

<p><b>Nazwa projektu</b> Ustawa o rynku pracy i służbach zatrudnienia</p> <p><b>Ministerstwo wiodące i ministerstwa współpracujące</b> Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej</p> <p><b>Osoba odpowiedzialna za projekt w randze Ministra, Sekretarza Stanu lub Podsekretarza Stanu</b> Agnieszka Dziemianowicz-Bąk – Minister Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej</p> <p><b>Kontakt do opiekuna merytorycznego projektu</b> Ewa Flaszyńska – Dyrektor Departamentu Rynku Pracy; Mikołaj Tarasiuk – Zastępca Dyrektora Departamentu Rynku Pracy tel.: + 48 538-117-670 email: rynekpracy@mrpips.gov.pl</p>	<p><b>Data sporządzenia</b> 16.05.2024 r.</p> <p><b>Źródło:</b> Inicjatywa własna</p> <p><b>Krajowy Plan Odbudowy i Zwiększania Odporności</b></p> <p><b>Nr w wykazie prac</b> UC29</p>
----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

## OCENA SKUTKÓW REGULACJI

### 1. Jaki problem jest rozwiązywany?

**Projekt wypełnia założenia Krajowego Planu Odbudowy i Zwiększania Odporności (KPO) i stanowi realizację części kamienia milowego nr A51G dla reformy pn. A4.1 Efektywne instytucje na rzecz rynku pracy.**

Ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz. U. z 2024 r. poz. 475) obowiązuje już od 20 lat i podlegała licznym nowelizacjom (łącznie około dwustu razy). 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 obecne potrzeby osób poszukujących pracy, bezrobotnych oraz przedsiębiorców. Jednocześnie konieczne jest wprowadzenie regulacji, które zwiększą efektywność działania publicznych służb zatrudnienia (PSZ) w zakresie świadczenia usług dla klientów.

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

Rozwój technologii, trendy konsumpcyjne, 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 rozwiązań, adekwatnych do potrzeb obywateli. Konieczne jest zatem wprowadzanie rozwiązań regulujących przyszłość, a nie przeszłość rynku pracy; rozwiązań adekwatnych do potrzeb klientów i pozwalających 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 PSZ. 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. Na koniec 2023 r. w wojewódzkich i powiatowych urzędach pracy zatrudnionych było łącznie 20 145 osób. Publiczne służby zatrudnienia to instytucje o dużym potencjale organizacyjnym. Niestety problemem jest duże obciążenie pracą

administracyjną pracowników urzędów pracy, brak wystarczającej liczby wykwalifikowanej kadry - na koniec 2023 r. np. na 1 doradcę zawodowego w PUP przy-padało od 113 do 2571 zarejestrowanych bezrobotnych. Na 1 pośrednika pracy od 43 do 891 zarejestrowanych bezrobotnych. Na koniec 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 wystarcza 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 transformacji 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.

### **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 na koniec 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% do 8,6%. W siedmiu województwach stopa bezrobocia była niższa niż poziom dla całego kraju. Najniższe bezrobocie odnotowano w woj. wielkopolskim (3,0%). Kolejne były woj. śląskie (3,6%), woj. mazowieckie (4,1%), woj. małopolskie (4,2%), woj. lubuskie (4,3 proc.), woj. dolnośląskie (4,4%) 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%) oraz Warmii i Mazurach (8,3%).

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 82 powiaty, w których stopa bezrobocia rejestrowanego przekraczała 10% i 19 powiatów, w których przekraczała 15%. Najwyższe bezrobocie notuje od lat powiat szydłowiecki – 24,2% na koniec 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.

### **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 i szkoleniu dorosłych od lat utrzymuje się na zdecydowanie niższym poziomie niż średnia dla krajów UE – w 2022 r. udział osób dorosłych (25–64 lata) w kształceniu ustawicznym wyniósł w Polsce 7,6% wobec 11,9% 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 niedokształcających, wyniósł w Polsce 9,2% i wprawdzie był niższy od wskaźnika w UE (11,2%), 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 r. 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 kompetencjach 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).

### **Planowane zmiany w zakresie usług i instrumentów rynku pracy:**

- zmiana priorytetów PSZ, 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.

### **Projekt został uwzględniony w 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 z dnia 17 czerwca 2022 r. w sprawie zatwierdzenia oceny planu odbudowy i zwiększania odporności Polski to:

Wejście w życie nowej ustawy o rynku pracy i służbach zatrudnienia, ustawy o dostępie cudzoziemców do rynku pracy oraz ustawy o systemie teleinformatycznym do obsługi niektórych umów:

- 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 pierwszego oraz części tiret drugiego 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 ePracy;
- 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

## **2. Rekomendowane rozwiązanie, w tym planowane narzędzia interwencji, i oczekiwany efekt**

### **1. Objęcie pomocą osób nieaktywnych zawodowo oraz rolników**

Nastąpi poszerzenie grupy klientów PUP o osoby biernie zawodowo. Urzędy pracy będą mogły podejmować działania mające na celu identyfikację, dotarcie oraz aktywizację osób biernych zawodowo. Działania te będą mogły być realizowane samodzielnie przez WUP i PUP lub we współpracy, w szczególności z podmiotami ekonomii społecznej, jednostkami organizacyjnymi pomocy społecznej, podmiotami systemu oświaty, uczelniami. Urzędy pracy będą mogły też realizować projekty finansowane z Europejskiego Funduszu Społecznego Plus (EFS +) przeznaczone dla osób biernych zawodowo oraz stosować różne formy pomocy. Osoby niezarejestrowane, w tym biernie zawodowo będą mogły również skorzystać z pomocy doradcy zawodowego w zakresie poradnictwa zawodowego, w tym rozwiązania problemów zawodowych, wyboru ścieżki kariery, zmiany kwalifikacji, uzyskania informacji zawodowej, określenia predyspozycji zawodowych itd. oraz pomocy pośrednika pracy. Dodatkowo uzyskają one możliwość skorzystania z ofert pracy udostępnianych w ePracy prowadzonej przez ministra właściwego ds. pracy. Rozwiązanie to przyczyni się do zwiększenia wskaźnika aktywności zawodowej w Polsce oraz do zmniejszenia wydatków państwa na cele pomocy społecznej.

Rolnicy posiadający powyżej 2 ha przeliczeniowe, nie mający stałych dochodów będą mogli ubiegać się o status osoby bezrobotnej. W obecnym stanie prawnym osoby te nie mogą zarejestrować się jako osoby bezrobotne w urzędach pracy i korzystać ze wszystkich form pomocy przewidzianych w ustawie. Dzięki przyjętym rozwiązaniom rolnicy uzyskają możliwość zdobycia nowych umiejętności i kwalifikacji. Przyjęte rozwiązanie będzie również korzystne dla pracodawców, którzy zyskają nowe zasoby kadrowe i nie będą zmuszeni do pozyskiwania pracowników z zagranicy.

### **2. Zwiększenie efektywności urzędów pracy i trwałości zatrudnienia**

Sytuacja na rynku pracy powoduje konieczność nowego podejścia do obsługi i wsparcia osób bezrobotnych. Niezbędne jest stworzenie urzędów pracy możliwości elastycznego reagowania na problemy i potrzeby swoich klientów. Obecnie obowiązujący katalog form pomocy jest dedykowany konkretnym grupom bezrobotnych np. bezrobotnym do 30. roku życia. W związku z tym urzędy pracy nie mają możliwości efektywnego wsparcia bezrobotnych czy poszukujących pracy, którzy faktycznie w danym momencie tego wsparcia oczekują. W celu zwiększenia efektywności urzędów pracy przewiduje się, że formy pomocy skierowane będą do wszystkich, a nie tylko do niektórych klientów urzędów pracy.

Realizując postulat zwiększenia efektywności urzędów pracy i trwałości zatrudnienia wprowadzono zmiany w zakresie opracowywania Indywidualnego Planu Działania (IPD). IPD będzie opracowywany tylko dla bezrobotnego, który jest zarejestrowany łącznie przez okres ponad 120 dni; długotrwale bezrobotnego oraz bezrobotnego lub poszukującego pracy do 30. roku życia. Aktualnie IPD jest opracowywany obowiązkowo dla każdego bezrobotnego w ciągu 60 dni od rejestracji. Opracowanie właściwego IPD wymaga sporo pracy, w praktyce często jest sporządzany poprzez kopiowanie już istniejących dokumentów i zamiast rodzajem kontraktu staje się kolejnym dokumentem w teczkę bezrobotnego. Wprowadzenie ograniczania katalogu osób, którym zostanie sporządzony IPD pozwoli skupić się na aktywizacji zawodowej osób potrzebujących szczególnego wsparcia ze strony urzędów pracy. Wprowadzony zostanie też obowiązek częstszego kontaktu pracownika urzędu z klientem PUP w okresie realizacji IPD – co najmniej raz na 30 dni (aktualnie co najmniej raz na 60 dni).

Jeżeli w wyniku realizacji IPD bezrobotny podejmie zatrudnienie lub rozpocznie działalność gospodarczą wówczas doradca do spraw zatrudnienia, za zgodą tego bezrobotnego, będzie mógł utrzymywać z nim kontakt przez okres do 60 dni od dnia jego wyrejestrowania, mający na celu jego wspieranie w utrzymaniu zatrudnienia, innej pracy zarobkowej lub działalności gospodarczej. Rozwiązanie to będzie zwiększać szanse bezrobotnego na jego trwałe pozostanie na rynku pracy.

Umożliwione zostanie łączenie kilku form pomocy kierowanych do jednego bezrobotnego, tzw. „pakiet aktywizacyjny”. Zostanie on 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. Nowa forma pomocy umożliwi staroście elastyczne reagowanie na potrzeby osób

bezrobotnych w zakresie aktywizacji zawodowej jednocześnie dbając o wskaźniki efektywności zatrudnieniowej.

Niezależnie od powyższego, wprowadzony zostanie m.in. „staż plus,” który będzie polegał na ułatwieniu nabywania w ramach stażu nie tylko umiejętności, ale także kwalifikacji zawodowych, premiowanych wypłatą dodatku do stypendium dla stażysty oraz premii dla pracodawcy. Zastąpi on przygotowanie zawodowe dorosłych, który jest niezmiernie rzadko wykorzystywane (w 2023 r. skorzystała z niego 42 osoby).

Wprowadzone zostaną nowe zasady wparcia dla osób do 30. roku życia, które wynikają z zalecenia Rady Unii Europejskiej z dnia 30 października 2020 r. w sprawie pomostu do zatrudnienia – wzmocnienia Gwarancji dla młodzieży. Będą one polegały na przeprowadzaniu oceny umiejętności cyfrowych osoby do 30. roku życia rejestrującej się jako osoba bezrobotna lub poszukująca pracy. W każdym PUP wyznaczony zostanie doradca ds. zatrudnienia pełniący funkcję doradcy ds. osób młodych.

Wprowadzona zostanie pożyczka edukacyjna w wysokości do 400% przeciętnego wynagrodzenia. Jej środki będą mogły być wykorzystane na opłacenie np. kosztów szkolenia, studiów podyplomowych, potwierdzenia wiedzy i umiejętności, uzyskania dokumentów potwierdzających nabycie wiedzy i umiejętności oraz na kontynuację nauki w formach szkolnych. Po spełnieniu wskazanych warunków będzie możliwość umorzenia 20% kwoty pożyczki.

O bon na zasiedlenie będą mogły ubiegać się wszystkie osoby bezrobotne bez względu na wiek (w obecnym stanie prawnym z tej formy pomocy mogą skorzystać osoby bezrobotne do 30. roku życia). Rozwiązanie to jest odpowiedzią na szerokie zainteresowanie tą formą pomocy pośród bezrobotnych także tych powyżej 30. roku życia.

Niezależnie od powyższego przedsiębiorstwa rodzinne będą mogły ubiegać się o formy pomocy udzielane przez PUP. Da to możliwość wsparcia pomimo pokrewieństwa klienta PUP z pracodawcą, u którego podjął lub planuje podjąć zatrudnienie lub współpracować w ramach innych form pomocy. Przedsiębiorstwa rodzinne stanowią dużą część sektora mikro, małych i średnich przedsiębiorstw, a charakterystyka biznesu takich firm nie różni się istotnie od pozostałych podmiotów tego sektora. Projektowane działanie będzie przeciwdziałało wykluczeniu tej grupy przedsiębiorców i bezrobotnych w korzystaniu ze wsparcia urzędu, natomiast nie przełoży się na zwiększenie kosztów realizacji form pomocy. Pozwoli to wesprzeć rozwój firm rodzinnych co w dłuższej perspektywie powinno skutkować wzrostem zatrudnienia w tych podmiotach.

Podwyższony do 18. roku życia zostanie wiek dziecka niepełnosprawnego, którego koszty opieki starosta będzie mógł zrefundować bezrobotnemu (w obecnym stanie prawnym refundacja dotyczy kosztów opieki nad dzieckiem lub dziećmi do lat 6, a w przypadku, gdy jest to dziecko niepełnosprawne – do lat 7).

Podwyższona zostanie minimalna kwota świadczenia wypłacanego osobom wykonującym prace społecznie użyteczne z 10,90 zł brutto za godzinę do 27,70 zł brutto<sup>1)</sup> w 2024 r. Nowa kwota będzie nie niższa 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, z późn. zm.) za każdą godzinę wykonywania prac społecznie użytecznych.

Podwyższona zostanie też wysokość pożyczki na utworzenie stanowiska pracy z 6 do 10-krotności przeciętnego wynagrodzenia (tj. z 45 242,16 do 75 403,60 zł). Umożliwione zostanie przeznaczenie do 25% wartości pożyczki na koszty osobowe pracownika.

W zależności od wysokości otrzymanej refundacji, z 24 do 12 (lub 18) miesięcy skrócony zostanie obowiązek utrzymania stanowiska pracy, które zostało utworzone dzięki refundacji kosztów wyposażenia lub doposażenia stanowiska pracy.

Powiatowe urzędy pracy będą mogły zlecać działania w zakresie reintegracji społecznej na rzecz osób długotrwale bezrobotnych. Działania te będą mogły być zlecane 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. Nowe rozwiązanie ma na celu zmotywowanie długotrwale bezrobotnych do podejmowania aktywności zawodowej.

<sup>1)</sup> Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 14 września 2023 r. w sprawie wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę oraz wysokości minimalnej stawki godzinowej w 2024 r. (Dz. U. poz. 1893)

Przewiduje się, że osoba będzie uczestniczyła w danej formie aktywizacji przez 4 godziny dziennie w okresie nieprzekraczającym 6 miesięcy.

Dodatkowo rozszerzona zostanie grupa docelowa (z bezrobotnych będących w szczególnej sytuacji na rynku pracy na wszystkie osoby bezrobotne), którą można będzie skierować do agencji zatrudnienia w ramach zlecenia zadań agencjom zatrudnienia. Ze 150% do 200% przeciętnego wynagrodzenia<sup>2)</sup> podwyższona zostanie kwota wynagrodzenia należna agencji zatrudnienia za utrzymanie przez osobę długotrwale bezrobotną oraz osobę do 30. roku życia zatrudnienia trwającego przez okres 180 dni w okresie 240 dni od dnia skierowania bezrobotnego do agencji zatrudnienia. Aktualnie wynagrodzenie należne agencji zatrudnienia, nie może przekroczyć 150% przeciętnego wynagrodzenia. W celu zmotywowania agencji zatrudnienia do podjęcia działań na rzecz aktywizacji zawodowej osób długotrwale bezrobotnych oraz osób do 30. roku życia proponowane jest podwyższenie ww. kwoty do 200% przeciętnego wynagrodzenia. Od lat długotrwale bezrobotni stanowią ok. 50% zarejestrowanych bezrobotnych ogółem. Osoby te można zaliczyć do tej grupy klientów urzędów pracy, których jest najtrudniej przywrócić na rynek pracy. Wynika to z ich znacznego oddalenia od rynku pracy, w tym doświadczania wielu barier w podjęciu i utrzymaniu zatrudnienia. Zjawisko to skutkuje trwałą marginalizacją społeczną i jest często przyczyną ubóstwa. Oznacza też degradację nabytych umiejętności i w związku z tym powoduje dalsze zmniejszanie szans na zatrudnienie.

Drugą grupę bezrobotnych, której sytuacja na rynku pracy jest również trudna, stanowią osoby młode do 30. roku życia. Osoby do 30. roku życia stanowią ok. ¼ zarejestrowanych w urzędach pracy bezrobotnych, dlatego też istotne jest podejmowanie działań umożliwiających wzrost zatrudnienia wśród osób młodych. Dodatkowo aktywizacja osób do 30. roku życia i ich szybka integracja z rynkiem pracy powinna być priorytetem, z uwagi na fakt, iż bezrobocie na początku kariery zawodowej wpływa na przebieg całego życia zawodowego. W związku z powyższym aktywizacja zawodowa ww. grup to duże wyzwanie zarówno dla PSZ, jak również agencji zatrudnienia, którym zlecane mogą być usługi.

Nakłady na przywrócenie na rynek pracy osób pochodzących z tych grup są znacznie większe oraz wymagają dużego doświadczenia, są bardziej kompleksowe i z reguły też trwają dłużej, w porównaniu do osób pochodzących z innych grup bezrobotnych.

Zachowany zostanie tylko jeden rodzaj prac interwencyjnych, tj. na okres od 3 do 12 miesięcy, z obowiązkiem utrzymania w zatrudnieniu przez taki sam okres przez jaki przysługiwała refundacja. Pozostałe zasady dotyczących prac interwencyjnych nie ulegną zmianie.

W celu poprawy realizacji form pomocy planuje się m.in. wprowadzenie obowiązku przeprowadzenia przez doradcę ds. zatrudnienia rozmowy z każdą osobą rejestrującą się w PUP w celu ustalenia jej sytuacji, potrzeb i możliwości wejścia lub powrotu na rynek pracy.

Doradcy zawodowi oraz doradcy do spraw zatrudnienia zobowiązani zostaną do stałego podnoszenia kwalifikacji, uczestnictwa w szkoleniach wzbogacających warsztat merytoryczny. Położony zostanie nacisk na przygotowanie wysoko wykwalifikowanej kadry z odpowiednimi predyspozycjami, doskonale znającej potrzeby lokalnego rynku pracy i branże, które dominują na lokalnym rynku pracy.

Uelastycznione zostaną zasady powierzania zadań z zakresu poradnictwa zawodowego pracownikom PUP innym niż doradcy zawodowi posiadającym odpowiednie kwalifikacje. Rozwiązanie to poszerzy dostępność usług poradnictwa zawodowego dla osób bezrobotnych i poszukujących pracy oraz dla osób niezarejestrowanych (w tym biernych zawodowo).

Wzmocniona zostanie rola poradnictwa zawodowego w wojewódzkich urzędach pracy, które będą stanowiły zaplecze metodyczno-szkoleniowe w skali województwa. W ramach zadań metodyczno-szkoleniowych doradcy zawodowi będą mogli otrzymać wsparcie w rozwiązywaniu trudności zawodowych i ich pokonywaniu.

Rozszerzona zostanie możliwość współpracy WUP i PUP ze szkołami w zakresie wsparcia uczniów w rozwoju zainteresowań zawodowych, a także uczelniami i podmiotami ekonomii społecznej w zakresie realizacji poradnictwa zawodowego.

Utrzymane zostaną dotychczasowe regulacje związane z działaniami Europejskiej Sieci Służb Zatrudnienia

<sup>2)</sup> przeciętnym wynagrodzeniu – oznacza to przeciętne wynagrodzenie w poprzednim kwartale, od pierwszego dnia następnego miesiąca po ogłoszeniu przez Prezesa Głównego Urzędu Statystycznego w Dzienniku Urzędowym Rzeczypospolitej Polskiej „Monitor Polski”, na podstawie art. 20 pkt 2 ustawy z dnia 17 grudnia 1998 r. o emeryturach i rentach

(EURES). Obowiązujące przepisy z zakresu akredytacji do prowadzenia pośrednictwa pracy w ramach sieci EURES dostosowane zostaną do zmian przepisów unijnych w tym zakresie. Ponadto będzie możliwość finansowania z Funduszu Pracy wybranych kosztów pośrednictwa pracy, w tym świadczonego w ramach sieci EURES dla polskich pracodawców, bezrobotnych i poszukujących pracy, w tym usług informatycznych. WUP będą mogły przyjmować bezpośrednio od polskich pracodawców oferty pracy, w których pracodawca jest zainteresowany zatrudnianiem cudzoziemców z państw członkowskich UE lub EFTA i ich obsługi.

Zacieśniona zostanie współpraca powiatowych urzędów pracy z ośrodkami pomocy społecznej (porozumienie o współpracy w celu zaplanowania i realizacji działań umożliwiających powrót na rynek pracy długotrwale bezrobotnych korzystających ze świadczeń pomocy społecznej, w tym wypracowanie podstaw prawnych zobowiązujących ww. jednostki do wymiany danych w sposób elektroniczny).

### **3. Zwiększenie mobilności osób szukających pracy**

Bezrobotny będzie miał możliwość wyboru urzędu pracy, z którego usług będzie korzystać. Zniesione zostanie powiązanie osoby bezrobotnej z urzędem pracy właściwym ze względu na miejsce zameldowania. Przyjęte rozwiązanie umożliwi łatwy kontakt bezrobotnego z tym urzędem pracy, z którym chce współpracować.

### **4. Skrócenie czasu poszukiwania pracy oraz zwiększenie potencjału i zasięgu bazy ofert pracy**

Podmioty publiczne, spółki skarbu państwa i podmioty, które wykonują zadania publiczne lub dysponują majątkiem publicznym będą zobowiązane do zgłaszania swoich ofert pracy do bazy ofert pracy prowadzonej przez MRPiPS – ePraca (aktualnie portal nazywa się Centralna Baza Ofert Pracy – CBOP). Obowiązek ten będzie dotyczył informacji o poszukiwaniu kandydatów do pracy na wolne miejsca zatrudnienia, a także informacji o ogłoszonych naborach kandydatów do zatrudnienia na wolne stanowiska pracy. Zgłoszenie informacji następować będzie z wykorzystaniem prostego formularza elektronicznego udostępnianego przez ministra właściwego do spraw pracy. Formularz zawierać będzie informacje o pracodawcy, o warunkach wykonywania pracy oraz o wymaganiach pracodawcy wobec kandydatów do pracy, które zostaną wykorzystane do dopasowywania CV. Z przedmiotowego obowiązku wyłączone zostaną podmioty upowszechniające oferty pracy w Biuletynie Informacji Publicznej Kancelarii Prezesa Rady Ministrów. Niemniej jednak oferty upowszechniane na podstawie przepisów ustawy o służbie cywilnej będą w sposób automatyczny pobierane do bazy ofert pracy i dostępne dla osób szukających pracy. Z obowiązku wyłączone będą również oferty pracy z Agencji Bezpieczeństwa Wewnętrznego (ze względu na bezpieczeństwo państwa). Nie będą również umieszczane oferty w przypadku wolnych stanowisk w państwowych komisjach badania wypadków kolejowych, lotniczych lub morskich, w gabinetach politycznych Prezesa Rady Ministrów, wiceprezesa Rady Ministrów, ministra oraz innego członka Rady Ministrów, doradców lub pełniących funkcje doradców innych osób zajmujących kierownicze stanowiska państwowe, a także dotyczące wolnych stanowisk doradców i asystentów, o których mowa w przepisach o pracownikach samorządowych.

Podczas wprowadzenia oferty pracy system będzie weryfikował, czy pracodawca uiszcza składki ZUS na bieżąco i zgodnie z przepisami oraz czy nie ma zaległości podatkowych z tytułu podatku dochodowego od osób fizycznych albo podatku dochodowego od osób prawnych. W przypadku zalegania ze składkami za okres powyżej dwóch miesięcy system nie pozwoli zamieścić oferty pracy w bazie ofert pracy. Jeżeli system uniemożliwi pracodawcy wprowadzenie oferty pracy do bazy wówczas oferta ta zostanie przekierowana do właściwego PUP w celu jej weryfikacji i podjęcia decyzji, czy może zostać wprowadzona do bazy ofert pracy. Powyższe rozwiązanie będzie zmniejszać ryzyko nieprawidłowości oraz chronić osoby szukające pracy.

Planuje się, że efektem ww. rozwiązania będzie zwiększenie ilości zróżnicowanych ofert pracy udostępnionych w e-Pracy oraz spowoduje to skrócenie czasu poszukiwania pracy przez osoby bezrobotne. Przyjęte rozwiązanie umożliwi podmiotom publicznym (pracodawcom) dotarcie z informacją o naborach do większej liczby potencjalnych kandydatów do pracy.

Dodatkowo wdrożony zostanie nowoczesny system automatycznego dopasowywania życiorysów zawodowych (CV) osób szukających pracy do ofert pracy. Dzięki temu osoby szukające pracy będą od razu otrzymywać informacje o ofertach pracy, a pracodawcy o kandydatach do pracy (oczywiście z uwzględnieniem RODO).

### **5. Lepsza pomoc rodzinom, osobom powracającym na rynek pracy po urodzeniu dziecka, osobom opiekującym się osobami zależnymi (dzieci, starsi rodzice, chorzy itp.)**



Pierwszeństwo w skierowaniu do udziału w formach pomocy określonych w projektowanej ustawie będzie przysługiwało m.in. bezrobotnym członkom rodzin wielodzietnych posiadającym Kartę Dużej Rodziny.

Opiekunowie osób niepełnosprawnych będą mogli korzystać ze wszystkich form wsparcia na takich samych zasadach jak bezrobotni. Obecnie katalog form pomocy z jakich mogą korzystać poszukujący pracy opiekunowie osób niepełnosprawnych jest ograniczony.

## **6. Wsparcie w zatrudnieniu seniorów**

Wprowadzona zostanie nowa forma pomocy, która będzie skierowana do przedsiębiorców zatrudniających seniorów. Przedsiębiorca będzie mógł otrzymać dofinansowanie za zatrudnienie osoby, poszukującej pracy (np. emeryta), który ukończył 60 lat – w przypadku kobiety lub 65 lat – w przypadku mężczyzny. Wysokość dofinansowania będzie wynosić maksymalnie do 50% minimalnego wynagrodzenia za pracę miesięcznie. Dofinansowanie wynagrodzenia będzie przysługiwało przez 24 miesiące. Pracodawca lub przedsiębiorca po upływie okresu przysługiwania dofinansowania wynagrodzenia będzie obowiązany do dalszego zatrudnienia seniora przez okres kolejnych 12 miesięcy. Zgodnie z projektem 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. Przyjęte rozwiązanie ma ograniczyć ryzyko ewentualnych nadużyć w zakresie możliwości uzyskania dofinansowania z powiatowych urzędów pracy.

## **7. Unowocześnienie i zautomatyzowanie usług urzędów pracy**

Przeprowadzana zostanie modernizacja lub stworzenie nowego serwisu elektronicznych usług dla klienta (indywidualnych kont online) oraz wdrożenie nowoczesnych rozwiązań wspierających klienta w poszukiwaniu pracy (np. w ramach sztucznej inteligencji).

Nastąpi przejście na cyfrowe usługi realizowane na rzecz klientów PUP, które umożliwią dokonywanie wszelkich czynności za pośrednictwem portalu [praca.gov.pl](http://praca.gov.pl). Portal będzie umożliwiał m.in. sprawdzenie posiadanego statusu, wyboru szkolenia, sprawdzenie ofert pracy, dostęp do informacji zawartych w IPD, zdalny kontakt z przydzielonym doradcą ds. zatrudnienia itp. Wnioskowanie o formy pomocy, a także korzystanie z usług pośrednictwa pracy, dostęp do tysięcy ofert pracy udostępnionych w ePraca, umożliwienie przygotowania i udostępnienia CV w bazie CV będzie możliwe za pomocą systemu teleinformatycznego.

Dzięki projektowanym rozwiązaniom klient PUP uzyska dostęp do swoich danych dotyczących współpracy z urzędem pracy (będzie mógł je zmodyfikować online). Zyska on możliwość nawiązywania kontaktu online ze swoim doradcą oraz umawiania wizyt w urzędzie.

Rozwój usług elektronicznych przyczyni się do weryfikacji podmiotów ubiegających się o udzielenie form pomocy, w tym w szczególności z:

- rejestrów Krajowej Administracji Skarbowej (KAS) – umożliwienie pozyskiwania informacji o przychodzie, dochodzie lub stracie przedsiębiorcy, fakcie i wysokości zaległości podatkowych, liczbie osób zgłoszonych przez przedsiębiorcę do opodatkowania, a także wykorzystywania usługi elektronicznej również na potrzeby weryfikacji przedsiębiorców ubiegających się o formy pomocy (obecnie usługa możliwa do wykorzystania przy obsłudze zatrudniania cudzoziemców),
- CEiDG i Krajowego Rejestru Sądowego (KRS) – umożliwienie pozyskiwania danych identyfikacyjnych, adresowych, dotyczących okresów i rodzaju prowadzonej działalności, a także rozszerzenie zakresu informacji możliwych do pozyskania o dane identyfikacyjne osób upoważnionych do reprezentowania przedsiębiorcy oraz historię wpisów w rejestrze,
- rejestrów Krajowego Rejestru Agencji Zatrudnienia (KRAZ) i Bazy Usług Rozwojowych (BUR) – umożliwienie pozyskiwania danych identyfikacyjnych, adresowych, dotyczących okresów i rodzaju prowadzonej działalności, o świadczonych usługach, posiadanych certyfikatach itp.,
- Rejestru Bazy Usług Rozwojowych BUR – umożliwienie pozyskiwania danych identyfikacyjnych i teled adresowych podmiotów świadczących usługi rozwojowe.

## **8. Szerszy dostęp do KFS osób prowadzących firmy jednoosobowe oraz osób pracujących na podstawie umów cywilnoprawnych**

KFS stanowi wydzieloną część Funduszu Pracy, przeznaczoną na dofinansowanie kształcenia ustawicznego

pracowników i pracodawców, podejmowanego z inicjatywy lub za zgodą pracodawcy. Celem KFS jest zapobieganie utracie zatrudnienia z powodu posiadania kompetencji nieadekwatnych do wymagań zmieniającej się gospodarki. Zwiększenie inwestycji w potencjał kadrowy poprawia zarówno pozycję firm jak i samych pracowników na konkurencyjnym rynku pracy.

Aktualnie ze środków KFS mogą korzystać tylko pracodawcy (tj. osoby zatrudniającej co najmniej jedną osobę). Do środków tych nie mają dostępu osoby samozatrudnione. Uwzględniając postulaty partnerów społecznych (sformułowane m.in. w uchwale nr 34 z 2017 r. Rady Dialogu Społecznego) zaproponowano, że z KFS będą mogły skorzystać również osoby wykonujące pracę na podstawie umów cywilno-prawnych oraz osoby prowadzące firmy jednoosobowe. Obowiązywać będzie zasada, że dostęp do KFS będzie zapewniony dla każdego za którego odprowadzana jest składka na Fundusz Pracy (bądź zwolnienie z tego obowiązku na mocy odrębnych przepisów).

Powyższe zmiany doprowadzą do zwiększenia udziału dorosłych Polaków w szkoleniach oraz podniesienia ich umiejętności i kwalifikacji zgodnie z potrzebami rynku pracy.

## **9. Zmniejszenie obciążeń dla bezrobotnych i pracodawców oraz uproszczenie przepisów.**

Uproszczenie będzie w szczególności polegało na:

- a) usprawnieniu składania ofert pracy poprzez zmniejszenie zakresu obligatoryjnych informacji wymaganych od pracodawcy zgłaszającego ofertę pracy do realizacji,
- b) rezygnacji z ograniczenia dla pracodawców w zakresie wyboru PUP, z którym chcą współpracować w zakresie realizacji ofert pracy,
- c) rezygnacji z sankcji za odmowę przyjęcia odpowiedniej pracy przez osoby bezrobotne.

## **10. Zmiany dotyczące zasiłku dla bezrobotnych**

Zrezygnowano z zasiłku dla bezrobotnych przysługującego w wysokości 80% zasiłku podstawowego przysługującego bezrobotnym, którzy posiadają okres uprawniający do zasiłku wynoszący mniej niż 5 lat. Osoby takie będą otrzymywały zasiłek w wysokości 100%. Obecnie osobom, które legitymują się okresem uprawniającym do zasiłku wynoszącym mniej niż 5 lat w okresie pierwszych 90 dni przysługuje zasiłek w wysokości 1.193,60 zł, a w okresie kolejnych dni w wysokości 937,30 zł. Biorąc pod uwagę wydatki na utrzymanie i prowadzenie gospodarstwa domowego zasadne wydaje się podniesienie ww. kwot. Zgodnie z projektem tej grupie bezrobotnych będzie przysługiwał zasiłek w wysokości 100% zasiłku podstawowego.

Z uwagi na zniesienie właściwości urzędu pracy ze względu na miejsce zameldowania bezrobotnego zrezygnowano z uzależnienia długości okresu pobierania zasiłku od stopy bezrobocia na obszarze powiatu, w którym mieszka bezrobotny. Wprowadzono natomiast nowe okoliczności uzasadniające dłuższy okres pobierania prawa do zasiłku. Zgodnie z projektem wydłużony okres pobierania zasiłku dla bezrobotnych do 365 dni będzie przysługiwał dla następujących grup bezrobotnych:

- a) powyżej 50. roku życia oraz posiadających co najmniej 20-letni okres uprawniający do zasiłku, albo
- b) mających na utrzymaniu co najmniej jedno dziecko w wieku do 18 lat lub dziecko niepełnosprawne w wieku do 24 lat, których małżonek jest także osobą bezrobotną i utracił prawo do zasiłku z powodu upływu okresu jego pobierania po dniu nabycia prawa do zasiłku przez bezrobotnego, albo
- c) samotnie wychowujących co najmniej jedno dziecko w wieku do 18 lat lub dziecko niepełnosprawne w wieku do 24 lat,
- d) niepełnosprawnych,
- e) członków rodzin wielodzietnych posiadających Kartę Dużej Rodziny.

## **11. Główne założenia w zakresie gospodarowania środkami Funduszu Pracy**

Kontynuacja rozwiązań obowiązujących od 1 stycznia 2024 r., takich jak:

- a) zwiększenie wysokości rezerwy dysponenta Funduszu Pracy (rezerwa w wysokości 20% umożliwi m. in. zwiększanie kwot środków powiatowym urzędem pracy zgodnie z zasadą „środki idą za bezrobotnym” w związku z planowanym zniesieniem właściwości urzędów pracy ze względu na miejsce zameldowania stałego lub czasowego – tzw. „mobilność bezrobotnych”),
- b) pozostawienie wysokości środków na KFS na poziomie do 4–6% (przed zmianą było to 2%, a w roku

2023 wyjątkowo 4%),

- c) dofinansowanie wynagrodzeń pracowników PUP realizujących zadania określone w ustawie – aktualne rozwiązanie jest czasowe, wprowadzone na lata 2025–2026,
- d) wydłużenie okresu badania efektywności zatrudnieniowej i kosztowej podstawowych form pomocy do 180 dni od dnia zakończenia ich realizacji (przy jednoczesnym określeniu, że efekt zatrudnieniowy jest uznawany, gdy aktywizowana osoba, wykonuje pracę niesubsydiowaną – bez dofinansowania z Funduszu Pracy przez co najmniej 90 dni. Celem proponowanych zmian jest usprawnienie oraz poprawa jakości i efektywności działań podejmowanych przez urzędy pracy, urealnienie wartości wskaźników efektywności zatrudnieniowej i kosztowej oraz zapewnienie rzetelnych i wiarygodnych danych o efektach działania powiatowych urzędów pracy,
- e) rozszerzenie kręgu podmiotów opłacających składki, m.in. o członków rad nadzorczych wynagradzanych z tytułu pełnienia tej funkcji,
- f) pozostałe, m.in.: poszerzenie katalogu wydatków o koszty usług pocztowych, usług tłumaczenia oraz materiałów biurowych i papierniczych ponoszonych w ramach wykonywania zadań wynikających z koordynacji systemów zabezpieczenia społecznego.

## **12. Dodatek motywacyjny dla pracowników PSZ oraz OHP**

Wychodząc naprzeciw oczekiwaniom pracowników PSZ i OHP przewiduje się wprowadzenie dodatku motywacyjnego. Dodatek będzie przyznawany za szczególne zaangażowanie pracownika w wykonywanie pracy, podnoszenie kwalifikacji zawodowych oraz za jakość wykonywanej przez niego pracy. Dodatek motywacyjny będzie mógł być przyznany pracownikowi raz na 3 miesiące w wysokości do 70% minimalnego wynagrodzenia za pracę.

Dodatek ten zastąpi dotychczasowy dodatek do wynagrodzenia dla pracowników, który był przyznawany jedynie pracownikom kluczowym pracownikom, tj. pośrednikom pracy, doradcom zawodowym, specjalistom do spraw rozwoju zawodowego, specjalistom do spraw programów oraz doradcom i asystentom EURES.

## **13. Działalność Ochotniczych Hufców Pracy (OHP)**

Aktualnie zagadnienia dotyczące OHP uregulowane zostały w ustawie z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy oraz rozporządzeniu Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 22 lipca 2011 r. w sprawie szczegółowych zadań i organizacji Ochotniczych Hufców Pracy (Dz. U. poz. 920). W rozporządzeniu tym określone zostały m.in. zadania OHP, jego struktura, podległość organizacyjna jednostek OHP. Zagadnienia uregulowane w ww. rozporządzeniu w dużej mierze mają charakter materii ustawowej. Mając na uwadze zasady prawidłowej legislacji zdecydowano, że zasadnicze kwestie dotyczące organizacji i funkcjonowania OHP w tym zadania Komendanta Głównego OHP, struktura OHP zostaną uregulowane w ustawie. Co do zasady funkcjonowanie OHP nie ulegnie zmianie. Projekt ustawy przewiduje też możliwość zakładania przez OHP szkół umiejscowionych na terenie funkcjonujących w OHP Centrów Kształcenia i Wychowania. W pierwszej kolejności planowane jest uruchomienie szkoły branżowej I stopnia, następnie szkół średnich (liceów dla dorosłych, szkół policealnych). Młodzież będzie mogła kształcić się w takich zawodach jak np. elektromechanik, cieśla, kierowca mechanik. Propozycja tworzenia i prowadzenia szkół branżowych I stopnia oraz szkół średnich przez OHP jest podyktowana potrzebą dostosowania i profilowania oferty kierowanej do młodzieży jednostek OHP. Wśród jednostek opiekuńczo-wychowawczych OHP, Centra Kształcenia i Wychowania posiadają odpowiednie zaplecze dydaktyczne i warsztatowe. Jednostki te zapewnią będą właściwe warunki do teoretycznej i praktycznej realizacji programów nauczania.

Mając na uwadze zakres projektowanych zmian, projektowana ustawa o rynku pracy i służbach zatrudnienia zastąpi ustawę z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy.

Nie ma możliwości osiągnięcia celów projektu środkami pozalegislacyjnymi.

## **3. Jak problem został rozwiązany w innych krajach, w szczególności krajach członkowskich OECD/UE?**

W innych państwach członkowskich UE lub EFTA strategiczne cele PSZ są zazwyczaj silnie zdefiniowane przez priorytety polityczne i publiczne, niezależnie od sposobu organizacji PSZ. Zdecydowana większość PSZ (20 z 27) to niezależne instytucje publiczne. Oznacza to, że mogą być nadzorowane przez organ centralny

(ministerstwo), ale nie są jego częścią i są zarządzane przez własnego dyrektora lub radę zarządzającą. Przykładowo duńska Agencja ds. Rynku Pracy i Rekrutacji (STAR) jest niezależną agencją mimo, iż w ramach duńskiej taksonomii STAR jest częścią Ministerstwa Zatrudnienia.

PSZ, które są częścią organizacji rządowej różnią się zakresem zaangażowania władz regionalnych i lokalnych, np.:

- w Czechach, Cyprze, Finlandii i Irlandii PSZ są integralną częścią ministerstwa odpowiedzialnego za sprawy zatrudnienia,
- w Hiszpanii poziom centralny PSZ jest zintegrowany z ministerstwem, podczas gdy regionalne PSZ podlegają władzom regionalnym,

W innych państwach członkowskich UE lub EFTA wszystkie PSZ oferują lub realizują aktywne programy rynku pracy, a także oferują usługi zindywidualizowanej pomocy (pośrednictwo pracy, w tym pomoc w poszukiwaniu pracy i poradnictwo zawodowe) oraz działań następczych dla bezrobotnych świadczonych w ramach zaplanowanej ścieżki prowadzącej do trwałego (ponownego) zatrudnienia (zgodnie z nomenklaturą aktywnych polityk rynku pracy Eurostatu). PSZ w niżej wymienionych państwach członkowskich UE lub EFTA realizują (w pełni lub częściowo) następujące zadania:

- wypłatę zasiłków dla bezrobotnych: zarządzanie krajowym systemem zasiłków dla bezrobotnych (obsługa roszczeń z tytułu zasiłków dla bezrobotnych, płatności, planowanie finansowe i sprawozdawczość itp.): Austria, Czechy, Niemcy, Estonia, Grecja, Hiszpania, Francja, Chorwacja, Irlandia, Islandia, Luksemburg, Norwegia, Portugalia, Rumunia, Słowenia;
- prowadzenie centrum szkoleniowego dla poszukujących pracy (centrum jest częścią PSZ): Austria, Belgia (Le Forem, VDAB), Czechy, Dania, Grecja, Hiszpania, Malta, Norwegia, Portugalia, Rumunia;
- wydawanie licencji i nadzór nad prywatnymi agencjami pracy: Bułgaria, Cypr, Czechy, Niemcy, Dania, Hiszpania, Francja, Islandia, Włochy, Litwa, Łotwa, Portugalia, Rumunia, Słowacja;
- pośrednictwo i notyfikacja staży zawodowych: Austria, Belgia (Actiris, VDAB), Bułgaria, Cypr, Czechy, Niemcy, Dania, Grecja, Hiszpania, Finlandia, Francja, Litwa, Łotwa, Holandia, Portugalia, Rumunia, Słowacja, Szwecja,
- zatwierdzanie zwolnień zbiorowych: Austria, Bułgaria, Niemcy, Estonia, Chorwacja, Luksemburg, Łotwa, Holandia, Słowenia, Szwecja, Słowacja;
- poradnictwo zawodowe dla młodych osób pozostających w edukacji: Austria, Belgia (Actiris, VDAB), Bułgaria, Cypr, Niemcy, Estonia, Hiszpania, Francja, Chorwacja, Irlandia, Włochy, Litwa, Luksemburg, Łotwa, Rumunia, Słowenia, Słowacja.

W zakresie informatyzacji usług wiele krajów nie poprzestaje na prostych systemach informatycznych lecz buduje, testuje i wdraża kompleksowe systemy dokonujące oceny szans bezrobotnego na wejście na rynek pracy. Systemy te wykorzystują również sztuczną inteligencję (AI). Państwa przechodzą od rejestracji w urzędach do rejestracji za pośrednictwem narzędzi samoobsługi cyfrowej, tzw. „cyfrowa podróż klienta”. Wprowadzają cyfrowe rozwiązania dla pracodawców (spotkania rekrutacyjne, w tym „szybkie rozmowy kwalifikacyjne”). Wykorzystują sztuczną inteligencję, aby zidentyfikować, kto najbardziej potrzebuje wsparcia i narzędzi oceny do profilowania i pomiaru odległości osoby poszukującej pracy od rynku pracy, a także nowej usługi umożliwiającej zatrudnienie po zakończeniu edukacji (Szwecja).

W Belgii (Flandria) PSZ (VDAB) wprowadzony został model informatyczny przewidujący szanse bezrobotnego na zatrudnienie. Przetwarza on masowe dane w celu przyspieszenia i usprawnienia procesu poszukiwania pracy. Dane uzyskane z profilowania klientów, segmentacji, poszukiwania pracy są porównywane z informacjami zabezpieczonymi na podstawie dopasowania, szkolenia, doświadczenia zawodowego i oceny kompetencji. Jest to następnie analizowane i łączone z informacjami zewnętrznymi, w tym zachowaniami (kliknięcia) klienta poszukującego pracy online. Połączone dane są przetwarzane w celu oszacowania szans klientów na zatrudnienie. Ocena ryzyka umożliwia skuteczne ustalanie priorytetów w przypadku klientów uznanych za najbardziej oddalonych od rynku pracy lub pozostających bez pracy po określonym czasie od skierowania na spersonalizowane wsparcie doradcy. System zapewnia spersonalizowane rekomendacje dla osób poszukujących pracy, umożliwia klientom umówienie się on-line na konsultacje z doradcami w terminach najbardziej odpowiadających ich harmonogramom oraz zapewnia zagregowane informacje w celu wsparcia

przyszłych działań decydentów polityki zatrudnienia i podejmowania decyzji przez kierownictwo.

We Francji służby zatrudnienia zachęcają swoich klientów do samodzielnego korzystania z usług/aplikacji online, dzięki czemu doradcy mają czas na pomoc klientom wymagającym intensywniejszego wsparcia. PSZ zapewnia pojedynczy punkt dostępu online zarówno dla osób poszukujących pracy, jak i doradców, do szeregu usług cyfrowego wsparcia zatrudnienia. Oszczędza to czas pracowników i klientów, umożliwiając bardziej skoncentrowane wyszukiwanie ciągle zmieniających się informacji, które mogą być rozproszone w sieci. System prowadzi użytkowników usług przez ekosystem usług online w zakresie poszukiwania pracy, szkoleń i rozwoju umiejętności świadczonych przez publiczne służby zatrudnienia oraz szereg specjalistów ds. szkolenia zawodowego, instytucje publiczne i firmy prywatne. System zachęca do autonomii i posiadania przez klienta trajektorii kariery. Wykorzystuje również sztuczną inteligencję, w tym dostęp do narzędzia do głębokiego uczenia się, które przetwarza informacje w celu zidentyfikowania najlepszych usług najlepiej odzwierciedlających potrzeby klienta, wybranych spośród szeregu opcji wyszukiwania pracy, szkoleń, pomocy przy aplikowaniu i samozatrudnienia.

#### 4. Podmioty, na które oddziałuje projekt

Grupa	Wielkość	Źródło danych	Oddziaływanie
Bezrobotni i poszukujący pracy	Bezrobotni 788 229 osób – stan na koniec 2023 r. Poszukujący pracy 22 357 osób – stan na koniec 2023 r.	Sprawozdanie MRiPS-01 o rynku pracy	Pomoc wszystkim zarejestrowanym w urzędach pracy bez wskazywania grup będących w szczególnej sytuacji na rynku pracy, zwiększenie dostępności do ofert pracy z sektora publicznego.
Bezrobotni po 60 r.ż.	51 581 (stan w końcu 2023 r.)	Sprawozdanie MRiPS-01 o rynku pracy	Możliwość skorzystania z form pomocy oferowanych przez urzędy pracy
Bezrobotni posiadający gospodarstwo rolne	22 482 (stan w końcu 2023 r.)	Sprawozdanie MRiPS-01 o rynku pracy	Możliwość skorzystania z form pomocy oferowanych przez urzędy pracy
Bierni zawodowo	Bierni zawodowo w wieku produkcyjnym – 3,8 mln osób	GUS, Badanie Aktywności Ekonomicznej Ludności (BAEL), IV kwartał 2023 r.	Możliwość skorzystania z pomocy urzędów pracy.
Osoby bezrobotne mające na utrzymaniu co najmniej jedno dziecko niepełnosprawne do 18 r.ż.	1 771 osób – stan na koniec 2023 r.	Sprawozdanie MRiPS-01 o rynku pracy	Możliwość skorzystania z pomocy urzędów pracy.
Pracodawcy i przedsiębiorcy	4,36 mln podmiotów gospodarki narodowej na koniec 2023 r.	Kwartalna informacja o podmiotach gospodarki narodowej w rejestrze REGON rok 2023, GUS ( <a href="https://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/podmioty-gospodarcze-wyniki-">https://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/podmioty-gospodarcze-wyniki-</a>	Uelastycznienie form pomocy, szerszy dostęp do wsparcia w zakresie kształcenia ustawicznego.

		finansowe/zmiany-strukturalne-grup-podmiotow/kwartalna-informacja-o-podmiotach-gospodarki-narodowej-w-rejestrze-regon-rok-2023,7,13.html)	
Osoby pracujące na własny rachunek,  w tym pracodawcy	3 279 tys.  670 tys.	GUS, Badanie Aktywności Ekonomicznej Ludności (BAEL), IV kwartał 2023 r.	Uelastycznienie form pomocy, szerszy dostęp do wsparcia w zakresie kształcenia ustawicznego
Osoby zatrudnione wg umowy zlecenia	338 tys.	dane GUS za III kwartał 2023 r.	Uelastycznienie form pomocy, szerszy dostęp do wsparcia w zakresie kształcenia ustawicznego
Agencje zatrudnienia	8 818	Rejestr agencji zatrudnienia	Poprawa standardów usług świadczonych przez agencje zatrudnienia oraz ochrona klientów agencji zatrudnienia.
Powiatowe i wojewódzkie urzędy pracy	356	Dane własne MRPiPS	Uelastycznienie przepisów m.in. w zakresie realizacji usług rynku pracy, zmniejszenie liczby form pomocy, poprawa efektywności, większe zasilenie środkami finansowymi urzędów pracy na obszarach, na których występuje gorsza sytuacja na rynku pracy, zwiększenie dostępności PSZ do ofert pracy z sektora publicznego.
Pracownicy urzędów pracy	20 145 osób w końcu 2023 r., w tym 16 578 w PUP i 3 567 w WUP	Dane własne MRPiPS	Automatyzacja/ cyfryzacja umożliwią odciążenie pracowników od czynności techniczno-administracyjnych, co pozwoli przekierować ich do zadań związanych z obsługą klientów.
Pracownicy OHP	3 256 etatów ogółem w końcu 2023 r.	Dane własne MRPiPS	Modernizacja OHP.
Samorząd województwa	16		Uelastycznienie przepisów m.in. w zakresie realizacji usług rynku pracy, zmniejszenie liczby form pomocy, poprawa efektywności.
Powiaty	314 powiatów i 66 miast na prawach powiatu		Poprawa funkcjonowania urzędów pracy wpłynie pozytywnie na rynek pracy w powiatach.
Państwowa Inspekcja		Dane własne Państwowej	Rozszerzenie zakresu usług

Pracy		Inspekcji Pracy (PIP)	elektronicznych udostępniających dane z rejestru PIP na rzecz PSZ.
Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej (MRPiPS)		Dane własne MRPiPS	Zapewnienie utrzymania i rozwoju systemów teleinformatycznych udostępnianych przez ministra właściwego do spraw pracy.  Zapewnienie utrzymania i rozwoju infrastruktury teleinformatycznej wykorzystywanej na potrzeby obsługi ww. systemów.  Rozszerzenie zakresu usług elektronicznych udostępniających dane z rejestru CEiDG i BUR na rzecz PSZ.  Rozszerzenie zakresu usług elektronicznych udostępniających dane z systemów dziedzicznych obszaru zabezpieczenia społecznego i rodziny oraz systemów udostępnianych przez ministra właściwego do spraw zabezpieczenia społecznego i rodziny na rzecz PSZ.
Ministerstwo Sprawiedliwości (MS)		Dane własne MS	Rozszerzenie zakresu usług elektronicznych udostępniających dane z rejestru KRS na rzecz PSZ.
Ministerstwo Nauki i Szkolnictwa Wyższego (MNiSW) oraz Ministerstwo Edukacji Narodowej (MEN)		Dane własne MNiSW oraz MEN	Wykorzystanie usług elektronicznych udostępniających dane z systemów informacji oświatowej oraz szkolnictwa wyższego i nauki w zakresie niezbędnym do realizacji ustawy o rynku pracy i służbach zatrudnienia.
Sądy powszechne, administracyjne lub wojskowe		Dane własne MS	Orzekanie w zakresie odpowiedzialności za wykroczenia przeciwko przepisom ustawy.

### 5. Informacje na temat zakresu, czasu trwania i podsumowanie wyników konsultacji

Projekt ustawy zostanie przekazany do zaopiniowania do następujących partnerów społecznych:

– na podstawie art. 19 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (Dz. U. z 2022 r. poz. 854) do:

- 1) Ogólnopolskiego Porozumienia Związków Zawodowych;
- 2) Forum Związków Zawodowych;
- 3) NSZZ „Solidarność”;

– na podstawie art. 16 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o organizacjach pracodawców (Dz. U. z 2022 r. poz. 97) do:

- 1) Związku Pracodawców – Business Centre Club;
- 2) Pracodawców Rzeczypospolitej Polskiej;

- 3) Konfederacji „Lewiatan”;
- 4) Związku Przedsiębiorców i Pracodawców;
- 5) Związku Rzemiosła Polskiego;
- 6) Federacji Przedsiębiorców Polskich;
- 7) Polskiego Towarzystwa Gospodarczego.

Projekt ustawy zostanie również przekazany do zaopiniowania Radzie Dialogu Społecznego – na podstawie art. 5 ustawy z dnia 24 lipca 2015 r. o Radzie Dialogu Społecznego i innych instytucjach dialogu społecznego (Dz. U. z 2018 r. poz. 2232, z późn. zm.) oraz Komisji Wspólnej Rządu i Samorządu Terytorialnego – na podstawie art. 3 pkt 5 ustawy z dnia 6 maja 2005 r. o Komisji Wspólnej Rządu i Samorządu Terytorialnego oraz o przedstawicielach Rzeczypospolitej Polskiej w Komitecie Regionów Unii Europejskiej (Dz. U. poz. 759, z późn. zm.).

W ramach konsultacji publicznych projekt zostanie przekazany do następujących podmiotów:

- 1) Rzecznik Małych i Średnich Przedsiębiorców;
- 2) Krajowa Izba Gospodarcza;
- 3) Krajowa Rada Izb Rolniczych;
- 4) Federacja Branżowych Związków Producentów Rolnych;
- 5) Krajowy Związek Rolników, Kółek i Organizacji Rolniczych;
- 6) Związek Sądowników Rzeczypospolitej Polskiej;
- 7) Związek Zawodowy Pracowników Rolnictwa w RP;
- 8) Polski Związek Pracodawców Budownictwa;
- 9) Polska Izba Przemysłowo – Handlowa Budownictwa;
- 10) Polska Izba Handlowa;
- 11) Związek Miast Polskich;
- 12) Związek Miast Polskich/Unia Metropolii Polskich;
- 13) Unia Miasteczek Polskich;
- 14) Związek Gmin Wiejskich RP;
- 15) Związek Powiatów Polskich;
- 16) Związek Gmin Wiejskich RP;
- 17) Związek Województw RP;
- 18) Fundacja Platforma Przemysłu Przyszłości;
- 19) Polskie Forum HR;
- 20) Stowarzyszenie Agencji Zatrudnienia;
- 21) Narodowe Forum Doradztwa Kariery;
- 22) Stowarzyszenie Doradców Szkolnych i Zawodowych RP;
- 23) Stowarzyszenie Prawa Pracy;
- 24) Polskie Stowarzyszenie Zarządzania Kadrami;
- 25) Związek Liderów Usług Biznesowych w Polsce;
- 26) Stowarzyszenie Inspektorów Pracy Rzeczypospolitej Polskiej;
- 27) Związek Zawodowy Pracowników Państwowej Inspekcji Pracy;
- 28) Polska Fundacja im. R. Schumana;
- 29) Fundacja Share the Care;
- 30) Ogólnopolski Konwent Agencji Pracy;
- 31) Fundacja Rozwoju Oprócz Granic;
- 32) Konsorcjum Migracyjne;
- 33) Centrum Pomocy Prawnej im. Haliny Nieć;
- 34) Zakład Ubezpieczeń Społecznych;
- 35) Kasa Rolniczego Ubezpieczenia Społecznego;
- 36) Urząd Ochrony Konkurencji i Konsumentów;
- 37) Urząd Ochrony Danych Osobowych;
- 38) Narodowy Fundusz Zdrowia;
- 39) Państwowa Inspekcja Pracy;
- 40) Urząd Zamówień Publicznych;
- 41) Krajowy Komitet Rozwoju Ekonomii Społecznej;
- 42) Rada Zatrudnienia Socjalnego;



### 43) Rada Rynku Pracy.

Projekt ustawy zostanie udostępniony w Biuletynie Informacji Publicznej na stronie podmiotowej Rządowego Centrum Legislacji w zakładce Rządowy Proces Legislacyjny, zgodnie z § 52 ust. 1 uchwały nr 190 Rady Ministrów z dnia 29 października 2013 r. – Regulamin pracy Rady Ministrów (M.P. z 2022 r. poz. 348). Projekt ustawy zostanie udostępniony w Biuletynie Informacji Publicznej na stronie podmiotowej Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej, 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).

## 6. Wpływ na sektor finansów publicznych

(ceny stałe z 2020 r.)	Skutki w okresie 10 lat od wejścia w życie zmian [mln zł]											
	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Łącznie (0-10)
<b>Dochody ogółem</b>	<b>0,33</b>	<b>0,17</b>	<b>0,14</b>	<b>0,11</b>	<b>0,08</b>	<b>0,05</b>	<b>0,01</b>	<b>-0,03</b>	<b>-0,06</b>	<b>-0,09</b>	<b>-0,13</b>	<b>0,57</b>
budżet państwa	0,05	0,05	0,05	0,05	0,05	0,06	0,06	0,06	0,06	0,06	0,06	0,61
Fundusz Pracy	0,01	0,01	0,01	0,01	0,01	0,01	0,01	0,01	0,01	0,01	0,01	0,09
Fundusz Solidarnościowy	0,01	0,01	0,01	0,01	0,01	0,01	0,01	0,01	0,01	0,01	0,01	0,13
JST	0,00	-0,69	-0,76	-0,82	-0,88	-0,94	-1,00	-1,06	-1,12	-1,18	-1,25	-9,74
pozostałe jednostki (oddzielnie)	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
NFZ	0,05	0,18	0,19	0,20	0,21	0,21	0,22	0,22	0,23	0,23	0,24	2,18
ZUS	0,21	0,61	0,64	0,66	0,68	0,70	0,72	0,74	0,76	0,78	0,80	7,30
<b>Wydatki ogółem</b>	<b>0,79</b>	<b>5,54</b>	<b>7,49</b>	<b>10,39</b>	<b>13,12</b>	<b>14,80</b>	<b>15,50</b>	<b>15,88</b>	<b>16,30</b>	<b>16,71</b>	<b>17,12</b>	<b>133,65</b>
budżet państwa	0,79	3,68	5,53	8,37	11,02	12,64	13,29	13,63	13,97	14,32	14,67	111,91
Fundusz Pracy	0,00	1,86	1,96	2,03	2,10	2,16	2,20	2,26	2,33	2,39	2,45	21,74
Fundusz Solidarnościowy	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
JST	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
pozostałe jednostki (oddzielnie)	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
NFZ	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
ZUS	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
<b>Saldo ogółem</b>	<b>-0,46</b>	<b>-5,37</b>	<b>-7,35</b>	<b>-10,28</b>	<b>-13,04</b>	<b>-14,76</b>	<b>-15,49</b>	<b>-15,91</b>	<b>-16,36</b>	<b>-16,80</b>	<b>-17,26</b>	<b>-133,08</b>
budżet państwa	-0,74	-3,63	-5,48	-8,31	-10,97	-12,59	-13,24	-13,57	-13,91	-14,25	-14,61	-111,31
Fundusz Pracy	0,01	-1,85	-1,95	-2,02	-2,09	-2,15	-2,20	-2,25	-2,32	-2,39	-2,45	-21,65

Fundusz Solidarnościowy	0,01	0,01	0,01	0,01	0,01	0,01	0,01	0,01	0,01	0,01	0,01	0,13
JST	0,00	-0,69	-0,76	-0,82	-0,88	-0,94	-1,00	-1,06	-1,12	-1,18	-1,25	-9,74
pozostałe jednostki (oddzielnie)	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
NFZ	0,05	0,18	0,19	0,20	0,21	0,21	0,22	0,22	0,23	0,23	0,24	2,18
ZUS	0,21	0,61	0,64	0,66	0,68	0,70	0,72	0,74	0,76	0,78	0,80	7,30

**Wykazane w tabeli skutki w zakresie Funduszu Pracy obejmują koszt wypłaty zasiłków dla bezrobotnych po wprowadzonych zmianach. Po stronie budżetu państwa wydatki generowało będzie utworzenie 5 dodatkowych etatów w MRPiPS oraz koszt związany z prowadzeniem szkół przez OHP i powiązaniem wynagrodzeń kadry wychowawczej OHP z kwotą bazową dla nauczycieli.**

**Ponadto z uwagi na zwolnienie OHP z podatku od nieruchomości w zakresie wykorzystywanym do realizacji kształcenia i wychowania uczestników i opłat z tytułu trwałego zarządu obniżeniu ulegną wpływy z tego tytułu do JST.**

**Proponowane w ustawie rozwiązania zostaną sfinansowane w ramach limitów wydatków poszczególnych jednostek sektora finansów publicznych, w tym Funduszu Pracy, w 2025 r. i latach kolejnych oraz nie będą stanowiły podstawy do ubiegania się o dodatkowe środki na ten cel.**

Źródła finansowania

Modernizacja PSZ będzie wymagała wprowadzenia szeregu zmian w systemach teleinformatycznych wykorzystywanych przez wojewódzkie i powiatowe urzędy pracy oraz w systemach udostępnianych przez ministra właściwego do spraw pracy, co będzie się wiązało z koniecznością poniesienia zwiększonych wydatków z Funduszu Pracy oraz ze środków UE (Instrument na rzecz odbudowy i zwiększania odporności) w ramach KPO. Zwiększenie zakresu danych wymienianych w postaci elektronicznej pomiędzy PSZ, a innymi jednostkami administracji publicznej będzie się wiązało z koniecznością wprowadzenia zmian w rejestrach lub systemach teleinformatycznych, z których dane są udostępniane. Rozbudowy będzie wymagać infrastruktura teleinformatyczna, która będzie wykorzystywana na potrzeby ww. systemów teleinformatycznych. Instrument na rzecz odbudowy i zwiększania odporności – obejmuje środki bezzwrotne w ramach KPO (w ramach części dotacyjnej) przewidziane na realizację inwestycji A4.1.1 Inwestycje wspierające reformę rynku pracy, wspierającej reformę A4.1. Efektywne instytucje na rzecz rynku pracy. Jest to łącznie kwota wydatków kwalifikowalnych 233,007 mln zł na okres do połowy 2025 r.

Dodatkowe informacje, w tym wskazanie źródeł danych i przyjętych do obliczeń założeń

#### **SKUTKI FINANSOWE PROJEKTOWANEJ USTAWY W ZAKRESIE:**

Fundusz Pracy jest państwowym funduszem celowym, którego dysponentem jest minister właściwy ds. pracy. Gromadzone przez Fundusz Pracy środki przeznaczone są na finansowanie zadań ustawowych wymienionych w ustawie z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy.

Podstawę gospodarowania środkami Funduszu Pracy stanowi roczny plan finansowy Funduszu Pracy, który zawiera przewidywane przychody oraz możliwe do realizacji w danym roku wydatki. Z Funduszu Pracy finansowane są m.in. świadczenia obligatoryjne, takie jak np. zasiłki dla bezrobotnych oraz wydatki na aktywne formy przeciwdziałania bezrobociu – tj. na programy na rzecz promocji zatrudnienia, łagodzenia skutków bezrobocia i aktywizacji zawodowej. Formy pomocy (także nowe, wprowadzone w projekcie ustawy), będą realizowane, w ramach kwoty na aktywne programy zaplanowane dla powiatowych urzędów pracy.

Minister właściwy ds. pracy ustala roczne limity wykorzystania środków z Funduszu Pracy dla zadań realizowanych przez powiaty. Starosta dokonuje wyboru form aktywizacji bezrobotnych i innych

uprawnionych osób w ramach dostępnego limitu środków. W przypadku zwiększonych wydatków na świadczenia obligatoryjne (np. zasiłki dla bezrobotnych), które będą wymagać większych nakładów niż ujęte w projekcie planu finansowego Funduszu Pracy, plan ten zostanie odpowiednio zmieniony, poprzez przesunięcie kwot zaoszczędzonych w ramach innych pozycji w planie, np. zmniejszeniu ulegną kwoty zaplanowane na zadania związane z aktywnością zawodową. Przykładowo, w przypadku prac społecznie użytecznych podwyższenie kwoty za każdą godzinę wykonywania tych prac nie będzie oznaczać faktycznych wydatków po stronie gminy, ponieważ starosta będzie musiał zmieścić się w limicie środków przeznaczonych dla tego starosty na wszystkie formy pomocy. W przypadku wzrostu kosztów danej formy pomocy starosta, w ramach posiadanego limitu, skieruje do udziału mniej osób lub ograniczy wydatki na inne formy pomocy.

Koszty realizowanych zadań będą pokrywane w ramach limitu wydatków Funduszu Pracy ogółem na dany rok i nie będą stanowiły podstawy do ubiegania się o dodatkowe środki. W przypadku gdy starostom zabraknie środków na realizację wydatków obligatoryjnych mogą wówczas będą mogli wystąpić do ministra właściwego do spraw pracy o środki z rezerwy.

➤ **Skutki proponowanych zmian dotyczących wysokości i okresu przyznawania zasiłku dla bezrobotnych w zakresie wpływu na wydatki z Funduszu Pracy**

Zakłada się, że:

- liczba osób uprawnionych do zasiłku dla bezrobotnych będzie zbliżona do odnotowanej w 2023 r. – 410 tys. osób, a średni czas pobierania zasiłku zmniejszy się z uwagi na prawdopodobny spadek liczby osób uprawnionych do zasiłku przez 12 miesięcy z powodu likwidacji powiązania okresu pobierania zasiłku ze stopą bezrobocia w powiecie.
- Prawo do zasiłku będą mogły uzyskać osoby bezrobotne, które osiągnęły co najmniej minimalne wynagrodzenie za pracę lub podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne i Fundusz Pracy stanowiła kwota co najmniej minimalnego wynagrodzenia za pracę.
- wysokość podstawowego zasiłku wynosiłaby wg stawek obowiązujących od stycznia do maja 2024 r.:
  - **1491,90 zł** w okresie pierwszych 90 dni posiadania prawa,
  - **1171,60 zł** w okresie kolejnych dni jego posiadania,
- zasiłek będzie waloryzowany na dotychczasowych zasadach,
- obecny zasiłek w wysokości 80% zostanie zastąpiony zasiłkiem w wysokości 100%,
- w przypadku osób legitymujących się okresem uprawniającym do zasiłku wynoszącym co najmniej 20 lat zasiłek dla bezrobotnych będzie wynosił 120% zasiłku podstawowego,
- maksymalny okres pobierania zasiłku nie ulegnie zmianie i tak jak dotychczas będzie wynosił:
  - 180 dni – co do zasady;
  - 365 dni – dla bezrobotnych:
    - powyżej 50. roku życia oraz posiadających co najmniej 20-letni okres uprawniający do zasiłku, albo
    - mających na utrzymaniu co najmniej jedno dziecko w wieku do 18 lat lub dziecko niepełnosprawne w wieku do 24 lat, a małżonek jest także osobą bezrobotną i utracił prawo do zasiłku z powodu upływu okresu jego pobierania po dniu nabycia prawa do zasiłku przez bezrobotnego, albo
    - samotnie wychowujących co najmniej jedno dziecko w wieku do 18 lat lub dziecko niepełnosprawne w wieku do 24 lat,
    - bezrobotnych niepełnosprawnych,

- bezrobotnych członków rodzin wielodzietnych posiadających Kartę Dużej Rodziny,
- okres pobierania zasiłku nie będzie uzależniony od wysokości stopy bezrobocia w powiecie.

W 2023 r., jak wynika ze sprawozdania MRiPS-02, 48% osób pobierających zasiłek dla bezrobotnych pobierało go w wysokości 100%, 30,5% osób w wysokości 80% i 21,5% w wysokości 120%. Zmiana spowoduje, że odsetek uprawnionych do zasiłku w wysokości 100% wzrósłby z 48% do 78,5% i tym samym ok. 125 tys. osób uprawnionych dotąd do obniżonej wysokości zasiłku otrzymałoby prawo do pełnej jego wysokości (dane ze sprawozdania MRiPS-02 za 2023 r.). Do obliczeń przyjęto, że liczba osób uprawnionych do zasiłku dla bezrobotnych w określonych wysokościach na przestrzeni całego analizowanego okresu ujętego w OSR będzie identyczna, a mianowicie łącznie zasiłek pobierałoby 410 tys. osób, z tego ok. 322 tys. w wysokości 100% i 88 tys. w wysokości 120%.

Założono minimalne zmniejszenie średniego czasu pobierania zasiłku dla bezrobotnych z uwagi na prawdopodobny spadek liczby osób uprawnionych do zasiłku przez 12 miesięcy z powodu likwidacji powiązania okresu pobierania zasiłku ze stopą bezrobocia w powiecie.

W obliczeniach uwzględniono waloryzację zasiłku w poszczególnych latach, bowiem zasiłek dla bezrobotnych podlega waloryzacji z dniem 1 czerwca o średnioroczny wskaźnik cen towarów i usług konsumpcyjnych ogółem w poprzednim roku. Wskaźnik ten dla lat 2024–2027 przyjęto na podstawie Wytycznych dotyczących stosowania jednolitych wskaźników makroekonomicznych będących podstawą oszacowania skutków finansowych projektowanych ustaw (aktualizacja październik 2023) w kolejnych latach przyjęto tą samą wartość jak w ostatnim roku ujętym w wytycznych.

W oparciu o powyższe założenia po zmianie przepisów dotyczących zastąpienia zasiłku w wysokości 80% zasiłkiem w wysokości 100% na przestrzeni 2024–2034 wydatki z Funduszu Pracy wynosiłyby prawie 37,650 mld zł wobec 37,628 mld zł bez wprowadzenia tej zmiany – zatem po wprowadzeniu zmiany wydatki Funduszu Pracy na ten cel wzrosłyby o prawie 22 mln zł. Równocześnie łącznie z 10,776 mld do 10,782 mld zł, czyli o ponad 6 mln zł, wzrosłyby wpływy do NFZ z tytułu składki zdrowotnej i do ZUS z tytułu składki emerytalno-rentowej.

#### ➤ **Skutki zwiększenia opłaty za wpis dla agencji zatrudnienia**

W 2023 r. wpis do rejestru uzyskało 1 858 agencji zatrudnienia. Przy założeniu, że w kolejnych latach liczba agencji uzyskujących wpis utrzyma się na tym samym poziomie, a koszt opłaty wzrośnie z 200 zł do 1000 zł spowoduje to wzrost dochodów JST w latach 2024–2034 o 14,86 mln zł (średniorocznie o 1,49 mln zł).

#### ➤ **Modernizacji systemów IT i infrastruktury teleinformatycznej PSZ – wydatki będą rozkładały się w następujący sposób:**

- w 0 roku obowiązywania ustawy wyniosą 22,74 mln zł;
- w 1 roku obowiązywania ustawy wyniosą 157,12 mln zł.

Powyższe kwoty dotyczą wydatków planowanych do poniesienia z KPO w latach 2024 i 2025 r. w łącznej wysokości 179 862 614 zł. Podział środków dokonany jest zgodnie z zawartym i obowiązującym porozumieniem dotyczącym KPO. Nie uwzględnia zmian podlegających uzgodnieniom w ramach tzw. II rewizji KPO mających na celu wydłużenie możliwości wydatkowania środków z KPO do połowy 2026 r. Kwota KPO pomniejszona została o wydatki poniesione w 2023 r. tj. 3 724 386 i zgłoszone w ramach aktualizacji OSR do ustawy o zatrudnieniu cudzoziemców w wysokości 10 000 000 zł.

#### **Wydatki będą ponoszone – tak jak do tej pory ze środków Funduszu Pracy w ramach przyznanych limitów oraz z Instrumentu na rzecz odbudowy i zwiększania odporności (UE).**

W KPO zaplanowano 52 mln EUR na inwestycję A4.1.1. Inwestycje wspierające reformę instytucji rynku pracy, która wspiera reformę rynku pracy A4.1. Efektywne instytucje na rzecz rynku pracy. Inwestycja A4.1.1 obejmuje realizację wskaźników: A55G – z alokacją 35,2 mln EUR oraz A56G – z alokacją 16,8 mln EUR. Środki te zostaną uruchomione na zasadach określonych w umowie finansowej pomiędzy Polską i KE w sprawie wykorzystania środków na rzecz odbudowy i zwiększania odporności oraz na zasadach wynikających z przepisów ustawy z dnia 6 grudnia 2006 r. o zasadach prowadzenia

polityki rozwoju (Dz. U. z 2024 r. poz. 324). Koszty związane z bieżącym utrzymaniem i ewentualną modernizacją po wydatkowaniu środków z KPO będą ponoszone z bieżących środków przeznaczonych na utrzymanie systemów teleinformatycznych ministra właściwego do spraw pracy.

➤ **Prognozowane skutki finansowe na aktywne formy pomocy:**

W latach 2011–2023 wydatki Funduszu Pracy na aktywne formy pomocy kształtowały się w następujący sposób<sup>3)</sup>:

- 2011 r. – 3 327 606,00 tys. zł;
- 2012 r. – 3 889 667,30 tys. zł;
- 2013 r. – 4 632 954,80 tys. zł;
- 2014 r. – 5 052 127,20 tys. zł;
- 2015 r. – 5 294 326,90 tys. zł;
- 2016 r. – 5 770 563,60 tys. zł;
- 2017 r. – 6 156 709,20 tys. zł;
- 2018 r. – 5 501 840,00 tys. zł;
- 2019 r. – 2 765 261,70 tys. zł;
- 2020 r. – 19 943 610,4 tys. zł;
- 2021 r. – 3 788 219,99 tys. zł;
- 2022 r. – 4 842 999,88 tys. zł;
- 2023 r. – 4 698 789,35 tys. zł.

Zaproponowane w projektowanej ustawie zadania polegające na:

- wprowadzeniu bonu na kształcenie ustawiczne, który zastąpi bon szkoleniowy,
- podwyższeniu stypendium stażowego ze 120% do 160% kwoty zasiłku,
- podwyższeniu wysokości świadczenia za wykonanie prac społecznie użytecznych do wysokości nie niższej niż wysokość minimalnej stawki godzinowej ogłaszanej na podstawie ustawy z dnia 10 października 2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę, za każdą godzinę wykonywania prac społecznie użytecznych,
- podwyższeniu wysokości kwoty przeznaczonej dla agencji zatrudnienia za doprowadzenie skierowanego długotrwale bezrobotnego lub bezrobotnego do 30 r. ż. do zatrudnienia,
- rozszerzeniu bonu na zasiedlenie na wszystkie osoby bezrobotne

– **będą realizowane w ramach posiadanych limitów.**

Starosta mając na uwadze posiadane do dyspozycji środki przeznaczone na aktywne formy pomocy, decyduje o wyborze form pomocy oraz liczbie osób, które z nich skorzystają. Na przykład, w przypadku prac społecznie użytecznych podwyższenie kwoty za każdą godzinę wykonywania tych prac nie będzie oznaczać faktycznych wydatków po stronie gminy, ponieważ starosta będzie musiał zmieścić się w limicie środków przeznaczonych na ten cel. W przypadku wzrostu kosztów danej formy aktywizacji starosta, w ramach posiadanego limitu, skieruje do niej mniej osób.

- **Koszty związane z wprowadzeniem możliwości refundacji kosztów opieki nad dziećmi niepełnosprawnymi do 18. roku życia**

**Ww. refundacja będzie realizowana w ramach posiadanych limitów**, w przypadku wzrostu kosztów tej formy aktywizacji starosta, w ramach posiadanego limitu, skieruje do niej mniej osób.

W obecnym stanie prawnym refundacja dotyczy kosztów opieki nad dzieckiem do lat sześciu,

<sup>3)</sup> Źródło danych: Sprawozdanie MRPiPS-02 o przychodach i wydatkach Funduszu Pracy

a w przypadku gdy jest to dziecko niepełnosprawne do lat siedmiu. W 2023 r. w urzędach pracy było zarejestrowanych 1 746 osób mających na utrzymaniu co najmniej jedno dziecko niepełnosprawne. Można założyć, że część z tych osób będzie ubiegała się o refundację kosztów opieki nad dziećmi niepełnosprawnymi do 18. roku życia.

Planuje się, że roczny koszt refundacji kosztów opieki nad dziećmi niepełnosprawnymi do 18. roku życia w pierwszym roku wyniesie 184,0 tys. zł (wysokość świadczenia jest uzależniona od wysokości zasiłku dla bezrobotnych, który podlega waloryzacji – do 50% zasiłku dla bezrobotnych w 2024 r. to 835,50 zł). Założono, że:

- bazując na danych ze sprawozdania MRiPS-02 za 2023 r. średni roczny koszt ponoszony na refundację kosztów opieki nad dzieckiem lub osobą zależną wynosi dla 1 osoby ok. 2-krotność maksymalnej kwoty refundacji, tj. w pierwszym roku ok. 1,735 tys. zł,
- w 2023 r. refundację otrzymało 2,3% bezrobotnych posiadających co najmniej jedno dziecko do 6 roku życia (3 029 osób),
- w przypadku rodziców dzieci niepełnosprawnych założono, że skorzysta z tego ok. 106 osób w roku więcej niż obecnie,
- szacunek kosztów uzyskano mnożąc koszt refundacji dla 1 osoby (1 735,40 zł w 2025 roku) x liczba osób (106).

➤ **Koszty związane z możliwością przyznania pracownikowi raz na 3 miesiące dodatku motywacyjnego finansowanego z Funduszu Pracy, w wysokości do połowy minimalnego wynagrodzenia za pracę**

Zgodnie z przepisami ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy pracownikom wojewódzkich i powiatowych urzędów pracy zatrudnionych na stanowiskach pośrednika pracy, doradcy zawodowego, specjalisty do spraw rozwoju zawodowego, specjalisty do spraw programów, doradcy EURES i asystenta EURES oraz osobom zatrudnionym w Ochotniczych Hufcach Pracy na tych samych stanowiskach, może być przyznany dodatek do wynagrodzenia finansowany ze środków Funduszu Pracy, uzależniony od doskonalenia kwalifikacji zawodowych, jakości wykonywanej pracy oraz zajmowanego stanowiska. W planie Funduszu Pracy na 2024 r. przewidziano na ten cel 43 000 000 zł.

Taka sama lub zbliżona kwota zostanie ujęta w planie Funduszu Pracy na 2025 r. na finansowanie kosztów związanych z możliwością przyznania pracownikowi raz na 3 miesiące dodatku motywacyjnego finansowanego z Funduszu Pracy, w wysokości do 70% minimalnego wynagrodzenia za pracę.

Zmiany te nie spowodują zwiększenia wydatków Funduszu Pracy i będą realizowane w ramach kosztów ujętych w planie finansowym Funduszu Pracy na dany rok.

➤ **Dodatkowe etaty w Ministerstwie Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej**

Konieczne jest zatrudnienie 5 dodatkowych osób w MRPiPS w Departamencie Rynku Pracy i Departamencie Funduszy – departamentach zaangażowanych w realizację ustawy o rynku pracy i służbach zatrudnienia, m.in. w zakresie wdrażania i monitorowania rozwiązań dotyczących rozbudowanego systemu teleinformatycznego, wprowadzanego ustawą systemu efektywności zatrudnieniowej i kosztowej, która mierzona będzie w dłuższej niż dotychczas perspektywie czasowej, jako kontynuacja rozwiązań wypracowanych w ramach projektu: „Wypracowanie metodologii i wdrożenie monitorowania efektywności zatrudnieniowej podstawowych form aktywizacji zawodowej bezrobotnych w okresie dłuższym niż 12 miesięcy od zakończenia działań urzędu pracy”, jak również w kontekście otwarcia się na realizację projektów pilotażowych w związku z poszerzeniem kręgu podmiotów uprawnionych do realizacji tych projektów.

Do obliczenia kosztów przyjęto zatrudnienie na podstawie umowy o pracę w służbie cywilnej z mnożnikiem 3,5 i stażem pracy 20 lat. Pensja miesięczna ze składkami pracodawcy wyniesie 13 103,22 zł, co daje rocznie dla 5 osób kwotę 786 193,16 zł.

➤ **Koszty związane z działaniem punktów obsługi osób młodych**

W oparciu o zapisy ustawy powiatowe urzędy pracy od 2026 r. będą mogły tworzyć punkty obsługi osób młodych. Planuje się, że działanie punktów obsługi osób młodych finansowane będzie ze środków rezerwy Funduszu Pracy.

Na podstawie doświadczeń z realizacji projektów pilotażowych z naboru „Czas na Młodych” – w ramach którego w latach 2023-2024 uruchomiono punkty obsługi osób młodych przy 76 powiatowych urzędach pracy – szacuje się, że uruchomienie jednego punktu to koszt rzędu 100 tys. zł. Dalsze działanie punktu to koszt ok. 50 tys. zł rocznie. Ponieważ w 76 PUP uruchomiono już punkty obsługi osób młodych, będą mogły one zostać utworzone jeszcze maksymalnie w 264 PUP, co wygeneruje w 2026 r. koszt do 26,4 mln zł. Jeśli wszystkie PUP w kraju zdecydują się na założenie punktu obsługi osób młodych, roczny koszt ich utrzymania będzie wynosić 34 mln zł.

- **Projekt wydatków Funduszu Pracy ze zmianami wynikającymi z projektu ustawy i bez wprowadzania tych zmian**

**Porównanie projektu planu finansowego Funduszu Pracy na rok 2024 na podstawie ustawy o rynku pracy i służbach zatrudnienia do planu finansowego Funduszu Pracy na rok 2024**

		<b>Projekt planu Funduszu Pracy na 2024 r. na podstawie URP (w tys. zł)</b>	<b>Plan Funduszu Pracy na 2024 r. (w tys. zł) - ustawa o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (układ na podstawie URP)</b>
<b>I</b>	<b>Wydatki ogółem</b>	<b>10 655 800</b>	<b>10 655 800</b>
<b>1</b>	<b>Świadczenia obligatoryjne</b>	<b>3 927 900</b>	<b>3 597 960</b>
1.1	Zasiłki dla bezrobotnych	2 800 000	2 470 000
1.2	Zasiłki i świadczenia przedemerytalne	812 900	812 900
1.3	Dodatki aktywizacyjne	135 000	135 000
1.4	Świadczenia integracyjne	180 000	180 000
	Refundacja składek na ubezpieczenia dla zwalnianych rolników (ustawa o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy)	-	60
<b>2</b>	<b>Aktywność zawodowa</b>	<b>5 481 759</b>	<b>5 811 699</b>
2.1	<b>Formy pomocy (aktywne programy realizowane przez PUP), w tym nowe (nazwa form)</b>	<b>3 315 777</b>	<b>3 645 717</b>
2.2	<b>Zadania dotyczące aktywności zawodowej, w tym m.in.:</b>	<b>2 165 982</b>	<b>2 165 982</b>
	2.2.1 - Krajowy Fundusz Szkoleniowy	294 383	294 383
	2.2.2 - pożyczki na podjęcie działalności gospodarczej lub utworzenie stanowiska pracy (BGK)	0	0
	2.2.3 - program aktywizacyjny dla cudzoziemców, wraz z kosztami obsługi	0	-
	2.2.4 - program aktywizacyjny dla osób niepełnosprawnych lub opiekunów, wraz z kosztami obsługi	0	-
	2.2.5 - refundacja wynagrodzeń pracowników młodocianych	1 000 000	1 000 000

	2.2.6 - koszty przygotowania egzaminów potwierdzających kwalifikacje zawodowe	50 000	50 000
	2.2.7 - dofinansowanie pracodawcom kosztów kształcenia młodocianych pracowników	439 599	439 599
	2.2.8 - koszty związane z realizacją zadań określonych w art. 62 ust.1 i art. 64c ust. 1 ustawy o opiece nad dziećmi w wieku do lat 3	250 000	250 000
	2.2.9 - koszty związane z realizacją zadań określonych w art. 15 ust. 1 pkt 13a ustawy o wspieraniu rodziny i systemie pieczy zastępczej	70 000	70 000
	2.2.10 - koszty związane z wypłatą dofinansowania o którym mowa w art. 197 ust. 1 ustawy o wspieraniu rodziny i systemie pieczy zastępczej	40 000	40 000
	2.2.11 - koszty programów, o których mowa w art. 31 ust. 1 ustawy o ekonomii społecznej, wraz z kosztami obsługi	20 000	20 000
	2.2.12 - finansowanie kosztów szkoleń z języka polskiego organizowanych przez okręgowe izby lekarskie	1 000	2 000
	2.2.13 - finansowanie kosztów szkoleń z języka polskiego organizowanych przez okręgowe izby pielęgniarzek i położnych	1 000	
<b>3</b>	<b>Dofinansowanie kosztów wynagrodzeń</b>	<b>184 396</b>	<b>184 396</b>
3.1	Wynagrodzenia, składki oraz odpisy na zakładowy fundusz świadczeń socjalnych pracowników wojewódzkich urzędów pracy	16 032	16 032
3.2	Wynagrodzenia i składki pracowników powiatowych urzędów pracy	168 364	168 364
<b>4</b>	<b>Zadania fakultatywne, w tym m.in.:</b>	<b>324 945</b>	<b>324 945</b>
4.1	Wysyłka zawiadomień, druki, prowizje bankowe, komunikowanie się z bezrobotnymi i innymi podmiotami	59 056	59 056
4.2	Poradnictwo zawodowe, badania i ekspertyzy dotyczące rynku pracy, partnerstwo lokalne, EURES, konferencje, zadania zlecone przez Ministra	18 500	21 000
4.3	Podnoszenie kwalifikacji pracowników PSZ, rady rynku pracy	28 795	28 795
4.4	Systemy informatyczne w PSZ - inwestycje, rozwój, eksploatacja	160 214	160 214
4.5	Audyt zewnętrzny (w tym: projektów realizowanych w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego)	60	60
4.6	Koszty postępowania sądowego, egzekucyjne, odsetki	1 820	1 820



4.7	Koszty kwalifikowalne środków Europejskiego Funduszu Społecznego, koszty związane z udziałem PSZ w działaniach współfinansowanych z budżetu UE	11 000	11 000
4.8	Dodatki motywacyjne dla pracowników wojewódzkich i powiatowych urzędów pracy oraz Ochotniczych Hufców Pracy	43 000	43 000
4.9	Dofinansowanie badań, opracowań, wydawnictw dotyczących rynku pracy oraz kosztów zatrudnienia pracowników WUP (umowy z WUP)	2 500	-
<b>5</b>	<b>Pozostałe koszty</b>	<b>731 800</b>	<b>731 800</b>
5.1	Pobór składki na Fundusz Pracy przez ZUS	47 000	47 000
5.2	Spląty i obsługa kredytów i pożyczek zaciągniętych przez dysponenta Funduszu Pracy	0	-
5.3	Umorzenia pożyczek oraz nienależnie pobranych świadczeń	4 500	4 500
5.4	Pracownicze Plany Kapitałowe	680 300	680 300
<b>6</b>	<b>Koszty zadań związanych z przeciwdziałaniem COVID-19</b>	<b>5 000</b>	<b>5 000</b>

**Dodatkowo:**

Nie przewiduje się utworzenia nowych etatów w PUP. Mając na uwadze wprowadzenie ułatwień w przepisach oraz elektroniczną procedurę w PUP, część etatów w ramach dotychczasowych PUP będzie mogła być przesunięta do obsługi przedsiębiorców w zakresie klientów PUP.

Urzędy pracy będą mogły otworzyć się na klientów dotąd biernych zawodowo. Umożliwi to podniesienie efektywności funkcjonowania PSZ oraz stworzy warunki do świadczenia przez urzędy jeszcze lepszych usług.

Ponadto planuje się wprowadzenie rozwiązania umożliwiającego niedochodzenie przez starostę należności z tytułu zwrotu nienależnie pobranego świadczenia lub środków przyznanego 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 (Dz. U. z 2023 r. poz. 2505, z późn. zm.) 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. Tak więc koszty dochodzenia należności do 100 zł przekraczają jej wartość, co w przypadku bezskutecznej egzekucji obciąża Fundusz Pracy. Zaproponowana w projekcie ustawy kwota jest analogiczna do kwoty określonej w ustawie o finansach publicznych. Zgodnie z art. 58 ust. 6 ustawy z dnia 27 sierpnia 2009 r. o finansach publicznych (Dz. U. z 2023 r. poz. 1270, z późn. zm.) dysponent części budżetowej lub dysponent państwowego funduszu celowego może wyrazić zgodę na niedochodzenie należności budżetu państwa o charakterze cywilnoprawnym, której kwota wraz z odsetkami nie przekracza 100 zł. Zatem obowiązujące już przepisy przewidują możliwość niedochodzenia ww. kwoty, a projektowane rozwiązanie z projektu ustawy o rynku pracy i służbach zatrudnienia je tylko doprecyzowuje.

Projektowane rozwiązanie będzie miało neutralny wpływ na Fundusz Pracy. Zamiast wydatków ponoszonych przez powiatowe urzędy pracy na koszty postępowania sądowego i egzekucyjnego w sprawach nienależnie pobranych świadczeń pieniężnych i innych wypłat z Funduszu Pracy, powstaną koszty niedochodzenia należności z tytułu zwrotu nienależnie pobranego świadczenia lub środków

przyznanych na finansowanie form pomocy.

**7. Wpływ na konkurencyjność gospodarki i przedsiębiorczość, w tym funkcjonowanie przedsiębiorców oraz na rodzinę, obywateli i gospodarstwa domowe**

Skutki

Czas w latach od wejścia w życie zmian		0	1	2	3	5	10	Łącznie (0-10)
W ujęciu pieniężnym (w mln zł, ceny stałe z ..... r.)	duże przedsiębiorstwa							
	sektor mikro-, małych i średnich przedsiębiorstw							
	rodzina, obywatele oraz gospodarstwa domowe  osoby niepełnosprawne i osoby starsze							
W ujęciu niepieniężnym	duże przedsiębiorstwa	<p>Uelastycznienie form pomocy, szerszy dostęp do wsparcia w zakresie kształcenia ustawicznego.</p> <p>Ułatwienia w kontaktach z urzędem pracy, m.in. poprzez rezygnację z ograniczenia dla pracodawców w zakresie wyboru PUP, z którym chcą współpracować w zakresie realizacji ofert pracy.</p> <p>Dalszy rozwój usług elektronicznych realizowanych na rzecz pracodawców i przedsiębiorców – umożliwienie zawierania umów dotyczących form pomocy oraz dokonywania ich rozliczeń w postaci elektronicznej, usprawnienie zgłaszania ofert pracy i staży zawodowych, itp.</p>						
	sektor mikro-, małych i średnich przedsiębiorstw	<p>Uelastycznienie form pomocy, szerszy dostęp do wsparcia w zakresie kształcenia ustawicznego.</p> <p>Ułatwienia w kontaktach z urzędem pracy, m.in. poprzez rezygnację z ograniczenia dla pracodawców w zakresie wyboru PUP, z którym chcą współpracować w zakresie realizacji ofert pracy.</p> <p>Dalszy rozwój usług elektronicznych realizowanych na rzecz pracodawców i przedsiębiorców – umożliwienie zawierania umów dotyczących form pomocy oraz dokonywania ich rozliczeń w postaci elektronicznej, usprawnienie zgłaszania ofert pracy i staży zawodowych, itp.</p> <p>Przy udzielaniu i rozliczeniu form pomocy uwzględnione zostaną przedsiębiorstwa rodzinne. Obecnie do rozliczenia środków finansowych przyznanych w ramach finansowanych form pomocy nie zalicza się pracy wykonywanej na rzecz pracodawcy będącego członkiem rodziny osób</p>						

		bezrobotnych i poszukujących pracy.
	rodzina, obywatele oraz gospodarstwa domowe w tym osoby starsze i osoby niepełnosprawne	<p>Wprowadzone zostaną rozwiązania mające na celu wsparcie rodzin m.in. pierwszeństwo w skierowaniu do form pomocy będą mieli bezrobotni członkowie rodzin wielodzietnych posiadających Kartę Dużej Rodziny (mający na utrzymaniu co najmniej troje dzieci).</p> <p>Wdrożenie rozwiązania polegającego na uwzględnieniu przedsiębiorstwa rodzinnego przy udzielaniu i rozliczeniu form pomocy może przyczynić się do wzrostu formalnego zatrudnienia.</p> <p>Uproszczenia dla osób rejestrujących się jako bezrobotny, w tym m.in. zniesienie właściwości urzędu pracy ze względu na miejsce zameldowania stałego lub czasowego.</p> <p>Wprowadzenie możliwości refundacji kosztów opieki nad dziećmi niepełnosprawnymi do 18. roku życia (w obecnym stanie prawnym refundacja dotyczy kosztów opieki nad dzieckiem lub dziećmi do lat sześciu, a w przypadku gdy jest to dziecko niepełnosprawne do lat siedmiu).</p> <p>Projektowane zmiany będą miały pozytywny wpływ na osoby niepełnosprawne i starsze, ponieważ praca zdalna stwarza większe możliwości aktywizacji zawodowej tej grupy osób. Dodatkowo, pozytywny wpływ na proces aktywizacji tych osób będzie miała cyfryzacja procesów obsługi klientów PUP, która wpłynie na łatwiejszy kontakt z urzędem.</p>
Niemierzalne	(dodaj/usuń)	
	(dodaj/usuń)	
Dodatki i informacje, w tym wskazanie źródeł danych i przyjętych do obliczeń założeń		
Założenia i metodyka obliczeń skutków regulacji dla gospodarstw domowych		
<b>8. Zmiana obciążeń regulacyjnych (w tym obowiązków informacyjnych) wynikających z projektu</b>		
<input type="checkbox"/> nie dotyczy		

Wprowadzane są obciążenia poza bezwzględnie wymaganymi przez UE (szczegóły w odwrotnej tabeli zgodności).	<input type="checkbox"/> tak <input type="checkbox"/> nie <input checked="" type="checkbox"/> nie dotyczy
<input checked="" type="checkbox"/> zmniejszenie liczby dokumentów <input checked="" type="checkbox"/> zmniejszenie liczby procedur <input type="checkbox"/> skrócenie czasu na załatwienie sprawy <input type="checkbox"/> inne: ...	<input type="checkbox"/> zwiększenie liczby dokumentów <input type="checkbox"/> zwiększenie liczby procedur <input type="checkbox"/> wydłużenie czasu na załatwienie sprawy <input type="checkbox"/> inne: ...
Wprowadzane obciążenia są przystosowane do ich elektroniczności.	<input checked="" type="checkbox"/> tak <input type="checkbox"/> nie <input type="checkbox"/> nie dotyczy

#### Komentarz:

Projekt zawiera m.in. następujące rozwiązania, zmniejszające obciążenia regulacyjne:

- zmniejszenie zakresu informacji wymaganych od pracodawcy zgłaszającego ofertę pracy do realizacji;
- odformalizowanie i odbiurokratyzowanie czynności wykonywanych przez doradców zawodowych;
- uproszczenie i uporządkowanie przepisów dotyczących obowiązku uzyskiwania wpisu do Krajowego Rejestru Agencji Zatrudnienia;
- automatyczne pozyskiwanie danych przez PUP z rejestrów/systemów teleinformatycznych innych jednostek administracji publicznej (przekazanie danych powinno być wymagane w sytuacji, gdy dane nie są możliwe do pozyskania w sposób automatyczny);
- odejście od konieczności przygotowywania przez urzędy pracy indywidualnego planu działania np. dla osób aktywnych, samodzielnych, posiadających poszukiwane na rynku pracy kwalifikacje, dla których wystarczającą pomocą jest szybkie przedstawienie propozycji odpowiedniej pracy.

Projekt zawiera również rozwiązania, które mogą zwiększyć obciążenia regulacyjne:

- wprowadzenie dla pracodawców z sektora publicznego oraz prywatnego (jeśli wykonują zadania publiczne lub dysponują majątkiem publicznym) obowiązku zgłaszania ofert pracy w ePracy.

## 9. Wpływ na rynek pracy

Projektowane zmiany będą miały pozytywny wpływ na rynek pracy:

- wprowadzane zmiany mają na celu poprawę funkcjonowania PSZ oraz uelastycznienie form aktywizacji zawodowej, co wpłynie pozytywnie na rynek pracy. Sprawnie działające PSZ wyposażone w odpowiednie instrumenty przyczynią się do podnoszenia umiejętności kadr zatrudnionych w gospodarce, co znajdzie odzwierciedlenie w zwiększeniu wskaźnika zatrudnienia w Polsce oraz dostosowaniu potencjału kadrowego Polski do aktualnych potrzeb gospodarki;
- zobowiązanie jednostek sektora publicznego (oraz prywatnego, jeśli wykonują zadania publiczne lub dysponują majątkiem publicznym) do upowszechniania informacji o ofertach pracy w bazie prowadzonej przez ministra właściwego do spraw pracy:
  - zwiększy liczbę ofert pracy udostępnionych w ePracy i umożliwi szerszy niż dotychczas dostęp do ofert rozproszonych w Internecie. Aby do nich dotrzeć osoby poszukujące pracy muszą poświęcić dużo czasu na przeglądanie wielu indywidualnych stron BIP poszczególnych urzędów czy instytucji, na których oferty te są zamieszczane;
  - z perspektywy jednostek sektora publicznego – może przyczynić się do lepszego zaspokajania potrzeb

kadrowych poprzez usprawnienie, a często skrócenie procedury rekrutacyjnej dzięki dotarciu z ofertą pracy do szerszego grona potencjalnych kandydatów do pracy, co jest szczególnie istotne w sytuacji braku kandydatów na wolne stanowiska pracy;

- możliwość zarejestrowania bezrobotnego w dowolnym urzędzie pracy da mu lepsze możliwości poszukiwania zatrudnienia;
- obsługa przez urzędy pracy osób faktycznie zainteresowanych pomocą w uzyskaniu zatrudnienia zmniejszy obciążenie pracowników tych urzędów oraz pozwoli na świadczenie zindywidualizowanej pomocy klientom, do tego stała opieka doradcy ds. zatrudnienia pozwoli dobrać odpowiednie formy pomocy oraz doprowadzić do zatrudnienia;
- zmotywowanie powiatowych urzędów pracy do lepszego wykorzystania środków Funduszu Pracy przeznaczonych na aktywizację osób bezrobotnych oraz stały wzrost efektywności ich wykorzystania. Dodatkowo projektowana zmiana będzie miała pozytywny wpływ na realizację programów centralnych w obszarze rynku pracy, stanowiących realizację celów polityki rządu;
- poszerzenie grupy klientów urzędów pracy o osoby niezarejestrowane, w tym osoby biernie zawodowo będzie sprzyjało aktywizacji niewykorzystanych dotąd zasobów ludzkich, a tym samym powinno przyczynić się do zwiększenia współczynnika aktywności zawodowej i wskaźnika zatrudnienia.

## 10. Wpływ na pozostałe obszary

środowisko naturalne  
 sytuacja i rozwój regionalny  
 sądy powszechne, administracyjne lub wojskowe

demografia  
 mienie państwowe  
 inne: ...

informatyzacja  
 zdrowie

Omówienie wpływu

Rozwój usług elektronicznych realizowanych na rzecz klientów urzędów pracy, w tym umożliwiających wnioskowanie o formy pomocy oraz zapewnienie wszystkim, w tym osobom bezrobotnym dostępu do większej niż obecnie liczby ofert pracy udostępnionych w ePracy, umożliwienie przygotowania i udostępnienia CV w bazie CV, rozwój mechanizmów automatycznego doboru ofert pracy do CV osób bezrobotnych, rozwój aplikacji mobilnej.

Cyfryzacja procesów obsługi klientów PUP (z zachowaniem praw osób wykluczonych cyfrowo), w tym umożliwienie składania wniosków.

## 11. Planowane wykonanie przepisów aktu prawnego

Planuje się, że projektowana ustawa wejdzie w życie 1 stycznia 2025 r., z wyjątkami wskazanymi w ustawie.

Z uwagi na konieczność dostosowania systemów teleinformatycznych, dokonanie zmian organizacyjnych, przeszkolenie pracowników PSZ planowane jest, że w ciągu 2 lat od dnia wejścia w życie ustawy o rynku pracy i służbach zatrudnienia nastąpi pełne osiągnięcie celu zakładanego przez projekt ustawy.

## 12. W jaki sposób i kiedy nastąpi ewaluacja efektów projektu oraz jakie mierniki zostaną zastosowane?

Planowane jest przeprowadzenie ewaluacji po 2 latach obowiązywania ustawy. Jako mierniki przyjęte zostaną:

- współczynnik aktywności zawodowej ludności w wieku produkcyjnym;
- wskaźnik zatrudnienia ludności w wieku produkcyjnym;
- liczba zaktywizowanych klientów według kategorii (bezrobotni, inni);
- liczba innych niż bezrobotni klientów urzędów pracy, w tym osób biernych zawodowo;
- stopa bezrobocia rejestrowanego;

- liczba ofert pracy dostępnych w ePracy;
- średnia liczba dni oczekiwania na propozycję pomocy (w tym ofertę pracy).

Minister właściwy do spraw pracy dokona ewaluacji podstawowych form pomocy, której głównymi miernikami będą wskaźniki efektywności zatrudnieniowej i kosztowej, tj.

- efektywność zatrudnieniowa – udział procentowy liczby osób, które w trakcie lub nie później niż w okresie 180 dni od dnia zakończenia realizacji podstawowych form pomocy w roku budżetowym wykonywały pracę niesubsydiowaną przez co najmniej 90 dni, w stosunku do liczby osób, które w danym roku zakończyły realizację tych form pomocy;
- efektywność kosztowa – stosunek kwoty wydatków Funduszu Pracy poniesionych przez samorzady powiatowe na finansowanie podstawowych form pomocy do liczby osób, które w trakcie lub nie później niż w okresie 180 dni od dnia zakończenia realizacji podstawowych form pomocy w roku budżetowym wykonywały pracę niesubsydiowaną przez co najmniej 90 dni.

### **13. Załączniki (istotne dokumenty źródłowe, badania, analizy itp.)**

Brak.