



MINISTER

Warszawa, /elektroniczny znacznik czasu/

Rodziny i Polityki Społecznej

DRP-XIV.058.1.2021.KG

Pan
Tomasz Grodzki
Marszałek Senatu RP

Szanowny Panie Marszałku,

w związku z oświadczeniem Pana Senatora Jerzego Wcisły nr BPS/043-27-1168/21, uprzejmie przekazuję następujące informacje¹.

1. Czy ministerstwo w związku z sytuacją pandemiczną ma zamiar wesprzeć osoby młode wchodzące na rynek pracy? Jeżeli tak, to w jaki sposób?

Na podstawie ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o *promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy* (Dz. U. z 2021 r. poz. 1100) osoby młode są wspierane przez powiatowe urzędy pracy poprzez możliwość skorzystania m.in. z oferowanych przez nich usług szkoleniowych oraz stażu. Osoby te mogą skorzystać z ww. pomocy po zarejestrowaniu się w urzędzie pracy jako bezrobotne.

Urząd pracy, o ile nie dysponuje ofertą odpowiedniej pracy, może zaoferować osobie bezrobotnej tzw. podstawowe usługi szkoleniowe:

- skierowanie na szkolenie w formie kursowej,
- skierowanie na szkolenie z wykorzystaniem bonu szkoleniowego,
- skierowanie na szkolenie na podstawie trójstronnej umowy szkoleniowej,
- finansowanie studiów podyplomowych,
- udzielanie pożyczek na sfinansowanie kosztów szkolenia,
- finansowanie kosztów egzaminów lub uzyskania licencji.

Powiatowy urząd pracy może osobie bezrobotnej/poszukującej pracy **sfinansować koszty studiów podyplomowych** do wysokości 100% należne organizatorowi do wysokości 3-krotności przeciętnego wynagrodzenia; za okres uczestnictwa w tych studiach zgodnie z ich programem osobie posiadającej status osoby bezrobotnej przysługuje stypendium.

¹ Oświadczenie Pana Senatora Jerzego Wcisły było kierowane do Ministra Rozwoju, Pracy i Technologii. W związku ze zmianami organizacyjnymi w resortach, zakres tematyczny pytań znajduje się obecnie we właściwości Ministra Rodziny i Polityki Społecznej.

Starosta (w jego imieniu dyrektor urzędu pracy) na wniosek zainteresowanego może udzielić **pożyczki na sfinansowanie kosztów szkolenia**, w celu umożliwienia podjęcia lub utrzymania zatrudnienia, innej pracy zarobkowej lub działalności gospodarczej oraz **dofinansować koszty egzaminów** umożliwiających uzyskanie świadectw, dyplomów, zaświadczeń, określonych uprawnień zawodowych lub tytułów zawodowych oraz koszty uzyskania licencji niezbędnych do wykonywania danego zawodu. Starosta może również sfinansować z Funduszu Pracy, w formie zwrotu, koszty przejazdu na egzamin poniesione przez klienta.

Urząd pracy, o ile nie dysponuje ofertą odpowiedniej pracy, może zaoferować osobie bezrobotnej staż, w tym dla osób w wieku do 30 r.ż. z wykorzystaniem bonu stażowego. Bon stanowi gwarancję skierowania na staż i sfinansowania stypendium, ponadto starosta finansuje: koszty przejazdu (w formie ryczałtu) oraz koszty niezbędnych badań lekarskich lub psychologicznych.

Osoby bezrobotne mogą również skorzystać z **przygotowania zawodowego dorosłych (PZD)**. Celem PZD jest uzyskanie przez osoby uprawnione kwalifikacji lub umiejętności zawodowych, potwierdzonych odpowiednimi dokumentami. PZD jest realizowane na podstawie umowy zawieranej między: starostą a pracodawcą lub starostą, pracodawcą i instytucją szkoleniową posiadającą wpis do rejestru instytucji szkoleniowych (który prowadzony jest przez właściwy wojewódzki urząd pracy). PZD realizowane jest w formie praktycznej nauki zawodu albo przyuczenia do pracy. Za okres realizacji programu PZD bezrobotnemu przysługuje stypendium.

Ponadto, na wniosek bezrobotnego pozostającego w szczególnie trudnej sytuacji materialnej, starosta może przyznać **stypendium na kontynuowanie nauki** ułatwiające powrót do systemu kształcenia i osiągnięcie kolejnego poziomu kwalifikacji. Stypendium przysługuje w okresie 12 miesięcy od dnia rozpoczęcia nauki, w wysokości 100% zasiłku dla bezrobotnych miesięcznie. Wypłata stypendium może zostać przedłużona do ukończenia nauki, zgodnie z programem nauczania.

Istotnym programem wspierającym zatrudnienie osób młodych są **Gwarancje dla młodzieży (GdM)**. Program ten realizowany jest w Polsce od 2014 r., początkowo zgodnie z zapisami *zalecenia Rady UE z dnia 22 kwietnia 2013 r. w sprawie ustanowienia gwarancji dla młodzieży*, a obecnie kolejnego zalecenia Rady w tej sprawie, tj. *zalecenia Rady z dnia 30 października 2020 r. w sprawie pomostu do zatrudnienia – wzmocnienia gwarancji dla młodzieży (...)*.

Zasadniczym celem programu GdM jest zapewnienie młodym ludziom w wieku do 30 lat dobrej jakości oferty zatrudnienia, dalszego kształcenia, przyuczenia do zawodu lub stażu w ciągu 4 miesięcy od zakończenia kształcenia formalnego lub utraty pracy. Od 2014 r. wsparcie w ramach GdM w Polsce objęto ok. 5 mln młodych ludzi. Obecnie Ministerstwo finalizuje aktualizację „Planu realizacji *Gwarancji dla młodzieży w Polsce*”, obowiązującego od 2015 r., tak by uwzględniał on kierunki wyznaczone w nowym zaleceniu Rady w sprawie GdM, przewidywał zakres interwencji odpowiadający na potrzeby osób młodych w kontekście zatrudnienia oraz realnie wspierał je w podejmowaniu satysfakcjonującego zatrudnienia i nabywaniu umiejętności cennych z punktu widzenia cyfrowej i zielonej

gospodarki. Szczegółowe informacje w tym zakresie znajdują się na dedykowanej stronie programu www.gdm.praca.gov.pl.

Nowa edycja programu GdM jest jednocześnie jednym z głównych elementów szerszego przedsięwzięcia na rzecz zatrudnienia osób młodych, tj. **programu *Godna praca dla młodych przewidzianego w ramach Polskiego Ładu***.

Godna praca dla młodych to zestaw komplementarnych przedsięwzięć mających na celu poprawę sytuacji osób młodych na rynku pracy. Główne cele programu to:

- zwiększenie aktywności zawodowej osób młodych i poziomu zatrudnienia;
- zapewnienie możliwości podnoszenia umiejętności i kwalifikacji w sposób pozwalający na podjęcie satysfakcjonującej, ciekawej, dobrze płatnej i perspektywicznej pracy;
- przygotowanie osób wchodzących na rynek pracy do zatrudnienia w zawodach przyszłości, które będzie oferować gospodarka;
- zapewnienie godnych warunków pracy i zatrudnienia – rozumianych jako dobre warunki płacowe, stabilność zatrudnienia, bezpieczeństwo pracy i możliwość godzenia życia zawodowego z osobistym.

Obok opisanego powyżej zasadniczego instrumentu wsparcia, tj. programu GdM, opracowywane są dodatkowe, komplementarne programy i projekty, m.in w zakresie staży wysokiej jakości dla osób młodych oraz wdrożenia koncepcji tzw. jednego okienka dla osób młodych, potrzebujących wsparcia na rynku pracy (takie rozwiązania funkcjonują w większości krajów UE).

2. W jaki sposób ministerstwo ma zamiar promować stałe formy zatrudnienia wśród osób młodych oraz w jaki sposób ministerstwo ma zamiar zachęcać pracodawców do zatrudniania osób młodych na podstawie stałej formy zatrudnienia?

W świetle obowiązujących przepisów nie ma możliwości zawierania umów cywilnoprawnych w celu obejścia przepisów prawa pracy, nawet za zgodą obu stron. Umowa cywilnoprawna nie może stanowić podstawy świadczenia pracy na tych samych zasadach co stosunek pracy. Jeżeli więc osoba świadczyłaby pracę jak pracownik, ale na podstawie umowy cywilnoprawnej, to w istocie łączyłby ją nie stosunek cywilnoprawny, lecz stosunek pracy. Zgodnie bowiem z art. 22 § 1 Kodeksu pracy – przez nawiązanie stosunku pracy pracownik zobowiązuje się do wykonywania pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem oraz w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę, a pracodawca – do zatrudniania pracownika za wynagrodzeniem. Stosownie zaś do brzmienia § 1¹ i § 1² ww. artykułu, zatrudnienie przy spełnieniu powyższych przesłanek jest zatrudnieniem na podstawie stosunku pracy, bez względu na nazwę zawartej przez strony umowy i w tej sytuacji nie jest dopuszczalne zastąpienie umowy o pracę umową cywilnoprawną.

Zgodnie z art. 281 § 1 pkt 1 Kodeksu pracy kto, będąc pracodawcą lub działając w jego imieniu zawiera umowę cywilnoprawną w warunkach, w których zgodnie z art. 22 § 1 powinna być zawarta umowa o pracę, podlega karze grzywny od 1.000 zł do 30.000 zł. Każdy kto uzna, iż jego umowa cywilnoprawna zawarta została w celu obejścia przepisów prawa pracy, może wystąpić do sądu pracy z powództwem o ustalenie istnienia stosunku pracy (zgodnie z art. 189 Kodeksu postępowania cywilnego) albo zwrócić się z prośbą

o interwencję do Państwowej Inspekcji Pracy. Istotnym uprawnieniem inspektorów pracy w tym zakresie jest także prawo do wytaczania powództwa o ustalenie istnienia stosunku pracy na rzecz obywateli, wynikające z art. 63¹ Kodeksu postępowania cywilnego.

Niezależnie od powyższego należy także wyjaśnić, że od dnia 22 lutego 2016 r. obowiązuje regulacja zawarta w art. 25¹ Kodeksu pracy, która ma na celu ograniczenie nieuzasadnionego wykorzystywania umów o pracę na czas określony. Przepis ten przewiduje, że okres zatrudnienia na podstawie umowy o pracę na czas określony oraz łączny okres zatrudnienia na podstawie umów o pracę na czas określony zawieranych między tymi samymi stronami stosunku pracy, nie może przekraczać 33 miesięcy, a łączna liczba tych umów nie może przekraczać trzech.

W ustawie z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy zawartych jest szereg form wsparcia, które zachęcają pracodawców do zatrudniania młodych ludzi na podstawie stałej formy zatrudnienia. Wśród tych form wsparcia należy wymienić:

- Bon zatrudnieniowy (art. 66m ustawy) – stanowi gwarancję zrefundowania pracodawcy części kosztów wynagrodzenia i składek na ubezpieczenia społeczne w związku z zatrudnieniem bezrobotnego posiadacza bonu poniżej 30 roku życia.
- Bon na zasiedlenie (art. 66n ustawy) – stanowi gwarancję przyznania bezrobotnemu do 30 roku życia środków finansowych na pokrycie m. in. kosztów zamieszkania, związanych z podjęciem zatrudnienia, innej pracy zarobkowej lub działalności gospodarczej poza miejscem dotychczasowego zamieszkania.
- Pożyczka na podjęcie działalności gospodarczej (Rozdział 11b ustawy). Pożyczki na utworzenie stanowiska pracy oraz pożyczki na podjęcie działalności gospodarczej) to niskoprocentowane środki zwrotne na podjęcie działalności gospodarczej przyznawane bezrobotnym, poszukującym pracy opiekunom osób niepełnosprawnych oraz ludziom młodym. Pożyczkę można uzyskać w ramach programu pn. „Pierwszy biznes - Wsparcie w starcie II”, realizowanego przez Bank Gospodarstwa Krajowego. Pożyczka na podjęcie działalności gospodarczej może być udzielona w wysokości nie wyższej niż 20-krotność przeciętnego wynagrodzenia. Program realizowany jest na terenie całego kraju. Bank Gospodarstwa Krajowego, pełniący funkcję koordynatora realizacji pożyczek, dokonał wyboru pośredników finansowych, którzy udzielają pożyczek oraz zapewniają usługi doradztwa i szkoleń. Szczegółowe informacje dotyczące wybranych pośredników finansowych są dostępne na stronie internetowej Banku Gospodarstwa Krajowego w opisie programu „Pierwszy biznes – wsparcie w starcie II”: www.wsparciewstarcie.bgk.pl.
- Dofinansowanie podjęcia działalności gospodarczej (art. 46 ustawy) – jest to forma wsparcia udzielana bezrobotnym, absolwentom Centrum Integracji Społecznej, absolwentom Klubu Integracji Społecznej lub niepozostającym w zatrudnieniu lub niewykonującym innej pracy zarobkowej opiekunom osoby niepełnosprawnej, którzy chcą rozpocząć własną działalność gospodarczą. Jednorazowe środki na podjęcie działalności gospodarczej, w tym na pokrycie kosztów pomocy prawnej, konsultacji i doradztwa związanych z podjęciem tej działalności, mogą być przyznane przez powiatowy urząd pracy w wysokości nie wyższej niż 6-krotność przeciętnego wynagrodzenia.

Zgodnie z wynikami kontroli NIK przeprowadzonej w listopadzie 2018 r. na lata 2014-2017², bon zatrudnieniowy i bon na zasiedlenie charakteryzowały się wysoką efektywnością zatrudnieniową, tzn. trwałością formy wsparcia, wyliczoną przez NIK po dwóch latach od jej udzielenia (ponad 70%).

Jednocześnie warto podkreślić, że zgodnie z ww. kontrolą NIK najwyższą efektywnością zatrudnieniową charakteryzowało się dofinansowanie podejmowania działalności gospodarczej (86,9%).

3. W jaki sposób ministerstwo ma zamiar likwidować szarą i czarną strefę zatrudnienia wśród osób młodych oraz czy ministerstwo planuje prace nad inicjatywą ustawodawczą w celu zwiększenia roli PIP? Jeśli tak, to jakie potencjalne kompetencje otrzymałaby inspekcja?

Przepisy Kodeksu pracy już obecnie przewidują ograniczenia przeciwdziałające tzw. segmentacji rynku pracy (tj. zakaz zawierania umów cywilnoprawnych w warunkach charakterystycznych dla stosunku pracy – art. 22 § 1² KP oraz ograniczenia w zakresie zawierania terminowych umów o pracę – art. 25¹ KP).

W ramach działań mających na celu przeciwdziałanie nadużywaniu umów cywilnoprawnych oraz ochronę osób otrzymujących wynagrodzenie na najniższym poziomie uchwalona została *ustawa z dnia 22 lipca 2016 r. o zmianie ustawy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę oraz niektórych innych ustaw*. Ustawa ta wprowadziła od dnia 1 stycznia 2017 r. gwarancję minimalnej wysokości wynagrodzenia dla określonych umów cywilnoprawnych. Obowiązkiem stosowania minimalnej stawki godzinowej zostały objęte umowy zlecenia oraz umowy o świadczenie usług, do których stosuje się przepisy o zleceniu. Wysokość minimalnej stawki w 2021 r. wynosi 18,30 zł za każdą godzinę wykonanego zlecenia lub świadczonych usług; wysokość tej stawki podlega waloryzacji w kolejnych latach w stopniu odpowiadającym wzrostowi minimalnego wynagrodzenia za pracę pracowników.

Gwarancją otrzymywania minimalnej stawki godzinowej objęte zostały osoby fizyczne niewykonujące działalności gospodarczej, a także tzw. „samozatrudnieni”, tj. osoby fizyczne wykonujące działalność gospodarczą niezatrudniające pracowników lub niezawierające umów ze zleceniobiorcami, których działalność została zarejestrowana w Rzeczypospolitej Polskiej albo w państwie niebędącym państwem członkowskim Unii Europejskiej lub państwem Europejskiego Obszaru Gospodarczego.

Należy mieć na uwadze, że minimalna stawka godzinowa, podobnie jak wynagrodzenie za pracę, podlega szczególnej ochronie: wypłata musi nastąpić w formie pieniężnej oraz w regularnych odstępach czasu (w przypadku umów zawartych na czas dłuższy niż 1 miesiąc – co najmniej raz w miesiącu). Obowiązuje zakaz zrzeczenia się prawa do tego wynagrodzenia oraz przeniesienia go na inną osobę. Ponadto, wynagrodzenie wynikające z minimalnej stawki godzinowej podlega ochronie przed egzekucją.

² Efektywność świadczenia usług rynku pracy, lata 2014-2017, Najwyższa Izba Kontroli, Warszawa, listopad 2018 r.

W celu zapewnienia skutecznej kontroli wypłacania wynagrodzeń z uwzględnieniem minimalnej stawki godzinowej ww. regulacja wprowadziła zmiany w ustawie o Państwowej Inspekcji Pracy. Uprawnienia Państwowej Inspekcji Pracy zostały rozszerzone o sprawowanie kontroli przestrzegania przepisów dotyczących minimalnej stawki godzinowej. Inspekcja może przeprowadzić kontrolę wypłacania przez podmiot zobowiązany do stosowania minimalnej stawki godzinowej wynagrodzenia w wysokości wynikającej z minimalnej stawki na zasadach dotychczas obowiązujących przy kontroli przepisów dotyczących prawa pracy. Jest ona także uprawniona do skierowania wystąpienia lub wydania polecenia w sprawie wypłacenia wynagrodzenia w odpowiedniej wysokości. W przypadku popełnienia wykroczenia związanego z wypłacaniem minimalnej stawki godzinowej inspektor pracy będzie oskarżycielem publicznym.

Obecnie w Ministerstwie Rodziny i Polityki Społecznej nie są prowadzone ani planowane prace legislacyjne w celu zwiększenia roli Państwowej Inspekcji Pracy.

4. Czy ministerstwo ma zamiar w ciągu najbliższego roku „ozusować” umowy cywilnoprawne?

Temat oskładkowania umów cywilnoprawnych nie jest tematem nowym. Jest on dyskutowany już od wielu lat i był ujęty w różnych dokumentach, między innymi w Przeglądzie emerytalnym. Temat ten wielokrotnie też był poruszany na forum Rady Dialogu Społecznego – w dniu 22 września 2020 r. odbyło się spotkanie w ramach Zespołu problemowego ds. ubezpieczeń społecznych Rady Dialogu Społecznego na temat objęcia obowiązkowym ubezpieczeniem społecznym osób świadczących lub wykonujących pracę oraz prowadzących pozarolniczą działalność gospodarczą proporcjonalnie takimi samymi obciążeniami składkowymi.

W ramach Polskiego Ładu zaprezentowano szereg propozycji dotyczących wielu dziedzin życia społecznego i gospodarczego. Jedną z przedstawionych propozycji jest ograniczenie w stosowaniu „umów śmieciowych”, poprzez pełne oskładkowanie umów zlecenia. Obecnie trwają prace analityczne w zakresie oskładkowania umów cywilnoprawnych. W ramach prac nad projektem ustawy, resort nie przewiduje oskładkowania umów zlecenia uczniów szkół ponadpodstawowych oraz studentów do ukończenia 26 lat lub oskładkowania umów o dzieło.

Z poważaniem

Marlena Małąg

Minister Rodziny i Polityki Społecznej

/-podpisano kwalifikowanym podpisem elektronicznym/



WYGENEROWANO: 2021-10-01
11:43:40+02:00

WeryfikacjaPodpisu.pl - Usługa zaufania

Elektroniczne Poświadczenie Weryfikacji (EPW)

a2de60fd2f266e3e068ade25c1c487b766272e7fac0badec115c0db8f4d0cd79

identyfikator weryfikacji

3_ODPOWIEDŹ NA OŚWIADCZENIE SENATORA WCISŁO_FINAL.pdf.XAdES





md5: 97b767e56c4a1a9bd38d17b8e7eb3099

3_ODPOWIEDŹ NA OŚWIADCZENIE SENATORA WCISŁO_FINAL.pdf

md5: 871e891cceed787fb012b93e465edaaf

Nazwy uploadowanych plików

1.

 Integralność:	Zachowana - podpisane dane nie zostały zmodyfikowane od czasu ich elektronicznego uwierzytelnienia
 Podpisujący:	Marlena Małąg
 Rodzaj uwierzytelnienia:	Kwalifikowany podpis elektroniczny
 Deklarowany czas złożenia podpisu:	2021-09-30 16:08:17+02:00

2021-10-01 11:43:38+02:00

czas weryfikacji

MADKOM SA (KRS: 0000394954)

Dostawca usług zaufania (art. 3, pkt 19 eIDAS)

Niniejsze poświadczenie w oryginale ma postać elektroniczną. Autentyczność poświadczenia sprawdzisz, podając unikalny identyfikator weryfikacji na <https://WeryfikacjaPodpisu.pl>.