

Wałbrzych, 12.04.2016

## Stanowisko Dolnośląskich Pracodawców - regionalnego związku pracodawców Konfederacji Lewiatan w sprawie Krajowego Funduszu Szkoleniowego w 2016 roku

Krajowy Fundusz Szkoleniowy wspiera rozwój kompetencji pracowników i pracodawców, co wpływa pozytywnie na funkcjonowanie przedsiębiorstw, poprawia sytuację pracowników na rynku pracy, a także przynosi korzyści całej gospodarce. Poszerzenie kwalifikacji to szansa na dostosowanie się do dynamicznie zmieniających się, konkurencyjnych warunków na rynku. Dotyczy to zarówno samych firm, które dzięki odpowiednim kompetencjom pracodawcy i pracowników będą w stanie odpowiedzieć na aktualne wymagania ze strony klientów i konkurencji, jak i pracowników, którzy zyskują szansę na długotrwałe zatrudnienie i wzmocnienie swojej pozycji na rynku pracy.

Dolnośląscy Pracodawcy – regionalny związek pracodawców Konfederacji Lewiatan promują instrument Krajowego Funduszu Szkoleniowego, który ma duże znaczenie dla pracodawców i rozwoju dolnośląskiej przedsiębiorczości oraz rynku pracy. Doświadczenia funkcjonowania tego instrumentu w roku bieżącym, pokazują jednak że wymaga on usprawnień, tak aby: idea jego utworzenia została zachowana, jak najwięcej pracodawców miało szansę na skorzystanie z oferowanego wsparcia, a warunki korzystania były przyjazne i równo traktowały firmy ubiegające się o dofinansowanie.

Dolnośląscy Pracodawcy zauważają wysiłek i zaangażowanie powiatowych urzędów pracy w poprawne funkcjonowanie tego instrumentu wsparcia. W ramach współpracy Dolnośląskich Pracodawców z powiatowymi urzędami pracy udało się bowiem podjąć działania celem wypełnienia jednej z rekomendacji Konfederacji Lewiatan w zakresie KFS, którą jest przygotowanie jednolitego w województwie wzoru wniosku o wsparcie.

Na podstawie doświadczeń w 2016 roku na Dolnym Śląsku, związanych z naborami wniosków na dofinansowanie kształcenia ustawicznego ze środków Krajowego Funduszu Szkoleniowego, Dolnośląscy Pracodawcy przedstawiają rekomendacje kolejnych zmian w regulacjach prawnych dotyczących tego instrumentu.

### Cele Krajowego Funduszu Szkoleniowego

Ostatnie nabory wniosków w ramach KFS w okresie styczeń – marzec br. na Dolnym Śląsku jednoznacznie ukazały wady systemu i trudności związane z aplikowaniem o środki KFS przez pracodawców. W naszej ocenie większość niedoskonałości można usunąć wprowadzając odpowiednie zmiany w rozporządzeniu w sprawie przyznawania środków z Krajowego Funduszu Szkoleniowego (Dz. U. z 2014 r. poz. 639).

Zdaniem Dolnośląskich Pracodawców, KFS – jako instrument rynku pracy powinien wspierać głównie tych pracodawców, którzy **tworzą nowe miejsca pracy, dbają o rozwój zatrudnienia**, ale jednocześnie zgłaszają trudności z zatrudnianiem nowych pracowników (np. branża IT). Przy wysokim stopniu konkurencyjności gospodarki (a szczególnie w niektórych branżach usługowych), jeśli firma nie będzie rozwijać kapitału

Rok założenia: 1992

#### DANE ADRESOWE:

Dolnośląscy Pracodawcy;  
ul. Szczawieńska 2  
58-310 Szczawno-Zdrój

tel.: +48 74 64 80 533  
e-mail: [biuro@dp.org.pl](mailto:biuro@dp.org.pl),  
[www.dp.org.pl](http://www.dp.org.pl)

#### DANE REJESTROWE:

Dolnośląscy Pracodawcy; ul. Wysockiego 10; 58-300 Wałbrzych;  
KRS Rejestr stowarzyszeń, Rejestr przedsiębiorców: 000154556; NIP: 8862049988; REGON: 890540804

ludzkiego w organizacji, czy wprowadzać nowych innowacyjnych produktów/usług, zdobywać nowych klientów, nie utrzyma się, szczególnie w pierwszej fazie jej rozwoju. Niestety w ostatnich tygodniach, powiatowe urzędy pracy w ramach procedury KFS podawały bardzo sprzeczne i lakoniczne uzasadnienia negatywnego rozpatrzenia wniosków składanych przez pracodawców (np. „Środki KFS zgodnie z celem KFS nie są przeznaczone na rozwój firmy lecz na utrzymanie działalności firmy i zatrudnienia” lub „(...) Celem KFS jest zapobieganie utracie zatrudnienia przez osoby pracujące z powodu kompetencji nieadekwatnych do wymagań dynamicznie zmieniającej się gospodarki”). Uważamy, że powinna być stworzona przez Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej jednolita wykładnia, która będzie obowiązująca dla wszystkich Powiatowych Urzędów Pracy w kraju.

Jednocześnie opowiadamy się za tym, żeby w nowelizacji rozporządzenia dokładnie doprecyzować kwestię korzystania ze środków KFS przez jednostki organizacyjne podległe pod samorząd (gminę lub powiat). Postulujemy, aby jednostki organizacyjne gmin i powiatów nie mogły korzystać z KFS, z uwagi na możliwości występowania konfliktu interesu (powiatowy urząd pracy jest jednostką organizacyjną powiatu, a Starosta sprawuje zwierzchnictwo w stosunku do powiatowych służb). Bardzo często do naszej organizacji dochodziły sygnały związane z możliwością wystąpienia konfliktu interesu.

### Zasady wsparcia kształcenia ustawicznego

W ocenie Dolnośląskich Pracodawców, należy jednoznacznie **doprecyzować zapis dotyczący zawodowego kształcenia ustawicznego**, ponieważ w ustawodawstwie polskim brak jest jednoznacznej definicji kształcenia zawodowego i przekwalifikowania zawodowego. W praktyce przyjęło się odwołanie do art. 44 rozporządzenia wykonawczego Rady (UE) nr 282/2011 z dnia 15 marca 2011 r. ustanawiającego środki wykonawcze do dyrektywy 2006/112/WE w sprawie wspólnego systemu podatku od wartości dodanej. Zgodnie z tym artykułem, „usługi w zakresie kształcenia zawodowego lub przekwalifikowania świadczone na warunkach określonych w art. 132 ust. 1 lit. i) dyrektywy 2006/112/WE obejmują nauczanie pozostające w bezpośrednim związku z branżą lub zawodem, jak również nauczanie mające na celu uzyskanie lub uaktualnienie wiedzy do celów zawodowych. Czas trwania kursu w zakresie kształcenia zawodowego lub przekwalifikowania nie ma w tym przypadku znaczenia”.

Naszym zdaniem niedopuszczalne jest kwestionowanie wsparcia kształcenia ustawicznego dla nowozatrudnionych pracowników. Pracodawcy zatrudniający nowych pracowników muszą włożyć wiele wysiłku i czasu, ponieważ nowozatrudnieni pracownicy z reguły nie mają dopasowanych kwalifikacji do zajmowanego stanowiska. Poza tym, w przypadku bardzo specjalistycznych branż, które intensywnie się rozwijają (np. biotechnologia, branża aplikacji mobilnych) koszt wyszkolenia nowego pracowników jest bardzo duży.

Ponadto brak możliwości przeszkolenia nowozatrudnionych pracowników nie jest uregulowane w powszechnie obowiązujących przepisach określających funkcjonowanie Krajowego Funduszu Szkoleniowego (w ustawie z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, czy też w rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 19 maja 2014 r. w sprawie przyzwania środków z Krajowego Funduszu Szkoleniowego). Z uwagi na brak ogólnie udostępnionej informacji na temat takiego kryterium oceny, odmawianie przyznawania wsparcia z tego powodu, wydaje się niewłaściwe, gdyż wprowadza pracodawców w błąd, a ponadto wykracza poza uznaniową ocenę urzędu i stwarza niejednolite warunki korzystania z KFS przez pracodawców.

Dolnośląscy Pracodawcy w ostatnim czasie otrzymywali wiele sygnałów, głównie od pracodawców MŚP z

Rok założenia: 1992

#### DANE ADRESOWE:

Dolnośląscy Pracodawcy;  
ul. Szczawieńska 2  
58-310 Szczawno-Zdrój

tel.: +48 74 64 80 533  
e-mail: [biuro@dp.org.pl](mailto:biuro@dp.org.pl),  
[www.dp.org.pl](http://www.dp.org.pl)

#### DANE REJESTROWE:

Dolnośląscy Pracodawcy; ul. Wysockiego 10; 58-300 Wałbrzych;  
KRS Rejestr stowarzyszeń, Rejestr przedsiębiorców: 000154556; NIP: 8862049988; REGON: 890540804

Wrocławia, że podczas oceny ich wniosków bardzo uznaniowo traktowano szkolenia, wskazując, iż nie pozostają one w bezpośrednim związku z branżą lub wykonywanym zawodem. Okazywało się, że firmy handlowe lub usługowe, które utrzymują się na rynku wyłącznie ze sprzedaży swoich wyrobów lub usług i planują szkolenia dla pracowników odpowiedzialnych za sprzedaż produktów i usług, nie mogą zrealizować szkoleń sprzedażowych czy z obsługi klienta w ramach KFS.

W naszej ocenie, rozwiązaniem może być zaangażowanie Powiatowych rad rynku pracy w ocenę lub opiniowanie wniosków pracodawców, które budzą największe wątpliwości. Dzięki temu nastąpi również wzmocnienie rangi Powiatowych rad rynku pracy w systemie dystrybucji środków z KFS.

Takie praktyki prowadzą do sytuacji, w której instrument rynku pracy jakim jest Krajowy Fundusz Szkoleniowy wspiera jedynie poszczególne branże, pomijając firmy funkcjonujące w oparciu o kompetencje miękkie. Zgodnie z priorytetem pierwszym wydatkowania środków KFS, kształcenie ustawiczne ma pozostawać w bezpośrednim związku z branżą lub zawodem, mając na celu uzyskanie lub uaktualnienie kompetencji do celów zawodowych. Nie zgadzamy się więc z praktyką nieuwzględniania przez urzędy pracy nabywania lub rozwijania w ramach KFS kompetencji miękkich, bardzo cenionych obecnie na rynku pracy, które niejednokrotnie są podstawą do wykonywania określonych zawodów. W świetle takiego podejścia, istnieje bowiem duże zagrożenie, że KFS będzie wykorzystywany do umocnienia pozycji jedynie kilku branż w naszym regionie, dyskryminując pozostałe.

Rozwiązaniem tego problemu mogłoby być ustanowienie pierwszeństwa dla wspierania rozwoju kompetencji w poszczególnych branżach czy zawodach, wskazane w podobnej formie jak priorytety wydatkowania środków z rezerwy KFS.

### **Pierwszeństwo korzystania ze środków dla firm, które wcześniej nie otrzymały dofinansowania**

W związku z ogromnym zainteresowaniem pracodawców ubieganiem się o środki na szkolenia z Krajowego Funduszu Szkoleniowego, zdaniem Dolnośląskich Pracodawców, pierwszeństwo w ubieganiu się o dofinansowanie powinny mieć firmy, które jeszcze nie korzystała ze wsparcia w ramach KFS w ubiegłych latach. Na dolnośląskim rynku działa ogromna liczba pracodawców zatrudniających osoby z kompetencjami nieadekwatnymi do aktualnych wymagań gospodarki. Pracownicy potrzebują uzupełnienia swoich kwalifikacji lub przekwalifikowania, aby utrzymać swoje zatrudnienie i wzmocnić pozycję na rynku pracy. Podobnie, jak w przypadku pracowników, pracodawcy również muszą aktualizować na bieżąco swoje kompetencje, aby zapewnić firmie dotychczasowe powodzenie. Firmy powinny dostosowywać się do dynamicznie zmieniających się konkurencyjnych warunków rynkowych, aby móc sprawnie działać, zatrudniać pracowników, rozwijać się. Dlatego tak ważne jest, aby jak największa ilość firm mogła skorzystać ze wsparcia jakie oferuje Krajowy Fundusz Szkoleniowy.

### **Zwiększenie budżetu KFS oraz wprowadzenie limitów**

Środki Funduszu Pracy przeznaczone na realizację Krajowego Funduszu Szkoleniowego, zgodnie z art. 109 ust. 2d ustawy o promocji zatrudnienia, są określane w planie Funduszu Pracy, w kwocie odpowiadającej wysokości 2% przychodów Funduszu Pracy uzyskanych z obowiązkowych składek na Fundusz Pracy. W ocenie Dolnośląskich Pracodawców należy zdecydowanie zwiększyć limit przychodów do poziomu 5%. Ostatnie nabory bardzo wyraźnie pokazały ogromne zainteresowanie tym instrumentem ze strony pracodawców, głównie MŚP. Problem wynika przede wszystkim z faktu, że na krajowym rynku nie ma obecnie możliwości publicznego finansowania szkoleń dla pracodawców i pracowników ze środków EFS (w ramach tzw. podmiotowych systemów finansowania usług rozwojowych).

Rok założenia: 1992

#### DANE ADRESOWE:

Dolnośląscy Pracodawcy;  
ul. Szczawieńska 2  
58-310 Szczawno-Zdrój

tel.: +48 74 64 80 533  
e-mail: [biuro@dp.org.pl](mailto:biuro@dp.org.pl),  
[www.dp.org.pl](http://www.dp.org.pl)

#### DANE REJESTROWE:

Dolnośląscy Pracodawcy; ul. Wysockiego 10; 58-300 Wałbrzych;  
KRS Rejestr stowarzyszeń, Rejestr przedsiębiorców: 000154556; NIP: 8862049988; REGON: 890540804

Z uwagi na tak duże zapotrzebowanie dofinansowaniem kształcenia pracowników, opowiadamy się za tym, aby wprowadzić ogólnie limity kwotowe z podziałem na wielkość przedsiębiorstwa (mikro, małe, średnie i duże), które składa wniosek do PUP o wsparcie kształcenia w ramach KFS. Co do zasady dużym przedsiębiorstwom prościej jest wygospodarować środki finansowe na szkolenia, a firmy z sektora MMŚP nie mogą z nimi konkurować w tym zakresie. Wsparcie finansowe kształcenia ustawicznego, na które jeszcze w poprzednim roku miało szansę wiele firm na rynku, może obejmować nieliczne i pomijać firmy potrzebujące go najbardziej. Taka zmiana spowoduje, że środki z KFS będą dostępne dla większej grupy lokalnych pracodawców. Jednocześnie uważamy, że w zapisach rozporządzenia należy dookreślić maksymalną kwotę wsparcia za godzinę szkolenia z podziałem na poszczególne obszary szkoleń np. językowe, zawodowe, menedżerskie, ze względu na to, że stawki szkoleń znacznie różnią się między sobą, co uzależnione jest od rodzaju szkolenia. Podobne rozwiązanie sprawdziło się na polskim rynku w przypadku szkoleń językowych oraz komputerowych w zakresie uzyskania kompetencji ECDL (poziom Start i Core) poprzez zastosowanie stawek jednostkowych w projektach PO KL.

Rok założenia: 1992

DANE ADRESOWE:

Dolnośląscy Pracodawcy;  
ul. Szczawieńska 2  
58-310 Szczawno-Zdrój

tel.: +48 74 64 80 533  
e-mail: [biuro@dp.org.pl](mailto:biuro@dp.org.pl),  
[www.dp.org.pl](http://www.dp.org.pl)

DANE REJESTROWE:

Dolnośląscy Pracodawcy; ul. Wysockiego 10; 58-300 Wałbrzych;  
KRS Rejestr stowarzyszeń, Rejestr przedsiębiorców: 000154556; NIP: 8862049988; REGON: 890540804