Nazwa projektu Ustawa o zmianie ustawy o zatrudnianiu pracowników tymczasowych oraz niektórych innych ustaw **Ministerstwo wiodące i ministerstwa współpracujące** Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej **Osoba odpowiedzialna za projekt w randze Ministra, Sekretarza Stanu lub Podsekretarza Stanu** Pan Stanisław Szwed – Sekretarz Stanu w MRPiPS **Kontakt do opiekuna merytorycznego projektu** Pani Anita Gwarek – Dyrektor Departamentu Prawa Pracy w MRPiPS, tel. 22 461 15 53 Pani Beata Czajka - Zastępca Dyrektora Departamentu Rynku Pracy w MRPiPS, tel. 22 529 07 40 Pani Janina Suzdorf - Naczelnik Wydziału Legislacji w Departamencie Prawa Pracy w MRPiPS, tel. 22 461 15 60 Pan Piotr Pęcak - główny specjalista w Departamencie Prawa Pracy w MRPiPS, tel. 22 461 15 65	**Data sporządzenia** 12.07.2016 r. **Źródło:** inne **Nr w wykazie prac UD95**

OCENA SKUTKÓW REGULACJI

1. Jaki problem jest rozwiązywany?

Projekt ma na celu wprowadzenie rozwiązań zapewniających poprawę warunków zatrudnienia pracowników tymczasowych, zwiększenie ochrony klientów agencji zatrudnienia oraz poprawę skuteczności działań kontrolnych Państwowej Inspekcji Pracy w obszarze szeroko rozumianej pracy tymczasowej, jak też bezpieczeństwa prawnego agencji pracy tymczasowej oraz pracodawców użytkowników, a w efekcie podniesienie standardów pracy tymczasowej. Projekt zawiera nowe regulacje służące przeciwdziałaniu nadużyciom polegającym na zastępowaniu stałego zatrudnienia pracą tymczasową, korzystaniu z pracy tymczasowej w przypadkach gdy jest to zabronione lub narusza maksymalne dopuszczalne limity zatrudnienia tymczasowego.

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

Projekt zakłada zwłaszcza:

1) określenie maksymalnego okresu wykonywania pracy tymczasowej przez pracownika tymczasowego na rzecz danego pracodawcy użytkownika niezależnie od tego czy jest on kierowany do pracy przez jedną czy kilka agencji,
2) wprowadzenie większej ochrony pracownic w ciąży wykonujących pracę tymczasową, jak też pracownic w ciąży zatrudnionych w celu zastępstwa pracownika w czasie jego usprawiedliwionej nieobecności w pracy, co oznaczać będzie stosowanie do nich art. 177 § 3 Kodeksu pracy,
3) objęcie większą ochroną osób wykonujących pracę tymczasową na podstawie umowy prawa cywilnego,
4) wprowadzenie sankcji (kara grzywny od 1 000 do 30 000 złotych) za nieprzestrzeganie określonych przepisów ustawy przez agencję pracy tymczasowej albo pracodawcę użytkownika (np. naruszenie limitów czasowych pracy tymczasowej),
5) dookreślenie, w jakich przypadkach nie może być powierzana praca tymczasowa, w sytuacji wcześniejszego zwolnienia przez pracodawcę użytkownika jego stałego pracownika z przyczyn nieleżących po stronie takiego pracownika,
6) przyznanie pracownikowi tymczasowemu takiego samego prawa wyboru wskazania sądu właściwego miejscowo do rozpatrzenia jego sprawy, jakie przysługuje pracownikowi własnemu agencji pracy tymczasowej,
7) wprowadzenie obowiązku posiadania, przez agencje zatrudnienia świadczące pracę tymczasową, zabezpieczenia finansowego, w formie gwarancji bankowej lub ubezpieczeniowej, na zaspokajanie roszczeń pracowniczych wraz z sankcjami – w przypadku ich nieustanowienia,
8) wprowadzenie wysokich kar za nielegalne prowadzenie usług świadczonych przez agencje zatrudnienia

oraz za naruszanie prawa wobec osób zatrudnianych za ich pośrednictwem lub zatrudnianych jako pracownicy tymczasowi (od 3 000 do 10 000 złotych albo od 3 000 do 100 000 złotych w zależności od rodzaju usługi agencji zatrudnienia) oraz wprowadzenie kar za niewywiązanie się agencji zatrudnienia z nowo nałożonych obowiązków,

9) ułatwienie wykonywania kontroli agencji zatrudnienia przez Państwową Inspekcję Pracy poprzez przywrócenie wymogu posiadania lokalu na biuro agencji zatrudnienia,
10) zobowiązanie marszałków województw do sprawdzania, za pośrednictwem systemów teleinformatycznych, czy agencje zatrudnienia świadczące pracę tymczasową posiadają zaległości z tytułu składek na ubezpieczenia społeczne,
11) wprowadzenie obowiązku dla agencji zatrudnienia świadczących usługi z zakresu kierowania cudzoziemców do zatrudnienia, dotyczącego zawierania z cudzoziemcem stosownej umowy, przedstawienia tłumaczenia tej umowy na język zrozumiały dla cudzoziemca oraz informowania cudzoziemca i pracodawcy o zasadach dotyczących pobytu i pracy,
12) zrównanie sytuacji prawnej przedsiębiorców polskich i zagranicznych poprzez wprowadzenie analogicznych kar grzywny dla przedsiębiorców zagranicznych z UE/EOG i prowadzenie przez marszałka województwa wykazu przedsiębiorców zagranicznych z UE/EOG,
13) rozszerzenie kompetencji kontrolnych Państwowej Inspekcji Pracy w zakresie nowych obowiązków nałożonych na agencje zatrudnienia.

Efektem projektowanych zmian powinno być poprawienie standardów pracy tymczasowej i ochrony pracowników tymczasowych.

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

W prawie UE regulację pracy tymczasowej zawiera dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady 2008/104/WE z dnia 19 listopada 2008 r. w sprawie pracy tymczasowej (dalej: dyrektywa 2008/104/WE), która m.in. nakłada na państwa członkowskie obowiązek podjęcia odpowiednich środków, zgodnie ze swoimi przepisami lub praktyką, w szczególności aby zapobiegać stosowaniu kolejnych skierowań w celu obchodzenia przepisów tej dyrektywy.
Z kolei art. 4 dyrektywy 2008/104/WE stanowi, że zakazy lub ograniczenia korzystania z pracy tymczasowej uzasadnione mogą być tylko ze względu na ogólny interes, odnoszący się w szczególności do:
1) ochrony pracowników tymczasowych,
2) wymogów zdrowia i bezpieczeństwa w pracy,
3) potrzeby zapewnienia właściwego funkcjonowania rynku pracy,
4) potrzeby zapobiegania nadużyciom.

Na podstawie tego przepisu ograniczoną listę powodów umożliwiających świadczenie pracy tymczasowej wprowadziły: Belgia, Finlandia, Francja, Grecja, Portugalia, Rumunia i Włochy. Zakazy korzystania z pracy pracowników tymczasowych we wskazanym okresie w razie zwolnienia pracownika „stałego" z powodów ekonomicznych dotyczących pracodawcy wprowadziły: Chorwacja, Francja, Grecja, Hiszpania, Słowenia i Włochy. Natomiast ograniczenie dotyczące długości trwania lub liczby skierowań pracownika do pracy tymczasowej wprowadziły: Belgia, Francja, Grecja i Portugalia (m.in. od max. 6 miesięcy w Belgii, 12 miesięcy w Portugalii, 18 miesięcy we Francji do max. 36 miesięcy w Grecji).[1]

Dyrektywa 2008/104/WE pozostawia w kompetencji państw członkowskich możliwość regulacji zasad rejestracji, licencjonowania, certyfikacji, gwarancji finansowych czy też monitorowania działania agencji

[1] Dane z dokumentu roboczego Komisji Europejskiej z dnia 21 marca 2014 r. pn. „Technical annexes Accompanying the document REPORT FROM THE COMMISSION TO THE EUROPEAN PARLIAMENT, THE COUNCIL, THE EUROPEAN ECONOMIC AND SOCIAL COMMITTEE AND THE COMMITTEE OF THE REGIONS on the application of Directive 2008/104/EC on temporary agency work COM(2014) 176 final".

pracy tymczasowej. Z dostępnych danych wynika, że na 28 badanych państw system licencji wprowadziło 27 państw europejskich[2], natomiast nie wprowadziło wymogu posiadania przez agencję pracy tymczasowej gwarancji finansowych 12 państw europejskich[3].

Na podstawie art. 10 dyrektywy 2008/104/WE państwa członkowskie są zobowiązane ustanowić skuteczne, proporcjonalne i odstraszające sankcje stosowane w przypadku naruszeń przepisów krajowych wdrażających przedmiotową dyrektywę i podjąć wszelkie niezbędne środki w celu zapewnienia stosowania tych sankcji, w szczególności zapewniają pracownikom lub ich przedstawicielom odpowiednie środki do egzekwowania obowiązków przewidzianych w niniejszej dyrektywie.

4. Podmioty, na które oddziałuje projekt

Grupa	Wielkość	Źródło danych	Oddziaływanie
Agencje zatrudnienia	6500	Rejestr agencji zatrudnienia	Poprawa jakości świadczonych usług; koszty związane z wymogami dot. zabezpieczenia
Agencje zatrudnienia świadczące usługę pracy tymczasowej	1947	Dane MRPiPS	Poprawa jakości świadczonych usług; zwiększenie kosztów w związku z przedłużeniem do dnia porodu umów w przypadku kobiet, których umowa uległaby rozwiązaniu po upływie 3 miesiąca ciąży
Kobiety wykonujące pracę tymczasową, których umowa o pracę uległaby rozwiązaniu po upływie 3 miesiąca ciąży	3,1-3,6 tys. rocznie	Szacunki MRPiPS na podstawie Informacji o działalności agencji zatrudnienia w 2015 r. (opracowanie MRPiPS), raportu Rynek Agencji Zatrudnienia, Polskiego Forum HR, Prognozy ludności na lata 2014 – 2050 GUS, danych GUS dot. liczby urodzeń w 2014 r. wg źródła utrzymania matki.	Przedłużenie czasu trwania umów o pracę do dnia porodu w przypadku kobiet, których umowa uległaby rozwiązaniu po upływie 3 miesiąca ciąży.
Kobiety zatrudnione na podstawie umowy na zastępstwo za nieobecnego pracownika, których umowa o pracę uległaby rozwiązaniu po upływie 3 miesiąca ciąży	2,4-2,7 tys. rocznie	Szacunki MRPiPS na podstawie Prognozy ludności na lata 2014-2050 GUS, danych GUS dot. liczby urodzeń w 2014 r. wg źródła utrzymania matki, oraz wskaźników dot. pracy na czas określony	Przedłużenie czasu trwania umów o pracę do dnia porodu w przypadku kobiet, których umowa uległaby rozwiązaniu po upływie 3 miesiąca ciąży.
Przedsiębiorcy zatrudniający kobiety na podstawie umowy na zastępstwo za nieobecnego	2,4-2,7 tys. rocznie	Szacunki MRPiPS	Zwiększone koszty pracy – konieczność wypłaty dodatkowego wynagrodzenia oraz opłacenia pozapłacowych

[2] Na 28 badanych państw, 27 wprowadziło system licencji, tj.: Austria, Belgia, Bułgaria, Czechy, Dania, Estonia, Finlandia, Francja, Grecja, Hiszpania, Holandia, Irlandia, Litwa, Luksemburg, Łotwa, Niemcy, Norwegia, Polska, Portugalia, Rumunia, Słowacja, Słowenia, Szwajcaria, Szwecja, Węgry, Wielka Brytania, Włochy (zob. „Comparative overview List of conditions for private employment services to operate and provide temporary agency work", stan na dzień 17 czerwca 2014 r.).

[3] Na 28 badanych państw, 12 nie wprowadziło system gwarancji finansowej, tj.: Austria, Dania, Estonia, Holandia, Irlandia, Łotwa, Polska, Rosja, Słowacja, Słowenia, Szwecja, Wielka Brytania (zob. „Comparative overview List of conditions for private employment services to operate and provide temporary agency work", stan na dzień 17 czerwca 2014 r.).

pracownika			kosztów pracy
Marszałkowie województw	16	Statystyka publiczna	Usprawnienie sprawdzenia zaległości agencji zatrudnienia w opłacaniu składek na ubezpieczenia społeczne
Pracownicy tymczasowi	799727	Dane MRPiPS	Poprawa ochrony klientów agencji zatrudnienia
Cudzoziemcy podejmujący pracę w Polsce	400-600 tys. rocznie	Szacunek na podstawie danych dot. liczby wydawanych zezwoleń na pracę i rejestrowanych oświadczeń w 2015 r.	Większa ochrona cudzoziemców podejmujących pracę krótkoterminową i sezonową w Polsce
PIP (Okręgowe Inspektoraty Pracy)	16	Dane GIP	Poprawa efektywności przeprowadzanych przez PIP kontroli agencji zatrudnienia

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

Projekt ustawy został zamieszczony w Biuletynie Informacji Publicznej na stronie podmiotowej Ministerstwa Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej, stosownie do wymogów art. 5 ustawy z dnia 7 lipca 2005 r. o działalności lobbingowej w procesie stanowienia prawa (Dz. U. Nr 169, poz. 1414, z późn. zm.). Zgodnie z § 52 ust. 1 uchwały nr 190 Rady Ministrów z dnia 29 października 2013 r. Regulamin pracy Rady Ministrów (M. P. z 2013 r. poz. 979, z późn. zm.) projekt zostanie udostępniony w Biuletynie Informacji Publicznej na stronie podmiotowej Rządowego Centrum Legislacji, w serwisie Rządowy Proces Legislacyjny.
Projekt został przesłany do zaopiniowania następującym partnerom społecznym:
1) na podstawie art. 19 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (Dz. U. z 2015 r. poz. 1881) Ogólnopolskiemu Porozumieniu Związków Zawodowych, Forum Związków Zawodowych oraz NSZZ „Solidarność”,
2) na podstawie art. 16 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o organizacjach pracodawców (Dz. U. z 2015 r. poz. 2029) Pracodawcom Rzeczypospolitej Polskiej, Konfederacji „Lewiatan”, Związkowi Rzemiosła Polskiego oraz Związkowi Pracodawców Business Centre Club.
Ponadto projekt został skierowany do zaopiniowania przez Radę 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 2015 r. poz. 1240) oraz Komisję Wspólną 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. Nr 90, poz. 759).

W ramach konsultacji publicznych projekt został przesłany do Stowarzyszenia Agencji Zatrudnienia, Ogólnopolskiego Konwentu Agencji Pracy, Polskiego Forum HR, Stowarzyszenia Prawa Pracy, Polskiego Stowarzyszenia Zarządzania Kadrami, Naczelnej Rady Zrzeszeń Handlu i Usług, Krajowej Izby Gospodarczej, Polskiej Izby Handlu, Związku Liderów Usług Biznesowych w Polsce, Centrum Promocji Kobiet, Stowarzyszenia Inicjatywa Mobilności Pracy, Związku Przedsiębiorców i Pracodawców, Korporacji Przedsiębiorców Budowlanych „Uni-Bud”, Związku Pracodawców „Transport i Logistyka Polska”, Związku Banków Polskich i Polskiej Izby Ubezpieczeń.
Projekt został także przesłany do zaopiniowania przez Głównego Inspektora Pracy i Radę Rynku Pracy.

6. Wpływ na sektor finansów publicznych

(ceny stałe z 2016 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)*
Dochody												

ogółem		14,1	14,5	14,9	15,3	15,6	15,8	16,1	16,3	16,6	16,9	156,2
budżet państwa		2,1	2,2	2,3	2,4	2,4	2,5	2,6	2,6	2,7	2,7	24,6
FUS		3,7	3,8	3,9	4,0	4,0	4,1	4,1	4,2	4,2	4,3	40,4
NFZ		5,7	5,8	6,0	6,1	6,2	6,2	6,3	6,4	6,5	6,6	61,7
FP		0,3	0,3	0,3	0,3	0,3	0,3	0,3	0,3	0,4	0,4	3,4
JST		2,3	2,4	2,4	2,5	2,6	2,7	2,7	2,8	2,9	2,9	26,2
Wydatki ogółem		42,6	43,6	44,4	45,3	45,9	46,4	46,9	47,4	47,9	48,5	458,9
budżet państwa		-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
FUS		42,5	43,5	44,4	45,3	45,9	46,4	46,9	47,4	47,9	48,5	458,5
NFZ		-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
FP i FGŚP		0,1	0,1	0,02	0,02	0,02	0,02	0,02	0,02	0,02	0,02	0,4
JST		-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Saldo ogółem		-28,5	-29,0	- 29,5	- 30,0	-30,3	-30,6	- 30,8	- 31,1	-31,3	-31,7	-302,7
budżet państwa		2,1	2,2	2,3	2,4	2,4	2,5	2,6	2,6	2,7	2,7	24,6
FUS		-38,8	-39,6	- 40,5	- 41,3	-41,8	-42,3	- 42,7	- 43,2	-43,6	-44,2	-418,2
NFZ		5,6	5,7	5,9	6,1	6,1	6,2	6,3	6,4	6,4	6,5	61,3
FP i FGŚP		0,3	0,3	0,3	0,3	0,3	0,3	0,3	0,3	0,4	0,4	3,4
JST		2,3	2,4	2,4	2,5	2,6	2,7	2,7	2,8	2,9	2,9	26,2

Źródła finansowania	
Dodatkowe informacje, w tym wskazanie źródeł danych i przyjętych do obliczeń założeń	Wskazanie źródeł danych i przyjętych do obliczeń założeń: W związku z przedłużeniem do dnia porodu umów o pracę kobiet, które były zatrudnione do pracy tymczasowej poprzez agencje zatrudnienia, oraz kobiet pracujących na podstawie umowy na zastępstwo za nieobecnego pracownika na podstawie Kodeksu pracy, konsekwencją dla sektora finansów publicznych będą przychody z podatków i składek na ubezpieczenia społeczne, NFZ, FP i FGŚP przez okres, kiedy kobiety te będą zatrudnione, oraz koszty dla ZUS przez okres, gdy kobiety będą na zwolnieniu lekarskim. Przedłużenie czasu trwania umowy do dnia porodu oznacza także, że część kobiet nabędzie prawo do zasiłku macierzyńskiego, którego nie miałyby, gdyby w dniu porodu nie były zatrudnione. Założono, że gdyby nie przedłużenie zatrudnienia, kobiety te

korzystałyby ze świadczenia rodzicielskiego w wysokości 1000 zł netto. Ponieważ osoby pracujące na czas określony często mają przerwy w zatrudnieniu, a ponadto średnio zarabiają mniej niż osoby zatrudnione na czas nieokreślony, można założyć, że średnia wysokość zasiłku macierzyńskiego, obliczona wg podstawy wymiaru, tj. średniej wysokości wypłaconego wynagrodzenia z ostatnich 12 miesięcy, nie będzie przekraczać wysokości świadczenia rodzicielskiego, a zatem koszty dla finansów publicznych nie zwiększą się w porównaniu do sytuacji, gdyby umowy o pracę nie były przedłużone do dnia porodu (wpływ na sektor finansów publicznych uzyskania prawa do zasiłku macierzyńskiego będzie więc zerowy).

Liczbę kobiet, których dotyczą planowane regulacje oszacowano na podstawie prognozowanej liczby urodzeń w kolejnych latach zawartej w wysokim wariancie dzietności w „Prognozie ludności na lata 2014-2050" GUS, oraz następujących założeń:

- liczba kobiet rodzących jest równa liczbie urodzeń (odsetek porodów wielorakich jest pomijalny),
- udział kobiet pracujących w ogóle kobiet rodzących we wszystkich latach okresu 2017-2026 będzie równy 0,7574, czyli taki jak w 2014 r. wg „Rocznika demograficznego 2015" GUS,
- odsetek kobiet zatrudnionych przez agencje pracy tymczasowej w ogóle pracujących kobiet rodzących we wszystkich latach okresu 2017-2026 będzie równy 1,3%, czyli taki jak udział pracowników tymczasowych w ogóle zatrudnionych w 2015 r. wg raportu Forum HR[4],
- odsetek kobiet zatrudnionych na podstawie umowy na zastępstwo w ogóle pracujących kobiet rodzących we wszystkich latach okresu 2017-2026 będzie równy 1%.

Rezultatem powyższych założeń jest następująca liczba kobiet objętych zmienionymi regulacjami w zakresie przedłużenia czasu trwania umów:

Rok	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026
Prognozowana liczba urodzeń	362 618	360 228	357 401	353 698	347 389	341 080	334 771	328 462	322 153	316 970
Liczba matek pracujących	274 647	272 837	270 696	267 891	263 112	258 334	253 556	248 777	243 999	240 073
Liczba matek pracujących tymczasowo	3 570	3 547	3 519	3 483	3 420	3 358	3 296	3 234	3 172	3 121
Liczba matek pracujących na zastępstwo	2 746	2 728	2 707	2 679	2 631	2 583	2 536	2 488	2 440	2 401
Liczba matek, których dot. zmiany	6 317	6 275	6 226	6 161	6 052	5 942	5 832	5 722	5 612	5 522

Nie są dostępne dane dot. wynagrodzeń kobiet pracujących na podstawie umów na zastępstwo, ani zatrudnianych przez agencje pracy tymczasowej. Przyjęto, że w 2017 r. będzie to średnio kwota wynagrodzenia minimalnego (założono, że będzie to kwota zgodna z propozycją rządową, czyli 2000 zł), natomiast w kolejnych latach kwota ta będzie rosła zgodnie z prognozami dynamiki realnej wynagrodzenia przeciętnego w gospodarce wg „Wytycznych dotyczących stosowania jednolitych wskaźników makroekonomicznych będących podstawą oszacowania skutków finansowych projektowanych ustaw" opublikowanych przez MF w maju 2016 r.

[4] http://admin.polskieforumhr.pl/dir_upload/site/70c12353731d477c8cda0204c7564695/raport_PFHR.pdf

	Założono, że wszystkie kobiety po 4 miesiącu ciąży odejdą z pracy na zwolnienie lekarskie. Przez pierwsze 33 dni zwolnienia, wynagrodzenie za okres niezdolności do pracy wypłacać będzie pracodawca, zaś w pozostałym okresie zasiłek chorobowy wypłacał będzie ZUS. Dla uproszczenia przyjęto, że wszystkie kobiety będą pobierać zasiłek chorobowy przez 4 miesiące, od 6 miesiąca ciąży. Do wydatków finansów publicznych zaliczono także wydatki z Funduszu Pracy, jakie zostaną poniesione na opracowanie, wdrożenie i utrzymanie w systemach teleinformatycznych PSZ zmiany umożliwiającej marszałkom województw monitorowanie odprowadzania składek na ubezpieczenia społeczne przez agencje zatrudnienia. Przyjęto, iż wydatki w okresie pierwszych 2 lat wynosić będą po 0,1 mln zł i w kolejnych latach po 0,02 mln zł rocznie. W związku z projektowanymi zmianami, odnośnie niewywiązania się agencji zatrudnienia z tytułu nałożonych obowiązków, nie należy oczekiwać dodatkowych wpływów do budżetu z tytułu zwiększonych kar. Obecnie, mimo że ustawa o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy nie określa górnego limitu kary to Kodeks wykroczeń określa maksymalną kwotę za popełnienie wykroczenie na poziomie 5 tys. zł. Niemniej jednak z wyników kontroli PIP za 2014 r. w zakresie przestrzegania przepisów ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy wynika, iż średnia kwota nałożonej kary wynosiła 1190 zł. Należy zatem oczekiwać, że w przypadku 3070 postępowań sądowych, dla których określono wysokość kary grzywny w 2015 r. była ona zbliżona do dolnej dopuszczalnej granicy, tj. nie niższej niż 3000 zł.

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 2016 r.)	przedsiębiorstwa		- 15,3	- 15,6	- 16,0	- 16,5	- 17,6	- 165,5
	rodzina, obywatele oraz gospodarstwa domowe		53,1	54,3	55,5	57,3	60,6	573,1
W ujęciu niepieniężnym	duże przedsiębiorstwa							
	sektor mikro-, małych i średnich przedsiębiorstw							
	rodzina, obywatele oraz gospodarstwa domowe							
	(dodaj/usuń)							
Niemierzalne	(dodaj/usuń)							
	(dodaj/usuń)							

Dodatkowe informacje, w tym wskazanie źródeł danych i przyjętych do obliczeń założeń	Wpływy gospodarstw domowych to wpływy uzyskiwane przez kobiety w związku z przedłużeniem czasu trwania ich umów o pracę do dnia porodu. W związku z przyjęciem założenia, że kobiety będą korzystały ze zwolnienia lekarskiego, są to dochody z wynagrodzenia przez 1 miesiąc, i zasiłku chorobowego przez 4 miesiące. Przedsiębiorstwa zatrudniające na zastępstwo oraz agencje zatrudnienia, zatrudniające do pracy tymczasowej kobiety, które w okresie przedłużenia umowy do dnia porodu w związku z ciążą będą korzystać ze zwolnienia lekarskiego, będą zobligowane wypłacić wynagrodzenie oraz poniosą pozapłacowe koszty pracy za pierwsze 33 dni absencji chorobowej. Przyjęto dla uproszczenia miesiąc absencji chorobowej dla wszystkich kobiet, których wg szacunków mogą dotyczyć zmiany regulacji. Założono, że wszystkie koszty zatrudnienia dotyczą sektora prywatnego. W przypadku, gdy kobieta w ciąży będzie gotowa kontynuować zatrudnienie po zakończeniu umowy z użytkownikiem, agencja zatrudnienia będzie ponosić koszty wynagrodzenia w dotychczasowej wysokości do dnia porodu, jeśli nie znajdzie odpowiedniej pracy dla zatrudnionej kobiety. Przyjęto, że takich przypadków będzie niewiele. Koszty te nie zostały uwzględnione w tabeli. Kosztami przedsiębiorstw będą również koszty agencji zatrudnienia związane z wprowadzonymi zmianami w zakresie zabezpieczeń finansowych. Koszty te nie zostały uwzględnione w tabeli. Szacując roczne wydatki związane z wprowadzeniem obowiązku posiadania przez agencje zatrudnienia zabezpieczenia zobowiązań finansowych, w formie gwarancji bankowej lub ubezpieczeniowej, przyjęto, iż: - liczba agencji zatrudnienia, świadczących usługę pracy tymczasowej, podlegających projektowanej zmianie jest przyjęta wg stanu na dzień 31.12.2015 r. i wynosi 1947, - kwota gwarancji bankowej lub ubezpieczeniowej, stanowiąca 25-krotność przeciętnego wynagrodzenia, wynosi ok. 101,7 tys. zł (obliczenia dla wartości przeciętnego wynagrodzenia w IV kw. 2015 r. – 4066,95 zł). - maksymalny roczny koszt prowizji za udzielenie gwarancji bankowej (na podstawie informacji Związku Banków Polskich), stanowiący od 4% rocznie do 5% co 3 miesiące liczone od kwoty gwarancji, wynosi od ok. 4,1 tys. zł do ok. 20,3 tys. zł rocznie. Zatem, maksymalne szacunkowe roczne wydatki wszystkich agencji zatrudnienia świadczących usługę pracy tymczasowej, związane z posiadaniem zabezpieczenia finansowego w okresie roku wynoszą ok. 39,5 mln zł. Polska Izba Ubezpieczeń (PIU) nie podała szacunkowych kosztów uzyskania gwarancji ubezpieczeniowej. Jednakże PIU podkreśla, że ze względu na charakter ryzyka niektóre podmioty działające na rynku mogą nie być w stanie uzyskać oferty pozwalającej przedłożyć wymagane prawem zabezpieczenie. W związku z tym, efektem wprowadzenia przedkładania gwarancji może być wyeliminowanie części agencji zatrudnienia świadczących pracę tymczasową z rynku oraz stworzenie poważnej bariery wejścia w postaci posiadania odpowiedniego kapitału lub innych aktywów, które mogą służyć jako zabezpieczenie roszczeń regresowych gwaranta. Roczny koszt związany ze zwiększeniem liczby danych, w składanej przez agencje zatrudnienia informacji o działalności agencji, na podstawie pomiaru bazowego wg metody kosztu standardowego, przyjęto: 0,15 mln zł. Szacując ten koszt przyjęto, iż dotyczy 6500 agencji zatrudnienia a zwiększenie liczby podawanych danych w informacji o działalności agencji zatrudnienia wynosi 10%, przy możliwości składania ww. informacji drogą elektroniczną.

8. Zmiana obciążeń regulacyjnych (w tym obowiązków informacyjnych) wynikających z projektu

☐ nie dotyczy

Wprowadzane są obciążenia poza bezwzględnie wymaganymi przez UE (szczegóły w odwróconej tabeli zgodności).	☐ tak ☒ nie ☐ nie dotyczy
☐ zmniejszenie liczby dokumentów ☐ zmniejszenie liczby procedur ☐ skrócenie czasu na załatwienie sprawy ☐ inne:	☒ zwiększenie liczby dokumentów ☒ zwiększenie liczby procedur ☐ wydłużenie czasu na załatwienie sprawy ☒ inne: Zwiekszenie zakresu składanej przez agencje zatrudnienia informacji
Wprowadzane obciążenia są przystosowane do ich elektronizacji.	☒ tak ☐ nie ☐ nie dotyczy

9. Wpływ na rynek pracy

Poprawienie standardów pracy tymczasowej i ochrony pracowników tymczasowych. Możliwe zwiększenie zatrudnienia na czas nieokreślony w konsekwencji braku możliwości zatrudniania tego samego pracownika w dłuższym okresie poprzez kolejne agencje pracy tymczasowej, oraz lepszej kontroli respektowania ograniczeń w zakresie zatrudniania pracowników tymczasowych w miejsce wcześniej zwolnionych przez pracodawcę stałych pracowników (z przyczyn nie leżących po stronie tych pracowników).
Nie można wykluczyć, że proponowane zmiany dot. kobiet w ciąży wpłyną negatywnie na skłonność agencji pracy tymczasowej do zatrudniania kobiet do pracy tymczasowej, oraz ogółu pracodawców do zatrudniania kobiet na podstawie umów na zastępstwo za nieobecnego pracownika. W związku z tym, że odsetek kobiet pracujących na podstawie umów na zastępstwo oraz zatrudnionych przez agencje pracy tymczasowej jest niewielki w porównaniu do ogółu pracujących kobiet, a także biorąc pod uwagę zmiany demograficzne, w szczególności coroczny spadek liczby ludności w wieku produkcyjnym, można założyć, że ewentualny negatywny wpływ w tym zakresie nie będzie znaczący, tj. nie spowoduje zauważalnych zmian stopy bezrobocia i wskaźnika zatrudnienia kobiet.

10. Wpływ na pozostałe obszary

☐ środowisko naturalne ☐ sytuacja i rozwój regionalny ☐ inne:	☐ demografia ☐ mienie państwowe	☐ informatyzacja ☐ zdrowie

Omówienie wpływu	

11. Planowane wykonanie przepisów aktu prawnego

3 miesiące od dnia ogłoszenia.

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

Przewiduje się dokonanie ewaluacji efektów projektu po okresie 2 lat obowiązywania nowych rozwiązań

prawnych. W zakresie funkcjonowania agencji zatrudnienia jako miernik proponuje się liczbę agencji zatrudnienia świadczących usługę pracy tymczasowej, które zostaną wykreślone z rejestru podmiotów prowadzących agencje zatrudnienia z powodu niepłacenia składek na ubezpieczenia społeczne.

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