



Minister Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej



BM-II.059.1.284.2024

Warszawa, /elektroniczny znacznik czasu/

Pan
Szymon Hołownia
Marszałek Sejmu
Rzeczypospolitej Polskiej

Szanowny Panie Marszałku,

w odpowiedzi na interpelację Pana Posła Daniela Milewskiego „w sprawie wpływu zmian demograficznych oraz emigracji na rynek pracy w Polsce”, znak K10INT3103, proszę przyjąć informacje pozostające we właściwości Ministerstwa Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej.

W kompetencjach resortu pracy pozostaje wspieranie rozwoju umiejętności osób bezrobotnych i poszukujących pracy. Coraz liczniej w podnoszeniu kwalifikacji i kompetencji zawodowych ze środków Krajowego Funduszu Szkoleniowego (dalej jako „KFS”) wspierani są także pracodawcy oraz ich pracownicy. Dzięki KFS, wsparcie otrzymuje corocznie ponad 20 tys. pracodawców, a ponad 100 tys. pracowników bierze udział w szkoleniach. Ponieważ KFS nie jest w stanie zapewnić finansowania wszystkich potrzeb szkoleniowych pracodawców, środki tego funduszu są, w pierwszej kolejności, wydatkowane zgodnie z corocznie wyznaczanymi priorytetami. Wśród nich od lat pozostają.:

- wsparcie zawodowego kształcenia ustawicznego w zidentyfikowanych w danym powiecie lub województwie zawodach deficytowych;
- wsparcie kształcenia ustawicznego w związku z rozwojem w firmach nowych technologii i narzędzi pracy.

Odnotować należy też wsparcie kształcenia ustawicznego w obszarach/branżach kluczowych dla rozwoju powiatu/województwa wskazanych w dokumentach strategicznych/planach rozwoju.

Minister właściwy do spraw pracy ściśle współpracuje z sektorem prywatnym w kwestiach rozwoju umiejętności i lepszego ich dopasowania do potrzeb rynku pracy np. w ramach Rady Rynku Pracy, która jest organem opiniotwórczo-doradczym ministra w sprawach polityki rynku pracy. Rada Rynku Pracy opiniuje także m.in. roczne sprawozdania z działalności Funduszu Pracy, a także ocenia racjonalność gospodarowania środkami tego funduszu, a także wyznacza priorytety wydatkowania środków z rezerwy Krajowego Funduszu Szkoleniowego

Resort pracy oraz pozostałe instytucje rynku pracy zaangażowane są w rozwijanie kształcenia zawodowego i zarządzanie potrzebami rynku pracy także na innych polach, niekoniecznie poprzez wsparcie finansowe. Do obowiązków samorządu województwa (we współpracy z samorządem powiatu) należy m.in. badanie popytu na kwalifikacje i umiejętności zawodowe na wojewódzkim rynku pracy i upowszechnianie wyników tych badań, co wspomaga pracowników powiatowych urzędów pracy, w tym doradców zawodowych, w planowaniu szkoleń, prowadzeniu poradnictwa zawodowego, przyznawaniu środków z KFS. Wojewódzkie rady rynku pracy opiniują wnioski o uruchomieniu nowych kierunków kształcenia zawodowego w szkołach prowadzących takie kształcenie. Zważywszy na to, że kształcenie na potrzeby rynku pracy jest wyzwaniem

wymagającym współpracy wielu podmiotów, resort pracy bierze także udział w pracach m.in. Międzyresortowego Zespołu do Spraw Uczenia się przez Całe Życie i Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji oraz w realizacji Zintegrowanej Strategii Umiejętności, która odpowiada na potrzebę prowadzenia spójnej polityki na rzecz kształtowania i rozwijania umiejętności w Polsce.

Należy również podkreślić, że zgodnie art. 8 ust. 1 pkt. 15 ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz. U. z 2024 r. poz. 475 z późn. zm.) samorząd województwa zobligowany jest do corocznego określania (do 30 kwietnia każdego roku) wykazu zawodów, w których za przygotowanie zawodowe wypłacana może być refundacja wynagrodzeń młodocianych pracowników i składek na ich ubezpieczenie społeczne – po zasięgnięciu opinii wojewódzkiej rady rynku pracy oraz ogłoszenia tego wykazu w wojewódzkim dzienniku urzędowym. Oznacza to, że pracodawcy zachęceni są do kształcenia pracowników młodocianych w zawodach, na które jest zapotrzebowanie na rynku pracy.

Fundusz Pracy, którego dysponentem jest minister właściwy ds. pracy, wspiera kształcenie zawodowe młodzieży zgodnie z przepisami ustawy o promocji zatrudnienia poprzez refundowanie pracodawcom wynagrodzeń i składek na ubezpieczenia społeczne młodocianych pracowników. Pracodawca, który zatrudnia pracowników młodocianych w celu ich przygotowania zawodowego, może uzyskać refundację wypłaconych im wynagrodzeń oraz opłaconych od tych wynagrodzeń składek na ubezpieczenia społeczne do wysokości minimalnych stawek określonych w rozporządzeniu Rady Ministrów z dnia 28 maja 1996 r. w sprawie przygotowania zawodowego młodocianych i ich wynagradzania. W 2024 r.. na refundowanie pracodawcom wynagrodzeń i składek na ubezpieczenia społeczne zaplanowano 975 mln zł (w 2023 r. była to kwota 550 ml zł). Tak znaczny wzrost nakładów na refundację wiąże się z nowelizacją ww. rozporządzenia – minimalne wynagrodzenie młodocianych pracowników wzrosło o 3 punkty procentowe od 1 września 2023 r., czyli do poziomu 8%, 9% i 10% przeciętnego wynagrodzenia dla kolejnych lat nauki, a w przypadku przyuczenia do wykonywania określonej pracy – do 7% przeciętnego wynagrodzenia. Wzrost o 3 punkty procentowe przy jednoczesnym wzroście w kolejnych latach wysokości przeciętnego wynagrodzenia, spowodował znaczące podniesienie wynagrodzenia młodocianych pracowników. Zmiana ta wspiera ponad 130 tys. tych osób, które ucząc się zawodu otrzymują wyższe wynagrodzenie za swoją pracę. Jej celem jest uatrakcyjnienie ścieżki kształcenia dualnego i zachęcenie uczniów do jej wyboru, co umożliwi im zdobycie kwalifikacji i dobry start w życie zawodowe.

Dofinansowanie kosztów kształcenia gwarantuje art. 122 ustawy z dnia 14 grudnia 2016 r. Prawo oświatowe. Określa on m.in. wysokość kwoty dofinansowania kosztów kształcenia jednego młodocianego pracownika – w przypadku nauki zawodu do 8081 zł przy 36-miesięcznym okresie kształcenia, przy krótszym, w wysokości proporcjonalnej, a w razie przyuczenia do pracy – do 254 zł za każdy pełny miesiąc kształcenia. Ponadto, w przypadku nauki zawodów wskazanych przez ministra właściwego do spraw oświaty i wychowania w prognozie zapotrzebowania na pracowników w zawodach szkolnictwa branżowego na krajowym i wojewódzkim rynku pracy, wysokość dofinansowania kosztów kształcenia jednego młodocianego pracownika wynosi do 10 000 zł. Kwoty te podlegają waloryzacji wskaźnikiem cen towarów i usług konsumpcyjnych ogółem, jeżeli ten wskaźnik w roku kalendarzowym poprzedzającym rok, w którym następuje wypłata dofinansowania, wynosi co najmniej 105%. W 2024 r. na dofinansowanie ponoszonych przez pracodawców kosztów

takiego kształcenia zaplanowano z Funduszu Pracy 439,6 mln zł (w porównaniu 372,3 mln zł zaplanowanymi na ten cel w roku 2023).

Wyższej kwoty dofinansowania kosztów kształcenia jednego młodocianego w przypadku zawodów ujętych w prognozie zapotrzebowania na pracowników w zawodach szkolnictwa branżowego na krajowym i wojewódzkim rynku pracy jest formą zachęty finansowej, mającej uczynić tę formę kształcenia zawodowego bardziej atrakcyjną dla młodocianych pracowników. Prognoza jest ustalana w oparciu o dane Instytutu Badań Edukacyjnych w Warszawie, opracowane na podstawie statystyki publicznej¹. Prognozę minister właściwy do spraw oświaty i wychowania ogłasza, w drodze obwieszczenia, w Dzienniku Urzędowym Rzeczypospolitej Polskiej "Monitor Polski", w terminie do dnia 1 lutego danego roku.

Ze środków Funduszu Pracy finansowane są także koszty przygotowania i przeprowadzenia egzaminu potwierdzającego kwalifikacje w zawodzie oraz egzaminu zawodowego, o których mowa w art. 9fa ustawy z dnia 7 września 1991 r. o systemie oświaty, wskazanych w art. 108 ust. 1 pkt 62 w zw. z art. 109j ustawy o promocji zatrudnienia (...). W 2024 r. z Funduszu Pracy na finansowanie kosztów przygotowania i przeprowadzania egzaminów zarezerwowano 50 mln zł.

Ponadto, pracodawcy i ich pracownicy wspierani są poprzez dofinansowanie kształcenia ustawicznego ze środków Krajowego Funduszu Szkoleniowego. W roku 2024 budżet Krajowego Funduszu Szkoleniowego wynosi ponad 294,4 mln zł.

Środki Funduszu Pracy przeznaczane są także na szkolenia i inne formy uczenia się osób bezrobotnych i poszukujących pracy. Do kosztów samego szkolenia, studiów podyplomowych czy egzaminów doliczyć należy wydatki na stypendia szkoleniowe i stażowe dla osób bezrobotnych, podnoszących swoje kwalifikacje. W 2023 r. koszty usług szkoleniowych wyniosły ponad 89 mln zł, a wydatki na stypendia szkoleniowe i stażowe oraz składki na ubezpieczenie społeczne ponad 879 mln.

Do celów reformy rynku pracy i służb zatrudnienia należy m.in.: zwiększanie mobilności osób poszukujących pracy, ale też wzmocnienie potencjału instytucjonalnego i kadrowego publicznych służb zatrudnienia, na poziomie regionalnym realizujących programy wsparcia dla osób bezrobotnych i poszukujących pracy, ale także pracodawców. Dzięki projektowanym zmianom w większym stopniu wykorzystany zostanie potencjał publicznych służb zatrudnienia, wspomagających osoby chcące pracować i rejestrujące się w urzędach pracy. Należy też zwrócić uwagę, że samorządy województwa są najbardziej właściwe do określania i koordynowania regionalnej polityki w zakresie rynku pracy, łagodzenia skutków bezrobocia oraz aktywizacji zawodowej w ramach strategii rozwoju województwa. Zgodnie z obecnym zapisem (art. 6 ust. 7 ustawy o promocji zatrudnienia) oraz art. 6 ust. 2 projektu, przewidziano możliwość zawierania partnerstw lokalnych przez powiatowe i wojewódzkie urzędy pracy z innymi instytucjami. Partnerstwa lokalne były dotychczas powszechnie wykorzystywane do realizacji bardzo różnorodnych zadań realizujących cele ustawy o promocji zatrudnienia. Dodatkowe możliwości aktywizacji zawodowej stwarza także realizacja programów regionalnych. W projekcie nowej ustawy zaproponowano

¹(w tym badania dotyczące zapotrzebowania rynku pracy na absolwentów szkół prowadzących kształcenie w zawodach szkolnictwa branżowego, przeprowadzanego przez Główny Urząd Statystyczny, oraz danych z Zakładu Ubezpieczeń Społecznych w zakresie ubezpieczeń społecznych i danych systemu informacji oświatowej oraz po zasięgnięciu opinii sektorowych rad do spraw kompetencji i Rady Programowej do spraw kompetencji, a także ministrów właściwych dla zawodów szkolnictwa branżowego.

rozszerzenie grupy odbiorców programów regionalnych o poszukujących pracy i przedsiębiorców.

Działania Ministerstwa Rodziny, pracy i Polityki Społecznej w zakresie promowania i wspierania programów przekwalifikowania zawodowego dla osób bezrobotnych, poszukujących pracy, w tym pracujących w wieku 45+ prowadzone są na podstawie ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz. U. z 2024 r. poz. 475 z późn. zm.). Wykonawcą tych działań są Publiczne Służby Zatrudnienia, głównie powiatowe urzędy pracy, które pomagają osobom zarejestrowanym jako bezrobotne w urzędach pracy, czy poszukujące pracy w zwiększeniu szans na zatrudnienie, np. poprzez podniesienie/zmianę kwalifikacji zawodowych.

W projekcie nowej ustawy o rynku pracy i służbach zatrudnienia poszerzono grupę beneficjentów wszystkich form pomocy o osoby poszukujące pracy, w tym wszystkie osoby pracujące bez względu na wiek, dla których dotychczasowa pomoc w aktywizacji zawodowej była bardzo ograniczona. Ponadto, zaproponowano m.in. następujące zmiany:

- zwiększenie limitów na dofinansowanie szkoleń do 300% przeciętnego wynagrodzenia (dotychczas ten limit obowiązywał tylko w przypadku szkoleń wskazanych przez bezrobotnego);
- podniesienie jakości szkoleń poprzez zamienienie, wymaganego od instytucji szkoleniowej oferującej szkolenie, wpisu do Rejestru Instytucji Szkoleniowych - wpisem do Bazy Usług Rozwojowych;
- rozszerzenie zakresu finansowania osobom zarejestrowanym kosztów egzaminów o koszty różnego rodzaju form potwierdzania wiedzy i umiejętności oraz uzyskiwania dokumentów potwierdzających nabycie wiedzy i umiejętności;
- uatrakcyjnienie dotychczasowej formy pomocy - pożyczki szkoleniowej poprzez wprowadzenie pożyczki edukacyjnej 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, uzyskania dokumentów potwierdzających nabycie wiedzy i umiejętności oraz na kontynuację nauki w formach szkolnych (zastąpiono pożyczką edukacyjną dotychczasowo funkcjonujące stypendium na kontynuowanie nauki). Ponadto, stworzono możliwość umorzenia 20% kwoty pożyczki (w ramach pożyczki nie finansuje się studiów I, II i III stopnia oraz jednolitych studiów magisterskich);
- wprowadzenie na korzystniejszych zasadach limitu 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);
- wprowadzenie rozwiązania mającego na celu wyposażenie urzędów pracy w narzędzia pozwalające im na skuteczne wsparcie klientów w nabywaniu lub rozwijaniu umiejętności potrzebnych w nowoczesnej gospodarce, w tym zwłaszcza umiejętności cyfrowych, poprzez badanie kompetencji cyfrowych i oferowanie szkoleń z tego zakresu;
- wprowadzenie - w miejsce dotychczasowego bonu szkoleniowego, który stanowił gwarancję skierowania przez urząd pracy bezrobotnego do 30 r.ż. na wskazane przez niego szkolenie oraz opłacenia kosztów, które zostaną poniesione w związku z podjęciem szkolenia - bonu na kształcenie ustawiczne. Nowa ustawa proponuje, aby bon na kształcenie ustawiczne przeznaczony był dla osób bezrobotnych i poszukujących pracy bez względu na wiek. W ramach bonu 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.

Instrumentem rynku pracy, adresowanym bezpośrednio do pracodawców, jest wspomniany wcześniej Krajowy Fundusz Szkoleniowy. Tworzy go wydzielona część środków Funduszu Pracy przeznaczona na finansowanie różnych form kształcenia ustawicznego. Budżet jest ustalany corocznie i wynosi, średnio, około 200 mln zł, co odpowiada wysokości 2% (a od 2023 roku - 4%) przychodów Funduszu Pracy, uzyskanych z obowiązkowych składek na Fundusz Pracy w roku poprzedzającym rok, dla którego jest sporządzany plan finansowy. Przykładowo, w roku bieżącym na działania KFS przeznaczono kwotę 294,4 mln zł. Wydatkowanie środków ma miejsce zgodnie z priorytetami ustalonymi przez ministra właściwego do spraw pracy w porozumieniu z Radą Rynku Pracy. Umożliwia to szybką reakcję na potrzeby szkoleniowe poszczególnych branż czy regionów. Pracodawcy zatrudniający do 10 pracowników mogą aktualnie uzyskać do 100% dofinansowania na kształcenie ustawiczne pracowników, a większe podmioty – do 80% dofinansowania kosztów.

W projekcie nowej ustawy o rynku pracy i służbach zatrudnienia zaplanowano zwiększenie dostępności środków KFS – z pomocy na kształcenie ustawiczne będą mogły skorzystać wszystkie podmioty odprowadzające składki na Fundusz Pracy lub z nich zwolnione na mocy prawa. Rozszerzono też kategorie pracujących, które będą mogły skorzystać z kształcenia ustawicznego finansowanego z KFS, o osoby wykonujące pracę na podstawie umów cywilnoprawnych (dotychczas z KFS mogli skorzystać tylko pracodawcy zatrudniający pracowników na podstawie przepisów ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy).

Dostosowywanie programów nauczania do potrzeb rynku pracy pozostaje poza właściwością kierowanego przeze mnie ministerstwa. Resort pracy podejmuje natomiast działania mające na celu rozwijanie informacji o zawodach wspierających kształcenie ustawiczne i poradnictwo zawodowe. Materiały zawodoznawcze, oparte na badaniach terenowych, udostępniane są w internecie na użytek pracowników publicznych służb zatrudnienia, ale także instytucji szkoleniowych, doradców zawodowych i instytucji zajmujących się projektowaniem nowych kwalifikacji.

W Polsce od lat udoskonalany jest system badania zapotrzebowania na kwalifikacje i umiejętności na rynku pracy. Do obowiązków samorządu województwa (we współpracy z samorządem powiatu) należy m.in. badanie popytu na kwalifikacje i umiejętności zawodowe na wojewódzkim rynku pracy i upowszechnianie wyników tych badań. Równolegle, na poziomie kraju, województw i powiatów, służby zatrudnienia prowadzą badania zapotrzebowania na pracowników w zawodach - tzw. Barometr zawodów. WMRPiPS - w ramach projektu pn. „System prognozowania polskiego rynku pracy”, współfinansowanego ze środków unijnych - opracowano także nowatorską metodę prognozowania popytu na pracę, podaży pracy oraz luki popytowo-podażowej i opracowano nowe narzędzie służące do wyznaczania szczegółowych prognoz dla rynku pracy w horyzoncie sięgającym roku 2050. Ponadto, w ramach projektu pilotażowego, realizowanego przez Wojewódzki Urząd Pracy w Rzeszowie, wypracowano nowy system monitoringu zapotrzebowania na zawody i kwalifikacje. Pozwoli on na wprowadzanie i przetwarzanie danych pochodzących z różnych źródeł (tworzonych / zbieranych przez szereg instytucji publicznych), celem wygenerowania zagregowanej informacji – do tej pory

główne źródło tego typu danych stanowiły wyniki badań opinii pracodawców i/lub innych uczestników rynku pracy (np. pracowników powiatowych urzędów pracy) i nie były zestawiane (na zasadzie wartościowania) z innymi danymi, dotyczącymi tego obszaru.

Z wyrazami szacunku

Agnieszka Dziemianowicz-Bąk
Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej
/-kwalifikowany podpis elektroniczny-/