

Grażyna DEBICKA-OZORKIEWICZ
Izba Rzemieślnicza w Opolu
e-mail: grazyna.debicka@izbarzem.opole.pl

WYKORZYSTANIE KRAJOWEGO FUNDUSZU SZKOLENIOWEGO W DOSKONALENIU DZIAŁALNOŚCI ORGANIZACJI RZEMIEŚLNICZYCH

Streszczenie. Artykuł dotyczy funkcjonowania sektora mikro, małych i średnich przedsiębiorstw, w szczególności zakładów rzemieślniczych. Autorka skupia się na wybranym wycinku funkcjonowania przedsiębiorstw sektora MŚP – zakładach rzemieślniczych, a konkretnie na wykorzystaniu Krajowego Funduszu Szkoleniowego do podnoszenia kompetencji pracowników i właścicieli tych zakładów. Rozważania teoretyczne uzupełniono o wyniki badań empirycznych, w których prezentuje się opinie respondentów dotyczące deklarowanej chęci wykorzystania Krajowego Funduszu Szkoleniowego.

Słowa kluczowe: MŚP, zakład rzemieślniczy, organizacja, podnoszenie kompetencji pracowników i właścicieli zakładów

IMPROVEMENT OF CRAFT ORGANIZATIONS USING THE NATIONAL TRAINING FUND

Summary. The article concerns the functioning of micro, small and medium-sized enterprises, in particular craft enterprises. The author focuses on the selected section of the functioning of the SME sector – craft enterprises, and specifically the use of the National Training Fund to raise the competence of employees and owners of these establishments. Theoretical considerations supplemented by the results of empirical research, which presents the opinions of the respondents on the declared willingness to use the National Training Fund.

Keywords: SME sector, craft enterprise, organization, raising the competence of employees and owners of enterprises

1. Wprowadzenie

Pogłębiające się procesy globalizacji, rosnąca złożoność czy też dynamika i nieciągłość zmian zachodzących w otoczeniu organizacji rzemieślniczych stanowią istotne wyzwanie dla rzemieślników. Konieczne staje się podjęcie odpowiednich działań adaptacyjnych związanych z osiągnięciem przewagi konkurencyjnej, umożliwiającej przede wszystkim uzyskanie takiej pozycji, która pozwala na długotrwałe funkcjonowanie i rozwój, a zwłaszcza skuteczne konkurowanie na rynku globalnym.

Nabywanie nowych kompetencji poprzez ustawiczne kształcenie zawodowe może być wręcz jednym ze strategicznych narzędzi zarządzania, użytecznym w realizacji wytyczonych przez rzemiosło celów, upowszechnianiu kultury organizacyjnej i rozwijaniu niezbędnych kompetencji wśród pracowników. Może również wyrównywać wcześniejsze braki kompetencyjne załogi.

Nowelizacja ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy od 27 maja 2014 roku wprowadziła nowy instrument polityki rynku pracy – Krajowy Fundusz Szkoleniowy, w skrócie KFS.¹ Istotą tego rozwiązania jest przeznaczenie części składki odprowadzanej przez pracodawców na Fundusz Pracy na wsparcie kształcenia ustawicznego podejmowanego z inicjatywy lub za zgodą pracodawcy. Instrument ten jest szansą dla organizacji rzemieślniczych na podniesienie kompetencji zarówno pracowników, jak i właścicieli-rzemieślników.

Celem artykułu jest przedstawienie możliwości podnoszenia kompetencji właścicieli organizacji rzemieślniczych i ich pracowników przy wykorzystaniu Krajowego Funduszu Szkoleniowego. Podjęte w niniejszym artykule rozważania teoretyczne oraz zaprezentowane wyniki przeprowadzonych badań empirycznych stanowią podstawę dociekań dotyczących zidentyfikowanych problemów badawczych, sformułowanych w następujących pytaniach:

- Czy organizacje rzemieślnicze znają możliwości Krajowego Funduszu Szkoleniowego?
- Czy właściciele organizacji rzemieślniczych są zainteresowani wykorzystaniem Krajowego Funduszu Szkoleniowego na potrzeby podnoszenia kompetencji własnych i swoich pracowników?
- Czy i jaki istnieje związek pomiędzy wielkością firmy a chęcią skorzystania z KFS?

Prace badawcze prowadzone były w okresie od listopada 2015 roku do stycznia 2016 roku wśród zakładów rzemieślniczych województwa opolskiego, śląskiego i dolnośląskiego, zrzeszonych w Izbie Rzemieślniczej w Opolu. Badania przeprowadzono z użyciem kwestionariusza ankiety.

¹ Dz. U. z 2014 r., poz. 598

2. Rzemiosło i organizacje rzemieślnicze

Zgodnie z ustawową definicją rzemiosło to samodzielna działalność gospodarcza na niewielką skalę, o charakterze produkcyjno-usługowym, prowadzona na rachunek właściciela warsztatu i przy jego osobistym wkładzie pracy.²

W porównaniu z rozumieniem terminu „rzemiosło” obowiązującym do końca 1972 r. przepisy prawa przemysłowego z 1927 r. rozszerzyły jego zakres rodzajowy, który objął wówczas niektóre rodzaje działalności usługowej i wytwórczej, nieuważane dotychczas za rzemiosło. Zgodnie z prawem przemysłowym rzemiosłem były tylko te rodzaje działalności, które zostały wymienione na liście rzemiosł. Art. 1 Ustawy z dnia 8 czerwca 1972 r. o wykonywaniu i organizacji rzemiosła, która weszła w życie z dniem 1 stycznia 1973 r., określał rzemiosło jako zawodowe wykonywanie we własnym imieniu przez osoby fizyczne gospodarczej działalności wytwórczej i usługowej.³

Elementem definicji rzemiosła według Ustawy z dnia 8 czerwca 1972 r. o wykonywaniu i organizacji rzemiosła z 1972 r. jest stwierdzenie, iż rzemiosło wykonywane jest przez osoby fizyczne, czyli że wymaga pracy osobistej rzemieślnika.⁴ Zapis ten jednak nie wykluczał zatrudniania w ograniczonym zakresie pracowników najemnych, jeśli wynikało to z warunków ekonomicznych lub wymagań procesów usługowych czy produkcyjnych.

W procesie zmian polityczno-gospodarczych w 1989 r. dokonano też regulacji prawnych dotyczących rzemiosła. Art. 2 ust. 1 Ustawy z dnia 22 marca 1989 r. o rzemiośle⁵ definiuje pojęcie rzemiosła następującymi słowami: „rzemiosłem jest zawodowe wykonywanie działalności gospodarczej przez osobę fizyczną lub wspólników spółek z udziałem kwalifikowanej pracy własnej, w imieniu własnym tej osoby lub tych osób i na ich rachunek, przy zatrudnieniu do 50 pracowników”. Rzemieślnikiem jest osoba wykonująca podaną działalność gospodarczą. Większość z tych organizacji (firm) rzemieślniczych to rodzinne mikro i małe przedsiębiorstwa. Zawodów rzemieślniczych, w których można potwierdzać kwalifikacje na poziomie czeladniczym i mistrzowskim przed komisjami egzaminacyjnymi izb rzemieślniczych, jest na dzień dzisiejszy 132. Lista tych zawodów ulega zmianie, ponieważ w wyniku postępu technicznego i technologicznego dochodzą ciągle nowe zawody.

W ujęciu rzeczowym (przedmiotowym) organizacja to pewien rodzaj całości, specyficzny, wyodrębniony z otoczenia obiekt (np. poprzez nazwę, logo, umiejscowienie w przestrzeni, czyli lokalizację lub adres, określenie formy organizacyjno-prawnej itp.), o charakterystycznych tylko dla niego cechach. Termin „organizacja” w tym rozumieniu oznacza instytucję (np. przedsiębiorstwo, urząd skarbowy, zespół opieki zdrowotnej, drużynę sportową lub proces organizowania), przez który rozumie się taki sposób ułożenia

² Dz. U. z 1927 r., nr 53, poz. 468, z późn. zm.

³ Dz. U. z 1977 r., nr 4, poz. 20.

⁴ *Ibidem*.

⁵ Dz. U. z 2002 r., nr 112, poz. 979, z późn. zm.

i przydziału pracy członkom organizacji, aby możliwe było sprawne osiągnięcie jej założonych celów”.⁶ Dzięki towarzyszącym temu podejściu elementom formalizacji następuje w pewien sposób identyfikacja tożsamości danej organizacji. Warunki te spełniają przedsiębiorstwa rzemieślnicze, które można nazwać organizacjami rzemieślniczymi.

3. Edukacja i podnoszenie kwalifikacji jako składowa doskonalenia działalności organizacji rzemieślniczych

Edukacja jest głównym narzędziem umożliwiającym nabycie wiedzy i umiejętności, co w rezultacie stanowi fundament do osiągnięcia wysokiego poziomu rozwoju społecznego. Zachodzące zmiany gospodarcze, społeczne i technologiczne mają bezpośredni wpływ na stale zmieniające się potrzeby rynku pracy, co powoduje potrzebę ciągłego dostosowywania kwalifikacji zawodowych do tych zmian oraz przygotowanie uczniów do wyboru zawodu i kierunków kształcenia.

Edukacja i podnoszenie kwalifikacji w drodze szkoleń to inwestycje jednostek (w siebie) lub przedsiębiorstw. Stopa zwrotu z takiej inwestycji zależy od wysokości poniesionych nakładów i oczekiwanych w przyszłości zysków. Przy czym, zgodnie z teorią kapitału ludzkiego, istotny wpływ na koszt ma wybór momentu podejmowania kształcenia – zgodnie z teorią utraconych korzyści inwestycje w edukację dokonywane w okresie młodości są tańsze niż kształcenie w późniejszym okresie, jako że nie odbierają czasu, który może być przeznaczony na zarobkowanie. Na podkreślenie zasługuje fakt, że zgodnie z coraz częściej prezentowanym na poziomie UE poglądem mniejsze znaczenie ma forma kształcenia: formalna (często sprowadzana do szkolnej), pozaformalna lub nieformalna.

Kształcenie w rzemiośle tradycyjnie i od wieków obejmuje swoim zasięgiem wszystkie te formy, wykorzystując w praktyce m.in. kształcenie incydentalne czy też naukę w dobie obserwacji pracy mistrzów. Według G. Beckera „każda osoba wytwarza swój własny kapitał ludzki poprzez wykorzystywanie części swojego czasu i towarów na *chodzenie do szkoły*, podnoszenie kwalifikacji w trakcie pracy zawodowej itp.”. Stopa zmiany jej kapitału równa się różnicy pomiędzy jej stopą wytwarzania a stopą zużycia „posiadanego” zasobu.⁷ Profesor Becker otrzymał w 1992 roku Nagrodę Nobla za mikroekonomiczną analizę ludzkich zachowań i interakcji wraz z zachowaniami nierynkowymi. Jego analiza była uwięzieniem trwających od trzystu lat badań nad teorią kapitału ludzkiego.

W Polsce wykształcenie staje się coraz bardziej istotne dla rzemieślników – wzrost zwrotu z edukacji o 22%, a dla operatorów maszyn i urządzeń o 17%. Dla porównania roczna stopa

⁶ Marek S., Białasiewicz M.: Podstawy nauki o organizacji, PWE, Warszawa 2008, s. 15.

⁷ Becker G.S.: Ekonomiczna teoria zachowań ludzkich, PWN, Warszawa 1990, s. 217-218.

zwrotu z wykształcenia wyższego wynosi około 10%.⁸ Badania „International Adult Literacy Survey” wykazały, że przeciętnie współczynnik relacji wynagrodzenia do miary umiejętności pracownika wynosi między 25% (np.: USA), 15% (Holandia) a 5% (Włochy). Jedynym krajem biorącym udział w badaniu, w którym nie zaobserwowano wpływu wiedzy i umiejętności na osiągnięty dochód, okazała się Polska.⁹

Intensywne wykorzystywanie zasobów, szczególnie wiedzy oraz kapitału intelektualnego, a także szybkość i elastyczność reakcji na pojawiające się sygnały rynkowe, to wg A. Koźmińskiego składowe przedsiębiorczości¹⁰, którą przecież charakteryzują się organizacje z sektora MŚP, w tym organizacje rzemieślnicze. Od wieków działalność mistrzów rzemiosła podlegała specjalnym regulacjom i wymagała ciągłego uczenia się. Mistrz musiał przestrzegać standardów jakości i wdrażać „nowinki” związane z danym zawodem, aby być konkurencyjnym i przekazać zakład potomkom lub żonie.¹¹

Obserwowane w ostatnich latach ciągłe zmiany w prawie i konieczność poszukiwania oszczędności to dowód na to, że mistrz-rzemieślnik uczy się całe życie. Mistrzowie rzemiosła, doceniając wagę podnoszenia kwalifikacji nie tylko swoich ale również swoich pracowników, wbrew stereotypom, chętnie wysyłają pracowników na szkolenia, kursy i inne formy kształcenia poza formalnego.

Reasumując, podnoszenie kwalifikacji przez pracowników organizacji (firm) rzemieślniczych odgrywa niezwykle istotną rolę w procesie zarządzania zasobami ludzkimi i wytycza tym organizacjom ścieżkę prowadzącą do umacniania pozycji firmy na rynku. Stanowi rodzaj kompilacji wysiłków zarówno personelu, jak i osób zarządzających przedsiębiorstwem (przeważnie właścicieli), co w rezultacie dostarcza firmie profitów.

4. Krajowy Fundusz Szkoleniowy szansą na doskonalenie organizacji rzemieślniczych

Resort pracy przyjął w 2013 roku nowe założenia do nowelizacji Ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, a już w roku następnym rozpoczął jej wdrażanie. Wprowadzono między innymi takie rozwiązania, jak profilowanie osób bezrobotnych, premiowanie efektywności urzędów pracy oraz szereg rozwiązań prozatrudnieniowych oraz takich, które pomogą w utrzymaniu zatrudnienia, a więc nie ograniczonych jedynie do osób bezrobotnych.

⁸ Herbst M.: Edukacja jako czynnik i wynik rozwoju regionalnego. Doświadczenia Polski w perspektywie międzynarodowej, EUROREG, Wydawnictwo Naukowe Scholar, Warszawa 2012, s. 26.

⁹ *Ibidem*, s. 31-42.

¹⁰ Koźmiński A.K.: Zarządzanie w warunkach niepewności, PWN, Warszawa 2004, s. 165.

¹¹ Ferenc M.: Czasy nowożytne, [w:] Chwalba A.: Obyczaje w Polsce. Od średniowiecza do czasów współczesnych, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2008, s. 189.

Nowelizacja tej ustawy od 27 maja 2014 roku wprowadziła nowy instrument polityki rynku pracy – Krajowy Fundusz Szkoleniowy, w skrócie KFS.¹² Istotą tego rozwiązania jest przeznaczenie części składki odprowadzanej przez pracodawców na Fundusz Pracy na wsparcie kształcenia ustawicznego podejmowanego z inicjatywy lub za zgodą pracodawcy. Sposób obiegu środków KFS i tryb przyznawania tych środków na kształcenie ustawiczne pracowników i pracodawców przez urzędy pracy określone zostały w Rozporządzeniu Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 14 maja 2014 r. w sprawie przyznawania środków z Krajowego Funduszu Szkoleniowego.¹³ W szczególności rozporządzenie wyznacza szczegółowe procedury związane z obsługą wniosków pracodawców oraz umów w sprawie finansowania kształcenia ustawicznego.

KFS jest rozwiązaniem systemowym, adresowanym do pracodawców, wspomagającym przekwalifikowanie lub aktualizację wiedzy i umiejętności osób pracujących. Celem utworzenia KFS jest zapobieganie utracie zatrudnienia przez osoby pracujące, z powodu kompetencji nieadekwatnych do wymagań dynamicznie zmieniającej się gospodarki. Zwiększenie inwestycji w potencjał kadrowy powinno poprawić zarówno pozycję firm, jak i samych pracowników na konkurencyjnym rynku pracy.

Środki KFS są przeznaczone na finansowanie działań na rzecz kształcenia ustawicznego pracowników i pracodawców. Powiatowe urzędy pracy mogą przeznaczyć środki KFS na finansowanie działań obejmujących: kształcenie ustawiczne pracowników i pracodawcy, określanie zapotrzebowania za zawody rynku pracy, badanie efektywności wsparcia udzielonego ze środków KFS, promocję KFS, konsultacje i poradnictwo dla pracodawców w zakresie korzystania z KFS.

Działania finansowane ze środków KFS, o których mowa powyżej w pkt. 2-5, mogą być też realizowane przez ministra właściwego do spraw pracy lub wojewódzkie urzędy pracy.

Na działania na rzecz kształcenia ustawicznego pracowników i pracodawcy składają się:

- 1) określenie potrzeb pracodawcy w zakresie kształcenia ustawicznego,
- 2) kursy i studia podyplomowe realizowane z inicjatywy pracodawcy lub za jego zgodą,
- 3) egzaminy umożliwiające nabycie kwalifikacji lub uprawnień zawodowych,
- 4) badania lekarskie i psychologiczne wymagane do podjęcia kształcenia lub pracy zawodowej po ukończonym kształceniu,
- 5) ubezpieczenie od następstw nieszczęśliwych wypadków w związku z kształceniem.

W 2015 r. działania te dotyczyły osób w wieku 45 lat i więcej, ale w 2016 roku i kolejnych latach ograniczenie to zostało zniesione. W związku z powyższym otworzyły się zupełnie nowe możliwości dla pracodawców i pracowników, ale zgodnie z Kodeksem pracy¹⁴ także dla pracowników młodocianych, co jest niezwykle istotne przy wzmacnianiu ich kompetencji i kwalifikacji poprzez dodatkowe kursy i szkolenia zawodowe.

¹² Dz. U. z 2014 r. poz. 598.

¹³ Dz. U. z 2014 r. poz. 639.

¹⁴ Dz. U. z 1974 nr 24, poz. 141, z późn. zm.

O dofinansowanie kosztów kształcenia ustawicznego mogą wystąpić pracodawcy w rozumieniu przepisów Ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy¹⁵, którzy zamierzają inwestować w podnoszenie swoich własnych kompetencji lub kompetencji osób zatrudnionych w firmie. Pracodawca został określony w art. 2 ust. 1 pkt. 25 ww. ustawy jako jednostka organizacyjna, chociażby nie posiadała osobowości prawnej, a także osoba fizyczna, jeżeli zatrudniają one co najmniej jednego pracownika. Jeśli chodzi o pracownika, to określa go art. 2 Kodeksu pracy, wskazując osobę zatrudnioną na podstawie umowy o pracę, powołania, wyboru, mianowania lub spółdzielczej umowy o pracę. Przy czym pracodawca musi utrzymać status pracodawcy przez cały okres trwania kształcenia ustawicznego. Analogicznie, pracownik musi pozostać pracownikiem danego pracodawcy przez cały okres trwania kształcenia ustawicznego. Wysokość dofinansowania w przypadku mikroprzedsiębiorstw wynosi 100%, a w przypadku małych i średnich przedsiębiorstw wynosi do 80% kosztów kształcenia ustawicznego. Zważywszy na fakt, że organizacje rzemieślnicze zatrudniają do 50 osób, należą do mikro i małych przedsiębiorstw.

5. Badania dotyczące deklarowanej przez właścicieli organizacji rzemieślniczych chęci korzystania z KFS

Wyniki badań zaprezentowane w niniejszym artykule zostały oparte na zebranych informacjach z przeprowadzonej wśród zakładów rzemieślniczych ankiety. Obszar badań funkcjonowania zakładów rzemieślniczych objął zasięg terytorialny Izby Rzemieślniczej w Opolu, czyli trzy województwa: opolskie, dolnośląskie i śląskie. Badania prowadzono od listopada 2015 roku do stycznia 2016 r.

W chwili obecnej w Polsce jest ok. 330 000 zakładów rzemieślniczych zarejestrowanych w Związku Rzemiosła Polskiego. Według danych Głównego Urzędu Statystycznego można stwierdzić, że w przeważającej liczbie (szacuje się poziom 90%) zakłady rzemieślnicze pozostają przedsiębiorstwami mikro.¹⁶ Izba Rzemieślnicza w Opolu zrzesza za pośrednictwem cechów 2543 organizacje rzemieślnicze. Na podstawie tej liczby zdefiniowano próbę badawczą na poziomie 509 zakładów rzemieślniczych. Doboru próby badawczej dokonano w sposób losowy.

Zasadniczym celem badania było ustalenie zainteresowania właścicieli organizacji rzemieślniczych wykorzystaniem KFS na potrzeby kształcenia ustawicznego ich samych oraz pracowników.

¹⁵ Dz. U. z 2004 Nr 99, poz. 1001, z późn. zm.

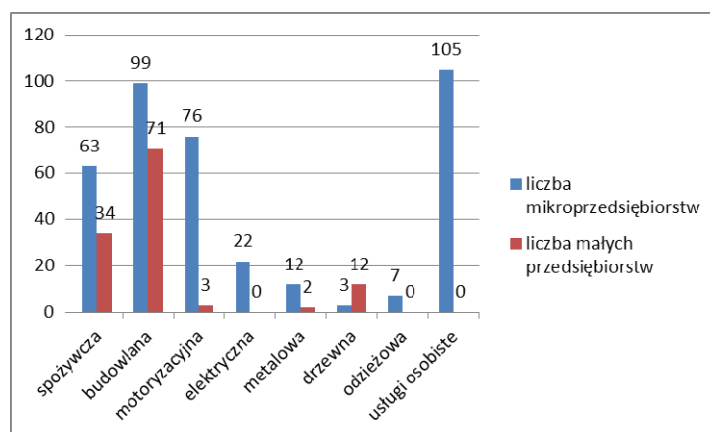
¹⁶ Foltys J., Dębicka-Ozorkiewicz G., Królczyk J., Hiadlovsky V.: Financing Craft Enterprises Associated In The Polish Craft Association, [in:] "Ekonomie+Management 2015", Vol. 18, Iss. 4, Liberec 2015, p. 166-183.

W badaniu zakładów rzemieślniczych wykorzystano także metodę obserwacji uczestniczącej. Autorka artykułu pracuje w organizacji samorządu gospodarczego rzemiosła – Izbie Rzemieślniczej w Opolu, a także współpracuje ze Związkiem Rzemiosła Polskiego. Metoda ta okazała się szczególnie przydatna przy formułowaniu i weryfikacji wniosków.

Badane zakłady rzemieślnicze reprezentowały różne rodzaje rzemiosła i miały różne formy prawne, od osób fizycznych prowadzących działalność gospodarczą (475 przedsiębiorstw), do spółek cywilnych (22 firmy), jawnych (5 firm) oraz spółek z ograniczoną odpowiedzialnością (7 firm). W celu bliższego poznania badanych przedsiębiorstw rzemieślniczych w ankiecie zamieszczono także pytanie dotyczące liczby osób zatrudnionych w przedsiębiorstwie. Liczba zatrudnionych w badanych firmach rzemieślniczych zrzeszonych w cechach wyglądała następująco:

- do 10 osób zatrudnia 387 spośród badanych firm, co stanowi prawie 76%,
- 11-50 osób zatrudnia 122 spośród badanych firm, czyli 24%.

Poniżej przedstawiono graficznie strukturę badanej próby ze względu na branżę.



Rys. 1. Struktura badanej próby ze względu na branżę

Fig. 1. The structure of research attempt by industry

Źródło: Opracowanie własne.

Wszystkie ankietowane organizacje rzemieślnicze znają możliwości instrumentu zwanego Krajowym Funduszem Szkoleniowym. Fakt ten nie dziwi ze względu na szeroko zakrojoną kampanię informacyjną prowadzoną przez samorząd gospodarczy rzemiosła (Związek Rzemiosła Polskiego, izby rzemieślnicze, cechy).

Spośród rzemieślników mikroprzedsiębiorców 79% potwierdziło chęć skorzystania z KFS. W przypadku małych przedsiębiorstw rzemieślniczych, w których już wymagany jest wkład własny w wysokości min. 20%, chęć skorzystania z KFS wyraziło 63% rzemieślników. Przedsiębiorcy deklarowali udział pracowników w szkoleniach, ale także podnoszenie kompetencji własnych.

Zarówno właściciele mikro-, jak i małych przedsiębiorstw deklarowali wysłanie swoich pracowników na szkolenia i kursy specjalistyczne związane z wykonywanym zawodem

w tym także na kursy i egzaminy mistrzowskie. Wysoki wynik (56% mikroprzedsiębiorców i 59% małych przedsiębiorców) uzyskały także szkolenia menedżerskie dedykowane rzemieślniczej kadrze zarządzającej. Organizacja samorządu gospodarczego przygotowała bowiem we współpracy z Ican Institute specjalny kurs rozwoju kompetencji menedżerskich skierowany do organizacji rzemieślniczych. Ukończenie takiego kursu zwieńczone egzaminem pozwoli nie tylko nabyć nowe kompetencje rzemieślniczej kadrze zarządzającej, ale także na uzyskanie prestiżowego certyfikatu Harvard Business Review Polska.

6. Podsumowanie

Krajowy Fundusz Szkoleniowy jest instrumentem, który znacząco może się przyczynić do wzmocnienia potencjału rzemiosła, poprzez:

1. stworzenie kadry nowych mistrzów szkolących (kursy przygotowujące, uzyskanie statusu instruktora praktycznej nauki zawodu dzięki tytułowi mistrza i ukończonemu kursowi pedagogicznemu);
2. wzmocnienie kompetencji pracowników organizacji rzemiosła;
3. wzmocnienie konkurencyjności firm rzemieślniczych poprzez szkolenia, kursy i studia podyplomowe dla właścicieli zakładów (pracodawców) i ich pracowników.

Wysoki poziom zainteresowania KFS na pewno wynika z dobrze zorganizowanej kampanii informacyjnej prowadzonej przez wszystkie poziomy samorządu gospodarczego rzemiosła. Nie mniejszy wpływ na wynik badania miał fakt przygotowania oferty dedykowanej, uwzględniającej zarówno potrzeby poszczególnych branż, jak i stanowisk pracy.

Samorząd gospodarczy rzemiosła dostrzega potencjał KFS i zdaje sobie sprawę że instrument ten jest szansą dla mikro- i małych przedsiębiorstw dla zwiększenia swojego kapitału, zarówno w odniesieniu do przedsiębiorców rzemieślników, jak też zatrudnianych przez nich pracowników, a tym samym poprawy ich sytuacji na rynku pracy.

Wyższy poziom zainteresowania KFS wśród mikroprzedsiębiorców (79%) w stosunku do małych przedsiębiorców rzemieślniczych (63%) spowodowany jest zapewne zróżnicowaniem wysokości dofinansowania, która w przypadku firm mikro wynosi 100%, a w przypadku małych firm 80%. Pracodawcy, oprócz podnoszenia kompetencji swoich pracowników poprzez kursy i szkolenia specjalistyczne, widzą również potrzebę podnoszenia własnych kompetencji menedżerskich.

Korzystając z KFS, organizacje rzemieślnicze będą mogły zniwelować brak wiedzy, czyli różnic między zasobami posiadanymi a potrzebnymi, tak aby osiągnąć największą wartość dodaną z podejmowanych decyzji i prowadzonych działań. Jak wykazały badania, przenikanie wiedzy w organizacji w krótkim czasie wielokrotnie może zwiększyć wydajność.

Wydaje się oczywiste, że każdy pracodawca powinien prowadzić działania mające na celu rozwój kapitału ludzkiego. A jednak nie wszyscy przedsiębiorcy chcą uznać ten istotny czynnik poprawy sytuacji ekonomicznej organizacji i uzyskania odpowiedniej pozycji konkurencyjnej. Stąd też duże zaangażowanie samorządu gospodarczego rzemiosła w promocję KFS.

Reasumując, Krajowy Fundusz Szkoleniowy w realny sposób może przyczynić się do doskonalenia działalności organizacji rzemieślniczych.

Celowym w opinii autorki jest kontynuowanie badań związanych z wykorzystaniem KFS na potrzeby organizacji rzemieślniczych.

Bibliografia

1. Becker G.S.: Ekonomiczna teoria zachowań ludzkich, PWN, Warszawa 1990, s. 217-218
2. Herbst M.: Edukacja jako czynnik i wynik rozwoju regionalnego. Doświadczenia Polski w perspektywie międzynarodowej, EUROREG, Wydawnictwo Naukowe Scholar, Warszawa 2012, s. 26
3. Ferenc M.: Czasy nowożytne, [w:] Chwalba A. (red.): Obyczaje w Polsce. Od średniowiecza do czasów współczesnych, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2008, s. 189
4. Foltys J., Dębicka-Ozorkiewicz G., Królczyk J., Hiadlovsky V.: Financing Craft Enterprises Associated In The Polish Craft Association, [in:] "Ekonomie+Management 2015", Vol. 18, Iss. 4, Liberec 2015, p. 166-183
5. Koźmiński A.K.: Zarządzanie w warunkach niepewności, PWN, Warszawa 2004, s. 165
6. Marek S., Białasiewicz M.: Podstawy nauki o organizacji, PWE, Warszawa 2008, s. 15

Akty Prawne

1. Dz. U. z 1927 r., nr 53, poz. 468, z późn. zm.
2. Dz. U. z 1972 r., nr 16, poz. 94.
3. Dz. U. z 1974 r., nr 24 poz. 141, z późn. zm.
4. Dz. U. z 1977 r., nr 4, poz. 20.
5. Dz. U. z 2002 r., nr 112, poz. 979, z późn. zm.
6. Dz. U. z 2004 r., nr 99 poz. 1001, z późn. zm.
7. Dz. U. z 2014 r., poz. 598.
8. Dz. U. z 2014 r., poz. 639.

Abstract

The article concerns the functioning of micro, small and medium-sized enterprises, in particular craft enterprises. The author focuses on the selected section of the functioning of the SME sector – craft enterprises, and specifically the use of the National Training Fund to raise the competence of employees and owners of these establishments. Theoretical considerations supplemented by the results of empirical research, which presents the opinions of the respondents on the declared willingness to use the National Training Fund. The test results show that the National Training Fund in a real way can help to improve their craft organizations.