



Minister Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej

BM-II.059.1.336.2025

Warszawa, /elektroniczny znacznik czasu/

Pan
Szymon Hołownia
Marszałek Sejmu
Rzeczypospolitej Polskiej

Szanowny Panie Marszałku,

w odpowiedzi na interpelację nr 10817 Pani Posłanki Anny Schmidt, w sprawie narastających braków wykwalifikowanej kadry w Polsce, proszę przyjąć poniższe wyjaśnienia.

Zapewnienie odpowiedniej liczby wykwalifikowanych pracowników na potrzeby gospodarki jest zadaniem wymagającym współpracy wielu resortów i jednocześnie wspólną odpowiedzialnością administracji publicznej, instytucji kształcenia, w tym szkół wyższych, oraz pracodawców. Do odpowiednich w tym zakresie kompetencji ministra właściwego do spraw pracy należy wspieranie rozwoju umiejętności osób bezrobotnych i poszukujących pracy. Coraz liczniej w podnoszeniu kwalifikacji oraz kompetencji zawodowych wspierani są też ze środków Krajowego Funduszu Szkoleniowego (wydzielona część Funduszu Pracy, dalej jako „KFS”) pracodawcy i ich pracownicy. KFS cieszy się wśród pracodawców dużą popularnością, czego najlepszym dowodem są stale wpływające prośby o zwiększenie puli środków przeznaczonych na działania finansowane z funduszu, których wydatkowanie kształtuje się zwykle na poziomie 97–98%.

Dzięki KFS wsparcie otrzymuje corocznie około 22-23 tys. pracodawców (przy liczbie złożonych wniosków sięgającej ponad 30 tys.), a średnio 110 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 od lat ustalanych priorytetów wydatkowania wskazać należy:

- wsparcie rozwoju umiejętności i kwalifikacji w zawodach określonych jako deficytowe na danym terenie (tj. w powiecie lub w województwie);
- wsparcie rozwoju umiejętności i kwalifikacji w związku z zastosowaniem w firmach nowych procesów, technologii i narzędzi pracy.

Pojawiają się też priorytety związane ze wsparciem kształcenia ustawicznego w obszarach i branżach kluczowych dla rozwoju powiatu lub województwa wskazanych w dokumentach strategicznych oraz planach rozwoju tych jednostek administracyjnych samorządu terytorialnego. Budżet Krajowego Funduszu Szkoleniowego na rok 2025 wynosi ponad 419,6 mln zł.

Zgodnie z art. 32 ust 1 pkt 23 ustawy z dnia 12 maja 2005 r. o rynku pracy i służbach zatrudnienia¹ samorząd województwa zobligowany jest sporządzić do 30 kwietnia każdego roku wykaz zawodów, w których za przygotowanie zawodowe wypłacana może być – po zasięgnięciu opinii wojewódzkiej rady rynku pracy oraz ogłoszeniu wykazu w wojewódzkim dzienniku urzędowym - refundacja wynagrodzeń młodocianych pracowników i składek na ich ubezpieczenie społeczne. Pracodawcy zachęceni są w ten sposób do kształcenia pracowników młodocianych w zawodach, na które istnieje zapotrzebowanie na rynku pracy.

¹Dz.U. z 2025 r. poz. 620

Z pomocy udzielanej w tej formie licznie korzystają pracodawcy, w tym rzemieślnicy (również skupieni przy Związku Rzemiosła Polskiego) prowadzący praktyczną naukę w tzw. zawodach rzemieślniczych, często unikatowych, ale też coraz częściej poszukiwanych na rynku pracy.

Środki finansowe przewidziane na wsparcie kształcenia zawodowego corocznie pokrywane są z Funduszu Pracy. Jego dysponentem jest minister właściwy do spraw pracy, który wspiera kształcenie zawodowe młodzieży zgodnie z przepisami ustawy z dnia 20 marca 2025 r. o rynku pracy i służbach zatrudnienia poprzez: refundowanie pracodawcom wynagrodzeń i składek na ubezpieczenia społeczne młodocianych pracowników, dofinansowanie kosztów kształcenia, finansowanie kosztów przygotowania i przeprowadzenia egzaminów.

Dofinansowanie kosztów kształcenia gwarantuje art. 122 ustawy z dnia 14 grudnia 2016 r. Prawo oświatowe². Pracodawcom, którzy zawarli z młodocianymi pracownikami umowę o pracę w celu przygotowania zawodowego przysługuje obecnie w przypadku nauki zawodu dofinansowanie w wysokości do 10 824 zł.

W przypadku nauki zawodu wskazanego przez ministra właściwego do spraw oświaty i wychowania w prognozie zapotrzebowania na pracowników w zawodach szkolnictwa branżowego na krajowym i wojewódzkim rynku pracy, kwota dofinansowania kosztów kształcenia jednego młodocianego pracownika jest wyższa i wynosi do 13 394 zł, przy okresie kształcenia trwającym 36 miesięcy.

Prognozę ustala się w oparciu o dane Instytutu Badań Edukacyjnych w Warszawie, opracowane m.in. na podstawie statystyki publicznej, w tym przeprowadzanego przez Główny Urząd Statystyczny badania zapotrzebowania rynku pracy na absolwentów szkół prowadzących kształcenie w zawodach szkolnictwa branżowego, a także informacji Zakładu Ubezpieczeń Społecznych w zakresie ubezpieczeń społecznych i danych systemu informacji oświatowej. Ustalenie prognozy poprzedza też zasięgnięcie opinii sektorowych rad do spraw kompetencji i Rady Programowej do spraw kompetencji, a także ministrów właściwych dla zawodów szkolnictwa branżowego. Minister właściwy do spraw oświaty i wychowania ogłasza prognozę w drodze obwieszczenia, publikowanego w Dzienniku Urzędowym Rzeczypospolitej Polskiej "Monitor Polski" do 1 lutego danego roku³.

Informuję, że podstawowe kierunki polityki Rządu w zakresie migracji wyznaczone zostały w dokumencie „Odzyskać kontrolę. Zapewnić bezpieczeństwo. Kompleksowa i odpowiedzialna strategia migracyjna Polski na lata 2025-2030” (dalej jako: „Strategia”). Dokument przygotowano w Ministerstwie Spraw Wewnętrznych i Administracji (koordynacja działań związanych z polityką migracyjną państwa należy do właściwości szefa tego resortu), a przyjęto go uchwałą nr 120 Rady Ministrów z dnia 15 października 2024 r.⁴

W Strategii uwzględniono, że zachodzące wielu państwach wysokorozwiniętych zmiany demograficzne powodują kurczenie się zasobów pracy. Przyjmuje ona jednak zasadę – wynikającą z wcześniejszych doświadczeń innych państw – zgodnie z którą konsekwencjom tych zmian nie należy przeciwdziałać instrumentami polityki imigracyjnej. Priorytet w tym zakresie należy przyznać takim narzędziom jak aktywizacja zawodowa grup defaworyzowanych, wydłużenie czasu aktywności zawodowej bez konieczności

²Dz.U. z 2024 r. poz. 737 z późn. zm.;

³Prognoza na 2025 została opublikowana w Dz.U. z 2025 r. poz. 106;

⁴ ["Odzyskać kontrolę. Zapewnić bezpieczeństwo" - strategia migracyjna na lata 2025 - 2030 - Kancelaria Prezesa Rady Ministrów - Portal Gov.pl](#) (dostęp - 16.07.25);

podnoszenia wieku emerytalnego, czy modernizacja oraz automatyzacja produkcji i świadczonych usług.

Jednocześnie Strategia wskazuje na istnienie potrzeby dopuszczania cudzoziemców do polskiego rynku pracy, pod ściśle określonymi warunkami. Zgodnie z jej postanowieniami „Polska będzie dopuszczać do polskiego rynku pracy cudzoziemców, tak aby uzupełniać niedobory na rynku pracy w zawodach deficytowych, tworząc także specjalne regulacje adresowane do zawodów długotrwale deficytowych. Brak takiego działania wpływałby negatywnie na konkurencyjność polskiej gospodarki, szczególnie w krótkim okresie, co z kolei mogłoby prowadzić do przenoszenia produkcji czy usług za granicę”. Jednym z kluczowych warunków, który powinien być brany pod uwagę w tym zakresie, jest „posiadanie unikatowych, wysokospecjalistycznych umiejętności lub brak możliwości znalezienia pracownika o potrzebnych oraz unikatowych umiejętnościach w Polsce”.

W Ministerstwie Spraw Wewnętrznych i Administracji prowadzone są też prace nad planem implementacyjnym Strategii. Pozwoli on wdrożyć praktyczne działania poszczególnych instytucji publicznych, również te realizowane w Ministerstwie Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej. Planowane jest m.in. „Opracowanie zasad wykorzystywania obecnego systemu określania zawodów nadwyżkowych i deficytowych (monitorowanie rynku pracy) dla realizacji polityki migracyjnej”, a w dalszej perspektywie „wypracowanie nowego modelu dopuszczania cudzoziemców do polskiego rynku pracy opartego na modelu punktowym.”

Z podejściem obranym w strategii korespondują rozwiązania przyjęte w ustawie z dnia 20 marca 2025 r. o warunkach dopuszczalności powierzania pracy cudzoziemcom na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej⁵ (dalej jako „ustawa o dopuszczalności”), która weszła w życie 1 czerwca br.

Głównym celem uchwalenia ustawy o dopuszczalności było zwalczanie nadużyć związanych z obecnością cudzoziemców na polskim rynku pracy. Cel ten zostanie osiągnięty poprzez usprawnienie narzędzi służących przeciwdziałaniu takim nadużyciom (podniesione zostaną np. kary za naruszenia – art. 84), usprawnienie procedur (m.in. ich cyfryzację – art. 72), czy podjęcie działań z zakresu aktywizacji zawodowej i integracji społecznej (np. art. 78). Wśród tych ostatnich przewidziano również kierowane do pracowników cudzoziemskich o wysokich kwalifikacjach, przede wszystkim dotyczące wsparcia w zakresie szkoleń językowych pracowników medycznych (art. 82).

Dodatkowo, zgodnie z art. 29 ust. 1 przywołanej ustawy, minister właściwy do spraw pracy - w porozumieniu z ministrem właściwym do spraw gospodarki oraz ministrem właściwym do spraw wewnętrznych i administracji - może określić w drodze rozporządzenia wykaz grup zawodów, w których występują niedobory kadrowe. Wykaz tworzony jest na podstawie badań, analiz i ocen dotyczących potrzeb krajowego rynku pracy, w tym na podstawie prowadzonego przez ministra monitoringu zawodów deficytowych i nadwyżkowych na poziomie krajowym we współpracy z wojewódzkimi i powiatowymi urzędami pracy. Ujęcie zawodu w wykazie skutkuje pierwszeństwem w rozpatrywaniu przez wojewodów wniosków o zezwolenie na pracę dotyczących cudzoziemców, którzy go wykonują. Aktualnie trwają prace nad tym rozporządzeniem.

Informuję, że przeprowadzana w 2025 roku reforma rynku pracy i służb zatrudnienia ma zwiększyć dostęp do instrumentów wsparcia w nabywaniu umiejętności, podnoszeniu kwalifikacji, przekwalifikowaniu lub aktywizacji osób do tej pory biernych zawodowo i innych interesariuszy, w tym pracodawców, a także doprowadzić do skrócenia czasu poszukiwania

⁵ Dz.U. poz. 621;

pracy. Pomoże to w perspektywie zniwelować niedobory wykwalifikowanych pracowników w wielu branżach odczuwających braki kadr i umiejętności. Reforma rynku pracy i służb zatrudnienia ma też na celu zwiększenie dostępu do instrumentów wsparcia w nabywaniu umiejętności, podnoszeniu kwalifikacji, przekwalifikowaniu lub aktywizacji osób do tej pory biernych zawodowo i innych interesariuszy, co w perspektywie pozwoli zniwelować niedobory wykwalifikowanych pracowników w wielu branżach odczuwających braki kadr i umiejętności.

Dodatkowe możliwości aktywizacji zawodowej stwarza ponadto realizacja programów regionalnych. Nowa ustawa o rynku pracy i służbach zatrudnienia poszerzyła grupę ich odbiorców o osoby poszukujące pracy, w tym wszystkie osoby pracujące bez względu na wiek, oraz przedsiębiorców.

Rzeczony akt wprowadza też regulacje służące zwiększeniu aktywności zawodowej osób powyżej 50 roku życia i seniorów, a także wsparciu pracodawców decydujących się na ich zatrudnienie (mogą oni liczyć na dofinansowanie wynagrodzenia każdego z takich pracowników w wysokości do 50% minimalnego wynagrodzenia za pracę miesięcznie). Dodatkowo, ustawa przewiduje priorytetowe wsparcie dla osób 50+ w dostępie do form pomocy takich jak szkolenia czy staże, oferowanych przez urzędy pracy.

Z wyrazami szacunku

z up. Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej

dr hab. Sebastian Gajewski, prof. uczelni

Podsekretarz Stanu

/-kwalifikowany podpis elektroniczny-/