

PIFS.07-10/22

Warszawa, 17.10.2022 r.

Wybrane fragmenty uzasadnienia projektu ustawy – o aktywizacji zawodowej

Wybór obszernych fragmentów w wersji oryginalnej opublikowanego projektu rządowego, dokonany pod kątem obszarów regulacji o szczególnie istotnym znaczeniu dla sektora usług rozwojowych i tych które mają znaczenie uniwersalne, systemowe, przez co pozostają w kręgu zainteresowania sektora.

* * *

Ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz. U. z 2022 r. poz. 690, z późn. zm.) – dalej „ustawa o promocji zatrudnienia”, regulująca działania publicznych służb zatrudnienia, projektowana była w swym podstawowym zakresie w 2004 r., w innych uwarunkowaniach. Przez okres blisko 20 lat była wielokrotnie nowelizowana. Koniecznym stało się uchwalenie nowej ustawy, tak aby nowe regulacje uwzględniały obecną sytuację społeczno-gospodarczą i odpowiadały na nowe wyzwania rynku pracy. Dotychczasowy system funkcjonowania urzędów pracy i aktywizacji bezrobotnych nie odpowiada na aktualne potrzeby rynku pracy.

Ogłoszenie niniejszego aktu prawnego, wprowadzi nowe przepisy dotyczące publicznych służb zatrudnienia oraz aktywnych polityk rynku pracy, które spowodują usprawnienie działania publicznych służb zatrudnienia, co przyczyni się do zwiększenia aktywności zawodowej poprzez:

- a) rozszerzenie grupy klientów urzędów pracy o osoby biernie zawodowo;
- b) identyfikację i dotarcie do osób biernych zawodowo, które potencjalnie mogą podjąć aktywność zawodową;
- c) wprowadzenie obowiązku zgłaszania przez pracodawców z sektora publicznego i prywatnego (dla przedsiębiorców korzystających ze środków publicznych, np. poprzez udział w przetargach) ofert pracy do Centralnej Bazy Ofert Pracy (CBOP);
- d) zwiększenie dostępu do kształcenia ustawicznego dla osób poszukujących pracy poprzez finansowanie kosztów szkoleń z Funduszu Pracy oraz certyfikowanie zdobywania wiedzy i umiejętności, w tym kwalifikacji zawodowych;
- e) wprowadzenie nowej formy wsparcia (bon na kształcenie ustawiczne) zarówno dla osób pracujących, jak i bezrobotnych.

WYBRANE ROZWIĄZANIA PRZYJĘTE W PROJEKCIE USTAWY

Zadania publicznych służb zatrudnienia i rad rynku pracy

Zachowana została dotychczasowa struktura i zadania służb zatrudnienia, a zmiany dotyczące realizowanych zadań mają charakter porządkujący i doprecyzowujący w stosunku do przepisów ustawy o promocji zatrudnienia.

Projekt wprowadza uprawnienie dla ministra właściwego do spraw pracy w zakresie możliwości wydawania dyrektorom PUP oraz dyrektorom WUP poleceń w zakresie realizacji zadań wynikających z ustawy.

Uprawnienie to będzie przysługiwało ministrowi jedynie w sytuacji kryzysowej. Przyjęte rozwiązanie jest analogiczne do rozwiązania wprowadzonego w ustawie

z dnia 12 marca 2022 r. o pomocy obywatelom Ukrainy w związku z konfliktem zbrojnym na terytorium tego państwa.

Realizując zadania nałożone ustawą, minister i urzędy pracy współpracują z radami rynku pracy.

Uregulowania dotyczące rad rynku pracy w głównej mierze bazują na obecnie obowiązujących przepisach ustawy o promocji zatrudnienia.

Intencją zmian w tym zakresie było zarówno podniesienie rangi rad rynku pracy, jak również stworzenie sprawnie funkcjonującego gremium o charakterze opiniodawczo-doradczym. W tym celu rozszerzono kompetencje rad, dookreślono liczbę członków wojewódzkiej i powiatowej rady rynku pracy. Wzmocniono również wpływ właściwego terytorialnie samorządu na kształt opinii rad rynku pracy odpowiedniego szczebla poprzez wprowadzenie przedstawicieli samorządów (trzech radnych sejmiku województwa oraz trzech radnych rady powiatu) i organizacji pozarządowych (rad pożytku publicznego) w skład rady. Natomiast rolę rządu w terenie podkreślono poprzez włączenie przedstawiciela wojewody w prace tego gremium na poziomie województwa i powiatu.

Do zakresu działania Rady Rynku Pracy należy m.in. inspirowanie przedsięwzięć zmierzających do produktywnego zatrudnienia i rozwoju zasobów ludzkich, wzmacniania integracji i solidarności społecznej oraz zwiększania mobilności na rynku pracy, opiniowanie projektów ustaw dotyczących aktywności zawodowej, wspierania zatrudnienia oraz rynku pracy, opiniowanie rocznych sprawozdań z działalności Funduszu Pracy, a także ocena racjonalności gospodarki środkami tego funduszu, opiniowanie proponowanych przez ministra właściwego do spraw pracy priorytetów wydatkowania środków Krajowego Funduszu Szkoleniowego (KFS).

Do zakresu działania wojewódzkich rad rynku pracy należy m.in. opiniowanie kryteriów podziału środków Funduszu Pracy przeznaczonych dla powiatowych urzędów pracy danego województwa na finansowanie form pomocy i kosztów funkcjonowania oraz opiniowanie opracowanych przez wojewódzkie urzędy pracy propozycji przeznaczenia środków Funduszu Pracy na realizację projektów EFS i sprawozdań z ich wykorzystania, składanie wniosków i wydawanie opinii w sprawach dotyczących kierunków kształcenia, szkolenia zawodowego oraz zatrudnienia w województwie, ocenianie okresowych sprawozdań z działalności wojewódzkich urzędów pracy oraz przedstawianie Radzie Rynku Pracy okresowych sprawozdań z działań wojewódzkich rad rynku pracy, opiniowanie wniosków o odwołanie dyrektora wojewódzkiego urzędu pracy, opiniowanie priorytetów wydatkowania środków KFS przygotowanych przez wojewódzki urząd pracy.

Do zakresu działania powiatowych rad rynku pracy należy m.in. ocena racjonalności gospodarki środkami Funduszu Pracy, składanie wniosków i wydawanie opinii w sprawach dotyczących kierunków kształcenia, szkolenia zawodowego oraz zatrudnienia w powiecie (również opiniowanie priorytetu wydatkowania KFS przygotowanego przez powiatowy urząd pracy), a także ocenianie okresowych sprawozdań z działalności powiatowych urzędów pracy oraz przedstawianie wojewódzkiej radzie rynku pracy okresowych sprawozdań z działań powiatowych rad rynku pracy.

W celu zwiększenia sprawności funkcjonowania wojewódzkich i powiatowych rad rynku pracy doprecyzowano ich skład poprzez określenie liczby społeczno-zawodowych organizacji rolników (jeden), związków zawodowych rolników indywidualnych (jeden), izb rolniczych (jeden), oraz włączenie do ich składu przedstawiciela wojewody, trzech radnych sejmiku województwa (do wojewódzkiej rady rynku pracy) i trzech radnych rady powiatu (do powiatowej rady rynku pracy).

Zachowany został okres kadencji rad rynku pracy tj. 4 lata. W miejsce dotychczasowego przewodniczącego Rady Rynku Pracy, który był wybierany spośród wszystkich członków rady, wprowadzono przepis, na podstawie którego:

- a) przewodniczącym Rady Rynku Pracy jest minister właściwy do spraw pracy,
- b) przewodniczący wojewódzkiej rady rynku pracy oraz przewodniczący powiatowej rady rynku pracy są wybierani rotacyjnie, co pozwoli na przewodniczenia radom członkom reprezentującym stronę rządową,

samorządową, pracodawców i związki zawodowe. Tym samym zostaną uwzględnione postulaty zgłaszane w trakcie uzgodnień projektu ustawy o aktywności zawodowej.

Zróżnicowanie w przewodniczeniu obradom rad rynku pracy wynika z konieczności zapewnienia obecności przewodniczących rad rynku pracy we wszystkich posiedzeniach rad rynku pracy. Z informacji napływających z samorządów województw i powiatów wynika, iż marszałkowie województw i starostowie powiatów nie mogliby uczestniczyć we wszystkich posiedzeniach.

Wprowadzono limitowanie wysokości kosztów szkoleń finansowanych z Funduszu Pracy. Maksymalny koszt ponoszony na szkolenie na jednego członka rady rynku pracy w roku budżetowym, nie może przekroczyć 100% przeciętnego wynagrodzenia.

Klasyfikacja zawodów i specjalności na potrzeby rynku pracy

Wprowadzono definicję klasyfikacji zawodów i specjalności na potrzeby rynku pracy w celu lepszego poinformowania użytkowników o zakresie oraz zasadach konstruowania klasyfikacji i uniknięcia nieuzasadnionych oczekiwań co do roli tego narzędzia. (**Art. 28. 1. Klasyfikacja zawodów i specjalności na potrzeby rynku pracy jest narzędziem stosowanym w szczególności do:**

- 1) *prowadzenia badań, analiz, prognoz i innych opracowań dotyczących rynku pracy;*
- 2) *rejestracji bezrobotnych i poszukujących pracy, pośrednictwa pracy i poradnictwa zawodowego;*
- 3) *organizowania form pomocy określonych w ustawie.)*

Rozwinięto przepisy dotyczące klasyfikacji zawodów i specjalności na potrzeby rynku pracy w celu doprecyzowania jej istoty i funkcji oraz wskazania procedur wprowadzania zmian w ewidencji zawodów.

Zaproponowano zmianę formy ogłaszania klasyfikacji zawodów i specjalności. Zamiast obecnie obowiązującej formy rozporządzenia przewidziano obwieszczenie – aby umożliwić szybszą aktualizację klasyfikacji w odpowiedzi na bardzo dynamicznie zmieniający się rynek pracy.

Mając na względzie potrzeby informacyjne różnych grup użytkowników klasyfikacji zawodów oraz zapewnienie transparentności procedur:

- 1) *obwieszczenie - będzie zawierać klasyfikację zawodów i specjalności na potrzeby rynku pracy wraz z objaśnieniem do struktury klasyfikacji uwzględniającym zasady klasyfikowania zawodów i specjalności,*
- 2) *wskazano wprost na zastosowania klasyfikacji w analizach i badaniach statystycznych, oraz przy realizacji usług rynku pracy,*
- 3) *wskazano podmioty, które mogą wnioskować o wprowadzenie zmian do klasyfikacji.*

Tak jak dotychczas, na stronie internetowej PSZ przewidziano publikowanie materiałów dotyczących klasyfikacji. Umieszczane tam będą: wzór wniosku o wprowadzenie zmian do klasyfikacji oraz informacja o sposobie jego rozpatrywania, klasyfikacja, indeks alfabetyczny zawodów, wyszukiwarka opisów zawodów, tabela powiązań klasyfikacji z Międzynarodowym Standardem Klasyfikacji Zawodów ISCO, publikacje tematyczne.

Przepisy ogólne (Dział I, str.1-13)

W tej części ustawy określono ogólne zasady, które powinny być stosowane przez urzędy pracy przy doborze form pomocy dla każdego klienta. Pomoc ta ma być dostosowana do sytuacji osoby, ale także uwzględniać uwarunkowania zewnętrzne, w tym wsparcie udzielane przez inne instytucje niż urzędy pracy, aby uniknąć powielania działań i niecelowego wykorzystania środków publicznych. Możliwe to będzie dzięki nowym rozwiązaniom pozwalającym urzędowi pracy na dostęp do wybranych informacji na temat sytuacji klienta, do którego adresowana jest pomoc, dostępnych w ramach danych ZUS, Krajowej Administracji Skarbowej czy Państwowej Inspekcji Pracy.

Urząd pracy będzie mógł zastosować dowolną formę pomocy, którą uzna za celową. Nastąpi uelastycznienie procesu udzielania pomocy klientom i większa swoboda powiatowego urzędu pracy w indywidualizacji tej pomocy.

Rozwój zasobów ludzkich (Dział VII Formy pomocy, Rozdział 3, str. 81-98, art.95-128)

Zaproponowano przede wszystkim uproszczenie przepisów poprzez zastąpienie obszernego opisu organizacji usługi szkoleniowej zwięzłym zapisem zakresu wsparcia. Tak jak dotychczas, bezrobotny (ale również i poszukujący pracy) będzie miał możliwość skorzystania z finansowania przez urząd pracy: szkolenia wskazanego z oferty rynkowej, szkolenia grupowego organizowanego przez urząd pracy, finansowania kosztów egzaminów (poszerzono zakres tej formy wsparcia).

O wsparcie w zakresie szkoleń i innych form zdobywania umiejętności i kwalifikacji będą mogli ubiegać się nie tylko bezrobotni, ale także wszyscy poszukujący pracy (dotychczas taka możliwość dotyczyła jedynie wybranych grup poszukujących pracy).

Wprowadzono jednolity limit kosztów szkolenia pokrywanego z Funduszu Pracy – do 300% przeciętnego wynagrodzenia – w celu ujednoczenia warunków pomocy. Dotychczas ten limit obowiązywał w przypadku szkoleń wskazanych przez bezrobotnego. Ujednoczono także wartość limitu długości finansowanego szkolenia.

Określono, że szkolenia dla osób bezrobotnych realizują podmioty wpisane do rejestru, o którym mowa w art. 6 ust. 1 pkt 8 ustawy z dnia 9 listopada 2000 r. o utworzeniu Polskiej Agencji Rozwoju Przedsiębiorczości (Dz. U. 2020 r. poz. 299, z późn. zm.) w zakresie świadczenia usług szkoleniowych. Zdecydowano się zastąpić wpis instytucji szkoleniowej do Rejestru Instytucji Szkoleniowych wpisem do Bazy Usług Rozwojowych (BUR) ze względu na aktualne dublowanie się informacji w dwóch publicznych rejestrach. BUR to internetowa, ogólnodostępna, bezpłatna platforma zapewniająca dostęp do wysokiej jakości usług rozwojowych, zawiera m.in. ofertę szkoleń, która aktualizowana jest na bieżąco w porównaniu do oferty szkoleń zawartej w RIS, gdzie zawarte są ogólne informacje o tematyce prowadzonego szkolenia, aktualizowane przez instytucje raz w roku. BUR jest rejestrem bardziej rozbudowanym, znajdują się tam oferty konkretnych szkoleń z terminami i aktualną ceną, każda usługa ma swój numer identyfikacyjny i zawiera szereg informacji, w tym ramowy program. Ponadto, dostawca usług podlega ocenie świadczonych przez siebie usług rozwojowych, co pozwala uzyskać informację na temat jakości prowadzonych szkoleń. Określono również roczny okres przejściowy, aby umożliwić wszystkim interesariuszom dostosowanie się do nowych rozwiązań. Zgodnie z art. 414 ust. 1 projektu, w roku 2023 r. szkolenia dla osób bezrobotnych będą mogły realizować podmioty posiadające wpis do jednej z baz (RIS lub BUR). W konsekwencji art. 102 określający obowiązek posiadania wpisu do BUR wejdzie w życie z rocznym *vacatio legis*.

Zrezygnowano z trójstronnych umów szkoleniowych ze względu na małe zainteresowanie pracodawców/przedsiębiorców tą formą aktywizacji zawodowej bezrobotnych, zastępując ją możliwością sfinansowania szkolenia zamawianego przez PUP w oparciu o zgłoszenie pracodawcy lub przedsiębiorcy.

Podtrzymano możliwość sfinansowania bezrobotnemu kosztów egzaminów, przy czym rozszerzono tu zakres finansowania o koszty różnego rodzaju form potwierdzania wiedzy i umiejętności oraz uzyskiwania dokumentów potwierdzających nabycie wiedzy i umiejętności – aby zachować spójność z innymi przepisami, głównie dotyczącymi zawodów regulowanych oraz z przepisami ustawy z 22 grudnia 2015 r.

o Zintegrowanym Systemie Kwalifikacji (Dz. U. z [2020 r. poz. 226](#)). Zachowano dotychczasowy limit tego finansowania – do wysokości przeciętnego wynagrodzenia.

Zmieniono przepisy dotyczące pożyczek szkoleniowych w celu uatrakcyjnienia tej formy pomocy oraz zapewnienia większej efektywności inwestowania środków przez urzędy pracy. W miejsce pożyczek szkoleniowych i możliwości sfinansowania kosztów studiów podyplomowych wprowadzono pożyczkę edukacyjną o zachowanej maksymalnej wysokości 400% przeciętnego wynagrodzenia. Jej środki mogą być wykorzystane nie tylko na opłacenie kosztów szkolenia, ale także studiów podyplomowych, potwierdzenia

wiedzy i umiejętności, uzyskani dokumentów potwierdzających nabycie wiedzy i umiejętności oraz na kontynuację nauki w formach szkolnych (zastąpiono pożyczką stypendium na kontynuowanie nauki). W ramach pożyczki nie finansuje się studiów I, II i III stopnia. Ponadto, stworzono możliwość umorzenia 20% kwoty pożyczki.

Zrezygnowano z możliwości bezpośredniego finansowania bezrobotnemu studiów podyplomowych przez urząd pracy (stworzono możliwość udzielenia pożyczki, a także przyznania bonu na kształcenie ustawiczne na ten cel), przyjmując za zasadę udzielanie pomocy na podnoszenie kwalifikacji przede wszystkim osobom o niższych kwalifikacjach (osoby z wykształceniem wyższym łatwiej odnajdują się na rynku pracy).

Z kolei, bon na kształcenie ustawiczne zastąpił przyznawany do tej pory bon szkoleniowy. Bon przeznaczony będzie dla osób bezrobotnych i poszukujących pracy bez względu na wiek (bon szkoleniowy kierowany był do osób do 30 roku życia). W ramach bonu powiatowy urząd pracy sfinansuje do wysokości przeciętnego wynagrodzenia należność dla instytucji szkoleniowej za realizację jednego lub kilku szkoleń; należność dla instytucji realizującej studia podyplomowe, koszty potwierdzenia nabycia wiedzy i umiejętności lub koszty uzyskania dokumentów potwierdzających nabycie wiedzy i umiejętności.

Wskazano limit finansowania kosztów nabywania wiedzy, umiejętności lub kwalifikacji w wysokości 450% przeciętnego wynagrodzenia na jedną osobę w okresie kolejnych trzech lat. Dotychczas limit dotyczył szkoleń i określany był w stosunku do minimalnego wynagrodzenia.

Zachowano, tak jak dotychczas (doprecyzowując przepisy):

- 1) formułę wydawania bezrobotnemu skierowania na szkolenie;
- 2) obowiązek bezrobotnego powiadamiania urzędu pracy o udziale w szkoleniu organizowanym przez inny podmiot;
- 3) prawo bezrobotnego do ukończenia szkolenia bez ponoszenia jego kosztów w przypadku powrotu na rynek pracy;
- 4) konieczność wyboru przez urząd pracy instytucji, która zrealizuje szkolenie z zachowaniem zasad konkurencyjności, równego traktowania i przejrzystości.

Ponadto, w ramach uproszczeń zrezygnowano z zapisów dotyczących m.in. delegacji ustawowej umożliwiającej wydanie rozporządzeń w sprawie określania standardów kwalifikacji zawodowych oraz modułowych programów szkolenia zawodowego (przepis niestosowany – w praktyce stosuje się rozwiązania pozalegisłacyjne).

Zaproponowano odrębną delegację ustawową do wydania rozporządzenia w sprawie pomocy bezrobotnym w nabywaniu oraz potwierdzaniu wiedzy i umiejętności (dotychczas w jednym rozporządzeniu regulowano warunki realizacji wszystkich usług rynku pracy) –ze względu na odrębny i szeroki zakres regulowanych kwestii. W rozporządzeniu przewiduje się wskazanie elementów wniosków o udzielenie pomocy i trybu ich rozpatrywania, elementów skierowania na szkolenie i umowy z bezrobotnym, kryteriów wyboru instytucji szkoleniowej, elementów umowy lub porozumienia z instytucją szkoleniową, elementów zaświadczenia o ukończeniu szkolenia, tryb realizacji pożyczki edukacyjnej i bonu na kształcenie ustawiczne, oraz kwestie ewaluacji i dokumentacji udzielanej pomocy, ze względu, na konieczność zapewnienia jednolitego standardu obsługi klientów urzędów pracy.

Krajowy Fundusz Szkoleniowy (Dział VIII Fundusz Pracy, Rozdział 3, str.197-199, art.282-287)

W zakresie KFS, tak jak dotychczas, minister właściwy do spraw pracy corocznie ustala priorytety i plan wydatkowania środków na dany rok, w podziale na województwa. Środki KFS będą znajdować się w jednej puli, która będzie wydatkowana zgodnie z priorytetami zgłaszanymi przez: ministra właściwy ds. pracy (nie więcej, niż cztery priorytety), każde z województw obowiązujące na jego obszarze (nie więcej, niż trzy), każdy z powiatów do obowiązywania na jego obszarze (nie więcej, niż jeden). Zrezygnowano z ustalania i publikowania przez ministra corocznie wzoru podziału środków KFS. Sposób podziału środków (wzór)

zapisany zostanie w rozporządzeniu, przy czym określone w planie limity środków dla województw będą ustalane w wysokości proporcjonalnej do liczby zatrudnionych. To oznacza bardziej stabilne warunki wsparcia pracodawców, ułatwiające im podejmowanie decyzji.

Rada Rynku Pracy zachowa dotychczasowe uprawnienia do opiniowania propozycji ministra w ramach ogólnych uprawnień.

W stosunku do dotychczasowych rozwiązań wzmocniono rolę partnerów społecznych w decydowaniu o przeznaczeniu środków KFS poprzez wprowadzenie możliwości opiniowania priorytetów wydatkowania zarówno na poziomie wojewódzkim, jak i powiatowym.

Doprecyzowano zadania samorządów w zakresie KFS.

Samorząd województwa będzie określał nie więcej, niż trzy priorytety wydatkowania KFS. Dyrektor WUP dokonywał będzie podziału środków KFS pomiędzy powiatowe urzędy pracy w ramach limitów ustalonych dla województwa, z uwzględnieniem potrzeb zgłaszanych przez powiatowe urzędy pracy i sytuacji na rynku pracy. Na dyrektora WUP został również nałożony obowiązek publikowania priorytetów wydatkowania KFS obowiązujących na terenie województwa (priorytety ministra, wojewódzkie, powiatowe). Ponadto, będzie pełnił rolę koordynatora i wspierał powiaty w realizacji zadań związanych z wydatkowaniem środków KFS w województwie, a także został zobowiązany do promowania i badania skuteczności tego instrumentu. Zapisy wzmocniają rolę samorządu województwa w gospodarowaniu limitami środków w obrębie województwa, zgodnie z oczekiwaniami wojewódzkich urzędów pracy i partnerów społecznych.

Z kolei samorząd powiatu będzie zobowiązany do określania nie więcej niż jednego priorytetu wydatkowania właściwego dla jego obszaru. Dyrektor powiatowego urzędu pracy odpowiedzialny będzie za szacowanie zapotrzebowania na środki KFS (i przesłanie tej informacji do właściwego wojewódzkiego urzędu pracy), nabór wniosków podmiotów zainteresowanych skorzystaniem ze środków KFS i ocenę tych wniosków, zawieranie umów i ich rozliczanie, prowadzenie działań kontrolnych oraz promowanie KFS badanie skuteczności udzielonej pomocy, we współpracy z wojewódzkim urzędem pracy.

W nowym brzmieniu przepisów, aby jasno ustalić funkcję KFS:

- 1) jednoznacznie wskazano, że KFS jest wydzieloną częścią Funduszu Pracy;
- 2) doprecyzowano, że jest przeznaczony dla podmiotów inwestujących w kształcenie ustawiczne osób świadczących pracę na rzecz tych podmiotów oraz
- 3) podano cel jego wprowadzenia.

Jeśli chodzi o zakres podmiotowy pomocy, zwiększono dostępność środków KFS – z pomocy na kształcenie ustawiczne będą mogły skorzystać wszystkie podmioty odprowadzające składki na Fundusz Pracy lub z nich zwolnione na mocy prawa, co obejmie także samozatrudnionych oraz podmioty ustawowo zwolnione z tego obowiązku. Zapisy są zgodne z postulatami partnerów społecznych (sformułowanymi m.in. w uchwale nr 34 Rady Dialogu Społecznego).

Rozszerzono kategorie osób pracujących, które mogą skorzystać z kształcenia ustawicznego finansowanego z KFS, o osoby wykonujące pracę na podstawie umów cywilno-prawnych (dotychczas z KFS mogli skorzystać tylko pracodawcy zatrudniający pracowników na podstawie przepisów ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy) – aby podmioty oferujące pracę miały większą swobodę inwestowania w podnoszenie kompetencji osób świadczących pracę.

Jeśli wziąć pod uwagę zakres przedmiotowy pomocy, zmieniono zakres działań możliwych do sfinansowania z KFS:

- 1) zaproponowano przeznaczanie środków KFS wyłącznie na wsparcie zawodowego kształcenia ustawicznego, bez finansowania tzw. szkoleń miękkich – ze względu na trudności w ocenie kosztów

- i efektów uczenia się takich szkoleń, (uwzględniono w ten sposób postulat zgłaszany przez urzędy pracy);
- 2) zrezygnowano z finansowania określania potrzeb szkoleniowych u pracodawcy, a także z konsultacji i poradnictwa dla pracodawców – ze względu na znikome wykorzystanie KFS do tego typu działań;
 - 3) pozostawiono możliwość finansowania kursów wskazanych przez wnioskodawcę, zrezygnowano natomiast z finansowania studiów podyplomowych, ze względu na konieczność koncentracji na grupach o niższym poziomie wykształcenia, w których kwalifikacje pracodawcy rzadziej inwestują – w celu wzmocnienia efektywności netto wsparcia udzielanego z KFS;
 - 4) zaproponowano finansowanie nie tylko egzaminów, ale również innych form potwierdzania wiedzy i umiejętności; w ten sposób uwzględniono m.in. nowe rozwiązania wprowadzone ustawą z 22 grudnia 2015 r. o Zintegrowanym Systemie Kwalifikacji dotyczące procedur walidacji kompetencji;
 - 5) doprecyzowano, że nie ma możliwości dofinansowania z KFS szkoleń zawodowych, które zobowiązani są zapewnić pracodawcy na mocy innych przepisów, a także edukacji już finansowanej ze środków Funduszu Pracy – w celu zapewnienia efektywności netto wsparcia udzielanego z KFS. W ten sposób wyeliminowano finansowanie z KFS obligatoryjnych szkoleń BHP i ppoż., finansowanie staży podyplomowych oraz szkoleń specjalizacyjnych/specjalizacji dla lekarzy, lekarzy dentyków oraz pielęgniarek. Zapis taki zamknie także możliwość finansowania szkoleń, które musi obowiązkowo zorganizować pracodawca w niektórych zawodach regulowanych.

Zmieniono warunki udzielenia wsparcia, wprowadzając większe niż dotychczas ograniczenia w wysokości dofinansowania kształcenia ustawicznego:

- 1) zmniejszono limit dofinansowania i zrezygnowano ze sztywnego ustalania wartości dofinansowania:
 - a) dofinansowanie do wysokości 50% kosztów kształcenia ustawicznego co do zasady będą mogły otrzymać z KFS wszystkie podmioty,
 - b) dofinansowanie do wysokości 70% kosztów będą mogły otrzymać mikropodmioty (dla których w dniu złożenia wniosku zatrudnionych jest mniej niż 10 osób);
- 2) zmniejszono kwotę, jaką można przyznać rocznie na jednego uczestnika kształcenia ustawicznego, z 300% do 200% przeciętnego wynagrodzenia; ponadto doprecyzowano, że chodzi o limitowaną wysokość dofinansowania kosztów kształcenia dla konkretnej osoby, a nie o średnią wyliczaną na jednego uczestnika w firmie (w konsekwencji kontrola będzie dotyczyć wydatkowania środków na konkretne osoby, znane z imienia i nazwiska);
- 3) zaproponowano ograniczenie w postaci maksymalnej wysokości dofinansowania w roku dla jednego wnioskodawcy w zależności od wielkości wnioskodawcy:
 - a) czterokrotność przeciętnego wynagrodzenia w danym roku kalendarzowym – w przypadku podmiotów niezatrudniających pracowników albo mikro-podmiotów (w których zatrudnionych jest nie więcej niż 9 osób),
 - b) ośmiokrotność przeciętnego wynagrodzenia w danym roku kalendarzowym – w przypadku podmiotów średniej wielkości, tj. w których zatrudnionych jest od 10 do 249 osób,
 - c) dwunastokrotność przeciętnego wynagrodzenia w danym roku kalendarzowym – w przypadku podmiotów dużych, tj. w których zatrudnionych jest co najmniej 250 osób.

Wprowadzono przepis, w którym powiązano udzielenie wsparcia z KFS z utrzymaniem w zatrudnieniu lub w innej formie pozostawania na rynku pracy osób, które korzystają ze wsparcia – aby zapewnić racjonalność poniesionych wydatków oraz osiągnięcie celu wsparcia z KFS. Przepis jest zgodny z postulatami urzędów pracy i partnerów społecznych.

W przepisie sprecyzowano też wymagany okres (6 miesięcy) zatrudnienia, prowadzenia działalności lub świadczenia pracy po zakończeniu usług finansowanych z KFS (za niedotrzymanie tego warunku będą grozić sankcje).

Zadbano o jakość usług finansowanych z KFS oraz racjonalność i transparentność wydatkowania środków:

- 1) wskazano zasady wyboru przez podmiot, któremu przyznano wsparcie z KFS, realizatora dofinansowywanych działań (konkurencyjności, równego traktowania i przejrzystości). W ten sposób firmy prywatne, które nie muszą stosować ustawy z dnia 29 stycznia 2004 r. – Prawo zamówień publicznych (Dz. U. z 2019 r. poz. 1843, z późn.zm.) są zobowiązane do rozeznania rynku usług i racjonalnego oraz transparentnego wyboru realizatora kształcenia ustawicznego. Zapis podyktowany jest dużą liczbą zgłaszanych wątpliwości co do konieczności stosowania ustawy z dnia 29 stycznia 2004 r. – Prawo zamówień publicznych i zasady konkurencyjności;
- 2) wprowadzono konieczność posiadania przez realizatora kursu finansowanego z KFS wpisu do bazy usług rozwojowych prowadzonej przez PARP, co zwiększa szanse na korzystanie z profesjonalnie przygotowanej oferty szkolenia. Przepis ma na celu zapewnienie odpowiedniej jakości finansowanych kursów; jest zgodny z postulatami urzędów pracy i partnerów społecznych;
- 3) zaproponowano wyeliminowanie powiązań osobowych i kapitałowych między podmiotem otrzymującym wsparcie kształcenia ustawicznego a firmami realizującymi usługę finansowaną z KFS – w celu przeciwdziałania złym praktykom, w odpowiedzi na postulaty zgłaszane przez urzędy pracy i partnerów społecznych;

Celem uproszczenia rozwiązań zrezygnowano z regulowania kwestii zawierania umowy pomiędzy pracownikiem i pracodawcą wnioskującym o środki KFS na kształcenie ustawiczne, pozostawiając tę sferę do uzgodnienia między stronami na gruncie ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy.

Doprecyzowano zasady zwrotu dofinansowania. Wprowadzono zapis jednoznacznie stwierdzający, że dochodzenie roszczeń z tytułu umów zawartych pomiędzy powiatowym urzędem pracy a podmiotem otrzymującym wsparcie następuje na podstawie przepisów ustawy z dnia 17 listopada 1964 r. – Kodeks postępowania cywilnego (Dz. U. z 2021 r. poz. 1805, z późn. zm.).

Rozszerzono katalog przypadków, w których wnioskodawca zwraca wydatkowane przez urząd środki KFS. Środki te podlegają zwrotowi w ciągu 30 dni od doręczenia wezwania z powiatowego urzędu pracy, w sytuacji gdy nie zostanie osiągnięty cel wsparcia:

- osoba, na której kształcenie ustawiczne przyznano finansowanie z winy pracodawcy nie podejmie lub nie ukończy tego kształcenia, czy też nie przystąpi do potwierdzenia nabytej wiedzy i umiejętności lub uzyskania certyfikatu,
- środki KFS zostały wydatkowane niezgodnie z umową,
- pracodawca nie utrzyma w zatrudnieniu osoby, na której kształcenie ustawiczne przeznaczone były środki KFS, a w przypadku osób pracujących na podstawie umów cywilnoprawnych – nie zawrze odpowiedniej umowy na dalsze świadczenie pracy,
- podmiot nie kontynuuje działalności, jeśli finansowane było kształcenie samego pracodawcy/jednoosobowego przedsiębiorcy.

Rozszerzono możliwości przeprowadzenia przez urzędy pracy kontroli wydatkowania środków KFS. Kontroli będzie mógł podlegać nie tylko podmiot, który otrzymał wsparcie, ale również instytucja realizująca usługi finansowane z KFS. Zapis wprowadzono na wniosek urzędów pracy, aby zapobiegać nadużyciom ze strony instytucji, do których ostatecznie trafiają środki publiczne.

O środki KFS będą mogli ubiegać się także pracodawcy realizujący programy zwolnień monitorowanych.

Ustawa zawiera delegację do wydania rozporządzenia w sprawie KFS. Regulować ono będzie szerszy obszar niż dotychczas. Oprócz elementów wniosku i umowy o sfinansowanie działań

ze środków KFS, określone zostaną: sposób podziału środków KFS na województwa, procedury naboru wniosków o dofinansowanie oraz kryteria oceny wniosków. Celem wprowadzonych zmian jest ustabilizowanie w dłuższej perspektywie sposobu podziału środków KFS na województwa (wzór podziału nie będzie corocznie określany przez ministra), ujednoczenie praktyk urzędów pracy w procesie naboru i oceny wniosków. Zmiany wprowadzono w wyniku konsultacji i uwag zgłaszanych przez urzędy pracy oraz partnerów społecznych.

Zaproponowano określenie minimum i maksimum środków przeznaczonych na finansowanie zadań w ramach KFS w roku budżetowym. Zgodnie z projektowanym przepisem na powyższy cel przeznaczają się w danym roku budżetowym środki w kwocie nie niższej niż 4% i nie wyższej niż 6% przychodów Funduszu Pracy uzyskanych ze składek na Fundusz Pracy w roku poprzedzającym rok, w którym sporządzany jest plan finansowy Funduszu Pracy. W obecnym stanie prawnym, zgodnie z art. 109 ust. 2d ustawy o promocji zatrudnienia, środki Funduszu Pracy przeznaczone na finansowanie w danym roku budżetowym zadań realizowanych w ramach KFS są określone w planie Funduszu Pracy w kwocie odpowiadającej wysokości 2% ww. przychodów Funduszu Pracy. Zachowanie dotychczasowego poziomu w kolejnych latach spowodowałoby znaczne zmniejszenie kwoty zaplanowanej na KFS w porównaniu do kwoty z lat poprzednich, co jest skutkiem obniżającej się z roku na rok wysokości składki na Fundusz Pracy, która począwszy od roku 2019 z poziomu 2.45% podstawy wymiaru składek na ubezpieczenie emerytalne i rentowe ulegała obniżeniu i aktualnie wynosi 1%.

Opracował Andrzej Lech