

PIFS.07-47/18

Warszawa, dn. 24 lipca 2018 r.

Uwagi Polskiej izby Firm Szkoleniowych do projektu ustawy o rynku pracy, w kontekście równoległe konsultowanego przez MEN projektu ustawy o zmianie ustawy – Prawo Oświatowe, ustawy – o systemie oświaty i niektórych innych ustaw (w tym ustawy o ZSK), oraz obowiązującego brzmienia ustawy o Zintegrowanym Systemie Kwalifikacji

Z dniem 29 czerwca 2018 opublikowany został projekt nowelizacji Ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz. U. z 2017 r. z poz. 1065, z późn. zm), której celem jest dostosowanie przepisów uwzględniających obecną sytuację społeczno-gospodarczą.

Zmiany uwzględniać mają wyzwania obecnego rynku pracy, w tym między innymi niedopasowanie kompetencyjne oraz potrzeby pracowników w zakresie ciągłego uczenia się i zmieniania pracy kilkakrotnie w trakcie swojego życia zawodowego.

Polska Izba Firm Szkoleniowych dokonała szczegółowej analizy projektu wraz z uzasadnieniem i poniżej przedstawia ogólne i szczegółowe uwagi do tego projektu.

Uwagi ogólne:

1. Uwaga natury legislacyjnej: tego typu projekty o takim zakresie i zastępujące dotychczasowy akt w całości, powinny być poprzedzone założeniami albo jakąś formą konsultacji na roboczym etapie prac. Pojawienie się gotowego projektu o takim znaczeniu i zakresie regulacji znacznie utrudnia konsultacje na poziomie szczegółowym, a na poziomie pryncypiów znacznie ogranicza.
2. Zwracają uwagę zmiany, które de facto przenoszą ciężar decyzyjności i kontroli w sposób wyraźny na wojewodów. To nie jest przedmiot szczególnego zainteresowania PIFS, ale trudno tego nie dostrzec. Tak jak i „odebrania” partnerom społecznym kierowania Radą Rynku Pracy i zarysowania instrumentów kontroli bez ich ukonkretnienia, co może oznaczać restrykcyjność, bez gwarancji efektów merytorycznych.
3. **Największy zawód sprawiają propozycje dotyczące KFS.** Propozycje w projekcie idą dokładnie „pod prąd” diagnozie potrzeb kompetencyjnych na dzisiejszym rynku pracy i tendencji w tym zakresie na przyszłość, pomimo powoływania się na takie diagnozy w uzasadnieniu. W czasach, kiedy ujawnia się coraz większy deficyt kompetencji tzw. „miękkich” (samoorganizacyjne i interpersonalne), stawia się na tzw. kompetencje zawodowe, czyli specjalistyczne związane ze stanowiskiem pracy, które współcześnie same nie wystarczają, a samo pojęcie „kwalifikacji zawodowych” coraz bardziej rozmyte i nieoczywiste. Nadal cele tego instrumentu pozostają w sprzeczności ze sposobem formułowania priorytetów, które niewiele mają wspólnego z diagnozą potrzeb na poziomie mikro, czyli u konkretnego pracodawcy.

Znamienne, że projekt określa procentowe ramy KFS w ramach Funduszu Pracy (nie mniej niż 2% i nie więcej niż 4%), co jest dalece niesatysfakcjonujące i pozostawia KFS na poziomie marginalnym. Do tego proponuje się zasadę, że środki niewykorzystane w danym roku, Minister przeznaczają na inne cele. Trudno zgodzić się z takim podejściem.

Ryzykowne wydaje się również proponowanie rozliczeń, które może stanowić ryzyko, jakie ujawniło się w realizacji PSF w niektórych regionach (PUP miałyby płacić bezpośrednio dostawcy usługi; w przypadku zwłoki, bądź braku płatności, realizator usługi nie ma żadnych środków prawnych dochodzenia roszczeń, bo nie łączy go z PUP żadna umowa)

Reasumując, projekt nie stanowi żadnego postępu i nie odpowiada na rzeczowo uzasadnione postulaty zgłaszane w ostatnich latach.

Oczekujemy rzeczowej rozmowy na temat instrumentu, który w sensie faktycznym służyłby celom, jakie legły u podstaw tworzenia KFS i pozwalałyby pracodawcom na faktyczną realizację potrzeb w zakresie dostosowywania kompetencji pracowników do zdefiniowanych na ich poziomie potrzeb. Tak zdefiniowany ustawowo instrument KFS takich zadań nie spełnia.

4. W projekcie dostrzec można intencje spełnienia jednego z postulatów strony społecznej dotyczącego KFS – postawienia wymogów jakościowych realizatorom usług w ramach KFS poprzez rejestrację w BUR lub RIS. Zaproponowane rozwiązanie zawiera jednak rażące błędy i wskazuje na niezrozumienie istoty postulatu. Wymóg rejestracji w BUR jest jak najbardziej celowy, bo podmiot zarejestrowany tamże musi spełniać faktyczne wymogi jakościowe. Ustawodawca musi jednak proponować rozwiązania trwałe. Baza Usług Rozwojowych jest rejestrem stworzonym pod konkretne działania w ramach POWER i jego umocowania ustawowe nie mają solidnych podstaw, co proponowana ustawa mogłaby uwzględnić. Natomiast zupełnym nieporozumieniem jest proponowanie, jako równorzędnego, wymogu rejestracji w Rejestrze Instytucji Szkoleniowych. **RIS to rejestr, który nie realizuje żadnych istotnych funkcji i celów.** Nie stawia żadnych wymogów jakościowych, a rejestracja w RIS jest wyłącznie zabiegiem formalnym bez znaczenia. Zastanawia w ogóle, jakim celem praktycznym służy istnienie tego rejestru skoro projekt nie wnosi nic nowego w tej kwestii.
5. **Proponowany projekt jest w istotnym zakresie niespójny z równolegle konsultowanym przez MEN projektem ustawy o zmianie ustawy Prawo Oświatowe, ustawy o systemie oświaty i niektórych innych ustaw, a także z ustawą o Zintegrowanym Systemie Kwalifikacji.** Poważne zastrzeżenia budzi fakt, że przygotowując pełny projekt zastępujący dotychczasową ustawę, nie skorzystano z okazji unowocześnienia języka, pojęć, rozwiązań w dostosowaniu do współczesnego obrazu rynku pracy i zsynchronizowania i ujednoczenia ich z rozwiązaniami ustawowymi, które służą tym samym celom i tym samym interesariuszom. Czytając projekty ustaw i ustawę o ZSK można odnieść wrażenie, że postawały one w różnych rzeczywistościach i w różnych systemach prawnych. Dla wykonawców i interesariuszy tych ustaw zupełnie niezrozumiałe będzie czemu służą, dla przykładu, odrębnie i odmiennie konstruowane i funkcjonujące: Klasyfikacja zawodów i specjalności (ustawa o rynku pracy), klasyfikacja zawodów szkolnictwa zawodowego (Prawo Oświatowe), Zintegrowany Rejestr Kwalifikacji (ustawa o ZSK). Takich niespójności jest znacznie więcej i utrwalają one dotychczasowe wady i brak synergii trzech wymienionych regulacji.

Bez całościowego spojrzenia i uporządkowania jednolitego podejścia do tych ustaw, wszelkie nowelizacje będą wadliwe i nieefektywne.

Uwagi szczegółowe:

Art.2 ust. 42

"przygotowaniu zawodowym dorosłych – oznacza to formę pomocy w postaci praktycznej nauki zawodu dorosłych lub przyuczenia do pracy dorosłych, realizowaną według programu obejmującego nabywanie wiedzy i umiejętności, zakończoną egzaminem;"

Dostrzegamy, że zaproponowane wyjaśnienie pojęcia dotyczącego przygotowania zawodowego dorosłych nie jest skorelowane z definicjami zawartymi w Ustawie o ZSK. Zastosowany język powinien zostać uspołniony tak, by był on jednoznaczny dla wszystkich urzędów i Ministerstw.

Art.2 ust. 48

"szkoleniu – oznacza to pozaszkolne zajęcia mające na celu nabycie wiedzy i umiejętności, potrzebnych do wykonywania pracy;"

Definicja szkolenia nie odnosi się do innych dokumentów i zapisów w ustawach i jest kolejną definicją tego samego terminu, bez określenia zakresu obowiązywania i kontekstu innego podejścia do

terminologii. Zastosowany język powinien zostać uspołniony, tak by był on jednoznaczny dla wszystkich wykonawców i użytkowników.

Art.7 ust 1, 2 oraz 3.

1. Rada Rynku Pracy jest organem opiniodawczo-doradczym ministra właściwego do spraw pracy w zakresie rynku pracy, łagodzenia skutków bezrobocia oraz aktywizacji zawodowej, i organem stanowiącym w zakresie ustalania priorytetów rad rynku pracy dotyczących wydatkowania 30% środków Krajowego Funduszu Szkoleniowego, zwanego dalej „KFS”, o których mowa w art. 118 ust. 3 pkt 2.

2. Wojewódzkie rady rynku pracy są organami opiniodawczo-doradczymi marszałka województwa w zakresie rynku pracy, łagodzenia skutków bezrobocia oraz aktywizacji zawodowej, i decydującymi w sprawie zgłaszania Radzie Rynku Pracy nie więcej niż dwóch priorytetów dotyczących wydatkowania 30% puli środków KFS w województwie.

3. Powiatowe rady rynku pracy są organami opiniodawczo-doradczymi starosty w zakresie rynku pracy, łagodzenia skutków bezrobocia oraz aktywizacji zawodowej.

W ustawie wskazano stopniowanie w zakresie procentowego podziału środków, nie wskazano jednak, na jakiej zasadzie będzie ono działało oraz dlaczego aktualnie zaproponowany podział wynosi 30%.

Art.12

"Przewodniczącym Rady Rynku Pracy jest minister właściwy do spraw pracy, wojewódzkiej rady rynku pracy – marszałek województwa, a powiatowej rady rynku pracy – starosta."

Zaproponowana zmiana budzi wątpliwości związane z wyznaczaniem priorytetów wydatkowania środków. Minister właściwy do spraw pracy wyznacza priorytety (budżet 70%), a Rada Rynku Pracy zgłasza priorytety wydatkowania pozostałych 30%. Jeśli Minister ma pełnić jednocześnie funkcję przewodniczącego Rady Rynku Pracy to podejmowane decyzje mogą być stronnicze.

Art.17 ust. 6 oraz 7

"...6) ustalanie klasyfikacji zawodów i specjalności na potrzeby rynku pracy; 7) upowszechnianie informacji o agencjach zatrudnienia i instytucjach szkoleniowych wpisanych do rejestrów prowadzonych przez dyrektora WUP."

Działania związane z ustalaniem klasyfikacji zawodów i specjalności na potrzeby rynku pracy powinny być powiązane wprost z Ustawą o ZSK oraz analizami zapotrzebowania na kompetencje u Pracodawców.

W trosce o najwyższą jakość realizowanych usług finansowanych z pieniędzy publicznych instytucje zarządzające środkami powinny upowszechniać wykonawców posiadających certyfikat jakości, a nie wykonawców wpisanych do rejestru. Różnica wpisu do rejestru, a posiadania certyfikatu jakości jest znaczna, co zostało dostrzeżone w przypadku dystrybucji środków unijnych. Posiadanie certyfikatu jakości wiąże się m.in.: z wymaganiami wobec firm szkoleniowych w zakresie przygotowania, realizacji i ewaluacji oferowanych usług, a także wyznacza standardy zarządzania firmą oraz kompetencjami kadry odpowiedzialnej za wykonywanie usług. Wpis do rejestru jest tylko deklaracją, która nie jest sprawdzana.

Art.22 ust.1 oraz ust. 3

1. Minister właściwy do spraw pracy, w drodze obwieszczenia, określa klasyfikację zawodów i specjalności na potrzeby rynku pracy, mając na względzie potrzeby badań statystycznych i usług świadczonych przez publiczne służby zatrudnienia. Obwieszczenie podlega ogłoszeniu w Dzienniku Urzędowym Rzeczypospolitej Polskiej „Monitor Polski”.

3. 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 dla bezrobotnych i poszukujących pracy.

Należy zauważyć, że klasyfikacja zawodów i specjalności na potrzeby rynku pracy nie odzwierciedla wszystkich potrzeb pracodawców. Nie jest ona również powiązana wprost z Ustawą o ZSK. Dzisiejszy rynek pracy powinien również skupiać się na deficytach związanych z kompetencjami i umiejętnościami, co nie zawsze można przełożyć na klasyfikację zawodów i specjalności. Urzędnicy literalnie odnoszą się do jednego dokumentu, co wpływa negatywnie na udzielane wsparcie.

Art.27 ust.20

Art. 27. "Do zadań samorządu województwa w zakresie rynku pracy należy:... 20) współpraca na terenie województwa z powiatowymi urzędami pracy w zakresie organizacji szkoleń, przygotowania zawodowego dorosłych i staży, w szczególności:

- a) prowadzenie rejestru instytucji szkoleniowych, zwanego dalej „RIS”, oraz udostępnianie informacji o ich ofercie,
- b) wspieranie metodyczne działań powiatowych urzędów pracy w zakresie organizacji szkoleń, przygotowania zawodowego dorosłych i staży,
- c) popularyzowanie idei uczenia się przez całe życie i upowszechnianie dobrych praktyk w tym zakresie;"

Prosimy o wyjaśnienie, jakie działania będą podejmowane w zakresie "organizacji szkoleń"

Art.34 ust.18

" realizacja zadań związanych z KFS, w szczególności:

- a) określanie szacunkowego zapotrzebowania na środki KFS na terenie powiatu,
- b) ogłaszanie naboru wniosków o finansowanie kształcenia ustawicznego i ich ocena,
- c) zawieranie umów na realizację kształcenia ustawicznego finansowanego z KFS,
- d) kontrola i rozliczanie finansowe zawartych umów,
- e) promocja KFS i badanie skuteczności pomocy udzielonej ze środków KFS, we współpracy z wojewódzkim urzędem pracy;"

Zupełnie niezrozumiałe jest wsparcie wyłącznie kształcenia ustawicznego. Określenie ustawiczne jest nieadekwatne do adekwatnych procesów związanych z rynkiem pracy oraz potrzebami pracodawców i pracowników, o czym świadczą liczne badania i analizy. Istotą KFS jest wsparcie Pracodawców i pracowników w przekwalifikowaniu bądź aktualizacji wiedzy i umiejętności, aby zapobiegać utracie zatrudnienia z powodu kompetencji nieadekwatnych do wymagań dynamicznie rozwijającego się rynku. Rozwój i efektywne wykorzystanie kapitału ludzkiego firm pozytywnie wpłynie na konkurencyjność przedsiębiorstw, a tym samym w ujęciu ogólnym na wzrost całej gospodarki. Zwracając uwagę na potrzeby przedsiębiorców należałoby wziąć pod uwagę wynik badań m.in.: Bilansu Kapitału Ludzkiego prowadzonego na przestrzeni ostatnich kilku lat. Według najnowszych badań kluczowym kryterium w doborze pracownika u większości pracodawców jest wykształcenie (83 proc.). Kompetencje miękkie (samoorganizacyjne i interpersonalne) są obok wykształcenia i doświadczenia bardzo istotnym elementem. Wśród najczęściej wymienianych wskazywane są m.in. łatwe nawiązywanie kontaktów z ludźmi, kultura osobista i autoprezentacja, chęć do pracy, zarządzanie czasem i terminowość. Pracodawcy zatem oczekują od pracowników nie tylko kompetencji zawodowych (cokolwiek to dzisiaj znaczy „zawodowych“?), ale również uzupełniania i dalszego doskonalenia w trakcie pracy, często bardzo zróżnicowanych kompetencji.

Art.43 ust 3 pkt.2

"3. W rejestrze centralnym są przetwarzane następujące kategorie danych osobowych innych osób fizycznych, o których mowa w ust. 1 pkt 2-15, do których należą w przypadku:..... 2) osób niezarejestrowanych korzystających z pomocy określonej w ustawie – kategorie danych, o których mowa w ust. 2 pkt 1-11, 16, 18 i 20, a w przypadku osób biorących udział w kształceniu ustawicznym finansowanym ze środków KFS – kategorie danych, o których mowa w ust. 2 pkt 1-11, 15-16, 18 i 20 lit. a;"

Błąd w przypisanych danych pobieranych od osób korzystających ze środków KFS, według dostępnych informacji oraz analizy dostępnych wniosków urzędy nie zbierają następujących danych: ust. 2 pkt. 4, 5,6,8,9,11 oraz 20.

Art.87 ust 1 pkt. 4

"Art. 87. 1. W przypadku braku propozycji odpowiedniej pracy powiatowy urząd pracy może udzielić bezrobotnemu pomocy w nabywaniu wiedzy i umiejętności, zwiększających szanse na podjęcie i utrzymanie pracy lub działalności gospodarczej, poprzez finansowanie z Funduszu Pracy:

4) pożyczki edukacyjnej na sfinansowanie kształcenia, szkolenia, potwierdzenia nabytej wiedzy i umiejętności lub uzyskania dokumentu potwierdzającego nabycie wiedzy i umiejętności."

Zwracamy uwagę na fakt, że kluczowego znaczenia nabierają kompetencje społeczne, w przypadku udzielania wsparcia osobom bezrobotnym, stąd zapis powinien brzmieć: urząd pracy może udzielić bezrobotnemu pomocy w nabywaniu kompetencji społecznych, zwiększających szanse na podjęcie i utrzymanie pracy lub działalności gospodarczej.

Jednocześnie ważnym elementem, na który zwracamy uwagę jest używany język i pojęcia - co jest widoczne w zapisach w pkt. 4. Zapisy ignorują ustawę o ZSK i wprowadzone przez nią pojęcia i instrumenty. Postulujemy zatem, aby uspołnić pojęcia tak, by były one jednoznaczne dla wszystkich urzędów i Ministerstw.

Art.87 ust 5

"5. Szkolenia, o których mowa w art. 88, art. 90 ust. 1, art. 92 ust. 1 i art. 139 ust. 1, a także szkolenie finansowane w ramach pożyczki szkoleniowej, o której mowa w art. 97 ust. 1, mogą być realizowane w formie kursu lub warsztatu szkoleniowego."

Uwaga jw. Brak wyjaśnień i uspołnienia pojęć oraz różne nazewnictwo - czym jest kurs, a czym warsztat szkoleniowy czy kształcenie ustawiczne. Wprowadzanie różnorodnych pojęć powinno być konsultowane ze środowiskiem i ekspertami zajmującymi się edukacją osób dorosłych, co więcej, pojęcia powinny być rozumiane jednoznacznie przez wszystkich interesariuszy i zgodne z przyjętą praktyką i innymi dokumentami i ustawami wspierającymi rozwój kapitału ludzkiego.

Art.89

"Art. 89. Łączne koszty należne instytucjom szkoleniowym, instytucjom potwierdzającym nabycie wiedzy i umiejętności, instytucjom wydającym dokumenty potwierdzające nabycie wiedzy i umiejętności, finansowane z Funduszu Pracy w ramach pomocy udzielonej bezrobotnemu, o której mowa w art. 88, art. 90 ust. 1, art. 92 ust. 1, art. 93 oraz art. 139 ust. 1, nie mogą przekroczyć 450% przeciętnego wynagrodzenia na jedną osobę w okresie kolejnych trzech lat."

Ponownie zwracamy uwagę na fakt, że w powyższym zapisie nie ma żadnego odniesienia do języka używanego i wprowadzonego Ustawą o ZSK. Postulujemy zatem, aby ujednolicić stosowana w ustawach terminologię.

Art.90 ust 4

"4. W przypadku utrzymania zatrudnienia bezrobotnego przez okres krótszy niż 6 miesięcy pracodawca zwraca wypłaconą należność w kwocie proporcjonalnej do okresu, w którym nie utrzymano zatrudnienia, wraz z odsetkami ustawowymi naliczonymi od dnia jej wypłaty, w terminie 30 dnia od dnia doręczenia wezwania dyrektora PUP."

Błędny zapis - jeśli urząd finansuje kształcenie bezrobotnego i podpisuje umowę trójstronną z daną osobą i instytucją szkoleniową to pracodawca nie jest żadną stroną i nie otrzymuje żadnej należności.

Powstaje w związku z tym pytanie na jakiej podstawie pracodawca ma zwrócić należność? Prosimy o wyjaśnienie zapisu.

Art.92, 93 i 94

Uwaga odnosi się do terminologii użytej w poszczególnych artykułach. Nie jest ona spójna, a zauważalne jest wręcz pomieszanie różnych pojęć. Terminologia ignoruje tę przyjętą Ustawą o ZSK. Postulujemy zatem, aby bezwzględnie posługiwać się jednolitymi pojęciami i słownictwem w stanowieniu prawa.

Art. 106

Użyty w ust 1 oraz 2 pkt. 2 zapis "kwalifikacji lub wiedzy i umiejętności" jest błędny, co więcej nie jest spójny z powszechną wiedzą na temat kwalifikacji - która nie jest niczym innym jak zestawem efektów uczenia w zakresie wiedzy, umiejętności i kompetencji społecznych. W związku z powyższym postulujemy ujednoczenie terminologii z Ustawą o ZSK.

Art.108 ust 2 oraz Art. 109 ust 2

" Praktyczna nauka zawodu dorosłych kończy się..." "...Przyuczenie do pracy dorosłych kończy się..."

Biorąc pod uwagę Ustawę o ZSK praktyczna nauka zawodu powinna kończyć się uzyskaniem kwalifikacji, jest to o wiele bardziej użyteczne na współczesnym rynku pracy, gdzie najistotniejsze są role zawodowe aniżeli zawody. W związku z tym postulujemy adekwatne modyfikacje.

Art.111 ust 2

"2. Pracodawca zapewnia warunki umożliwiające nabycie wiedzy teoretycznej prowadząc kształcenie teoretyczne"

Użyte pojęcie "kształcenie teoretyczne" nie odpowiada realnej sytuacji na rynku pracy oraz współczesnym formom uczenia się, jako uzupełnienie aktywności na stanowisku pracy. Jest błędnym skojarzeniem pojęć - praktyczny - teoretyczny. W rzeczywistości uczenie się dualne nie przebiega według tak pojmowanego rozróżnienia.

Art.116 ust 1, Art. 117 pkt. 3

"Art. 116. 1. Koszty przygotowania zawodowego dorosłych obejmujące:

1) refundację wydatków pracodawcy poniesionych na kształcenia teoretycznego,

4) należność dla placówki kształcenia ustawicznego lub placówki kształcenia praktycznego, o których mowa w art. 111 ust. 3 za realizację ustalonej części przygotowania zawodowego dorosłych,

... Art 117 3 sposób i tryb wyboru instytucji szkoleniowej realizującej kształcenie teoretyczne w ramach przygotowania zawodowego dorosłych,"

Uwaga jw dotycząca użycia pojęcia "kształcenie teoretyczne".

Art. 118 ust 1 oraz 3

Użyte pojęcia "kształcenie ustawiczne".

Odnosząc się do realnych potrzeb pracodawców, różnych form rozwojowych dostępnych na rynku pracy, różnorodnych sposobów uczenia się osób dorosłych należy zwrócić uwagę na pojęcie kształcenie ustawiczne i dopuszczenie tylko tej formy wsparcia do dofinansowania. Dlaczego nie wykorzystano definicji wypracowanych w innych instytucjach, które przyznają wsparcie na rozwój kapitału ludzkiego np. definicji usługi sformułowanej w "Wytycznych w zakresie realizacji przedsięwzięć z udziałem środków Europejskiego Funduszu Społecznego w obszarze przystosowania przedsiębiorców i pracowników do zmian na lata 2014-2020" Ministerstwa Rozwoju z dnia 28 czerwca 2016 r. Definicja ta brzmi: „Usługa rozwojowa – usługa mająca na celu nabycie, potwierdzenie lub wzrost wiedzy, umiejętności lub kompetencji społecznych przedsiębiorców i ich pracowników, w tym mająca na celu zdobycie kwalifikacji, o których mowa w art.2 pkt 8 ustawy z dnia 22 grudnia 2015 r. o Zintegrowanym Systemie Kwalifikacji, lub pozwalająca na ich rozwój.”

Art. 118 ust 7

" Ze środków KFS mogą być finansowane koszty związane z zawodowym kształceniem ustawicznym..."

Istotą i celem KFS jest wsparcie Pracodawców i pracowników w przekwalifikowaniu bądź aktualizacji wiedzy i umiejętności, aby zapobiegać utracie zatrudnienia z powodu kompetencji nieadekwatnych do wymagań dynamicznie rozwijającego się rynku. Zatem to Pracodawca powinien mieć wpływ na rodzaj wsparcia, jakiego w danym momencie potrzebuje. Rozwój i efektywne wykorzystanie kapitału ludzkiego firm pozytywnie wpłynie na konkurencyjność przedsiębiorstw, a tym samym w ujęciu ogólnym na wzrost całej gospodarki. Zwracając uwagę na potrzeby przedsiębiorców należałoby wziąć pod uwagę wynik badań związanych z potrzebami pracodawców m.in.: Bilansu Kapitału Ludzkiego, czy raporty urzędów pracy "Zapotrzebowanie na kwalifikacje i kompetencje zawodowe na rynku pracy" z których wynika, że Pracodawcy najczęściej oczekują od pracowników kompetencji indywidualnych czy interpersonalnych. Co więcej, jeśli na kształcenie osób 50 + ma być zwiększone dofinansowanie i wsparcie dla tej grupy jest priorytetowe, to należy wskazać, że Ci pracownicy w celu utrzymania aktywności zawodowej potrzebują różnego rodzaju wsparcia i nie zawsze jest ono związane z tradycyjnie rozumianymi „kompetencjami zawodowymi”. Będą to to, między innymi: rozwój kompetencji cyfrowych, mentoring - czyli wykorzystanie ich potencjału i doświadczenia i nauczanie młodszych pracowników, różnice pokoleniowe i umiejętne komunikowanie się z pracownikami młodszymi, bądź mniej doświadczonymi. Tutaj zakres wsparcia powinien odnosić się do potencjału pracowników i nie zawężać się do kształcenia zawodowego, które w wielu przypadkach będzie zbędne. Osoby te zazwyczaj posiadają kompetencje specjalistyczne oraz długoletnie doświadczenie.

Wprowadzenie zatem ograniczenia wsparcia z KFS wyłącznie do tzw. szkoleń zawodowych, kończących się egzaminem i certyfikatem nie jest dobrym podejściem i ogranicza możliwość wyboru pracodawcom. Firmy zatrudniające pracowników powinny mieć możliwość decydowania, jakich kompetencji wymagają na danym stanowisku i na jakie kursy i szkolenia skieruje pracownika. Dodatkowo warto zauważyć, że obecnie mamy wiele innych instrumentów wsparcia zarówno na poziomie krajowym, jak też regionalnym - tylko i wyłącznie szkoleń zawodowych – są to środki z Europejskiego Funduszu Społecznego, Regionalnych Programów Operacyjnych, a także środki krajowe, np. z Urzędów Pracy.

Art. 119 ust 4

"4. Pracodawca ubiegający się o środki KFS na warunkach, o których mowa w ust. 3, jest obowiązany dołączyć do wniosku oświadczenie o wdrażaniu zarządzania wiekiem, z uwzględnieniem przynajmniej czterech działań w obszarach:

- 1) planowanie rozwoju karier zawodowych pracowników;*
- 2) wspieranie dostępu do kształcenia ustawicznego, umożliwiającego rozwój wiedzy, umiejętności i*

kwalifikacji pracowników;

3) doradztwo oraz transmisja wiedzy i umiejętności pracowniczych, a także monitorowanie postępów we wdrażaniu się do pracy pracowników na nowych stanowiskach;

4) rekrutowanie do pracy osób, które ukończyły 50 rok życia;

5) pomoc w okresie poprzedzającym przejście na emeryturę;

6) przeciwdziałanie występowaniu uciążliwych i trudnych warunków pracy oraz dostosowywanie warunków pracy do faz życia pracowników;

7) promocja zachowań prozdrowotnych i zapewnienie łatwego dostępu do opieki zdrowotnej"

Należy zauważyć, że powyższy wymóg stawiany Pracodawcom jest jedynie dodatkową biurokracją, jaką należy będzie spełniać. Jeśli pracodawca zatrudnia osoby 50+ oraz zgłasza zapotrzebowanie na wsparcie tej grupy to jak najbardziej powinien takie wsparcie otrzymać. Tutaj też wskazujemy, że w zarządzaniu wiekiem w przedsiębiorstwach nie chodzi o tworzenie nowych instrumentów lub systemów, ale o taki dobór instrumentów zarządzania pracownikami, które umożliwią zorganizowanie środowiska pracy przyjaznego pracownikom w różnym wieku, w tym osobom w wieku 50+. Jednocześnie wybór instrumentów i narzędzi zarządzania wiekiem jest bardzo szeroki i nie powinien ograniczać się do tych wymienionych w ustawie w pkt. 4.

Przykładem mogą być dobre praktyki w zakresie stosowania polityki zarządzania wiekiem u przedsiębiorców, które można znaleźć na stronie <http://www.activ50plus.pl/poradnik/3-przegląd-praktyk/#3-2>.

Art. 121 ust 2

"2. Realizator kursu finansowanego ze środków KFS musi posiadać wpis do RIS lub 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. 2018 r. poz. 110, 650 i 1000) w zakresie świadczenia usług szkoleniowych."

Zwracamy uwagę na fakt, że wpis do Rejestru Instytucji Szkoleniowych jest tylko na poziomie deklaracyjnym, przy czym nie ma w tym wypadku żadnej kontroli jakości oferowanych usług oraz usługodawców. Wymóg wpisu do rejestru PARP może znacznie zmniejszyć pojawiające się nieprawidłowości dopuszczając, jako wykonawców najlepsze, sprawdzone firmy zajmujące się edukacją osób dorosłych. Co więcej uznanie obu rejestrów jako równorzędnych nie znajduje uzasadnienia. RIS nie spełnia de facto żadnych praktycznych funkcji i wpis jako wymóg niczego nie wnosi. Natomiast zdecydowanie powinny być w tym przypadku uwzględnione również Instytucje Certyfikujące w rozumieniu ustawy o ZSK wpisane do rejestru ZRK.

Art. 124 ust 1

" Płatność ze środków KFS jest dokonywana przelewem na rachunek bankowy realizatora działań, wskazane przez podmiot, który zawarł umowę o przyznanie środków KFS, niezwłocznie po przedstawieniu niezapłaconego dokumentu płatniczego oraz dowodu wpłaty wkładu własnego podmiotu."

Zapis ten budzi wątpliwości i może wpłynąć na szereg nieprawidłowości i opóźnień w płatnościach (taką sytuację mamy obecnie w przypadku dystrybucji środków unijnych w PSF, w których przyjęto rozwiązania, że płatności dla wykonawcy usług dokonuje operator). Biorąc pod uwagę dotychczasowe analizy sugerujemy całkowitą rezygnację z tego sposobu płatności, który budzi szereg wątpliwości. Na jakiej podstawie urząd dokona płatności skoro nie będzie miał żadnych zobowiązań oraz umowy z Wykonawcą usługi ? Rodzi się pytanie, za jaką część usługi dokona płatności? czy tylko tej dofinansowanej? z Vat czy bez Vat-u ? Czy faktura będzie podzielona na dwie części (wkład własny Pracodawca, dofinansowanie - Urząd? Jest to bardzo niezrozumiały sposób rozliczeń - tym bardziej, że dla Urzędu stroną jest Pracodawca - a nie wykonawca. Postuluje się refundacje na konto

Pracodawcy z którego opłacono usługę - jest to najprostsza forma rozliczenia i wynika z umowy pomiędzy Urzędem i Pracodawcą. Nie ma też mowy o odsetkach na koncie - Pracodawca wysyła na usługę pracowników - otrzymuje fakturę od Wykonawcy za wszystkie osoby, które ukończyły wsparcie - płaci ją - następnie wraca do urzędu z kopią faktury oraz potwierdzeniem zapłaty i kopią certyfikatów potwierdzających ukończenie danej formy wsparcia - następnie Urząd ma 14 dni na zwrot części, czyli dofinansowania usługi przypadającego ze środków KFS.

Art. 124 ust 2

"Podmiot, który zawarł umowę o finansowanie kształcenia ustawicznego ze środków KFS, zwraca powiatowemu urzędowi pracy środki KFS, w przypadku gdy:

- 1) osoba, na której kształcenie ustawiczne przyznano finansowanie z winy pracodawcy nie podejmie lub nie ukończy tego kształcenia, lub nie przystąpi do potwierdzenia nabytej wiedzy i umiejętności lub uzyskania dokumentu potwierdzającego nabycie wiedzy i umiejętności;*
- 2) środki KFS zostały wydatkowane niezgodnie z umową;*
- 3) niedotrzymane zostało zobowiązanie, o którym mowa w art. 120.*

3. W przypadkach określonych w ust. 2 podmiot dokonuje zwrotu wydatkowanych środków KFS wraz z odsetkami ustawowymi naliczonymi od całości kwoty wypłaconych środków od dnia ich wypłaty, w terminie 30 dni od dnia doręczenia wezwania dyrektora PUP."

Zwracamy uwagę na fakt, że powyższe zapisy nie pokrywają się z rozwiązaniem zaproponowanym w ust. 1. Jeśli Pracodawcę zobowiązuje się do zwrotu środków KFS to tylko i wyłącznie takich, które de facto otrzymał (jedyne wyjątek może stanowić art. 120 i jego szczegółowe zapisy).

Art. 125

"Powiatowy urząd pracy może przeprowadzać kontrolę w zakresie przestrzegania postanowień umowy..."

Postulujemy o rozszerzenie zapisów związanych z zakresem kontroli, którą urząd może przeprowadzić. Jeżeli dopuszcza się kontrolę realizowanych działań w trakcie i w miejscu ich prowadzenia powinno się określić pełen jej zakres, tak żeby zarówno urzędy, Pracodawcy jak i Wykonawcy wiedzieli, jakie czynności i w jakim trybie mogą nastąpić.

Art. 329

"Na finansowanie zadań w ramach KFS w danym roku budżetowym przeznaczają się środki w kwocie nie niższej niż 2% i nie wyższej niż 4% przychodów Funduszu Pracy uzyskanych ze składek na Fundusz Pracy w roku poprzedzającym rok, w którym sporządzany jest plan finansowy Funduszu Pracy."

Tak fundamentalna kwestia jak budżet na dany cel powinna być bardziej konkretna, niż zapis dający potencjalną możliwość zwiększenia środków. Budżet stanowiący 2% to żadne wsparcie - przy tak ogromnym zainteresowaniu przedsiębiorców tym rodzajem wsparcia, natomiast pułap maksymalny wynoszący 4% jest zamykający. Ustawa w żaden sposób nie określa trybu ustalania Funduszu pomiędzy 2 a 4%. Te zapisy zdecydowanie nie rozwiązują problemów związanych z brakiem dostępności środków i są niesatysfakcjonujące. Co więcej nie spełniają one postulatów Partnerów Społecznych i utrwalają marginalne znaczenie Krajowego Funduszu Społecznego.

Art. 334 ust 4

"Rezerwa KFS, o której mowa w ust. 1, niewykorzystana na kształcenie ustawiczne do dnia 31 października danego roku, może być przeznaczona przez ministra właściwego do spraw pracy na realizację innych zadań określonych w ustawie."

Budżet niewykorzystanych środków rezerwowych powinien być wykorzystywany zgodnie z ich przeznaczeniem. Budzi zatem spore wątpliwości zapis związany z przeznaczeniem środków na inny cel.

Art. 392 ust 1

"Instytucja szkoleniowa oferująca:

1) szkolenia dla bezrobotnych i poszukujących pracy,

2) szkolenia lub egzaminy sprawdzające w ramach przygotowania zawodowego dorosłych

– może uzyskać finansowanie tych szkoleń lub egzaminów ze środków publicznych po uzyskaniu wpisu do RIS prowadzonego przez dyrektora WUP właściwego ze względu na siedzibę instytucji szkoleniowej."

Moment nowelizacji Ustawy daje istotną szansę nadanie pewnym pojęciom współczesnej treści, zgodnej z praktyką życia publicznego oraz gospodarczego. Pojęcie „instytucji szkoleniowej”, „szkolenia” i „egzaminy sprawdzające” są przykładem pojęć, które nie opisują współczesnego obrazu rzeczywistości i są rozbieżne z podejściem regulacyjnym innych ministerstw (MliR, MEN). Postulaty związane z funkcją RIS zostały sformułowane we wcześniejszych uwagach do zapisów Ustawy, ważny jest fakt, że finansowanie działań rozwojowych niezależnie od źródła finansowania powinno być spójne - w przypadku Podmiotowych Systemów Finansowania od wykonawców usług wymaga się posiadania certyfikatu jakości.

Mamy nadzieję, że powyższe komentarze i postulaty zostaną wzięte pod uwagę i spowodują weryfikację zapisów budzących wątpliwości, a jednocześnie pozytywnie wpłyną na kształt ustawy, jej spójności z innymi ustawami, a w tym na efektywność inwestowania w różne formy uczenia się na potrzeby rynku pracy w Polsce.

Z poważaniem,

Piotr Piasecki

/ - /

Prezes Zarządu
Polskiej Izby Firm Szkoleniowych