ZWIĄZEK PRACODAWCÓW POLSKA MIEDŹ
EMPLOYERS' ORGANIZATION OF POLISH COPPER

ZPPM / 53S / X / 2022

Stanowisko Związku Pracodawców Polska Miedź – uwagi do projektu ustawy o aktywności zawodowej (numer UD 399 w Wykazie prac legislacyjnych i programowych Rady Ministrów)

Związek Pracodawców Polska Miedź jest samorządną organizacją pracodawców, niezależną w swej działalności od organów władzy i administracji państwowej, samorządowej oraz innych organizacji. Nasza organizacja zrzesza ponad 120 pracodawców, zatrudniających blisko 38 000 pracowników. Założycielem Związku jest KGHM Polska Miedź S.A., a naszymi członkami są również podmioty prywatne, w szczególności z sektora małych i średnich przedsiębiorstw, jak również firmy samorządowe niezwiązane kapitałowo z Grupą KGHM. Od ponad 25 lat Związek monitoruje i opiniuje projekty aktów prawnych istotnych dla gospodarki, chroniąc prawa i reprezentując interesy pracodawców i przedsiębiorców.

Analiza projektu ustawy i załączonych dokumentów (uzasadnienie, OSR) oraz opinie otrzymane od naszych podmiotów członkowskich pozwoliły nam na przygotowanie załączonych poniżej uwag. Zwracamy się z prośbą o wzięcie pod uwagę zaprezentowanych w niniejszej opinii wniosków, uwag oraz przedłożonej argumentacji przy tworzeniu ostatecznego kształtu projektu aktu prawnego. Jesteśmy otwarci na dyskusję merytoryczną dotyczącą modyfikacji projektowanych zapisów na dalszym etapie prac legislacyjnych.

Uwagi ogólne

Inicjatywa legislacyjna Ministerstwa Rodziny i Polityki Społecznej, projekt ustawy o aktywności zawodowej, ma na celu wprowadzenie zmian w działaniach urzędów pracy dostosowujących je sytuacji na rynku pracy. Z dużą nadzieją podchodzimy do tej propozycji, ponieważ zgadzamy się z przedstawioną analizą, iż dotychczasowy system funkcjonowania urzędów pracy i aktywizacji bezrobotnych nie odpowiada na wszystkie potrzeby rynku pracy. Dodatkowym wyzwaniem dla rynku pracy w Polsce jest napływ obywateli Ukrainy, którzy przybyli do Polski w związku z konfliktem zbrojnym na terytorium tego państw

Sytuacja na rynku pracy, w tym zmiany w obrębie struktury osób zarejestrowanych obecnie w urzędach pracy, powodują konieczność wprowadzenia zmian w mechanizmach obsługi i wsparcia osób bezrobotnych. Obecnie obowiązujący katalog instrumentów rynku pracy jest dedykowany konkretnym grupom bezrobotnych, przez co urzędy pracy nie mają możliwości optymalnego oddziaływania na potrzeby wszystkich swoich klientów. W związku z tym konieczne jest wprowadzenie zmian umożliwiających urzędom pracy bardziej elastyczne reagowanie na problemy i potrzeby swoich klientów.

Innowacyjna, cyfrowa gospodarka potrzebuje nowoczesnego pracownika, przygotowanego na podjęcie wyzwań związanych ze zmieniającą się rzeczywistością społeczno-gospodarczą.

Uwagi główne/zasadnicze

Propozycje zmian w projekcie ustawy uważamy za konieczne z uwagi na obecną sytuację rynkową i szybko zachodzące zmiany społeczne na krajowym rynku pracy oraz w samym procesie nabywania i rozwijania kwalifikacji (automatyzacja, ucyfrowienie pracy) .

Uważamy, że niektóre z planowanych zmian w obszarze instrumentów wspierających proces rozwoju kompetencji (głównie KFS) mogą mieć efekt odwrotny od zakładanego, a nawet przyczynić nawet do spadku zainteresowania wśród pracodawców.

Employers' Organization of Polish Copper – Związek Pracodawców Polska Miedź
NIP: 692-11-70-332; Regon 390437022

ul. F. Chopina2, 59-300 Lubin
Tel. 76/8478585; e-mail: sekretariat@pracodawcy.pl www.pracodawcy.pl

Szczegółowe uwagi

1. **Pożyczka edukacyjna** - maksymalnej wysokości 400% przeciętnego wynagrodzenia. Jej środki mogą być wykorzystane nie tylko na opłacenie kosztów szkolenia, ale także studiów podyplomowych, potwierdzenia wiedzy i umiejętności, uzyskani dokumentów potwierdzających nabycie wiedzy i umiejętności oraz na kontynuację nauki w formach szkolnych.

Co istotne, podobne rozwiązanie funkcjonowało w ramach programu PO WER Działanie 4.1 – Innowacje społeczne w postaci tzw. „Pożyczki na kształcenie". Zainteresowanie tym instrumentem zwrotnym spowodowało, że będzie kontynuacja w programie krajowym FERS (następca PO WER).

Pożyczki były nieoprocentowane, skierowane do osób dorosłych, które z własnej inicjatywy chciały nabyć lub podnieść kwalifikacje lub kompetencje poprzez udział w wybranych przez siebie formach kształcenia trwających nie dłużej niż 24 miesiące. Pożyczki do kwoty 10.000 zł były udzielane, co do zasady, na podstawie umowy pożyczki, bez dodatkowych zabezpieczeń.

W ramach projektu osoby posiadające pełną zdolność do czynności prawnych mogły wnioskować o pożyczkę przeznaczoną na studia podyplomowe, kursy, szkolenia oraz inne formy kształcenia osób dorosłych oferowane przez krajowe i zagraniczne podmioty (za wyjątkiem studiów I, II i III stopnia), trwające nie dłużej niż 24 miesiące. Maksymalna wartość pożyczki wynosiła 30 tys. zł – pożyczka może stanowić do 100% kosztu szkolenia/kursu/studiów podyplomowych. Pożyczka mogła być rozliczana w następujące walucie - PLN, EUR, USD, GBP lub CHF. Co ważne, osoba fizyczna mogła kilkakrotnie starać się o pożyczkę. Maksymalna wartość wszystkich pożyczek udzielonych jednemu Pożyczkobiorcy w okresie 3 lat wynosiła 100.000 zł, przy czym termin ten liczony jest od daty złożenia pierwszego wniosku. Z pożyczki mogły korzystać osoby zarówno pracujące na umowę o pracę, jak i samozatrudnione (prowadzące indywidualną działalność gospodarczą).

Dlatego w przypadku instrumentu pożyczkowego zapisanego w ustawie o aktywności zawodowej proponujemy wprowadzić takie zapisy, które spowodują, że będzie on bardzo atrakcyjny dla odbiorców.

Proponujemy przede wszystkim większy poziom umarzalności pożyczek, który będzie uzależniony od spełnienia określonych warunków na etapie podpisywania umowy:

- dla osób, które nie ukończyły 30 rok życia umarzalność wysokości 50%, a przypadku osób, które ukończyły 50 lat poziom umarzalności wynosi 40%;

- zawieszenia spłaty rat na okres nie dłuższy w sumie niż 8 miesięcy;

- możliwość rozliczania w różnych walutach;

- pożyczki spłacane są w ratach równych, w cyklu miesięcznym.

- maks. okres spłaty 48 miesięcy (dla wszystkich grup)

2. Bon na kształcenie ustawiczne – pozytywnie odbieramy rozszerzenie grupy odbiorców tej formy wsparcia. Zwracamy jednak uwagę, że w przypadku tej formy wsparcia wysokość wyniesie - 450% przeciętnego wynagrodzenia na jedną osobę w okresie kolejnych trzech lat. Natomiast w przypadku pożyczki edukacyjnej mowa jest o maksymalnej wysokości 400% przeciętnego wynagrodzenia. Aby ten instrument był bardziej atrakcyjny rynko warto go podnieść do poziomu 500% przeciętnego wynagrodzenia.

Pozytywnie odbieramy rozwiązanie dotyczącego tego, że usługi szkoleniowe w ramach Bonów na kształcenie będą realizowane przez podmioty wpisane do 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. z 2020 r. poz. 299 oraz z 2022 r. poz. 807 i 1079) w zakresie świadczenia usług szkoleniowych.

3. Krajowy Fundusz Szkoleniowy

Nowe propozycje w ramach KFS nie idą w stronę wzmocnienia rozwiązań w obszarze edukacji cyfrowej czy wykorzystania cyfrowych narzędzi związanych z rozwojem kompetencji pracowników, które można „wszyć" w obecny instrument. W naszej ocenie to najsłabsza wartość planowanych zmian w projekcie ustawy przez ministerstwo. Polska ma bardzo duże problemy dot. poziomu kompetencji cyfrowych osób dorosłych. Z tegorocznego indeksu gospodarki cyfrowej i społeczeństwa cyfrowego (DESI 2022) wynika, że w zakresie kapitału ludzkiego, Polska plasuje się poniżej średniej w każdym z badanych obszarów. Pozostaje również na 24 miejscu wśród 27 państw Unii. Za Polską znalazły się tylko Grecja, Bułgaria i Rumunia. Wartość indeksu DESI dla Polski wskazuje na konieczność intensyfikacji działań w zakresie transformacji cyfrowej. KE zauważyła, że w 2020 r. Polska poczyniła postępy w zakresie wielu wskaźników, ale biorąc pod uwagę równie dynamiczne i pozytywne zmiany w innych krajach, nie przełożyło się to na zmianę jej ogólnej pozycji. W 2021 r. w zakresie Integracji technologii cyfrowej w przedsiębiorstwach znaleźliśmy się na poziomie 69% w odniesieniu do średniej UE, podczas, gdy w pozostałych obszarach wynik Polski mieścił się w zakresie 80-90% średniej unijnej.

Dlatego postulujemy, aby obligatoryjnie wprowadzić priorytet dot. wykorzystania środków w ramach KFS na rozwój kompetencji cyfrowych pracowników i pracodawców. Celem tego priorytetu będzie budowa i rozwój kompetencji kadry zarządzającej ze szczególnym uwzględnieniem transformacji cyfrowej, rozwoju pracowników w zakresie nowych technologii czy kompetencji miękkich w świecie cyfrowym. Należy podkreślić, że ranga kompetencji cyfrowych wraz z transformacją cyfrową systematycznie wzrasta, w związku z czym, już dziś zalicza się je do kompetencji elementarnych, wchodzących w skład kompetencji XXI wieku oraz do kompetencji przyszłości. Realnym zagrożeniem dla całej gospodarki jest spadek konkurencyjności i produktywności wynikający z trudności przeprowadzenia transformacji cyfrowej przez menedżerów i pracowników wykazujących niedostateczne kompetencje cyfrowe. Już obecnie w Unii Europejskiej 9 na 10 pozycji zawodowych wymaga posiadania przynajmniej podstawowych kompetencji cyfrowych. Przyśpieszająca transformacja cyfrowa, skutkująca zmianą modeli operacyjnych i biznesowych firm, sprawia, że profil umiejętności wymaganych przez pracodawców ulega szybkim zmianom, a trajektoria kariery zawodowej staje się nieciągła. Jak wskazuje w Programie Rozwoju Kompetencji Cyfrowych Centrum Govtech/Kancelaria Prezesa Rady Ministrów: *Transformacja cyfrowa w przedsiębiorstwach lub sektorze publicznym nigdy nie jest celem samym w sobie. Pozwala zwiększyć wydajność pracy, zracjonalizować procesy i przeobrazić kulturę organizacyjną, ma więc kolosalny wpływ na konkurencyjność gospodarki i użyteczność instytucji publicznych, lecz w Polsce nie nastąpi przejście do nowoczesnej gospodarki ery cyfrowej bez radykalnego podniesienia kompetencji cyfrowych przedsiębiorców, menadżerów i pracowników oraz zwiększenia poziomu absorpcji innowacyjnych technologii przez polskie przedsiębiorstwa*.

Prowadzony przez Nas od 2 lat, projekt Akademia Rozwoju Przemysłu 4.0, wskazuje na to, iż rozwój kompetencji cyfrowych oraz poprawa kultury organizacyjnej to jedno z wyzwań, przed którymi stoi gospodarka Polski. W warunkach transformacji w kierunku czwartej rewolucji technologicznej znaczącym zasobem staje się wiedza, a kluczową kompetencją ludzi i organizacji – sposób i szybkość jej pozyskiwania i wykorzystywania. Nie oznacza to jednak, że liczą się tylko twarde umiejętności cyfrowe i te związane z obsługą nowoczesnych technologii. Niezwykle ważne stają się umiejętności miękkie – takie, których nigdy nie zastąpi robot. Takie potrzeby są zgłaszane zarówno przez pracodawców, jak i pracowników.

Raport „Standardy kształcenia kompetencji przyszłości" Platformy Przemysłu Przyszłości (2021) wskazuje na to, iż „Gospodarka 4.0 będzie wymagać od jej uczestników (zarówno pracodawców,

jak i pracowników) rozwoju nowych wiedzy i kompetencji związanych z wykorzystaniem technologii, do których należeć będą m.in.: systemy cyberfizyczne, zaawansowane systemy zarządzania produkcją, zaawansowana robotyzacja, złożone systemy analizy danych produkcyjnych czy sztuczna inteligencja."

Drugą istotną kwestią jest to, aby z KFS nadal finansować działania rozwojowe, które wychodzą poza obszar tylko tradycyjnych kursów zawodowych. Dlatego negatywnie oceniamy propozycję: „*zaproponowano przeznaczanie środków KFS wyłącznie na wsparcie zawodowego kształcenia ustawicznego, bez finansowania tzw. szkoleń miękkich – ze względu na trudności w ocenie kosztów i efektów uczenia się takich szkoleń, (uwzględniono w ten sposób postulat zgłaszany przez urzędy pracy)".* Tego typu ograniczenie (wyłącznie do „twardych" kursów zawodowych typu operator wózków widłowych) spowoduje spadek popytu tj. zainteresowania ze strony pracodawców. Jak pokazuje doświadczenia i realizacja projektów szkoleniowych finansowanych z Europejskiego Funduszu Społecznego w regionach (poprzez Regionalne Programy Operacyjne -RPO, działania 10.4), bardzo trudno było znaleźć dostawców zarejestrowanych w Bazie Usług Rozwojowych, specjalizujących w wielomiesięcznych kwalifikacyjnych kursach zawodowych. Tego typu ograniczenie mocno wpływało na poziom zainteresowania, a nawet rezygnację z udziału w projektach ze strony lokalnych pracodawców. Tym bardziej propozycja ministerstwa jest zastanawiająca (zawężenie co do obszaru i formy szkoleń) i budzi nasz sprzeciw, skoro Instytut Badań Edukacyjnych wskazuje w ekspertyzie „Szanse i zagrożenia związane z nowymi rodzajami poświadczania umiejętności. Microcredentials, open badges, ECVET oraz osiągnięcia w ZSK" (FRSE, Warszawa styczeń 2021) na zupełnie nowe formy poświadczania kwalifikacji (niż tylko poprzez kursy i egzaminy). W ostatnim czasie zaobserwowano znaczną dynamikę rozwoju nowych rodzajów poświadczeń umiejętności – tak w Polsce, jak i za granicą, a pandemia Covid-19 wydaje się być katalizatorem zachodzących zmian w systemie edukacji.

Argument Powiatowych Urzędów Pracy dot. trudności oceny kosztów szkoleń z KFS jest chybiony w kontekście wykorzystania analityki i szczegółowych danych z Bazy Usług Rozwojowych (BUR). Jeśli szkolenia z KFS będą realizowane poprzez BUR, gdzie występuje bardzo dokładny element pogłębionej analizy i porównywania cen kosztów (na poziomie krajowym, regionalnym, sektorowym), to nie będą następowały trudności „w ocenie kosztów". Zarzut dot. efektów uczenia się takich szkoleń wynika głownie z braku wystarczającej wiedzy pracowników PUP, którzy zajmują się oceną wniosków aplikacyjnych.

Pozostałe uwagi dot. KFS.

Pozytywnie odbieramy propozycję – „*Rozszerzono kategorie osób pracujących, które mogą 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 dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy) – aby podmioty oferujące pracę miały większą swobodę inwestowania w podnoszenie kompetencji osób świadczących pracę*".

Negatywnie oceniamy propozycje nowego limitu: zmniejszono limit dofinansowania i zrezygnowano ze sztywnego ustalania wartości dofinansowania:

a) dofinansowanie do wysokości 50% kosztów kształcenia ustawicznego co do zasady będą mogły otrzymać z KFS wszystkie podmioty,

b) dofinansowanie do wysokości 70% kosztów będą mogły otrzymać mikropodmioty

(dla których w dniu złożenia wniosku zatrudnionych jest mniej niż 10 osób);

Taka propozycja powoduje, że KFS będzie mało atrakcyjnym instrumentem w porównaniu do innych dostępnych instrumentów wsparcia z EFS, gdzie dofinansowanie standardowo dla firm MŚP wynosi z pomocą publiczną 80%, a w niektórych przypadkach nawet dochodzi do 100% (np. w nowym programie PARP finansowanym ze środków unijnych POWER - pokrycie wkładu własnego z postaci ekwiwalentu pracownika oddelegowanego na dane szkolenie).

Proponujemy nowy limit (zakładając, że musimy znaleźć złoty środek): 70% dla podmiotów innych niż mikroprzedsiębiorstwa (czyli duże firmy, średnie przedsiębiorstwa, instytucje publiczne), 90% - mikroprzedsiębiorstwa. Ten podział z jednej strony zapewni możliwość pokrycia wkładu własnego, a z drugiej spełni oczekiwania ministerstwa.

Również negatywnie oceniamy zapis ograniczenia w postaci maksymalnej wysokości dofinansowania w roku dla jednego wnioskodawcy w zależności od wielkości wnioskodawcy:

a) czterokrotność przeciętnego wynagrodzenia w danym roku kalendarzowym – w przypadku podmiotów niezatrudniających pracowników albo mikro-podmiotów (w których zatrudnionych jest nie więcej niż 9 osób),

b) ośmiokrotność przeciętnego wynagrodzenia w danym roku kalendarzowym – w przypadku podmiotów średniej wielkości, tj. w których zatrudnionych jest od 10 do 249 osób,

c) dwunastokrotność przeciętnego wynagrodzenia w danym roku kalendarzowym – w przypadku podmiotów dużych, tj. w których zatrudnionych jest co najmniej 250 osób.

W propozycji nie ma średnich firm zatrudniających od 50 do 249, niepotrzebnie połączono firmy małe i średnie.

Z jednej strony Ministerstwo Rodziny i Polityki Społecznej wprowadza bardzo duże ograniczenia dot. wkładów własnych dla pracodawców, a do tego jeszcze dochodzą dodatkowe limity dot. wysokości dofinansowania. Średnie wynagrodzenie w 2022 roku wynosi 6235,22 zł, czyli w przypadku dużej firmy mówimy o budżecie na poziomie 74 820 złotych na cały rok !. Jeśli firma produkcyjna, która zatrudnia 1 000 osób, chciałaby przeszkolić 1/5 zespołu (200 pracowników) czyli wychodzi 374,1 zł.

Jeśli Ministerstwo chce utrzymać limit, to ze względu na wzrost cen usług i kosztów, wysoką inflację, w naszej ocenie wymiar powinien być następujący:

a) sześciokrotność dla mikropodmiotów
b) ośmiokrotność dla małych firm
c) dwunastokrotność dla średnich firm
d) piętnastokrotność dla dużych firm

Stanowisko przygotowane na podstawie ekspertyz i opinii pochodzących od podmiotów członkowskich Związku Pracodawców Polska Miedź oraz opracowań własnych.