

Załącznik nr 1

Model funkcjonowania Funduszu Podnoszenia Kompetencji i Kwalifikacji.

Poniższe rozwiązania mają charakter kompromisowy i zostały przyjęte przez członków Podzespołu problemowego ds. reformy polityki rynku pracy.

Adresaci rozwiązania:

- pracownicy,
- osoby współpracujące, które mają gwarancję otrzymania minimalnej stawki godzinowej,
- kandydaci do pracy, z którymi pracodawcy zawarli umowę przedwstępną o pracę.

Przeznaczenie środków FPKiK:

- pokrywanie kosztów opłat za podnoszenie kwalifikacji i kompetencji (m.in. koszty szkoleń, kursów, warsztatów),
- pokrywanie kosztów badań lekarskich, których wyniki warunkują możliwość uczestnictwa w szkoleniu,
- pokrywanie kosztów egzaminów umożliwiających uzyskanie świadectw, dyplomów, zaświadczeń, określonych uprawnień zawodowych lub tytułów zawodowych oraz uzyskania licencji niezbędnych do wykonywania danego zawodu.

Finansowanie:

- odpis na FPKiK o wysokości stałej, 0,80% podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe (zmniejszenie wpływów na Fundusz pracy z 2,45% do poziomu 1,65% podstawy wymiaru składek),
- dopłata pracodawcy na poziomie co najmniej 20% wydatków ponoszonych na podnoszenie kwalifikacji i kompetencji,
- środki FPKiK będą gromadzone na odrębnym rachunku bankowym i nie będą stanowiły majątku przedsiębiorstwa (pracodawcy), a tym samym nie będą wpływać na ocenę wyniku finansowego przedsiębiorstwa,
- zyski z odsetek od środków zgromadzonych na FPKiK powiększają środki FPKiK,

- maksymalny okres kumulowania środków na koncie FPKiK – 24 miesiące liczone od 31 grudnia roku, w którym dokonano odpisu¹. Niewykorzystane (w całości lub części) za ten okres środki FPKiK będą wpłacane na konto Funduszu Pracy,
- wpłaty na rzecz FPKiK obciążają koszty działalności pracodawcy,
- kontrola wydatkowania środków FPKiK będzie dokonywana przez organy skarbowe i ZUS na podstawie prowadzonej dokumentacji.

Zadania pracodawcy:

- wybór pomiędzy prowadzeniem FPKiK a korzystaniem z KFS,
- utworzenie FPKiK,
- administrowanie kontem FPKiK tj. zarządzanie i rozliczanie środków FPKiK,
- wyznaczenie osoby/ działu odpowiedzialnego za administrowanie środkami FPKiK,
- określenie zasad przeznaczania środków FPKiK na poszczególne formy podnoszenia kompetencji i kwalifikacji w planie FPKiK w porozumieniu z zakładowymi organizacjami związków zawodowych lub przedstawicielstwem załogi,
- określenie – w porozumieniu z przedstawicielstwem załogi lub związkami zawodowymi - maksymalnego poziomu finansowania form podnoszenia kompetencji i kwalifikacji na jednego pracownika oraz opracowanie planu wydatków,
- prowadzenie dokumentacji w zakresie wykorzystania środków FPKiK na poszczególne formy podnoszenia kompetencji i kwalifikacji (m.in. ewidencja zrealizowanych szkoleń, dokumentowanie wydatków).

Ograniczenia:

- ze środków FPKiK nie będzie możliwe finansowanie form podnoszenia kompetencji pracowników kierujących jednoosobowo zakładem pracy i ich zastępców lub pracowników wchodzących w skład kolegiального organu zarządzającego zakładem pracy,
- finansowanie podnoszenia kompetencji i kwalifikacji nie może dublować się z Krajowym Funduszem Szkoleniowym (KFS), zatem decyzja o założeniu FPKiK oznacza automatycznie wykluczenie z możliwości korzystania ze środków KFS.

¹ przykład – jeśli odpisu dokonano w maju 2019 roku, to środki te powinny zostać wykorzystane do 31 grudnia 2021.

Szczegółowe rozwiązania

- przepisy dotyczące FPKiK powinny znaleźć się w ustawie o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (FPKiK jest instrumentem dotyczącym rozwoju zasobów ludzkich – rozdział 14).

Skutki finansowe;

Założenia:

Bazując na doświadczeniach funkcjonowania Funduszu Szkoleniowego i wykorzystania środków Krajowego Funduszu Szkoleniowego, przyjęto założenie, że na założenie FPKiK zdecydują się pracodawcy zatrudniający ok 30 % pracowników.

Możliwość dokonania odpisu w wysokości 0,80% podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe, przy jednoczesnym ustaleniu minimalnego poziomu uczestnictwa pracodawcy w kosztach, stanowi silną zachętę do prowadzenia celowej i racjonalnej polityki podnoszenia i aktualizacji kompetencji i kwalifikacji pracowników przy jednoczesnym eliminowaniu barier (biurokratycznych, organizacyjnych i finansowych) korzystania z instrumentu.

Tabela 1. Sytuacja Funduszu Pracy na podstawie planu FP na 2019 rok

przychody FP ze składek pomniejszone o SFWON (2.30% podstawy wymiaru składek)	11 546 938 775,51
koszty FP	7 721 102 000,00
saldo FP	3 825 836 775,51

Źródło danych: plan finansowy Funduszu Pracy na rok 2019

Z powyższego wyliczenia wynika, że przy realizacji planu finansowego Funduszu Pracy, fundusz ten wykazuje nadwyżkę w wysokości blisko 4 mld. zł

Tabela 2. Koszty wprowadzenia nowego rozwiązania dla Funduszu Pracy (w tys. zł)

odpis z FP	kwota pomniejszająca FP	saldo FP	różnica
------------	----------------------------	----------	---------

0,8 % podstawy wymiaru składek na ubezpieczenie emerytalne i rentowe	1 058 799 684,33	3 825 836 775,51	2 767 037 091,18
--	------------------	------------------	------------------

Mając na względzie powyższe szacunki, widać wyraźnie, że wprowadzenie nowego rozwiązania w proponowanym kształcie NIE WPŁYNIE na możliwości realizacji zadań zapisanych jako pozycje planu finansowego Funduszu Pracy, a jedynie w całości zostanie sfinansowane z nadwyżki funduszu stanowiącej różnicę pomiędzy zakładanymi wpływami a kwotą planowanych wydatków. Utworzenie FPKiK nie stanowi przeszkody dla podniesienia wysokości kwoty zasiłku dla osób bezrobotnych lub wynagrodzeń młodocianych.

W prezentowanej propozycji przyjęto, że minimalna dopłata pracodawcy będzie wynosić 20% wydatków ponoszonych na podnoszenie kwalifikacji i kompetencji. Jest to wielkość, która wymusza na pracodawcach racjonalne gospodarowanie środkami FPKiK, a jednocześnie nie stanowi bariery korzystania z instrumentu dla podmiotów, które do tej pory nie przeznaczały żadnych środków lub stopień finansowania podnoszenia kwalifikacji i kompetencji pracowników był bardzo mały z uwagi na brak stosownych możliwości finansowych (przedsiębiorstwa o gorszej sytuacji finansowej, niewypracowujące dochodów na poziomie umożliwiającym znaczący udział w finansowaniu np. szkoleń dla pracowników).

Tabela 3. Roczny budżet FPKiK przedsiębiorstwa oraz budżet na pracownika w zależności od wielkości firmy

liczba pracowników	10	25	50	150	250	500
przeciętne wynagrodzenie [PLN]	3720	3720	4392	4392	5003	5003
roczny fundusz płac [PLN]	44 6400	1 116 000	2 635 200	7 905 600	15 009 000	30 018 000
całkowity budżet FPKiK w przedsiębiorstwie						
0,8 % podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe/ 20% dopłata pracodawcy	4 285,44	10 713,60	25 297,92	75 893,76	144 086,40	288 172,80
0,8% podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe / 20% dopłata pracodawcy	428,54	428,54	505,96	505,96	576,34	576,34

Źródło: oszacowania własne KL.