

TEST REGULACYJNY

1. Ministerstwo wiodące i ministerstwa współpracujące

Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej

2. Nazwa dokumentu, data utworzenia

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

Jaki problem jest rozwiązywany? (maksymalnie 70 słów)

Z uwagi na: niskie wskaźniki zatrudnienia w Polsce, niskie uczestnictwo w rynku pracy grup najbardziej narażonych na pozostawanie poza rynkiem pracy, niewystarczająca 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. Proefektywnośćowe 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 PUP 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 aktywizacja i integracja (program PAI), w ramach którego otrzyma wieloaspektowe wsparcie mające na celu z jednej strony przezwyciężenie istniejących u tych osób deficytów, z drugiej - pomoc w powrocie na rynek pracy. Program może być realizowany samodzielnie przez PUP lub we 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 EFS 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 (jsp). Źródeł informacji o ofertach pracy z jsp 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 jsp. 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 jsp.

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. z. Wg stanu na dzień 30.06.2012 r. zarejestrowanych bezrobotnych do 30 r. z. 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. z. 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. z. Wg stanu na dzień 31.12.2012 r. zarejestrowanych bezrobotnych wśród osób powyżej 50. r. z. 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. Źródło: I-XII

X exposé Premiera
decyzja PRM/RM
strategie rozwoju

prawo UE
orzeczenie TK
upoważnienie
ustawowe

X inne (jakie?)

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".

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.

5. Jeżeli projekt implementuje prawo UE, czy wprowadzane są dodatkowe rozwiązania poza bezwzględnie wymaganymi przez UE?

Nie dotyczy.

6. Rekomendowane rozwiązanie i oczekiwany efekt (maksymalnie 70 słów)

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.

7. Czy możliwe jest rozwiązanie problemu poprzez działania pozalegislacyjne? Jeśli tak, to jakie? Jeśli nie, to dlaczego?

Proponowane rozwiązania mogą zostać uregulowane tylko w drodze zmian legislacyjnych. Proponowane rozwiązania nie mogą być wprowadzone w trybie pozalegislacyjnym, 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.

8. Skutki dla sektora finansów publicznych (pozytywne in plus; negatywne in minus)

w mln PLN

	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
pozytywne in plus (w mln PLN)	118,7	124,4	131,2	138,2	145,7	153,5	161,7	170,4	179,5	189,0

Opis metodologii zamieszczony został w załączniku do testu regulacyjnego.

ad. I: Proefektywnościowe 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: Profilowanie 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: Zlecanie 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 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 zleceniem 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 PUP 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.

Zródłem 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 1 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 projekcji budżetu na 2013 r. Wydatki z Funduszu Pracy na działania EURES wiązać się będą z nakładem środków w 2014 r. w kwocie: ok. 5,78 mln zł. Dodatkowo w 2014 r. poniesiony będzie koszt 87 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 6 tys. zł (1 osoba x 500 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. 5,87 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 pochodzić 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. 5,86 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 pochodzić będą z przesunięcia środków w poszczególnych pozycjach Planu FP.

ad. IX: Wsparcie zatrudnienia młodych pracowników

Opis metodologii zamieszczony został w załączniku do testu regulacyjnego.

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.

W 2015 r. i kolejnych latach planuje się wydatki Funduszu Pracy z tytułu uruchomienia KFS na poziomie 200 mln zł. 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).

Koszty obsługi KFS w MPiPS ponoszone będą z budżetu ministra właściwego do spraw pracy i zostaną ujęte w ramach corocznie planowanych wydatków na wynagrodzenia.

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 i korzyści społeczne - ad. I: *Przebiegowość gospodarcza*
Zmiana mechanizmów finansowania pracowników urzędów pracy (wprowadzenie motywacyjnego systemu wynagradzania) powinno skutkować zwiększeniem efektywności ich działań, a co za tym idzie lepszą pomocą osobom bezrobotnym i poprawą ich sytuacji na rynku pracy.

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 - ad. II: *Profilowanie pomocy dla bezrobotnych oraz poprawa standardów działania urzędów pracy*
Proponowane zmiany przyniosą szereg korzyści społecznych. Działania urzędów pracy dzięki wprowadzeniu większej elastyczności będą lepiej dostosowane do potrzeb konkretnych bezrobotnych. Poprawa standardów działania urzędów pracy zapewni lepszą obsługę osób bezrobotnych i poszukujących pracy oraz pracodawców. Dzięki profilowaniu działań kierowanych do bezrobotnych urzędy pracy będą mogły trafniej adresować dostępne formy aktywizacji i obejmą pomocą większą liczbę osób rzeczywiście jej potrzebujących. Dzięki wprowadzeniu profilowania urzędy pracy będą mogły skuteczniej pomagać w powrocie na rynek pracy osobom najbardziej potrzebującym ich pomocy. W wyniku profilowania, urząd pracy ustali poziom niezbędnego wsparcia, co pozwoli na podjęcie działań obejmujących przede wszystkim takie formy pomocy, które dostosowane będą do indywidualnych potrzeb osoby bezrobotnej. Proponowane rozwiązanie zmniejszy nominalną liczbę usług oferowanych przez powiatowe urzędy pracy (z czterech do trzech), ale w znaczący sposób zwiększy dostępność do usługi poradnictwo zawodowe. Liczba doradców zawodowych w urzędach pracy zwiększy się o ok. 30% (wg stanu na koniec 2011 r. na stanowiskach liderów klubów pracy pracowały 624 osoby, na stanowiskach doradców zawodowych w PUP i WUP 1823 osoby). Każdy bezrobotny i poszukujący pracy zarejestrowany w urzędzie pracy będzie od początku prowadzony przez tego samego doradcę klienta, co zwiększy zaufanie bezrobotnych do urzędu pracy oraz pracodawców, którzy korzystają z pomocy urzędu 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 - ad. III: *Złecanie usług aktywizacyjnych*
Proponowane zmiany przyniosą szereg korzyści społecznych. Bezrobotnym ułatwi powrót do zatrudnienia, a co za tym idzie w pełni korzystać z praw społecznych. Nastąpi silniejsze zaangażowanie partnerów społecznych w realizację lokalnych polityk rynku 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 - ad. IV: *Współpraca PUP i gmin*
Proponowane zmiany przyniosą szereg korzyści społecznych. Działania oferowane bezrobotnym będą lepiej dostosowane do ich potrzeb. Dzięki poszerzeniu współpracy urzędów pracy z ośrodkami pomocy społecznej, osoby długotrwale bezrobotne zostaną objęte nowymi formami pomocy, które umożliwią bezrobotnemu skorzystanie z usług specjalistycznych, takich jak: konsultacja z psychologiem, prawnikiem, specjalistami do spraw uzależnień i innymi, uzasadnionymi indywidualną sytuacją uczestnika programu PAI (w ramach kontraktów społecznych zawieranych z osobami przez ośrodki pomocy społecznej, możliwe będzie skierowanie osoby na terapię, leczenie specjalistyczne, objęcie kierunkowym poradnictwem lub wsparciem). W miarę potrzeb będzie istniała możliwość zlecenia realizacji zajęć reintegracyjnych instytucji zewnętrznej np. NGO. Takie rozwiązanie korzystnie wpłynie na budowanie partnerstw z instytucjami pożytku społecznego, które mają doświadczenie w organizowaniu pomocy dla osób potrzebujących różnego rodzaju wsparcia.

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.*

**Koszty i korzyści społeczne -
ad. V: Reforma sieci EURES**

Proponowane zmiany przyczynią się do zwiększenia mobilności geograficznej bezrobotnych i poszukujących pracy i dzięki temu znalezienia zatrudnienia za granicą, a także do pomocy pracodawcom, mającym problemy rekrutacyjne, w znalezieniu wykwalifikowanych pracowników z zagranicy. Dzięki podejmowaniu pracy za granicą okresowo zmniejsza się bezrobocie w kraju, zwalniana się miejsca pracy w kraju (w przypadku emigracji osób zatrudnionych, które zamieniają pracę w kraju na pracę za granicą). Biorąc pod uwagę fakt, iż wyjazdy do pracy za granicę obejmują głównie osoby o niskich dochodach można powiedzieć, że środki finansowe zarobione za granicą przyczynią się do wyrównywania szans ludzi z ubogich środowisk, w tym przede wszystkim dzieci. Dzięki pracy za granicą Polacy zdobywają nie tylko kapitał, ale także pewność siebie, poznają inne kraje, inne kultury i organizacje pracy, ludzi, języki obce oraz mają możliwość zdobywania nowych umiejętności zawodowych oraz nowych doświadczeń. Często też po powrocie z wyjazdów zarobkowych Polacy otwierają własne firmy w kraju i przenoszą tu wyższą kulturę biznesu przejętą od przedsiębiorców zagranicznych. Dysponują oni cennymi pomysłami oraz kontaktami biznesowymi i kapitałem. Pracodawcy natomiast dzięki zatrudnieniu pracowników z UE/EOG o odpowiednich kwalifikacjach mogą rozwijać swoją działalność gospodarczą. Proponowane zmiany będą miały niewielki wpływ na charakter usług jakie WUP i PUP świadczą osobom bezrobotnym, poszukującym pracy i pracodawcom w ramach sieci EURES. Dzięki usługom sieci EURES bezrobotni i poszukujący pracy mogą liczyć na bezpieczne wyjazdy do pracy za granicę z uwagi na fakt, iż zagraniczne oferty pracy EURES są odpowiedniej jakości i pochodzą z publicznych służb zatrudnienia krajów UE/EOG. Proponowane zmiany nie zmieniają poziomu bezpieczeństwa ofert pracy oferowanych przez sieć EURES, ale zapewnią utrzymanie ich na dotychczasowym poziomie. Dzięki usługom doradczym i informacyjnym z zakresu warunków życia i pracy w UE/EOG bezrobotni i poszukujący pracy mogą podejmować świadome decyzje o wyjeździe do pracy za granicę. Dzięki pracownikom pozyskanym z zagranicy polscy pracodawcy mogą czerpać doświadczeń i kontaktów międzynarodowych tych pracowników, co przekłada się na rozwój ich przedsiębiorstw.

Grupa społeczna	Liczebność 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.

**Koszty i korzyści społeczne -
ad. VI: Poszerzenie dostępu do informacji
o ofertach pracy**

Proponowane zmiany przyniosą szereg korzyści społecznych. Analiza aktualnie obowiązujących przepisów wskazuje, że akty prawne dotyczące prowadzenia bazy pracowników do jsp często nie zawierają regulacji w zakresie upowszechniania informacji o wolnych miejscach pracy. Przykładem braku regulacji w zakresie upubliczniania ofert pracy są m.in.: Kancelaria Sejmu, Kancelaria Prezydenta RP, Biuro Rzecznika Praw Obywatelskich, Biuro Krajowej Rady Radiofonii i Telewizji, regionalne izby obrachunkowe, Biuro Rzecznika Praw Dziecka, Biuro Generalnego Inspektora Ochrony Danych Osobowych, Krajowe Biuro Wyborcze, Instytut Pamięci Narodowej, Prokuratura Generalna Skarbu Państwa, Policja, Żandarmeria Wojskowa, Agencja Bezpieczeństwa Wewnętrznego i Agencja Wywiadu, Biuro Trybunału Konstytucyjnego, samodzielne publiczne zakłady opieki zdrowotnej, państwowe i samorządowe instytucje kultury oraz państwowe instytucje filmowe (teatry, opery, operetki, filharmonie, orkiestry, instytucje filmowe, kina, muzea, biblioteki, domy kultury, ogniska artystyczne, galerie sztuki oraz ośrodki badań i dokumentacji w różnych dziedzinach kultury), gminne jednostki i zakłady budżetowe (szkoły, przedszkola, żłobki). W związku z powyższym, możliwość dotarcia przez obywateli do ofert pracy jest znacznie ograniczona. Pozytywnym wynikiem proponowanych działań będzie ujednoczenie zasad upubliczniania ofert pracy pozostających w dyspozycji jsp. Kolejnym pozytywnym efektem będzie powstanie powszechnie dostępnej Centralnej Bazy Ofert Pracy Podmiotów Publicznych, dzięki której możliwe będzie skonkretyzowanie i przeszkolenie ofert pracy z ok. 70 tys. jsp z całego kraju w jednej i skali krajowej. Pozostałe korzyści: zwiększenie dostępności informacji o ofertach pracy (możliwość uzyskania dostępu do rzetelnej informacji), zwiększenie otwartości, transparentności i konkurencyjności (brak preferencji i brak dyskryminacji w dostępie do informacji o ofertach pracy), uproszczenie oraz przyspieszenie możliwości dotarcia do informacji o ofertach pracy (komunikacyjność i interaktywność), umożliwienie powszechnego i efektywnego wykorzystania informacji w procesie poszukiwania pracy, umożliwienie uzyskania informacji o skali potrzeb instytucji publicznych (zasoby ludzkie), przyspieszenie rozwoju kapitału intelektualnego i społecznego, zwiększenie wsparcia wobec osób poszukujących pracy.

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

**Koszty i korzyści społeczne -
ad. VII: Grant na telepracę oraz
świadczenie aktywizacyjne**

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

Obywatele	ok. 15 500 (grant na teleprace)	na	
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 - ad. VIII: Pożyczki z Funduszu Pracy na utworzenie 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 x 11% = 42(42x 0,67 x 23 tys. zł = 647 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 spłacanych 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)
--	--	--	---

Pożyczka na podjęcie działalności gospodarczej będzie udzielana do wysokości 20-krotnego przeciętnego wynagrodzenia (20 x 3884 zł = ok. 77 tys. zł), natomiast pożyczka na utworzenie stanowiska pracy dla skierowanego bezrobotnego będzie udzielana do wysokości 6-krotnego przeciętnego wynagrodzenia (6 x 3884 zł = ok. 23 tys. zł). Szacuje się, że łączna kwota przeznaczona na powyższy cel będzie wynosiła 90 mln zł (100 mln - 10%* 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 x 90 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 x 90 mln zł), a z pożyczek tych skorzysta ok. 870 przedsiębiorców (60 mln podzielone przez 23 tys. zł i podzielić 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 x 11%=42(42 x 0,67 x 23 tys. zł = 647 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).

* 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.

Koszty i korzyści społeczne - ad. IX: Wspieranie zatrudnienia młodych pracowników

Proponowane zmiany przyniosą szereg korzyści społecznych. Działania urzędów pracy dzięki wprowadzeniu większej elastyczności będą lepiej dostosowane do potrzeb bezrobotnych do 30. r.ż. Zapewniony zostanie szerszy dostęp do instrumentów aktywizacyjnych dla bezrobotnych do 30. r.ż. Dzięki wprowadzeniu nowych instrumentów aktywizacyjnych urzędy pracy będą dysponowały większymi możliwościami pomocy osobom bezrobotnym z Funduszu Pracy. Przewidziane w projekcie założenia nowe instrumenty skierowane do osób bezrobotnych, które nie przekroczyły 30. r.ż. ułatwią tej grupie bezrobotnych wejście na rynek pracy. Osoby bezrobotne otrzymają pomoc adekwatną do potrzeb. Zwiększy się zaufanie do działań instytucji publicznych. Zmniejszy się ilość osób nieobjętych pomocą urzędu pracy.

Grupa społeczna	Liczebność grupy	Korzyści (finansowe)	Koszty (finansowe)
Male i średnie przedsiębiorstwa	x	x	
Pozostałe przedsiębiorstwa	x	x	
Obywatele			
Inne grupy - bezrobotni do 30. r.ż.	424,2 tys.		

Proponuje się wprowadzenie nowych instrumentów skierowanych do osób bezrobotnych, które nie przekroczyły 30. r.ż. 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.ż. 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.ż., którzy podejmują zatrudnienie po raz pierwszy w życiu. Refundacja przysługująca pracodawcy stanowi pomoc publiczną i będzie udzielana na zasadach pomocy de minimis.

Koszty i korzyści społeczne - ad. X: Wsparcie pracodawców zatrudniających bezrobotnych w wieku 50PLUS		Proponowane zmiany przyniosą szereg korzyści społecznych. Działania urzędów pracy dzięki wprowadzeniu większej elastyczności będą lepiej dostosowane do potrzeb bezrobotnych powyżej 50. r.ż. Zapewniony zostanie szerszy dostęp do instrumentów aktywizacyjnych dla bezrobotnych powyżej 50. r.ż. Dzięki wprowadzeniu nowych instrumentów aktywizacyjnych urzędy pracy będą dysponowały większymi możliwościami pomocy osobom bezrobotnym z Funduszu Pracy. Przewiduje się, iż wprowadzenie nowej formy aktywizacji bezrobotnych powyżej 50. r.ż. w formie dofinansowania wynagrodzenia za ich zatrudnienie umożliwi tej grupie bezrobotnych utrzymanie się na rynku pracy. Osoby bezrobotne otrzymają pomoc adekwatną do potrzeb. Zwiększy się zaufanie do działań instytucji publicznych. Zmniejszy się ilość osób nieobjętych pomocą urzędu pracy.	
Grupa społeczna	Liczebność grupy	Korzyści (finansowe)	Koszty (finansowe)
Małe 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.			
Koszty i korzyści społeczne - ad. XI: Utworzenie Krajowego Funduszu Szkoleniowego		Szacuje się, że kapitał ludzki tłumaczy ok. 50% wzrostu gospodarczego, a w dłuższym okresie czasu inwestowanie w kapitał ludzki może być trzy razy istotniejsze dla wzrostu gospodarczego, niż inwestowanie w kapitał rzeczowy. Korzyści dla pracodawców: KFS wzmocni współpracę między partnerami społecznymi i dialog społeczny, podniesie świadomość znaczenia kształcenia ustawicznego, będzie stanowił dodatkowe istotne źródło finansowania kształcenia ustawicznego zgodnego z priorytetami państwa i pracodawców, zwiększy dostępność do oferty kształcenia dla małych i średnich firm. Korzyści dla obywateli: KFS ułatwi dostęp do kształcenia pracownikom z grup w trudnej sytuacji, co zapobiegając będzie ich bezrobociu/wykluczeniu społecznemu lub ułatwi im powrót do zatrudnienia; pracownicy kształcący się szybciej awansują, co przekłada się na wzrost zarobków.	
Grupa społeczna	Liczebność grupy	Korzyści (finansowe)	Koszty (finansowe)
Małe i średnie przedsiębiorstwa	x	x	
Pozostałe przedsiębiorstwa	x	x	
Obywatele			
Inne grupy - pracownicy	x	x	
Koszty i korzyści społeczne - ad. XII: Agencje zatrudnienia		Niewymierne korzyści związane ze zwiększoną ochroną osób korzystających z pośrednictwa agencji zatrudnienia, w szczególności w zakresie kierowania do pracy za granicą.	
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		
10. inne dane podkreślające wagę projektu (dane ekonomiczne, np. udział sektora w PKB, wpływ na rynek pracy, CPI itp.) - ad. I, III, VIII - Zmiany mają wpływ na rynek pracy, w tym m.in. na poprawę wskaźników zatrudnienia. ad. IV - Zmiany mają wpływ na rynek pracy, w tym m.in. na poprawę wskaźników zatrudnienia i na pomoc społeczną, w tym na zmniejszenie liczby klientów i świadczeń z pomocy społecznej należnych z tytułu bycia osobą bezrobotną. ad. VI - Zmiany mają wpływ na rynek pracy, przede wszystkim na poprawę wskaźników zatrudnienia, zmniejszenie wskaźnika osób wykluczonych społecznie, zwiększenie zaufania obywateli do instytucji publicznych. ad. VII - Zmiany mają wpływ na rynek pracy, w tym m.in. na poprawę współczynnika aktywności zawodowej kobiet. ad. IX - Zmiany mają wpływ na rynek pracy, w tym m.in. na poprawę wskaźników zatrudnienia (dla osób do 30. r.ż.). ad. X - Zmiany mają wpływ na rynek pracy, w tym m.in. na poprawę wskaźników zatrudnienia (dla osób po 50. r.ż.). ad. XII - Zmiany mają wpływ na klientów rynku pracy (organy administracji publicznej, agencje zatrudnienia oraz osoby korzystające z usług agencji). Organom administracji publicznej mają spowodować ułatwienie stosowania prawa, agencjom zatrudnienia stwarzać warunki do rozwoju tego sektora, a osobom korzystającym z usług agencji zatrudnienia zapewnić większą ochronę.			
11. Czy projekt redukuje obciążenia regulacyjne? W jakim obszarze?			
TAK X NIE zmniejszenie liczby dokumentów zmniejszenie liczby procedur skrócenie czasu inne		ad. I - XI	
Czy projekt redukuje obciążenia regulacyjne? W jakim obszarze?			
X TAK NIE zmniejszenie liczby dokumentów zmniejszenie liczby procedur X skrócenie czasu X inne - zmniejszenie liczby przekazywanych danych statystycznych		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 1.173.459,75 zł = 176.019 zł. Łączny roczny koszt redukcji ww. obciążeń wynosi ok. 177.707 zł.	
12. Czy projekt wprowadza dodatkowe obciążenia regulacyjne w stosunku do stanu obecnego?			
TAK X NIE zwiększenie liczby dokumentów zwiększenie liczby procedur wydłużenie czasu inne (jakie?)		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 PUP i gmin. VII. Grant na teleprace 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.	

Czy projekt wprowadza dodatkowe obciążenia regulacyjne w stosunku do stanu obecnego? - ad. V: *Reforma sieci EURES.*

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

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.

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 szkoleń 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.

13. Jeżeli projekt zwiększa obciążenia regulacyjne proszę wskazać, w jakim obszarze kompetencji ministerstwa zostaną w związku z tym zredukowane obciążenia (art. 17)

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

Profektywnościowe rozwiązania w zakresie gospodarowania środkami publicznymi (środkami Funduszu Pracy) przeznaczonymi na działania aktywizacyjne na rzecz bezrobotnych są zbieżne 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 zbieżne 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: *Zlecanie usług aktywizacyjnych.*

Kierunki proponowanych instrumentów prawnych są zbieżne 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 PUP 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 lepszej 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 zgłaszały 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, Lotwa). 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. Nadrzędnym 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 „Szansa 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 naprzemiennie, 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.

15. Harmonogram (daty opracowania założeń projektu, zakończenia konsultacji i przekazania dokumentu do KSRM). Czy istnieją uwarunkowania decydujące o terminie wdrożenia projektu? Jeśli tak, jakie?

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

16. Kiedy nastąpi ewaluacja efektów projektu i jakie mierniki zostaną zastosowane? (ocena ex-post)

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 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 merytoryczny: imię, nazwisko, department, telefon, email (podpis)

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

18. Minister/Sekretarz/Podsekretarz stanu odpowiedzialny za projekt (podpis)

Pan Jacek Męcina, Sekretarz Stanu w MPiPS