



MINISTER  
PRACY I POLITYKI SPOŁECZNEJ

Warszawa, dnia 26 czerwca 2013 r.

DRP-VIII-02100-3-359-IS/12

dot. KRM-24-95-13

**Pani**  
**Małgorzata Hirszel**  
**Sekretarz**  
**stałego Komitetu Rady Ministrów**

Odnosząc się do uwag zgłoszonych do projektu założeń projektu ustawy o zmianie ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy oraz niektórych innych ustaw (ZA31) przedstawiam poniższe wyjaśnienia:

**I. Uwagi Rządowego Centrum Legislacji**

Ad. 1 i 3

Uwagi zostały uwzględnione i odpowiednie zmiany zostaną wprowadzone w projekcie założeń kierowanym do rozpatrzenia przez Radę Ministrów.

Ad. 2

Odnosząc się do wątpliwości dotyczącej doradców klienta uprzejmie wyjaśniam, że projekt założeń zakłada m.in. wprowadzenie w powiatowym urzędzie pracy funkcji doradcy klienta, który będzie odpowiadać za obsługę osób bezrobotnych i poszukujących pracy (doradca klienta indywidualnego) oraz pracodawców (doradca klienta instytucjonalnego). Zgodnie z projektem pracownicy pełniący funkcję doradcy klienta będą

zatrudnieni na stanowiskach, o których mowa w art. 91 pkt 1-5 ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz. U. z 2013 r., poz. 674).

Przewiduje się, że pracownicy, którzy będą realizować zadania przypisane do funkcji doradcy klienta będą posiadali umiejętności konieczne dla realizacji podstawowej obsługi klienta, niezależnie od tego na jakim stanowisku będą zatrudnieni. Część zadań tzw. specjalistycznych, będzie wykonywana, tak jak obecnie, w ramach realizacji poszczególnych usług rynku pracy przez pracowników posiadających odpowiednie umiejętności i doświadczenie.

Doradcy klienta będą współpracować z klientem od momentu pierwszej wizyty w urzędzie do chwili, gdy skutkiem świadczonej przez urząd pomocy będzie osiągnięcie zamierzonego celu, np. podjęcie zatrudnienia czy pozyskanie odpowiedniego pracownika. Pracownicy pełniący funkcję doradcy klienta będą zatem świadczyć również usługi specjalistyczne, np. prowadzić zajęcia grupowe w ramach usługi poradnictwa zawodowego wykorzystując posiadane kompetencje. Takie rozwiązanie pozwoli dyrektorom urzędów pracy elastycznie określać zadania pracowników dostosowując je do zmiennej sytuacji na lokalnym rynku pracy.

Kwestie dotyczące wynagrodzenia pracowników publicznych służb zatrudnienia reguluje rozporządzenie z dnia 18 marca 2009 r. w sprawie wynagradzania pracowników samorządowych (Dz. U. Nr 50, poz. 398, z późn. zm.). Ww. rozporządzenie określa jedynie minimalne grupy zaszeregowania dla poszczególnych stanowisk urzędniczych. Oznacza to, że zgodnie z obowiązującym stanem prawnym wynagrodzenie pracowników zatrudnionych na takich samych stanowiskach w urzędach pracy może być zróżnicowane.

Pracownikom zatrudnionym na stanowiskach, o których mowa w art. 91 pkt 1-5 ustawy o promocji zatrudnienia (...), przysługuje dodatek do wynagrodzenia zgodnie z rozporządzeniem z dnia 25 września 2006 r. w sprawie dodatku do wynagrodzenia dla pracowników publicznych służb zatrudnienia (Dz. U. Nr 186, poz. 1373, z późn. zm.). Przyznanie pracownikowi dodatku uzależnione jest od oceny jakości wykonywanej przez niego pracy w okresie trzech miesięcy poprzedzających dokonanie oceny przez bezpośredniego przełożonego. Kolejnym kryterium jest doskonalenie przez pracownika kwalifikacji zawodowych w okresie 12 miesięcy bezpośrednio poprzedzających przeprowadzenie oceny.

Powołane wyżej rozporządzenie w sprawie dodatku do wynagrodzenia (...) różnicuje wysokość przyznawanego dodatku w zależności od zajmowanego stanowiska. Obecnie kwoty

dla poszczególnych stanowisk zostały określone na maksymalnych poziomach: 500 zł, 600 zł i 700 zł.

Projekt założeń przewiduje, iż pracownik pełniący funkcję doradcy klienta będzie uprawniony do otrzymywania dodatku do wynagrodzenia. Podstawą do przyznania dodatku, podobnie jak ma to miejsce obecnie, będzie ocena efektów pracy pracownika dokonywana przez bezpośredniego przełożonego.

#### Ad. 4

Odnosząc się do wątpliwości, iż *„Nie jest wiadomym, jakie podmioty będą udzielały pożyczek z Funduszu Pracy, jak też jakiego rodzaju kryteria będą musieli spełniać pośrednicy finansowi, a które będą wymagane przez BGK, aby móc brać udział w postępowaniu przetargowym lub w konkursie ofert na udzielanie pożyczek z Funduszu Pracy oraz organizowanie i finansowanie wsparcia szkoleniowo-doradczego.”*, pragnę poinformować, że kryteria jakie będą musieli spełniać pośrednicy finansowi, będą określone w umowie zawieranej pomiędzy ministrem właściwym do spraw pracy oraz Bankiem Gospodarstwa Krajowego. W tym miejscu można jedynie wskazać, że podmiotami pełniącymi funkcję pośredników finansowych będą mogły zostać instytucje finansowe prowadzące działalność w zakresie udzielania pożyczek.

#### Ad. 5

Odnosząc się do uwagi dotyczącej konieczności określenia w przepisach ustawy zakresu danych o osobach bezrobotnych i poszukujących pracy, które miałyby być zbierane w rejestrach centralnych tworzonych przez ministra właściwego do spraw pracy uprzejmie wyjaśniam, że zasadnym jest, aby nie rozszerzać i tak bardzo obszernego już zakresu zmian określonych w projekcie założeń, stanowiącym przedmiot aktualnych uzgodnień. Postulowane przez Generalnego Inspektora Ochrony Danych Osobowych regulacje dotyczące rejestru centralnego wykraczają bowiem w znacznym zakresie poza zakres procedowanego projektu.

Jednocześnie Minister Pracy i Polityki Społecznej w piśmie skierowanym do Generalnego Inspektora Ochrony Danych Osobowych zadeklarował, że po zakończeniu prac związanych z przedmiotową nowelizacją, podejmie działania zmierzające do ujednoczenia i uporządkowania kwestii gromadzenia i przetwarzania danych osobowych w ramach obszaru rynku pracy oraz zabezpieczenia społecznego i rodziny, w sposób zgodny z oczekiwaniami Generalnego Inspektora Ochrony Danych Osobowych.

## **II. Uwagi Ministra Finansów**

### Projekt założeń:

#### Ad. 1

Nie podzielam stanowiska Ministra Finansów, zgodnie z którym umarzenie pożyczek na utworzenie pierwszego stanowiska pracy dla skierowanego przez powiatowy urząd pracy bezrobotnego powinno być w gestii dysponenta Funduszu Pracy.

Przed wszystkim pragnę wskazać, że zasady umarzania pożyczek w ww. zakresie zostaną dokładnie określone w ustawie o promocji zatrudnienia (...). W związku z powyższym umarzenie ww. pożyczek nie będzie dokonywane na zasadach uznaniowości – pożyczki te będą umarzane w sytuacji zaistnienia konkretnych, określonych ustawowo okoliczności.

Ponadto pragnę również zwrócić uwagę, że zgodnie z obecnie obowiązującym art. 76 ust. 7 ustawy o promocji zatrudnienia (...) to starosta (a nie dysponent Funduszu Pracy) jest organem właściwym w kwestiach umarzania należności Funduszu Pracy z tytułu zwrotu nienależnie pobranych świadczeń, a także należności z tytułu podlegających zwrotowi refundacji oraz środków jednorazowo przyznanych na podjęcie działalności gospodarczej.

#### Ad. 2

Uwagi zostały uwzględnione i odpowiednie zmiany zostaną wprowadzone w projekcie założeń kierowanym do rozpatrzenia przez Radę Ministrów.

#### Ad. 3

Przepisy ustawy o promocji zatrudnienia (...) pozwalają na kierowanie pracowników np. powiatowego urzędu pracy na szkolenie organizowane przez inny podmiot, np. wojewódzki urząd pracy. W takiej sytuacji pracownik powiatowego urzędu pracy nie otrzymuje świadczenia szkoleniowego od pracodawcy, zaś organy podatkowe traktują je jako przychód i żądają od pracowników skierowanych na takie szkolenie odprowadzenia podatku od uzyskanego świadczenia. W związku z powyższym, trudno zgodzić się ze stanowiskiem, że takie świadczenie mieści się w zakresie zwolnienia, o którym mowa w art. 21 ust. 1 pkt 90 ustawy z dnia 26 lipca 1991 r. o podatku dochodowym od osób fizycznych (Dz. U. z 2012 r. poz. 361, z późn. zm.)

Jednocześnie, w opinii ministra właściwego do spraw pracy, możliwe wydaje się również zaliczenie świadczenia szkoleniowego uzyskanego przez pracownika publicznych

służb zatrudnienia od innego organu tych służb, jako zwolnionego z podatku dochodowego na podstawie art. 21 ust. 1 pkt 118 ustawy o podatku dochodowym od osób fizycznych.

Potwierdzenie przez Ministra Finansów, że w opisanej wyżej sytuacji pracownicy urzędów pracy mogą korzystać ze zwolnienia z podatku dochodowego na podstawie aktualnie obowiązujących przepisów – art. 21 ust. 1 pkt 90 albo pkt 118 – spowoduje rezygnację z zaproponowanej w projekcie założeń zmiany ustawy o podatku dochodowym od osób fizycznych.

#### Załącznik do testu regulacyjnego:

##### Ad. 1 i 3

Uwagi zostały uwzględnione i odpowiednie zmiany zostaną wprowadzone w załączniku do testu regulacyjnego oraz testu regulacyjnego do projektu założeń kierowanego do rozpatrzenia przez Radę Ministrów.

##### Ad. 2

Uwagi odnoszące się do konieczności uwzględnienia w skutkach finansowych wiążących się z wprowadzeniem zwolnienia z obowiązku opłacania składek na Fundusz Pracy (FP) i Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych (FGŚP) pracodawców zatrudniających skierowanych bezrobotnych do 30. roku życia, bazowego wynagrodzenia w wysokości wynagrodzenia minimalnego lub przeciętnego wynagrodzenia osiąganego przez osoby w wieku do 30. roku życia, oraz konieczności skorygowania skutków finansowych w zakresie spadku przychodów FP i FGŚP o Wskaźnik Funduszu Wynagrodzeń (WFW), nie mogą zostać uwzględnione.

Kwota bazowa, służąca jako podstawa do wyliczania zmniejszonych przychodów z FP i FGŚP, wybrana została ze względu na dostępność i publiczny charakter prognoz wartości przeciętnego wynagrodzenia w gospodarce<sup>1</sup>. Ponadto, z uwagi na ograniczenia danych statystycznych dotyczących rozkładu wynagrodzeń oraz braku prognoz minimalnego wynagrodzenia, którego wartość zgodnie z przepisami ustawy z dnia 10 października 2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę (Dz. U. Nr 200, poz. 1679, z późn. zm.) jest ustalana m.in. w drodze negocjacji na forum Trójstronnej Komisji ds. Społeczno-Gospodarczych, w ocenie ministra właściwego do spraw pracy nie jest zasadna zmiana przyjętych założeń. Nadmieniam, że uwaga Ministra Finansów wskazująca na potrzebę korygowania kwot

---

<sup>1</sup> Wytyczne dotyczące stosowania jednolitych wskaźników makroekonomicznych będących podstawą oszacowania skutków finansowych projektów ustaw. Aktualizacja – maj 2013 r.



zmniejszonych przychodów z FP i FGŚP, WFW, została uwzględniona częściowo w przyjętych założeniach. Korekta kwot bowiem odbywa się o element w największym stopniu wpływający na wysokość przychodów, tj. o dynamikę wynagrodzenia przeciętnego w gospodarce (WFW zawiera również w sobie komponent liczby pracujących, jednak przeciętna dynamika zmiany liczby pracujących w kolejnych latach według prognoz Ministerstwa Finansów, jest mniejsza średnio niż 100,02).

### **III. Uwagi Kancelarii Prezesa Rady Ministrów**

#### Ad. 1

Odnosząc się do uwagi Kancelarii Prezesa Rady Ministrów, iż projekt założeń nie realizuje II exposé Premiera, pozwalam sobie nie zgodzić się z tym stanowiskiem. Proponowane rozwiązania realizują kierunek zarysowanych przez Premiera zmian, zwiększając efektywność i skuteczność oraz możliwości pomocy osobom bezrobotnym w warunkach trudnej sytuacji na europejskim i krajowym rynku pracy. Projektowane założenia poprzedzone zostały zarówno analizą krajowego rynku pracy, jak również kierunków i trendów zmian w obszarze aktywizacji zawodowej realizowanych w krajach Unii Europejskiej, konsultacjami i wymianą doświadczeń z przedsiębiorcami i ekspertami, publicznymi służbami zatrudnienia, uzyskując m.in. pozytywną rekomendację Naczelnej Rady Zatrudnienia, w której zasiadają przedstawiciele partnerów społecznych, przedsiębiorców, wybitnych naukowców i ekspertów rynku pracy, instytucji rynku pracy i urzędów pracy. Proponowane zmiany przygotowują też Polskę do zadań wynikających z nowej perspektywy finansowej Unii Europejskiej.

Brak zrozumienia całościowej koncepcji zmian w opinii Ministra Pracy i Polityki Społecznej leży w wybiórczym traktowaniu elementu efektywności, która co do zasady łączy się z zadaniami realizowanymi przez publiczne służby zatrudnienia, tj.:

- instrumentami, i miarami ich efektywności, oraz usługami rynku pracy pomijanymi w wielu opracowaniach,
- innymi zadaniami realizowanymi przez publiczne służby zatrudnienia na rzecz bezrobotnych, jak system rejestracji, wypłaty świadczeń, obsługi ubezpieczenia zdrowotnego, pośrednictwa EURES, współpracy z pracodawcami w ramach zwolnień monitorowanych, współpracy z pomocą społeczną, Zakładem Ubezpieczeń Społecznych, urzędem wojewody, ect.

Podkreślić także należy, że skuteczność działań aktywizacyjnych jest uzależniona od szeregu czynników, jak cechy społeczno-zawodowe osób bezrobotnych i poszukujących pracy, charakterystyka lokalnego rynku pracy, sytuacja gospodarcza i cechy niedopasowań strukturalnych na lokalnych rynkach.

Projektowane zmiany mają na celu tworzenie warunków dla uzyskania wyższej efektywności zatrudnieniowej, a więc prowadzić do tego aby urzędy pracy umieszczały w zatrudnieniu jak największą liczbę bezrobotnych, dzięki:

- uwzględnieniu w algorytmie podziału środków Funduszu Pracy m.in. efektywności zatrudnieniowej, odsetka bezrobotnych, którzy dzięki działaniom urzędu uzyskali zatrudnienie,
- uwzględnieniu w ramach środków Funduszu Pracy przekazywanych na dodatki dla pracowników urzędów pracy zasady, że środki te wspierać będą te urzędy, które zwiększają dostęp bezrobotnych do pomocy i uzyskują wyższe wskaźniki efektywności zatrudnieniowej,
- uwzględnieniu w dostępie do dodatkowych środków Funduszu Pracy efektywności zatrudnieniowej i kosztowej, a docelowo pozycji w rankingu urzędów pracy, przy czym analizy efektywności (docelowo rankingowanie, nad którymi resort pracy pracuje wspólnie z Kancelarią Prezesa Rady Ministrów), będą analizowane i publikowane m.in. w celu upowszechnienia dobrych praktyk i standardów pracy.

Projekt założeń zawiera też inne rozwiązania przyczyniające się do zwiększenia efektywności działań urzędów pracy, np. profilowanie i lepsze adresowanie usług i instrumentów rynku pracy, nowe instrumenty aktywizacji, współpraca urzędów pracy z pracodawcami, ośrodkami pomocy społecznej i NGO oraz agencjami zatrudnienia.

Podkreślić należy, że projektowane założenia tylko w niezbędnym zakresie wprowadzają zmiany ustawowe, a resort pracy przewidział szereg działań pozaustawowych, które realizować będą cel, jakim jest wyższa efektywność, np. rankingowanie i wykorzystanie jego wyników do określenia zasad dostępu urzędów pracy do dodatkowych środków Funduszu Pracy.

Mając na uwadze powyższe, nie jest możliwa akceptacja zgłoszonej uwagi.

## Ad. 2

Odnosząc się do postulatu rezygnacji z wprowadzenia zaproponowanego w projekcie założeń uzależnienia premiowania doradców i kadry kierowniczej urzędów pracy od spełnienia zaproponowanych w projekcie kryteriów dotyczących osiągnięcia określonego

poziomu efektywności kosztowej, zatrudnieniowej lub posiadania określonego odsetka doradców klienta należy zwrócić uwagę, że uzyskanie przez powiatowe urzędy pracy środków na wsparcie wynagrodzeń kadry kierowniczej tych urzędów i pracowników kluczowych (nagrody) będzie uzależnione od spełnienia 2 z 3 warunków:

- osiągnięcie udziału procentowego zatrudnienia pracowników pełniących funkcję doradców klienta do całkowitego zatrudnienia w powiatowym urzędzie pracy na dzień 31 grudnia roku poprzedniego na poziomie wyższym niż ww. średni wskaźnik uzyskany we wszystkich powiatowych urzędach pracy, albo osiągnięcie liczby osób bezrobotnych przypadających na 1 pracownika pełniącego funkcję doradcy klienta na dzień 31 grudnia danego roku na poziomie niższym niż ww. średni wskaźnik uzyskany we wszystkich urzędach pracy.
- osiągnięcie efektywności zatrudnieniowej w roku poprzednim na poziomie wyższym niż ww. średni wskaźnik uzyskany we wszystkich urzędach pracy,
- osiągnięcie efektywności kosztowej w roku poprzednim na poziomie niższym niż ww. średni wskaźnik uzyskany we wszystkich urzędach pracy.

Analizując powyższe nie można się zgodzić z tezą, że przyjęcie tego rozwiązania „*prowadziłoby w szczególności do przyznawania premii urzędom mało efektywnym oraz pozbawienie premii urzędów, które biorąc pod uwagę charakter zarejestrowanych w nich bezrobotnych w największym stopniu przyczyniają się do poprawy sytuacji na lokalnym rynku pracy (...)*”. Koncentracja działań na grupie najlepiej rokujących bezrobotnych jest właśnie dziś częstą praktyką i dlatego wprowadzona metoda profilowania ma zapewnić wsparcie ofertą pracy (a nie jak to dziś bywa szkoleniem) osób aktywnych, a instrumenty aktywnej polityki rynku pracy kierować do grup problemowych na lokalnych rynkach – wymagających takiego wsparcia. Liczba osób bezrobotnych przypadająca na jednego pracownika kluczowego w powiatowych urzędach pracy wynosiła w 2011 r. – 267, zaś w 2012 r. – 285. Oznacza to, że obecne zasoby kadrowe są nieadekwatne w stosunku do bieżących potrzeb i należy poszukiwać rozwiązań, które służą aktywizacji i lokowaniu na rynku pracy bezrobotnych przez urzędy pracy. Obecnie relacja między pracownikami kluczowymi a personelem pomocniczym wynosi 4 do 6 na korzyść tych drugich. Odwrócenie tych proporcji – czemu mają sprzyjać proponowane zapisy – pozwoli na zwiększenie dostępności osób bezrobotnych do usług rynku pracy, a co za tym idzie – skróci czas oczekiwania na wsparcie i – tym samym – czas pozostawania bez pracy.

W moim przekonaniu powiązanie nagród z efektami prowadzonych działań jest działaniem proefektywnościowym opartym na stworzeniu indywidualnej motywacji



pracowników do realizacji działań charakteryzujących się wysoką efektywnością zatrudnieniową przy minimalnych, niezbędnych kosztach. Zapis ten w sensie praktycznym realizuje zasadę, że więcej środków otrzymają te urzędy, które zapewniają lepszy dostęp bezrobotnych do pomocy i osiągają wyższą efektywność w znajdowaniu im zatrudnienia. Przyjęte rozwiązanie będzie też skłaniać władze samorządowe do przeznaczania odpowiednich do potrzeb środków na wynagrodzenia pracowników kluczowych, a resort pracy będzie wspierać już nie wszystkie urzędy jednakowo, jak to jest w obecnym stanie prawnym, ale różnicować wsparcie w zależności od efektów ich działań.

Niezależnie od powyższego projekt założeń przewiduje nałożenie na ministra właściwego do spraw pracy obowiązku przeprowadzenia ewaluacji wprowadzonych rozwiązań po 2 latach ich obowiązywania. W przypadku gdy okaże się, że zaproponowane rozwiązania nie spowodowałyby oczekiwanych efektów, dokonane zostaną ich niezbędne korekty.

Należy zauważyć, iż z symulacji przeprowadzonej przez Kancelarię Prezesa Rady Ministrów wynika, że na 36 urzędów pracy, pierwsze 10 można uznać za działające efektywnie<sup>2</sup>. W grupie tych urzędów pracy 70% otrzymałoby 2% dodatkowych środków Funduszu Pracy.

Natomiast zgodnie z analizami resortu pracy w 2011 r. 85 powiatowych urzędów pracy nie otrzymałoby dodatkowych 2% środków na wynagrodzenia. W przełożeniu na ranking przygotowany przez resort pracy 28% powiatowych urzędów pracy trafiło do klastra o *niewykorzystanym potencjale na rynku pracy*. Jest to o tyle istotne, że dodatkowe 2% środków ma na celu motywowanie kluczowych pracowników powiatowych urzędów pracy do bardziej efektywnych działań. Z 69 urzędów pracy znajdujących się w klastrze pn. *niewykorzystany potencjał*, 24 (34%) powiatowe urzędy pracy nie otrzymałyby dodatkowych 2% środków. Wyniki symulacji wykazują również, że w 2011 r. w klastrze o *najlepszej sytuacji na rynku pracy*, czyli klastrze o potencjalnie największej efektywności działań, znajduje się zaledwie 7 na 48 urzędów pracy, które nie otrzymałyby dodatkowych środków.

Należy zatem uznać, że założenia resortu pracy są prawidłowe i Fundusz Pracy będzie wspierać efektywnie działania urzędów pracy.

Mając na uwadze powyższe, zgłoszona uwaga nie może zostać uwzględniona.

---

<sup>2</sup> Nie jest jednak wiadomo, jaki wynik efektywności będzie można uznać za działanie efektywne po przeliczeniu efektywności netto dla wszystkich powiatowych urzędów pracy.

### Ad. 3

Propozycja rozważenia celowości ograniczenia zakresu przedmiotowego projektu założeń została uwzględniona w możliwym zakresie na etapie uzgodnień międzyresortowych, np. poprzez rezygnację z regulacji w zakresie zatrudniania cudzoziemców czy niektórych zapisów dotyczących agencji zatrudnienia. Podkreślić należy, że projektowane zmiany, obok działań proefektywnościowych realizują zalecenia Komisji Europejskiej i Strategii Europa 2020 m.in. w zakresie instrumentów i programów skierowanych do osób zagrożonych marginalizacją społeczną i długotrwałym bezrobociem (Program PAI), programów współpracy urzędów pracy z agencjami zatrudnienia czy programów wsparcia rozwoju kształcenia ustawicznego (KFS). Projektowane zmiany poprzedzone zostały analizą i wnioskami z realizacji programów krajowych, m.in. Programu Solidarność Pokoleń i raportu Młodzi 2011, w zakresie nowych instrumentów skierowanych do pracodawców. Warto też zaznaczyć, że projektowane zmiany służą wdrożeniu rozwiązań popieranej przez Polskę Europejskiej Inicjatywy „Gwarancje Pracy dla Młodzieży”, które powinny zostać wdrożone w 2014 r. Dodatkowo, analiza kierunków zmian w funkcjonowaniu urzędów pracy i działań aktywizacyjnych na rynku pracy podejmowanych w poszczególnych krajach UE wskazuje, że pokrywają się one z podejmowanymi przez Polskę reformami. Problem efektywności urzędów pracy i poszukiwania skutecznych metod jej zwiększania, przy wciąż trudnej sytuacji na rynku pracy, jest uniwersalnym problemem krajów Unii Europejskiej. Polska, dzięki projektowanym działaniom, wpisuje się wreszcie do grona liderów zmian, przy wciąż niższych nakładach na aktywizację bezrobotnych, która w Unii Europejskiej wynosi przeciętnie 1,5% PKB.

Projekt założeń przewiduje wprowadzenie zmian w wielu obszarach, które w znacznym zakresie pozostają ze sobą w związku. Nadrzędnym celem projektowanych rozwiązań jest poprawa efektywności urzędów pracy oraz zwiększenie dostępności klientów urzędów pracy do świadczonych przez nie usług i instrumentów rynku pracy. Zatem konieczne jest wprowadzenie wszystkich projektowanych rozwiązań.

W związku z powyższym, zgłoszona uwaga nie może zostać uwzględniona.

2 pozostaw

  
MINISTER  
Jacek Męcina  
Sekretarz Stanu