



Minister Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej

Agnieszka Dziemianowicz-Bąk



BM-II.059.1.324.2024

Warszawa, /elektroniczny znacznik czasu/

Pan
Szymon Hołownia
Marszałek Sejmu
Rzeczypospolitej Polskiej

Szanowny Panie Marszałku,

odpowiadając na interpelację Pana Posła Daniela Milewskiego w sprawie „promowania inwestycji w rozwój kompetencji pracowników”, znak: K10INT3174, przedstawiam informacje pozostające we właściwości Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej.

Kierowany przeze mnie resort wspiera rozwój kwalifikacji osób bezrobotnych i poszukujących zatrudnienia oraz pracodawców i pracowników za pośrednictwem środków zabezpieczonych w ramach środków Krajowego Funduszu Szkoleniowego (KFS). Dzięki KFS wsparcie otrzymuje corocznie ponad dwadzieścia tysięcy pracodawców, a ponad 110 tys. pracowników bierze udział w szkoleniach. Zważywszy, iż KFS nie jest w stanie zapewnić finansowania wszystkich potrzeb szkoleniowych pracodawców, ogłaszane corocznie priorytety wydatkowania jego środków są dodatkowym narzędziem, motywującym do inwestowania w kształcenie ustawiczne w wybranych obszarach lub prowadzenie szkoleń wybranych kategorii pracowników.

Krajowy Fundusz Szkoleniowy utworzony został w 2014 r. Budżet KFS ustalany jest rokrocznie i odpowiada aktualnie wysokości 4% przychodów Funduszu Pracy uzyskanych z obowiązkowych składek na Fundusz Pracy w roku poprzedzającym ten, dla którego plan finansowy jest sporządzany. Przykładowo w roku bieżącym na działania KFS przeznaczono kwotę 294,4 mln zł.

Wydatkowanie środków odbywa się zgodnie z priorytetami ustalonymi przez Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej w porozumieniu z Radą Rynku Pracy. Umożliwia to szybką reakcję na potrzeby szkoleniowe poszczególnych branż czy regionów. Pracodawcy zatrudniający do 10 osób mogą aktualnie uzyskać do 100% dofinansowania na kształcenie ustawiczne swoich pracowników, a większe podmioty – do 80% dofinansowania. W projekcie nowej ustawy o rynku pracy i służbach zatrudnienia zaplanowano zwiększenie dostępności środków KFS. Z dofinansowania do kształcenia ustawicznego będą mogły skorzystać wszystkie podmioty odprowadzające składki na Fundusz Pracy lub z nich zwolnione na mocy prawa. Rozszerzono także kategorie osób pracujących, które będą mogły 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 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy).

Kierowane przeze mnie ministerstwo bierze również udział w pracach 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.

Do głównych wyzwań związanych z promowaniem zorganizowanych form uczenia się w miejscu pracy należy przełamywanie barier motywacyjnych, finansowych oraz organizacyjnych. Wyniki powtarzanego w kilkuletnich odstępach badania *Uczenie się Dorosłych* sugerują, że podstawową barierą dla rozwoju zorganizowanych instytucjonalnie form uczenia się dorosłych jest brak chęci do uczestnictwa w kształceniu i szkoleniu, wykazywany przez około ¼ dorosłych w Polsce. Ponadto, wśród tych, którzy nie chcą się szkolić, prawie ¾ nie widzi potrzeby uczestnictwa w kształceniu i szkoleniu. Jednocześnie brak chęci uczestnictwa dorosłych w zorganizowanym kształceniu i szkoleniu na tak dużą skalę nie musi oznaczać porównywalnego braku dbania o swoje umiejętności. Z badań Bilansu Kapitału Ludzkiego wynika bowiem, że 83% ankietowanych dba o swoje umiejętności angażując się w inne, bardziej nieformalne formy uczenia się. Należy też podkreślić, że większość pracodawców w Polsce nie szkoli swoich pracowników, a wśród nich ponad 75% jako najczęstszą przyczynę braku działalności szkoleniowej podaje, że obecne kwalifikacje i umiejętności zatrudnionych w pełni odpowiadają potrzebom przedsiębiorstwa. Niebagatelną rolę odgrywają też trudności organizacyjne, szczególnie w mikro i małych przedsiębiorstwach, gdyż pracowników przebywających na szkoleniach bardzo trudno zastąpić.

Resort pracy w zakresie swoich kompetencji wspomaga w niwelowaniu barier finansowych, zapewniając dofinansowanie do kształcenia ustawicznego pracodawców i pracowników ze środków Krajowego Funduszu Szkoleniowego. Możliwość uzyskania nawet 100% dofinansowania działa także jako motywacja dla pracodawców, by wysyłać pracowników na szkolenia. Część budżetu KFS przeznaczona jest ponadto na działania promocyjne. Duża część działań upowszechniających i promujących uczenie się dorosłych prowadzonych jest także na poziomie regionalnym, m.in. poprzez samorządy, przy udziale wojewódzkich urzędów pracy i ze środków unijnych.

Kształcenie ustawiczne przyczynia się do lepszego dopasowania umiejętności pracowników do potrzeb zgłaszanych przez pracodawców, zarówno w funkcjonujących, jak i w nowych sektorach gospodarki. Kolejną korzyścią jest zwiększenie liczby wykwalifikowanych pracowników w branżach, w których występują niedobory siły roboczej. Kształcenie ustawiczne zapobiega również „wypadaniu” z rynku pracy tych pracowników, którzy nie mają umiejętności czy kwalifikacji potrzebnych w danej chwili pracodawcom, lub których umiejętności i kwalifikacje wymagają odświeżenia. Stałe podnoszenie i aktualizacja umiejętności przekłada się na wyższą efektywność i wydajność pracy, ułatwia wdrażanie nowych procesów, technologii i narzędzi pracy oraz innowacji i pomaga utrzymywać konkurencyjność polskiej gospodarki.

Badania efektywności wsparcia kształcenia ustawicznego pracodawców i pracowników ze środków Krajowego Funduszu Szkoleniowego prowadzone są głównie przez wojewódzkie urzędy pracy. Planowane jest wzmocnienie monitoringu skuteczności tych działań poprzez ściślejsze powiązanie udzielenia wsparcia z KFS z utrzymaniem w zatrudnieniu lub w innej formie pozostawania na rynku pracy osób, które korzystają z tego wsparcia, a także

ułatwienie pozyskiwania danych niezbędnych do prowadzenia tego monitoringu. Szerzej zakrojone badania w tym obszarze prowadzone są także przez Główny Urząd Statystyczny (np. cykliczne badanie ustawicznego szkolenia zawodowego w przedsiębiorstwach) oraz inne instytucje, w tym PARP, prowadzący regularnie wspomniany powyżej Bilans Kapitału Ludzkiego.

Z wyrazami szacunku

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