



**Krajowy  
Fundusz  
Szkoleniowy**

**ANALIZA EFEKTYWNOŚCI  
WSPARCIA FINANSOWANEGO ZE ŚRODKÓW  
KRAJOWEGO FUNDUSZU SZKOLENIOWEGO  
ZA ROK 2021**

5 października 2022 r.



## Wprowadzenie

Krajowy Fundusz Szkoleniowy, w skrócie KFS, jest to instrument rynku pracy wprowadzony w 2014 roku nowelizacją ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. *o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy* (Dz. U. z 2022 r. poz. 690 z późn. zm.). Jego istotą jest przeznaczenie części składki odprowadzanej przez pracodawców na Fundusz Pracy na wsparcie kształcenia ustawicznego podejmowanego z inicjatywy lub za zgodą pracodawcy. KFS adresowany jest zarówno do pracowników jak i pracodawców, którzy chcieliby skorzystać z różnych form kształcenia ustawicznego. Głównym celem KFS jest zapobieganie utracie zatrudnienia przez osoby pracujące z powodu kompetencji nieadekwatnych do wymagań nieustannie zmieniającej się gospodarki. O dofinansowanie kosztów kształcenia ustawicznego mogą wystąpić wszystkie podmioty definiowane jako pracodawcy, w rozumieniu art. 2 ust. 1 pkt 25 ustawy *o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy*, tj. każda jednostka organizacyjna, chociażby nie posiadała osobowości prawnej, a także osoba fizyczna, jeżeli zatrudnia co najmniej jednego pracownika<sup>1</sup>. Na wniosek pracodawcy, na podstawie umowy, starosta może przyznać środki z KFS na sfinansowanie działań, o których mowa w ustawie *o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy*, w wysokości 80% tych kosztów, nie więcej jednak niż 300% przeciętnego wynagrodzenia w danym roku na jednego uczestnika, a w przypadku mikroprzedsiębiorstw w wysokości 100%, nie więcej jednak niż 300% przeciętnego wynagrodzenia w danym roku na jednego uczestnika<sup>2</sup>.

Zgodnie z art. 69a ust. 2 pkt 1 ustawy, na kształcenie ustawiczne pracowników i pracodawców składają się:

- a) określenie potrzeb pracodawcy w zakresie kształcenia ustawicznego w związku z ubieganiem się o sfinansowanie tego kształcenia ze środków KFS,
- b) kursy i studia podyplomowe realizowane z inicjatywy pracodawcy lub za jego zgodą,
- c) egzaminy umożliwiające uzyskanie dokumentów potwierdzających nabycie umiejętności, kwalifikacji lub uprawnień zawodowych,

<sup>1</sup> Krajowy Fundusz Szkoleniowy w roku 2022 – Kierunkowe wytyczne dla urzędów pracy, czerwiec 2022, str. 1.

<sup>2</sup> Ustawa o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz. U. 2022 r. poz. 690 z późniejszymi zmianami), art. 69b ust. 1.



- d) badania lekarskie i psychologiczne wymagane do podjęcia kształcenia lub pracy zawodowej po ukończonym kształceniu,
- e) ubezpieczenie od następstw nieszczęśliwych wypadków w związku z podjętym kształceniem<sup>3</sup>.

**Priorytety wydatkowania** środków Krajowego Funduszu Szkoleniowego w roku 2021  
(limit podstawowy):

1. wsparcie kształcenia ustawicznego osób zatrudnionych w firmach, które na skutek obostrzeń zapobiegających rozprzestrzenianiu się choroby COVID-19, musiały ograniczyć swoją działalność;
2. wsparcie kształcenia ustawicznego pracowników służb medycznych, pracowników służb socjalnych, psychologów, terapeutów, pracowników domów pomocy społecznej, zakładów opiekuńczo-leczniczych, prywatnych domów opieki oraz innych placówek dla seniorów/osób chorych/niepełnosprawnych, które bezpośrednio pracują z osobami chorymi na COVID-19 lub osobami z grupy ryzyka ciężkiego przebiegu tej choroby;
3. wsparcie kształcenia ustawicznego w zidentyfikowanych w danym powiecie lub województwie zawodach deficytowych;
4. wsparcie kształcenia ustawicznego osób po 45 roku życia;
5. wsparcie kształcenia ustawicznego osób powracających na rynek pracy po przerwie związanej ze sprawowaniem opieki nad dzieckiem;
6. wsparcie kształcenia ustawicznego w związku z zastosowaniem w firmach nowych technologii i narzędzi pracy, w tym także technologii i narzędzi cyfrowych;
7. wsparcie kształcenia ustawicznego osób, które nie posiadają świadectwa ukończenia szkoły lub świadectwa dojrzałości;
8. wsparcie realizacji szkoleń dla instruktorów praktycznej nauki zawodu bądź osób mających zamiar podjęcia się tego zajęcia, opiekunów praktyk zawodowych i opiekunów stażu uczniowskiego oraz szkoleń branżowych dla nauczycieli kształcenia zawodowego<sup>4</sup>.

---

<sup>3</sup> Ustawa o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz. U. 2022 r. poz. 690 z późniejszymi zmianami), art. 69a ust. 2.

<sup>4</sup> Krajowy Fundusz Szkoleniowy w roku 2021 – Kierunkowe wytyczne dla urzędów pracy, grudzień 2020, str. 4.



**Priorytety wydatkowania** środków pracy określone przez Radę Rynku Pracy (tzw. rezerwa KFS):

1. wsparcie kształcenia ustawicznego skierowane do pracodawców zatrudniających cudzoziemców;
2. wsparcie kształcenia ustawicznego pracowników zatrudnionych w podmiotach posiadających status przedsiębiorstwa społecznego, wskazanych na liście przedsiębiorstw społecznych prowadzonej przez MRiPS, członków lub pracowników spółdzielni socjalnych lub pracowników Zakładów Aktywności Zawodowej;
3. wsparcie kształcenia ustawicznego osób, które mogą udokumentować wykonywanie przez co najmniej 15 lat prac w szczególnych warunkach lub o szczególnym charakterze, a którym nie przysługuje prawo do emerytury pomostowej;
4. wsparcie kształcenia ustawicznego pracowników Centrów Integracji Społecznej, Klubów Integracji Społecznej, Warsztatów Terapii Zajęciowej;
5. wsparcie kształcenia ustawicznego osób z orzeczoną stopniem niepełnosprawności;
6. wsparcie kształcenia ustawicznego osób dorosłych w nabywaniu kompetencji cyfrowych<sup>5</sup>.

### Szczegółowe wyniki analizy

Efektywność udzielonego wsparcia przeprowadzona została na podstawie sprawozdania MRPiPS – 02, sprawozdania MRPiT - 01 załącznik 2 oraz 36 ankiet oceniających udzielone wsparcie (w tym: 13 pracodawców oraz 23 pracowników). Ankiety zostały skierowane do pracodawców oraz pracowników, którzy skorzystali z działań finansowanych ze środków Krajowego Funduszu Szkoleniowego w roku 2021. Ankiety zawierały pytania

---

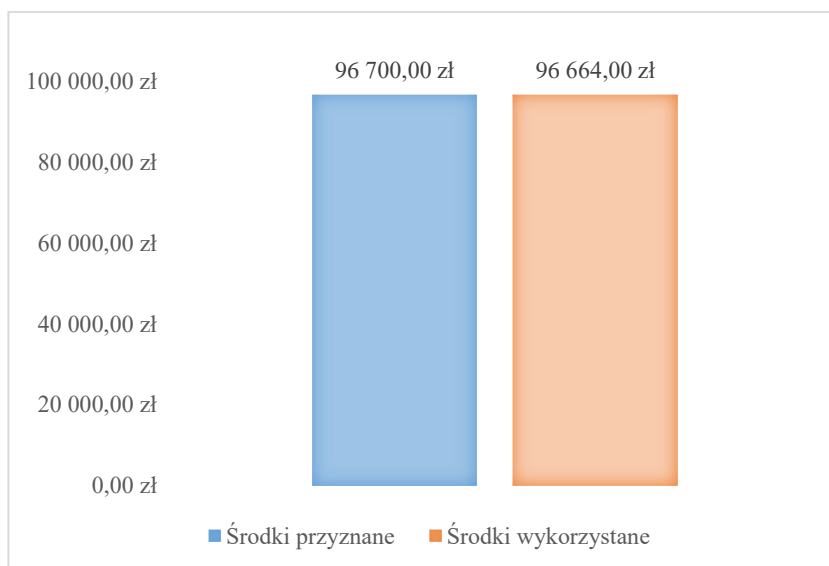
<sup>5</sup> Krajowy Fundusz Szkoleniowy w roku 2021 – Kierunkowe wytyczne dla urzędów pracy, grudzień 2020, str. 4-5.



zamknięte, jak również pytania otwarte dające możliwość indywidualnej oceny otrzymanego wsparcia.

W roku 2021 Powiatowy Urząd Pracy w Węgorzewie zawarł 19 umów o finansowanie działań obejmujących kształcenie ustawiczne pracowników i pracodawców ze środków Krajowego Funduszu Szkoleniowego w ramach limitu podstawowego. W ramach udzielonego dofinansowania swoje kwalifikacje zawodowe podniosły 44 osoby (w tym: 40 pracowników oraz 4 pracodawców). Na podstawie decyzji Ministerstwa właściwego ds. pracy, w roku 2021 limit środków KFS wyniósł: 96 700,00 zł (limit podstawowy).

Wykres 1. Wykorzystanie środków limitu podstawowego KFS



Przewagę stanowiły wnioski mikroprzedsiębiorców, którym zgodnie z ustawą z dnia 20 kwietnia 2004 r. o *promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy* przysługuje (Dz. U. 2022 poz. 690 z późniejszymi zmianami), przysługuje dofinansowanie kosztów kształcenia ustawicznego w wysokości 100%, nie więcej jednak niż 300% przeciętnego wynagrodzenia w danym roku na jednego uczestnika.



Wykres 2. Pracodawcy korzystający z dofinansowania ze środków KFS według sekcji PKD (w %)

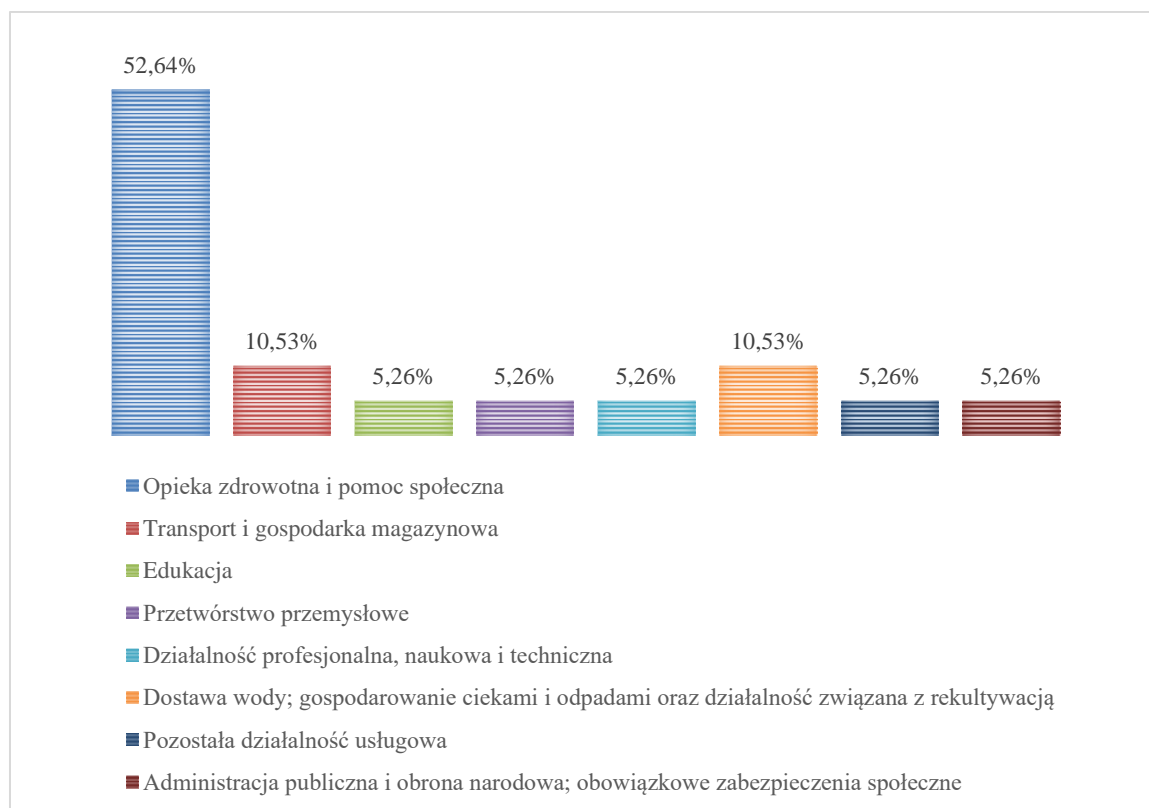


Tabela 1. Wykorzystanie środków KFS według priorytetów wydatkowania

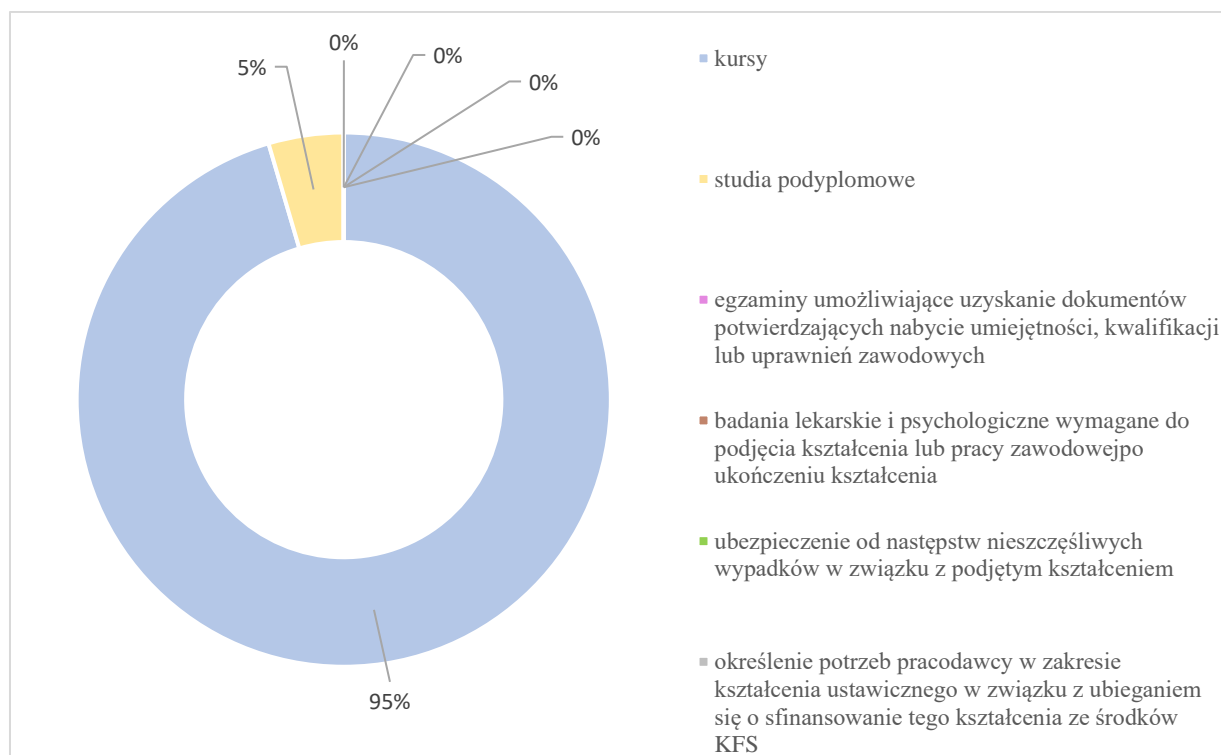
Nr	Priorytet	Wydatkowana kwota
1)	Wsparcie kształcenia ustawicznego osób zatrudnionych w firmach, które na skutek obostrzeń zapobiegających rozprzestrzenianiu się choroby COVID-19, musiały ograniczyć swoją działalność	0,00 zł
2)	Wsparcie kształcenia ustawicznego pracowników służb medycznych, pracowników służb socjalnych, psychologów, terapeutów, pracowników domów pomocy społecznej, zakładów opiekuńczo-leczniczych, prywatnych domów opieki oraz innych placówek dla seniorów / osób chorych / niepełnosprawnych, które bezpośrednio pracują z osobami chorymi na COVID-19 lub osobami z grupy ryzyka ciężkiego przebiegu tej choroby	0,00 zł



3)	Wsparcie kształcenia ustawicznego w zidentyfikowanych w danym powiecie lub województwie zawodach deficytowych	37 801,00 zł
4)	Wsparcie kształcenia ustawicznego osób po 45 roku życia	34 933,66 zł
5)	Wsparcie kształcenia ustawicznego osób powracających na rynek pracy po przerwie związanej ze sprawowaniem opieki nad dzieckiem	1 176,00 zł
6)	Wsparcie kształcenia ustawicznego w związku z zastosowaniem w firmach nowych technologii i narzędzi pracy, w tym także technologii i narzędzi cyfrowych	2 600,00 zł
7)	Wsparcie kształcenia ustawicznego osób, które nie posiadają świadectwa ukończenia szkoły lub świadectwa dojrzałości	1 803,20 zł
8)	Wsparcie realizacji szkoleń dla instruktorów praktycznej nauki zawodu bądź osób mających zamiar podjęcia się tego zajęcia, opiekunów praktyk zawodowych i opiekunów stażu uczniowskiego oraz szkoleń branżowych dla nauczycieli kształcenia zawodowego	0,00 zł
9)	Inne (poza priorytetami)	18 350,14 zł
	<b>RAZEM</b>	<b>96 664,00 zł</b>

W omawianym okresie efektywność wsparcia udzielonego ze środków Krajowego Funduszu Szkoleniowego ukształtowała się na poziomie 100 %, tj. wszystkie realizowane umowy zostały rozliczone, a osoby uczestniczące w kształceniu ustawicznym ukończyły je z wynikiem pozytywnym, co potwierdzone zostało stosownymi zaświadczeniami / certyfikatami / dyplomami.

Wykres 3. Struktura udzielonego dofinansowania według rodzaju wsparcia



W roku 2021 na realizację kursów przeznaczone zostały środki finansowe KFS w wysokości: 90 144,00 zł. Koszt studiów podyplomowych wyniósł: 6 520,00 zł.

W omawianym okresie żaden Pracodawca nie wnioskował o:

- dofinansowanie kosztów egzaminów umożliwiających uzyskanie dokumentów potwierdzających nabycie umiejętności, kwalifikacji lub uprawnień zawodowych;
- dofinansowanie kosztów badań lekarskich i psychologicznych wymaganych do podjęcia kształcenia lub pracy zawodowej po ukończonym kształceniu;
- dofinansowanie kosztów ubezpieczeń od następstw nieszczęśliwych wypadków w związku z podjętym kształceniem;
- określenie potrzeb pracodawcy w zakresie kształcenia ustawicznego w związku z ubieganiem się o sfinansowanie tego kształcenia ze środków KFS.

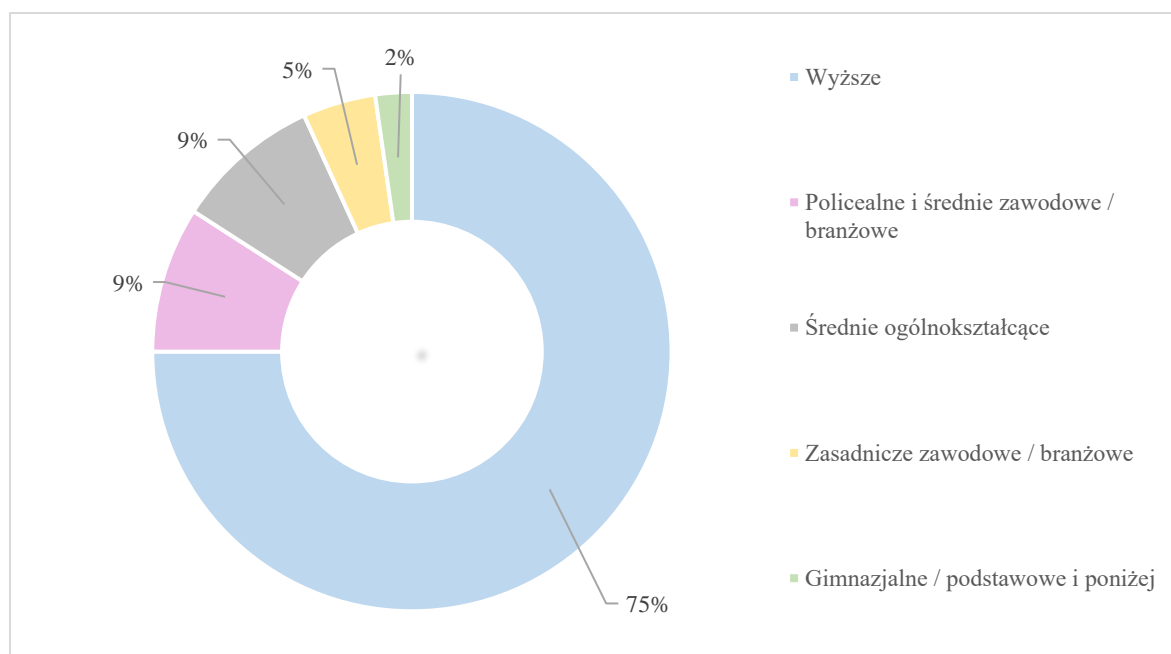




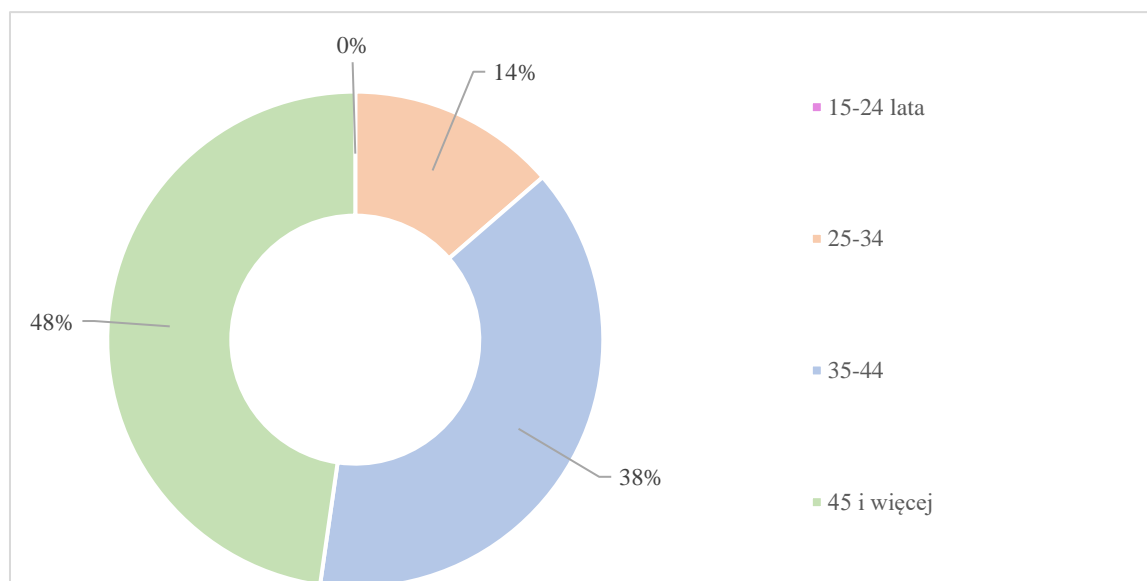
Tabela 2. Tematyka podjętego kształcenia ustawicznego

Lp.	Tematyka kształcenia ustawicznego finansowanego ze środków KFS	Liczba uczestników	Udział w %
1	Doskonalenie nauczycieli i nauka o kształceniu	6	13,64 %
2	Rachunkowość, księgowość, bankowość, ubezpieczenia, analiza inwestycyjna	6	13,64 %
3	Opieka zdrowotna	7	15,90 %
4	Opieka społeczna (w tym: opieka nad osobami niepełnosprawnymi, starszymi, dziećmi, wolontariat)	5	11,36 %
5	Usługi fryzjerskie, kosmetyczne	2	4,55 %
6	Usługi transportowe, w tym kursy prawa jazdy	2	4,55 %
7	Inna tematyka kształcenia ustawicznego	16	36,36 %
<b>RAZEM</b>		<b>44</b>	<b>100 %</b>

Wykres 4. Struktura uczestników kształcenia ustawicznego według poziomu wykształcenia



Wykres 5. Struktura uczestników kształcenia ustawicznego według wieku



Podstawowym źródłem informacji na temat Krajowego Funduszu Szkoleniowego dla Pracodawców był Powiatowy Urząd Pracy (46,67 %). 26,67 % Pracodawców informację o Krajowym Funduszu Szkoleniowym uzyskało od innych Pracodawców. Jedynie po 13,33 % dowiedziało się o możliwości uzyskania wsparcia z mediów bądź prasy oraz ze stron internetowych PUP.

Zdaniem 69,23 % ankietowanych Pracodawców (lub osób zarządzających w firmach) działania z zakresu kształcenia ustawicznego nie zostałyby podjęte w tych podmiotach, gdyby nie było możliwości dofinansowania tego kształcenia ze środków Krajowego Funduszu Szkoleniowego. Głównymi przyczynami wskazanego stanu rzeczy były przede wszystkim wysokie koszty szkoleń oraz brak środków finansowych, które mogłyby zostać przeznaczone na finansowanie tych działań. W toku przeprowadzonych badań ponad 92 % Pracodawców potwierdziło, iż osoby, które skorzystały z działań finansowanych ze środków KFS nie były zagrożone zwolnieniem z pracy. Fakt ten potwierdza, iż w 2021 roku pomimo niełatwej sytuacji na rynku pracy wywołanej pandemią COVID-19, Pracodawcy chcieli chętnie inwestować w potencjał kadrowy. Pomimo panującej sytuacji epidemiologicznej kwalifikacje i umiejętności nabyte dzięki wsparciu z KFS wpłynęły na zmianę w funkcjonowaniu 53,84 % podmiotów, które wzięły udział w badaniach ankietowych. Wynik ten jest wynikiem zadowalającym oraz potwierdza, iż przyznane dofinansowanie spełniło swoje założenia.



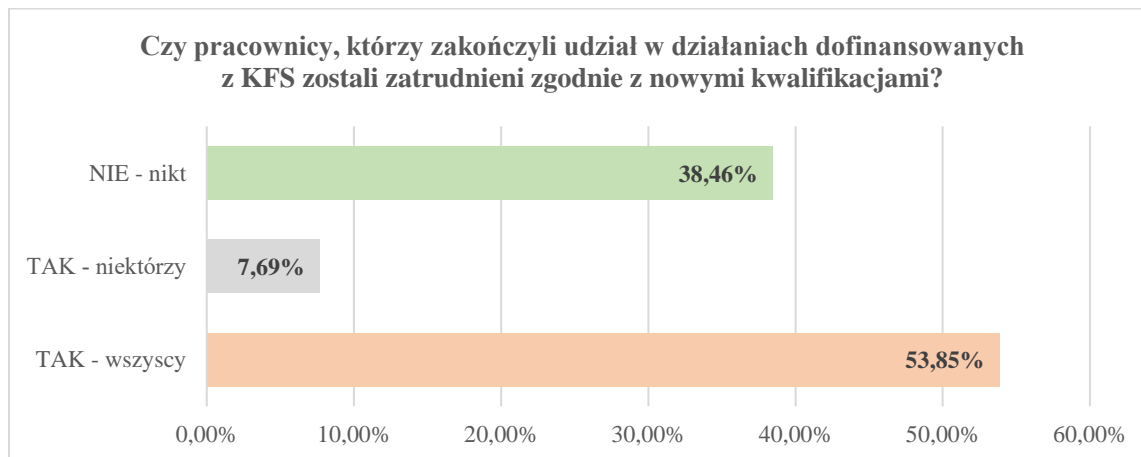
Tabela 3. Rodzaj zmian zauważalnych w funkcjonowaniu podmiotów, które wzięły udział w badaniach ankietowych (w%)

<i>Lp.</i>	<i>Rodzaj zmian</i>	<i>Udział w %</i>
1	Rozszerzenie oferty o nowe produkty / usługi	38,46 %
2	Zdobycie nowych rynków	0 %
3	Zwiększenie grona klientów / odbiorców usług / produktów	23,08 %
4	Zwiększenie efektywności pracy	76,92 %
5	Zmiana stanowisk osób, które skorzystały ze wsparcia / awanse	0 %
6	Powstanie nowego działu / uruchomienie nowej linii produkcyjnej	0 %
7	Wzrost satysfakcji klientów / odbiorców	30,77 %
8	Brak zmian	7,69 %
9	Inne	0 %

Wśród zmian, które wystąpiły w badanych przedsiębiorstwach wskazywano przede wszystkim: wzrost efektywności pracy (ponad 76 %), rozszerzenie oferty o nowe produkty lub usługi (ponad 38%), wzrost satysfakcji klientów (ponad 30%) oraz zwiększenie grona klientów (23%). Jedynie w przypadku niespełna 8 % podmiotów, które wzięły udział w badaniu ankietowym, zmiany nie zostały wprowadzone. Warto zaznaczyć, iż zamieszczone w kwestionariuszu ankiety pytanie, dawało możliwość udzielenia kilku odpowiedzi.

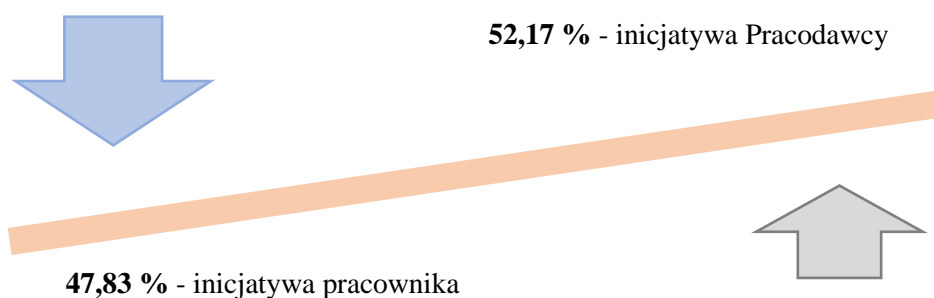
Jak wynika z przeprowadzonych badań ponad połowa absolwentów kształcenia, tj. 53,85% wykonuje pracę zgodnie z nowo nabytymi kwalifikacjami. Strukturę zatrudnienia przedstawia poniższy wykres.

Wykres 6. Struktura zatrudnienia według nowo nabytych kwalifikacji (odsetek osób zatrudnionych według nabytych kwalifikacji)



W toku przeprowadzonych badań uzyskano informację, iż kształcenie ustawiczne finansowane ze środków KFS podejmowane było zarówno z inicjatywy Pracodawcy, jak i z inicjatywy samych pracowników - na zbliżonym poziomie. Dane szczegółowe przedstawia poniższy schemat.

Rysunek 1. Struktura (udział) inicjatywy w zakresie podwyższania kwalifikacji zawodowych



Zgodnie z uzyskanymi wynikami badań ankietowych ponad 69 % udzielających odpowiedzi pracowników potwierdza, iż nie odczuwało obawy przed utratą zatrudnienia na skutek nie podwyższenia kwalifikacji zawodowych. Po odbytych kształceniu w ponad połowie



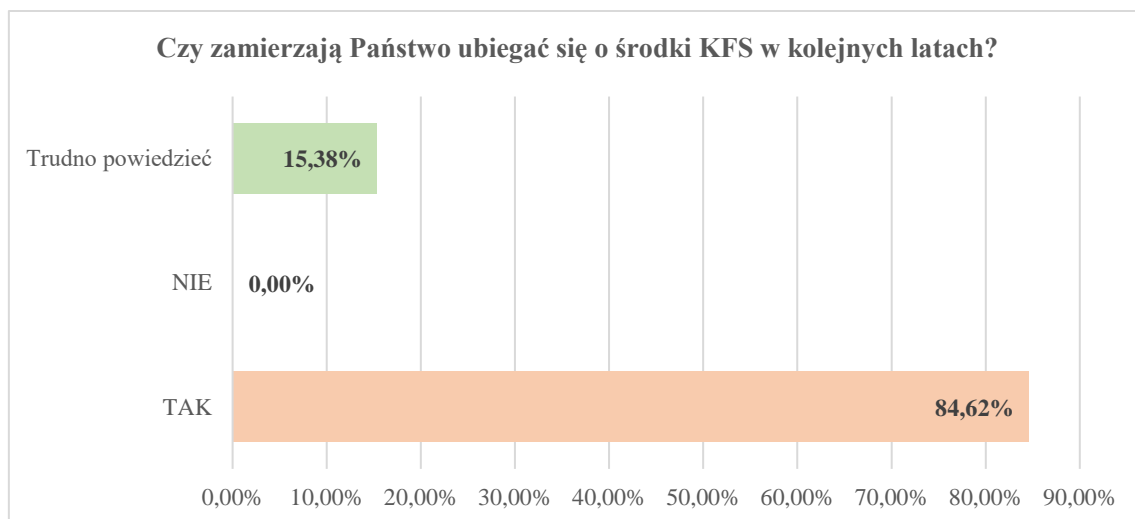
przypadków wprowadzone zostały zmiany w zakresie sposobu / warunków świadczenia pracy. Zakres zmian przedstawia poniższa tabela.

Tabela 4. Rodzaj wprowadzonych zmian w zakresie świadczenia pracy związanych z nabyciem nowych kwalifikacji przez pracowników

Lp.	Zakres zmian	Udział w %
1	Otrzymanie awansu	0 %
2	Rozszerzenie zakresu obowiązków w związku ze zdobyciem nowych kwalifikacji	30,43 %
3	Zmiana stanowiska pracy	8,70 %
4	Wydłużenie okresu obowiązywania umowy o pracę	13,04 %
5	Brak zmian	47,83 %

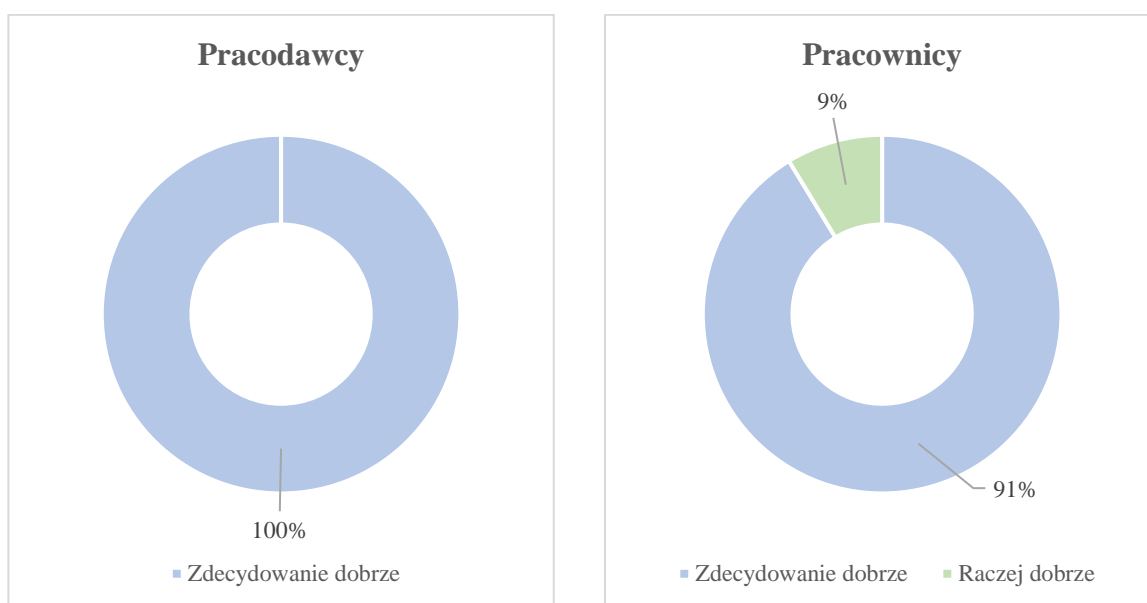
Zdaniem 78,26 % ankietowanych pracowników, nabyte w trakcie kształcenia ustawicznego kwalifikacje i umiejętności wpłynęły na zmianę w zakresie funkcjonowania firmy (podmiotu), w którym osoby te świadczą pracę. Identyczny procent osób zadeklarował, iż w latach kolejnych zamierza korzystać z kształcenia finansowanego ze środków Krajowego Funduszu Szkoleniowego. Zaledwie 21,74 % z badanej próby na tak zadane pytanie udzieliło odpowiedzi „trudno powiedzieć”. W ocenie Pracodawców, z którymi zawarto umowy o dofinansowanie układ ten przedstawiał się następująco:

Wykres 7. Plany w zakresie ubiegania się o dofinansowanie ze środków KFS



Żaden z ankietowanych Pracodawców (jak również pracowników) nie zadeklarował, iż nie będzie już korzystał z działań w zakresie kształcenia ustawicznego finansowanego ze środków Krajowego Funduszu Szkoleniowego.

Wykres 8. Ocena współpracy (poziomu zadowolenia) z Powiatowym Urzędem Pracy w Węgorzewie w zakresie realizacji wsparcia w ramach KFS



Jak wynika z zebranych danych zarówno Pracodawcy (100%), jak i pracownicy (91%) oceniają współpracę z Powiatowym Urzędem Pracy w Węgorzewie zdecydowanie dobrze. Ankietowani Pracodawcy zapytani o negatywne aspekty korzystania ze wsparcia w ramach KFS zgodnie stwierdzili, iż takich nie dostrzegają. W grupie pracowników 91,30 % ankietowanych stwierdziło, iż nie widzi negatywnych aspektów korzystania ze wsparcia, natomiast 8,70 % udzieliło odpowiedzi „trudno powiedzieć”. Wśród nielicznych uwag w zakresie funkcjonowania KFS wskazywano:

- zbyt obszerną dokumentację,
- możliwość rozszerzenia działań finansowanych ze środków KFS (uzyskanie wykształcenia, np. średniego).



## Podsumowanie

W wyniku przeprowadzonych badań można stwierdzić, iż większość Pracodawców, jak i pracowników, deklaruje zainteresowanie sięganiem po środki KFS w przyszłości, a sam instrument jakim jest Krajowy Fundusz Szkoleniowy cieszy się wśród beneficjentów dobrą opinią. Zrealizowane w roku 2021 działania przyniosły 100% efektywność. Zdecydowaną przewagę wśród działań dofinansowanych ze środków KFS stanowiły kursy ukierunkowane na wzrost kompetencji twardych. W ocenie osób ankietowanych KFS działa dobrze, a jedyne potrzeby zmiany, jakie wykazują te osoby, to zmiany proceduralne mające na celu przede wszystkim uproszczenie oraz zmniejszenie ilości dokumentacji.

Sporządziła:

Magdalena Ponomarow – Specjalista ds. rozwoju zawodowego

Zatwierdził(a):

**Leszek Balon**  
**Dyrektor Powiatowego Urzędu Pracy**  
**w Węgorzewie**