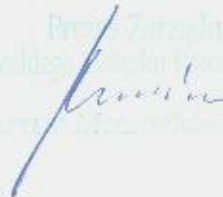


Szczawno Zdrój, dnia 16.12.2013 r.

Szanowni Państwo,

Zarząd Sudeckiego Związku Pracodawców pragnie przedstawić Państwu stanowisko dot. projektu zmian do ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy.

Z poważaniem,

  
Przewodniczący Zarządu  
Sudeckiego Związku Pracodawców  
Anna Wójcikiewicz

Do wiadomości:

- Aldona Andrulewicz, Sekretarz Wojewódzkiej Komisji Dialogu Społecznego, Dolnośląski Urząd Wojewódzki we Wrocławiu
- Krzysztof Bolisęga, Dyrektor Powiatowego Urzędu Pracy w Kłodzku
- Danuta Florek, Wicedyrektor ds. Rynku Pracy, Dolnośląski Wojewódzki Urząd Pracy w Wałbrzychu
- Julian Golak, Przewodniczący Komisji ds. małych i średnich przedsiębiorstw, Sejmik Województwa Dolnośląskiego, Urząd Marszałkowski Województwa Dolnośląskiego
- Tadeusz Kotlarski, Dyrektor Powiatowego Urzędu Pracy w Świdnicy
- Mirosława Kwiatek, Dyrektor Departamentu Funduszy Europejskich, Urząd Marszałkowski Województwa Dolnośląskiego
- Monika Kwil-Skrzypińska, Dyrektor Dolnośląskiego Wojewódzkiego Urzędu Pracy
- Barbara Maciaszek, Dyrektor Powiatowego Urzędu Pracy w Kamiennej Górze
- Justyna Piasecka, Zastępca Dyrektora Powiatowego Urzędu Pracy w Wałbrzychu
- Jerzy Pokój, Przewodniczący Sejmiku Województwa Dolnośląskiego, Urząd Marszałkowski Województwa Dolnośląskiego Kancelaria Sejmiku
- Marzena Radochońska, Dyrektor Powiatowego Urzędu Pracy w Wałbrzychu
- dr Roman Szelemej, Prezydent Miasta Wałbrzycha
- dr Jerzy Tutaj, Członek Zarządu Województwa Dolnośląskiego, Urząd Marszałkowski Województwa Dolnośląskiego
- Agnieszka Walawska, Dyrektor Powiatowego Urzędu Pracy w Dzierżoniowie
- Maciej Zathej, Dyrektor Departamentu Rozwoju Regionalnego, Urząd Marszałkowski Województwa Dolnośląskiego

Szczawno Zdrój, 12.12.2013

## Stanowisko Sudeckiego Związku Pracodawców w sprawie projektu zmian do ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy

Sytuacja na rynku pracy od dłuższego czasu jest trudna. Decyduje o tym z jednej strony spowolnienie naszej gospodarki, z drugiej zaś w wielu obszarach niewydolny system rynku pracy. Wysoka stopa bezrobocia w Polsce wynosząca ponad 13%, a w niektórych powiatach przekraczająca 30%, ponad dwumilionowa liczba bezrobotnych zarejestrowanych, z czego połowę stanowią osoby pozostające poza rynkiem pracy przez okres przekraczający 12 miesięcy, a prawie 80% wszystkich bezrobotnych nie ma prawa do zasiłku, to czynniki zdecydowanie przemawiające za zmianami w obowiązującej obecnie ustawie o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy.

Sudecki Związek Pracodawców popiera inicjatywę Ministra Pracy i Polityki Społecznej zmierzającą do zreformowania rynku pracy. Jako reprezentatywny związek pracodawców zgadzamy się z głównym celem tych zmian, tj. **zwiększeniem oddziaływania polityki rynku pracy na wzrost zatrudnienia oraz łagodzenia skutków niedopasowania strukturalnego, zwłaszcza pod kątem kwalifikacji i kompetencji osób bezrobotnych.**

Do głównych „aktorów” rynku pracy należy zaliczyć publiczne służby zatrudnienia, niepubliczne służby zatrudnienia, bezrobotnych, pracodawców, związki zawodowe i związki pracodawców. Zdaniem Sudeckiego Związku Pracodawców tylko dobra współpraca i proporcjonalne wsparcie „aktorów” rynku pracy, dostosowanie instrumentów rynku pracy do sytuacji gospodarczej i stworzenie rynku usług na odpowiednim poziomie oraz bieżące monitorowanie efektywności i skuteczności funkcjonowania systemu rynku pracy może w stosunkowo krótkiej perspektywie czasowej poprawić obecną sytuację.

Sudecki Związek Pracodawców dokonał oceny proponowanych zmian do ustawy w następujących obszarach:

1. **Poprawy efektywności i działania urzędów pracy** m.in. poprzez:
  - zmianę algorytmu ustalania kwoty środków Funduszu Pracy przekazywanych do urzędów pracy
  - uzależnienie wysokości środków na wynagrodzenia pracowników Urzędu Pracy od efektywności i skuteczności, w tym premiowania pracowników bezpośrednio współpracujących z klientami indywidualnymi (bezrobotni) i instytucjonalnymi (pracodawcy), a także nagradzanie kadry kierowniczej urzędu za najlepsze wyniki w „doprowadzeniu” bezrobotnych do zatrudnienia
  - zwiększenie roli partnerów społecznych (Rady Rynku Pracy)
  - zwiększenie roli samorządu wojewódzkiego w polityce rynku pracy.

Związek ocenia proponowane zmiany w tym obszarze jako idące we właściwym kierunku z wyraźnym podkreśleniem optymalnego podziału środków Funduszu Pracy (kryteria podziału na szczeblu wojewódzkim dla Powiatowych Urzędów Pracy).



2. **Poprawy jakości usług świadczonych bezrobotnym stosownie do ich potrzeb**, w tym między innymi:
- profilowanie pomocy udzielanej bezrobotnym (trzy grupy: aktywni, wymagający wsparcia i oddaleni od rynku pracy)
  - poprawa działania Urzędów Pracy
  - zlecanie działań aktywizacyjnych
  - współpraca Powiatowych Urzędów Pracy i Gmin
  - reforma sieci EURES
  - elastyczność stosowania usług i instrumentów rynku pracy
  - poszerzenie dostępu do informacji o ofertach pracy.

Związek pozytywnie ocenia profilowanie osób bezrobotnych, albowiem pozwoli to na diagnozę barier wejścia/powrotu na rynek pracy; słuszne również jest określenie instrumentów aktywizacyjnych, które będą stosowane wobec poszczególnych grup profilowanych; brakuje natomiast sprecyzowania kto (np. czy to PUP) i w jaki sposób (na podstawie jakich kryteriów) będzie dokonywał oceny profilu osób zarejestrowanych.

Standardowy kwestionariusz może błędnie klasyfikować profil osób bezrobotnych i wówczas pomoc dla takiego bezrobotnego będzie mało efektywna. Zdaniem związku podstawą klasyfikacji powinien być „czas pozostawania bez zatrudnienia”.

Inne działania w tym obszarze tj. zlecanie działań aktywizacyjnych w opinii Związku również wymaga dopracowania. Zapisy projektu w ograniczonym zakresie odnoszą się do usługi kontraktacji, która powinna stanowić obligatoryjny element wsparcia publicznych służb zatrudnienia przez niepubliczny segment usług aktywizacyjnych w przywracaniu „najtrudniejszych” osób bezrobotnych na rynek pracy. Stosowanie tego instrumentu na zasadzie fakultatywności, co stwarza możliwość jego marginalizowania, a ponadto tworzenie podstaw rywalizacji pomiędzy publicznymi służbami zatrudnienia (PUP) a niepublicznymi służbami zatrudnienia (agencje zatrudnienia), może doprowadzić do minimalizacji zasadniczego celu kontraktacji usług, jakim jest zwiększenie efektywności wprowadzania osób oddalonych od rynku pracy na rynek pracy. Przepisy w tym zakresie powinny jednoznacznie określać pozycje i zakres działania publicznych i niepublicznych służb zatrudnienia, precyzyjnie formułować źródło finansowania kontraktacji usług (skąd będą pochodziły kwoty przyznanych limitów przez Ministra na zlecenie usług aktywizacyjnych podmiotom zewnętrznym). Wydaje się też zasadne, aby z tego instrumentu mógł korzystać większy zakres osób, np. osoby wymagające wsparcia. Sudecki Związek Pracodawców uważa, że zapisy dotyczące Programu Aktywizacji i Integracji a zakładające konieczny udział części bezrobotnych, opierają się najczęściej na pracach społecznie użytecznych lub robotach publicznych co decyduje o małej efektywności tego instrumentu. Naszym zdaniem wykonywanie tych usług raczej aktywizuje społecznie niż przybliży bezrobotnych do znalezienia stałego zatrudnienia. Dobrym zapisem jest propozycja poszerzenia dostępu do informacji o ofertach pracy i reformie sieci EURES (z koniecznym uzupełnieniem o portal ogólnokrajowy).

Propozycje zmian w zakresie elastyczności stosowania usług i instrumentów rynku pracy oraz narzędzi wspierających tworzenie miejsc pracy i powrót do zatrudnienia osób bezrobotnych są niespójne. Z jednej strony projekt zakłada ograniczenie grupy osób defaworyzowanych, określonych w art. 49 ustawy



o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy oraz rezygnację z przypisania poszczególnych grup (obecnie około 90% wszystkich bezrobotnych wyczerpuje przesłanki przynajmniej jednej z grup). Ten kierunek zmian należy ocenić pozytywnie.

Z drugiej zaś strony, zaproponowane narzędzia wspierające zatrudnienie są stworzone i pogrupowane z myślą o osobach należących do konkretnych grup, co nie w każdym przypadku jest uzasadnione. Dodatkowym obwarowaniem jest zobowiązanie pracodawców do zagwarantowania zatrudnienia osób korzystających ze wsparcia przez wskazany w propozycji zmiany ustawy czas. Nietrzymanie tego warunku oznacza konieczność zwrotu sumy dofinansowania. W przypadku niektórych zaproponowanych instrumentów będzie to przesłanka zupełnie eliminująca ich stosowanie, a innych znacznie je ograniczająca. Doświadczenie minionych lat, kiedy pracodawcy byli zobowiązani do gwarancji zatrudnienia stażystów, pokazały że był to instrument rzadko stosowany. Proponujemy zastąpienie gwarancji zatrudnienia innym mechanizmem dyscyplinującym, jak chociażby wyłączeniem możliwości uzyskania dofinansowania z Funduszu Pracy przez oznaczony czas, w przypadku nieuzasadnionego zwolnienia pracownika, na rzecz którego zostało udzielone wsparcie. Ta uwaga dotyczy wszystkich zaproponowanych przez Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej rozwiązań, wprowadzających obowiązek gwarancji zatrudnienia.

3. Nowe narzędzia wspierające **tworzenie miejsc pracy i powrót do zatrudnienia osób bezrobotnych, w tym dla powracających na rynek pracy po przerwie związanej z wychowaniem dziecka:**
- grant na telepracę i świadczenie aktywizacyjne
  - pożyczka z Funduszu Pracy na podjęcie działalności gospodarczej lub na utworzenie miejsca pracy.

Związek negatywnie odnosi się do ograniczenia kręgu osób, które będą mogły skorzystać z grantu na telepracę. Naszym zdaniem należy dążyć do uproszczenia przepisów związanych z telepracą, w szczególności w zakresie obowiązków pracodawcy związanych z zachowaniem bezpiecznych i higienicznych warunków pracy. Uważamy, że jej odbiurokratyzowanie jest szansą na znalezienie zatrudnienia nie tylko dla bezrobotnych rodziców powracających na rynek pracy oraz bezrobotnych, którzy zrezygnowali z zatrudnienia z uwagi na sprawowanie opieki nad osobą zależną (jak zostało wskazane w projekcie), ale również wielu osób niepełnosprawnych, osób z grupy 50+ lub 60+, a także młodych ludzi, którzy znacznie lepiej posługują się nowoczesnymi technologiami niż przedstawiciele innych grup.

Związek pozytywnie ocenia zapis dotyczący pożyczki z Funduszu Pracy na podjęcie działalności gospodarczej przez bezrobotnego. Zamiana dofinansowania na pożyczkę pozytywnie wpłynie na rozwój przedsiębiorczości. Obecny stan prawny pokazuje, że wiele przedsiębiorstw jest likwidowana po upływie czasu w którym przedsiębiorca (dawny bezrobotny) jest zobowiązany do zwrotu kwoty dofinansowania. Pożyczkowy charakter pomocy pozwoli na możliwość wielokrotnego wykorzystania tych samych środków na rozpoczęcie działalności gospodarczej.

Same zasady i warunki udzielania pożyczki winny być dopracowane, albowiem zawierają nieścisłości, jak np. zapis o możliwości 100% pożyczki na przedsięwzięcie w jednym miejscu, a w innym zapis



o maksymalnej pożyczce wynoszącej 20-krotność przeciętnego wynagrodzenia. Natomiast negatywnie odnosimy się do likwidacji możliwości refundacji kosztów wyposażenia lub doposażenia stanowiska pracy dla skierowanego bezrobotnego i wprowadzenie możliwości zaciągania pożyczki na ten cel. Proponujemy zachowanie dotychczasowej formuły wsparcia, z której korzysta relatywnie wielu przedsiębiorców, co pozytywnie wpływa na zatrudnienie bezrobotnych zarejestrowanych w Powiatowych Urzędach Pracy.

#### 4. Wsparcie pracodawców zatrudniających młodych pracowników poprzez:

- nowe instrumenty wspierające zatrudnienie młodych ludzi na rynku pracy (bony szkoleniowe, bony stażowe, bony zatrudnieniowe i bony na zasiedlenie)
- zwolnienie z opłacania składek na Fundusz Pracy oraz Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych
- ułatwienie zdobycie stażu zawodowego poprzez refundację składek na ubezpieczenia społeczne za bezrobotnych podejmujących pierwszą pracę.

Związek pozytywnie odnosi się do zapisu zwolnienia pracodawców z obowiązku opłacania składek na Fundusz Pracy oraz Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych za osoby skierowane do pracy przez Urząd Pracy, które nie ukończyły 30 roku życia. Przesunięcie granicy wiekowej z 25 na 30 lat jest w pełni uzasadnione ze względu na przesunięcie momentu aktywizacji zawodowej młodych osób. Pomimo pozytywnej opinii uważamy jednak, że omawiany mechanizm nie przyczyni się w wystarczający sposób do poprawy sytuacji młodych na rynku pracy ze względu na niskie w porównaniu z innymi obciążeniami koszty składek na FP i FGŚP. Związek negatywnie odnosi się do zapisów ułatwiających zdobycie stażu zawodowego poprzez refundację składek na ubezpieczenie społeczne za bezrobotnych podejmujących pierwszą pracę. Jest to instrument o dużym poziomie efektywności i skuteczności. Ponadto nie tylko osoby młode chętnie korzystają z możliwości odbycia stażu, a pracodawcy decydują się na ich przyjęcie ze względu m.in. na brak obowiązku gwarancji zatrudnienia. Stąd uważamy, że ograniczenie podmiotowe możliwości zastosowania proponowanego instrumentu do bezrobotnych, którzy nie ukończyli 30 roku życia przy jednoczesnym wprowadzeniu warunku, że dotyczy to wyłącznie pierwszej pracy jest niewłaściwe. Dodatkowym obciążeniem jest powrót do gwarancji zatrudnienia. Proponujemy rozszerzenie możliwości stosowania omawianego instrumentu na szersze grono beneficjentów poprzez rozszerzenie kategorii wiekowej osób uprawnionych do skorzystania z tego narzędzia.

Pozostałe instrumenty w tym obszarze uważamy za właściwe.

#### 5. Wsparcie pracodawców zatrudniających bezrobotnych w wieku 50+.

Sudecki Związek Pracodawców negatywnie ocenia zasady wsparcia pracodawców zatrudniających długotrwale bezrobotnych w wieku 50+. Sytuacja tych bezrobotnych na rynku pracy jest bardzo trudna i wymagają oni szczególnego wsparcia.

Istotne jest również, aby stworzyć zachęty dla pracodawców, którzy chcą zatrudniać osoby z kategorii 50+. Proponowany instrument określa grupę beneficjentów w niewłaściwy sposób, wskazując, że powinny to być osoby z kategorii 50+ i dodatkowo długotrwale bezrobotne. W praktyce będzie to oznaczać przesunięcie możliwości zastosowania wsparcia wobec tych osób aż o 12 miesięcy (do uzyskania statusu osoby długotrwale bezrobotnej). Jest to niewłaściwe podejście ponieważ wobec tej kategorii wiekowej, skuteczne wsparcie powinno być udzielane możliwie jak najszybciej. Wprowadzenie obowiązku gwarancji zatrudnienia przy zastosowaniu tego instrumentu będzie wzbudzało duży sprzeciw. Należy pamiętać, że



konieczność respektowania 4-letniego okresu ochronnego (Kodeks Pracy) jest podstawową barierą przy zatrudnianiu osób starszych. Proponowany instrument zakłada szczególnie długi, bo aż 24-miesięczny okres gwarancji zatrudnienia, w przypadku udzielenia wsparcia osobom, które ukończyły 60 lat. W wielu wypadkach może to oznaczać, że bezpośrednio po zakończeniu okresu wsparcia rozpocznie się okres ochronny.

#### 6. Wsparcie pracodawców w podnoszeniu kwalifikacji pracowników poprzez **Krajowy Fundusz Szkoleniowy**.

Możliwość korzystania pracodawców ze środków Krajowego Funduszu Szkoleniowego, przy 20% wkładzie własnym (bez wkładu własnego tylko mikro przedsiębiorstw) pozwoli na prowadzenie szkoleń i podnoszenie ich kwalifikacji, co w efekcie umożliwi utrzymanie ich zatrudnienia. Etapowość stosowania tego instrumentu – pierwszy etap dotyczył będzie pracowników 45 lat PLUS, a następnie obejmie inne grupy pracowników, świadczyć może o ostrożnym podejściu do tego nowego wsparcia. W pierwszym etapie stworzy warunki „ochrony” dla pracowników powyżej 45 roku życia, którzy wobec szybkiego postępu technologicznego „narażeni są” na potrzebę podnoszenia swojej kwalifikacji. Instrument jak najbardziej pożądanym.

Dokonana przez Sudecki Związek Pracodawców w Wałbrzychu ocena projektu zmian do ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy nie jest wyczerpująca. Stwierdzić jednak można, że zmiany wymagają w wielu punktach doprecyzowania, chociaż idą w dobrym kierunku. Proponowane nowe instrumenty i wsparcie powinny poprawić sytuację bezrobotnych, ale również spowodować pozytywną zmianę w postawie pracodawców. Powyższa ocena jest jednocześnie stanowiskiem Sudeckiego Związku Pracodawców wobec projektowanych zmian w ustawie o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy.