



# Związek Rzemiosła Polskiego

ul. Miodowa 14, 00-246 Warszawa, tel. +48 22 50 44 200, fax. +48 22 50 44 220, www.zrp.pl, zrp@zrp.pl

NO-II-ASR/28/18

Warszawa, 01 sierpnia 2018 r.

**Pan Stanisław Szwed**  
**Sekretarz Stanu**  
**Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki**  
**Spółecznej**

*Szanowny Panie Ministrze,*

**Związek Rzemiosła Polskiego** w odpowiedzi na pismo znak: DRP-VII.02100.1.2018.IS.420 z dnia 29 czerwca 2018 r. **przedstawia stanowisko w sprawie projektu ustawy o rynku pracy.**

Ze względu na obszerną materię ustawy i relatywnie krótki czas konsultacji (nakładających się przy tym na konsultacje również obszernego projektu nowelizacji ustawy Prawo oświatowe), poniżej pozwalamy sobie przedstawić opinię na temat proponowanej ustawy, koncentrując się na kwestiach najistotniejszych dla rzemiosła.

## **I. Uwagi ogólne**

Przy obecnym poziomie rozwoju gospodarczego naszego kraju, jak i w obecnej sytuacji na rynku pracy należy całkowicie zmienić podejście do instrumentów rynku pracy, łagodzenia skutków bezrobocia oraz aktywizacji zawodowej, które są realizowane przez publiczne służby zatrudnienia, PCAM, agencje zatrudnienia oraz inne instytucje określone w ustawie, lub którym minister właściwy do spraw pracy powierzy ich realizację. Jednym z głównych przejawów zmiany podejścia powinno być wprowadzenie równego dostępu pracodawców oraz osób bezrobotnych i poszukujących pracy do środków Funduszu Pracy. Model, który był wprowadzony w minionych latach - w sytuacji stale rosnącego bezrobocia, polegający na kierowaniu niemalże wszystkich zasobów Funduszu Pracy do jednej tylko grupy, w dniu dzisiejszym jest już po prostu nieaktualny i nosi znamiona dyskryminacji podmiotu tworzącego ten Fundusz, czyli pracodawcy.

W sytuacji bardzo niskiego bezrobocia spodziewaliśmy się, że w projekcie nowej ustawy o rynku pracy znajdziemy szereg propozycji nowych rozwiązań wychodzących naprzeciw nowym wyzwaniom. To, co wydaje się najbardziej potrzebne rynkowi pracy to zapewnienie narzędzi i zachęt do rozwijania systemu edukacji ustawicznej i możliwości przekwalifikowania. Nie chodzi o to, aby „tylko” zaadaptować prawo do obecnej sytuacji, ale także o to, aby uwzględniło możliwość przeciwdziałania niekorzystnym zjawiskom w przyszłości.

W naszej ocenie, w tym kontekście, – warto rozszerzać możliwości podnoszenia kwalifikacji nie tylko przez osoby bezrobotne (których jest coraz mniej) czy poszukujące pracy, ale również przez osoby, które chcą się rozwijać i wzmacniać pozycję zawodową (zwłaszcza w kontekście wciąż niskiego wskaźnika edukacji ustawicznej Polaków).

Doceniamy fakt uwzględnienia przez projektodawcę znaczenia kształcenia zawodowego i potwierdzania kwalifikacji. Liczymy, że znajdzie to odzwierciedlenie w konkretnych rozwiązaniach w zakresie zapewniania wykwalifikowanych kadr dla gospodarki - zgodnie z oczekiwaniami pracodawców.

## II. Uwagi szczegółowe

1. Popieramy rezygnację z profilowania osób bezrobotnych i obowiązkowego opracowywania indywidualnych planów działania (poza osobami z największymi problemami). Pozwoli to na odbiurokratyzowanie usług w urzędach i poprawi ich efektywność oraz zoptymalizuje obsługę klientów – zgodnie z oczekiwaniami artykułowanymi przez poszczególne WUP, PUP, MOPS i GOPS.
2. W naszej ocenie w art. 63 pkt 3 należałoby uzupełnić treść o zobowiązanie PUP do zasięgnięcia informacji z zasobów teleinformatycznych SHRiMP (*System harmonogramowania rejestracji i monitorowania pomocy*) o udzielanej podmiotowi pomocy de minimis, gdyż obecnie pracodawcy zobowiązani są każdorazowo składać w PUP kopie zaświadczeń o otrzymanej dotychczas pomocy tego typu. Przy okazji, zwracamy uwagę na liczne przypadki z kontaktów z PUP i OHP, gdzie pomimo posiadania w urzędach dokumentów potwierdzających kwalifikacje zawodowe, pedagogiczne, bądź o pozyskanej pomocy de minimis, urzędnicy wciąż wymagają od pracodawców każdorazowego dostarczania kompletu dokumentów, gdzie wystarczyłoby oświadczenie przedsiębiorcy, że jego sytuacja nie uległa zmianie.
3. Zwracamy uwagę na fakt, iż dla wszystkich podmiotów, tj. mikro, małych, średnich i dużych firm wymagane są równie obszerne formularze dotyczące pomocy de minimis, a dla mikroprzedsiębiorców niezbędne do wypełnienia jest *de facto* tylko kilka pozycji, które można zmieścić na dwóch, a nie 17 stronach. Prosimy o spowodowanie ograniczenia nadmiernej biurokracji oraz marnotrawstwa także i w tym względzie.
4. Postulujemy przy tym, aby minister właściwy ds. pracy przygotował określone wzory dokumentów do stosowania w całym kraju w odniesieniu do wszystkich form wsparcia oferowanych z FP - w celu ujednoczenia procedur i ograniczenia nadmiernej biurokracji (w związku z rozbieżnościami interpretacyjnymi). Szczególnie zależy nam na formularzach związanych z refundacją wynagrodzeń wypłacanych młodocianym pracownikom, przygotowaniem zawodowych osób dorosłych i stażami.
5. Popieramy efektywniejsze wsparcie kształcenia ustawicznego z wykorzystaniem Krajowego Funduszu Szkoleniowego. Biorąc pod uwagę kryteria jakościowe, które powinny spełniać podmioty oferujące usługi szkoleniowe przy wsparciu KFS, uważamy za konieczne uznanie za podmioty uprawnione do oferowania takich usług także instytucje certyfikujące określone Ustawą o Zintegrowanym Systemie Kwalifikacji. Pozwoliłoby to m.in. izmom rzemieślniczym, posiadającym taki status, a przy tym bogate doświadczenie na polu edukacji zawodowej, na szersze włączenie się w zawodowe kształcenie ustawiczne.
6. Doceniamy fakt, że została zwiększona kwota KFS w zakresie priorytetów możliwych do określania przez partnerów społecznych (wzrost z 20% do 30%), jednak nie jest to pełna realizacja postulatów organizacji pracodawców. Uważamy, że partnerzy społeczni powinny w jeszcze większym stopniu decydować o sposobie wydatkowania środków z KFS. Proponujemy, aby sukcesywnie zwiększać procentowy udział partnerów społecznych w określaniu priorytetów Funduszu. To ci uczestnicy rynku pracy najlepiej wiedzą, na jakie cele są potrzebne środki z KFS i znają specyfikę potrzeb szkoleniowych, w tym mikro i małych przedsiębiorstw oraz ich pracowników.
7. Kontrowersje budzi poszerzenie składu rad rynku pracy. Projekt przewiduje dokooptowanie 5 nowych członków do wojewódzkiej rady rynku pracy, tj. przedstawicieli: organizacji rolników (1), izb rolniczych (1), związków zawodowych rolników (1), wojewody (1) i sejmiku województwa (1); natomiast do powiatowej rady: trzech radnych. Wydaje się, że

takie rozwiązanie może radykalnie zmienić układ sił w radach rynku pracy i zmniejszyć znaczenie głosu reprezentatywnych partnerów społecznych – pomimo, że nadal są kluczowymi kreatorami rynku pracy.

8. W projekcie zakłada się, że przewodniczący RRP nie będzie wybierany, a będzie nim „mianowany” z automatu minister ds. rodziny, pracy i polityki społecznej, co – wobec dużej aktywności ministra w innych gremiach i codziennej działalności – może być wręcz kontr-produktywne. Podobnie, przewodniczącym „z urzędu” stanie się marszałek (wojewódzkiej rady) lub starosta (powiatowej rady), co znacznie osłabi głos partnerów społecznych. Pojawiają się również obawy przed upolitycznieniem tych gremiów. Nie popieramy takiego rozwiązania.
9. Jesteśmy za utrzymaniem dotychczasowej możliwości finansowania z Funduszu Pracy szkoleń członków rad rynku pracy, zwłaszcza w kontekście dużego zróżnicowania profili zawodowych i doświadczenia członków.
10. Pozytywnie oceniamy dodanie do „bonu szkoleniowego” możliwości sfinansowania procesu potwierdzenia umiejętności zawodowych – wraz z uzyskaniem odpowiedniego dokumentu (walidacja i certyfikacja).
11. Zgodnie z proponowanymi przepisami dofinansowanie kosztów związanych z zawodowym szkoleniem ustawicznym przyznawane będzie w wysokości od 50 do 200% przeciętnego wynagrodzenia, co w naszej ocenie jest niewystarczające i niespójne z zasadami dotyczącymi innych form wsparcia, np. bonu szkoleniowego.  
Wnioskujemy o podniesie maksymalnego udzielanego wsparcia zawodowego szkolenia ustawicznego do poziomu 300 % przeciętnego wynagrodzenia; szczególnie, część szkoleń kończyć się będzie odpłatnymi egzaminami potwierdzającymi kwalifikacje zawodowe.
12. Popieramy pomysł, aby wszystkie podmioty odprowadzające składki na Fundusz Pracy – w tym osoby prowadzące jednoosobową działalność gospodarczą – mogły korzystać z FP.
13. Popieramy przyznawanie - na preferencyjnych warunkach - środków na szkolenie osób w wieku 50+, co jest zgodne z duchem autonomicznego porozumienia ramowego europejskich partnerów społecznych dotyczącego aktywnego starzenia i podejścia międzypokoleniowego.
14. Doceniamy i popieramy ideę, zgodnie z którą, środki KFS mają być przeznaczane wyłącznie na wsparcie zawodowego kształcenia ustawicznego bez finansowania tzw. szkoleń miękkich. Pozytywnie oceniamy rezygnację z możliwości finansowania studiów podyplomowych i wyeliminowanie z KFS staży i szkoleń dla lekarzy i pielęgniarek. Popieramy propozycję rezygnacji z możliwości bezpośredniego finansowania bezrobotnemu studiów podyplomowych przez urząd pracy - przyjmując za zasadę udzielanie pomocy na podnoszenie kwalifikacji osobom o niższych kwalifikacjach. W tym kontekście popieramy wprowadzenie celowej pożyczki edukacyjnej, z możliwością umorzenia do 20%. Negatywnie, natomiast oceniamy propozycje, aby w przypadku mikroprzedsiębiorstw zaprzestać 100% finansowania z KFS, a zapewnić jedynie dofinansowanie do 60% wartości usługi.
15. Popieramy propozycję dodatkowego wsparcia dla mikro i małych przedsiębiorców w postaci „Bonu ofertowego”, które ułatwi tym podmiotom poszukiwanie kandydatów do pracy poza rejestrami powiatowych urzędów pracy. Końcowa ocena tego rozwiązania zależy od stopnia skomplikowania procedur związanych ze złożeniem wniosku

o przyznanie takiego bonu. Im formalności będą bardziej dostosowane do realnych możliwości mikro przedsiębiorców, tym wsparcie to może być częściej wykorzystywane.

16. W naszej ocenie art. 148. 6 i 7 powinien przewidywać takie same skutki w przypadku śmierci osoby prowadzącej działalność gospodarczą przed upływem 12 miesięcy, jak w przypadku śmierci osoby poszukującej pracy, tzn. w obydwu przypadkach powinien być taki sam zapis, określający, że zobowiązanie zwrotu środków z tytułu nieprowadzenia działalności gospodarczej przez wymagany umową okres nie powstaje. Taki zapis będzie przejrzysty i w odczuciu społecznym całkowicie uzasadniony.
17. Analogicznie do uwagi zgłoszonej w pkt 12 niniejszego stanowiska, w art. 154.3. należy zmodyfikować treść tak, aby zobowiązanie zwrotu wsparcia nie powstawało w przypadku śmierci osoby fizycznej prowadzącej działalność. Takie zdarzenie – z przyczyn obiektywnych - skutkuje likwidacją działalności gospodarczej przed upływem ustawowych 24 miesięcy – i w konsekwencji nieutrzymanie stanowiska pracy lub niezatrudnienie na wyposażonym lub doposażonym stanowisku pracy.
18. Pozytywnie oceniamy utrzymanie możliwości sfinansowania bezrobotnemu nie tylko szkoleń, ale i kosztów egzaminów (tu mamy odniesienie do ustawy o Zintegrowanym Systemie Kwalifikacji, a więc również do egzaminów czeladniczych i mistrzowskich w rzemiośle). W naszej ocenie, objęcie finansowaniem całego procesu (wraz z certyfikacją) jest znacznie bardziej efektywne, bowiem daje osobie bezrobotnej nie tylko szerszą perspektywę, ale i większą motywację do zdobywania wiedzy i umiejętności.
19. W odniesieniu do staży dla osób bezrobotnych (art. 100 pkt 1), które mają trwać od 3 do 6 miesięcy prosimy o doprecyzowanie, kto będzie decydował o czasie trwania tej formy aktywizacji. Będziemy także wdzięczni za doprecyzowanie, czy będzie również możliwość wydłużenia stażu, np.: do 9 czy 12 m-cy, jak to było możliwe wcześniej. Być może warto byłoby stworzyć katalog zamknięty przypadków, gdy może dojść do podpisania aneksu z wydłużeniem czasu trwania stażu.
20. Odnośnie do przygotowania zawodowego osób dorosłych (PZD), negatywnie oceniamy ograniczenie dostępu wyłącznie do osób bezrobotnych. Naszym zdaniem powinny z tego narzędzia korzystać także inne kategorie osób poszukujących pracy, a nawet zatrudnieni dążący do przekwalifikowania się. Aktualnie obserwujemy dobrą koniunkturę i niskie bezrobocie, tym bardziej warto wspierać kształcenie ustawiczne i osoby, które chcą się przekwalifikować lub podnieść kwalifikacje.
21. Pozytywnie oceniamy natomiast wzrost kwoty stypendium z poziomu 120 do 140% zasiłku dla bezrobotnych. Dobrym rozwiązaniem jest premia motywacyjna wypłacana uczestnikowi po zdany egzaminie (150 zł/m-c) [art. 106, 107 i 220 i 222]. Odnośnie do art. 106. dobrze oceniamy także pomysł wyeliminowania starosty z postępowania przy zawieraniu umów na realizowanie przygotowania zawodowego dorosłych, gdyż był to całkowicie sztuczny zapis, który w rzeczywistości i tak był martwy. Obecna propozycja pozytywnie reguluje te kwestie i poniekąd skraca tryb postępowania, chociaż i tak starosta cedował cały tok postępowania na dyrektora PUP.
22. Analogicznie pozytywnie oceniamy pozostawienie premii dla pracodawcy za przygotowanie zawodowe uczestnika (ukończenie programu i zdany egzamin), przy czym w art. 114 - analogicznie, jak została podniesiona kwota stypendium dla osoby odbywającej przygotowanie zawodowe dorosłych należy urealnić refundacje wydatków poniesionych przez pracodawcę na uczestnika przygotowania zawodowego dorosłych - w szczególności na materiały i surowce, eksploatację maszyn i urządzeń, odzież roboczą,

posiłki regeneracyjne i inne środki niezbędne do realizacji programu przygotowania zawodowego dorosłych, w wymiarze co najmniej 3% przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia za każdy pełny miesiąc realizacji programu (zamiast proponowanych 2%). W naszej ocenie, w art. 116 katalog wydatków pracodawcy przewidziany do refundacji należy rozwinąć o koszty badań lekarskich.

23. Na podstawie dotychczasowych doświadczeń w realizowaniu tego zadania, proponujemy, aby w art. 106, po ust. 6 dodać uczestnikom PZD możliwość kontynuowania przerwane (z uzasadnionych przyczyn obiektywnych) przygotowania zawodowego dorosłych u tego samego pracodawcy lub u innego pracodawcy, jeżeli okres przerwy nie jest dłuższy niż 6 miesięcy. Taka praktyka sprawdza się w przypadku realizowania przygotowania zawodowego młodocianych, a dzięki takiemu rozwiązaniu osoby, które z różnych przyczyn losowych (konieczność wyjazdu, długotrwała niezdolność do pracy z powodu choroby lub opieki nad osobą zależną) przerwały naukę zawodu mają możliwość jej ukończenia i zdobycia pożądaných kwalifikacji zawodowych lub zaświadczenia o potwierdzeniu nabytych kwalifikacji w zakresie określonym programem.
24. Odnośnie do art. 83 dotyczącego poradnictwa zawodowego, finansowanie zarezerwowane jest głównie dla PUP i niepublicznych służb zatrudnienia. Organizacje samorządu rzemiosła (cechy) na co dzień udzielają – w tym osobom bezrobotnym – porad w wyborze lub zmianie zawodu, kierunku kształcenia lub szkolenia, a poprzez chociażby udzielanie pomocy w opracowaniu wniosków dot. PZD, wspólnie z osobą bezrobotną planują i realizują rozwój zawodowy. Skoro PUP-y są finansowane za takie działania z środków FP (tworzonego ze składek przedsiębiorców), to organizacje pracodawców, które wypełniają takie same zadania i je udokumentują, powinny korzystać z takich samych praw. W związku z tym proponujemy rozszerzyć zapis Art. 84.1, który daje PUP prawo do opłacania z środków FP pomocy dla osób niezarejestrowanych, o grupę odbiorców szeroko pojętego „poradnictwa zawodowego” udzielanego przez pracowników biur organizacji samorządu gospodarczego rzemiosła.
25. Liczymy na to, że powstanie nowej struktury w postaci Państwowego Centrum Aktywizacji Młodzieży pozwoli na stworzenie także nowej oferty dla osób 14 – 25 lat (w okresie przejściowym do 29 r.ż.), a ta z kolei pozwoli m.in. wychowankom po 18 roku życia na udział w przygotowaniu zawodowym dorosłych. W kontekście zmian organizacyjnych, z punktu widzenia rzemiosła, istotne jest to, że PCAM ma kontynuować wypłacanie refundacji wynagrodzeń młodocianych pracowników. Liczymy na dobrą współpracę między siecią PCAM a organizacjami samorządu gospodarczego rzemiosła.
26. Negatywnie odnosimy się do pomysłu nadania PCAM uprawnień kontrolnych wobec pracodawców zatrudniających młodocianych, nawet jeśli proces refundacji wynagrodzeń przechodzić będzie przez tę instytucję. W założeniu będzie to kolejny rodzaj kontroli, jakiej poddawani będą przedsiębiorcy, w tym przypadku prowadzący praktyczną naukę zawodu i korzystający z refundacji wynagrodzeń wypłacanych młodocianym pracownikom. Do tej pory przepisy mówiły jedynie o udostępnianiu dokumentacji. W naszej ocenie wystarczyłoby „uszczelnić” system przyznawanych refundacji i umożliwić PCAM – na szerszą skalę niż jest to w OHP – weryfikację zatrudnienia po zakończonym przygotowaniu zawodowym. Każda kontrola na jakiś czas paraliżuje pracę mikro i małej firmy. Dodawanie kolejnego organu kontrolnego - w sytuacji, gdy działalność może być kontrolowana przez kilka upoważnionych instytucji – jest dla nas niezrozumiałą, tym bardziej, że w zakresie zatrudniania młodocianych odpowiednie uprawnienia ma już Państwowa Inspekcja Pracy. Kierunek ten jest zupełnie przeciwny do kierunku prezentowanego przez Premiera

Mateusza Morawieckiego w Strategii na rzecz Odpowiedzialnego Rozwoju i w Konstytucji Biznesu.

27. Popieramy wprowadzenie obowiązku dla szkół do przekazywania do PCAM wykazu osób, które nie realizują obowiązku szkolnego lub nauki. Pozytywnie oceniamy również zmianę w ustawie o systemie informacji oświatowej umożliwiającą PCAM pobieranie z SIO danych o uczniach, co ułatwi wykonywanie ustawowych zadań PCAM.

Jednocześnie podtrzymujemy pytanie, kiedy taka ustawowa możliwość wprowadzania danych o egzaminach czeladniczych pojawi się dla izb rzemieślniczych? Co więcej, MEN w najnowszym projekcie rozporządzenia o informacji oświatowej ponownie wydłuża okres funkcjonowania „starej” wersji SIO, gdzie wciąż nie przewidziano uprawnień do wprowadzania statystyk o egzaminach czeladniczych. Uważamy, że resort pracy również powinien rozpoznać ten problem, gdyż ma on wpływ na wiarygodność statystyk publicznych dotyczących bezrobocia absolwentów szkół branżowych (w praktyce, nie rozróżnia się losów absolwentów, którzy byli uczniami-młodocianymi pracownikami i zazwyczaj nie mają żadnych problemów z pozostaniem w zatrudnieniu - od pozostałych absolwentów szkół zawodowych/branżowych).

28. Uważamy, że tak jak w projekcie ustawy – Prawo oświatowe, tak w projekcie ustawy o rynku pracy, powinien być zapis, że wszystkie osoby, które szkolą pracowników młodocianych lub w jakikolwiek inny sposób uczestniczą w procesie szkolenia lub wychowywania powinny przedstawiać zaświadczenie lub oświadczenie, że nie są osobami, które były karane (dotyczy to, między innymi, pracowników zatrudnianych w Państwowym Centrum Aktywizacji Młodzieży).

29. Odnośnie do Art. 351 punkt 7 – w ocenie organizacji rzemiosła to bardzo istotny punkt i ważne jest, żeby był realizowany w praktyce. *„Jednostki PCAM mogą skierować osobę, o której mowa w ust. 6, do powiatowego urzędu pracy, który w porozumieniu z PCAM, po zarejestrowaniu bezrobotnego, kieruje go do odpowiedniej formy pomocy określonej w ustawie, w szczególności do przygotowania zawodowego dorosłych finansowanego z Funduszu Pracy”*. W naszej ocenie jest to bardzo dobry pomysł, bowiem są to osoby młode do 25 roku życia, które bardzo często nie mają wyuczonego zawodu, a to narzędzie pozwoli im w okresie do 12 miesięcy „uzyskać” konkretny zawód i otrzymywać stypendium przez okres nauki. Zapis taki pozwoli także na popularyzację tego instrumentu aktywizacyjnego.

30. Refundacje wynagrodzeń wypłacanych przez pracodawców młodocianym pracownikom – pozostawione są na tym samym, co poprzednio poziomie – 4-6% przeciętnego wynagrodzenia, podczas gdy, jednocześnie – w propozycjach MEN ujętych w nowelizacji ustawy Prawo oświatowe proponuje się wprowadzanie płatnych staży dla techników (z możliwością odliczenia kosztu wynagrodzenia za staż jako kosztu prowadzonej działalności). Rodzi to kolejny przyczynek do deformacji struktury kształcenia zawodowego, gdzie już dziś mamy 504.000 uczniów w technikach i tylko 130.000 uczniów szkół zawodowych/branżowych I stopnia.

Konsekwentnie więc, należy – zgodnie z postulatem partnerów społecznych, zwiększyć wynagrodzenie młodocianych pracowników, a w ślad za tym wysokość refundacji – np.: do poziomu 8-12% przeciętnego wynagrodzenia. Temat ten zgłaszany był m.in. na posiedzeniu podzespołu ds. reformy rynku pracy już w lipcu 2017 r., kiedy postulowano podniesienie wysokości wynagrodzeń z równoczesnym zagwarantowaniem niezbędnych środków na refundacje. Osobną – do tej pory nie rozwiązana kwestią jest prawo do otrzymania przez pracodawcę refundacji wypłacanych wynagrodzeń za okres

powtarzanego roku nauki przez młodocianego pracownika, z przyczyn leżących poza pracodawcą. Ten problem od wielu lat czeka na rozwiązanie. Proponujemy wprowadzenie odpowiednich zmian w Rozporządzeniu w sprawie przygotowania zawodowego młodocianych pracowników i ich wynagradzania.

31. Pozytywnie oceniamy pomysł, aby wojewoda w drodze pełnomocnictwa mógł powierzyć Kuratorowi Oświaty wykonanie zadania dofinansowania pracodawcom kosztów kształcenia młodocianych pracowników (art. 337).
32. W odniesieniu do preferowania finansowania staży, szkoleń i studiów podyplomowych to wciąż sprzeciwiamy się finansowaniu z FP staży i praktyk lekarskich, lekarzy dentystów, pielęgniarek i położnych. Niezrozumiały jest fakt, iż pomimo wielokrotnych protestów przeciwko finansowaniu z FP staży i praktyk lekarskich ustawodawca co roku uwzględnia tę grupę, jako beneficjenta. Jednocześnie zauważamy, że kolejna grupa zawodowa chce być traktowana w ten sam, preferencyjny sposób (projekt ustawy Prawo oświatowe z dn. 25 czerwca 2018).
33. Uważamy, że w toku pracy nad nowym projektem ustawy o rynku pracy należy skupić się na poprawie i wzmacnianiu istniejącego narzędzia, jakim jest KFS. Promocja KFS w środowiskach pracodawców przynosi pożądany skutek. Wzrasta poziom świadomości pracodawców zainteresowanych taką formą wsparcia. Pojawiające się w przestrzeni publicznej propozycje wprowadzania nowych funduszy finansowanych z FP są co najmniej przedwczesne. Nowe narzędzia powinny być przemyślane i nie mogą skutkować rozpraszaniem zasobów FP, które już dziś są ograniczone.
34. Na koniec warto zadać pytanie: dlaczego, równoległe z projektem ustawy nie są dyskutowane w ramach dialogu społecznego kluczowe akty wykonawcze? Nie od dziś wiadomo, że rozporządzenia przygotowywane są zwykle z dużym opóźnieniem i w pośpiechu, co skutkuje częstymi ich „niedoskonałościami”. Prosimy zatem o informację, czy i kiedy akty wykonawcze do niniejszej ustawy zostaną przekazane partnerom społecznym do zaopiniowania, a także czy będą one przedmiotem prac właściwego Zespołu RDS.

*Licząc na uwzględnienie powyższych uwag i propozycji,*

Z wyrazami szacunku,

Prezes



Jan Gogolewski