

<p>Nazwa projektu Ustawa o zmianie ustawy o zatrudnianiu pracowników tymczasowych oraz niektórych innych ustaw</p> <p>Ministerstwo wiodące i ministerstwa współpracujące Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej</p> <p>Osoba odpowiedzialna za projekt w randze Ministra, Sekretarza Stanu lub Podsekretarza Stanu Pan Stanisław Szwed – Sekretarz Stanu w MRPiPS</p> <p>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 Pęczak - główny specjalista w Departamencie Prawa Pracy w MRPiPS, tel. 22 461 15 65</p>	<p>Data sporządzenia 22.12.2016</p> <p>Źródło: inne</p> <p>Nr w wykazie prac UD95</p>
---	--

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, 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 1000 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 nie leżących 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 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,
- 8) ułatwienie wykonywania kontroli agencji zatrudnienia przez Państwową Inspekcję Pracy poprzez przywrócenie wymogu posiadania lokalu, w którym będą świadczone usługi,
- 9) zobowiązanie marszałków województw do sprawdzania, za pośrednictwem systemów teleinformatycznych, czy agencje zatrudnienia świadczące pracę tymczasową posiadają zaległości z tytułu składek na ubezpieczenia społeczne,
- 10) wprowadzenie obowiązku dla agencji zatrudnienia świadczących usługi z zakresu kierowania cudzoziemców do zatrudnienia, dotyczącego zawierania z cudzoziemcem stosownej umowy, przedstawienia tłumaczenie tej umowy na język zrozumiały dla cudzoziemca oraz informowania cudzoziemca i pracodawcy o zasadach

dotyczących pobytu i pracy,

- 11) zrównanie sytuacji prawnej przedsiębiorców polskich i zagranicznych świadczących w Polsce usługi z zakresu pracy tymczasowej oraz ochronę pracowników tymczasowych, poprzez wprowadzenie dla przedsiębiorców zagranicznych z UE/EOG, zamierzających świadczyć usługi pracy tymczasowej na terytorium Polski, obowiązku dokonywania wpisu do rejestru podmiotów prowadzących agencje zatrudnienia,
- 12) rozszerzenie kompetencji kontrolnych Państwowej Inspekcji Pracy w zakresie nowych obowiązków nałożonych na agencje zatrudnienia.

Efektom 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 pracy tymczasowej. Z dostępnych danych wynika, że na 28 badanych państw system licencji wprowadziło 27 państw europejskich², natomiast nie wprowadziło wymogu posiadania przez agencję pracy tymczasowej gwarancji finansowych 12 państw europejskich³.

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. obowiązków

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”.

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.).

Agencje zatrudnienia świadczące usługę pracy tymczasowej	ok. 1950	Dane MRPiPS	informacyjnych 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 Eurostat, 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.
Marszałkowie województw	16	Statystyka publiczna	Usprawnienie sprawdzenia zaległości agencji zatrudnienia w opłacaniu składek na ubezpieczenia społeczne
Pracownicy zatrudnieni przez agencje pracy tymczasowej	ok. 800 tys.	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 lobbingsowej 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 2016 r. poz. 1006 i 1204) projekt został 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 bieżące)	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	3,4	6,1	6,2	6,4	6,4	6,6	6,6	6,6	6,9	7,0	7,0	69,2
budżet państwa	0,6	1,2	1,3	1,3	1,3	1,4	1,4	1,4	1,5	1,5	1,5	14,4
FUS	1,3	2,2	2,2	2,3	2,3	2,3	2,3	2,3	2,4	2,4	2,4	24,4
NFZ ⁴	0,8	1,2	1,2	1,2	1,2	1,2	1,2	1,2	1,2	1,3	1,3	13,0
FP	0,1	0,2	0,2	0,2	0,2	0,2	0,2	0,2	0,2	0,2	0,2	2,1
FGŚP	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
JST	0,6	1,3	1,3	1,4	1,4	1,5	1,5	1,5	1,6	1,6	1,6	15,3
Wydatki ogółem	13,4	23,6	23,7	24,0	24,3	24,4	24,6	24,8	25,1	25,4	25,7	259,0
budżet państwa	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
FUS	13,3	23,5	23,7	24,0	24,3	24,4	24,6	24,8	25,1	25,4	25,7	258,8
NFZ	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
FP ⁵	0,1	0,1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0,2
FGŚP	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
JST	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Saldo ogółem	-10,0	-17,5	-17,5	-17,6	-17,9	-17,8	-18,0	-18,2	-18,2	-18,4	-18,7	-189,8
budżet państwa	0,6	1,2	1,3	1,3	1,3	1,4	1,4	1,4	1,5	1,5	1,5	14,4
FUS	-12,0	-21,3	-21,5	-21,7	-22,0	-22,1	-22,3	-22,5	-22,7	-23,0	-23,3	-234,4
NFZ	0,8	1,2	1,2	1,2	1,2	1,2	1,2	1,2	1,2	1,3	1,3	13,0
FP	-	0,1	0,2	0,2	0,2	0,2	0,2	0,2	0,2	0,2	0,2	1,9
FGŚP ⁶	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
JST	0,6	1,3	1,3	1,4	1,4	1,5	1,5	1,5	1,6	1,6	1,6	15,3
Źródła finansowania	Fundusz Pracy – sfinansowanie zmian w systemach teleinformatycznych PSZ odbędzie się ze środków Funduszu Pracy w ramach planu wydatków Funduszu Pracy i nie spowoduje wzrostu wydatków w 2017 r. w porównaniu z poziomem wydatków zaplanowanych na 2016 r.											
Dodatkowe informacje, w tym wskazanie źródeł danych i przyjętych do obliczeń założeń	<p>W związku z przedłużeniem do dnia porodu umów o pracę kobiet, które były zatrudnione do pracy tymczasowej poprzez agencje zatrudnienia, konsekwencją dla sektora finansów publicznych będą przychody z podatków i składek na ubezpieczenia społeczne, NFZ, FP i FGŚP przez okres, kiedy kobiety te będą pracowały, oraz koszty dla ZUS przez okres, gdy kobiety będą otrzymywać zasiłek chorobowy na zwolnieniu lekarskim.</p> <p>Liczbę kobiet, których dotyczą planowane regulacje oszacowano na podstawie prognozowanej liczby urodzeń w kolejnych latach wg aktualnej prognozy Eurostatu, oraz następujących założeń:</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ 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 HR⁷. <p>Rezultatem powyższych założeń jest następująca liczba kobiet objętych zmienionymi regulacjami w zakresie przedłużenia ważności umów:</p>											

⁴ Dochody NFZ zostały obliczone jako dodatkowe wpływy składek na ubezpieczenie zdrowotne za 2 miesiące: 1 miesiąc wykonywania pracy i 1 miesiąc otrzymywania wynagrodzenia chorobowego w czasie przebywania na zwolnieniu lekarskim.

⁵ Skutki w zakresie wpływu na sektor finansów publicznych zostały przedstawione w milionach złotych w zaokrągleniu do części dziesiątych, zatem liczby mniejsze od 100 tys. zł widnieją jako zera.

⁶ Jak wyżej. Zwiększenie przychodów FGŚP szacowane jest na 4-8 tys. zł rocznie.

⁷ http://admin.polskieforumhr.pl/dir_upload/site/70c12353731d477c8cda0204c7564695/raport_PFHR.pdf

Rok	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026	2027
Prognozowana na liczbę urodzeń	373 878	367 831	361 162	353 973	346 335	338 575	330 915	323 601	316 880	310 914	305 784
Liczba matek pracujących	283 175	278 595	273 544	268 099	262 314	256 437	250 635	245 095	240 005	235 486	231 601
Liczba matek pracujących tymczasowo	3 681	3 622	3 556	3 485	3 410	3 334	3 258	3 186	3 120	3 061	3 011

Nie są dostępne dane dot. wynagrodzeń kobiet zatrudnionych przez agencje pracy tymczasowej. Przyjęto, że w 2017 r. będzie to średnio kwota wynagrodzenia minimalnego, czyli 2000 zł brutto, natomiast w kolejnych latach kwota ta będzie rosła zgodnie z prognozami dynamiki realnej wynagrodzenia przeciętnego w gospodarce wg „Wytucznych dotyczących stosowania jednolitych wskaźników makroekonomicznych będących podstawą oszacowania skutków finansowych projektowanych ustaw” opublikowanych przez MF w maju 2016 r.

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 wypłacać będzie ZUS. Dla uproszczenia przyjęto, że wszystkie kobiety będą pobierać zasiłek chorobowy przez 4 miesiące, od 6 miesiąca ciąży.

Przedłużenie ważności umowy do dnia porodu oznacza także, że część kobiet nabeędzie 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).

Ponieważ planowana data wejścia w życie ustawy to 1 czerwca 2017 r., kwoty wydatków i dochodów finansów publicznych w roku zerowym obliczono proporcjonalnie, tzn. jako 7/12 kwot oszacowanych dla całego roku.

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	Przedsiębiorstwa	-9,2	-15,8	-16,0	-16,1	-16,4	-17,2	-174,0

pieniężnym (w mln zł, ceny bieżące)	rodzina, obywatele oraz gospodarstwa domowe	18,8	32,7	33,0	33,4	33,9	35,4	358,7
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	<p>Wpływy gospodarstw domowych to wpływy uzyskiwane przez kobiety w związku z przedłużeniem ważności ich umów dot. zatrudnienia 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.</p> <p>Agencje zatrudnienia, zatrudniające do pracy tymczasowej kobiety, które w okresie przedłużenia umowy do dnia porodu w związku z ciążą będą korzystały 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.</p> <p>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.</p> <p>Szacunkowy roczny koszt, liczony na podstawie pomiaru bazowego wg metody kosztu standardowego, jaki poniosą agencje zatrudnienia (6500) z tytułu:</p> <p>a) zwiększenia liczby składanych danych w rocznej informacji o działalności agencji zatrudnienia, b) zawierania umów z cudzoziemcami na kierowanie ich do pracy oraz przedstawienia im tłumaczenia tej umowy, c) informowania cudzoziemca oraz pracodawcę o zasadach pobytu i pracy w Polsce, d) prowadzenia wykazu podmiotów, do których są kierowani cudzoziemcy oraz prowadzenia wykazu cudzoziemców kierowanych do pracy, e) wpisu do rejestru podmiotów prowadzących agencje zatrudnienia dokonanego przez przedsiębiorców zagranicznych z UE/EOG zamierzających świadczyć usługi agencji zatrudnienia na terytorium Polski - przyjęto 0,3 mln zł rocznie.</p>
--	--

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

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

9. Wpływ na rynek pracy

Spodziewanym rezultatem wprowadzanych zmian będzie poprawienie standardów pracy tymczasowej i ochrony pracowników tymczasowych. Możliwe jest także zwiększenie zatrudnienia na czas nieokreślony w konsekwencji braku możliwości zatrudniania tego samego pracownika w dłuższym okresie poprzez kolejne agencje pracy tymczasowej, oraz

lepszey 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 na podstawie umowy o pracę. W związku z tym, że odsetek kobiet 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 dla sytuacji kobiet na rynku pracy, tj. nie spowoduje zauważalnych zmian stopy bezrobocia i wskaźnika zatrudnienia kobiet.

10. Wpływ na pozostałe obszary

<input type="checkbox"/> środowisko naturalne	<input type="checkbox"/> demografia	<input type="checkbox"/> informatyzacja
<input type="checkbox"/> sytuacja i rozwój regionalny	<input type="checkbox"/> mienie państwowe	<input type="checkbox"/> zdrowie
<input type="checkbox"/> inne:		

Omówienie wpływu	
------------------	--

11. Planowane wykonanie przepisów aktu prawnego

1 czerwca 2017 r., za wyjątkiem dwóch przepisów, które weszłyby w życie z dniem 1 stycznia 2018 r.

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 nieopłacania składek na ubezpieczenia społeczne.

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

--