



Fundusze Europejskie
dla Rozwoju Społecznego



Rzeczpospolita
Polska

Dofinansowane przez
Unię Europejską



ZWIĄZEK RZEMIOSŁA POLSKIEGO
PREZES ZARZĄDU
Jan Klimek

Warszawa, 23.04.2025 r.

Pani
Agnieszka Dziemianowicz-Bąk
Minister Rodziny, Pracy
i Polityki Społecznej

Opinia

dot. **Ustawy z dnia 20.03.2025r. o rynku pracy i służbach zatrudnienia**

.....
nazwa aktu prawnego

Opinia pozytywna z zastrzeżeniami

1. Przedmiot opinii – wprowadzenie.

Ustawa z dnia 20.03.2025 r. o rynku pracy i służbach zatrudnienia zastępuje obecnie obowiązującą ustawę z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (t.j. Dz. U. z 2024 r. poz. 475, z późn. zm.), zwaną dalej „ustawą o promocji zatrudnienia”.

Ustawa o rynku pracy i służbach zatrudnienia adaptuje, z mniejszymi lub większymi modyfikacjami, szereg dotychczasowych rozwiązań, jakie obowiązywały w starej ustawie, porządkując je i wprowadzając jednocześnie szereg nowych rozwiązań, do których w szczególności należą:

- 1) umożliwienie rejestracji w urzędzie pracy w miejscu zamieszkania, a nie zameldowania,
- 2) likwidacja ograniczeń wiekowych w dostępie do wielu instrumentów rynku pracy,

Projekt „Monitorowanie prawa przez organizacje rzemiosła w zakresie zatrudnienia i umiejętności” otrzymał dofinansowanie z Programu Fundusze Europejskie dla Rozwoju Społecznego 2021–2027 – Działanie 04.03 Dialog społeczny w zakresie adaptacyjności – w ramach konkursu pt. „Budowanie zdolności partnerów społecznych w zakresie stanowienia oraz monitorowania prawa i polityk publicznych” (nr umowy FERS.04.03-IP.06-0001/24).



- 3) zwiększenie dostępu do dobrej jakości ofert pracy,
- 4) wdrożenie nowego systemu teleinformatycznego,
- 5) poprawa efektywności funkcjonowania Krajowego Funduszu Szkoleniowego,
- 6) zwiększenie wsparcia dla rodzin oraz opiekunów osób z niepełnosprawnościami,
- 7) wprowadzenie nowych instrumentów aktywizujących seniorów,
- 8) zwiększenie wsparcia dla grup wrażliwych na rynku pracy,
- 9) aktywizacja biernych zawodowo,
- 10) umożliwienie rolnikom rejestracji w urzędach pracy.

W zakresie wpływu ustawy na sektor małych i średnich przedsiębiorców nastąpi:

- 1) uelastycznienie form pomocy, szerszy dostęp do wsparcia w zakresie kształcenia ustawicznego,
- 2) ułatwienie w kontaktach z urzędem pracy, m.in. poprzez rezygnację z ograniczenia dla pracodawców w zakresie wyboru PUP, z którym chcą współpracować w zakresie realizacji ofert pracy,
- 3) dalszy rozwój usług elektronicznych realizowanych na rzecz pracodawców i przedsiębiorców – umożliwienie zawierania umów dotyczących form pomocy oraz dokonywania ich rozliczeń w postaci elektronicznej, usprawnienie zgłaszania ofert pracy i staży zawodowych,
- 4) uwzględnienie przedsiębiorstw rodzinnych przy udzielaniu i rozliczeniu różnych form pomocy. Obecnie do rozliczenia środków finansowych przyznanych w ramach finansowanych form pomocy nie zalicza się pracy wykonywanej na rzecz pracodawcy będącego członkiem rodziny osób bezrobotnych i poszukujących pracy.

Niemniej głównym celem ustawy jest kompleksowa modernizacja instytucji polskiego rynku pracy poprzez udoskonalenie funkcjonowania publicznych służb zatrudnienia, przede wszystkim dostosowanie ich potencjału kadrowego do potrzeb gospodarki, przechodzącej zmiany strukturalne wynikające z postępu technologicznego i cyfrowego, transformacji energetycznej i procesów demograficznych.



Ponadto ustawa zawiera szereg zmian do innych ustaw, które w zdecydowanej większości mają charakter głównie porządkujący i dostosowujący brzmienie innych ustaw do nowej ustawy. Ustawa zawiera niezbędne przepisy przejściowe i dostosowujące, w których uregulowano kwestie dotyczące m.in. danych osobowych zgromadzonych i przetwarzanych w odpowiednich rejestrach; pracowników zatrudnianych w Powiatowych Urzędach Pracy (PUP), Ochotniczych Hufcach Pracy (OHP) i innych jednostkach; postępowań w sprawach indywidualnych, wszczętych i niezakończonych decyzją ostateczną do dnia wejścia w życie ustawy; form pomocy przyznanych, przed dniem wejścia w życie ustawy; nienależnie pobranych świadczeń przyznanych na podstawie uchylanej ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy.

2. Skrócony opis ustawy.

Ustawa zawiera 461 artykułów, podzielonych na XIV Działów i rozdziałów.

Dział I zawiera przepisy ogólne, w tym słownik definicji i pojęć użytych w ustawie.

Dział II określa zadania w zakresie aktywności zawodowej realizowane w województwie, w tym funkcjonowanie Wojewódzkich Urzędów Pracy. Wskazano w nim również podmioty odpowiedzialne za realizację zadań państwa w zakresie polityki rynku pracy oraz określono zasady realizacji tych zadań.

W Dziale III określone zostały zadania w zakresie aktywności zawodowej realizowane w powiecie, w tym funkcjonowanie Powiatowych Urzędów Pracy.

Dział IV zawiera regulacje odnoszące się do indywidualne konta oraz prowadzenia i udostępnianie dokumentacji w systemie teleinformatycznym.

W Dziale V zawarte zostały przepisy regulujące zasady i podmioty upoważnienie do przetwarzania danych osobowych.

Dział VI zawiera regulacje dotyczące rejestracji oraz status bezrobotnego i poszukującego pracy.



Dział VII stanowi najobszerniejszy dział ustaw, składa się z 18 rozdziałów regulujących formy pomocy kierowane do bezrobotnych, poszukujących pracy i osób niezarejestrowanych.

W Dziale VIII zawarte zostały regulacje dotyczące Funduszu Pracy. Dział ten został podzielony na 9 rozdziałów regulujących przychody Funduszu, zasady odprowadzania składek na Fundusz, finansowanie świadczeń obowiązkowych i form pomocy, finansowanie zadań fakultatywnych oraz wynagrodzeń pracowników z Funduszu, wydatkowanie środków Funduszu przeznaczonych na finansowanie zadań z KFS, zasady realizacji i zawierania umów dotyczących finansowania oraz wykaz zadań realizowanych z Funduszu Pracy. Ostatni rozdział zawiera inne postanowienia dotyczące Funduszu Pracy.

Dział IX zawiera przepisy dotyczące i regulujące status agencji zatrudnienia. Został podzielony na 3 rozdziały regulujące podstawy prawne działalności agencji zatrudnienia, przyznawanie akredytacji oraz kierowanie cudzoziemców do zatrudnienia lub innej pracy zarobkowej przez agencje zatrudnienia na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej.

Dział X zawiera przepisy regulujące i odnoszące się do Ochotniczych Hufców Pracy.

W Dziale XI zawarte zostały przepisy regulujące kwestie nadzoru i kontroli publicznych służbach zatrudnienia, OHP oraz innych podmiotów realizujących zadania wynikające z ustawy lub wydatkowania środków Funduszu Pracy. Zawarte w nim zostały również przepisy dotyczące administracyjnych kar pieniężnych przewidzianych w przypadku braku realizacji zaleceń pokontrolnych.

Dział XII zawiera przepisy wykroczeniowe regulujące odpowiedzialność za naruszenie przepisów ustawy.

W Dziale XIII zawarto przepisy wprowadzające zmiany w 52 innych ustawach.

Dział XIV zawiera przepisy epizodyczne, przejściowe, dostosowujące oraz końcowe.

3. Uwagi do ustawy, w tym propozycje zmian.

Projekt „Monitorowanie prawa przez organizacje rzemiosła w zakresie zatrudnienia i umiejętności” otrzymał dofinansowanie z Programu Fundusze Europejskie dla Rozwoju Społecznego 2021–2027 – Działanie 04.03 Dialog społeczny w zakresie adaptacyjności – w ramach konkursu pt. „Budowanie zdolności partnerów społecznych w zakresie stanowienia oraz monitorowania prawa i polityk publicznych” (nr umowy FERS.04.03-IP.06-0001/24).



Analiza uwag i propozycji zmian do ustawy o rynku pracy i służbach zatrudnienia dotyczy głównie obszaru związanego z Krajowym Funduszem Szkoleniowym (KFS), Krajowym Planem Działania na rzecz Zatrudnienia (KPDZ) oraz refundacją wynagrodzeń młodocianych pracowników i składek na ubezpieczenie społeczne.

Przede wszystkim potrzeba jest doprecyzowania w ustawie przepisów regulujących możliwość udziału (konsultacji) w zakresie wydatkowania środków z Krajowego Funduszu Szkoleniowego poprzez opiniowanie priorytetów wydatkowania zarówno na poziomie wojewódzkim, jak i powiatowym, poprzez wprowadzenia zapisów dotyczących zasad udziału i opiniowania priorytetów organizacji rzemiosła, jednostek OHP oraz organizacji MŚP, w celu zagwarantowania możliwości faktycznej realizacji przyznanych tym jednostkom uprawnień. Powyższe uwagi trzeba również odnieść do możliwości przyznania powyższym organizacjom kompetencji, do wpływu na wykaz zawodów, w ramach których może zostać przyznana refundacja dla pracodawców przez OHP (art. 32 ust. 1 pkt 23 projektu ustawy). Zgodnie z aktualnym brzmieniem przepisu, określenie wykazu takich zawodów należy do kompetencji samorządu województwa. Zasadnym byłoby uwzględnienie w tym zakresie stanowiska, m. in. samorządów organizacji rzemiosła lub wprowadzenie w przepisach rozwiązań umożliwiających tym organizacjom wpływ na kształt wykazu, co pozwoliłoby na dostosowanie możliwości uzyskania dofinansowania do aktualnych potrzeb, zarówno po stronie pracowników, jak i pracodawców. Wskazane podmioty posiadają bowiem najszersze i najpełniejsze rozeznanie we wskazanym zakresie, w szczególności w zakresie deficytu pracowników w poszczególnych zawodach jak również potrzeb pracodawców – na szczeblu lokalnym jak i krajowym.

Należy poddać w wątpliwość wprowadzenie w ustawie konieczności posiadania przez realizatora kursu finansowanego z KFS wpisu do Bazy Usług Rozwojowych prowadzonej przez Polską Agencję Rozwoju Przedsiębiorczości (PARP). Takie działanie wyeliminuje z rynku wiele podmiotów oferujących bardzo dobre jakościowo i przede wszystkim „uszyte na miarę” szkolenia, m.in. izby rzemieślnicze, które organizują i prowadzą Centra Doradztwa, Edukacji i Promocji Gospodarczej, a które wpisane są do Rejestru Instytucji Szkoleniowych. Argument



ustawodawcy, że informacje z dwóch publicznych rejestrów dublują się jest nieprawdziwy, gdyż wiele podmiotów wpisanych do Rejestru Instytucji Szkoleniowych nie jest wpisanych do Bazy Usług Rozwojowych.

W nowo wprowadzonej ustawie zrezygnowano także z dotychczasowych regulacji dotyczących przygotowania zawodowego dorosłych (PZD) na rzecz stażu, który w przeciwieństwie do PZD może, ale nie musi się zakończyć egzaminem. Pracodawca w ten sposób traci możliwość uzyskania swoistej rekompensaty za czas poświęcony pracownikowi na przygotowanie do zawodu, do którego w niektórych przypadkach musi oddelegować innego pracownika, posiadającego uprawnienia instruktora praktycznej nauki zawodu. Ponadto nasuwa się pytanie, czy powinny być wprowadzone zmiany w Rozporządzeniu w sprawie egzaminu czeladniczego, egzaminu mistrzowskiego oraz egzaminu sprawdzającego, przeprowadzanych przez komisje egzaminacyjne izb rzemieślniczych, gdyż w tym momencie nie uwzględnia ono możliwości dopuszczenia do egzaminu osoby, która odbyła staż w Urzędzie Pracy.

Błędnym rozwiązaniem jest również zniesienie w ustawie obowiązku tworzenia Krajowego Planu Działania na rzecz Zatrudnienia (KPDZ), który jest szczególnie istotnym programem dla polskiego rynku pracy. Propozycja objęcia treści KPDZ Planem Rozwoju Publicznych Służb Zatrudnienia jest nie do przyjęcia zwłaszcza, że ma ona dotyczyć okresu 3 letniego, który jest okresem zdecydowanie za długim. Plan działania w ujęciu rocznym to dobre i adekwatne rozwiązanie do dynamicznych zmian na rynku pracy w Polsce, na który będą miały wpływ m.in. agencje zatrudnienia, które zyskają możliwość posiadania akredytacji do pośrednictwa pracy w ramach EURES, a wszystko to przy rozszerzeniu informacji o warunkach życia w innych krajach UE/EOG.

W przypadku zapisów dotyczących zwrotu przez OHP kosztów poniesionych przez pracodawców na wynagrodzenia i składki na ubezpieczenia społeczne młodocianych pracowników zatrudnionych na podstawie umowy o pracę w celu przygotowania zawodowego, postulować należałoby wprowadzenie dwóch zmian w ustawie:

- 1) zwiększenie limitu młodocianych, na których pracodawca będzie mógł otrzymać refundację – umożliwi to skorzystanie z tej formy wsparcia liczniejszej grupie pracodawców, wychodząc tym samym naprzeciw potrzebom rynku pracy,



- 2) wykreślenie zapisu, zgodnie z którym za okres powtarzania nauki przez młodocianego pracodawcy nie będzie przysługiwała refundacja poniesionych kosztów. Wskazany przepis pozbawia pracodawcę refundacji pomimo ponoszonych przez niego kosztów i nakładu czasu na kształcenie małoletniego, niejednokrotnie z przyczyn niezależnych od pracodawcy. Stanowi on zbędną barierę dla rozwoju i upowszechnienia tej formy zatrudnienia osób małoletnich. Wskazać również należy, że nie ma on (w projekcie ustawy nie został wskazany) istotnego wpływu na finansowanie wskazanych zadań ani nie pociąga za sobą istotnych obciążeń finansowych. Brak jest zatem argumentów w tym zakresie dla utrzymania powyższej regulacji, tym bardziej że za młodocianego pracownika powtarzającego rok nauki szkoła otrzymuje dotację.

Negatywnie należy także odnieść się do pomysłu nadania OHP 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, tym bardziej, że w zakresie zatrudniania młodocianych odpowiednie uprawnienia ma już Państwowa Inspekcja Pracy. Kierunek ten jest zupełnie przeciwny do kierunku prezentowanego przez Ministerstwo Rozwoju i Technologii, które zauważa konieczność przeprowadzenia deregulacji w zakresie prawa gospodarczego i administracyjnego, w tym w szczególności w kierunku poprawy środowiska prawnego i instytucjonalnego, w którym działają polskie firmy. Podejście związane z wprowadzeniem w ustawie uprawnień kontrolnych dla OHP wydaje się być wynikiem braku zaufania do pracodawców, którzy poświęcają swój czas i energię na kształcenie młodzieży. Nakładanie na pracodawców kolejnych obciążeń prawnych i administracyjnych zdecydowanie może wiązać się z odpływem kolejnych pokoleń mistrzów zainteresowanych szkoleniem uczniów oraz ograniczeniem miejsc odbywania praktycznej nauki zawodu.

Przepisy ustawy nie powinny także nakładać zobowiązań na rzemieślników dotyczących zatrudniania uczniów na umowę o pracę po ukończeniu przygotowania zawodowego. Art. 349 ust. 9 ustanowiony ustawą dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, był podyktowany sytuacją wysokiego bezrobocia i wynikał z potrzeby gwarancji



zatrudnienia po zakończonej nauce zawodu, a tym samym poprawienia sytuacji na rynku pracy. W obecnych warunkach ekonomicznych i gospodarczych wywiązanie się z niego jest niemożliwe do zrealizowania. Absolwenci przygotowania zawodowego bardzo często nie chcą kontynuować zatrudnienia u swojego dotychczasowego pracodawcy. Bywają również sytuacje, kiedy młodociani pracownicy wnoszą wnioski o rozwiązanie umowy za porozumieniem stron, a niekiedy porzucają pracę. Pracodawcy deklarują chęć zatrudnienia młodocianych, ale wola współpracy musi być po obu stronach. Trudno zatem będzie utrzymać proponowany zapis ustawy. Co więcej, w przypadku, gdy OHP jest pracodawcą młodocianych, przepisy dotyczące art. 349 ust. 6–8 nie powinny mieć zastosowania, ponieważ wydają się być dyskryminujące w stosunku do pracodawców zatrudniających młodocianych, na których nałożono obowiązek zatrudnienia, co najmniej 50% młodocianych po ukończeniu przygotowania zawodowego.

4. Ocena wpływu regulacji. Wnioski i rekomendacje.

Faktyczna ocena regulacji ustawy o rynku pracy i służbach zatrudnienia będzie możliwa dopiero po ich praktycznej realizacji. Analogiczne uwagi należy odnieść do przewidzianych w ustawie zapisów dotyczących zmniejszenia biurokracji i obowiązków sprawozdawczych dla przedsiębiorców (w tym również przedsiębiorców z sektora MŚP).

Ustawa z pewnością wpisuje się w założenia kamienia milowego nr A51G dla reformy pn. A4.1 Efektywne instytucje na rzecz rynku pracy, ujętego w Krajowym Planie Odbudowy. Tym samym ustawa wzmacnia przede wszystkim urzędy pracy, które będą prowadzić bardziej innowacyjne i dopasowane do potrzeb rynku pracy działania.

Stosowanie nowych przepisów ma też służyć poprawie trwałości zatrudnienia osób wcześniej bezrobotnych oraz zwiększeniu mobilności osób szukających pracy i skróceniu czasu poszukiwania pracy.

Nowa ustawa ma także istotne znaczenie dla sektora usług rozwojowych. Konsekwencją nowej regulacji jest m.in. likwidacja RIS i obowiązek wpisu do BUR podmiotów realizujących usługi rozwojowe jako formy wsparcia regulowane ustawą, m.in. w ramach KFS.



Niemniej z punktu widzenia rzemieślników, proponowane rozwiązania w ustawie o rynku pracy i służbach zatrudnienia są wręcz niekorzystne i uderzają w jego interesy, jednocześnie marginalizując rolę organizacji rzemiosła. Generalnie w niniejszej ustawie prawie w ogóle nie wspomina się o strukturach samorządu gospodarczego rzemiosła i jego roli na rynku pracy.

Dlatego w sytuacji ponownej nowelizacji ustawy o rynku pracy i służbach zatrudnienia (wydaje się, że w niedługim czasie ustawa będzie wymagała mimo wielu istotnych i trafnych rozwiązań prawnych dalszych usprawnień lub obszernych wyjaśnień interpretacyjnych), kluczowe dla rzemiosła jest:

- 1) usunięcie zapisów z ustawy o rynku pracy i służbach zatrudnienia dotyczących uprawnień kontrolnych dla OHP wobec pracodawców szkolących uczniów w zakresie refundacji. Jeśli jednak nie mogłoby to całkiem być możliwe do realizacji, warto pochylić się nad rozwiązaniami, które zapewniłyby wyłączenie z tego przepisu pracodawców – rzemieślników, będących pod nadzorem organizacji rzemiosła, tj. izb rzemieślniczych i cechów. Warto również rozważyć opcję włączenia organizacji pracodawców, w tym organizacji struktur samorządu gospodarczego rzemiosła w proces konsultacji przepisów rozporządzenia lub innego aktu, który będzie regulował zasady i tryb przeprowadzania kontroli przez OHP w zakresie refundacji,
- 2) umożliwienie zapoznania się z raportem NIK w zakresie kontroli realizacji umów o refundację celem potwierdzenia, czy i w jakim zakresie uzasadnione jest wprowadzenie dodatkowych uprawnień kontrolnych OHP, o których mowa w art. 348 ustawy o rynku pracy i służbach zatrudnienia,
- 3) przeniesienie kontroli nad refundacjami dla młodocianych zatrudnionych w OHP do kompetencji Ministra Pracy. Taki krok przyczyniłby się do zwiększenia przejrzystości procesu oraz zapewnienia zgodności z zasadą równego traktowania,
- 4) wprowadzenie istotnych zmian do Rozporządzenie określającego szczegółowe warunki i tryb refundowania pracodawcom wynagrodzeń i składek wypłacanych młodocianym pracownikom, tj. wprowadzenie możliwości składania wniosków w sprawie uzyskania refundacji wynagrodzeń wypłacanych młodocianym



pracownikom oraz składek na ubezpieczenie społeczne od refundowanych wynagrodzeń w ciągu całego roku kalendarzowego, w tym zmniejszenie ilości dokumentacji, którą składa pracodawca,

- 5) doprecyzowanie zapisów bądź wydanie rekomendacji w związku z umożliwieniem realizacji konstytucyjnego obowiązku szkolnego uczniowi, który ukończył szkołę ponadpodstawową przed 18. roku życia w formie praktyki absolwenckiej - czy tego typu umowy będą traktowane jako wypełnienie zobowiązania, o którym mowa w art. 349 ust. 7 i 8 ustawy?,
- 6) dodanie, że w uzasadnionych przypadkach szkolenia mogą być realizowane przez podmioty nie wpisane do rejestru, o którym mowa w art. 6 ust. 1 pkt 8 ustawy z dnia 9 listopada 2000 r. o utworzeniu Polskiej Agencji Rozwoju Przedsiębiorczości w zakresie świadczenia usług szkoleniowych.

5. Podsumowanie.

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, agencje zatrudnienia oraz inne instytucje określone w ustawie.

Jednym z głównych przejawów zmiany podejścia powinno być wprowadzenie równego dostępu pracodawców oraz osób bezrobotnych i poszukujących pracy do środków Funduszu Pracy. Model Funduszu Pracy podtrzymany niniejszą ustawą w dzisiejszych czasach jest już po prostu nieaktualny i nosi znamiona dyskryminacji podmiotu tworzącego ten Fundusz, czyli pracodawcy. W sytuacji bardzo niskiego bezrobocia oczekiwano, że w nowej ustawie o rynku pracy i służbach zatrudnienia znajdzie się szereg propozycji nowych rozwiązań wychodzących naprzeciw przedsiębiorcom i pracodawcom. Niestety reforma nie uwzględnia specyfiki mikroprzedsiębiorstw i rzemiosła w zakresie pozyskiwania i kształcenia pracowników, mechanizmów wsparcia dla małych zakładów rzemieślniczych w dostępie do programów aktywizacyjnych oraz zachowania możliwości dłuższego wsparcia dla bezrobotnych, jeśli są zatrudniani w rzemiośle.



To, co wydaje się najbardziej potrzebne rynkowi pracy to zapewnienie narzędzi i zachęt do rozwijania systemu edukacji ustawicznej i możliwości przekwalifikowania się. Nie chodzi o to, aby „tylko” zaadaptować prawo do obecnej sytuacji, ale także o to, aby uwzględniało możliwość przeciwdziałania niekorzystnym zjawiskom w przyszłości. Warto zatem 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.

W kontekście ustawy o rynku pracy i służbach zatrudnienia należy skupiać się przede wszystkim na poprawie i wzmacnianiu narzędzia, jakim jest KFS. Promocja KFS w środowiskach pracodawców przynosi pożądaný skutek. Przede wszystkim wzrasta poziom świadomości pracodawców zainteresowanych tą formą wsparcia.

