

Dr Marek Tradecki

Uniwersytet Medyczny we Wrocławiu
Zakład Ubezpieczeń Społecznych, Oddział Wrocław, Komisje Lekarskie Zakładu
ORCID: 000-0003-0132-4536
e-mail: marek.tradecki@umw.edu.pl

Dr hab. Monika Lewandowicz-Machnikowska, prof. Uniwersytetu SWPS

Uniwersytet SWPS
ORCID: 0000-0001-5140-2921
e-mail: mlewandowicz-machnikowska@swps.edu.pl

Renta szkoleniowa – teraźniejszość i przyszłość świadczenia z perspektywy lekarza i prawnika

Training benefit – the present and the future of this pension from the perspective of physician and lawyer

Streszczenie

Zgodnie z przepisami ustawy emerytalnej renta szkoleniowa przysługuje osobie spełniającej warunki wymagane do uzyskania renty z tytułu niezdolności do pracy, w stosunku do której orzeczono celowość przekwalifikowania zawodowego ze względu na niezdolność do pracy w dotychczasowym zawodzie. Przepisy o rencie szkoleniowej od początku ich obowiązywania rodziły wątpliwości. Z danych przedstawionych w niniejszym opracowaniu wynika, że w 2023 r. świadczenie praktycznie przestało być udzielane. Przyczyną zaistniałej sytuacji mogą być opisane w artykule wady regulacji prawnej, jak i błędna praktyka stosowania prawa. W tekście omówiono obowiązujące regulacje prawne dotyczące renty szkoleniowej z perspektywy lekarza i prawnika wskazując, jak można je zmodyfikować. Autorzy przedstawiają potencjalnie możliwe rozwiązania, od zmiany w zakresie obowiązującej regulacji, poprzez wprowadzenie w miejsce renty szkoleniowej innego świadczenia w ubezpieczeniu rentowym, po całkowitą rezygnację z tego typu świadczenia w ubezpieczeniu społecznym. Tekst pokazuje również, że aktywizacja zawodowa osób niezdolnych do pracy jest poważnym i trudnym wyzwaniem dla ustawodawcy, który jest odpowiedzialny za stworzenie efektywnego systemu świadczeń służących realizacji prawa do zabezpieczenia społecznego.

Słowa kluczowe

renta szkoleniowa; aktywizacja zawodowa; lekarz
orzecznik Zakładu Ubezpieczeń Społecznych

JEL: I13, K31

Abstract

In accordance with Act on pension benefits from the Social Insurance Fund, training benefit is a benefit payment for those who are entitled to get a pension for incapacity to work and who have lost their ability to conduct their previous line of work but can be retrained. The regulations on training benefit have been full of concerns. The data presented in this study shows that in 2023 the benefit practically ceased to be provided. The reason for this situation may be disadvantages of the legal regulations described in the article, as well as the incorrect practice of applying the law. In the text, a lawyer and a physician discuss not only the applicable legal regulations but also the future of the training benefit, taking into account how the regulations can potentially be modified. The authors present possible solutions, from changing the scope of the applicable regulation, through introducing another benefit in social insurance instead of the training benefit, to completely abandon this type of pension. This article also shows that occupational activation of people unable to work is a serious and difficult challenge for the legislator, who is responsible for creating an effective system of benefits serving the implementation of the right to social security.

Keywords

training benefit; occupational activation; physicians of
Social Insurance Institution

Wprowadzenie

Od dnia 1 września 1997 r. w systemie świadczeń z ubezpieczenia społecznego obowiązują przepisy regulujące przyznawanie renty szkoleniowej. Podstawą prawną jej wprowadzenia była ustawa z 28 czerwca 1996 r. o zmianie niektórych ustaw o zaopatrzeniu emerytalnym i o ubezpieczeniu społecznym (Dz.U. Nr 100, poz. 461). Po zmianach w systemie ubezpieczeń społecznych, jakie miały miejsce w 1998 r., ustawodawca określił warunki nabycia prawa do tego świadczenia w ustawie z 17 grudnia 1998 r. o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych, Dz.U. Nr 162, poz. 1118 (dalej: ustawa emerytalna) i z niewielką modyfikacją przepisy te obowiązują do dzisiejszego dnia.

Przepisy regulujące materię renty szkoleniowej od początku ich obowiązywania rodziły wątpliwości, a samo świadczenie przyznawano stosunkowo rzadko. Z czasem, jak wynika z danych Zakładu Ubezpieczeń Społecznych (dalej: ZUS, Zakład) przedstawionych w niniejszym tekście, renta ta stała się jednak świadczeniem zanikającym, a w 2023 r. praktycznie przestała być udzielana. W dostępnej literaturze znajdują się pewne opracowania wskazujące, że przyczyną takiego stanu rzeczy był między innymi brak realnej możliwości uzyskania nowego zawodu (Wyszkowski & Witek, 2004, s. 207), czy brak zrozumienia przepisów dotyczących tego narzędzia aktywizacji zawodowej (Lipowska, 2011, s. 12). Od dawna jednak nikt nie poruszał tego tematu. W niniejszym tekście staramy się odpowiedzieć na pytanie, dlaczego tak się stało, czy renta szkoleniowa jest świadczeniem niepotrzebnym i należy je po prostu wyeliminować z systemu świadczeń z ubezpieczenia społecznego, ewentualnie – czy możliwe jest takie jego uregulowanie, aby spełniało swoją funkcję?

Regulacja prawna renty szkoleniowej

Regulacja renty szkoleniowej w art. 60 ustawy emerytalnej jest dość lapidarna, zgodnie z nią osobie spełniającej warunki określone w art. 57, w stosunku do której orzeczono celowość przekwalifikowania zawodowego ze względu na niezdolność do pracy w dotychczasowym zawodzie, przysługuje renta szkoleniowa przez okres sześciu miesięcy. Ustawa wskazuje, że w pierwszej kolejności wnioskodawca musi być niezdolny do pracy oraz posiadać wymagane okresy składkowe i nieskładkowe. Poza tym niezdolność do pracy musi powstać w okresach wskazanych przez ustawodawcę, do których zalicza się przede wszystkim okres trwania ubezpieczenia albo nie później niż w ciągu 18 miesięcy od jego ustania (Lipowska, 2011, s. 6). Okres sześciu miesięcy przysługiwania prawa do renty szkoleniowej może ulec wydłużeniu, ale maksymalnie o trzydzieści miesięcy, czyli do trzydziestu sześciu miesięcy; w konsekwencji renty szkoleniowej nie można pobierać dłużej niż przez trzy lata (Łabęcka, Zalewska, 2014, s. 95). Z drugiej strony okres pobierania renty szkoleniowej może ulec skróceniu, a to wówczas, gdy starosta zawiadomi organ

rentowy o braku możliwości przekwalifikowania zawodowego bądź gdy ubezpieczony nie poddaje się temu procesowi (Kamińska, 2014, s. 82).

Od początku obowiązywania przepisów o rencie szkoleniowej wątpliwości budziła kwestia relacji między sformułowaniami używanymi w przepisach definiujących niezdolność do pracy (art. 12 ustawy emerytalnej) i regulującymi warunki udzielania renty szkoleniowej (art. 60 ustawy emerytalnej). Niezdolną do pracy w rozumieniu art. 12 ustawy emerytalnej jest osoba, która całkowicie lub częściowo utraciła zdolność do pracy zarobkowej z powodu naruszenia sprawności organizmu i nie rokuje odzyskania zdolności po przekwalifikowaniu. Przy czym całkowicie niezdolną do pracy jest osoba, która utraciła zdolność do wykonywania jakiegokolwiek pracy, a częściowo niezdolną do pracy jest osoba, która w znacznym stopniu utraciła zdolność do pracy zgodnej z poziomem posiadanych kwalifikacji. Natomiast renta szkoleniowa może być udzielona, jeśli w toku postępowania zostanie wydane orzeczenie o potrzebie przekwalifikowania zawodowego, ze względu na niezdolność do pracy w dotychczasowym zawodzie.

Mamy zatem przepisy traktujące „niezdolności do pracy zgodnej z posiadanymi kwalifikacjami”, o „rodzaju i charakterze dotychczas wykonywanej pracy”, a dodatkowo, w kontekście renty szkoleniowej i przekwalifikowania zawodowego, o „niezdolności do pracy w dotychczasowym zawodzie”. W literaturze dotyczącej renty szkoleniowej są przedstawiane dwie interpretacje tych regulacji. Z jednej strony definicja „zawodu” powinna być interpretowana w stosunku do trwającej w przeszłości rodzaju pracy zarobkowej (aktywności zawodowej), nie wydaje się bowiem możliwe, aby w intencjach ustawodawcy było inne traktowanie osób bez zawodu i tych posiadających zawód wyuczony (Pławucka, 2004, s. 26). Z drugiej zaś strony wskazuje się, że ta sama definicja mówi o tym, że o celowości przekwalifikowania zawodowego należy orzekać u osób z wykształceniem zawodowym, co najmniej zasadniczym, natomiast nie ma podstaw do tego, aby takie orzeczenia wydawać na przykład wobec osób z wykształceniem podstawowym (Lipowska, 2011, s. 3). W praktyce orzeczniczej przeważa ten drugi pogląd, co znajduje m.in. odzwierciedlenie w standardach orzecznictwa lekarskiego ZUS opublikowanych w 2020 r. i dostępnych na stronach internetowych ZUS¹. W literaturze natomiast w wyniku dyskusji ustalono, że „niezdolność do pracy dotychczasowej jest warunkiem koniecznym do ustalenia niezdolności do pracy w rozumieniu art. 12 ust. 1, ale niewystarczającym, jeżeli wiek, poziom wykształcenia i predyspozycje psychofizyczne usprawiedliwiają rokowanie, że mimo upośledzenia organizmu możliwe jest podjęcie innej pracy w tym samym zawodzie albo po przekwalifikowaniu zawodowym” (Bartnicki, Suchacki, 2019, Komentarz do art. 12, uw. 3).

Orzekanie w sprawie renty szkoleniowej

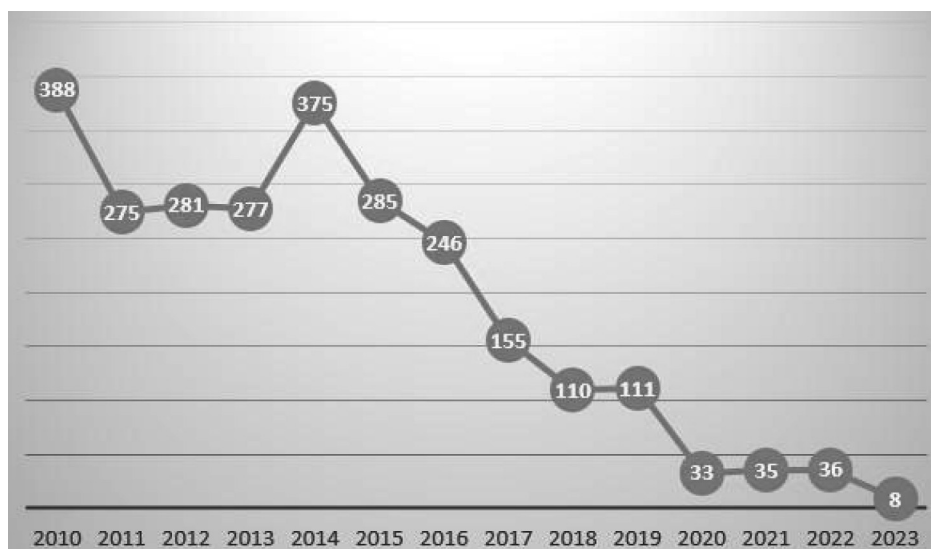
W ustalaniu prawa do renty szkoleniowej kluczowe jest wydanie przez lekarza orzecznika, w toku postępowania

o świadczenie, orzeczenia o celowości przekwalifikowania zawodowego ze względu na niezdolność do pracy w dotychczasowym zawodzie. Lekarze orzekający w ZUS, wydając orzeczenie o potrzebie przekwalifikowania zawodowego, muszą zawsze uwzględnić czynniki medyczne oraz czynniki społeczne, które wpływają u danej osoby na możliwości aktywności zarobkowej (Gajda, Tylka, Wilmowska-Pietruszyńska, 1999, s. 14). W kontekście medycznym lekarze orzekający w ZUS są przede wszystkim zobowiązani do oceny aktualnego stopnia upośledzenia stanu funkcjonalnego organizmu w przebiegu istniejących lub przebytych schorzeń. Lekarze ci nie oceniają zatem stanu zdrowia, ale w sposób holistyczny, uwzględniając możliwości kompensacyjne ustroju człowieka, wypowiadają się o niezdolności do pracy i o ewentualnej potrzebie przekwalifikowania zawodowego. Aspekt medyczny obejmuje również konsultację psychologiczną ubezpieczonego. Przed wydaniem orzeczenia o potrzebie przekwalifikowania zawodowego lekarze orzekający w ZUS muszą uzyskać w tym kontekście opinię psychologa, konsultanta ZUS. Psycholog ocenia u badanego predyspozycje zawodowe, konstrukt osobowości, funkcje poznawcze (w tym uwagę i pamięć, które są niezwykle istotnym elementem przy próbie podjęcia uzyskania nowego zawodu). Ważna w tym aspekcie jest ocena motywacji życiowych i zawodowych ubezpieczonego, jak również zapoznanie się z uzdolnieniami posiadanymi przez daną osobę. Jak już wspominało, w orzecznictwie lekarskim istotny jest również kontekst społeczny. Z tej przyczyny lekarze orzekający

w Zakładzie Ubezpieczeń Społecznych przy ustalaniu wskazań do przekwalifikowania zawodowego muszą brać pod uwagę przede wszystkim wiek danej osoby, jak również jej wykształcenie oraz ostatnio wykonywaną pracę. Podsumowując, w toku postępowania o przekwalifikowanie zawodowe, lekarze orzekający w ZUS wydają swoją medyczną specjalistyczną opinię (formularz N-11), opinię lekarską dla celów przekwalifikowania zawodowego (formularz N-17) oraz orzeczenie lekarskie (formularz N-12). Jeśli w akcie orzeczniczym nie ma formularza zawodowego z zakładu pracy, wówczas sporządzany jest także formularz OL-10 (wywiad zawodowy) – w oparciu o dane uzyskane od ubezpieczonego (Lipowska, 2011, s. 4).

Od początku istnienia renty szkoleniowej uzyskiwano niepokojące dane dotyczące niewielkiej ilości wydawanych orzeczeń o celowości przekwalifikowania zawodowego. Ujawnione zaś ostatnio informacje nie są już tylko alarmujące, świadczą bowiem o tym, że świadczenie to po prostu przestaje funkcjonować, a przepisy o udzielaniu renty szkoleniowej stały się w rzeczywistości martwe. **W 2023 r. lekarze orzecznicy Zakładu Ubezpieczeń Społecznych wydali w ramach swoich kompetencji w sumie ponad jeden milion różnych orzeczeń (a dokładnie 1 177 029), jedynie zaś 8 (osiem) orzeczeń o celowości przekwalifikowania zawodowego².** Ponadto z poniższej graficznej prezentacji wyraźnie wynika, że na jeszcze większe uszczuplenie wydawanych orzeczeń o przekwalifikowaniu zawodowym wpłynął wybuch pandemii COVID-19 w 2020 r.

Rys. 1. Orzeczenia lekarzy orzeczników w latach 2010–2023 stwierdzające potrzebę przekwalifikowania zawodowego



Źródło: Zakład Ubezpieczeń Społecznych. Departament Statystyki i Prognoz Aktuariatycznych. Orzeczenia lekarzy orzeczników ZUS o niezdolności do pracy wydane w latach 2010–2023. Raport dostępny na stronie <https://www.zus.pl/baza-wiedzy/statystyka/opracowania-tematyczne/orzecznictwo-lekarskie-o-niezdolnosci-do-pracy>.

Renta szkoleniowa a interes ubezpieczonego i interes wspólnoty ubezpieczonych

Wprowadzenie świadczenia w postaci renty szkoleniowej miało konkretny cel i wynikało, jak pisze I. Jędrasik-Jankowska, z nowego podejścia do ryzyka niezdolności do pracy i roli ubezpieczenia społecznego – co do udzielanej w związku z tym ryzykiem ochrony. W konstrukcji ryzyka w ubezpieczeniu rentowym ustawodawca starał się wyważyć interesy indywidualnego ubezpieczonego i wspólnoty, która składa się na fundusz społeczny, z którego następnie są wypłacane świadczenia. Chodziło zatem o to, aby z funduszu społecznego nie korzystały osoby, który realnie – pomimo naruszenia sprawności organizmu – są w jakimś zakresie dalej zdolne do pracy, a z drugiej, aby nie zmuszać nikogo do pracy, która przekracza jego siły, ewentualnie zupełnie nie odpowiada kwalifikacjom i aspiracjom (Jędrasik-Jankowska, 2003, s. 38, 69). Zwrócono w związku z powyższym uwagę na możliwość wykorzystania przez osoby długotrwale niezdolne do pracy – pozostałego ewentualnego potencjału zawodowego przez przekwalifikowanie zawodowe. Przekwalifikowanie osób niezdolnych do pracy wiąże się również z szerszym i niezwykle ważnym zagadnieniem, jakim jest rehabilitacja osób niepełnosprawnych. Normatywny związek pomiędzy niezdolnością do pracy a niepełnosprawnością jest widoczny np. w art. 5 ustawy z 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych (tekst jedn. Dz.U. z 2024 r., poz. 44). W ujęciu uniwersalnym rehabilitacja to trwający w czasie proces skupiony wokół działań medycznych i społecznych, prowadzony w sposób zorganizowany w celu optymalizacji funkcjonowania danej osoby w społeczeństwie. Ważną gałęzią jest tu rehabilitacja zawodowa (która przez niektórych jest traktowana jako jeden z elementów rehabilitacji społecznej). Są to działania mające na celu ułatwienie uzyskania i utrzymania odpowiedniego zatrudnienia – przez umożliwienie korzystania z poradnictwa zawodowego, szkolenia zawodowego i pośrednictwa pracy. Osoby niezdolne do pracy mają szansę na przekwalifikowanie bierne lub czynne (Wyszkowski, Witek, 2004, s. 209). Jeśli danej osobie uda się na własną rękę zdobyć nowe kwalifikacje, oznacza to, że przekwalifikowała się biernie, choć właściwie ten rodzaj przekwalifikowania powinno nazywać się samodzielnym. Z kolei przekwalifikowanie czynne oznacza zdobycie nowych kwalifikacji przy pomocy narzędzia, jakim jest renta szkoleniowa. W ten model wpisuje się zatem orzekanie o celowości przekwalifikowania zawodowego, na podstawie którego można uzyskać prawo do renty szkoleniowej. Możliwość zarabkowania i pozostawania w zatrudnieniu rozwija indywidualne możliwości zaradcze człowieka, co jest niezbędne zarówno do stawiania czoła codziennym, drobnym problemom, jak i potrzebne do optymalnego funkcjonowania w społeczeństwie, zahamowuje społeczne i ekonomiczne odizolowanie człowieka (Cybula-Fujiwara, Merecz-Kot, Walusiak-Skorupa, Marcinkiewicz,

Wiszniewska, 2016, s. 58). A zatem wydaje się, że z punktu widzenia szeroko pojętego dobra osoby niezdolnej do pracy, powinniśmy korzystać ze wszystkich dostępnych możliwości aktywizacji zawodowej ubezpieczonych (Staszewska, 2023, s. 18). Renta szkoleniowa jest jednym z narzędzi, które powinno być w związku z tym – jak najczęściej wykorzystywane. Wymaga to jednak świadomości po stronie samych zainteresowanych, którzy najczęściej w ogóle, albo niewiele, o niej wiedzą. Warto również zauważyć, że zainicjowanie możliwości udzielenie renty szkoleniowej leży obecnie po stronie lekarzy orzekających w ZUS. Zdecydowana większość ubezpieczonych nie wie, że można skorzystać z tego świadczenia, ani nie potrafi ocenić tego, co ewentualnie daje im to świadczenie w krótszej i dłuższej perspektywie. Jest to konsekwencją po części tego, że nie ma możliwości złożenia wniosku o rentę szkoleniową do ZUS. Ubezpieczeni mają prawo złożyć wniosek o rentę z tytułu niezdolności do pracy (formularz ERN), gdzie można wnosić o przyznanie: renty z tytułu niezdolności do pracy, renty z tytułu niezdolności do pracy w związku z wypadkiem przy pracy, renty z tytułu niezdolności do pracy w związku z wypadkiem w szczególnych okolicznościach, renty z tytułu niezdolności do pracy w związku z chorobą zawodową, renty inwalidy wojennego, renty osoby represjonowanej. W tej sytuacji przyznanie renty szkoleniowej leży faktycznie po stronie lekarzy orzekających w ZUS, którzy po analizie dokumentacji złożonej do Zakładu i badaniu bezpośrednim mogą stwierdzić, że zasadne jest orzeczenie o celowości przekwalifikowania zawodowego. Takie rozwiązanie w istotny sposób zwiększa znaczenie ocen i rozstrzygnięć podejmowanych przez lekarzy orzekających w ZUS w konkretnych sprawach.

Niezależnie od powyższego należy jednak zauważyć, że osoby, które mogą uzyskać rentę szkoleniową, gdy się o niej dowiedzą, nie chcą jej otrzymywać. Dlaczego ubezpieczeni nie chcą otrzymywać renty szkoleniowej, skoro jej wysokość jest ustalana na korzystniejszych warunkach i teoretycznie daje im ona możliwość powrotu do pracy i potencjalnie pozytywnie wpływać na ich ogólną sytuację życiową? Można postawić śmiało tezę, iż dzieje się tak dlatego, że w praktyce ubezpieczeni po prostu nie dostrzegają korzyści, jakie wiążą się z otrzymywaniem tego świadczenia. Dużo silniej przemawia do nich wizja pozbawienia środków utrzymania w wyniku braku prawa do postrzeganego przez nich jako korzystniejsze świadczenie – renty z tytułu niezdolności do pracy. Po stosunkowo krótkim okresie otrzymywania renty szkoleniowej, który osoba pobierająca rentę spędzi na nauce nowego zawodu, co samo w sobie łączy się zapewne ze stresem, bardziej prawdopodobna jest wizja długotrwałego poszukiwania pracy, niekoniecznie zakończona sukcesem niż nadzieja na nowe, stabilne, dobrze wynagradzane zatrudnienie. W tym kontekście ważne jest to, że realną alternatywą dla renty szkoleniowej jest właśnie renta z tytułu częściowej niezdolności do pracy. Osobie, która spełnia warunki z art. 57 ustawy emerytalnej, w stosunku do której nie orzeczono celowości przekwa-

lifikowania zawodowego ze względu na niezdolność do pracy w dotychczasowym zawodzie może przysługiwać renta z tytułu niezdolności do pracy. Przy czym renta dla osoby częściowo niezdolnej do pracy wynosi 75% renty dla osoby całkowicie niezdolnej do pracy, a renta szkoleniowa wynosi po prostu 75% podstawy wymiaru renty. Większość osób zapewne nawet nie potrafi ocenić realnej różnicy w wysokości obu świadczeń. Jeżeli niezdolność do pracy jest trwała, osoba może uzyskać stałą rentę z tytułu niezdolności do pracy, a jeżeli jej niezdolność do pracy jest okresowa – okresową rentę z tytułu niezdolności do pracy. Osoba otrzymująca „zwykłą” rentę nie musi w czasie jej otrzymywania, co do zasady, pracować, a jeśli uzyska przychód, jej świadczenie może w zależności od jego wysokości zostać zawieszone/zmniejszone. Osoba, względem której orzeczono celowość przekwalifikowania zawodowego, znajduje się w zgoła innej sytuacji, bo w razie takiego orzeczenia organ rentowy wydaje decyzję o przyznaniu renty szkoleniowej na stosunkowo krótki okres – to jest sześciu miesięcy (z ewentualną możliwością przedłużenia o maksymalnie 30 miesięcy) i kieruje zainteresowanego na poddanie się przekwalifikowaniu zawodowemu. Organ rentowy ponownie kieruje zainteresowanego do lekarza orzecznika, jeżeli starosta zawiadomi o braku możliwości przekwalifikowania do innego zawodu (art. 119 ustawy emerytalnej). Jak wynika z powyższego, ten kto ma przyznaną rentę szkoleniową, uzyskuje co prawda większe świadczenie niż chociażby renta z tytułu częściowej niezdolności do pracy, ale musi się liczyć z innymi konsekwencjami, na przykład z tym, że w trakcie pobierania tej renty nie będzie mógł pracować, renta szkoleniowa nie przysługuje bowiem w razie osiągnięcia przychodu, bez względu na jego wysokość (art. 64 ustawy emerytalnej). Osoba pobierająca rentę szkoleniową ma uczestniczyć w przekwalifikowaniu, przy czym uzyskanie nowych kwalifikacji nie gwarantuje mu uzyskania zatrudnienia, a nawet w praktyce generuje dodatkowe problemy. Jak wynika bowiem z postępowań sądowych w trakcie pobierania renty szkoleniowej, nie zawsze udaje się zrealizować cel świadczenia, to jest uzyskać nowe kwalifikacje. O uzyskaniu nowych kwalifikacji nie decyduje sam fakt odbycia szkolenia lub kursu, ale realne nabycie umiejętności pozwalających na podjęcie zatrudnienia w zakresie objętym szkoleniem (zob. na przykład wyrok SA w Gdańsku z 5 maja 2017 r. III AUa 2114/16). A zatem istnieje realna obawa, że przekwalifikowanie może być iluzoryczne, a osoba, która pobierze rentę szkoleniową, w praktyce nie powróci na rynek pracy z nowymi i poszukiwanymi przez pracodawców kwalifikacjami, które umożliwią jej rzeczywiście podjęcie zatrudnienia.

Przyszłość renty szkoleniowej

Mając na uwadze powyższe ustalenia można rozważać różne scenariusze zmian legislacyjnych w odniesieniu do renty szkoleniowej. Po pierwsze, można próbować zmienić przepisy tak, aby ubezpieczeni chcieli korzystać z renty szkoleniowej. Niezwykle istotna jest w tym kon-

tekście edukacja i prowadzenie ciągłej kampanii informacyjnej w społeczeństwie o istnieniu takiego świadczenia oraz korzyściach jakie ono daje, a więc przede wszystkim to, że renta szkoleniowa pozwala na zdobycie nowych kwalifikacji poszukiwanych na rynku pracy i uzyskaniu dzięki nim zatrudnienia, w konsekwencji lepszego poziomu życia i większego bezpieczeństwa finansowego.

Aby renta szkoleniowa była świadczeniem lepiej postrzeganym przez ubezpieczonych, warto zastanowić się nad istotnym zwiększeniem kwoty świadczenia. Obecnie renta szkoleniowa wynosi 75% podstawy wymiaru renty i nie może być niższa niż najniższa renta dla osoby częściowo niezdolnej do pracy. Mając na uwadze powyższe należy zauważyć, że od 1 marca 2024 r. najniższa gwarantowana kwota renty z tytułu częściowej niezdolności do pracy wynosi 1335,72 złotych, a płaca minimalna, od stycznia 2024 r. wynosiła 4242,00 złotych brutto, a od lipca 2024 r. wynosi już 4300,00 złotych brutto. Skoro ubezpieczony ma w trakcie pobierania renty szkoleniowej uczyć się, teoretycznie i praktycznie, nowego zawodu, to może warto zastanowić się nad tym, czy renta szkoleniowa nie powinna mieć wartości minimalnego wynagrodzenia lub odpowiednio wysokiego procentu minimalnego wynagrodzenia, a nie odnosić się do najniższej możliwej renty.

Z całą pewnością, oprócz zachęty finansowej, korzystnie na zainteresowanie rentą szkoleniową wśród ubezpieczonych wpłynęłaby gwarancja uzyskania zatrudnienia po odbyciu przekwalifikowania zawodowego (Łabęcka & Zalewska, 2014, s. 96). O to jednak w wolnorynkowej gospodarce jest trudno. Można natomiast uczyć dodatkowo beneficjentów renty szkoleniowej, w jaki sposób po uzyskaniu nowych kompetencji znaleźć pracę.

W literaturze (Pławucka, 2004, s. 31) wskazuje się także na to, że mała ilość orzeczeń o celowości przekwalifikowania zawodowego bierze się z uwzględniania w procesie orzeczniczym w głównej mierze czynnika biologicznego, a pomija się lub nie analizuje w dostatecznym stopniu kryterium ekonomicznego, w tym zawodowego. To zagadnienie można rozwiązać poprzez szkolenia z lekarzami zajmującymi się orzecznictwem lekarskim, w tym lekarzami biegłymi sądowymi, którzy również rzadko wydają opinie dające uprawnienia do renty szkoleniowej. Warto również zauważyć, że ubezpieczeni powinni mieć możliwość, poprzez formularz ERN, doawnioskowania o rentę szkoleniową.

Oprócz proponowanych wyżej modyfikacji można również rozważyć rozwiązania dalej idące, powstaje bowiem pytanie, czy w przypadku renty szkoleniowej mamy w istocie do czynienia ze świadczeniem, które powinno mieścić się w ubezpieczeniu rentowym. Renta szkoleniowa jest świadczeniem niesamodzielnym, jej przyznanie nie wymaga złożenia odrębnego wniosku, możliwość jej uzyskania rozpatrywana jest przy okazji złożenia wniosku o rentę, ale jednocześnie ma ona mieszany charakter, zabezpiecza bowiem ubezpieczonego na wypadek zajścia ryzyka niezdolności do pracy, stanowiąc jed-

nocześnie swoisty zasilek na utrzymanie w okresie zdobywania nowych kwalifikacji zawodowych (Bartnicki, Suchacki, 2019, Kom. do art. 60, uw. 1). Może zatem zamiast renty szkoleniowej, która jest świadczeniem odrębnym, ale niesamodzielnym, wprowadzić np. odpowiednio wysoki dodatek aktywizacyjny do renty z tytułu częściowej niezdolności do pracy dla osób, które zdecydowały się na podjęcie trudu przekwalifikowania. Można również zrezygnować z próby aktywizacji zawodowej w ramach ubezpieczenia społecznego – co w praktyce i tak ma miejsce – i uznać, że zadaniem ubezpieczenia rentowego jest jedynie zabezpieczenie ryzyka niezdolności do pracy w ubezpieczeniu społecznym i zagwarantowanie ubezpieczonym niewielkiego dochodu wychodzącego naprzeciw ich potrzebie stabilizacji i bezpieczeństwa. Jednocześnie należy uznać, że aktywizację zawodową osób niezdolnych do pracy, które jednocześnie są przecież niepełnosprawne, należy realizować za pomocą adekwatnych świadczeń w innym obszarze zabezpieczenia społecznego (Paluszkiewicz, 2018). Problem efektywności aktywizacji zawodowej jest trudny i wymaga odpowiedniego całościowego podejścia, zwłaszcza że stoimy przed ogromnymi wyzwaniem, jakie niesie między innymi starzenie się społeczeństwa

i rozwój sztucznej inteligencji. A zatem, patrząc realnie, może okazać się, iż rozwiązaniem najbardziej efektywnym, które można wprowadzić stosunkowo szybko, porządkując jednocześnie ubezpieczenia społeczne, jest wyłączenie z nich świadczeń, które realizują cele takie jak aktywizacja zawodowa i nie mieszczą się tak naprawdę w zakresie ubezpieczenia społecznego.

Podsumowanie

Jak wynika z niniejszego opracowania, renta szkoleniowa nigdy nie była często realizowanym świadczeniem z ubezpieczenia społecznego, ale w chwili obecnej – praktycznie nie jest przyznawana. W artykule przedstawiono nie tylko możliwe przyczyny takiego zjawiska, ale również kilka bardzo różnych propozycji rozwiązania problemu, a co za tym idzie, zmian w regulacji prawnej tego świadczenia. Ostateczne przyjęcie jednego z nich powinna jednak poprzedzać szeroka, interdyscyplinarna dyskusja wśród specjalistów, która doprowadzi do wyboru rozwiązania najbardziej efektywnego społecznie i dobrze wkomponowanego w system świadczeń socjalnych, w szczególności w system rehabilitacji zawodowej i społecznej osób z niepełnosprawnościami.

Przypisy/Notes

¹ Zakład Ubezpieczeń Społecznych. Standardy orzecznictwa lekarskiego ZUS. Warszawa, 2020. Standardy dostępne na stronie <https://www.zus.pl/lekarze/publikacje/standardy-orzecznictwa-lekarskiego-zus>

² Zakład Ubezpieczeń Społecznych. Departament Statystyki i Prognoz Aktuarnych. Orzeczenia lekarzy orzeczników ZUS o niezdolności do pracy wydane w latach 2010–2023. Raport dostępny na stronie <https://www.zus.pl/baza-wiedzy/statystyka/opracowania-tematyczne/orzecznictwo-lekarskie-o-niezdolnosci-do-pracy>.

Bibliografia/References

- Bartnicki, M., Suchacki, B. (2019). Komentarz do ustawy o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych. W: K. Antonów (Red.), *Emerytury i renty z FUS. Emerytury pomostowe. Okresowe emerytury kapitałowe. Komentarz do trzech ustaw emerytalnych*. LEX.
- Cybula-Fujiwara, A., Merecz-Kot, D., Walusiak-Skorupa, J., Marcinkiewicz, A., Wiszniewska M. (2016). Pracownik z chorobą psychiczną – możliwości i bariery w pracy zawodowej. *Medycyna Pracy*, 66(1), 57–69.
- Gajda, J., Tylka, E., Wilmowska-Pietruszyńska, A. (1999). Przekwalifikowanie zawodowe. *Vademecum Lekarza Orzecznika*, 6, 12–21.
- Jędrasik-Jankowska, I. (2003). *Ubezpieczenia społeczne, tom 2, Ubezpieczenie rentowe. Ubezpieczenie emerytalne*, Wydawnictwo LexisNexis.
- Kamińska, O. (2014). Analiza podstaw prawnych funkcjonowania rehabilitacji zawodowej w Polsce, obowiązujące przepisy. W: G. Uścińska, A. Wilmowska-Pietruszyńska (Red.), *Rehabilitacja zawodowa – stan aktualny i proponowane zmiany* (s. 47–93). Instytut Pracy i Spraw Socjalnych.
- Lipowska, M. (2011). Analiza orzeczeń o celowości przekwalifikowania zawodowego wydanych w wybranych oddziałach ZUS w 2009 roku. *Zeszyty Szkoleniowe Orzecznictwa Lekarskiego*, 20, 12–17.
- Lipowska, M. (2011). Renta szkoleniowa. *Zeszyty Szkoleniowe Orzecznictwa Lekarskiego*, 20, 3–11.
- Łabęcka, M., Zalewska, H. (2014). Renta szkoleniowa a aktywizacja zawodowa. W: G. Uścińska, A. Wilmowska-Pietruszyńska (Red.), *Rehabilitacja zawodowa – stan aktualny i proponowane zmiany* (s. 354–383). Instytut Pracy i Spraw Socjalnych.
- Paluszkiewicz, M. (2018). Osoba niepełnosprawna jako szczególna kategoria bezrobotnego. W: M. Włodarczyk (Red.), *System prawa pracy, Tom VIII, Prawo rynku pracy*. Wolters Kluwer.
- Pławucka, H. (2004). Prawne aspekty ustalania niezdolności do pracy dla celów rentowych. *Orzecznictwo Lekarskie*, 1 (1), 23–35.
- Staszewska, E. (2023). Formy pomocy w projekcie ustawy o aktywności zawodowej – kompleksowa modernizacja czy korekta dotychczasowych rozwiązań? Próba oceny proponowanych zmian. *Praca i Zabezpieczenie Społeczne*, 5, 18–25. DOI: 10.33226/0032-6186.2023.5.4
- Wyszkowski, W., Witek, R. (2004). Przekwalifikowanie zawodowe w praktyce orzeczniczej oddziału ZUS w Tarnowie w latach 2000–2002. *Orzecznictwo Lekarskie*, 1 (2), 207–213.

Marek Tradecki, lekarz, doktor nauk medycznych i nauk o zdrowiu, potrójny specjalista: rehabilitacji medycznej, medycyny paliatywnej i epidemiologii; asystent badawczo-dydaktyczny w Katedrze Zdrowia Środowiskowego, Medycyny Pracy i Epidemiologii Uniwersytetu Medycznego we Wrocławiu, Przewodniczący Komisji Lekarskich w ZUS w Oddziale Wrocław. Członek Polskiego Towarzystwa Orzecznictwa Lekarskiego oraz Polskiego Stowarzyszenia Ubezpieczenia Społecznego.

Monika Lewandowicz-Machnikowska, doktor habilitowany nauk prawnych, profesor Uniwersytetu SWPS, radca prawny. Autorka publikacji z zakresu indywidualnego i zbiorowego prawa pracy oraz prawa zabezpieczenia społecznego. Specjalizuje się w tematyce czynności prawnych w prawie pracy oraz konkurencji w stosunkach pracy, a ponadto pomocy społecznej i świadczeń socjalnego wsparcia.

Marek Tradecki, physician, PhD of medical and health sciences, triple specialist: medical rehabilitation, palliative medicine, epidemiology; assistant in Department of Environmental Health, Occupational Medicine and Epidemiology at Medical University in Wrocław, head of medical boards at Social Insurance Institution in Wrocław. Member of Polish Association of Medical Certification and Polish Association of Social Insurance.

Monika Lewandowicz-Machnikowska, Associate Professor of Legal Sciences, Professor at the SWPS University, legal advisor. Author of publications on individual and collective labor law and social security law; specializes in legal activities in labor law and competition in employment relations, as well as social assistance and welfare benefits.

NOWOŚĆ

Dominika Choroś-Mrozowska

WSPÓŁCZESNE RELACJE HANDLOWE MIĘDZY UNIĄ EUROPEJSKĄ A CHINAMI W ŚWIELE LIBERALIZACJI I UJAWNIONYCH PRZEWAG KOMPARATYWNYCH

Książka stanowi kompleksowe opracowanie, w którym szczegółowej analizie poddano złożone relacje handlowe między dwiema potęgami gospodarczymi – Unią Europejską i Chinami. Autorka skrupulatnie bada czynniki wpływające na wymianę handlową między tymi regionami, uwzględniając procesy liberalizacji oraz ujawnione przewagi komparatywne. Publikacja nie tylko dostarcza podstaw teoretycznych, ale również zawiera szczegółowe analizy empiryczne, które umożliwiają lepsze zrozumienie skomplikowanych relacji między Unią Europejską a Chinami. Dzięki zastosowaniu modelu grawitacji książka pozwala na identyfikację czynników kształtujących wzajemny handel analizowanych regionów, co czyni ją ważnym źródłem wiedzy dla teoretyków ekonomii, badaczy stosunków międzynarodowych oraz praktyków biznesu.

Dominika
Choroś-Mrozowska

Współczesne relacje handlowe między Unią Europejską a Chinami

w świetle liberalizacji i ujawnionych
przewag komparatywnych

POLSKIE
WYDAWNICTWO
EKONOMICZNE

Więcej informacji na stronie
www.pwe.com.pl