

INFORMATOR DLA RZEMIEŚLNIKÓW I ICH PRACOWNIKÓW przygotowany w ramach kampanii informacyjnej „Krajowy Fundusz Szkoleniowy dla rzemiosła”

WSTĘP

Edukacja ustawiczna w kontekście międzynarodowym

Polska jest jednym z krajów UE o najniższym odsetku osób dorosłych uczestniczących w kształceniu ustawicznym. Tymczasem korzyści wynikające z uczenia się przez całe życie są istotne dla poszczególnych osób i jednocześnie wymierne dla gospodarki. Rozległe badania przeprowadzone w tym zakresie wskazują na dobre praktyki z Holandii, Szwecji i Wielkiej Brytanii, gdzie wskazuje się na 0,2-0,3% podwyżki wynagrodzeń jako wynik udziału pracownika w tygodniowym szkoleniu. Analizy CEDEFOP (Europejskie Centrum Rozwoju Kształcenia Zawodowego) w Salonikach sugerują podwyżki wynagrodzeń nawet na poziomie 10% dla mężczyzn i 7% dla kobiet w związku z podnoszeniem swoich kompetencji. Co więcej, badania CEDEFOP przeprowadzone na obywatelach 12 krajów Unii w wieku 26-60 lat uczestniczących w kształceniu ustawicznym wskazały średnio wyższy poziom zdrowia (indeks BMI, brak chronicznych problemów ze zdrowiem oraz podejście zorientowane na własne zdrowie), jak również wyższy poziom zaangażowania społecznego oraz satysfakcję z pracy i działalności gospodarczej względem innych osób, nie biorących udziału w jakichkolwiek formach edukacji ustawicznej¹. Co ciekawe, zawodowe kształcenie ustawiczne (CVET) pozytywnie kształtuje również postawy proinnowacyjne, zwłaszcza w zakresie uczenia się w miejscu pracy. Niemniej ważnym walorem edukacji ustawicznej jest wpływ na produktywność pracowników (i firm), który dostrzegany jest w części krajów UE, Australii, Chinach i Stanach Zjednoczonych oraz na poziomie branż. Ustawiczne kształcenie zawodowe może być wręcz jednym ze strategicznych narzędzi zarządzania użytecznym w realizacji wytyczonych celów, upowszechnianiu kultury organizacyjnej i rozwijaniu niezbędnych kompetencji wśród pracowników (może również wyrównywać wcześniejsze braki kompetencyjne załogi)².

Potrzeba inwestowania w kapitał ludzki

O konieczności inwestowania w kapitał ludzki mówi się już od ponad trzystu lat, choć oczywiście różne były poglądy i fazy rozwoju tej koncepcji, poczynając od Williama Petty'ego (1623-1687), który po raz pierwszy ujął jednostkę ludzką, jako element kapitału trwałego.

¹ *CVET in Europe – the way Ahead*, CEDEFOP, Luxemburg 2015, p. 104-106.

² *Ibidem*, p. 107.

Stwierdził, iż na człowieka także ponosi się wydatki, z czego później przychodzi zdolność do świadczenia usług, którymi spłaca się te inwestycje z zyskiem. Jednym z jego twierdzeń było iż „praca jest ojcem dobrobytu, a Ziemia jego matką”. Już wtedy starano się wycenić wartość ludzkiej jednostki oraz procedur jej kapitalizowania i zarobkowania. Określano koszty (głównie utrzymania), „obecną wartość” człowieka i przyszłe - możliwe dochody z nim związane. Oceny te dokonywano w kontekście budowania potęgi państwa, określania efektów edukacji, rozwiązywania kwestii związanych ze zdrowiem oraz migracjami. Kolejne poglądy sformułował Adam Smith, który w „Bogactwie Narodów” w 1776 wyróżnił „przydatne umiejętności uzyskane przez członków społeczności” jako jeden z czterech czynników rozwoju, obok maszyn, budynków i ziemi. Wiek XIX przyniósł wiele nowych idei stworzonych na fali oświecenia i rewolucji przemysłowej, gdzie można by wspomnieć m.in. filozofie Marksa i Engelsa.

Prawdziwy przełom w formowaniu teorii kapitału ludzkiego nastąpił jednak w toku prac naukowych chicagowskiej szkoły ekonomicznej. W latach 60. XX wieku Jacob Mincer (urodzony w Tomaszowie Lubelskim) zaproponował model, w którym jednostka decydując się na zdobycie dodatkowego wykształcenia, ponosi koszt związany z utraconymi zarobkami, ponieważ wchodzi na rynek pracy później niż osoba o niższym wykształceniu (relacja dochodu do czasu spędzonego w szkole), przy czym, obok formalnego wykształcenia ważną determinantą osiąganych dochodów są umiejętności i doświadczenie oraz szkolenia nabyte w trakcie pracy zawodowej - choć stopniowo po pewnym czasie wpływ ten maleje z wiekiem (ujęte w równaniu jako kwadrat długości życia zawodowego pracownika). Gary Becker - w odróżnieniu od Mincera - uwzględnia bezpośrednio wydatki na edukację, a nie tylko korzyści z edukacji. Becker wyróżnia formalne kwalifikacje, doświadczenie zawodowe oraz zdrowie, jako odrębne formy kapitału ludzkiego. Najwięcej uwagi poświęca szkoleniom zawodowym, które według niego są podstawą modelu inwestycji w kapitał ludzki.

Tak więc, 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. W tym momencie należy zauważyć także, 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 (tzw. „*Job-shadowing*”). Na pierwszy rzut oka nie widać bezpośredniego związku z ekonomią, a jednak dzięki badaniom podjętym m.in. przez prof. Gary’ego Beckera możemy rozwijać ten wątek naukowy znajdując znakomite uzasadnienie do konieczności poszukiwania dróg rozwoju dla istniejących systemów edukacji. Profesor Becker otrzymał w 1992 roku Nagrodę Nobla za „mikroekonomiczną analizę ludzkich zachowań i interakcji wraz z zachowaniami nierynkowymi”. Według 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” zasobu³. Jego analiza była uwieńczeniem trwających od trzystu lat badań nad teorią kapitału ludzkiego.

Teoretyczne modele inwestycji w kapitał ludzki są podstawą do empirycznego szacowania indywidualnego zwrotu z inwestycji w edukację na określonych rynkach pracy. Konkluzja jest dość prosta – osoby rozwijające się mają zazwyczaj lepsze wynagrodzenie, ale i są mniej narażone na utratę pracy. (po stronie kosztów mamy m.in. opłaty bezpośrednie (czesne, itp.), podatki (wyższe generalnie dla lepiej zarabiających) i koszty transferów społecznych na rzecz biedniejszych grup społecznych. Zasadniczo nie ulega również wątpliwości, iż koszty produkcji są wyższe tam, gdzie pracownicy są gorzej wykształceni lub wyszkoleni⁴.

Korzyści z inwestycji w edukację są zróżnicowane – w USA i RFN zysk z dodatkowego roku nauki wynosi nawet 7%, w Szwecji tylko 3%. Przy czym warto pamiętać, że zwiększona produktywność pracownika nie jest tylko wynikiem edukacji, ale i wrodzonych umiejętności, zdolności i cech nabytych w domu rodzinnym. Dyplomy ukończenia szkół służą więc raczej jako metoda potwierdzenia umiejętności nabytych niezależnie od szkolnej edukacji (jest to tzw. screening).

W Polsce wykształcenie staje się coraz bardziej istotne dla robotników przemysłowych i rzemieślników – wzrost zwrotu z edukacji o 22%) a dla operatorów maszyn i urzędzeń o 17%. Dla przykładu roczna stopa zwrotu z wykształcenia wyższego wynosi około 10%⁵. Badania „International Adult Literacy Survey” wskazały, że przeciętnie współczynnik relacji wynagrodzenia do miary umiejętności pracownika wynosi pomiędzy 25% (np.: USA), 15% (Chile, Holandia) a 5% (Włochy). Co ciekawe jedynym krajem biorącym udział w badaniu, w którym nie zaobserwowano wpływu wiedzy i umiejętności na osiągnięty dochód okazała się Polska⁶. Powstaje pytanie o to, na ile faktyczny zasób wiedzy i przydatnych umiejętności dorosłych obywateli Polski jest skorelowany z formalnym poziomem wykształcenia? (zwłaszcza w kontekście przechodzenia szkolnictwa wyższego z elitarnego na masowy charakter). Być może jest to kwestia metodologii lub nieadekwatności danych, bowiem polskie raporty i badania OECD pokazują tę korelację w lepszym świetle.

W związku z powyższym lepiej doksztalać się w zakładzie pracy w formie szkoleń, kursów zawodowych, w zakresie, który jest związany z naszym zatrudnieniem i dzięki któremu możemy stać się potrzebnymi firmie specjalistami (osoby z najwyższymi kwalifikacjami zarabiają najwięcej, przy czym poziom kwalifikacji nie musi odpowiadać poziomowi wykształcenia).

1. Potrzeby i oczekiwania rzemieślników oraz pracowników

³ G.S. Becker, *Ekonomiczna teoria zachowań ludzkich*, PWN, Warszawa 1990, s. 217-218.

⁴ E. S. Phelps, *Płaca za pracę*, Kurhaus, Warszawa 2013, s. 90.

⁵ M. Herbst, *Edukacja jako czynnik i wynik rozwoju regionalnego. Doświadczenia Polski w perspektywie międzynarodowej*, EUROREG, Wydawnictwo Naukowe Scholar, Warszawa 2012, s. 26.

⁶ Ibidem, s. 31-42.

Zakłady rzemieślnicze zatrudniające do 49 osób, a od ostatniej nowelizacji ustawy o rzemiośle (październik 2015) do 249 pracowników, mają swoją specyfikę polegającą nie tylko na skali działalności, ale także i na udziale „kwalifikowanej pracy własnej” rzemieślnika. Innymi słowy musi on(a) posiadać odpowiednie kwalifikacje (np.: dyplom mistrzowski), aby być w stanie również samemu wykonywać wszystkie procesy związane z produkcją lub oferowaniem usługi. Na to wszystko nakładają się kompetencje i umiejętności związane z prowadzeniem działalności gospodarczej oraz postawy związane z etosem rzemieślnika. Jak wynika z powyższego firmy rzemieślnicze mają swoją własną specyfikę i związane z nią oczekiwania i potrzeby kadrowe.

Na podstawie nielicznych, przeprowadzonych w kraju, badań można stwierdzić, iż co do zasady rzemieślnicy oczekują od swoich pracowników:

- a) Posiadania praktycznych umiejętności w danym zawodzie (23,9% wskazań)
- b) Legitymowania się doświadczeniem zawodowym (15,1% wskazań)
- c) Posiadania uprawnień do wykonywania danego zawodu (11,9% wskazań)

Natomiast na drugim biegunie ich zainteresowań mieszczą się tzw. kompetencje miękkie, takie jak znajomość obsługi komputera i znajomość języków obcych (po 1,4% wskazań)⁷. Powstaje pytanie, czy system kształcenia zawodowego jest w stanie zapewnić dopływ pracobiorców o powyższym profilu. Próby odpowiedzi dokonało Lubelskie Obserwatorium Rynku Pracy (przy tamtejszym WUP) badając absolwentów zasadniczych szkół zawodowych i techników. Sześciu na dziesięciu absolwentów zasadniczych szkół zawodowych przyznało, że zdobyło w ramach kształcenia w szkole pewne uprawnienia, certyfikaty, dyplomy lub potwierdzenia umiejętności. Badani najbardziej zadowoleni byli z tych, które potwierdzają ich umiejętności w zawodzie, z uprawnień czeladniczych. Pozostałe wskazywane były pojedynczo. Tylko ok. 1% nie było zadowolonych z uzyskanych uprawnień. Jedno z pytań ankiety dotyczyło potrzeby zdobywania dyplomów, certyfikatów, uprawnień potwierdzających wiedzę i umiejętności po ukończeniu zasadniczej szkoły zawodowej. Niemal 2/3 uczestników badania (63,9%) odpowiedziało twierdząco. Należy przy tym mieć na uwadze różny czas, jaki minął od ukończenia szkoły dla poszczególnych respondentów. Co ciekawe, zdobywanie dodatkowych uprawnień było spowodowane chęcią poprawienia szans na rynku pracy (dla 54,6%) oraz samorozwoju (dla 29,3%). Uzyskanie awansu bądź wypełnienie polecenia służbowego były w tej kwestii motywacją dla nie więcej niż co dwunastego respondenta⁸. Spośród najczęściej wymienianych typów pożądaných uprawnień (zarówno przez absolwentów szkół zawodowych, jak i pracodawców) znalazły się m.in.:

- Kurs operatora wózków widłowych,
- Kurs obsługi koparko-ładowarki
- Kurs spawania rur, blach, spawanie ze spoiwami, itp.

⁷ E. Ciepucha, J. Moos (red.), *Rzemiosło i przedsiębiorcy w województwie łódzkim. Potrzeby kadrowe i oczekiwania wobec pracowników*, Analizy i badania nr 13, Łódź 2011, s. 97.

⁸ G. Gach, P. Krzesiński, K. Sokolińska, *Losy absolwentów szkół województwa lubelskiego. Raport z badań ilościowych wśród absolwentów zasadniczych szkół zawodowych i techników*, WUP w Lublinie, Lublin 2015,

Absolwenci zawodów innych branż wskazywali na przydatność ukończenia szkoleń dedykowanych (np.: szkolenia z wizażu dla absolwentów fryzjerstwa)

Wspólnym mianownikiem dla tego typu badań jest określenie sposobu, w jaki można uczynić edukację (także ustawiczną) bardziej adekwatną wobec oczekiwań różnych grup pracodawców, w tym przypadku rzemieślników. Z powyższego zestawienia widać, iż po obu stronach rynku pracy jest oczekiwanie na posiadanie konkretnych umiejętności i kwalifikacji, a czynnikiem niejednokrotnie przesądzającym o zatrudnieniu jest posiadanie wymaganych przez pracodawcę uprawnień i ukończonych dodatkowych kursów. Jest to czynnik budujący autentyczną przewagę konkurencyjną na rynku, dający jednocześnie gwarancję utrzymania zatrudnienia i poszukiwania nowych wyzwań zawodowych.

2. Krajowy Fundusz Szkoleniowy – możliwości dla rzemieślników

Odczuwalne od kilku lat skutki recesji w gospodarce przełożyły się bezpośrednio na problemy na rynku pracy wymuszając podjęcie szerokich działań prozatrudnieniowych o charakterze systemowym. Resort pracy przyjął w 2013 roku nowe założenia do nowelizacji ustawy 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. Właśnie jako jeden ze skutków zmiany podejścia (także zmiany pewnej filozofii funkcjonowania publicznych służb zatrudnienia) Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej podjęło prace nad Krajowym Funduszem Szkoleniowym. Czynnikiem, które dodatkowo zmotywowały ministra pracy do podjęcia tej inicjatywy była niska wydajność zakładowych funduszy szkoleniowych oraz problemy w zakresie aktywizowania osób dorosłych.

Krajowy Fundusz Szkoleniowy (KFS) nowy instrument rynku pracy, wprowadzony ustawą z dnia 14 marca 2014 r. o zmianie ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy oraz niektórych innych ustaw (Dz. U. poz. 598), która weszła w życie 27 maja 2014 roku. Jest to wydzielona część składki (ok. 2%) odprowadzanej przez pracodawców na Fundusz Pracy, fundusz celowy przeznaczony na zapobieganie bezrobociu i ograniczanie jego skutków, przeznaczona na wsparcie kształcenia ustawicznego podejmowanego z inicjatywy lub za zgodą pracodawcy. Sposób korzystania z KFS reguluje bezpośrednio Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 14 maja 2014 r. w sprawie przyznawania środków z Krajowego Funduszu Szkoleniowego (Dz. U. poz. 639) oraz rozporządzenia w sprawie stosowania pomocy de minimis.

Środki KFS przeznacza się na finansowanie działań na rzecz kształcenia ustawicznego pracowników i pracodawców. Powiatowe urzędy pracy mogą przeznaczyć środki KFS na finansowanie działań obejmujących:

- 1) kształcenie ustawiczne pracowników i pracodawcy;
- 2) określanie zapotrzebowania za zawody rynku pracy;
- 3) badanie efektywności wsparcia udzielonego ze środków KFS;
- 4) promocję KFS;

5) konsultacje i poradnictwo dla pracodawców w zakresie korzystania z KFS.
Działania finansowane ze środków KFS, o których mowa 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 w związku z ubieganiem się o sfinansowanie tego kształcenia ze środków KFS,
- 2) kursy i studia podyplomowe realizowane z inicjatywy pracodawcy lub za jego zgodą,
- 3) egzaminy umożliwiające uzyskanie dokumentów potwierdzających nabycie umiejętności, 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 dotyczą osób w wieku 45 lat i więcej – wiele wskazuje na to, iż w kolejnych latach priorytety mogą być inne, a powyższe ograniczenie zostanie zniesione. W takim przypadku otworzą się zupełnie nowe możliwości dla pracodawców, pracowników, ale zgodnie z Kodeksem pracy także dla pracowników młodocianych, co jest niezwykle istotne przy wzmacnianiu ich kompetencji i kwalifikacji poprzez dodatkowe kursy i szkolenia zawodowe.

O dofinansowanie kosztów kształcenia ustawicznego mogą wystąpić pracodawcy w rozumieniu przepisów ustawy z dnia 20 kwietnia 2004r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, którzy zamierzają inwestować w podnoszenie swoich własnych kompetencji lub kompetencji osób zatrudnionych w firmie. Pracodawca został określony w Art. 2 ust. 1 pkt. 25 ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy – 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 KP 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 przyznanych środków KFS nie może przekroczyć:

- **80% kosztów kształcenia ustawicznego**, nie więcej jednak niż 300 % przeciętnego wynagrodzenia w danym roku na jednego uczestnika,
- w przypadku **mikroprzedsiębiorstw mamy pełne 100% kosztów kształcenia** ustawicznego, nie więcej jednak niż 300 % przeciętnego wynagrodzenia w danym roku na jednego uczestnika
- Pracodawca sam decyduje o formie kształcenia ustawicznego i instytucji szkoleniowej, która je zrealizuje (oczywiście liczy się podejście zdroworozsądkowe) – przy zachowaniu następujących zasad:
- Nie mogą to być szkolenia samodzielnie realizowane przez pracodawców dla ich pracowników (tzw. szkolenia wewnętrzne)
- Środki publiczne muszą być racjonalnie wydawane

- Instytucja szkoląca nie musi być wpisana do Rejestru Instytucji Szkolących
- Mogą być realizowane za granicą, jeżeli istnieje racjonalne uzasadnienie

W przypadku ubiegania się pracodawcy o określenie potrzeb pracodawcy w zakresie kształcenia ustawicznego w związku z ubieganiem się o sfinansowanie tego kształcenia ze środków KFS, należy najpierw złożyć wniosek uwzględniający samo określenie potrzeb.

Warto zwrócić uwagę, na niepokojący trend „ubywania” mistrzów szkolących (spadek o 10% w ciągu ostatnich 5 lat) oraz spadek liczby młodocianych pracowników, nie w ogóle (tu wzrasta) ale w rzemiośle (spadek z 90.000 do 73.000!). Wbrew pozorom, tu właśnie – w zasypywaniu tej luki - KFS może być szczególnie przydatny. Z tych środków można już szkolić nowych mistrzów. W Funduszu są środki na kurs przygotowujący do egzaminu mistrzowskiego, na opłatę kosztów egzaminu, jak również na wysłanie pracownika/pracodawcy na kurs pedagogiczny. Niemniej istotny w ujęciu systemowym jest fakt, iż to właśnie izby rzemieślnicze i cechy rzemiosł mogą pełnić rolę instytucji szkolących i organizować stosowne kursy (należy jednak pamiętać, aby pracodawcy byli tego świadomi i aby wskazywali izby i cechy, jako miejsca, w których chcą organizować szkolenie własne lub swoich pracowników).

Izby rzemieślnicze organizują ponadto także różnorodne szkolenia specjalistyczne, w tym te kończące się uzyskaniem uprawnień. W związku z tym warto przeprowadzić kampanię informacyjną wśród członków (i innych firm) wskazując na ofertę szkoleniową. Należy również pamiętać, iż z KFS mogą korzystać także cechy, izby i spółdzielnie, o ile są pracodawcami. Tak więc z tych środków można prowadzić szkolenia pracowników organizacji rzemiosła w zakresie, jaki odpowiada potrzebom rozwojowym (często słychać o takich potrzebach wśród pracowników cechów w zakresie komunikacji, czy obsługi komputera).

Niemniej istotny jest również aspekt jakości przygotowania absolwentów dualnego systemu kształcenia wobec innych uczniów zasadniczych szkół zawodowych. Możliwość sfinansowania uczniowi – pracownikowi młodocianemu kursu prawa jazdy (szczególnie ważne w zawodach związanych z motoryzacją), kursu operatora wózków widłowych, koparko-ładowarki, czy też specjalistycznych kursów spawalniczych (zwłaszcza w branży budowlanej i metalowej) mogą dać istotną przewagę konkurencyjną wobec innych uczniów odbywających praktyczną naukę zawodu w warsztatach szkolnych, gdzie nie będzie takich możliwości finansowania. Z jednej strony umacnia to pozycję młodocianego jako pracownika na rynku pracy, a z drugiej może być instrumentem w budowaniu więzi i lojalności z pracodawcą, który wysłał młodego adepta na taki kurs.

Takie podejście pozwoli (w przyszłości) poprawić jakość przygotowania absolwenta nauki zawodu w zakładach rzemieślniczych i pozytywnie wpłynie na wszelkie badania losów absolwentów realizowane głównie w wojewódzkich obserwatoriach rynku pracy, co w konsekwencji umocni pozycję zakładu rzemieślniczego, jako miejsca nauki i przyszłej pracy⁹.

⁹ *Losy absolwentów – kobiet pracujących, które ukończyły zasadnicze szkoły zawodowe. Raport z badania jakościowego*, WUP w Lublinie, Lubelskie Obserwatorium Rynku Pracy, Lublin 2014, s. 34.

Przyglądając się z kolei branży usług osobistych widzimy, iż coraz częściej salony fryzjerskie są jednocześnie salonami kosmetycznymi, podologii, wizażu, a czasem nawet tatuażu. W takich przypadkach pracodawcy zatrudniającemu młodą osobę na stanowisku fryzjera może zależeć również na uzyskaniu kompetencji w zakresie wizażu. Sam fryzjer, jako pracodawca może również rozszerzyć swoje kwalifikacje w tym zakresie, a nawet wybrać sobie kierunek studiów podyplomowych (np.: pedagogika, psychologia lub zarządzanie – to kierunki najczęściej wybierane w tej branży). Studia podyplomowe pracodawców i pracowników również mogą być przedmiotem dofinansowania.

Uwaga! Wnioskując o wsparcie ze środków KFS warto pamiętać, iż co do zasady struktura wniosku jest podobna (dane pracodawcy, cel i kwoty dofinansowania, uzasadnienie), jednakże poszczególne urzędy pracy (jak wynika z przeprowadzonych spotkań konsultacyjnych) mają swoje odmienności polegające głównie na wymaganiu oświadczeń bądź zaświadczeń, a także na sposobie płatności środków dla pracodawcy – część prefinansuje, część dzieli koszty w zależności od etapów (modułów) szkolenia, a niektóre urzędy płacą całość dofinansowania po zakończeniu usługi edukacyjnej.

PODSUMOWANIE

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

- stworzenie kadry nowych mistrzów szkolących (kursy przygotowujące, uzyskanie statusu instruktora praktycznej nauki zawodu dzięki tytułowi mistrza i ukończonemu kursowi pedagogicznemu);
- wzmocnienie kompetencji pracowników organizacji rzemiosła;
- rozszerzenie oferty organizacji rzemiosła wobec swoich (i potencjalnych) członków. W każdej organizacji powinna być osoba, która będzie w stanie pomóc pracodawcy przygotować taki wniosek do KFS (generalnie w cechach i izbach powinny być także osoby kompetentne w zakresie: oświaty zawodowej, BHP oraz ochrony środowiska i spraw związanych z prowadzeniem księgowości);
- wzmocnienie konkurencyjności firm rzemieślniczych poprzez szkolenia, kursy i studia podyplomowe dla właścicieli zakładów (pracodawców) i ich pracowników;
- poprawę jakości przygotowania zawodowego młodocianych pracowników dzięki nowym możliwościom (prawdopodobnie od 1.01.2016) szkolenia i zdobywania uprawnień „kluczowych”, co wzmocni ich pozycję na rynku pracy.

Jak pokazują dotychczasowe doświadczenia poziom wydatkowania KFS jest zróżnicowany, ale i same urzędy pracy podchodzą w odmienny sposób do racjonalności przedkładanych propozycji. Dla przykładu w stołecznym urzędzie pracy duży udział w składanych wnioskach stanowią firmy, które chcą przeciwdziałać stresowi i wypaleniu zawodowemu w pracy, podczas, gdy w innych powiatowych urzędach pracy województwa mazowieckiego większy nacisk kładzie się na kursy i szkolenia zawodowe dające konkretne

kwalifikacje. Warto aby kierownictwa cechów i izb spotykały się z kierownictwem urzędów pracy i w toku rozmów bezpośrednich lub na **forach powiatowych i wojewódzkich rad rynku pracy** przekonywały (nieprzekonanych) do potrzeby ułatwiania inwestycji w kapitał ludzki polskiego rzemiosła.

Wnioski

KFS jest szansą dla mikro i małych przedsiębiorstw dla zwiększenia swojego kapitału, zarówno w odniesieniu do przedsiębiorców rzemieślników, jak też zatrudnianych pracowników, a tym samym poprawy ich sytuacji na rynku pracy:

- informacja na temat KFS w niedostatecznym stopniu dociera do przedsiębiorców o skali mikro i mali. W tym względzie dużą rolę mają do odegrania organizacje pracodawców, które reprezentują te środowiska - izby rzemieślnicze i cechy, jako struktury regionalne mogą odegrać większą rolę, jako sprzymierzeńca dla realizacji celów KFS - są dobrym partnerem w regionie dla instytucji rynku pracy,
- w ustawie o promocji zatrudnienia, w kontekście KFS, pominięto grupę osób tzw. "osób współpracujących" (definicja w przepisach dot. ubezpieczenia społecznego); te osoby nie są pracodawcami, nie są także pracownikami, a więc współmałżonkowie oraz dzieci rzemieślników nie mogą korzystać z przywilejów KFS, choć w istocie uczestniczą w procesie działalności gospodarczej firmy (firmy rodzinne!) – ta kwestia niewątpliwie prowadzi do potrzeby weryfikacji zapisów ustawy,
- problem jest brak jednolitego wniosku o ubieganie się o środki z KFS, co w regionach prowadzi do dużego zamieszania – każdy PUP ustala swoje warunki formalne - zasadne jest przygotowanie wzorów dokumentów stosowanych w procesie ubiegania się o środki KFS,
- niektóre PUP wymagają od przedsiębiorców przedstawienia zaświadczeń, co wiąże się z dodatkowymi utrudnieniami. W KPA jest zapis umożliwiający złożenia oświadczenia i w ramach upraszczania procedur, taka forma powinna być stosowana – kwestia wymaga jednoznacznego stanowiska resortu pracy.,

Kampania informacyjna rozpoczęta, z powierzenia MPiPS, pozwoliła na zwiększenie zainteresowania organizacji rzemiosła oraz rzemieślników możliwościami, jakie tworzy KFS w segmencie zwiększenia kompetencji zawodowych pracodawców rzemieślników i ich pracowników oraz organizacji pracowników rzemiosła. Wypracowane w ramach udostępnionych środków materiały pozwolą na jej kontynuację.

Opracowanie:

Jolanta Kosakowska
Andrzej Stępnikowski

Warszawa, listopad 2015

Opracowanie przygotowano w ramach działań promujących KFS
powierzonych Związkowi Rzemiosła Polskiego przez Ministra Pracy i Polityki Społecznej.
Materiałami uzupełniającymi
są prezentacje ze spotkań informacyjnych (w tym przykładowa dokumentacja)