

Krajowy Fundusz Szkoleniowy formą pomocy publicznej

*The National Training Fund
as a form of public assistance*

Agnieszka Rudnik, Uniwersytet Jagielloński w Krakowie, Wydział Prawa i Administracji

STRESZCZENIE

Artykuł poświęcony jest problematyce Krajowego Funduszu Szkoleniowego, który został wprowadzony w Polsce w 2014 roku. Przedstawiono definicję i jego cele jako instrumentu wsparcia kształcenia ustawicznego, który miał przyczynić się do poprawy sytuacji pracowników i pracodawców na rynku pracy. Dokonano analizy funkcjonowania i wykorzystania KFS, powołując się na dostępne ankiety i badania. Wskazano wady i zalety, a także kierunki zmian w celu zwiększenia efektywności tej formy dofinansowania dla pracodawców w przyszłości.

Słowa kluczowe: kształcenie ustawiczne, fundusze szkoleniowe, Krajowy Fundusz Szkoleniowy, instrumenty rynku pracy, szkolenia.

The article discusses the problems of the National Training Fund, which was introduced in Poland in 2014. The definitions and the Fund's goals were presented as an instrument for promoting lifelong learning and improving the situation of workers and employers in the labour market were described. An analysis of the functioning and of the use of KFS, relying on available surveys and studies, was provided. The advantages and disadvantages as well as trends in order to increase the efficiency of this form of subsidy for employers in the future were pointed out.

Keywords: continuing education, training funds, the National Training Fund, labor market instruments, training.

ABSTRACT

Wstęp

Fundusze szkoleniowe są instytucjonalnymi rozwiązaniami, które wspierają pracodawców w podnoszeniu kwalifikacji zawodowych. Działania takie stosowane są w wielu krajach Unii Europejskiej i są zgodne z unijnymi priorytetami rozwojowymi. Mają służyć podnoszeniu kompetencji, zwłaszcza osób znajdujących się w trudnej sytuacji na rynku pracy i zagrożonych wykluczeniem społecznym (Arendt 2015: 31). Nowelizacja ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz.U. z 2014 r. poz. 598) wprowadziła nowy instrument rynku pracy – Krajowy Fundusz Szkoleniowy (KFS). Jest to forma pomocy przeznaczona na finansowanie kształcenia ustawicznego osób pracujących. Stwarza możliwości podnoszenia kompetencji, doskonalenia umiejętności i jest bardzo atrakcyjną ofertą skierowaną do pracodawców, którzy wykazują coraz większe nią zainteresowanie. W niniejszej dysertacji zdefiniowano KFS z omówieniem procedur otrzymania wsparcia, dokonano analizy efektywności i przedstawiono opinie pracodawców, a także urzędów pracy na temat proponowanych zmian. Materiał badawczy stanowią raporty, ankiety i uwagi pokontrolne Ministerstwa Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej (MRPiPS), a także wyniki badań prowadzone przez inne niezależne instytucje.

Krajowy Fundusz Szkoleniowy – definicja, cel, priorytety

Krajowy Fundusz Szkoleniowy stanowi wydzieloną część Funduszu Pracy w wysokości 2% środków przeznaczonych na aktywizację bezrobotnych i polega na dofinansowaniu kształcenia ustawicznego pracowników i pracodawców, inicjowanego przez pracodawcę lub za jego zgodą. Celem jego utworzenia jest zapobieganie utracie zatrud-

nienia z powodu braku umiejętności oraz uprawnień niedostosowanych do wymagań dynamicznie zmieniającej się gospodarki. Zgodnie z artykułem 69a ustęp 1 punkt 1 Ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (tj. Dz.U. z 2016 r. poz. 645) w ramach dofinansowania pracodawcy mogą otrzymać wsparcie na kształcenie ustawiczne pracowników i pracodawcy, a w szczególności na: określenie potrzeb szkoleniowych pracodawcy; kursy i studia podyplomowe realizowane z inicjatywy pracodawcy lub za jego zgodą; egzaminy umożliwiające uzyskanie dokumentów potwierdzających nabycie umiejętności, kwalifikacji lub uprawnień zawodowych; badania lekarskie i psychologiczne wymagane do podjęcia kształcenia lub pracy zawodowej po ukończeniu kształceniu; ubezpieczenie od następstw nieszczęśliwych wypadków w związku z podjętym kształceniem. Ponadto na podstawie artykułu 69a ustęp 3 Ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (tj.: Dz.U. z 2016 r. poz. 645) minister właściwy do spraw pracy lub wojewódzkie urzędy pracy mogą przeznaczyć niewielką część na określanie zapotrzebowania na zawody na rynku pracy, badanie efektywności wsparcia udzielonego ze środków KFS, jego promocję, a także konsultacje i poradnictwo dla pracodawców w zakresie korzystania z tego instrumentu. Minister właściwy do spraw pracy ustala, w porozumieniu z Radą Rynku Pracy, priorytety podziału środków KFS, wzór ich klasyfikacji oraz plan wydatkowania (Culepa, Rotkiewicz, Wołoszyn-Kądziółka 2015: 440). Początkowo przyjęto priorytety wydatkowania środków w ramach KFS na 2014 i 2015 rok (<http://www.mpips.gov.pl/praca/fundusz-pracy/rok-2014/> 2016). Wskazano, że w tych latach będą przeznaczone wyłącznie na kształcenie ustawiczne osób z grupy wiekowej 45 lat i więcej. Objęcie dofinansowaniem tej grupy miało na celu zapobieganie utracie pracy przez osoby starsze z powodu braku odpowiednich kompetencji (<http://www.mpips.gov.pl/praca/fundusz-pracy/rok-2015/> 2016). Od roku 2016 roku nie wskazano li-

mitu wiekowego, natomiast ustalono priorytety wydatkowania środków. Minister właściwy do spraw pracy określił ich przeznaczenie na: wsparcie zawodowe kształcenia ustawicznego, tj. pozostającego w bezpośrednim związku z branżą lub zawodem, mającego na celu uzyskanie lub uaktualnienie kompetencji do celów zawodowych, wsparcie kształcenia ustawicznego pracowników, którzy mogą udokumentować wykonywanie przez co najmniej 15 lat prac w szczególnych warunkach lub o szczególnym charakterze, a którym nie przysługuje prawo do emerytury pomostowej, wsparcie młodych, nowozatrudnionych pracowników na podstawie umów, o których mowa w art. 150f ust. 1 Ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy. Urzędy pracy mogą zgłosić zapotrzebowanie na środki z rezerwy MRPiPS (<http://www.mpips.gov.pl/praca/fundusz-pracy/rok-2016> 2016). Rada Rynku Pracy w 2016 roku zdecydowała się przeznaczyć na ten cel kwotę 37 703 tysięcy złotych, w szczególności na działania związane z kształceniem ustawicznym pracowników, zgodnie z następującymi priorytetami (<http://www.mpips.gov.pl/praca/fundusz-pracy/rok-2016> 2016):

1. Wsparcie kształcenia ustawicznego w branżach, gdzie pracodawcy oferują miejsca pracy i jednocześnie zgłaszają trudności z zatrudnianiem pracowników;
2. Wsparcie kształcenia ustawicznego w branży transportowej oraz w branży usług opiekuńczych;
3. Wsparcie kształcenia ustawicznego w branżach/przedsiębiorstwach restrukturyzowanych;
4. Wsparcie kształcenia ustawicznego osób niepełnosprawnych;
5. Zaspokajanie zapotrzebowania powiatów, które będą wnioskowały o dodatkowe środki KFS.

Wysokość udzielonego wsparcia, problematyka zwolnień z podatku dochodowego i podatku VAT

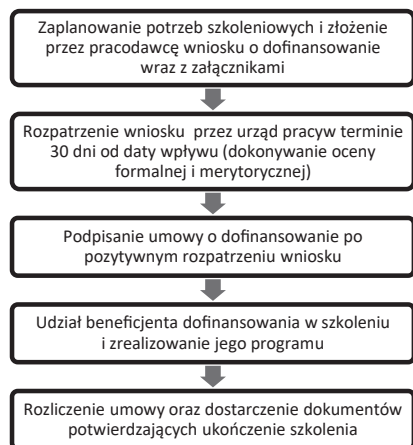
Mikroprzedsiębiorstwa mogą otrzymać 100% sfinansowania tych kosztów, a pozostali pracodawcy 80% kosztów, przy czym wyżej wymienione koszty nie mogą przekroczyć 300% przeciętnego wynagrodzenia na osobę (tj.: Dz.U. z 2016 r. poz. 645). Wydatkowanie tych środków odbywa się zgodnie z priorytetami, które ustala minister właściwy do spraw pracy w porozumieniu z Radą Rynku Pracy, która decyduje o przeznaczeniu środków z rezerwy KFS. W przypadku przedsiębiorców, dofinansowanie z Krajowego Funduszu Szkoleniowego stanowi pomoc publiczną, zdefiniowaną w Ustawie o postępowaniu w sprawach dotyczących pomocy publicznej (Dz.U. z 2007 r. nr 59, poz. 404), udzielaną zgodnie z warunkami dopuszczalności pomocy *de minimis*. Pomoc ta stanowi szczególną formę wsparcia udzielanego przez państwo. Ze względu na małą wartość nie ma ona wpływu na konkurencję w wymiarze unijnym. W związku z tym nie podlega obowiązkowi notyfikacji europejskiej. Zasady jej udzielania określa Rozporządzenie Komisji (UE) nr 1407/2013 z dnia 18 grudnia 2013 roku w sprawie stosowania artykułu 107 i 108 Traktatu o funkcjonowaniu Unii Europejskiej do pomocy *de minimis* (Dz. Urz. UE L 352 z 24.12.2013 r.) (<https://www.uokik.gov.pl/2016>). Dodatkową korzyścią dla otrzymujących dofinansowanie jest fakt, że nie ma obciążeń podatkowych od przekazanego wsparcia na szkolenie. Początkowo kwestia ta była problematyczna, jednak odpowiedź na to pytanie znalazła się w piśmie Dyrektora Izby Skar-

bowej w Katowicach, działającego z upoważnienia Ministra Finansów z dnia 6 maja 2016 roku (nr IBPB-1-3/4510-352/16/IŻ). Zgodnie z sentencją interpretacja przepisów prawa podatkowego dotycząca podatku dochodowego od osób prawnych w zakresie ustalenia, czy otrzymane z Krajowego Funduszu Szkoleniowego dofinansowanie jest zwolnione z podatku dochodowego na podstawie artykułu 17 ust. 1 pkt 21, pkt 47 lub pkt 48 Ustawy o podatku dochodowym od osób prawnych jest prawidłowe (<http://lex.adm.uj.edu.pl/> 2016). Przychylają się do tego poglądu również P. Małecki oraz M. Mazurkiewicz w *Komentarzu do artykułu 6 ustawy o podatku dochodowym od osób prawnych*. Wliczają tam enumeratywnie katalog funduszy korzystających ze zwolnienia. Nie korzystają z niego natomiast fundusze celowe tworzone w inny sposób (Małecki, Mazurkiewicz 2016). Ponadto zgodnie z wyjaśnieniami Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej (MPiPS) zawartymi w *KFS w pytaniach i odpowiedziach z 2015 roku* (MPiPS 2015: 88) w przypadku podatku VAT usługi szkoleniowe mogą zostać zwolnione z tego podatku, jeżeli zostaną spełnione dwie przesłanki, tj. nabywana usługa stanowi usługę kształcenia zawodowego lub przekwalifikowania zawodowego i jest w określonej wysokości finansowana ze środków publicznych, co oznacza, że źródłem finansowania tej usługi są środki publiczne w całości lub w co najmniej 70%. Wątpliwości budzi fakt, czy egzaminy mogą być zwolnione z podatku VAT. Jeżeli egzaminy stanowiłyby integralną część usługi szkoleniowej, dla której jest przewidziane zwolnienie, wówczas również mogą z niego korzystać, a w innych wypadkach nie.

Procedura związana z ubieganiem się o przyznanie środków Funduszu Pracy obejmujących kształcenie pracowników i pracodawców w ramach KFS

W pierwszej kolejności pracodawca składa wniosek wraz z wymaganymi załącznikami o dofinansowanie kosztów kształcenia ustawicznego pracowników i pracodawcy, którego elementy zostały określone w rozporządzeniu MPiPS w sprawie przyznawania środków z Krajowego Funduszu Szkoleniowego (Dz.U. z 2014 r. poz. 639). Wniosek ten powinien zawierać uzasadnienie potrzeby odbycia szkolenia i obejmować opis obecnych lub przyszłych potrzeb pracodawcy w tym obszarze, a także jak wsparcie może zapobiec utracie zatrudnienia przez osoby pracujące z powodu kompetencji nieadekwatnych do wymagań stale rozwijającego się rynku pracy oraz przyczynić się do konkurencyjności firmy. Wnioski rozpatrywane są w terminie 30 dni, podlegają ocenie formalnej i merytorycznej. Następnie zawierana jest umowa pomiędzy pracodawcą a starostą, którego reprezentuje dyrektor urzędu pracy, określająca prawa i obowiązki obu stron. Jednocześnie pracodawca zawiera umowę z pracownikiem, którego kieruje na szkolenie. Ukończenie danej formy kształcenia powinno być potwierdzone odpowiednim świadectwem, zaświadczeniem lub innym dokumentem, który potwierdza uzyskanie umiejętności lub kwalifikacji. Po zakończeniu szkolenia następuje rozliczenie danej formy wsparcia. Na pracodawcy ciąży obowiązek zwrotu do urzędu pracy środków w przypadku nieukończenia szkolenia przez pracownika. Na żądanie starosty jest on również zobowiązany do udzielania informacji na temat realizacji szkolenia. Na rysunku 1 przedstawiono procedurę otrzymania dofinansowania środków w ramach KFS.

Rysunek 1. Procedura dofinansowania ze środków KFS

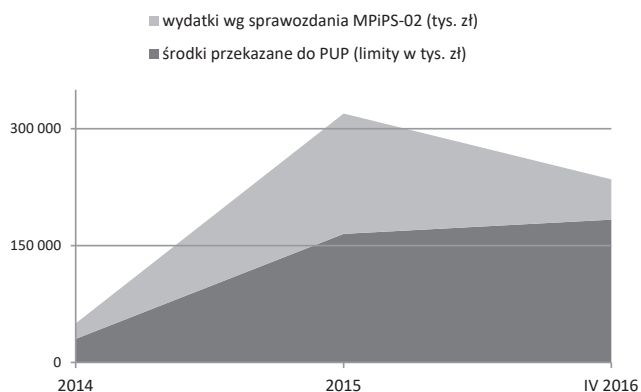


Źródło: opracowanie własne.

Ocena efektywności wykorzystania środków przeznaczonych na KFS od 2014 roku do IV 2016 roku

Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej w raporcie *Analiza rozwiązań wprowadzonych ustawą z dnia 14 marca 2014 roku o zmianie ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy oraz niektórych innych ustaw* dokonuje oceny efektywności Krajowego Funduszu Szkoleniowego w latach 2014-2016. Wyniki tych działań przedstawia wykres 1.

Wykres 1. Realizacja KFS w latach 2014-IV 2016



Źródło: opracowanie własne na podstawie MRPiPS.

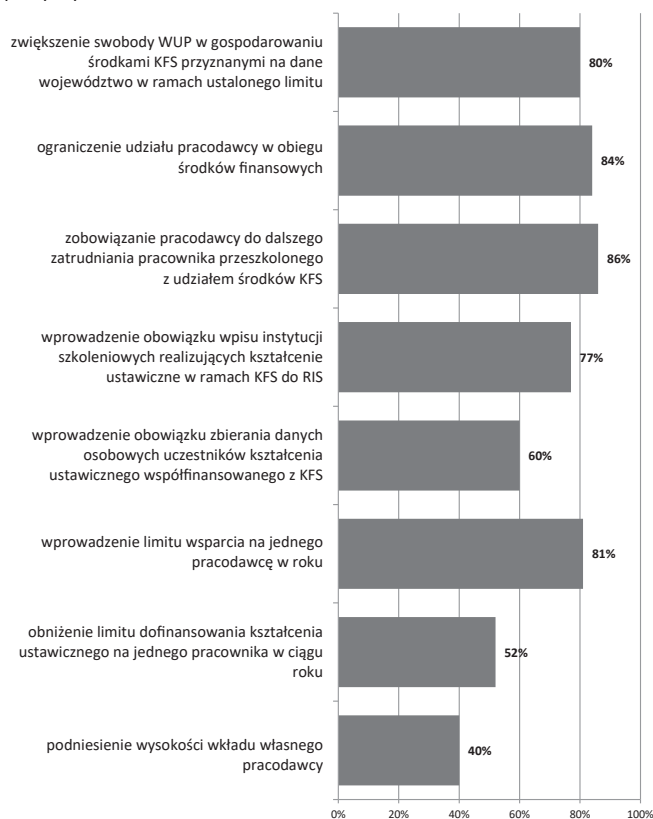
Środki KFS dostępne w 2014 i 2015 roku nie zostały w pełni wykorzystane, w kolejnych latach wydatkowano 50% i 58% kwoty, którą zaplanowano na ten cel. Z pewnością jedną z przyczyn było ustawowe ograniczenie adresatów wsparcia do osób powyżej 45 roku życia, lecz także rozwijająca się dopiero promocja oraz trudności związane z obsługą tego instrumentu ze strony urzędów pracy. Jak wynika z rysunku 1 sytuacja ta diametralnie się zmienia w 2016 roku, gdzie już kwietniu wykorzystano większość przyznanego limitu. Środki KFS do tej pory były wydatkowane głównie na dofinansowanie kształcenia pracowników. W roku 2014 kształcący się pracownicy stanowili 96% uczestników kształcenia, a w 2015 – 94%. W 2015 roku najliczniejszą grupą doksztalającą się były osoby z wykształceniem wyższym – 31% lub policealnym/średnim zawodowym – 30%. Wszyscy beneficjenci w latach 2014-2015 spełniali kryterium

wiekowe, tj. 40 lat i więcej. W 2016 roku, po zniesieniu ograniczenia wiekowego, zainteresowanie wsparciem wielokrotnie przewyższało możliwości zaspokojenia potrzeb wnioskujących firm.

Kierunki zgłaszanych zmian, rekomendacje

Pierwsze lata wdrażania Krajowego Funduszu Szkoleniowego przynoszą cenne doświadczenia, sygnalizując jednocześnie szereg wątpliwości i pytań dotyczących różnych aspektów jego funkcjonowania. Zgłaszają je nie tylko przedstawiciele urzędów pracy, lecz także pracodawcy i organizacje, które ich reprezentują. Zdaniem Ł. Arendta (Arendt 2015: 31) tylko ciągły monitoring i okresowe badanie efektywności KFS mogą zagwarantować, że uda się zidentyfikować wady i zalety wprowadzonego systemu Funduszu Szkoleniowego i na tej podstawie dokonać zmian w kolejnych nowelizacjach ustawy, by najbardziej efektywnie wspierać działania polskich pracodawców w obszarze kształcenia ustawicznego. W wyniku przeprowadzanych ankiet wśród pracowników urzędów pracy przedstawiono propozycje następujących zmian, które zostały umieszczone na wykresie 2.

Wykres 2. Kierunki zmian zgłaszanych przez pracowników urzędów pracy wyrażone w %



Źródło: opracowanie własne na podstawie ankiet MRPiPS, przeprowadzonych w terminie od 8 do 22 kwietnia 2016 roku.

Podzielone są opinie na temat ograniczenia dostępu do KFS wybranych grup docelowych, dla pracowników zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu czy dla pracowników sektora publicznego. Brak jest jednoznacznego stanowiska w kwestii umożliwienia dostępu do środków dla osób prowadzących jednoosobową działalność gospodarczą, zagwarantowania możliwości ustalania własnych priorytetów wydatkowania środków KFS na poziomie powiatu bądź wo-

jewództwa. W okresie sierpień-listopad 2015 roku firma WYG PSDB sp. z o.o. przeprowadziła badanie, którego celem było określenie czynników wpływających na wykorzystanie KFS, ocena efektywności jego funkcjonowania i określenie kierunków zmian. Zastosowano metodologię wywiadów grupowych z przedstawicielami urzędów pracy i partnerów społecznych oraz sondaż CATI wśród 300 pracodawców korzystających z KFS oraz 300, którzy nie wybrali tej formy wsparcia. W wyniku przeprowadzonych badań sformułowano podstawowe rekomendacje (Wolińska, Górecka 2016). Postuluje się doprecyzowanie celu KFS, a także doprecyzowanie przepisów dotyczących kontroli. Badacze zwracają uwagę na to, by umożliwić kształcenie wszystkim opłacającym składki na Fundusz Pracy, finansować również noclegi i wyżywienie na szkolenia, co zgodnie z wyjaśnieniami Ministerstwa do tej pory nie było możliwe (MPiPS 2015: 39). Szkolenia dofinansowane z KFS powinny być realizowane wyłącznie przez firmy wpisane do RUR PARP. Ponadto należy ujednoclić w skali kraju procedury i formularze. Zdaniem badaczy konieczne jest ograniczenie promocji do Internetu i spotkań pracodawców z pośrednikami pracy. Ponadto celowe byłoby uruchomienie specjalnej strony KFS, na której byłyby aktualne wyjaśnienia, informacje o dostępności środków. Przedsiębiorcy dostrzegają mankamenty obowiązujących obecnie przepisów. Konfederacja Lewiatan, organizacja pozarządowa reprezentująca interesy polskich przedsiębiorców prywatnych, w konsultacji z pracodawcami przygotowała Rekomendacje zmian w Krajowym Funduszu Szkoleniowym, które mają pomóc w uzyskiwaniu środków z KFS (<http://konfederacjalewiatan.pl> 2016). Należą do nich standaryzacja i uproszczenie dokumentów i procedur. Pracodawcy wnioskują o usprawnienie procesu zbierania informacji o zapotrzebowaniu na wsparcie w ramach KFS. Zwrócili też uwagę na konieczność wprowadzenia jednolitych terminów naborów we wszystkich urzędach pracy. Prawo do ubiegania się o środki z KFS powinny posiadać wszystkie podmioty, które odprowadzają składki na Fundusz Pracy, np. osoby prowadzące jednoosobową działalność gospodarczą czy spółki cywilne. Zdaniem pracodawców, należy określić maksymalną stawkę za godzinę szkoleniową. Ponadto wskazują, że warto zwrócić uwagę na zwiększenie efektywności w rozdysponowywaniu środków KFS i wprowadzenie wskaźników ich oceny. Ze względu na to, że zapotrzebowanie na usługi szkoleniowe jest bardzo duże, urzędy powinny obligatoryjnie występować o środki z rezerwy KFS, jeśli dalej występuje zainteresowanie. Aby ograniczyć uznaniowość w ocenie wniosków, konieczne są jednolite kryteria przyznawania środków. Zdaniem przedsiębiorców konieczna jest również lepsza promocja KFS. Zwrócili też uwagę na celowość wprowadzenia oficjalnych potwierdzeń opłacenia i odbycia szkoleń. W roku 2016 roku została przeprowadzona kontrola KFS w wybranych powiatowych i wojewódzkich urzędach pracy przez MRPiPS, która miała na celu ocenę prawidłowości wykorzystania środków przeznaczonych na dofinansowanie. W jej wyniku sformułowano wnioski i propozycje zmian. Zgodnie z rekomendacjami celowe jest określenie wymogów dla organizatorów szkolenia. Firmy powinny posiadać aktualny wpis do Rejestru Instytucji Szkoleniowych (RIS). Należy także sprecyzować katalog kursów, by miały one bezpośredni związek z zawodem. Celowe wydaje się zmniejszenie kwoty dofinansowania szkolenia na pracownika w ciągu roku kalendarzowego. Mniejsze wsparcie przyczyniłoby się do obniżenia cen oferowanych przez instytucje szkoleniowe, a pracodawcy racjonalniej planowa-

liby szkolenie zawodowe pracowników. Zwrócono również uwagę, że powinien zostać zniesiony wymóg dotyczący rozpatrywania wniosków według kolejności wpływu. Często specyficzne szkolenia wymagają głębszej analizy i wyjaśnienia wątpliwości prawnych, w związku z czym rozpatrywanie ich według kolejności wpływu nie zawsze jest racjonalne. Trzeba umożliwić wprowadzenie wojewódzkich priorytetów wydatkowania KFS, które powinny uwzględniać strategię i politykę rynku pracy danego województwa. Zasady przyznawania dofinansowania nie są doprecyzowane, co sprzyja nadużyciom, nie tylko ze strony pracodawcy i firm szkoleniowych. Problematiczne jest także rozdysponowanie i przydzielanie tych środków. Należy jak najszybciej uszczegółowić przepisy w celu usunięcia luk prawnych. Jedną ze składanych propozycji zmian jest ujednoclenie wzoru wniosku o dofinansowanie w ramach Krajowego Funduszu Szkoleniowego oraz wzoru wniosków i załączników o udzielenie wsparcia z KFS. Ponadto powinny obowiązywać jeden wzór umowy zawieranej przez pracodawcę ze starostą w celu otrzymania środków. Niejasne są także przepisy dotyczące naboru i rozpatrywania wniosków. Często terminy naborów są bardzo krótkie, decyduje kolejność wpływu wniosków, a nie celowość wydatkowania środków publicznych. Kolejnym problemem jest zawyżanie ceny kursów, szkoleń przez firmy je organizujące, dlatego należy wprowadzić większą ich kontrolę przed przyznaniem środków. Warto zaznaczyć, że często firmy nie znajdują się nawet w Rejestrze Instytucji Szkoleniowych, co w przypadku szkoleń indywidualnych dla osób bezrobotnych jest obligatoryjne. Należy zwrócić uwagę na zasadność szkoleń, preferowane powinny być szkolenia, które wiążą się z wykonywaną pracą, np. różnego rodzaju kursy zawodowe, poświadczane egzaminem lub uzyskaniem certyfikatu.

Podsumowanie

Od wprowadzenia Krajowego Funduszu Szkoleniowego radykalnie zwiększyła się liczba podmiotów gospodarczych, chcących podnosić kwalifikacje dzięki dofinansowaniu z Funduszu Pracy. Ustanowienie tego instrumentu rynku pracy jest dobrze oceniane przez pracodawców i wykazują oni duże nim zainteresowanie, jednocześnie wiele zastrzeżeń co do jego funkcjonowania zgłaszają urzędy pracy. Zwracają uwagę na to, by tak doprecyzować przepisy, aby zapobiec nadużyciom ze strony pracodawców i firm szkoleniowych, które stosują praktyki zawyżania cen, niskiej jakości szkoleń czy ofert niedostosowanych do rzeczywistych potrzeb firm. Problemy te nasiliły się zwłaszcza przy usunięciu bariery wiekowej beneficjentów. Środki KFS są niewielkie w stosunku do potrzeb zgłaszanych przez pracodawców, którzy niekiedy mają roszczeniowe postawy i chcą w ten sposób zastąpić inwestycje w kształcenie pracowników (MRPiPS 2016: 139). O tym, że wysokość kwot przeznaczonych na dofinansowanie szkoleń w ramach KFS jest dość niska jak na potrzeby pracodawców, świadczy szybkie zamykanie naborów wniosków z powodu przekraczania limitów. Większość omówionych problemów związanych z realizacją instrumentu Krajowy Fundusz Szkoleniowy jest znana Ministerstwu i należałoby je wykorzystać w kolejnych regulacjach prawnych. Usunięcie luk prawnych i odpowiednia promocja przyczynią się do udoskonalenia tej formy pomocy, która może stać się jedną z najlepszych ofert dla pracodawców w zakresie szkoleń ustawicznych.

Źródłem finansowania badań i artykułu były środki własne autorki.

Bibliografia

1. Arendt Ł., (2015) *Polityka Społeczna. Reforma polityki rynku pracy*, Warszawa
2. Culepa M., Rotkiewicz M., Wołoszyn-Kądziołka D., (2015) *Ustawa o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy. Komentarz.*, Warszawa: C.H.Beck.
3. <http://www.mpips.gov.pl/praca/fundusz-pracy/rok-2014/> [18.08.2016].
4. <http://www.mpips.gov.pl/praca/fundusz-pracy/rok-2015/> [18.08.2016].
5. <http://www.mpips.gov.pl/praca/fundusz-pracy/rok-2016/> [18.08.2016].
6. https://www.uokik.gov.pl/wylaczenia_grupowe_i_pomoc_de_minimis2.php [18.08.2016].
7. Izba Skarbowa w Katowicach, *Pismo z 6 maja 2016 roku nr IBPB-1-3/4510-352/16/IŻ* [w:] <http://lex.adm.uj.edu.pl> [18.08.2016].
8. Konfederacja Lewiatan, (2015) *Rekomendacje zmian w Krajowym Funduszu Szkoleniowym*, Warszawa [w:] <http://konfederacjalewiatan.pl/> [18.08.2016].
9. Małecki P., Mazurkiewicz M., (2016) *CIT. Podatki i rachunkowość. Komentarz*, wydanie VII [w:] <http://lex.adm.uj.edu.pl> [18.08.2016].
10. MPiPS (2015) *KFS w pytaniach i odpowiedziach*, Warszawa: MPiPS.
11. MRPiPS, (2016) *Analiza rozwiązań wprowadzonych ustawą z dnia 14 marca 2014 roku o zmianie ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy oraz niektórych innych ustaw*, Warszawa: MRPiPS.
12. Rozporządzenie Komisji (UE) nr 1407/2013 z 18 grudnia 2013 roku w sprawie stosowania art. 107 i 108 Traktatu o funkcjonowaniu Unii Europejskiej do pomocy de minimis (Dz. Urz. UE L 352/1 z 24.12.2013 r.).
13. Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 14 maja 2014 roku w sprawie przyznawania środków z Krajowego Funduszu Szkoleniowego (Dz.U. z 2014 r. poz. 639).
14. Ustawa z 20 kwietnia 2004 roku o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (tekst jednolity: Dz.U. z 2016 r., poz. 645 ze zm.).
15. Ustawa z dnia 14 marca 2014 roku o zmianie ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy oraz niektórych innych ustaw (Dz.U. z 2014 r. poz. 598 ze zm.).
16. Ustawa z dnia 30 kwietnia 2004 roku o postępowaniu w sprawach dotyczących pomocy publicznej (Dz.U. z 2007 r. nr 59, poz. 404, ze zm.).
17. Wolińska I., Górecka S., (2016) *Raport końcowy z badania dotyczącego funkcjonowania Krajowego Funduszu Szkoleniowego*, WYG PSDB sp. z o.o. [w:] *Analiza rozwiązań wprowadzonych ustawą z dnia 14 marca 2014 roku o zmianie ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy oraz niektórych innych ustaw*, Warszawa: MRPiPS.