

TEST REGULACYJNY

Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej

Projekt założeń projektu ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy oraz niektórych innych ustaw.
Data utworzenia - 21.01.2013 r.

Z uwagi na: niskie wskaźniki zatrudnienia w Polsce, niskie uczestnictwo w rynku pracy grup najbardziej narażonych na pozostawanie poza rynkiem pracy, niewystarczającą efektywność działań oraz jakość świadczonych przez urzędy pracy usług, niski wskaźnik kształcenia ustawicznego dorosłych, przeregulowane zasady prowadzenia agencji zatrudnienia, niewystarczający zakres ochrony klientów agencji zatrudnienia, a także konieczność dostosowania sieci EURES do wytycznych Komisji Europejskiej, planowane jest wprowadzenie poniższych rozwiązań:

I. Proefektywnościowe gospodarowanie środkami Funduszu Pracy.

Obecnie minister właściwy do spraw pracy dystrybuuje środki Funduszu Pracy na aktywne formy przeciwdziałania bezrobociu pomiędzy województwa według algorytmu, który nie uwzględnia uzyskiwanych efektów zatrudnieniowych. Nie ma również narzędzi do wspierania działań urzędów pracy na rzecz większej efektywności zatrudnieniowej realizowanych programów.

II. Profilowanie pomocy dla bezrobotnych oraz poprawa standardów działania urzędów pracy.

Niewystarczający standard działania urzędów pracy oraz niewystarczający dostęp dla osób bezrobotnych i poszukujących pracy do szeroko rozumianych form wsparcia oferowanych przez urzędy pracy.

III. Zlecenie usług aktywizacyjnych.

Potrzeba objęcia bezrobotnych najbardziej oddalonych od rynku pracy skuteczną pomocą świadconą przez urzędy pracy, przy jednoczesnym zapewnieniu korelacji pomiędzy liczebnością kadry urzędów pracy, a zmieniającą się liczbą bezrobotnych obsługiwanych przez urzędy pracy. Bezrobotni oddaleni od rynku pracy (bezrobotni drugiej szansy), są to osoby, które z różnych powodów zagrożone są wykluczeniem społecznym, jak i takie, które z własnego wyboru nie są zainteresowani podjęciem pracy lub uchylają się od pracy legalnej.

IV. Współpraca powiatowych urzędów pracy i gmin.

Poprawa sytuacji osób bezrobotnych, będących jednocześnie klientami pomocy społecznej, którzy z uwagi na swoją sytuację i istniejące u nich deficyty stanowią grupę najbardziej oddalonych od rynku pracy. Grupa ta objęta będzie Programem aktywizacji i integracji (program PAI), w ramach którego otrzyma wieloaspektowe wsparcie mające na celu z jednej strony przewyżczenie istniejących u tych osób deficytów, z drugiej - pomoc w powrocie na rynek pracy. Program może być realizowany samodzielnie przez PUP lub w współpracy z ośrodkiem pomocy społecznej, w zależności od możliwości finansowych gminy.

V. Reforma sieci EURES.

Konieczność wdrożenia na poziomie krajowym, regionalnym i przygranicznym prowadzonej przez Komisję Europejską reformy sieci EURES (Europejskich Służb Zatrudnienia), w tym przejście na inny sposób finansowania działań EURES w kraju. Do tej pory EURES był finansowany ze środków UE w formie bezpośrednich grantów oraz ze środków krajowych. Z uwagi na odstąpienie przez Komisję Europejską od finansowania EURES w formie grantów i przejście na finansowanie z EFS, konieczne jest przejście na poziomie kraju na finansowanie EURES ze środków krajowych i EFS. Finansowanie z ESF uzależnione jest jednak od prowadzonej w danym kraju polityki wsparcia z funduszy strukturalnych. Proponowane zmiany mają na celu uwolnienie potencjału sieci EURES i wzrost jej wydajności jako instrumentu zwiększającego poziom zatrudnienia w państwach członkowskich UE/EOG w celu wspierania mobilności geograficznej bezrobotnych i poszukujących pracy.

VI. Poszerzenie dostępu do informacji o ofertach pracy.

Poprawa wskaźników zatrudnienia w Polsce poprzez zwiększenie dostępu obywateli do informacji o ofertach pracy pochodzących z ok. 70 tys. jednostek sektora publicznego (jzp). Źródłem informacji o ofertach pracy z jzp jest wiele, ale dane te są rozproszone, niejednorodne i rzadko łatwo dostępne. Ta wielość i różnorodność źródeł/lokalizacji sprawia, że obywatele poszukujący pracy mają problem z dotarciem do właściwych informacji. Informacje o ofertach pracy dostępne za pośrednictwem urzędów pracy nie wyczerpują wszystkich źródeł informacji o ofertach, w tym tych pochodzących z jzp. Zgodnie z przepisami ustawy pośrednictwo pracy świadczone przez urzędy pracy jest prowadzone zgodnie z zasadą dobrowolności i jawności. Zgodnie z tą przywołaną zasadą każdy pracodawca ma prawo zgłoszenia do urzędu pracy oferty pracy celem uzyskania pomocy w znalezieniu odpowiednich kandydatów do pracy. Zasada dobrowolności oznacza równocześnie, że żaden pracodawca nie ma obowiązku poszukiwania pracowników z pomocą PUP. Zasada jawności oznacza natomiast, że każde wolne miejsce pracy zgłoszone do urzędu pracy jest podawane do wiadomości publicznej m.in. poprzez zamieszczenie jej w internetowej bazie ofert pracy prowadzonej przez ministra właściwego do spraw pracy, która zasilana jest na bieżąco ofertami pracy zgłaszanymi przez pracodawców do wszystkich urzędów pracy. Niemniej jednak, baza ta ma ograniczone zasoby ponieważ oferty pracy, którymi dysponują PUP, zgłaszane są przez pracodawców zgodnie z zasadą dobrowolności i tym samym zawartość bazy nie jest odzwierciedleniem wszystkich wolnych miejsc pracy na rynku pracy, w tym również tych pochodzących z jzp.

VII. Grant na telepracę oraz świadczenie aktywizacyjne.

Poprawa sytuacji osób bezrobotnych powracających na rynek pracy po przerwie związanej z wychowywaniem dziecka (urlop wychowawczy, bierność zawodowa) oraz bezrobotnych, którzy zrezygnowali z zatrudnienia lub innej pracy zarobkowej z uwagi na konieczność sprawowania opieki nad osobą zależną.

VIII. Pożyczki z Funduszu Pracy na utworzenie stanowiska pracy lub podjęcie działalności gospodarczej przez bezrobotnych.

Zwiększenie liczby osób zatrudnionych i prowadzących działalność gospodarczą w Polsce. Aktualne wsparcie z Funduszu Pracy dla osób tworzących nowe stanowiska pracy dla bezrobotnych (refundacja kosztów wyposażenia lub doposażenia stanowiska pracy dla skierowanego bezrobotnego) i podejmujących działalność gospodarczą (dofinansowanie podjęcia działalności gospodarczej) stanowi stosunkowo kosztowną formę aktywizacji, która w ramach środków corocznie określanych w ustawie budżetowej może być stosowana na niewielką skalę. W ramach środków Funduszu Pracy przeznaczonych na aktywne formy przeciwdziałania bezrobociu brakuje rozwiązań, które pozwolą skorzystać z takiego wsparcia większej liczbie osób. Wprowadzenie nowego instrumentu w postaci pożyczek udzielanych przez Bank Gospodarstwa Krajowego, finansowanych ze środków Funduszu Pracy, ma na celu wsparcie procesu tworzenia nowych miejsc pracy dla osób w trudnej sytuacji na rynku pracy. Do końca 2012 r. istniał system pożyczek udzielanych, ze środków budżetowych, przez Bank Gospodarstwa Krajowego w ramach rządowego programu „Pierwszy Biznes”, który swym działaniem obejmował wąską grupę osób, tj. osoby bezrobotne do 25. roku życia i absolwentów do 27. roku życia. Natomiast planowana nowa forma pożyczek obejmie swym działaniem szerszy zakres osób fizycznych i podmiotów prowadzących działalność gospodarczą. Na rynku brakuje instrumentów w formie pożyczek skierowanych do osób mających małe szanse na uzyskanie kredytu na wolnym rynku z uwagi na brak zdolności kredytowej. W sytuacji podmiotów tworzących nowe stanowiska pracy dla bezrobotnych problemem jest uzyskanie tańszej pożyczki w porównaniu do kosztu oprocentowania kredytów na wolnym rynku, które będą sprzyjały większej aktywności w tworzeniu nowych miejsc pracy dla tej grupy osób.

IX. Wsparcie zatrudnienia młodych pracowników.

Problemem jest wysokie bezrobocie wśród osób do 30. r. ż. Wg stanu na dzień 30.06.2012 r. zarejestrowanych bezrobotnych do 30 r. ż. było 750 418 osób, tj. 38,2% ogółu bezrobotnych. Statystyka publiczna nie gromadzi danych dla tej kategorii wiekowej, dane zbierane były na polecenie ministra właściwego do spraw pracy. Wg stanu na dzień 31.12.2012 r. zarejestrowanych bezrobotnych wśród osób do 25. r. ż. było 424 227 osób, tj. 19,9% ogółu bezrobotnych.

X. Wsparcie pracodawców zatrudniających bezrobotnych w wieku 50PLUS.

Problemem jest wysokie bezrobocie wśród osób powyżej 50. r. ż. Wg stanu na dzień 31.12.2012 r. zarejestrowanych bezrobotnych wśród osób powyżej 50. r. ż. było 486 445 osób, tj. 22,8% ogółu bezrobotnych.

XI. Utworzenie Krajowego Funduszu Szkoleniowego (KFS).

Bardzo niski wskaźnik uczestnictwa dorosłych w kształceniu i szkoleniu - w 2011 r. 4,5% wobec celu dla krajów UE 15% w 2020 r. (strategia UE2020), a także przesunięcie wieku przechodzenia pracowników na emeryturę do 67. r.ż. powoduje konieczność wprowadzenia nowych rozwiązań wspierających inwestowanie w kapitał ludzki, ze szczególnym uwzględnieniem osób starszych. Z dotychczasowego instrumentu, pozwalającego na refundację pracodawcom, którzy utworzyli zakładowe fundusze szkoleniowe, części kosztów ponoszonych na szkolenia, korzystano w nikłym stopniu. Dlatego proponuje się przekazanie części środków Funduszu Pracy na utworzenie KFS. W pierwszym etapie KFS będzie ułatwiał starszym pracownikom 45+ dostosowanie kompetencji do zmian społeczno-gospodarczych, a w dalszym etapie – zapewni wsparcie innym grupom osób dorosłych. Planowana jest ewaluacja wsparcia udzielanego ze środków KFS. Prowadzony będzie monitoring liczby osób, które skorzystają ze wsparcia, a co najmniej po dwóch latach funkcjonowania będą przeprowadzane badania wśród pracodawców.

XII. Agencje zatrudnienia.

Uproszczenie procedury w zakresie działalności agencji zatrudnienia oraz zwiększenia ochrony i bezpieczeństwa klientów korzystających z usług agencji zatrudnienia, w szczególności w przypadku kierowania do pracy za granicę (zapobieganie przed występującymi na rynku pracy patologiami w zakresie świadczonych przez agencje zatrudnienia usług).

4. Źródła EUII

<input checked="" type="checkbox"/> exposé Premiera decyzja PRM/RM strategie rozwoju	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	prawo UE orzeczenie TK upoważnienie ustawowe <input checked="" type="checkbox"/> inne (jakie?)	<p>Źródło V. Założenia nt. reformy sieci EURES przygotowane przez Komisję Europejską, w tym wdrożenie rozwiązań ujętych w Decyzji Komisji z dnia 26 listopada 2012 r. w sprawie wykonania rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) nr 492/2011 odnośnie do kojarzenia ofert zatrudnienia i wniosków o zatrudnienie oraz ich równoważenia oraz ponownego ustanowienia EURES (Dz.Urz.UE L 328 z dnia 28.11.2012 r. L 328/21) oraz w projektowanych przez Komisję Europejską rozwiązaniach dotyczących "Karty EURES".</p> <p>Źródło XII. Konieczność dostosowania przepisów dotyczących agencji zatrudnienia do przepisów ustaw deregulujących wykonywanie działalności gospodarczej oraz realizacja postulatów Rady Ochrony Pracy oraz Państwowej Inspekcji Pracy.</p>
--	--------------------------	--------------------------	--	---

5. Jeżeli projekt realizuje prace, które nie są regulowane przez obowiązujące przepisy prawa UE

Nie dotyczy.

Przewiduje się, iż wprowadzenie zmian dotyczących:

- 1) optymalnego doboru form pomocy bezrobotnym poprzez indywidualne podejście do klienta urzędu pracy uwzględniające jego profilowanie,
- 2) wprowadzenia nowych instrumentów rynku pracy oraz programów,
- 3) powiązania środków Funduszu Pracy na aktywne polityki rynku pracy oraz na dofinansowanie wynagrodzeń pracowników urzędów pracy w powiązaniu z efektywnością działań urzędów pracy,
- 4) wykorzystania potencjału agencji zatrudnienia do aktywizacji osób najbardziej oddalonych od rynku pracy spowoduje:
 - a) poprawę wskaźnika zatrudnienia osób w wieku produkcyjnym wg Eurostat (15-64 lata) – (wskaźnik w III kwartale 2012 r. wyniósł 60,2% i był o 0,4 p. p. wyższy niż przed rokiem, zaś w 2011 r. jego wartość wynosiła 59,7% wobec 64,3% średnio w UE (27)),
 - b) większą efektywność działania urzędów pracy, w tym efektywność zatrudnieniową,
 - c) poprawę efektywności adresowanej pomocy,
 - d) zwiększenie dostępu bezrobotnych do instrumentów aktywizacyjnych,
 - e) ułatwienie łączenia pracy zawodowej z obowiązkami rodzicielskimi,
 - f) zwiększenie udziału obywateli dostosowujących swoje kwalifikacje do sytuacji na rynku pracy,
 - g) zwiększenie udziału osób objętych realną pomocą urzędów pracy, w tym realną pomocą dzięki programom współpracy PUP i ops objęci zostaną bezrobotni oddaleni od rynku pracy,
 - h) zwiększenie liczby osób, które rozpoczną lub rozszerzą działalność gospodarczą w wyniku udzielanych pożyczek.

Proponowane rozwiązania mogą zostać uregulowane tylko w drodze zmian legislacyjnych. Proponowane rozwiązania nie mogą być wprowadzone w trybie pozalegisłacyjnym, bowiem przewidują zmiany w zakresie zadań urzędów pracy, inny sposób zarządzania środkami Funduszu Pracy, zmianę zasad wykorzystywania środków Funduszu Pracy. Przewidują także wprowadzenie zmian w innych ustawach w związku ze zmianami w polityce rynku pracy.

w mln PLN

	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
pozytywnie in plus (w mln PLN)	153,6	157,5	161,4	165,4	169,8	173,9	178,0	182,3	186,7	191,2

Opis metodologii: W ramach Funduszu Pracy: Projektowane nowe formy aktywizacji nie spowodują wzrostu wydatków Funduszu Pracy w 2014 r. Nowe działania i instrumenty finansowane będą ramach dotychczasowych limitów w zmiennej strukturze wydatków planu finansowego Funduszu Pracy. Wydatki w 2014 r. i latach kolejnych kształtować się będą na poziomie planowanych w roku 2013.

Utworzenie KFS wiązać się będzie z nakładem środków w 2014 r. w kwocie 100 mln zł. Dodatkowymi kosztami będą (poniesione z budżetu państwa, a ich równowartość będzie odprowadzana na rachunek budżetu państwa ze środków Funduszu Pracy) wynagrodzenia 3 osób zatrudnionych do obsługi KFS w MPiPS, które szacuje się na ok. 216 tys. zł (6 tys. zł x 3 osoby x 12 m-cy) + 27 tys. zł (3 osoby x 9 tys. zł - jednorazowe wyposażenie stanowisk pracy, tj. biurko, komputer z oprogramowaniem, itp) + 180 tys. zł (3 osoby x 5 tys. zł x 12 m-cy - koszt utrzymania 3 stanowisk pracy). Łącznie wydatki Funduszu Pracy w 2014 r. związane z KFS kształtować się będą na poziomie 100,423 mln zł. W 2015 r. i kolejnych latach planuje się wydatki Funduszu Pracy z tytułu uruchomienia KFS na poziomie 200 mln zł. Dodatkowo poniesiony będzie koszt wynagrodzenia 3 osób zatrudnionych do obsługi KFS w

MPiPS, który szacuje się na ok. 216 tys. zł (6 tys. zł x 3 osoby x 12 m-cy) + 180 tys. zł (3 osoby x 5 tys. zł x 12 m-cy - koszt utrzymania 3 stanowisk pracy). Koszty te będą poniesione z budżetu państwa, a ich równowartość odprowadzana będzie na rachunek budżetu państwa ze środków Funduszu Pracy. Środki KFS pozwolą na objęcie wsparciem w formie szkolenia i innych form podnoszenia kwalifikacji rocznie ok. 3,3% (182 tys.) osób pracujących w wieku 45+ (ok. 250 mln zł rocznie, przy założeniu, że koszt kontraktowanego przez PUP szkolenia przeciętnie na osobę to 1371 zł, a wkład pracodawcy wynosi 20% kosztów szkolenia). Ponadto, dodatkowo poniesiony będzie koszt wynagrodzenia 1 osoby zatrudnionej do obsługi nowych zadań EURES w MPiPS, który szacuje się na ok. 72 tys. zł (6 tys. zł x 1 osoba x 12 m-cy) + 9 tys. zł (jednorazowe wyposażenie stanowiska pracy, tj. biurko, komputer z oprogramowaniem, itp) + 60 tys. zł (1 osoba x 5 tys. zł x 12 m-cy - koszt utrzymania 1 stanowiska pracy).

Na pozostałe nowe działania przewiduje się łącznie przeznaczyć w ramach Planu FP 500 mln zł

Z tytułu zwolnienia z obowiązku opłacania składek na Fundusz Pracy za bezrobotnych w wieku do 30 lat nastąpi zmniejszenie przychodów Funduszu Pracy. W 2014 r. przychody Funduszu Pracy spadną o 212,1 mln zł (przy założeniu, że potencjalny roczny koszt składek na Funduszu Pracy za osoby bezrobotne do 30 r. z. wynosi 606,1 mln zł oraz przy założeniu, że ok. 35% bezrobotnych do 30 r. z. podejmie pracę a pracodawca z tego tytułu będzie zwolniony z obowiązku opłacania składek na Fundusz Pracy za te osoby przez 12 miesięcy).

W ramach Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych (FGSP) nastąpi zmniejszenie przychodów z tytułu zwolnienia z obowiązku opłacania składek na FGSP za bezrobotnych w wieku do 30 lat. Zakłada się, że w roku 2014 nastąpi spadek o 8,1 mln zł.

Łącznie skutki finansowe (negatywne in minus) dla sektora finansów publicznych w ramach FP i FGSP, uwzględniając wskaźnik CPI, będą wynosić rocznie odpowiednio: w roku 2014 - 220,2 mln zł, w roku 2015 - 225,7 mln zł, w roku 2016 - 231,3 mln zł, w roku 2017 - 237,1 mln zł, w roku 2018 - 242,8 mln zł, w roku 2019 - 248,7 mln zł, w roku 2020 - 254,6 mln zł, w roku 2021 - 260,7 mln zł, 2022 - 267 mln zł, w roku 2023 - 273,4 mln zł.

Szacując skutki dla sektora finansów publicznych zwolnienia ze składek na Fundusz Pracy i FGSP za bezrobotnego do 30 r. z. wyliczono wysokość wpływów do budżetu państwa (składki na ubezpieczenia społeczne oraz podatek dochodowy), z uwzględnieniem analizy przepływów na rynku pracy. Zbadano liczebności osób, które zmieniają status na rynku pracy, z bezrobocia do zatrudnienia. Analiza obejmowała okres ostatnich dwóch lat (interwały kwartalne). Z przyczyn metodologicznych (dane statystyki publicznej gromadzone przez PUP nie uwzględniają kategorii osób w wieku do 30 r. z.) użyto w tym celu danych Badania Aktywności Ekonomicznej Ludności za lata 2010-2012.

Zakłada się, że przewidywany wzrost zatrudnienia spowoduje wzrost wpływów do budżetu z tytułu podatków i składek na ubezpieczenia społeczne wraz z ewentualnym spadkiem wydatków np. poziomu dotacji dla Funduszu Ubezpieczeń Społecznych.

Z tytułu przewidywanego zwolnienia z podatku dochodowego od osób fizycznych: świadczeń otrzymywanych przez osoby uprawnione, jako specyficzne elementy wspierające zatrudnienie w ramach realizowanego programu specjalnego, środków przyznawanych absolwentom centrów integracji społecznej i klubów integracji społecznej, na podjęcie działalności gospodarczej, o których mowa w art. 46 ust. 1 pkt 2 ustawy oraz kosztów szkoleń i studiów kadr publicznych służb zatrudnienia, ochotniczych huftów pracy i członków rad zatrudnienia nastąpi uszczuplenie budżetu państwa - za kwotę bazową przyjęto kwotę z 2013 r., tj. ok. 40 mln zł i następnie przeliczono ją przez wskaźnik CPI w poszczególnych latach.

ad. I: Profektywnościowe gospodarowanie środkami Funduszu Pracy.

Opis metodologii: Projektowane rozwiązania nie powodują wzrostu wydatków Funduszu Pracy w 2014 r. i latach kolejnych w porównaniu z poziomem wydatków zaplanowanych na rok 2013. Nowe zasady podziału środków Funduszu Pracy będą dokonywane w ramach limitu wydatków Funduszu Pracy przewidzianych we właściwej części budżetowej w ustawie budżetowej poprzez zmianę struktury wydatków Planu FP.

ad. II: Proflowanie bezrobotnych oraz poprawa standardów działania urzędów pracy

Opis metodologii: Projektowane rozwiązania nie powodują wzrostu wydatków Funduszu Pracy w 2014 r. i latach kolejnych w porównaniu z poziomem wydatków zaplanowanych na rok 2013. Nowe podejście i nowy sposób obsługi klientów urzędów pracy finansowane będą w ramach posiadanych środków, poprzez zmianę struktury wydatków Planu FP.

ad. III: Zlecenie usług aktywizacyjnych

Opis metodologii: Projektowane rozwiązania nie powodują wzrostu wydatków Funduszu Pracy w 2014 r. i latach kolejnych w porównaniu z poziomem wydatków zaplanowanych na rok 2013. Kwota wydatków przeznaczonych na realizację działań z zakresu zlecenia usług aktywizacyjnych będzie się mieściła w puli środków Funduszu Pracy określonej w Planie FP i wszystkie zmiany tej kwoty nie spowodują zmian w Planie FP. Szacuje się, że kwota przeznaczona na wydatki związane ze zlecaniem usług aktywizacyjnych w 2014 r. będzie wynosiła 160 mln zł. Zakładając przeciętny koszt aktywizacji bezrobotnego w kwocie maksymalnie 10 tys. zł (agencja zatrudnienia określi własny koszt aktywizacji bezrobotnego) - ogólna liczba aktywizowanych osób będzie wynosić ponad 16 tys. rocznie. Należy podkreślić, iż nie skala ma tu znaczenie, ale charakter działań i trudność pracy z tą grupą osób.

Algorytm wynagradzania agencji zatrudnienia: $\sum Li \times Ti$ dla $i \geq 1$,
gdzie:

Li - oznacza liczbę bezrobotnych, wobec których został spełniony warunek wypłaty transzy Ti;

Ti - oznacza kolejną transzę, i - oznacza liczbę przyjętych transz składających się na całkowitą wypłatę.

Przeciętny koszt aktywizacji bezrobotnego przyjęto w wysokości 10 tys. zł - jako średnią kwotę efektywności kosztowej, poniesionej przez PUP na aktywizację bezrobotnych, którzy uzyskali w okresie do 3 miesięcy zatrudnienie, z ostatnich 4 lat (ok. 10,6 tys. zł).

ad. IV: Współpracy powiatowych urzędów pracy i gmin

Opis metodologii: Projektowane rozwiązania nie powodują wzrostu wydatków Funduszu Pracy w 2014 r. i latach kolejnych w porównaniu z poziomem wydatków zaplanowanych na rok 2013.

Program PAI - z uwagi na jego społeczny wymiar i możliwość osiągnięcia celu, jakim jest utrwalenie pożądaných i potrzebnych na rynku pracy zachowań - realizowany będzie w okresie co najmniej 2 miesięcy.

Źródłem finansowania PAI będzie Fundusz Pracy i budżet gminy. Wysokość wydatków jakie ponosić będzie urząd pracy i gmina w związku z realizacją PAI, uzależniona będzie od tego, czy PAI realizowany będzie samodzielnie przez powiatowy urząd pracy czy też we współpracy z ośrodkiem pomocy społecznej:

- w przypadku realizacji programu PAI wspólnie przez urząd pracy i ośrodek pomocy społecznej, gmina pokryje w 40% koszt świadczeń przysługujących bezrobotnym z tytułu wykonywania prac społecznie użytecznych, a w 100% koszt usług reintegracyjnych,

- w przypadku realizacji programu PAI wyłącznie przez urząd pracy, gmina pokryje w 40% koszt świadczeń przysługujących bezrobotnym z tytułu wykonywania prac społecznie użytecznych, a pozostałe koszty PAI finansowane będą z Funduszu Pracy.

Do oszacowania skutków finansowych programu PAI przyjęto następujące założenia:

1) Liczba rodzin, które z powodu bezrobocia otrzymały pomoc w formie świadczeń (pieniężnych, w naturze i usługach) - wynosi 621 022 (MPiPS-03, stan za okres I-XII.2011). Spośród tej liczby rodzin 360.009 rodzin otrzymało pomoc w formie zasiłków okresowych przyznawanych z powodu bezrobocia;

2) W ramach bloku AKTYWIZACJA kwota wydatków poniesionych na prace społecznie użyteczne realizowane w okresie 2 miesięcy - ustalona została w oparciu o wynikające z ustawy zasady, tj.: długość trwania prac społecznie użytecznych (do 10 godzin tygodniowo) i wysokość świadczenia przysługującego bezrobotnemu z tytułu wykonywania prac społecznie użytecznych zgodnie z art. 73a ustawy - 7,70 zł, przy czym koszt Funduszu Pracy, tj. wysokość refundacji świadczenia wynosi maksymalnie 4,62 zł/godz., tj. 60% stawki godzinowej, a koszt gminy min. 3,08 zł/godz.;

3) W ramach bloku INTEGRACJA kwota wydatków na finansowanie działań ustalona została w oparciu o następujące założenia: bezrobotny uczestniczyć będzie w co najmniej 10 godzinach zajęć reintegracyjnych tygodniowo; uśredniona stawka godzinowa pracy trenera - 71,36 zł. Dla ustalenia tej wartości posłużono się stawkami godzinowymi pracy trenerów przyjętymi w jednym z projektów konkursowych realizowanych w ramach POKL Priorytet I Zatrudnienie i integracja społeczna. Jeden trener pracować będzie z grupą ok. 10 osób.

ad. V: Reforma sieci EURES

Opis metodologii: Szacunkowe roczne wydatki na działania EURES w kraju opisuje załącznik do testu. Zakłada się natomiast, w odniesieniu do Funduszu Pracy, że projektowane zmiany nie spowodują wzrostu wydatków Funduszu Pracy w 2014 r. i latach kolejnych w porównaniu z poziomem wydatków zaplanowanych w projekcie budżetu na 2013 r. Wydatki z Funduszu Pracy na działania EURES wiązać się będą z nakładem środków w 2014 r. w kwocie: ok. 5,92 mln zł. Dodatkowo w 2014 r. poniesiony będzie koszt 141 tys. zł w związku z zatrudnieniem dodatkowej 1 osoby do obsługi EURES w MPiPS.

Koszty zatrudnienia 1 dodatkowej osoby do obsługi EURES w MPiPS szacują się następująco (ponoszone one będą z budżetu państwa, a ich równowartość będzie odprowadzana na rachunek budżetu państwa ze środków FP):

- wynagrodzenia ok. 72 tys. zł (6 tys. zł x 1 osoba x 12 m-cy),
- jednorazowe wyposażenie stanowisk pracy 9 tys. zł (komputer, biurko, szafka, fotel, itp.),
- koszty utrzymania 1 stanowiska pracy 60 tys. zł (1 osoba x 5 tys. zł/miesiąc x 12 m-cy - czynsz, media, itp.).

Łącznie w 2014 r. wydatki Funduszu Pracy związane z EURES kształtować się będą na poziomie ok. 5,93 mln zł, (wliczając w to wynagrodzenie i utrzymanie stanowiska pracy oraz jednorazowe wyposażenie stanowiska pracy dla 1 osoby dodatkowo zatrudnionej do obsługi EURES w MPiPS), które pochodzą będą z przesunięcia środków w poszczególnych pozycjach Planu FP.

W 2015 r. i kolejnych latach planuje się wydatki Funduszu Pracy z na działania EURES na poziomie ok. 5,92 mln zł (wliczając w to wynagrodzenie i utrzymanie stanowiska pracy dla 1 osoby dodatkowo zatrudnionej do obsługi EURES w MPiPS).

ad. VI: Poszerzenie dostępu do informacji o ofertach pracy

Opis metodologii: Projektowane rozwiązania nie powodują wzrostu wydatków Funduszu Pracy w 2014 r. i latach kolejnych w porównaniu z poziomem wydatków zaplanowanych na rok 2013. Koszt stworzenia nowej bazy ofert pracy CBO3P szacuje się na poziomie ok. 3-4 mln zł. Może on zostać pokryty ze środków unijnych. Stosowny projekt został wpisany na listę projektów teleinformatycznych przewidzianych do realizacji w ramach perspektywy finansowej 2014-2020. Alternatywnym rozwiązaniem jest sfinansowanie kosztu stworzenia CBO3P ze środków Funduszu Pracy.

ad. VII: Grant na telepracę oraz świadczenie aktywizacyjne

Opis metodologii: Projektowane rozwiązania nie powodują wzrostu wydatków Funduszu Pracy w 2014 r. i latach kolejnych w porównaniu z poziomem wydatków zaplanowanych na rok 2013.

ad. VIII: Pożyczki z Funduszu Pracy na utworzenie stanowiska pracy lub podjęcie działalności gospodarczej przez bezrobotnych.

Opis metodologii: Projektowane rozwiązania nie powodują wzrostu wydatków Funduszu Pracy w 2014 r. i latach kolejnych w porównaniu z poziomem wydatków zaplanowanych na rok 2013. Nowe działania finansowane będą w ramach limitu wydatków Funduszu Pracy przewidzianych we właściwej części budżetowej w ustawie budżetowej poprzez zmianę struktury wydatków planu finansowego Funduszu Pracy. Wydatki kształtować się będą na poziomie planowanych w roku 2013 i pochodzą będą z przesunięcia środków w poszczególnych pozycjach Planu FP.

ad. IX: Wsparcie zatrudnienia młodych pracowników

Opis metodologii:

W ramach Funduszu Pracy:

Projektowane rozwiązania nie powodują wzrostu wydatków Funduszu Pracy w 2014 r. i latach kolejnych w porównaniu z poziomem wydatków zaplanowanych na rok 2013. Nowe działania i instrumenty finansowane będą w ramach posiadanych środków poprzez zmianę struktury wydatków Planu FP.

Zakłada się, że nastąpi spadek przychodów Funduszu Pracy spowodowany projektowanymi zwolnieniami z obowiązku opłacania składek na Fundusz Pracy zatrudnionych przez pracodawców bezrobotnych w wieku do 30 lat, skierowanych do zatrudnienia przez urząd pracy. Zatem w 2014 r. przychody Funduszu Pracy spadną o 212,1 mln zł (przy założeniu, że potencjalny roczny koszt składek na Funduszu Pracy za osoby bezrobotne do 30. r. ż. wynosi 606,1 mln zł oraz przy założeniu, że ok. 35% bezrobotnych do 30. r. ż. podejmie pracę, a pracodawca z tego tytułu będzie zwolniony z obowiązku opłacania składek na Fundusz Pracy za te osoby przez 12 miesięcy). Skutki finansowe dla Funduszu Pracy w kolejnych latach (2015-2023), z uwzględnieniem wskaźnika CPI-dynamiki średniorocznej, będą wynosić rocznie odpowiednio: w roku 2015 - 217,4 mln zł, w roku 2016 - 222,8 mln zł, w roku 2017 - 228,4 mln zł, w roku 2018 - 233,9 mln zł, w roku 2019 - 239,5 mln zł, w roku 2020 - 245,3 mln zł, w roku 2021 - 251,1 mln zł, w roku 2022 - 257,2 mln zł, w roku 2023 - 263,3 mln zł. Przy wyliczeniu powyższych kwot, za kwotę bazową przyjęto kwotę z 2014 r. i następnie przeliczono przez wskaźnik CPI w poszczególnych latach. W roku 2023 przyjęto wskaźnik z roku poprzedniego.

W ramach FGŚP:

Z tytułu projektowanych zmian ustawy nastąpi dodatkowo zmniejszenie przychodów FGŚP. Zakłada się, że skutki finansowe dla FGŚP w latach 2014-2023, z uwzględnieniem wskaźnika CPI-dynamiki średniorocznej, będą wynosić rocznie odpowiednio: w roku 2014 - 8,1 mln zł, w roku 2015 - 8,3 mln zł, w roku 2016 - 8,5 mln zł, w roku 2017 - 8,7 mln zł, w roku 2018 - 8,9 mln zł, w roku 2019 - 9,1 mln zł, w roku 2020 - 9,4 mln zł, w roku 2021 - 9,6 mln zł, w roku 2022 - 9,8 mln zł, w roku 2023 - 10,1 mln zł. Przy wyliczeniu powyższych kwot, za kwotę bazową przyjęto kwotę z 2014 r. i następnie przeliczono przez wskaźnik CPI w poszczególnych latach. W roku 2023 przyjęto wskaźnik z roku poprzedniego.

Łącznie skutki finansowe (negatywne in minus) dla sektora finansów publicznych w ramach Funduszu Pracy i FGŚP będą wynosić rocznie odpowiednio: w roku 2014 - 220,2 mln zł, w roku 2015 - 225,7 mln zł, w roku 2016 - 231,3 mln zł, w roku 2017 - 237,1 mln zł, w roku 2018 - 242,8 mln zł, w roku 2019 - 248,7 mln zł, w roku 2020 - 254,6 mln zł, w roku 2021 - 260,7 mln zł, w roku 2022 - 267 mln zł, w roku 2023 - 273,4 mln zł.

ad. X: Wsparcie pracodawców zatrudniających bezrobotnych w wieku 50+

Opis metodologii:

Projektowane rozwiązania nie powodują wzrostu wydatków Funduszu Pracy w 2014 r. i latach kolejnych w porównaniu z poziomem wydatków zaplanowanych na rok 2013.

ad. XI: Utworzenie Krajowego Funduszu Szkoleniowego

Opis metodologii: Projektowane rozwiązania nie powodują wzrostu wydatków Funduszu Pracy w 2014 r. i latach kolejnych w porównaniu z poziomem wydatków zaplanowanych na rok 2013.

KFS finansowany będzie poprzez zmianę struktury wydatków Planu FP.

Utworzenie KFS wiązać się będzie z nakładem środków w 2014 r. w kwocie: 100 mln zł. Dodatkowo w 2014 r. poniesiony będzie koszt 423 tys. zł w związku z zatrudnieniem 3 osób do obsługi KFS w MPiPS.

Koszty obsługi KFS w MPiPS szacuje się następująco (ponoszone one będą z budżetu państwa, a ich równowartość będzie odprowadzana na rachunek budżetu państwa ze środków FP):

- wynagrodzenia ok. 216 tys. zł (6 tys. zł x 3 osoby x 12 m-cy),
- jednorazowe wyposażenie stanowisk pracy 27 tys. zł (3 osoby x 9 tys. zł - komputer, biurko, szafka, fotel, itp.),
- koszty utrzymania 3 stanowisk pracy 180 tys. zł (3 osoby x 5 tys. zł/miesiąc x 12 m-cy - czynsz, media, itp.).

Łącznie w 2014 r. wydatki Funduszu Pracy związane z KFS kształtować się będą na poziomie 100,423 mln zł, które pochodzą będą z przesunięcia środków w poszczególnych pozycjach Planu FP.

W 2015 r. i kolejnych latach planuje się wydatki Funduszu Pracy z tytułu uruchomienia KFS na poziomie 200,396 mln zł (wliczając w to wynagrodzenie i utrzymanie stanowisk pracy dla 3 osób zatrudnionych do obsługi KFS w MPiPS). Kwota ta pozwoli na objęcie wsparciem w formie szkolenia rocznie ok. 3,3% (182 tys.) osób pracujących w wieku 45+ (ok. 200 mln zł rocznie, przy założeniu, że koszt kontraktowanego przez PUP szkolenia przeciętnie na osobę to 1371 zł, a wkład pracodawcy wynosi 20% kosztów szkolenia).

ad. XII: Agencje zatrudnienia

Opis metodologii: Projektowane rozwiązania nie powodują wzrostu wydatków Funduszu Pracy w 2014 r. i latach kolejnych w porównaniu z poziomem wydatków zaplanowanych na rok 2013.

Koszty finansowe społeczeństwa - ad. I-12
 Projektowane rozwiązania nie powodują wzrostu wydatków Funduszu Pracy w 2014 r. i latach kolejnych w porównaniu z poziomem wydatków zaplanowanych na rok 2013.

Grupa społeczna	Liczebność grupy	Korzyści (finansowe)	Koszty (finansowe)
Male i średnie przedsiębiorstwa	x	x	x
Pozostałe przedsiębiorstwa	x	x	x
Obywatele	x	x	x

Inne grupy - kluczowi pracownicy urzędów pracy-doradcy klienta ok 7433 osób (doradcy klienta) ok 206,8 mln zł 0

Podstawę wyliczenia stanowi kwota środków Funduszu Pracy ustalona na rok poprzedni na realizację programów na rzecz promocji zatrudnienia, łagodzenia skutków bezrobocia i aktywizacji zawodowej z wyłączeniem kwot przyznanych z rezerwy dysponenta FP, tj. w projekcie Planu FP na 2013 r. kwota ta wynosi 2 954,8 mln zł x (5%+2%)=147,7mln zł+59,1mln zł=206,8 mln zł. Z określonej puli środków 147,7 mln zł (5%) będzie podzielone pomiędzy wszystkie samorządy powiatowe z przeznaczeniem na wynagrodzenia doradców klienta*. Natomiast 59,1 mln (2%) będzie podzielone pomiędzy urzędy pracy spełniające warunki do otrzymania ww. środków, z przeznaczeniem na nagrody dla doradców klienta i kadry kierowniczej. Środki niewykorzystane przez urzędy pracy niespełniające warunków do otrzymania ww. 2% będą przeznaczone na sfinansowanie zadań ustawowych, w tym na nagrody specjalne dla pracowników PUP za szczególne osiągnięcia w zakresie efektywności działań aktywizacyjnych.

*Doradcy klienta to pracownicy zatrudnieni na stanowiskach: pośredników pracy, doradców zawodowych, specjalistów do spraw rozwoju zawodowego, specjalistów do spraw programów, liderów klubów pracy, doradców EURES i asystentów EURES.

Koszty i korzyści społeczne - cel III: Profilowanie i pomoc dla bezrobotnych oraz aktywacja zawodowa i działalność urzędów pracy

W ramach realizacji projektu realizacja zadań społecznych. Działania urzędów pracy będą wprowadzaniem większej elastyczności oraz lepiej dostosować do potrzeb lokalnych bezrobotnych. Dążymy standardów świadczeń urzędów pracy zapewni lepszą obsługę osób bezrobotnych i poszukujących pracy oraz pracowników. Dzięki profilowaniu działań kierowanych do bezrobotnych urzędów pracy będą mogły skutecznie dostarczać formy aktywizacji i efektywnej pomocy większej liczbie osób zrealizując jej potrzebujących. Dzięki wprowadzeniu profilowania urzędów pracy będą mogły skuteczniej pomagać w powrocie na rynek pracy osobom najbardziej potrzebującym tej pomocy. W wyniku profilowania, urzędy pracy ustali poziom usługowego wsparcia, co pozwoli na podjęcie działań aktywizacyjnych przede wszystkim takie formy pomocy, które dostosowane będą do indywidualnych potrzeb osoby bezrobotnej. W ramach realizacji projektu realizacja zadań społecznych. Działania urzędów pracy będą oferowane przez powiatowe urzędy pracy (z zakresu ds. trash), ale w zakresie usług zwiększy dostępność do usługi pośrednictwo zawodowe. Liczba doradców zawodowych w urzędach pracy zwiększy się o ok. 30% (wzrost stanu na koniec 2011 r. na stanowiskach liderów klubów pracy pracowały 634 osoby, na stanowiskach doradców zawodowych w PUP, WUP 1423 osoby). Dzięki bezrobotni i poszukujący pracy zarejestrowani w urzędach pracy będzie od górnika i specjalistów z zakresu ds. trash, co zwiększy zaufania bezrobotnych do urzędu pracy oraz pracowników, którzy realizują z pomocą urzędów pracy.

Grupa społeczna	Liczebność grupy	Korzyści (finansowe)	Koszty (finansowe)
Male i średnie przedsiębiorstwa	x		
Pozostałe przedsiębiorstwa	x		
Obywatele			
Inne grupy - bezrobotni	ok 2,65 mln		

Koszty i korzyści społeczne - cel III: Wsparcie usług aktywizacyjnych

W ramach realizacji projektu realizacja zadań społecznych. Działania urzędów pracy będą oferowane przez powiatowe urzędy pracy (z zakresu ds. trash), ale w zakresie usług zwiększy dostępność do usługi pośrednictwo zawodowe. Liczba doradców zawodowych w urzędach pracy zwiększy się o ok. 30% (wzrost stanu na koniec 2011 r. na stanowiskach liderów klubów pracy pracowały 634 osoby, na stanowiskach doradców zawodowych w PUP, WUP 1423 osoby). Dzięki bezrobotni i poszukujący pracy zarejestrowani w urzędach pracy będzie od górnika i specjalistów z zakresu ds. trash, co zwiększy zaufania bezrobotnych do urzędu pracy oraz pracowników, którzy realizują z pomocą urzędów pracy.

Grupa społeczna	Liczebność grupy	Korzyści (finansowe)	Koszty (finansowe)
Male i średnie przedsiębiorstwa	ok. 4 500 (agencje zatrudnienia)	x	x
Pozostałe przedsiębiorstwa			
Obywatele			
Inne grupy - bezrobotni w trudnej sytuacji na rynku pracy, którzy potencjalnie kwalifikowaliby się do objęcia działaniami aktywizacyjnymi	ok 1,9 mln	x	x

Koszty i korzyści społeczne - cel IV: Wspieranie przedsiębiorców w rozwoju i zmian

W ramach realizacji projektu realizacja zadań społecznych. Działania urzędów pracy będą oferowane przez powiatowe urzędy pracy (z zakresu ds. trash), ale w zakresie usług zwiększy dostępność do usługi pośrednictwo zawodowe. Liczba doradców zawodowych w urzędach pracy zwiększy się o ok. 30% (wzrost stanu na koniec 2011 r. na stanowiskach liderów klubów pracy pracowały 634 osoby, na stanowiskach doradców zawodowych w PUP, WUP 1423 osoby). Dzięki bezrobotni i poszukujący pracy zarejestrowani w urzędach pracy będzie od górnika i specjalistów z zakresu ds. trash, co zwiększy zaufania bezrobotnych do urzędu pracy oraz pracowników, którzy realizują z pomocą urzędów pracy.

Grupa społeczna	Liczebność grupy	Korzyści (finansowe)	Koszty (finansowe)
Male i średnie przedsiębiorstwa			
Pozostałe przedsiębiorstwa			
Obywatele			
Inne grupy - długotrwale bezrobotni	x*		x

Koszty finansowe realizacji programu PAI ponoszone będą z Funduszu Pracy i budżetu gminy. Szacowany koszt programu PAI realizowanego w okresie 2 miesięcy, obejmujący obydwie bloki, tj. AKTYWIZACJĘ i INTEGRACJĘ - w przypadku realizacji programu PAI - wyłącznie przez urząd pracy stanowić będzie dla Funduszu Pracy wydatek 657 041 276 zł, dla gminy 172 023 094 zł, - we współpracy z ośrodkiem pomocy społecznej stanowić będzie dla Funduszu Pracy wydatek 457 693 214 zł, dla gminy 371 371 156 zł. Przy założeniu, że limit środków możliwych do wydatkowania na finansowanie programu PAI realizowanego przez okres 2 miesięcy wyniesie nie mniej niż 5% kwoty Funduszu Pracy przeznaczonego algorytmem na finansowanie aktywnych form i blok INTEGRACJA zlecony przez urząd pracy finansowany będzie z Funduszu Pracy, pomocą będzie można objąć ponad 180 tys. bezrobotnych oddalonych od rynku pracy, tj. niespełna 10% ogółu bezrobotnych. W przypadku jeżeli w ramach programu blok INTEGRACJA zostanie sfinansowany ze środków gminy - działaniami będzie można objąć blisko 270 tys. bezrobotnych oddalonych od rynku pracy, tj. ponad 13% ogółu bezrobotnych.*

Nazwy i kategorie społeczne -
zob. Nr Kijowa oraz EURES

Pracodawcom zmiany przyniosły się do zwiększenia mobilności geograficznej bezrobotnych i poszukujących pracy i dzięki temu zwiększeniu zatrudnienia na granicy, a także do pomocy pracodawcom, mającym problemy rekrutacyjne, w znalezieniu odpowiednich pracowników z zagranicy. Dzięki podjęwaniu pracy za granicą zwiększa się bezrobocie w kraju, umożliwiając tym samym pracę w kraju (w przypadku emigracji osób zatrudnionych, które zamierzają pracować w kraju) na pracy za granicą. Wobec tego uważa się, że względu na pracę za granicą obejmują głównie osoby o niskich dochodach można powiedzieć, że środki finansowe zasłane do granicy przyczyniają się do wywyższania stanu budżetu z obcych środków, w tym przede wszystkim finans. Środki pracy za granicą Polacy, abyby wyjechać tylko krajami, ale także powoli siebie, potrzebują inne kraje, inne kultury i organizacje pracy. Jeśli, jeżeli chce mieć małe możliwości reaktywacji nowych umiejętności zawodowych oraz nowych doświadczeń. Często też do pomocy z wyjątkiem narodowych Polacy otrzymują więcej firmy w kraju i przemieszają wyższą kulturę biznesu projektu od innych doświadczeń zagranicznych. Dysponują oni różnymi postaciami oraz kontekstami biznesowymi i kapitałem. Pracodawcy natomiast dzięki zarządzaniu pracownikami z UE/EOG o odpowiednich kwalifikacjach mogą skorzystać z ich doświadczeń gospodarczych. Pracodawcy zmiany będą miały również wpływ na charakter usług jakiej WUP i PUP świadczą osobom bezrobotnym, geograficznym pracy i pracodawcom w ramach EURES. Dzięki zmianom zmian EURES bezrobotni i poszukujący pracy mogą liczyć na bezproblemowy wyjazd do pracy za granicą z uwagi na fakt, że urzędy pracy EURES są odpowiedzialni i pochodzą z publicznych służb zatrudnienia krajów UE/EOG. Wobec powyższego zmiany nie zmieniają poziomu bezpieczeństwa ofert pracy oferowanych przez WUP i PUP, ale zapewniają utrzymanie ich w międzynarodowym porównaniu. Dzięki obrotom doradczym i informacyjnym z udziałem wizerunków rynku i pracy w UE/EOG bezrobotni i poszukujący pracy mogą podejmować świadome decyzje o wyjeździe do pracy za granicą. Dzięki pracodawcom połączonym z pracodawcami pracodawcy mogą skorzystać z doświadczeń i kwalifikacji osób zatrudnionych tych pracowników, zapoznając się na miejscu ich zatrudnianymi.

Grupa społeczna	Liczoność grupy	Korzyści (finansowe)	Koszty (finansowe)
Małe i średnie przedsiębiorstwa	x		
Pozostałe przedsiębiorstwa	x		
Obywatele	x		
Inne grupy - pracodawcy krajowi	ok. 10 tys. (na podstawie średniorocznej liczby kontaktów WUP i PUP z pracodawcami krajowymi w ramach EURES)	x	opisane w załączniku
Inne grupy - poszukujący pracy za granicą w krajach UE/EOG i Szwajcarii	powyżej 100 tys. (na podstawie średniorocznej liczby kontaktów WUP i PUP z polskimi bezrobotnymi i poszukującymi pracy w ramach EURES)	x	opisane w załączniku

Trudno jest określić rząd wielkości korzyści finansowych jakie uzyskają polscy pracodawcy, bezrobotni i poszukujący pracy. Pracodawcy mają i będą mieli możliwość uzyskania w urzędach pracy bezpłatnych usług międzynarodowego pośrednictwa pracy w zakresie rekrutacji specjalistów z zagranicy z UE/EOG. Środki jakie pracodawcy mieliby przeznaczyć na międzynarodowe usługi rekrutacyjne mogą zainwestować w inny sposób. W wyniku proponowanych zmian pracodawcy krajowi mogą uzyskać potencjalne oszczędności w zakresie bezpłatnego uzyskania ze strony WUP i PUP dodatkowych usług, realizowanych w zależności od możliwości danego WUP i PUP, w ramach prowadzonych w przyszłości projektów finansowanych z EFS. Bezrobotni i poszukujący pracy dzięki zatrudnieniu za granicą pomnożą swoje dochody. Polska emigracja stwarza również większe perspektywy krajowym firmom na rynkach zagranicznych. Wynika to z faktu, iż Polacy pracujący za granicą chętnie kupują produkty rodzimych firm, co zwiększa szanse na sprzedaż i zagraniczną promocję dla krajowych firm. Ponadto, rosnące transfery środków finansowych przesyłanych do kraju przez emigrantów (część zarabianych na emigracji pieniędzy trafia do rodzin w Polsce) pobudzają popyt wewnętrzny. Zarobione za granicą pieniądze Polacy wydają w kraju, przez co pomnażają dochody naszego kraju.

Nazwy i kategorie społeczne -
zob. Nr Kijowa oraz EURES

Pracodawcom zmiany przyniosły się do zwiększenia mobilności geograficznej bezrobotnych i poszukujących pracy i dzięki temu zwiększeniu zatrudnienia na granicy, a także do pomocy pracodawcom, mającym problemy rekrutacyjne, w znalezieniu odpowiednich pracowników z zagranicy. Dzięki podjęwaniu pracy za granicą zwiększa się bezrobocie w kraju, umożliwiając tym samym pracę w kraju (w przypadku emigracji osób zatrudnionych, które zamierzają pracować w kraju) na pracy za granicą. Wobec tego uważa się, że względu na pracę za granicą obejmują głównie osoby o niskich dochodach można powiedzieć, że środki finansowe zasłane do granicy przyczyniają się do wywyższania stanu budżetu z obcych środków, w tym przede wszystkim finans. Środki pracy za granicą Polacy, abyby wyjechać tylko krajami, ale także powoli siebie, potrzebują inne kraje, inne kultury i organizacje pracy. Jeśli, jeżeli chce mieć małe możliwości reaktywacji nowych umiejętności zawodowych oraz nowych doświadczeń. Często też do pomocy z wyjątkiem narodowych Polacy otrzymują więcej firmy w kraju i przemieszają wyższą kulturę biznesu projektu od innych doświadczeń zagranicznych. Dysponują oni różnymi postaciami oraz kontekstami biznesowymi i kapitałem. Pracodawcy natomiast dzięki zarządzaniu pracownikami z UE/EOG o odpowiednich kwalifikacjach mogą skorzystać z ich doświadczeń gospodarczych. Pracodawcy zmiany będą miały również wpływ na charakter usług jakiej WUP i PUP świadczą osobom bezrobotnym, geograficznym pracy i pracodawcom w ramach EURES. Dzięki zmianom zmian EURES bezrobotni i poszukujący pracy mogą liczyć na bezproblemowy wyjazd do pracy za granicą z uwagi na fakt, że urzędy pracy EURES są odpowiedzialni i pochodzą z publicznych służb zatrudnienia krajów UE/EOG. Wobec powyższego zmiany nie zmieniają poziomu bezpieczeństwa ofert pracy oferowanych przez WUP i PUP, ale zapewniają utrzymanie ich w międzynarodowym porównaniu. Dzięki obrotom doradczym i informacyjnym z udziałem wizerunków rynku i pracy w UE/EOG bezrobotni i poszukujący pracy mogą podejmować świadome decyzje o wyjeździe do pracy za granicą. Dzięki pracodawcom połączonym z pracodawcami pracodawcy mogą skorzystać z doświadczeń i kwalifikacji osób zatrudnionych tych pracowników, zapoznając się na miejscu ich zatrudnianymi.

Grupa społeczna	Liczoność grupy	Korzyści (finansowe)	Koszty (finansowe)
Małe i średnie przedsiębiorstwa	x		
Pozostałe przedsiębiorstwa	x		
Obywatele	x		
Inne grupy - poszukujący pracy	ok. 3 mln		

Nazwy i kategorie społeczne -
zob. Nr Kijowa oraz EURES

Pracodawcom zmiany przyniosły się do zwiększenia mobilności geograficznej bezrobotnych i poszukujących pracy i dzięki temu zwiększeniu zatrudnienia na granicy, a także do pomocy pracodawcom, mającym problemy rekrutacyjne, w znalezieniu odpowiednich pracowników z zagranicy. Dzięki podjęwaniu pracy za granicą zwiększa się bezrobocie w kraju, umożliwiając tym samym pracę w kraju (w przypadku emigracji osób zatrudnionych, które zamierzają pracować w kraju) na pracy za granicą. Wobec tego uważa się, że względu na pracę za granicą obejmują głównie osoby o niskich dochodach można powiedzieć, że środki finansowe zasłane do granicy przyczyniają się do wywyższania stanu budżetu z obcych środków, w tym przede wszystkim finans. Środki pracy za granicą Polacy, abyby wyjechać tylko krajami, ale także powoli siebie, potrzebują inne kraje, inne kultury i organizacje pracy. Jeśli, jeżeli chce mieć małe możliwości reaktywacji nowych umiejętności zawodowych oraz nowych doświadczeń. Często też do pomocy z wyjątkiem narodowych Polacy otrzymują więcej firmy w kraju i przemieszają wyższą kulturę biznesu projektu od innych doświadczeń zagranicznych. Dysponują oni różnymi postaciami oraz kontekstami biznesowymi i kapitałem. Pracodawcy natomiast dzięki zarządzaniu pracownikami z UE/EOG o odpowiednich kwalifikacjach mogą skorzystać z ich doświadczeń gospodarczych. Pracodawcy zmiany będą miały również wpływ na charakter usług jakiej WUP i PUP świadczą osobom bezrobotnym, geograficznym pracy i pracodawcom w ramach EURES. Dzięki zmianom zmian EURES bezrobotni i poszukujący pracy mogą liczyć na bezproblemowy wyjazd do pracy za granicą z uwagi na fakt, że urzędy pracy EURES są odpowiedzialni i pochodzą z publicznych służb zatrudnienia krajów UE/EOG. Wobec powyższego zmiany nie zmieniają poziomu bezpieczeństwa ofert pracy oferowanych przez WUP i PUP, ale zapewniają utrzymanie ich w międzynarodowym porównaniu. Dzięki obrotom doradczym i informacyjnym z udziałem wizerunków rynku i pracy w UE/EOG bezrobotni i poszukujący pracy mogą podejmować świadome decyzje o wyjeździe do pracy za granicą. Dzięki pracodawcom połączonym z pracodawcami pracodawcy mogą skorzystać z doświadczeń i kwalifikacji osób zatrudnionych tych pracowników, zapoznając się na miejscu ich zatrudnianymi.

Grupa społeczna	Liczoność grupy	Korzyści (finansowe)	Koszty (finansowe)
Małe i średnie przedsiębiorstwa	x	x	
Pozostałe przedsiębiorstwa	x	x	
Obywatele	ok. 15 500 (grant na teleprace)		

Inne grupy - bezrobotni rodzice powracający na rynek pracy - wychowujących co najmniej jedno dziecko w wieku do 6 lat oraz bezrobotni, którzy zrezygnowali z zatrudnienia lub innej pracy zarobkowej z uwagi na konieczność sprawowania opieki nad osobą zależną	ok 19 500 (świadczenie aktywizacyjne)	x	
Koszty i korzyści społeczne - art. VIII. Polityka z Funduszu Pracy - na utworzenia stanowiska pracy lub podjęcie działalności gospodarczej przez bezrobotnych.			
Grupa społeczna	Liczebność grupy	Korzyści (finansowe)	Koszty (finansowe)
Male i średnie przedsiębiorstwa	ok. 870 przedsiębiorców	ok 60 mln - pożyczki na utworzenie stanowiska pracy (23 tys. zł x 3 miejsca pracy x 870 przedsiębiorców)	Koszty z tytułu oprocentowania pożyczek. Podstawą oprocentowania będzie stopa redyskonta weksli, tj. 0,25 stopy, co (według aktualnych notowań) dawałoby oprocentowanie na poziomie 1%. Zakłada się, że 0,5% udzielonych pożyczek zostanie zakwalifikowanych do pożyczek straconych tj. pożyczek w przypadku, których będzie prawomocne orzeczenie komornika o bezskuteczności egzekucji (tj. szacunkowo ok. 300 tys. zł rocznie)
Pozostałe przedsiębiorstwa			0
Obywatele			0
Inne grupy - m.in. poszukujący pracy absolwenci szkół i wyższych uczelni, bezrobotni i studenci ostatniego roku uczelni wyższych	ok 390 osób korzystających z pożyczek	ok 30 mln zł (77 tys. zł x 390 osób - łączna kwota udzielonych pożyczek) Wartość umorzeń na poziomie 647 tys. zł rocznie dla ok 11% osób korzystających z pożyczek tj. $390 \times 11\% = 42(42 \times 0,67 \times 23 \text{ tys. zł} = 647 \text{ tys. zł})$. W 2014 r. przy inflacji na poziomie 2,3% realna stopa procentowa wyniesie ok. minus 1,27% $(0,01 - 0,023 / 1 + 0,023 = -0,0127)$. W 2015 i 2016 r., z uwagi na planowany wzrost inflacji do poziomu 2,5%, realna stopa procentowa wyniesie minus 1,46% $(0,01 - 0,025 / 1 + 0,025 = -0,0146)$, tak więc realna wartość spłaconych środków będzie spadać rocznie o 1,27% w 2014 r. i o 1,46% w kolejnych latach	Koszty z tytułu oprocentowania pożyczek. Podstawą oprocentowania będzie stopa redyskonta weksli, tj. 0,25 stopy, co (według aktualnych notowań) dawałoby oprocentowanie na poziomie 1%. Zakłada się, że 0,5% udzielonych pożyczek zostanie zakwalifikowanych do pożyczek straconych, tj. pożyczek w przypadku których będzie prawomocne orzeczenie komornika o bezskuteczności egzekucji (tj. szacunkowo ok. 150 tys. zł rocznie)
<p>Pożyczka na podjęcie działalności gospodarczej będzie udzielana do wysokości 20-krotnego przeciętnego wynagrodzenia ($20 \times 3884 \text{ zł} = \text{ok. } 77 \text{ tys. zł}$), natomiast pożyczka na utworzenie stanowiska pracy dla skierowanego bezrobotnego będzie udzielana do wysokości 6-krotnego przeciętnego wynagrodzenia ($6 \times 3884 \text{ zł} = \text{ok. } 23 \text{ tys. zł}$). Szacuje się, że łączna kwota przeznaczona na powyższy cel będzie wynosiła 90 mln zł ($100 \text{ mln} - 10\% \text{ środków dla BGK na koszty obsługi, tj. koszty BGK związane z koordynacją działań instytucji obsługujących ten instrument, koszty promocji, koszty dochodzenia roszczeń z tytułu niespłaconych pożyczek, koszty wynagrodzenia pośredników finansowych BGK oraz koszty doradztwa świadczonego pożyczkobiorcom}$). Ponadto przyjmuje się, że w związku z pozostawieniem w ustawie instrumentu w postaci dofinansowania podjęcia działalności gospodarczej, na pożyczki na podjęcie działalności gospodarczej zostanie przeznaczona kwota 30 mln zł (tj. $1/3 \times 90 \text{ mln zł}$), a z pożyczek tych skorzysta ok. 390 osób (30 mln zł podzielone przez 77 tys. zł), natomiast na pożyczki na utworzenie stanowisk pracy zostanie przeznaczona kwota 60 mln (tj. $2/3 \times 90 \text{ mln zł}$), a z pożyczek tych skorzysta ok. 870 przedsiębiorców (60 mln podzielone przez 23 tys. zł i podzielone przez średnio 3 miejsca pracy - przyjmując, że każdy przedsiębiorca w ramach pożyczki utworzy średnio 3 miejsca pracy). Wartość umorzeń jest szacowana na poziomie 647 tys. zł rocznie dla ok. 11% osób korzystających z pożyczek na podjęcie działalności gospodarczej, tj. $390 \times 11\% = 42(42 \times 0,67 \times 23 \text{ tys. zł} = 647 \text{ tys. zł})$. Zakłada się ryzyko kredytowe na poziomie 0,5% wartości udzielonych pożyczek i zostaną one zakwalifikowane do pożyczek straconych, gdzie będzie prawomocne orzeczenie komornika o bezskuteczności egzekucji (tj. szacunkowo ok. 450 tys. zł rocznie).</p> <p>*10% środków BGK na koszty obsługi, tj. koszty BGK związane z koordynacją działań instytucji obsługujących ten instrument, koszty promocji, koszty dochodzenia roszczeń z tytułu niespłaconych pożyczek, koszty wynagrodzenia pośredników finansowych BGK oraz koszty doradztwa świadczonego pożyczkobiorcom - jest to szacunkowy koszt, który będzie negocjowany z BGK i ostatecznie ustalany w umowie zawieranej pomiędzy MPiPS, a BGK. Wysokość środków przeznaczonych dla BGK na koszty obsługi będzie uzależniona od ilości/wartości udzielonych i spłaconych pożyczek.</p>			
Koszty i korzyści społeczne - art. IX. Polityka z Funduszu Pracy - na utworzenia stanowiska pracy lub podjęcie działalności gospodarczej przez bezrobotnych.			
Grupa społeczna	Liczebność grupy	Korzyści (finansowe)	Koszty (finansowe)
Małe i średnie przedsiębiorstwa	x	x	
Pozostałe przedsiębiorstwa	x	x	
Obywatele			
Inne grupy - bezrobotni do 30. r. z.	424,2 tys.		
<p>Proponuje się wprowadzenie nowych instrumentów skierowanych do osób bezrobotnych, które nie przekroczyły 30. r. z. w celu przełamania barier utrudniających im wejście na rynek pracy. Celem ułatwienia zatrudnienia osób młodych proponuje się zwolnienie pracodawców, którzy zatrudnią skierowanych przez urząd pracy bezrobotnych w wieku do 30. r. z., z obowiązku odprowadzania składek na Fundusz Pracy oraz FGŚP. Proponuje się wprowadzenie nowego instrumentu rynku pracy polegającego na refundacji przez starostę pracodawcy, na podstawie zawartej z nim umowy, kosztów poniesionych na składki na ubezpieczenia społeczne za skierowanych do pracy bezrobotnych do 30. r. z., którzy podejmują zatrudnienie po raz pierwszy w życiu. Refundacja przysługująca pracodawcy stanowi pomoc publiczną i będzie udzielana na zasadach pomocy de minimis.</p>			
Koszty i korzyści społeczne - art. X. Polityka z Funduszu Pracy - na utworzenia stanowiska pracy lub podjęcie działalności gospodarczej przez bezrobotnych.			
Grupa społeczna	Liczebność grupy	Korzyści (finansowe)	Koszty (finansowe)
Male i średnie przedsiębiorstwa	x	x	

Pozostałe przedsiębiorstwa	x	x	
Obywatele			
Inne grupy - bezrobotni powyżej 50. r.ż.	ok 15 600		
W celu aktywizacji zawodowej osób starszych planuje się wprowadzenie nowej formy aktywizacji bezrobotnych w formie dofinansowania wynagrodzenia za zatrudnionego bezrobotnego w wieku powyżej 50. r.ż.			
<p>Planuje się, że koszt realizacji takiego projektu ok. 50% zostanie pokryty z budżetu państwa, a w dłuższym okresie czasu finansowanie w całości będzie może być też realizowane dla wartości gospodarczej i za inwestowanie w rozwój techniczny.</p> <p>Koszty dla pracodawców: 1,25 wartości współfinansowanej (partycypacja społeczna) i dialog społeczny, podwyższenie świadomości znaczenia kształcenia ustawicznego, regularne finansowe dofinansowywanie szkoleń, finansowanie kształcenia zawodowego ogólnego z przywróceniem poziomu i pracodawców, zwiększy dostępność do firmy kształcenia dla małych i średnich firm.</p> <p>Koszty dla obywateli: 125% wartości kosztów do kwalifikacji pracowników z grup w trudnej sytuacji, celem zwiększenia liczby bezrobotnych wykluczonych społeczeństwa lub słabo przygotowanych do zatrudnienia pracowników kwalifikacji są wzbudzić zainteresowanie, do powołania się na własną zarobkową.</p>			
Grupa społeczna	Liczebność grupy	Korzyści (finansowe)	Koszty (finansowe)
Małe i średnie przedsiębiorstwa	x	x	
Pozostałe przedsiębiorstwa	x	x	
Obywatele			
Inne grupy - pracownicy	x	x	
<p>Planuje się, że koszt realizacji takiego projektu ok. 50% zostanie pokryty z budżetu państwa, a w dłuższym okresie czasu finansowanie w całości będzie może być też realizowane dla wartości gospodarczej i za inwestowanie w rozwój techniczny.</p> <p>Koszty dla pracodawców: 1,25 wartości współfinansowanej (partycypacja społeczna) i dialog społeczny, podwyższenie świadomości znaczenia kształcenia ustawicznego, regularne finansowe dofinansowywanie szkoleń, finansowanie kształcenia zawodowego ogólnego z przywróceniem poziomu i pracodawców, zwiększy dostępność do firmy kształcenia dla małych i średnich firm.</p> <p>Koszty dla obywateli: 125% wartości kosztów do kwalifikacji pracowników z grup w trudnej sytuacji, celem zwiększenia liczby bezrobotnych wykluczonych społeczeństwa lub słabo przygotowanych do zatrudnienia pracowników kwalifikacji są wzbudzić zainteresowanie, do powołania się na własną zarobkową.</p>			
Grupa społeczna	Liczebność grupy	Korzyści (finansowe)	Koszty (finansowe)
Małe i średnie przedsiębiorstwa	ok 4 500 (agencje zatrudnienia)		
Pozostałe przedsiębiorstwa			
Obywatele			
Inne grupy - bezrobotni i poszukujący pracy	ok 3 mln		
<p>Planuje się, że koszt realizacji takiego projektu ok. 50% zostanie pokryty z budżetu państwa, a w dłuższym okresie czasu finansowanie w całości będzie może być też realizowane dla wartości gospodarczej i za inwestowanie w rozwój techniczny.</p> <p>Koszty dla pracodawców: 1,25 wartości współfinansowanej (partycypacja społeczna) i dialog społeczny, podwyższenie świadomości znaczenia kształcenia ustawicznego, regularne finansowe dofinansowywanie szkoleń, finansowanie kształcenia zawodowego ogólnego z przywróceniem poziomu i pracodawców, zwiększy dostępność do firmy kształcenia dla małych i średnich firm.</p> <p>Koszty dla obywateli: 125% wartości kosztów do kwalifikacji pracowników z grup w trudnej sytuacji, celem zwiększenia liczby bezrobotnych wykluczonych społeczeństwa lub słabo przygotowanych do zatrudnienia pracowników kwalifikacji są wzbudzić zainteresowanie, do powołania się na własną zarobkową.</p>			
<p>10. Planowane podjęcie działań w celu zwiększenia efektywności, sprawnego działania w PKA, poprzez usprawnienie pracy (Ust. z dnia 11.03.2017 r. - Zmiany niektórych przepisów w zakresie pracy w tym m.in. na poprawę wydajności zatrudnienia).</p> <p>ad. IV - Zmiany mają wpływ na zwiększenie efektywności w tym m.in. na poprawę wydajności zatrudnienia i na procesy sprawne, w tym na zmniejszenie liczby błędów i świadczeń z zakresu świadczeń dla wykluczonych społeczeństwa.</p> <p>ad. VI - Zmiany mają wpływ na zwiększenie efektywności w tym m.in. na poprawę wydajności zatrudnienia, zmniejszenie kosztów usług wykluczonych społeczeństwa, zwiększenie liczby obywateli do wyłączenia z zasięgu.</p> <p>ad. VII - Zmiany mają wpływ na zwiększenie efektywności w tym m.in. na poprawę wydajności zatrudnienia, zmniejszenie kosztów usług wykluczonych społeczeństwa, zwiększenie liczby obywateli do wyłączenia z zasięgu.</p> <p>ad. IX - Zmiany mają wpływ na zwiększenie efektywności w tym m.in. na poprawę wydajności zatrudnienia (do 30 r.ż.).</p> <p>ad. X - Zmiany mają wpływ na zwiększenie efektywności w tym m.in. na poprawę wydajności zatrudnienia (do 50 r.ż.).</p> <p>ad. XII - Zmiany mają wpływ na zwiększenie efektywności w tym m.in. na poprawę wydajności zatrudnienia, zmniejszenie kosztów usług wykluczonych społeczeństwa, zwiększenie liczby obywateli do wyłączenia z zasięgu.</p>			
11. Czy projekt redukuje obciążenia regulacyjne? W jakiej mierze?			
TAK	X	NIE	
zmniejszenie liczby dokumentów			ad. I - XI
zmniejszenie liczby procedur			
skrócenie czasu			
inne			
X	TAK	NIE	
zmniejszenie liczby dokumentów			ad. XII Szacowana redukcja kosztów, na podstawie pomiaru bazowego wg metody kosztu standardowego, w zakresie: - przekazywanych drogą elektroniczną wniosków o wpis do rejestru agencji zatrudnienia oraz wniosków o wykreślenie z ww. rejestru wynosi: 10% x (16.651,82 + 228,46) zł = 1.688 zł; - zmniejszonej ilości danych w sprawozdaniu wynosi: 15% x 1.173.459,75zł = 176.019 zł. Łączny roczny koszt redukcji ww. obciążeń wynosi ok. 177.707 zł.
zmniejszenie liczby procedur			
skrócenie czasu			
X inne - zmniejszenie liczby przekazywanych danych statystycznych			
TAK	X	NIE	
zwiększenie liczby dokumentów			ad. I-IV i ad. VII-X I. Proefektywnościowe gospodarowanie środkami Funduszu Pracy. II. Profilowanie bezrobotnych oraz poprawa standardów działania urzędów pracy. III. Zlecenie usług aktywizacyjnych. IV. Współpraca powiatowych urzędów pracy i gmin. VII. Grant na telepracę oraz świadczenie aktywizacyjne. VIII. Pożyczki z Funduszu Pracy na utworzenie stanowiska pracy lub podjęcie działalności gospodarczej. IX. Wsparcie zatrudnienia młodych pracowników. X. Wsparcie pracodawców zatrudniających bezrobotnych w wieku 50PLUS.
zwiększenie liczby procedur			
wyłużenie czasu			
inne (jakie?)			
Czy projekt wprowadza dodatkowe obciążenia regulacyjne w stosunku do stanu obecnego? - ad. V: <i>Reforma sieci EURES.</i>			
TAK	X	NIE	
zwiększenie liczby dokumentów			Projektowane rozwiązania będą generować koszty w zakresie uzyskania przez publiczne i prywatne podmioty akredytacji do świadczenia usług EURES. Koszty mogą dotyczyć wydatków związanych ze złożeniem wniosku o akredytację, dostosowaniem baz informatycznych do transferu ofert pracy i CV na portal EURES Komisji Europejskiej, utrzymaniem odpowiedniego personelu, infrastruktury technicznej i informatycznej umożliwiającej realizację zadań EURES. Koszty są trudne do oszacowania z uwagi na brak informacji nt. liczby instytucji spoza urzędów pracy potencjalnie zainteresowanych uzyskaniem akredytacji do prowadzenia działań EURES.
zwiększenie liczby procedur			
wyłużenie czasu			
X inne (jakie?)			

Czy projekt wprowadza dodatkowe obciążenia regulacyjne w stosunku do stanu obecnego? - ad. VI: *Poszerzenie dostępu do informacji o ofertach pracy.*

TAK X NIE
zwiększenie liczby dokumentów
zwiększenie liczby procedur
wydłużenie czasu
inne (jakie?)

Projektowane rozwiązania nie będą skutkować dodatkowymi obciążeniami bowiem realizowane będą z wykorzystaniem systemów informatycznych działających w oparciu o powszechnie dostępny internet.

Czy projekt wprowadza dodatkowe obciążenia regulacyjne w stosunku do stanu obecnego? - ad. XI: *Utworzenie Krajowego Funduszu Szkoleniowego.*

TAK X NIE
zwiększenie liczby dokumentów
zwiększenie liczby procedur
wydłużenie czasu
inne (jakie?)

Pracodawcy do tej pory także starając się o wsparcie środkami Funduszu Pracy szkoleli pracowników musieli przygotowywać odpowiednią dokumentację. Zostanie ona zastąpiona innymi dokumentami.

Czy projekt wprowadza dodatkowe obciążenia regulacyjne w stosunku do stanu obecnego? - ad. XII: *Agencje zatrudnienia.*

TAK X NIE
zwiększenie liczby dokumentów
zwiększenie liczby procedur
wydłużenie czasu
inne (jakie?)

Wprowadzenie uregulowań umożliwi przeprowadzanie kontroli Państwowej Inspekcji Pracy, nie stanowi natomiast nowego obciążenia regulacyjnego.

Jest to przykład rozwiązania obciążenia regulacyjnego, które nie prowadzi do dodatkowych obciążeń, w którym obciążenie kompensacji jest obciążeniem zastąpionym w związku z tym wprowadzaniem obciążenia regulacyjnego.

Jak problem rozwiązano w innych krajach OECD/UE? (dobre praktyki) - ad. I: *Proefektywnościowe gospodarowanie środkami Funduszu Pracy.*

Proefektywnościowe rozwiązania w zakresie gospodarowania środkami publicznymi (środkami Funduszu Pracy) przeznaczonymi na działania aktywizacyjne na rzecz bezrobotnych są zbliżone z tendencjami obserwowanymi w krajach OECD i UE.

Jak problem rozwiązano w innych krajach OECD/UE? (dobre praktyki) - ad. II: *Profilowanie bezrobotnych oraz poprawa standardów działania urzędów pracy.*

Trudno porównywać polski system publicznych służb zatrudnienia z systemami w krajach UE i OECD, albowiem w Polsce system ten jest zdecentralizowany. Z uwagi na różne uwarunkowania gospodarcze i systemowe, nie jest możliwa ewaluacja i porównywanie instrumentów stosowanych w poszczególnych krajach. Jednak wszystkie proponowane kierunki zmian są zbliżone z tendencjami rozwoju polityki rynku pracy w tym zakresie, których cechą jest lepsze adresowanie usług rynku pracy dzięki profilowaniu usług dla bezrobotnych oraz połączeniu usług i funkcji realizowanych przez pracowników urzędów pracy udzielających pomocy klientom. Profilowanie przy udzielaniu pomocy klientom urzędów pracy wykorzystywane jest m.in. w Holandii, Irlandii, Niemczech oraz w Wielkiej Brytanii. Wielka Brytania stosuje od lat zintegrowany system obsługi osób bezrobotnych. Jej udzielaniem zajmują się doradcy klienta.

Jak problem rozwiązano w innych krajach OECD/UE? (dobre praktyki) - ad. III: *Zlecenie usług aktywizacyjnych.*

Kierunki proponowanych instrumentów prawnych są zbliżone z tendencjami obserwowanymi w wielu krajach OECD i UE. Proponowane rozwiązania wzorowane są w szczególności na doświadczeniach brytyjskich, niemieckich, francuskich i duńskich. Nowe formy pomocy bezrobotnemu oraz pracodawcy zwiększą katalog oddziaływania na rynek pracy. Funkcjonujące rozwiązania w ww. krajach znacznie różnią się od siebie modelem finansowania, grupami beneficjentów, procedurą, efektywnością, itd. W związku z tym przyjęty został model odzwierciedlający polskie realia.

Jak problem rozwiązano w innych krajach OECD/UE? (dobre praktyki) - ad. IV: *Współpraca powiatowych urzędów pracy i gmin.*

Walka z wykluczeniem społecznym i ubóstwem znajduje się wśród priorytetów Unii Europejskiej. Komunikat Komisji do Parlamentu Europejskiego, Rady, Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego i Komitetu Regionów „W kierunku odnowy gospodarczej sprzyjającej zatrudnieniu” uzupełnia priorytety dotyczące zatrudnienia, polityki w kontekście celów dotyczących zatrudnienia wyznaczonych w ramach strategii „Europa 2020”. Niniejszemu komunikatowi towarzyszy kilka dokumentów roboczych służb Komisji, w których szerzej omówiono wzajemne zależności polityki zatrudnienia i wielu innych dziedzin polityki, których celem jest wspieranie inteligentnego, trwałego wzrostu gospodarczego sprzyjającego włączeniu społecznemu. Dokumenty te stanowią „pakiet dotyczący zatrudnienia”, który służy nie tylko realizacji inicjatywy przewodniej „Program na rzecz nowych umiejętności i zatrudnienia” związanej ze strategią „Europa 2020”, lecz także, dzięki lepszemu synergii, przyczynia się do wdrożenia innych inicjatyw przewodnich, takich jak „Europejska platforma współpracy w zakresie walki z ubóstwem i wykluczeniem społecznym”.

Jak problem rozwiązano w innych krajach OECD/UE? (dobre praktyki) - ad. V: *Reforma sieci EURES.*

Z uwagi na fakt, iż każdy z krajów UE/EOG jest zobowiązany do wdrożenia reformy sieci EURES do 1 stycznia 2014 r. nie ma możliwości podania przykładów dobrych praktyk z innych krajów UE/EOG.

Jak problem rozwiązano w innych krajach OECD/UE? (dobre praktyki) - ad. VI: *Poszerzenie dostępu do informacji o ofertach pracy.*

Brak jest pełnej informacji na temat rozwiązań wszystkich krajów OECD/UE w przedmiotowym zakresie. Jednak z dostępnych informacji wynika, że większość krajów nie reguluje zasad upowszechniania ofert pracy przez jsp (Szwajcaria, Grecja, Cypr, Belgia, UK, Estonia, Szwecja). Niektóre kraje wymagają od każdego pracodawcy, w tym od pracodawców z sektora publicznego, aby zgłaszali swoje oferty pracy do Publicznych Służb Zatrudnienia (Rumunia, Słowenia). Część krajów stosuje rozwiązania podobne do regulacji polskich, czyli zobowiązuje wybrane jsp do upowszechniania swoich ofert z wykorzystaniem serwisów udostępnianych przez organy rządowe - najczęściej ministerstwo spraw wewnętrznych (Estonia, Litwa, Portugalia, Łotwa). W związku z powyższym Polska ma szansę stać się prekursorem dobrej, innowacyjnej praktyki w zakresie dostępu obywateli do wszystkich informacji o wolnych miejscach pracy i przykładem dla innych krajów OECD/UE.

Jak problem rozwiązano w innych krajach OECD/UE? (dobre praktyki) - ad. VII: *Grant na telepracę oraz świadczenie aktywizacyjne.*

Trudno porównywać proponowane rozwiązania ułatwiające godzenie życia zawodowego i rodzinnego. z uwagi na różne uwarunkowania gospodarcze i systemowe w krajach

OECD/UE. Kierunki proponowanych instrumentów prawnych są zbieżne z tendencjami obserwowanymi w krajach OECD i UE, gdzie rozwijane są finansowe instrumenty skierowane do grup wymagających wsparcia na rynku pracy, tj. m.in. rodziców powracających na rynek pracy po urodzeniu dziecka. Nowe instrumenty zwiększą katalog oddziaływania na rynek pracy; na bieżąco będzie badana ich efektywność.

Jak problem rozwiązano w innych krajach OECD/UE? (dobre praktyki) - ad. VIII: Pożyczki z Funduszu Pracy na utworzenie stanowiska pracy lub podjęcie działalności gospodarczej przez bezrobotnych.

Kierunki proponowanych instrumentów są zbieżne z tendencjami obserwowanymi w krajach OECD i UE, gdzie rozwijane są finansowe instrumenty odnawialne oraz instrumenty skierowane do grup wymagających wsparcia na rynku pracy. Pomoc osobom bezrobotnym w powrocie na rynek pracy w postaci przyznawania ze środków publicznych pożyczek na rozpoczęcie działalności (tzw. stat-up funds) występuje w takich krajach Unii Europejskiej jak: Czechy, Estonia, Francja, Węgry, Malta, Holandia, Finlandia, Szwecja czy Wielka Brytania.

Ponadto, w wielu państwach OECD istnieją systemy gwarancji pożyczkowych (tzw. Credit Guarantee Schemes) wspierające małe i średnie przedsiębiorstwa. W wielu przypadkach przedsiębiorstwa korzystające z takiej formy finansowania, są przedsiębiorstwami o niskiej wiarygodności kredytowej, tym samym nie mają szans na uzyskanie finansowania z instytucji prywatnej.

Na największą skalę gwarancje pożyczkowe wykorzystywane są w Japonii. Udział udzielonych pożyczek w PKB w 2010 r. wynosił 7,3%. Pomoc udzielana przedsiębiorcom jest uzależniona od rodzaju prowadzonej działalności i tak np. przedsiębiorstwa działające w sektorze przemysłowym, aby posiadać dostęp do pożyczek, muszą zatrudniać mniej niż 300 osób, podczas gdy dla firm zajmujących się sprzedażą limit ten wynosi 50 osób. Dodatkowym kryterium dostępu do pomocy, jest odpowiednio niska suma kapitalizacji przedsiębiorstwa na poziomie nie przekraczającym kwoty 9410 € na pracownika.

W Wielkiej Brytanii system udzielania pożyczek jest prowadzony przez specjalnie do tego założoną instytucję (Capital for Enterprises Limited), której właścicielem jest rząd brytyjski. Jednakże strona rządowa nie jest organem decyzyjnym w sprawie ewentualnego udzielania pożyczki bądź nie.

W Holandii problem gwarancji pożyczkowych jest zorganizowany na zasadzie partnerstwa agencji Ministerstwa Spraw Gospodarczych, Rolnictwa i Innowacji oraz instytucji pożyczkowych. Strona rządowa zakładając plan budżetowy uwzględniła w nim kwotę pomocy przekazywaną do banków jako gwarancję, na rzecz udzielonych pożyczek.

Dodatkowo sam bank po przeanalizowaniu sytuacji pożyczkobiorcy może udzielić dodatkowego wsparcia, ze środków własnych. Maksymalne gwarancja pożyczki nie może przekroczyć 50% wartości wnioskowanej. Występuje także możliwość zwiększenia ww. limitu dla nowotworzonych przedsiębiorstw, jak również tych podejmujących działania innowacyjne.

Jak problem rozwiązano w innych krajach OECD/UE? (dobre praktyki) - ad. IX: Wsparcie zatrudnienia młodych pracowników.

Komisja Europejska ustanowiła jedną z inicjatyw przewodnich w ramach Strategii EUROPA 2020 - działanie "Mobilna młodzież". Celem tego działania jest poprawa wyników i podniesienie atrakcyjności europejskiego szkolnictwa wyższego oraz podniesienie jakości wszystkich poziomów kształcenia i szkolenia w UE, poprzez wspieranie mobilności studentów i stażystów oraz poprawę sytuacji młodzieży na rynku pracy. Nadrzednym celem ustalonym przez Komisję Europejską w tym zakresie jest ograniczenie liczby osób przedwcześnie kończących naukę szkolną do 10%, oraz osiągnięcie, przez co najmniej 40% osób z młodego pokolenia wykształcenia wyższego. Komisja Europejska w grudniu ub. roku przyjęła nową inicjatywę adresowaną do młodzieży. W Komunikacie z dnia 20.12.2011 KOM (2011)933 Inicjatywa „Szansę dla młodzieży” Komisja Europejska rekomenduje państwom członkowskim szczególnie tym z najwyższą stopą bezrobocia wśród osób młodych, podjęcie działań w następujących czterech obszarach:

- zapobieganie zjawisku przedwczesnego kończenia nauki szkolnej,
- rozwijanie umiejętności, które są istotne dla rynku pracy,
- wspieranie pierwszych doświadczeń zawodowych i zdobywanie kwalifikacji w trakcie pracy,
- dostęp do rynku pracy: zdobycie pierwszej pracy.

Inicjatywa Komisji opiera się na silnym partnerstwie Komisji i państw członkowskich i daje podstawę do sformułowania konkretnych działań przez władze krajowe, środowisko biznesowe i partnerów społecznych. Kierunki proponowanych instrumentów prawnych są zbieżne z tendencjami obserwowanymi w krajach OECD i UE, gdzie rozwijane są finansowe instrumenty odnawialne oraz instrumenty skierowane do grup wymagających wsparcia na rynku pracy, tj. m.in. młodzieży, rodziców powracających na rynek pracy po urodzeniu dziecka. Nowe instrumenty zwiększą katalog oddziaływania na rynek pracy; na bieżąco będzie badana ich efektywność.

Jak problem rozwiązano w innych krajach OECD/UE? (dobre praktyki) - ad. X: Wsparcie pracodawców zatrudniających bezrobotnych w wieku 50PLUS.

Inicjatywa Komisji opiera się na silnym partnerstwie Komisji i państw członkowskich, i daje podstawę do sformułowania konkretnych działań przez władze krajowe, środowisko biznesowe i partnerów społecznych. Kierunki proponowanych instrumentów prawnych są zbieżne z tendencjami obserwowanymi w krajach OECD i UE, gdzie rozwijane są finansowe instrumenty odnawialne oraz instrumenty skierowane do grup wymagających wsparcia na rynku pracy, tj. m.in. osób 50+. Nowe instrumenty zwiększą katalog oddziaływania na rynek pracy; na bieżąco będzie badana ich efektywność.

Jak problem rozwiązano w innych krajach OECD/UE? (dobre praktyki) - ad. XI: Utworzenie Krajowego Funduszu Szkoleniowego.

Fundusze szkoleniowe istnieją w większości krajów Unii Europejskiej. Są tworzone na mocy porozumień między partnerami społecznymi i przy wsparciu władz publicznych, w celu finansowania kształcenia ustawicznego. Są finansowane z podatków i opłat wpłacanych przez przedsiębiorców, a zarządzane przy udziale partnerów społecznych na poziomie centralnym, regionalnym i/lub branżowym.

Przykładem rozwiniętych rozwiązań w tym obszarze jest Francja. W 1971 r. wprowadzono zapis w Kodeksie Pracy mówiący o obligatoryjnym włączeniu pracodawców do finansowania ustawicznego kształcenia zawodowego. Pracodawcy przeznaczają na ustawiczne kształcenie zawodowe: 0,55% funduszu wynagrodzeń w zakładach zatrudniających do 10 osób, 1,05% w firmach zatrudniających od 9 do 19 pracowników, 1,60% w firmach zatrudniających 20 pracowników i więcej. Składki zbierają i zarządzają nimi OPCA - organizacje przedstawicieli pracodawców i związków zawodowych (obecnie 50). Zgodnie z rozporządzeniem Ministra Pracy 9,9%-11,9% puli zebranych składek OPCA mogą przeznaczyć na obsługę administracyjną Funduszu. Składki zebrane w OPCA w 2012 r. to kwota 31,4 mld euro (ok. 1,6 PKB), przeznaczana na kształcenie naprzemienne, walidację kompetencji, poradnictwo i bilans kompetencji, bilans zawodowy dla osób w wieku 50+, indywidualne urlopy szkoleniowe, analizę potrzeb branż, finansowanie utrzymania zdolności do zatrudnienia starszych pracowników. Od 2009 r. część środków (5%-13%) zebranych przez OPCA od pracodawców przekazywana jest do funduszu centralnego - Parytetowego Funduszu ds. zabezpieczenia ścieżek zawodowych (FPSPP). Ten fundusz centralny (w 2012 r 525,6 mln Euro) wyrównuje różnice w zasobach finansowych OPCA, wspiera kształcenie pracowników i szkolenia osób bezrobotnych, finansuje stanowiska tzw. promotorów kształcenia

naprzemiennego. Ministerstwo Pracy określa ramy prawne, kontroluje respektowanie zasad i efektywność wykorzystania środków. Mocną stroną systemu francuskiego są jasne regulacje prawne, silne zaangażowanie partnerów i sprawna obsługa instytucjonalna zbierania i dystrybucji środków.

Wielka Brytania nie ma jednego funduszu szkoleniowego. Istnieje wiele funduszy szkoleniowych, gł. o charakterze branżowym, z których są finansowane szkolenia i przekwalifikowania. Głównymi cechami funduszy brytyjskich są: brak określonego prawnie obowiązku finansowania przez przedsiębiorstwa szkoleń pracowników, przejrzysty system monitoringu funduszy branżowych - coroczne raporty składane do parlamentu, zaplanowany proces ewaluacji skuteczności funduszy - raz na 5 lat, dostępność grantów dla płacących i nie płacących składek do funduszy branżowych, silna obecność partnerów społecznych - wchodzi w skład zarządów funduszy branżowych, różnorodność źródeł finansowania (w tym możliwość pozyskiwania dofinansowania ze źródeł zewnętrznych). Jednym z rządowych funduszy szkoleniowych jest utworzona w Anglii tzw. Skills Funding Agency (SFA), dysponująca budżetem ok. 4 mld funtów rocznie, poprzez którą Ministerstwo Pracy finansuje kształcenie ustawiczne dorosłych. Środki są przekazywane bezpośrednio wybranym instytucjom szkoleniowym. Mocną stroną rozwiązania brytyjskiego jest właściwe dopasowanie gamy usług funduszy do potrzeb użytkowników i skuteczne wykorzystywanie funduszy unijnych. Słabą stroną jest zbyt rozrośnięta biurokracja. W Belgii istnieją obok siebie różne fundusze szkoleniowe, tj. centralny, regionalne i branżowe. Pracodawcy biorą udział w finansowaniu szkoleń pracowników - procent od funduszu wynagrodzeń przeznaczany na szkolenia jest ustalany na podstawie porozumień pomiędzy partnerami społecznymi i w razie potrzeby aktualizowany. Cechy charakterystyczne systemu belgijskiego to różnorodność źródeł finansowania ustawicznego kształcenia zawodowego, od obowiązkowych składek, np. na urlopy szkoleniowe, poprzez system podatków regionalnych, czy też podatku od osób fizycznych, od abonamentu RTV, a także wspólne zarządzanie funduszami szkoleniowymi przez partnerów społecznych. Poza regulacjami federalnymi, dotyczącymi płatnego urlopu szkoleniowego, edukacja i kształcenie ustawiczne zawodowe pozostaje w gestii belgijskich regionów - każdy z nich ustala własne dodatkowe rozwiązania. Ogromną rolę pełnią partnerzy społeczni, którzy wyznaczają zasady dofinansowania zawodowego kształcenia ustawicznego, przy czym te ustalenia dotyczą również innych grup niż pracownicy, np. bezrobotnych i młodzieży. Atutem belgijskich funduszy szkoleniowych jest ich umiejscowienie jako pewnego rodzaju "łącznika" pomiędzy rządem federalnym a pracodawcami. Minusem jest niewystarczające uwzględnianie przez belgijskie fundusze branżowe potrzeb małych i średnich przedsiębiorstw.

Jak problem rozwiązano w innych krajach OECD/UE? (dobre praktyki) - ad. XII: Agencje zatrudnienia.

Brak informacji.

14. Harmonogram (daty rozpoczęcia i zakończenia projektu, zakończenia konsultacji i przekazania dokumentu do KSRM), Czy planują sfinalizować decyzję w terminie wyznaczenia projektu? 4-10 pkt, 1 pkt

Data opracowania dokumentu: 21.01.2013 r.
Data zakończenia konsultacji międzyresortowych: 28.02.2013 r.
Data przekazania na KSRM:

16. Który aspekt oceny jest najbardziej istotny? 1-5 pkt, 1 pkt

Ocena dokonywana będzie ex-post po okresie 2 lat obowiązywania regulacji. Ponadto:

ad. I - Jako metodę ewaluacji wprowadzonych zmian w zakresie nowego algorytmu podziału środków Funduszu Pracy na finansowanie zadań w województwie oraz w zakresie nowych zasad dotyczących wsparcia w ramach środków Funduszu Pracy wynagrodzeń pracowników powiatowych urzędów pracy proponuje się badanie: liczby zaktywizowanych osób, efektywności działań urzędów pracy, liczby doradców klienta, liczby osób bezrobotnych przypadających na jednego doradcę klienta.

ad. II - Jako metodę ewaluacji proponuje się badanie udziału bezrobotnych w poszczególnych profilach oraz wpływu na długość pozostawania bezrobotnych w rejestrze osób bezrobotnych. Planuje się, że profilowanie usług, poprzez lepsze dopasowanie oferowanej pomocy, wpłynie na skrócenie średniego czasu aktywizacji osób bezrobotnych i ich powrotu na rynek pracy.

ad. III - Jako metodę ewaluacji proponuje się wprowadzenie wskaźnika określającego odsetek osób objętych aktywizacją przez agencje zatrudnienia do ogólnej liczby bezrobotnych, wskaźnika skuteczności zatrudnieniowej agencji zatrudnienia oraz wskaźnika utrzymania w zatrudnieniu.

ad. IV - Jako metodę ewaluacji proponuje się badanie odsetka osób bezrobotnych, które podjęły zatrudnienie po zakończeniu programu PAI.

ad. VI - Jako metodę ewaluacji proponuje się prowadzenie systematycznego badania poprzez obserwację liczby osób korzystających z bazy.

ad. VII - Jako metodę ewaluacji proponuje się badanie liczby osób zatrudnionych w następstwie udzielenia grantu na telepracę lub świadczenia aktywizacyjnego, natomiast w zakresie ułatwienia godzenia obowiązków zawodowych z rodzicielskimi zastosowana zostanie analiza zmian wskaźnika zatrudnienia kobiet z najmłodszym dzieckiem do 5 lat.

ad. VIII - Jako metodę ewaluacji proponuje się badanie następujących elementów: liczby udzielonych pożyczek, liczby utworzonych stanowisk pracy w wyniku udzielonych pożyczek, liczby osób/podmiotów niespłacających pożyczek, liczby osób/podmiotów, które skorzystały z umorzenia pożyczek, liczby osób zobowiązanych do zwrotu pożyczek wraz z odsetkami ustawowymi w wyniku niewywiązania się z warunków jej otrzymania, monitorowanie długości okresu prowadzenia działalności. Obowiązek dostarczenia do MPiPS powyższych danych będzie spoczywał na BGK. Zbiorcze analizy będą dokonywane przez MPiPS.

ad. IX - Jako metodę ewaluacji proponuje się analizę wzrostu wskaźnika zatrudnienia osób młodych oraz spadku stopy bezrobocia wśród osób młodych.

ad. X - Jako metoda ewaluacji zostanie zastosowana analiza zmian następujących wskaźników: średniego czasu pozostawania bez pracy oraz odsetka bezrobotnych w wieku powyżej 50. roku życia w ogólnej liczbie zarejestrowanych.

ad. XI - Ewaluacja wprowadzenia nowego rozwiązania, jakim jest KFS, będzie obejmowała monitoring liczby osób, które skorzystały ze wsparcia, a co najmniej po 2 latach funkcjonowania KFS przeprowadzone zostaną badania pracodawców.

ad. XII - Brak miernika. Koszty ponoszone w związku z realizacją obowiązków informacyjnych, których oszacowano redukcję obciążeń, zmierzone zostały w oparciu o Model Kosztów Standardowych w ramach pomiaru bazowego przeprowadzonego na zlecenie Ministerstwa Gospodarki.

17. Kontakt osoby kontaktującej: imię, nazwisko, adres, telefon, e-mail (opcjonalnie)

Pani Hanna Świątkiewicz-Zych, Dyrektor Departamentu Rynku Pracy w MPiPS, tel. 22 529 0740, e-mail: sekretariat.drp@mpips.gov.pl

18. Mianar/Inicjator/Projektant oraz adres kontaktowy do projektu (opcjonalnie)

Pan Jacek Męcina, Sekretarz Stanu w MPiPS