

# Do PPK i trzynastej emerytury dopłaci Fundusz Pracy. Czyli nie rząd, a pracodawcy



**Karolina Topolska**  
karolina.topolska@infor.pl

Niemal wszyscy politycy traktowali, traktują i będą traktować pieniądze gromadzone w Funduszu Pracy oraz Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych jak zaskórniaki, które można wykorzystać w czarnej godzinie – tak bez ogródek o sytuacji z tymi funduszami celowymi mówi Arkadiusz Pączka z Pracodawców RP.

Wygląda więc na to, że niebezpiecznie zbliżamy się do chwili, w której fundusze te będą celowe tylko z nazwy. Bo choć powszechnie wiadomo, że powstały, by wspierać pracowników i bezrobotnych, to jednak wszyscy dostrzegamy, że od pewnego czasu to już tylko teoria. Pomysły rządzących na „zagospodarowanie” środków w nich gromadzonych coraz częściej odbiegają od tych celów. Najnowsze są dwa: z pieniędzy FP będziemy dosypywać do oszczędności Polaków w pracowniczych planach kapitałowych (i to jest już pewnik) oraz do trzynastej emerytury, jednej z ostatnich przedwyborczych obietnic PiS (ustawę ją wprowadzającą uchwalił wczoraj Sejm).

Niesmak towarzyszy zwłaszcza propozycji dorzucenia środków z FP do PPK. Bo rząd oszczędzanie w nowej formule promuje hasłem „W sumie się opłaca” i od początku zapewnia, że do pieniędzy Kowalskiego dokładać będzie nie tylko pracodawca, lecz także państwo. Tylko że koniec końców to państwo dosypie pieniędzy ze źródła finansowanego zasadniczo przez pracodawców, a to oznacza, że w ten sposób firmy zostaną niejako podwójnie obciążone kosztami funkcjonowania PPK.

Trzeba jednak przyznać, że pieniędzy w FP jest sporo, więc nie ma powodu, by leżały odłogiem – jak mówi opcja rządząca. Zirytowani takim postawieniem sprawy są jednak nie tylko pracodawcy, lecz także związki zawodowe. A komentatorzy mówią wprost: jeśli ze stanem finansowym funduszy rzeczywiście jest tak dobrze, to obniżmy wysokość wpłacanych do nich składek (pochodzących w całości z kieszeni pracodawców). Zaoszczędzone w ten sposób pieniądze przydadzą się na podwyżki wynagrodzeń. ©



**PATRYK SŁOWIK**

patryk.slowik@infor.pl  
@PatrykSlowik

## Polityczne obietniki na koszt firm

**Fundusze Pracy i Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych przestały być wykorzystywane do celów, dla których realizacji zostały stworzone. Ci, którzy się na nie zrzucają, ostro protestują**

Wrzesień 2018 r., Sopot. Teresa Czerwińska, minister finansów, wygłasza swój referat podczas Europejskiego Forum Nowych Idei. Mówi o pracowniczych planach kapitałowych (PPK – patrz ramka 1). Biznes nie jest do nich przekonany, gdyż oznacza to dla niego większe koszty. Czerwińska jednak stara się zbić ten argument. Tłumaczy, że jakkolwiek rzeczywście niektórzy będą musieli dołożyć więcej, to solidarnie z nimi dołoży od siebie państwo.

– Zrobi to jednak z Funduszu Pracy. W efekcie pracodawcy, bo to przecież oni poprzez składki lokują środki w Funduszu Pracy, dołożą podwójnie – wskazuje Arkadiusz Pączka, dyrektor centrum monitoringu legislacji w Pracodawcach RP oraz sekretarz Rady Dialogu Społecznego.

Podobnie twierdzi Agata Kicińska, radca prawny w kancelarii Sienkiewicz i Zamroch, specjalista prawa pracy. Przypomina, że w kampaniach promujących udział w PPK głośno promuje się hasło „Pracownik + Pracodawca + Państwo” jako trzy filary oszczędzania na emeryturę. – Po analizie można jednak zauważyć, że to nie państwo (w rozumieniu budżetu państwa) będzie dokładać się do programu. Wpłata powitalna w wysokości 250 zł oraz dopłaty roczne w wysokości 240 zł pochodzą z bowiem Funduszu Pracy – spostrzega prawniczka (zob. także – opinia).

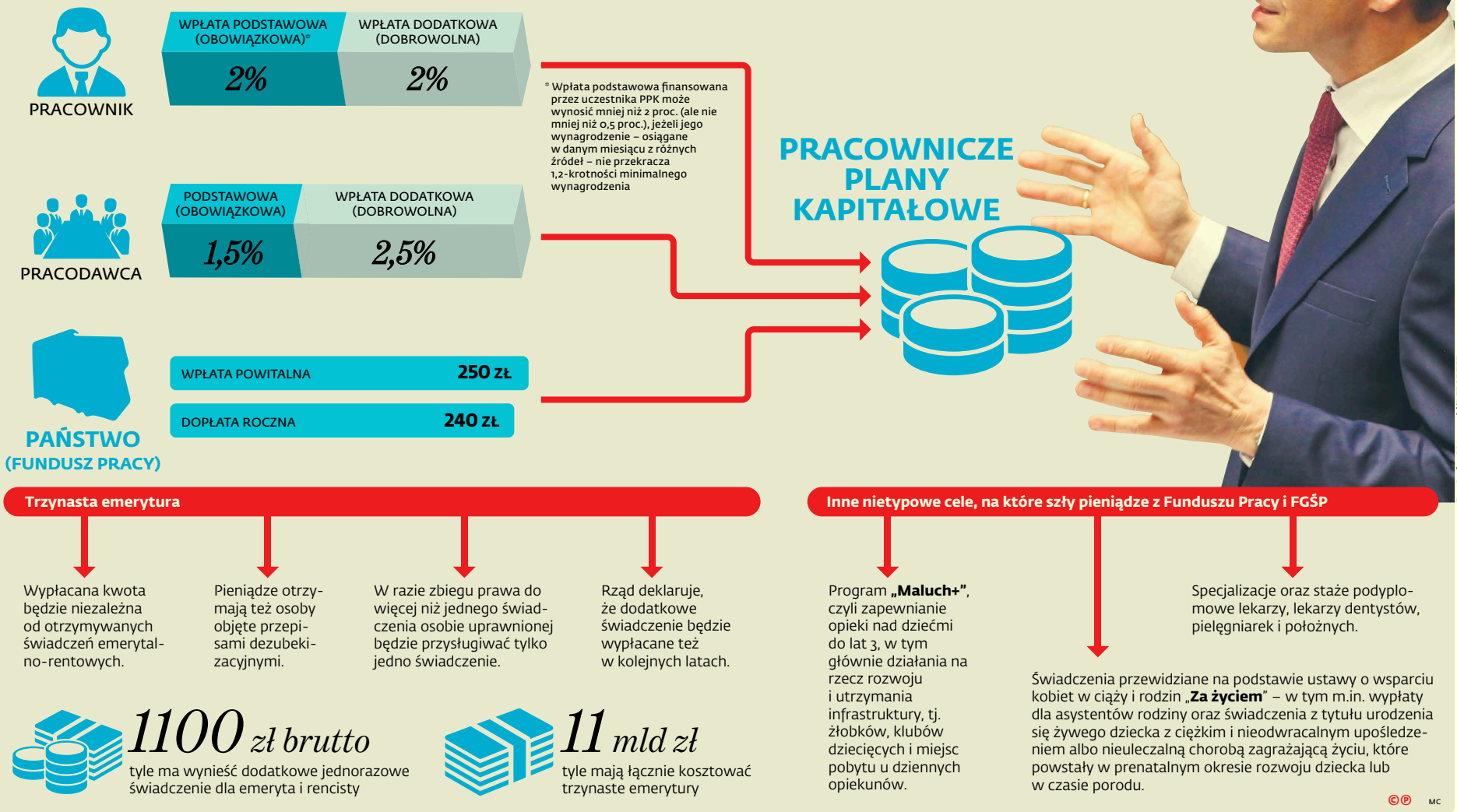
Abstrahując więc od celowości utworzenia PPK, ich powstanie oznaczać będzie podwójne obciążenie pracodawców. Raz, że będą ponosili wyższe koszty, jako że ustawodawca przewidział ich udział w nowo utworzonym systemie (m.in. w postaci wpłat podstawowych i dodatkowych), a dwa – składki wpłacane przez nich do Funduszu Pracy z tegoż funduszu będą przez Skarb Państwa wyjmowane, aby państwo mogło się pochwalić, że również uczestniczy w systemie oszczędzania przez Polaków na starość.

**Kosztowny dodatek dla osób starszych**  
Zbliżające się wybory to festiwal obietnic. Te składa również, a może nawet przede wszystkim, rządzące obecnie Prawo i Sprawiedliwość. Jedną z obietnic z tzw. piątki

### RAMKA 1. NOWY PROGRAM OSZCZĘDZANIA – GŁÓWNE ZAŁOŻENIA

- ✓ Uczestnictwo w programie pracowniczych planów kapitałowych będzie dobrowolne dla pracowników. Domyślnie będą oni przypisani do nowego modelu oszczędzania, ale jeśli nie chcą brać w nim udziału – mogą złożyć rezygnację.
- ✓ Ustawa z 4 października 2018 r. o pracowniczych planach kapitałowych (Dz.U. poz. 2215) obowiązuje już od 1 stycznia 2019 r., jednak u największych pracodawców (zatrudniających co najmniej 250 pracowników) nowe przepisy zaczną być stosowane od 1 lipca 2019 r. Mniejsi pracodawcy będą obejmowani ustawą o PPK kolejno: od 1 stycznia 2020 r. – firmy zatrudniające co najmniej 50 pracowników, od 1 lipca 2020 r. – firmy zatrudniające co najmniej 20 pracowników i od 1 stycznia 2021 r. – pozostałe firmy oraz jednostki sektora publicznego. Poziom zatrudnienia należy liczyć według stanu na koniec roku poprzedzającego obowiązek wdrożenia PPK.
- ✓ Pracownik będzie odkładał 2 proc. wynagrodzenia. Dodatkowo będzie mógł dopłacać kolejne 2 proc., zatem maksymalnie z jego wynagrodzenia będzie potrącone 4 proc. na poczet przyszłego świadczenia.
- ✓ Pracodawca będzie dokładał od siebie obowiązkowo 1,5 proc. kwoty wynagrodzenia. Ponadto będzie mógł zaoferować dodatkowe 2,5 proc. Zatem pracodawca na poczet przyszłych oszczędności pracownika może wpłacać również 4 proc. wysokości wynagrodzenia zatrudnionego.
- ✓ Skarb Państwa – ze środków Funduszu Pracy – oferować będzie 250 zł wpłaty powitalnej. Następnie rokrocznie będzie dokładał po 240 zł, co ma zachęcać pracowników do uczestnictwa w PPK.
- ✓ Każda firma lub instytucja zatrudniająca co najmniej jedną osobę, podlegającą obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowym, musi utworzyć PPK dla swoich pracowników. Zwolnieni z tego obowiązku będą m.in. mikroprzedsiębiorcy (czyli firmy zatrudniające mniej niż 10 osób), w sytuacji gdy wszyscy pracownicy złożą deklarację rezygnacji z uczestnictwa w PPK, oraz firmy, które prowadzą pracownicze programy emerytalne (PPE) ze składką na poziomie minimum 3,5 proc. wynagrodzenia pracownika, a uczestnikami programu jest co najmniej 25 proc. zatrudnionych. ©

# Pieniądze od przedsiębiorców finansują pomysły rządzących



PiS to wypłata dodatkowego jednorazowego świadczenia dla emerytów i rencistów. Mają oni otrzymać po 1100 zł brutto. Koszt realizacji tej obietnicy – nazywanej powszechnie trzynastą emeryturą – wyniesie ok. 11 mld zł. Jak jednak przekonywali i prezes Prawa i Sprawiedliwości Jarosław Kaczyński, i premier Mateusz Morawiecki – Polskę na taki wydatek stać. To zasługa m.in. dobrej koniunktury oraz zdecydowanej walki z mafią VAT-owską. – I znów środki na realizację tej obietnicy pochodzą będą m.in. z Funduszu Pracy – zauważa Arkadiusz Pączka.

„Jednorazowe świadczenie pieniężne zostanie sfinansowane w ramach zwiększonych wpływów do Funduszu Ubezpieczeń Społecznych, Funduszu Emerytur Pomostowych i Funduszu Pracy oraz w ramach środków pozostających w dyspozycji pozostałych dysponentów poszczególnych części budżetowych” – czytamy w uzasadnieniu projektu ustawy o jednorazowym świadczeniu pieniężnym dla emerytów i rencistów w 2019 r. umożliwiającym wypłatę dodatkowego świadczenia.

– Oznacza to, że na jednorazowe, systemowo nieistotne, wsparcie dla emerytów zostaną wydane pieniądze, które powinny być przeznaczone m.in. na aktywizację osób poszukujących pracy. Zarazem pośrednio odbiera się pieniądze samym pracownikom, gdyż nałożenie na pracodawców faktycznego obowiązku uczestniczenia w realizacji politycznej obietnicy oznacza, że gdyby nie to i gdyby obniżyć składkę na Fundusz Pracy, mogliby oni wypłacać pracownikom wyższe pensje – spostrzega Jeremi Mordasiewicz, doradca zarządu Konfederacji Lewiatan.

Finansowanie trzynastej emerytury z Funduszu Pracy nie przypadło do gustu nie tylko pracodawcom, lecz także związkowcom zawodowym. Ostro sprzeciwia się temu m.in. Ogólnopolskie Porozumienie Związków Zawodowych (patrz: Oświad-

czenie kierownictwa OPZZ z 11 marca 2019 r.).

## 4,5 mld zł z FGŚP

Pieniądze na cele niezgodne z przeznaczeniem wydatkowane są również z Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych. Szacunki wskazują, że rząd w ciągu zaledwie dwóch lat (2018 i 2019) postanowił wyjąć z niego ponad 4,5 mld zł. Na co? Przede wszystkim na wypłatę świadczeń przedemerytalnych, co stanowi koszt ponad 2 mld zł. Potrzebne są też pieniądze

na podwyżki dla młodych lekarzy. W 2018 r. mieliśmy do czynienia z protestem rezydentów. Rząd zdołał go wyciszyć dzięki złożonej obietnicy podwyżek. Te jednak głównie pochodzą właśnie z FGŚP.

– Rząd uważa te pieniądze za taką samą część budżetu państwa jak każda inna. W ogóle nie przejmuje się tym, że przeznaczenie tych środków powinno być zupełnie odmienne. Od dawna apelujemy, by środki z Funduszu Pracy i Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych były wydawane w uzgodnieniu z organizacjami pracodawców i związków zawodowych. Bezskutecznie – podkreśla Jeremi Mordasiewicz.

## Jak jest i jak być powinno

Zgodnie z art. 103 ustawy z 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (t.j. Dz.U. z 2018 r. poz. 1265 ze zm.) Fundusz Pracy jest państwowym funduszem celowym. Jego dysponentem jest minister właściwy do spraw pracy. Obecnie jest to więc minister rodziny, pracy i polityki społecznej. Od tego roku pieniądze na fundusz pracodawcy wpłacają w wysokości 2,30 proc. podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe (obniżono ją z 2,45 proc. z uwagi na wprowadzenie nowej składki na Solidarnościowy Fundusz Wsparcia Osób Niepełnosprawnych w wysokości 0,15 proc. podstawy wymiaru). W praktyce środki z FP powinny być przeznaczone przede wszystkim na aktywizację osób bezrobotnych.

– Czyli na zasiłki dla bezrobotnych, prace interwencyjne, roboty publiczne, szkolenie i przekwalifikowanie bezrobotnych, rozwój pośrednictwa zawodowego, rozwój systemów informatycznych, badania rynku pracy – wlicza dr Katarzyna Kalata, prezes Helpdesku Kadrowego.

Z kolei art. 24 ustawy z 13 lipca 2006 r. o ochronie roszczeń pracowniczych w razie niewypłacalności pracodawcy (t.j. Dz.U.

## OPINIA EKSPERTA

### To nie budżet państwa dołoży się do PPK



AGATA KICIŃSKA

radca prawny w kancelarii Sienkiewicz i Zamroch, specjalista prawa pracy

W kampaniach promujących udział w pracowniczych planach kapitałowych (a raczej nierezygnowanie z nich) głośno promuje się hasło „Pracownik + Pracodawca + Państwo”. Wszystkie te podmioty mają mieć swój wkład finansowy w sukces programu długookresowego oszczędzania, jakim jest PPK.

Po analizie ustawy o PPK można jednak zauważyć, że to nie państwo (w rozumieniu budżetu państwa) będzie dokładać się do programu. Wpłata powitalna w wysokości 250 zł oraz dopłaty roczne w wysokości 240 zł pochodzą z Funduszu Pracy, który jest państwowym funduszem celowym, a jego środkami dysponować może minister pracy i polityki społecznej. Twierdzenie więc, że to państwo będzie brało udział w finansowaniu PPK wydaje się pewnym niedopowiedzeniem. Składki za pracowników są pokrywane w całości przez pracodawcę. Pieniądze te mogłyby być przeznaczone np. na wzrost wynagrodzeń, gdyby obowiązkowo nie musiały być odprowadzane na fundusz.

Nie można jednak pominąć, że PPK nie jest pierwszym wyjątkiem, jeżeli chodzi o wykorzystanie środków Funduszu Pracy na cele inne niż zwalczanie bezrobocia. Ze środków tych korzystano już chociażby przy programie „Maluch+”, czyli przy zapewnianiu opieki nad dziećmi do lat 3, finansowaniu świadczeń przewidzianych na podstawie ustawy z 4 listopada 2016 r. o wsparciu kobiet w ciąży i rodzin „Za życiem” (t.j. Dz.U. z 2019 r. poz. 473) czy opłacaniu staży i specjalizacji lekarzy.



## KADRY I PŁACE

## Oświadczenie kierownictwa OPZZ z 11 marca 2019 r.

Ze zdziwieniem i oburzeniem zapoznaliśmy się z uzasadnieniem do ustawy o jednorazowym świadczeniu pieniężnym dla emerytów i rencistów w 2019 r. Z wyżej wymienionej argumentacji wynika, że koszt wypłaty jednorazowych świadczeń pieniężnych w kwocie ponad 10,7 mld zł zostanie „sfinansowany w ramach zwiększonych wpływów do Funduszu Ubezpieczeń Społecznych, Funduszu Emerytur Pomostowych i Funduszu Pracy oraz w ramach środków pozostających w dyspozycji pozostałych dysponentów poszczególnych części budżetowych”. Oznacza to, że rząd po raz kolejny oszukał OPZZ i pracowników zatrudnionych w szczególnych warunkach. Kiedy w minionym roku wnioskowaliśmy o zniesienie wygasającego charakteru emerytur pomostowych, poinformowano nas, że to niemożliwe, gdyż dodatkowe składki na ubezpieczenie społeczne wpłacane za osoby pracujące w szczególnych warunkach nie wystarczają na wypłaty emerytur dla osób uprawnionych. Dzisiaj czytamy, że jest inaczej, że Fundusz Emerytur Pomostowych będzie wspomagał wypłatę „trzynastej” emerytury. Ponadto po raz kolejny środki finansowe Funduszu Pracy przeznaczone są na wydatki niezgodne z jego przeznaczeniem. Należy pamiętać, że środki tego Funduszu pochodzą z opodatkowania funduszu płac pracowników w wysokości 2,45 proc. Możliwość finansowania dodatkowych zadań, niezgodnych z ustawowymi celami funduszu, pokazuje, że gromadzone na nim środki są znacznie wyższe od potrzeb. W tej sytuacji OPZZ wnioskuje o obniżenie tego podatku (składki na Fundusz Pracy) o 1,45 proc., co pozwoli na dodatkowy wzrost wynagrodzeń pracowników bez podnoszenia kosztów pracy. Z uzasadnienia do projektu ustawy wynika także, że wielu dysponentów budżetu ma nadwyżki. OPZZ oczekuje więc na pilne spełnienie oczekiwań pracowników sfery finansów publicznych w zakresie postulowanego przez związki zawodowe wzrostu wynagrodzeń.



2018 r. poz. 1433 ze zm.) określa, że Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych jest – tak samo jak Fundusz Pracy – państwowym funduszem celowym. Tutaj też dysponentem jest minister właściwy do spraw pracy. Stopa procentowa składki na FGŚP wynosi 0,1 proc. kwoty, od której obliczane są składki na ubezpieczenia emerytalne i rentowe. Finansowana i opłacana jest przez płatnika składek, czyli pracodawcę. Fundusz ma zapewnić wypłatę środków pracownikom bankrutujących firm.

Jak to więc możliwe, że pieniądze z państwowych funduszy celowych, przeznaczonych dla pracowników i bezrobotnych, są wydawane niezgodnie z celem ustawodawcy?

– To prawda, że tak się dzieje. Rzeczywiście z Funduszy Pracy i Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych realizowane są inne użyteczne społecznie cele – przyznaje Janusz Szewczak (PiS), wiceprzewodniczący sejmowej komisji finansów publicznych. Jak bowiem wskazuje parlamentarzysta, wspomniane fundusze powinny zostać przebudowane. Dziś nie pełnią swej funkcji. – Wynagrodzenia pracowników z roku na rok są wyższe. Bezrobocie jest rekordowo niskie. Nie mamy też do czynienia z upadłościami firm na dużą skalę. Bez sensu by te pieniądze leżały. A nie są przecież wydawane na zachcianki polityków, lecz na cele, które większość Polaków pochwała – argumentuje poseł Szewczak.

– Jeśli rządzący uważają, że pieniędzy w funduszach jest za dużo, można przecież obniżyć składkę. Tym samym obciążenia przedsiębiorców będą niższe, co z kolei może spowodować wzrost wynagrodzeń – ripostuje Jeremi Mordasewicz.

Arkadiusz Pączka zaś dodaje, że drugą możliwością byłoby okresowe, np. roczne, zawieszenie obowiązku odprowadzania składek na FP i FGŚP. – Ważne, by pracodawcy i pracownicy mieli poczucie, że ich pieniądze są przeznaczane na ich potrzeby. A nie np. na potrzeby emerytów, finansowanie świadczeń, które leżą przecież w gestii innego państwowego funduszu – uważa przedstawiciel Pracodawców RP.

Jeremi Mordasewicz zwraca z kolei uwagę na to, że należy odróżnić bezrobocie od poziomu aktywności zawodowej Polaków. Jakkolwiek bowiem rzeczywistość bezrobocia w Polsce jest bardzo niskie, to niski również jest poziom aktywności zawodowej. Nie brakuje bowiem osób, które pracy nie mają, ale zarazem jej wcale nie poszukują (nie są więc formalnie osobami bezrobotnymi). Wskaźnik aktywnych zawodowo wynosi w Polsce niewiele ponad 50 proc. Dla porównania w Niemczech czy Szwecji przekracza on 70 proc. W odległej perspektywie spowoduje to kłopoty przy realizacji świadczeń z ubezpieczeń społecznych. Rośnie bowiem liczba osób w wieku poprodukcyjnym, na których emerytury będzie pracowało coraz mniej osób w wieku produkcyjnym. – Dlatego tak ważne jest, by szukać sposobów na zwiększanie ak-

tywności zawodowej Polaków – wskazuje Jeremi Mordasewicz. Jego zdaniem temu właśnie mogłyby służyć środki z Funduszu Pracy. Pracodawcy nie protestowaliby przeciwko stworzeniu ogólnopolskich programów szkoleniowych, dofinansowaniu przyuczania do zawodu oraz zwiększeniu liczby kursów dla poszukujących pracy. – Pracodawcy często chcieliby kogoś zatrudnić, ale brakuje odpowiednich kandydatów. Wyobrażam więc sobie, że wszyscy przyklasnęliby pomysłowi, który ułatwiłby te poszukiwania, a zarazem zapewniłby ludziom właściwą pracę i jednocześnie pozwoliłby na zwiększenie poziomu aktywności zawodowej w Polsce – przekonuje Jeremi Mordasewicz.

## OPINIE EKSPERTÓW

## Miliardy złotych trafią nie tam, gdzie pierwotnie zakładano



DR ANTONI KOLEK  
prezes Instytutu Emerytalnego

Zasoby Funduszu Pracy na koniec 2018 r. wynosiły nieco ponad 15 mld zł, a plan finansowy na 2019 r. zakładał wpływ kolejnych 13 mld zł. Środki te w czasie słabej koniunktury przeznaczane były głównie na aktywizację bezrobotnych. Jednak wraz ze spadkiem liczby osób pozostających w rejestrach urzędów pracy FP coraz częściej wykorzystywane są na inne społeczne cele.

Zgodnie z ustawowym przeznaczeniem środki FP mogą być wykorzystane na zasiłki dla bezrobotnych, prace interwencyjne, roboty publiczne, szkolenie i przekwalifikowywanie bezrobotnych, rozwój poradnictwa zawodowego oraz na rozwój systemów informatycznych i badania rynku pracy. Jednak praktyka wskazuje, że zadania polityki rynku pracy schodzą na dalszy plan, a zasoby FP stanowią źródło finansowania wielu zadań o charakterze społecznym. Z planowanych na 2019 r. wydatków z FP oprócz zasiłków dla bezrobot-

nych i aktywnych formy wspierania osób bez pracy finansowane będą m.in. wydatki na pokrycie wpał powitalnych i dopłat rocznych do pracowniczych planów kapitałowych (660 mln zł), koszty związane z realizacją zadań w zakresie rozwoju instytucji opieki nad dziećmi w wieku do lat 3 w latach 2018-2022 (220 mln zł), a także realizacja ustawy „Za życiem” (10 mln zł).

Z kolei Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych, który ma zapewniać ochronę roszczeń pracowniczych w razie niemożności ich zaspokojenia z powodu niewypłacalności pracodawcy, wśród zaplanowanych na 2019 r. kosztów przewidywane jako główną pozycję w planie finansowym pokrycie wydatków m.in. związanych ze specjalizacją oraz realizacją staży podyplomowych lekarzy, lekarzy dentystów, pielęgniarek i położnych (2,2 mld zł). Co istotne, planowany stan Funduszu Pracy na koniec 2019 r. zakłada wolne środki na poziomie 21 mld zł. Z całą pewnością część tych środków przekazana zostanie do Solidarnościowego Funduszu Wsparcia Osób Niepełnosprawnych, którego celem będzie dofinansowanie projektów aktywizacji osób z niepełnosprawnościami. Nie sposób jednak nie dostrzec, że obecnie FP wykorzystywany jest nieefektywnie, a składki pracodawców, które w znaczącej mierze tworzą fundusz, nie wspierają procesów na rynku pracy. ©

## Składki pracodawców powinny zostać obniżone



DR KATARZYNA KALATA  
prezes Helpdesku Kadrowego

Jako fundusze celowe, Fundusz Pracy oraz Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych, powinny być wydatkowane zgodnie z określonymi celami wskazanymi w ustawie o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, niezależnie od poziomu wzrostu gospodarczego. W przypadku dobrej koniunktury gospodarczej, tj. niskiego bezrobocia, wysokiej produkcji, wzrostu płac, zgromadzone nadwyżki środków w całości winny stanowić rezerwę gwarantującą utrzymanie równowagi ekonomicznej w momencie ewentualnej destabilizacji poziomu gospodarki. Właśnie wówczas środki z funduszu celowego powinny być wydatkowane m.in. na aktywizację bezrobotnych.

Zatem negatywnie należy oceniać uszczuplanie środków funduszy na inne potrzeby niż określone w ustawie. Fundusze celowe służą przede wszystkim finansowaniu wąsko określonych celów, zatem jeśli środki w funduszach znacznie przewyższają wydatki, wysokość składki wpłacanej przez pracodawców powinna zostać obniżona.

Zasadą gromadzenia środków na specjalnie wyodrębnionych funduszach jest brak możliwości ich transferu między tymi funduszami, co oczywiście sprzyja niepełnemu ich wykorzystaniu w danych okresach, ale równocześnie zapewnia zabezpieczenie celu, dla jakiego powołano fundusz w okresie pogorszenia sytuacji na rynku pracy. Z uwagi na sytuację, jaką mamy obecnie, na którą składają się m.in. wzrost kosztów pracy w wyniku wejścia w życie ustawy o PPK, bardzo niskie bezrobocie i stałe problemy firm ze znalezieniem kandydatów do pracy, należałoby postulować obniżenie składek na FP i FGŚP do poziomu, który będzie zapewniał realizację celu, dla jakiego oba fundusze zostały powołane. ©

Arkadiusz Pączka jednak nie jest dobrej myśli. Podkreśla, że wykorzystywanie środków z FP oraz FGŚP jest ponadpartyjne i niemal wszyscy politycy traktowali, traktują i będą traktować gromadzone w nich pieniądze jak zaskórniaki, które można wykorzystać w czarnej godzinie. – Pamiętajmy o tym, że to wcale nie obecny rząd wymyślił posilkowanie się środkami zgromadzonymi w funduszach celowych – zaznacza Pączka.

Przypomnijmy, że minister finansów w rządzie PO-PSL Jacek Rostowski uważał, że są lepsze sposoby na ograniczanie walki z bezrobociem niż wykorzystywanie środków Funduszu Pracy. Reglamentował on dostęp do niego ministrowi pracy. Zarazem zaś chętnie sam sięgał po pieniądze, gdy poszukiwane były środki do zmniejszenia luki budżetowej w finansowaniu ochrony zdrowia.

Zdaniem naszych rozmówców to też doskonale pokazuje patologię, która wytworzyła się wokół funduszy celowych. Choć ustawowo jest zapisane, który z ministrów jest dysponentem funduszu, w praktyce o możliwości wykorzystaniu środków na dane cele decyduje siła polityczna poszczególnych członków rządu. Innymi słowy, potrzebny byłby silny minister pracy, który sprzeciwiałby się wydatkowaniu pieniędzy z FP i FGŚP, by do opisywanych sytuacji nie dochodziło.

– W razie potrzeby znalezienia szybkich pieniędzy, np. na podwyżki protestujących grup zawodowych, często na posiedzeniach rządu ktoś rzuca pomysł, by pieniądze na ten cel przeznaczyć z Funduszu Pracy – przyznaje w rozmowie z TGP jeden z członków gabinetu Mateusza Morawieckiego. – Najczęściej postulat ten upada, ale czym niższy będzie wzrost gospodarczy, tym może pozostawać mniej możliwości innego zapewnienia środków – wyjaśnia nasz rozmówca. I dodaje, że premier Mateusz Morawiecki nie jest zwolennikiem zasypywania dziur pieniędzmi z Funduszu Pracy. Więcej swobody w tych działaniach mają silni politycznie ludzie związani blisko z Jarosławem Kaczyńskim.



# Fundusz Pracy i fundusze powiązane



MARTA NOWAKOWICZ-JANKOWIAK  
ekspert ds. wynagrodzeń

**Środki gromadzone w FP pochodzą w większości ze składek pracodawców. Są przeznaczane przede wszystkim na realizację programów na rzecz promocji zatrudnienia, łagodzenia skutków bezrobocia i aktywizacji zawodowej**

Fundusz Pracy w ustawie o promocji zatrudnienia i instrumentach rynku pracy został zdefiniowany jako możliwy do wydatkowania w ściśle określonych przypadkach. Jego dysponentem jest minister pracy i to od jego decyzji zależy przeznaczenie zgromadzonych środków. Zanim jednak zostaną one rozdysponowane, muszą wpłynąć na konto funduszu. Przekazania składek dokonuje Zakład Ubezpieczeń Społecznych, który otrzymuje je od płatników wraz ze składkami na ubezpieczenia społeczne.

## KTO OPŁACA SKŁADKI

Składki na Fundusz Pracy opłacają wyłącznie pracodawcy i jednostki organizacyjne, jeżeli kwoty stanowiące podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe w przeliczeniu na okres miesiąca są równe co najmniej minimalnemu wynagrodzeniu. Opłaca się je od przychodów:

- pracowników (stosunek pracy i stosunek służbowy);
- osób wykonujących pracę nakładczą;
- osób wykonujących pracę na podstawie umowy agencyjnej lub umowy-zleczenia albo innej, do której stosuje się przepisy dotyczące zleczenia, ale z wyłączeniem osób pracujących na podstawie umów uaktywniających (opieka nad dziećmi do lat 3);
- osób wykonujących pracę w czasie odbywania kary pozbawienia wolności lub tymczasowego aresztowania;
- osób pobierających stypendia sportowe;
- osób pobierających świadczenie socjalne przysługujące na urlopie górniczym, świadczenie górnicze lub górniczy zasiłek socjalny lub wynagrodzenie przysługujące w okresie świadczenia górniczego;
- żołnierzy zawodowych oraz funkcjonariuszy niespełniających warunków do nabycia prawa do emerytury lub renty inwalidzkiej określonej w odpowiednich przepisach;
- członków rolniczych spółdzielni produkcyjnych i kółek rolniczych, z wyłączeniem osób, które wniosły wkład gruntowy o odpowiedniej powierzchni;
- innych osób podlegających ubezpieczeniom emerytalnym i rentowym, z wyłączeniem:
  - duchownych,
  - osób pobierających zasiłek stały z opieki społecznej, świadczenie pielęgnacyjne, specjalny zasiłek opiekuńczy lub dodatek do zasiłku rodzinnego z tytułu samotnego wychowywania dziecka albo zasiłek dla opiekunów,
  - osób podlegających ubezpieczeniu społecznemu rolników,
  - żołnierzy niezawodowych w służbie czynnej i osób odbywających zastępcze formy służby wojskowej,
  - osób przebywających na urloпах wychowawczych oraz pobierających zasiłek macierzyński,
  - osób pobierających świadczenie szkoleniowe,
  - osób świadczących pracę jako niania oraz opiekujących się dzieckiem osobiście (art. 6a ustawy z 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych; t.j. Dz.U. z 2019 r. poz. 300).

Oprócz obowiązkowych składek Fundusz Pracy może być zasilany dotacjami z budżetu państwa, środkami z budżetu Unii Europejskiej, odsetkami od środków FP, spłatami rat i pożyczek z tego funduszu oraz innymi wpływami.

## ZWOLNIENIA Z OPŁACANIA NALEŻNOŚCI

Składka na Fundusz Pracy jest w całości finansowana przez pracodawcę. Ustawodawca przewidział jednak wiele wyłączeń

**WAŻNE** W razie przejścia pracowników na zasadzie art. 23<sup>1</sup> kodeksu pracy pracodawca przejmujący nabywa prawo do kontynuacji korzystania ze zwolnienia wobec pracowników, w przypadku których prawo do niego zostało nabyte przed przejściem. Dotyczy to wszystkich zwolnień z obowiązku opłacania składki na FP.

i zwolnień z jej opłacania, z czego chętnie korzystają pracodawcy.

## Tylko pracodawcy

Składkę na Fundusz Pracy, jak już wspomniano wyżej, odprowadzają wyłącznie pracodawcy i inne podmioty o charakterze jednostek organizacyjnych. Zatem nie płaci jej np. osoba fizyczna prowadząca działalność gospodarczą, która nie zatrudnia żadnego pracownika, ponieważ nie jest ani pracodawcą w rozumieniu kodeksu pracy, ani jednostką organizacyjną. Co więcej, jeśli taka osoba zawiera umowę cywilnoprawną (np. umowę-zlecenie) z osobą fizyczną, to z tytułu tej umowy nie ma obowiązku odprowadzenia składki na Fundusz Pracy (patrz przykład 1).

## PRZYKŁAD 1

### Dwie umowy

Przedsiębiorca A prowadzi jednoosobową działalność gospodarczą. Nie zatrudnia żadnego pracownika. Natomiast zawarł z osobą fizyczną umowę-zlecenie, która jest oskładkowana. Ponieważ przedsiębiorca A nie jest pracodawcą, bo nie zatrudnia żadnego pracownika, to z tytułu zawartej umowy-zlecenia nie ma obowiązku opłacania składki na Fundusz Pracy. Przedsiębiorca B prowadzi jednoosobową działalność gospodarczą. Zatrudnia jednego pracownika na pół etatu. Dodatkowo zawarł z inną osobą fizyczną umowę-zlecenie, która jest oskładkowana. Ponieważ jest pracodawcą, bo zatrudnia pracownika, to z tytułu zawartej umowy-zlecenia musi opłacić składkę na FP.

## Po urloпах dla rodziców

Pracodawca nie opłaca składek na Fundusz Pracy za zatrudnionych pracowników, którzy wrócili z urlopu macierzyńskiego, rodzicielskiego lub wychowawczego. Zwolnienie jest przewidziane na 36 miesięcy, począwszy od miesiąca następującego po miesiącu, w którym pracownik powrócił z nieobecności w związku z rodzicielstwem. Przy czym dotyczy ono wyłącznie pracodawcy, który takiego urlopu udzielił.

Zwolnienie ze składek na FP nie przysługuje, jeśli pracownik łączy korzystanie z urlopu rodzicielskiego czy wychowawczego z wykonywaniem pracy na rzecz pracodawcy, który mu tego urlopu udzielił. Dopiero po zakończeniu urlopu rodzicielskiego lub wychowawczego, jeśli pracownik wrócił do pracy, pracodawca może zastosować zwolnienie.

Należy przy tym pamiętać, że zwolnienie ze składek po urlopie w związku z rodzicielstwem dotyczy wyłącznie pracodawcy w rozumieniu kodeksu pracy (ewentualnie jednostek organizacyjnych), a tym samym nie przysługuje zleceniodawcy będącemu osobą fizyczną, który równocześnie nie ma statusu pracodawcy. Co ciekawe, podobnie będzie w sytuacji, gdy z pracownikiem zwolnionym ze składki na FP po powrocie z urlopu związanego z rodzicielstwem pracodawca zawrze np. dodatkową umowę-zlecenie. W takiej sytuacji od tej umowy będzie miał obowiązek odprowadzić składkę na FP (patrz przykład 2).

## PRZYKŁAD 2

### Powrót do pracy

Pracownica wraca z urlopu rodzicielskiego, z którego korzystała do 4 maja 2019 r. Za tę osobę z tytułu umowy o pracę pracodawca nie opłaca składek na Fundusz Pracy w okresie od 1 czerwca 2019 r. do 31 maja 2022 r. Z tą samą osobą zawarł umowę-zlecenie na okres od 1 czerwca 2019 r. do 31 grudnia 2019 r. Umowa-zlecenie nie korzysta ze zwolnienia i wobec tego należy od niej opłacać składkę na FP.

Okres zwolnienia biegnie po powrocie z urlopu macierzyńskiego, rodzicielskiego czy wychowawczego, aż do wyczerpa-

## KADRY I PŁACE

nia okresu 36 miesięcy zwolnienia z opłacania składek (patrz przykład 3).

## PRZYKŁAD 3

### 36 miesięcy

Pracownica wraca z urlopu rodzicielskiego, na jakim przebywała do 4 maja 2019 r. Następnie pracodawca udziela jej urlopu wychowawczego na okres od 15 lipca 2019 r. do 31 sierpnia 2019 r. i kolejny od 1 lutego 2020 r. do 31 sierpnia 2020 r. W związku z tym pracodawca jest zwolniony ze składek w okresach:

- od 1 czerwca 2019 r. do 30 czerwca 2019 r. (jeden miesiąc),
- od 1 września 2019 r. do 31 stycznia 2020 r. (pięć miesięcy),
- od 1 września 2020 r. do 28 lutego 2023 r. (30 miesięcy).

Warto też pamiętać, że zwolnienie ze składki jest udzielone w związku z urlopem (macierzyńskim, rodzicielskim czy wychowawczym) na konkretne dziecko. Urodzenie kolejnego dziecka powoduje, że pracownica nabywa nowe uprawnienie do zwolnienia z opłacania składek na FP na kolejne 36 miesięcy.

## Bezrobotni

Kolejnym przewidzianym w ustawie zwolnieniem jest brak obowiązku opłacania składki na FP przez 12 miesięcy, począwszy od pierwszego miesiąca zatrudnienia osoby w wieku powyżej 50 lat, która była zarejestrowana jako bezrobotna przez co najmniej 30 dni przed zatrudnieniem. W tym przypadku należy uznać, że jeśli w trakcie trwania okresu tego zwolnienia zakończy się pierwsza umowa (zawarta na czas określony) i beoszrednio po niej zostanie zawarta kolejna umowa, to nie można już zastosować zwolnienia z obowiązku opłacania składki na FP. Ta zasada nie dotyczy innych zwolnień, które są kontynuowane mimo zawarcia nowej umowy o pracę.

Podobne zwolnienie przewiduje się dla pracodawców, którzy zawarli umowę o pracę na zatrudnienie skierowanego bezrobotnego poniżej 30. roku życia. Takie zwolnienie przysługuje przez 12 miesięcy, począwszy od pierwszego miesiąca po zawarciu umowy o pracę.

## Pracownicy w wieku 55 i 60 lat

Składki na FP w ogóle nie opłaca się za pracowników, zleceniobiorców i inne osoby, które osiągnęły wiek 55 lat dla kobiet i 60 lat dla mężczyzn. Jeśli osiągnięcia tego wieku następuje w trakcie miesiąca, to zwolnienie z obowiązku opłacania składek przysługuje od przychodów od pierwszego dnia następnego miesiąca.

## Mniej niż minimalne wynagrodzenie

Nie odprowadza się składki za pracowników i inne osoby podlegające ubezpieczeniom społecznym, których wynagrodzenie nie osiąga miesięcznej wartości równej wynagrodzeniu minimalnemu, jakie obowiązuje w danym roku. W praktyce będą to osoby zatrudnione np. na część etatu i nieosiągające minimalnego wynagrodzenia. Ważne, aby zbadać wszystkie źródła przychodów, bo jeżeli osoba ma kilku pracodawców i w sumie wysokość jej wynagrodzenia przekracza kwotę wynagrodzenia minimalnego, to istnieje obowiązek opłacenia składki na FP przez jej wszystkich pracodawców i od wszystkich przychodów.

## Za niepełnosprawnych

Dodatkowo nie mają obowiązku opłacania składek przedsiębiorcy Polskiego Związku Głuchych i Polskiego Związku Niewidomych oraz Związku Ociemniałych Żołnierzy Rzeczypospolitej Polskiej, a ponadto także Towarzystwo Opieki nad Ociemniałymi, Zakład Opieki dla Niewidomych w Łaskach oraz zakłady aktywności zawodowej. Zwolnienie to dotyczy jednak tylko opłacania składek na FP za zatrudnionych u nich pracowników o znacznym lub umiarkowanym stopniu niepełnosprawności.

## WYSOKOŚĆ I ZASADY OPŁACANIA

Obowiązkową składkę na FP opłaca się od kwot stanowiących podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe



## KADRY I PŁACE

bez stosowania ograniczenia (30-krotności prognozowanego przeciętnego wynagrodzenia miesięcznego w gospodarce narodowej na dany rok kalendarzowy). Wysokość stopy procentowej składki na FP to 2,30 proc. podstawy wymiaru. Jest to nowość w stosunku do roku poprzedniego, kiedy składka wynosiła 2,45 proc., ale należy pamiętać, że składka na ten fundusz jest obecnie obliczana łącznie ze składkami na Solidarnościowy Fundusz Wsparcia Osób Niepełnosprawnych (SFWON – patrz ramka 3), które wynoszą 0,15 proc. podstawy wymiaru. Zatem od 1 stycznia 2019 r. składki na FP i SFWON opłaca się w łącznej wysokości 2,45 proc. podstawy wymiaru. Przy czym podstawa wymiaru składki na SFWON jest identyczna jak podstawa wymiaru składki na FP (patrz przykład 4).

### PRZYKŁAD 4

#### Suma wciąż ta sama

Pracodawca zatrudnia pracownika, którego wynagrodzenie wynosi 5000 zł brutto. Nie jest zwolniony ze składek. Wobec tego podstawę ich wymiaru stanowi cała kwota brutto. Składka na FP wraz ze składkami na SFWON wyniesie zatem 2,45 proc. podstawy wymiaru, czyli 122,50 zł (5000 zł x 2,45 proc.).

Podstawa wymiaru składek podlega przeliczeniu, w przypadkach gdy podstawa za dany miesiąc jest niższa od minimalnego wynagrodzenia z uwagi na wykonywanie pracy przez niepełny miesiąc (np. ze względu na chorobę, urlop bezpłatny i inne nieobecności powodujące zmniejszenie należnego wynagrodzenia za pracę). Dotyczy to także sytuacji, gdy pracę rozpoczyna się lub kończy w trakcie miesiąca. W takiej sytu-

acji należy ustalić, jaka byłaby podstawa wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe, jeśli praca byłaby wykonywana przez pełny miesiąc. Jeśli podstawa wynosiłaby co najmniej minimalne wynagrodzenie, to składka na FP jest niezależna (ale od kwoty faktycznego przychodu stanowiącego podstawę wymiaru składek).

### PRZEZNACZENIE ŚRODKÓW

W ustawie o promocji zatrudnienia i instrumentach rynku pracy wymieniono szerokie spektrum celów, jakie mogą być realizowane ze środków tego funduszu.

I tak, środki FP mogą być przeznaczone m.in. na finansowanie:

- kosztów badań lekarskich, psychologicznych i specjalistycznych dla bezrobotnych skierowanych na szkolenie, na które wymagane są badania;
- kosztów związanych z organizowaniem partnerstwa lokalnego, obejmujące koszty organizacji spotkań i konferencji z tym związanych;
- kosztów zleconych przez ministra pracy badań dotyczących rynku pracy, opracowań, prognoz, ekspertyz, analiz, wydawnictw i konkursów dotyczących rynku pracy oraz opracowań informacji zawodowych o charakterze centralnym; także prowadzenia szkoleń pracowników wojewódzkich i powiatowych urzędów pracy oraz finansowania części kosztów wynagrodzeń i składek na ubezpieczenia społeczne i FP oraz odpisów na kładowy fundusz świadczeń socjalnych pracowników wojewódzkich urzędów pracy wykonujących zadania wynikające z realizacji projektów współfinansowanych ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego;

**WAŻNE** Do 2018 r. ze środków Funduszu Pracy mogły być finansowane również staże podyplomowe oraz szkolenia lekarzy, pielęgniarek i położnych. W 2019 r. są one w całości finansowane ze środków Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych.

- kosztów wynagrodzenia i składek na ubezpieczenia społeczne pracowników powiatowych urzędów pracy;
- kosztów wynagrodzeń wypłacanych młodocianym pracownikom zatrudnionym na podstawie umowy o pracę w celu przygotowania zawodowego oraz składek na ubezpieczenia społeczne od refundowanych wynagrodzeń, a także kosztów korespondencji, komunikowania się, przekazywania środków pieniężnych oraz innych dokumentów z tym związanych;
- kosztów szkolenia oraz przejazdów członków rad rynku pracy;
- kosztów szkoleń pracowników, bezrobotnych i innych uprawnionych osób;
- kosztów jednorazowych kwot przyznanych instytucjom szkoleniowym (za każdego zatrudnionego po szkoleniu bezrobotnego po spełnieniu określonych warunków);
- pożyczek na sfinansowanie kosztów szkolenia bezrobotnego;
- kosztów przejazdu i zakwaterowania pracownika skierowanego do pracy lub na staż przez urząd pracy;
- refundacji kosztów wyposażenia lub doposażenia stanowiska pracy oraz jednorazowych środków na utworzenie stanowiska pracy, podjęcie działalności gospodarczej czy założenie i przystąpienie do spółdzielni socjalnej, a także kosztów pomocy prawnej, konsultacji i doradztwa oraz środków na finansowanie wynagrodzenia w określonych w ustawie sytuacjach;
- kosztów z tytułu opłaconych składek na ubezpieczenia społeczne refundowanych pracodawcy, który zatrudnił bezrobotnego i spełnił warunki określone w ustawie;
- kosztów dodatków aktywizacyjnych;
- zwrotu części kosztów poniesionych przez pracodawcę z tytułu zatrudnienia bezrobotnych w ramach prac interwencyjnych;
- grantów na utworzenie stanowiska w formie telepracy;
- kosztów świadczeń aktywizacyjnych;
- zasiłków przedemerytalnych, świadczeń przedemerytalnych oraz zasiłków pogrzebowych;
- kosztów przygotowania i przeprowadzenia egzaminu potwierdzającego kwalifikacje w zawodzie oraz egzaminu zawodowego, o których mowa w art. 96a ustawy z 14 grudnia 2016 r. o systemie oświaty (t.j. Dz.U. z 2018 r. poz. 996 ze zm.);
- finansowanie części działań publicznych służb zatrudnienia związanych z udziałem w sieci EURES (European Employment Services – Europejskie Służby Zatrudnienia);
- finansowanie części działań publicznych służb zatrudnienia, współfinansowanych z budżetu Unii Europejskiej, innych niż projekty współfinansowane z Europejskiego Funduszu Społecznego;
- finansowanie części działań publicznych służb zatrudnienia wynikających z zadań określonych w innych ustawach.

### PRZYKŁAD 5

#### Kilka płatności

Pracodawca zatrudnia pracownika, któremu udzielił urlopu rodzicielskiego do 5 lutego 2019 r. i którego zatrudnienie po tym urlopie będzie kontynuowane. Wobec tego pracodawca korzysta ze zwolnienia z obowiązku opłacania składek na Fundusz Pracy, Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych oraz Solidarnościowy Fundusz Wsparcia Osób Niepełnosprawnych. Zakładając, że wynagrodzenie pracownika wynosi 4000 zł brutto, jaka będzie oszczędność pracodawcy w związku ze zwolnieniem z opłacania składek? Zwolnienie z opłacania składek przez pracodawcę obejmuje okres od 1 marca 2019 r. do 28 lutego 2022 r., czyli 36 miesięcy. Składki miesięczne na FP i SFWON wynoszą 2,45 proc. podstawy wymiaru, zatem od kwoty 4000 zł będzie to 98 zł. Składka miesięczna na FGŚP wynosi 0,1 proc. podstawy wymiaru, czyli 4 zł. Łącznie miesięczne składki za pracownika wynoszą 102 zł. Ponieważ pracodawca jest zwolniony z ich opłacania przez 36 miesięcy, to w tym okresie za pracownika pracodawca zapłaci o 3672 zł mniej składek (102 zł x 36 miesięcy).

## Ramka 2. Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych



Kolejnym funduszem, na który pracodawcy mają obowiązek opłacać składkę, jest Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych. Kwestie z nim związane reguluje ustawa o ochronie roszczeń pracowniczych w razie niewypłacalności pracodawcy. Środki zgromadzone na tym funduszu – zgodnie z nazwą ustawy – są przeznaczone przede wszystkim na zaspokojenie roszczeń pracowniczych w razie niewypłacalności pracodawcy.

Składka na FGŚP jest opłacana za:

- ▶ pracowników,
- ▶ osoby wykonujące pracę nakładczą,
- ▶ osoby wykonujące pracę na podstawie umowy agencyjnej lub umowy-zlecenia albo innej umowy o świadczenie usług, której stosuje się przepisy dotyczące zlecenia z kodeksu cywilnego,
- ▶ osoby wykonujące pracę zarobkową na podstawie innej niż stosunek pracy na rzecz pracodawcy będącego rolniczą spółdzielnią produkcyjną, spółdzielnią kółek rolniczych lub inną spółdzielnią zajmującą się produkcją rolną.

Składka na FGŚP wynosi 0,1 proc. podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe bez stosowania ograniczenia 30-krotności przeciętnego prognozowanego wynagrodzenia na dany rok.

Do składki na FGŚP stosuje się takie same zwolnienia jak do składki na Fundusz Pracy, tj. dotyczące pracowników powracających z urlopów w związku z rodzicielstwem, byłych bezrobotnych po 50. roku życia i przed 30. rokiem życia, jeśli zostali zatrudnieni (skierowani przez urząd pracy) po okresie pozostawania bez pracy. Ze składki na FGŚP przysługuje również zwolnienie za pracowników, którzy ukończyli 55 lat (kobiety) lub 60 lat (mężczyźni).

## Ramka 3. Solidarnościowy Fundusz Wsparcia Osób Niepełnosprawnych



Fundusz ten ma na celu wsparcie społeczne, zawodowe lub zdrowotne osób niepełnosprawnych. SFWON jest państwowym funduszem celowym, którego dysponentem jest minister właściwy do spraw zabezpieczenia społecznego.

Środki funduszu, zgodnie z ustawą z 23 października 2018 r. o Solidarnościowym Funduszu Wsparcia Osób Niepełnosprawnych (Dz.U. poz. 2192), przeznacza się na realizację:

- ▶ programów rządowych i resortowych dotyczących wsparcia osób niepełnosprawnych, w tym obejmujących realizację zadań własnych jednostek samorządu terytorialnego w zakresie wsparcia osób niepełnosprawnych;
- ▶ zadań związanych z promowaniem i wspieraniem systemu wsparcia osób niepełnosprawnych;
- ▶ zadań z zakresu innowacyjnych rozwiązań w zakresie wsparcia osób niepełnosprawnych.

Składka na SFWON wynosi 0,15 proc. podstawy wymiaru i stosuje się do niej te same zasady co do składki na Fundusz Pracy.