

UZASADNIENIE

1. Cel regulacji

Celem proponowanej regulacji jest wprowadzenie rozwiązań wspierających zatrudnienie bezpośrednią pomocą finansową na dopłaty do wynagrodzeń dla pracowników zagrożonych zwolnieniami przez przedsiębiorców, u których przejściowo pogorszyły się warunki prowadzenia działalności gospodarczej, oraz określenie zasad dofinansowania z Funduszu Pracy kosztów szkolenia pracowników objętych przestojem ekonomicznym lub obniżonym wymiarem czasu pracy. Pomoc udzielana będzie na warunkach określonych w ustawie. Proponowana regulacja zawiera niektóre instrumenty sprawdzone wcześniej w ustawie z dnia 1 lipca 2009 r. o łagodzeniu skutków kryzysu ekonomicznego dla pracowników i przedsiębiorców (Dz. U. Nr 125, poz. 1035, z późn. zm.), która zawierała rozwiązania ustalone z partnerami społecznymi w trakcie dialogu prowadzonego w ramach Trójstronnej Komisji do Spraw Społeczno-Gospodarczych.

Przy odnotowywanym spadku obrotów gospodarczych przedsiębiorca ponosi koszty zatrudnienia pracowników, nawet jeżeli nie wytwarza żadnych dóbr czy usług. W takim przypadku przedsiębiorca zwykle decyduje się zredukować zatrudnienie, co związane jest jednak z dodatkowymi kosztami i może doprowadzić przedsiębiorcę do upadłości. Zwolnienia pracowników powodują wzrost bezrobocia, co generuje dodatkowe koszty budżetu państwa, Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych oraz Funduszu Pracy.

Dzięki przyznanym przedsiębiorcy świadczeniom na częściowe dopłaty do wynagrodzeń dla pracowników zagrożonych zwolnieniami:

- 1) obniżeniu mogą ulec koszty pracy, a przez to może poprawić się sytuacja finansowa przedsiębiorcy w okresie spowolnienia gospodarczego lub kryzysu ekonomicznego,
- 2) utrzymany zostanie poziom zatrudnienia, a przez to gotowość do podjęcia działalności w przypadku poprawy koniunktury, oraz
- 3) utrzymana zostanie konkurencyjność prowadzonej działalności.

Ponadto okres wypłaty świadczeń może być wykorzystany przez przedsiębiorcę na dostosowanie prowadzonej działalności do zmieniających się warunków rynkowych.

2. Zakres regulacji

Przewidziana w projekcie regulacji pomoc stanowi pomoc de minimis, spełniająca przesłanki określone we właściwych przepisach prawa Unii Europejskiej dotyczących pomocy de minimis oraz pomocy de minimis w rolnictwie lub rybołówstwie.

Z rozwiązań na rzecz ochrony miejsc pracy, o których mowa w projektowanej regulacji, będą mogli skorzystać wyłącznie przedsiębiorcy w rozumieniu art. 4 ustawy z dnia 2 lipca 2004 r. o swobodzie działalności gospodarczej (Dz. U. z 2010 r. Nr 220, poz. 1447, z późn. zm.).

3. Zasadnicze kwestie uregulowane w przedmiotowym akcie

Projektowana regulacja przewiduje następujące rozwiązania prawne, które będą mogły być stosowane u przedsiębiorców w rozumieniu art. 4 ustawy z dnia 2 lipca 2004 r. o swobodzie działalności gospodarczej, którzy wystąpili z wnioskiem o przyznanie świadczeń na rzecz ochrony miejsc pracy finansowanych z Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych:

1) skorzystanie przez przedsiębiorcę z instytucji przestoju ekonomicznego

Wprowadzenie tego rozwiązania u przedsiębiorcy występującego z wnioskiem o przyznanie, finansowanych z Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych, świadczeń na rzecz ochrony miejsc pracy będzie możliwe na podstawie układu zbiorowego pracy lub porozumienia z zakładowymi organizacjami związkowymi; jeżeli nie jest możliwe uzgodnienie treści porozumienia ze wszystkimi zakładowymi organizacjami związkowymi, przedsiębiorca uzgadnia treść porozumienia z organizacjami związkowymi reprezentatywnymi w rozumieniu art. 241^{25a} ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (Dz. U. z 1998 r. Nr 21, poz. 94, z późn. zm.). Jeżeli u danego przedsiębiorcy występującego z wnioskiem o przyznanie świadczeń nie działają zakładowe organizacje związkowe, przestój ekonomiczny wprowadza się w porozumieniu z przedstawicielami pracowników wyłonionymi w trybie przyjętym u tego przedsiębiorcy. Wprowadzenie przestoju ekonomicznego będzie możliwe do stosowania bez konieczności dokonywania tzw. wypowiedzenia zmieniającego w trybie art. 42 § 1–3 Kodeksu pracy.

- 2) obniżenie pracownikom wymiaru czasu pracy wraz z obniżeniem wynagrodzenia za pracę – co będzie możliwe do stosowania bez konieczności dokonywania tzw. wypowiedzenia zmieniającego w trybie art. 42 § 1–3 Kodeksu pracy. Wymiar czasu pracy danego pracownika, po zastosowaniu obniżenia, nie będzie mógł być niższy niż ½ pełnego wymiaru czasu pracy. Wprowadzenie tego rozwiązania u przedsiębiorcy występującego z wnioskiem o przyznanie, finansowanych z Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych, świadczeń na rzecz ochrony miejsc pracy będzie możliwe na podstawie układu zbiorowego pracy lub porozumienia z zakładowymi organizacjami związkowymi; jeżeli nie jest możliwe uzgodnienie treści porozumienia ze wszystkimi zakładowymi organizacjami związkowymi, przedsiębiorca uzgadnia treść porozumienia z organizacjami związkowymi reprezentatywnymi w rozumieniu art. 241^{25a} ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy. Jeżeli u danego przedsiębiorcy występującego z wnioskiem o przyznanie świadczeń nie działają zakładowe organizacje związkowe, obniżenie pracownikom wymiaru czasu pracy wprowadza się w porozumieniu z przedstawicielami pracowników wyłonionymi w trybie przyjętym u tego przedsiębiorcy.

Projektowana ustawa określi także obligatoryjny zakres regulacji układowej lub zawartej w porozumieniu. Zakres dotyczyłby określenia grup zawodowych objętych zamiarem obniżenia wymiaru czasu pracy oraz okresu, przez jaki obowiązywałby przestój ekonomiczny lub obniżony wymiar czasu pracy. W przypadku ograniczenia wymiaru czasu pracy pracownikom przedsiębiorcy występującego z wnioskiem o przyznanie, finansowanych z Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych, świadczeń na rzecz ochrony miejsc pracy, przysługiwałoby świadczenie i wynagrodzenie w łącznej kwocie co najmniej minimalnego wynagrodzenia za pracę finansowane w części ze środków Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych i w części ze środków przedsiębiorcy w wysokości proporcjonalnej do obniżonego wymiaru czasu pracy pracownika.

W przypadku pracowników zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy poziom powyższej gwarancji finansowej będzie proporcjonalny do wymiaru czasu pracy.

Skorzystanie przez przedsiębiorcę z instytucji przestoju ekonomicznego oraz obniżenie pracownikom wymiaru czasu pracy zostało uwarunkowane spełnieniem kryterium spadku obrotów gospodarczych określonych w ustawie.

Projektowana ustawa przewiduje objęcie ochroną stosunku pracy pracowników:

- 1) w okresie lub w okresach pobierania świadczeń związanych z przestojem ekonomicznym oraz obniżonym wymiarem czasu pracy, a także
- 2) w okresie lub okresach przypadających bezpośrednio po pobieraniu takich świadczeń – nie dłużej niż przez łączny okres 3 miesięcy.

Zakres tej ochrony polegałby na zakazie wypowiedzenia pracownikowi przez przedsiębiorcę umowy o pracę z przyczyn nie dotyczących pracownika.

4. Świadczenia finansowane ze środków Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych

Projektowana regulacja przewiduje następujące tytuły świadczeń dla przedsiębiorcy występującego z wnioskiem o przyznanie, finansowanych z Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych, świadczeń na rzecz ochrony miejsc pracy:

- 1) świadczenie na częściowe zaspokojenie wynagrodzeń pracowniczych za czas przestoju ekonomicznego,
- 2) świadczenie na częściowe zrekompensowanie wynagrodzenia z tytułu obniżenia wymiaru czasu pracy.

Projektowane rozwiązania przewidują, iż z określonymi świadczeniami wypłaca się przedsiębiorcy spełniającemu kryteria zawarte w ustawie środki na opłacenie składek na ubezpieczenia społeczne pracowników należnych od pracodawcy.

- 1) W przypadku zaistnienia przestoju ekonomicznego pracownikom przedsiębiorcy, który wystąpił do marszałka województwa z wnioskiem o przyznanie, finansowanych z Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych, świadczeń na rzecz ochrony miejsc pracy, przysługiwałoby świadczenie

z Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych do wysokości 100% zasiłku, o którym mowa w art. 72 ust. 1 pkt 1 ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz. U. z 2008 r. Nr 69, poz. 415, z późn. zm.), zwiększonego o kwotę składek na ubezpieczenia społeczne należne od pracownika w wysokości proporcjonalnej do przestoju ekonomicznego, z uwzględnieniem wymiaru czasu pracy pracownika, oraz wynagrodzenie finansowane ze środków przedsiębiorcy – w łącznej wysokości co najmniej minimalnego wynagrodzenia za pracę, ustalonego na podstawie przepisów o minimalnym wynagrodzeniu za pracę, z uwzględnieniem wymiaru czasu pracy pracownika.

- 2) W przypadku obniżenia wymiaru czasu pracy pracownikom przedsiębiorcy, występującego z wnioskiem o przyznanie, finansowanych z Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych, świadczeń na rzecz ochrony miejsc pracy, przysługiwałoby świadczenie z Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych do wysokości 100% zasiłku, o którym mowa w art. 72 ust. 1 pkt 1 ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, zwiększonego o kwotę składek na ubezpieczenia społeczne należne od pracowników w wysokości proporcjonalnej do obniżonego wymiaru czasu pracy pracownika, z uwzględnieniem wymiaru czasu pracy pracownika przed jego obniżeniem, oraz wynagrodzenie finansowane ze środków przedsiębiorcy – w łącznej wysokości co najmniej minimalnego wynagrodzenia za pracę, ustalonego na podstawie przepisów o minimalnym wynagrodzeniu za pracę, z uwzględnieniem wymiaru czasu pracy pracownika przed jego obniżeniem.

Wskazane wyżej świadczenia udzielane są przez marszałka województwa przez łączny okres 6 miesięcy w okresie 12 miesięcy po zawarciu umowy przez marszałka województwa z przedsiębiorcą, który może ubiegać się o pomoc ze środków Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych po spełnieniu następujących wymogów:

- 1) osiągnął spadek obrotów gospodarczych, rozumianych jako sprzedaż towarów lub usług, w ujęciu ilościowym lub wartościowym, łącznie nie mniej niż o 15%, obliczony jako stosunek łącznych obrotów w ciągu 6 kolejnych miesięcy w okresie 12 miesięcy poprzedzających dzień złożenia wniosku o przyznanie świadczeń na

rzecz ochrony miejsc pracy, finansowanych z Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych, do łącznych obrotów z analogicznych 6 miesięcy w okresie 12 miesięcy przed okresem 12 miesięcy poprzedzających dzień złożenia wniosku,

- 2) nie zalega w regulowaniu zobowiązań podatkowych, składek na ubezpieczenia społeczne, ubezpieczenie zdrowotne, Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych lub Fundusz Pracy, z wyjątkiem przypadku gdy zadłużony przedsiębiorca zawarł porozumienie w sprawie spłaty zadłużenia i terminowo opłaca raty lub korzysta z odroczenia terminu płatności albo zaleganie w regulowaniu składek na ubezpieczenia społeczne, ubezpieczenie zdrowotne, Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych lub Fundusz Pracy powstało w okresie spadku obrotów gospodarczych, a przedsiębiorca dołączył do wniosku o przyznanie świadczeń plan spłaty zadłużenia uprawdopodobniający poprawę kondycji finansowej przedsiębiorcy i pełną spłatę zaległości w regulowaniu składek na ubezpieczenia społeczne, ubezpieczenie zdrowotne, Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych i Fundusz Pracy, wraz z kopią wniosku do Zakładu Ubezpieczeń Społecznych o rozłożenie na raty należności z tytułu tych składek lub o odroczenie płatności tych składek,
- 3) nie zachodzą przesłanki do ogłoszenia jego upadłości, o których mowa w art. 11, art. 12 ust. 2 i art. 13 ust. 3 ustawy z dnia 28 lutego 2003 r. – Prawo upadłościowe i naprawcze (Dz. U. z 2012 r. poz. 1112, z późn. zm.),
- 4) przedłoży plan spłaty zadłużenia wraz z wnioskiem w sprawie układu ratalnego, w przypadku przedsiębiorców, o których mowa w art. 3 ust. 1 pkt 2 lit. b.

Projektowana procedura przyznawania i wypłaty świadczeń polega na tym, iż przedsiębiorca zwraca się do marszałka województwa z wnioskiem o przyznanie, finansowanych z Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych, świadczeń na rzecz ochrony miejsc pracy wraz z niezbędnymi dokumentami i oświadczeniami. Marszałek województwa, w przypadku stwierdzenia, że przedsiębiorca spełnia warunki do uzyskania świadczeń, w terminie 7 dni roboczych od dnia wpływu kompletnego wniosku o przyznanie świadczeń występuje do dysponenta Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych o przyznanie limitu wydatków na wypłatę świadczeń

finansowanych na podstawie ustawy oraz w terminie 7 dni roboczych od daty uzyskania limitu podpisuje z przedsiębiorcą umowę o wypłatę świadczeń. W przypadku braku limitu, marszałek województwa w formie pisemnej odmawia przyznania świadczeń.

W razie stwierdzenia braków formalnych wniosku o przyznanie świadczeń marszałek województwa wzywa przedsiębiorcę do uzupełnienia wniosku w terminie 7 dni roboczych od dnia wpływu wniosku. Po bezskutecznym upływie terminu wniosek o przyznanie świadczeń pozostawia się bez rozpoznania. W przypadku stwierdzenia, że przedsiębiorca nie spełnia warunków, o których mowa w art. 3 ustawy, marszałek województwa w terminie 7 dni roboczych od dnia wpływu kompletnego wniosku o przyznanie świadczeń odmawia w formie pisemnej zawarcia umowy z przedsiębiorcą.

Środki Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych na wypłatę świadczeń przekazywane są na rachunek przedsiębiorcy, po zawarciu umowy o wypłatę świadczeń na rzecz ochrony miejsc pracy i złożeniu przez przedsiębiorcę wykazu pracowników uprawnionych do świadczeń, wypłacanych z Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych, który niezwłocznie wypłaca je pracownikom oraz odprowadza należne składki na ubezpieczenia społeczne oraz na ubezpieczenie zdrowotne, zgodnie z obowiązującymi przepisami.

Środki na opłacenie składek na ubezpieczenia społeczne pracowników należnych od pracodawcy na podstawie przepisów o systemie ubezpieczeń społecznych od przyznanych świadczeń są dodatkową pomocą udzielaną przedsiębiorcy.

Projekt ustawy zakłada, iż pomoc określona w projektowanej regulacji ma charakter bezzwrotnej pomocy finansowej udzielanej na zasadzie pomocy de minimis przyznanej zgodnie z warunkami dopuszczalności pomocy de minimis.

Przedsiębiorca, który uzyska świadczenia, o których mowa w ustawie, będzie obowiązany do rozliczenia środków na wypłatę świadczeń. Marszałek województwa będzie mógł przeprowadzać kontrole u przedsiębiorcy w zakresie przestrzegania postanowień umowy o wypłatę świadczeń, wydatkowania środków zgodnie z przeznaczeniem, właściwego dokumentowania oraz rozliczania otrzymanych

i wydatkowanych środków Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych i w tym celu może żądać okazania wszelkiej dokumentacji z tym związanej oraz żądać złożenia stosownych wyjaśnień.

Projekt regulacji nakłada na przedsiębiorcę, który zawarł umowę o wypłatę świadczeń na rzecz ochrony miejsc pracy, obowiązek zwrotu otrzymanej pomocy wraz z odsetkami, w przypadku niespełnienia warunków umowy, w szczególności rozwiązania umowy o pracę z przyczyn nie dotyczących pracownika w okresie pobierania przez pracownika świadczeń, a także w okresie 3 miesięcy przypadających bezpośrednio po okresie pobierania tych świadczeń lub niepoddania się kontroli. W sytuacji gdy pomoc zostanie wykorzystana niezgodnie z przeznaczeniem, ustawa przewiduje natychmiastowy obowiązek zwrotu kwoty pomocy wykorzystanej niezgodnie z przeznaczeniem wraz z odsetkami.

Od dnia wejścia w życie ustawy do dnia 31 grudnia 2013 r. minister właściwy do spraw pracy – dysponent Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych i dysponent Funduszu Pracy przeznacza na wypłaty z tytułów, o których mowa w ustawie – 200 mln zł na wypłatę świadczeń z Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych oraz 50 mln zł na dofinansowanie kosztów szkolenia pracowników z Funduszu Pracy. W 2014 r. minister właściwy do spraw pracy – dysponent Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych i dysponent Funduszu Pracy przeznacza na wypłaty z tytułów, o których mowa w ustawie – 204,6 mln zł na wypłatę świadczeń z Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych oraz 51,2 mln zł na dofinansowanie kosztów szkolenia pracowników z Funduszu Pracy.

Na podstawie ustawy minister właściwy do spraw pracy będzie prowadził miesięczny monitoring stopy bezrobocia na poziomie krajowym rozumianej jako procentowy udział liczby bezrobotnych w liczbie aktywnych zawodowo oraz będzie obliczał procentowe zmiany krajowej stopy bezrobocia w stosunku do analogicznego okresu roku poprzedniego.

W przypadku wystąpienia dynamiki zmian krajowej stopy bezrobocia równej lub wyższej niż 7% w dwóch kolejnych miesiącach minister właściwy do spraw pracy, po zasięgnięciu opinii Trójstronnej Komisji do Spraw Społeczno-Gospodarczych na temat sytuacji na krajowym rynku pracy, przedstawia Radzie Ministrów informację na temat

tej dynamiki oraz sporządzoną w porozumieniu z ministrem właściwym do spraw gospodarki bieżącą informację o wynikach w gospodarce. Konieczność zasięgnięcia opinii Trójstronnej Komisji do Spraw Społeczno-Gospodarczych wynika z zadań Komisji, do których należą m.in. prowadzenie dialogu społecznego w sprawach wynagrodzeń i świadczeń społecznych oraz w innych sprawach społecznych lub gospodarczych, a także realizacja zadań określonych w odrębnych ustawach – art. 1 ust. 1 i 3 ustawy z dnia 6 lipca 2001 r. o Trójstronnej Komisji do Spraw Społeczno-Gospodarczych i wojewódzkich komisjach dialogu społecznego (Dz. U. Nr 100, poz. 1080, z późn. zm.).

Po dniu 30 czerwca 2014 r. Rada Ministrów może określić, w drodze rozporządzenia, kwotę pomocy, która może być udzielona na podstawie ustawy ze środków Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych i Funduszu Pracy w danym roku w ramach maksymalnych limitów pomocy określonych na dany rok, oraz okres stosowania tej pomocy i termin na dokonanie określonych czynności w roku wydania rozporządzenia i roku następnym, kierując się przewidywanymi potrzebami dotyczącymi tej pomocy oraz uwzględniając stan środków Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych i Funduszu Pracy.

Rada Ministrów nie wydaje rozporządzenia, jeżeli jego wydanie ograniczyłoby wykonywanie bieżących zadań Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych w zakresie ochrony roszczeń pracowniczych oraz Funduszu Pracy w zakresie promocji zatrudnienia, łagodzenia skutków bezrobocia i aktywizacji zawodowej.

Konieczność wspomagania pracowników i przedsiębiorców w celu ochrony miejsc pracy w czasie spowolnienia lub kryzysu ekonomicznego była inicjatywą partnerów społecznych reprezentowanych w Trójstronnej Komisji, którzy podczas prac nad projektem ustawy w znacznym stopniu przyczynili się do wypracowania zawartych w nim rozwiązań. Dlatego też, mając na względzie dobro polskiego rynku pracy oraz konieczność urealnienia wpływu instytucji dialogu społecznego na jego funkcjonowanie, ważne jest wzmocnienie o komponent społeczny decyzji o wydatkowaniu środków publicznych, o których mowa w projekcie ustawy.

Proponowane rozwiązania w zakresie wsparcia przedsiębiorców, którzy odnotowali spadek obrotów gospodarczych, w inwestowaniu w kwalifikacje zatrudnionych pracowników

Projektowana ustawa w art. 18–23 zawiera rozwiązania wspierane środkami Funduszu Pracy pozwalające na inwestowanie przez przedsiębiorców w podnoszenie kwalifikacji pracowników w okresie przestoju lub obniżonego wymiaru czasu pracy.

Projekt ustawy przewiduje, że przedsiębiorca posiadający umowę o wypłatę świadczeń na rzecz ochrony miejsc pracy może otrzymać także, na wniosek i na podstawie umowy o dofinansowanie kosztów szkolenia zawartej ze starostą (prezydentem miasta na prawach powiatu), dofinansowanie w wysokości 80% kosztów szkolenia podjętego przez pracowników w okresie przestoju lub obniżonego wymiaru czasu pracy, organizowanego przez przedsiębiorcę. Wysokość refundacji kosztów szkolenia dla jednej osoby nie może jednak przekroczyć 300% przeciętnego wynagrodzenia.

Przedsiębiorca będzie obowiązany do rozliczenia środków otrzymanych na podstawie umowy o dofinansowanie kosztów szkolenia. Starosta (prezydent miasta na prawach powiatu) będzie mógł przeprowadzać kontrole u przedsiębiorcy w zakresie przestrzegania postanowień umowy o dofinansowanie kosztów szkolenia, wydatkowania środków Funduszu Pracy zgodnie z przeznaczeniem, właściwego dokumentowania oraz rozliczania otrzymanych i wydatkowanych środków Funduszu Pracy i w tym celu może żądać okazania wszelkiej dokumentacji z tym związanej oraz żądać złożenia stosownych wyjaśnień.

Przewidziano także, że jeżeli pracownicy nie ukończą szkolenia z ich winy, przedsiębiorcy zobowiązani będą do zwrotu dofinansowania właściwemu staroście. Prawa i wzajemne obowiązki przedsiębiorcy i pracownika oraz przedsiębiorcy i starosty – dysponenta Funduszu Pracy będą regulowały odpowiednie dwustronne umowy. Jeżeli przedsiębiorca wyda przyznane mu środki niezgodnie z umową, nie spełni warunków w niej zawartych lub nie podda się kontroli, będzie musiał je zwrócić łącznie z odsetkami.

Projekt ustawy został zamieszczony na stronie internetowej BIP Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej. Żaden podmiot nie dokonał zgłoszenia w trybie art. 7 ustawy z dnia 7 lipca 2005 r. o działalności lobbingskiej w procesie stanowienia prawa (Dz. U.

Nr 169, poz. 1414, z późn. zm.).

Ustawa nie zawiera norm technicznych w rozumieniu przepisów rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 23 grudnia 2002 r. w sprawie sposobu funkcjonowania krajowego systemu notyfikacji norm i aktów prawnych (Dz. U. Nr 239, poz. 2039, z późn. zm.), dlatego nie podlega notyfikacji Komisji Europejskiej.

OCENA SKUTKÓW REGULACJI

1. Podmioty, na które oddziałuje projektowana ustawa:

- 1) Fundusz Pracy,
- 2) Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych,
- 3) pracodawcy,
- 4) pracownicy,
- 5) marszałkowie województw,
- 6) starostowie (prezydenci miast na prawach powiatu).

2. Zakres konsultacji społecznych

Projekt ustawy został poddany konsultacjom społecznym w trybie ustaw o związkach zawodowych oraz organizacjach pracodawców. Projekt został przekazany do zaopiniowania następującym organizacjom: NSZZ „Solidarność”, Ogólnopolskiemu Porozumieniu Związków Zawodowych, Forum Związków Zawodowych, Polskiej Konfederacji Pracodawców Prywatnych „Lewiatan”, Pracodawcom Rzeczypospolitej Polskiej, Związkowi Rzemiosła Polskiego, Związkowi Pracodawców Business Centre Club oraz Radzie Działalności Pożytku Publicznego i Naczelnej Radzie Zatrudnienia.

Wszystkie uwagi zgłoszone w trakcie prac nad projektem ustawy zostały rozpatrzone. Projekt ustawy był również rozpatrywany w trakcie posiedzeń Trójstronnej Komisji do Spraw Społeczno-Gospodarczych, w których brały udział ww. organizacje. Polska Konfederacja Pracodawców Prywatnych „Lewiatan” oraz Związek Rzemiosła Polskiego pozytywnie zaopiniowały projekt. Uwagi Ogólnopolskiego Porozumienia Związków Zawodowych dotyczące trybu wprowadzania przestoju ekonomicznego lub obniżonego wymiaru czasu pracy oraz przedłużenia okresu ochronnego dla pracowników, którzy zostali objęci przestojem ekonomicznym lub obniżonym wymiarem czasu pracy w okresie lub w okresach przypadających bezpośrednio po okresie lub okresach pobierania świadczeń z tytułu przestoju ekonomicznego lub obniżonego wymiaru czasu pracy z 3 do 6 miesięcy, nie zostały uwzględnione, co zostało ustalone w trakcie posiedzeń Trójstronnej Komisji do Spraw Społeczno-Gospodarczych.

3. Wpływ regulacji na sektor finansów publicznych, w tym budżet państwa i budżety jednostek samorządu terytorialnego

Projekt ustawy zakłada udzielanie w sytuacji zagrożenia przejściowymi trudnościami pomocy przedsiębiorcom ze środków publicznych na częściowe dopłaty do wynagrodzeń dla pracowników zagrożonych zwolnieniami z pracy oraz na dofinansowanie szkoleń pracowników. Finansowa pomoc ma charakter bezzwrotny i jest udzielana na zasadach pomocy de minimis przyznanej zgodnie z warunkami dopuszczalności pomocy de minimis.

W warunkach kryzysu ekonomicznego w latach 2008 i 2009 i konieczności szybkiego reagowania przy udzielaniu pomocy państwa wynikającej z ustawy z dnia 1 lipca 2009 r. o łagodzeniu skutków kryzysu ekonomicznego dla pracowników i przedsiębiorców (Dz. U. Nr 125, poz. 1035, z późn. zm.) podmiotom wymagającym tej pomocy, Minister Pracy i Polityki Społecznej wykorzystał sprawdzone, dobrze zorganizowane struktury Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych zlokalizowane w 16 województwach, powierzając pracownikom tych struktur obowiązek realizacji zadań wynikających z ustawy o łagodzeniu skutków kryzysu ekonomicznego dla pracowników i przedsiębiorców, co niewątpliwie ułatwiło realizację tych zadań, jak również obniżyło koszty obsługi związane z ich realizacją.

Zadania biur terenowych Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych, w związku z utratą osobowości prawnej przez Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych, zostały przekazane po dniu 1 stycznia 2012 r. do realizacji wojewódzkim urzędom pracy, które przejęły również pracowników biur terenowych. W związku z faktem, że pracownicy zatrudnieni przedtem w biurach terenowych wykonywali zadania związane z obsługą zadań wynikających z ustawy z dnia 1 lipca 2009 r. o łagodzeniu skutków kryzysu ekonomicznego dla pracowników i przedsiębiorców, są oni dobrze przygotowani do obsługi zadań wynikających z projektowanej ustawy w ramach wykonywania zadań z zakresu obsługi w Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych.

Zaproponowana regulacja nie będzie miała bezpośredniego wpływu na budżet państwa i budżety jednostek samorządu terytorialnego. Utrzymanie miejsc pracy powoduje zachowanie źródeł przyszłych wpływów do tych budżetów i ogranicza potencjalne

ryzyko wydatków związane z pomocą dla osób bezrobotnych i znajdujących się w trudnej sytuacji bytowej.

Źródłem finansowania udzielanej pomocy będą środki finansowe Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych i Funduszu Pracy.

W przypadku uruchomienia ustawy w 2013 r. środki na realizację zadań określonych w ustawie, poczynając od dnia wejścia w życie ustawy, ustalone zostały w postaci maksymalnych limitów wydatków w ramach rocznych planów finansowych Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych i Funduszu Pracy stanowiących załączniki do ustawy budżetowej na dany rok.

Określenie limitów rocznych oznacza możliwość wykorzystywania środków z ograniczeniami wynikającymi z mechanizmu określającego limity wydatków w projekcie ustawy oraz przez mechanizm uruchomienia pomocy na podstawie rozporządzenia Rady Ministrów w przypadku wystąpienia dynamiki zmian krajowej stopy bezrobocia, równej lub wyższej niż 7% w kolejnych dwóch miesiącach w stosunku do analogicznego okresu roku poprzedniego. Minister właściwy do spraw pracy, po zasięgnięciu opinii Trójstronnej Komisji do Spraw Społeczno-Gospodarczych na temat sytuacji na krajowym rynku pracy, przedstawia Radzie Ministrów informację na temat tej dynamiki oraz sporządzoną w porozumieniu z ministrem właściwym do spraw gospodarki bieżącą informację o wynikach w gospodarce. Rada Ministrów może określić w rozporządzeniu roczny limit wydatków, w przypadku spełnienia warunków określonych w ustawie.

Zgodnie z art. 50 ust. 1c ustawy z dnia 27 sierpnia 2009 r. o finansach publicznych (Dz. U. Nr 157, poz. 1240, z późn. zm.) Rada Ministrów przedstawi Sejmowi, trzy lata przed upływem 10 lat budżetowych wykonywania ustawy, projekt zmiany ustawy określającej maksymalne limity wydatków jednostek sektora finansów publicznych, wyrażone kwotowo, na kolejnych 10 lat budżetowych wykonywania ustawy na podstawie sporządzonej przez ministra właściwego do spraw pracy informacji w zakresie monitorowania limitu wydatków oraz wdrożenia mechanizmów korygujących.

Biorąc pod uwagę trudności z oszacowaniem skutków finansowych projektowanej ustawy, które związane będą z zaistnieniem potencjalnych zdarzeń i trudnej do

przewidzenia ich skali i tym samym zakresu udzielanej pomocy, oraz fakt, że postanowienia określone w przedkładanej ustawie mogą w przyszłości spowodować skutki finansowe dla Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych i Funduszu Pracy, przyjęto rozwiązanie, które uzależnia wystąpienie tych skutków od zaistnienia następujących przesłanek:

- 1) wystąpi zdarzenie, o którym mowa w art. 27 ust. 2, przejawiające się w sferze zatrudnienia wzrostem dynamiki stopy bezrobocia (r/r) w ciągu dwóch kolejnych miesięcy, równej lub wyższej niż 7%,
- 2) Rada Ministrów określi, w drodze rozporządzenia:
 - a) kwotę pomocy, która może być udzielona na podstawie ustawy ze środków Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych i Funduszu Pracy w danym roku,
 - b) okres stosowania pomocy, w którym mogą być zawierane umowy o przyznanie świadczeń i dofinansowanie kosztów szkolenia pracowników, oraz termin na dokonanie określonych czynności w roku wydania rozporządzenia i roku następnym

– kierując się przewidywanymi potrzebami dotyczącymi tej pomocy oraz uwzględniając stan środków Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych i Funduszu Pracy.

Rada Ministrów nie wydaje ww. rozporządzenia, jeżeli jego wydanie ograniczyłoby wykonywanie bieżących zadań w zakresie ochrony roszczeń pracowniczych finansowanych z Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych oraz zadań w zakresie promocji zatrudnienia, łagodzenia skutków bezrobocia i aktywizacji zawodowej finansowanych z Funduszu Pracy.

Kwoty maksymalnych limitów wydatków z tytułu realizacji zadań ustawowych w okresie 2013–2022, źródła ich finansowania oraz mierniki oceny wykonania zadań i ich wartości przedstawia poniższa tabela:

LATA	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
CPI – dynamika średnioroczna	102,7	102,3	102,5	102,5	102,5	102,4	102,4	102,4	102,4	102,4
Źródła finansowania										
FGŚP – kwota limitu w mln zł	200	204,6	209,7	215,0	220,3	225,6	231,0	236,6	242,3	248,1
Fundusz Pracy – kwota limitu w mln zł	50	51,2	52,4	53,7	55,1	56,4	57,8	59,1	60,6	62,0
Świadczenia i mierniki										
kwota maksymalnego, miesięcznego świadczenia z tytułu obniżonego wymiaru czasu pracy lub przestoju ekonomicznego z Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych wraz ze składkami na ubezpieczenia społeczne należnymi od pracodawcy (zł)	1106,87	1132,33	1160,64	1189,65	1219,39	1248,66	1278,63	1309,31	1340,74	1372,91
kwota maksymalnego, 6-miesięcznego świadczenia z tytułu obniżonego wymiaru czasu pracy lub przestoju ekonomicznego z Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych wraz ze składkami na ubezpieczenia społeczne należnymi od pracodawcy (zł)	6641,22	6793,97	6963,82	7137,91	7316,36	7491,95	7671,76	7855,88	8044,42	8237,49
Miernik 1: minimalna liczba ochronionych miejsc pracy przy danych, maksymalnych wydatkach w kwocie limitu rocznego	30114,95	30114,95	30114,95	30114,95	30114,95	30114,95	30114,95	30114,95	30114,95	30114,95
Świadczenie z tytułu dofinansowania kosztów szkoleń pracowników i mierniki										
kwota przeciętnego wynagrodzenia w poprzednim kwartale (4. kwartale 2012 r.), ogłaszanego przez Prezesa Głównego Urzędu Statystycznego na podstawie art. 20 pkt 2 ustawy z dnia 17 grudnia 1998 r. o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych (Dz. U. z 2009 r. Nr 153, poz. 1227, z późn. zm.) przeliczona na 2013 r. średniorocznym wskaźnikiem CPI (102,7%)	3789,94	3877,11	3974,03	4073,39	4175,22	4275,43	4378,04	4483,11	4590,70	4700,88
kwota maksymalna dofinansowania kosztów szkoleń organizowanych przez pracodawcę dla pracowników objętych pomocą związaną z ochroną miejsc pracy	11369,81	11631,32	11922,1	12220,16	12525,66	12826,28	13134,11	13449,32	13772,11	14102,64
Miernik 2: minimalna liczba szkoleń (pracowników objętych szkoleniem), przy danych wydatkach w kwocie limitu rocznego	4397,6	4397,6	4397,6	4397,6	4397,6	4397,6	4397,6	4397,6	4397,6	4397,6

Wydatki na świadczenia i dofinansowanie kosztów szkoleń, o których mowa w projekcie ustawy, są monitorowane na poziomie wydatków dokonywanych przez marszałka i starostę. Organem właściwym do monitorowania ww. wydatków jest minister właściwy do spraw pracy. Mechanizm korygujący skonstruowany jest w ten sposób, że w przypadku braku limitu środków na wydatki, o których mowa w ustawie, marszałek i starosta odmawiają podpisania umów oraz wypłaty świadczeń i dofinansowania kosztów szkoleń. Mechanizm ten stosowany jest w przypadku wykorzystania limitów w całości.

W ustawie określone zostały maksymalne roczne limity wydatków będących skutkiem finansowym ustawy na lata 2013–2022.

4. Wpływ regulacji na rynek pracy

Proponowane zmiany powinny, zgodnie z założeniami, wywrzeć korzystny wpływ na rynek pracy, bowiem proponowana pomoc polegająca na dopłatach do wynagrodzeń dla zagrożonych zwolnieniami pracowników zapobiegnie zwolnieniom zagrożonych pracowników zatrudnionych u przedsiębiorcy, u którego wystąpił spadek obrotów gospodarczych nie mniejszy niż 15%, oraz pozwoli na ustabilizowanie sytuacji finansowej przedsiębiorców, których pracownicy otrzymają świadczenia z Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych i Funduszu Pracy, co przełoży się na mniejszy poziom bezrobocia.

Regulacja może silnie i pozytywnie wpłynąć na lokalne rynki pracy, zdominowane przez pracodawców zagrożonych skutkami kryzysu.

Projektowane rozwiązania mają na celu m.in. zapobieganie negatywnym skutkom spowolnienia gospodarczego i kryzysu ekonomicznego na sytuację pracodawców, pracowników oraz umożliwienie pracodawcom dostosowania poziomu wiedzy i umiejętności zawodowych zatrudnianej kadry pracowniczej do aktualnych lub przewidywanych potrzeb (art. 18 ust. 1).

5. Wpływ regulacji na konkurencyjność gospodarki i przedsiębiorczość, w tym na funkcjonowanie przedsiębiorstw

Proponowane zmiany mogą pozytywnie wpłynąć na utrzymanie potencjału konkurencyjności gospodarki i sprzyjać utrzymaniu poziomu natężenia walki

konkurencyjnej na rynkach w przypadku zachowania zdolności produkcyjnych przedsiębiorstw i przedłużenia ich bytu.

Proponowana regulacja przyczyni się do utrzymania istniejących miejsc pracy w funkcjonujących, dotkniętych skutkami spowolnienia gospodarczego lub kryzysu ekonomicznego przedsiębiorstwach. Będzie to mieć pozytywny wpływ na utrzymanie konkurencyjności gospodarki i przedsiębiorczość.

6. Wpływ regulacji na sytuację i rozwój regionalny

Projektowane rozwiązania mogą pozytywnie wpłynąć na sytuację i poziom rozwoju regionalnego na obszarach szczególnie podatnych na zagrożenia skutkami ograniczenia aktywności ekonomicznej przedsiębiorstw.

Proponowane regulacje będą miały pozytywny wpływ na sytuację regionów przez wspomoczenie przedsiębiorców dotkniętych skutkami spowolnienia gospodarczego lub kryzysu ekonomicznego. Przyczyni się to, przez utrzymanie istniejących miejsc pracy i zatrudnienia, przede wszystkim do zapobieżenia wzrostowi bezrobocia w regionach, w których skutki te wystąpią.

7. Zgodność projektu z prawem Unii Europejskiej

Projekt ustawy nie narusza przepisów obowiązujących w Unii Europejskiej.

8. Koszty i korzyści społeczne związane z wejściem w życie ustawy

W celu określenia liczby przedsiębiorstw, które potencjalnie będą kwalifikować się do skorzystania z pomocy określonej w projekcie ustawy, dokonano analizy procesów dostosowawczych i zmian w okresie ostatniego spowolnienia gospodarczego. Porównano dane z badania wyników finansowych przedsiębiorstw realizowanego przez Główny Urząd Statystyczny za lata 2008 i 2009. Liczba przedsiębiorstw, których przychody ze sprzedaży towarów i usług netto w 2009 r. spadły co najmniej 15% w stosunku do roku poprzedniego, wyniosła 11 938. Biorąc pod uwagę, że zgodnie z publikacją *Wyniki finansowe podmiotów gospodarczych w 2011 r.*, liczba podmiotów prowadzących działalność gospodarczą, w których pracuje co najmniej 10 osób, zmniejszyła się w stosunku do 2009 r. o 0,74%, analogicznie powinna zmniejszyć się liczba podmiotów kwalifikujących się do wsparcia. Oznacza to, że liczba podmiotów,

które będą potencjalnie mogły skorzystać z pomocy w ramach regulacji, powinna wynieść ok. 11 850.

Odnosząc się do potencjalnych kosztów, jakie ponieśliby pracodawcy w związku ze zwolnieniem 60,2 tys. pracowników, o których mowa w uzasadnieniu projektu ustawy, przyjęto założenie, że rozwiązanie stosunku pracy nastąpiłoby na podstawie 3-miesięcznego okresu wypowiedzenia, bez dodatkowych kosztów związanych z ewentualnymi świadczeniami wypłacanymi w przypadku zwolnień grupowych, wynikającymi ze zbiorowych układów pracy i negocjowanymi z przedstawicielami związków pracowniczych na poziomie przedsiębiorstw. Biorąc pod uwagę powyższe oraz przyjmując, że zwolnieni pracownicy otrzymują wynagrodzenie równe przeciętnemu wynagrodzeniu w sektorze przedsiębiorstw, które zgodnie z prognozą Ministra Finansów w 2013 r. wyniesie 3934 zł, przeciętny koszt rozwiązania jednej umowy o pracę wyniósłby ok. 14 250 zł (4750 zł razem ze składkami na ZUS, FP oraz FGŚP x 3 miesiące). Oznacza to, że łączny koszt zwolnienia 60,2 tys. pracowników w 2013 r. wyniósłby około 857 mln 850 tys. zł.

Mimo że proponowana regulacja zawiera instrumenty pomocy de minimis wzorowane na rozwiązaniach zawartych w ustawie z dnia 1 lipca 2009 r. o łagodzeniu skutków kryzysu ekonomicznego dla pracowników i przedsiębiorców, stanowi ona jednak nowy instrument pomocy przewidzianej dla pracowników i przedsiębiorców.

Wykorzystanie środków pomocy, określonych w ustawie z dnia 1 lipca 2009 r. o łagodzeniu skutków kryzysu ekonomicznego dla pracowników i przedsiębiorców, mimo pesymistycznych prognoz i rozwoju sytuacji w gospodarce europejskiej, było niewielkie. Ogółem, za lata 2009–2011, na podstawie ustawy wypłacona została pomoc dla 119 przedsiębiorców na kwotę 7 898,9 tys. zł dla 7241 pracowników. Na dofinansowanie kosztów szkoleń i studiów podyplomowych, na podstawie zawartych umów, wydatkowane zostały środki na kwotę 1 984,7 tys. zł dla 1161 osób.

Powodem braku zainteresowania przedsiębiorców były w opinii strony społecznej wysokie warunki progowe spadku obrotów gospodarczych u przedsiębiorcy i uciążliwe procedury ubiegania się o pomoc (konieczność sporządzenia programu naprawczego, uzyskania zaświadczenia o sytuacji ekonomicznej przedsiębiorcy), uzgodnione wcześniej w ramach prac Komisji Trójstronnej. Ustawa była notyfikowana Komisji

Europejskiej, ponieważ pomoc udzielana na jej podstawie do końca 2010 r. była pomocą publiczną udzielaną na zasadach, o których mowa w pkt 4.2.2 Komunikatu Komisji – Tymczasowe wspólnotowe ramy prawne w zakresie pomocy państwa ułatwiające dostęp do finansowania w dobie kryzysu finansowego i gospodarczego. Komunikat określał warunki, na jakich mogła być udzielana pomoc na podstawie ustawy, tak więc przedsiębiorca musiał udowodnić przez przedłożenie odpowiedniej, wymaganej ustawą dokumentacji, że osiągnięty spadek obrotów gospodarczych był wynikiem kryzysu gospodarczego. Biorąc pod uwagę zgłoszone zastrzeżenia, a także fakt, że udzielana na podstawie ustawy pomoc będzie pomocą de minimis, w porównaniu do rozwiązań z 2009 r. zmieniono niektóre warunki przyznawanego wsparcia, m.in.:

- 1) w obecnym projekcie ustawy odstąpiono od warunku przygotowania przez przedsiębiorcę programu naprawczego,
- 2) w projekcie ustawy przyjęto spadek obrotów gospodarczych u przedsiębiorcy na poziomie nie mniej niż o 15% w ciągu 6 kolejnych miesięcy w okresie 12 miesięcy poprzedzających dzień złożenia wniosku o przyznanie świadczeń na rzecz ochrony miejsc pracy, finansowanych z Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych, do łącznych obrotów z analogicznych 6 miesięcy w okresie 12 miesięcy przed okresem 12 miesięcy poprzedzających dzień złożenia wniosku (w poprzedniej ustawie 3 miesiące). Porównanie wyników ekonomicznych uzyskanych przez przedsiębiorcę z okresu, który ma miejsce obecnie, do przyjętego w ustawie z 2009 r. okresu z przedziału czasowego od dnia 1 lipca 2007 r. do dnia 30 czerwca 2008 r. byłoby metodologicznie nieuzasadnione i w niewielki sposób wiązałoby się z kryzysem z 2008 r.,
- 3) w ustawie z 2009 r. przedsiębiorca otrzymujący wsparcie musiał zobowiązać się do utrzymania zatrudnienia pracownika otrzymującego świadczenie przez 6 miesięcy po ustaniu pobierania tego świadczenia, a w obecnym projekcie znacznie złagodzone ten wymóg do jedynie 3 miesięcy, co było postulatem strony pracodawców mającym na celu zwiększenie atrakcyjności ustawy.

Grupa społeczna	Liczebność grupy	Korzyści	Koszty
Przedsiębiorcy w rozumieniu art. 4 ustawy z dnia 2 lipca 2004 r. o swobodzie działalności gospodarczej	1270 przedsiębiorców ³⁾	Kwota 400 mln zł ze środków FGŚP na świadczenia z tytułu przestoju ekonomicznego lub obniżonego wymiaru czasu pracy (kwota świadczenia przez 6 m-cy na jedno miejsce pracy to 6,641 tys. zł x 60,2 tys. pracowników w latach 2013 i 2014 do dnia 30 czerwca) ¹⁾ , kwota 100 mln zł ze środków FP na sfinansowanie kosztów szkolenia (2,0 tys. zł na 1 miejsce pracy x 50 tys. pracowników w latach 2013 i 2014 do dnia 30 czerwca) ²⁾ . Uzyskane wsparcie określone w ustawie pozwoli przedsiębiorcy uniknąć kosztów związanych ze zwolnieniem pracowników. Niższe koszty związane z utrzymaniem poziomu zatrudnienia pozwolą mu kontynuować działalność. Dzięki środkom na szkolenia podniesione zostaną kwalifikacje pracowników, co może zapewnić konkurencyjność prowadzonej działalności.	Kwota 25 mln zł – tj. pozostałe 20% do dofinansowania przez pracodawcę kosztów szkolenia (0,5 tys. zł na 1 miejsce pracy x 50 tys. pracowników)
Pracownicy	60,2 tys. pracowników	Korzyściami, które uzyskają pracownicy, będą utrzymanie zatrudnienia w okresach pobierania przez pracownika świadczeń oraz w okresie lub w okresach przypadających bezpośrednio po okresie lub okresach pobierania świadczeń – nie dłużej jednak niż przez łączny okres 3 miesięcy oraz możliwość podniesienia kwalifikacji zawodowych, co przełoży się na dalsze zatrudnienie.	

¹⁾ Kwota przewidywanego dofinansowania ze środków FGŚP do wynagrodzeń w czasie przestoju ekonomicznego lub obniżonego wymiaru czasu pracy przez maks. okres 6 m-cy na jednego pracownika wyniesie w 2013 r. ok. 6641 zł (kwota zasiłku 823,60 zł + zwiększenie z tytułu składek społ. od pracownika 112,92 zł + kwota składek na ubezpieczenia społ. należnych od pracodawcy – 170,35 zł, co daje miesięczną kwotę pomocy w wysokości ok. 1107 zł). Zatem z planowanej kwoty 400 mln zł (po 200 mln zł w 2013 i 2014 r.) mogłoby skorzystać ok. 60,2 tys. pracowników, przy założeniu, że wszyscy korzystać będą z dofinansowania przez maks. okres 6 m-cy.

²⁾ Przy założeniu, że szkoleniami objętych zostanie 50 tys. pracowników, a średni koszt szkolenia wyniesie 2,5 tys. zł, kwota na pokrycie kosztów szkolenia wyniesie 125 mln zł, z czego ze środków FP przewiduje się 80%, tj. 100 mln zł w latach 2013 i 2014.

³⁾ Przy założeniu, że średnie zatrudnienie u przedsiębiorców objętych ustawą wyniesie 50 osób, z pomocy skorzysta 1270 przedsiębiorców, jeżeli z rozwiązań ustawy skorzystałoby tylko mali przedsiębiorcy zatrudniający do 9 pracowników, z ustawy skorzystałoby ok. 7055 przedsiębiorców.

Przyjęte w tabeli wyliczenia zostały podane bez uwzględnienia korekty wynikającej z zastosowania wskaźników makroekonomicznych stanowiących podstawę szacowania skutków finansowych projektowanych ustaw.