

<p>Nazwa projektu Ustawa o aktywności zawodowej</p> <p>Ministerstwo wiodące i ministerstwa współpracujące Ministerstwo Rodziny i Polityki Społecznej</p> <p>Osoba odpowiedzialna za projekt w randze Ministra, Sekretarza Stanu lub Podsekretarza Stanu Marlena Małąg, Minister Rodziny i Polityki Społecznej</p> <p>Kontakt do opiekuna merytorycznego projektu Ewa Flaszynska – Dyrektor Departamentu Rynku Pracy; Mikołaj Tarasiuk – Zastępca Dyrektora Departamentu Rynku Pracy tel.: + 48 538- 117-670 email: aktywizacja@mrips.gov.pl</p>	<p>Data sporządzenia 29.09.2022 r.</p> <p>Źródło: Inicjatywa własna</p> <p>Nr w wykazie prac UD399</p>
---	---

OCENA SKUTKÓW REGULACJI

1. Jaki problem jest rozwiązywany?

Niezbędne jest wprowadzenie zmian w działaniach urzędów pracy dostosowujących je sytuacji na rynku pracy.

1) Kluczowe wyzwania rynku pracy w Polsce

Dotychczasowy system funkcjonowania urzędów pracy i aktywizacji bezrobotnych nie odpowiada na wszystkie potrzeby rynku pracy. Do kluczowych problemów związanych z obecnym funkcjonowaniem powiatowych urzędów pracy (PUP) i wojewódzkich urzędów pracy (WUP) zaliczyć należy:

- a) realizację przez urzędy pracy zadań niezwiązanych z aktywizacją zawodową, w tym obsługę osób rejestrujących się jedynie w celu uzyskania ubezpieczenia zdrowotnego, a nie podjęcia zatrudnienia,
- b) nieefektywne działanie urzędów pracy w zakresie doprowadzenia do zatrudnienia bezrobotnych, którego efektem byłoby utrzymanie takich osób na rynku pracy przez dłuższy czas,
- c) niski poziom aktywności zawodowej – w III kwartale 2021 r. ok. 4,2 mln osób w wieku produkcyjnym pozostawało biernymi zawodowo,
- d) niedobór pracowników na rynku pracy – kluczową barierą w rozwoju firm staje się niedobór odpowiednich kandydatów do pracy przy rosnącej liczbie ofert pracy. W 2021 r. do urzędów pracy zgłoszono niemal 1,4 mln wolnych miejsc pracy i miejsc aktywizacji zawodowej, czyli o 1/5 więcej niż w 2020 r. i o 1% więcej niż w 2019 r., czyli przed wybuchem pandemii COVID-19, a równocześnie ponad połowa bezrobotnych długotrwale pozostaje w rejestrach urzędów pracy,
- e) niski poziom kształcenia ustawicznego – jak wynika z danych EUROSTATU, uczestnictwo dorosłych Polaków w kształceniu i szkoleniu dorosłych od lat utrzymuje się na niemal dwukrotnie niższym poziomie niż średnia dla krajów UE28 (w 2021 r. wyniosła 10,5%). W 2021 r. odsetek dorosłych Polaków w wieku 25–64 lata uczestniczących w KSD wyniósł 5,4% (zanotowano wzrost w stosunku do 2020 r., kiedy było to 3,7%),
- f) brak aktywności osób młodych będących poza rynkiem pracy i systemem kształcenia,
- g) niewystarczające przygotowanie urzędów pracy na nowe wyzwania związane z przeobrażeniem gospodarki wskutek m.in. pandemii, czy z uwagi na trudną sytuację demograficzną Polski; w tym zakresie szczególnie istotne będzie zapewnienie jak najszerszej oferty szkoleniowej odpowiadającej na wyzwania związane z digitalizacją usług, nowymi technologiami, zielonymi miejscami pracy; ponadto sytuacja demograficzna powoduje konieczność aktywizacji zawodowej jak najszerszych grup społecznych.

Aktualnie wyzwaniem dla rynku pracy w Polsce jest napływ obywateli Ukrainy, którzy przybyli do Polski w związku z konfliktem zbrojnym na terytorium tego państwa. Do Polski przybyło już ponad 2,5 mln obywateli Ukrainy, a strumień napływu wciąż jest silny. Obywatele Ukrainy mogą legalnie podjąć zatrudnienie w oraz mają możliwość rejestracji w urzędach pracy jako osoby bezrobotne lub poszukujące pracy. Wśród dotychczasowych uciekinierów zgłaszających się do urzędów pracy są osoby o wysokich kwalifikacjach, bowiem wielu Ukraińców posiada wykształcenie wyższe. Dotychczas obywatele Ukrainy wykonywali w Polsce

głównie prace proste, w szczególności na stanowiskach budowlanych. Obecnie zgłaszają się osoby zainteresowane podjęciem pracy również w innych zawodach. Bariery są język, choć bliskość kulturowa może być tu pomocna w znalezieniu zatrudnienia. Nie wiadomo, jaki będzie przebieg wojny i jak szybko obywatele Ukrainy będą mogli wrócić do swojej ojczyzny, dlatego też kluczowe jest wprowadzenie przepisów, które pozwolą publicznym służbom zatrudnienia na szybko reagowanie na problemy i wyzwania, jakie pojawiają się na rynku pracy.

2) Sytuacja na rynku pracy w Polsce

Większość zarejestrowanych w urzędach pracy bezrobotnych faktycznie nie jest zainteresowana podjęciem zatrudnienia, a rejestracja zapewnia im dostęp do bezpłatnego korzystania ze świadczeń medycznych, czasami również socjalnych. Potwierdza to utrzymujący się od lat wysoki odsetek osób długotrwale pozostających w tych rejestrach, nawet w okresach, gdy sytuacja na rynku pracy była bardzo dobra (prawie 50% w końcu 2019 r. i 56,6% w końcu 2021 r. 54,7% w końcu lipca 2022 r). Nie zmienia to jednak faktu, że w niektórych rejonach Polski nadal utrzymują się problemy ze znalezieniem odpowiedniej pracy. Mobilność Polaków, szczególnie starszych, uzależniona jest od bardzo wielu czynników m.in. sytuacji rodzinnej, dostępności mieszkań. Istotne znaczenie ma też dostępność transportu publicznego. Możliwość swobodnego przemieszczania się to jeden z najważniejszych elementów decydujący o niezależności życia i możliwości poszukiwania i podejmowania pracy poza miejscem zamieszkania. Wydaje się, że Polacy, szczególnie starsi, są bardziej skłonni do podjęcia pracy za granicą niż w odległej od swojego dotychczasowego miejsca zamieszkania części Polski. Stąd szczególnego znaczenia nabierają formy aktywizacji, które sprzyjają mobilności, nie tylko geograficznej, ale również zawodowej, zważywszy, że okoliczności będą zmuszać do przekwalifikowania oraz kształcenia ustawicznego osób, które mają określone kwalifikacje zawodowe, ale nie należy zapominać, że około 1/3 bezrobotnych nie posiada kwalifikacji zawodowych, a co piątemu bezrobotnemu brakuje również tak oczekiwanego przez pracodawców doświadczenia zawodowego.

Jak wynika z prowadzonego przez GUS Badania Aktywności Ekonomicznej Ludności (BAEL), w I kwartale 2022 r. ok. 4,1 mln osób w wieku produkcyjnym pozostawało biernymi zawodowo, a w tej grupie 0,4 mln osób było biernymi zawodowo z tytułu emerytury. Należy przy tym zauważyć, że osoby, które nabyły prawo do emerytury często są gotowe do dalszej pracy zawodowej i wobec tego konieczne jest podejmowanie działań umożliwiających takim osobom dalsze wykonywanie pracy zarobkowej. Już dziś dłuższa aktywność zawodowa jest promowana poprzez rozpowszechnianie strategii zarządzania wiekiem w firmach. Urzędy pracy również powinny włączyć się w aktywizację osób biernych zawodowo. Należy również wziąć pod uwagę, że aż 0,8 mln biernych zawodowo w wieku produkcyjnym jako przyczynę nieposzukiwania pracy wskazało obowiązki rodzinne oraz wynikające z prowadzenia domu. Wśród osób biernych zawodowo z powodu obowiązków rodzinnych aż 94% stanowiły kobiety, a 56% osoby zamieszkałe na wsi – to potencjalnie niewykorzystane zasoby, które warto włączyć w obszar aktywności zawodowej. W przełamywaniu bierności zawodowej tej grupy mogą pomóc programy, mające na celu zapewnienie miejsc opieki nad dzieckiem lub osobą zależną, jak również umożliwiające podejmowanie pracy w niepełnym wymiarze czasu pracy oraz w formie pracy zdalnej szczególnie rozpowszechnionej w czasie epidemii COVID-19. Praca zdalna stwarza także większe możliwości aktywizacji zawodowej tej części osób biernych zawodowo, które nie podejmują zatrudnienia z powodu choroby lub niepełnosprawności (1 mln) albo z powodu nauki i uzupełniania kwalifikacji (1,2 mln osób w wieku produkcyjnym).

3) Planowane zmiany w zakresie działania urzędów pracy

Z uwagi na powyższe zasadne jest wprowadzenie zmian w działaniach urzędów pracy polegających na:

- a) oddzieleniu statusu bezrobotnego od ubezpieczenia zdrowotnego i wprowadzeniu rozwiązania polegającego na dokonywaniu zgłoszenia do tego ubezpieczenia przez Zakład Ubezpieczeń Społecznych (ZUS),
- b) wprowadzeniu instrumentów dla rodzin i dla kobiet powracających na rynek pracy,
- c) uproszczeniu i ujednoczeniu procedur w urzędach pracy,
- d) zniesieniu właściwości urzędu pracy ze względu na miejsce zameldowania stałego lub czasowego,
- e) zwiększeniu skuteczności urzędów pracy w zakresie osób długotrwale bezrobotnych oraz rolników,
- f) poprawie skuteczności pomocy przez stosowanie najbardziej efektywnych instrumentów, dostosowanych do indywidualnych potrzeb osoby bezrobotnej lub poszukującej pracy,
- g) cyfryzacji procesów obsługi klientów PUP (z zachowaniem praw osób wykluczonych cyfrowo),
- h) zmniejszeniu obciążeń bezrobotnych i pracodawców dzięki uproszczeniu przepisów i zmniejszeniu

biurokracji,

- i) zwiększeniu potencjału i zasięgu Centralnej Bazy Ofert Pracy (CBOP).

Dzięki projektowanym zmianom w większym stopniu wykorzystany zostanie potencjał publicznych służb zatrudnienia (PSZ), które będą mogły w bardziej efektywny sposób zapewnić obsługę osób, które chcą pracować i w celu uzyskania realnej pomocy rejestrują się w urzędach pracy. Podjęte działania zmierzają do usprawnienia obsługi klientów urzędów pracy.

Sytuacja na rynku pracy, w tym zmiany w obrębie struktury osób zarejestrowanych obecnie w urzędach pracy, powodują konieczność wprowadzenia zmian w mechanizmach obsługi i wsparcia osób bezrobotnych. Obecnie obowiązujący katalog instrumentów rynku pracy jest dedykowany konkretnym grupom bezrobotnych, przez co urzędy pracy nie mają możliwości optymalnego oddziaływania na potrzeby wszystkich swoich klientów. W związku z tym konieczne jest wprowadzenie zmian umożliwiających urzędowi pracy bardziej elastyczne reagowanie na problemy i potrzeby swoich klientów.

Warunkiem niezbędnym dla poprawy jakości i efektywności usług świadczonych przez publiczne służby zatrudnienia (PSZ) jest oddzielenie statusu osoby bezrobotnej od ubezpieczenia zdrowotnego

W 2021 r. spośród osób bezrobotnych, z którymi doradca klienta przeprowadził rozmowę w celu zbadania ich potrzeb, 38,7%¹ jako główny powód swojej rejestracji w PUP wskazało potrzebę uzyskania prawa do ubezpieczenia zdrowotnego. W poprzednich latach taką odpowiedź wskazywało odpowiednio w 2020 r. – 57,6%, w 2019 r. – 43,1% osób oraz w 2018 r. – 45% osób.

Oddzielenie statusu osoby bezrobotnej od ubezpieczenia zdrowotnego spowoduje, że jako osoby bezrobotne będą rejestrowały się tylko osoby rzeczywiście poszukujące zatrudnienia lub innej formy pomocy oferowanej przez PUP. Powyższe rozwiązanie umożliwi lepsze wykorzystanie potencjału pracowników PSZ, co przełoży się na bardziej efektywną pomoc na rzecz osób bezrobotnych i pracodawców. Pracownicy urzędów, którzy do tej pory zajmowali się sprawami związanymi z rejestracją osób bezrobotnych, czy też obsługą operacyjną spraw związanych z wyliczaniem i odprowadzeniem składki zdrowotnej za osoby, które tylko w tym celu rejestrowały się w urzędach pracy, będą mogli skoncentrować swoje działania na udzielaniu pomocy bezrobotnym, poszukującym pracy i pracodawcom. Umożliwi to podniesienie efektywności funkcjonowania PSZ oraz stworzenie warunków do świadczenia przez nie profesjonalnych usług, w większym zakresie z informatyzowanych. PSZ powinny zostać ukierunkowane na realizowanie aktywnej polityki rynku pracy nastawionej na osoby, które faktycznie chcą pracować.

Kluczowe w tym zakresie jest wykorzystanie potencjału PSZ, które powinny być nastawione na współpracę z pracodawcami, w tym efektywne pośrednictwo pracy. Konieczna jest poprawa usług publicznych w zakresie wspierania zatrudnienia, co powinno prowadzić do zapewnienia otwartości rynku pracy na wszystkie osoby zainteresowane skorzystaniem z pomocy oferowanej przez urzędy pracy.

Projektowane zmiany odpowiadają na zmiany sytuacji demograficznej w kraju. Aby zapewnić stabilny rozwój demograficzny kraju, w danym roku na każde 100 kobiet w wieku 15–49 lat powinno przypadać średnio co najmniej 210–215 urodzonych dzieci (obecnie przypada ok. 138). Taki stan rzeczy wynika przede wszystkim z odkładania przez młodych ludzi decyzji o założeniu rodziny na później – co zostało zapoczątkowane w latach 90. XX wieku, a następnie o posiadaniu mniejszej liczby dzieci lub nawet o nieposiadaniu dzieci. W związku z powyższym konieczne jest wdrożenie rozwiązań mających na celu poprawę sytuacji demograficznej kraju zarówno poprzez zapewnienie miejsc opieki nad dziećmi, jak również poprzez tworzenie możliwości zatrudnienia dla rodziców. Dlatego działania urzędów pracy będą nakierowane na aktywizację zawodową rodziców wychowujących dzieci oraz dotarcie do osób biernych zawodowo, które obecnie znajdują się poza rynkiem pracy.

Czynności skierowane na aktywizację zawodową rodziców, wychowujących dzieci, powinny zapewnić równowagę między życiem zawodowym i obowiązkami rodzinnymi i tym samym służyć prawidłowemu rozwojowi dzieci. Aktywna polityka rodzinna powinna promować elastyczność rynku pracy. Dotarcie do biernych zawodowo oraz ich aktywizacja powinny przełożyć się na wzrost współczynnika aktywności zawodowej i zwiększenie wskaźnika zatrudnienia szczególnie osób w wieku produkcyjnym.

Mając na uwadze zapewnienie elastyczności rynku pracy, projektowana ustawa przewiduje zniesienie właściwości urzędu pracy ze względu na miejsce zameldowania stałego lub czasowego. Zakłada się powiązanie

¹ próba 95937 wg stanu bazy CeSAR na 15.02.2022 r.

bezrobotnego z urzędem pracy właściwym ze względu na miejsce zamieszkania. Przyjęte rozwiązanie umożliwi łatwy kontakt bezrobotnego z urzędem pracy. Należy podkreślić, że adres zameldowania to pojęcie z zakresu prawa administracyjnego; w zasadzie służy on wyłącznie celom ewidencyjnym i wiąże się z dopełnieniem określonych formalności w urzędzie gminy. Miejsce zamieszkania to pojęcie z zakresu prawa cywilnego; określa ono miejscowość, w której dana osoba przebywa z zamiarem stałego pobytu

Niezależnie od powyższego corocznie przeprowadzana analiza efektywności form pomocy wobec bezrobotnych prowadzi do wniosku, że niektóre z tych form wynikających z ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz. U. z 2022 r. poz. 690, późn. zm.) są wykorzystywane w niewielkim stopniu np.: przygotowanie zawodowe dorosłych, pożyczka szkoleniowa, czy stypendium na kontynuowanie nauki. W stosunku do innych form pomocy postulowane jest rozszerzenie kręgu pomiotów uprawnionych np.: bonu na zasiedlenie.

CBOP jest szeroko wykorzystywana przez osoby poszukujące pracy niezależnie od tego, czy są zarejestrowane w urzędzie pracy. W ww. bazie codziennie dostępnych jest kilkadziesiąt tysięcy wolnych stanowisk pracy. CBOP jest odwiedzana przez 7 mln osób rocznie. Możliwe jest jednak zwiększenie potencjału i zasięgu CBOP poprzez zwiększenie liczby dostępnych w niej ofert pracy. W tym celu proponuje się zobowiązanie podmiotów publicznych, spółek skarbu państwa i podmiotów prywatnych korzystających ze środków publicznych do zgłaszania do CBOP ofert pracy. Proponowana zmiana poszerzy i ułatwi dostęp do informacji o ofertach pracy z sektora publicznego w jednym miejscu. Docelowo CBOP ma być główną bazą ofert pracy w kraju. Proponowana zmiana zwiększy liczbę ofert pracy o min. 300 tys. nowych ofert pracy i ułatwi dostęp do informacji o tych ofertach w jednym miejscu. Proponowane rozwiązanie umożliwi podmiotom publicznym (pracodawcom) dotarcie z informacją o prowadzonych przez nie naborach do większej niż dotychczas liczby potencjalnych kandydatów do pracy. Osobom poszukującym pracy łatwiej będzie przeszukiwać jedną bazę ofert pracy (CBOP), niż przeszukiwać oddzielnie każdą ze stron BIP.

Wdrożenie przepisów pozwoli również na zmianę wizerunku urzędów pracy, kojarzonych jako miejsce, w którym dostępne są tylko oferty pracy dla osób słabo wykształconych lub bez kwalifikacji. Oferty pracy, które zasilą bazę CBOP sprawią, że będzie ona chętniej wykorzystywana również przez osoby szukające pracy na tzw. stanowiskach biurowych i specjalistycznych

Zakłada się również skrócenie czasu na poszukiwanie pracy poprzez wdrożenie centralnej bazy CV, dzięki której po wprowadzeniu swojego profilu zawodowego będzie można otrzymywać natychmiastową informację o nowych ofertach pracy w CBOP, odpowiadających kwalifikacjom zawodowym kandydata. Pozwoli to na natychmiastowy kontakt osoby poszukującej pracy z pracodawcą. Oferty przeszukiwać będzie można również za pomocą aplikacji ePraca udostępnionej przez ministra właściwego do spraw pracy.

Projekt został uwzględniony w Krajowym Planie Odbudowy i Zwiększania Odporności (KPO)

Wejście w życie przepisów ustawy o aktywizacji zawodowej jest realizacją części kamienia milowego nr A51G dla reformy pn. A4.1 Efektywne instytucje na rzecz rynku pracy zapisanej w Krajowym Planie Odbudowy i Wzmacniania Odporności (KPO). Brzmienie tego kamienia milowego zawarte w załączniku do decyzji wykonawczej Rady z dnia 17 czerwca 2022 r. w sprawie zatwierdzenia oceny planu odbudowy i zwiększania odporności Polski to:

„Wejście w życie nowej ustawy o publicznych służbach zatrudnienia, ustawy o zatrudnianiu obywateli państw trzecich oraz ustawy o zawieraniu niektórych umów o pracę w sposób elektroniczny:

- wprowadzanie zmian w publicznych służbach zatrudnienia i aktywnej polityce rynku pracy w celu zwiększenia aktywności zawodowej
- zmniejszanie barier administracyjnych przy zatrudnianiu cudzoziemców
- upraszczanie procesu zawierania niektórych umów.”

Projektowana ustawa jest realizacją tირet 1 oraz części tირet 2 w przedmiotowym kamieniu milowym (pozostałe elementy kamienia milowego będą realizowane przez ustawę

o zatrudnianiu cudzoziemców i ustawę o niektórych umowach zawieranych elektronicznie oraz o zmianie ustawy o pomocy społecznej) w szczególności:

- poprzez uwzględnienie w działaniach aktywizacyjnych osób niezarejestrowanych jako bezrobotne albo poszukujące pracy;
- ustanowienie zadań urzędów pracy, do objęcia finansowaniem z Funduszu Pracy, mających na celu dotarcie z ofertą aktywizacyjną do osób biernych zawodowo;
- wprowadzenie dla pracodawców z sektora publicznego oraz prywatnego (dla przedsiębiorców, którzy

korzystają ze środków publicznych np. uczestnicząc w przetargach) obowiązku zgłaszania ofert pracy do Centralnej Bazy Ofert Pracy;

- zwiększenie dostępu do uczenia się przez całe życie osobom poszukującym pracy, poprzez finansowanie z Funduszu Pracy kosztów szkoleń oraz poświadczania nabycia wiedzy i umiejętności, w tym kwalifikacji zawodowych oraz wprowadzenie nowej formy wsparcia (bonu na podjęcie kształcenia ustawicznego);
- poprzez wprowadzenie możliwości tworzenia przez publiczne służby zatrudnienia wyspecjalizowanych punktów wspierania cudzoziemców na rynku pracy.

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

1. W ramach oddzieleniu statusu bezrobotnego od ubezpieczenia zdrowotnego planuje się wprowadzenie ubezpieczenia zdrowotnego dla osoby nie mającej innego tytułu do tego ubezpieczenia. Rozwiązanie to ma na celu umożliwienie uzyskania uprawnień do świadczeń zdrowotnych przez osoby nieaktywne zawodowo i niezarejestrowane w urzędzie pracy; zakłada się, że ZUS udostępni wniosek o uzyskanie uprawnień do świadczeń zdrowotnych i będzie dokonywał jego weryfikacji w zakresie danych dostępnych z rejestrów prowadzonych w ZUS i tych, do których ZUS posiada prawny dostęp. Wniosek o ustalenie prawa do korzystania ze świadczeń zdrowotnych będzie składany za pośrednictwem profilu informacyjnego utworzonego w systemie informatycznym ZUS (czyli na Platformie Usług Elektronicznych).

Należy podkreślić, że przyjęte rozwiązanie może przynieść następujące korzyści:

- w związku z oddzieleniem składki zdrowotnej od ubezpieczenia zdrowotnego klientami PUP będą osoby zainteresowane podjęciem pracy;
- w większym stopniu wykorzystany zostanie PSZ, które będą mogły w szerszym zakresie zapewnić obsługę osób, które chcą pracować i w celu uzyskania realnej pomocy będą rejestrować się w PUP;
- nastąpi ograniczenie liczby podmiotów pośredniczących w naliczaniu i odprowadzaniu składki zdrowotnej skutkujące zmniejszeniem kosztów jej obsługi.

2. W ramach wprowadzenia instrumentów dla rodzin i dla kobiet powracających na rynek pracy planuje się wdrożenie m.in.:

- pierwszeństwa w skierowaniu do udziału w formach pomocy określonych w projektowanej ustawie m.in. bezrobotnym członkom rodzin wielodzietnych posiadającym Kartę Dużej Rodziny;
- uwzględnienie przedsiębiorstw rodzinnych w przyznawaniu i rozliczaniu form pomocy finansowanych z Funduszu Pracy. W praktyce oznaczać to będzie, że w uzasadnionych przypadkach pomoc będzie mogła być udzielana pomimo pokrewieństwa klienta powiatowego urzędu pracy z pracodawcą, u którego podjął lub planuje podjąć zatrudnienie;
- rozwiązań mających na celu zachęcenie do podejmowania pracy m.in. przez matki/ojców sprawujących opiekę nad dziećmi w wymiarze umożliwiającym pogodzenie roli rodzica z aktywnością zawodową, np. praca na pół etatu za wynagrodzenie równe wysokości połowę minimalnego wynagrodzenia za pracę; praca na pół etatu będzie podstawą do ubiegania się o prawo do zasiłku w wysokości połowy tego zasiłku. Należy podkreślić, że projektowane rozwiązanie polegające na zmianie wysokości wynagrodzenia, od której uzależnione jest przyznanie prawa do zasiłku, będzie rozwiązaniem powszechnym kierowanym do wszystkich uprawnionych. Nie mniej jednak przewiduje się, że rozwiązanie to ułatwi aktywizację zawodową rodziców mających na wychowaniu dzieci, którzy będą mogli podejmować pracę na część etatu. Tym samym zakłada się, że rozwiązane to najczęściej będzie wykorzystywane przez osoby mające na wychowaniu dzieci, a wprowadzone rozwiązanie pomoże w godzeniu życia zawodowego z rodzinnym.

3. Planuje się zniesienie właściwości urzędu pracy ze względu na miejsce zameldowania stałego lub czasowego. Zakłada się powiązanie bezrobotnego z urzędem pracy właściwym ze względu na miejsce zamieszkania. Przyjęte rozwiązanie umożliwi łatwy kontakt bezrobotnego z urzędem pracy. Należy podkreślić, że adres zameldowania to pojęcie z zakresu prawa administracyjnego; w zasadzie służy on wyłącznie celom ewidencyjnym i wiąże się z dopełnieniem określonych formalności w urzędzie gminy. Miejsce zamieszkania to pojęcie z zakresu prawa cywilnego; określa ono miejscowość, w której dana osoba przebywa z zamiarem stałego pobytu.

4. W ramach aktywizacji osób biernych zawodowo proponuje się:

- a) poszerzenie grupy klientów PUP o osoby biernie zawodowo,
- b) umożliwienie urzędowi pracy realizowania projektów Europejskiego Funduszu Społecznego dla osób biernych zawodowo i stosowania różnych form pomocy, nie tylko tych określonych w projektowanej ustawie,

- c) możliwość podejmowania działań przez urzędy pracy mających na celu identyfikację oraz dotarcie do osób biernych zawodowo potencjalnie mogących podjąć aktywność zawodową,
- d) możliwość finansowania z Funduszu Pracy działań związanych z wyłonieniem i dotarciem do różnych grup osób biernych zawodowo (np. kampanie informacyjne) oraz finansowanie działań aktywizacyjnych na rzecz osób biernych zawodowo.

5. W ramach optymalizacji stosowanych form pomocy proponuje się wprowadzenie zmian dostosowujących udzielanie pomocy klientom PSZ, tj. bezrobotnym, poszukującym pracy oraz pracodawcom, do zmieniającej się sytuacji na rynku pracy, w tym m.in.:

- a) rezygnację ze wskazania grup docelowych, tj. osób, których dotyczy dana forma pomocy; ustalono grupy klientów PSZ, którym przysługuje pierwszeństwo w skierowaniu do udziału w formach pomocy określonych w ustawie, np. osób do 30. roku życia (przy czym każda osoba do 30. roku życia powinna otrzymać wsparcie w terminie 4 miesiące od zarejestrowania);
- b) zmniejszenie liczby form pomocy (w tym rezygnacja ze zlecenia działań aktywizacyjnych przez marszałków województw, bonu zatrudnieniowego, Programu Aktywizacja i Integracja);
- c) zastąpienie przygotowania zawodowego dorosłych tzw. stażem plus. Przygotowanie zawodowe dorosłych jest instrumentem niezmiernie rzadko wykorzystywanym (32 osoby w 2021 r.), co wynika z braku zainteresowania pracodawców i osób bezrobotnych, wysokich wymagań w stosunku do organizatorów przygotowania zawodowego dorosłych oraz jego wysokiego kosztu; aby stymulować zdobywanie kwalifikacji przez osoby dorosłe zaproponowano ułatwienie ich nabywania w ramach znacznie bardziej popularnego stażu; w miejsce likwidowanego przygotowania zawodowego dorosłych proponuje się tzw. staż plus, czyli m.in. możliwość wydłużenia stażu, wprowadzenie mechanizmu motywującego stażystę do efektywnej nauki oraz premię dla pracodawcy w przypadku przystąpienia przez stażystę do weryfikacji wiedzy i umiejętności nabytych podczas stażu i uzyskania kwalifikacji;
- d) modyfikację istniejących form pomocy poprzez:
 - wprowadzenie w miejsce pożyczek szkoleniowych, finansowania studiów podyplomowych i stypendium na kontynuowanie nauki w formach szkolnych – pożyczek edukacyjnych z możliwością umorzenia 20% kwoty pożyczki; pożyczka szkoleniowa jest obecnie praktycznie niewykorzystywanym instrumentem wspierania kształcenia ustawicznego; z tego względu zaproponowano nowy instrument – pożyczkę edukacyjną, częściowo umarzalną (20% kwoty); zrezygnowano również ze stypendium na kontynuowanie nauki; obecnie może je otrzymać bezrobotny bez kwalifikacji zawodowych, podejmujący naukę w szkole dla dorosłych lub w szkole wyższej na studiach niestacjonarnych i dysponujący dochodem na osobę w rodzinie w wysokości uprawniającej do uzyskania świadczeń z pomocy społecznej; jest to instrument bardzo rzadko wykorzystywany (24 osoby w 2020 r.). Osoby planujące kontynuowanie nauki, a także zainteresowane podjęciem studiów podyplomowych będą mogły skorzystać z częściowo umarzalnej pożyczki edukacyjnej;
 - skrócenie czasu odbywania stażu przez bezrobotnego (minimalny i maksymalny okres odbywania stażu – 3 i 6 miesięcy) wraz z rezygnacją z różnicowania długości stażu w zależności od wieku. Uzależnienie możliwości zorganizowania stażu dla bezrobotnych od deklaracji zatrudnienia bezrobotnego po odbytych stażu przez okres co najmniej równy okresowi stażu wraz z sankcją dla organizatora za niewywiązanie się z tego obowiązku. Ograniczenie okresu staży odbywanych przez jednego bezrobotnego do 24 miesięcy, a u jednego organizatora do 12 miesięcy łącznie oraz wyższe stypendium dla stażysty w wysokości 140% kwoty zasiłku. Obecnie stypendium stażowe wynosi 120% zasiłku dla bezrobotnych. Z uwagi na coraz lepszą sytuację na rynku pracy i rosnące kwoty wynagrodzenia (również wynagrodzenia minimalnego), osoby bezrobotne są coraz mniej zainteresowane aktywizacją zawodową w ramach stażu, a proponowane kwoty za wykonywanie zadań zawodowych w pełnym wymiarze czasu pracy „odstają” coraz bardziej od stawek rynkowych. Z uwagi na powyższe planowane jest podniesienie stypendium stażowego do wysokości 140% zasiłku dla bezrobotnych;
 - uwzględnienie przedsiębiorstw rodzinnych w przyznawaniu i rozliczaniu form pomocy finansowanych z Funduszu Pracy, udzielanych przez PUP, co w praktyce oznaczać będzie, że pomoc będzie mogła być udzielana pomimo pokrewieństwa klienta PUP z pracodawcą, u którego podjął lub planuje podjąć zatrudnienie lub współpracować w ramach innych form pomocy; Przedsiębiorstwa rodzinne stanowią dużą część sektora mikro, małych i średnich przedsiębiorstw, a charakterystyka biznesu takich firm nie różni się istotnie od pozostałych podmiotów tego sektora. Projektowane działanie będzie przeciwdziało wykluczeniu tej grupy przedsiębiorców i bezrobotnych w korzystaniu ze wsparcia urzędu, natomiast nie

przełoży się na zwiększenie kosztów realizacji form pomocy;

- wprowadzenie maksymalnego okresu realizacji prac społecznie użytecznych oraz podwyższenie minimalnej kwoty świadczenia wypłacanego osobom wykonującym te prace do wysokości nie niższej niż wysokość minimalnej stawki godzinowej ogłaszanej na podstawie ustawy z dnia 10 października 2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę (Dz. U z 2020 r. poz.2207) za każdą godzinę wykonywania prac społecznie użytecznych.. Obecnie osoba otrzymuje 9,00 zł brutto za godzinę, co jest kwotą ponad dwukrotnie niższą od minimalnej stawki godzinowej wynoszącej w 2022 r. 19,70 zł brutto²⁾;
- zachowanie tylko jednego rodzaju prac interwencyjnych, tj. na okres do 12 miesięcy, z obowiązkiem utrzymania w zatrudnieniu przez taki sam okres przez jaki przysługiwała refundacja, przy jednoczesnym utrzymaniu pozostałych zasad dotyczących prac interwencyjnych;
- uproszczenie i uelastycznienie realizacji programów specjalnych m.in. w zakresie finansowania, rezygnacja z konieczności opiniowania programu przez powiatową radę rynku pracy, określenie maksymalnej kwoty na finansowanie specyficznych elementów wspierających zatrudnienie na jednego uczestnika;
- rozszerzenie zlecenia zadań agencjom zatrudnienia przez PUP – z bezrobotnych będących w szczególnej sytuacji na rynku pracy na wszystkie osoby bezrobotne oraz zmianę warunków zlecenia poprzez zwiększenie kwoty wynagrodzenia w przypadku osób długotrwale bezrobotnych i osób do 30. roku życia (podwyższenie z 150% do 200% przeciętnego wynagrodzenia³⁾ należnego agencji zatrudnienia w przypadku skierowania osób długotrwale bezrobotnych lub osób do 30. roku życia do agencji zatrudnienia):
 - aktualnie wynagrodzenie należne agencji zatrudnienia, nie może przekroczyć 150% przeciętnego wynagrodzenia. W celu zmotywowania agencji zatrudnienia do podjęcia działań na rzecz aktywizacji zawodowej osób długotrwale bezrobotnych oraz osób do 30. roku życia proponowane jest podwyższenie ww. kwoty do 200% przeciętnego wynagrodzenia. Ze względu na specyfikę dwóch grup bezrobotnych: długotrwale bezrobotnych i osób poniżej 30. roku życia zdecydowano o zwiększeniu wynagrodzenia należnego agencji zatrudnienia za doprowadzenie i utrzymaniu w zatrudnieniu osób z ww. grup. Od lat długotrwale bezrobotni stanowią ok. 50% zarejestrowanych bezrobotnych ogółem. Osoby te można zaliczyć do tej grupy klientów urzędów pracy, których jest najtrudniej przywrócić na rynek pracy. Wynika to z ich znacznego oddalenia od rynku pracy, w tym doświadczania wielu barier w podjęciu i utrzymaniu zatrudnienia. Zjawisko to skutkuje trwałą marginalizacją społeczną i jest często przyczyną ubóstwa. Oznacza też degradację nabytych umiejętności i w związku z tym powoduje dalsze zmniejszanie szans na zatrudnienie. Drugą grupę bezrobotnych, której sytuacja na rynku pracy jest również trudna, stanowią osoby młode do 30 roku życia. Zarówno aktywność zawodowa, jak i wskaźnik zatrudnienia młodzieży wciąż pozostają zdecydowanie niższe niż osób w wieku produkcyjnym, a stopa bezrobocia młodzieży zdecydowanie przewyższa wskaźnik dla osób w wieku produkcyjnym. Osoby do 30 roku życia stanowią ok. ¼ zarejestrowanych w urzędach pracy bezrobotnych, dlatego też istotne jest podejmowanie działań umożliwiających wzrost zatrudnienia wśród osób młodych. Dodatkowo aktywizacja osób do 30. roku życia i ich szybka integracja z rynkiem pracy powinna być priorytetem, z uwagi na fakt, iż bezrobocie na początku kariery zawodowej wpływa na przebieg całego życia zawodowego.
W związku z powyższym aktywizacja zawodowa ww. grup to duże wyzwanie zarówno dla PSZ, jak również agencji zatrudnienia, którym zlecane są usługi. Nakłady na przywrócenie na rynek pracy osób pochodzących z tych grup są znacznie większe oraz wymagają dużego doświadczenia i z reguły też trwają dłużej i są bardziej kompleksowe w porównaniu do osób pochodzących z innych grup bezrobotnych;
- wprowadzenie możliwości refundacji kosztów opieki nad dziećmi niepełnosprawnymi do 18. roku życia (w obecnym stanie prawnym refundacja dotyczy kosztów opieki nad dzieckiem lub dziećmi do lat

²⁾ Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 14 września 2021 r. w sprawie wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę oraz wysokości minimalnej stawki godzinowej w 2022 r. (Dz. U. poz. 1690)

³⁾ przeciętnym wynagrodzeniu – oznacza to przeciętne wynagrodzenie w poprzednim kwartale, od pierwszego dnia następnego miesiąca po ogłoszeniu przez Prezesa Głównego Urzędu Statystycznego w Dzienniku Urzędowym Rzeczypospolitej Polskiej „Monitor Polski”, na podstawie art. 20 pkt 2 ustawy z dnia 17 grudnia 1998 r. o emeryturach i rentach

- sześciu, a w przypadku gdy jest to dziecko niepełnosprawne – do lat siedmiu);
- rozszerzenie bonu na zasiedlenie na wszystkie osoby bezrobotne bez względu na wiek (w obecnym stanie prawnym z tej formy wsparcia mogą skorzystać tylko osoby bezrobotne do 30. roku życia). Rozszerzenie bonu na zasiedlenie na wszystkich bezrobotnych jest odpowiedzią na szerokie zainteresowanie tą formą pomocy wśród bezrobotnych także tych powyżej 30. roku życia. Kluczowym elementem, który bezpośrednio przemawia za usunięciem limitu wiekowego dla instrumentu jest jego bardzo wysoka efektywność – 98% osób, które skorzystały z bonu na zasiedlenie podjęło pracę, w tym 97% osób podjęło pracę niesubsydiowaną. Możliwość skorzystania z bonu na zasiedlenia osób z innych grup bezrobotnych, nie tylko osób do 30 roku życia, zwiększy ich szanse na podjęcie zatrudnienia oraz wpłynie na zwiększenie mobilności przestrzennej;
 - realizację przez PUP poradnictwa zawodowego nie tylko dla osób zarejestrowanych, ale również dla niezarejestrowanych, np. matek pragnących wrócić na rynek pracy po urlopie macierzyńskim lub wychowawczym, osób pracujących chcących się przekwalifikować lub zmienić pracę lub studentów bez konieczności przechodzenia całego procesu rejestracji jako osoba bezrobotna;
 - rozszerzenie grupy osób, które mogą skorzystać z Krajowego Funduszu Szkoleniowego;
 - uelastycznienie stosowania indywidualnego planu działań (IPD) – dotychczasowy obowiązek przygotowania IPD dla każdej zarejestrowanej osoby bezrobotnej w ciągu 60 dni od dnia rejestracji zostanie zastąpiony obowiązkiem przygotowania IPD dla bezrobotnego pozostającego w rejestrze PUP łącznie przez okres ponad 120 dni w okresie ostatnich 180 dni, oraz dla osób długotrwale bezrobotnych oraz bezrobotnych lub poszukujących pracy do 30. roku życia lub tych, które z własnej inicjatywy o to zawnioskują. Wprowadzana zmiana zapewni urzędowi pracy większą elastyczność w udzielaniu pomocy osobom bezrobotnym poprzez odejście od konieczności przygotowywania IPD np. dla osób aktywnych, samodzielnych, posiadających poszukiwane na rynku pracy kwalifikacje, dla których wystarczającą pomocą jest szybkie przedstawienie propozycji odpowiedniej pracy;
- e) finansowanie z Funduszu Pracy kosztów szkoleń poszukującym pracy oraz poświadczania nabycia wiedzy i umiejętności, w tym uprawnień zawodowych. Rozwiązanie to zastąpi obecną możliwość sfinansowania kształcenia ustawicznego dla osób w wieku powyżej 45. roku życia, pracujących lub wykonujących inną pracę zarobkową lub działalność gospodarczą, zarejestrowanych w PUP.

Dodatkowo planuje się wprowadzenie nowych form pomocy:

- bonu na podjęcie kształcenia ustawicznego do wysokości przeciętnego wynagrodzenia. Bon będzie można wykorzystać na usługi rozwojowe z oferty znajdującej się w Bazie Usług Rozwojowych (BUR), w tym oferowane przez szkoły wyższe;
- zlecenia działań przez PUP w zakresie reintegracji społecznej na rzecz osób długotrwale bezrobotnych. Działania te będą zlecane instytucjom tworzącym centra lub kluby integracji społecznej lub podmiotom prowadzącym działalność statutową na rzecz integracji i reintegracji zawodowej i społecznej osób zagrożonych wykluczeniem społecznym lub przeciwdziałania uzależnieniom i patologiom społecznym. Nowe rozwiązanie ma na celu zmotywowanie długotrwale bezrobotnych do podejmowania aktywności zawodowej. Przewiduje się, że osoba będzie uczestniczyła w danej formie aktywizacji przez 4 godziny dziennie w okresie nieprzekraczającym 6 miesięcy;
- pakietu aktywizacyjnego zawierającego możliwość łączenia kilku form pomocy. Wprowadzany pakiet umożliwiłby łączenie kilku form pomocy kierowanych do jednego bezrobotnego. Formy pomocy wskazane w pakiecie byłyby objęte koniecznością monitorowania efektywności zatrudnieniowej, natomiast, gdy będą realizowane w ramach pakietu – wskaźnik efektywności liczony będzie od zakończenia ostatniej formy pomocy objętej pakietem aktywizacyjnym. W ten sposób pakiet aktywizacyjny będzie jednocześnie jedną z form pomocy, złożoną z dwóch lub trzech form pomocy, finansowanej ze środków Funduszu Pracy. Pakiet byłby wprowadzany z myślą o tych bezrobotnych, wobec których niezbędne jest zastosowanie wielopoziomowego, kompleksowego wsparcia (więcej niż jednej formy pomocy), aby umożliwić im powrót i utrzymanie się na rynku pracy, skuteczną zmianę kwalifikacji lub podjęcie pierwszego zatrudnienia. Utworzenie nowej formy pomocy jest niezbędne, aby PUP mógł elastycznie reagować na potrzeby osób bezrobotnych w zakresie aktywizacji zawodowej jednocześnie dbając o wskaźniki efektywności zatrudnieniowej;
- specjalnej formy pomocy mającej na celu umożliwienie i upowszechnienie pracy zdalnej wykonywanej w małych i średnich miejscowościach. Istotą planowanego rozwiązania jest przeciwdziałanie wyludnianiu się małych i średnich miejscowości oraz ich rozwój społeczny i gospodarczy ludnościowy.

Z formy pomocy na utworzenie stanowiska pracy zdalnej mógłby skorzystać pracodawca lub przedsiębiorca, który zatrudniłby osobę w tej formie pracy, zamieszkującą w terenie obszaru zagrożonego marginalizacją. Formy pomocy skierowane byłyby zarówno do miejscowych przedsiębiorców tworzących stanowiska pracy zdalnej, jak i pracodawców zewnętrznych oferujących możliwość takiej pracy pracownikom z małych i średnich miejscowości znacznie oddalonych od siedziby pracodawcy oraz osobom wykonującym taką pracę.

W celu skutecznej realizacji form pomocy planuje się:

- wprowadzenie obowiązku przeprowadzenia przez doradcę ds. zatrudnienia rozmowy z każdą osobą rejestrującą się w PUP w celu ustalenia jej sytuacji, potrzeb i możliwości wejścia lub powrotu na rynek pracy;
- rezygnację z powierzania doradcom zawodowym funkcji doradcy klienta. Doświadczenia ostatnich lat pokazały, że doradcy zawodowi, którym powierzono funkcję doradcy klienta w mniejszym stopniu mogli realizować usługi poradnictwa zawodowego;
- uelastycznienie zasad powierzania zadań z zakresu poradnictwa zawodowego pracownikom PUP innym niż doradcy zawodowi posiadającym odpowiednie kwalifikacje. Rozwiązanie to poszerzy dostępność usług poradnictwa zawodowego dla osób bezrobotnych i poszukujących pracy;
- zobowiązanie doradców zawodowych oraz doradców do spraw zatrudnienia do stałego podnoszenia kwalifikacji, uczestnictwa w szkoleniach wzbogacających warsztaty merytoryczne; nacisk na przygotowanie wysoko wykwalifikowanej kadry z odpowiednimi predyspozycjami, doskonale znającej potrzeby lokalnego rynku pracy i branży, które dominują na lokalnym rynku pracy;
- wzmocnienie roli poradnictwa zawodowego w wojewódzkich urzędach pracy jako zaplecza metodyczno-szkoleniowego w skali województwa i powierzenie im zadań związanych z koordynacją poradnictwa zawodowego w powiatowych urzędach pracy, koordynacją gromadzenia informacji zawodowych regionalnych i lokalnych, organizacji i przeprowadzania szkoleń przez multiplikatorów i trenerów w zakresie metod, technik, narzędzi dla realizacji usług poradnictwa zawodowego, opracowywaniem, aktualizowaniem i upowszechnianiem informacji zawodowych na terenie województwa;
- rozszerzenie współpracy PUP i WUP ze szkołami podstawowymi oraz ponadpodstawowymi w zakresie wsparcia uczniów w rozwoju zainteresowań zawodowych
- utrzymanie dotychczasowych regulacji związanych z działaniami Europejskiej Sieci Służb Zatrudnienia (EURES) oraz wprowadzenie zmian w szczególności w zakresie zwiększenia koordynacyjnej roli WUP w stosunku do PUP, umożliwienie WUP przyjmowania bezpośrednio od polskich pracodawców ofert pracy, w których pracodawca jest zainteresowany zatrudnianiem cudzoziemców z państw członkowskich UE lub EFTA i ich obsługi, dostosowanie obowiązujących przepisów z zakresu akredytacji do prowadzenia pośrednictwa pracy w ramach sieci EURES do zmian przepisów unijnych w tym zakresie, umożliwienie finansowania z Funduszu Pracy wybranych kosztów pośrednictwa pracy, w tym świadczonego w ramach sieci EURES dla polskich pracodawców, bezrobotnych i poszukujących pracy, w tym usług informatycznych;
- zacieśnienie współpracy powiatowych urzędów pracy z ośrodkami pomocy społecznej (porozumienie o współpracy w celu zaplanowania i realizacji działań umożliwiających powrót na rynek pracy długotrwale bezrobotnych korzystających ze świadczeń pomocy społecznej, w tym wypracowanie podstaw prawnych zobowiązujących ww. jednostki do wymiany danych w sposób elektroniczny);
- przyznanie długotrwale bezrobotnym oraz bezrobotnym bez kwalifikacji zawodowych i bezrobotnym niepełnosprawnym pierwszeństwa w uzyskaniu skierowania na szkolenie;
- wprowadzenie nowych zasad wsparcia dla osób do 30. roku życia, zgodnie z zapisami zalecenia Rady Unii Europejskiej z dnia 30 października 2020 r. w sprawie pomostu do zatrudnienia – wzmocnienia Gwarancji dla młodzieży oraz zastępujące zalecenie Rady z dnia 22 kwietnia 2013 r. w sprawie ustanowienia Gwarancji dla młodzieży⁴⁾, w tym:
 - przeprowadzania oceny umiejętności cyfrowych osoby do 30. roku życia rejestrującej się jako osoba bezrobotna lub poszukująca pracy;
 - wyznaczenie w każdym PUP doradcy ds. zatrudnienia pełniącego funkcję doradcy ds. osób młodych;
 - wprowadzenie podstawy prawnej do utworzenia przez WUP ze środków FP lub innych środków publicznych kompleksowego punktu obsługi osób młodych do 30. roku życia;

⁴⁾ Dziennik Urzędowy UE (2020/C 372/01)

- wprowadzenie podstawy prawnej do przyjmowania przez Radę Ministrów programów mających na celu wsparcie zatrudnienia osób do 30. roku życia.

6. W ramach cyfryzacji procesów obsługi klientów PUP (z zachowaniem praw osób wykluczonych cyfrowo) proponuje się w szczególności:

- przejście na cyfrowe usługi realizowane na rzecz klientów PUP, które umożliwią dokonywanie wszelkich czynności za pośrednictwem portalu praca.gov.pl. Portal będzie umożliwiał m.in. sprawdzenie posiadanego statusu, wyboru i odbycia szkolenia, sprawdzenie ofert pracy, zdalny kontakt z doradcą itp.
- dalszy rozwój usług elektronicznych realizowanych na rzecz klientów PUP, w tym umożliwiających wnioskowanie o formy pomocy, w tym pośrednictwo pracy, poprzez zapewnienie wszystkim, w tym osobom bezrobotnym, dostępu do ofert pracy zawartych w CBOP, umożliwienie przygotowania i udostępnienia CV w centralnej bazie CV, rozwój mechanizmów automatycznego doboru ofert pracy do oczekiwań osób bezrobotnych. Planuje się również uruchomienie wybranych usług w ramach aplikacji mobilnej – mObywatel;
- rozwój usług wykorzystywanych do weryfikacji podmiotów ubiegających się o udzielenie form pomocy, w tym z:
 - rejestrów Krajowej Administracji Skarbowej (KAS) – umożliwienie pozyskiwania informacji o przychodzie, dochodzie lub stracie przedsiębiorcy, fakcie i wysokości zaległości podatkowych, liczbie osób zgłoszonych przez przedsiębiorcę do opodatkowania, a także wykorzystywania usługi elektronicznej również na potrzeby weryfikacji przedsiębiorców ubiegających się o formy pomocy (obecnie usługa możliwa do wykorzystania przy obsłudze zatrudniania cudzoziemców),
 - rejestru Państwowej Inspekcji Pracy (PIP) lub Straży Granicznej (SG) – umożliwienie pozyskiwania informacji o karach i mandatach nakładanych na przedsiębiorców w związku z nielegalnym zatrudnianiem, a także umożliwienie wykorzystania usług elektronicznych do weryfikacji czy PIP lub SG nie nakładały kar i mandatów na przedsiębiorcę również w sytuacji świadczenia na jego rzecz usług i instrumentów rynku pracy,
 - CEiDG i Krajowego Rejestru Sądowego (KRS) – umożliwienie pozyskiwania danych identyfikacyjnych, adresowych, dotyczących okresów i rodzaju prowadzonej działalności, a także rozszerzenie zakresu informacji możliwych do pozyskania o dane identyfikacyjne osób upoważnionych do reprezentowania przedsiębiorcy oraz historię wpisów w rejestrze,
 - rejestrów ZUS i KRUS – umożliwienie pozyskiwania informacji o liczbie osób zgłoszonych do ubezpieczeń społecznych i zdrowotnego oraz fakcie i kwocie zaległości w opłacaniu składek na ubezpieczenia społeczne i zdrowotne,
 - rejestrów Krajowego Rejestru Agencji Zatrudnienia (KRAZ) i Bazy Usług Rozwojowych (BUR) – umożliwienie pozyskiwania danych identyfikacyjnych, adresowych, dotyczących okresów i rodzaju prowadzonej działalności, świadczonych usługach, posiadanych certyfikatach itp.

7. W ramach zmniejszenia obciążeń dla bezrobotnych i pracodawców oraz upraszczania przepisów i zmniejszania biurokracji proponuje się w szczególności:

- usprawnienie składania ofert pracy poprzez zmniejszenie zakresu obligatoryjnych informacji wymaganych od pracodawcy zgłaszającego ofertę pracy do realizacji;
- rezygnację z ograniczenia dla pracodawców w zakresie wyboru PUP, z którym chcą współpracować w zakresie realizacji ofert pracy;
- rezygnację z sankcji za odmowę przyjęcia odpowiedniej pracy przez osoby bezrobotne (w związku z oddzieleniem składki zdrowotnej od ubezpieczenia zdrowotnego, klientami PUP będą osoby zainteresowane podjęciem pracy, zatem zasadne jest odejście od systemu sankcyjnego);
- likwidację rejestru instytucji szkoleniowych i przejęcie jego funkcji przez BUR;
- rezygnację z dodatku motywacyjnego dla instytucji szkoleniowej za pomoc w znalezieniu zatrudnienia absolwentowi szkolenia (przepis w praktyce niestosowany);
- rezygnację z wypłaty stypendium szkoleniowego po podjęciu pracy w trakcie trwania szkolenia (kwota jest niska – 20% zasiłku dla bezrobotnych, a osoba podejmująca pracę zyskuje już źródło dochodu).

8. W ramach zwiększenia potencjału i zasięgu CBOP proponuje się m.in. wprowadzenie dla pracodawców z sektora publicznego oraz prywatnego (dla przedsiębiorców, którzy korzystają ze środków publicznych np. uczestnicząc w przetargach, i prowadzą rekrutacje na wolne miejsca pracy) obowiązku zgłaszania ofert pracy

do CBOP. W CBOP zamieszczone będą również informacje o ofertach praktyk. Ich zgłaszanie będzie obowiązkowe dla administracji publicznej, a dla przedsiębiorców z sektora prywatnego – fakultatywne; Zakres podmiotowy zostanie wskazany poprzez odwołanie do przepisów ustawy z dnia 6 września 2001 r. o dostępie do informacji publicznej (Dz. U. z 2020 r. poz. 2176, z późn. zm.). Obowiązkiem objęte będą wszystkie podmioty, o których mowa w art. 4 ust. 1 ww. ustawy, tj.:

- organy władzy publicznej;
- organy samorządów gospodarczych i zawodowych;
- podmioty reprezentujące zgodnie z odrębnymi przepisami Skarb Państwa;
- podmioty reprezentujące państwowe osoby prawne albo osoby prawne samorządu terytorialnego oraz podmioty reprezentujące inne państwowe jednostki organizacyjne albo jednostki organizacyjne samorządu terytorialnego;
- podmioty reprezentujące inne osoby lub jednostki organizacyjne, które wykonują zadania publiczne lub dysponują majątkiem publicznym, oraz osoby prawne, w których Skarb Państwa, jednostki samorządu terytorialnego lub samorządu gospodarczego albo zawodowego mają pozycję dominującą w rozumieniu przepisów o ochronie konkurencji i konsumentów.

Obowiązek ten będzie dotyczył informacji o poszukiwaniu kandydatów do pracy na wolne miejsca zatrudnienia, a także informacji o ogłoszonych naborach kandydatów do zatrudnienia na wolne stanowiska pracy. Zgłoszenie informacji następować będzie z wykorzystaniem formularza elektronicznego udostępnianego przez ministra właściwego do spraw pracy.

Podczas rejestracji system będzie weryfikował czy pracodawca uiszcza składki ZUS na bieżąco i zgodnie z przepisami. W przypadku zalegania ze składkami za okres powyżej dwóch miesięcy system nie pozwoli dokończyć rejestracji. Pracodawca nie będzie mógł zamieścić oferty pracy w CBOP. Jeżeli system uniemożliwi pracodawcy wprowadzenie oferty pracy do CBOP wówczas oferta ta zostanie przekierowana do właściwego PUP w celu jej weryfikacji i podjęcia decyzji, czy może zostać wprowadzona do CBOP. Takiej samej weryfikacji będą podlegali pracodawcy już zarejestrowani w systemie. Powyższe rozwiązanie będzie zmniejszać ryzyko nieprawidłowości oraz chronić osoby szukające pracy.

9. Zmiany dotyczące zasiłku dla bezrobotnych

Zasadnicza zmiana w przyznawaniu zasiłku dla bezrobotnych dotyczy kwoty wynagrodzenia jaką bezrobotny musi uzyskać za pracę, by nabyć prawo do zasiłku dla bezrobotnych. Obecnie jest to wynagrodzenie w kwocie co najmniej minimalnego wynagrodzenia za pracę, od którego istnieje obowiązek opłacania składki na Fundusz Pracy. Po zmianach będzie to już tylko połowa minimalnego wynagrodzenia za pracę od którego również będzie istniał obowiązek opłacania składki na Fundusz Pracy. Bez zmian pozostawiono warunki konieczne do uzyskania prawa do zasiłku dla bezrobotnych, w szczególności okresy aktywności zawodowej uprawniające do uzyskania prawa do zasiłku. Również okresy pobierania zasiłku dla bezrobotnych, tj. podstawowy 180 dni i wydłużony 365 dni, pozostały bez zmian. Utrzymano mechanizm powrotu za na zasiłek na okres uzupełniający (do wyczerpania okresu ustawowego jego przysługiwania) w przypadku utraty statusu bezrobotnego spowodowanej podjęciem krótkotrwałej pracy lub prowadzenia działalności gospodarczej.

Planuje się, że dla bezrobotnych, którzy osiągnęli

1) co najmniej minimalne wynagrodzenie za pracę lub podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne i Fundusz Pracy stanowiła kwota co najmniej minimalnego wynagrodzenia za pracę - wysokość zasiłku wyniesie:

- 1304,10 zł w okresie pierwszych 90 dni posiadania prawa

- 1024,10 zł w okresie kolejnych dni jego posiadania;

2) wynagrodzenie za pracę w wysokości poniżej minimalnego wynagrodzenia za pracę lub podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne i Fundusz Pracy stanowiła kwota niższa niż minimalne wynagrodzenia za pracę – wysokość zasiłku wyniesie:

- 652,05 zł w okresie pierwszych 90 dni posiadania prawa

- 512,05 zł w okresie kolejnych dni jego posiadania.

Zrezygnowano z zasiłku dla bezrobotnych przysługującego w wysokości 80% zasiłku podstawowego przysługującego bezrobotnym, którzy posiadają okres uprawniający do zasiłku wynoszący mniej niż 5 lat.

Utrzymano regulację dotyczącą zasiłku dla bezrobotnych przysługującego w wysokości 120% zasiłku

podstawowego. Będzie on przysługiwał osobom osób legitymującym się okresem uprawniającym do zasiłku wynoszącym co najmniej 20 lat. Wysokość jego, tak jak w przypadku zasiłku podstawowego, będzie uzależniona od osiąganego wynagrodzenia za pracę. W przypadku bezrobotnych, którzy uzyskali wynagrodzenie za pracę w wysokości poniżej minimalnego wynagrodzenia za pracę lub podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne i Fundusz Pracy stanowiła kwota niższa niż minimalne wynagrodzenia za pracę, wysokość ta będzie niższa. Wysokość wypłacanego zasiłku dla bezrobotnych będzie ulegać nadal regresji.

10. Funkcjonowanie PSZ

Zachowana zostanie dotychczasowa struktura i zadania służb zatrudnienia, a zmiany dotyczące realizowanych zadań będą miały charakter porządkujący i doprecyzowujący w stosunku do przepisów obowiązującej ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy.

Zgodnie z obecnym stanem prawnym PSZ w Polsce tworzy system WUP i PUP powoływanych przez władze samorządowe odpowiednio szczebla: wojewódzkiego i powiatowego, a także urzędy wojewodów i ministra właściwego do spraw pracy. Minister właściwy do spraw pracy pełni funkcję koordynatora PSZ. PSZ mają zatem charakter rządowo-samorządowy, a ich cechą jest niezależność każdej jednostki organizacyjnej. Na koniec 2021 r. istniało w Polsce 340 PUP oraz 16 WUP. Obsługują one odpowiednio 380 powiatów oraz 16 województw. PUP wchodzi w skład powiatowej administracji zespolonej i działają pod zwierzchnictwem starosty/prezydenta miasta.

11. Działalność Ochotniczych Hufców Pracy.

Przewiduje się że Ochotnicze Hufce Pracy (OHP) będą prowadziły działania na rzecz młodzieży, uczącej się, sprawiającej problemy wychowawcze lub mającej opóźnienie w realizacji obowiązku nauki, a także działań aktywizacyjnych adresowanych do młodzieży niepracującej i nieuczącej się.

W ramach planowanych działań proponuje się m.in.:

- wprowadzenie górnej i dolnej granicy wieku osób, które mogą być objęte pomocą OHP;
- utrzymanie dotychczasowych rozwiązań (wypracowanych w porozumieniu z MEiN) umożliwiających naukę w szkołach dla dorosłych 15-latków, którzy mają trudności z realizacją nauki w szkołach dla młodzieży;
- utrzymanie nadzoru ministra właściwego do spraw pracy nad OHP i jako podstawową formę nadzoru utrzymanie akceptacji planów i kontrolę ich wykonania;
- kontynuowanie refundacji wynagrodzeń wypłacanych młodocianym pracownikom zatrudnianym w celu przygotowania zawodowego realizowanego przez OHP.

Mając na uwadze zakres projektowanych zmian, projektowana ustawa o aktywności zawodowej zastąpi ustawę z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy.

Nie ma możliwości osiągnięcia celów projektu środkami pozalegisłacyjnymi.

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

Projektowane przepisy odpowiadają na cel szczegółowy Strategii Rozwoju Kapitału Ludzkiego *Wzrost i poprawa wykorzystania potencjału kapitału ludzkiego na rynku pracy*. Tym samym projektowane przepisy realizują zamierzenia ww. Strategii w zakresie zapewnienia w Polsce wysokiego poziomu zatrudnienia, przekładającego się na wysoką jakość życia zarówno u osób pracujących, jak i osób rozpoczynających karierę zawodową.

Projekt ustawy wychodzi naprzeciw założeniom zawartym w Strategii na rzecz Odpowiedzialnego Rozwoju do roku 2020 (z perspektywą do 2030 r.), w tym zwłaszcza celowi szczegółowemu III – Skuteczne państwo i instytucje służące wzrostowi oraz włączeniu społecznemu i gospodarczemu. Cel ten przewiduje, że prawo musi służyć obywatelom i gospodarce i dlatego powinno zostać uproszczone, a dzięki zmianom legislacyjnym powstanie stabilne i przewidywalne otoczenie prawne.

Polska posiada unikalny w skali Europy rządowo-samorządowy model PSZ, zatem nie ma podstaw dla dokonywania porównań. Z uwagi na różne uwarunkowania gospodarcze i systemowe, nie jest możliwa kompleksowa ewaluacja i porównanie form pomocy 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 form wsparcia do zmieniającej się sytuacji na rynku pracy.

Poniżej omówione zostały wybrane aspekty doświadczeń międzynarodowych.

W odniesieniu do organizacji PSZ w innych państwach członkowskich UE lub EFTA strategiczne cele PSZ

są zazwyczaj silnie zdefiniowane przez priorytety polityczne i publiczne, niezależnie od sposobu organizacji PSZ. Zdecydowana większość PSZ (20 z 27) to niezależne instytucje publiczne. Oznacza to, że mogą być nadzorowane przez organ centralny (ministerstwo), ale nie są jego częścią i są zarządzane przez własnego dyrektora lub radę zarządzającą. Przykładowo duńska Agencja ds. Rynku Pracy i Rekrutacji (STAR) jest niezależną agencją mimo, iż w ramach duńskiej taksonomii STAR jest częścią Ministerstwa Zatrudnienia.

PSZ, które są częścią organizacji rządowej różnią się zakresem zaangażowania władz regionalnych i lokalnych, np.:

- w Czechach, Cyprze, Finlandii i Irlandii PSZ są integralną częścią ministerstwa odpowiedzialnego za sprawy zatrudnienia,
- w Hiszpanii poziom centralny PSZ jest zintegrowany z ministerstwem, podczas gdy regionalne PSZ podlegają władzom regionalnym,
- na Węgrzech PSZ to departament w Ministerstwie Innowacji i Technologii, ale jednostki gminne i lokalne podlegają Kancelarii Prezesa Rady Ministrów.

W odniesieniu do działań realizowanych przez PSZ w innych państwach członkowskich UE lub EFTA wszystkie PSZ oferują lub realizują aktywne programy rynku pracy, a także oferują usługi zindywidualizowanej pomocy (pośrednictwo pracy, w tym pomoc w poszukiwaniu pracy, doradztwo zawodowe i poradnictwo) oraz działania następcze dla bezrobotnych świadczone w ramach zaplanowanej ścieżki prowadzącej do trwałego (ponownego) zatrudnienia (zgodnie z nomenklaturą aktywnych polityk rynku pracy Eurostatu).

PSZ w niżej wymienionych państwach członkowskich UE lub EFTA realizują (w pełni lub częściowo) następujące zadania:

- wypłatę zasiłków dla bezrobotnych: zarządzanie krajowym systemem zasiłków dla bezrobotnych (obsługa roszczeń z tytułu zasiłków dla bezrobotnych, płatności, planowanie finansowe i sprawozdawczość itp.): Austria, Czechy, Niemcy, Estonia, Grecja, Hiszpania, Francja, Chorwacja, Węgry, Irlandia, Islandia, Luksemburg, Norwegia, Portugalia, Rumunia, Słowenia;
- prowadzenie centrum szkoleniowego dla poszukujących pracy (centrum jest częścią PSZ): Austria, Belgia (Le Forem, VDAB), Czechy, Dania, Grecja, Hiszpania, Malta, Norwegia, Portugalia, Rumunia;
- wydawanie licencji i nadzór nad prywatnymi agencjami pracy: Bułgaria, Cypr, Czechy, Niemcy, Dania, Hiszpania, Francja, Węgry, Islandia, Włochy, Litwa, Łotwa, Portugalia, Rumunia, Słowacja;
- pośrednictwo i notyfikacja staży zawodowych: Austria, Belgia (Actiris, VDAB), Bułgaria, Cypr, Czechy, Niemcy, Dania, Grecja, Hiszpania, Finlandia, Francja, Litwa, Łotwa, Holandia, Portugalia, Rumunia, Słowacja, Szwecja,
- wydawanie zezwoleń na pracę dla pracowników z państw trzecich (w tym monitoring i raportowanie): Austria, Bułgaria, Cypr, Czechy, Niemcy, Estonia, Finlandia, Islandia, Włochy, Litwa, Łotwa, Malta, Holandia, Słowenia, Słowacja;
- zatwierdzanie zwolnień zbiorowych: Austria, Bułgaria, Niemcy, Estonia, Chorwacja, Węgry, Luksemburg, Łotwa, Holandia, Słowenia, Szwecja, Słowacja;
- doradztwo zawodowe dla młodych osób pozostających w edukacji: Austria, Belgia (Actiris, VDAB), Bułgaria, Cypr, Niemcy, Estonia, Hiszpania, Francja, Chorwacja, Węgry, Irlandia, Włochy, Litwa, Luksemburg, Łotwa, Rumunia, Słowenia, Słowacja.

W zakresie uregulowań dotyczących **sieci EURES**, elementy ujęte w projektowanych przepisach są zbieżne z rozwiązaniami we wszystkich państwach członkowskich UE lub EFTA, ponieważ są wdrożeniem jednakowych unijnych przepisów prawnych w zakresie EURES, w szczególności systemu dopuszczania do sieci EURES (akredytacji). W celu wdrożenia systemu dopuszczania do sieci EURES część krajów dokonało zmian w krajowych przepisach prawnych w sposób uwzględniający zarówno wymogi unijnych przepisów prawnych jak i uwarunkowań krajowych. Do krajów tych należą: Austria, Dania, Estonia, Grecja, Hiszpania, Finlandia, Litwa, Portugalia (przepisy są w przygotowaniu), Rumunia, Słowacja, Szwecja.

W odniesieniu do **ostatnio wprowadzonych zmian w funkcjonowaniu PSZ** w wybranych państwach na uwagę zasługuje:

- dodanie zadania przewidywania i rozwoju przyszłych umiejętności w kontekście inicjatywy na rzecz przyszłych umiejętności (Luksemburg),
- realizacja usług doradztwa w zakresie zatrudnienia osób długotrwale bezrobotnych, wcześniej była to współpraca z zewnętrznymi podmiotami (Malta),
- przemodelowanie struktur, ponowne zdefiniowanie kompetencji PSZ w zakresie szkolenia zawodowego, w tym przyjęcie odpowiedzialności za szkolenia pracowników (Hiszpania),
- przejście od rejestracji w urzędach do rejestracji za pośrednictwem narzędzi samoobsługi cyfrowej, tzw. „cyfrowa podróż klienta. Wprowadzenie cyfrowych rozwiązań dla pracodawców (spotkania rekrutacyjne, w tym „szybkie rozmowy kwalifikacyjne”. Wykorzystanie sztucznej inteligencji, aby zidentyfikować, kto najbardziej potrzebuje wsparcia i narzędzi oceny do profilowania i pomiaru odległości osoby poszukującej pracy od rynku pracy, a także nowej usługi umożliwiającej zatrudnienie po zakończeniu edukacji (Szwecja).

W odniesieniu do kwestii **zasad procedowania z ubezpieczeniem zdrowotnym bezrobotnego** w państwach członkowskich UE przeanalizowano systemy w następujących państwach: Belgia, Cypr, Dania, Estonia, Francja, Hiszpania, Holandia, Irlandia, Malta, Niemcy, Słowenia i Szwecja. Z analizy wynika, że:

- urzędy pracy nie zajmują się kwestiami ubezpieczenia zdrowotnego bezrobotnych (niekiedy system ten jest sprywatyzowany): Belgia, Holandia, Szwecja;
- urzędy pracy nie zajmują się kwestiami ubezpieczenia zdrowotnego bezrobotnych albo bezrobotny rejestruje się do systemu indywidualnie albo bezrobotny sam opłaca składkę na ubezpieczenie zdrowotne (niekiedy wymagana jest wcześniejsza rejestracja w urzędzie pracy i otrzymanie statusu bezrobotnego): Cypr, Estonia, Francja, Hiszpania;
- koszty świadczeń zdrowotnych finansowane są z podatków ogólnych: Dania, Irlandia;
- urzędy pracy zajmują się ubezpieczeniem zdrowotnym bezrobotnych: Niemcy, Słowenia.

Zasiłek dla bezrobotnych w państwach UE/EOG (dane z lat 2018/19)

Systemy określania zasiłków dla bezrobotnych (warunków przyznania, wysokości, itp.) są zróżnicowane. Większość państw uzależnia zasiłek od partycypacji w systemach ubezpieczenia od bezrobocia, statusu bezrobotnego i aktywnego poszukiwania pracy.

Czechy: zasiłek dla bezrobotnych przysługuje osobom, które pracowały przynajmniej 12 miesięcy w okresie ostatnich dwóch lat przed dniem zarejestrowania. Wysokość zasiłku jest wyliczona na podstawie średniego miesięcznego wynagrodzenia netto otrzymywanego w ostatnim okresie przed zakończeniem zatrudnienia.

Estonia: osoby, które zarejestrowały się w lokalnym urzędzie pracy i złożyły wniosek o przyznanie zasiłku dla bezrobotnych oraz przepracowały lub opłacały ubezpieczenie na wypadek bezrobocia przynajmniej 12 miesięcy w ciągu ostatnich 36 miesięcy, mają prawo do zasiłku dla bezrobotnych. Wysokość zasiłku dla bezrobotnych uzależniona jest od kwoty miesięcznych zarobków.

Litwa: zasiłki dla bezrobotnych wypłacane są osobom bezrobotnym, zarejestrowanym w urzędzie pracy, które nie otrzymały od urzędu żadnej oferty pracy zgodnej z kwalifikacjami i stanem zdrowia. Zasiłek dla bezrobotnych jest uzależniony od liczby lat, w trakcie których opłacane były składki przed rejestracją w urzędzie pracy. Zasiłek dla bezrobotnych składa się z dwóch części – części stałej i zmiennej. Część stała jest to kwota dochodu kwalifikowalnego dla pomocy społecznej w danym miesiącu.

Łotwa: Do zasiłku dla bezrobotnych uprawniona jest osoba, która uzyskała status bezrobotnego. Osoba taka musi być ubezpieczona na wypadek bezrobocia minimum 9 miesięcy w ciągu ostatnich 12 miesięcy. Wysokość zasiłku dla bezrobotnych obliczana jest w oparciu o wynagrodzenie, jakie posłużyło za podstawę obliczeń składek ubezpieczeniowych, dochodów oraz długości okresu zatrudnienia u ostatniego pracodawcy. Świadczenie wypłacane jest przez 9 miesięcy.

Niemcy: prawo do zasiłku dla bezrobotnych (Arbeitslosengeld I – ALG I) nabywa osoba, która w ostatnich dwóch latach przepracowała co najmniej 360 dni kalendarzowych i była w tym okresie objęta ubezpieczeniem społecznym. Wysokość i długość pobieranego zasiłku jest uzależniona od ostatnio osiągniętych dochodów oraz sytuacji rodzinnej (w rozumieniu przepisów o podatku dochodowym). Długość wypłaty zasiłku zależy od długości stażu pracy bezrobotnego i wynosi od min. 180 do 720 dni kalendarzowych. Jeśli bezrobotny nie ma prawa do zasiłku ALG I lub utracił to prawo, może po spełnieniu pewnych warunków (np. braku jakichkolwiek środków do życia) ubiegać się o zasiłek egzystencjalny ALG II tzw. Hartz IV. Wysokość tego zasiłku jest zdecydowanie niższa. Hartz IV, choć też potocznie nazywany jest zasiłkiem dla bezrobotnych,

w rzeczywistości jest zapomogą socjalną dla osób, które znajdują się w trudnej sytuacji materialnej.

Rumunia: warunkiem otrzymania zasiłku z tytułu bezrobocia przez zarejestrowanego bezrobotnego, którego bezrobocie nie wynika z jego własnej winy, jest opłacanie składek na ubezpieczenie społeczne (w tym na ubezpieczenie na wypadek bezrobocia) przez 12 miesięcy w ciągu ostatnich 24 miesięcy poprzedzających rejestrację. Okres pobierania zasiłku z tytułu bezrobocia jest zróżnicowany w zależności od długości okresu składkowego: 6 miesięcy w przypadku okresu składkowego wynoszącego od roku do pięciu lat, 9 miesięcy w przypadku 5-10 lat oraz 12 miesięcy w przypadku okresu wynoszącego powyżej 10 lat. Zasiłek z tytułu bezrobocia oblicza się na podstawie poziomu dochodów uzyskiwanych w ciągu ostatnich 12 miesięcy pracy, długości okresu składkowego oraz ustalonego przez rząd społecznego wskaźnika bazowego.

Słowacja : warunkiem przyznania zasiłku z tytułu bezrobocia jest opłacanie składek z tytułu bezrobocia przez okres min. 730 dni w okresie 3 lat poprzedzających moment rejestracji w słowackim urzędzie pracy. Okres pobierania zasiłku wynosi 6 miesięcy. Wysokość zasiłku to połowa dziennej podstawy wymiaru składki opłacanej na ubezpieczenie z tytułu bezrobocia mnoży się przez liczbę dni w miesiącu. Zasiłek jest wypłacany miesięcznie.

Słowenia: instytucją odpowiadającą za realizację świadczeń z ubezpieczenia z tytułu bezrobocia jest Urząd ds. Zatrudnienia. Decyduje on o prawach do świadczeń z tego ubezpieczenia, dokonuje wyliczeń i wypłat zasiłków dla bezrobotnych. Ubezpieczonym, z ubezpieczenia na wypadek utraty pracy, zapewnione są prawa za przepracowany czas pracy, w przypadku, gdy pracę stracili nie ze swojej winy lub pozostali bez pracy wbrew swojej woli. Warunkiem do starania się o zasiłek jest: opłacanie składek ze stosunku pracy, którego łączny okres wyniósł co najmniej 12 miesięcy w okresie 18 miesięcy przed zgłoszeniem, brak jest odpowiedniej oferty pracy dla bezrobotnego oraz inne określone ustawowo warunki (aktywne poszukiwanie pracy, brak odpowiedniego programu polityki zatrudnienia).

Węgry: dwa rodzaje świadczeń dla bezrobotnych – zasiłek dla bezrobotnych, zasiłek przedemerytalny dla bezrobotnych. Zasiłek dla bezrobotnych może być przyznany każdej osobie poszukującej pracy, jeśli w ciągu ostatnich 3 lat do momentu uzyskania statusu bezrobotnego, dana osoba była zatrudniona przez co najmniej 360 dni, osoba taka nie otrzymuje świadczenia z tytułu choroby lub niepełnosprawności, warunkiem koniecznym jest również fakt bezskutecznego poszukiwania pracy samemu jak i za pośrednictwem urzędu pracy. Wypłata zasiłku trwa od 36 do 90 dni. Wysokość zasiłku jest obliczana na podstawie przeciętnego wynagrodzenia bezrobotnego otrzymywanego przez ostatnie 4 kwartały poprzedzające uzyskanie statusu osoby bezrobotnej. Kwota zasiłku wynosi 60% średniej pensji osoby bezrobotnej ale nie więcej niż 100% minimalnego wynagrodzenia.

4. Podmioty, na które oddziałuje projekt

Grupa	Wielkość	Źródło danych	Oddziaływanie
Bezrobotni i poszukujący pracy	Bezrobotni 895 203 osób – stan na koniec 2021 r. Poszukujący pracy 25 289 osób – stan na koniec 2021 r.	Sprawozdanie MRPiT-01 o rynku pracy	Pomoc wszystkim zarejestrowanym w urzędach pracy bez wskazywania grup będących w szczególnej sytuacji na rynku pracy, zwiększenie dostępności do ofert pracy z sektora publicznego.
Bierni zawodowo	Bierni zawodowo w wieku produkcyjnym – 4,1 mln osób	GUS, Badanie Aktywności Ekonomicznej Ludności (BAEL), I kwartał 2022	Możliwość skorzystania z pomocy urzędów pracy.
Osoby, które skorzystają z podwyższenia kwoty zasiłku dla bezrobotnych	138,7 tys. osób (średnia miesięczna liczba w 2021 r.)	Sprawozdanie MRPiT-01 o rynku pracy	Zmniejszenie dystansu do minimalnego poziomu świadczeń dla bezrobotnych określonych w Europejskiej Karcie Społecznej oraz minimalnego wynagrodzenia za pracę. Osoby tracące pracę w

			wyniku naturalnych ruchów kadrowych będą mogły liczyć na zasiłek w wysokości umożliwiającej zaspokojenie najpilniejszych potrzeb.
Osoby mające na utrzymaniu co najmniej jedno dziecko niepełnosprawne	1652	Sprawozdanie MRPiT-01 o rynku pracy	Możliwość skorzystania z pomocy urzędów pracy
Osoby, które skorzystają z oddzielenia statusu bezrobotnego od ubezpieczenia zdrowotnego	0,4 mln	Dane własne MRiPS	Możliwość objęcia ubezpieczeniem zdrowotnym bez konieczności rejestracji w urzędzie pracy
Pracodawcy i przedsiębiorcy	4,66 mln podmiotów gospodarki narodowej na koniec 2020 r.	Zmiany strukturalne grup podmiotów gospodarki narodowej w rejestrze REGON, 2020 r. GUS (https://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/podmioty-gospodarcze-wyniki-finansowe/zmiany-strukturalne-grup-podmiotow/zmiany-strukturalne-grup-podmiotow-gospodarki-narodowej-w-rejestrze-regon-2020-r-1,25.html)	Uelastycznienie form pomocy, szerszy dostęp do wsparcia w zakresie kształcenia ustawicznego.
Agencje zatrudnienia	8757	Rejestr agencji zatrudnienia	Poprawa standardów usług świadczonych przez agencje zatrudnienia oraz ochrona klientów agencji zatrudnienia.
Powiatowe i wojewódzkie urzędy pracy	356	Dane własne Ministerstwa Rodziny i Polityki Społecznej (MRiPS)	Uelastycznienie przepisów m.in. w zakresie realizacji usług rynku pracy, zmniejszenie liczby form pomocy, poprawa efektywności, większe zasilenie środkami finansowymi urzędów pracy na obszarach na których występuje gorsza sytuacja na rynku pracy, zwiększenie dostępności PSZ do ofert pracy z sektora publicznego.
Pracownicy urzędów pracy	21 002 osoby w końcu 2021 r., w tym 17 380 w PUP i 3 622 w WUP	Dane własne MRiPS	Automatyzacja/ cyfryzacja umożliwią odciążenie pracowników od czynności techniczno-administracyjnych, co pozwoli przekierować ich do zadań związanych z obsługą klientów.
Pracownicy OHP	3 230 osób w końcu 2019 r.	Dane własne MRiPS	Modernizacja OHP
Państwowa Inspekcja Pracy		Dane własne Państwowej Inspekcji Pracy (PIP)	Rozszerzenie zakresu usług elektronicznych udostępniających dane z rejestru PIP na rzecz PSZ
Ministerstwo Rodziny i Polityki Społecznej		Dane własne MRiPS	Zapewnienie utrzymania i rozwoju systemów teleinformatycznych

			<p>udostępnianych przez ministra właściwego do spraw pracy.</p> <p>Zapewnienie utrzymania i rozwoju infrastruktury teleinformatycznej wykorzystywanej na potrzeby obsługi ww. systemów.</p> <p>Rozszerzenie zakresu usług elektronicznych udostępniających dane z rejestru CEiDG i BUR na rzecz PSZ.</p> <p>Rozszerzenie zakresu usług elektronicznych udostępniających dane z systemów dziedzicznych obszaru zabezpieczenia społecznego i rodziny oraz systemów udostępnianych przez ministra właściwego do spraw zabezpieczenia społecznego i rodziny na rzecz PSZ.</p>
Ministerstwo Sprawiedliwości (MS)		Dane własne MS	Rozszerzenie zakresu usług elektronicznych udostępniających dane z rejestru KRS na rzecz PSZ.
Ministerstwo Edukacji i Nauki		Dane własne MEiN	Wykorzystanie usług elektronicznych udostępniających dane z systemów informacji oświatowej oraz szkolnictwa wyższego i nauki w zakresie niezbędnym do realizacji ustawy o wspieraniu zatrudnienia.

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

Projekt jest przedmiotem prekonsultacji.

Projekt ustawy zostanie przekazany do zaopiniowania do następujących partnerów społecznych:

– na podstawie art. 19 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (Dz. U. z 2022 r. poz. 854) do:

- 1) Ogólnopolskiego Porozumienia Związków Zawodowych;
- 2) Forum Związków Zawodowych;
- 3) NSZZ „Solidarność”;

– na podstawie art. 16 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o organizacjach pracodawców (Dz. U. z 2022 r. poz. 97) do:

- 1) Związku Pracodawców – Business Centre Club;
- 2) Pracodawców Rzeczypospolitej Polskiej;
- 3) Konfederacji „Lewiatan”;
- 4) Związku Przedsiębiorców i Pracodawców;
- 5) Związku Rzemiosła Polskiego;
- 6) Federacji Przedsiębiorców Polskich.

Projekt ustawy zostanie również przekazany do zaopiniowania Radzie Dialogu Społecznego – na podstawie art. 5 ustawy z dnia 24 lipca 2015 r. o Radzie Dialogu Społecznego i innych instytucjach dialogu społecznego (Dz. U. z 2018 r. poz. 2232, z późn. zm.) oraz Komisji Wspólnej Rządu i Samorządu Terytorialnego – na podstawie art. 3 pkt 5 ustawy z dnia 6 maja 2005 r. o Komisji Wspólnej Rządu i Samorządu Terytorialnego oraz o przedstawicielach Rzeczypospolitej Polskiej w Komitecie Regionów Unii Europejskiej (Dz. U. poz. 759).

W ramach konsultacji publicznych projekt otrzymają:

- 1) Rzecznik Małych i Średnich Przedsiębiorców;
- 2) Krajowa Izba Gospodarcza;

- 3) Krajowa Rada Izb Rolniczych;
- 4) Federacja Branżowych Związków Producentów Rolnych;
- 5) Krajowy Związek Rolników, Kółek i Organizacji Rolniczych;
- 6) Związek Sądowników Rzeczypospolitej Polskiej;
- 7) Związek Zawodowy Pracowników Rolnictwa w RP;
- 8) Polski Związek Pracodawców Budownictwa;
- 9) Polska Izba Przemysłowo – Handlowa Budownictwa;
- 10) Polska Izba Handlowa.;
- 11) Związek Miast Polskich;
- 12) Związek Miast Polskich/Unia Metropolii Polskich;
- 13) Unia Miasteczek Polskich;
- 14) Związek Gmin Wiejskich RP;
- 15) Związek Powiatów Polskich;
- 16) Związek Gmin Wiejskich RP;
- 17) Związek Województw RP;
- 18) Fundacja Platforma Przemysłu Przyszłości;
- 19) Polskie Forum HR;
- 20) Stowarzyszenie Agencji Zatrudnienia;
- 21) Narodowe Forum Doradztwa Kariery;
- 22) Stowarzyszenie Doradców Szkolnych i Zawodowych RP;
- 23) Stowarzyszenie Prawa Pracy;
- 24) Polskie Stowarzyszenie Zarządzania Kadrami;
- 25) Związek Liderów Usług Biznesowych w Polsce;
- 26) Stowarzyszenie Inspektorów Pracy Rzeczypospolitej Polskiej;
- 27) Związek Zawodowy Pracowników Państwowej Inspekcji Pracy;
- 28) Polska Fundacja im. R. Schumana;
- 29) Fundacja Share the Care;
- 30) Centrum Rozwoju Demograficznego;
- 31) Ogólnopolski Konwent Agencji Pracy;
- 32) Fundacja Rozwoju Oprócz Granic;
- 33) Konsorcjum organizacji społecznych działających na rzecz migrantów i uchodźców;
- 34) Fundacja „Ocalenie”;
- 35) Centrum Pomocy Prawnej im. Haliny Nieć;
- 36) Związek Pracodawców "Polskie Towarzystwo Gospodarcze”;
- 37) Zakład Ubezpieczeń Społecznych;
- 38) Kasa Rolniczego Ubezpieczenia Społecznego;
- 39) Urząd Ochrony Konkurencji i Konsumentów;
- 40) Urząd Ochrony Danych Osobowych;
- 41) Narodowy Fundusz Zdrowia,
- 42) Państwowa Inspekcja Pracy,
- 43) Urząd Zamówień Publicznych;
- 44) Stowarzyszenie Plantatorów Truskawki;
- 45) Stowarzyszenie Plantatorów Borówki Amerykańskiej;
- 46) Krajowe Stowarzyszenie Plantatorów Czarnych Porzeczek;
- 47) Krajowe Zrzeszenie Plantatorów Aronii "Aronia Polska".

Konsultacje publiczne będą prowadzone wraz z opiniowaniem projektu ustawy przez partnerów społecznych oraz uzgodnieniami projektu ustawy prowadzonymi z innymi resortami. Omówienie wyników konsultacji publicznych i opiniowania zostanie przedstawione w raporcie z konsultacji publicznych i opiniowania.

Projekt ustawy zostanie udostępniony w Biuletynie Informacji Publicznej na stronie podmiotowej Rządowego Centrum Legislacji w zakładce Rządowy Proces Legislacyjny, zgodnie z § 52 ust. 1 uchwały nr 190 Rady Ministrów z dnia 29 października 2013 r. – Regulamin pracy Rady Ministrów (M.P. z 2022 r. poz. 348).

Projekt ustawy zostanie udostępniony w Biuletynie Informacji Publicznej na stronie podmiotowej Ministra Rodziny i Polityki Społecznej, zgodnie z art. 5 ustawy z dnia 7 lipca 2005 r. o działalności lobbingsowej w procesie stanowienia prawa (Dz. U. z 2017 r. poz. 248).

6. Wpływ na sektor finansów publicznych

(ceny stałe z 2020 r.)	Skutki w okresie 10 lat od wejścia w życie zmian [mln zł]											
	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Łączni e (0- 10)
Dochody ogółem	0,00	1 370,89	1 451,58	1 522,71	1 582,95	1 640,62	1 699,14	1 758,54	1 818,85	1 880,10	1 942,34	16 667,72
budżet państwa	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Fundusz Pracy	0,00	787,57	820,89	854,22	887,54	920,86	954,19	987,51	1 020,84	1 054,16	1 087,49	9 375,27
Instrument na rzecz odbudowy i zwiększania odporności (UE)	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
JST	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
pozostałe jednostki (oddzielnie)	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
NFZ	0,00	494,47	535,58	567,69	590,55	611,22	632,61	654,76	677,67	701,39	725,94	6 191,87
ZUS	0,00	88,86	95,11	100,81	104,86	108,54	112,34	116,27	120,34	124,55	128,91	1 100,58
Wydatki ogółem	0,00	872,21	943,59	1 000,16	1 040,43	1 076,85	1 114,54	1 153,55	1 193,93	1 235,72	1 278,97	10 909,94
budżet państwa	0,00	467,40	505,12	535,39	556,95	576,45	596,62	617,51	639,12	661,49	684,64	5 840,68
Fundusz Pracy	0,00	404,81	438,47	464,76	483,48	500,40	517,92	536,05	554,81	574,23	594,33	5 069,26
Instrument na rzecz odbudowy i zwiększania odporności (UE)	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
JST	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
pozostałe jednostki (oddzielnie)	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
NFZ	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
ZUS	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Saldo ogółem	0,00	498,69	507,99	522,56	542,52	563,77	584,59	604,98	624,92	644,38	663,37	5 757,78
budżet państwa	0,00	-467,40	-505,12	-535,39	-556,95	-576,45	-596,62	-617,51	-639,12	-661,49	-684,64	-5 840,68
Fundusz Pracy	0,00	382,75	382,42	389,45	404,06	420,46	436,27	451,47	466,03	479,93	493,16	4 306,01
Instrument na rzecz odbudowy i zwiększania odporności (UE)	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
JST	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
pozostałe jednostki (oddzielnie)	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
NFZ	0,00	494,47	535,58	567,69	590,55	611,22	632,61	654,76	677,67	701,39	725,94	6 191,87
ZUS	0,00	88,86	95,11	100,81	104,86	108,54	112,34	116,27	120,34	124,55	128,91	1 100,58

Źródła finansowania	<p>Wykazane w tabeli skutki w zakresie :</p> <p>Funduszu Pracy obejmują</p> <ul style="list-style-type: none"> – koszt zasiłków dla bezrobotnych – dochód związany z odprowadzenia składki na Fundusz pracy - w przypadku osób uzyskujących wynagrodzenie za pracę w wysokości między 50% a do 99% minimalnego wynagrodzenia za pracę
----------------------------	---

	<p>Budżetu państwa – obejmują koszt ubezpieczenia zdrowotnego.</p> <p>Fundusz Pracy w ramach przyznanego limitu zgodnie z planem finansowym Modernizacja rynku pracy będzie wymagać wprowadzenia szeregu zmian w systemach teleinformatycznych wykorzystywanych przez powiatowe i wojewódzkie urzędy pracy oraz udostępnianych przez ministra właściwego do spraw pracy, co będzie się wiązać z koniecznością poniesienia zwiększonych wydatków z Funduszu Pracy oraz ze środków UE w ramach Krajowego Programu Odbudowy i Zwiększania Odporności (KPO). Zwiększenie zakresu danych wymienianych w postaci elektronicznej pomiędzy PSZ, a innymi jednostkami administracji publicznej będzie się wiązać z koniecznością wprowadzenia zmian w rejestrach lub systemach teleinformatycznych, z których dane są udostępniane. Rozbudowy będzie wymagać również infrastruktura teleinformatyczna, która będzie wykorzystywana na potrzeby ww. systemów teleinformatycznych.</p>
Dodatko we informację, w tym wskazanie źródeł danych i przyjętych do obliczeń założeń	<p>SKUTKI FINANSOWE PROJEKTOWANEJ USTAWY W ZAKRESIE:</p> <p>1) Wprowadzenie ubezpieczenia zdrowotnego dla osoby nie mającej innego tytułu do ubezpieczenia zdrowotnego</p> <p>Na podstawie danych z NFZ, szacunkowa liczba osób kwalifikujących się do objęcia bezpłatnym ubezpieczeniem zdrowotnym wynosi 0,4 mln w pierwszym roku obowiązywania ustawy. Do oszacowania liczby osób uprawnionych do objęcia bezpłatnym ubezpieczeniem zdrowotnym przyjęto następujące założenia:</p> <p>a) liczba ludności Polski: 38,0 mln (na podstawie danych GUS uwzględniających m.in. wyniki Spisu Powszechnego z 2021 r.),</p> <p>b) liczba osób ubezpieczonych: 35,8 mln (NFZ dane z lutego 2022), liczba osób nieobjętych ubezpieczeniem (a-b): 2,2 mln</p> <p>c) liczba Polaków przebywających na stałe zagranicą i objętych ubezpieczeniem zdrowotnym w kraju zamieszkania i mających stały kontakt z Polską: 1,4 mln (szacunek MRiPS na podstawie danych demograficznych/informacji OECD, EURSTAT, GUS),</p> <p>d) liczba osób, które mają potencjalne prawo do ubezpieczenia, ale nie są zgłoszeni tj. współmałżonek osoby pracującej lub młodzież pobierająca naukę (uczniowie i studenci między 18-26 rokiem życia) – 0,8 mln (szacunek MRiPS na podstawie danych demograficznych GUS i statystyk NFZ). Maksymalna liczba dodatkowych osób potencjalnie objętych planowanym ubezpieczeniem (a-b + c - d) mogłaby wynieść zatem 2,8 mln.</p> <p>Należy wziąć pod uwagę, że tylko niewielka część z tych, którzy dziś są nieubezpieczeni wykorzysta nowe rozwiązania, gdyż już dziś jest wiele legalnych sposobów by być objętym ubezpieczeniem, a w przypadku osób przebywających za granicą i tam ubezpieczonych większość osób nie będzie się jednak decydowała na wejście do polskiego systemu z uwagi na koszty i niedogodności z tym związane. W związku z powyższym założono, że jedynie niecałe 15% osób, które potencjalnie mogłaby skorzystać z ubezpieczenia zdrowotnego na nowych zasadach, ostatecznie będzie skłonna to zrobić, co daje 0,4 mln nowych osób, za które odprowadzona będzie składka zdrowotna.</p> <p>Składka ubezpieczenia zdrowotnego dla osób objętych regulacją została skalkulowana jako kwota składki na ubezpieczenie zdrowotne dla osób bezrobotnych bez prawa do zasiłku, która podlega waloryzacji wskaźnikiem cen towarów i usług konsumpcyjnych ogółem (CPI) w poprzednim roku. Zmiany w zakresie odprowadzania składki zdrowotnej za ok. 400 tys. osób, które dodatkowo uzyskiwałyby takie prawo, w wysokości jak za osoby bez prawa do zasiłku dla bezrobotnych powoduje wydatki budżetu państwa w kwocie 5,8 mld zł w latach 2023-2032. W kwocie tej uwzględniono koszty składki oraz obsługi wniosków przez ZUS. Środki te zasiliłyby NFZ (składka) oraz ZUS (obsługa wniosków), a zatem dochody i wydatki na ten cel bilansowałyby się.</p> <p>W przedstawionych powyżej założeniach nie zostali uwzględnieni uchodźcy z Ukrainy. Ich prawo do opieki zdrowotnej reguluje ustawa z dnia 12 marca 2022 r. o pomocy obywatelom Ukrainy w związku z konfliktem zbrojnym na terytorium tego państwa. Na mocy tej ustawy obywatele Ukrainy, których pobyt na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej uważa się za legalny, mają prawo do</p>

świadczeń opieki zdrowotnej, udzielonych w Polsce, na analogicznych zasadach i w analogicznym zakresie, jak osoby ubezpieczone w Polsce, z wyjątkiem: leczenia uzdrowiskowego, rehabilitacji uzdrowiskowej, prawa do leczenia za granicą, zwrotu środków za leczenie za granicą na podstawie dyrektywy „transgranicznej”). Przysługuje im również prawo do produktów leczniczych w ramach programów zdrowotnych Ministerstwa Zdrowia. Wszystkie ww. świadczenia są udzielane uprawnionym bezpłatnie. Finansuje je budżet państwa za pośrednictwem Narodowego Funduszu Zdrowia.

Ustawa z dnia 12 marca 2022 r. o pomocy obywatelom Ukrainy w związku z konfliktem zbrojnym na terytorium tego państwa ma charakter czasowy. Tym samym zwiększone koszty związane z ubezpieczeniem zdrowotnym obywateli Ukrainy ustaną po okresie obowiązywania ustawy i w długim okresie czasu pozostaną bez wpływu na koszty związane z kosztami oddzielenia statusu bezrobotnego od ubezpieczenia zdrowotnego.

2) Skutki proponowanych zmian dotyczących wysokości i okresu przyznawania zasiłku dla bezrobotnych w zakresie wpływu na wydatki z Funduszu Pracy

Zakłada się możliwość nabycia prawa do zasiłku dla bezrobotnych osobom, które nie osiągały minimalnego wynagrodzenia za pracę. W przypadku otrzymywania takiego wynagrodzenia zasiłek dla bezrobotnych przysługiwał będzie w wysokości połowy kwoty zasiłku. Projektowane rozwiązanie będzie rozwiązaniem powszechnym kierowanym do wszystkich uprawnionych.

Przy założeniu, że:

- 1) liczba osób uprawnionych do zasiłku dla bezrobotnych będzie zbliżona do obecnej - średniej liczby za lata 2019-2020 to prawie 500 tys. osób,
- 2) dla bezrobotnych, którzy osiągnęli co najmniej minimalne wynagrodzenie za pracę lub podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne i Fundusz Pracy stanowiła kwota co najmniej minimalnego wynagrodzenia za pracę wysokość zasiłku będzie wynosiła:
 - **1304,10 zł** w okresie pierwszych 90 dni posiadania prawa,
 - **1024,10 zł** w okresie kolejnych dni jego posiadania,
- 3) dla bezrobotnych, którzy uzyskali wynagrodzenie za pracę w wysokości poniżej minimalnego wynagrodzenia za pracę ale nie niższe niż połowa minimalnego wynagrodzenia za pracę – wysokość zasiłku będzie wynosiła 50% zasiłku, o którym mowa w pkt 2:
 - **652,05 zł** w okresie pierwszych 90 dni posiadania prawa,
 - **512,05 zł** w okresie kolejnych dni jego posiadania;
- 4) w przypadku osób legitymujących się okresem uprawniającym do zasiłku wynoszącym co najmniej 20 lat zasiłek dla bezrobotnych będzie wynosił 120% zasiłku podstawowego. Tak jak w przypadku zasiłku podstawowego, wysokość zasiłku będzie uzależniona od osiąganego wynagrodzenia za pracę oraz będzie ulegała regresji.
- 5) okres pobierania zasiłku nie ulegnie zmianie i tak jak dotychczas będzie wynosił:
 - a) 180 dni – dla bezrobotnych zamieszkałych jeśli mieszkasz na obszarze powiatu, którego stopa bezrobocia w dniu 30 czerwca roku poprzedzającego dzień nabycia prawa do zasiłku nie przekraczała 150% przeciętnej stopy bezrobocia w kraju;
 - b) 365 dni – dla bezrobotnych:
 - zamieszkałych na obszarze powiatu, którego stopa bezrobocia w dniu 30 czerwca roku poprzedzającego dzień nabycia prawa do zasiłku przekraczała 150% przeciętnej stopy bezrobocia w kraju,
 - powyżej 50 roku życia oraz posiadających co najmniej 20-letni okres uprawniający do zasiłku,
 - mających na utrzymaniu co najmniej jedno dziecko w wieku do 15 lat, a małżonek jest także osobą bezrobotną i utracił prawo do zasiłku z powodu upływu okresu jego pobierania po dniu nabycia prawa do zasiłku przez bezrobotnego,
 - samotnie wychowujących co najmniej jedno dziecko w wieku do 15 lat.

Koszt wypłaty zasiłków dla bezrobotnych na obecnie obowiązujących zasadach z uwzględnieniem waloryzacji w latach 2023–2032 wyniosłby 37,9 mld zł, czyli koszt średnioroczny to ok. 3,8 mld zł. Dochody obejmujące wpływy do NFZ i ZUS wyniosłby ok. 10,9 mld zł.

Przy założeniu, że obecny zasiłek w wysokości 80% zostanie zastąpiony 100% oraz wprowadzony zostanie nowy zasiłek dla osób zarabiających od 50% do 99% minimalnego wynagrodzenia, a równocześnie wszystkie osoby osiągające dochody w tej wysokości będą odprowadzały składkę na

Fundusz Pracy wydatki na ten cel wyniosą 43 mld, natomiast dochody 21,7 mld. Na dochody składają się dochody FP (1,5 mln osób będzie odprowadzało składkę na FP łącznie w wysokości 9,4 mld zł w latach 2023-2032), NFZ (koszty składki zdrowotnej 3mld zł) i ZUS (koszty składki emerytalno-rentowej 9,3 mld). **W ostatecznym rozrachunku zmiany w zasiłkach dla bezrobotnych dają saldo dodatnie w wysokości 5,8 mld zł.**

3) Modernizacji systemów IT – wydatki będą rozkładały się w następujący sposób:

- a) w roku „0” wyniosą 1 mln zł;
- b) w 1 roku obowiązywania ustawy wyniosą 13,3 mln zł;
- c) w 2 roku obowiązywania ustawy wyniosą 61,5mln zł ;
- d) w 3 roku obowiązywania ustawy wyniosą 85,2 mln zł ;
- e) w 4 roku obowiązywania ustawy wyniosą 0 zł.

Wydatki będą ponoszone – tak jak do tej pory ze środków Funduszu Pracy w ramach przyznanych limitów oraz z Instrumentu na rzecz odbudowy i zwiększania odporności (UE).

W KPO jest zabezpieczona kwota na ten cel 35 mln EUR - kwota na całą reformę dotyczącą rynku pracy, zaplanowaną w KPO w Komponentie A „Odporność i konkurencyjność gospodarki”, podkomponent A4. Zwiększenie dopasowania strukturalnego, efektywności i odporności kryzysowej rynku pracy, w ramach reformy A4.1. Efektywne instytucje na rzecz rynku pracy, to 52 mln EUR. Środki te zostaną uruchomione po zatwierdzeniu KPO i na zasadach określonych w umowie finansowej pomiędzy Polską i KE w sprawie wykorzystania środków na rzecz odbudowy i zwiększania odporności oraz na zasadach wynikających z przepisów obecnie nowelizowanej ustawy z dnia 6 grudnia 2006 r. o zasadach prowadzenia polityki rozwoju (Dz. U. z 2021 r. poz. 1057) Koszty związane z bieżącym utrzymaniem i ewentualną modernizacją po wydatkowaniu środków z KPO będą ponoszone z bieżących środków przeznaczonych na utrzymanie systemów teleinformatycznych ministra właściwego do spraw pracy. Koszty związane z bieżącym utrzymaniem i ewentualną modernizacją po wydatkowaniu środków z KPO będą ponoszone z bieżących środków przeznaczonych na utrzymanie systemów teleinformatycznych ministra właściwego do spraw pracy.

4) Prognozowane skutki finansowe na aktywne formy pomocy:

W latach 2011–2021 wydatki Funduszu Pracy na aktywne formy pomocy kształtowały się w następujący sposób:

- 2011 r. – 3 327 606,00 tys. zł;
- 2012 r. – 3 889 667,30 tys. zł;
- 2013 r. – 4 632 954,80 tys. zł;
- 2014 r. – 5 052 127,20 tys. zł;
- 2015 r. – 5 294 326,90 tys. zł;
- 2016 r. – 5 770 563,60 tys. zł;
- 2017 r. – 6 156 709,20 tys. zł;
- 2018 r. – 5 501 840,00 tys. zł;
- 2019 r. – 2 765 261,70 tys. zł;
- 2020 r. – 19 926 809,30 tys. zł;
- 2021 r. – 3 788 219,99 tys. zł.

Wzrost wydatków na aktywne formy przeciwdziałania bezrobociu w 2020 r. wynika z uwzględnienia wydatków PUP na zadania związane z przeciwdziałaniem COVID-19. Były to środki rezerwy Funduszu Pracy i w 2020 r. wyniosły ok. **15 mld.**

Zaproponowane w projektowanej ustawie zadania polegające na:

- wprowadzeniu bonu na kształcenie ustawiczne, który zastąpi bon szkoleniowy, podwyższeniu stypendium stażowego ze 120% do 140% kwoty zasiłku,
- podwyższeniu wysokości świadczenia za wykonanie prac społecznie użytecznych do wysokości nie niższej niż wysokość minimalnej stawki godzinowej ogłaszanej na podstawie ustawy z dnia 10 października 2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę, za każdą godzinę wykonywania prac społecznie użytecznych.
- podwyższeniu wysokości kwoty przeznaczonej dla agencji zatrudnienia za doprowadzenia skierowanego długotrwale bezrobotnego lub bezrobotnego do 30 r.ż. do zatrudnienia;
- rozszerzeniu bonu na zasiedlenie na wszystkie osoby bezrobotne

- będą realizowane w ramach posiadanych limitów i nie wpłyną na wydatki budżetu państwa. Starosta mając na uwadze posiadane do dyspozycji środki przeznaczone na aktywne formy pomocy, decyduje o wyborze form pomocy oraz ilości osób, które z nich skorzystają. Na przykład w przypadku prac społecznie użytecznych podwyższenie kwoty za każdą godzinę wykonywania tych prac nie będzie oznaczać faktycznych wydatków po stronie gminy, ponieważ starosta będzie musiał zmieścić się w limicie środków przeznaczonych na ten cel. W przypadku wzrostu kosztów danej formy aktywizacji starosta, w ramach posiadanego limitu, skieruje do niej mniej osób.

5) Koszty związane z wprowadzeniem możliwości refundacji kosztów opieki nad dziećmi niepełnosprawnymi do 18. roku życia

W obecnym stanie prawnym refundacja dotyczy kosztów opieki nad dzieckiem do lat sześciu, a w przypadku gdy jest to dziecko niepełnosprawne do lat siedmiu. Wprowadzenie możliwości refundacji kosztów opieki nad dziećmi niepełnosprawnymi do 18. roku życia pozostanie bez wpływu na Fundusz Pracy. W 2021 r. w urzędach pracy były zarejestrowane 1652 osoby mające na utrzymaniu co najmniej jedno dziecko niepełnosprawne. Można założyć, że część z tych osób będzie ubiegała się o refundację kosztów nad dziećmi niepełnosprawnymi do 18. roku życia.

Ww. refundacja będzie realizowana w ramach posiadanych limitów i nie wpłynie na wydatki budżetu państwa. W przypadku wzrostu kosztów tej formy aktywizacji starosta, w ramach posiadanego limitu, skieruje do niej mniej osób.

Planuje się, że roczny koszt refundacji kosztów opieki nad dziećmi niepełnosprawnymi do 18. roku życia w pierwszym roku wyniesie 147,7 tys. zł (wysokość świadczenia jest uzależniona od wysokości zasiłku dla bezrobotnych, który podlega waloryzacji, w 2022 to 620,40 zł – 50% zasiłku dla bezrobotnych). Założono, że:

- bazując na danych ze sprawozdania MRPiT-02 za 2021 r. średni roczny koszt ponoszony na refundację kosztów opieki nad dzieckiem lub osobą zależną wynosi dla 1 osoby ok. 2-krotność maksymalnej kwoty refundacji, tj. w pierwszym roku ok. 1,3 tys. zł,
- w 2021 r. refundację otrzymało 1,6% bezrobotnych posiadających co najmniej jedno dziecko do 6 roku życia (2814 osób),
- w przypadku rodziców dzieci niepełnosprawnych założono, że skorzysta z tego ok. 112 osób w roku
- szacunek kosztów uzyskano mnożąc koszt refundacji dla 1 osoby (1319,06 zł w pierwszym roku) x liczba osób (112).

Łączny koszt w ciągu 10 lat, przy uwzględnieniu waloryzacji zasiłku dla bezrobotnych wyniesie 1,670 mln, a zatem średni koszt roczny 167 tys. zł.

6) Prognozowane skutki finansowe na upowszechnienia pracy zdalnej wykonywanej w małych i średnich miejscowościach

Koszty wykorzystania instrumentu będą ponoszone w ramach posiadanych limitów i nie będą stanowić dodatkowych kosztów dla budżetu państwa. Zakłada się, że proponowane rozwiązanie zostanie wykorzystane przede wszystkim na obszarach zdefiniowanych przez MFiPR, jako miasta średnie tracące funkcje społeczno-gospodarcze i gminy zagrożone trwałą marginalizacją.

W ciągu roku zakłada się, że w zależności od wielkości miasta zostanie wspartych 40-50 miejsc pracy, a w gminach około 5-15. W 2018 roku w Polsce 139 miast zastało określonych jako miasta tracące funkcje społeczno-gospodarcze i 755 gmin zdefiniowano jako zagrożone trwałą marginalizacją. Przyjmując powyższe średnio w miastach zostanie wspartych miejsc pracy zdalnej $139 \times 45 = 6\,255$ w gminach $10 \times 755 = 7\,550$ razem około 13 805. Wsparcie będzie polegać na dofinansowaniu do sprzętu, oprogramowania, licencji i internetu. Wysokość dofinansowania będzie przysługiwała w kwocie określonej w umowie zawartej ze starostą, nie wyższej jednak niż 2-krotność minimalnego wynagrodzenia za pracę obowiązującego w dniu zawarcia umowy, za każdego skierowanego bezrobotnego lub poszukującego pracy. Obowiązujące od 1 stycznia 2022 r. minimalne wynagrodzenie za pracę wynosi 3.010,00 zł, natomiast jego 2-krotność – 6020,00 zł. Szacowny całkowity koszt roczny $13\,805 \times 6\,020 \text{ zł} = 83\,106\,100 \text{ zł}$.

Dodatkowo:

Nie przewiduje się utworzenia nowych etatów w PUP. Mając na uwadze wprowadzenie ułatwień w przepisach oraz elektronizację procedur w PUP, część etatów w ramach dotychczasowych PUP

będzie mogła być przesunięta do obsługi przedsiębiorców w zakresie zatrudniania cudzoziemców. Zakłada się, że pracownicy urzędów, którzy do tej pory zajmowali się sprawami związanymi z rejestracją osób bezrobotnych czy też obsługą operacyjną spraw związanych z wyliczaniem i odprowadzeniem składki zdrowotnej będą mogli skoncentrować swoje działania na udzielaniu pomocy bezrobotnym, poszukującym pracy i pracodawcom. Tym samym projektowane rozwiązanie umożliwi lepsze wykorzystanie potencjału pracowników PSZ, co przełoży się na bardziej indywidualizowaną i efektywną pomoc na rzecz osób bezrobotnych i pracodawców. Dodatkowo urzędy pracy będą mogły otworzyć się na klientów dotąd biernych zawodowo. Umożliwi to podniesienie efektywności funkcjonowania PSZ oraz stworzy warunki do świadczenia przez urzędy jeszcze lepszych usług.

7. Wpływ na konkurencyjność gospodarki i przedsiębiorczość, w tym funkcjonowanie przedsiębiorców oraz na rodzinę, obywateli i gospodarstwa domowe

		Skutki						
Czas w latach od wejścia w życie zmian		0	1	2	3	5	10	Łącznie (0-10)
W ujęciu pieniężnym (w mln zł, ceny stałe z r.)	duże przedsiębiorstwa							
	sektor mikro-, małych i średnich przedsiębiorstw							
	rodzina, obywatele oraz gospodarstwa domowe osoby niepełnosprawne i osoby starsze							
W ujęciu niepieniężnym	duże przedsiębiorstwa	<p>Uelastyczenie form pomocy, szerszy dostęp do wsparcia w zakresie kształcenia ustawicznego.</p> <p>Ułatwienia w kontaktach z urzędem pracy, m.in. poprzez rezygnację z ograniczenia dla pracodawców w zakresie wyboru PUP, z którym chcą współpracować w zakresie realizacji ofert pracy.</p> <p>Dalszy rozwój usług elektronicznych realizowanych na rzecz pracodawców i przedsiębiorców – umożliwienie zawierania umów dotyczących form pomocy oraz dokonywania ich rozliczeń w postaci elektronicznej, usprawnienie zgłaszania ofert pracy i staży zawodowych, itp.</p>						
	sektor mikro-, małych i średnich przedsiębiorstw	<p>Uelastyczenie form pomocy, szerszy dostęp do wsparcia w zakresie kształcenia ustawicznego.</p> <p>Ułatwienia w kontaktach z urzędem pracy, m.in. poprzez rezygnację z ograniczenia dla pracodawców w zakresie wyboru PUP, z którym chcą współpracować w zakresie realizacji ofert pracy.</p> <p>Dalszy rozwój usług elektronicznych realizowanych na rzecz pracodawców i przedsiębiorców – umożliwienie zawierania umów dotyczących form pomocy oraz dokonywania ich rozliczeń w postaci elektronicznej, usprawnienie zgłaszania ofert pracy i staży zawodowych, itp.</p> <p>Przy udzielaniu i rozliczeniu form pomocy uwzględnione zostaną przedsiębiorstwa rodzinne. Obecnie do rozliczenia środków finansowych przyznanych w ramach finansowanych form pomocy nie zalicza się pracy wykonywanej na rzecz pracodawcy będącego członkiem rodziny osób bezrobotnych i poszukujących pracy.</p>						
	rodzina, obywatele oraz gospodarstwa domowe w tym osoby starsze i osoby niepełnosprawne	<p>Wprowadzone zostaną rozwiązania mające na celu wsparcie rodzin m.in. pierwszeństwo w skierowaniu do form pomocy będą mieli bezrobotni członkowie rodzin wielodzietnych posiadających Kartę Dużej Rodziny (mający na utrzymaniu co najmniej troje dzieci).</p> <p>Dodatkowo, wprowadzone zostaną rozwiązania mające na celu zachęcenie do podejmowania pracy przez matki sprawujące opiekę nad dziećmi w wymiarze umożliwiającym pogodzenie roli rodzica z aktywnością</p>						

		<p>zawodową, np. praca na pół etatu.</p> <p>Wdrożenie rozwiązania polegającego na uwzględnieniu przedsiębiorstwa rodzinnego przy udzielaniu i rozliczeniu form pomocy może przyczynić się do wzrostu formalnego zatrudnienia.</p> <p>Uproszczenia dla osób rejestrujących się jako bezrobotny, w tym m.in. zniesienie właściwości urzędu pracy ze względu na miejsce zameldowania stałego lub czasowego. Zakłada się powiązanie bezrobotnego z urzędem pracy właściwym ze względu na miejsce zamieszkania.</p> <p><u>Wprowadzenie możliwości refundacji kosztów opieki nad dziećmi niepełnosprawnymi</u> do 18. roku życia (w obecnym stanie prawnym refundacja dotyczy kosztów opieki nad dzieckiem lub dziećmi do lat sześciu, a w przypadku gdy jest to dziecko niepełnosprawne do lat siedmiu).</p> <p>Kierowanie bezrobotnych do wykonania prac społecznie użytecznych na rzecz opiekunów osób niepełnosprawnych.</p> <p>Projektowane zmiany będą miały pozytywny wpływ na osoby niepełnosprawne i starsze, ponieważ praca zdalna stwarza większe możliwości aktywizacji zawodowej tej grupy osób. Dodatkowo przyczynia się do tego cyfryzacja procesów obsługi klientów PUP przyczyni się do aktywizacji tych osób.</p> <p>Wprowadzenie ubezpieczenia zdrowotnego dla osoby niemającej innego tytułu do ubezpieczenia zdrowotnego wpłynie pozytywnie na sytuację rodzin.</p>
--	--	--

Niemierzalne	(dodaj/usuń)	
	(dodaj/usuń)	

Dodatkowe informacje, w tym wskazanie źródeł danych i przyjętych do obliczeń założeń	Celem projektowanych zmian jest m.in. ukierunkowanie PSZ na realizowanie aktywnej polityki rynku pracy nastawionej na osoby, które chcą pracować i w celu uzyskania realnej pomocy rejestrują się w urzędach. Dzięki temu wykorzystany zostanie potencjał publicznych służb zatrudnienia. Podjęte działania zmierzają do usprawnienia obsługi klientów urzędów pracy.
--	---

Założenia i metodyka obliczeń skutków regulacji dla gospodarstw domowych	
--	--

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

nie dotyczy

Wprowadzane są obciążenia poza bezwzględnie wymaganymi przez UE (szczegóły w odwróconej tabeli zgodności).	<input type="checkbox"/> tak <input type="checkbox"/> nie <input checked="" type="checkbox"/> nie dotyczy
--	---

<input checked="" type="checkbox"/> zmniejszenie liczby dokumentów <input checked="" type="checkbox"/> zmniejszenie liczby procedur <input type="checkbox"/> skrócenie czasu na załatwienie sprawy <input type="checkbox"/> inne: ...	<input type="checkbox"/> zwiększenie liczby dokumentów <input checked="" type="checkbox"/> zwiększenie liczby procedur <input type="checkbox"/> wydłużenie czasu na załatwienie sprawy <input type="checkbox"/> inne: ...
--	--

Wprowadzane obciążenia są przystosowane do ich elektroniczności.	<input checked="" type="checkbox"/> tak <input type="checkbox"/> nie <input type="checkbox"/> nie dotyczy

Komentarz:

Projekt zawiera m.in. następujące rozwiązania, zmniejszające obciążenia regulacyjne:

- zmniejszenie zakresu informacji wymaganych od pracodawcy zgłaszającego ofertę pracy do realizacji,
- odformalizowanie i odbiurokratyzowanie czynności wykonywanych przez doradców zawodowych,
- uproszczenie i uporządkowanie przepisów dotyczących obowiązku uzyskiwania wpisu do Krajowego Rejestru Agencji Zatrudnienia,
- automatyczne pozyskiwanie danych przez PUP z rejestrów/systemów teleinformatycznych innych jednostek administracji publicznej (przekazanie danych powinno być wymagane w sytuacji, gdy dane nie są możliwe do pozyskania w sposób automatyczny),
- odejście od konieczności przygotowywania przez urzędy pracy indywidualnego planu działania np. dla osób aktywnych, samodzielnych, posiadających poszukiwane na rynku pracy kwalifikacje, dla których wystarczającą pomocą jest szybkie przedstawienie propozycji odpowiedniej pracy.

Projekt zawiera również rozwiązania, które mogą zwiększyć obciążenia regulacyjne:

- zobowiązanie jednostek z sektora publicznego do publikacji ofert pracy w CBOP. Wprowadzenie dla pracodawców z sektora publicznego oraz prywatnego (dla przedsiębiorców, którzy korzystają ze środków publicznych np. uczestnicząc w przetargach i prowadzą rekrutacje na wolne miejsca pracy) obowiązku zgłaszania ofert pracy do CBOP. W CBOP zamieszczane będą również informacje o praktykach. Ich zgłaszanie będzie obowiązkowe dla administracji publicznej, a dla przedsiębiorców z sektora prywatnego – fakultatywne.

Prognozuje się, że koszty związane z dodatkowymi obowiązkami ZUS nie będą znaczne, konieczne będzie jedynie dostosowanie już funkcjonujących systemów do przewidzianych w ustawie rozwiązań. W celu ustalenia zakresu zmian oraz związanych z nimi kosztami Ministerstwo Rodziny i Polityki Społecznej podjęło konsultacje w trybie roboczym z Zakładem Ubezpieczeń Społecznych.

9. Wpływ na rynek pracy

Projektowane zmiany powinny mieć pozytywny wpływ na rynek pracy:

- zobowiązanie jednostek sektora publicznego do upowszechniania informacji o ofertach pracy w bazie prowadzonej przez ministra właściwego do spraw informatyzacji:
 - umożliwi szerszy niż dotychczas dostęp do tych ofert. W chwili obecnej zasoby informacji o tych stanowiskach pracy są bardzo rozproszone. Aby do nich dotrzeć osoby poszukujące pracy muszą poświęcić dużo czasu na przeglądanie wielu stron BIP poszczególnych urzędów czy instytucji, na których oferty te są zamieszczane;
 - z perspektywy jednostek sektora publicznego – może przyczynić się do lepszego zaspokajania potrzeb kadrowych poprzez usprawnienie, a często skrócenie procedury rekrutacyjnej dzięki dotarciu z ofertą pracy do szerszego grona potencjalnych kandydatów do pracy, co jest szczególnie istotne w sytuacji braku kandydatów na wolne stanowiska pracy;
- zmotywowanie powiatowych urzędów pracy do lepszego wykorzystania środków FP przeznaczonych na aktywizację osób bezrobotnych oraz stały wzrost efektywności ich wykorzystania. Dodatkowo projektowana zmiana będzie miała pozytywny wpływ na realizację programów centralnych w obszarze rynku pracy, stanowiących realizację celów polityki rządu;
- poszerzenie grupy klientów urzędów pracy o osoby bierne zawodowo – aktywizacja niewykorzystanych dotąd zasobów ludzkich, zwiększenie wskaźnika zatrudnienia i współczynnika aktywności zawodowej.

10. Wpływ na pozostałe obszary

<input type="checkbox"/> środowisko naturalne <input type="checkbox"/> sytuacja i rozwój regionalny <input type="checkbox"/> sądy powszechne, administracyjne lub wojskowe	<input checked="" type="checkbox"/> demografia <input type="checkbox"/> mienie państwowe <input type="checkbox"/> inne: ...	<input checked="" type="checkbox"/> informatyzacja <input type="checkbox"/> zdrowie
--	---	--

Omówienie wpływu	<p>Wyzwaniem demograficznym jest spadek dzietności mający wpływ na wiele obszarów życia społecznego i gospodarczego. Zaplanowane działania na rzecz zdobycia odpowiednich do potrzeb rynku kwalifikacji zawodowych i uzyskania stałej pracy przez osoby młode, przyczyniają się do polepszenia sytuacji finansowej tych osób. Sytuacja finansowa jest jednym z głównych czynników, który wpływa na decyzje związane z założeniem rodziny i posiadaniem dzieci. Ponadto w projekcie ustawy proponuje się wprowadzenie instrumentów dla rodzin i dla kobiet powracających na rynek pracy, które przyczynią się do zachowania równowagi między życiem rodzinnym i zawodowym, co także wpływa na decyzje prokreacyjne. Niekorzystne zjawiska demograficzne, występujące obecnie, polegają także na znacznym wyludnianiu się małych i średnich miejscowości dlatego przewidziano specjalne formy pomocy w celu przeciwdziałania tym procesom w postaci wsparcia pracy zdalnej.</p> <p><u>Rozwój usług elektronicznych realizowanych na rzecz klientów urzędów pracy, w tym umożliwiających wnioskowanie o formy pomocy oraz zapewnienie wszystkim, w tym osobom bezrobotnym dostępu do większej niż obecnie liczby ofert pracy zawartych w CBOP, umożliwienie przygotowania i udostępnienia CV w centralnej bazie CV, rozwój mechanizmów automatycznego doboru ofert pracy do oczekiwań osób bezrobotnych, wdrożenie aplikacji mobilnej.</u></p> <p><u>Cyfryzacja procesów obsługi klientów PUP (z zachowaniem praw osób wykluczonych cyfrowo), w tym umożliwienie składania wniosków.</u></p>
------------------	---

11. Planowane wykonanie przepisów aktu prawnego

Planuje się, że projektowana ustawa wejdzie w życie z dniem 1 stycznia 2023 r. z wyjątkami wskazanymi w ustawie.

Z uwagi na konieczność dostosowania systemów teleinformatycznych dokonanie zmian organizacyjnych, przeszkolenie pracowników publicznych służb zatrudnienia planowane jest, że w ciągu 2 lat od dnia wejścia w życie ustawy o aktywności zawodowej nastąpi pełne osiągnięcie celu zakładanego przez projekt ustawy.

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

Planowane jest przeprowadzenie ewaluacji po 2 latach obowiązywania ustawy. Jako mierniki przyjęte zostaną:

- współczynnik aktywności zawodowej ludności w wieku produkcyjnym,
- wskaźnik zatrudnienia ludności w wieku produkcyjnym,
- liczba zaktywizowanych klientów według kategorii (bezrobotni, inni),
- liczba innych niż bezrobotni klientów urzędów pracy, w tym osób biernych zawodowo,
- stopa bezrobocia rejestrowanego,
- liczba bezrobotnych i poszukujących pracy przypadająca na jednego pracownika PUP,

Minister właściwy do spraw pracy dokona ewaluacji podstawowych form pomocy, której głównym miernikiem będzie efektywność zatrudnieniowa i kosztowa, tj.

- efektywność zatrudnieniowa – udział procentowy liczby osób, które w trakcie lub nie później niż w okresie 180 dni od dnia zakończenia realizacji podstawowych form pomocy w roku budżetowym wykonywały pracę niesubsydiowaną przez co najmniej 90 dni, w stosunku do liczby osób, które w danym roku zakończyły realizację tych form pomocy,
- efektywność kosztowa – stosunek kwoty wydatków Funduszu Pracy poniesionych przez samorządy powiatowe na finansowanie podstawowych form pomocy do liczby osób, które w trakcie lub nie później niż w okresie 180 dni od dnia zakończenia realizacji podstawowych form pomocy w roku budżetowym wykonywały pracę niesubsydiowaną przez co najmniej 90 dni.

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