

# UZASADNIENIE

## I. POTRZEBA I CEL WYDANIA AKTU

Wejście w życie przepisów ustawy o rynku pracy i służbach zatrudnienia jest realizacją części kamienia milowego nr A51G dla reformy pn. A4.1 Efektywne instytucje na rzecz rynku pracy zapisanej w KPO. Przedmiotem ww. reformy zaplanowanej w KPO jest kompleksowa modernizacja instytucji polskiego rynku pracy, poprzez udoskonalenie funkcjonowania publicznych służb zatrudnienia oraz form aktywizacji zawodowej i podnoszenia umiejętności kadr gospodarki. Celem tych działań jest zwiększenie poziomu zatrudnienia w Polsce, przede wszystkim na miejscach pracy wysokiej jakości oraz dostosowanie potencjału kadrowego Polski do potrzeb gospodarki, przechodzącej zmiany strukturalne wynikające z postępu technologicznego i cyfrowego, transformacji energetycznej i procesów demograficznych.

Ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz. U. z 2024 r. poz. 735, z późn. zm.), zwana dalej „ustawą o promocji zatrudnienia” obowiązuje już od 20 lat i była w tym okresie około 200 razy nowelizowana. Założenia, na których oparta jest ta ustawa stały się w znacznej mierze nieaktualne. Rozwijający i zmieniający się rynek pracy wymusza opracowanie nowych regulacji, które będą odpowiadać na aktualne potrzeby osób poszukujących pracy, bezrobotnych oraz przedsiębiorców. Konieczne jest jednocześnie wprowadzenie regulacji, które zwiększą efektywność działania publicznych służb zatrudnienia w zakresie świadczenia usług dla klientów.

**Projekt ma na celu wprowadzenie zmian w działaniach publicznych służb zatrudnienia dostosowujących je do sytuacji na rynku pracy.**

Rozwój technologii, globalizacja i zmiany społeczne zmieniają charakter pracy oraz rynku pracy, i będą go zmieniać w przyszłości. Miarą efektywności i skuteczności państwa jest uważana obserwacja trendów i potrzeb oraz projektowanie rozsądnych, adekwatnych do potrzeb obywateli rozwiązań. Konieczne jest zatem wprowadzanie rozwiązań regulujących przyszłość, a nie przeszłość rynku pracy, rozwiązań adekwatnych do potrzeb klientów i pozwalającym kadrze zatrudnionej w publicznych służbach zatrudnienia (PSZ) oferować pełne wsparcie osobom poszukującym pracy i pracodawcom.

Zadania państwa w zakresie promocji zatrudnienia, łagodzenia skutków bezrobocia oraz aktywizacji zawodowej są realizowane przez publiczne i niepubliczne instytucje rynku pracy. Publiczne służby zatrudnienia odgrywają ważną rolę w zwiększaniu szans na zatrudnienie osób bezrobotnych i poszukujących pracy, a pracodawcom na znalezienie odpowiednich pracowników.

W 2023 r. urzędy pracy obsłużyły ponad 2,5 mln osób. Publiczne służby zatrudnienia tworzy 16 wojewódzkich urzędów pracy (WUP), które podlegają marszałkom województw oraz 340 powiatowych urzędów pracy (PUP), które podlegają starostom. Obecny system organów zatrudnienia istnieje od 2000 r. i ma charakter rządowo-samorządowy, a jego istotną cechą jest niezależność każdej jednostki organizacyjnej. Formalna i organizacyjna odrębność między organami samorządowymi, a organami rządowymi powoduje, że w Polsce funkcjonuje zdecentralizowany model publicznych służb zatrudnienia. Ogólna polityka rynku pracy ustalana jest na szczeblu krajowym (rządowym). Minister właściwy do spraw pracy przygotowuje i koordynuje politykę państwa w dziedzinie rynku pracy, ale urzędy pracy zarówno powiatowe, jak i wojewódzkie, określają i koordynują politykę lokalnego i regionalnego rynku pracy zgodnie z potrzebami danego rynku. W końcu 2023 r. w wojewódzkich i powiatowych urzędach pracy zatrudnionych było łącznie 20 145 osób. Publiczne służby zatrudnienia to instytucje o dużym potencjale organizacyjnymi. Niestety problemem jest duże obciążenie pracą administracyjną pracowników urzędów pracy, brak wystarczającej liczby wykwalifikowanej kadry – w końcu 2023 r. np. na 1 doradcę zawodowego w PUP przypadało od 113 do 2 571 zarejestrowanych bezrobotnych. Na 1 pośrednika pracy od 43 do 891 zarejestrowanych bezrobotnych. W końcu 2023 r. na jednego pracownika kluczowego (bezpośrednio pracującego z klientami) zatrudnionego w PUP przypadało od 29 do 367 zarejestrowanych bezrobotnych. W wielu urzędach obciążenie dużą liczbą osób nie pozwala na indywidualną pracę z klientem. Koncentracja na osobach trwale bezrobotnych, niezmotywowanych do pracy powoduje, że pracownikom nie starcza czasu na dotarcie do innych grup osób nieaktywnych zawodowo. Problemem jest ciągle zły wizerunek urzędu pracy jako „anachronicznego pośredniaka” wynikający między innymi z ograniczonych możliwości nawiązywania relacji z pracodawcami, biurokracji, nadmiaru procedur, formalizmu itp.

Obecny model działania urzędów pracy wymaga ponadto zdecydowanej zmiany w kierunku uwzględniającym nowe potrzeby pracodawców i pracowników oraz zmiany na rynku pracy. Urzędy pracy powinny przede wszystkim wykonywać zadania związane z aktywizacją zawodową. Rozwój PSZ w Polsce stanowi wymóg konieczny realizacji celów polityki zatrudnienia, definiowanych na poziomie krajowym i w kontekście europejskim. Nowoczesne, odpowiednio przygotowane i odporne na kryzysy służby zatrudnienia, umożliwią wykonywanie zadań państwa w obszarze rynku pracy. Osiąganie celów polityki zatrudnienia jest możliwe dzięki komplementarnemu zaangażowaniu wielu instytucji na szczeblu krajowym, regionalnym i lokalnym. Udział PSZ w tych działaniach jest wiodący, a zapewnienie ram spójnej realizacji ich zadań wymaga stworzenia odpowiednich warunków prawnych dla ich rozwoju. Jednym z

głównych celów projektowanych przepisów jest wzmocnienie potencjału instytucjonalnego i kadrowego PSZ, a także ugruntowanie wizerunku PSZ jako głównego krajowego pośrednika pracy – wiarygodnego, sprawnego, skutecznego, o szerokim zasięgu działania.

### **Sposób realizacji kamienia milowego dla reformy pn. Efektywne instytucje na rzecz rynku pracy w ramach Krajowego Planu Odbudowy i Zwiększania Odporności (KPO)**

Wejście w życie przepisów ustawy o rynku pracy i służbach zatrudnienia jest realizacją części kamienia milowego nr A51G dla reformy pn. A4.1 Efektywne instytucje na rzecz rynku pracy zapisanej w KPO. Brzmienie tego kamienia milowego zawarte w Załączniku do decyzji wykonawczej Rady zmieniającej decyzję wykonawczą z dnia 17 czerwca 2022 r. w sprawie zatwierdzenia oceny planu odbudowy i zwiększania odporności Polski z dnia 24 listopada 2023 r., to:

Wejście w życie nowej ustawy o publicznych służbach zatrudnienia, ustawy o zatrudnianiu obywateli państw trzecich oraz ustawy o zawieraniu niektórych umów o pracę w sposób elektroniczny:

- wprowadzanie zmian w publicznych służbach zatrudnienia i aktywnej polityce rynku pracy w celu zwiększenia aktywności zawodowej
- zmniejszanie barier administracyjnych przy zatrudnianiu cudzoziemców
- upraszczanie procesu zawierania niektórych umów.

Projektowana ustawa jest realizacją tiret 1 oraz części tiret 2 w przedmiotowym kamieniu milowym (pozostałe elementy kamienia milowego będą realizowane przez ustawę o dostępie cudzoziemców do rynku pracy i ustawę o systemie teleinformatycznym do obsługi niektórych umów, w szczególności poprzez:

- uwzględnienie w działaniach aktywizacyjnych osób niezarejestrowanych (w tym biernych zawodowo) jako bezrobotne albo poszukujące pracy;
- ustanowienie zadań urzędów pracy, do objęcia finansowaniem z Funduszu Pracy, 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 biernych zawodowo;
- wprowadzenie dla pracodawców z sektora publicznego oraz prywatnego, którzy wykonują zadania publiczne lub dysponują majątkiem publicznym, obowiązku zgłaszania ofert pracy

do bazy ofert pracy prowadzonej przez ministra właściwego do spraw pracy, zwanej dalej „ePracą”;

- zwiększenie dostępu do uczenia się przez całe życie osobom poszukującym pracy, poprzez finansowanie z Funduszu Pracy kosztów szkoleń oraz poświadczania nabycia wiedzy i umiejętności, w tym kwalifikacji zawodowych oraz wprowadzenie nowej formy wsparcia (bonu na kształcenie ustawiczne).

Ww. zapisy decyzji wykonawczej Rady znalazły swoje odzwierciedlenie w następujących projektowanych przepisach:

1) w zakresie podpunktów (i) oraz (ii):

- art. 2 pkt 20 – wprowadzenie do ustawy pojęcia i definicji osoby niezarejestrowanej, oznaczającą osobę, która nie jest zarejestrowana w PUP jako bezrobotna albo poszukująca pracy; do tej grupy osób zaliczane są również osoby bierne zawodowo,
- art. 2 pkt 17 – wprowadzenie do ustawy pojęcia i definicji osoby biernej zawodowo, oznaczającej osobę, która ukończyła 18 lat, i w danej chwili nie tworzy zasobów siły roboczej, ponieważ nie jest zatrudniona, nie wykonuje innej pracy zarobkowej oraz nie prowadzi działalności gospodarczej i nie jest zarejestrowana w PUP jako osoba bezrobotna lub poszukująca pracy,
- art. 32 – określający zadania samorządu województwa w zakresie aktywności zawodowej, wspierania zatrudnienia oraz rynku pracy, w tym prowadzenie kampanii informacyjnych i promujących działania wojewódzkich i powiatowych urzędów pracy oraz inicjowanie i realizowanie przez wojewódzkie urzędy pracy przedsięwzięć mających na celu identyfikację, dotarcie z informacją o możliwościach skorzystania z form pomocy określonych w ustawie i zmotywowanie do aktywności zawodowej osób niezarejestrowanych. Działania te mogą być realizowane samodzielnie przez urzędy pracy lub we współpracy, w szczególności z podmiotami ekonomii społecznej, jednostkami organizacyjnymi pomocy społecznej, podmiotami systemu oświaty, oraz uczelniami. Zadaniem wojewódzkich urzędów pracy będzie również rejestrowanie tych działań w systemie teleinformatycznym,
- art. 38 – określający zadania samorządu powiatu w zakresie aktywności zawodowej, wspierania zatrudnienia oraz rynku pracy, w tym takie jak: realizowanie kampanii informacyjnych i promujących działania wojewódzkich i powiatowych urzędów pracy oraz inicjowanie i realizowanie przez powiatowe urzędy pracy 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 biernych zawodowo). Działania te mogą być realizowane samodzielnie przez urzędy pracy lub we współpracy, w tym z podmiotami ekonomii społecznej, jednostkami organizacyjnymi pomocy społecznej, podmiotami systemu oświaty, oraz uczelniami. Zadaniem powiatowych urzędów pracy będzie również rejestrowanie tych działań w systemie teleinformatycznym,

- art. 86 – dotyczący udzielania pośrednictwa pracy, tj. pomocy bezrobotnym, poszukującym pracy i osobom niezarejestrowanym (w tym biernym zawodowo) w uzyskaniu zatrudnienia lub innej pracy zarobkowej oraz pracodawcom w pozyskaniu kandydatów do pracy,
- art. 88 – 91 – w zakresie dotyczącym dostępu do ofert pracy w ePracy, także osób niezarejestrowanych (w tym biernym zawodowo) jako bezrobotne albo poszukujące pracy, tworzenia cyfrowych życiorysów zawodowych w Bazie CV i dostępu do pośrednictwa pracy w ramach sieci EURES,
- art. 309 – dotyczący zadań dofinansowywanych z Funduszu Pracy,
- art. 92 – dotyczący udzielania poradnictwa zawodowego, które polega na udzielaniu pomocy bezrobotnym, poszukującym pracy i osobom niezarejestrowanym (w tym biernym zawodowo), w wyborze lub zmianie zawodu, miejsca pracy, kierunku kształcenia lub szkolenia, a także w planowaniu rozwoju zawodowego;

2) w zakresie podpunktu (iii):

- art. 88 – 90 – dotyczące bazy ofert prac prowadzonej przez ministra właściwego do spraw pracy;

3) w zakresie podpunktów (iv) oraz (v) – blok przepisów zawartych w rozdziale 3 Rozwój umiejętności i podnoszenie kwalifikacji, w szczególności:

- art. 103 – 109 – dotyczące zasad kierowania na szkolenia oraz zasad dofinansowania kosztów podnoszenia umiejętności oraz poświadczania nabycia wiedzy i umiejętności, w tym kwalifikacji zawodowych,
- art. 111 i 112 – ustanawiające zasady przyznawania bonu na kształcenie ustawiczne, stanowiącego gwarancję sfinansowania bezrobotnemu lub poszukującemu pracy wskazanego przez niego kształcenia ustawicznego, w postaci opłacenia kosztów na kształcenie ustawiczne, które ma zostać zakończone nie później niż w terminie 30 miesięcy od dnia przyznania bonu (łącznie koszty należne instytucjom szkoleniowym, instytucjom potwierdzającym nabycie wiedzy i umiejętności, instytucjom wydającym dokumenty potwierdzające nabycie wiedzy i umiejętności nie mogą przekroczyć 450% przeciętnego wynagrodzenia na jedną osobę w okresie kolejnych trzech lat); w przypadku

- osób niezarejestrowanych (w tym osób biernych zawodowo) jako bezrobotne albo poszukujące pracy skorzystanie z bonu będzie możliwe po dokonaniu rejestracji,
- art. 115 – dotyczący zasad przyznawania pożyczki edukacyjnej.

## **II. Sytuacja na rynku pracy w Polsce**

Bezrobocie w Polsce w 2023 r. było niskie, a Polska pozostawała w czołówce krajów UE o najniższej stopie bezrobocia. W urzędach pracy w końcu 2023 r. zarejestrowanych było 788,2 tys. bezrobotnych, a stopa rejestrowanego bezrobocia wyniosła 5,1%. Stopa bezrobocia była zróżnicowana w zależności od województwa i kształtowała się w granicach od 3,0 proc. do 8,6 proc. W siedmiu województwach stopa bezrobocia była niższa niż poziom dla całego kraju. Najniższe bezrobocie odnotowano w woj. wielkopolskim (3,0 proc.). Kolejne były: woj. śląskie (3,6 proc.), woj. mazowieckie (4,1 proc.), woj. małopolskie (4,2%), woj. lubuskie (4,3 proc.), woj. dolnośląskie (4,4 proc.) i woj. pomorskie (4,6 proc.). Bezrobocie na poziomie powyżej średniej krajowej odnotowano w 9 województwach, z których najwyższy odsetek bezrobotnych był na Podkarpaciu (8,6 proc.) oraz Warmii i Mazurach (8,3 proc.).

Mimo relatywnie dobrej sytuacji na rynku pracy, w niektórych rejonach Polski nadal utrzymują się problemy ze znalezieniem odpowiedniej pracy. Dotyczy to przede wszystkim powiatów wiejskich, położonych z dala od dużych aglomeracji, czy większych miast. W powiatach tych często brak dużych pracodawców, co z kolei przekłada się na niższą dostępność dobrych jakościowo ofert pracy i konieczność poszukiwania zatrudnienia w dalszej odległości, albo wręcz przeprowadzki. W Polsce na koniec 2023 r. były 92 powiaty, w których stopa bezrobocia rejestrowanego przekraczała 10% i 19 powiatów, w których przekraczała 15%. Najwyższe bezrobocie notuje od lat powiat szydłowiecki – 24,2% w końcu 2023 r.

Powiaty o wysokiej stopie bezrobocia są zgrupowane przy granicach zewnętrznych UE, na obszarach słabiej zaludnionych i mało zurbanizowanych, w regionach, gdzie jest niewiele dużych zakładów pracy.

## **III. Kluczowe wyzwania rynku pracy:**

**Niski poziom aktywności zawodowej** – w IV kwartale 2023 r. prawie 3,8 mln osób w wieku produkcyjnym pozostawało biernymi zawodowo. W tej grupie 308 tys. osób było biernymi zawodowo z powodu emerytury. Aż 724 tys. jako przyczynę nieposzukiwania pracy wskazało obowiązki rodzinne i związane z prowadzeniem domu, 1 mln 148 tys. naukę i uzupełnianie kwalifikacji, a dla 934 tys. powodem bierności była choroba i niepełnosprawność. Wprawdzie

wśród osób biernych zawodowo w wieku produkcyjnym w IV kwartale 2023 r. kobiety stanowiły 54,3%, ale już wśród biernych z powodu obowiązków rodzinnych i związanych z prowadzeniem domu udział kobiet przekraczał 92%. Grupy te stanowią potencjalnie niewykorzystane zasoby, które warto włączyć w obszar aktywności zawodowej. Proces dotarcia do biernych zawodowo oraz ich aktywizacja zawodowa powinny wpłynąć na zwiększenie zarówno współczynnika aktywności zawodowej, jak i wskaźnika zatrudnienia. Jest to szczególnie istotne zważywszy na prognozowany spadek liczby ludności w wieku produkcyjnym.

**Wysoka liczba długotrwale bezrobotnych** – co drugi zarejestrowany bezrobotny pozostawał w rejestrze powiatowego urzędu pracy łącznie przez okres ponad 12 miesięcy w okresie ostatnich 2 lat. Wysoki odsetek bezrobotnych długotrwale pozostających w tych rejestrach utrzymywał się nawet w okresach, gdy sytuacja na rynku pracy była bardzo dobra (prawie 50% długotrwale bezrobotnych w końcu 2019 r., 56,6% w końcu 2021 r. 51,7% w końcu 2022 r. i 49,0% w końcu 2023 r.). W końcu 2023 r. osób długotrwale bezrobotnych było w Polsce 385,9 tys. Wynika to z faktu, iż 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.

**Niskie kwalifikacje bezrobotnych oraz niski udział Polaków w kształceniu ustawicznym** – 26,2% bezrobotnych ma wykształcenie co najwyżej gimnazjalne, a ponad 32% nie ma kwalifikacji zawodowych. Natomiast wg danych GUS uczestnictwo dorosłych Polaków w kształceniu lub szkoleniu dorosłych od lat utrzymuje się na zdecydowanie niższym poziomie niż średnia dla krajów UE – w 2023 r. udział osób dorosłych uczących się lub doksztalających się (25–64 lata) w kształceniu ustawicznym wyniósł w Polsce 8,7% wobec 12,8% w UE27.

**Trudna sytuacja osób młodych na rynku pracy** – w IV kwartale 2023 r. tzw. wskaźnik NEET, określający odsetek osób młodych (15–29 lat) niepracujących, nieuczących się i niedoksztalających, wyniósł w Polsce 9,3% i wprawdzie był niższy od wskaźnika w UE (11,1%), ale wciąż niemal co dziesiąty młody człowiek nie był aktywny ani na rynku pracy ani nie podnosił swoich kwalifikacji.

**Wspieranie aktywności zawodowej osób starszych na rynku pracy** – udział osób starszych w populacji mieszkańców Polski systematycznie rośnie – w końcu 2013 r. osoby w wieku poprodukcyjnym stanowiły 18,4% ludności, a w końcu 2022 r. już 22,9%. Prognozowane są dalsze niekorzystne zmiany w tym zakresie. Do tego na tle Unii Europejskiej aktywność zawodowa w Polsce kończona jest stosunkowo wcześniej, a współczynnik aktywności zawodowej w starszych grupach wiekowych jest stosunkowo niski – w IV kwartale 2023 r. wynosił 59,9% w grupie 55–

64 lata przy wartości 81,8% w grupie osób w wieku produkcyjnym (18–59/64 lata). Z roku na rok zwiększa się liczba emerytów, ale zwiększa się też liczba emerytów pracujących. W grudniu 2015 r., jak podaje ZUS, nieco ponad 575 tys. osób z ustalonym prawem do emerytury podlegało ubezpieczeniu zdrowotnemu z tytułu innego niż bycie emerytem, a w 2022 r. liczba ta wzrosła do 826 tys. z czego 536,3 tys. było zatrudnionych na umowę o pracę. Od 2015 roku nastąpił w tym zakresie wzrost o 44%. Zatem kluczową kwestią bardziej włączającej polityki w zakresie aktywizacji zawodowej osób starszych jest zachęcanie pracodawców do zatrudniania starszych pracowników i zatrzymywania ich na lepszych stanowiskach pracy. Podejmowaniu pracy przez emerytów sprzyja również większa dostępność np. miejsc opieki nad dziećmi, co powoduje, że młodzi rodzice nie angażują dziadków do sprawowania codziennej opieki nad wnukami. W przypadku osób w wieku emerytalnym na pewno należy podkreślić, że jest to wciąż znacząca rezerwa zasobów pracy, która może zwiększyć dobrobyt społeczny i ekonomiczny.

**Niedobór pracowników na rynku pracy** – staje się kluczową barierą w rozwoju firm. Trudności ze znalezieniem kandydatów o pożądanym poziomie kompetencji w 2024 r. doświadcza 66% pracodawców (wg Manpower). W top 5 najtrudniejszych do znalezienia wśród kandydatów do pracy umiejętności w Polsce Manpower wymienia: IT i analizę danych, umiejętności techniczne, logistykę i operacje, sprzedaż i marketing oraz obsługę klienta. Deficyty kadrowe już dziś są wskazywane przez przedsiębiorców jako jedno z głównych wyzwań dla prowadzenia firm. W 2023 r. do urzędów pracy zgłoszono 1 071 tys. wolnych miejsc pracy i miejsc aktywizacji zawodowej. Najwięcej ofert przeznaczonych było dla pracowników produkcji, robotników wykonujących prace proste, pakowaczy ręcznych, robotników gospodarczych, robotników magazynowych oraz magazynierów i sprzedawców. Niedobory siły roboczej występują w całej Unii Europejskiej, w różnych zawodach i sektorach, na wszystkich poziomach umiejętności, w tym w opiece zdrowotnej, opiece długoterminowej i pomocy społecznej, budownictwie, wytwarzaniu, transporcie i magazynowaniu, zakwaterowaniu i usługach gastronomicznych, inżynierii, działalności technicznej i naukowej oraz technologiach informacyjno-komunikacyjnych (ICT).

**Mała mobilność osób szukających pracy** – mobilność Polaków, szczególnie starszych, uzależniona jest od bardzo wielu czynników m.in. sytuacji rodzinnej, czy też posiadanych środków na wynajem bądź kupno mieszkania. Możliwość swobodnego przemieszczania się to jeden z najważniejszych elementów decydujący o niezależności życia, który sprzyja możliwości poszukiwania i podejmowania pracy poza miejscem zamieszkania. Równie istotne jest wspieranie mobilności zawodowej, zważywszy, że okoliczności będą zmuszać do przekwalifikowania oraz kształcenia ustawicznego, z uwagi zarówno na rozwój technologiczny, jak i fakt, że około 1/3



bezrobotnych nie posiada kwalifikacji zawodowych. Aktualnie osoba bezrobotna musi się zarejestrować w urzędzie pracy właściwym dla jej miejsca zameldowania. Stwarza to duże utrudnienia, np. dla osób, które zmieniły adres zamieszkania, ale nie mają w nowym miejscu meldunku. Teraz taka osoba musi się przemeldować, co nie zawsze jest możliwe (np. wynajmuje mieszkanie i właściciel się nie zgadza).

#### **IV. NAJISTOTNIEJSZE ROZWIĄZANIA ZAWARTE W PROJEKCIE USTAWY**

- Zmiana priorytetów publicznych służb zatrudnienia, nastawienie na rynek, klienta i potrzeby przedsiębiorców,
- Bardziej innowacyjne i dopasowane do potrzeb rynku kierunki działania: aktywizacja biernych zawodowo, rolników chcących się przekwalifikować, wspieranie kierunkowe określonych grup, np. osób młodych, seniorów, osób z niepełnosprawnościami, kobiet z dziećmi chcących wrócić na rynek pracy, osób zainteresowanych własnym biznesem, rozwijanie potrzebnych na rynku instrumentów, itp., celem zwiększenia współczynnika aktywności zawodowej,
- Poprawa efektywności urzędów pracy i trwałości zatrudnienia osób wcześniej bezrobotnych,
- Zwiększenie mobilności osób szukających pracy,
- Skrócenie czasu poszukiwania pracy,
- Lepsza pomoc rodzinom, osobom powracającym na rynek pracy po urodzeniu dziecka, osobom opiekującym się osobami zależnymi (dzieci, starsi rodzice, chorzy itp.),
- Wsparcie pracodawców, zmniejszenie biurokracji i obowiązków sprawozdawczych dla przedsiębiorców,
- Unowocześnienie i zautomatyzowanie usług urzędów pracy,
- Zwiększenie dostępu do Krajowego Funduszu Szkoleniowego (KFS) osób prowadzących firmy jednoosobowe oraz osób pracujących na podstawie umów cywilnoprawnych,
- Uelastycznienie gospodarowania środkami Funduszu Pracy.

Dzięki projektowanym zmianom w większym stopniu wykorzystany zostanie potencjał PSZ, które będą mogły w bardziej efektywny sposób zapewnić obsługę osób, które chcą pracować i w celu uzyskania realnej pomocy rejestrują się w urzędach pracy. Podjęte działania zmierzają do usprawnienia obsługi klientów urzędów pracy.

Projekt przewiduje też zmiany w zakresie digitalizacji usług PSZ. W zakresie systemów teleinformatycznych, które będzie prowadził i udostępniał minister właściwy do spraw pracy,

skala i charakter przetwarzania danych osobowych, w związku z realizacją zadań wprowadzanych projektowaną ustawą, może rodzić potencjalne ryzyko wystąpienia negatywnych konsekwencji dla osób korzystających z tego systemu. Należy jednak zwrócić uwagę na fakt, iż system teleinformatyczny na portalu [praca.gov.pl](http://praca.gov.pl) funkcjonuje od kilku lat i będzie jedynie rozbudowany o nowe funkcjonalności. Dotychczasowe doświadczenie w zakresie funkcjonowania systemu zostanie wykorzystane do ochrony danych pozyskanych w związku z założeniem indywidualnego konta w systemie. Uwzględniając charakter i zakres przetwarzania danych osobowych oraz mając na uwadze ryzyko naruszenia praw osób fizycznych, zostaną wdrożone odpowiednie środki techniczne i organizacyjne, aby zapewnić bezpieczeństwo przetwarzanych danych.

Zwiększenie funkcjonalności systemów oraz zakresu przetwarzanych danych może potencjalnie wpłynąć na bezpieczeństwo przetwarzanych danych, jednakże korzyści dla osób korzystających z systemu teleinformatycznego przewyższają ewentualnie istniejące ryzyka.

## **V. UZASADNIENIE SZCZEGÓŁOWYCH PROPONOWANYCH ROZWIĄZAŃ**

### **1. POLITYKA RYNKU PRACY**

#### **1.1. Zadania publicznych służb zatrudnienia i rad rynku pracy**

Polityka rynku pracy jest zadaniem państwa mającym na celu zwiększanie zatrudnienia oraz przeciwdziałanie negatywnym skutkom bezrobocia. Zadania w tym zakresie koncentrują się m.in. na usprawnianiu funkcjonowania rynku pracy poprzez pośrednictwo pracy, doradztwo zawodowe, monitorowanie poszukiwania pracy, szkolenia oraz wsparcie dla przedsiębiorców oraz osób szukających zatrudnienia. Podejmowane działania między innymi ułatwiają powrót na rynek pracy długotrwale bezrobotnym, osobom powracającym po okresie nieobecności oraz wspierają wchodzenie na rynek ludzi młodych. Zadania te są realizowane przez publiczne służby zatrudnienia, agencje zatrudnienia, OHP oraz inne instytucje określone w ustawie lub którym minister właściwy do spraw pracy powierzy ich realizację. Realizacja tych zadań przez władze publiczne opiera się na dialogu i współpracy z partnerami społecznymi. W dziale II projektu ustawy wskazano podmioty odpowiedzialne za realizację zadań państwa w zakresie polityki rynku pracy oraz określono zasady realizacji tych zadań.

Publiczne służby zatrudnienia składają się z organów zatrudnienia wraz z urzędem obsługującym ministra właściwego do spraw pracy oraz urzędami wojewódzkimi, wojewódzkimi urzędami pracy i powiatowymi urzędami pracy, realizującymi zadania określone ustawą.

Zachowana została dotychczasowa struktura i zadania służb zatrudnienia, a zmiany dotyczące realizowanych zadań mają charakter porządkujący i doprecyzowujący w stosunku do przepisów ustawy o promocji zatrudnienia.

Minister właściwy do spraw pracy odpowiada za koordynację działań publicznych służb zatrudnienia.

Projekt przewiduje, analogicznie jak w ustawie o promocji zatrudnienia, iż dyrektora WUP powołuje i po zasięgnięciu opinii wojewódzkiej rady rynku pracy odwołuje marszałek województwa, natomiast starosta odwołuje dyrektora PUP po zasięgnięciu opinii powiatowej rady rynku pracy. Zmodyfikowano natomiast jeden z wymogów koniecznych do objęcia ww. stanowisk – zgodnie z art. 18 ust. 3 pkt 6 projektu wprowadzono wymóg co najmniej 3 letniego stażu na stanowisku kierowniczym lub co najmniej 5 letni staż pracy w publicznych służbach zatrudnienia lub OHP, a nie stażu pracy, aby umożliwić ubieganie się o stanowisko osoby, która pełniła stanowiska kierownicze na podstawie umów cywilnoprawnych, zwłaszcza kontraktów menadżerskich.

Dyrektora PUP, obejmującego obszarem swojego działania kilka powiatów, będą powoływali i odwoływali w porozumieniu właściwi starostowie i prezydenci miast na prawach powiatu. Tak jak pozostali dyrektorzy będą oni musieli spełniać warunki niezbędne do zajmowania stanowiska dyrektora, w tym dotyczące stażu pracy.

W projekcie zrezygnowano z przygotowywania Krajowego Planu Działań na Rzecz Zatrudnienia, gdyż w praktyce wystarczające dla realizacji funkcji koordynatora są dokumenty strategiczne rządu, głównie średniookresowa strategia rozwoju kraju i strategia zintegrowana w obszarze kapitału ludzkiego, opracowywana na podstawie ustawy o zasadach prowadzenia polityki rozwoju oraz Krajowy Program Reform, a także instrumenty prawne i działania informacyjne. Priorytety polityki zatrudnienia i kierunkowe działania PSZ będą w perspektywie trzyletniej określane w Planie Rozwoju Publicznych Służb Zatrudnienia. Projekt przewiduje, że minister właściwy do spraw pracy opracowuje Plan Rozwoju Publicznych Służb Zatrudnienia, a także sporządza sprawozdanie z realizacji Planu Rozwoju Publicznych Służb Zatrudnienia za dany rok w terminie do 31 marca roku kolejnego i przekazuje je do wiadomości Rady Rynku Pracy oraz publikuje na swojej stronie internetowej.

Jednocześnie, w związku z rezygnacją z koncepcji planów działań na rzecz zatrudnienia (krajowego i regionalnych), zaproponowano poszerzenie możliwości działania samorządu województw (art. 32) poprzez wskazanie ich jako właściwych do określania i koordynowania regionalnej polityki w zakresie rynku pracy, łagodzenia skutków bezrobocia oraz aktywizacji zawodowej w ramach strategii rozwoju województwa.

Grupę klientów publicznych służb zatrudnienia poszerzono w ustawie o osoby niezarejestrowane (w tym również osoby bierne zawodowo). W związku z powyższym, zarówno do zadań samorządu województwa, jak i do zadań samorządu powiatu w zakresie aktywności zawodowej, wspierania

zatrudnienia oraz rynku pracy dodano zadanie dotyczące konieczności inicjowania i realizowania przedsięwzięć mających na celu identyfikację oraz dotarcie z informacją o możliwościach skorzystania z form pomocy określonych w ustawie i zmotywowanie do aktywności zawodowej osób niezarejestrowanych (w tym biernych zawodowo). Celem wprowadzenia dodatkowych zadań, które będą realizowały wojewódzkie i powiatowe urzędy pracy, jest dotarcie do różnych grup osób niezarejestrowanych w urzędach pracy, w tym przede wszystkim do osób biernych zawodowo, które potencjalnie mogłyby podjąć pracę.

Ponadto w projekcie ustawy o rynku pracy i służbach zatrudnienia wprowadzone zostało rozwiązanie, zgodnie z którym WUP będą miały obowiązek dokonywania raz na 6 miesięcy analiz dotyczących oferowanych wynagrodzeń na lokalnych rynkach pracy i przekazywania ich ministrowi właściwemu do spraw pracy oraz powiatowym urzędом pracy. Zestawienia przygotowane na podstawie tych analiz będą podstawą do oceny czy wynagrodzenie proponowane cudzoziemcowi w związku z ubieganiem się o zezwolenie na pracę lub o wpis oświadczenia do ewidencji oświadczeń, jest porównywalne do wynagrodzeń obywateli polskich wykonujących pracę na podobnym stanowisku. Obecnie WUP i PUP indywidualnie oceniają wysokość wynagrodzenia korzystając z różnych źródeł w zakresie wysokości wynagrodzenia (brane są pod uwagę wynagrodzenia pracowników danego pracodawcy lub wynagrodzenia wskazane w ofertach pracy składanych do powiatowego urzędu pracy). Urzędnicy rozpatrujący sprawy oświadczeń i zezwoleń często nie mają kompetencji do oceny wysokości wynagrodzenia oferowanego cudzoziemcowi, jeżeli jest ono wyższe od wynagrodzenia minimalnego dlatego przygotowanie aktualnych i kompleksowych danych dotyczących wysokości wynagrodzeń na lokalnych rynkach pracy znacząco zwiększy rolę PSZ (jakimi są: powiatowe urzędy pracy, wojewódzkie urzędy pracy oraz urzędy wojewódzkich) w procesie wydawania zezwoleń na pracę i rejestracji oświadczeń o zatrudnianiu cudzoziemców.

Zgodnie z obecnym (art. 6 ust. 7 ustawy o promocji zatrudnienia) oraz projektowanym art. 6 ust. 2 projektu przewidziano możliwość zawierania partnerstw lokalnych przez powiatowe i wojewódzkie urzędy pracy z innymi instytucjami. Partnerstwa lokalne były dotychczas powszechnie wykorzystywane do realizacji bardzo różnorodnych zadań realizujących cele ustawy o promocji zatrudnienia. Pobudzały one publiczne służby zatrudnienia do kreatywności i poszukiwania innowacyjnych rozwiązań dostosowanych do potrzeb lokalnych. Do zadań ponadstandardowych należała m.in. współpraca przy realizacji badań (np. przy wsparciu ZUS i GUS), różnego typu związanych z rynkiem pracy wydarzeń, skierowanych do takich grup jak młodzież lub cudzoziemcy, konferencji naukowych i innych inicjatyw służących upowszechnieniu

wiedzy o rynku pracy oraz budowaniu marki publicznych służb zatrudnienia, czy popularyzację wśród młodzieży podejmowania pracy w zawodach deficytowych, medycznych czy mundurowych.

Idea partnerstwa lokalnego daje szansę współpracy z instytucjami funkcjonującymi w województwie, reprezentującymi różne środowiska lokalne. Daje możliwość inicjowania wydarzeń mających na celu aktywizację zawodową społeczeństwa lokalnego.

Jednocześnie, tak jak jest to obecnie, umożliwiono finansowanie działań partnerskich ze środków Funduszu Pracy przeznaczonych na funkcjonowanie instytucji (art. 309 ust. 3 pkt 1).

Z uwagi na pojawiające się od wielu lat braki kadrowe na polskim rynku pracy, projektowane przepisy rozszerzają możliwości w zakresie inicjowania, zawierania i realizacji umów międzynarodowych i innych porozumień z partnerami zagranicznymi w obszarze migracji zarobkowych pomiędzy Rzeczpospolitą Polską a państwami spoza UE i EFTA. Projekt ustawy przewiduje, iż minister właściwy do spraw pracy realizuje zadania związane z inicjowaniem, zawieraniem i realizacją tego typu umów i porozumień. Samorządowi województwa natomiast umożliwiane jest inicjowanie, zawieranie (za zgodą ministra właściwego do spraw zagranicznych oraz ministra właściwego do spraw pracy) i realizacja tego typu umów i porozumień. Samorządowi powiatu umożliwiana jest realizacja zadań określonych w tych umowach i porozumieniach.

Projekt reguluje kwestię ochrony znaku graficznego urzędów pracy, zdarzają się bowiem przypadki bezprawnego użycia wzoru. Od 8 czerwca 2022 r. znak słowno-graficzny „Urząd Pracy” (słowa oraz logo) jest już objęty ochroną prawną. Logo „URZĄD PRACY” zastrzeżone zostało w Urzędzie Patentowym RP. Sankcje za użycie znaku przez osoby lub jednostki do tego nieuprawnione, wynikają z przepisów ustawy z dnia 30 czerwca 2000 r. – Prawo własności przemysłowej. Przepisy dotyczące ochrony nazwy i znaku graficznego Wojewódzkiego Urzędu Pracy, Powiatowego Urzędu Pracy i Ochotniczych Hufców Pracy zostały sformułowane w sposób analogiczny do art. 3 ustawy z dnia 29 sierpnia 1997 r. – Prawo bankowe.

Realizując zadania nałożone ustawą, minister i urzędy pracy współpracują z radami rynku pracy. Intencją zmian w tym zakresie było zarówno podniesienie rangi rad rynku pracy, jak również stworzenie sprawnie funkcjonującego gremium o charakterze opiniodawczo-doradczym.

Do zakresu działania Rady Rynku Pracy należy m.in. inspirowanie przedsięwzięć zmierzających do pełnego i produktywnego zatrudnienia i rozwoju zasobów ludzkich, wzmacnianie integracji i solidarności społecznej oraz zwiększanie mobilności na rynku pracy, opiniowanie projektów ustaw dotyczących aktywności zawodowej, wspieranie zatrudnienia oraz rynku pracy, opiniowanie rocznych sprawozdań z działalności Funduszu Pracy, a także ocena racjonalności gospodarki środkami tego funduszu, opiniowanie proponowanych przez ministra właściwego do spraw pracy priorytetów wydatkowania środków Krajowego Funduszu Szkoleniowego (KFS). Do zakresu działania wojewódzkich rad rynku pracy należy m.in. opiniowanie kryteriów podziału środków Funduszu Pracy, przeznaczonych dla powiatowych urzędów pracy danego województwa na finansowanie form pomocy i kosztów funkcjonowania oraz składanie wniosków i wydawanie opinii w sprawach dotyczących kierunków kształcenia, szkolenia zawodowego oraz zatrudnienia w województwie, ocenianie okresowych sprawozdań z działalności wojewódzkich urzędów pracy oraz przedstawianie Radzie Rynku Pracy okresowych sprawozdań z działań wojewódzkich rad rynku pracy, opiniowanie wniosków o odwołanie dyrektora wojewódzkiego urzędu pracy, opiniowanie priorytetów wydatkowania środków KFS przygotowanych przez samorząd województwa.

Do zakresu działania powiatowych rad rynku pracy należy m.in. ocena racjonalności gospodarki środkami Funduszu Pracy, składanie wniosków i wydawanie opinii w sprawach dotyczących kierunków kształcenia, szkolenia zawodowego oraz zatrudnienia w powiecie (również opiniowanie priorytetu wydatkowania KFS przygotowanego przez samorząd powiatu), a także ocenianie okresowych sprawozdań z działalności powiatowych urzędów pracy oraz przedstawianie wojewódzkiej radzie rynku pracy okresowych sprawozdań z działań powiatowych rad rynku pracy.

W celu zwiększenia sprawności funkcjonowania rad rynku pracy uzupełniono ich skład poprzez określenie, że w skład:

- 1) Rady Rynku Pracy będzie wchodzić: dwóch przedstawicieli Komisji Wspólnej Rządu i Samorządu Terytorialnego, reprezentujących stronę samorządową – jeden ze szczebla powiatu i jeden ze szczebla województwa; jeden przedstawiciel Komendy Głównej OHP, 1 przedstawiciel Ogólnopolskiego Konwentu Dyrektorów Powiatowych Urzędów Pracy, jeden przedstawiciel Konwentu Dyrektorów Wojewódzkich Urzędów Pracy;
- 2) wojewódzkich rad rynku pracy będzie wchodzić jeden przedstawiciel wojewody, jeden przedstawiciel organizacji rolników, o których mowa w art. 3 ustawy z dnia 8 października 1982 r. o społeczno-zawodowych organizacjach rolników, jeden przedstawiciel izb

- rolniczych, jeden przedstawiciel organizacji pozarządowych zajmujących się statutowo tematyką rynku pracy, a także jeden przedstawiciel pracodawców z regionu lub reprezentant organizacji okołobiznesowej z regionu, jeden przedstawiciel Ochotniczych Hufców Pracy;
- 3) powiatowych rad rynku pracy – będą wchodzić przedstawiciele wymienieni w wojewódzkich radach rynku pracy, z zastrzeżeniem – bez przedstawiciela wojewody.

Zachowany został okres kadencji rad rynku pracy tj. 4 lata. Odnośnie przewodniczenia radzie, wprowadzono przepis, na podstawie którego przewodniczący rad rynku pracy są wybierani rotacyjnie zwykłą większością głosów, w obecności co najmniej połowy składu rady, spośród członków rady. Kadencja przewodniczącego będzie trwać 12 miesięcy. Wybór kolejności przewodniczenia w radzie będą uzgadniać członkowie rady, dążąc do zapewnienia możliwości przewodniczenia radzie jak największej liczbie przedstawicieli organów i organizacji powołanych w skład rady.

Zróżnicowanie w przewodniczeniu obradom rad rynku pracy wynika zarówno z dążenia do zapewnienia możliwości przewodniczenia radzie jak największej liczbie przedstawicieli organów i organizacji powołanych w skład rady, jak i konieczności zapewnienia obecności przewodniczących rad rynku pracy we wszystkich posiedzeniach rad rynku pracy.

Wprowadzono limitowanie wysokości kosztów szkoleń finansowanych z Funduszu Pracy. Maksymalny koszt ponoszony na szkolenie na jednego członka rady rynku pracy w roku budżetowym, nie może przekroczyć 100% przeciętnego wynagrodzenia.

Wychodząc naprzeciw oczekiwaniom dyrektorów wojewódzkich i powiatowych urzędów pracy w zakresie usankcjonowania nieformalnych spotkań WUP i PUP w ustawie o rynku pracy i służbach zatrudnienia wprowadzamy przepis dotyczący funkcjonowania konwentów: dyrektorów wojewódzkich urzędów pracy, powiatowych urzędów pracy z danego województwa oraz Ogólnopolskiego Konwentu Dyrektorów Powiatowych Urzędów Pracy. Intencją przepisów jest określenie zadań konwentów oraz przewodniczącego ww. gremium, a także określenie trybu ich działania – poprzez przepis dot. regulaminu. Do zadań Konwentu należeć będzie: reprezentowanie urzędów pracy; kierowanie do innych organów, organizacji i instytucji opinii lub stanowisk w sprawach z zakresu rynku pracy i aktywizacji zawodowej; opiniowanie projektów aktów prawnych w zakresie rynku pracy i aktywizacji zawodowej; rozwijanie wzajemnej współpracy i wymiana doświadczeń. Taki zakres działania konwentów ma za zadanie m.in. zacieśnienie współpracy pomiędzy urzędami pracy oraz wypracowywanie jednolitego stanowiska lub opinii przekazywanych innemu organowi lub instytucji.

## **1.2 Klasyfikacja zawodów i specjalności na potrzeby rynku pracy**

Wprowadzono definicję klasyfikacji zawodów i specjalności na potrzeby rynku pracy w celu lepszego poinformowania użytkowników o zakresie oraz zasadach konstruowania klasyfikacji i uniknięcia nieuzasadnionych oczekiwań co do roli tego narzędzia.

Rozwinięto przepisy dotyczące klasyfikacji zawodów i specjalności na potrzeby rynku pracy w celu doprecyzowania jej istoty i funkcji oraz wskazania procedur wprowadzania zmian w ewidencji zawodów.

Zaproponowano utrzymanie dotychczasowej formy ogłaszania klasyfikacji zawodów i specjalności – w formie rozporządzenia. Mając na względzie potrzeby informacyjne różnych grup użytkowników klasyfikacji zawodów oraz zapewnienie transparentności procedur:

- 1) rozporządzenie – będzie zawierać klasyfikację zawodów i specjalności na potrzeby rynku pracy wraz z objaśnieniem do struktury klasyfikacji uwzględniającym zasady klasyfikowania zawodów i specjalności,
- 2) wskazano wprost na zastosowania klasyfikacji w analizach i badaniach statystycznych, oraz przy realizacji usług rynku pracy,
- 3) wskazano podmioty, które mogą wnioskować o wprowadzenie zmian do klasyfikacji.

Tak jak dotychczas, na stronie internetowej PSZ przewidziano publikowanie materiałów dotyczących klasyfikacji. Umieszczane tam będą: wzór wniosku o wprowadzenie zmian do klasyfikacji oraz informacja o sposobie jego rozpatrywania, klasyfikacja, indeks alfabetyczny zawodów, wyszukiwarka opisów zawodów, tabela powiązań klasyfikacji z Międzynarodowym Standardem Klasyfikacji Zawodów ISCO, publikacje tematyczne.

Zachowany został dotychczasowy obowiązek samorządu województwa – sporządzanie i publikowanie listy zawodów (w oparciu o klasyfikację), w których możliwe jest refundowanie pracodawcom wynagrodzeń i składek na ubezpieczenia społeczne młodych pracowników, przy uwzględnieniu zapotrzebowania na zawody na rynku pracy.

## **2. OCHRONA DANYCH OSOBOWYCH, REJESTRACJA ORAZ STATUS BEZROBOTNEGO I POSZUKUJĄCEGO PRACY**

### **2.1. Przetwarzanie danych osobowych**

Nowe przepisy w zakresie przetwarzania danych osobowych porządkują i uszczegóławiają zagadnienia, które były częściowo uregulowane w ustawie o promocji zatrudnienia. W ustawie tej znajdowało się wiele przepisów dotyczących przetwarzania danych osobowych osób fizycznych posiadających status bezrobotnego lub poszukującego pracy oraz osób fizycznych (w tym cudzoziemców) korzystających z pomocy określonej w ww. ustawie i nie posiadających



ww. statusu. Ustawa regulowała również kwestie przetwarzania danych osobowych dotyczących pracodawców i przedsiębiorców korzystających z pomocy określonej w ustawie. Odnosiła się również do kwestii przetwarzania danych pracowników PSZ i OHP. Przepisy ustawowe określały podmioty, które przetwarzają dane osobowe, tj. PSZ – bez posługiwania się pojęciem administratora danych. Określały także cel przetwarzania danych osobowych ww. osób. Analogicznie do przepisów w powyższym zakresie dotyczących PSZ, wprowadzono regulacje uprawniające OHP do przetwarzania danych oraz odpowiedniego prowadzenia rejestrów danych odpowiadających specyfice pracy tych jednostek. Natomiast na poziomie rozporządzeń wykonawczych, wydanych na podstawie ww. ustawy, doprecyzowane były zakresy danych osobowych zbierane przez poszczególne podmioty w ramach wniosków o udzielenie form pomocy wynikających z ustawy, wnoszonych przez Klientów i decyzji administracyjnych lub informacji przekazywanych zwrotnie przez PSZ. Ustawa uprawniała również ministra właściwego do spraw pracy do przetwarzania na poziomie centralnym danych pozyskanych z poszczególnych jednostek PSZ na poziomie powiatu lub województwa oraz udostępniania ich zwrotnie na rzecz PSZ i innych jednostek administracji publicznej, w tym zajmujących się obsługą pobytu cudzoziemców na terytorium RP.

Zakłada się, że tak jak obecnie, minister właściwy do spraw pracy będzie odpowiadał za wprowadzanie i rozwijanie w publicznych służbach zatrudnienia systemów teleinformatycznych i serwisów informacyjnych umożliwiających prowadzenie i zakładanie stron internetowych ministra właściwego do spraw pracy oraz powiatowych i wojewódzkich urzędów pracy. Będzie on również administratorem danych osób uwierzytelnionych w prowadzonym przez ministra właściwego do spraw pracy systemie teleinformatycznym, który umożliwia PSZ świadczenie usług elektronicznych na rzecz osób bezrobotnych i poszukujących pracy, przedsiębiorców i pracodawców. Jednocześnie określa, że jednostki PSZ funkcjonujące na poziomie powiatu będą używały oprogramowania zgodnego z wymaganiami określonymi przez ministra właściwego do spraw pracy. Minister właściwy do spraw pracy, tak jak obecnie, będzie prowadził i udostępniał systemy teleinformatyczne wspomagające PSZ w realizacji ich statutowych zadań oraz systemy dedykowane dla Klientów PSZ.

Dostęp do systemów teleinformatycznych, umożliwiających korzystanie z usług elektronicznych świadczonych przez PSZ, będzie następował po zalogowaniu się za pomocą profilu zaufanego, kwalifikowanego podpisu elektronicznego lub podpisu osobistego, na indywidualnym koncie na portalu [praca.gov.pl](http://praca.gov.pl).

Na portalu [praca.gov.pl](http://praca.gov.pl) będą zakładane tzw. „indywidulane konta” dla:

- 1) osób fizycznych zamierzających dokonać rejestracji jako bezrobotny lub poszukujący pracy oraz ubiegających się o formę pomocy lub korzystających z formy pomocy, osób niezarejestrowanych, w tym osób biernych zawodowo;
- 2) pracodawców, przedsiębiorców, agencji zatrudnienia lub innych podmiotów zamierzających ubiegać się o formy pomocy lub korzystających z formy pomocy – konta zakładane w powiązaniu z co najmniej jednym przedstawicielem (pełnomocnikiem, osobą upoważnioną);
- 3) podmiotów ubiegający się o wpis do rejestru agencji zatrudnienia lub o akredytację.

Założenie i dostęp do indywidualnego konta będzie wymagało uwierzytelnienia:

- 1) zgodnie z metodami wymienionymi w art. 20a ust. 1 ustawy z dnia 17 lutego 2005 r. o informatyzacji działalności podmiotów realizujących zadania publiczne albo
- 2) z wykorzystaniem certyfikatu podstawowego, o którym mowa w art. 2 pkt 2 ustawy z dnia 26 maja 2023 r. o aplikacji mObywatel.

Planuje się, że osobom zamierzającym dokonać rejestracji jako bezrobotny lub poszukujący pracy oraz ubiegającym się o formę pomocy lub korzystającym z formy pomocy, oraz osobom niezarejestrowanym, w tym osobom biernym zawodowo oraz pracodawcom, przedsiębiorcom, agencjom zatrudnienia lub innym podmiotom zamierzających ubiegać się o formy pomocy lub korzystających z formy pomocy, starosta będzie zapewniał w siedzibie PUP możliwość założenia indywidualnego konta, a także będzie świadczył pomoc przy jego zakładaniu. Jednocześnie starosta, będzie mógł pełnić funkcję punktu potwierdzającego, o którym mowa w art. 20c ustawy z dnia 17 lutego 2005 r. o informatyzacji działalności podmiotów realizujących zadania publiczne.

Za pośrednictwem indywidualnego konta będzie możliwy kontakt z publicznymi służbami zatrudnienia. Będzie ono przydatne szczególnie osobom, które chcą uzyskać pomoc ze strony urzędu pracy. Za jego pośrednictwem możliwe będzie m.in. wniesienie podania (żądania, wyjaśnienia, odwołania, zażalenia, wniosków, w tym wniosków o udzielenie formy pomocy), odebranie decyzji, postanowień, zawiadomień, wezwań, informacji, innych pism oraz umów dotyczących w szczególności statusu bezrobotnego, zasiłku dla bezrobotnych, stypendium, dodatku aktywizacyjnego, form pomocy albo agencji zatrudnienia.

W obszarze publicznych służb zatrudnienia funkcjonują następujące systemy teleinformatyczne utrzymywane lub prowadzone i udostępniane przez ministra właściwego do spraw pracy, które będą wymagały dostosowania do zmian wprowadzanych w ramach przedmiotowej ustawy i przepisów wykonawczych do niej:

- Aplikacja Centralna – system teleinformatyczny zawierający informacje dotyczące osób bezrobotnych, poszukujących pracy, a także pracodawców i przedsiębiorców korzystających ze wsparcia wynikającego z ustawy, a udzielanego przez PSZ;
- Centralna Baza Ofert Pracy – system teleinformatyczny zawierający informacje dotyczące ofert pracy, staży i praktyk zawodowych, praktyk studenckich w administracji pozyskanych przez wszystkie wojewódzkie i powiatowe urzędy pracy oraz OHP, a także wydarzeń organizowanych przez urzędy pracy, tj. targów, giełd pracy, szkoleń, grupowych porad zawodowych, informacji zawodowych;
- Praca.gov.pl – system teleinformatyczny umożliwiający PSZ świadczenie usług elektronicznych na rzecz osób bezrobotnych i poszukujących pracy oraz pracodawców i przedsiębiorców związanych z ubieganiem się o nadanie statusu i prawa do zasiłku oraz udzielenie wsparcia wynikającego z ustawy, wniosków dotyczących wpisów do rejestrów PSZ, wniosków o udzielenie wsparcia w ramach ochrony roszczeń pracowniczych ze środków Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych (FGŚP), wniosków związanych z zatrudnieniem cudzoziemców na terytorium RP;
- System Teleinformatyczny Obsługi Rejestrów PSZ – system teleinformatyczny umożliwiający wszystkim wojewódzkim urządcom pracy prowadzenie następujących rejestrów PSZ: Rejestru Instytucji Szkoleniowych (RIS), Rejestru Podmiotów Prowadzących Agencje Zatrudnienia (KRAZ), Wykazu Podmiotów Zagranicznych (WPZ) posiadających uprawnienia i prowadzących, zgodnie z prawem, działalność w zakresie pośrednictwa pracy, doradztwa personalnego lub poradnictwa zawodowego na terytorium danego państwa oraz zamierzający świadczyć te usługi na terytorium RP, Wykazu Podmiotów Uprawnionych do Prowadzenia na terytorium RP Pośrednictwa Pracy w ramach sieci EURES (RPA EURES);
- System Doradcy Zawodowego – system teleinformatyczny wykorzystywany przez doradców zawodowych ze wszystkich wojewódzkich i powiatowych urzędów pracy, OHP oraz MRPiPS, do realizacji badań kompetencji i zainteresowań zawodowych Klientów;
- Broker SI-PSZ – warstwa komunikacyjna umożliwiająca wymianę danych pomiędzy poszczególnymi systemami dziedzinowymi PSZ, a także z systemami zewnętrznymi;
- WUP-Viator – system dziedzinowy wspomagający realizację statutowych działań wszystkich marszałków województw/wojewódzkich urzędów pracy, wynikających z ustawy, ze współpracy w ramach sieci EURES, z koordynacji systemów zabezpieczenia społecznego (w obszarze bezrobocia), z udzielania świadczeń w ramach ochrony roszczeń pracowniczych ze środków FGŚP;

- Oprogramowanie Syriusz Std – system dziedzinowy wspomagający realizację statutowych działań przez wszystkich starostów/ powiatowe urzędy pracy, wynikających z ustawy;
- Wortal-PSZ – internetowy serwis informacyjny PSZ, składający się z witryny centralnej PSZ oraz witryn: powiatowych i wojewódzkich urzędów pracy, projektów POWER i RPO wojewódzkich urzędów pracy, intranetu centralnego oraz intranetów urzędów pracy, Praca dla młodych, jak również witryny i intranetu EURES oraz witryny Sieci Europejskich PSZ.

W systemach teleinformatycznych przechowywane są i będą następujące dane referencyjne:

- informacje zawarte w kartach rejestracyjnych lub w CV osób bezrobotnych i poszukujących pracy oraz osób niezarejestrowanych korzystających z form wsparcia udzielanych przez PSZ;
- informacje o pracodawcach i przedsiębiorcach korzystających z form wsparcia udzielanych przez PSZ;
- wnioski oraz informacje o świadczeniach udzielanych w ramach koordynacji systemów zabezpieczenia społecznego (w obszarze bezrobocia);
- wnioski o udzielenie form wsparcia oraz informacje o formach wsparcia udzielonych przez PSZ;
- informacje o wpisie podmiotu do odpowiedniego rejestru np. PSZ: RIS, KRAZ, EURES lub o posiadanym certyfikacie, informacje o usługach świadczonych przez podmioty wpisane do rejestru;
- informacje o osobach fizycznych, pracodawcach i przedsiębiorcach korzystających z usług pośrednictwa pracy oraz o ofertach pracy obsługiwanych w ramach sieci EURES;
- informacje dotyczące ofert pracy, staży i praktyk zawodowych, praktyk studenckich w administracji pozyskanych przez urzędy pracy i ochotnicze hufce pracy, a także wydarzeń organizowanych przez urzędy pracy, tj. targów, giełd pracy, szkoleń, grupowych porad zawodowych, informacji zawodowych.

Nowe przepisy kompleksowo regulują przetwarzanie danych osobowych przez PSZ, w tym m.in. kwestie:

- 1) administratorów danych osobowych oraz innych podmiotów uprawnionych do przetwarzania danych osobowych ze zbiorów danych osobowych PSZ (w szczególności jednostek organizacyjnych pomocy społecznej i instytucji publicznych realizujących zadania na podstawie odrębnych ustaw) oraz przetwarzania przez PSZ danych pochodzących z innych rejestrów lub zbiorów;
- 2) celów przetwarzania i okresów przechowywania danych osobowych przez PSZ;
- 3) zakresu przetwarzanych danych osobowych;
- 4) podmiotów uprawnionych do udostępniania danych oraz zakresu udostępnianych danych.

Zakres przetwarzanych danych osobowych, cele przetwarzania i okresy przechowywania danych osobowych przez PSZ zostały określone zgodnie z zasadami wynikającymi z art. 5 RODO. Spełnienie ich daje gwarancję zgodności z zasadami ochrony danych w procesie przetwarzania danych. Zakłada się, że dane w systemach teleinformatycznych będą przetwarzane zgodnie z prawem, rzetelnie, w sposób przejrzysty dla osoby, której dotyczą. Będą one zbierane w konkretnych, wyraźnych i prawnie uzasadnionych celach i nieprzetwarzane dalej w sposób niezgodny z tymi celami; adekwatne, stosowne oraz ograniczone do tego, co niezbędne do celów, w których są przetwarzane („minimalizacja danych”). Jednocześnie będą przechowywane w formie umożliwiającej identyfikację osoby, której dotyczą, przez okres nie dłuższy, niż jest to niezbędne do celów, w których dane te są przetwarzane („ograniczenie przechowywania”).

Obecnie w MRPiPS wykorzystywanych jest szereg mechanizmów w zakresie bezpieczeństwa przetwarzania informacji, które będą również wykorzystane w przedmiotowych systemach teleinformatycznych. Podstawowym elementem bezpieczeństwa są urządzenia typu firewall, które filtrują ruch sieciowy przychodzący i wychodzący z wykorzystaniem mechanizmów IPS i IDS. Co do zasady udostępniane aplikacje w sieci Internet zaopatrzone są w certyfikat domeny MRPiPS, zapewniając szyfrowanie komunikacji pomiędzy przeglądarką a serwerem aplikacyjnym uniemożliwiając praktycznie podgląd przesyłanych danych. Wykorzystane są mechanizmy filtracji adresów IP, z których dozwolone będzie połączenie do serwera aplikacyjnego. Zakłada się, korzystanie z metod bezpiecznego uwierzytelniania użytkownika z wykorzystaniem środków identyfikacji elektronicznej wydanych w systemach identyfikacji elektronicznej przyłączonych do węzła krajowego. Zakłada się, wymóg uwierzytelniania co najmniej na średnim poziomie bezpieczeństwa, o którym mowa w przepisach wykonawczych, o których mowa w przepisach wydanych na podstawie art. 8 ust. 3 rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) nr 910/2014 z dnia 23 lipca 2014 r. w sprawie identyfikacji elektronicznej i usług zaufania, alternatywnie dopuszcza się uwierzytelnianie z wykorzystaniem danych weryfikowanych za pomocą kwalifikowanego certyfikatu podpisu elektronicznego.

Środowiska bazodanowe podłączone do serwerów aplikacyjnych, stanowią oddzielne komponenty infrastruktury, chronione osobnymi urządzeniami typu firewall oraz są zorganizowane w osobnym chronionym segmencie sieci wewnętrznej, wyizolowanym od sieci Internet.

Dane osobowe przetwarzane będą przez publiczne służby zatrudnienia przez okres 10 lat (dotychczas 50 lat), licząc od końca roku kalendarzowego, w którym zakończono udzielanie pomocy. Jednocześnie, jeżeli w okresie tym, zostanie wytoczone powództwo lub zostanie

wszczęte postępowanie, okres przetwarzania przedłuży się do czasu prawomocnego zakończenia tego postępowania.

Na potrzeby obsługi spraw, PSZ będą miały zapewnioną możliwość pozyskiwania danych z rejestrów publicznych/systemów innych jednostek administracji publicznej, za pośrednictwem systemu teleinformatycznego, prowadzonego przez ministra właściwego do spraw pracy, w tym:

- Centralnej Ewidencji i Informacji o Działalności Gospodarczej (CEiDG) – danych identyfikacyjnych i adresowych przedsiębiorców, danych identyfikacyjnych osób uprawnionych do reprezentowania przedsiębiorców;
- Krajowego Rejestru Sądowego (KRS) – danych identyfikacyjnych i adresowych przedsiębiorców, danych identyfikacyjnych osób uprawnionych do reprezentowania przedsiębiorców;
- Systemu Rejestrów Państwowych (w zakresie Powszechnego Elektronicznego Systemu Ewidencji Ludności PESEL) – danych identyfikacyjnych osób fizycznych;
- Login.gov.pl – danych autoryzacyjnych i uwierzytelniających osób korzystających z Profilu Zaufanego;
- E-dowod.gov.pl – danych autoryzacyjnych i uwierzytelniających osób korzystających z podpisu osobistego;
- Systemu do obsługi kwalifikowanych podpisów osobistych – danych autoryzacyjnych i uwierzytelniających osób korzystających z kwalifikowanego podpisu elektronicznego;
- Systemu Zakładu Ubezpieczeń Społecznych – danych identyfikacyjnych osób ubezpieczonych i płatników składek oraz informacji o okresach objęcia, podstawach wymiaru, składkach na ubezpieczenia społeczne oraz świadczeniach udzielanych w ramach systemu ubezpieczeń społecznych, a także informacje o stanie rozliczeń płatników w zakresie składek na ubezpieczenia społeczne, fundusz emerytur pomostowych, FP i FGŚP;
- Systemu Kasy Rolniczego Ubezpieczenia Społecznego – informacje o zaległościach z tytułu niepłacenia składek na ubezpieczenie społeczne rolników lub na ubezpieczenie zdrowotne ;
- organów Krajowej Administracji Skarbowej – informacje o zaległościach podatkowych ;
- Bazy Usług Rozwojowych – informacji o podmiotach wpisanych do BUR, posiadanych certyfikatach oraz świadczonych usługach;
- Systemu ministra właściwego do spraw zabezpieczenia społecznego i rodziny oraz jednostek organizacyjnych pomocy społecznej i obsługujących świadczenia rodzinne – danych identyfikacyjnych osób oraz informacje o udzielonych świadczeniach i formach wsparcia;
- Systemu dziedzinowego wspomagającego realizację statutowych działań wszystkich marszałków województw/wojewódzkich urzędów pracy, wynikających: z ustawy,

ze współpracy w ramach sieci EURES, z koordynacji systemów zabezpieczenia społecznego (w obszarze bezrobocia), z udzielania świadczeń w ramach ochrony roszczeń pracowniczych ze środków FGŚP.

## **2.2. Rejestracja oraz status bezrobotnego i poszukującego pracy**

W zakresie statusu bezrobotnego wprowadzane regulacje stanowią w przeważającej części powtórzenie dotychczasowych rozwiązań obowiązujących.

Tak jak dotychczas to powiatowe urzędy pracy rejestrują bezrobotnych i poszukujących pracy oraz prowadzą rejestr tych osób. Osoba ubiegająca się o zarejestrowanie jako bezrobotna lub poszukująca pracy będzie mogła dokonać rejestracji za pośrednictwem formularza elektronicznego albo bezpośrednio w PUP. Osoba fizyczna zamierzająca dokonać rejestracji jako bezrobotny lub poszukujący pracy oraz ubiegająca się o formę pomocy lub korzystająca z formy pomocy, w tym osoba niezarejestrowana (w tym bierna zawodowo), będzie mogła założyć indywidualne konto w systemie teleinformatycznym [praca.gov.pl](http://praca.gov.pl). Na mocy projektowanych przepisów również pracodawca, przedsiębiorca, agencja zatrudnienia lub inny podmiot zamierzający ubiegać się o formy pomocy lub korzystający z takiej formy pomocy; a także podmiot ubiegający się o wpis do rejestru agencji zatrudnienia lub o akredytację będzie mógł założyć indywidualne konto w [praca.gov.pl](http://praca.gov.pl). Starosta jest obowiązany do zapewnienia w siedzibie PUP możliwości założenia indywidualnego konta, a także do zapewnienia pomocy przy jego zakładaniu. Dodatkowo, zgodnie z projektem ustawy starosta może pełnić funkcję punktu potwierdzającego profil zaufany, o którym mowa w art. 20c ustawy z dnia 17 lutego 2005 r. o informatyzacji działalności podmiotów realizujących zadania publiczne.

Obecnie osoba chcąc dokonać rejestracji w PUP, zgodnie z ustawą o promocji zatrudnienia musi udać się do PUP właściwego dla miejsca zameldowania stałego lub czasowego, natomiast na mocy projektowanych przepisów, osoba będzie miała możliwość wyboru urzędu pracy, z którym będzie współpracowała. W celu rejestracji osoba będzie zgłaszała się do powiatowego urzędu pracy właściwego ze względu na miejsce zamieszkania. Przyjęte rozwiązanie umożliwi łatwy kontakt bezrobotnego z tym urzędem pracy. Dokonanie rejestracji w urzędzie jest działaniem niezbędnym do uzyskania statusu bezrobotnego lub poszukującego pracy. Stanowi formalną przesłankę uzyskania ww. statusu i pozwala na zweryfikowanie spełniania warunków, od których ustawodawca uzależnia nabycia/posiadanie status bezrobotnego. Dostarcza ponadto wiedzy o oczekiwaniach osób rejestrujących się w urzędzie.

W projekcie ustawy przewiduje się, że status bezrobotnego może otrzymać osoba posiadająca obywatelstwo polskie, a także grupy cudzoziemców określone w ustawie.

Status osoby bezrobotnej będą mogły nabyć, po spełnieniu pozostałych warunków, także osoby uczące się w szkołach dla dorosłych, branżowych szkołach II stopnia w formie stacjonarnej lub zaocznej, w szkołach policealnych w formie stacjonarnej lub zaocznej, lub przystępujące do egzaminów eksternistycznych z zakresu programu nauczania szkoły dla dorosłych lub branżowej szkoły II stopnia, lub kształcące się na studiach niestacjonarnych, lub uczące się w szkole artystycznej realizującej wyłącznie kształcenie artystyczne. Status ten będą mogły nabyć także pełnoletnie osoby niepełnosprawne uczące się w szkołach ponadpodstawowych prowadzących kształcenie zawodowe w formie zaocznej lub stacjonarnej. W przypadku osób pełnoletnich uczących się w formie dziennej lub studentów uczących się w formie studiów stacjonarnych (w obu przypadkach obejmuje to także osoby niepełnosprawne) możliwe będzie ubieganie się o status osoby poszukującej pracy.

Zgodnie z projektowanymi rozwiązaniami, aby otrzymać status bezrobotnego przede wszystkim oprócz niezatrudnienia, niewykonywania innej pracy zarobkowej, zdolności i gotowości do podjęcia zatrudnienia w pełnym wymiarze czasu pracy obowiązującym w danym zawodzie lub w danej służbie albo innej pracy zarobkowej albo jeżeli osoba ubiegająca się o status bezrobotnego jest osobą niepełnosprawną, zdolną i gotową do podjęcia zatrudnienia co najmniej w połowie tego wymiaru czasu pracy, wymagane jest spełnienie określonych warunków. Tak więc status bezrobotnego może otrzymać osoba, która:

- 1) ukończyła 18 lat;
- 2) nie ukończyła 60 lat – kobieta lub 65 lat – mężczyzna;
- 3) nie jest wpisana do Centralnej Ewidencji i Informacji o Działalności Gospodarczej jako prowadząca działalność gospodarczą;
- 4) zgłosiła do Centralnej Ewidencji i Informacji o Działalności Gospodarczej wniosek o zawieszenie wykonywania działalności gospodarczej i okres zawieszenia nadal trwa, albo
- 5) we wniosku o wpis do Centralnej Ewidencji i Informacji o Działalności Gospodarczej określiła dzień podjęcia działalności gospodarczej i nie upłynął jeszcze okres do, określonego we wniosku o wpis, dnia podjęcia tej działalności;
- 6) nie jest osobą tymczasowo aresztowaną lub nie odbywa kary pozbawienia wolności, z wyjątkiem kary pozbawienia wolności odbywanej poza zakładem karnym w systemie dozoru elektronicznego;
- 7) nie nabyła na podstawie przepisów o pomocy społecznej prawa do zasiłku stałego;
- 8) nie jest członkiem zarządu, prokurentem, członkiem rady nadzorczej lub likwidatorem spółki kapitałowej w rozumieniu przepisów ustawy z dnia 15 września 2000 r. – Kodeks spółek handlowych;



- 9) nie jest wspólnikiem spółki jawnej, partnerem lub członkiem zarządu w spółce partnerskiej, komplementariuszem w spółce komandytowej, komplementariuszem lub członkiem rady nadzorczej w spółce komandytowo – akcyjnej, prokurentem lub likwidatorem spółki osobowej w rozumieniu przepisów ustawy z dnia 15 września 2000 r. – Kodeks spółek handlowych;
- 10) nie jest dyrektorem w radzie dyrektorów, o której mowa w oddziale 4 Rozdziału 3 ustawy z dnia 15 września 2000 r. – Kodeks spółek handlowych;
- 11) nie podlega, na podstawie odrębnych przepisów, obowiązkowi ubezpieczeń społecznych, z wyjątkiem ubezpieczenia społecznego rolników;
- 12) nie podlega obowiązkowemu ubezpieczeniu na wypadek bezrobocia lub obowiązkowym ubezpieczeniom społecznym w państwach wymienionych w art. 1 ust. 3 pkt 2 lit a–d;
- 13) nie prowadzi działalności gospodarczej w innym państwie na podstawie zgłoszenia do rejestru lub bez takiego zgłoszenia, jeżeli prawo danego państwa takiego zgłoszenia nie wymaga.

Osobami, które nie nabędą statusu bezrobotnego są również osoby posiadające stałe źródło dochodu. Do stałego źródła dochodu zaliczamy:

- 1) nabycie prawa do emerytury lub renty z tytułu niezdolności do pracy, renty szkoleniowej, renty socjalnej, renty rodzinnej w wysokości przekraczającej połowę minimalnego wynagrodzenia za pracę lub świadczenia pieniężnego, o którym mowa w ustawie z dnia 8 lutego 2023 r. o świadczeniu pieniężnym przysługującym członkom rodziny funkcjonariuszy lub żołnierzy zawodowych, których śmierć nastąpiła w związku ze służbą albo podjęciem poza służbą czynności ratowania życia lub zdrowia ludzkiego albo mienia, zwanego dalej „świadczeniem pieniężnym przysługującym członkom rodziny funkcjonariuszy lub żołnierzy zawodowych”, lub renty inwalidzkiej przyznawanej na podstawie ustawy z dnia 18 lutego 1994 r. o zaopatrzeniu emerytalnym funkcjonariuszy Policji, Agencji Bezpieczeństwa Wewnętrznego, Agencji Wywiadu, Służby Kontrwywiadu Wojskowego, Służby Wywiadu Wojskowego, Centralnego Biura Antykorupcyjnego, Straży Granicznej, Straży Marszałkowskiej, Służby Ochrony Państwa, Państwowej Straży Pożarnej, Służby Celno-Skarbowej i Służby Więziennej oraz ich rodzin lub ustawy z dnia 10 grudnia 1993 r. o zaopatrzeniu emerytalnym żołnierzy zawodowych oraz ich rodzin;
- 2) nabycie po ustaniu zatrudnienia, innej pracy zarobkowej, zaprzestaniu prowadzenia pozarolniczej działalności, prawa do nauczycielskiego świadczenia kompensacyjnego, zasiłku przedemerytalnego, świadczenia przedemerytalnego, świadczenia rehabilitacyjnego,

zasiłku chorobowego, zasiłku macierzyńskiego lub zasiłku w wysokości zasiłku macierzyńskiego;

- 3) nabycie prawa do emerytury albo renty z tytułu niezdolności do pracy, przyznanego przez zagraniczny organ emerytalny lub rentowy, w wysokości co najmniej najniższej emerytury albo renty z tytułu niezdolności do pracy, o których mowa w ustawie z dnia 17 grudnia 1998 r. o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych;
- 4) uzyskiwanie miesięcznie przychodu w wysokości przekraczającej połowę minimalnego wynagrodzenia za pracę, z wyłączeniem przychodów uzyskanych z tytułu odsetek lub innych przychodów od środków pieniężnych zgromadzonych na rachunkach bankowych lub rachunkach członka spółdzielczej kasy oszczędnościowo-kredytowej;
- 5) nabycie na podstawie przepisów o świadczeniach rodzinnych, prawa do świadczenia pielęgnacyjnego lub specjalnego zasiłku opiekuńczego;
- 6) nabycie na podstawie przepisów o ustaleniu i wypłacie zasiłków dla opiekunów prawa do zasiłku dla opiekuna;
- 7) pobieranie po ustaniu zatrudnienia świadczenia szkoleniowego.

W stosunku do przepisów ustawy o promocji zatrudnienia wprowadzono zatem dodatkową przyczynę uniemożliwiającą uzyskanie statusu bezrobotnego przez członków zarządów spółek kapitałowych oraz osoby, które podlegają obowiązkowym ubezpieczeniom w innych państwach UE oraz wprowadzono uzależnienie nabycia statusu bezrobotnego od posiadania stałego źródła dochodu.

Zgodnie z projektem ustawy nie stanowi przeszkody do nabycia oraz posiadania statusu bezrobotnego:

- 1) wykonywanie przez wolontariuszy świadczeń odpowiadających świadczeniu pracy na zasadach określonych w przepisach o działalności pożytku publicznego i o wolontariacie, jeżeli wolontariusz przedstawi właściwemu powiatowemu urzędowi pracy porozumienie z korzystającym;
- 2) odbywanie praktyki absolwenckiej na zasadach określonych w ustawie z dnia 17 lipca 2009 r. o praktykach absolwenckich, jeżeli praktykant przedstawi właściwemu powiatowemu urzędowi pracy umowę o praktykę absolwencką.

Rejestracja bezrobotnego w urzędzie pracy wyłącza możliwość rejestracji w tym samym urzędzie pracy jako poszukującego pracy oraz posiadania takiego statusu przez okres posiadania statusu bezrobotnego.

W projekcie ustawy określono warunki uprawniające starostę do pozbawienia osoby statusu bezrobotnego. Starosta pozbawia osobę bezrobotną statusu, jeżeli:

- 1) przestała spełniać warunki niezbędne do bycia osobą bezrobotną;

- 2) z własnej winy po skierowaniu przez PUP lub zawarciu umowy nie podjął lub przerwał realizację formy pomocy, chyba że powodem niepodjęcia lub przerwania realizacji było podjęcie zatrudnienia, innej pracy zarobkowej lub działalności gospodarczej; pozbawienie statusu bezrobotnego następuje od następnego dnia po dniu skierowania lub zawarciu umowy, albo od dnia przerwania realizacji, na okres 90 dni;
- 3) odmówił bez uzasadnionej przyczyny propozycji prac społecznie użytecznych; pozbawienie statusu bezrobotnego następuje od dnia odmowy na okres 90 dni;
- 4) otrzymał jednorazowo środki z Funduszu Pracy, Państwowego Funduszu Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych lub inne środki publiczne na podjęcie działalności gospodarczej lub rolniczej lub na założenie lub przystąpienie do spółdzielni socjalnej; pozbawienie statusu bezrobotnego następuje od następnego dnia po dniu otrzymania środków;
- 5) otrzymał pożyczkę ze środków publicznych na podjęcie działalności gospodarczej lub rolniczej, z wyłączeniem pożyczki, o której mowa w art. 172 ust. 1 pkt 1 lit. a; pozbawienie statusu bezrobotnego następuje od następnego dnia po dniu otrzymania pożyczki;
- 6) rozpoczął realizację indywidualnego programu zatrudnienia socjalnego, o którym mowa w art. 199 ust. 1 lub podpisał kontrakt socjalny, o którym mowa w art. 198 pkt 1 lit. b; pozbawienie statusu bezrobotnego następuje od dnia rozpoczęcia realizacji indywidualnego programu zatrudnienia socjalnego lub podpisania kontraktu socjalnego;
- 7) pozostaje niezdolny do pracy wskutek choroby lub przebywania w zakładzie leczenia odwykowego przez nieprzerwany okres 180 dni, przy czym za okres nieprzerwany uważa się również okresy niezdolności do pracy wskutek choroby oraz przebywania w zakładzie leczenia odwykowego w sytuacji, gdy każda kolejna przerwa między okresami niezdolności do pracy wynosi mniej niż 30 dni kalendarzowych; pozbawienie statusu bezrobotnego następuje z upływem ostatniego dnia wskazanego okresu 180-dniowego;
- 8) nie przedstawił zaświadczenia o niezdolności do pracy wskutek choroby, o którym mowa w art. 239 ust. 2; pozbawienie statusu bezrobotnego następuje z pierwszym dniem niezdolności do pracy;
- 9) złożył wniosek o pozbawienie statusu bezrobotnego; pozbawienie statusu bezrobotnego następuje od dnia złożenia wniosku;
- 10) po upływie okresu, o którym mowa w art. 229, pozbawienie statusu bezrobotnego następuje z upływem ostatniego dnia wskazanego okresu 30 dniowego na okres 90 dni;
- 11) nie utrzymuje kontaktu z PUP co najmniej raz na 90 dni w celu potwierdzenia zainteresowania pomocą określoną w ustawie; pozbawienie statusu bezrobotnego następuje po upływie 90 dni od dnia ostatniego kontaktu z PUP na okres 90 dni;

- 12) odmówił udziału w przygotowaniu indywidualnego planu działania, zwanego dalej „IPD” lub z własnej winy przerwał jego realizację, zgodnie z art. 88 ust. 3, pozbawienie statusu bezrobotnego następuje od dnia odmowy na okres 90 dni.

W projekcie ustawy wskazano również sytuacje, kiedy starosta nie może pozbawić statusu osoby bezrobotnej.

Starosta nie może pozbawić statusu bezrobotnego kobiety w ciąży z powodu niezdolności do pracy związanej z ciążą, trwającej przez nieprzerwany okres 90 dni, z wyłączeniem przypadku złożenia wniosku o pozbawienie tego statusu przez samą bezrobotną.

Ponadto, utrzymano również regulacje umożliwiające zachowanie statusu bezrobotnego przez rodziców dzieci oraz przez bezrobotnych opiekujących się dziećmi w pewnych okolicznościach. Starosta nie może pozbawić statusu bezrobotnego, z uwagi na brak zdolności i gotowości do podjęcia zatrudnienia spowodowany opieką nad tym dzieckiem:

- 1) matki dziecka;
- 2) ojca dziecka;
- 3) bezrobotnego po przysposobieniu dziecka;
- 4) bezrobotnego po przyjęciu przez niego dziecka na wychowanie i wystąpieniu do sądu opiekuńczego z wnioskiem o wszczęcie postępowania w sprawie przysposobienia dziecka lub po przyjęciu przez niego dziecka na wychowanie jako rodzina zastępcza, z wyjątkiem rodziny zastępczej zawodowej.

Okres, przez który bezrobotny może zachować status to czas, przez który przysługiwałby mu, zgodnie z odrębnymi przepisami, zasiłek macierzyński w okresie urlopu macierzyńskiego, urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego urlopu rodzicielskiego oraz urlopu ojcowskiego.

Niemniej jednak starosta może w tym okresie pozbawić osobę statusu bezrobotnego w przypadku, gdy ona sama wystąpi z takim wnioskiem. Brak jest również możliwości pozbawienia statusu bezrobotnego w przypadku uzyskania wpisu do Krajowego Rejestru Sądowego jako założyciel spółdzielni socjalnej. Bezrobotny zawiadamia PUP o okolicznościach powodujących utratę statusu bezrobotnego w terminie 7 dni od daty ich wystąpienia.

W projekcie ustawy znalazły się również przepisy określające warunki, kiedy starosta pozbawia statusu osoby poszukującej pracy. Są one następujące:

- 1) nieutrzymywanie kontaktu z PUP co najmniej raz na 90 dni w celu potwierdzenia zainteresowania pomocą określoną w ustawie;
- 2) z własnej winy po skierowaniu lub zawarciu umowy niepodjęcie lub przerwanie realizacji formy pomocy określonej w ustawie;

- 3) pobieranie w Rzeczypospolitej Polskiej, na zasadach określonych w przepisach o koordynacji systemów zabezpieczenia społecznego państw, zasiłku dla bezrobotnych nabytego w innym państwie członkowskim Unii Europejskiej, a następnie utrata tego zasiłku albo opuszczenie terytorium Rzeczypospolitej Polskiej;
- 4) złożenie wniosku o pozbawienie statusu poszukującego pracy.

W projekcie przyjęto, że status bezrobotnego będzie przysługiwał przez okres 3 lat. W tym czasie organy zatrudnienia będą podejmowały intensywne działania mające na celu aktywizację zawodową bezrobotnego oraz jego powrót na rynek pracy, jeśli do tego nie dojdzie to bezrobotny straci status na 90 dni.

Intencją projektu ustawy o rynku pracy i służbach zatrudnienia jest odejście od sankcji w postaci utraty statusu bezrobotnego, w przypadku odmowy przyjęcia oferty pracy, na rzecz wprowadzania mechanizmów sprzyjających szybkiemu znalezieniu pracy przez bezrobotnych oraz uzyskania kwalifikacji lub kompetencji niezbędnych do podjęcia pracy. Dotychczasowe doświadczenia pokazują jednak, że przez wiele lat w rejestrach powiatowych urzędów pracy znajdują się osoby, które mimo podejmowanych prób nie współpracują z urzędami pracy. Z uwagi na powyższe, w projekcie ustawy o rynku pracy i służbach zatrudnienia wprowadzono przepis stanowiący, że status bezrobotnego przysługuje przez okres 3 lat od dnia rejestracji. Po upływie tego okresu osoba utraci ten status na okres 90 dni. Okres 3 lat został wyznaczony jako okres, w którym organy zatrudnienia będą podejmowały intensywne działania mające na celu aktywizację zawodową bezrobotnego oraz jego powrót na rynek pracy. Będzie to okres o 12 miesięcy dłuższy niż czas konieczny do zaliczenia osoby do grupy długotrwale bezrobotnych. Jednocześnie, będzie to okres wystarczający na dokończenie rozpoczętych przez osobę bezrobotną form pomocy.

Należy podkreślić, że zgodnie z wytycznymi Unii Europejskiej w zakresie działania na rzecz zwalczania bezrobocia długotrwałego<sup>1)</sup>, za osoby długotrwale bezrobotne uważa się osoby, które były bezrobotne przez co najmniej 12 miesięcy. Realizując ww. wymagania, zarówno ustawa o promocji zatrudnienia (art. 2 ust. 1 pkt 5), jak i projektowana ustawa (art. 2 pkt 4), zawiera definicję długotrwale bezrobotnego. Zgodnie z definicją ustawową, długotrwale bezrobotny to bezrobotny zarejestrowany łącznie przez okres ponad 12 miesięcy w okresie ostatnich 2 lat, z wyłączeniem okresów odbywania stażu.

Mając na uwadze powyższe oraz dotychczasowe doświadczenia należy uznać, że okres 3 lat, w którym przysługuje status bezrobotnego jest wystraszającym okresem do tego, aby z jednej

---

<sup>1)</sup> Sprawozdanie specjalne nr 25/2021 Europejskiego Trybunału Obrachunkowego "Wsparcie z EFS na rzecz zwalczania bezrobocia długotrwałego – działania muszą być lepiej ukierunkowane i monitorowane oraz bardziej dostosowane do potrzeb" (2021/C 497/07)

strony bezrobotny mógł uzyskać pomoc z drugiej strony, umożliwi to wykreślenie z rejestru bezrobotnych osoby, które faktycznie nie chcą pracować.

### **3. FORMY POMOCY KIEROWANE DO BEZROBOTNYCH, POSZUKUJĄCYCH PRACY I OSÓB NIEZAREJESTROWANYCH.**

#### **3.1. Przepisy ogólne**

Określając szczegółowo działania urzędów pracy, w proponowanych przepisach zrezygnowano ze stosowanej w ramach dotychczasowej ustawy kategoryzacji na usługi i instrumenty rynku pracy. Wszelkie działania mające na celu ułatwienie wejścia lub powrotu bezrobotnego lub poszukującego pracy na rynek pracy, a także zwiększające szansę na pozostanie na nim lub zdobycie lepszej pozycji na rynku, określono mianem form pomocy.

W tej części ustawy określono ogólne zasady, które powinny być stosowane przez urzędy pracy przy doborze form pomocy dla każdego klienta. Pomoc ta ma być dostosowana do sytuacji osoby, ale także uwzględniać uwarunkowania zewnętrzne, w tym wsparcie udzielane przez inne instytucje niż urzędy pracy, aby uniknąć powielania działań i niecelowego wykorzystania środków publicznych. Możliwe to będzie dzięki nowym rozwiązaniom pozwalającym urządowi pracy na dostęp do wybranych informacji na temat sytuacji klienta, do którego adresowana jest pomoc, dostępnych w ramach danych ZUS, Krajowej Administracji Skarbowej czy Prezesa Kasy Rolniczego Ubezpieczenia Społecznego.

Projekt zakłada, iż pierwszeństwo w skierowaniu do udziału w formach pomocy określonych w ustawie będzie przysługiwało:

- 1) bezrobotnym członkom rodzin wielodzietnych posiadającym Kartę Dużej Rodziny, o której mowa w art. 1 ust. 1 ustawy z dnia 5 grudnia 2014 r. o Karcie Dużej Rodziny;
- 2) bezrobotnym powyżej 50. roku życia;
- 3) bezrobotnym bez kwalifikacji zawodowych;
- 4) bezrobotnym niepełnosprawnym;
- 5) długotrwale bezrobotnym;
- 6) bezrobotnym i poszukującym pracy do 30. roku życia.

Przysługujące ww. grupom bezrobotnych pierwszeństwo wynika z potrzeby objęcia szczególnym wsparciem osób, które mają problemy ze znalezieniem zatrudnienia i podjęciem pracy z powodu skomplikowanej sytuacji życiowej oraz rodzinnej w jakiej się znajdują np. opieka nad kilkorgiem dzieci, opieka nad niepełnosprawnym bądź schorowanym członkiem rodziny, niewielkie doświadczenie zawodowe. Dzięki takiemu priorytetowemu podejściu, osoby te będą miały realną szansę na szybszą aktywizację zawodową i powrót na rynek pracy.

Urząd pracy będzie mógł zastosować dowolną formę pomocy, którą uzna za celową. Nastąpi uelastycznienie procesu udzielania pomocy klientom i większa swoboda powiatowego urzędu pracy w indywidualizacji tej pomocy.

Ponadto, zmienione zostały przepisy dotyczące sposobu, w jaki powiatowe urzędy pracy świadczą pomoc swoim klientom. Zgodnie z treścią nowego przepisu urzędy pracy zapewniają bezrobotnemu lub poszukującemu pracy oraz pracodawcy stałą opiekę wyznaczonego pracownika urzędu – doradcy ds. zatrudnienia (aktualni pośrednicy pracy). Oznacza to, iż w projekcie ustawy zrezygnowano z dotychczasowego rozwiązania, zgodnie z którym pracownicy zatrudnieni w PUP na stanowisku pośrednika pracy, doradcy zawodowego, specjalisty do spraw rozwoju zawodowego i specjalisty do spraw programów, mogli pełnić funkcję doradcy klienta.

Wprowadzona zmiana ma na celu usprawnienie działania urzędu pracy. Jednocześnie utrzymuje pozytywnie oceniane przez urzędy pracy rozwiązanie, zgodnie z którym wyznaczony pracownik urzędu stale opiekuje się bezrobotnym lub poszukującym pracy lub pracodawcą. Zwiększa to zaufanie do urzędu pracy i pozwala na większą elastyczność w bieżących działaniach urzędu.

W części zawierającej przepisy ogólne zachowano szereg rozwiązań dotychczas funkcjonujących lub doprecyzowano zasady udzielania pomocy, w tym:

- 1) ustalono, że bezrobotny będzie mógł uzyskać pomoc także w innym urzędzie pracy niż miejsce rejestracji;
- 2) zobowiązano starostę, aby przed skierowaniem bezrobotnego do formy pomocy określonej w ustawie, weryfikował warunki do posiadania statusu bezrobotnego w systemie teleinformatycznym Zakładu Ubezpieczeń Społecznych, CEIDG;
- 3) zobowiązano starostę, aby kierując bezrobotnego lub poszukującego pracy do formy pomocy określonej w ustawie, informował go o jego prawach i obowiązkach związanych z uczestnictwem w tej formie pomocy;
- 4) zobowiązano starostę, aby przed skierowaniem bezrobotnego lub poszukującego pracy do pracodawcy lub przedsiębiorcy, pozyskiwał za pomocą systemów teleinformatycznych m.in. od organów Krajowej Administracji Skarbowej – informacje o zaległościach z tytułu podatku dochodowego od osób fizycznych albo podatku dochodowego od osób prawnych;
- 5) dopuszczono kierowanie bezrobotnego do przedsiębiorców niezatrudniających pracowników, celem realizacji form pomocy;
- 6) zastrzeżono, że przerwanie realizowanej formy pomocy przez bezrobotnego albo poszukującego pracy z jego winy skutkuje 90-dniowym okresem karencji, jeśli chodzi o możliwości uzyskania tej formy pomocy;
- 7) wskazano na warunki udzielania pomocy *de minimis*;

- 8) zastrzeżono, że osoby, pracodawcy, przedsiębiorcy lub inne podmioty nie mogą otrzymać w ramach formy pomocy finansowania z Funduszu Pracy, w części, w której te same koszty zostały albo zostaną sfinansowane z innych środków publicznych;
- 9) zobowiązano urzędy pracy do publikowania wykazu podmiotów, z którymi zawarto umowy w ramach form pomocy określonych w ustawie.

W tym miejscu należy wspomnieć, że zmieniono definicję bezrobotnego i umożliwiono rejestrację w urzędzie pracy osobie, która jest właścicielem lub posiadaczem samoistnym lub zależnym nieruchomości rolnej, w rozumieniu przepisów ustawy z dnia 23 kwietnia 1964 r. – Kodeks cywilny, o powierzchni użytków rolnych przekraczającej 2 ha przeliczeniowe lub podlega ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowym z tytułu stałej pracy jako współmałżonek lub domownik w gospodarstwie rolnym o powierzchni użytków rolnych przekraczającej 2 ha przeliczeniowe. Osoby te będą mogły skorzystać z form pomocy oferowanych przez urzędy. Rozwiązanie to będzie istotnym instrumentem w walce z ukrytym bezrobociem na wsi. Ponadto, rolnicy jako osoby bezrobotne, będą mogli w większym stopniu niż dotychczas korzystać również z oferowanych przez PUP form pomocy. W związku z powyższym, zrezygnowano z rozwiązań adresowanych do osób podlegających ubezpieczeniu społecznemu rolników, którzy utracili pracę z przyczyn dotyczących pracodawcy i którzy do tej pory nie mogli zarejestrować się jako bezrobotni. Zrezygnowano z rozwiązania polegającego na opłacaniu za takie osoby składek na ubezpieczenie społeczne rolników przez pierwsze cztery kwartały po utracie pracy, form pomocy w postaci możliwości korzystania przez rolników zwalnianych z pracy ze szkoleń (wraz ze stypendium i składkami na ubezpieczenia społeczne należnymi od tego stypendium) oraz przyznania środków na podjęcie działalności poza rolnictwem.

Wprowadzenie zmian projektowaną ustawą umożliwi uzyskanie statusu bezrobotnego większej liczbie rolników (bez dotychczasowego ograniczenia powierzchnią gospodarstwa) i potencjalnie uzyskanie przez te osoby zasiłku dla bezrobotnych, to można zatem przewidywać, że osoby takie nie będą miały tytułu obowiązkowego do ubezpieczenia społecznego rolników. Osoby pobierające zasiłek dla bezrobotnych, zgodnie z art. 6 ust. 1 pkt 9 ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych, podlegają bowiem obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowym w ZUS. Biorąc zatem nadrzędność systemu powszechnego nad ubezpieczeniem rolniczym, osoby takie nie będą spełniać warunków do ubezpieczenia społecznego rolników w tym okresie. Zapisy projektowanej ustawy mogą w konsekwencji mieć wpływ na liczbę ubezpieczonych, zgodny z celami określonym w uzasadnieniu do tej ustawy (aktywizacja zawodowa rolników).



W celu podnoszenia jakości realizowanej pomocy przez wojewódzkie i powiatowe urzędy pracy, wprowadza się rozwiązanie umożliwiające dokonywanie ewaluacji przez klientów urzędów. Ewaluacja będzie anonimowa. Do realizacji tego zadania, urzędy pracy będą mogły wykorzystywać własne narzędzia do badania jakości/opinii, ale również będą zobowiązane do korzystania z narzędzia udostępnionego przez ministra właściwego do spraw pracy. Dzięki ewaluacji możliwe będzie uzyskiwanie zanonimizowanych informacji o poziomie jakości świadczonej pomocy oraz o potrzebach i oczekiwaniach klientów: osób bezrobotnych, poszukujących pracy, osób niezarejestrowanych i pracodawców.

### **3.2. Pośrednictwo pracy i poradnictwo zawodowe**

W zakresie pośrednictwa pracy realizowanego przez urzędy pracy, wprowadzane regulacje spowodują większe uelastycznienie tej usługi i przyspieszą kojarzenie ofert pracy z osobami bezrobotnymi i poszukującymi pracy.

Projektowane przepisy przewidują zobowiązanie podmiotów publicznych oraz prywatnych, którzy wykonują zadania publiczne lub dysponują majątkiem publicznym, do upowszechniania informacji o prowadzonych rekrutacjach w bazie ofert pracy, prowadzonej przez ministra właściwego do spraw pracy. W ePracy udostępniane będą mogły być również oferty pracy pochodzące z komercyjnych portali z ogłoszeniami o pracy (na podstawie porozumienia pomiędzy ministerstwem a portalem). Proponowane zmiany umożliwią osobom szukającym pracy przeszukiwanie wielu ofert pracy w jednym miejscu.

Przepisy w zakresie pośrednictwa pracy umożliwią zgłaszanie ofert pracy osobom fizycznym, nieposiadającym statusu przedsiębiorcy, poszukującym pracowników np. w zakresie opieki nad osobą niepełnosprawną. Zgodnie z projektem PUP zapewnia w swojej siedzibie pomoc przy zgłaszaniu ofert pracy do ePracy.

Projektowane przepisy przewidują również utworzenie bazy życiorysów zawodowych (Baza CV) osób bezrobotnych, poszukujących pracy i osób niezarejestrowanych, w tym osób biernych zawodowo, które za pomocą systemu zostaną automatycznie dopasowane do ofert pracy z ePracy. Życiorysy zawodowe zostaną utworzone w postaci elektronicznej. Ułatwi to osobom szukającym pracy znalezienie odpowiedniej pracy, a pracodawcom dotarcie do odpowiednich pracowników. Prowadzona przez ministra właściwego do spraw pracy Baza CV będzie częścią (podzbiorem) centralnego rejestru osób korzystających z pomocy urzędów pracy, z którego będą pochodzić dane. Utworzenie życiorysu będzie odbywać się w sposób automatyczny poprzez pobranie określonego w ustawie zamkniętego katalogu informacji z rejestru osób bezrobotnych lub samodzielnie poprzez wprowadzenie odpowiednich informacji przez osobę szukającą pracy.

Zakres informacji składający się na CV będzie ograniczony wyłącznie do informacji o kwalifikacjach zawodowych i doświadczeniu zawodowym. Dane, które posłużą do dopasowania życiorysu zawodowego do danej oferty pracy będą dotyczyły: wykształcenia, zawodu, kwalifikacji, uprawnień i umiejętności, znajomości języków obcych wraz z poziomem znajomości tych języków, odbytych szkoleń, doświadczenia zawodowego oraz zainteresowań dotyczących podjęcia szkolenia i zatrudnienia lub innej pracy zarobkowej. Mechanizm dopasowywania ofert pracy do życiorysów będzie wyszukiwał pasujące do siebie informacje z życiorysu i informacje o wymaganiach pracodawcy określonych w ofercie pracy. Osoba, której CV będzie znajdowało się w Bazie CV będzie samodzielnie określać do jakich danych będą mieć dostęp potencjalni pracodawcy i czy kontakt z pracodawcą będzie odbywać się poprzez telefon, email lub pracownika urzędu pracy. Dzięki ww. rozwiązaniu osoba szukająca pracy nie będzie musiała czekać na informację od urzędu pracy, że jest dla niej odpowiednia oferta pracy. Informacja ta będzie przekazywana do osoby szukającej pracy w sposób natychmiastowy i automatyczny, co maksymalnie skróci czas potrzebny na kontakt z potencjalnym pracodawcą. Ponadto pracodawca, który zgłosił ofertę pracy do ePracy, również otrzyma na adres poczty elektronicznej lub numer telefonu, informację o dopasowanych do tej oferty życiorysach zawodowych bezrobotnych, poszukujących pracy i osób niezarejestrowanych, w tym osób biernych zawodowo – o ile osoby te wyraziły zgodę na przekazanie takiej informacji. Dostęp do wyników dopasowywania ofert pracy do życiorysów swoich klientów będą posiadać również pracownicy urzędów pracy (doradcy ds. zatrudnienia). Zaproponowane rozwiązanie nie będzie wykorzystywane do oceny czynników osobowych, w tym do analizy lub prognozy aspektów dotyczących efektów pracy osoby, jej sytuacji ekonomicznej, zdrowia, zainteresowań, wiarygodności, zachowania. Dobieranie ofert pracy pomiędzy Bazą CV a ePracą będzie sprowadzać się wyłącznie do prostego mechanizmu dopasowywania przez system informacji z ofert pracy z informacjami o kwalifikacjach zawodowych bezrobotnego, poszukującego pracy lub osoby niezarejestrowanej. W dopasowywaniu ofert pracy do kwalifikacji zawodowych nie będzie występować subiektywny element oceny. W ramach ww. rozwiązania nie będą podejmowane żadne decyzje w zakresie praw czy obowiązków osoby oraz udzielanej jej pomocy. To jakie informacje o ofertach pracy otrzyma dana osoba będzie wyłącznie wynikiem informacji o jej kwalifikacjach zawodowych i wymaganiach zawartych przez pracodawców w ofertach pracy. Mechanizm będzie przewidywał różne stopnie dopasowania. Oznacza to, że klient będzie otrzymał informacje o ofertach nie tylko jeśli będą w 100% dopasowane do jego życiorysu. Na liście wyników będą również informacje o ofertach pracy, które są dopasowane w mniejszym stopniu, np. jeśli klient spełni wymagania konieczne, ale nie spełni wymagań pożądaných wskazanych

przez pracodawcę w ofercie pracy, wówczas w wynikach pojawi się informacja, że dopasowanie jego życiorysu do oferty pracy jest na poziomie np. 80%. Dzięki temu klient nie zostanie wykluczony z procesu rekrutacji i będzie mógł samodzielnie podjąć decyzję, czy chce nawiązać kontakt z pracodawcą. Tego rodzaju mechanizm funkcjonuje jako element pośrednictwa pracy od wielu lat we wszystkich powiatowych urzędach pracy w ramach systemu Syriusz oraz w ramach funkcjonalności newslettera w ePracy.

Proponowane przepisy dotyczące działań sieci EURES są w dużej mierze kontynuacją obecnie obowiązujących przepisów krajowych oraz dostosowują przepisy krajowe do przepisów unijnych w tym zakresie czyli do przepisów rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2016/589 z dnia 13 kwietnia 2016 r. w sprawie europejskiej sieci służb zatrudnienia (EURES), dostępu pracowników do usług w zakresie mobilności i dalszej integracji rynków pracy oraz zmiany rozporządzeń (UE) nr 492/2011 i (UE) nr 1296/2013 (Dz. Urz. UE L 107 z 22.04.2016), decyzji wykonawczej Komisji (UE) 2017/1255 z dnia 11 lipca 2017 r. w sprawie wzoru opisu krajowych systemów i procedur dopuszczania organizacji do uczestniczenia w sieci EURES w charakterze członków i partnerów EURES (Dz. Urz. UE L 179 z 12.07.2017, str. 18) oraz decyzji wykonawczej Komisji (UE) 2017/1256 z dnia 11 lipca 2017 r. w sprawie wzorów i procedur na potrzeby wymiany informacji o krajowych programach prac sieci EURES na poziomie unijnym (Dz. Urz. UE L 179 z 12.07.2012, str. 24).

Zadania związane z koordynacją działań sieci EURES na terenie kraju projektowane przepisy przydzielają ministrowi właściwemu do spraw pracy, a realizację tych działań – samorządowi województwa, samorządowi powiatu, Ochotniczemu Hufcom Pracy i podmiotom akredytowanym (tj. agencjom zatrudnienia i określonym podmiotom zwolnionym ustawowo z posiadania wpisu do rejestru agencji zatrudnienia – po uzyskaniu stosownej akredytacji do prowadzenia pośrednictwa pracy w ramach sieci EURES, zwanej dalej „akredytacją”). Zadania kontrolne nad realizacją przez powyższe podmioty zadań związanych z udziałem w sieci EURES projektowane przepisy przydzielają wojewodzie.

Projekt określa zasady przygotowania Krajowego Planu Działań Sieci EURES oraz sprawozdania z jego realizacji, a także monitorowania działań tej sieci na terenie kraju (przepisy w tym zakresie znajdowały się te do tej pory w jednym z rozporządzeń wykonawczych do uchylanej ustawy o promocji zatrudnienia).

Projektowane przepisy stanowią, że pośrednictwo pracy związane ze swobodą przepływu pracowników na terenie państw UE i EFTA można prowadzić w ramach sieci EURES. Projekt określa rodzaje działań prowadzonych w ramach tego typu pośrednictwa, określa katalog osób

i pracodawców, do których jest ono skierowane oraz podmioty, które mogą je realizować, czyli wojewódzkie i powiatowe urzędy pracy, OHP oraz podmioty akredytowane.

Projektowane przepisy określają kategorie akredytacji, kryteria akredytacyjne, tryb naboru wniosków o udzielenie akredytacji, warunki udzielania i pozbawiania akredytacji, minimalny zakres umowy akredytacyjnej, okresy na jakie udzielana jest akredytacja i warunki jej przedłużania. Określają także kwestie prowadzenia rejestru akredytacji oraz obowiązku informacyjnego w zakresie dostępu do treści zawartych umów akredytacyjnych. Rejestr akredytacji ma być rejestrem jawnym i w niewielkiej części będzie zawierał dane osobowe. Projektowana ustawa określa zakres danych jakie zawiera publicznie dostępny rejestr akredytacji i w zakresie danych osobowych wymienia jedynie imię i nazwisko w nazwie firmy w przypadku, gdy akredytację otrzyma przedsiębiorca prowadzący działalność gospodarczą lub przedsiębiorca jako wspólnik w spółce cywilnej. Ten rodzaj danych jest publicznie dostępny w rejestrze przedsiębiorców w CEiDG.

Powyższe dane osobowe są potrzebne dla zidentyfikowania przedsiębiorcy jako podmiotu akredytowanego, który świadczyć ma usługi unijnego pośrednictwa pracy w ramach sieci EURES dla polskich i zagranicznych bezrobotnych i pracodawców z państw członkowskich UE i EFTA. Zapewnić to ma przejrzystość w porównaniu z innymi podmiotami uprawnionymi do prowadzenia ww. pośrednictwa, których pełna nazwa będzie widoczna w rejestrze akredytacji, a które posiadają inną formę prawną prowadzonej działalności oraz ma na celu zapewnienie bezpieczeństwa klientów. Klienci mają bowiem prawo sprawdzić działania takiego przedsiębiorcy, aby nie narazić się na negatywne dla siebie skutki działania nieuczciwych podmiotów, które mogą być szczególnie dotkliwe w przypadku podejmowania pracy za granicą przez polskich obywateli w UE i unijnych obywateli w Polsce.

W zakresie akredytacji do prowadzenia pośrednictwa pracy w ramach sieci EURES wprowadzono zmiany w odniesieniu do obecnie obowiązujących przepisów, wynikające głównie z konieczności dostosowania do przepisów unijnych.

Zakres zmian dotyczy zmiana podmiotów uprawnionych do ubiegania się o akredytację, którymi będą:

- podmioty posiadające wpis do rejestru agencji zatrudnienia,
- akademickie biura karier,
- stowarzyszenia, fundacje, organizacje społeczne i zawodowe, jeżeli nie prowadzą działalności gospodarczej (jeżeli podmioty te prowadzą działalność gospodarczą będą mogły również ubiegać się o akredytację w przypadku, gdy będą posiadać wpis do rejestru agencji zatrudnienia).

Ponadto zakres zmian dotyczy wprowadzenia dwóch kategorii akredytacji, dodanie dodatkowego kryterium akredytacji związanego z doświadczeniem w zakresie informowania lub doradztwa na temat warunków życia i pracy związanych ze swobodnym przepływem pracowników w UE, uzupełnienia zakresu wniosku o akredytację, który będzie składany wyłącznie w formie elektronicznej, wprowadzenie umowy o akredytację na czas określony, która poprzedzać będzie analogiczną umowę na czas nieokreślony, umożliwienie zmiany kategorii akredytacji w trakcie trwania umowy akredytacyjnej, po spełnieniu określonych warunków.

Ponadto projektowane przepisy umożliwiają (w określonym zakresie) finansowanie z Funduszu Pracy działań sieci EURES przez wojewódzkie i powiatowe urzędy pracy oraz OHP.

Projektowane przepisy określają również wymagania dla kadry świadczącej pośrednictwo pracy w ramach sieci EURES, czyli dla doradcy EURES, asystenta EURES oraz doradcy ds. zatrudnienia.

Projekt zawiera delegację do wydania przez ministra właściwego do spraw pracy rozporządzenia w sprawie szczegółowych warunków realizacji i sposobów świadczenia pośrednictwa pracy i poradnictwa zawodowego przez wojewódzkie i powiatowe urzędy pracy, a w części dotyczącej pośrednictwa pracy w ramach sieci EURES także przez OHP, a także w sprawie zawartości zgłoszeń ofert pracy używanych w pośrednictwie pracy oraz w sprawie minimalnej liczby pracowników realizujących w wojewódzkich i powiatowych urzędach pracy pośrednictwo pracy, w tym pośrednictwo pracy w ramach sieci EURES i poradnictwo zawodowe oraz minimalną liczbę pracowników realizujących w OHP pośrednictwo pracy w ramach sieci EURES.

W części dotyczącej poradnictwa zawodowego położono większy nacisk na indywidualizację realizowanej pomocy, otwarcie na biernych zawodowo, rozszerzenie dostępności usługi oraz profesjonalizację kadry doradców zawodowych. Dodatkowo wprowadzono nową, uproszczoną definicję poradnictwa zawodowego. Powierzono wojewódzkim i powiatowym urządowi pracy realizację poradnictwa zawodowego nie tylko dla osób zarejestrowanych, ale również dla niezarejestrowanych. Wprowadzono możliwość świadczenia poradnictwa zawodowego na odległość z wykorzystaniem nowoczesnych narzędzi teleinformatycznych.

Zrezygnowano z przepisu dotyczącego kierowania na specjalistyczne badania psychologiczne i lekarskie umożliwiające wydawanie opinii o przydatności zawodowej do pracy i zawodu albo kierunku szkolenia przez doradcę zawodowego. W praktyce doradcy zawodowi nie korzystali z tej możliwości, zadanie to realizowane będzie nadal jako ogólne zadanie starosty.

Utrzymano regulację dotyczącą szkolenia z zakresu umiejętności poszukiwania pracy prowadzonego w ramach poradnictwa zawodowego. Tak jak dotychczas szkolenia z zakresu

umiejętności poszukiwania pracy będą przeznaczone dla osób, które nie posiadają doświadczenia w poszukiwaniu pracy, utraciły motywację w związku z długotrwałym niepowodzeniem w jej poszukiwaniu, chcą powrócić na rynek pracy po długim okresie braku aktywności zawodowej.

Kolejna zmiana dotyczy redefinicji zadań Centrów Informacji i Planowania Kariery Zawodowej. Skrócona zostanie ich nazwa – Centra Poradnictwa Zawodowego, co ułatwi ich rozpoznawalność. W nowej ustawie wzmocniono rolę poradnictwa zawodowego w wojewódzkich urzędach pracy jako zaplecza metodyczno-szkoleniowego w skali województwa i powierzenie im zadań związanych z koordynacją poradnictwa zawodowego w powiatowych urzędach pracy, koordynacji gromadzenia informacji zawodowych regionalnych/lokalnych, organizacji i przeprowadzania szkoleń przez multiplikatorów/trenerów w zakresie metod, technik, narzędzi dla realizacji usług poradnictwa zawodowego, opracowywaniem, aktualizowaniem i upowszechnianiem informacji zawodowych na terenie województwa. W ramach zadań metodyczno-szkoleniowych doradcy zawodowi będą mogli otrzymać wsparcie w rozwiązywaniu trudności zawodowych i ich pokonywaniu.

Wojewódzkie i powiatowe urzędy pracy będą również mogły współpracować z uczelniami w zakresie wsparcia studentów i absolwentów uczelni w wejściu na rynek pracy, oraz współpracować z różnego rodzaju szkołami ponadpodstawowymi w zakresie wsparcia uczniów w rozwoju zainteresowań zawodowych, a podmiotami ekonomii społecznej w zakresie realizacji poradnictwa zawodowego. Zwiększona zostanie także grupa pracowników, którzy będą mogli świadczyć usługi poradnictwa zawodowego poprzez większą elastyczność i umożliwienie powierzenia tych zadań pracownikom na innych stanowiskach pracy (posiadających odpowiednie kwalifikacje zawodowe).

Szczegółowe informacje dotyczące form realizacji poradnictwa zawodowego zostaną zawarte w rozporządzeniu o szczegółowych warunkach realizacji, trybie i sposobach świadczenia przez publiczne służby zatrudnienia pośrednictwa pracy i poradnictwa zawodowego oraz warunkach tworzenia i realizacji indywidualnego planu działania. Zakłada się również określenie w przepisach wykonawczych do ustawy minimalnej liczby doradców zawodowych w każdym urzędzie pracy.

Zostały zmienione zasady dotyczące realizacji indywidualnego planu działania (IPD). dotychczasowy obowiązek przygotowania IPD dla każdej zarejestrowanej osoby bezrobotnej w ciągu 60 dni od dnia rejestracji, niezależnie od sytuacji, potrzeb i oczekiwań tej osoby, zostanie zastąpiony obowiązkiem przygotowania IPD dla bezrobotnego w okresie 30 dni po jego rejestracji, jednak tylko wtedy, gdy bezrobotny wyrazi na to zgodę. Dzięki tej zmianie doradca

ds. zatrudnienia, razem z osobą bezrobotną biorąc pod uwagę jej sytuację, będą wspólnie podejmować decyzję, czy przygotowanie IPD jest zasadne. Niewyrażenie zgody nie będzie skutkowało żadną sankcją. Zgoda nie będzie natomiast wymagana w przypadku bezrobotnego pozostającego w rejestrze PUP łącznie przez okres ponad 90 dni w okresie ostatnich 180 dni oraz dla osób długotrwale bezrobotnych, a także bezrobotnych lub poszukujących pracy do 30. roku życia. W tych trzech przypadkach brak zgody na przygotowanie IPD będzie skutkowało wyrejestrowaniem z rejestru. Wprowadzana zmiana zapewni urzędom pracy większą elastyczność w udzielaniu pomocy osobom bezrobotnym poprzez odejście od konieczności przygotowywania IPD np. dla osób aktywnych, samodzielnych, posiadających poszukiwane na rynku pracy kwalifikacje, dla których wystarczającą pomocą jest szybkie przedstawienie propozycji odpowiedniej pracy. Takie elastyczne podejście ograniczy przygotowywanie szablonowych IPD. Zwiększona została częstotliwość kontaktów w okresie realizacji IPD z osobami bezrobotnymi lub poszukującymi pracy (co najmniej raz na 30 dni) co pozwoli na intensyfikację i indywidualizację działań urzędu na rzecz swoich klientów. Ponadto umożliwiono urzędowi, który doprowadzi do zatrudnienia osobę bezrobotną dalsze wspieranie tej osoby (za jej zgodą) w celu zwiększenia szans na jej trwałe pozostanie na rynku pracy. Rozwiązanie to dotyczy osób długotrwale bezrobotnych oraz osób do 30. roku życia.

Wprowadzone zostały przepisy określające nazwy stanowisk realizujących zadania z zakresu pośrednictwa pracy oraz poradnictwa zawodowego. Wskazane zostały również wymagania dla określonych stanowisk. Projektowane przepisy będą motywować pracowników urzędów do podnoszenia swoich kwalifikacji, pozwolą im też uzyskiwać awanse zawodowe, a urzędom umożliwią lepsze wykorzystanie potencjału pracowników poprzez dopuszczenie większej elastyczności w powierzaniu wykonywania zadań z zakresu pośrednictwa pracy i poradnictwa zawodowego, np. pracownik zatrudniony na stanowisku doradcy ds. zatrudnienia (aktualny pośrednik pracy) będzie mógł wykonywać również zadania z zakresu poradnictwa zawodowego, jeśli będzie spełniał określone w przepisach wymagania. Pracownicy zatrudnieni w dniu wejścia w życie ustawy na stanowiskach doradców zawodowych oraz pośredników pracy staną się odpowiednio młodszymi doradcami zawodowymi, doradcami zawodowymi, starszymi doradcami zawodowymi, młodszymi doradcami ds. zatrudnienia, doradcami ds. zatrudnienia, starszymi doradcami ds. zatrudnienia. Decyzję w tym zakresie będzie podejmował dyrektor urzędu pracy.

### **3.3. Rozwój umiejętności i podnoszenie kwalifikacji**

#### **3.3.1 Szkolenia**

Zaproponowano przede wszystkim uproszczenie przepisów poprzez zastąpienie obszernego opisu organizacji usługi szkoleniowej zwięzłym określeniem zakresu wsparcia. Tak jak dotychczas, bezrobotny (ale również i poszukujący pracy) będzie miał możliwość skorzystania z finansowania przez urząd pracy: szkolenia wskazanego z oferty rynkowej, szkolenia grupowego organizowanego przez urząd pracy, finansowania kosztów egzaminów (poszerzono zakres tej formy wsparcia).

O wsparcie w zakresie szkoleń i innych form zdobywania umiejętności i kwalifikacji będą mogli ubiegać się nie tylko bezrobotni, ale także wszyscy poszukujący pracy (dotychczas taka możliwość dotyczyła jedynie wybranych grup poszukujących pracy).

Wprowadzono jednolity limit kosztów szkolenia pokrywanego z Funduszu Pracy – do 300% przeciętnego wynagrodzenia – w celu ujednolicenia warunków pomocy. Dotychczas ten limit obowiązywał w przypadku szkoleń wskazanych przez bezrobotnego. Ujednolicono także wartość limitu długości finansowanego szkolenia.

Określono, że szkolenia dla osób bezrobotnych 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. Zdecydowano się zastąpić wpis instytucji szkoleniowej do Rejestru Instytucji Szkoleniowych wpisem do Bazy Usług Rozwojowych (BUR) ze względu na aktualne dublowanie się informacji w dwóch publicznych rejestrach. BUR to internetowa, ogólnodostępna, bezpłatna platforma zapewniająca dostęp do wysokiej jakości usług rozwojowych, zawiera m.in. ofertę szkoleń, która aktualizowana jest na bieżąco w porównaniu do oferty szkoleń zawartej w RIS, gdzie zawarte są ogólne informacje o tematyce prowadzonego szkolenia, aktualizowane przez instytucje raz w roku. BUR jest rejestrem bardziej rozbudowanym, znajdują się tam oferty konkretnych szkoleń z terminami i aktualną ceną, każda usługa ma swój numer identyfikacyjny i zawiera szereg informacji, w tym ramowy program. Ponadto, dostawca usług podlega ocenie świadczonych przez siebie usług rozwojowych, co pozwala uzyskać informację na temat jakości prowadzonych szkoleń. Określono również okres przejściowy (do 31 grudnia 2025 r.), aby umożliwić wszystkim interesariuszom dostosowanie się do nowych rozwiązań.

Zrezygnowano z trójstronnych umów szkoleniowych ze względu na małe zainteresowanie pracodawców/przedsiębiorców tą formą aktywizacji zawodowej bezrobotnych, zastępując



ją możliwością sfinansowania szkolenia zamawianego przez PUP w oparciu o zgłoszenie pracodawcy lub przedsiębiorcy.

Podtrzymano możliwość sfinansowania bezrobotnemu kosztów egzaminów, przy czym rozszerzono tu zakres finansowania o koszty różnego rodzaju form potwierdzania wiedzy i umiejętności oraz uzyskiwania dokumentów potwierdzających nabycie wiedzy i umiejętności – aby zachować spójność z innymi przepisami, głównie dotyczącymi zawodów regulowanych oraz z przepisami ustawy z 22 grudnia 2015 r. o Zintegrowanym Systemie Kwalifikacji. Zachowano dotychczasowy limit tego finansowania – do wysokości przeciętnego wynagrodzenia. Utrzymano możliwość sfinansowania bezrobotnemu i poszukującemu pracy opłaty pobieranej za postępowanie nostryfikacyjne albo postępowanie w sprawie potwierdzenia ukończenia studiów na określonym poziomie.

Dodano możliwość sfinansowania bezrobotnemu i poszukującemu pracy opłaty za przeprowadzenie postępowania i wydanie decyzji w sprawie uznania kwalifikacji zawodowych do wykonywania zawodu regulowanego albo do podejmowania lub wykonywania działalności regulowanej, o której mowa w art. 14 ustawy z dnia 22 grudnia 2015 r. o zasadach uznawania kwalifikacji zawodowych nabytych w państwach członkowskich Unii Europejskiej. Wsparcie to ma pomóc cudzoziemcom (i obywatelom Polski, którzy zdobyli kwalifikacje w państwach członkowskich Unii Europejskiej, Europejskiego Porozumienia o Wolnym Handlu (EFTA) – stronach umowy o Europejskim Obszarze Gospodarczym i Konfederacji Szwajcarskiej) w uzyskaniu możliwości pracy w zawodach regulowanych w Polsce. Zmieniono przepisy dotyczące pożyczek szkoleniowych w celu uatrakcyjnienia tej formy pomocy oraz zapewnienia większej efektywności inwestowania środków przez urzędy pracy. W miejsce pożyczek szkoleniowych i możliwości sfinansowania kosztów studiów podyplomowych wprowadzono pożyczkę edukacyjną o zachowanej maksymalnej wysokości 400% przeciętnego wynagrodzenia. Jej środki mogą być wykorzystane nie tylko na opłacenie kosztów szkolenia, ale także studiów podyplomowych, potwierdzenia wiedzy i umiejętności, uzyskania dokumentów potwierdzających nabycie wiedzy i umiejętności oraz na kontynuację nauki w formach szkolnych (zastąpiono pożyczką stypendium na kontynuowanie nauki). W ramach pożyczki nie finansuje się studiów I i II stopnia oraz jednolitych studiów magisterskich, jak również kształcenia w szkole doktorskiej. Ponadto, stworzono możliwość umorzenia 20% kwoty pożyczki.

Zrezygnowano z możliwości bezpośredniego finansowania bezrobotnemu studiów podyplomowych przez urząd pracy (stworzono możliwość udzielenia pożyczki, a także przyznania bonu na kształcenie ustawiczne na ten cel), przyjmując za zasadę udzielania pomocy

na podnoszenie kwalifikacji przede wszystkim osobom o niższych kwalifikacjach (osoby z wykształceniem wyższym łatwiej odnajdują się na rynku pracy).

Z kolei, bon na kształcenie ustawiczne zastąpił przyznawany do tej pory bon szkoleniowy. Bon przeznaczony będzie dla osób bezrobotnych i poszukujących pracy bez względu na wiek (bon szkoleniowy kierowany był do osób do 30 roku życia). W ramach bonu PUP sfinansuje do wysokości przeciętnego wynagrodzenia należność dla instytucji szkoleniowej za realizację jednego lub kilku szkoleń; należność dla instytucji realizującej studia podyplomowe, koszty potwierdzenia nabycia wiedzy i umiejętności lub koszty uzyskania dokumentów potwierdzających nabycie wiedzy i umiejętności.

Wskazano limit finansowania kosztów nabywania wiedzy, umiejętności lub kwalifikacji w wysokości 450% przeciętnego wynagrodzenia na jedną osobę w okresie kolejnych trzech lat. Dotychczas limit dotyczył szkoleń i określany był w stosunku do minimalnego wynagrodzenia.

Zachowano, tak jak dotychczas (doprecyzowując przepisy):

- 1) formułę wydawania bezrobotnemu skierowania na szkolenie;
- 2) obowiązek bezrobotnego powiadamiania urzędu pracy o udziale w szkoleniu organizowanym przez inny podmiot;
- 3) prawo bezrobotnego do ukończenia szkolenia bez ponoszenia jego kosztów w przypadku powrotu na rynek pracy;
- 4) konieczność wyboru przez urząd pracy instytucji, która zrealizuje szkolenie z zachowaniem zasad konkurencyjności, równego traktowania i przejrzystości.

Podtrzymano również obowiązek zwrotu poniesionych przez urząd pracy nakładów w przypadku nieukończenia sfinansowanych form wsparcia z winy beneficjenta. Wskazano wyjątek od tej reguły, czyli sytuację, gdy przyczyną nieukończenia szkolenia było podjęcie zatrudnienia, innej pracy zarobkowej lub działalności gospodarczej na okres co najmniej miesiąca (do tej pory nie wskazywano tego okresu).

Rozszerzono katalog sytuacji, w których zapewnienia się osobie bezrobotnej i poszukującej pracy, korzystającej z formy pomocy w zakresie podwyższania kwalifikacji zawodowych i umiejętności, po utracie przez nią statusu – dalsze finansowanie tej formy.

Kwestie stypendiów szkoleniowych i pokrywania kosztów ubezpieczeń zostały uregulowane w części dotyczącej świadczeń dla bezrobotnych. Wysokość stypendium szkoleniowego będzie, jak dotychczas, wynosić 120% zasiłku dla bezrobotnych. Jako nowe rozwiązanie przewidziano wypłacanie połowy kwoty stypendium za okres udokumentowanej niezdolności do pracy, w celu zapobieżenia nadużywaniu przez bezrobotnych zwolnień lekarskich w trakcie odbywania szkoleń.

Kwestie opłacania kosztów badań lekarskich i psychologicznych oraz kosztów dojazdów i zakwaterowania, zostały uregulowane wspólnie dla różnych form pomocy udzielanej przez urzędy pracy.

Ponadto, w ramach uproszczeń zrezygnowano z przepisów dotyczących:

- 1) możliwości współfinansowania szkoleń na wniosek bezrobotnego lub organizacji (wystarczy przepis limitujący kwotę dofinansowania);
- 2) wypłacania stypendium w wysokości 20% zasiłku po podjęciu pracy przez bezrobotnego do ukończenia szkolenia, przy zachowaniu opłaconego kosztu szkolenia (kwota była niewielka, a osoba pracująca już ma środki utrzymania);
- 3) dodatku motywacyjnego dla instytucji szkoleniowej za pomoc w znalezieniu zatrudnienia absolwentowi szkolenia (przepis w praktyce niestosowany);
- 4) delegacji ustawowej umożliwiającej wydanie rozporządzeń w sprawie określania standardów kwalifikacji zawodowych oraz modułowych programów szkolenia zawodowego (przepis niestosowany – w praktyce stosuje się rozwiązania pozalegisłacyjne).

Zaproponowano odrębną delegację ustawową do wydania rozporządzenia w sprawie pomocy bezrobotnym w nabywaniu oraz potwierdzaniu wiedzy i umiejętności (dotychczas w jednym rozporządzeniu regulowano warunki realizacji wszystkich usług rynku pracy) – ze względu na odrębny i szeroki zakres regulowanych kwestii. W rozporządzeniu przewiduje się wskazanie elementów wniosków o udzielenie pomocy i trybu ich rozpatrywania, elementów skierowania na szkolenie i umowy z bezrobotnym, kryteriów wyboru instytucji szkoleniowej, elementów umowy lub porozumienia z instytucją szkoleniową, elementów zaświadczenia o ukończeniu szkolenia, tryb realizacji pożyczki edukacyjnej i bonu na kształcenie ustawiczne, oraz kwestie ewaluacji i dokumentacji udzielanej pomocy, ze względu, na konieczność zapewnienia jednolitego standardu obsługi klientów urzędów pracy.

Zaproponowane rozwiązania mają na celu wyposażenie urzędów pracy w narzędzia pozwalające im na skuteczne wsparcie klientów w nabywaniu lub rozwijaniu umiejętności potrzebnych w nowoczesnej gospodarce, w tym zwłaszcza umiejętności cyfrowych.

### **3.3.2 Staż**

Zaproponowano utrzymanie aktywizacji zawodowej w formie stażu, na zasadach jednolitych dla wszystkich bezrobotnych, tym samym zrezygnowano z różnicowania długości stażu w zależności od wieku (dotychczas młodzi bezrobotni mieli prawo do dłuższego stażu, nawet do roku) – w celu uproszczenia przepisów i pozostawienia większej swobody decydowania urzędów pracy.

Wskazano katalog zamknięty podmiotów uprawnionych do organizacji stażu, określanych jako „organizator stażu”, mając na względzie lepszą informację dla podmiotów zainteresowanych. Zrezygnowano ze wskazywania minimalnej wielkości gospodarstwa rolnego, jakie musi posiadać rolnik, aby móc zorganizować staż, jednocześnie wskazując, że nie może on posiadać statusu osoby bezrobotnej.

Skrócono czas odbywania stażu przez bezrobotnego, przyjmując zasadę, że ta forma aktywizacji nie ma zastępować zatrudnienia, a być przede wszystkim okazją do nabycia wiedzy i umiejętności praktycznych potrzebnych do odnalezienia się na rynku pracy. Ustalono minimalny i maksymalny okres odbywania stażu, co do zasady, będzie on wynosił odpowiednio 3 i 6 miesięcy, zakładając, że jest to wystarczający czas, aby bezrobotny nabył wiedzę i umiejętności, pracodawca zaś poznał potencjał stażysty i mógł zdecydować o jego zatrudnieniu.

Zaproponowano możliwość realizacji przez osoby bezrobotne stażu w formie zdalnej, co w praktyce oznacza, że staż będzie mógł być realizowany w całości w formie stacjonarnej lub zdalnej albo w formie hybrydowej. Pozostawiono w gestii starosty decyzję w zakresie wymiaru czasu odbywania stażu w formie zdalnej, która powinna być poprzedzona analizą specyfiki wykonywanych zadań w danym zawodzie. W przepisach dotyczących stażu wskazano, iż wymiar stażu w formie zdalnej oraz szczegółowe zasady odbywania stażu w formie zdalnej zostaną określone w umowie o organizację stażu, a także w skierowaniu do odbycia stażu. W pozostałym zakresie dotyczącym odbywania stażu w formie zdalnej, wskazano zastosowanie odpowiednich przepisów Kodeksu pracy.

Zrezygnowano z bonu stażowego, który mógł być przyznawany osobie bezrobotnej do 30 roku życia na jej wniosek, ze względu na niewielkie zastosowanie tej formy wsparcia i ujednolicenie przepisów dot. stażu.

Zachowano dotychczasową zasadę, że organizator stażu może przyjąć tylu stażystów ilu zatrudnia pracowników, a jeśli jest podmiotem niezatrudniającym pracowników – może przyjąć jednego stażystę. Natomiast ponowne odbycie stażu u tego samego pracodawcy, u którego wcześniej bezrobotny był zatrudniony, w tym jako pracownik młodociany, odbywał staż lub wykonywał inną pracę zarobkową, będzie możliwe po upływie 24 miesięcy. Nowym rozwiązaniem jest uregulowanie, że łączny wymiar stażu odbywanego przez bezrobotnego nie może przekroczyć 24 miesięcy w okresie kolejnych dziesięciu lat, a u jednego organizatora łącznie nie będzie mógł przekroczyć 12 miesięcy.

Tak jak dotychczas, staż będzie się odbywał na podstawie umowy, w oparciu o uzgodniony program, z zachowaniem znaczącej roli opiekuna stażysty. Do tej pory umowa o organizację stażu zawierana była między organizatorem stażu a urzędem pracy. Jednak w zakresie umowy proponuje

się znaczącą zmianę w postaci wprowadzenia trójstronnej umowy o organizację stażu, która zawierana będzie pomiędzy starostą (urzędem pracy), organizatorem stażu a osobą kierowaną na staż. W takiej umowie będą określone prawa i obowiązki każdej ze stron. Stażysta podpisując umowę zapozna się nie tylko z programem stażu, ale również pozna swoje prawa i obowiązki oraz inne regulacje związane z odbywanym stażem. Tak jak przy innych formach pomocy, będzie możliwe odbywanie stażu poza właściwością miejscową urzędu pracy, gdzie zarejestrowany jest bezrobotny, w celu promowania mobilności na rynku pracy.

Wprowadzono możliwość dokończenia stażu przez osoby, które utraciły status bezrobotnego z powodu nabycia prawa do emerytury, do renty z tytułu niezdolności do pracy lub renty socjalnej, a zarejestrowały się jako osoby poszukujące pracy niepozostające w zatrudnieniu. Stypendium stażowe po takiej zmianie statusu stażysty, wypłacane będzie ze środków Funduszu Pracy, a w przypadku osoby niepełnosprawnej ze środków Państwowego Funduszu Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych. W związku z tym, że w obydwu przypadkach nabycia prawa do renty z tytułu niezdolności do pracy lub renty socjalnej może zostać przyznana renta okresowa, co może rokować na powrót osób posiadających renty na rynek pracy, proponuje się umożliwić dokończenie już rozpoczętego stażu, przy zaangażowaniu środków publicznych na ten cel, ponieważ w przyszłości zdobycie takiego doświadczenia może być dla wspieranych osób przydatne. Zidentyfikowano potrzebę aktywizacji takich osób i umożliwienie im przekwalifikowania. Zaproponowane rozwiązania umożliwią osobie bezrobotnej, która w trakcie odbywania stażu nabyła prawo do renty dokończenie tego rozpoczętego stażu, który może poprawić jej sytuację i zwiększyć szansę na zatrudnienie.

Dodano również możliwość dokończenia stażu za zgodą starosty i organizatora stażu dla osób, które przerwały na okres krótszy niż 6 miesięcy z powodu odbywania ćwiczeń wojskowych lub przeszkolenia wojskowego pod warunkiem posiadania przez te osoby statusu bezrobotnego.

Przepisy dotyczące stypendiów za okres odbywania stażu ujęte zostały w części dotyczącej świadczeń dla bezrobotnych. Zaproponowano wyższe stypendium dla stażysty w wysokości 160% kwoty zasiłku (dotychczas było to 120%). Wprowadzono jednak dodatkowo nowy przepis, przewidujący, że za okres udokumentowanej niezdolności do pracy bezrobotny zachowa prawo do stypendium w wysokości 50% jego kwoty. To rozwiązanie, zbliżone do regulacji przewidzianych dla pracowników, ma zapobiec nadużywaniu przez bezrobotnych zwolnień lekarskich w trakcie odbywania stażu.

W celu wykluczenia wątpliwości dotyczących usprawiedliwiania różnych rodzajów nieobecności bezrobotnych na stażu, wprowadzona zostanie zasada, zgodnie z którą do bezrobotnych

odbywających staż zastosowanie będą miały przepisy o usprawiedliwianiu nieobecności pracowników wydane na podstawie art. 298<sup>2</sup> ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy.

Kwestie opłacania kosztów badań lekarskich i psychologicznych oraz dojazdów i zakwaterowania w związku ze stażem – zostały uregulowane wspólnie dla różnych form pomocy udzielanej przez urzędy pracy.

Zaproponowano zapisanie w ustawie obowiązków organizatora stażu i bezrobotnego, z odwołaniem się do Kodeksu pracy oraz z uwzględnieniem zobowiązań dotychczas zawartych w przepisach rozporządzenia, respektując zasadę określania obowiązków podmiotów na poziomie przepisów ustawowych.

W ramach obowiązków po stronie organizatora stażu:

- 1) w sposób jednoznaczny zaproponowano zobligowanie organizatora stażu do kierowania na jego koszt osoby, która ma odbyć staż, na wstępne badania lekarskie przed rozpoczęciem realizacji programu stażu, analogicznie jak pracowników przed dopuszczeniem do pracy (w celu usunięcia wątpliwości kto ma pokrywać te koszty);
- 2) zobowiązano organizatora stażu do zagwarantowania stażyście warunków i szkolenia w zakresie BHP, odzieży i obuwia roboczego lub ekwiwalentu za używanie własnej odzieży i obuwia roboczego, ekwiwalentu za pranie odzieży roboczej, środków ochrony indywidualnej, niezbędnych środków higieny osobistej oraz profilaktycznych posiłków i napojów, prawa do odpoczynku i profilaktycznej ochrony zdrowia oraz ochrony przed mobbingiem na zasadach analogicznych jak przewidują to przepisy Kodeksu pracy. Przewidziano też możliwość udziału stażysty w szkoleniach i delegacjach, na zasadach obowiązujących pracowników (w celu zbliżenia uprawnień stażysty do uprawnień osób pracujących);
- 3) zobowiązano organizatora stażu do przestrzegania zasad równego traktowania i niedyskryminowania stażysty (analogicznie jak ma to miejsce w przypadku osób pracujących);
- 4) zaproponowano też nadanie rangi ustawowej przepisom dotyczącym norm czasu pracy stażystów (dotychczas były one w rozporządzeniu). Wprowadzono również możliwość odbywania stażu w niższym wymiarze czasu. Zaproponowano minimalną liczbę godzin odbywania stażu. W przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy, w przyjętym okresie rozliczeniowym nieprzekraczającym 3 miesięcy przyjęto minimalną liczbę 20 godzin czasu realizacji programu stażu przez bezrobotnego odbywającego staż.

W ramach obowiązków po stronie stażysty uregulowano zobowiązania bezrobotnego do przestrzegania zasad i regulaminów obowiązujących u organizatora stażu (poprzednio ujęte w rozporządzeniu).

Określono przypadki, kiedy starosta może rozwiązać z organizatorem umowę o odbycie stażu (nierealizowania przez organizatora programu stażu lub niedotrzymywania warunków jego odbywania) – dotychczas te przepisy ujęte były w rozporządzeniu.

Nowym rozwiązaniem jest wprowadzenie sankcji (pozbawienie możliwości przyjęcia stażysty przez okres roku) dla organizatora stażu, w przypadku przerwania przez niego realizacji stażu bez uzasadnionej przyczyny oraz w przypadku przerwania stażu przez starostę. Sankcja ta ma na celu dyscyplinowanie organizatora stażu do skutecznej realizacji stażu.

Aby stymulować zdobywanie kwalifikacji przez osoby dorosłe zaproponowano ułatwienie ich nabywania w ramach popularnego stażu. W miejsce likwidowanego przygotowania zawodowego dorosłych proponuje się staż, o którym mowa w art. 119, tzn. rozszerzenie stażu o możliwość potwierdzenia nabycia wiedzy i umiejętności przez uprawnioną instytucję. W tym przypadku staż może trwać dłużej, od 3 do 12 miesięcy.

Bezrobotny decydując się na skorzystanie ze stażu, o którym mowa w art. 119, może zakończyć staż egzaminem zawodowym, przeprowadzanym przez okręgową komisję egzaminacyjną i uzyskać certyfikat kwalifikacji zawodowej. Staż może zakończyć się również egzaminem czeladniczym, przeprowadzanym przez komisje egzaminacyjne izb rzemieślniczych, po którym bezrobotny może otrzymać świadectwo czeladnicze. Staż, o którym mowa w art. 119 może zakończyć się także inną formą potwierdzeniem wiedzy i umiejętności, która poprawi sytuację stażysty na rynku pracy, w tym zdobyciem kwalifikacji wpisanych do Zintegrowanego Rejestru Kwalifikacji.

W celu zwiększenia motywacji stażysty do efektywnej nauki zaproponowano, aby uczestnikowi stażu, o którym mowa w art. 119, po uzyskaniu dokumentu potwierdzającego nabycie wiedzy i umiejętności w terminie 12 miesięcy od ukończenia stażu, przysługiwał dodatek do stypendium w wysokości 20% zasiłku za każdy pełny miesiąc zrealizowanego stażu. Wprowadzono również możliwość uzyskania przez organizatora stażu premii w wysokości 500 zł za każdy pełny miesiąc programu stażu, zrealizowanego dla każdego skierowanego bezrobotnego, jeżeli uczestnik stażu, o którym mowa w art. 119, uzyskał w terminie 12 miesięcy od ukończenia stażu, dokument potwierdzający nabycie wiedzy i umiejętności. Premia stanowi pomoc udzielaną zgodnie z warunkami dopuszczalności pomocy *de minimis*.

Wskazano przypadki, kiedy możliwości kontynuowania stażu – dotychczas przepisy ujęte były w rozporządzeniu. Określono też zasady zwrotu kosztów poniesionych z Funduszu Pracy przez osobę, która z własnej winy nie podjęła lub przerwała realizację stażu,

Przewidziano upoważnienie ustawowe do wydania rozporządzenia obejmującego szczegółowy sposób i tryb organizacji stażu oraz warunki jego odbywania, w tym m.in. elementy wniosku

o organizację stażu, elementy umowy o organizację stażu, elementy skierowania do odbycia stażu, elementy wniosku o dodatek do stypendium, elementy wniosku o premię oraz rodzaje dołączanych do niego informacji, elementy zaświadczenia o ukończeniu stażu ze względu na konieczność zapewnienia jednolitego standardu obsługi klientów urzędów pracy i konieczność zapewnienia zgodności udzielania pomocy z warunkami dopuszczalności pomocy *de minimis*.

Zrezygnowano z dotychczasowych regulacji dotyczących przygotowania zawodowego dorosłych ze względu na duży poziom skomplikowania i trudności z praktyczną realizacją tego instrumentu. Przygotowanie zawodowe dorosłych jest instrumentem niezmiernie rzadko wykorzystywanym (42 osoby w 2023 r.), co wynika z braku zainteresowania pracodawców i osób bezrobotnych. Mając na uwadze powyższe, zdecydowano o zastąpieniu tej formy możliwością zakończenia stażu potwierdzeniem nabycia wiedzy lub umiejętności (art. 119).

### **3.3.3 Krajowy Fundusz Szkoleniowy**

W zakresie KFS, tak jak dotychczas, minister właściwy do spraw pracy corocznie ustala priorytety i plan wydatkowania środków na dany rok, w podziale na województwa. Środki KFS będą znajdować się w jednej puli, która będzie wydatkowana zgodnie z priorytetami zgłaszanymi przez: ministra właściwego ds. pracy (nie więcej, niż cztery priorytety), każde z województw do obowiązywania na jego obszarze (nie więcej niż trzy), każdy z powiatów do obowiązywania na jego obszarze (nie więcej niż jeden). Zrezygnowano z ustalania i publikowania przez ministra corocznie wzoru podziału środków KFS. Określone w planie limity środków dla województw będą ustalane w wysokości proporcjonalnej do liczby zatrudnionych. To oznacza bardziej stabilne warunki wsparcia pracodawców, ułatwiające im podejmowanie decyzji.

Rada Rynku Pracy zachowa dotychczasowe uprawnienia do opiniowania propozycji ministra w ramach ogólnych uprawnień.

W stosunku do dotychczasowych rozwiązań wzmocniono rolę partnerów społecznych w decydowaniu o przeznaczeniu środków KFS poprzez wprowadzenie możliwości opiniowania priorytetów wydatkowania zarówno na poziomie wojewódzkim, jak i powiatowym.

Regulacje te są zgodne z postulatami partnerów społecznych (uchwała nr 34 z 2017 r. strony pracowników i strony pracodawców Rady Dialogu Społecznego), aby wzmocnić rolę partnerów społecznych i województw w decydowaniu o wydatkowaniu środków KFS.

Doprecyzowano zadania samorządów w zakresie KFS. Samorząd województwa będzie określał nie więcej niż trzy priorytety otrzymał możliwość określenia nie więcej niż trzech priorytetów wydatkowania KFS. Dyrektor WUP dokonywał będzie podziału środków KFS pomiędzy powiatowe urzędy pracy w ramach limitów ustalonych dla województwa, z uwzględnieniem



potrzeb zgłaszanych przez powiatowe urzędy pracy i sytuacji na rynku pracy. Na dyrektora WUP został również nałożony obowiązek publikowania priorytetów wydatkowania KFS obowiązujących na terenie województwa (priorytety ministra, oraz – o ile zostaną zgłoszone: priorytety wojewódzkie i powiatowe). Ponadto, będzie pełnił rolę koordynatora i wspierał powiaty w realizacji zadań związanych z wydatkowaniem środków KFS w województwie, a także został zobowiązany do promowania i badania skuteczności tego instrumentu. Przepisy wzmacniają rolę samorządu województwa w gospodarowaniu limitami środków w obrębie województwa, zgodnie z oczekiwaniami wojewódzkich urzędów pracy i partnerów społecznych.

Z kolei samorząd powiatu otrzymał możliwość do określania nie więcej niż jednego priorytetu wydatkowania właściwego dla jego obszaru. Dyrektor powiatowego urzędu pracy odpowiedzialny będzie za szacowanie zapotrzebowania na środki KFS (i przesłanie tej informacji do właściwego wojewódzkiego urzędu pracy), nabór wniosków podmiotów zainteresowanych skorzystaniem ze środków KFS i ocenę tych wniosków, zawieranie umów i ich rozliczanie, prowadzenie działań kontrolnych oraz promowanie KFS i badanie skuteczności udzielonej pomocy, we współpracy z wojewódzkim urzędem pracy.

W nowym brzmieniu przepisów, aby jasno ustalić funkcję KFS:

- 1) doprecyzowano, że jest przeznaczony dla podmiotów inwestujących w kształcenie ustawiczne osób świadczących pracę oraz
- 2) podano cel jego wprowadzenia.

Jeśli chodzi o zakres podmiotowy pomocy, zwiększono dostępność środków KFS – z pomocy na kształcenie ustawiczne będą mogły skorzystać wszystkie podmioty odprowadzające składki na Fundusz Pracy lub z nich zwolnione na mocy prawa, co obejmie także samozatrudnionych oraz podmioty ustawowo zwolnione z tego obowiązku. Regulacje są zgodne z postulatami partnerów społecznych (sformułowanymi m.in. w uchwale nr 34 z 2017 r. strony pracowników i strony pracodawców Rady Dialogu Społecznego).

W związku z rozszerzeniem dostępu do środków KFS, aby pracodawcy mieli jasność co do możliwości uzyskania wsparcia, wskazano podmioty, które nie mogą skorzystać z KFS. Wyłączone z możliwości uzyskania wsparcia są:

- 1) publiczne służby zatrudnienia, lub
- 2) podmioty, które posiadają zaległości z tytułu podatków i obowiązkowo odprowadzanych składek, lub
- 3) pozostają pod zarządem komisarzycznym bądź są likwidowane, lub
- 4) naruszyły w sposób rażący jakąkolwiek umowę o przyznanie środków KFS, zawartą ze starostą rozpatrującym wniosek o przyznanie środków w okresie 3 lat poprzedzających dzień

złożenia tego wniosku, lub

- 5) podmioty zbiorowe, wobec których sąd orzekł zakaz korzystania z różnych form pomocy finansowej środkami publicznymi, przez okres, na który sąd orzekł zakaz.

Rozszerzono kategorie osób pracujących, które mogą skorzystać z kształcenia ustawicznego finansowanego z KFS, o osoby wykonujące pracę na podstawie umów cywilno-prawnych (dotychczas z KFS mogli skorzystać tylko pracodawcy zatrudniający pracowników na podstawie przepisów ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy) oraz osoby fizyczne prowadzące działalność gospodarczą – aby podmioty oferujące pracę miały większą swobodę inwestowania w podnoszenie kompetencji osób świadczących pracę. Przedmiotowe regulacje zaproponowano na skutek licznych pytań klientów, urzędów pracy i postulatów partnerów społecznych.

Jeśli wziąć pod uwagę zakres przedmiotowy pomocy, zmieniono zakres działań możliwych do sfinansowania z KFS:

- 1) zrezygnowano z finansowania określania potrzeb szkoleniowych u pracodawcy, a także z konsultacji i poradnictwa dla pracodawców – ze względu na znikome wykorzystanie KFS do tego typu działań;
- 2) pozostawiono możliwość finansowania kursów wskazanych przez wnioskodawcę oraz studiów podyplomowych;
- 3) zaproponowano finansowanie nie tylko egzaminów, ale również innych form potwierdzania wiedzy i umiejętności; w ten sposób uwzględniono m.in. nowe rozwiązania wprowadzone ustawą z 22 grudnia 2015 r. o Zintegrowanym Systemie Kwalifikacji dotyczące procedur walidacji kompetencji;
- 4) doprecyzowano, że nie ma możliwości dofinansowania z KFS szkoleń zawodowych, które zobowiązani są zapewnić pracodawcy na mocy innych przepisów, a także edukacji już finansowanej ze środków Funduszu Pracy – w celu zapewnienia efektywności netto wsparcia udzielanego z KFS. W ten sposób wyeliminowano finansowanie z KFS obligatoryjnych szkoleń BHP i ppoż., finansowanie staży podyplomowych oraz szkoleń specjalizacyjnych/specjalizacji dla lekarzy, lekarzy dentystów oraz pielęgniarek. Przepis taki zamknie także możliwości finansowania szkoleń, które musi obowiązkowo zorganizować pracodawca w niektórych zawodach regulowanych.

Pozostawiono istniejącą dotychczas możliwość finansowania z KFS badań lekarskich i psychologicznych oraz ubezpieczeń od następstw nieszczęśliwych wypadków w związku z podejmowanym udziałem w kształceniu ustawicznym.

Zmieniono warunki udzielenia wsparcia, wprowadzając większe niż dotychczas ograniczenia w wysokości dofinansowania kształcenia ustawicznego:

- 1) zmniejszono limit dofinansowania i zrezygnowano ze sztywnego ustalania wartości dofinansowania:
  - a) dofinansowanie do wysokości 70% kosztów kształcenia ustawicznego co do zasady będą mogły otrzymać z KFS wszystkie podmioty,
  - b) dofinansowanie do wysokości 90% kosztów będą mogły otrzymać mikropodmioty (dla których w dniu złożenia wniosku zatrudnionych jest nie więcej niż 9 osób) bądź podmioty niezatrudniające pracowników;
- 2) zmniejszono kwotę, jaką można przyznać rocznie na jednego uczestnika kształcenia ustawicznego, z 300% do 200% przeciętnego wynagrodzenia; ponadto doprecyzowano, że chodzi o limitowaną wysokość dofinansowania kosztów kształcenia dla konkretnej osoby, a nie o średnią wyliczaną na jednego uczestnika w firmie (w konsekwencji kontrola będzie dotyczyć wydatkowania środków na konkretne osoby, znane z imienia i nazwiska);
- 3) zaproponowano ograniczenie w postaci maksymalnej wysokości dofinansowania w roku dla jednego wnioskodawcy w zależności od wielkości wnioskodawcy:
  - a) czterokrotność przeciętnego wynagrodzenia – w przypadku podmiotów niezatrudniających pracowników albo mikro-podmiotów (w których zatrudnionych jest nie więcej niż 9 osób);
  - b) ośmiokrotność przeciętnego wynagrodzenia – 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 49 osób;
  - c) dwunastokrotność przeciętnego wynagrodzenia – w przypadku podmiotów, które zatrudniają w dniu złożenia wniosku o środki KFS w przeliczeniu na pełny wymiar czasu pracy więcej niż 49 osób, jednak nie więcej niż 249 osób;
  - d) czternastokrotność przeciętnego wynagrodzenia – w przypadku podmiotów, które zatrudniają w dniu złożenia wniosku o środki KFS w przeliczeniu na pełny wymiar czasu pracy więcej niż 249 osób.

Zaproponowane ograniczenia mają na celu bardziej racjonalne wydatkowanie środków publicznych i są zgodne z postulatami urzędów pracy oraz partnerów społecznych (w tym z uchwałą nr 34 strony pracowników i strony pracodawców Rady Dialogu Społecznego). Zwiększenie wkładu wnioskodawcy ma pomóc sfinansować działania rzeczywiście dla niego niezbędne. Proponowane limity wsparcia dla osób i firm pozwolą uniknąć finansowania wniosków pojedynczych podmiotów konsumujących większość środków KFS przyznanych na dany powiat, a tym samym na udzielenie pomocy większej liczbie podmiotów w przypadkach, gdy środki KFS są zbyt niskie, aby zaspokoić wszystkie potrzeby. Możliwość niższego dofinansowania niż kwota

maksymalna na wniosek przedsiębiorców stwarza także szanse na wsparcie firm, które chcą uniknąć przekroczenia limitu dotyczącego pomocy *de minimis*.

Doprecyzowano, że środki KFS mogą być przeznaczone na działania, które się jeszcze nie rozpoczęły, w celu zapewnienia efektywności netto (aby KFS nie zastępował środków, które już zainwestował pracodawca).

Doprecyzowano, że tylko podmiot będący przedsiębiorcą obowiązują przepisy o pomocy *de minimis*, aby wykluczyć wątpliwości niektórych urzędów pracy, czy pracodawca niepodlegający regułom pomocy *de minimis* może skorzystać ze środków KFS.

Wprowadzono przepis, w którym powiązano udzielenie wsparcia z KFS z utrzymaniem w zatrudnieniu lub w innej formie pozostawania na rynku pracy osób, które korzystają ze wsparcia – aby zapewnić racjonalność poniesionych wydatków oraz osiągnięcie celu wsparcia z KFS. Przepis jest zgodny z postulatami urzędów pracy i partnerów społecznych. W przepisie sprecyzowano też wymagany okres (3 miesiące) zatrudnienia, prowadzenia działalności lub świadczenia pracy po zakończeniu usług finansowanych z KFS (za niedotrzymanie tego warunku będą grozić sankcje).

Zadbano o jakość usług finansowanych z KFS oraz racjonalność i transparentność wydatkowania środków:

- 1) wskazano zasady wyboru przez podmiot, któremu przyznano wsparcie z KFS, realizatora dofinansowywanych działań (konkurencyjności, równego traktowania i przejrzystości). W ten sposób firmy prywatne, które nie muszą stosować ustawy z dnia 29 stycznia 2004 r. – Prawo zamówień publicznych są zobowiązane do rozeznania rynku usług i racjonalnego oraz transparentnego wyboru realizatora kształcenia ustawicznego. Przepis podyktowany jest dużą liczbą zgłaszanych wątpliwości co do konieczności stosowania ustawy z dnia 29 stycznia 2004 r. – Prawo zamówień publicznych i zasady konkurencyjności;
- 2) wprowadzono konieczność posiadania przez instytucję realizującą kurs finansowany z KFS wpisu do Bazy Usług Rozwojowych prowadzonej przez PARP, co zwiększa szanse na korzystanie z profesjonalnie przygotowanej oferty szkolenia. Przepis ma na celu zapewnienie odpowiedniej jakości finansowanych kursów; jest zgodny z postulatami urzędów pracy i partnerów społecznych;
- 3) zaproponowano wyeliminowanie powiązań osobowych i kapitałowych między podmiotem otrzymującym wsparcie kształcenia ustawicznego a firmami realizującymi usługę finansowaną z KFS – w celu przeciwdziałania złym praktykom, w odpowiedzi na postulaty zgłaszane przez urzędy pracy i partnerów społecznych;
- 4) celem uproszczenia rozwiązań zrezygnowano z regulowania kwestii zawierania umowy

pomiędzy pracownikiem i pracodawcą wnioskującym o środki KFS na kształcenie ustawiczne, pozostawiając tę sferę do uzgodnienia między stronami na gruncie ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy.

Zmieniono uregulowania dotyczące rozliczeń finansowych w zakresie KFS:

- 1) doprecyzowano zasady zwrotu dofinansowania, w wyniku analizy uwag i pytań zgłaszanych przez powiatowe urzędy pracy, które sygnalizowały zbyt wąskie możliwości żądania zwrotu zainwestowanych środków KFS;
- 2) rozszerzono katalog przypadków, w których wnioskodawca zwraca wydatkowane przez urząd środki KFS (lub ich część). Środki te podlegają zwrotowi w ciągu 30 dni od doręczenia wezwania z powiatowego urzędu pracy, w sytuacji, gdy nie zostanie osiągnięty cel wsparcia:
  - a) osoba, na której kształcenie ustawiczne przyznano finansowanie z winy pracodawcy nie podejmie lub nie ukończy tego kształcenia, czy też nie przystąpi do potwierdzenia nabytej wiedzy i umiejętności lub uzyskania certyfikatu,
  - b) środki KFS zostały wydatkowane niezgodnie z umową,
  - c) pracodawca nie utrzyma w zatrudnieniu osoby, na której kształcenie ustawiczne przeznaczone były środki KFS, a w przypadku osób pracujących na podstawie umów cywilnoprawnych – nie zawrze odpowiedniej umowy na dalsze świadczenie pracy,
  - d) podmiot nie kontynuuje działalności, jeśli finansowane było kształcenie samego pracodawcy/jednoosobowego przedsiębiorcy.

Rozszerzono możliwości przeprowadzenia przez urzędy pracy kontroli wydatkowania środków KFS. Kontroli będzie mógł podlegać nie tylko podmiot, który otrzymał wsparcie, ale również instytucja realizująca usługi finansowane z KFS. Przepis wprowadzono na wniosek urzędów pracy, aby zapobiegać nadużyciom ze strony instytucji, do których ostatecznie trafiają środki publiczne.

O środki KFS będą mogli ubiegać się także pracodawcy realizujący programy zwolnień monitorowanych.

Wprowadzono obowiązek składania wniosków o dofinansowanie jedynie w postaci elektronicznej za pośrednictwem indywidulowanego konta, do powiatowego urzędu pracy właściwego ze względu na siedzibę podmiotu ubiegającego się o pomoc albo adresu prowadzenia działalności.

Ustawa zawiera delegację do wydania rozporządzenia w sprawie KFS. Regulować ono będzie szerszy obszar niż dotychczas. Oprócz elementów wniosku i umowy o sfinansowanie działań ze środków KFS, określone zostaną dodatkowe informacje jakie będą wymagane do dołączenia

do wniosku oraz procedury naboru wniosków o dofinansowanie. Celem wprowadzonych zmian jest ujednolicenie praktyk urzędów pracy w procesie naboru wniosków. Zmiany wprowadzono w wyniku konsultacji i uwag zgłaszanych przez urzędy pracy oraz partnerów społecznych w celu efektywnego wsparcia osób pracujących w rozwijaniu ich umiejętności, w tym umiejętności cyfrowych.

Doprecyzowano kwestie podnoszenia kwalifikacji przez wszystkich pracowników publicznych służb zatrudnienia i OHP, w tym uczestniczenia w szkoleniach i innych formach doskonalenia zawodowego. Podniesiono roczny limit kosztów szkoleń i studiów, w tym studiów podyplomowych finansowanych z Funduszu Pracy dla jednej osoby, z 150% do 200% przeciętnego wynagrodzenia (wydatki będą ponoszone w ramach posiadanych limitów). Wskazano, że z Funduszu Pracy będą mogły być sfinansowane szkolenia, studia, studia podyplomowe, dotyczące realizacji zadań wynikających bezpośrednio lub pośrednio z ustawy (nie zawiązując tej grupy wyłącznie do osób pracujących bezpośrednio z klientami).

#### **4. SUBSYDIA ZATRUDNIENIOWE**

##### **4.1 Prace interwencyjne i inne rodzaje subsydiowanego zatrudnienia**

W zakresie prac interwencyjnych zaproponowano wprowadzenie jednego rodzaju prac interwencyjnych z okresem od 3 do 12 miesięcy refundacji i okresem zatrudnienia po okresie refundacji trwającym przez połowę okresu, przez który przysługiwała refundacja, rezygnację ze zróżnicowania wymiaru czasu pracy (wprowadzono pełny wymiar czasu pracy) oraz wysokości należnej refundacji.

Zgodnie z projektem ustawy starosta zwraca pracodawcy, który zatrudnił w ramach prac interwencyjnych w pełnym wymiarze czasu pracy na okres od 3 do 12 miesięcy skierowanych bezrobotnych, część kosztów poniesionych na wynagrodzenia, nagrody oraz składki na ubezpieczenia społeczne skierowanych bezrobotnych w wysokości nieprzekraczającej kwoty minimalnego wynagrodzenia za pracę i składek na ubezpieczenia społeczne od refundowanego wynagrodzenia za każdą osobę bezrobotną. Jednocześnie utrzymano możliwość kierowania do prac interwencyjnych do przedsiębiorcy niezatrudniającego pracowników.

Pracodawca jest obowiązany, do utrzymania w zatrudnieniu skierowanego bezrobotnego przez okres połowy okresu refundacyjnego po zakończeniu refundacji, a niewywiązanie się z tego warunku lub naruszenie innych warunków umowy powoduje obowiązek zwrotu uzyskanej pomocy wraz z odsetkami ustawowymi naliczonymi od całości uzyskanej pomocy od dnia otrzymania pierwszej refundacji.

W przypadku rozwiązania umowy o pracę przez skierowanego bezrobotnego, rozwiązania z nim umowy o pracę na podstawie art. 52 albo art. 53 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy lub wygaśnięcia stosunku pracy skierowanego bezrobotnego w trakcie okresu objętego refundacją albo przed upływem okresu utrzymania zatrudnienia po okresie refundacji, urząd pracy kieruje na zwolnione stanowisko pracy innego bezrobotnego. W przypadku odmowy przyjęcia skierowanego bezrobotnego na zwolnione stanowisko pracy, pracodawca zwraca uzyskaną pomoc w całości wraz z odsetkami ustawowymi. W przypadku braku możliwości skierowania bezrobotnego przez urząd pracy na zwolnione stanowisko pracy, pracodawca nie zwraca uzyskanej pomocy.

W zakresie robót publicznych nie wprowadzono zasadniczych zmian w porównaniu do przepisów dotychczas obowiązujących.

W stosunku do aktualnie obowiązujących przepisów wprowadzono zakaz organizowania prac interwencyjnych i robót publicznych w biurach poselskich i senatorskich. Brak jest bowiem uzasadnienia, by w sytuacji, gdy na prowadzenie tych biur posłowie i senatorowie otrzymują już środki publiczne, otrzymywali jeszcze wsparcie na zatrudnienie pracowników finansowane z Funduszu Pracy. Środki Funduszu Pracy powinny służyć wsparciu lokalnych pracodawców i przedsiębiorców, którzy bez dodatkowych środków nie mogliby pozwolić sobie na zatrudnienie pracownika. Ryczałt przekazywany na finansowanie biur jest wystarczający nie tylko na sfinansowanie wynajmu lokalu, ale również na opłacenie wynagrodzeń pracowników. Wprowadzono również zakaz kierowania bezrobotnego do prac interwencyjnych i robót publicznych, jeżeli w okresie ostatnich 90 dni, bezrobotny był zatrudniony w ramach tych prac lub robót u danego pracodawcy. Regulacja ta ma zapobiegać kierowaniu tych samych osób wielokrotnie do tych samych pracodawców a tym samym umożliwić szerszej grupie osób skorzystanie ze wskazanych instrumentów wsparcia a ponadto zapobiegać tendencji do przerzucania przez tych samych pracodawców kosztów zatrudniania własnych pracowników na Fundusz Pracy.

Analogicznie jak to jest unormowane w aktualnie obowiązujących przepisach starosta zwraca organizatorowi robót publicznych, który zatrudniał skierowanych bezrobotnych przez okres do 6 miesięcy, część kosztów poniesionych na wynagrodzenia, nagrody oraz składki na ubezpieczenia społeczne bezrobotnych w wysokości nieprzekraczającej kwoty ustalonej jako iloczyn liczby zatrudnionych oraz 50% przeciętnego wynagrodzenia. Naruszenie warunków umowy w zakresie zatrudniania bezrobotnego przez okres trwania robót publicznych powoduje obowiązek zwrotu uzyskanych refundacji wraz z odsetkami ustawowymi naliczonymi od całości

uzyskanych refundacji. Jednocześnie przewidziano tutaj analogiczny system uzupełniania stanowiska pracy jak przy pracach interwencyjnych.

Kolejnym nowym rozwiązaniem w stosunku do aktualnych przepisów jest ograniczenie możliwości złożenia wniosku o organizację prac interwencyjnych i robót publicznych co do niektórych podmiotów. Wniosek może złożyć podmiot:

- 1) jeżeli osoby reprezentujące podmiot ubiegający się o organizację prac interwencyjnych lub robót publicznych lub osoby nim zarządzające w okresie ostatnich 2 lat nie były prawomocnie skazane za przestępstwo składania fałszywych zeznań lub oświadczeń, przestępstwo przeciwko wiarygodności dokumentów lub przeciwko obrotowi gospodarczemu i interesom majątkowym w obrocie cywilnoprawnym, przestępstwo przeciwko prawom osób wykonujących pracę zarobkową, na podstawie ustawy z dnia 6 czerwca 1997 r. – Kodeks karny, przestępstwo skarbowe na podstawie ustawy z dnia 10 września 1999 r. – Kodeks karny skarbowy (Dz. U. z 2024 r. poz. 628 i 850) lub za odpowiedni czyn zabroniony określony w przepisach prawa obcego;
- 2) który na dzień złożenia wniosku nie zalega z:
  - a) wypłacaniem wynagrodzeń pracownikom, z opłacaniem należnych składek na ubezpieczenia społeczne, ubezpieczenie zdrowotne, Fundusz Pracy, Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych, Fundusz Solidarnościowy i Fundusz Emerytur Pomostowych oraz z wpłatami na Państwowy Fundusz Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych,
  - b) opłacaniem należnych składek na ubezpieczenie społeczne rolników lub na ubezpieczenie zdrowotne,
  - c) opłacaniem innych danin publicznych.

Potwierdzenie powyższych okoliczności następuje na podstawie oświadczenia. Oświadczenie, będzie składane pod rygorem odpowiedzialności karnej za składanie fałszywych oświadczeń. Oświadczenie to składają osoby uprawnione do złożenia wniosku lub osoby reprezentujące wnioskodawcę, osoby zarządzające wnioskodawcą albo osoby uprawnione do działania w ich imieniu. Złożenie niezgodnego z prawdą oświadczenia powoduje obowiązek zwrotu uzyskanej pomocy wraz z odsetkami ustawowymi naliczonymi od całości uzyskanej pomocy od dnia otrzymania pierwszej refundacji, w terminie 30 dni od dnia doręczenia wezwania starosty.

W projekcie ustawy o rynku pracy i służbach zatrudnienia pozostawiono instrument umożliwiający staroście zwrot kosztów podmiotowi prowadzącemu dom pomocy społecznej albo jednostce organizacyjnej wspierania rodziny i pieczy zastępczej za zatrudnienie skierowanych



bezrobotnych lub poszukujących pracy. W projekcie ustawy o rynku pracy i służbach zatrudnienia wprowadzono zmianę w stosunku do ustawy o promocji zatrudnienia (w art. 140 projektu ustawy o rynku pracy i służbach zatrudnienia), która została podyktowana tym, że starosta de facto nie będzie mógł zwrócić całości kosztów z uwagi na to, że poza wypłatą wynagrodzenia, pracodawca ponosi dodatkowe koszty w postaci składek na ubezpieczenia społeczne. Biorąc pod uwagę powyższe, użycie zwrotu „część kosztów” jest bardziej precyzyjne i nie wprowadza w błąd beneficjenta pomocy, ponieważ zwrot kosztów poniesionych na wynagrodzenia, nagrody oraz składki na ubezpieczenia społeczne, w wysokości uprzednio uzgodnionej w umowie, nie może przekroczyć jednak kwoty ustalonej jako iloczyn liczby zatrudnionych w miesiącu w przeliczeniu na pełny wymiar czasu pracy oraz wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę. Zatem zwrot kosztów (w tym koszt wynagrodzenia oraz koszt nagród i składek na ubezpieczenie społeczne) za jedną osobę bezrobotną lub poszukującą pracy zatrudnioną na pełen etat przez ww. podmioty, zgodnie z przywołanym przepisem nie może przekroczyć wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę (tj. od 1 lipca 2024 r. 4 300 zł).

Dodatkowo wskazano, że w przypadku, gdy podmiotem prowadzącym dom pomocy społecznej jest gmina lub powiat koszty zwracane są bezpośrednio do domu pomocy społecznej. Natomiast, jeżeli umowa o zwrot kosztów w powyższym przypadku nie będzie mogła zostać zawarta, to wówczas dana forma wsparcia udzielona zostanie na podstawie porozumienia. Porozumienie będzie mogło być stosowane w przypadku, gdy zarówno po stronie urzędu pracy, jak i domu pomocy społecznej wystąpi ten sam podmiot. Powyższe doprecyzowanie przepisu podyktowane zostało licznymi zapytaniami urzędów pracy w sprawie zawierania umów, w przypadku, gdy zarówno po stronie podmiotu prowadzącego, jak i po stronie urzędu występuje starosta.

W zakresie świadczenia aktywizacyjnego co do zasady pozostawiono dotychczasowe regulacje. Świadczenie aktywizacyjne będzie przysługiwać przez okres 12 miesięcy w wysokości:

- 1) połowy minimalnego wynagrodzenia za pracę miesięcznie, w przypadku zatrudnienia skierowanego bezrobotnego, poszukującego pracy niezatrudnionego i niewykonyującego innej pracy zarobkowej w pełnym wymiarze czasu pracy;
- 2) jednej czwartej minimalnego wynagrodzenia za pracę miesięcznie, w przypadku zatrudnienia bezrobotnego rodzica powracającego na rynek pracy po przerwie związanej z wychowywaniem dziecka lub bezrobotnego powracającego na rynek pracy po przerwie związanej ze sprawowaniem opieki nad osobą zależną w co najmniej połowie wymiaru czasu pracy.

Pracodawca po upływie okresu przysługiwania świadczenia aktywizacyjnego, zatrudnia skierowanego bezrobotnego lub poszukującego pracy przez okres 6 miesięcy.

W zakresie refundacji wynagrodzeń i składek na ubezpieczenia społeczne za zatrudnionych bezrobotnych, którzy ukończyli co najmniej 50 r.ż. przepisy stanowią modyfikację aktualnych przepisów w tym zakresie. Planuje się, że dofinansowanie będzie przysługiwało za zatrudnienie skierowanego bezrobotnego, który ukończył 50 rok życia, a nie ukończył 60 lat – w przypadku kobiety lub 65 lat – w przypadku mężczyzny, albo poszukującego pracy, który ukończył 60 lat – w przypadku kobiety lub 65 lat – w przypadku mężczyzny. Tak jak obecnie dofinansowanie wynagrodzenia będzie przysługiwało w kwocie określonej w umowie, nie wyższej jednak niż połowa minimalnego wynagrodzenia za pracę miesięcznie obowiązującego w dniu zawarcia umowy, za każdego zatrudnionego bezrobotnego. Dofinansowanie wynagrodzenia będzie przysługiwało przez okres 12 miesięcy – w przypadku bezrobotnego, albo 1 miesiąca – w przypadku poszukującego pracy. Pracodawca lub przedsiębiorca po upływie okresu przysługiwania dofinansowania wynagrodzenia będzie obowiązany do dalszego zatrudniania emeryta przez okres 1 miesiąca – w przypadku poszukującego pracy, albo 6 miesięcy – w przypadku bezrobotnego. Ze wsparcia w zatrudnianiu seniorów nie będzie mógł skorzystać pracodawca, u którego senior był zatrudniony lub dla którego wykonywał inną pracę zarobkową bezpośrednio przed zarejestrowaniem jako poszukujący pracy. Powyższe rozwiązanie ma celu ograniczenie ryzyka ewentualnych nadużyć w zakresie możliwości uzyskania dofinansowania z powiatowych urzędów pracy przez przedsiębiorców za zatrudnienie seniora. Z uwagi na trudną sytuację materialną osób starszych, wsparcie będzie mogło być kierowane także do osób z ustalonym prawem do emerytury czy renty.

#### **4.1.2. Prace społecznie użyteczne**

Propozycja zmian ma charakter doprecyzowujący i bazuje w dużej mierze na dotychczasowym brzmieniu przepisu art. 73a ustawy o promocji zatrudnienia.

Przepisy ustawy regulują organizację i realizację tej formy pomocy, która kierowana jest do osób bezrobotnych korzystających ze świadczeń pomocy społecznej.

Zgodnie z proponowanym brzmieniem przepisu prace społecznie użyteczne mogą być organizowane na rzecz społeczności lokalnej przez gminę w: jednostkach organizacyjnych pomocy społecznej, w podmiotach ekonomii społecznej, o których mowa w ustawie o ekonomii społecznej, w organizacjach lub instytucjach statutowo zajmujących się pomocą charytatywną lub

na rzecz społeczności lokalnej oraz w podmiotach systemu oświaty, o których mowa w art. 2 ustawy z dnia 14 grudnia 2016 r. – Prawo oświatowe.

Z uwagi na to, że prace społecznie użyteczne odbywają się bez nawiązywania stosunku pracy, projekt obok wymiaru godzinowego wprowadza maksymalny okres realizacji tej formy wsparcia wynoszący 180 dni w roku kalendarzowym. Rozwiązanie to ma na celu zbliżenie do rynku pracy osób wykluczonych społecznie, jak i oddalonych od rynku pracy i umożliwienie dłuższego okresu aktywizacji zawodowej tych osób.

Osobom wykonującym prace społecznie użyteczne przysługuje świadczenie wypłacane przez gminę, które jest refundowane ze środków Funduszu Pracy do 60% minimalnej kwoty świadczenia, a w przypadku, gdy osoby uprawnione do wykonywania prac społecznie użytecznych skierowane zostaną do wykonania tych prac na rzecz opiekunów osób niepełnosprawnych świadczenie jest refundowane do wysokości 100% minimalnej kwoty świadczenia. Projekt dopuszcza możliwość finansowania przysługującego osobie świadczenia w całości z budżetu gminy.

Jednocześnie proponuje się podwyższenie minimalnej kwoty świadczenia wypłacanego osobom wykonującym prace społecznie użyteczne. Będzie ono przysługiwało w wysokości nie niższej niż wysokość minimalnej stawki godzinowej ogłaszanej na podstawie ustawy z dnia 10 października 2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę (Dz. U z 2020 r. poz.2207) za każdą godzinę wykonywania prac społecznie użytecznych.

Zmiana ta nie spowoduje zwiększenia wydatków środków z Funduszu Pracy, gdyż finansowanie prac społecznie użytecznych będzie dokonywane w ramach środków przewidzianych na realizację form pomocy w planie finansowym Funduszu Pracy.

W trakcie realizacji tej formy pomocy starosta może sfinansować koszty przejazdu w związku z wykonywaniem przez bezrobotnego prac społecznie użytecznych.

W ramach uproszczeń zrezygnowano z wydania rozporządzenia w sprawie organizowania prac społecznie użytecznych.

#### **4.1.3. Wsparcie zatrudnienia osób w szczególnej sytuacji**

W ramach programu „Za życiem” rozszerzono wsparcie dla poszukujących pracy opiekunów osób niepełnosprawnych, którzy będą mogli korzystać ze wszystkich form wsparcia na takich samych zasadach jak osoby bezrobotne.

W przypadku bezrobotnych, poszukujących pracy niezatrudnionych i niewykonyujących innej pracy zarobkowej, opiekunów osób niepełnosprawnych zachowano na takich samych zasadach jak obecnie możliwość refundacji pracodawcy lub przedsiębiorcy przez okres do 6 miesięcy części

kosztów poniesionych na wynagrodzenia, nagrody oraz składki na ubezpieczenia społeczne za bezrobotnych, poszukujących pracy niezatrudnionych i niewykonujących innej pracy zarobkowej, opiekunów osoby niepełnosprawnej, w wysokości nieprzekraczającej kwoty ustalonej jako iloczyn liczby zatrudnionych oraz kwoty połowy minimalnego wynagrodzenia za pracę i składek na ubezpieczenia społeczne. Przewidziano obowiązek utrzymania w zatrudnieniu bezrobotnego przez okres połowy okresu refundacyjnego po zakończeniu refundacji pod rygorem zwrotu pomocy oraz system uzupełniania stanowiska pracy analogiczny jak przy pracach interwencyjnych.

Grant na utworzenie stanowiska pracy zdalnej w rozumieniu art. 67<sup>18</sup> ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy jest uregulowaniem bazującym na aktualnym instrumencie. Grant może być przyznany pracodawcy lub przedsiębiorcy na utworzenie stanowiska pracy zdalnej dla skierowanego bezrobotnego. W stosunku do aktualnego stanu prawnego poszerzono zakres podmiotowy stosowania instrumentu (obecnie grant może być przyznany jedynie dla bezrobotnych powracających na rynek pracy posiadających dziecko w wieku do 6 lat lub osób opiekujących się osobą zależną oraz opiekunów osób niepełnosprawnych). Grant będzie przysługiwał w kwocie nie wyższej niż 3-krotność minimalnego wynagrodzenia (zgodnie z aktualnymi przepisami jest to 6-krotność minimalnego wynagrodzenia albo 12-krotność minimalnego wynagrodzenia w przypadku bezrobotnych opiekunów osób niepełnosprawnych).

Biorąc po uwagę dotychczas małe zainteresowanie tą formą pomocy rozszerzono zakres podmiotowy stosowania tej formy pomocy przy jednoczesnym obniżeniu i ujednoliceniu wysokości grantu. (w 2023 r. przyznany został 1 grant na telepracę w wysokości 20 000 zł za zatrudnienie skierowanego bezrobotnego powyżej 30 roku życia, oraz nie został przyznany żaden grant dla opiekuna osoby niepełnosprawnej).

W związku z uwzględnieniem przedsiębiorstw rodzinnych w przyznawaniu i rozliczaniu form pomocy finansowanych z Funduszu Pracy zrezygnowano z ograniczenia w udzielaniu grantu dla bezrobotnego będącego małżonkiem, rodzicem pracodawcy lub przedsiębiorcy.

Zwrot grantu będzie następował:

- 1) w kwocie proporcjonalnej do okresu, w którym nie utrzymano bezrobotnego w zatrudnieniu wraz z odsetkami ustawowymi;
- 2) w kwocie odpowiadającej niewykorzystanej części grantu albo w całości wraz z odsetkami ustawowymi naliczonymi od dnia otrzymania grantu – w przypadku wykorzystania grantu niezgodnie z umową lub jego niewykorzystania.

Jednocześnie, przewidziano tutaj analogiczny system uzupełniania stanowiska pracy jak przy

pracach interwencyjnych.

W projekcie utrzymano formę pomocy w postaci świadczenia aktywizacyjnego za zatrudnienie w pełnym wymiarze czasu pracy skierowanego bezrobotnego rodzica powracającego na rynek pracy po przerwie związanej z wychowywaniem dziecka lub bezrobotnego powracającego na rynek pracy po przerwie związanej ze sprawowaniem opieki nad osobą zależną. Świadczenie aktywizacyjne przysługuje przez okres 12 miesięcy w wysokości połowy minimalnego wynagrodzenia za pracę miesięcznie, w przypadku zatrudnienia skierowanego bezrobotnego w pełnym wymiarze czasu pracy.

Pracodawca po upływie okresu przysługiwania świadczenia aktywizacyjnego ma obowiązek zatrudniania skierowanego bezrobotnego przez okres 6 miesięcy.

W zakresie refundacji bezrobotnemu kosztów opieki nad dzieckiem lub osobą zależną zachowano w zasadzie wszystkie dotychczasowe przepisy. Dodatkowo, wydłużono możliwość refundacji kosztów opieki nad dzieckiem niepełnosprawnym do ukończenia przez nie 18 lat. Refundacja kosztów przysługuje w wysokości nie wyższej niż połowa zasiłku dla bezrobotnych, na każde dziecko, jeżeli bezrobotny podejmie pracę, inną pracę zarobkową lub zostanie skierowany do innej formy pomocy określonej w ustawie, oraz pod warunkiem osiągania z tego tytułu miesięcznie przychodów nieprzekraczających minimalnego wynagrodzenia za pracę. Refundacja przysługuje na okres do 6 miesięcy lub okres realizacji formy pomocy. Dodatkowo, na takich samych zasadach, możliwa jest refundacja kosztów opieki nad osobą zależną.

## **5. WSPIERANIE AKTYWNOŚCI BEZROBOTNYCH**

### **5.1 Bon stażowy**

Zrezygnowano z bonu stażowego jako oddzielnego instrumentu adresowanego do osób bezrobotnych do 30 roku życia. Dotychczas bon stażowy mógł być przyznawany osobie bezrobotnej do 30 roku życia na jej wniosek. Bon stażowy stanowił gwarancję skierowania do odbycia stażu u pracodawcy wskazanego przez bezrobotnego na okres 6 miesięcy, który zobowiązał się do zatrudnienia bezrobotnego po zakończeniu stażu przez okres również 6 miesięcy.

Staż dla osób młodych do 30 roku życia na podobnych zasadach może być realizowany w ramach standardowego stażu. Wprowadzone zmiany w ramach stażu niniejszym projektem ustawy pozwalają na realizację wsparcia dla osób młodych bez konieczności zastosowania dodatkowego instrumentu w postaci bonu stażowego.

## **5.2 Wspieranie przedsiębiorczości i tworzenia nowych stanowisk pracy**

W projekcie ustawy zostały uregulowane formy pomocy obejmujące dofinansowanie podjęcia działalności gospodarczej, refundację kosztów wyposażenia lub doposażenia stanowiska pracy, jednorazowe środki na założenie lub na przystąpienie do spółdzielni socjalnej, formy pomocy przeznaczone dla spółdzielni socjalnych i przedsiębiorstw społecznych, tj. środki na utworzenie stanowiska pracy oraz środki na finansowanie kosztów wynagrodzenia, a także pożyczki na podjęcie działalności gospodarczej, pożyczki na utworzenie stanowiska pracy i na dostosowanie stanowiska pracy do pracy zdalnej.

Pozostawiono dotychczasowe kategorie uprawnionych do skorzystania ze wskazanych form pomocy.

## **5.3 Dofinansowanie podjęcia działalności gospodarczej**

Projekt ustawy przewiduje, że jednorazowe środki na podjęcie działalności gospodarczej, zwane w ustawie dofinansowaniem podjęcia działalności gospodarczej, mogą być przyznawane na dotychczasowym poziomie, tj. maksymalnie do 6-krotności przeciętnego wynagrodzenia.

Nowym rozwiązaniem jest umożliwienie staroście określenia dodatkowych warunków w zakresie przyznawania dofinansowania podjęcia działalności gospodarczej dotyczących rodzaju planowanej działalności gospodarczej lub kategorii osób ubiegających się o dofinansowanie. Starosta określając dodatkowe warunki zobowiązany jest do uwzględnienia specyfiki lokalnego rynku pracy, w tym wielkości i struktury bezrobocia oraz przewidywanej kwoty środków na formy wsparcia (zarówno z Funduszu Pracy, jak i pochodzących z projektów dofinansowanych z EFS+). Określone przez starostę dodatkowe warunki muszą uzyskać pozytywną opinię powiatowej rady rynku pracy.

Wprowadzone zostały także przepisy dotyczące warunków, jakie winna spełniać osoba, która składa wniosek o dofinansowanie podjęcia działalności gospodarczej. Warunki te były dotychczas uregulowane w rozporządzeniu w sprawie dokonywania z Funduszu Pracy refundacji kosztów wyposażenia lub doposażenia stanowiska pracy oraz przyznawania środków na podjęcie działalności gospodarczej.

Do warunków umożliwiających ubieganie się o dofinansowanie podjęcia działalności gospodarczej należy m.in. brak skazania za przestępstwo składania fałszywych zeznań lub oświadczeń, przestępstwo przeciwko wiarygodności dokumentów lub przeciwko obrotowi gospodarczemu i interesom majątkowym w obrocie cywilnoprawnym, na podstawie ustawy z dnia 6 czerwca 1997 r. – Kodeks karny lub za przestępstwo skarbowe na podstawie ustawy z dnia

10 września 1999 r. – Kodeks karny skarbowy w okresie 2 lat przed złożeniem wniosku o dofinansowanie.

Wprowadzono nowy przepis dotyczący weryfikowania przez starostę spełnienia warunków na podstawie posiadanych przez niego danych, rejestrów publicznych, informacji posiadanych przez inne podmioty publiczne, do których ma dostęp lub oświadczeń złożonych przez wnioskodawcę. Powyższy przepis powinien zapobiec zdarzającym się w praktyce sytuacjom wymagania od ubiegających się o środki zaświadczeń od instytucji, do danych których PUP ma dostęp. Uporządkowano kwestię dotyczącą oświadczeń, które zgodnie z projektem ustawy będą składane pod rygorem odpowiedzialności karnej.

W projekcie ustawy wprowadzono przepis wskazujący, że zaproponowanie zabezpieczenia w jednej lub kilku formach jest uprawnieniem osoby podpisującej umowę, a starosta może odmówić przyjęcia zaproponowanego zabezpieczenia tylko w przypadku, gdy uzna wskazane zabezpieczenie za niewystarczające na pokrycie zobowiązań, które mogą powstać w związku z nieprawidłową realizacją umowy o dofinansowanie. Takie rozwiązanie powinno zabezpieczyć interesy uprawnionych, ponieważ w praktyce zdarzało się, że PUP ograniczały możliwość skorzystania z form zabezpieczeń wynikających z przepisów do wybranych przez siebie.

W projekcie ustawy uregulowane zostały podstawowe obowiązki osoby, która otrzymała dofinansowanie podjęcia działalności gospodarczej. Należy do nich wykonywanie działalności gospodarczej przez okres co najmniej 12 miesięcy, rozliczenie otrzymanych środków i zwrot niewykorzystanych środków. Utrzymano rozwiązanie dotyczące możliwości zawieszenia działalności gospodarczej na okres nie dłuższy niż 6 miesięcy.

Wprowadzono przepis dotyczący obowiązku zwrotu równowartości podatku, o którym mowa w ustawie z dnia 11 marca 2004 r. o podatku od towarów i usług (Dz. U. z 2024 r. poz. 361) dotyczącego zakupionych towarów i usług w ramach umowy o dofinansowanie podjęcia działalności gospodarczej. Dotychczas obowiązujący przepis zobowiązywał osobę, która otrzymała dofinansowanie, do zwrotu podatku od towarów i usług, jeżeli złożyła deklarację podatkową dotyczącą podatku od towarów i usług obejmującą towary lub usługi sfinansowane w ramach środków na podjęcie działalności gospodarczej. Istniała również możliwość złożenia przez osobę, która otrzymała dofinansowanie, oświadczenia, że nie będzie się ubiegała o zwrot podatku od towarów i usług nabytych w ramach dofinansowania.

Nowy przepis nakłada obowiązek zwrotu równowartości podatku od towarów i usług przez osobę, która otrzymała dofinansowanie podjęcia działalności gospodarczej w przypadku nabycia przez nią prawa do obniżenia podatku od towarów i usług należnego o kwotę podatku naliczonego,

niezależnie od tego, czy faktycznie ubiegała się o zwrot/odliczenie podatku od towarów i usług zakupionych w ramach dofinansowania.

Celem wskazanej regulacji jest ograniczenie nadużyć w tym zakresie. Obowiązek zwrotu równowartości podatku od towarów i usług powinien być zrealizowany w terminie nie dłuższym niż 90 dni od dnia złożenia pierwszej deklaracji podatkowej dotyczącej podatku od towarów i usług, w której kwota tego podatku mogła być wykazana do odliczenia. Zrezygnowano z dotychczasowej możliwości określenia terminu zwrotu na poziomie umowy, aby PUP nie skracały tych terminów nadmiernie.

Nowym rozwiązaniem jest wprowadzenie przepisu o obowiązku zapłaty odsetek ustawowych w przypadku nieterminowego zwrotu do PUP równowartości podatku od towarów i usług. Dotychczas nieterminowy zwrot równowartości naliczonego podatku od towarów i usług był traktowany jako niedotrzymanie warunków umowy, a sankcją było wezwanie do zwrotu otrzymanego dofinansowania wraz z odsetkami ustawowymi.

Obowiązujące dotychczas przepisy dotyczące obowiązku zwrotu otrzymanych środków tytułem dofinansowania podjęcia działalności gospodarczej w przypadku naruszenia warunków umowy dotyczących przyznania tych środków zostały zachowane.

Do grupy osób korzystających z łagodniejszych warunków w przypadku nieutrzymania działalności gospodarczej przez wymagany okres dodano nową kategorię. Oprócz osób, które otrzymały dofinansowanie podjęcia działalności gospodarczej polegającej na prowadzeniu żłobka lub klubu dziecięcego z miejscami integracyjnymi albo polegającej na świadczeniu usług rehabilitacyjnych dla dzieci niepełnosprawnych, w tym usług mobilnych, oraz poszukujących pracy opiekunów osób niepełnosprawnych bez względu na przedmiot działalności, dodano osoby, które prowadziły działalność polegającą na świadczeniu usług dziennego opiekuna dla co najmniej jednego dziecka niepełnosprawnego. Te osoby zwracają otrzymane środki proporcjonalnie do okresu brakującego do 12 miesięcy wykonywania działalności gospodarczej. Pozostali zwracają całość otrzymanych środków.

Projekt ustawy zawiera dotychczasowe rozwiązania związane z zarządem sukcesyjnym, które były uregulowane na poziomie rozporządzenia. W przypadku śmierci osoby prowadzącej działalność gospodarczą przed upływem 12 miesięcy jej prowadzenia, do okresu prowadzenia działalności gospodarczej wlicza się okres prowadzenia przedsiębiorstwa przez zarządcę sukcesyjnego lub następcę prawnego zmarłego przedsiębiorcy, o którym mowa w art. 3 pkt 1 i 2 ustawy z dnia 5 lipca 2018 r. o zarządzie sukcesyjnym przedsiębiorstwem osoby fizycznej i innych ułatwieniach związanych z sukcesją przedsiębiorstw (Dz. U. z 2021 r. poz. 170).



W przypadku nieustanowienia zarządu sukcesyjnego brak dodatkowych obciążeń wynikających z niedotrzymania warunków umowy dla osób zobowiązanych do zwrotu środków.

#### **5.4 Refundacja kosztów wyposażenia lub doposażenia stanowiska pracy**

Pozostawiono kwotę, jaka maksymalnie może być przyznana tytułem refundacji kosztów wyposażenia lub doposażenia stanowiska pracy na dotychczasowym poziomie, tj. 6-krotność przeciętnego wynagrodzenia, natomiast skrócono okres utrzymania wyposażonego lub doposażonego stanowiska pracy z dotychczasowych 24 miesięcy do 18 miesięcy. Okres utrzymania wyposażonego lub doposażonego stanowiska pracy i zatrudnienia na nim skierowanego bezrobotnego lub poszukującego pracy opiekuna osoby niepełnosprawnej uzależniono od kwoty refundacji. W przypadku przyznania refundacji do 4-krotności przeciętnego wynagrodzenia obowiązkiem podmiotu, który zawarł umowę o refundację, jest utrzymanie wyposażonego lub doposażonego stanowiska pracy i zatrudnienia na nim przez okres co najmniej 12 miesięcy, w przypadku przyznania refundacji w kwocie powyżej 4-krotności do 6-krotności przeciętnego wynagrodzenia – utrzymanie stanowiska pracy i zatrudnienia na nim przez okres 18 miesięcy. Zmiana stwarza możliwość przedsiębiorcy wyboru opcji w zależności od jego potrzeb tj. wysokości kosztu wyposażenia lub doposażenia stanowiska pracy i okresu jego utrzymania.

Refundacja kosztów wyposażenia lub doposażenia stanowiska pracy dla skierowanego bezrobotnego lub skierowanego poszukującego pracy niepozostającego w zatrudnieniu lub niewykonującego innej pracy zarobkowej opiekuna osoby niepełnosprawnej, tak jak dotychczas udzielana będzie podmiotom prowadzącym działalność gospodarczą, niepublicznym przedszkolom, niepublicznym szkołom lub producentom rolnym.

Kategorię podmiotów funkcjonujących na podstawie ustawy z dnia 14 grudnia 2016 r. – Prawo oświatowe rozszerzono o inne niepubliczne formy wychowania przedszkolnego (punkty przedszkolne, zespoły wychowania przedszkolnego).

Do projektu ustawy wprowadzono przepisy dotyczące warunków, jakie powinien spełniać wnioskujący o refundację kosztów wyposażenia lub doposażenia stanowiska pracy. Przepisy dotyczące warunków były dotychczas uregulowane w rozporządzeniu.

Podobnie jak przy dofinansowaniu podjęcia działalności gospodarczej, do warunków umożliwiających ubieganie się o refundację kosztów wyposażenia lub doposażenia stanowiska pracy należy m.in. brak skazania za przestępstwo składania fałszywych zeznań lub oświadczeń, przestępstwo przeciwko wiarygodności dokumentów lub przeciwko obrotowi gospodarczemu i interesom majątkowym w obrocie cywilnoprawnym, na podstawie ustawy z dnia 6 czerwca

1997 r. – Kodeks karny lub za przestępstwo skarbowe na podstawie ustawy z dnia 10 września 1999 r. – Kodeks karny skarbowy w okresie ostatnich 2 lat przed złożeniem wniosku o refundację. Warunki te dotyczą wnioskodawcy, jeżeli jest osobą fizyczną, osób reprezentujących wnioskodawcę lub osób zarządzających wnioskodawcą.

W projekcie ustawy przewidziano, że jeżeli wnioskodawcy przysługuje prawo do obniżenia podatku od towarów i usług należnego o kwotę podatku naliczonego, wydatki we wniosku o refundację kosztów wyposażenia lub doposażenia stanowiska pracy powinny być ujęte bez podatku od towarów i usług.

Do zabezpieczenia zwrotu środków przyznanych w ramach refundacji stosuje się odpowiednio przepisy dotyczące zabezpieczenia zwrotu środków przyznanych w ramach dofinansowania podjęcia działalności gospodarczej.

W projekcie ustawy wprowadzone zostały podstawowe obowiązki podmiotu, z którym została podpisana umowa o refundację kosztów wyposażenia lub doposażenia stanowiska pracy.

Przyjęto rozwiązanie, że refundacja kosztów wyposażenia lub doposażenia specyficznych stanowisk pracy związanych z dziećmi niepełnosprawnymi tj. związanego bezpośrednio ze sprawowaniem opieki nad dziećmi niepełnosprawnymi lub prowadzeniem dla nich zajęć w żłobkach lub klubach dziecięcych lub związanego bezpośrednio ze świadczeniem usług rehabilitacyjnych dla dzieci niepełnosprawnych, w tym usług mobilnych, w podmiotach świadczących usługi rehabilitacyjne będzie w tej samej wysokości, co dla podstawowej refundacji, mimo że możliwe jest zatrudnienie bezrobotnego lub poszukującego pracy opiekuna osoby niepełnosprawnej na pół etatu (w obecnie obowiązującej ustawie wysokość refundacji powiązana jest z wymiarem czasu pracy). Do refundacji stanowisk na uprzywilejowanych zasadach dodano również stanowisko dziennego opiekuna sprawującego opiekę nad co najmniej jednym dzieckiem niepełnosprawnym.

Ponadto rozszerzono katalog podmiotów uprawnionych do skorzystania z refundacji kosztów wyposażenia lub doposażenia stanowiska pracy związanego bezpośrednio ze świadczeniem usług rehabilitacyjnych dla dzieci niepełnosprawnych. Do podmiotów prowadzących działalność gospodarczą polegającą na świadczeniu usług rehabilitacyjnych dodano przedsiębiorstwa społeczne prowadzące działalność polegającą na świadczeniu usług rehabilitacyjnych.

Wprowadzono również przepis zobowiązujący starostę, przed wypłatą środków tytułem refundacji i skierowaniem na utworzone stanowisko osoby, do potwierdzenia utworzenia stanowiska pracy, a także do oceny prawidłowości realizacji i wykonania umowy.

Dotychczasowe przepisy dotyczące obowiązku zwrotu otrzymanych środków tytułem refundacji w przypadku naruszenia warunków umowy dotyczących przyznania tych środków nie uległy zmianie.

Projekt ustawy przewiduje, że umowa o refundację będzie realizowana na dotychczasowych zasadach w przypadku ustanowienia zarządu sukcesyjnego. Do wymaganych 12 lub 18 miesięcy utrzymania stanowiska pracy lub zatrudnienia na wyposażonym lub doposażonym stanowisku pracy wliczony zostanie okres wykonywania pracy na wyposażonym lub doposażonym stanowisku pracy w okresie prowadzenia przedsiębiorstwa przez zarządcę sukcesyjnego lub następcę prawnego zmarłego przedsiębiorcy.

Natomiast jeżeli zarząd sukcesyjny nie zostanie ustanowiony, środki z tytułu refundacji kosztów wyposażenia lub doposażenia stanowiska pracy zwracane są proporcjonalnie do brakującego okresu wynikającego z umowy o refundację zatrudnienia lub utrzymania stanowiska pracy, bez odsetek.

Tak jak dotychczas przewidziano upoważnienie ustawowe do wydania rozporządzenia w sprawie dokonywania z Funduszu Pracy refundacji kosztów wyposażenia lub doposażenia stanowiska pracy oraz przyznawania środków na podjęcie działalności gospodarczej.

W rozporządzeniu określony zostanie sposób składania wniosków i rozpatrywania wniosków o dofinansowanie podjęcia działalności gospodarczej i refundację kosztów wyposażenia lub doposażenia stanowiska pracy, rodzaje informacji zawartych we wnioskach, rodzaje dokumentów przedstawianych z wnioskiem, formy zabezpieczenia umowy, a także sposób realizacji umów o dofinansowanie i refundację, w tym tryb rozliczania wydatków ujętych we wnioskach o dofinansowanie podjęcia działalności gospodarczej i refundację kosztów wyposażenia lub doposażenia stanowiska pracy.

### **5.5 Jednorazowe środki na założenie lub przystąpienie do spółdzielni socjalnej oraz formy pomocy dla spółdzielni socjalnych**

Pozostawiono na dotychczasowym poziomie kwotę, jaką maksymalnie może otrzymać osoba ubiegająca się o jednorazowe środki na założenie lub przystąpienie do spółdzielni socjalnej, tj. 6-krotność przeciętnego wynagrodzenia.

Podobnie, jak w przypadku dofinansowania podjęcia działalności gospodarczej i refundacji kosztów wyposażenia lub doposażenia stanowiska pracy, przeniesiono na poziom ustawy kwestie warunków, jakie muszą spełnić poszczególne kategorie uprawnionych, podstawowych obowiązków wynikających z zawartych ze starostą umów i konsekwencji ich niewypełnienia.

Analogicznie, jak przy dofinansowaniu podjęcia działalności gospodarczej i refundacji kosztów wyposażenia lub doposażenia stanowiska pracy uregulowano kwestie dotyczące weryfikacji spełnienia warunków i zabezpieczeń realizacji umowy.

Projekt ustawy przewiduje nowe rozwiązanie w przypadku jednorazowych środków na przystąpienie do spółdzielni socjalnej. Umowa ma być zawierana przez starostę z osobą przystępującą do spółdzielni socjalnej oraz ze spółdzielnią socjalną, a nie jak dotychczas tylko z osobą przystępującą do spółdzielni socjalnej, ponieważ w praktyce odpowiedzialność za prawidłowe wykorzystanie środków spoczywa zarówno na przystępującym do spółdzielni, jak i samej spółdzielni socjalnej. Dodatkowo część dotychczasowych warunków przyznawania środków dotyczyła bezpośrednio spółdzielni socjalnej, która formalnie nie była uprawnionym, co budziło wątpliwości co do poprawności takiej konstrukcji.

Uregulowano również kwestię dotyczącą środków Funduszu Pracy przyznanych na założenie lub przystąpienie do spółdzielni socjalnej w przypadku wystąpienia członka ze spółdzielni socjalnej po upływie 12 miesięcy od dnia jej założenia lub od dnia przystąpienia do niej. W takim przypadku uznaje się, że umowa została zrealizowana, ale środki Funduszu Pracy wniesione do spółdzielni socjalnej nie zostaną zwrócone byłemu członkowi, a pozostaną w spółdzielni socjalnej i będą wykorzystywane na działalność gospodarczą.

W ustawie przewidziano dotychczasowe instrumenty rynku pracy na rzecz spółdzielni socjalnych i przedsiębiorstw społecznych, tj. środki na utworzenie stanowiska pracy oraz środki na finansowanie kosztów wynagrodzenia. Podobnie, jak w przypadku innych form pomocy mieszczących się w tym oddziale, określono podstawowe warunki, jakie musi spełnić spółdzielnia socjalna lub przedsiębiorstwo społeczne ubiegające się o środki, obowiązki spółdzielni socjalnej lub przedsiębiorstwa społecznego, które zawrą umowę oraz konsekwencje ich niewypełnienia.

Tak jak dotychczas przewidziano upoważnienie ustawowe do wydania rozporządzenia w sprawie przyznawania z Funduszu Pracy środków dla spółdzielni socjalnych lub przedsiębiorstw społecznych, a także środków na podjęcie działalności na zasadach określonych dla spółdzielni socjalnych. W rozporządzeniu zostaną uregulowane kwestie dotyczące dokumentów i informacji przedstawianych z wnioskiem o przyznanie środków, sposobu realizacji umowy, w tym trybu rozliczania wydatków ujętych we wniosku.

## **5.6 Pożyczki na podjęcie działalności gospodarczej, na utworzenie stanowiska pracy i na dostosowanie stanowiska pracy do pracy zdalnej**

Pożyczki na podjęcie działalności gospodarczej udzielane są do 20-krotności przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia.

Z pożyczek na podjęcie działalności gospodarczej, będą mogli korzystać bezrobotni, niezatrudnieni i niewykonujący innej pracy zarobkowej, studenci ostatniego roku studiów (niezatrudnieni i niewykonujący innej pracy zarobkowej), poszukujący pracy opiekunowie osób niepełnosprawnych, a także osoby, których średniomiesięczne przychody z okresu ostatnich trzech miesięcy przed miesiącem złożenia wniosku o pożyczkę nie przekraczały przeciętnego wynagrodzenia za pracę, przy czym jest to jedyna kategoria pożyczkobiorców, dla której pożyczki mogą być udzielone wyłącznie ze środków Unii Europejskiej i środków Funduszu Pracy. Pozostałe pożyczki mogą być finansowane zarówno ze środków Unii Europejskiej i środków Funduszu Pracy, jak i wyłącznie ze środków Funduszu Pracy.

Katalog uprawnionych do uzyskania pożyczki na podjęcie działalności gospodarczej rozszerzono o powracających z zagranicy. Nowe rozwiązanie ma zachęcić obywateli polskich do powrotu z emigracji do kraju pochodzenia na stałe.

Należy mieć na względzie, że wielkość strumienia migracji jest zależna od wielu niemierzalnych czynników takich jak: nastroje społeczne wobec migrantów, sytuacja na rynku pracy, skłonność do zatrudnienia obcokrajowców, itp.

Promowany będzie rozwój przedsiębiorczości wśród osób powracających do Polski przez udzielanie wsparcia finansowego i prawnego w zakresie tworzenia nowych przedsięwzięć gospodarczych. Proponowana zmiana będzie miała pozytywny wpływ na demografię (wzrost liczby ludności), kształtowanie zasobów pracy (wzrost liczebności zasobów pracy, wykorzystanie kompetencji nabytych przez osoby powracające w okresie pracy za granicą) oraz rozwój lokalny (zwiększenie liczby działających podmiotów gospodarczych).

Proponowane zmiany nie spowodują wzrostu wskaźnika bezrobocia rejestrowanego, ponieważ osoby powracające z emigracji nie będą musiały rejestrować się w powiatowych urzędach pracy jako osoby bezrobotne. To umożliwi uniknięcie dodatkowych wydatków ze środków Funduszu Pracy przeznaczonych na wypłatę zasiłków, kosztów administracyjnych związanych z rejestracją w urzędach pracy, etc. Dotyczy to przede wszystkim osób zdecydowanych na prowadzenie działalności gospodarczej na terytorium Polski. Dodatkowo brak konieczności rejestracji w urzędach pracy skróci i uprości proces ubiegania się o pożyczkę.

Pożyczki na utworzenie stanowiska pracy dla bezrobotnego lub poszukującego pracy niepozostającego w zatrudnieniu lub niewykonującego innej pracy zarobkowej opiekuna osoby niepełnosprawnej, w tym skierowanych przez PUP, tak jak dotychczas, udzielane są podmiotom prowadzącym działalność gospodarczą, niepublicznym przedszkolom, niepublicznym szkołom lub producentom rolnym. Kategorię podmiotów funkcjonujących na podstawie ustawy z dnia

14 grudnia 2016 r. – Prawo oświatowe rozszerzono o inne niepubliczne formy wychowania przedszkolnego (punkty przedszkolne, zespoły wychowania przedszkolnego).

Pożyczki na utworzenie stanowiska pracy dla bezrobotnego lub poszukującego pracy niepozostającego w zatrudnieniu lub niewykonującego innej pracy zarobkowej opiekuna osoby niepełnosprawnej, w tym skierowanych przez PUP, udzielane są, na uprzywilejowanych zasadach:

- 1) żłobkom lub klubom dziecięcym na utworzenie stanowiska pracy związanego bezpośrednio ze sprawowaniem opieki nad dziećmi niepełnosprawnymi lub prowadzeniem dla nich zajęć;
- 2) podmiotom świadczącym usługi rehabilitacyjne na utworzenie stanowiska pracy związanego bezpośrednio ze świadczeniem usług rehabilitacyjnych dla dzieci niepełnosprawnych w miejscu zamieszkania, w tym usług mobilnych. Ta grupa podmiotów została rozszerzona o przedsiębiorstwa społeczne prowadzące tego typu działalność.
- 3) przedsiębiorcom na utworzenie stanowiska pracy dziennego opiekuna sprawującego opiekę nad co najmniej jednym dzieckiem niepełnosprawnym – nowe rozwiązanie.

Do warunków umożliwiających ubieganie się o pożyczkę na podjęcie działalności gospodarczej należy m.in. brak skazania za przestępstwo składania fałszywych zeznań lub oświadczeń, przestępstwo przeciwko wiarygodności dokumentów lub przeciwko obrotowi gospodarczemu i interesom majątkowym w obrocie cywilnoprawnym, na podstawie ustawy z dnia 6 czerwca 1997 r. – Kodeks karny lub za przestępstwo skarbowe na podstawie ustawy z dnia 10 września 1999 r. – Kodeks karny skarbowy w okresie 2 lat przed wystąpieniem z wnioskiem o pożyczkę. W przypadku pożyczek na utworzenie stanowiska pracy te same warunki dotyczą wnioskodawcy, jeżeli jest osobą fizyczną, osób reprezentujących wnioskodawcę lub osób zarządzających wnioskodawcą.

Nie jest konieczne dodanie do pożyczek na utworzenie stanowiska pracy warunku nieskazania za przestępstwo przeciwko prawom osób wykonujących pracę zarobkową. Pożyczki, choć może z nich skorzystać każdy przedsiębiorca (a także producent rolny, niepubliczne przedszkole, inna forma wychowania przedszkolnego lub niepubliczna szkoła), są przede wszystkim wykorzystywane przez osoby korzystające z pożyczki na podjęcie działalności gospodarczej. To dla nich przewidziana jest dodatkowa korzyść w postaci umorzenia pożyczki na pierwsze stanowisko pracy, po utrzymaniu zatrudnienia bezrobotnego na tym stanowisku przez 12 miesięcy. Z pożyczek na utworzenie stanowiska pracy nie korzystają podmioty zatrudniające wielu pracowników.

Projekt przewiduje podwyższenie wartości pożyczki w stosunku do obecnie istniejącej z 6-krotności do 10-krotności przeciętnego wynagrodzenia, także w odniesieniu do specyficznych

stanowisk pracy, o których mowa w art. 179 ust. 4 lub 5, mimo że możliwe jest zatrudnienie na tym stanowisku w połowie wymiaru czasu pracy (w obecnie obowiązującej ustawie wysokość pożyczki była proporcjonalna do wymiaru czasu pracy).

Nowym rozwiązaniem przy pożyczce na utworzenie stanowiska pracy jest możliwość przeznaczenia na finansowanie kosztów osobowych związanych z zatrudnieniem do 25% wartości pożyczki. Powyższa zmiana ma na celu uatrakcyjnienie tej formy pomocy. Aktualnie pożyczki na utworzenie stanowiska pracy stanowią ok. 2% wszystkich umów pożyczkowych w ramach programu.

Przy umowie pożyczki na podjęcie działalności gospodarczej pozostawiono możliwość zawieszenia działalności gospodarczej na okres nie dłuższy niż 6 miesięcy.

Osobom, którym udzielono pożyczki na podjęcie działalności gospodarczej, można będzie udzielić pożyczki na utworzenie stanowiska pracy nie wcześniej niż po upływie 3 miesięcy od rozpoczęcia spłaty pożyczki na podjęcie działalności gospodarczej, lub po upływie 6 miesięcy od dnia udzielenia pożyczki na podjęcie działalności gospodarczej. Przedsiębiorcy będą mogli wybrać tę opcję, która będzie dla nich bardziej korzystna. Konsekwencje przerwania prowadzenia działalności gospodarczej przed upływem 12 miesięcy pozostały takie same jak w dotychczas obowiązującej ustawie – obowiązek zwrotu niespłaconej części pożyczki z odsetkami ustawowymi od dnia jej otrzymania oraz różnicy pomiędzy preferencyjnym oprocentowaniem spłaconej części pożyczki w stosunku do oprocentowania równego stopie referencyjnej obliczonej zgodnie z metodologią określoną w Komunikacie Komisji w sprawie zmiany metody ustalania stóp referencyjnych i dyskontowych.

Przy pożyczce na utworzenie stanowiska pracy dla bezrobotnego lub poszukującego pracy niepozostającego w zatrudnieniu lub niewykonującego innej pracy zarobkowej opiekuna osoby niepełnosprawnej, w tym skierowanych przez PUP, analogicznie jak przy pożyczce na podjęcie działalności gospodarczej, pozostawiono niezmiennione przepisy dotyczące konsekwencji nieutrzymania stanowiska pracy przez 12 miesięcy.

Projekt przewiduje, że nieutrzymanie utworzonego stanowiska pracy lub zatrudnienia bezrobotnego na utworzonym stanowisku pracy przez okres 24 miesięcy powoduje konsekwencje w postaci podwyższonego oprocentowania dla niespłaconej części pożyczki.

Projekt przewiduje możliwość umorzenia pożyczki na podjęcie działalności gospodarczej udzielonej osobom uprawnionym do skorzystania z bezzwrotnych środków na podjęcie działalności gospodarczej, do wysokości wsparcia bezzwrotnego (równowartość 6-krotności przeciętnego wynagrodzenia). Wysokość umorzenia ograniczono jednocześnie do wartości 50% pożyczki. Dzięki temu również środki na pożyczki nie zostaną nadmiernie uszczuplone.

Celem umorzenia jest zrównanie sytuacji pożyczkobiorców z osobami korzystającymi z bezzwrotnych środków. Utrzymanie przez pożyczkobiorcę działalności gospodarczej przez 12 miesięcy pozwoli na umorzenie części pożyczki w wysokości równej bezzwrotnym środkom. Podobnie osoba, która na podstawie ustawy otrzymała bezzwrotne środki i utrzyma działalność gospodarczą przez 12 miesięcy, nie musi zwracać tych środków. Możliwość umorzenia dotyczy tylko pożyczek współfinansowanych ze środków Unii Europejskiej.

Projekt przewiduje nową pożyczkę polegającą na finansowaniu wydatków związanych z dostosowaniem stanowiska pracy do pracy zdalnej dla wybranej grupy pracowników. Ze środków pożyczki przedsiębiorca będzie mógł sfinansować sprzęt oraz wyposażenie niezbędne do pracy dla pracownika pracującego w warunkach domowych. Pożyczka na dostosowanie istniejących stanowisk pracy do pracy zdalnej dotyczy pracowników, o których mowa w art. 67<sup>19</sup> § 6 i 7 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy, dla których pracodawca jest zobowiązany zgodzić się na pracę zdalną (kobiety w ciąży, rodzice dzieci do lat 4 i pracownicy sprawujący opiekę nad innym członkiem najbliższej rodziny lub inną osobą pozostającą we wspólnym gospodarstwie domowym, posiadającymi orzeczenie o niepełnosprawności albo orzeczenie o znacznym stopniu niepełnosprawności). To rozwiązanie wesprze przedsiębiorców w realizacji tego obowiązku i ułatwi dostosowanie do obecnego modelu pracy.

W przypadku śmierci osoby prowadzącej działalność gospodarczą przed upływem 12 miesięcy jej prowadzenia, do okresu prowadzenia działalności gospodarczej wlicza się okres prowadzenia przedsiębiorstwa przez zarządcę sukcesyjnego lub następcę prawnego zmarłego przedsiębiorcy, o którym mowa w art. 3 ustawy o zarządzie sukcesyjnym przedsiębiorstwem osoby fizycznej i innych ułatwieniach związanych z sukcesją przedsiębiorstw. Natomiast w przypadku pożyczek na utworzenie stanowiska pracy do okresu utrzymania stanowiska pracy lub zatrudnienia na utworzonym stanowisku pracy wliczany jest okres wykonywania pracy na utworzonym stanowisku pracy w okresie prowadzenia przedsiębiorstwa przez zarządcę sukcesyjnego lub następcę prawnego zmarłego przedsiębiorcy.

Jeżeli zarząd sukcesyjny nie zostanie ustanowiony powstaje obowiązek zwrotu pozostałego do spłaty kapitału pożyczki z utrzymaniem preferencyjnego oprocentowania.

## **5.7 Zlecanie zadań agencjom zatrudnienia**

W projekcie ustawy zmodyfikowano instrument uregulowany dotychczas w art. 61b ustawy o promocji zatrudnienia, którego istotą było włączenie agencji zatrudnienia w proces aktywizacji bezrobotnych będących w szczególnej sytuacji na rynku pracy, w celu doprowadzenia tych osób do podjęcia zatrudnienia. Zmiany dotyczą rozszerzenia grupy docelowej z bezrobotnych będących



w szczególnej sytuacji na rynku pracy na wszystkie osoby bezrobotne oraz warunków zlecenia poprzez zwiększenie kwoty wynagrodzenia dla agencji zatrudnienia w przypadku doprowadzenia do zatrudnienia osób długotrwale bezrobotnych i osób do 30 r. ż.

Projektowany przepis stwarza możliwość podjęcia przez starostę współpracy z agencjami zatrudnienia na podstawie umowy przewidującej doprowadzenie skierowanego bezrobotnego do podjęcia zatrudnienia, z tytułu którego osoba będzie osiągała miesięczne 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. Doprowadzenie bezrobotnego do podjęcia zatrudnienia należy rozumieć jako skorzystanie przez bezrobotnego z usług świadczonych przez agencję zatrudnienia, przede wszystkim z pośrednictwa pracy i poradnictwa zawodowego.

Do okresu zatrudnienia zalicza się okres zatrudnienia podejmowanego na podstawie oferty przedstawionej przez agencję zatrudnienia. Natomiast za okres zatrudnienia niepodlegający rozliczeniu finansowemu z agencją zatrudnienia uznano okres zatrudnienia, z tytułu którego osoba będzie osiągała wynagrodzenie dofinansowane lub refundowane z Funduszu Pracy lub Europejskiego Funduszu Społecznego Plus.

Wynagrodzenie należne agencji zatrudnienia uzależnione jest od okresu utrzymania zatrudnienia przez bezrobotnego i jest wypłacane w dwóch transzach, pierwsza w wysokości 15% po przepracowaniu przez osobę 30 dni, druga ustalana jest w wysokości proporcjonalnej (z kwoty 85% wynagrodzenia) do okresu utrzymania przez osobę pracy – maksymalnie 85% wynagrodzenia za przepracowanie kolejnych 150 dni łącznie.

Maksymalna kwota wynagrodzenia za utrzymanie przez osobę zatrudnienia przez okres 180 dni nie może przekroczyć 150% przeciętnego wynagrodzenia, natomiast w przypadku osób długotrwale bezrobotnych i osób do 30 r. ż. nie może przekroczyć 200% przeciętnego wynagrodzenia należnego agencji zatrudnienia. Kwota wynagrodzenia została zmodyfikowana w celu zmotywowania agencji zatrudnienia do podejmowania działań na rzecz aktywizacji zawodowej osób długotrwale bezrobotnych i osób do 30 r. ż. Wynika to z faktu, że nakłady na przywrócenie na rynek pracy osób pochodzących z tych grup są znacznie większe. Wymagają one dużego doświadczenia i z reguły też trwają dłużej oraz są bardziej kompleksowe w porównaniu do nakładów ponoszonych na aktywizację osób pochodzących z innych grup.

W trakcie realizacji tej formy pomocy PUP nie może kierować do bezrobotnego innych form pomocy, może jednak sfinansować koszty przejazdu w związku z podjęciem przez bezrobotnego pracy w wyniku skierowania agencji zatrudnienia.

Jednocześnie zrezygnowano ze zlecania działań aktywizacyjnych przez marszałka województwa – instrumentu uregulowanego w dotychczasowym Rozdziale 13 ustawy o promocji zatrudnienia. Wg zbiorczych danych z I edycji zlecania zadań aktywizacyjnych, zwanego dalej „ZDA”, realizowanego w 16 województwach osiągnięte efekty zatrudnieniowe nie były zadowalające. Oferty pracy były niskiej jakości, niewielki był odsetek osób, które utrzymały zatrudnienie w dłuższej perspektywie czasowej, jak również duży odsetek bezrobotnych powrócił do urzędów pracy po zakończeniu realizacji ZDA (26% ogółu uczestników).

ZDA generowało wysokie koszty dla Funduszu Pracy. Średni koszt uczestnictwa w ZDA jednej osoby, która przepracowała okres 180 dni (w tym okresie osoba mogła podejmować pracę u różnych pracodawców) – to kwota przekraczająca 31 tys. zł.

Jednocześnie szacowana średnia kwota danin publiczno-prawnych, odprowadzona do budżetu z tytułu zatrudnienia jednego uczestnika ZDA, przy założeniu, że okres pracy wynosił 180 dni i osoba w tym czasie otrzymywała minimalne wynagrodzenie za pracę – to kwota 5 244 zł.

Podkreślenia wymaga także fakt, że ponad połowa uczestników ZDA (52,1%) nie podjęła żadnej pracy, a za te osoby agencjom zatrudnienia wypłacono kwotę 22,27 mln zł, co stanowi ponad 28% ogólnych wydatków Funduszu Pracy poniesionych na realizację ZDA.

## **5.8 Wsparcie dla długotrwale bezrobotnych**

W latach 2014–2019 zarówno liczba, jak i udział długotrwale bezrobotnych w ogółem zarejestrowanych bezrobotnych malał, po raz pierwszy osiągając poziom poniżej pół miliona (432,4 tys. osób, tj. 49,9% bezrobotnych ogółem w końcu 2019 r.)<sup>2</sup>. W końcu 2020 r., z uwagi na pandemię i związany z nią kryzys, liczba bezrobotnych długotrwale wzrosła (o 19,3% do 515,8 tys. osób), by w końcu 2021 r. zmaleć do poziomu 506,5 tys. osób. W 2022 r. odnotowano wyraźny spadek ich liczby (o 17,1%) do poziomu 419,7 tys. osób, czyli niższego niż przed pandemią<sup>3</sup>. Skala długotrwałego bezrobocia, a także problemy osób długotrwale bezrobotnych balansujących na granicy wykluczenia społecznego, stawiają przed służbami zatrudnienia liczne wyzwania jakimi są m.in.: konieczność zwiększenia zasięgu oddziaływania aktywizacyjnego na tę grupę bezrobotnych, pogłębienie efektywności adresowanego do nich wsparcia oraz zwiększenie koordynacji i komunikacji w działaniach podejmowanych wspólnie przez różne instytucje niosące pomoc i wsparcie osobom długotrwale bezrobotnym.

Biorąc pod uwagę potrzebę zintensyfikowania działań i poprawy ich efektów, zaproponowano nałożenie na PUP obowiązku przygotowania dla osoby długotrwale bezrobotnej IPD, który poza

---

<sup>2</sup> Sprawozdanie MRiPS-01 o rynku pracy, <https://psz.praca.gov.pl/rynek-pracy/statystyki-i-analizy/bezrobocie-rejestrowane>

<sup>3</sup> Sprawozdanie MRiPS-01 o rynku pracy, <https://psz.praca.gov.pl/rynek-pracy/statystyki-i-analizy/bezrobocie-rejestrowane>

formami pomocy określonymi w ustawie może obejmować działania realizowane przez inne instytucje, w szczególności ośrodek pomocy społecznej, a w przypadku przekształcenia ośrodka pomocy społecznej w centrum usług społecznych na podstawie przepisów ustawy z dnia 19 lipca 2019 r. o realizowaniu usług społecznych przez centrum usług społecznych – przez to centrum, a także funkcjonujące w ramach pomocy społecznej jednostki specjalistycznego poradnictwa, podmioty zatrudnienia socjalnego lub organizacje pozarządowe.

Szczególną grupą wśród długotrwale bezrobotnych stanowią osoby korzystające ze świadczeń pomocy społecznej. Osoby te z uwagi na wielowymiarowość i specyfikę problemów wymagają kompleksowego wsparcia w procesie powrotu na rynek pracy. Niewątpliwie największy ciężar realizacji tego procesu spoczywa na PUP. Należy podkreślić, że praca z tą grupą klientów jest procesem nie tylko czasochłonnym, ale także kosztownym, i nie rzadko wymaga skoordynowania działań pomiędzy służbami zatrudnienia i partnerami, do których w pierwszej kolejności zaliczyć należy instytucje pomocy społecznej.

Zaproponowano zatem, aby starosta i kierownik ośrodka pomocy społecznej, a w przypadku przekształcenia ośrodka pomocy społecznej w centrum usług społecznych – dyrektor centrum usług społecznych, zawierali porozumienie o współpracy w celu zaplanowania i realizacji działań umożliwiających powrót na rynek pracy długotrwale bezrobotnych korzystających ze świadczeń pomocy społecznej. Porozumienie określać ma w szczególności zasady współpracy oraz tryb obowiązkowej wymiany informacji o udzielonej osobie długotrwale bezrobotnej pomocy i jej efektach oraz planowanych wobec osoby działaniach, wraz z zakresem danych osobowych tej osoby.

Działania na rzecz długotrwale bezrobotnych korzystających ze świadczeń pomocy społecznej, realizowane będą na podstawie niniejszej ustawy przez starostę i inne podmioty lub instytucje działające na jego zlecenie, lub realizujące wobec długotrwale bezrobotnego działania na skutek skierowania PUP oraz przez ośrodek pomocy społecznej w ramach kontraktu socjalnego, a w przypadku przekształcenia ośrodka pomocy społecznej w centrum usług społecznych – przez centrum usług społecznych.

W ramach działań podejmowanych przez jednostki organizacyjne pomocy społecznej, osoba długotrwale bezrobotna będzie mogła skorzystać ze specjalistycznego poradnictwa, w tym poradnictwa psychologicznego. Dodatkowo długotrwale bezrobotny realizujący kontrakt socjalny będzie mógł skorzystać ze wsparcia oferowanego przez kluby integracji społecznej.

Zaproponowano utrzymanie zasad kierowania osób długotrwale bezrobotnych do centrum integracji społecznej w celu realizacji indywidualnego programu zatrudnienia socjalnego, uregulowanych w dotychczasowym art. 50 ustawy o promocji zatrudnienia. Decyzję

co do zasadności skierowania długotrwale bezrobotnego do centrum integracji społecznej, po rozpatrzeniu wniosku ośrodka pomocy społecznej, a w przypadku przekształcenia ośrodka pomocy społecznej w centrum usług społecznych na podstawie przepisów ustawy z dnia 19 lipca 2019 r. o realizowaniu usług społecznych przez centrum usług społecznych – wniosku centrum usług społecznych, podejmować będzie PUP. Jednocześnie, na centrum integracji społecznej, nałożono obowiązek przekazania do PUP, po zakończeniu realizacji programu, zaświadczenia potwierdzającego uczestnictwo osoby długotrwale bezrobotnej w zajęciach i umiejętności nabyte przez nią w ramach reintegracji społecznej.

Zrezygnowano z Programu Aktywizacja i Integracja – instrumentu uregulowanego w dotychczasowym Rozdziale 12a ustawy o promocji zatrudnienia ze względu na dużo niższą niż zakładana skalę wykorzystywania tej formy pomocy.

W to miejsce zaproponowano możliwość zlecenia przez starostę działań w zakresie reintegracji społecznej. Celem tej formy pomocy jest odbudowanie i podtrzymywanie w uczestnikach umiejętności uczestniczenia w życiu społeczności lokalnej i pełnienia ról społecznych w miejscu pracy czy zamieszkania. W ramach działań na rzecz reintegracji społecznej uczestnicy będą m.in. wzmacniali kompetencje osobiste i społeczne, doskonalili naukę planowania życia i osiągania własnych dochodów poprzez uzyskanie zatrudnienia bądź założenia działalności gospodarczej.

Realizację działań w zakresie reintegracji społecznej starosta zlecać będzie instytucjom tworzącym centra lub kluby integracji społecznej lub podmiotom ekonomii społecznej, o których mowa w ustawie z dnia 5 sierpnia 2022 r. o ekonomii społecznej, prowadzącym działalność statutową na rzecz integracji i reintegracji społecznej osób zagrożonych wykluczeniem społecznym lub przeciwdziałania uzależnieniom i patologiom społecznym. Działania będą realizowane przede wszystkim w formie indywidualnych lub grupowych porad specjalistycznych, w tym spotkań z psychologiem, warsztatów motywacyjnych, grup terapeutycznych lub grup wsparcia. Osoba długotrwale bezrobotna uczestniczyć będzie w tych działaniach w wyniku skierowania PUP.

Projektowana regulacja określa wymiar godzinowy i okres realizacji tych działań, który wynosić może maksymalnie 6 miesięcy. Bezrobotnemu uczestniczącemu w działaniach przysługiwać będzie stypendium w wysokości 60% kwoty zasiłku dla bezrobotnych, a także możliwość sfinansowania kosztów przejazdu na zajęcia. Przy ustaleniu wysokości świadczenia posiłkowano się zasadą przyjętą przy ustalaniu wysokości stypendium szkoleniowego (stypendium szkoleniowe należne z tytułu uczestnictwa w szkoleniach realizowanych w wymiarze 150 godzin miesięcznie, tj. ok 7,5 godzin dziennie – wynosi 120% kwoty zasiłku).

W okresie, w którym bezrobotny uczestniczyć będzie w działaniach z zakresu reintegracji społecznej PUP nie będzie kierował do niego innych form pomocy określonych w ustawie (z zastrzeżeniem sfinansowania kosztów przejazdu), aby tym samym umożliwić jego przygotowanie do aktywnego uczestnictwa w działaniach aktywizacyjnych zaplanowanych w ramach IPD.

Określono także ramowy zakres umowy oraz mechanizm ustalania kwoty wydatków przeznaczonych na finansowanie działań w zakresie reintegracji społecznej.

Ponadto, wprowadzono również stawkę godzinową pracy trenera, w wysokości do 5% minimalnego wynagrodzenia za pracę, według której ustalana jest kwota środków przeznaczonych z Funduszu Pracy na finansowanie zleconych działań w zakresie reintegracji społecznej.

Proponowane zmiany powodują konieczność zmiany przepisów ustawy z dnia 12 marca 2004 r. o pomocy społecznej oraz ustawy z dnia 13 czerwca 2003 r. o zatrudnieniu socjalnym.

Zaproponowano także, aby osobom długotrwale bezrobotnym przysługiwało pierwszeństwo w skierowaniu do form pomocy określonych w ustawie.

## **5.9 Pakiet aktywizacyjny**

Wprowadzony pakiet aktywizacyjny umożliwia łączenie kilku form pomocy kierowanych do jednego bezrobotnego. W pakiecie można łączyć dowolną ilość form pomocy. Jednak, jeśli formy pomocy wskazane w pakiecie są objęte koniecznością monitorowania efektywności zatrudnieniowej, to maksymalna ilość wykorzystanych form nie może przekraczać trzech. W ramach pakietu – wskaźnik efektywności liczony będzie od zakończenia ostatniej formy pomocy objętej pakietem. Pakiet aktywizacyjny został wprowadzony z myślą o tych bezrobotnych, wobec których niezbędne jest zastosowanie wielopoziomowego, kompleksowego wsparcia (więcej niż jednej formy pomocy), aby umożliwić im powrót i utrzymanie się na rynku pracy, skuteczną zmianę kwalifikacji lub podjęcie pierwszego zatrudnienia. Utworzenie nowej formy wsparcia jest niezbędne, aby starosta mógł elastycznie reagować na potrzeby osób bezrobotnych w zakresie aktywizacji zawodowej jednocześnie dbając o wskaźniki efektywności zatrudnieniowej.

## **5.10 Wsparcie dla osób do 30 roku życia**

Wprowadzono nowe zasady wsparcia dla osób do 30 roku życia, zgodnie z zapisami zalecenia Rady z dnia 30 października 2020 r. w sprawie pomostu do zatrudnienia – wzmocnienia Gwarancji dla młodzieży oraz zastępujące zalecenie Rady z dnia 22 kwietnia 2013 r. w sprawie ustanowienia Gwarancji dla młodzieży w tym:

- 1) przeprowadzania oceny umiejętności cyfrowych osoby do 30 roku życia rejestrującej się jako osoba bezrobotna lub poszukująca pracy;
- 2) wyznaczenie w każdym PUP doradcy ds. zatrudnienia pełniącego funkcję doradcy ds. osób młodych;
- 3) wprowadzenie podstawy prawnej do utworzenia przez urzędy pracy ze środków FP lub innych środków publicznych kompleksowego punktu obsługi osób młodych do 30 roku życia;
- 4) wprowadzenie podstawy prawnej do przyjmowania przez Radę Ministrów programów mających na celu promocję zatrudnienia osób do 30 roku życia.

Na podstawie pierwszych doświadczeń z realizacji projektów pilotażowych z naboru pn. „Czas na Młodych” wyodrębniono następujący katalog usług, które będą świadczone w punktach obsługi osób młodych: doradztwo w zawodowe, doradztwo psychologiczne, jak również informacje w zakresie: świadczeń z pomocy społecznej, opieki zdrowotnej (w tym rehabilitacji), możliwości dalszego kształcenia, możliwości najmu mieszkania lub innych form wsparcia przy zakwaterowaniu.

Oferowane wsparcie przyczyni się do zwiększenia szans osób do 30 roku życia na satysfakcjonujące zatrudnienie, doskonalenia ich umiejętności zawodowych, w tym kompetencji „miękkich”, lepszej diagnozy potrzeb, oczekiwań i deficytów kompetencyjnych z uwzględnienia potrzeb i wymagań lokalnego rynku pracy.

Ze względu na trwające prace nad szczegółową koncepcją punktu osób młodych do 30. roku życia, prowadzoną zarówno w ramach wspomnianego naboru „Czas na Młodych”, jak również w ramach projektu finansowanego z FERS pn. „Strategiczna koordynacja wsparcia dla grup społecznych szczególnie wrażliwych na rynku pracy (osoby młode i długotrwale bezrobotni) poprzez wypracowanie standardów wsparcia klientów PSZ, systemu monitorowania ich losów, realizację działań informacyjnych i in.”.

Przepis artykułu 202 ust. 2 wprowadza obowiązek przeprowadzenia oceny umiejętności cyfrowych bezrobotnego lub poszukującego pracy do 30. roku życia, wypełnienie ankiety umiejętności cyfrowych udostępnionej w systemie teleinformatycznym. W celu zapewnienia dostępności ww. ankiety dla osób o szczególnych potrzebach, narzędzie to będzie dostępne także w wersji analogowej oraz wersji dostosowanej do potrzeb osób z niepełnością wzroku.

W art. 203 pkt 1 projektu 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.

Na gruncie ustawy z dnia 12 marca 2004 r. o pomocy społecznej funkcjonują świadczenia pieniężne określone w art. 36 pkt 1 lit. a – h oraz niepieniężne, o których mowa w art. 36 pkt 2 lit. a–q. Wskazanie w omawianej jednostce redakcyjnej na usługi może sugerować, że informacja odnosi się do świadczeń niepieniężnych w postaci usług opiekuńczych w miejscu zamieszkania, w ośrodkach wsparcia oraz w rodzinnych domach pomocy, specjalistycznych usług opiekuńczych w miejscu zamieszkania oraz w ośrodkach wsparcia, jak również do usług w domu pomocy społecznej. Należy przyjąć, że informacja powinna mieć charakter ogólny z uwagi na krąg odbiorców.

Należy również podkreślić, że rolą pomocy społecznej jest umożliwienie przezwyciężenia trudnej sytuacji życiowej oraz wspieranie w wysiłkach zmierzających do zaspokajania niezbędnych potrzeb. Pomoc społeczna w swej istocie ma charakter subsydiarny, uzupełniający, a więc nie zaspakajający całkowicie potrzeb jej beneficjentów, którzy powinni wykorzystywać własne środki i możliwości, a jeżeli nie wykonują oni takiego obowiązku, to podstawowa przesłanka udzielenia pomocy nie występuje. Udzielane świadczenia mają być adekwatne do sytuacji korzystających z pomocy, od których wymaga się współdziałania w rozwiązywaniu ich trudnej sytuacji życiowej. Udzielanie informacji w punkcie obsługi uwzględnia powyższe założenia, ewentualnie w sytuacjach wymagających skorzystania ze świadczeń z pomocy społecznej, zasadnym będzie kierowanie osoby zainteresowanej bezpośrednio do ośrodka pomocy społecznej lub centrum usług społecznych.

### **5.11 Dodatkowe formy pomocy**

Utrzymano dotychczasową regulację dotyczącą możliwości skierowania bezrobotnego lub poszukującego pracy na badania lekarskie lub psychologiczne mające na celu stwierdzenie zdolności bezrobotnego lub poszukującego pracy do wykonywania pracy, uczestnictwa w formie pomocy lub wykluczenie przeciwwskazań do wykonywania prac związanych z formą pomocy.

Dodatkowo, tak jak obecnie, starosta będzie mógł finansować z Funduszu Pracy przez okres do 12 miesięcy koszty przejazdu w związku z podjęciem przez bezrobotnego lub poszukującego pracy zatrudnienia, innej pracy zarobkowej lub udziału w innej formie pomocy.

Ponadto starosta może dokonywać przez okres 12 miesięcy zwrotu z Funduszu Pracy kosztów zakwaterowania bezrobotnemu lub poszukującemu pracy, który spełnia łącznie następujące warunki:

- 1) na podstawie skierowania lub informacji z PUP, umowy ze starostą albo skierowania agencji zatrudnienia podjął zatrudnienie, inną pracę zarobkową lub udział w formie pomocy poza

miejszem zamieszkania w miejscowości, do której czas dojazdu i powrotu do miejsca zamieszkania wynosi łącznie ponad 3 godziny dziennie;

- 2) mieszka w hotelu lub wynajętym mieszkaniu w miejscowości lub w pobliżu miejscowości, w której jest zatrudniona lub bierze udział w innej formie pomocy;
- 3) uzyskuje wynagrodzenie lub inny przychód w wysokości nie przekraczającej 200% minimalnego wynagrodzenia za pracę obowiązującego w miesiącu, za który jest dokonywany zwrot kosztów zakwaterowania.

Tak jak obecnie, starosta będzie mógł finansować z Funduszu Pracy koszty zorganizowanego przejazdu bezrobotnych lub poszukujących pracy, skierowanych przez starostę do udziału w targach pracy i giełdach pracy organizowanych przez WUP w ramach pośrednictwa pracy na terenie innego powiatu.

Utrzymano bon na zasiedlenie jako narzędzie umożliwiające bezrobotnemu podjęcie pracy poza miejscem dotychczasowego zamieszkania. Rozwiązania w bonie na zasiedlenie w głównej mierze bazują na obecnie obowiązujących przepisach ustawy o promocji zatrudnienia.

Zasadnicza zmiana w bonie na zasiedlenie dotyczy m.in. rozszerzenia podmiotowego, co wynika z generalnej zasady odstąpienia od ograniczeń wiekowych dla form wsparcia określonych w ustawie. Uproszczono procedurę oświadczenia o spełnieniu warunków przyznanego bonu na zasiedlenie między innymi poprzez rezygnację z wymogu podlegania ubezpieczeniom społecznym w trakcie zatrudnienia.

Bon na zasiedlenie będzie przyznawany na wniosek bezrobotnego, który poza miejscem dotychczasowego zamieszkania zamierza poszukiwać zatrudnienia. Dodatkowo, starosta uzyskał możliwość zażądania od wnioskodawcy dokumentów potwierdzających dotychczasowe miejsce zamieszkania.

Doprecyzowano jednocześnie przepisy tak, aby wsparcie kierowane było do osób bezrobotnych, które faktycznie wymagają interwencji ze strony państwa, poprzez wprowadzenie ograniczenia polegającego na braku możliwości zaliczenia do wymaganego okresu zatrudnienia:

- 1) okresu pracy u pracodawcy, u którego osoba była zatrudniona w okresie 180 dni przypadających bezpośrednio przed rejestracją jako bezrobotna;
- 2) okresu pracy z tytułu, którego osoba osiągała wynagrodzenie lub przychód finansowany lub dofinansowany ze środków Funduszu Pracy;
- 3) okresu prowadzenia działalności gospodarczej, na którą osoba w ciągu ostatnich 12 miesięcy



otrzymała z Funduszu Pracy dofinansowanie podjęcia działalności gospodarczej. Jednocześnie zrezygnowano z bonu zatrudnieniowego, z uwagi na to, że skala jego wykorzystania na tle pozostałych bonów, była stosunkowo niewielka.

## **5.12 Programy specjalne**

Program specjalny jest pakietem działań obejmujących formy pomocy wynikające z ustawy, wsparte specyficznymi elementami wspierającymi zatrudnienie, które służą niwelowaniu oddalenia od rynku pracy, dostosowanym do specyficznej sytuacji osoby bezrobotnej. Przygotowana propozycja zmian w ramach przepisów dotyczących programów specjalnych bazuje na dotychczasowym brzmieniu przepisu i polega przede wszystkim na większym uelastycznieniu tej formy pomocy.

Główne propozycje zmian:

- 1) stworzono katalog podmiotów, które mogą być włączone w realizację programów specjalnych;
- 2) określono możliwość wykorzystania w programach specjalnych specyficznych elementów wspierających zatrudnienie samodzielnie lub w połączeniu z formami pomocy określonymi w ustawie;
- 3) określono, że maksymalna wysokość środków Funduszu Pracy na finansowanie specyficznych elementów wspierających zatrudnienie na jednego uczestnika programu specjalnego nie może przekroczyć 150% przeciętnego wynagrodzenia; wysokość tych środków została obniżona z uwagi na to, że średni udział wydatków ponoszonych na finansowanie specyficznych elementów wspierających zatrudnienie był dużo niższy niż dopuszczalny limit;
- 4) zmieniono zasady finansowania, w tym: dookreślono, że realizowane w programach specjalnych zarówno formy pomocy, jak i specyficzne elementy wspierające zatrudnienie finansowane są ze środków Funduszu Pracy oraz że minister właściwy do spraw pracy może przyznać na realizację programów specjalnych środki z rezerwy Funduszu Pracy;
- 5) zrezygnowano z zachowania upoważnienia ustawowego do wydania rozporządzenia w sprawie realizacji programów specjalnych.

Utrzymane zostało:

- 1) prawo do inicjowania programu specjalnego przez starostę;
- 2) możliwość pozostawienia we własności uczestnika projektu specyficznych elementów wspierających zatrudnienie, po zakończeniu udziału w projekcie.

### **5.13 Programy regionalne**

Przygotowana propozycja dotycząca realizacji programów regionalnych bazuje na dotychczasowym brzmieniu przepisu.

Poprzez realizację programów regionalnych zostały stworzone dodatkowe możliwości aktywizacji zawodowej.

Program regionalny inicjuje marszałek województwa, ale również może on być inicjowany na wniosek starosty, wojewódzkiej rady rynku pracy albo wojewódzkiej rady dialogu społecznego.

Podstawą wdrożenia programu regionalnego jest porozumienie zawarte pomiędzy marszałkiem województwa a starostą.

W ramach programów regionalnych PUP realizują formy pomocy określone w ustawie.

Główne propozycje zmian:

- rozszerzono grupę odbiorców programów regionalnych o poszukujących pracy i przedsiębiorców.
- z uwagi na fakt, że zmniejszyła się wartość dodana Krajowego Planu Działań usunięto przepis, że „Program regionalny obejmuje co najmniej jeden z priorytetów przyjętych do realizacji w ramach regionalnego planu działań na rzecz zatrudnienia, zgodny z priorytetami polityki państwa w dziedzinie rynku pracy przedstawionymi w Krajowym Planie Działań”.

Programy regionalne są finansowane ze środków Funduszu Pracy. Usunięto przepis, że programy regionalne mogą być także finansowane z innych źródeł, ponieważ przepis miał charakter informacyjny. PUP realizujący program regionalny ma możliwość sfinansowania działań z innych środków również bez tego przepisu.

### **5.14 Projekty pilotażowe**

Projektem pilotażowym określane są przedsięwzięcia polegające na wdrażaniu nowych metod, narzędzi i sposobów aktywizacji zawodowej i wsparcia zatrudnienia w celu przygotowywania nowych rozwiązań o charakterze systemowym finansowane z rezerwy Funduszu Pracy pozostającej w dyspozycji ministra właściwego do spraw pracy, realizowane przez publiczne służby zatrudnienia samodzielnie lub we współpracy z podmiotami realizującymi działania na krajowym rynku pracy.

Propozycja zmian w ramach przepisów dotyczących projektów pilotażowych bazuje w dużej mierze na dotychczasowym brzmieniu przepisu, ale też rozszerza katalog podmiotów, które mogą samodzielnie lub we współpracy realizować projekty pilotażowe. Projekt wprowadza rozwiązania dotyczące projektów pilotażowych, które stwarzają służbom zatrudnienia wszystkich szczebli możliwość podejmowania inicjatyw, dzięki którym wypracowane zostaną innowacyjne, efektywne i zestandaryzowane propozycje narzędzi aktywizacji zawodowej, w tym metody pracy i formy wsparcia kierowane do klientów urzędów pracy.

Główne propozycje zmian:

- 1) wskazano, że projekty pilotażowe mogą być realizowane samodzielnie lub we współpracy przez: powiatowe i wojewódzkie urzędy pracy, podmioty ekonomii społecznej, Ochotnicze Hufce Pracy, agencje zatrudnienia, instytucje szkoleniowe, jednostki samorządu terytorialnego, spółdzielnie socjalne, podmioty tworzące centra integracji społecznej lub podmioty prowadzące kluby integracji społecznej, inne podmioty współpracujące z urzędami pracy;
- 2) doprecyzowano, że projekty pilotażowe mogą być inicjowane przez ministra właściwego do spraw pracy, marszałka lub starostę;
- 3) wskazano, że projekty pilotażowe wymagają akceptacji ministra właściwego do spraw pracy, który na realizację pilotaży przeznacza środki rezerwy Funduszu Pracy pozostające w jego dyspozycji;
- 4) wskazano, że realizacja projektu pilotażowego będzie odbywać się na podstawie umowy zawieranej pomiędzy ministrem do spraw pracy a podmiotem realizującym projekt.

Dodatkowo przyjęto, że Minister właściwy do spraw pracy określi, w drodze wytycznych zasady inicjowania, realizacji i koordynacji projektów pilotażowych. Opracowanie ww. wytycznych uwzględni m.in.:

- elementy projektu pilotażowego,
- zasady wnioskowania,
- zasady konkursowe,
- zasady rozliczania,
- zasady kontroli i monitoringu.

### **5.15 Program aktywizacyjny dla osób niepełnosprawnych lub opiekunów osób niepełnosprawnych**

Projektowane rozwiązanie jest analogiczne jak w ustawie o promocji zatrudnienia. Projektowana regulacja zakłada umożliwienie ogłoszenia przez ministra właściwego do spraw pracy programu aktywizacyjnego dla osób niepełnosprawnych lub opiekunów osób niepełnosprawnych. Program ten z założenia ma być skierowany do osób niepełnosprawnych lub opiekunów osób niepełnosprawnych. Zakres przedmiotowy tego programu ma obejmować aktywizację zawodową, integrację i aktywność społeczną. Zgodnie z projektem minister ogłasza program, a następnie zleca realizację ww. programu podmiotom wskazanym w ustawie. Wybór podmiotów realizujących zadania programu następuje w ramach konkursu ofert skierowanego organizacji pożytku publicznego, publicznych służb zatrudnienia, OHP, agencji zatrudnienia, instytucji szkoleniowych, jednostek samorządu terytorialnego, spółdzielni socjalnych, podmiotów tworzących centra integracji społecznej lub podmiotów prowadzących kluby integracji społecznej, o których mowa w z dnia 13 czerwca 2003 r. o zatrudnieniu socjalnym.

### **5.16 Program wsparcia w sytuacjach szczególnych**

Dotychczasowe doświadczenia wskazują na konieczność wprowadzenia narzędzia, które umożliwi ministrowi właściwemu do spraw pracy natychmiastowe uruchomienie pomocy w sytuacjach nadzwyczajnych mogących mieć negatywny wpływ na poziom zatrudnienia w kraju, w szczególności w przypadku zwolnień grupowych. Wprowadzany instrument będzie elastyczny, odpowiadający powstałym potrzebom na rynku pracy, dlatego też w przepisie przewidziano, że warunki realizacji programu wsparcia, wysokość środków przeznaczonych na realizację programu i sposób ich wydatkowania zostaną określone w umowie. Umowa będzie zawierana między ministrem właściwym do spraw pracy, a realizatorem tej umowy, którym będą mogły być m.in. powiatowe i wojewódzkie urzędy pracy, OHP, agencje zatrudnienia podmioty ekonomii społecznej, czy instytucje szkoleniowe.

Program wsparcia będzie ogłaszany przez ministra właściwego do spraw pracy, a następnie opracowany przez samego ministra albo przez marszałka lub starostę. W przypadku opracowania programu przez marszałka lub starostę, program będzie wymagał akceptacji ministra. Program wsparcia wraz z kosztami jego obsługi będzie finansowany z rezerwy Funduszu Pracy.

### **5.17 Zwolnienia monitorowane**

Przygotowana propozycja zmian w ramach przepisów dotyczących realizacji zwolnień monitorowanych bazuje w dużej mierze na dotychczasowym brzmieniu przepisu.

Istotą zwolnień monitorowanych jest nałożenie na pracodawców obowiązku takiego przeprowadzenia procesu redukcji zatrudnienia, w ramach którego zwalniani pracownicy będą aktywnie wspierani w procesie poszukiwania nowego zatrudnienia.

Główne propozycje zmian:

- 1) doprecyzowano przepis, że pracodawca planujący zwolnienie z przyczyn dotyczących zakładu pracy co najmniej 50 pracowników w okresie 3 miesięcy, zwane dalej „zwolnieniem monitorowanym” jest zobowiązany do uzgodnienia z PUP zakresu i form wsparcia dla zwalnianych pracowników, w szczególności w zakresie: pośrednictwa pracy, poradnictwa zawodowego, szkoleń, potwierdzenia nabytej wiedzy i umiejętności oraz uzyskania dokumentów potwierdzających nabycie wiedzy i umiejętności, i objęcie tym wsparciem pracowników;
- 2) doprecyzowano przepis do kogo może być adresowany program zwolnień monitorowanych. Zgodnie z nowym brzmieniem przepisów w przypadku zwolnienia monitorowanego pracodawca podejmuje działania polegające na zapewnieniu pracownikom przewidzianym do zwolnienia lub będącym w trakcie wypowiedzenia lub osobom zwolnionym w okresie 6 miesięcy po rozwiązaniu stosunku pracy lub stosunku służbowego pomocy polegającej w szczególności na udzieleniu wsparcia w zakresie pośrednictwa pracy, poradnictwa zawodowego, szkoleń, potwierdzenia nabytej wiedzy i umiejętności oraz uzyskania dokumentów potwierdzających nabycie wiedzy i umiejętności. Pomoc ta jest realizowana w formie programu.

Program realizowany jest przez pracodawcę, ale może być realizowany także przez starostę, marszałka województwa, agencję zatrudnienia lub instytucję szkoleniową we współpracy z pracodawcą.

Program może być finansowany:

- 1) przez pracodawcę;
- 2) przez pracodawcę i odpowiednie jednostki administracji publicznej;
- 3) na podstawie porozumienia organizacji i osób prawnych z udziałem pracodawcy.

Pracodawcy, w ramach programu mogą na wniosek pracownika finansować świadczenie szkoleniowe.

Poprawnie zrealizowane zwolnienie monitorowane powinno realnie wesprzeć pracowników tracących zatrudnienie, jak również powinno w znacznym stopniu ograniczyć powstałe napięcia społeczne związane z utratą pracy.

## **6. ŚWIADCZENIA DLA BEZROBOTNYCH**

### **6.1 Zasiłek dla bezrobotnych**

W myśl projektowanych przepisów zasiłki dla bezrobotnych zachowują charakter obligatoryjny. Źródłem ich finansowania jest Fundusz Pracy.

Nie zmieniono zasad w przyznawaniu zasiłku dla bezrobotnych w odniesieniu do kwoty wynagrodzenia jaką bezrobotny musi uzyskać, by nabyć prawo do zasiłku dla bezrobotnych. W projekcie tak jak obecnie jest to wynagrodzenie w kwocie co najmniej minimalnego wynagrodzenia za pracę, od którego istnieje obowiązek opłacania składki na Fundusz Pracy. W projekcie ustawy pozostawiono bez zmian warunki konieczne do uzyskania prawa do zasiłku dla bezrobotnych, w szczególności okresy aktywności zawodowej uprawniające do uzyskania prawa do zasiłku. Również okresy pobierania zasiłku dla bezrobotnych, tj. podstawowy 180 dni i wydłużony 365 dni, pozostały bez zmian. Utrzymano mechanizm powrotu na zasiłek na okres uzupełniający (aż do wyczerpania okresu ustawowego jego przysługiwania) w przypadku utraty statusu bezrobotnego spowodowanej podjęciem krótkotrwałej pracy lub prowadzenia działalności gospodarczej.

Zasiłek dla bezrobotnych, tak jak i obecnie, będzie świadczeniem przysługującym bezrobotnemu za każdy dzień kalendarzowy od dnia zarejestrowania się we właściwym PUP, jeżeli w okresie 18 miesięcy bezpośrednio poprzedzających dzień zarejestrowania, łącznie przez okres co najmniej 365 dni był zatrudniony i osiągał wynagrodzenie w kwocie co najmniej minimalnego wynagrodzenia za pracę, od którego istnieje obowiązek opłacania składki na Fundusz Pracy.

Ponadto, prawo do zasiłku będzie przysługiwało, tak jak i obecnie, w związku z wykonywaniem pracy na podstawie umowy o pracę nakładczą, umowy agencyjnej lub umowy zlecenia albo innej umowy o świadczenie usług, wykonywaniem pracy w okresie tymczasowego aresztowania lub odbywania kary pozbawienia wolności, wykonywaniem pracy w rolniczej spółdzielni produkcyjnej, spółdzielni kółek rolniczych lub spółdzielni usług rolniczych, będąc członkiem tej spółdzielni oraz pełnieniem służby lub wykonywaniem innej pracy zarobkowej i osiąganiem wynagrodzenia lub dochodu, gdy podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne i Fundusz Pracy stanowi kwota co najmniej minimalnego wynagrodzenia za pracę. Ponadto prawo do zasiłku przysługuje i nadal będzie przysługiwało dla bezrobotnego, który był zatrudniony za granicą i przybył do Rzeczypospolitej Polskiej jako repatriant.

W każdym z tych przypadków podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne będzie stanowiła tak jak obecnie kwota zasiłku dla bezrobotnych lub stypendium, a na Fundusz Pracy – też te kwoty pod warunkiem, że będą równe co najmniej minimalnemu wynagrodzeniu za pracę.

Do okresu 365 dni, od których zależy nabycie prawa do zasiłku dla bezrobotnych, będą zaliczane okresy:

- 1) zasadniczej służby wojskowej, służby w aktywnej rezerwie w dniach tej służby oraz odbywania ćwiczeń wojskowych w ramach pasywnej rezerwy, zawodowej służby wojskowej, przeszkolenia wojskowego, służby przygotowawczej, służby kandydackiej, kontraktowej zawodowej służby wojskowej, ćwiczeń wojskowych, okresowej służby wojskowej, terytorialnej służby wojskowej pełnionej rotacyjnie lub służby wojskowej pełnionej w razie ogłoszenia mobilizacji i w czasie wojny oraz zasadniczej służby w obronie cywilnej i służby zastępczej, a także służby w charakterze funkcjonariusza, o którym mowa w ustawie z dnia 18 lutego 1994 r. o zaopatrzeniu emerytalnym funkcjonariuszy Policji, Agencji Bezpieczeństwa Wewnętrznego, Agencji Wywiadu, Służby Kontrwywiadu Wojskowego, Służby Wywiadu Wojskowego, Centralnego Biura Antykorupcyjnego, Straży Granicznej, Straży Marszałkowskiej, Służby Ochrony Państwa, Państwowej Straży Pożarnej, Służby Celno-Skarbowej i Służby Więziennej oraz ich rodzin;
- 2) urlopu wychowawczego udzielonego na podstawie odrębnych przepisów;
- 3) pobierania renty z tytułu niezdolności do pracy, renty inwalidzkiej przyznawanej na podstawie ustawy z dnia 18 lutego 1994 r. o zaopatrzeniu emerytalnym funkcjonariuszy Policji, Agencji Bezpieczeństwa Wewnętrznego, Agencji Wywiadu, Służby Kontrwywiadu Wojskowego, Służby Wywiadu Wojskowego, Centralnego Biura Antykorupcyjnego, Straży Granicznej, Straży Marszałkowskiej, Służby Ochrony Państwa, Państwowej Straży Pożarnej, Służby Celno-Skarbowej i Służby Więziennej oraz ich rodzin lub ustawy z dnia 10 grudnia 1993 r. o zaopatrzeniu emerytalnym żołnierzy zawodowych oraz ich rodzin, renty szkoleniowej oraz przypadające po ustaniu zatrudnienia, wykonywania innej pracy zarobkowej albo zaprzestaniu prowadzenia pozarolniczej działalności lub współpracy okresy pobierania zasiłku chorobowego, macierzyńskiego, zasiłku w wysokości zasiłku macierzyńskiego lub świadczenia rehabilitacyjnego, jeżeli podstawę wymiaru tych zasiłków i świadczenia, z uwzględnieniem kwoty składek na ubezpieczenia społeczne, stanowiła kwota wynosząca co najmniej minimalne wynagrodzenie za pracę;

- 4) niewymienione w ust. 1, za które były opłacane składki na ubezpieczenia społeczne i Fundusz Pracy, jeżeli podstawę wymiaru składek stanowiła kwota wynosząca co najmniej minimalne wynagrodzenie za pracę;
- 5) za które przyznano odszkodowanie z tytułu niezgodnego z przepisami rozwiązania przez pracodawcę stosunku pracy lub stosunku służbowego, oraz okres, za który wypłacono pracownikowi odszkodowanie z tytułu skrócenia okresu wypowiedzenia umowy o pracę;
- 6) świadczenia usług na podstawie umowy uaktywniającej, o której mowa w art. 50 ustawy z dnia 4 lutego 2011 r. o opiece nad dziećmi w wieku do lat 3 ;
- 7) pobierania renty rodzinnej, w przypadku, gdy nastąpił zbieg prawa do tej renty z prawem do renty z tytułu niezdolności do pracy i wybrano pobieranie renty rodzinnej;
- 8) pobierania świadczenia pieniężnego przysługującego członkom rodziny funkcjonariuszy lub żołnierzy zawodowych w przypadku, gdy nastąpił zbieg prawa do tego świadczenia z prawem do emerytury lub renty, z tytułu niezdolności do pracy, o których mowa w ustawie z dnia 17 grudnia 1998 r. o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych;
- 9) sprawowania osobistej opieki nad dzieckiem przez osoby, o których mowa w art. 6a ust. 1 ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych;
- 10) pobierania świadczenia pielęgnacyjnego lub specjalnego zasiłku opiekuńczego na podstawie przepisów o świadczeniach rodzinnych, lub zasiłku dla opiekuna na podstawie przepisów o ustaleniu i wypłacie zasiłków dla opiekunów;
- 11) zatrudnienia z wynagrodzeniem poniżej minimalnego wynagrodzenia za pracę miesięcznie w przypadku osób, którym na podstawie art. 15g ustawy z dnia 2 marca 2020 r. o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych obniżono wymiar czasu pracy skutkujący obniżeniem wysokości wynagrodzenia poniżej minimalnego wynagrodzenia za pracę, jeżeli przed wskazanym obniżeniem wymiaru czasu pracy osiągały miesięcznie wynagrodzenie w kwocie co najmniej minimalnego wynagrodzenia za pracę;
- 12) podlegania obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowym, zgodnie z art. 6c ust. 1 ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych;
- 13) finansowania składek za ubezpieczonego ze środków, o których mowa w art. 16 ust. 4a ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych, przy czym podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne i Fundusz Pracy stanowiła kwota co najmniej minimalnego wynagrodzenia za pracę.



W wyniku analizy orzecznictwa Naczelnego Sądu Administracyjnego umożliwiono zaliczenie do 365 dni, od których zależy nabycie prawa do zasiłku dla bezrobotnych, okresu pobierania świadczenia pielęgnacyjnego, specjalnego zasiłku opiekuńczego lub zasiłku dla opiekuna, niezależnie od tego z jakiej przyczyny osoba utraciła do nich prawo. Zrezygnowano bowiem z warunku, aby utrata prawa do omawianych świadczeń spowodowana była śmiercią osoby, nad którą opieka była sprawowana lub przyznaniem osobie, nad którą była sprawowana opieka, prawa do świadczenia wspierającego. Pobieranie świadczenia pielęgnacyjnego, specjalnego zasiłku opiekuńczego lub zasiłku dla opiekuna ma na celu częściową rekompensatę zakończenia aktywności zawodowej spowodowanego koniecznością sprawowania stałej opieki nad niepełnosprawnym członkiem rodziny, dlatego zasadne jest traktowanie przez ustawodawcę tej formy aktywności podobnie do zatrudnienia, w zakresie możliwości uzyskania prawa do zasiłku dla bezrobotnych oraz świadczenia przedemerytalnego po utracie prawa do wyżej wskazanych świadczeń związanych z opieką.

Dodatkowo, dostosowano projektowane rozwiązania do obecnie obowiązującego przepisu art. 71 ust. 2 pkt 11 ustawy o promocji zatrudnienia. Rozwiązania te zostały wprowadzone ustawą z dnia 9 maja 2024 r. o zmianie ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych oraz niektórych innych ustaw. Na ich mocy okres korzystania z „wakacji składkowych” (a więc nieopłacania składek na własne ubezpieczenia społeczne) zalicza się na poczet 365 dni w okresie 18 miesięcy bezpośrednio poprzedzających dzień zarejestrowania we właściwym powiatowym urzędzie pracy, co jest warunkiem nabycia wspomnianego prawa.

Ponadto tak jak i obecnie, prawo do zasiłku nadal będzie przysługiwało bezrobotnym zwolnionym z zakładów karnych i aresztów śledczych, zarejestrowanym w okresie 30 dni od dnia zwolnienia, jeżeli suma okresów, określonych w ustawie przypadających w okresie 18 miesięcy przed ostatnim pozbawieniem wolności oraz wykonywania pracy w okresie pozbawienia wolności wynosiła co najmniej 365 dni, przy czym podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne i Fundusz Pracy będzie stanowiła kwota w wysokości co najmniej minimalnego wynagrodzenia za pracę. W przypadku pozbawienia wolności w okresie pobierania zasiłku, po zwolnieniu z zakładu karnego lub aresztu śledczego przysługuje prawo do zasiłku na okres skrócony o okres pobierania zasiłku przed pozbawieniem wolności i w trakcie przerw w odbywaniu kary.

Prawo do zasiłku będzie również jak dotychczas przysługiwać bezrobotnym zwolnionym z zasadniczej służby wojskowej lub okresowej służby wojskowej, jeżeli okres jej odbywania wynosił co najmniej 240 dni i przypadał w okresie 18 miesięcy poprzedzających dzień zarejestrowania się w PUP.

Nowym wprowadzonym do projektu rozwiązaniem jest jednoznaczne wskazanie, że okresy pracy wymienione powyżej, które stanowiły już raz podstawę do nabycia prawa do zasiłku nie będą mogły być ponownie uwzględnione do 365 dni.

Bezrobotny, który udokumentuje okres uprawniający do zasiłku po dniu zarejestrowania się w PUP, jednak w okresie posiadania statusu bezrobotnego, prawo do zasiłku nabędzie od dnia udokumentowania tego prawa. Obecnie przepisy ustawy dopuszczają pewne rozróżnienie dnia nabycia prawa, które zostało udokumentowane w terminie późniejszym niż dokonanie rejestracji. Rozróżnia się obecnie prawa do zasiłku dla bezrobotnych na takie, które nabywa się od dnia rejestracji, jeżeli dokumenty dostarczono nie później niż 7 dnia od dnia jej dokonania oraz na takie, które nabywa się od dnia udokumentowania, jeżeli dokumenty potwierdzające uprawnienia dostarczono po 7 dniach od dnia rejestracji. W projekcie zrezygnowano z tego rozróżnienia i ujednolicono dla wszystkich bezrobotnych dzień nabycia prawa na dzień dostarczenia dokumentów. Obecnie prawo do zasiłku dla bezrobotnych przyznawane jest w podstawowej kwocie, która wynosi 1662,00 zł przez pierwsze 90 dni od chwili jego przyznania, a 1305,20 zł przez pozostały okres jego przysługiwania. To w jakiej wysokości zasiłek otrzyma bezrobotny, zależy również od stażu pracy. Tak jak w obecnie obowiązującym stanie prawnym, projekt zakłada, iż bezrobotnemu, którego okres uprawniający do zasiłku wynosi co najmniej 20 lat przysługuje zasiłek w wysokości 120% zasiłku podstawowego, czyli 1.994,40 zł przez pierwsze trzy miesiące i 1.566,30 zł przez pozostały okres.

W projekcie zrezygnowano z zasiłku dla bezrobotnych w wysokości wynoszącej 80% zasiłku podstawowego dedykowanego osobom posiadającym do 5 lat stażu pracy. Po zmianach osoby te będą otrzymywać zasiłek w wysokości 100 % kwoty zasiłku podstawowego.

Podstawowy okres pobierania zasiłku przez bezrobotnych będzie tak jak obecnie wynosił 180 dni. Jednak dla bezrobotnych, którzy:

- 1) są niepełnosprawni, lub
- 2) są bezrobotnymi członkami rodzin wielodzietnych posiadającym Kartę Dużej Rodziny, o której mowa w art. 1 ust. 1 ustawy z dnia 5 grudnia 2014 r. o Karcie Dużej Rodziny,
- 3) mają powyżej 50 r. ż. i posiadają jednocześnie co najmniej 20-letni okres uprawniający do zasiłku, lub
- 4) mają na utrzymaniu co najmniej jedno dziecko w wieku do 18 lat, a w przypadku dziecka niepełnosprawnego do 24. roku życia, jeżeli kontynuuje naukę w szkole lub na uczelni i legitymuje się orzeczeniem o umiarkowanym albo znacznym stopniu niepełnosprawności,

- a małżonek bezrobotnego jest także bezrobotny i utracił prawo do zasiłku z powodu upływu okresu jego pobierania po dniu nabycia prawa do zasiłku przez tego bezrobotnego, lub
- 5) samotnie wychowujących co najmniej jedno dziecko w wieku do 18 r. ż., a w przypadku dziecka niepełnosprawnego do 24. roku życia, jeżeli kontynuuje naukę w szkole lub na uczelni i legitymuje się orzeczeniem o umiarkowanym albo znacznym stopniu niepełnosprawności

– okres pobierania zasiłku dla bezrobotnych dla tych osób wynosić będzie 365 dni.

Okres pobierania zasiłku przez bezrobotnego nie ulegnie zmianie, jeżeli w okresie jego pobierania nastąpi zmiana miejsca zamieszkania bezrobotnego.

W projekcie ustawy zachowano rozwiązania dotyczące kobiet, które urodzą dzieci w okresie pobierania zasiłku dla bezrobotnych. W przypadku urodzenia dziecka przez kobietę pobierającą zasiłek w okresie jego pobierania lub w ciągu 30 dni po jego zakończeniu, okres ten ulega przedłużeniu o czas, przez który przysługiwałby jej, zgodnie z odrębnymi przepisami, zasiłek macierzyński.

Ponadto w projekcie ustawy zachowano zasadę odnoszącą się do okresu pobierania zasiłku, który ulega skróceniu o okres zatrudnienia bezrobotnego w ramach prac interwencyjnych, robót publicznych oraz o okres odbywania przez niego stażu, szkolenia, w którym przysługiwałby mu zasiłek oraz o okresy nieprzysługiwania bezrobotnemu zasiłku z powodu tzw. karencji.

Bezrobotny, który utraci status bezrobotnego na okres krótszy niż 365 dni z powodu podjęcia zatrudnienia, innej pracy zarobkowej, pozarolniczej działalności lub uzyskiwania przychodu w wysokości przekraczającej połowę minimalnego wynagrodzenia za pracę miesięcznie i zarejestruje się w PUP jako bezrobotny w okresie 14 dni od dnia ustania zatrudnienia, zaprzestania wykonywania innej pracy zarobkowej, prowadzenia pozarolniczej działalności, pobierania zasiłku chorobowego, macierzyńskiego lub zasiłku w wysokości zasiłku macierzyńskiego po ustaniu zatrudnienia, zaprzestaniu wykonywania innej pracy zarobkowej, prowadzenia pozarolniczej działalności lub osiągnięcia przychodu przekraczającego połowę minimalnego wynagrodzenia za pracę miesięcznie, będzie tak jak obecnie posiadał prawo do zasiłku na czas skrócony o okres pobierania zasiłku przed utratą statusu bezrobotnego oraz o okresy zatrudnienia bezrobotnego w ramach prac interwencyjnych, robót publicznych oraz o okres odbywania przez niego stażu, szkolenia przypadających na okres, w którym przysługiwałby mu zasiłek oraz o okresy nieprzysługiwania bezrobotnemu zasiłku z powodu karencji. Również osoba, która utraciła na okres nie dłuższy niż 365 dni status bezrobotnego z innego powodu niż zatrudnienie, a w dniu kolejnej rejestracji spełnia warunki do nabycia prawa

do zasiłku, uzyska tak jak obecnie prawo do zasiłku na okres pomniejszony o poprzedni okres pobierania zasiłku oraz o okresy powodujące jego pomniejszenie.

Zasady te również obowiązują w ustawie o promocji zatrudnienia.

Ponadto zachowano prawo powrotu do swojego uprawnienia zasiłkowego dla osoby powołanej i zwolnionej z zasadniczej służby wojskowej, służby w aktywnej rezerwie w dniach tej służby oraz odbywania ćwiczeń wojskowych w ramach pasywnej rezerwy, zawodowej służby wojskowej, przeszkolenia wojskowego, służby przygotowawczej, służby kandydackiej, kontraktowej zawodowej służby wojskowej, ćwiczeń wojskowych, w tym poszczególnych dni w przypadku ćwiczeń wojskowych rotacyjnych, okresowej służby wojskowej lub służby wojskowej pełnionej w razie ogłoszenia mobilizacji i w czasie wojny oraz zasadniczej służby w obronie cywilnej i służby zastępczej, a także stawienia się i zwolnienia terytorialnej służby wojskowej pełnionej rotacyjnie. Prawo to dotyczy również bezrobotnych odbywających szkolenia lub staże organizowane przez inny podmiot niż PUP.

Zgodnie z generalną zasadą obowiązującą obecnie zasiłki wypłaca się w okresach miesięcznych z dołu. Zasiłek za niepełny miesiąc ustala się, dzieląc kwotę przysługującego zasiłku przez 30 i mnożąc przez liczbę dni kalendarzowych przypadających w okresie, za który przysługuje zasiłek oraz to, że PUP ustala i opłaca, na zasadach i w wysokości określonych w odrębnych przepisach, składki na ubezpieczenia emerytalne i rentowe od zasiłków wypłaconych bezrobotnym. Zasiłki dla bezrobotnych podlegają corocznej waloryzacji z dniem 1 czerwca, o średnioroczny wskaźnik cen towarów i usług konsumpcyjnych ogółem w poprzednim roku. Nie dokonuje się waloryzacji zasiłków, w przypadku, gdy średnioroczny poziom cen towarów i usług konsumpcyjnych ogółem nie zmienił się lub uległ zmniejszeniu. Rozwiązania te zostały zachowane i powtórzone w nowym projekcie.

Ponadto w nowym projekcie ustawy powtórzono rozwiązanie znajdujące się w przepisach ustawy o promocji zatrudnienia dot. zachowania uprawnienia zasiłkowego w czasie choroby lub pobytu w stacjonarnym zakładzie opieki zdrowotnej lub konieczności osobistego sprawowania opieki nad członkiem rodziny. Bezrobotnemu uprawnionemu do zasiłku dla bezrobotnych lub stypendium, w przypadku czasowej niezdolności do pracy z powodu choroby lub pobytu w stacjonarnym zakładzie opieki zdrowotnej lub konieczności osobistego sprawowania opieki nad członkiem rodziny w przypadkach, o których mowa w przepisach o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa, PUP wypłaci tak jak obecnie zasiłek lub stypendium po otrzymaniu zaświadczenia lekarskiego, o którym mowa w art. 55a ust. 6 i 7 ustawy z dnia 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa, albo wydruku takiego zaświadczenia. Bezrobotny zobowiązany

będzie zawiadomić PUP o niezdolności do pracy w terminie 2 dni od dnia wystawienia zaświadczenia lekarskiego oraz dostarczyć do PUP to zaświadczenie w terminie 7 dni od dnia jego otrzymania i o ile nie zostało wystawione w formie elektronicznej.

Ponadto nadal bezrobotny zachowa swoje prawo do zasiłku za okres udokumentowanej niezdolności do pracy, przypadający w okresie przysługiwania zasiłku, za który na podstawie odrębnych przepisów pracownicy zachowują prawo do wynagrodzenia lub przysługują im zasiłki z ubezpieczenia społecznego w razie choroby lub macierzyństwa. Zasadę tą stosuje się odpowiednio do wypłacanych stypendium oraz dodatku aktywizacyjnego.

Nowym rozwiązaniem zaproponowanym w projekcie jest wskazanie, że prawo do zasiłku nie przysługuje bezrobotnemu, który przed rejestracją w PUP:

- 1) rozwiązał ostatni stosunek pracy lub stosunek służbowy za wypowiedzeniem, chyba że rozwiązanie stosunku pracy lub stosunku służbowego za wypowiedzeniem nastąpiło z powodu zmiany miejsca zamieszkania lub pracownik rozwiązał umowę o pracę w trybie art. 55 § 1 i 1<sup>1</sup> ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy;
- 2) spowodował rozwiązanie ze swej winy ostatniego stosunku pracy lub stosunku służbowego bez wypowiedzenia;
- 3) rozwiązał ostatni stosunek pracy zawarty na podstawie skierowania przez starostę do pracodawcy otrzymującego w związku z tym skierowaniem środki z Funduszu Pracy.

Przepisu tego nie będzie stosować się w przypadku, gdy ostatni stosunek pracy lub stosunek służbowy nie stanowi podstawy nabycia prawa do zasiłku.

Natomiast zaproponowano również nowe warunki dot. nieprzysługiwania bezrobotnemu prawa do zasiłku od dnia zarejestrowania w PUP, który:

- 1) otrzymał odszkodowanie za skrócenie okresu wypowiedzenia umowy o pracę;
- 2) otrzymał przewidziane w odrębnych przepisach świadczenie w postaci jednorazowego ekwiwalentu pieniężnego za urlop górniczy, jednorazowej odprawy socjalnej, zasiłkowej, pieniężnej po zasiłku socjalnym, jednorazowej odprawy warunkowej lub odprawy pieniężnej bezwarunkowej;
- 3) odbywa odpłatną praktykę absolwencką i otrzymuje z tego tytułu miesięczne świadczenie pieniężne w wysokości przekraczającej połowę minimalnego wynagrodzenia za pracę;
- 4) zarejestrował się jako bezrobotny w okresie, zgłoszonego do Centralnej Ewidencji i Informacji o Działalności Gospodarczej, zawieszenia wykonywania działalności gospodarczej, jeśli okres prowadzenia tej działalności stanowi podstawę lub jest uwzględniany do nabycia prawa do zasiłku;

- 5) rozwiązał ostatni stosunek pracy lub stosunek służbowy na mocy porozumienia stron, chyba że porozumienie stron nastąpiło z powodu zmiany miejsca zamieszkania lub z powodu upadłości, likwidacji pracodawcy lub zmniejszenia zatrudnienia z przyczyn dotyczących pracodawcy;
- 6) z własnej winy po skierowaniu przez PUP lub zawarciu umowy nie podjął lub przerwał realizację formy pomocy, chyba że powodem niepodjęcia lub przerwania realizacji było podjęcie zatrudnienia, innej pracy zarobkowej lub działalności gospodarczej;
- 7) odmówił bez uzasadnionej przyczyny propozycji prac społecznie użytecznych;
- 8) odmówił udziału w przygotowaniu IPD.

Bezrobotny w tych sytuacjach nabędzie prawo do zasiłku dla bezrobotnych po okresie 90-dniowej karencji lub po upływie okresu, z powodu którego odmówiono mu prawa do zasiłku od dnia rejestracji. Zasada karencji zaczerpnięta zastała z obowiązującej już ustawy. Dlatego do okresów karencji wlicza się okresy zatrudnienia, innej pracy zarobkowej, prowadzenia pozarolniczej działalności, pobierania zasiłku chorobowego po ustaniu zatrudnienia, zaprzestaniu wykonywania innej pracy zarobkowej, prowadzenia pozarolniczej działalności oraz uzyskiwania przychodu.

Natomiast zgodnie z obowiązującymi już przepisami ustawy, również w nowych przepisach okresy pobierania zasiłku wliczane będą do okresu pracy wymaganego do nabycia lub zachowania uprawnień pracowniczych oraz okresów składkowych w rozumieniu przepisów o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych.

Okresów pobierania zasiłku nie będzie się wliczać tak jak obecnie do:

- 1) okresów wymaganych do nabycia prawa do zasiłku;
- 2) okresu zatrudnienia, od którego zależy nabycie prawa do urlopu wypoczynkowego;
- 3) stażu pracy określonego w odrębnych przepisach, wymaganego do wykonywania niektórych zawodów.

Ponadto, bezrobotny jest obowiązany do składania lub przesyłania PUP pisemnego oświadczenia o przychodach pod rygorem odpowiedzialności karnej oraz innych dokumentów niezbędnych do ustalenia jego uprawnień do świadczeń przewidzianych w ustawie w terminie 7 dni od dnia uzyskania przychodów. Również na bezrobotnym ciąży obowiązek zawiadomienia w ciągu 7 dni PUP o podjęciu pracy, innej pracy zarobkowej lub o złożeniu wniosku o wpis do Centralnej Ewidencji i Informacji o Działalności Gospodarczej oraz o zaistnieniu innych okoliczności powodujących utratę prawa do zasiłku.

Bezrobotnemu posiadającemu prawo do zasiłku przysługuje dodatek aktywizacyjny, jeżeli podjął zatrudnienie, inną pracę zarobkową lub działalność gospodarczą z własnej inicjatywy.

W przypadku podjęcia przez bezrobotnego pracy z własnej inicjatywy dodatek aktywizacyjny przysługuje w wysokości do 50% przyznanego zasiłku, przez połowę okresu, w jakim przysługiwałby bezrobotnemu zasiłek.

Natomiast dodatek aktywizacyjny nie przysługuje w przypadku:

- 1) podjęcia przez bezrobotnego z własnej inicjatywy:
  - a) zatrudnienia lub innej pracy zarobkowej u pracodawcy, który był jego ostatnim pracodawcą, lub dla którego ostatnio wykonywał inną pracę zarobkową przed zarejestrowaniem jako bezrobotny,
  - b) pracy za granicą Rzeczypospolitej Polskiej u pracodawcy zagranicznego;
- 2) przebywania na urlopie bezpłatnym;
- 3) nieobecności nieusprawiedliwionej;
- 4) podjęcia działalności gospodarczej w wyniku otrzymania środków na dofinansowanie podjęcia działalności gospodarczej, o której mowa w art. 147, lub innych środków publicznych;
- 5) podjęcia pracy w spółdzielni socjalnej w wyniku otrzymania jednorazowych środków na założenie lub przystąpienie do spółdzielni socjalnej, o których mowa w art. 158;
- 6) zgłoszonego do CEIDG zawieszenia wykonywania działalności gospodarczej.

## **6.2 Stypendium**

Bezrobotnemu, w okresie odbywania szkolenia, przysługuje stypendium wypłacane przez PUP. Wysokość stypendium wynosi miesięcznie 120% zasiłku, jeżeli miesięczny wymiar godzin szkolenia wynosi co najmniej 150 godzin. W przypadku niższego miesięcznego wymiaru godzin szkolenia wysokość stypendium ustala się proporcjonalnie. Regulacja ta jest powtórzeniem obecnie istniejących regulacji. Pozostawiono również mechanizm, iż bezrobotnemu uprawnionemu w tym samym okresie do stypendium oraz zasiłku przysługuje stypendium w wysokości nie niższej niż zasiłek. Wprowadzono nowe uregulowanie, iż za okres udokumentowanej niezdolności do pracy bezrobotny zachowuje prawo do stypendium w wysokości 50% kwoty stypendium.

Wysokość stypendium, przysługującego bezrobotnemu za okres szkolenia, nie może być niższa niż 20% zasiłku.

Bezrobotnemu w okresie odbywania stażu dorosłych przysługuje stypendium w wysokości 160% zasiłku dla bezrobotnych. Zwiększono wysokość stypendium z aktualnych 120% do 160% zasiłku. Za okres, za który przysługuje stypendium, zasiłek nie przysługuje. Za okres udokumentowanej

niezdolności do pracy bezrobotny zachowuje prawo do stypendium w wysokości 50% kwoty stypendium.

Bezrobotnemu długotrwale, który uczestniczy w zleconych przez starostę działaniach w zakresie reintegracji społecznej, przysługuje stypendium w wysokości 60% kwoty zasiłku, wypłacane przez starostę. W sytuacji, gdy bezrobotny w tym samym okresie jest uprawniony do zasiłku – stypendium nie przysługuje. Natomiast za okres usprawiedliwionej nieobecności przypadający w okresie odbywania działań w zakresie reintegracji społecznej bezrobotny zachowuje prawo do stypendium w wysokości 30% zasiłku.

### **6.3 Nienależnie pobrane świadczenia oraz rozkładanie na raty, odraczanie terminu płatności, umarzanie nienależnie pobranych świadczeń**

Osoba, która pobrała nienależne świadczenie pieniężne, jest obowiązana do zwrotu, w terminie 30 dni od dnia doręczenia decyzji starosty w przedmiocie obowiązku zwrotu nienależnie pobranego świadczenia pieniężnego, kwoty otrzymanego świadczenia wraz z przekazaną od tego świadczenia zaliczką na podatek dochodowy od osób fizycznych oraz składką na ubezpieczenie zdrowotne.

Za nienależnie pobrane świadczenie pieniężne uważa się:

- 1) świadczenie pieniężne wypłacone mimo zaistnienia okoliczności powodujących ustanie prawa do jego pobierania, jeżeli pobierający to świadczenie był pouczone o tych okolicznościach;
- 2) świadczenie pieniężne wypłacone na podstawie nieprawdziwych oświadczeń lub sfałszowanych dokumentów albo w innych przypadkach świadomego wprowadzenia w błąd starosty przez osobę pobierającą to świadczenie;
- 3) koszt badań lekarskich i psychologicznych poniesionych w przypadku:
  - a) skierowania do formy pomocy na podstawie nieprawdziwych oświadczeń lub sfałszowanych dokumentów albo w innych przypadkach świadomego wprowadzenia w błąd starosty przez osobę lub
  - b) niepodjęcia lub przerwania formy pomocy z własnej winy;
- 4) koszt przejazdu poniesiony w przypadku:
  - a) skierowania do formy pomocy na podstawie nieprawdziwych oświadczeń lub sfałszowanych dokumentów albo w innych przypadkach świadomego wprowadzenia w błąd starosty przez osobę lub
  - b) niepodjęcia lub przerwania formy pomocy z własnej winy;



- 5) koszt zakwaterowania poniesiony w przypadku:
- a) skierowania do formy pomocy na podstawie nieprawdziwych oświadczeń lub sfałszowanych dokumentów albo w innych przypadkach świadomego wprowadzenia w błąd starosty przez osobę lub
  - b) niepodjęcia lub przerwania formy pomocy z własnej winy;
- 6) zasiłek, stypendium lub inne świadczenie pieniężne finansowane z Funduszu Pracy wypłacone osobie za okres, za który nabyła prawo do emerytury, świadczenia przedemerytalnego, renty z tytułu niezdolności do pracy, renty szkoleniowej, renty rodzinnej w wysokości przekraczającej połowę minimalnego wynagrodzenia za pracę, renty socjalnej, zasiłku macierzyńskiego, zasiłku w wysokości zasiłku macierzyńskiego, zasiłku chorobowego lub świadczenia rehabilitacyjnego, jeżeli organ rentowy, który przyznał świadczenie, nie dokonał jego pomniejszenia ;
- 7) zasiłek, stypendium lub inne świadczenie pieniężne finansowane z Funduszu Pracy wypłacone osobie za okres, za który nabyła prawo do świadczenia pieniężnego przysługującego członkom rodziny funkcjonariuszy lub żołnierzy zawodowych albo prawo do renty inwalidzkiej przyznawanej na podstawie ustawy z dnia 18 lutego 1994 r. o zaopatrzeniu emerytalnym funkcjonariuszy Policji, Agencji Bezpieczeństwa Wewnętrznego, Agencji Wywiadu, Służby Kontrwywiadu Wojskowego, Służby Wywiadu Wojskowego, Centralnego Biura Antykorupcyjnego, Straży Granicznej, Straży Marszałkowskiej, Służby Ochrony Państwa, Państwowej Straży Pożarnej, Służby Celno-Skarbowej i Służby Więziennej oraz ich rodzin lub ustawy z dnia 10 grudnia 1993 r. o zaopatrzeniu emerytalnym żołnierzy zawodowych oraz ich rodzin;
- 8) należności, o których mowa w art. 109 ust.1, w przypadkach określonych w tym przepisie lub gdy sfinansowanie tych należności nastąpiło na podstawie nieprawdziwych oświadczeń lub sfałszowanych dokumentów albo w innych przypadkach świadomego wprowadzenia w błąd starosty przez bezrobotnego lub poszukującego pracy;
- 9) koszty m.in. badań lekarskich i psychologicznych, przejazdu i zakwaterowania, gdy sfinansowanie tych kosztów nastąpiło na podstawie nieprawdziwych oświadczeń lub sfałszowanych dokumentów albo w innych przypadkach świadomego wprowadzenia w błąd starosty przez bezrobotnego lub poszukującego pracy;
- 10) zasiłek wypłacony za okres, za który w związku z orzeczeniem sądu wypłacono:
- a) wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy lub

- b) odszkodowanie z tytułu nieuzasadnionego lub naruszającego przepisy o wypowiedzaniu umowy o pracę wypowiedzenia umowy o pracę, lub
- c) odszkodowanie z tytułu rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z naruszeniem przepisów o rozwiązaniu umowy o pracę w tym trybie;

11) świadczenie pieniężne wypłacone z Funduszu Pracy za okres po śmierci uprawnionego;

12) świadczenie przedemerytalne wypłacone w kwocie zaliczkowej, jeżeli organ rentowy odmówił wydania decyzji ustalającej wysokość emerytury w celu ustalenia wysokości świadczenia przedemerytalnego.

Zgodnie z przepisami ustawy kwoty nienależnie pobranych świadczeń będą podlegać ściągnięciu w trybie przepisów o postępowaniu egzekucyjnym w administracji.

Zgodnie z przepisami starosta może odroczyć termin spłaty lub rozłożyć na raty należności z tytułu nienależnie pobranego świadczenia albo należności z tytułu zwrotu środków przyznanych na finansowanie form pomocy. Dodatkowo po zasięgnięciu opinii powiatowej rady rynku pracy, starosta może z urzędu lub na żądanie osoby lub innego podmiotu zobowiązanego do zwrotu należności umorzyć w całości albo w części takie należności. Warunkiem umorzenia jest wystąpienie jednej z przesłanek:

- 1) w postępowaniu egzekucyjnym lub na podstawie innych okoliczności lub dokumentów stwierdzono, że osoba lub inny podmiot zobowiązany do zwrotu należności nie posiadają majątku, z którego można dochodzić należności;
- 2) dochodzenie należności mogłoby pozbawić osobę zobowiązaną do zwrotu lub osobę pozostającą na jej utrzymaniu niezbędnych środków utrzymania;
- 3) osoba zobowiązana do zwrotu zmarła, nie pozostawiając majątku, z którego można dochodzić należności;
- 4) zachodzi uzasadnione przypuszczenie, że dalsza egzekucja administracyjna będzie bezskuteczna z powodu braku majątku lub źródła dochodu zobowiązanego, z których jest możliwe wyegzekwowanie środków pieniężnych przewyższających koszty egzekucyjne;
- 5) osoba prawna została wykreślona z właściwego rejestru osób prawnych przy jednoczesnym braku majątku, z którego można dochodzić należności, a odpowiedzialność z tytułu należności nie przechodzi z mocy prawa na osoby trzecie;
- 6) jednostka organizacyjna nieposiadająca osobowości prawnej uległa likwidacji;
- 7) zachodzi interes publiczny.

W ustawie jednoznacznie wskazano, że odroczenie terminu spłaty, rozłożenie na raty, umorzenie należności w części albo w całości stanowi dla przedsiębiorcy lub pracodawcy pomoc *de minimis* i jest przyznawane zgodnie z warunkami dopuszczalności pomocy *de minimis*.

W ustawie wprowadzono również regulacje przewidującą, że od należności z tytułu zwrotu nienależnie pobranego świadczenia oraz innych świadczeń finansowanych z Funduszu Pracy, których termin płatności odroczone lub które rozłożono na raty, nie nalicza się odsetek ustawowych za opóźnienie za okres od dnia wydania decyzji w przedmiocie odroczenia terminu płatności lub rozłożenia na raty do dnia upływu terminu zapłaty określonego w decyzji. Jeżeli zapłata odroczonej lub rozłożonej na raty należności z tytułu zwrotu nienależnie pobranego świadczenia nie zostanie dokonana w terminie określonym w decyzji, pozostała do spłaty kwota staje się natychmiast wymagalna wraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie naliczonymi od terminu płatności określonego w decyzji o zwrocie.

Wprowadzono rozwiązanie polegające na niedochodzeniu przez starostę należności z tytułu zwrotu nienależnie pobranego świadczenia lub środków przyznanych na finansowanie form pomocy, których kwota wraz z odsetkami nie przekracza 100 zł. Od 21 lutego 2021 r. ustawa z dnia 17 czerwca 1966 r. o postępowaniu egzekucyjnym w administracji przewiduje jednolite stawki opłat, niezależnie od wartości dochodzonej należności. Opłata manipulacyjna jest pobierana za wszczęcie postępowania egzekucyjnego w kwocie 40 zł, a w przypadku wszczęcia egzekucji administracyjnej opłata manipulacyjna ulega podwyższeniu do 100 zł. Należy podkreślić, że propozycja przewidziana w projekcie ustawy jest analogiczna do regulacji wprowadzonej np. w ustawie z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych. Zgodnie z przepisami tej ustawy ZUS może wyrazić zgodę na niedochodzenie należności cywilnoprawnych, których kwota wraz z odsetkami nie przekracza 100 zł.

Należy zauważyć, że również ustawa o finansach publicznych przewiduje możliwość niedochodzenia należności budżetu państwa, której kwota wraz z odsetkami nie przekracza 100 zł.

## **7. PRZEPISY O KOORDYNACJI SYSTEMÓW ZABEZPIECZENIA SPOŁECZNEGO**

W nowej ustawie nie wprowadzono zasadniczych zmian w odniesieniu do przepisów o koordynacji systemów zabezpieczenia społecznego. Wprowadzone zmiany mają na celu przede wszystkim zwiększenie pewności prawnej poprzez wyeliminowanie wątpliwości pojawiających się na tle stosowania przepisów dotychczasowych.

W projekcie ustawy wprowadzono modyfikacje redakcyjne w przepisach dotyczących zadań samorządu województwa oraz samorządu powiatu w zakresie zadań wynikających z unijnej

i dwustronnej koordynacji systemów zabezpieczenia społecznego. W porównaniu z dotychczasowymi przepisami usunięto przepis, zgodnie z którym do zadań samorządu województwa należy przyjmowanie i rozpatrywanie wniosków bezrobotnych o wydanie odpowiednich dokumentów w sprawach świadczeń z tytułu bezrobocia.

Powodem tej zmiany był fakt, że zgodnie z przepisami prawa Unii Europejskiej oraz dwustronnych umów międzynarodowych o zabezpieczeniu społecznym, zadanie to jest zastrzeżone dla instytucji właściwych, których funkcje zgodnie przepisami ustawy pełnią wojewódzkie urzędy pracy jako jednostki organizacyjne samorządu województwa. Jednocześnie wyraźnie sprecyzowano, że zadania instytucji właściwej realizować będzie dyrektor wojewódzkiego urzędu pracy, a wydawanie decyzji administracyjnych w sprawach z zakresu koordynacji systemów zabezpieczenia społecznego będzie należało do marszałków województw. Ponadto wyraźnie wskazano, że wypłata zasiłków dla bezrobotnych przyznanych w Polsce eksportowanych na rzecz bezrobotnych poszukujących pracy w innych państwach członkowskich, należy do zadań powiatowych urzędów pracy.

Dokonano również nieznacznych zmian w przepisach dotyczących właściwości rzeczowej marszałków województwa. W celu usunięcia pojawiających się wątpliwości, w przepisie wyraźnie wskazano, że marszałek województwa jest organem właściwym również w sytuacji, gdy bezrobotny spełnił za granicą okres pracy, którego zaliczenie jest niezbędne do nabycia prawa do zasiłku w Polsce albo ustalenia jego wysokości, przy czym okres ten zgodnie z przepisami o koordynacji systemów zabezpieczenia społecznego nie może zostać uwzględniony.

Taka sytuacja może dotyczyć w szczególności przypadków, gdy spełniony za granicą okres zatrudnienia lub pracy na własny rachunek nie był okresem ubezpieczenia na wypadek bezrobocia i zgodnie z przepisami prawa Unii Europejskiej nie może zostać zsumowany do przyznania prawa do zasiłku. Innym tego typu przypadkiem jest sytuacja, gdy okres pracy za granicą był okresem ubezpieczenia, lecz zgodnie z przepisami prawa Unii Europejskiej albo dwustronnej umowy międzynarodowej Polska nie jest państwem właściwym do przyznania zasiłku. W obu ww. przypadkach dla stwierdzenia niedopuszczalności zaliczenia danego okresu pracy konieczne jest zastosowanie przepisów o koordynacji systemów zabezpieczenia społecznego. Ponadto usunięto odesłanie do okresu pobierania zasiłku w sytuacji, w której osoby mające co najmniej 20-letni staż pracy i ukończony 50. rok życia mogą pobierać dłuższy zasiłek. Na uwagę zasługuje jednak fakt, że warunek 20-letniego stażu pracy ma również zastosowanie do ustalenia wysokości zasiłku. Tym samym dla uproszczenia powyższego przepisu zasadne wydaje się pozostawienie wyłącznie odesłania do ustalenia wysokości zasiłku dla bezrobotnych. Odpowiednie zmiany wprowadzono również w art. 222 który odpowiada dawnemu art. 9d ustawy.

W art. 65 ust. 2, który odpowiada dotychczasowemu art. 33 ust. 4f ustawy o promocji zatrudnienia, wyraźnie wskazano, że decyzja starosty powiatu o utracie statusu bezrobotnego z mocy prawa oznacza również utratę prawa do zasiłku dla bezrobotnych przyznanego na mocy przepisów o koordynacji systemów zabezpieczenia społecznego, wynikających zarówno z prawa Unii Europejskiej, jak i z dwustronnych umów międzynarodowych o zabezpieczeniu społecznym.

Udokumentowane okresy zatrudnienia, przebyte za granicą u pracodawcy zagranicznego, są zaliczane do okresów pracy w Rzeczypospolitej Polskiej w zakresie uprawnień pracowniczych.

Poprzez „udokumentowane okresy zatrudnienia” należy rozumieć okresy zatrudnienia u pracodawców zagranicznych potwierdzone dokumentem, który wskazuje na fakt świadczenia pracy w ramach stosunku pracy lub stosunku służbowego. Przepisy nie precyzują sposobu „udokumentowania” pracy w innych państwach, pozostawiając tym samym pracownikom możliwość potwierdzenia tego faktu za pomocą różnych dostępnych dokumentów. Udokumentowaniu pracy za granicą mogą zatem służyć zaświadczenia wydane przez zagranicznego pracodawcę lub odpowiedni organ publiczny. Pracownik może także udokumentować okres świadczenia pracy za granicą poprzez przedstawienie dokumentów uprawdopodobniających ten fakt, jak np. umowa o pracę, odcinki wypłaty wynagrodzenia, czy też zaświadczenie o podleganiu systemowi ubezpieczenia społecznego.

W świetle powyższego, za dokumenty potwierdzające okresy zatrudnienia należy uznać wszystkie dokumenty prawem dozwolone, które by potwierdzały pracę za granicami Rzeczypospolitej Polskiej.

Warto w tym miejscu nadmienić, że w przypadku sporu z pracodawcą, wynikającego z odmiennej interpretacji znaczenia zaświadczeń dokumentujących przebyty staż pracy, można wystąpić o jego rozstrzygnięcie do sądu pracy.

W związku z wystąpieniem Zjednoczonego Królestwa Wielkiej Brytanii i Irlandii Północnej z Unii Europejskiej od dnia 1 stycznia 2020 r. w relacjach z Wielką Brytanią obowiązują dwa instrumenty prawne, tj. *umowa o wystąpieniu Zjednoczonego Królestwa Wielkiej Brytanii i Irlandii Północnej z Unii Europejskiej i Europejskiej Wspólnoty Energii Atomowej* (Dz. Urz. UE L 29 z 31.1.2020, str. 7), oraz *umowa o handlu i współpracy między Unią Europejską i Europejską Wspólnotą Energii Atomowej, z Jednej Strony, a Zjednoczonym Królestwem Wielkiej Brytanii i Irlandii Północnej, z Drugiej Strony* (Dz. Urz. UE L 444 z 31.12.2020, str. 14).

W myśl Umowy o wystąpieniu do osób, które w dniu 31 grudnia 2020 r. pracowały lub mieszkały w Wielkiej Brytanii w dalszym ciągu stosuje się przepisy rozporządzenia Parlamentu

Europejskiego i Rady (WE) Nr 883/2004 z dnia 29 kwietnia 2004 r. w sprawie koordynacji systemów zabezpieczenia społecznego (Dz. Urz. UE L 166 z 30 kwietnia 2004 r., z późn. zm.; Dz. Urz. UE Polskie wydanie specjalne, rozdz. 5, t. 5, z późn. zm.) i rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (WE) Nr 987/2009 z dnia 16 września 2009 r. dotyczącego wykonywania rozporządzenia (WE) Nr 883/2004 (...) (Dz. Urz. UE L 284 z 30 października 2009 r., z późn. zm.).

Kwestia uprawnień obywateli, którzy nigdy nie pracowali ani nie zamieszkiwali w Wielkiej Brytanii przed 31 grudnia 2020 r. jest uregulowana w ww. umowie o handlu i współpracy. Przepisy te dotyczą wyłącznie sumowania okresów w przypadku ostatniej pracy w państwie, w którym bezrobotny ubiega się o zasiłek, tj. w Polsce.

Obecne przepisy ustawy o promocji zatrudnienia nie regulują wprost właściwości marszałka województwa w kwestiach związanych ze stosowaniem przepisów w odniesieniu do Zjednoczonego Królestwa Wielkiej Brytanii i Irlandii Północnej po tzw. Brexicie. Konieczne jest zatem wyeliminowanie wątpliwości interpretacyjnych co do stosowania obecnych przepisów art. 8a i art. 9d ustawy o promocji zatrudnienia w relacjach ze Zjednoczonym Królestwem Wielkiej Brytanii i Irlandii Północnej. Przepisy te określają właściwość rzeczową marszałka województwa do przyznawania zasiłków dla bezrobotnych w ramach koordynacji systemów zabezpieczenia społecznego.

Proponowane zmiany wyeliminują wątpliwości interpretacyjne co do stosowania przepisów dotyczących świadczeń z tytułu bezrobocia stosowanych przez marszałków województw (wojewódzkie urzędy pracy) w relacjach ze Zjednoczonym Królestwem Wielkiej Brytanii i Irlandii Północnej – zarówno na podstawie *umowy o wystąpieniu Zjednoczonego Królestwa Wielkiej Brytanii i Irlandii Północnej z Unii Europejskiej i Europejskiej Wspólnoty Energii Atomowej*, jak i *umowy o handlu i współpracy między Unią Europejską i Europejską Wspólnotą Energii Atomowej, z Jednej Strony, a Zjednoczonym Królestwem Wielkiej Brytanii i Irlandii Północnej, z Drugiej Strony* (Dz. Urz. UE L 444 z 31.12.2020, str. 14).

## **8. FUNDUSZ PRACY**

### **8.1. Przychody Funduszu Pracy**

W projekcie ustawy utrzymano dotychczasową systematykę przychodów Funduszu Pracy z uwzględnieniem ich rodzajów i poszczególnych grup przychodów.

## **8.2. Składki na Fundusz Pracy**

Zgodnie z art. 259 ust. 1 pkt 1 lit. i projektu ustawy, rozszerzono krąg 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.

Zgodnie z przepisem art. 215 ustawy z dnia 15 września 2000 r. Kodeks spółek handlowych, członkowie rady nadzorczej powoływani i odwoływani są uchwałą wspólników, chyba że umowa spółki przewiduje inny sposób powoływania lub odwoływania członków rady nadzorczej. W wyniku powołania do pełnienia funkcji członków rad nadzorczych, między spółkami a członkami rad nadzorczych nawiązany zostaje wyłącznie stosunek organizacyjny.

Powołanie do pełnienia funkcji członków rad nadzorczych, o którym mowa w art. 215 Kodeksu spółek handlowych, nie stanowi podstawy powstania między spółkami a członkami rad nadzorczych stosunku pracy w rozumieniu art. 259 ust. 1 pkt 1 lit. a projektu ustawy oraz art. 68 § 1 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy.

Pełnienie funkcji członków rad nadzorczych w spółkach kapitałowych w ogóle nie musi się wiązać z zawarciem czy to umów prawa pracy, czy to umów prawa cywilnego.

Członkowie rad nadzorczych, z którymi, w związku z pełnieniem funkcji członków rad nadzorczych, nie zostały przez spółki zawarte umowy skutkujące nawiązaniem stosunku pracy ani umowy zlecenia albo inne umowy o świadczenie usług, do których, zgodnie z przepisami Kodeksu cywilnego, stosuje się przepisy dotyczące zlecenia, nie należeli zatem dotychczas do katalogu osób, za które pracodawcy oraz inne jednostki organizacyjne zobowiązani byli opłacać składki na Fundusz Pracy.

W dotychczasowym stanie prawnym, mimo że podstawą wymiaru składek na Fundusz Pracy są kwoty stanowiące podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe, istniała niespójność w zakresie podlegania przez członków rad nadzorczych, wynagradzanych z tytułu pełnienia tej funkcji, obowiązkowi ubezpieczeń emerytalnemu i rentowym oraz obowiązkowi opłacania składek na Fundusz Pracy.

Zgodnie z art. 6 ust. 1 pkt 22 ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych, wskazane osoby podlegają obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowym (od dnia 1 stycznia 2015 r.), nie należały natomiast, zgodnie z dotychczas obowiązującymi przepisami, do katalogu osób, za które pracodawcy oraz inne jednostki organizacyjne obowiązani byli opłacać składki na Fundusz Pracy, tj. nie podlegały obowiązkowi opłacania składek na Fundusz Pracy.

Stosownie do art. 259 ust. 1 pkt 3 projektu ustawy, rozszerzono krąg podmiotów zobowiązanych do opłacania składek na Fundusz Pracy o Kancelarię Prezydenta Rzeczypospolitej Polskiej,

zobowiązana do opłacania składek na Fundusz Pracy za małżonka Prezydenta Rzeczypospolitej Polskiej.

Zgodnie z art. 6 ust. 1 pkt 23 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych, dodanym mocą art. 7 pkt 2 ustawy z dnia 17 września 2021 r. o zmianie ustawy o wynagrodzeniu osób zajmujących kierownicze stanowiska państwowe oraz niektórych innych ustaw, od dnia 1 listopada 2021 r. małżonek Prezydenta Rzeczypospolitej Polskiej podlega obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowym.

W związku z powyższym, podobnie jak w przypadku członków rad nadzorczych wynagradzanych z tytułu pełnienia tej funkcji, w dotychczasowym stanie prawnym, mimo że podstawą wymiaru składek na Fundusz Pracy są kwoty stanowiące podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe, istniała niespójność w zakresie podlegania przez małżonka Prezydenta Rzeczypospolitej Polskiej obowiązkowi ubezpieczeń emerytalnemu i rentowym oraz obowiązkowi opłacania składek na Fundusz Pracy.

Stosownie do art. 259 ust. 1 pkt 4 projektu ustawy, rozszerzono krąg osób, które nie są zobowiązane do opłacania składek na Fundusz Pracy, o osoby pobierające zasiłek lub inne świadczenie finansowane z Funduszu Pracy (art. 259 ust. 1 pkt 4 lit. j), pobierających stypendium słuchaczy Krajowej Szkoły Administracji Publicznej im. Prezydenta Rzeczypospolitej Polskiej Lecha Kaczyńskiego (art. 259 ust. 1 pkt 4 lit. l), osoby niepodjemujące zatrudnienia lub innej pracy zarobkowej ze względu na potrzebę udzielenia wsparcia osobie pobierającej świadczenie wspierające, o których mowa w art. 6c ust. 1 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych (art. 259 ust. 1 pkt 4 lit. n), oraz prowadzących pozarolniczą działalność gospodarczą, zwolnionych z opłacania składek na własne obowiązkowe ubezpieczenia emerytalne i rentowe za wskazany jeden miesiąc kalendarzowy w danym roku kalendarzowym, o których mowa w art. 17a ust. 1 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych (art. 259 ust. 1 pkt 4 lit. o).

Zwolnienie z obowiązku opłacania składek na Fundusz Pracy osób pobierających zasiłek lub inne świadczenie finansowane z Funduszu Pracy wynika z tego, że niezasadne byłoby pobieranie składek do Funduszu Pracy od świadczeń wypłacanych ze środków tego Funduszu.

Zwolnienie z obowiązku opłacania składek na Fundusz Pracy pobierających stypendium słuchaczy Krajowej Szkoły Administracji Publicznej im. Prezydenta Rzeczypospolitej Polskiej Lecha Kaczyńskiego wynika z tego, że w aktualnym stanie prawnym obowiązuje regulacja, zgodnie z którą z takiego zwolnienia korzystają otrzymujący stypendium doktoranckie doktoranci i – w związku z tym – istnieje potrzeba zrównania w tym zakresie sytuacji prawnej wymienionych dwóch grup osób.



Ponadto, zarówno otrzymujący stypendium doktoranckie doktoranci, jak też pobierający stypendium słuchacze Krajowej Szkoły Administracji Publicznej im. Prezydenta Rzeczypospolitej Polskiej Lecha Kaczyńskiego, zgodnie z art. 6 ust. 1 pkt, odpowiednio, 7b i 7a ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych, podlegają obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowym.

Zwolnienie z obowiązku opłacania składek na Fundusz Pracy osób, o których mowa w art. 6c ust. 1 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych w brzmieniu nadanym ustawą z dnia 7 lipca 2023 r. o świadczeniu wspierającym, tj. osób niepodjemujących zatrudnienia lub innej pracy zarobkowej ze względu na potrzebę udzielenia wsparcia osobie pobierającej świadczenie wspierające, które to osoby od 1 stycznia 2024 r. podlegają obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowym, podyktowane jest tym, że w obecnym stanie prawnym – jeżeli podstawa wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe tych osób, którą – zgodnie z art. 18 ust. 5f ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych – stanowi kwota odpowiadająca wysokości świadczenia wspierającego pobieranego przez osobę, nad którą sprawowana jest opieka, wyniosłaby w przeliczeniu na okres miesiąca co najmniej minimalne wynagrodzenie za pracę – powstałby obowiązek opłacania składek na Fundusz Pracy za te osoby.

Co więcej, osoby te obowiązane byłyby do opłacania składek na Fundusz Pracy za siebie, ze swoich własnych środków.

Powyższe nie jest zasadne z uwagi na to, że osoby te, po pierwsze, nie są beneficjentami świadczenia wspierającego, po drugie zaś, nie podejmują zatrudnienia lub innej pracy zarobkowej (rezygnują z zatrudnienia lub innej pracy zarobkowej) ze względu na potrzebę udzielenia wsparcia osobie pobierającej świadczenie wspierające.

Zwolnienie z obowiązku opłacania składek na Fundusz Pracy osób, o których mowa w art. 17a ust. 1 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych w brzmieniu nadanym ustawą z dnia 9 maja 2024 r. o zmianie ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych oraz niektórych innych ustaw, tj. osób prowadzących pozarolniczą działalność gospodarczą, zwolnionych z opłacania składek na własne obowiązkowe ubezpieczenia emerytalne i rentowe za wskazany jeden miesiąc kalendarzowy w danym roku kalendarzowym, wynika z potrzeby dostosowania stanu prawnego w zakresie zwolnienia wskazanych osób z obowiązku opłacania składek na własne ubezpieczenia emerytalne i rentowe za wskazany okres do stanu prawnego w zakresie zwolnienia tych osób z obowiązku opłacania składek na Fundusz Pracy za ten sam okres, tj. za wskazany jeden miesiąc kalendarzowy w danym roku kalendarzowym.

Z katalogu osób, za które pracodawcy oraz inne jednostki organizacyjne zobowiązani są opłacać składki na Fundusz Pracy usunięto osoby otrzymujące świadczenie górnicze lub górniczy zasiłek socjalny lub wynagrodzenie przysługujące w okresie świadczenia górniczego, stypendium na

przekwalifikowanie lub kontraktu szkoleniowego, co wynika z faktu, że – zgodnie z odrębnymi przepisami – wskazane wyżej świadczenia, tj. świadczenie górnicze, górniczy zasiłek socjalny oraz wynagrodzenie przysługujące w okresie świadczenia górniczego, stypendium na przekwalifikowanie lub kontraktu szkoleniowego, nie występują już w aktualnym systemie prawnym.

Z katalogu osób, które nie są zobowiązane do opłacania składek na Fundusz Pracy usunięto osoby pobierające na podstawie przepisów o pomocy społecznej zasiłek stały oraz osoby pobierające na podstawie przepisów o świadczeniach rodzinnych dodatek do zasiłku rodzinnego z tytułu samotnego wychowywania dziecka, co wynika z faktu, że – zgodnie z obowiązującymi przepisami – wskazane wyżej świadczenia, tj. zasiłek stały oraz dodatek do zasiłku rodzinnego z tytułu samotnego wychowywania dziecka, nie są objęte składkami na obowiązkowe ubezpieczenia emerytalne i rentowe. Zachodziła zatem potrzeba dostosowania stanu prawnego w zakresie obowiązku opłacania składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe od tych świadczeń (braku takiego obowiązku) do stanu prawnego w zakresie obowiązku opłacania składek na Fundusz Pracy od tych świadczeń (braku takiego obowiązku z mocy prawa).

Utrzymano dotychczasowy tryb przekazywania przez Zakład Ubezpieczeń Społecznych na rachunek bankowy Funduszu składek na Fundusz Pracy oraz koszty obsługi na rzecz Zakładu Ubezpieczeń Społecznych w wysokości 0,5% kwoty pobranych składek.

### **8.3. Zmiana sposobu podziału środków Funduszu Pracy**

W projektowanej ustawie zaproponowano wprowadzenie zmodyfikowanych przepisów dotyczących sposobu ustalania na dany rok budżetowy limitów środków Funduszu Pracy na zadania w zakresie finansowania realizowanych przez powiatowe urzędy pracy form pomocy dla bezrobotnych i poszukujących pracy.

Wprowadzono do ustawy przepis ustalający rezerwę wyodrębnianą z kwoty środków ujętych w planie finansowym Funduszu Pracy na finansowanie form pomocy dla samorządów powiatów, pozostającą w dyspozycji ministra właściwego do spraw pracy w wysokości 20% (do 31 grudnia 2023 r. wysokość rezerwy była określona w przepisach wykonawczych i wynosiła 10%, a od 1 stycznia 2024 r. jest uregulowana w ustawie i wynosi 15%) kwoty środków ujętych w planie finansowym Funduszu Pracy na finansowanie form pomocy realizowanych przez powiatowe urzędy pracy.

W ramach powyższej rezerwy minister właściwy do spraw pracy ma możliwość przeznaczenia środków Funduszu Pracy na m.in. zwiększenie w ciągu roku kwot środków (limitów) dla samorządów powiatów na finansowanie w roku budżetowym kosztów realizacji form pomocy w

związku ze wzrostem liczby zarejestrowanych bezrobotnych na obszarze tych powiatów, co może mieć miejsce w związku z wprowadzanym do projektu ustawy rozwiązaniem polegającym na zniesieniu właściwości urzędu pracy ze względu na miejsce stałego lub czasowego zameldowania bezrobotnego lub poszukującego pracy.

Takie rozwiązanie w większym stopniu zabezpieczy możliwość reakcji dysponenta Funduszu Pracy na powyższe zmiany, a także na bieżące potrzeby rynku pracy.

Kwoty środków Funduszu Pracy na finansowanie projektów EFS+ uzgodnione przez ministra właściwego do spraw rozwoju regionalnego z ministrem właściwym do spraw pracy zapisane w umowach zawartych między zarządem województwa a ministrem właściwym do spraw rozwoju regionalnego nie podlegają wyłączeniu z podziału środków według algorytmu.

A zatem według algorytmu będzie dzielona pomiędzy województwa kwota środków ujętych w planie finansowym Funduszu Pracy na finansowanie form pomocy przez urzędy pracy z uwzględnieniem środków przeznaczonych na realizację projektów EFS+, pomniejszona o rezerwę pozostającą w dyspozycji ministra właściwego do spraw pracy.

Algorytm podziału środków Funduszu Pracy na województwa pozostaje bez zmian.

Kwoty środków Funduszu Pracy na finansowanie form pomocy realizowanych przez powiatowe urzędy pracy ustalane będą przez zarząd województwa według kryteriów określonych przez sejmik województwa.

Zgodnie z projektowaną regulacją podział środków dla powiatowych urzędów pracy w województwie dokonywany będzie według zmodyfikowanych kryteriów podziału obejmujących w szczególności: kwotę środków Funduszu Pracy przeznaczoną dla samorządu powiatu na realizację projektów EFS+, liczbę bezrobotnych zarejestrowanych w powiecie, stopę bezrobocia oraz strukturę bezrobocia (w tym: liczbę zarejestrowanych bezrobotnych długotrwale oraz bezrobotnych powyżej 50 r. ż.).

Wskazanie w ustawie powyższych kryteriów, z uwagi na otwarty charakter tego katalogu, nie stoi na przeszkodzie, aby sejmik województwa, dokonując podziału środków, wziął pod uwagę również inne specyficzne dla danego regionu kryteria podziału.

Przy podziale środków zrezygnowano z uwzględniania efektywności działań urzędów pracy na rzecz aktywizacji bezrobotnych.

O kwotach środków dla samorządów powiatów uzyskanych w wyniku dokonanego podziału, w tym kwotach środków przeznaczonych na realizację projektów EFS+ w podziale na środki Unii Europejskiej i środki krajowe (Fundusz Pracy), marszałek województwa informuje ministra

właściwego do spraw pracy, który na podstawie tej informacji zawiadamia starostów o ustalonych na rok budżetowy kwotach środków (limitach) Funduszu Pracy na finansowanie form pomocy, w tym na realizację projektów EFS+.

Wyboru form pomocy dla uprawnionych podmiotów dokonuje starosta po zasięgnięciu opinii powiatowej rady rynku pracy.

Zaproponowano upoważnienie ustawowe dla Rady Ministrów do wydania jednego rozporządzenia określającego szczegółowe zasady dotyczące gospodarki finansowej Funduszu Pracy (aktualnie gospodarowanie środkami Funduszu Pracy regulują dwa odrębne rozporządzenia: rozporządzenie w sprawie szczegółowych zasad gospodarki finansowej Funduszu Pracy i rozporządzenie w sprawie algorytmu ustalania kwot środków Funduszu Pracy na finansowanie zadań w województwie).

Nowe rozporządzenie określi, m.in. tryb ustalania kwot środków (limitów) Funduszu Pracy na finansowanie form pomocy oraz zadań fakultatywnych, o których mowa w ustawie, mając na względzie zapewnienie finansowania zadań określonych ustawą realizowanych przez powiatowe i wojewódzkie urzędy pracy, urzędy wojewódzkie oraz OHP, algorytm podziału pomiędzy województwa środków Funduszu Pracy na finansowanie form pomocy, o których mowa w ustawie, algorytm podziału pomiędzy województwa środków Funduszu Pracy na finansowanie zadań fakultatywnych, o których mowa w ustawie, zasady i tryb powierzania przez starostę bankom i innym instytucjom dokonywania wypłat świadczeń pieniężnych dla bezrobotnych i innych uprawnionych osób oraz tryb ustalania kwot środków (limitów) rezerwy Funduszu Pracy pozostającej w dyspozycji ministra właściwego do spraw pracy, przeznaczenie rezerw będących w dyspozycji ministra właściwego do spraw pracy oraz zasady przekazywania środków i dokonywania zwrotów niewykorzystanych środków Funduszu Pracy.

W projektowanej ustawie zaproponowano pogrupowanie kosztów Funduszu Pracy dostosowanych do aktualnej konstrukcji przepisów ustawy z uwzględnieniem:

- 1) świadczeń obligatoryjnych;
- 2) form pomocy;
- 3) zadań fakultatywnych;
- 4) dofinansowania kosztów wynagrodzeń;
- 5) zadań dotyczących aktywności zawodowej;
- 6) pozostałych kosztów.

Celem powyższego grupowania jest odpowiednie przygotowanie planu finansowego Funduszu Pracy oraz wskazanie kosztów, które będą finansowane w ramach ustalanych limitów środków i umów.

#### **8.4 Zaciąganie zobowiązań przechodzących na rok następny**

Zgodnie z projektowanym przepisem art. 269 zobowiązania wynikające z zawieranych przez starostę umów, porozumień i udzielanych zleceń, dotyczących realizacji form pomocy, przechodzące na rok następny i obciążające kwotę środków (limit) ustaloną na rok następny, nie będą mogły przekroczyć 30% kwoty środków (limitu) Funduszu Pracy ustalonej na dany rok budżetowy na finansowanie form pomocy.

#### **8.5. Dofinansowanie wynagrodzeń pracowników urzędów pracy**

W odpowiedzi na potrzeby sygnalizowane przez powiatowe urzędy pracy, w ramach kontynuacji wsparcia samorządów powiatów realizujących zadania na rzecz aktywizacji bezrobotnych, proponuje się zmianę regulacji dotyczącej dofinansowania ze środków Funduszu Pracy kosztów wynagrodzeń zasadniczych pracowników PUP realizujących zadania określone w ustawie, wprowadzonej do ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy z dniem 1 stycznia 2024 r, na lata 2024–2026, poprzez rozszerzenie zakresu tego dofinansowania. Zgodnie z projektowanym art. 280 dofinansowanie obejmie koszty wynagrodzeń, o których mowa w przepisach o pracownikach samorządowych oraz składek na ubezpieczenia społeczne od wypłaconego dofinansowania do wynagrodzeń pracowników PUP realizujących zadania określone ustawą, a nie jak aktualnie koszty wynagrodzeń zasadniczych wraz z należnymi od tych wynagrodzeń składkami. Projektowane przepisy stanowią kontynuację rozwiązania opartego na modelu zasilenia środkami Funduszu Pracy wynagrodzeń wraz ze składkami pracowników PUP, wprowadzanego ustawami o szczególnych rozwiązaniach służących realizacji ustawy budżetowej w latach 2021–2023.

Na ten cel w latach 2025–2026 przeznacza się środki w wysokości 14% kwoty środków, ustalonej na podstawie umów na realizację projektów współfinansowanych z Europejskiego Funduszu Społecznego Plus (EFS+).

W celu zapewnienia stabilizacji poziomu ww. zasilenia proponuje się utrzymanie kwoty środków przeznaczonych w danym roku na realizację projektów EFS+, jako podstawy do naliczeń środków na dofinansowanie wynagrodzeń pracowników powiatowych urzędów pracy ujmowanych w planie finansowym Funduszu Pracy.

W tabeli poniżej przedstawiono przewidywane wydatki na realizację projektów EFS+.

*Tabela przewidywanych wydatków na realizację projektów EFS+ w latach 2025–2026 w zł*

	2025	2026
<i>Razem EFS+</i>	<i>1 170 288 697</i>	<i>1 158 789 145</i>

W związku z szacowanymi wydatkami na realizację projektów współfinansowanych z EFS+ proponuje się utrzymanie wskaźnika przyjętego do wyliczenia kwoty na dofinansowanie wynagrodzeń na poziomie 14%.

Projektowane wsparcie dla powiatowych urzędów pracy z Funduszu Pracy w danym roku dotyczy dofinansowania kosztów wynagrodzeń, o których mowa w przepisach o pracownikach samorządowych i składek na ubezpieczenia społeczne od wypłaconego dofinansowania do wynagrodzeń wszystkich pracowników realizujących zadania określone ustawą.

Takie rozwiązanie powinno przyczynić się do większego zaangażowania wszystkich pracowników w uzyskiwanie lepszych efektów pracy z klientami powiatowego urzędu pracy.

Ponadto przewiduje się, że zaproponowany mechanizm naliczenia środków na finansowanie kosztów urzędu pracy skutkować powinien większą stabilnością funduszu wynagrodzeń urzędów pracy przekładającą się na stabilność zatrudnienia specjalistycznej kadry, uzyskiwaniem lepszych efektów wsparcia kierowanego do osób pozostających bez pracy (w znaczącej części realizowanego w ramach projektów EFS+) oraz realizacji innych zadań określonych w projekcie ustawy.

W projekcie ustawy doprecyzowuje się przeznaczenie środków Funduszu Pracy, co ma przeciwdziałać zastępowaniu środków budżetu samorządu powiatu, przeznaczonych na wynagrodzenia pracowników powiatowych urzędów pracy, środkami Funduszu Pracy, a także podkreśla się, że środki Funduszu Pracy stanowią dodatkowe źródło finansowania wynagrodzeń oraz składek na ubezpieczenia społeczne pracowników PUP realizujących zadania określone w ustawie i zwiększają kwotę w planie finansowym PUP na ten cel.

Dodatkowe gwarancje zapewniające przeznaczenie środków Funduszu Pracy przekazanych na dofinansowanie wynagrodzeń pracowników PUP i mające przeciwdziałać wydatkowaniu środków na inne cele niż dofinansowanie wynagrodzeń pracowników, zapewnić mają przepisy zobowiązujące starostę do niezwłocznego poinformowania dyrektora PUP o wysokości środków przyznanych na dany rok budżetowy samorządowi powiatu przez ministra właściwego do spraw pracy oraz nałożony na starostę obowiązek przekazania środków do dyspozycji dyrektora PUP niezwłocznie po otrzymaniu puli środków od dysponenta, co – zgodnie z przepisami ustawy – odbywa się miesięcznie w wysokości 1/12 kwoty środków ustalonej na dany rok budżetowy.

Do poszczególnych urzędów trafi kwota odpowiadająca udziałowi powiatowego urzędu pracy w wydatkach ogółem w skali kraju poniesionych na realizację form pomocy w roku n-2.

### **8.6. Dodatek motywacyjny**

W projekcie ustawy dotychczasowy dodatek do wynagrodzenia dla pracowników wojewódzkich i powiatowych urzędów pracy oraz pracowników OHP został zastąpiony dodatkiem motywacyjnym dla pracowników publicznych służb zatrudnienia oraz pracowników OHP. Miałby on charakter fakultatywny i byłby przyznawany z uwzględnieniem zaangażowania i jakości pracy pracownika w wysokości do 1 000 zł miesięcznie.

Przyjęte rozwiązanie wychodzi naprzeciwko oczekiwaniom kadry kierowniczej urzędów tworzących strukturę publicznych służb zatrudnienia i OHP oraz ich pracowników i ma na celu m.in.:

- 1) zmniejszenie obciążeń administracyjnych związanych z prowadzeniem dokumentacji w sprawie przyznawania dodatków;
- 2) uproszczenie procesu oceny pracy pracowników i przyznawania dodatków;
- 3) zwiększenie samodzielności dyrektora urzędu oraz kierującego jednostką organizacyjną OHP w tworzeniu zasad przyznawania dodatków;
- 4) motywowanie pracowników do racjonalnej i efektywnej pracy.

Rozwiązanie to nie stanowi zmniejszania puli środków pozostających w dyspozycji ministra właściwego do spraw pracy na dofinansowanie wynagrodzeń pracowników ze środków Funduszu Pracy. Z uwagi na powyższe konieczna jest modyfikacja zasad przyznawania dodatku, określanego dotychczas jako dodatek do wynagrodzeń.

Zgodnie z proponowanymi regulacjami dodatek motywacyjny może być przyznawany wszystkim pracownikom publicznych służb zatrudnienia oraz OHP.

W celu uniknięcia wystąpienia znaczącej dysproporcji w wysokościach dodatków motywacyjnych przyznawanych pracownikom zaproponowano, aby tryb przyznawania dodatku motywacyjnego - w przypadku pracowników WUP i PUP określały poszczególne regulaminy wynagradzania, a w przypadku pracowników pozostałych publicznych służb zatrudnienia i OHP – odpowiednie zarządzenia. Będzie on przyznawany na okres nie dłuższy niż sześć miesięcy.

Dodatek motywacyjny będzie finansowany w ramach limitu środków na finansowanie zadań fakultatywnych, zatem wprowadzenie go nie spowoduje wzrostu wydatków Funduszu Pracy.

### **8.7. Zmiana definicji efektywności zatrudnieniowej i kosztowej**

W proponowanych przepisach zastąpiono definicje wskaźnika efektywności zatrudnieniowej podstawowych form aktywizacji zawodowej oraz wskaźnika efektywności kosztowej podstawowych form aktywizacji zawodowej, definicjami wskaźnika efektywności zatrudnieniowej podstawowych form pomocy oraz wskaźnika efektywności kosztowej podstawowych form pomocy, oraz zaproponowano zmianę sposobu liczenia wskaźników obrazujących efekty działania powiatowych urzędów pracy.

Projektowana zmiana ma na celu dostosowanie nazewnictwa do pozostałych przepisów i przyczyni się do bardziej precyzyjnej oceny efektów zatrudnieniowych dla udzielanych form pomocy.

W proponowanych przepisach ustawy wydłużono okres badania efektywności zatrudnieniowej i kosztowej podstawowych form pomocy do 180 dni od dnia zakończenia ich realizacji w roku budżetowym, przy jednoczesnym określeniu, że efekt zatrudnieniowy jest uznawany jedynie w przypadku, gdy osoba, której udzielono pomocy wykonuje pracę niesubsydiowaną (bez dofinansowania ze środków Funduszu Pracy) przez co najmniej 90 dni.

Są to rozwiązania mające na celu usprawnienie oraz poprawę jakości i efektywności działań podejmowanych przez urzędy pracy, m.in. poprzez: monitorowanie efektywności zatrudnieniowej i kosztowej udzielonej pomocy w dłuższym okresie czasu, a nie jak dotychczas w okresie 3 miesięcy. Przesłanką uznania udzielonej pomocy za skuteczną jest utrzymanie przez bezrobotnego aktywności zawodowej przez 90 dni, a nie tak jak dotychczas przez 30 dni.

Powyższe zmiany mają na celu urealnienie wartości wskaźników efektywności zatrudnieniowej i kosztowej, a także zapewnienie rzetelnych i wiarygodnych danych o efektach działania powiatowych urzędów pracy.

### **8.8. Zadania fakultatywne publicznych służb zatrudnienia i OHP**

Wprowadzono do słowniczka (art. 2 pkt 49 projektu) definicję zadań fakultatywnych rozumianych jako działania wspierające realizację przez publiczne służby zatrudnienia i Ochotnicze Hufce Pracy określonych w ustawie zadań w zakresie aktywności zawodowej, wspierania zatrudnienia oraz rynku pracy, finansowane ze środków Funduszu Pracy, która odnosi się do PSZ i OHP.

W projektowanej ustawie zaproponowano wprowadzenie zweryfikowanych przepisów dotyczących sposobu ustalania na dany rok budżetowy dla samorządów powiatów i województw kwot środków (limitów) Funduszu Pracy na finansowanie zadań fakultatywnych oraz dodanie przepisu dotyczącego wyodrębnienia, z kwoty środków wynikającej z planu finansowego Funduszu Pracy na finansowanie w roku budżetowym zadań fakultatywnych, kwoty środków



(limitu) na finansowanie zadań ministra właściwego do spraw pracy określonych w art. 300 ust. 3 ustawy w zakresie nieprzewidzianym do realizacji przez samorządy powiatów, samorządy województw, wojewodów i OHP.

Zgodnie z art. 273 projektu ustawy minister właściwy do spraw pracy ustala kwoty środków (limity) na finansowanie w roku budżetowym zadań fakultatywnych przez samorządy powiatów, samorządy województw, wojewodów oraz OHP.

Wprowadzono przepis ustalający rezerwę Funduszu Pracy pozostającą w dyspozycji ministra właściwego do spraw pracy w wysokości 5% kwoty środków ustalonej na finansowanie w roku budżetowym zadań fakultatywnych.

Kwota środków Funduszu Pracy ustalona na finansowanie zadań fakultatywnych przez samorządy powiatów jest dzielona między województwa przez ministra właściwego do spraw pracy według algorytmu (art. 274 ust. 2).

Według algorytmu między województwa dzielona jest również kwota środków Funduszu Pracy, ustalona na finansowanie zadań fakultatywnych dla samorządów województw (art. 275 ust. 2).

Zgodnie z projektowanymi przepisami podział środków między samorządy powiatów w województwie dokonywany będzie przez zarząd województwa według kryteriów podziału określonych przez sejmik województwa obejmujących, w szczególności: kwotę środków Funduszu Pracy przeznaczoną dla samorządu powiatu na realizację form pomocy, liczbę bezrobotnych zarejestrowanych w powiecie, stopę bezrobocia, strukturę bezrobocia oraz kwotę środków Funduszu Pracy wydatkowaną w roku ubiegłym przez samorząd powiatu na zadania fakultatywne.

W ramach kwot środków (limitów) na finansowanie zadań fakultatywnych, PUP będą mogły finansować koszty zarządzania projektami EFS+, które nie będą wliczane do projektu.

W ramach kosztów zarządzania możliwe jest rozliczanie kosztów analogicznych do kosztów przewidzianych w Wytycznych dotyczących kwalifikowalności wydatków na lata 2021–2027, w Podrozdziale 3.12 Koszty pośrednie, z uwzględnieniem warunków kwalifikowalności dla poszczególnych kosztów przewidzianych w Wytycznych.

W projektowanych przepisach wprowadzono możliwość finansowania z Funduszu Pracy, w ramach limitu na finansowanie zadań fakultatywnych dla samorządów województw, kosztów usług pocztowych, usług tłumaczenia oraz materiałów biurowych i papierniczych ponoszonych w związku z wykonywaniem zadań wynikających z koordynacji systemów zabezpieczenia społecznego.

Z kwoty środków (limitu) na finansowanie zadań fakultatywnych będą mogły być finansowane koszty określania zapotrzebowania na zawody na rynku pracy, kampanii informacyjnych

i promujących działania ministra właściwego do spraw pracy, WUP, PUP oraz OHP, promocji KFS i badania wyników pomocy udzielonej ze środków KFS.

Z kwot środków (limitów) Funduszu Pracy na finansowanie zadań fakultatywnych finansowane będą dodatki motywacyjne dla pracowników publicznych służb zatrudnienia oraz OHP.

### **8.9. Finansowanie zadań w ramach KFS**

W projekcie utrzymano obowiązujący od 1 stycznia 2024 r. sposób określania wysokości środków przeznaczonych na finansowanie zadań w ramach KFS w roku budżetowym poprzez określenie minimalnych i maksymalnych progów procentowych.

Zgodnie z projektowanym art. 284 na powyższy cel przeznacza się w danym roku budżetowym środki w kwocie 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.

Wprowadzenie takiego rozwiązania umożliwia elastyczne reagowanie na potrzeby rynku pracy, a równocześnie stanowi wyjście naprzeciw postulatów partnerów społecznych odnośnie zmian w KFS.

Podwyższenie wysokości środków Funduszu Pracy przeznaczonych na finansowanie w danym roku budżetowym zadań realizowanych w ramach KFS (do roku 2022 było to 2%) jest również następstwem obniżania składki na Fundusz Pracy, która począwszy od roku 2019 z poziomu 2.45% podstawy wymiaru składek na ubezpieczenie emerytalne i rentowe ulegała obniżeniu i aktualnie wynosi 1%. Zachowanie dotychczasowego poziomu w kolejnych latach spowodowałoby znaczne zmniejszenie kwoty zaplanowanej na KFS w porównaniu do kwot z lat poprzednich.

Podziału kwot środków (limitu) KFS na kształcenie ustawiczne w województwie pomiędzy powiatowe urzędy pracy dokonuje zarząd województwa, z uwzględnieniem szacunkowego zapotrzebowania na środki KFS określonego przez starostów oraz sytuacji na rynku pracy. O kwotach środków KFS dla poszczególnych PUP, wynikających z dokonanego podziału, marszałek województwa informuje ministra właściwego do spraw pracy, który na podstawie uzyskanej informacji zawiadamia starostów o powyższych kwotach środków ustalonych na dany rok budżetowy. Po otrzymaniu ww. zawiadomienia od ministra, starosta publikuje na stronie internetowej urzędu informację o dostępnej na dany rok kwocie środków (limicie) KFS i ogłasza termin (terminy) naboru wniosków o przyznanie środków KFS na finansowanie kształcenia ustawicznego w ramach priorytetów dotyczących realizacji przez ministra właściwego do spraw pracy, samorządy województw i samorządy powiatów, zadań związanych z KFS, wraz z zasadami

i kryteriami wyboru. Podmioty, które w okresie co najmniej 6 miesięcy bezpośrednio poprzedzających dzień złożenia wniosku o przyznanie środków KFS opłacały składki na Fundusz Pracy bądź są zwolnione z ich opłacania z mocy prawa, mogą złożyć do PUP właściwego ze względu na siedzibę lub miejsce prowadzenia działalności wnioski o przyznanie środków KFS na finansowanie kształcenia ustawicznego.

Wprowadzono nowy sposób tworzenia rezerwy. Zgodnie z projektowanymi przepisami rezerwę KFS, pozostającą w dyspozycji ministra właściwego do spraw pracy, stanowią:

- środki KFS na kształcenie ustawiczne w województwie niepodzielone między PUP do dnia 30 czerwca danego roku;
- kwoty ze środków (limitów) KFS, które nie zostaną wykorzystane w roku budżetowym przez poszczególne PUP, zgłoszone przez marszałka województwa do ministra właściwego do spraw pracy do dnia 31 sierpnia danego roku w celu zmniejszenia kwot środków (limitów) KFS,
- kwoty ze środków (limitów) KFS, które nie zostaną wykorzystane przez poszczególne PUP w okresie od 1 września do 31 października roku budżetowego, zgłoszone przez marszałka województwa do ministra właściwego do spraw pracy do dnia 31 października danego roku w celu zmniejszenia kwot środków (limitów) KFS.

Minister właściwy do spraw pracy informuje o możliwości wystąpienia przez samorząd powiatu, za pośrednictwem marszałka województwa, z wnioskiem o środki rezerwy KFS dla PUP. Na podstawie ww. wniosku minister właściwy do spraw pracy ustala kwotę środków (limit) rezerwy KFS dla poszczególnych PUP i zawiadamia starostów o ustalonej kwocie środków (limicie) rezerwy KFS.

Rezerwa KFS jest przeznaczona na kształcenie ustawiczne w ramach priorytetów, dotyczących realizacji przez ministra właściwego do spraw pracy, samorządy województw i samorządy powiatów, zadań związanych z KFS, obowiązujących w danym roku. Pomoc udzielana jest według ustalanych corocznie równorzędnych ww. priorytetów wydatkowania. Rezerwa KFS, niewykorzystana na kształcenie ustawiczne po dniu 31 października danego roku, może być przeznaczona przez ministra właściwego do spraw pracy na realizację innych zadań określonych w ustawie.

#### **8.10. Umowy**

Przepisy dotyczące umów ulokowane są w ramach odrębnego Rozdziału 7 projektowanej ustawy pt. Umowy dotyczące finansowania zadań z Funduszu Pracy.

Projektowana regulacja porządkuje i ujednolica sposób przekazywania środków Funduszu Pracy innym podmiotom na realizację finansowanych ze środków Funduszu Pracy zadań ustawowych. Zgodnie z przepisami art. 291 środki Funduszu Pracy z przeznaczeniem dla gmin na dofinansowanie pracodawcom kosztów kształcenia młodocianych pracowników, o którym mowa w art. 122 ustawy z dnia 14 grudnia 2016 r. Prawo oświatowe są przekazywane na podstawie umowy zawieranej między ministrem właściwym do spraw pracy a wojewodą, która powinna określać w szczególności wysokość środków oraz tryb ich przekazywania i sposób rozliczania otrzymanych środków. Termin rozliczania otrzymanych środków nie wynika z przepisu prawa lecz będzie dookreślony w ww. umowie.

Dodano regulację pozwalającą na wyeliminowanie wątpliwości co do możliwości powierzenia kuratorowi oświaty w drodze pełnomocnictwa udzielonego przez wojewodę wykonania zadania związanego z dofinansowaniem pracodawcom kosztów kształcenia młodocianych pracowników.

Odnosnie zadań określonych w ustawie z dnia 4 lutego 2011 r. o opiece nad dziećmi w wieku do lat 3 doprecyzowano w przepisie art. 292 ust. 2, że umowa zawarta między ministrem właściwym do spraw rodziny a wojewodą stanowi podstawę przekazywania, na wyodrębniony rachunek bankowy wojewody, środków Funduszu Pracy na realizację zadań, o których mowa w art. 62 ust. 1 ww. ustawy.

Na podstawie umowy zawieranej między ministrem właściwym do spraw pracy a Zakładem Ubezpieczeń Społecznych przekazywane są środki Funduszu Pracy na finansowanie zasiłków przedemerytalnych i świadczeń przedemerytalnych oraz zasiłków pogrzebowych, Powyższa umowa powinna określać w szczególności wysokość jak również terminy przekazywanych środków, tryb ich przekazywania oraz wysokość kosztów związanych z obsługą wypłaty świadczeń.

Zgodnie z art. 298 podstawę wydatkowania w danym roku budżetowym środków Funduszu Pracy na dofinansowanie kosztów wynagrodzeń i składek na ubezpieczenia społeczne, składek na Fundusz Pracy i Fundusz Solidarnościowy oraz odpisów na zakładowy fundusz świadczeń socjalnych pracowników wojewódzkich urzędów pracy wykonujących zadania, na zlecenie ministra właściwego do spraw pracy, w zakresie przygotowywania:

- 1) badań dotyczących rynku pracy, na podstawie jednolitej metodologii,
- 2) opracowań, prognoz, ekspertyz, analiz, wydawnictw i konkursów dotyczących rynku pracy
- 3) opracowań informacji zawodowych o charakterze centralnym

stanowi umowa zawarta między ministrem właściwym do spraw pracy a dyrektorem WUP.

Dokonano zmiany w zakresie uprawnień do wykonywania czynności związanych z podstawą wydatkowania w danym roku budżetowym środków Funduszu Pracy na dofinansowanie części

zadań realizowanych przez wojewódzkie urzędy pracy na podstawie umowy zawartej pomiędzy ministrem właściwym do spraw pracy. Nadal w formie umowy będzie obsługiwane przygotowywanie na zlecenie ministra właściwego do spraw pracy:

- 1) badań dotyczących rynku pracy, na podstawie jednolitej metodologii,
- 2) opracowań, prognoz, ekspertyz, analiz, wydawnictw i konkursów dotyczących rynku pracy,
- 3) opracowań informacji zawodowych o charakterze centralnym;

Umowy zawierane są przez dyrektora wojewódzkiego urzędu pracy (aktualnie zarząd województwa).

W projektowanych przepisach proponuje się odejście od zawierania umów i przekazywanie środków Funduszy Pracy do dyspozycji dyrektora wojewódzkiego urzędu pracy, na podstawie zawiadomień na dofinansowanie kosztów wynagrodzeń i składek na ubezpieczenia społeczne, składek na Fundusz Pracy i Fundusz Solidarnościowy oraz odpisów na zakładowy fundusz świadczeń socjalnych pracowników wojewódzkich urzędów pracy wykonujących zadania wynikające z:

- 1) realizacji w województwie projektów EFS+ do wysokości 1,3% kwoty środków Europejskiego Funduszu Pracy + i Funduszu Pracy przeznaczonej w danym roku na realizację projektów EFS+ w województwie. Środki te nie stanowią wydatków projektów EFS+.
- 2) obsługi KFS w województwie – do wysokości 12-krotności 70 % przeciętnego wynagrodzenia za czwarty kwartał roku poprzedzającego rok, w którym sporządzany jest plan finansowy Funduszu Pracy.

Minister właściwy do spraw pracy zawiadamia dyrektora WUP o ustalonych na rok budżetowy kwotach środków (limitach) Funduszu Pracy na finansowanie kosztów, o których mowa w pkt 1 i 2.

Przyjęte rozwiązanie wychodzi naprzeciwko postulatowi WUP i służy uproszczeniu i odbiurokratyzowaniu przekazywania środków na zadanie realizowane przez wojewódzki urząd pracy. Dyrektor WUP samodzielnie podejmował będzie decyzje o realizacji zadań, tj. wskazania konkretnych stanowisk na których dofinansowanie będzie przyznawane, czasu wykonywania zadania i wysokości wynagrodzenia, wykorzystując możliwości finansowe, jakie stwarza dofinansowanie z FP oraz Pomocy Technicznej w ramach realizowanych programów operacyjnych współfinansowanych ze środków europejskich.

Szacowany poziom dofinansowania etatu kalkulacyjnego, zarówno w zakresie obsługi projektów EFS+ jak i obsługi KFS, przyjęto na porównywalnym poziomie.

W projektowanej ustawie zrezygnowano ze zlecenia przez ministra właściwego do spraw pracy, na podstawie umowy, dofinansowania prowadzenia szkoleń pracowników wojewódzkich i

powiatowych urzędów pracy w zakresie realizacji podstawowych usług rynku pracy. Zadania te są realizowane przez powiatowe i wojewódzkie urzędy pracy w ramach środków na finansowanie zadań fakultatywnych. Pracownicy PSZ i OHP, w zakresie zadań wynikających z realizacji ustawy, mogą korzystać ze szkoleń finansowanych z Funduszu Pracy. Do zadań samorządu województwa i OHP w zakresie rynku pracy należy organizowanie, prowadzenie i finansowanie szkoleń pracowników wojewódzkich i powiatowych urzędów pracy oraz jednostek organizacyjnych OHP. Natomiast do zadań samorządu powiatu należy organizowanie i finansowanie szkoleń pracowników powiatowego urzędu pracy.

Przepisy art. 299 ustanawiają zasady przeznaczania środków Funduszu Pracy na działania z zakresu udziału w sieci EURES oraz innych działań publicznych służb zatrudnienia określonych w ustawie, finansowanych z udziałem środków pochodzących z budżetu Unii Europejskiej innych niż projekty EFS+. Zgodnie z regulacją środki Funduszu Pracy przeznacza się na prefinansowanie działań z zakresu udziału w sieci EURES.

Art. 299 wprowadza zmiany w zakresie podmiotów, które zawierają porozumienia i umowy określające rodzaj działań w wyżej wymienionym zakresie oraz wydatków na ich realizację. Porozumienia zawierane są między ministrem właściwym do spraw pracy a wojewódzkimi urzędami pracy lub powiatowymi urzędami pracy, z kolei umowy zawierane są przez podmioty wymienione w art. 299 ust. 1, tj. ministra właściwego do spraw pracy, WUP i PUP z Unią Europejską, w tym na współfinansowanie partnerstw transgranicznych EURES.

Zmianie ulega podmiotowy, przedmiotowy i terytorialny zakres wydatków w ramach sieci EURES innych niż wydatki, o których mowa w art. 299 ust. 1–3. Minister właściwy do spraw pracy, WUP, PUP oraz OHP mogą przeznaczyć środki Funduszu Pracy na wydatki związane z prowadzeniem pośrednictwa pracy w ramach sieci EURES inne niż wydatki, o których mowa w ust. 1–3, związane z poniesionymi na terenie Rzeczypospolitej Polskiej oraz poza granicami kraju kosztami rozpowszechniania ofert pracy, korespondencji, komunikowania się, usług teleinformatycznych, tłumaczeń pisemnych i ustnych wraz z obsługą techniczną, podróży służbowych na obszarze kraju oraz poza granicami kraju, wynajmu pomieszczeń i powierzchni, wynajmu sprzętu oraz organizacji targów pracy.

## **8. 11. Inne postanowienia**

Zgodnie z projektowanymi przepisami środki Funduszu Pracy mogą być przeznaczone na finansowanie zadań, w tym zadań publicznych służb zatrudnienia i OHP wskazanych w ustawie lub w innych ustawach.

W celu wyeliminowania wątpliwości interpretacyjnych wprowadzono przepis ustanawiający jako

zasadę odpowiednie stosowanie do środków Funduszu Pracy wykorzystanych niezgodnie z przeznaczeniem, niewykorzystanych, pobranych nienależnie lub w nadmiernej wysokości przepisów art. 168 i art. 169 ustawy z dnia 27 sierpnia 2009 r. o finansach publicznych, z tym że środki te podlegają zwrotowi na rachunek bankowy dysponenta Funduszu Pracy, o ile przepisy ustawy nie stanowią inaczej.

Oznacza to, że środki te, w przypadku wykorzystania ich niezgodnie z przeznaczeniem pobrania ich nienależnie lub w nadmiernej wysokości, podlegają zwrotowi wraz z odsetkami w wysokości określonej jak dla zaległości podatkowych.

Natomiast w przypadku niedokonania zwrotu środków w ustawowo określonym terminie, decyzję określającą kwotę przypadającą do zwrotu i termin, od którego nalicza się odsetki, wydaje organ, który udzielił dotacji.

Do środków przeznaczonych na realizację projektów unijnych, wykorzystanych niezgodnie z przeznaczeniem, z naruszeniem procedur lub w nadmiernej wysokości, stosuje się art. 207 ustawy o finansach publicznych.

Proponuje się aby dysponent Funduszu Pracy uzyskał możliwość dokonywania przesunięć przewidzianych w planie finansowym Funduszu Pracy kwot na finansowanie poszczególnych zadań oraz na finansowanie nowych, nieprzewidzianych w planie zadań w przypadku ich wprowadzenia ustawą lub innymi ustawami, bez obecnych ograniczeń dotyczących niepominiejszania środków na przeciwdziałanie bezrobociu.

## **9. AGENCJE ZATRUDNIENIA**

Projektowane przepisy określają regulacje dotyczące funkcjonowania agencji zatrudnienia, tj. podmiotów świadczących usługi pośrednictwa pracy lub pracy tymczasowej. Zniesiono obowiązek wydawania certyfikatów uprawniających do świadczenia usług agencji zatrudnienia; zwiększono opłatę za wpis do rejestru agencji zatrudnienia. Zrezygnowano z obowiązku uzyskiwania wpisu do rejestru usług doradztwa personalnego i poradnictwa zawodowego ze względu na niewielkie ryzyko powstania nieprawidłowości w przypadku agencji prowadzących wyłącznie ww. działalność. Będzie to skutkowało mniejszym obciążeniem administracyjnym dla tych podmiotów.

Projektowane zmiany w głównej mierze bazują na dotychczasowych przepisach i określają w szczególności:

- 1) definicję usług świadczonych przez agencje zatrudnienia;
- 2) zasady prowadzenia rejestru podmiotów prowadzących agencje zatrudnienia;
- 3) warunki prowadzenia agencji zatrudnienia oraz zakres kontroli tych warunków;

4) sankcje z tytułu nieprzestrzegania warunków prowadzenia agencji zatrudnienia.

Proponowane przepisy nie nakładają nowych obowiązków informacyjnych oraz dodatkowych wymogów dla podmiotów prowadzących agencje zatrudnienia. W projektowanych przepisach wprowadzone zostały nowe regulacje mające na celu poprawę standardów świadczonych przez agencje zatrudnienia usług oraz ochronę osób będących klientami agencji zatrudnienia. W tym zakresie m.in.:

- 1) rozszerzono zakres realizowanych przez agencje zatrudnienia usług pośrednictwa pracy wymagających uzyskanie wpisu do rejestru o działanie polegające na gromadzeniu w postaci dokumentu elektronicznego i udostępnianiu informacji o wolnych i poszukiwanych miejscach pracy za pośrednictwem systemów teleinformatycznych;
- 2) dookreślono właściwość miejscową marszałka województwa w przypadku zgłoszenia przez podmiot zmiany adresu siedziby podmiotu do innego województwa, przed zakończeniem postępowania administracyjnego w sprawie wpisu do rejestru;
- 3) wprowadzono nowe przesłanki umożliwiające dokonanie przez marszałka województwa odmowy wpisu podmiotu do ww. rejestru oraz wykreślenia podmiotu wpisanego do rejestru;
- 4) rozszerzono zakres sprawowanej przez marszałka województwa kontroli agencji zatrudnienia;
- 5) zwiększono opłatę za wpis do rejestru agencji zatrudnienia.

Dodatkowo, projekt ustawy przewiduje, że wpis do rejestru agencji zatrudnienia będzie dokonywany na podstawie wniosku o wpis do rejestru agencji zatrudnienia, złożonego przez podmiot zamierzający prowadzić agencję zatrudnienia. Do wniosku będzie dołączane oświadczenie dotyczące znajomości i spełnienia warunki prowadzenia agencji zatrudnienia odpowiednio w zakresie pośrednictwa pracy, lub pracy tymczasowej, określone w ustawie o rynku pracy i służbach zatrudnienia. Oświadczenie to będzie składane pod rygorem odpowiedzialności karnej za składanie fałszywych oświadczeń przez osoby reprezentujące i osoby zarządzające. Oświadczenie to będzie dotyczyło również osoby fizycznej zamierzającej prowadzić działalność w zakresie agencji zatrudnienia.

Państwowa Inspekcja Pracy w Programie Działania PIP na lata 2022-2024 wskazywała na problem obchodzenia przepisów ustawy o zatrudnianiu pracowników tymczasowych, w szczególności poprzez wykorzystywanie usług outsourcingowych, stanowiących w praktyce pracę tymczasową. Zadania kontrolne w tym zakresie zaplanowano zwłaszcza w zakładach powierzających pracę cudzoziemców z tzw. państw trzecich. W programie wskazano, iż: „biorąc pod uwagę bieżące tendencje na polskim rynku pracy, oparte na zastępowaniu pracy tymczasowej outsourcingiem,



działania inspektorów pracy w zwiększonym stopniu zostaną ukierunkowane na działalność podmiotów, w tym także agencji pracy tymczasowej, które świadczą tego typu usługi. Oznacza to ustalanie, czy kierowanie osób do pracy w podmiotach zewnętrznych w ramach outsourcingu/leasingu nie stanowi w rzeczywistości pracy tymczasowej lub czy nie mamy do czynienia z obejściem przepisów prawa w sytuacji, gdy u odbiorcy takiej pracy występuje zapotrzebowanie na pracę stałą.”.

Państwowa Inspekcja Pracy w sprawozdaniu z działalności inspekcji za 2022 rok wskazała ponadto iż: „problemem coraz częściej występującym w obszarze zatrudnienia cudzoziemców jest działalność tzw. agencji outsourcingowych. Podmioty te, których adres siedziby to często tzw. „biuro wirtualne”, udostępniają pracowników innym podmiotom zlokalizowanym w wielu przypadkach na terenie różnych województw. Agencje outsourcingowe nie są zobowiązane do prowadzenia rejestrów zakładów (miejsc pracy) cudzoziemców, co – zwłaszcza w przypadku powierzenia pracy cudzoziemcom na podstawie umów innych niż umowy o pracę, w których brak prawnego obowiązku podawania miejsca pracy – znacznie utrudnia prowadzenie czynności kontrolnych, zaś w przypadku ubiegania się o dokumenty legalizujące pracę cudzoziemców do wskazania podmiotów, do których cudzoziemcy zostaną skierowani w ramach outsourcingu. W ocenie inspektorów pracy w wielu przypadkach korzystanie z instytucji outsourcingu ma na celu obejście przepisów o zatrudnianiu pracowników tymczasowych”. Zgodnie z raportem: „wśród kontrolowanych agencji, prowadzonych przez cudzoziemców spoza UE, zdecydowana większość świadczyła usługi pracy tymczasowej, ale także usługi outsourcingowe. W 12 przypadkach (na 39 wszystkich przypadków ujawnionych w 2022 r.), podmioty prowadzone przez cudzoziemców spoza UE świadczyły nielegalnie usługi agencji zatrudnienia. Wśród przyczyn stwierdzanych naruszeń, poza niedostateczną znajomością przepisów ustawy o zatrudnianiu pracowników tymczasowych, należy wymienić dążenie pracodawców użytkowników do obniżenia kosztów prowadzonej działalności gospodarczej, związanych z zatrudnianiem pracowników własnych. Działania te niejednokrotnie prowadziły do naruszeń obowiązujących przepisów prawa poprzez: – korzystanie z outsourcingu będącego w praktyce pracą tymczasową.”

W raporcie wskazano, iż „zastępowanie pracy tymczasowej outsourcingiem jest jednym z najpoważniejszych problemów z obszaru zatrudnienia tymczasowego. Wzrost zainteresowania podmiotów korzystających z usług outsourcingu, podyktowany jest głównie brakiem konieczności wykonywania obowiązków ciążących na pracodawcach użytkownikach zgodnie z przepisami ustawy o zatrudnianiu pracowników tymczasowych. Należą do nich m.in.: stosowanie limitów wykonywania pracy tymczasowej, przestrzeganie zasady równego traktowania pracownika tymczasowego w zakresie warunków pracy i innych warunków zatrudnienia w stosunku do

pracowników zatrudnionych przez tego pracodawcę użytkownika, czy zakaz wykonywania przez pracownika tymczasowego pracy szczególnie niebezpiecznej w rozumieniu przepisów wydanych na podstawie art. 237<sup>15</sup> Kodeksu pracy. Nie bez znaczenia pozostają także obowiązki z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy, jak dostarczenie pracownikowi tymczasowemu odzieży i obuwia roboczego oraz środków ochrony indywidualnej. Ponieważ podstawę świadczenia pracy w ramach outsourcingu często stanowią umowy cywilnoprawne, formuła ta, pozwala na maksymalną eksploatację osób świadczących pracę. Zakłady pracy decydują się na zastępowanie pracy tymczasowej outsourcingiem pomimo, że rodzaj prowadzonej działalności oraz standardy jakościowe i organizacyjne nie pozwalają na wydzielenie procesu produkcyjnego. Należy zaznaczyć, że w przypadku stwierdzenia stosowania outsourcingu w warunkach charakterystycznych dla pracy tymczasowej, pracodawca korzystający z firmy outsourcingowej nie ponosi odpowiedzialności wykroczeniowej z tego tytułu. Ponadto wskazano, iż: „aktualne zatem pozostają propozycje działań legislacyjnych, mających na celu wprowadzenie odpowiedzialności pracodawcy użytkownika z tytułu wykroczeń dotyczących: korzystania z usługi outsourcingu – świadczonej przez agencję zatrudnienia lub podmiot niewpisany do rejestru agencji zatrudnienia – w warunkach charakterystycznych dla pracy tymczasowej”.

Zgodnie ze sprawozdaniem PIP za rok 2023: „na polskim rynku pracy dalej obserwujemy podmioty, w szczególności działające jako outsourcerzy lub agencje zatrudnienia rejestrujące swoją siedzibę na terenie województw, w których spodziewają się szybciej uzyskać właściwe dokumenty legalizujące pobyt i pracę cudzoziemców. Podmioty te mogą i często kierują obcokrajowców do pracy w zakładach pracy zlokalizowanych w innym województwie. Taka praktyka znacznie utrudnia i wydłuża czas trwania kontroli, gdyż wymaga przeprowadzenia czynności kontrolnych nawet na terenie kilku okręgowych inspektoratów pracy. W zakresie outsourcingu, gdzie częstym zjawiskiem jest tworzenie tzw. łańcuchów podwykonawców, obejmujących nawet kilka podmiotów prowadzących działalność w różnych miejscowościach, do których kierowani są cudzoziemcy, takie działanie prowadzi także do rozmycia odpowiedzialności w zakresie legalności zatrudnienia cudzoziemców oraz przestrzegania prawa pracy”.

Ponadto zgodnie ze stanowiskiem Głównego Inspektoratu Pracy wyrażonym w piśmie z dnia 11 lipca 2024 r. „doświadczenia kontrolne Departamentu Legalności Zatrudnienia GIP wskazują na dynamiczny rozwój obszaru pośrednictwa pracy z udziałem cudzoziemców. Obrazuje to zwiększająca się liczba agencji rejestrowanych przez cudzoziemców na terenie RP, rekrutujących kandydatów do pracy z odległych kierunków i oferujących pracę na terenie UE (np. Hiszpania, Niemcy, Dania), działających wyłącznie w formule internetowej, Działalność ta nierzadko wiąże się z ponoszeniem wysokich opłat przez osoby korzystające z ich usług.

Związek Województw RP w uwagach do projektu ustawy o rynku pracy i służbach zatrudnienia wyraził stanowisko postulujące o wprowadzenie do ustawy przepisów regulujących kwestie outsourcingu pracowniczego. Zgodnie z tym stanowiskiem: „Od lat pojawiają się problemy związane z outsourcingiem pracowniczym i leasingiem pracowniczym w kontekście omijania wymogów przepisów ustawy o pracy tymczasowej”. (...). Postulowano o ukrócenie nieuczciwych praktyk na rynku, prób obchodzenia przepisów dotyczących agencji zatrudnienia oraz zapewnienie większego bezpieczeństwa osób korzystających z usług podmiotów świadczących usługi outsourcingu pracowniczego i leasingu pracowniczego, a także umożliwienie objęcia świadczenia tych usług kontrolą organu prowadzącego rejestr agencji zatrudnienia.

Ponadto Ministerstwo Spraw Zagranicznych w piśmie (znak BPZZ.0250.561.2024/5) wskazywało, iż: „powstają agencje zatrudnienia, których działalność koncentruje się w głównej mierze na pozyskiwaniu pracowników z krajów o dużej presji migracyjnej, zainteresowanych eksternalizacją nadwyżek demograficznych, często stanowiących wyzwanie dla bezpieczeństwa państwa. Dla wyeliminowania tego zjawiska winien być wprowadzony powyższy dodatkowy wymóg”.

W związku z identyfikacją przez różne instytucje państwowe a także samorządy oraz organy kontrolne problemów związanych ze zjawiskiem outsourcingu pracowniczego, w celu ochrony klientów agencji zatrudnienia, eliminowania ryzyka nadużyć oraz obchodzenia przepisów prawa, o których mowa w przytoczonych powyżej stanowiskach, zaprojektowano przepisy wprowadzające w ustawie o dostępie cudzoziemców do rynku pracy odpowiedzialność wykroczeniową (kara grzywny) w stosunku do podmiotów, które powierzając pracę cudzoziemcowi będą kierowały go do wykonywania pracy na rzecz i pod kierownictwem innego podmiotu na innej podstawie niż umowa przewidująca wykonywanie pracy tymczasowej. Celem tych regulacji jest również wyeliminowanie niepożądanych transferów cudzoziemców na poziomie Unii Europejskiej. Jednocześnie w ustawie o rynku pracy i służbach zatrudnienia przewidziano regulacje, zgodnie z którymi o wpis do rejestru agencji zatrudnienia nie będzie mógł ubiegać się podmiot ukarany za wskazane powyżej wykroczenie. Jednocześnie agencja zatrudnienia, która dopuści się takiego wykroczenia będzie wykreślana z rejestru agencji zatrudnienia i otrzyma zakaz prowadzenia działalności.

Opłata za wpis do rejestru agencji zatrudnienia została zwiększona z 200 zł do 1 000 zł. Niska opłata za wpis do rejestru powodowała, iż był on powszechnie dostępny i osiągalny.

Zwiększenie tej kwoty ma na celu ograniczenie procedury uzyskiwania wpisu do rejestru przez podmioty, które faktycznie nie świadczą usług w tym zakresie. Poza tym z uwagi na fakt, że przepisy w ww. zakresie nie były nowelizowane, konieczne stało się urealnienie wysokości opłaty za wpis do rejestru agencji. Opłata nie była zmieniana od 2009 roku, więc od kilkunastu lat wynosi ona 200 zł.

#### **10. KIEROWANIE CUDZOZIEMCÓW DO ZATRUDNIENIA LUB INNEJ PRACY ZAROBKOWEJ PRZEZ AGENCJE ZATRUDNIENIA NA TERYTORIUM RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ**

Projekt ustawy o rynku pracy i służbach zatrudnienia zawiera przepisy dotyczące świadczenia usług pośrednictwa pracy, w tym również kierowania cudzoziemców do pracy na terenie RP przez agencje zatrudnienia. Co do zasady regulacje w tym zakresie powtarzają instytucje wskazane w ustawie o promocji zatrudnienia. Wprowadzono jednak zmianę polegającą na tym, że tylko agencje zatrudnienia w ramach swojej działalności będą mogły kierować cudzoziemców do zatrudnienia lub innej pracy zarobkowej wyłącznie bezpośrednio do podmiotów prowadzących działalność na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej.

#### **11. PODEJMOWANIE PRACY ZA GRANICĄ U PRACODAWCÓW ZAGRANICZNYCH**

W zakresie podejmowania pracy za granicą u pracodawców zagranicznych projektowane przepisy generalnie powtarzają regulacje w tym zakresie. Rozszerzono zakres obligatoryjnych elementów umowy, na podstawie której będzie odbywało się kierowanie osób do pracy za granicą do pracodawców zagranicznych, co przyczyni się do zwiększenia bezpieczeństwa osób korzystających z tej usługi świadczonej przez agencję zatrudnienia. Wskazana umowa będzie dodatkowo zawierała następujące elementy: miejsce pracy, dane do kontaktu osoby kierowanej z przedstawicielami agencji zatrudnienia, obowiązki i uprawnienia. Powyższe zmiany zostały wprowadzone także ze względu na doniesienia instytucji kontrolnych a także osób korzystających z usług agencji zatrudnienia, dotyczące przypadków nadużyć ze strony nieuczciwych pracodawców.

## **12. OCHOTNICZE HUFCE PRACY**

Przewiduje się, że OHP będą prowadziły działania na rzecz młodzieży uczącej się, sprawiającej problemy wychowawcze lub mającej opóźnienie w realizacji obowiązku nauki, a także działań aktywizacyjnych adresowanych do młodzieży niepracującej i nieuczącej się.

W ramach planowanych działań proponuje się m.in.:

- 1) wprowadzenie górnej i dolnej granicy wieku osób, które mogą być objęte pomocą OHP;
- 2) utrzymanie dotychczasowych rozwiązań umożliwiających naukę w szkołach dla dorosłych 15-latkom, którzy mają trudności z realizacją nauki w szkołach dla młodzieży;
- 3) utrzymanie nadzoru ministra właściwego do spraw pracy nad OHP i jako podstawową formę nadzoru utrzymanie akceptacji planów i kontrolę ich wykonania;
- 4) kontynuowanie refundacji wynagrodzeń wypłacanych młodocianym pracownikom zatrudnianym w celu przygotowania zawodowego realizowanego przez OHP.

Proponowane rozwiązania organizacyjno-prawne mają charakter doprecyzowujący i porządkujący, a ich głównym celem jest poprawa jakości funkcjonowania OHP.

OHP wspierają młodzież zagrożoną marginalizacją w procesie kształcenia, wychowania i integracji społecznej i jednocześnie przygotowują ją do pełnienia ról społecznych oraz zawodowych. Wśród szczegółowych zadań realizowanych przez OHP znalazły się takie jak np. działania wspierające rozwój osobisty i integrację społeczną młodzieży, w tym działania opiekuńcze, wychowawcze, profilaktyczne i socjalizacyjne oraz działania umożliwiające młodzieży nabycie dodatkowej wiedzy i umiejętności potrzebnych na rynku pracy, oferując pozaszkolne zajęcia edukacyjne lub kierując ją na szkolenia oraz na kwalifikacyjne kursy zawodowe.

W projekcie ustawy doprecyzowano przepisy dotyczące struktury organizacyjnej OHP oraz uszczegółowiono zadania Komendanta Głównego OHP. Do ustawy przeniesiono rozwiązania dotyczące wszystkich jednostek organizacyjnych OHP – Komendy Głównej OHP, wojewódzkich komend OHP, centrów kształcenia i wychowania OHP, jak również ośrodków szkolenia zawodowego OHP. Do ustawy przeniesiono również regulacje dotyczące zwrotu przez OHP kosztów poniesionych przez pracodawców na wynagrodzenia i składki na ubezpieczenia społeczne młodocianych pracowników zatrudnionych na podstawie umowy o pracę w celu przygotowania zawodowego.

Obecnie ustawa o promocji zatrudnienia nie reguluje kwestii dotyczących wymagań jakie muszą spełniać osoby zajmujące stanowisko Komendanta Głównego OHP, zastępców Komendanta

Głównego OHP, wojewódzkich komendantów OHP i ich zastępców, dyrektorów centrum kształcenia i wychowania OHP oraz dyrektorów ośrodków szkolenia zawodowego OHP.

Jedynie w załączniku nr 3 do rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej 30 kwietnia 2008 r. w sprawie warunków wynagradzania za pracę i przyznawania innych świadczeń związanych z pracą dla pracowników zatrudnionych w niektórych państwowych jednostkach budżetowych określone zostały wymagane kwalifikacje oraz staż pracy dotyczące tych osób.

Biorąc pod uwagę fakt, że osoby te pracują z młodzieżą oraz dysponują środkami publicznymi, to warunki dot. kwalifikacji oraz stażu pracy są niewystarczające. Zasadne jest wprowadzenie dodatkowych wymagań dot. kwestii obywatelstwa oraz nieposzlakowanej opinii.

Analogicznie do wymagań stawianym Szafowi Służby Cywilnej (art. 11 ust. 1 pkt 2, 3 i 7 ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. o służbie cywilnej) czy dyrektora izby administracji skarbowej (art. 24 ust. 2 pkt 2-4 ustawy z dnia 16 listopada 2016 r. o Krajowej Administracji Skarbowej) zaproponowano, aby Komendantem Głównym OHP, wojewódzkimi komendantami OHP (oraz ich zastępcy), dyrektorami centów kształcenia i wychowania OHP oraz dyrektorami ośrodków szkolenia zawodowego OHP mogły być osoby korzystające z pełni praw publicznych, nie skazane prawomocnym wyrokiem sądu za umyślne przestępstwo lub umyślne przestępstwo skarbowe oraz osoby wobec których nie orzeczono prawomocnie zakazu zajmowania stanowisk kierowniczych w urzędach organów władzy publicznej lub pełnienia funkcji związanych z dysponowaniem środkami publicznymi.

Jednocześnie osoby te wykonują podobne zadania kierownicze, co osoby wymienione w art. 2 ustawy z dnia 21 sierpnia 1997 r. o ograniczeniu prowadzenia działalności gospodarczej przez osoby pełniące funkcje publiczne, w tym m.in. dyrektora generalnego, dyrektora departamentu (jednostki równorzędnej) i jego zastępcy oraz naczelnika wydziału (jednostki równorzędnej) - w urzędach naczelnym i centralnym organów państwowych. W związku z powyższym zasadne jest, aby zastosowanie do nich miały przepisy dotyczące ograniczenia dotyczące podejmowania dodatkowych prac (art. 4 ustawy z dnia 21 sierpnia 1997 r. o ograniczeniu prowadzenia działalności gospodarczej przez osoby pełniące funkcje publiczne), sankcje odwołania ze stanowiska za naruszenie zakazu (art. 5 ust. 1 pkt 2), obowiązku do złożenia oświadczenia o swoim stanie majątkowym (art. 10 ust. 1, 3 i 4) oraz sankcji karnej za niezłożenie oświadczenia majątkowego swojego (art. 14).

Dodatkowo, biorąc pod uwagę strukturę OHP w projekcie przewidziano, że Komendant Główny OHP będzie składał oświadczenie majątkowe ministrowi właściwemu do spraw pracy, a jego

zastępcy oraz wojewódzcy komendanci OHP oraz ich zastępcy, dyrektorzy centrów kształcenia i wychowania OHP oraz dyrektorzy ośrodków szkolenia zawodowego OHP będą je składali Komendantowi Głównemu OHP.

Komendant Główny OHP oraz osoby, których dotyczy zakaz zajmowania stanowisk będą miały 3 miesiące od dnia wejścia w życie ustawy na dostosowanie się do zakazów określonych w art. 4 ustawy z dnia 21 sierpnia 1997 r. o ograniczaniu prowadzenia działalności gospodarczej przez osoby pełniące funkcje publiczne oraz do złożenia pierwszego oświadczenia o stanie majątkowym.

W przepisach kompleksowo uregulowano przetwarzanie danych osobowych przez OHP, w tym m.in. kwestie:

- 1) administratorów danych osobowych oraz innych podmiotów uprawnionych do przetwarzania danych osobowych ze zbiorów danych osobowych OHP oraz przetwarzania przez OHP danych pochodzących z innych rejestrów lub zbiorów;
- 2) celów przetwarzania i okresów przechowywania danych osobowych przez OHP;
- 3) zakresu przetwarzanych danych osobowych;
- 4) podmiotów uprawnionych do udostępniania danych oraz zakresu udostępnianych danych.

Planuje się, że wojewódzcy komendanci OHP, dyrektorzy centrów kształcenia i wychowania OHP oraz dyrektorzy ośrodków szkolenia zawodowego OHP będą administratorami danych osobowych osób ubiegających się o wsparcie lub korzystających ze wsparcia OHP.

Przetwarzanie danych osobowych szczególnie poprzez zbieranie, pozyskiwanie, udostępnianie oraz ich przechowywanie wynika z realizacji zadań ustawowych. Dane osobowe będą pozyskiwane, przetwarzane i przechowywane odpowiednio przez Komendanta Głównego OHP, wojewódzkich komendantów OHP, dyrektorów centrów kształcenia i wychowania OHP oraz dyrektorów ośrodków szkolenia zawodowego OHP – jako administratorów danych osobowych – stosownie do właściwości realizowanych ustawowych zadań, z zachowaniem zasady ich przetwarzania zgodnie z RODO i powszechnie obowiązującymi normami prawa. Zaproponowany w projekcie zakres danych osobowych przetwarzanych w rejestrach OHP, jest niezbędny w celu realizacji zadań ustawowych OHP. Odnosi się on do osób fizycznych będących beneficjentami działań ustawowych OHP. Dane te mają istotne znaczenie dla prawidłowej weryfikacji zakresu uprawnień i danych osób ubiegających się o wsparcie lub korzystających ze wsparcia OHP.

Zakres przetwarzanych danych osobowych, cele przetwarzania i okresy przechowywania danych osobowych przez OHP zostały określone zgodnie z zasadami wynikającymi z art. 5 RODO.

Spełnienie ich daje gwarancję zgodności z zasadami ochrony danych w procesie przetwarzania danych. Zakłada się, że dane w systemach teleinformatycznych będą przetwarzane zgodnie z prawem, rzetelnie, w sposób przejrzysty dla osoby, której dotyczą. Będą one zbierane w konkretnych, wyraźnych i prawnie uzasadnionych celach i nieprzetwarzane dalej w sposób niezgodny z tymi celami; adekwatne, stosowne oraz ograniczone do tego, co niezbędne do celów, w których są przetwarzane („minimalizacja danych”). Jednocześnie będą przechowywane w formie umożliwiającej identyfikację osoby, której dotyczą, przez okres nie dłuższy, niż jest to niezbędne do celów, w których dane te są przetwarzane („ograniczenie przechowywania”).

Dane osobowe przetwarzane przez OHP będą podległy zabezpieczeniom polegającym co najmniej na:

- 1) dopuszczeniu do przetwarzania danych osobowych wyłącznie osób posiadających pisemne upoważnienie wydane przez administratora danych;
- 2) pisemnym zobowiązaniu osób upoważnionych do przetwarzania danych osobowych do zachowania ich w poufności.

Spełnienie tych zabezpieczeń będą zapewniali w przypadku pracowników:

- 1) Komendy Głównej OHP – Komendant Główny OHP;
- 2) wojewódzkiej komendy OHP – wojewódzki komendant OHP;
- 3) centrum kształcenia i wychowania OHP – dyrektor centrum kształcenia i wychowania OHP;
- 4) ośrodka szkolenia zawodowego OHP – dyrektor ośrodka szkolenia zawodowego OHP.

Posiadanie dostępu do proponowanego zakresu i kategorii danych w sposób zasadniczy pozwoli na optymalizowanie pomocy określonej w ustawie młodzieży, podejmowanie działań zmierzających do podwyższania kwalifikacji zawodowych lub przekwalifikowania, wspieranie inicjatyw służących przeciwdziałaniu bezrobociu i wychowaniu w procesie pracy, w tym organizowanie zatrudnienia oraz organizowanie międzynarodowej wymiany młodzieży, prowadzenia postępowań aplikacyjnych, kontrolnych, ewaluacyjnych, realizacji obowiązków sprawozdawczych m.in. w zakresie statystyki publicznej oraz określania planów dalszych działań.

Dane osobowe przetwarzane będą przez OHP przez okres 10 lat (dotychczas 50 lat), licząc od końca roku kalendarzowego, w którym zakończono ubieganie się o wsparcie lub udzielanie wsparcia. Jednocześnie, jeżeli w okresie tym, zostanie wytoczone powództwo lub zostanie wszczęte postępowanie, okres przetwarzania przedłuży się do czasu prawomocnego zakończenia tego postępowania.



Na potrzeby obsługi spraw, OHP będą miały zapewnioną możliwość pozyskiwania danych z rejestrów publicznych/systemów innych jednostek administracji publicznej.

Zgromadzone dane pozwolą na wypracowanie właściwych mechanizmów wsparcia i pomocy uczestnikom OHP, pozwolą również na prowadzenie analiz, które są niezbędne m.in. przy określaniu dalszej ścieżki kariery zawodowej uczestników lub określaniu jego potrzeb. Dostęp do tych danych pozwoli na dokonywanie trafniejszej oceny sytuacji absolwentów na rynku pracy oraz efektywniejszego prowadzenia badań losów absolwentów OHP. System kształcenia w OHP powinien reagować na potrzeby rynku pracy, sprzyjać uczeniu się przez całe życie oraz umożliwiać absolwentom mobilność edukacyjną i zawodową. Aby było to możliwe, konieczne jest zapewnienie dostępu do informacji na temat przebiegu kształcenia uczestników i absolwentów, tak aby adekwatnie wspierać konkurencyjność i innowacje na poziomie lokalnym, regionalnym i krajowym, przeciwdziałać niedoborowi wykwalifikowanych pracowników oraz umożliwiać absolwentom podejmowanie satysfakcjonującego zatrudnienia. Dostęp do tego zakresu danych będzie miał także istotne znaczenie dla doskonalenia procesów doradztwa zawodowego, umożliwiając wykorzystywanie szczegółowych informacji i statystyk dotyczących sytuacji absolwentów na rynku pracy.

Do udostępnianych OHP nieodpłatnie danych przez inne podmioty zdecydowano się dodać Zakład Ubezpieczeń Społecznych w zakresie danych określonych w art. 50 ust. 14 ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych. Dane te zawierają między innymi informację o dacie zgłoszenia osoby do ubezpieczeń społecznych lub do ubezpieczenia zdrowotnego. Dane te będą wykorzystywane przez OHP w celu weryfikacji wywiązania się z obowiązku sześciomiesięcznego zatrudnienia co najmniej 50% młodocianych, którzy ukończyli przygotowanie zawodowe u pracodawcy, zgodnie z 349 ust. 7 ustawy.

Należy także wziąć pod uwagę, uzgodnione przez państwa członkowskie Unii Europejskiej w ramach Rady Unii Europejskiej, Zalecenie Rady z dnia 20 listopada 2017 r. dotyczące monitoringu karier absolwentów (Dz. Urz. UE z dnia 09.12.2017 C 423/1). Zgodnie z motywem 2 tego Zalecenia, Rada Unii Europejskiej zaleca państwom członkowskim, aby we współpracy z partnerami społecznymi promowały wydajność i zatrudnialność poprzez udostępnianie możliwości zdobywania adekwatnej wiedzy, umiejętności i kompetencji. Dla osiągnięcia tego celu niezbędny jest dostęp do wysokiej jakości informacji, prowadzenia monitoringu i analiz w zakresie karier absolwentów. Informacje te pozwolą na zrozumienie przyczyn problemów z zatrudnialnością absolwentów w poszczególnych regionach, sektorach gospodarki lub z poszczególnych dziedzin szkolnictwa wyższego lub kształcenia i szkolenia zawodowego,

a także pozwolą na znalezienie rozwiązań tych problemów. Zgodnie z ust. 6 Zalecenia („Rozpowszechnianie i wykorzystywanie wyników”) Rada Unii Europejskiej zaleca terminowe, regularne i szerokie rozpowszechnianie i wykorzystywanie wyników analizy monitoringu karier absolwentów do:

- 1) wspierania projektowania i aktualizowania podstaw nauczania, tak aby udoskonalić nabywanie odpowiednich umiejętności i zwiększyć zatrudnialność;
- 2) lepszego dopasowywania umiejętności do potrzeb rynku pracy, tak aby wspierać konkurencyjność i innowacje na poziomie lokalnym, regionalnym i krajowym i by zaradzić niedoborowi wykwalifikowanej siły roboczej;
- 3) planowania uwzględniającego i wyprzedzającego zmieniające się potrzeby w zakresie zatrudnienia i edukacji oraz potrzeby społeczne;
- 4) kształtowania polityki na szczeblu krajowym i unijnym.

Przedstawione propozycje regulacji prawnych są dostosowane do specyfiki potrzeb OHP i nawiązują do analogicznych rozwiązań przyjętych w systemie oświatowym, nauce.

Kontynuowana będzie refundacja wynagrodzeń wypłacanych młodocianym pracownikom zatrudnianym w celu przygotowania zawodowego realizowana przez OHP. Pracodawca ubiegający się o refundację będzie musiał jak dotychczas zadeklarować zatrudnienie młodocianego przez okres 6 miesięcy po zakończeniu przygotowania zawodowego, ale niewywiązanie się z zatrudnienia co najmniej 50% młodocianych (z przyczyn leżących po stronie pracodawcy) skutkować będzie 12-miesięczną karencją na uzyskanie refundacji za kolejnych uczniów. OHP zostało też upoważnione do przeprowadzania kontroli realizacji umów o refundację zawartych z pracodawcami, w miejscu odbywania przygotowania zawodowego przez młodocianych pracowników lub w siedzibie organizacji zrzeszającej pracodawców rozliczającej zawarte umowy o refundacji. W wyniku konsultacji projektu ustawy zdecydowano się zwiększyć liczbę pracowników za których pracodawca może otrzymać refundację do maksymalnie trzech młodocianych przypadających na jednego instruktora praktycznej nauki zawodu. W upoważnieniu ministra właściwego do spraw pracy do wydania rozporządzenia w sprawie szczegółowych warunków i trybu refundowania pracodawcom ze środków Funduszu Pracy wynagrodzeń wypłacanych młodocianym pracownikom wzory wniosków zastąpiono elementami wniosku. Rozwiązanie to wpisuje się w ideę wskazywania zakresu jaki powinny obejmować poszczególne wnioski, a nie określania ich wzorów.

W czerwcu 2017 r. Rada Ministrów podjęła uchwałę w sprawie realizacji Ogólnopolskiej Sieci Edukacyjnej „100 Mega na 100-lecie”. W październiku 2017 r. Sejm uchwalił ustawę z dnia 27

października 2017 r. o Ogólnopolskiej Sieci Edukacyjnej. Celem programu Ogólnopolska Sieć Edukacyjna (OSE) jest w szczególności zapewnienie szkołom dostępu do szybkiego Internetu do końca 2020 r. Program ma przyczynić się m.in. do wyrównania szans edukacyjnych wszystkich uczniów.

Ogólnopolska Sieć Edukacyjna to publiczna sieć telekomunikacyjna, za pomocą której Operator OSE nieodpłatnie dostarcza szkołom podstawowym i ponadpodstawowym usługi dostępu do szerokopasmowego Internetu o symetrycznej przepustowości co najmniej 100 Mb/s oraz usługi szeroko pojętego bezpieczeństwa sieciowego i teleinformatycznego.

Biorąc pod uwagę fakt, że ośrodki szkolenia zawodowego OHP, centra kształcenia i wychowania OHP oraz inne jednostki organizacyjne OHP podległe wojewódzkim komendantom OHP prowadzą pracę z młodzieżą w zakresie rozwoju zawodowego tj. pośrednictwa pracy, poradnictwa zawodowego i szkoleń zawodowych, powstała potrzeba umożliwienia uczestnikom OHP dostępu do Internetu.

Dzięki podłączeniu do szybkiego Internetu szkoły biorące udział w OSE uzyskują możliwość korzystania z materiałów multimedialnych dostępnych on-line, takich jak m.in.: scenariusze zajęć, filmy animowane, prezentacje, gry edukacyjne, kursy e-learningowe, publikacje, broszury tematyczne.

Wdrożenie OSE w ośrodkach szkolenia zawodowego OHP, centrach kształcenia i wychowania OHP oraz innych jednostkach organizacyjnych podległych wojewódzkim komendantom OHP pozwoli na:

- 1) zmianę w sposobie kształcenia uczestników OHP przez włączenie i powszechne wykorzystanie zasobów edukacyjnych dostępnych z użyciem sieci Internet;
- 2) przyczynienie się do rozwoju nowych form kształcenia oraz kompetencji i umiejętności cyfrowych (w tym powszechnej nauki programowania);
- 3) wyrównanie szans edukacyjnych uczestników OHP;
- 4) zabezpieczenie użytkowników przed zagrożeniami w sieci w możliwie największym zakresie (w szczególności przed dostępem do treści zagrażających prawidłowemu rozwojowi uczniów).

### **13. NADZÓR I KONTROLA**

Celem projektowanych rozwiązań dotyczących kontroli przeprowadzanych przez ministra właściwego do spraw pracy, wojewodę oraz starostę jest jednolite uregulowanie zasad i trybu ich przeprowadzania.

Wprowadzenie w rozdziale nadzór i kontrola odesłania do ustawy z dnia 15 lipca 2011 r. o kontroli w administracji rządowej zapewni stosowanie jednakowej procedury przeprowadzania postępowania kontrolnego oraz jednoznacznie określi prawa i obowiązki stron w tym zakresie, a przede wszystkim jednoznacznie określi podstawy w zakresie możliwych środków dowodowych. W art. 357 ust. 1 projektowanej ustawy rozszerzono uprawnienia kontrolne dla ministra właściwego do spraw pracy w zakresie zadań wynikających z ustawy.

Obecnie obowiązujące regulacje umożliwiają nałożenie kary pieniężnej w wysokości do 6 000 zł jedynie w przypadku niezrealizowania zaleceń pokontrolnych wydanych przez wojewodę. Prowadzi to do sytuacji, w której te same podmioty w takim samym zakresie nie mogą być sankcjonowane przez ministra właściwego do spraw pracy, jako dysponenta Funduszu Pracy (ograniczenie uprawnień). Jednocześnie uprawnienia dotyczące możliwości nakładania kar (stosowania sankcji), nierównomiernie przyznane wobec różnych podmiotów lub wybranym organom, powodują niekorzystną sytuację dla jednostek kontrolowanych, które kontrolowane przez różne podmioty w tym samym zakresie mogą podlegać karom lub nie.

### **14. ODPOWIEDZIALNOŚĆ ZA WYKROCZENIA PRZECIWKO PRZEPISOM USTAWY**

Dział XII pn.: „Odpowiedzialność za wykroczenia przeciwko przepisom ustawy” – projektowanej ustawy o rynku pracy i służbach zatrudnienia, obejmuje katalog wykroczeń, które mogą wystąpić w trakcie kontroli prowadzonych przez uprawnione organy (m.in. Państwowa Inspekcja Pracy, Straż Graniczna, marszałkowie, wojewodowie), a nie bezpośrednio przez dysponenta Funduszu Pracy.

Wyegzekwowane środki z tytułu orzeczonych grzywien będą stanowić przychody Funduszu Pracy, które analogicznie do pozostałych osiąganych przychodów powiatowe urzędy pracy będą ujmować w swojej ewidencji. Otrzymane z tytułu kar grzywien środki powiatowe urzędy pracy będą mogły bezpośrednio wykorzystywać na wypłaty zasiłków i świadczeń obligacyjnych dla bezrobotnych. W 2023 r. dysponent Funduszu Pracy zaewidencjonował 1895 wpłat z tytułu kar grzywien wyegzekwowanych przez sądy. Przeciętnie, przy 340 powiatowych urzędach pracy, oznaczałoby to obciążenie jednego urzędu pracy w związku z zaewidencjonowaniem średnio 5-6

przelewów z tytułu wykonania kary grzywny. Zatem biorąc pod uwagę znikomą skalę tego zadania, poziom obciążenia powiatowych urzędów pracy związany z zadysponowaniem środków FP uzyskanych z tytułu orzeczonych kar grzywnien będzie niewielki, gdyż ustawa określa wyłącznie rachunek jednostki, na który będą przekazywane orzeczone i wyegzekwowane kary grzywnien, a nie przenosi żadnych innych obowiązków z tego tytułu.

Kwestia indywidualizacji odpowiedzialności osoby fizycznej za wykroczenia przeciwko przepisom ustawy o rynku pracy i służbach zatrudnienia wynika z konstrukcji przepisów zawartych w Dziale XII ustawy, jak również z treści art. 307 ust. 1 pkt 2 oraz art. 307 ust. 2, w którym wskazano na konsekwencje ukarania prawomocnym wyrokiem członków organu zarządzającego lub reprezentującego podmiot ubiegający się o wpis do rejestru agencji zatrudnienia. Poszczególne przepisy wskazujące na sankcje grzywny są sformułowane w sposób analogiczny do ustawy o promocji zatrudnienia. Odnoszą się do osób prowadzących agencje zatrudnienia (art. 362 ust. 1, art. 362 ust. 7) a w pozostałych przepisach do osób świadczących usługi pośrednictwa pracy lub pracy tymczasowej. Użyte poniżej określenia wskazujące na karanie agencji nie odnoszą się zatem do osób prawnych, do których należą te agencje, których działalność gospodarcza w formie spółki podlega obowiązkowi wpisu do Krajowego Rejestru Sądowego. W polskim systemie prawnym odpowiedzialności karnej podlegają wyłącznie osoby fizycznie i znajduje to odzwierciedlenie w konstrukcji przepisów karnych ustawy.

W porównaniu z obowiązującą ustawą o promocji zatrudnienia projekt ustawy przewiduje następujące zmiany przepisów dotyczących kar:

- I. Projektodawca depenalizuje odpowiedzialność za wykroczenie przewidziane obecnie w art. 119 ustawy o promocji zatrudnienia, wobec bezrobotnego, który podjął zatrudnienie, inną pracę zarobkową lub działalność gospodarczą bez powiadomienia o tym właściwego powiatowego urzędu pracy, konsekwencją czego będzie umorzenie wszystkich prowadzonych postępowań w sprawie o te wykroczenia. Nadrzędnym celem ustawy ma być wspieranie i mobilizowanie bezrobotnego do wejścia albo powrotu na rynek pracy, a nie karanie go. Ze „Sprawozdania z działalności Państwowej Inspekcji Pracy za 2019”<sup>4)</sup> wynika, że „utrzymała się tendencja spadkowa w zakresie liczby stwierdzonych przypadków podjęcia przez bezrobotnych zatrudnienia, innej pracy zarobkowej lub działalności bez powiadomienia o tym właściwego powiatowego urzędu pracy. Wykazano, że w 2019 r. obowiązku zawiadomienia PUP nie dopełniło 356 osób (w 2018 r. – 448, w 2017 r. – 778).

---

<sup>4)</sup> Źródło: <https://www.pip.gov.pl/pl/o-urzedzie/sprawozdania-z-dzialalnosci/119986,sprawozdanie-glownego-inspektora-pracy-z-dzialalnosci-panstwowej-inspekcji-pracy-2019.html?pubdate=202110051349>

Przypadki takie najczęściej ujawniano w województwach: podkarpackim – 81, lubelskim – 47 i śląskim – 46. Nie powiadomienie PUP przez bezrobotnych dotyczyło głównie branż: handel i naprawy (25% wykazanych przypadków), przetwórstwo przemysłowe (15%) oraz budownictwo (14%)<sup>5)</sup>. W roku sprawozdawczym (2020 r.) „obowiązku powiadomienia PUP nie dopełniły 182 osoby (w 2019 r. – 356 osób, w 2018 r. – 448). Nieprawidłowości w tym zakresie najczęściej ujawniano w branżach: budownictwo (20,3% przypadków), przetwórstwo przemysłowe (19,7%) oraz handel i naprawy (18,6%)”<sup>5)</sup>. W 2020 r. niezawiadomienia przez bezrobotnych powiatowego urzędu pracy o podjęciu zatrudnienia, innej pracy zarobkowej lub działalności nie dokonały – 182 osoby (2%)<sup>6)</sup>, w 2021 r. stwierdzono – 213 takich przypadków, tj. 0,3% osób<sup>7)</sup> objętych kontrolą, a w 2022 r. – 183 przypadki, tj. 1,9% osób objętych kontrolą w zakresie badanego zagadnienia<sup>8)</sup>. Jednocześnie ze „Sprawozdania z działalności Państwowej Inspekcji Pracy za 2022” wynika, że „Dla osób bezrobotnych, figurujących w rejestrze urzędu pracy, podjęcie pracy legalnej spowodowałoby ujawnienie uzyskanego dochodu i utratę wsparcia socjalnego. Zdarza się, że jest to również związane z chęcią uzyskania dochodu dodatkowego – zasiłku lub innego świadczenia o charakterze pomocowym. Dla osób bezrobotnych, które wykonują pracę w sektorze nieformalnym, istotne także jest pozostawanie w rejestrach PUP z uwagi na objęcie ubezpieczeniem zdrowotnym.”<sup>9)</sup>.

Przepis art. 2 ustawy z dnia 20 maja 1971 r. – Kodeks wykroczeń (Dz. U. z 2022 r. poz. 2151, z późn. zm.) wyraża normę intertemporalną wskazującą, którą z ustaw należy stosować w wypadku, gdy w czasie orzekania obowiązuje ustawa inna niż w czasie popełnienia wykroczenia. W myśl art. 2 § 1 ustawy z dnia 20 maja 1971 r. – Kodeks wykroczeń w sytuacji kolizji ustaw w czasie należy stosować ustawę nową, a więc przepis ten ustala zasadę, że w prawie o wykroczeniach nowa ustawa działa wstecz, z wyjątkiem jednak przypadku, gdy poprzednio obowiązująca ustawa jest względniejsza dla sprawcy (*lex retro agit cum exceptione legis mitioris*). Norma kolizyjna określona w art. 2 § 1 ustawy z dnia 20 maja 1971 r. – Kodeks wykroczeń ma zastosowanie również w przypadku całkowitej depenalizacji określonej kategorii czynów (tak P. Gensikowski, Glosa do wyr. SN z 16.7.2009 r., s. 698; tak też w prawie karnym sensu stricto TK w wyr. z 9.10.2001 r., SK 8/00, OTK 2001, Nr 7,

---

<sup>5)</sup> Źródło: Główny Inspektorat Pracy | Sprawozdanie z działalności Państwowej Inspekcji Pracy - 2020 ([pip.gov.pl](http://pip.gov.pl))

<sup>6)</sup> Źródło: Główny Inspektorat Pracy | Sprawozdanie z działalności Państwowej Inspekcji Pracy - 2020 ([pip.gov.pl](http://pip.gov.pl)) w: [Sprawozdania - Państwowa Inspekcja Pracy \(pip.gov.pl\)](http://sprawozdania-pip.gov.pl)

<sup>7)</sup> Źródło: Główny Inspektorat Pracy | Sprawozdanie z działalności Państwowej Inspekcji Pracy - 2021 ([pip.gov.pl](http://pip.gov.pl)) w: [Sprawozdania - Państwowa Inspekcja Pracy \(pip.gov.pl\)](http://sprawozdania-pip.gov.pl)

<sup>8)</sup> Źródło: Główny Inspektorat Pracy | Sprawozdanie z działalności Państwowej Inspekcji Pracy - 2022 ([pip.gov.pl](http://pip.gov.pl)) w: [Sprawozdania - Państwowa Inspekcja Pracy \(pip.gov.pl\)](http://sprawozdania-pip.gov.pl)

<sup>9)</sup> Źródło: Główny Inspektorat Pracy | Sprawozdanie z działalności Państwowej Inspekcji Pracy - 2022 ([pip.gov.pl](http://pip.gov.pl))

poz. 211; B. Nita, A. Światłowski, Zakaz łącznego, s. 44; A. Światłowski, Glosa do wyr. TK z 9.10.2001 r., s. 78).

W związku z depenalizacją wykroczenia za niepowiadomienie przez bezrobotnego właściwego powiatowego urzędu pracy o podjęciu przez niego zatrudnienia, innej pracy zarobkowej lub działalności gospodarczej zastosowanie będzie miała wyżej opisana reguła kolizyjna. Jednocześnie zachowanie sprawcy nie zostanie uznane za wykroczenie.

Ponadto, w myśl art. 2 § 2 ustawy z dnia 20 maja 1971 r. – Kodeks wykroczeń jeżeli według nowej ustawy czyn objęty orzeczeniem nie jest już zabroniony pod groźbą kary, ukaranie uważa się za niebyłe. Zatem, jeśli bezrobotny zostanie ukarany za popełnienie wykroczenia, o którym mowa w art. 119 ust. 2 ustawy o promocji zatrudnienia ukaranie to zostanie uznane za niebyłe.

- II. Wykroczenia określone w art. 120 oraz art. 120a ustawy o promocji zatrudnienia zostały przeniesione do projektu ustawy o dostępie cudzoziemców do rynku pracy i tym samym nie mają swoich odpowiedników w ustawie. Rozdział 8 projektu ustawy o dostępie cudzoziemców do rynku pracy zawiera przepisy karne, które funkcjonują na gruncie obowiązującej ustawy o promocji zatrudnienia. W art. 76 ust. 6 projektu ustawy o dostępie cudzoziemców do rynku pracy podwyższono wymiar kary za niedopełnienie obowiązku zawarcia z cudzoziemcem umowy w formie pisemnej oraz za brak jej tłumaczenia na język zrozumiały dla cudzoziemca. W art. 76 ust. 11 projektu ustawy o dostępie cudzoziemców do rynku pracy wprowadzono przepisy, z których wynika, że kara grzywny powinna być wymierzona proporcjonalnie do liczby cudzoziemców, którym powierzono pracę nielegalnie w kwocie nie niższej niż 500 zł za jednego cudzoziemca. Szczegółową analizę ww. regulacji zawiera projekt ustawy o dostępie cudzoziemców do rynku pracy oraz uzasadnienie do tego projektu.
- III. W ustawie znalazły się wykroczenia, które uregulowane są w art. 121 obowiązującej ustawy o promocji zatrudnienia:
  - 1) niekierowanie osoby do pracy bezpośrednio do pracodawcy zagranicznego lub bezpośrednio do zagranicznej osoby fizycznej powierzającej jej inną pracę zarobkową, lub niezawieranie z tą osobą pisemnej umowy lub zawieranie jej niezgodnie z warunkami (art. 362 ust. 4 stanowiącego odpowiednik art. 121 ust. 6 ustawy o promocji zatrudnienia);
  - 2) niezawieranie przez podmiot prowadzący działalność gospodarczą w zakresie świadczenia usług pośrednictwa pracy oraz kierowania osób do pracy za granicą u pracodawców zagranicznych z pracodawcą zagranicznym pisemnej umowy z osobą kierowaną

lub zawieranie tej umowy niezgodnie z warunkami określonymi przepisach prawa (art. 362 ust. 5 stanowiącego odpowiednik art. 121 ust. 7 ustawy o promocji zatrudnienia);

- 3) niekierowania przez podmiot świadczący pośrednictwo pracy oraz kierujący cudzoziemców do zatrudnienia lub innej pracy zarobkowej do podmiotów prowadzących działalność na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej cudzoziemca do zatrudnienia lub innej pracy zarobkowej bezpośrednio do podmiotów prowadzących działalność na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej (art. 362 ust. 6 pkt 1 stanowiącego odpowiednik art. 121 ust. 8 ustawy o promocji zatrudnienia);
- 4) niezawierania przez podmiot świadczący pośrednictwo pracy oraz kierujący cudzoziemców do zatrudnienia lub innej pracy zarobkowej do podmiotów prowadzących działalność na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej z cudzoziemcem umowy (art. 362 ust. 6 pkt 2 stanowiącego odpowiednik art. 121 ust. 8 ustawy o promocji zatrudnienia);
- 5) zawierania przez podmiot świadczący pośrednictwo pracy oraz kierujący cudzoziemców do zatrudnienia lub innej pracy zarobkowej do podmiotów prowadzących działalność na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej z cudzoziemcem umowę niezgodnie z warunkami określonymi w przepisach prawa (art. 362 ust. 6 pkt 3 stanowiącego odpowiednik art. 121 ust. 8 ustawy o promocji zatrudnienia);
- 6) nieprzedstawienia przez podmiot świadczący pośrednictwo pracy oraz kierujący cudzoziemców do zatrudnienia lub innej pracy zarobkowej do podmiotów prowadzących działalność na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej cudzoziemcowi pisemnego tłumaczenia umowy (art. 362 ust. 6 pkt 4 stanowiącego odpowiednik art. 121 ust. 8 ustawy o promocji zatrudnienia);
- 7) nieprzedstawienia przez podmiot świadczący pośrednictwo pracy oraz kierujący cudzoziemców do zatrudnienia lub innej pracy zarobkowej do podmiotów prowadzących działalność na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej cudzoziemcowi lub podmiotowi pisemnej informacji (art. 362 ust. 6 pkt 5 stanowiącego odpowiednik art. 121 ust. 8 ustawy o promocji zatrudnienia);
- 8) nieprowadzenia przez podmiot świadczący pośrednictwo pracy oraz kierujący cudzoziemców do zatrudnienia lub innej pracy zarobkowej do podmiotów prowadzących działalność na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej wykazów:
  - a) podmiotów, do których są kierowani cudzoziemcy do zatrudnienia lub innej pracy zarobkowej, zawierającego w szczególności oznaczenie podmiotu i określenie jego siedziby,



- b) cudzoziemców kierowanych do zatrudnienia lub innej pracy zarobkowej (art. 362 ust. 6 pkt 6 stanowiącego odpowiednik art. 121 ust. 8 ustawy o promocji zatrudnienia).

We wszystkich ww. przepisach ustawy zastosowano karę grzywny w przedziale kwotowym od 3 000 zł do 30 000 zł. Określono górną granicę kary grzywny na kwotę 30 000 zł – jest to zmiana w stosunku do obowiązujących przepisów. Obecnie osoba, która popełni któreś z ww. wykroczeń podlega karze grzywny nie niższej niż 4 000 zł. Dokonano analizy sankcji za przedmiotowe wykroczenia i uznano, iż powinny one ulec zaostrzeniu. Podwyższenie ww. kar grzywny ma służyć ochronie bezpieczeństwa oraz interesów osoby poszukującej pracy. Za taką zmianą przemawiają m.in. wyniki kontroli przeprowadzonych przez Państwową Inspekcję Pracy w latach 2019–2022 r., podczas których szczególną uwagę zwracano na egzekwowanie przepisów dotyczących kierowania osób do pracy za granicą u pracodawców zagranicznych. W analizowanym okresie naruszenia stwierdzono w 133 podmiotach: w 2019 r. – w 55 agencjach, w 2020 r. – 26, w 2021 r. – 52, w 2022 r. – 32. W ramach tych kontroli w 22 agencjach ujawniono uchybienia w zakresie zawierania pisemnych umów z osobami kierowanymi do pracy za granicą u pracodawców zagranicznych, w tym w 13 agencjach nie dopełniono obowiązku zawarcia pisemnej umowy z osobą kierowaną do pracy za granicą, w 18 agencjach stwierdzono nieprzestrzeganie przepisów dotyczących zawierania pisemnych umów z pracodawcami zagranicznymi, do których kierowano osoby do pracy za granicą, z czego w 5 agencjach nie dopełniono obowiązku zawarcia pisemnej umowy z pracodawcą zagranicznym, 14 agencji nie prowadziło wykazów osób kierowanych do pracy za granicą lub prowadziły je niezetelnie, w 12 agencjach ujawniono nieprawidłowości dotyczące prowadzonych wykazów podmiotów, do których kierowane były osoby do pracy.<sup>10)</sup>

Wysoka kara ma oddziaływać prewencyjnie i zapobiegać nadużyciom ze strony agencji. W obecnym stanie prawnym brak określenia górnej granicy grzywny skutkuje jej wymierzaniem na poziomie maksymalnie 5 000 zł. Biorąc pod uwagę fakt, iż nawet w sytuacji poważnych naruszeń przepisów ustawy o promocji zatrudnienia maksymalna kwota grzywny, która może zostać nałożona to 5 000 zł, zdecydowano o podniesieniu tej kwoty, aby miała ona skutek odstraszący. Zaproponowane w projekcie wysokości kar mają być dla agencji dolegliwe i mają skutecznie eliminować z rynku podmioty działające nieuczciwie.

---

<sup>10)</sup> Źródło: Główny Inspektorat Pracy | Sprawozdanie z działalności Państwowej Inspekcji Pracy - 2020 (pip.gov.pl) w: [Sprawozdania - Państwowa Inspekcja Pracy \(pip.gov.pl\)](#)

Tożsama grzywna (tj. od 3 000 do 30 000 zł) została określona również w innych przepisach projektu ustawy, które dotyczą nieuprawnionego pobierania przez agencje dodatkowych opłat od osób szukających pracy (art. 362 ust. 2 projektu stanowiącym odpowiednik art. 121 ust. 2 ustawy o promocji zatrudnienia), pobierania dodatkowych opłat od osób kierowanych do podmiotu w celu nabywania umiejętności praktycznych (art. 363 projektu stanowiącego odpowiednik art. 121a ustawy o promocji zatrudnienia); niezawierania umów z osobami kierowanymi za granicę do podmiotu zagranicznego w celu nabywania umiejętności praktycznych (art. 364 projektu stanowiącym odpowiednik art. 121b ustawy o promocji zatrudnienia), nieprzedstawiania pisemnej informacji osobom podejmującym za granicą pracę, pracę tymczasową oraz osobom skierowanym za granicę w celu nabywania umiejętności praktycznych (art. 365 projektu stanowiącym odpowiednik art. 121c ustawy o promocji zatrudnienia), a także odmawia zatrudnienia kandydata na wolnym miejscu zatrudnienia lub miejscu przygotowania zawodowego ze względu na płeć, wiek, rasę, pochodzenie etniczne, narodowość, religię, światopogląd, niepełnosprawność, orientację seksualną, przekonania polityczne, przynależność związkową lub do organizacji pracodawców (art. 367 stanowiącym odpowiednik art. 123 ustawy o promocji zatrudnienia).

W trakcie prac nad projektem ustawy dokonano przeglądu sankcji za ww. wykroczenia. Projektodawca biorąc pod uwagę w szczególności kryterium szkodliwości społecznej każdego z ww. czynów oraz wyniki kontroli prowadzonych przez Państwową Inspekcję Pracy postanowił odpowiednio do szkodliwości popełnianych wykroczeń dostosować wysokość grzywny oraz ujednolicić przepisy (m.in. z przepisami Kodeksu Pracy – art. 281 § 1 ust. 7, art. 282 § 1 ust. 3, itd.) co do wysokości wymierzanej kary w zakresie odpowiedzialności za wykroczenia naruszające podstawowe prawa osób szukających pracy za pomocą agencji. Brak określenia górnej granicy kwoty grzywny skutkuje ich wymierzaniem w obecnym stanie prawnym na poziomie maksymalnie 5 000 zł, nawet za poważne naruszenia przepisów ustawy o promocji zatrudnienia. W sytuacji nadużyć na dużą skalę ustawa umożliwi nałożenie grzywny w wysokości do 30 000 zł.

Zgodnie z art. 362 ust. 2 oraz art. 363 agencje zatrudnienia, prowadząc działalność regulowaną, kierując za granicę do pracy lub w celu nabywania umiejętności praktycznych, nie mogą pobierać innych opłat niż wymienione w przepisach ustawy. Ww. usługi obarczone są dużym ryzykiem nadużyć ponieważ osoby szukające pracy często nie znają obowiązujących przepisów i w konsekwencji są szczególnie narażone na wyłudzenia/straty finansowe.

Kary określone w art. 364 i 365 ustawy dotyczą sytuacji, gdy kierujący nie zawiera ze skierowanym pisemnej umowy regulującej podstawowe prawa i obowiązki stron lub nie przedstawia pisemnej informacji o kosztach, opłatach i innych należnościach, w tym związanych z kierowaniem do pracy oraz podjęciem i wykonywaniem pracy za granicą. Wykroczeniem jest zarówno niewykonanie w ogóle powyższego obowiązku, jak i nie zawarcie wszystkich wymaganych informacji lub przekazanie ich już po skierowaniu do pracy albo w celu nabywania umiejętności praktycznych. W ocenie projektodawcy są to czyny o znacznym stopniu szkodliwości społecznej, ponieważ stawiają osoby szukające pracy za granicą, które z reguły są pozbawione fachowej pomocy prawnej, w bardzo niekorzystnej dla nich sytuacji. Oszukana osoba nie mająca od jakiegoś czasu pracy i stałego dochodu, może być zupełnie nieświadoma kosztów i opłat związanych z wyjazdem za granicę.

W zakresie art. 367 ustawy należy podkreślić, że przeciwdziałanie dyskryminacji jest silnie akcentowanym obowiązkiem organów administracji państwowej. PUP nie może przyjąć oferty pracy, jeżeli pracodawca zawarł w ofercie pracy wymagania, które naruszają zasadę równego traktowania w zatrudnieniu w rozumieniu przepisów prawa pracy i mogą dyskryminować kandydatów do pracy, w szczególności ze względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne lub orientację seksualną. Odmowa zatrudnienia to zachowanie polegające na spowodowaniu, że nie dojdzie do zatrudnienia danej osoby z ww. powodów. Kandydat na wolne miejsce zatrudnienia lub miejsce przygotowania zawodowego zgłasza chęć świadczenia pracy, ale osoba, która decyduje o zatrudnieniu stwierdza czy to osobiście, czy za pośrednictwem innych osób, że do zatrudnienia nie dojdzie. Naturalnie nie musi wyrazić przyczyny takiego zachowania, ale jeżeli wie o jakiejś odmienności kandydata, a jednocześnie nie ma racjonalnych powodów, dla których dochodzi do odmowy zatrudnienia, to można przypuszczać, że przyczyną jest ta właśnie odmienność. Tego typu zachowania są niedopuszczalne i powinny być skutecznie eliminowane oraz piętnowane. Określenie górnej granicy kary grzywny na kwotę 30 000 zł jest spójne z pozostałymi przepisami i stanowi ich ujednolicenie, jednocześnie określona kwota nie stoi w sprzeczności z wysokością grzywny określoną w ustawie z dnia 20 maja 1971 r. – Kodeks wykroczeń.

Nie uległy zmianie kary określone w:

- 1) art. 362 ust. 1 projektu stanowiącym odpowiednik art. 121 ust. 1 pkt 2 ustawy o promocji zatrudnienia;

2) art. 366 projektu stanowiącym odpowiednik art. 122 ustawy o promocji zatrudnienia.

Projektodawca nie zmodyfikował wysokości kary grzywny wobec podmiotu, który bez wymaganego wpisu do rejestru agencji zatrudnienia prowadzi agencję zatrudnienia, świadcząc usługi w zakresie pracy tymczasowej lub pośrednictwa pracy, w tym w zakresie kierowania osób do pracy za granicą u pracodawców zagranicznych.

Ponadto przepisy określające sankcje za brak wymaganego wpisu do rejestru agencji zatrudnienia różnicowały wymiar kar w zależności od rodzaju świadczonych usług. W przypadku doradztwa personalnego, poradnictwa zawodowego lub pośrednictwa pracy kary były określone na poziomie od 3 000 do 10 000 zł, natomiast w przypadku pracy tymczasowej lub pośrednictwa pracy w zakresie kierowania osób do pracy za granicą od 3 000 do 100 000 zł. W ustawie świadczenie usług polegających na doradztwie personalnym i poradnictwie zawodowym nie wymaga już wpisu do rejestru agencji zatrudnienia. Zmienione zostały w związku z tym przepisy określające odpowiedzialność za prowadzenie agencji bez wymaganego wpisu i określone w sposób analogiczny do art. 121 ust. 1 pkt 2 ustawy o promocji zatrudnienia.

Maksymalna kwota grzywny będzie mogła zostać wymierzona do kwoty 100 000 zł. Jest to na tyle dotkliwa, a jednocześnie pozytywnie oddziałująca pod względem prewencyjnym kara, że nie zdecydowano się na jej zmianę.

W zakresie wysokości kary grzywny za wykroczenie, o którym mowa w art. 366 ust. 1 projektu ustawy, zastosowanie znajdą przepisy dotyczące wysokości kary grzywny będące przedmiotem unormowania ustawy z dnia 20 maja 1971 r. – Kodeks wykroczeń. Za przedmiotowe wykroczenie sąd może wymierzyć zatem karę w granicach od 20 zł – 5 000 zł. Mając na uwadze wysokość kar wymierzanych przez sądy za ww. wykroczenie nie ma potrzeby zmiany w tym zakresie.

Projekt ustawy zakłada nałożenie kary grzywny w przypadku niepoinformowania marszałka województwa o zaprzestaniu działalności w zakresie agencji zatrudnienia. Kara ma spełniać funkcję prewencyjną mobilizującą agencje zatrudnienia do uaktualniania informacji na temat działalności w rejestrach agencji zatrudnienia prowadzonych przez właściwych marszałków. Jest to szczególnie istotne dla osób bezrobotnych i poszukujących pracy, aby informacje zawarte w rejestrze agencji zatrudnienia były zawsze aktualne.

## **VI. ZMIANY W PRZEPISACH OBOWIĄZUJĄCYCH**

W **art. 369** dokonano zmiany art. 833 § 1<sup>1</sup> ustawy z dnia 17 listopada 1964 r. – Kodeks postępowania cywilnego (Dz. U. z 2023 r. poz. 1550, z późn. zm.) polegającej na zastąpieniu

nazwy ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy ustawą o rynku pracy i służbach zatrudnienia. Zmiana ma charakter dostosowujący.

W **art. 370** dokonano zmiany art. 9 § 1<sup>1</sup> ustawy z dnia 17 czerwca 1966 r. o postępowaniu egzekucyjnym w administracji (Dz. U. z 2023 r. poz. 2505, z późn. zm.) polegającej na zmianie nazwy ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy na ustawę o rynku pracy i służbach zatrudnienia oraz wykreśleniu dodatków szkoleniowych, które to świadczenie nie jest już wypłacane w trakcie szkolenia. Zmiany mają charakter dostosowujący i porządkowy.

W **art. 371** dokonano zmiany w ustawie z dnia 26 stycznia 1982 r. – Karta Nauczyciela (Dz. U. z 2024 r. poz. 986):

– w art. 70c ust. 11 pkt 2 polegającej na zastąpieniu nazwy ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy ustawą o rynku pracy i służbach zatrudnienia. Zmiana ma charakter dostosowujący.

W **art. 372** dokonano zmiany art. 13<sup>1</sup> ust. 3 ustawy z dnia 16 września 1982 r. o pracownikach urzędów państwowych (Dz. U. z 2023 r. poz. 1917, z późn. zm.) polegającej na zastąpieniu odesłania do przepisów o zatrudnieniu i bezrobociu odesłaniem do przepisów ustawy o rynku pracy i służbach zatrudnienia. Zmiana ma charakter dostosowujący.

W **art. 373** dokonano zmian dostosowujących i porządkowych w art. 5c ust. 1 pkt 1 i 3 ustawy z dnia 20 grudnia 1990 r. o ubezpieczeniu społecznym rolników (Dz. U. z 2024 r. poz. 90). Analogicznych charakter ma dodawany pkt 3a w art. 5c w ust. 1 dodano pkt 3a.

W **art. 374** dokonano następujących zmian dostosowujących i porządkowych w ustawie z dnia 26 lipca 1991 r. o podatku dochodowym od osób fizycznych (Dz. U. z 2024 r. poz. 226, z późn. zm.):

– w art. 14 w ust. 2 w pkt 20, w art. 21 w ust. 1 w pkt 102, 102a, 118, 121, 121a, 151, 160, w art. 22j w ust. 10, w art. 23 w ust. 1 w pkt 55c zastąpiono nazwę ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy ustawą o rynku pracy i służbach zatrudnienia.

Proponowana zmiana dostosowuje brzmienie zwolnień podatkowych do brzmienia przepisów projektu ustawy o rynku pracy i służbach zatrudnienia. Z podatków zwolnione zostaną formy pomocy analogiczne do obecnych zwolnień. W porównaniu z obecnym stanem prawnym zwolniono z podatku dochodowego od osób fizycznych koszty dojazdu do miejsca działań w zakresie reintegracji społecznej

Dodatkowo, w porównaniu z obecnym stanem prawnym, zwolniono z opodatkowania świadczenia otrzymywane przez uczestników projektów pilotażowych posiadających status osoby poszukującej pracy, jak również umorzone w części albo w całości m.in. nienależnie pobrane świadczenia udzielone z Funduszu Pracy, w tym również w sytuacji, gdy w postępowaniu egzekucyjnym lub na podstawie innych okoliczności lub dokumentów zostanie stwierdzone, że osoba lub inny podmiot zobowiązane do zwrotu należności nie posiadają majątku, z którego można dochodzić należności.

– w art. 26ha w ust. 5 w pkt 5 – jest konsekwencją niedefiniowania w ustawie o rynku pracy i służbach zatrudnienia „akademickiego biura karier” i określeniu zadań akademickiego biura karier w art. 49 ust. 4 ustawy z dnia 20 lipca 2018 r. – Prawo o szkolnictwie wyższym.

W **art. 375** w ustawie z dnia 7 września 1991 r. o systemie oświaty (Dz. U. z 2024 r. poz. 750, z późn. zm.) wprowadzono następujące zmiany dostosowujące:

– w art. 44zzzb w ust. 3 w pkt 5 zastąpiono nazwę ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy nazwą ustawy o rynku pracy i służbach zatrudnienia oraz zaktualizowano wymienione w tym przepisie formy pomocy,

– w art. 92q w ust. 1 w pkt 3 nadano nowe brzmienie temu przepisowi. Zgodnie z projektem kurs na kierownika wypoczynku i kurs na wychowawcę wypoczynku mogą być prowadzone przez osoby prawne, osoby fizyczne oraz publiczne służby zatrudnienia, Ochotnicze Hufce Pracy, agencje zatrudnienia, instytucje szkoleniowe, organizacje pracodawców, oraz związki zawodowe, o których mowa w art. 1 ust. 1 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych, prowadzące działalność edukacyjno-szkoleniową.

W **art. 376** dokonano zmiany w ustawie z dnia 19 października 1991 r. o gospodarowaniu nieruchomościami rolnymi Skarbu Państwa (Dz. U. z 2024 r. poz. 589, z późn. zm.) polegającej na uchyleniu ust. 3c w art. 29. Przepis ten stanowi, iż jeżeli z nieruchomością będącą przedmiotem przetargu związane są miejsca pracy na terenie gminy uznanej na podstawie przepisów o zatrudnieniu i przeciwdziałaniu bezrobociu za zagrożoną szczególnie wysokim bezrobociem

strukturalnym, w razie zgłoszenia równorzędnych ofert, nabywcę ustala się, dokonując wyboru tego spośród oferentów, który gwarantuje zorganizowanie największej liczby miejsc pracy i utrzymanie ich przez okres co najmniej pięciu lat. Zmiana ma charakter porządkujący. Zmiana ta wynika z faktu, że zarówno ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy oraz projektowana ustawa nie przewiduje uznania danej jednostki terytorialnej za obszar zagrożony „szczególnie wysokim bezrobociem strukturalnym”. Zmiana ma charakter dostosowujący.

W **art. 377** dokonano zmiany art. 12 ust. 1 pkt 13, art. 16 ust. 1 pkt 57c oraz art. 16j ust. 10 ustawy z dnia 15 lutego 1992 r. o podatku dochodowym od osób prawnych (Dz. U. z 2023 r. poz. 2805, z późn. zm.) polegającej na zastąpieniu nazwy ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy nazwą ustawa o rynku pracy i służbach zatrudnienia. Zmiana w art. 18ee w ust. 5 w pkt 5 jest konsekwencją niedefiniowania w ustawie o rynku pracy i służbach zatrudnienia „akademickiego biura karier” i określeniu zadań akademickiego biura karier w art. 49 ust. 4 ustawy z dnia 20 lipca 2018 r. – Prawo o szkolnictwie wyższym. Zmiany mają charakter dostosowujący.

W **art. 378** dokonano następujących zmian dostosowujących i porządkowych w ustawie z dnia 19 czerwca 1997 r. o zakazie stosowania wyrobów zawierających azbest (Dz. U. z 2020 r. poz. 1680):

- w art. 6 w ust. 1 zastąpiono nazwę ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy ustawą o rynku pracy i służbach zatrudnienia,
- uchylono art. 6a i art. 6b, ponieważ przepisy nie były stosowane w praktyce.

W **art. 379** dokonano zmiany art. 2 pkt 2, art. 11 ust. 1 i 2 oraz art. 35a w ust. 1 pkt 6a ustawy z dnia 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych (Dz. U. z 2024 r. poz. 44, z późn. zm.) polegających na zastąpieniu nazwy ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy ustawą o rynku pracy i służbach zatrudnienia. Dodatkowo w art. 11 ust. 2 zostały wskazane formy pomocy z jakich korzystać może na zasadach takich jak bezrobotni osoba niepełnosprawna zarejestrowana w powiatowym urzędzie pracy jako poszukująca pracy niepozostająca w zatrudnieniu. Zmiany te mają charakter dostosowujący.

W **art. 380** dokonano następujących zmian w ustawie z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (Dz. U. z 2024 r. poz. 497, z późn. zm.):

– w art. 4 pkt 2 uchylono lit. <sup>12</sup> – zmiana wynika z faktu, iż zgodnie z proponowanymi przepisami ustawy o rynku pracy i służbach zatrudnienia osoba w trakcie studiów podyplomowych nie pobiera stypendium,

– w art. 6 w ust. 1 nadano nowe brzmienie pkt 9 – zmiana wynika z konieczności dostosowania przepisów do nowych form pomocy określonych w ustawie o rynku pracy i służbach zatrudnienia i likwidacji już nieistniejących,

– w art. 6 ust. 1 uchylono pkt 9b – zmiana wynika z faktu, iż zgodnie z proponowanymi przepisami ustawy o rynku pracy i służbach zatrudnienia osoba w trakcie studiów podyplomowych nie pobiera stypendium,

– w art. 6 ust. 1 dodano pkt 9c – przepis ten umożliwia objęcie obowiązkowym ubezpieczeniem emerytalnym i rentowym osób niepełnosprawnych zarejestrowanych w powiatowym urzędzie pracy jako poszukujących pracy niepozostających w zatrudnieniu w okresie odbywania przez nie szkolenia lub stażu, na które zostały skierowane przez powiatowy urząd pracy.

Obecnie zgodnie z przepisami ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych składki na ubezpieczenia emerytalne i rentowe wszystkich osób pobierających zasiłek dla bezrobotnych, świadczenie integracyjne lub stypendium w okresie odbywania szkolenia, stażu lub przygotowania zawodowego dorosłych, na które zostały skierowane przez powiatowy urząd pracy, finansują w całości powiatowe urzędy pracy z Funduszu Pracy. Ustawa z dnia 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych wprowadziła w art. 11 dodatkową kategorię osób, które mają prawo korzystać z usług lub instrumentów rynku pracy na zasadach określonych w ustawie o promocji zatrudnienia. Są to osoby niepełnosprawne zarejestrowane w powiatowym urzędzie pracy jako poszukujące pracy niepozostające w zatrudnieniu.

Na podstawie przepisów ustawy o promocji zatrudnienia w okresie odbywania szkolenia lub stażu osoby te pobierają stypendium i z tego tytułu podlegają ubezpieczeniom społecznym. Zgodnie z przepisami ustawy o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych wydatki na instrumenty lub usługi rynku pracy są finansowane w odniesieniu do osób niepełnosprawnych zarejestrowanych jako poszukujące pracy niepozostające w zatrudnieniu ze środków Państwowego Funduszu Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych. Te kwestie nie zostały ujęte w ustawie o systemie ubezpieczeń społecznych. W związku z powyższym pojawiła się konieczność uregulowania przepisów w tym zakresie dla tej kategorii osób w ww. ustawach.



– w art. 9 w ust. 6a, w art. 13, w art. 16 w ust. 9b oraz dodawany ust. 9c, w art. 17 w ust. 1, w art. 18 w ust. 4 pkt 9 i 9a, w art. 36 w ust. 2, w art. 50 w ust. 15 i 16 – zmiany mają charakter dostosowujący. Są one konsekwencją zmiany wprowadzonych niniejszą ustawą w art. 6 ust. 1,

– w art. 50 w ust. 14 i 14a zastąpiono nazwę ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy ustawą o rynku pracy i służbach zatrudnienia.

W **art. 381** dokonano zmiany 25 w ust. 6 w pkt 2 lit. g ustawy z dnia 20 listopada 1998 r. o zryczałtowanym podatku dochodowym od niektórych przychodów osiąganych przez osoby fizyczne (Dz. U. z 2024 r. poz. 776, z późn. zm.). Zmiana ta wynika z braku definicji „absolwenta” w ustawie o rynku pracy i służbach zatrudnienia. Definicja ta znajdowała się w art. 2 pkt 1 ustawy z dnia 14 grudnia 1994 r. o zatrudnianiu i przeciwdziałaniu bezrobociu. Zgodnie z nią absolwentem była bezrobotny w okresie do 12 miesięcy od dnia określonego w dyplomie, świadectwie lub innym dokumencie potwierdzającym ukończenie szkoły lub zaświadczeniu o ukończeniu kursu, jeżeli uczęszczał do enumeratywnie wymienionych szkół. Okres 12 miesięcy mógł być przedłużony o m.in. czas odbywania przez absolwenta zasadniczej służby wojskowej, ćwiczeń wojskowych (art. 2 ust. 2 ustawy o zatrudnianiu i przeciwdziałaniu bezrobociu). Jednocześnie przepisy zawierały formy pomocy, które skierowane były tylko do absolwentów (Rozdział 3a „Aktywizacja zawodowa absolwentów”). Absolwenci mogli uczestniczyć m.in. w szkoleniach, a pracodawca mógł mieć zrefundowane koszty ich zatrudnienia. Zatem absolwent, to był bezrobotny w pewnym okresie od ukończenia szkoły. Dlatego, w projektowanym przepisie art. 25 w ust. 6 w pkt 2 lit. g zrezygnowano z odesłania do absolwenta.

W **art. 382** dokonano zmiany w art. 27 ust. 5 ustawy z dnia 9 listopada 2000 r. o repatriacji (Dz. U. z 2022 r. poz. 1105) polegającej na zastąpieniu nazwy ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy ustawą o rynku pracy i służbach zatrudnienia. Zmiana ma charakter dostosowujący.

W **art. 383** dokonano zmiany art. 28 ust. 3 ustawy z dnia 27 lipca 2001 r. o kuratorach sądowych (Dz. U. z 2023 r. poz. 1095) polegającej na zastąpieniu nazwy ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy nazwą ustawy o rynku pracy i służbach zatrudnienia. Zmiana ma charakter dostosowujący.

W **art. 384** dokonano zmiany art. 17 § 2 ustawy z dnia 24 sierpnia 2001 r. – Kodeksu postępowania w sprawach o wykroczenia (Dz. U. z 2024 r. poz. 977) polegającej na zastąpieniu nazwy ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy ustawą o rynku pracy i służbach zatrudnienia. Zmiana ma charakter dostosowujący.

W **art. 385** dokonano zmiany art. 37 ust. 5 oraz art. 40 ust. 4 ustawy z dnia 30 października 2002 r. o pomocy publicznej dla przedsiębiorców o szczególnym znaczeniu dla rynku pracy (Dz. U. z 2021 r. poz. 239) polegającej na zastąpieniu odniesienie do przepisów ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy przepisami ustawy o rynku pracy i służbach zatrudnienia. Zmiana ma charakter dostosowujący.

W **art. 386** dokonano zmiany art. 3 ust. 3 pkt 4, art. 5 ust. 1 pkt 4 oraz art. 9 ust. 4 pkt 3 ustawy z dnia 30 października 2002 r. o ubezpieczeniu społecznym z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych (Dz. U. z 2022 r. poz. 2189) polegającej na zastąpieniu odniesienie do przepisów ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy przepisami ustawy o rynku pracy i służbach zatrudnienia oraz aktualizuje katalog form pomocy. Zmiana ma charakter dostosowujący.

W **art. 387** dokonano zmiany art. 2 ust. 1 pkt 14 ustawy z dnia 30 października 2002 r. o zaopatrzeniu z tytułu wypadków lub chorób zawodowych powstałych w szczególnych okolicznościach (Dz. U. z 2020 r. poz. 984) polegającej na zastąpieniu odniesienie do przepisów ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy przepisami ustawy o rynku pracy i służbach zatrudnienia. Zmiana ma charakter dostosowujący.

W **art. 388** dokonano zmiany art. 7 ust. 2 ustawy z dnia 23 listopada 2002r. o restrukturyzacji zobowiązań koncesyjnych operatorów stacjonarnych publicznych sieci telefonicznych (Dz. U. z 2020 r. poz. 1700) polegającej na uchyleniu pkt 3 i pkt 5 lit. a. Uchylany przepis 7 w ust. 2 pkt 3 odwołuje się do nieobowiązującej ustawy z dnia 14 grudnia 1994 r. o zatrudnieniu i przeciwdziałaniu bezrobociu (Dz. U. z 2003 r. poz. 514, z późn. zm.). Jednocześnie art. 7 ust. 2 pkt 5 lit. a odwołuje się do „obszarów powiatów (gmin) zagrożonych szczególnie wysokim bezrobociem strukturalnym lub zagrożonych strukturalną recesją i degradacją społeczną”, które to nie są określane w projektowanej ustawie. Zmiana ma charakter dostosowujący.

W **art. 389** dokonano zmiany art. 6 ust. 3 pkt 5 ustawy z dnia 11 kwietnia 2003 r. o kształtowaniu ustroju rolnego (Dz. U. z 2024 r. poz. 423) polegającej na zastąpieniu nazwy ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy ustawą o rynku pracy i służbach zatrudnienia. Zmiana ma charakter dostosowujący.

W **art. 390** dokonano zmian art. 1 ust. 2 pkt 5, art. 2 pkt 8 i 9, art. 9a ust. 1 i 2, art. 13 ust. 5 zdanie pierwsze i ust. 5a, art. 15b ust. 1 pkt 1 i 3, art. 16 ust. 6, art. 18 ust. 2 pkt 6 oraz art. 18 ust. 7 i 8 ustawy z dnia 13 czerwca 2003 r. o zatrudnieniu socjalnym (Dz. U. z 2022 r. poz. 2241) polegających na zastąpieniu nazwy ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy ustawą o rynku pracy i służbach zatrudnienia. Wprowadzono również właściwe odesłania do tej ustawy. Zmiany te mają charakter dostosowujący i porządkowy.

W **art. 391** dokonano następujących zmian w ustawie z dnia 28 listopada 2003 r. o świadczeniach rodzinnych (Dz. U. z 2024 r. poz. 323, z późn. zm.):

- w art. 17c ust. 6 – zastąpiono nazwę ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy nazwą ustawy o rynku pracy i służbach zatrudnienia,
- w art. 23 w ust. 10 dodano pkt 7 – zmiana ma na celu umożliwienie udostępniania danych o pobieranych świadczeniach rodzinnych z rejestru centralnego utworzonego przez ministra właściwego do spraw rodziny – ministrowi właściwemu do spraw pracy w celu weryfikacji danych dotyczących osób ubiegających się o status bezrobotnego lub zasiłek dla bezrobotnych.

W **art. 392** dokonano następujących zmian dostosowujących i porządkowych w ustawie z dnia 12 marca 2004 r. o pomocy społecznej (Dz. U. z 2023 r. poz. 901, z późn. zm.):

- w art. 6 w pkt 11, w art. 8 w ust. 4 w pkt 5, w art. 105 w ust. 2, w art. 108 w ust. 2 zastąpiono nazwę ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy ustawą o rynku pracy i służbach zatrudnienia,
- w art. 11 zmieniono brzmienie ust. 2 dostosowując je do ustawy o rynku pracy i służbach zatrudnienia. Usunięto uzależnienie przyznania, rozmiaru pomocy od faktu nieuzasadnionej odmowy podjęcia zatrudnienia lub innej pracy zarobkowej przez bezrobotnego, z uwagi na fakt iż w ustawie o rynku pracy i służbach zatrudnienia zrezygnowano z karania bezrobotnych utratą posiadanego statusu od faktu odmowy aktywizacji, w tym podjęcia zatrudnienia lub innej pracy zarobkowej. Wynika to z fakt. iż w ustawie o rynku pracy i służbach zatrudnienia zaniechano

karania bezrobotnych utratą posiadanego statusu od odmowy aktywizacji, w tym podjęcia zatrudnienia lub innej pracy zarobkowej. Analogicznej zmiany dokonano również w art. 43 ust. 7. Jednocześnie w art. 11 ust. 2 dokonano zmiany porządkowej i usunięto z przepisu udział w Programie Aktywizacji i Integracji, gdyż program ten nie jest już realizowany. Podobnej zmiany dokonano w art. 17 ust. 2 pkt 5 usuwając odesłanie do wskazanego programu.

– w art. 107 w ust. 5b pkt 13 – usunięto nazwę świadczenia szkoleniowego, gdyż taki rodzaj świadczenia już nie występuje w ustawie o rynku pracy i służbach zatrudnienia.

W **art. 393** dokonano następujących zmian dostosowujących w ustawie z dnia 30 kwietnia 2004 r. o świadczeniach przedemerytalnych (Dz. U. z 2023 r. poz. 1999):

– w art. 2 w ust. 1 pkt 2 i 5, w ust. 3 oraz w ust. 5 zastąpiono nazwę ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy ustawą o rynku pracy i służbach zatrudnienia,

– w art. 2 ust. 1 pkt 4a umożliwiono zaliczenie okresu uprawniającego do nabycia prawa do świadczenia przedemerytalnego, okresu pobierania świadczenia pielęgnacyjnego, specjalnego zasiłku opiekuńczego lub zasiłku dla opiekuna, niezależnie od tego z jakiej przyczyny osoba utraciła do nich prawo. Zrezygnowano bowiem z warunku, aby utrata prawa do omawianych świadczeń spowodowana była śmiercią osoby, nad którą opieka była sprawowana lub przyznaniem osobie, nad którą była sprawowana opieka, prawa do świadczenia wspierającego. Pobieranie świadczenia pielęgnacyjnego, specjalnego zasiłku opiekuńczego lub zasiłku dla opiekuna ma na celu częściową rekompensatę zakończenia aktywności zawodowej spowodowanego koniecznością sprawowania stałej opieki nad niepełnosprawnym członkiem rodziny, dlatego zasadne jest traktowanie przez ustawodawcę tej formy aktywności podobnie do zatrudnienia, w zakresie możliwości uzyskania prawa do zasiłku dla bezrobotnych oraz świadczenia przedemerytalnego po utracie prawa do wyżej wskazanych świadczeń związanych z opieką.

Jednocześnie wprowadzono zmianę w art. 7 ust. 4, który reguluje kwestię dokumentów dołączanych do wniosku o przyznanie prawa do świadczenia przedemerytalnego. Zmiana ta ma na celu dostosowanie elementów zaświadczenia właściwego organu potwierdzającego nieprzerwane pobieranie przez okres co najmniej 365 dni świadczenia pielęgnacyjnego, specjalnego zasiłku opiekuńczego lub zasiłku dla opiekuna, który jest dołączany do wniosku, do nowego brzmienia art. 2 ust. 1 pkt 4a;

– w art. 2 w ust. 3 skreślono pkt 2 – brak odmowy podjęcia zatrudnienia lub innej pracy zarobkowej przez bezrobotnego w okresie pobierania zasiłku dla bezrobotnych nie będzie stanowił przeszkody

w nabyciu prawa do świadczenia przedemerytalnego. Wynika to z faktu, iż w ustawie o rynku pracy i służbach zatrudnienia zrezygnowano z karania bezrobotnych utratą posiadanego statusu od odmowy aktywizacji, w tym podjęcia zatrudnienia lub innej pracy zarobkowej.

W **art. 394** dokonano następujących zmian w ustawie z dnia 27 sierpnia 2004 r. o świadczeniach opieki zdrowotnej finansowanych ze środków publicznych (Dz. U. z 2024 r. poz. 146, z późn. zm.)

– w art. 66 w ust. 1, w art. 73, w art. 75, w art. 81 w ust. 8, w art. 85, w art. 87 w ust. 4 – wprowadzono możliwość odprowadzania składki zdrowotnej za osoby niepełnosprawne zarejestrowane w powiatowym urzędzie pracy jako poszukujące pracy niepozostające w zatrudnieniu, które w okresie odbywania szkolenia lub stażu pobierają stypendium i z tego tytułu podlegają ubezpieczeniu zdrowotnemu. W obecnym brzmieniu ustawa pozwalała na odprowadzenie składki zdrowotnej wyłącznie za osoby bezrobotne. Osoby poszukujące pracy były wyłączone z tej ustawy. Natomiast ustawa z dnia 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych wprowadziła w art. 11 dodatkową kategorię osób, które mają prawo korzystać z usług lub instrumentów rynku pracy na zasadach określonych w ustawie o promocji zatrudnienia. Są to osoby niepełnosprawne zarejestrowane w powiatowym urzędzie pracy jako poszukujące pracy niepozostające w zatrudnieniu. Na podstawie przepisów ustawy o promocji zatrudnienia w okresie odbywania szkolenia lub stażu osoby te pobierają stypendium i z tego tytułu podlegają ubezpieczeniom społecznym i zdrowotnym. Zgodnie z zapisami ustawy o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych wydatki na instrumenty lub usługi rynku pracy są finansowane w odniesieniu do osób niepełnosprawnych zarejestrowanych jako poszukujące pracy niepozostające w zatrudnieniu ze środków Państwowego Funduszu Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych, a w przypadku ich braku – z Funduszu Pracy. Te kwestie nie zostały ujęte w ustawie o świadczeniach opieki zdrowotnej finansowanych ze środków publicznych. W związku z powyższym pojawiła się konieczność uregulowania przepisów w tym zakresie dla tej kategorii osób w ww. ustawie. Jest to zmiana o charakterze porządkowym, uzupełniającym brakujące przepisy.

Z uwagi na wprowadzenie możliwości kierowania przez urząd pracy osób bezrobotnych do udziału w zleconych przez starostę działaniach w zakresie reintegracji społecznej i wypłaty tym osobom stypendium z tytułu udziału w ww. działaniach, pojawiła się konieczność uzupełnienia przepisów w tym zakresie.

W rezultacie prowadzonych zmian obowiązkowi ubezpieczenia zdrowotnego będą podlegały osoby pobierające stypendium w okresie odbywania szkolenia, stażu lub uczestnictwa w działaniach w zakresie reintegracji społecznej, na które zostały skierowane przez powiatowy urząd pracy, niepodlegające obowiązkowi ubezpieczenia zdrowotnego z innego tytułu. Obowiązek ubezpieczenia zdrowotnego tych osób powstanie z dniem nabycia prawa do stypendium, a wygaśnie z dniem utraty prawa do niego. Powiatowy urząd pracy będzie zgłaszał te osoby do ubezpieczenia zdrowotnego. Podstawę wymiaru składek będzie stanowiła kwota wysokości pobieranego stypendium.

– w art. 66 w ust. 1, art. 75 w ust. 12 i art. 86 w ust. 1 pkt 11 – zaproponowano, że działania na rzecz długotrwale bezrobotnych korzystających ze świadczeń pomocy społecznej, realizowane będą przez starostę i inne podmioty lub instytucje działające na jego zlecenie, lub realizujące wobec długotrwale bezrobotnego działania na skutek skierowania PUP oraz przez ośrodek pomocy społecznej w ramach kontraktu socjalnego, a w przypadku przekształcenia ośrodka pomocy społecznej w centrum usług społecznych – przez centrum usług społecznych.

Zaproponowano także utrzymanie zasad kierowania osób długotrwale bezrobotnych do centrum integracji społecznej w celu realizacji indywidualnego programu zatrudnienia socjalnego. Wprowadzone zmiany uregulowane były w dotychczasowym art. 50 ustawy o promocji zatrudnienia. Zatem zmiany te mają charakter jedynie uzupełniający i dostosowujący przepisy.

W **art. 395** dokonano zmiany art. 4 ust. 1 pkt 7 lit. c ustawie z dnia 21 kwietnia 2005 r. o opłatach abonamentowych (Dz. U. z 2020 r. poz. 1689) polegających na zastąpieniu nazwy ustawa o promocji zatrudnienia ustawą o rynku pracy i służbach zatrudnienia. Jednocześnie w art. 4 w ust. 1 w pkt 7 w lit. d zmieniono odesłanie do prawa do zasiłku przedemerytalnego, określonego w ustawie z dnia 30 kwietnia 2004 r. o świadczeniach przedemerytalnych. Zmiany mają charakter dostosowujący.

W **art. 396** dokonano zmian art. 6 ust. 1 pkt 1 lit. a i b ustawy z dnia 27 kwietnia 2006 r. o spółdzielniach socjalnych (Dz. U. z 2023 r. poz. 802, z późn. zm.) polegających na zastąpieniu odniesienia do przepisów ustawy o promocji zatrudnienia odpowiednimi przepisami ustawy o rynku pracy i służbach zatrudnienia. Zmiany mają charakter dostosowujący.

W **art. 397** dokonano zmiany art. 39 ust. 1 ustawy z dnia 13 lipca 2006 r. o ochronie roszczeń pracowniczych w razie niewypłacalności pracodawcy (Dz. U. z 2023 r. poz. 1087, z późn. zm.) polegającej na zastąpieniu odniesienia do przepisów ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy odpowiednimi przepisami ustawy o rynku pracy i służbach zatrudnienia. Zmiana ma charakter dostosowujący.

W **art. 398** dokonano zmiany art. 10 ust. 1 pkt 3 lit. e i f oraz pkt 15, art. 13 pkt 2 i 3, art. 14 ust. 1, art. 18 ust. 3, art. 19 ust. 1 pkt 8 i 9, art. 37 ust. 1 i ust. 2 w pkt 4 zdaniu pierwszym oraz art. 37 ust. 3 pkt 1 lit. a oraz ust. 37 ust. 3 pkt 2 oraz art. 63 ust. 3 ustawy z dnia 13 kwietnia 2007 r. o Państwowej Inspekcji Pracy (Dz. U. z 2024 r. poz. 97, z późn. zm.) polegającej na zastąpieniu odniesienia do przepisów ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy odpowiednimi przepisami o rynku pracy i służbach zatrudnienia.

W związku z depenalizacją wykroczenia za niepowiadomienie przez bezrobotnego właściwego powiatowego urzędu pracy o podjęciu przez niego zatrudnienia, innej pracy zarobkowej lub działalności gospodarczej wprowadzono zmiany w art. 10 ust. 1 pkt 3 lit. b, art. 14 ust. 2 pkt 5 polegające na pozbawieniu uprawnień dotyczących w kontroli bezrobotnych przez Państwową Inspekcję Pracy w ww. zakresie. Jednocześnie pozbawiono Państwową Inspekcję Pracy uprawnień w zakresie korzystania z danych zgromadzonych w rejestrze bezrobotnych.

W **art. 399** dokonano zmiany art. 5 ust. 3 pkt 3 ustawy z dnia 7 września 2007 r. o pomocy osobom uprawnionym do alimentów (Dz. U. z 2023 r. poz. 1993) polegającej na nadaniu nowego brzmienia i dostosowaniu go do okoliczności stanowiących podstawę pozbawienia statusu osoby bezrobotnej. Zmiana ta wynika z faktu, iż w ustawie o rynku pracy i służbach zatrudnienia zrezygnowano z karania bezrobotnych utratą posiadanego statusu wskutek odmowy aktywizacji, w tym podjęcia zatrudnienia lub innej pracy zarobkowej. Bezrobotny nie będzie miał zatem żadnego obowiązku podejmowania pracy zgodnie z planowanymi zmianami, a zatem wskazane tutaj czyny nie mogą również stanowić podstawy do uznania dłużnika alimentacyjnego za uchylającego się od zobowiązań alimentacyjnych. Jedynie odmowa bez uzasadnionej przyczyny propozycji prac społecznie użytecznych będzie stanowiła podstawę do pozbawienia statusu osoby bezrobotnej. Zmiana ma charakter dostosowujący.

W **art. 400** dokonano zmiany art. 12 ust. 1a pkt 2 ustawy z dnia 9 maja 2008 r. o Agencji Restrukturyzacji i Modernizacji Rolnictwa (Dz. U. z 2023 r. 1199) polegającej na zastąpieniu nazwy ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy ustawą o rynku pracy i służbach zatrudnienia. Zmiana ma charakter dostosowujący.

W **art. 401** dokonano zmiany art. 73 ust. 3 zdania pierwszego ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. o służbie cywilnej (Dz. U. z 2024 r. poz. 409) polegającej na zastąpieniu odniesienia do przepisów ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy odniesieniem do przepisów ustawy o rynku pracy i służbach zatrudnienia. Zmiana ma charakter dostosowujący.

W **art. 402** dokonano zmiany art. 123 ust. 1, 3 i 5 ustawy z dnia 19 grudnia 2008r. o postępowaniu kompensacyjnym w podmiotach o szczególnym znaczeniu dla polskiego przemysłu stoczniowego (Dz. U. z 2020 r. poz. 1696) polegającej na zastąpieniu odniesienia do przepisów ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy przepisami ustawy o rynku pracy i służbach zatrudnienia oraz zaktualizowaniu katalogu form pomocy. Zmiany mają charakter dostosowujący.

W **art. 403** dokonano zmiany art. 17 ust. 3 (zdania drugiego) ustawy z dnia 19 czerwca 2009 r. o pomocy państwa w spłacie niektórych kredytów mieszkaniowych udzielonych osobom, które utraciły pracę (Dz. U. z 2016 r. poz. 734) polegającej na zastąpieniu nazwy ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy ustawą o rynku pracy i służbach zatrudnienia. Zmiana ma charakter dostosowujący.

W **art. 404** dokonano zmiany art. 33 ust. 1 (zdania pierwszego) ustawy z dnia 25 czerwca 2010 r. o sporcie (Dz. U. z 2023 r. poz. 2048, z późn. zm.) polegającej na zastąpieniu nazwy ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy ustawą o rynku pracy i służbach zatrudnienia. Zmiana ma charakter dostosowujący.

W **art. 405** dokonano zmian art. 4 pkt 4 lit. a oraz art. 8 ust. 1 pkt 4 ustawy z dnia 3 grudnia 2010 r. o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania (Dz. U. z 2024 r. poz. 1175) polegających na zastąpieniu nazwy ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy ustawą o rynku pracy i służbach zatrudnienia oraz zaktualizowaniu



terminologii dotyczącej form pomocy i podmiotów ich udzielających. Zmiany mają charakter dostosowujący.

W **art. 406** dokonano następujących zmian dostosowujących w ustawie z dnia 16 września 2011 r. o szczególnych rozwiązaniach związanych z usuwaniem skutków powodzi (Dz. U. z 2024 r. poz. 654):

– w art. 17 w ust. 1, w art. 18 ust. 1 i 2, w art. 19 w ust. 1, 2 i 4, w art. 20 w ust. 1, w art. 21 w ust. 1 i 4 oraz w art. 33 w ust. 2 zastąpiono odniesienie do przepisów ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy przepisami ustawy o rynku pracy i służbach zatrudnienia oraz aktualizowano katalog form pomocy,

– w art. 19 uchylono ust. 5 – przepis ten zawiera odesłanie do przepisu regulującego kwestię pozbawienia statusu bezrobotnego osoby, która nie stawiała się w powiatowym urzędzie pracy w wyznaczonym terminie i nie powiadomiła w okresie do 7 dni o uzasadnionej przyczynie tego niestawiennictwa. W ustawie o rynku pracy zrezygnowano z tej regulacji. Bezrobotny nie będzie miał zatem żadnego obowiązku podejmowania pracy zgodnie z planowanymi zmianami, a zatem wskazane tutaj czyny nie mogą również stanowić podstawy do uznania dłużnika alimentacyjnego za uchylającego się od zobowiązań alimentacyjnych. Dlatego też, przepis ten jest zbędny.

W **art. 407** dokonano zmiany art. 5 ust. 4 ustawy z dnia 15 kwietnia 2011 r. o działalności leczniczej (Dz. U. z 2024 r. poz. 799) polegającej na zastąpieniu odniesienia do przepisów ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy odniesieniem do przepisów ustawy o rynku pracy i służbach zatrudnienia. Zmiana ma charakter dostosowujący.

W **art. 408** dokonano zmian art. 3 ust. 2 pkt 1, art. 5 ust. 1 pkt 1 i ust. 2 pkt 1 oraz art. 28 ust. 4 ustawy z dnia 11 października 2013 r. o szczególnych rozwiązaniach związanych z ochroną miejsc pracy (Dz. U. z 2019 r. poz. 669) polegających na zastąpieniu odniesienia do zasiłku dla bezrobotnych oraz poszczególnych form pomocy w przepisach ustawy o promocji zatrudnienia odniesieniem do odpowiednich przepisów ustawy o rynku pracy i służbach zatrudnienia. Zmiana ma charakter dostosowujący.

W **art. 409** dokonano zmian art. 16 ust. 3, art. 19 ust. 4, art. 22 ust. 1 ustawy z dnia 5 sierpnia 2015 r. o pracy na morzu (Dz. U. z 2023 r. poz. 2257) polegających na zastąpieniu odniesienia do przepisów ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy odniesieniem do odpowiednich przepisów ustawy o rynku pracy i służbach zatrudnienia. Zmiana ma charakter dostosowujący.

W **art. 410** dokonano zmian art. 34 pkt 2 i 3 ustawy z dnia 21 października 2016 r. o umowie koncesji na roboty budowlane lub usługi (Dz. U. z 2023 r. poz. 140) polegających na zastąpieniu odniesienia do przepisów ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy odniesieniem do przepisów ustawy o rynku pracy i służbach zatrudnienia. Zmiany mają charakter dostosowujący.

W **art. 411** dokonano zmian art. 45 ust. 11 pkt 3 lit d, art. 68 ust. 7 pkt 1, art. 117 ust. 2 pkt 3, art. 118 ust. 8a, art. 168 ust. 5a, art. 178 ust. 3 pkt 3 lit. d ustawy z dnia 14 grudnia 2016 r. – Prawo oświatowe (Dz. U. z 2024 r. poz. 734, z późn. zm.) polegających na zastąpieniu odniesienia do przepisów ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy odniesieniem do przepisów ustawy o rynku pracy i służbach zatrudnienia. Zmiany mają charakter dostosowujący.

W **art. 412** dokonano zmiany art. 49 ust. 4 ustawy z dnia 20 lipca 2018 r. – Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce (Dz. U. z 2023 r. poz. 742, z późn. zm.) polegającej na określeniu zadań akademickiego biura karier. Tym samym w ustawie tej rezygnowano z odesłania w tym zakresie do ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy. Zmiana ma charakter dostosowujący.

W **art. 413** dokonano zmiany art. 2 pkt 3 ustawy z dnia 31 stycznia 2019 r. o rodzicielskim świadczeniu uzupełniającym (Dz. U. z 2022 r. poz. 1051) polegającej na zastąpieniu odniesienia do przepisów ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy odesłaniem do ustawy z dnia 30 kwietnia 2004 r. o świadczeniach przedemerytalnych. Zmiana ma charakter dostosowujący.

W **art. 414** dokonano zmiany art. 2 ust. 2 pkt 11 ustawy z dnia 9 lipca 2019 r. o realizowaniu usług społecznych przez centrum usług społecznych (Dz. U. poz. 1818) polegającej na zastąpieniu

odniesienia do przepisów ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy odniesieniem do odpowiednich przepisów ustawy o rynku pracy i służbach zatrudnienia. Zmiana ma charakter dostosowujący.

W **art. 415** dokonano zmiany art. 94 ust. 1 pkt 2 i 3 oraz art. 96 ust. 2 pkt 2 lit. a i b ustawy z dnia 11 września 2019 r. – Prawo zamówień publicznych (Dz. U. z 2023 r. poz. 1605, z późn. zm.) polegającej na zastąpieniu odniesienia do przepisów ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy odniesieniem do przepisów ustawy o rynku pracy i służbach zatrudnienia. Zmiany mają charakter dostosowujący.

W **art. 416** dokonano zmiany art. 2 pkt 1 ustawy z dnia 11 września 2019 r. o pracy na statkach rybackich (Dz. U. z 2023 r. poz. 1330) polegającej na zastąpieniu odniesienia do przepisów ustawy o promocji zatrudnienia i instytucji rynku pracy odniesieniem do odpowiednich przepisów ustawy o rynku pracy i służbach zatrudnienia. Zmiana ma charakter dostosowujący.

W **art. 417** dokonano następujących zmian w ustawie z dnia 11 marca 2022 r. o obronie Ojczyzny (Dz. U. 2024 r. poz. 248, z późn. zm.):

- w art. 313 w ust. 6, w art. 322 zastępując odniesienie do przepisów ustawy o promocji zatrudnienia odniesieniem do odpowiednich przepisów ustawy o rynku pracy i służbach zatrudnienia,
- w art. 314 w ust. 2, 4 i 5 dokonano zmiany porządkowej zastępując rejonowe urzędy pracy powiatowymi urzędami pracy, gdyż rejonowe urzędy pracy zlikwidowano w 1999 r.

W **art. 418** dokonano następujących zmian ustawy z dnia 12 marca 2022 r. o pomocy obywatelom Ukrainy w związku z konfliktem zbrojnym na terytorium tego państwa (Dz. U. z 2024 r. poz. 167, z późn. zm.):

- w art. 22 w ust. 6 i 7 oraz w art. 24 w ust. 1 zastąpiono odniesienie do przepisów ustawy o promocji zatrudnienia odniesieniem do odpowiednich przepisów ustawy o rynku pracy i służbach zatrudnienia,
- uchylono art. 22i, który w obecnym brzmieniu umożliwia ministrowi właściwemu do spraw pracy dofinansowanie z Funduszu Pracy kosztów szkoleń z języka polskiego dla wykonujących zawody medyczne obywateli Ukrainy. Na jego mocy koszt szkolenia nie może przekraczać kwoty

3 000 zł dla jednej osoby za jedno szkolenie. Obywatel Ukrainy może wziąć udział w maksymalnie trzech dofinansowywanych w ten sposób szkoleniach. Natomiast w projekcie ustawy o rynku pracy i służbach zatrudnienia wprowadzono korzystniejsze rozwiązania dotyczące szkoleń adresowanych do bezrobotnych i poszukujących pracy niezależnie od posiadanego przez nich obywatelstwa oraz zakresu szkolenia. Zgodnie z projektem limit kosztów szkolenia pokrywanego z Funduszu Pracy będzie wynosił do 300% przeciętnego wynagrodzenia.

W **art. 419** dokonano zmiany art. 2 pkt 6 lit. a–c, pkt 10, art. 22 ust. 2 pkt 1 ustawy z dnia 5 sierpnia 2022 r. o ekonomii społecznej (Dz. U. z 2024 r. poz. 113) polegającej na zastąpieniu odniesienia do przepisów ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy odniesieniem do odpowiednich przepisów ustawy o rynku pracy i służbach zatrudnienia. Zmiany mają charakter dostosowujący.

W **art. 420** dokonano zmiany art. 2 ust. 2 ustawy z dnia 16 listopada 2022 r. o systemie teleinformatycznym do obsługi niektórych umów (Dz. U. z 2023 r. poz. 2099) polegającej na zastąpieniu odniesienia do przepisów ustawy o promocji zatrudnienia odniesieniem do odpowiednich przepisów ustawy o rynku pracy i służbach zatrudnienia. Zmiana ma charakter dostosowujący.

W ustawie przewiduje się również wprowadzenie odpowiednich przepisów przejściowych. Przepisy przejściowe zawarte w art. 429, 430 i art. 432–435 oraz art. 442–446 projektu, generalnie przyjmują zasadę, że do postępowań w sprawach indywidualnych wszczętych i niezakończonych do dnia wejścia w życie projektu zastosowanie mają przepisy dotychczasowe.

**Art. 421** przewiduje, iż dane osobowe zgromadzone i przetwarzane w centralnym rejestrze, w rejestrach danych wojewódzkich urzędów pracy oraz w rejestrach danych powiatowych urzędów pracy, o których to mowa w ustawie o promocji zatrudnienia, stają danymi zgromadzonymi i przetwarzanymi na podstawie ustawy o rynku pracy i służbach zatrudnienia.

**Art. 422** stanowi, iż do dnia powołania Rady Rynku Pracy, wojewódzkich rad rynku pracy i powiatowych rad rynku pracy na podstawie przepisów niniejszej ustawy, zadania tych rad wykonują odpowiednio Rada Rynku Pracy, wojewódzkie rady rynku pracy i powiatowe rady

rynku pracy, działające w składzie i na zasadach określonych w przepisach ustawy o promocji zatrudnienia nie dłużej jednak niż do dnia 31 grudnia 2025 r.

Zgodnie z art. 423 do dnia 31 grudnia 2025 r. szkolenia dla osób bezrobotnych będą mogły realizować podmioty posiadające wpis do Rejestru Instytucji Szkoleniowych. W konsekwencji przepis określający obowiązek posiadania wpisu do BUR wejdzie w życie z odpowiednim vacatio legis. Zdecydowano się zastąpić wpis instytucji szkoleniowej do Rejestru Instytucji Szkoleniowych wpisem do Bazy Usług Rozwojowych (BUR) ze względu na aktualne dublowanie się informacji w dwóch publicznych rejestrach. Określono, że szkolenia dla osób bezrobotnych 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 (Dz. U. z 2024 r. poz. 419) w zakresie świadczenia usług szkoleniowych. W celu zapewnienia odpowiedniego okresu przejściowego pozwalającego wszystkim interesariuszom, a w szczególności instytucjom szkoleniowym, dostosowanie się do nowych rozwiązań, zaproponowano utrzymanie w mocy w roku 2025 przepisów regulujących funkcjonowanie Rejestru Instytucji Szkoleniowych.

**Art. 424** stanowi, iż dodatki do wynagrodzenia dla pracowników powiatowych i wojewódzkich urzędów pracy oraz Ochotniczych Hufców Pracy, przyznane do dnia wejścia w życie ustawy, są wypłacane na zasadach określonych w dotychczasowych przepisach, nie dłużej jednak niż do dnia 31 grudnia 2024 r. Dodatkowo, przyznając pierwszy dodatek motywacyjny, kierujący komórką organizacyjną uwzględnia wypłaty dodatków do wynagrodzeń przyznanych niektórym pracownikom na podstawie przepisów uchylanej ustawy o promocji zatrudnienia, w okresie, za który dodatek motywacyjny jest przyznawany.

W **art. 425** postanowiono, iż Dyrektorzy WUP i wicedyrektorzy WUP oraz dyrektorzy PUP i ich zastępcy z dniem wejścia w życie ustawy stają się odpowiednio dyrektorami WUP i ich zastępcami oraz dyrektorami PUP i ich zastępcami w rozumieniu ustawy.

W **art. 426** określono, iż doradca EURES który nie spełni w dniu wejścia w życie ustawy wymogu posiadania znajomości języka angielskiego co najmniej na poziomie B1, może być nadal zatrudniony na stanowisku doradcy EURES pod warunkiem, że posiada znajomość języka niemieckiego lub francuskiego.

W **art. 427** uregulowano status niektórych pracowników powiatowego urzędu pracy wojewódzkiego urzędu pracy oraz OHP. Na mocy ustawy pracownicy zatrudnieni na stanowisku pośrednika pracy-stażysty w PUP lub OHP, z dniem jej wejścia w życie staną się młodszymi doradcami ds. zatrudnienia, a pracownicy zatrudnieni w dniu wejścia w życie ustawy na stanowisku pośrednika pracy staną się doradcami ds. zatrudnienia. Pracownicy wojewódzkiego urzędu pracy lub powiatowego urzędu pracy zatrudnieni lub OHP w dniu wejścia w życie niniejszej ustawy na stanowisku doradcy zawodowego-stażysty staną się młodszymi doradcami zawodowymi. Pracownik wojewódzkiego urzędu pracy lub powiatowego urzędu pracy lub OHP zatrudniony w dniu wejścia w życie niniejszej ustawy na stanowisku doradcy zawodowego staje się doradcą zawodowym.

**Art. 428.** Przepis ten zobowiązuje ministra właściwego do spraw pracy do dostosowania systemów teleinformatycznych do wymagań określonych w ustawie w ciągu 2 lat od dnia wejścia w życie ustawy oraz Ministra Sprawiedliwości do dostosowania systemu teleinformatycznego służącego do prowadzenia Krajowego Rejestru Sądowego do wykonywania zadań określonych ustawą w ciągu 2 lat od dnia jej wejścia w życie.

W **art. 429** uregulowano sytuacje postępowań wszczętych i niezakończonych do dnia wejścia w życie ustawy, zgodnie z jego brzmieniem, są one prowadzone na podstawie dotychczasowych przepisów ustawy o promocji zatrudnienia. Art. 430 dotyczy również roszczeń powiatowego urzędu pracy z tytułu nienależnie pobranych świadczeń, o których mowa w art. 76 ust. 2 ustawy o promocji zatrudnienia, stanowi on, iż roszczenia przedawnione w dniu wejścia w życie ustawy, wygasają z dniem jej wejścia w życie.

W **art. 430** zaproponowano, aby pozostawić bez rozpoznania wnioski o udzielenie wsparcia w ramach instrumentów rynku pracy i usług rynku pracy określonych w uchylanej ustawie o promocji zatrudnienia, które nie zostały uwzględnione jako formy pomocy w ustawie o rynku pracy i służbach zatrudnienia, a złożone zostały przed dniem jej wejścia w życie. Natomiast do wniosków o udzielenie wsparcia w ramach instrumentów rynku pracy i usług rynku pracy określonych w uchylanej ustawie o promocji zatrudnienia, uwzględnionych jako formy pomocy określone w ustawie o rynku pracy i służbach zatrudnienia, które złożone zostały przed dniem jej wejścia w życie, stosowane będą przepisy ustawy o rynku pracy i służbach zatrudnienia.

W **art. 431** uregulowano kwestię umów i porozumień zawartych przed dniem wejścia w życie ustawy o rynku pracy i służbach zatrudnienia. Zgodnie z przepisem umowy takie i porozumienia będą wykonywane na podstawie dotychczasowych przepisów.

**Art. 432** ust. 1 stanowi, iż zasiłki, stypendia i dodatki aktywizacyjne przyznane przed dniem wejścia w życie ustawy o rynku pracy i służbach zatrudnienia, są wypłacane w wysokości i przez okresy wynikające z dotychczasowych przepisów, natomiast w ust. 4 wprowadzono unormowanie, zgodnie z którym zasiłki przyznane do dnia 31 grudnia 2009 r. nie będą podlegać waloryzacji.

Mocą art. 1 pkt 49 lit. a ustawy z dnia 19 grudnia 2008 r. o zmianie ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy oraz o zmianie niektórych innych ustaw (Dz. U. z 2009 r. Nr 6, poz. 33) zmieniony został art. 72 ust. 1 ustawy o promocji zatrudnienia. Zmiana polegała na wprowadzeniu dwóch kwot zasiłku dla bezrobotnych: innej kwoty w okresie pierwszych trzech miesięcy posiadania prawa do zasiłku oraz innej kwoty w okresie kolejnych miesięcy posiadania prawa do zasiłku. Przywołany przepis wszedł w życie dnia 1 stycznia 2010 r. Do dnia 31 grudnia 2009 r. obowiązywała jedna kwota zasiłku dla bezrobotnych, bez względu na to w jakim okresie posiadania prawa do zasiłku zasiłek ten był wypłacany.

W okresie obowiązywania ustawy o promocji zatrudnienia, waloryzacji podlegały zasiłki dla bezrobotnych przyznane do dnia 31 grudnia 2009 r. oraz przyznane po dniu 31 grudnia 2009 r., te ostatnie z podziałem na zasiłki wypłacane w okresie pierwszych 90 dni posiadania prawa do zasiłku oraz zasiłki wypłacane w okresie kolejnych dni posiadania prawa do zasiłku.

Aktualnie, z uwagi na znaczny upływ czasu od dnia 31 grudnia 2009 r. oraz związane z tym znaczne prawdopodobieństwo braku osób uprawnionych do zasiłków dla bezrobotnych przyznanych do dnia 31 grudnia 2009 r., utrzymanie kategorii zasiłków dla bezrobotnych przyznanych do dnia 31 grudnia 2009 r. oraz waloryzowanie tych świadczeń nie jest zasadne.

**Art. 433** stanowi, iż świadczenia przysługujące osobie podlegającej ubezpieczeniu społecznemu rolników, z którą stosunek pracy lub stosunek służbowy został rozwiązany z przyczyn dotyczących zakładu pracy i która nie jest uprawniona do zasiłku, przyznane na podstawie art. 62 uchylanej ustawy o promocji zatrudnienia, przed dniem wejścia w życie ustawy, są finansowane w wysokości i przez okresy wynikające z dotychczasowych przepisów. Z danych statystycznych KRUS za I kwartał 2024 r. wynika, że wpływy z tytułu pokrycia składek na ubezpieczenie społeczne rolników od urzędów pracy stanowiły kwotę 9.947,00 zł (składka za I kwartał 2024 r.

wynosiła 609 zł). Szacunkowo można zatem przyjąć, że wpływy z urzędów pracy w I kwartale 2024 r. mogły dotyczyć 16 osób.

Projekt ustawy zakłada (**art. 434**), iż świadczenia szkoleniowe, przyznane na podstawie art. 70 ust. 6 uchylanej ustawy o promocji zatrudnienia, przed dniem wejścia w życie ustawy o rynku pracy i służbach zatrudnienia, są wypłacane w wysokości i przez okresy wynikające z dotychczasowych przepisów. W okresie pobierania tego świadczenia osoba nie może zarejestrować się w powiatowym urzędzie pracy jako bezrobotna.

Przepis **art. 435** zakłada, że okres pobierania stypendium przyznanego uczestnikowi przygotowania zawodowego dorosłych wlicza się do okresu pracy wymaganego do nabycia lub zachowania uprawnień pracowniczych oraz okresów składkowych w rozumieniu przepisów o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych.

W **art. 436** określono, iż instrumenty rynku pracy lub usługi rynku pracy, określone w uchylanej ustawie o promocji zatrudnienia, do których skierowanie nastąpiło albo których realizacja rozpoczęła się przed dniem wejścia w życie ustawy o rynku pracy i służbach zatrudnienia, będą realizowane na zasadach i przez okres wynikający z dotychczasowych przepisów. Nadto, indywidualne plany działania określone w art. 34a uchylanej ustawy o promocji zatrudnienia, których przygotowanie albo realizacja rozpoczęły się przed dniem wejścia w życie projektowanej ustawy, są realizowane na zasadach i przez okres wynikający z dotychczasowych przepisów. Powiatowe urzędy pracy są obowiązane niezwłocznie dostosować indywidualne plany działania, jeżeli przewidziane w nich działania nie zostały określone jako formy pomocy w ustawie, a ich realizacja jeszcze się nie rozpoczęła.

W **art. 437** określono, że minister właściwy do spraw pracy przygotowuje i przedkłada Radzie Ministrów sprawozdanie za rok 2024 z realizacji Krajowego Planu Działań na Rzecz Zatrudnienia na podstawie przepisów dotychczasowych tj. ustawy o promocji zatrudnienia.

Zgodnie z brzmieniem **art. 438** agencja zatrudnienia przedstawia marszałkowi województwa informację, określoną w art. 19f ustawy o promocji zatrudnienia za 2024 rok na podstawie przepisów dotychczasowych tj. ustawy o promocji zatrudnienia.



W celu zapewnienia ciągłości realizacji zadań finansowanych w ramach limitów środków KFS wprowadzono przepis (**art. 439**), zgodnie z którym w roku 2025 r., podział i wydatkowanie puli KFS przyznanej na ten rok (tj. limitu podstawowego oraz rezerwy) następuje zgodnie z przyjętymi w roku 2025 priorytetami wydatkowania, według przepisów uchylanej ustawy o promocji zatrudnienia. Oznacza to, że w roku 2025 nabór i ocena wniosków o dofinansowanie oraz zawieranie umów następuje na zasadach określonych w dotychczas obowiązującej ustawie. Realizacja i rozliczanie umów zawartych przed dniem 1 stycznia 2025 będzie odbywać się na zasadach określonych w dotychczas obowiązującej ustawie. Jednocześnie w roku 2025 mogą być jeszcze finansowane działania określone w art. 69a zgodnie z zasadami określonymi w art. 69b, np. finansowanie studiów podyplomowych, promocja KFS czy określanie zapotrzebowania na zawody na rynku pracy bądź konsultacje i poradnictwo dla pracodawców w zakresie korzystania z KFS.

**Art. 440** ustawy reguluje kwestię okresu przechowywania dokumentacji niearchiwalnej. Okres ten powinien być oparty na przydatności dokumentacji do celów praktycznych, dowodowych i kontrolnych, a także – jeśli dokumentacja zawiera dane osobowe – na wynikającej z art. 5 ust. 1 lit. e rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2016/679 z dnia 27 kwietnia 2016 r. w sprawie ochrony osób fizycznych w związku z przetwarzaniem danych osobowych i w sprawie swobodnego przepływu takich danych oraz uchylenia dyrektywy 95/46/WE (ogólne rozporządzenie o ochronie danych) zasadzie ograniczenia przechowywania. Oznacza to, że zgodnie z przepisami rozporządzenia Ministra Kultury i Dziedzictwa Narodowego z dnia 20 października 2015 r. w sprawie klasyfikowania i kwalifikowania dokumentacji, przekazywania materiałów archiwalnych do archiwów państwowych i brakowania dokumentacji niearchiwalnej (Dz. U. z 2019 poz. 246) dyrektor archiwum państwowego wydając zgodę na brakowanie dokumentacji niearchiwalnej potwierdza jedynie, że wśród dokumentacji niearchiwalnej przeznaczonej do zniszczenia nie występują materiały archiwalne. To kierownik jednostki organizacyjnej, która wnioskuje o wydanie zgody na brakowanie, stwierdza upływ okresu przechowywania i utraty znaczenia, w tym wartości dowodowej, dokumentacji. W związku z powyższym, a także licznymi argumentami przedstawicieli urzędów pracy w zakresie sprawnego zarządzania dokumentacją uznano, że wystarczający jest dziesięcioletni okres przechowywania, a zatem możliwe jest skrócenie okresu przechowywania ww. danych.

Projekt ustawy stanowi (**art. 441**), iż 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 o promocji zatrudnienia, zachowują ważność do czasu wykreślenia podmiotu z rejestru agencji zatrudnienia. Natomiast wpisy do rejestru podmiotów prowadzących agencje zatrudnienia i certyfikaty o dokonaniu wpisu podmiotu do rejestru podmiotów prowadzących agencje zatrudnienia, uprawniające do świadczenia doradztwa personalnego i poradnictwa zawodowego wydane agencjom zatrudnienia przez marszałka województwa na podstawie przepisów ustawy o promocji zatrudnienia, tracą ważność z dniem wejścia w życie przepisów ustawy.

Podmioty, które w dniu wejścia w życie ustawy o rynku pracy i służbach zatrudnienia 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.

Podmioty zagraniczne, które nie posiadają wpisu do rejestru agencji zatrudnienia są zobowiązane w czasie 3 miesięcy od wejścia w życie ustawy o rynku pracy i służbach zatrudnienia do uzyskania wpisu do rejestru agencji zatrudnienia.

**Art. 442** stanowi, iż do świadczenia rodzicielskiego, o którym mowa w art. 17c ustawy z dnia 12 marca 2004 r. o pomocy społecznej (Dz. U. z 2021 r. poz. 2268, z późn. zm.), do którego prawo powstało przed dniem wejścia w życie ustawy o rynku pracy i służbach zatrudnienia, stosuje się przepisy art. 17c ust. 6 ustawy z dnia 12 marca 2004 r. o pomocy społecznej w brzmieniu dotychczasowym.

Na podstawie **art. 443** do świadczeń przyznanych na podstawie ustawy o promocji zatrudnienia mają zastosowanie przepisy ustawy z dnia 26 lipca 1991 r. o podatku dochodowym od osób fizycznych (Dz. U. z 2024 r. poz. 226) i ustawy z dnia 20 listopada 1998 r. o zryczałtowanym podatku dochodowym od niektórych przychodów osiąganych przez osoby fizyczne (Dz. U. z 2022 r. poz. 2540) w brzmieniu dotychczasowym.

Zgodnie z brzmieniem **art. 444** ustawy przepis art. 9 § 1<sup>1</sup> zmienianej ustawy z dnia 17 czerwca 1966 r. o postępowaniu egzekucyjnym w administracji (Dz. U. z 2023 r. poz. 2505, z późn. zm.)

w brzmieniu nadanym ustawą o rynku pracy i służbach zatrudnienia, stosuje się również do egzekucji wszczętych po wejściu w życie ustawy w postępowaniach egzekucyjnych wszczętych przed dniem wejścia w życie ustawy i niezakończonych przed tym dniem.

Zgodnie z **art. 445** ustawy świadczenia przyznane na podstawie ustawy o promocji zatrudnienia po dniu wejścia w życie ustawy o rynku pracy i służbach zatrudnienia, które zostały pobrane nienależnie podlegają egzekucji i zabezpieczeniu w trybie przepisów zmienianej ustawy o postępowaniu egzekucyjnym w administracji (Dz. U. z 2023 r. poz. 2505, z późn. zm.), w brzmieniu nadanym ustawą o rynku pracy i służbach zatrudnienia.

**Art. 446** stanowi, iż do osób pobierających stypendium w okresie odbywania studiów podyplomowych, o których mowa w art. 6 ust. 1 pkt 9b ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (Dz. U. z 2024 r. poz. 497) w zakresie podlegania ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowym oraz wypadkowemu, stosuje się przepisy tej ustawy w brzmieniu dotychczasowym. Natomiast do wypadków zaistniałych podczas pobierania stypendium w okresie odbywania studiów podyplomowych, o którym mowa w art. 3 ust. 3 pkt 4 ustawy z dnia 30 października 2002 r. o ubezpieczeniu społecznym z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych (Dz. U. z 2022 r. poz. 2189, z późn. zm.), stosuje się przepisy tej ustawy w brzmieniu dotychczasowym.

W celu zapewnienia realizacji zadań finansowanych w ramach kwot środków (limitów) Funduszu Pracy na finansowanie form pomocy oraz zadań fakultatywnych określonych w projektowanej ustawie, w **art. 447** wprowadzono przepisy szczególne na rok 2025.

W 2024 r. zadania określone w ustawie dla wojewódzkich urzędów pracy, powiatowych urzędów pracy, OHP i wojewodów finansowane będą z kwot środków (limitów) Funduszu Pracy ustalonych na podstawie uchylanej ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy na finansowanie programów na rzecz promocji zatrudnienia, łagodzenia skutków bezrobocia i aktywizacji zawodowej, oraz innych fakultatywnych zadań.

W 2025 r. zadania określone w ustawie dla ministra właściwego do spraw pracy finansowane będą z wyodrębnionej na rok 2025 z kwoty środków wynikającej z planu finansowego Funduszu Pracy na finansowanie w roku 2025 innych fakultatywnych zadań, kwoty środków na finansowanie zadań ministra.

**Art. 448** stanowi, że w 2025 r. do finansowania z Funduszu Pracy kosztów, o których mowa w art. 281 ust. 1, stosuje się dotychczasowe przepisy.

**W art. 449** przesądzono, iż projekty współfinansowane ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego, realizowane przez powiatowe urzędy pracy w perspektywie finansowej 2014–2020, i niezakończone do dnia wejścia w życie niniejszej ustawy, będą realizowane na podstawie dotychczasowych przepisów.

Ta sama zasada będzie tyczyła się projektów realizowanych na podstawie art. 109f ustawy o promocji zatrudnienia.

W zakresie programu aktywizacyjnego dla cudzoziemców, realizowanego na podstawie art. 62d–62g ustawy o promocji zatrudnienia, projekt stanowi, że będzie on finansowany na podstawie dotychczasowych przepisów (**art. 450**).

**Art. 451.** reguluje kwestie zachowania w mocy rozporządzeń dotychczas obowiązujących i stanowi, do kiedy poszczególne przepisy wykonawcze wydane na podstawie ustawy o promocji zatrudnienia zachowują swoją moc.

**Art. 452.** reguluje problematykę utraty mocy przepisów ustawy o promocji zatrudnienia. Zgodnie z tym przepisem, z dniem wejścia w życie ustawy utracą moc art. 1–19k i 21–152 ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy. Natomiast art. 20 ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy utraci moc z dniem 31 grudnia 2025 r.

**Art. 453.** Zakłada się, że projektowana ustawa wejdzie w życie z dniem 1 stycznia 2025 r., z wyjątkiem przepisów wskazanych w projekcie.

Wejście w życie art. 106 oraz art. 128 ust. 2 oraz art. 203 nastąpi z dniem 1 stycznia 2026 r. Przepisy art. 106 oraz art. 128 ust. 2 dotyczą wymogu posiadania przez instytucje realizujące szkolenia dla bezrobotnych i w ramach KFS wpisu do Bazy Usług Rozwojowych. Odpowiedni okres przejściowy jest niezbędny dla interesariuszy, w szczególności dla instytucji szkoleniowych w celu dostosowania się do nowych rozwiązań. Z dniem 1 stycznia 2026 r. wejdą też w życie przepisy dotyczące utworzenia punktów obsługi osób młodych. Roczne *vacatio legis* jest

konieczne w celu zapewnienia odpowiedniego przygotowania na wprowadzenie ww. punktów obsługi.

## **VII. INFORMACJA O PODLEGANIU PROJEKTU NOTYFIKACJI**

Projekt ustawy nie zawiera przepisów technicznych, w rozumieniu rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 23 grudnia 2002 r. w sprawie sposobu funkcjonowania krajowego systemu notyfikacji norm i aktów prawnych, w związku z tym nie podlega notyfikacji (Dz. U. poz. 2039).

## **VIII. OPINIA O ZGODNOŚCI PROJEKTU Z PRAWEM UNII EUROPEJSKIEJ**

Projekt ustawy jest zgodny z prawem Unii Europejskiej. Proponowane rozwiązanie będzie realizowane w formule pomocy *de minimis*.

## **IX. INFORMACJA O WPLYWIE NA DZIAŁALNOŚĆ MIKRO, MAŁYCH ORAZ ŚREDNICH PRZEDSIĘBIORCÓW**

W związku z art. 66–68 ustawy z dnia 6 marca 2018 r. – Prawo przedsiębiorców (Dz. U. z 2024 r. poz. 236) należy zaznaczyć, że projektowana ustawa, nakładając nowe obowiązki na przedsiębiorców, będzie miała wpływ na działalność mikroprzedsiębiorców oraz małych i średnich przedsiębiorców. Projektowana ustawa ogranicza się jednak tylko do nałożenia obowiązków niezbędnych do osiągnięcia celów, dąży do ograniczenia obowiązków informacyjnych oraz do umożliwienia realizacji obowiązków informacyjnych w postaci elektronicznej.

## **X. INFORMACJA O PODLEGANIU PROJEKTU OBOWIĄZKOWI UZYSKANIA OPINII ORGANÓW I INSTYTUCJI UE**

Projekt ustawy nie podlega obowiązkowi, o którym mowa w § 39 ust. 1 uchwały nr 190 Rady Ministrów z dnia 29 października 2013 r. – Regulamin pracy Rady Ministrów (M.P. z 2022 r. poz. 348), uzyskania opinii organów i instytucji Unii Europejskiej, w tym Europejskiego Banku Centralnego.

Projekt ustawy nie wymaga uzyskania opinii, dokonania powiadomienia, konsultacji albo uzgodnienia z właściwymi organami i instytucjami Unii Europejskiej, w tym z Europejskim Bankiem Centralnym, o czym mowa w § 39 uchwały nr 190 Rady Ministrów z dnia 29 października 2013 r. – Regulamin pracy Rady Ministrów.

## **XI. DZIAŁALNOŚĆ LOBBINGOWA**

Zgodnie z art. 5 ustawy z dnia 7 lipca 2005 r. o działalności lobbingsowej w procesie stanowienia prawa (Dz. U. z 2017 r. poz. 248) oraz § 52 uchwały nr 190 Rady Ministrów z dnia 29 października 2013 r. – Regulamin pracy Rady Ministrów projekt ustawy został udostępniony Biuletynie Informacji Publicznej Rządowego Centrum Legislacji, w serwisie Rządowy Proces Legislacyjny, z dniem skierowania do pierwszej tury uzgodnień i konsultacji publicznych.

## **XII. INFORMACJA O ZAGROŻENIACH KORUPCYJNYCH**

W projekcie ustawy przewidziane zostały rozwiązania prawne, które powodują zminimalizowanie zagrożeń korupcyjnych.