

THE ROLE AND IMPORTANCE OF CRAFTS IN THE LABOR MARKET

GRAŻYNA DĘBICKA-OZORKIEWICZ

Dr. Inż. Grażyna Dębicka-Ozorkiewicz, grazyna.debicka@izbarzem.opole.pl

Abstract

The purpose of this article is to present the potential of craft enterprises in the context of the labor market. The author systematised various aspects of the functioning of the professional craft environment in contemporary Poland. Craft is a specific type of business, the firms operating in the sector of small and medium-sized enterprises and operating in a relatively small scale with the participation of the owner of the plant. Polish society is faced with concerns about jobs. Meanwhile, data from labor offices on the professions in which employers report the greatest demand clearly indicate that these are positions in industry and trade. For the purposes of achieving the objective, in addition to the study of literature, studies were carried out using a questionnaire survey among craft in Poland. The study was conducted from November 2015 to January 2016. The sample covered 990 craftsmen-employers representing 29 trades. The results of research by the author shows that craft show great ability to create new jobs, which contributes to reducing unemployment. The process of vocational training of young workers is being implemented by Polish crafts largely on their own needs. Studies show nearly 50% of respondents craftsmen declare their willingness to work in his factory a young apprentice learning the craft at the time of the exam apprentice and as much as 45% expressed a desire to employment of a skilled worker. Crafts serves a very important function, affecting both the economic sphere and the social country.

Key words: craft enterprises, labor market, organization

JEL classification: E23

1. Wprowadzenie

Podjmując temat roli rzemiosła na rynku pracy, autorka usystematyzowała różne przejawy funkcjonowania tego środowiska zawodowego we współczesnej Polsce. Rzemiosłem jest specyficzny rodzaj działalności gospodarczej, dotyczący przedsiębiorstw funkcjonujących w sektorze małych i średnich przedsiębiorstw i działających w stosunkowo niewielkiej skali przy udziale właściciela zakładu. Prowadzone na świecie i w naszym kraju badania wykazały, że w gospodarce rynkowej małe i średnie firmy są jednym z fundamentów lokalnej i globalnej gospodarki, stanowiąc znaczącą grupę jej przedsiębiorstw (poziom ok. 90 %). Ich tworzenie, rozwój i funkcjonowanie ma istotne znaczenie dla rozwoju rynków lokalnych, regionalnych, krajowych, zagranicznych, a także na rynku globalnym.[1] Ze względu na swą specyfikę, w porównaniu do pozostałych przedsiębiorstw z sektora msp, rzemiosło jest odrębnym obszarem badań. Obszar ten, ze względu na nieznaną rzeczywistość współczesnego rzemiosła, jest stosunkowo rzadko wybierany przez naukowców za cel badań co w opinii autorki powinno ulec zmianie.

Polskie społeczeństwo staje wobec obaw o miejsca pracy. Tymczasem dane z urzędów pracy dotyczące zawodów, w jakich pracodawcy zgłaszają największe zapotrzebowanie jednoznacznie wskazują, że są to stanowiska w przemyśle i rzemiośle. Ta wielka grupa zawodowa na koniec 2015 r. obejmowała najwięcej wolnych miejsc pracy. A zatem obszar rynku bazujący na szeroko rozumianym wykształceniu zawodowym zapewnia tak pożądane

dzisiaj przez mieszkańców Polski możliwości zatrudnienia. Wspieranie i tworzenie pracy stało się obecnie priorytetem polityki państwa. Jest największym wyzwaniem współczesnych gospodarek, a także jednym z kluczowych tematów w teorii ekonomii.

Celem niniejszego artykułu jest zaprezentowanie potencjału przedsiębiorstw rzemieślniczych w kontekście rynku pracy. Dla potrzeb realizacji celu, oprócz badania literatury, przeprowadzono badania z użyciem kwestionariusza ankiety wśród zakładów rzemieślniczych w Polsce. Badania prowadzono od listopada 2015 roku do stycznia 2016 r. Kwestionariusz ankiety składał się z trzech części zawierających pytania otwarte i zamknięte. Aby uzyskać jak najpełniejszy obraz badanych zakładów rzemieślniczych, pytania dotyczyły: formy prowadzonej działalności gospodarczej, branży i liczby zatrudnionych osób. Druga grupa pytań dotyczyła obszaru związanego z kształceniem zawodowym pracowników młodocianych a trzecia zapotrzebowania na pracowników. W badaniu zakładów rzemieślniczych wykorzystano także metodę obserwacji uczestniczącej. Autorka artykułu pracuje w organizacji samorządu gospodarczego rzemiosła, która zrzesza podmioty rzemieślnicze. Metoda ta okazała się szczególnie przydatna przy formułowaniu i weryfikacji wniosków.

2. Rzemiosło i samorząd gospodarczy rzemiosła w Polsce

Rzemiosło jest nieodzownym elementem skupisk ludności. Wszędzie tam, gdzie odradzały się lub powstawały skupiska ludności, jako pierwsze w gospodarowaniu pojawiało się rzemiosło. Rzemiosło rozwijało się już w okresie wczesnopiastowskim, głównie we wsiach służeńych. Pomiędzy X a XIII w. nastąpiło oddzielenie się rzemiosła od pracy na roli, co dla rzemieślników oznaczało konieczność przejścia z pracy na wsi do wytwórczości miejskiej. Rzemieślnicy od początku stanowili wyróżniającą się grupę ludności, dążącą do zespolenia się w obronie wspólnych interesów.

Rzemiosło historycznie wywodzi się ze średniowiecznego modelu korporacji zawodowych w miastach. Współcześnie w Polsce w ramach procesów transformacji postkomunistycznej, kiedy to następowało „przyspieszone” tworzenie gospodarki wolnorynkowej, wiele zakładów rzemieślniczych dało początek przedsiębiorstwom działającym w większej skali.

Zgodnie art. 2 ustawy o rzemiośle^[2] rzemiosłem jest zawodowe wykonywanie działalności gospodarczej przez osobę fizyczną, z udziałem kwalifikowanej pracy własnej, w imieniu własnym tej osoby i na jej rachunek, przy zatrudnieniu do 50 pracowników – zwaną dalej rzemieślnikiem. Rzemiosłem jest również zawodowe wykonywanie działalności gospodarczej przez wspólników spółki cywilnej osób fizycznych, z udziałem kwalifikowanej pracy własnej, w imieniu własnym tych wspólników i na ich rachunek, zatrudniających do 50 pracowników. Do rzemiosła nie zalicza się jednak działalności: handlowej, gastronomicznej, transportowej, usług hotelarskich, usług świadczonych w wykonywaniu wolnych zawodów, usług leczniczych oraz działalności wytwórczej i usługowej artystów plastyków i fotografików.

Wyróżnikiem działalności rzemieślniczej jest konieczność posiadania przez rzemieślnika formalnego potwierdzenia kwalifikacji zawodowych, do których zaliczamy:

- 1) dyplom lub świadectwo ukończenia wyższej lub ponadgimnazjalnej szkoły o profilu technicznym bądź artystycznym w zawodzie (kierunku) odpowiadającym dziedzinie wykonywanego rzemiosła,
- 2) dyplom mistrza w zawodzie odpowiadającym danemu rodzajowi rzemiosła,
- 3) świadectwo czeladnicze albo tytuł robotnika wykwalifikowanego w zawodzie odpowiadającym danemu rodzajowi rzemiosła,

4) zaświadczenie potwierdzające posiadanie wybranych kwalifikacji zawodowych w zakresie zawodu odpowiadającego danemu rodzajowi rzemiosła.

Formalne potwierdzenia kwalifikacji mogą być wydawane osobom, które złożyły stosowne egzaminy przed komisjami egzaminacyjnymi izb rzemieślniczych. W świetle ustawy o rzemiośle (art. 4.1) rzemieślnik prowadzący działalność gospodarczą traktowany jest jak każdy przedsiębiorca z zaznaczeniem, że ma prawo do udziału w samorządzie gospodarczym rzemiosła.[2]

Kolejnym czynnikiem wyróżniającym rzemiosło są uprawnienia do kształcenia uczniów w ramach praktycznej nauki zawodu. Małe i średnie zakłady rzemieślnicze obok działalności gospodarczej tradycyjnie zajmują się szkoleniem uczniów. Obecnie w Polsce w zakładach rzemieślniczych uczy się około 95.000 młodocianych. Nauka zawodu składa się z dwóch integralnych, równolegle realizowanych części: praktycznej – zorganizowanej w zakładzie rzemieślniczym, i teoretycznej – zorganizowanej w szkole zawodowej lub na kursach dokształcających. Podstawą organizacji nauki jest umowa o pracę w celu przygotowania zawodowego, podpisywana pomiędzy pracodawcą (rzemieślnikiem) a uczniem (młodocianym pracownikiem). Umowa ta spisywana jest w siedzibie cechu w obecności pracodawcy, ucznia i opiekuna prawnego adepta nauki rzemiosła. Przepis daje też możliwość prowadzenia nauki w zawodach rzemieślniczych, które nie występują w klasyfikacji zawodów szkolnych. Nauka zawodu składa się z dwóch integralnych, równolegle realizowanych części; praktycznej zorganizowanej w zakładzie rzemieślniczym i teoretycznej zorganizowanej w szkole zawodowej lub na kursach dokształcających. W przypadku organizowania dokształcania zawodowego w formie pozaszkolnej pracodawca realizuje obowiązujące zajęcia z zakresu teoretycznego kształcenia zawodowego wynikającego z programu nauczania, który uwzględnia podstawę programu kształcenia w zawodach występujących w klasyfikacji szkolnej lub – w przypadku zawodów spoza kwalifikacji – zapewnia teoretyczne przygotowanie do zdania egzaminu kwalifikacyjnego na tytuł czeladnika.

Nauka zawodu u pracodawcy jest historycznie udowodnionym załącznikiem obecnego systemu kształcenia zawodowego. Od dawien dawna w zakładach rzemieślniczych czy kupieckich zawsze byli adepci uczący się zawodu od mistrzów. Taki system zapewniał i nadal zapewnia rzeczywiste, a nie werbalne powiązanie edukacji zawodowej z gospodarką oraz uczył i nadal uczy przedsiębiorczości w praktyce.[3]

Podstawowym aktem prawnym regulującym sprawy zatrudniania pracowników młodocianych jest ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy, wielokrotnie nowelizowana, zawierająca Dział IX w całości poświęcony kwestiom młodocianych pracowników.[4]

We współczesnej rzeczywistości zatrudniający szuka pracownika przygotowanego do szybkiego, samodzielnego wykonywania konkretnych zadań zawodowych, a także gotowego do ciągłych zmian. Szkolnictwo zawodowe przygotowuje młodych ludzi do pracy w gospodarce, w której systemy jakości zaczynają odgrywać coraz większą rolę. Dostawca usług edukacyjnych ma zaspokoić oczekiwania i potrzeby młodego człowieka. W kontekście oczekiwań rynku pracy oraz potrzeb społecznych ten tryb organizacji nauki praktycznej jest jak najbardziej właściwy. To właśnie z tej ścieżki kształcenia zawodowego korzysta młodzież oczekująca rozwinięcia w procesie edukacji jej zainteresowań i manualnych uzdolnień.

Obecnie w rzemieślniczym systemie potwierdzania kwalifikacji istnieją 132 zawody rzemieślnicze. Wraz z postępem technicznym i technologicznym również i rzemiosło się zmienia, dostosowuje się do potrzeb społeczeństwa. Niektóre zawody zanikają, choć ich tradycje są pielęgnowane i środowisko rzemieślnicze stara się rozpowszechniać wiedzę o tych

zawodach a także o zawodach rzadkich czy unikatowych. Z inicjatywy środowiska rzemieślniczego powstają także nowe zawody. Przykładem mogą być zawody monter izolacji przemysłowej i blacharz izolacji przemysłowej, które powstały z inicjatywy Izby Rzemieślniczej w Opolu. Niektóre zawody są typowo regionalne np. baca, juhas, bursztyniarz czy przetwórca ryb, ale są też zawody nie kojarzone z rzemiosłem np. bioenergoterapeuta czy radiesteta. Najnowszym zawodem rzemieślniczym jest mechanik motocyklowy.

Ustawodawca przyznał organizacji samorządu gospodarczego rzemiosła niezależność w wykonywaniu swych zadań, do których zaliczają się:

- promocja działalności gospodarczej i społeczno-zawodowej rzemiosła,
- nadzór nad organizacją i przebiegiem procesu przygotowania zawodowego w rzemiośle,
- reprezentowanie interesów środowiska rzemieślniczego wobec organów administracji publicznej,
- uczestniczenie w realizacji zadań z zakresu oświaty i wychowania w celu zapewnienia wykwalifikowanych kadr dla gospodarki.[2]

Od zarania dziejów człowiekowi towarzyszy instynkt kooperacji i potrzeba organizacji działań zespołowych. Procesy te uległy szczególnemu nasileniu w ciągu ostatnich dziesięcioleci. Świat współczesny stał się „światem organizacji” [5]. Składa się na to cały szereg czynników obiektywnych, będących wynikiem zmian demograficznych, technologicznych, ekonomicznych i kulturowych. Poczucie ładu i porządku, dążenie do współpracy i współdziałania przy racjonalnym rozplanowaniu pracy – to wszystko są cechy ludzkie, które mogą dojść do głosu jedynie za pośrednictwem organizacji. Dlatego organizacja jest podstawą realizacji współdziałania ludzi ze sobą. Organizacja stwarza przesłanki dla uporządkowanego współdziałania kierownictwa i zespołów pracowniczych, pracy koncepcyjnej i wykonawczej, tworzy podstawę do dobrych stosunków międzyludzkich.

Koncepcja samorządu, choć w różnym stopniu i różnych formach, obecna jest w Polsce od lat i nadal podlega tworzeniu. Unormowania regulujące prawo zrzeszania się podmiotów gospodarczych lub przedsiębiorców pochodzą z przełomu lat osiemdziesiątych i dziewięćdziesiątych. Jednak z całą pewnością można zauważyć, iż zrzeszeniami podmiotów gospodarczych o najdłuższej tradycji są organizacje rzemieślnicze. Już stosownymi zapisami w prawie przemysłowym z dnia 7 czerwca 1927 r. powołano izby rzemieślnicze, których celem była stała reprezentacja zawodowa interesów przemysłu rzemieślniczego.[6]

Zgodnie z zapisami ustawy z dnia 22 marca 1989 r. o rzemiośle rzemieślnicy mogą zrzeszać się w organizacjach samorządu rzemiosła.[2] Organizacja samorządu rzemieślniczego jest trójstopniowa. Najniższym stopniem jest cech, w którym zrzeszają się rzemieślnicy. Cechy z danego okręgu zrzeszają się w izbach rzemieślniczych, a izby rzemieślnicze zrzeszają się w Związku Rzemiosła Polskiego. Na koniec 2015 r. cechów było 484 a izb rzemieślniczych 28. Większość izb to organizacje wielobranżowe zrzeszające cechy z różnych branż. Jednak dwie izby są reprezentują tylko jedną branżę, jest to Izba Optyków i Izba Bioenergoterapeutów. Organizacjami rzemieślniczymi są także spółdzielnie rzemieślnicze, które mogą również zrzeszać się w izbach. Zgodnie z art. 7 ustawy o rzemiośle do zadań samorządu należy w szczególności reprezentowanie interesów rzemieślników wobec organów władzy i administracji państwowej.

Samorząd gospodarczy – powszechny, będący podmiotem prawa publicznego, potrzebny jest przedsiębiorcom, potrzebny jest władzy publicznej, jako odpowiedzialny partner, rzeczywisty reprezentant polskich przedsiębiorców, posiadający mandat demokratycznych wyborów ale przede wszystkim potrzebny jest Polsce.

3. Rynek pracy w Polsce

Rynek pracy stanowi istotną dziedzinę działania rządu każdego kraju. Ponieważ problemy rynku pracy mają wymiar ekonomiczno-społeczny, państwo musi prowadzić tu działania z pogranicza polityki gospodarczej i polityki społecznej.

Rynek pracy można zdefiniować ogólnie jako miejsce, w którym dokonują się transakcje wymiany usług pracy między pracownikami a pracodawcami oraz ustalają się rozmiary wspomnianych transakcji i ich warunki, a zwłaszcza cena tych usług, tj. płaca.[7]

Praca jest jednym z kluczowych obszarów zainteresowań profesjonalnej, publicznej polityki społecznej, od początków jej powstania. Chociaż wiele obecnych w XIX i XX wieku na rynku pracy kwestii udało się rozwiązać, postępujące zmiany niosą za sobą nowe wyzwania. Wysoki poziom bezrobocia, nowe formy zatrudniania, wynagrodzenia, wymagania wobec pracowników, zabezpieczenie społeczne pracujących, migracje zarobkowe – to tylko niektóre zagadnienia, które podjąć musi współczesna polityka społeczna.[8]

Według Witolda Turnowieckiego polityka zatrudnienia oznacza działalność polegającą na tworzeniu i realizacji programu rozwoju potrzebnej liczby miejsc pracy, zapewniającego wykorzystanie istniejących zasobów pracy.[9] Jej instrumentami są głównie środki działania charakterystyczne dla polityki gospodarczej takie jak polityka budżetowa i pieniężna, finansowa i inwestycyjna mające charakter makroekonomiczny.

W Polsce w 2004 r. mocą ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy wprowadzony został podział na usługi i instrumenty rynku pracy.[10] Rozróżniono cztery podstawowe usługi rynku pracy: pośrednictwo pracy, poradnictwo zawodowe wraz z informacją zawodową, pomoc w aktywnym poszukiwaniu pracy i organizację szkoleń.

Podstawowe usługi obudowane są następującymi instrumentami wspierającymi: finansowaniem kosztów przejazdu do pracodawcy zgłaszającego ofertę pracy, finansowaniem kosztów zakwaterowania w miejscu pracy w przypadku skierowania przez powiatowy urząd pracy, dofinansowaniem wyposażenia miejsca pracy, podjęcia działalności gospodarczej i kosztów konsultacji oraz doradztwa, refundowaniem kosztów ponoszonych z tytułu składek na ubezpieczenia społeczne w związku z zatrudnieniem bezrobotnego i finansowaniem dodatków aktywizacyjnych. W polskim ustawodawstwie w celu aktywizacji zawodowej bezrobotnych ustanowiono następujące instrumenty polityki rynku pracy: szkolenia, prace interwencyjne, roboty publiczne, przygotowanie zawodowe w miejscu pracy, staże, środki na utworzenie miejsc pracy i prace społecznie użyteczne. Instrumenty te oddziałują na podażową i popytową stronę rynku pracy. Do podażowo zorientowanych instrumentów zalicza się szkolenia, staże i przygotowanie zawodowe w miejscu pracy, które od 2009 r. przyjęło formę przygotowania zawodowego dorosłych. Do instrumentów zorientowanych popytowo zalicza się tzw. zatrudnienie subsydiowane, a więc prace interwencyjne, roboty publiczne, prace społecznie użyteczne oraz środki na podjęcie działalności gospodarczej przez bezrobotnych i na wyposażenie stanowiska pracy dla skierowanego bezrobotnego.

Pomimo regulacji prawnych dających realne instrumenty wspierające zatrudnienie rynek pracy ściśle powiązany jest ze zmianami demograficznymi zachodzącymi w Polsce. Od wielu lat obserwowany w Polsce spadek natężenia urodzeń i umieralności, przy równoczesnym wzroście migracji zagranicznych nie pozostaje bez wpływu na zmianę liczby ludności oraz jej strukturę według wieku. Dane Głównego Urzędu Statystycznego wskazują na ubytek naturalny ludności Polski w roku 2014. W efekcie tego liczba ludności wyniosła 38 484 tys. osób i była o 12 tys. niższa niż w końcu 2013 r.

Niski poziom dzietności i towarzyszący mu proces wydłużania się trwania życia w przyszłości będą powodować zmniejszanie podaży siły roboczej na rynku pracy oraz wzrost liczby i odsetka ludzi w starszym wieku.

Populacja aktywnych zawodowo (pracujących i bezrobotnych) w wieku 15 lat i więcej w IV kwartale 2014 r. liczyła 17 428 tys. osób i była o 15 tys. osób wyższa niż rok wcześniej (tj. o 0,1%). Z kolei liczba biernych zawodowo zmniejszyła się o 78 tys. (0,6%) do 13 543 tys. osób. Liczba zarejestrowanych w urzędach pracy bezrobotnych w końcu 2014 r. wyniosła 1 825,2 tys. osób i w odniesieniu do stanu z końca 2013 r. odnotowano spadek o 332,7 tys. osób, tj. o 15,4% (rok wcześniej miał miejsce wzrost o 1,0%). Na podkreślenie zasługuje fakt, że był to również pierwszy spadek liczby bezrobotnych obserwowany od 2009 r., kiedy to rynek pracy najbardziej dotkliwie odczuł skutki kryzysu – liczba zarejestrowanych bezrobotnych zwiększyła się wówczas o prawie 419 tys. osób (tj. o 28,4%), a stopa bezrobocia w ciągu roku wzrosła aż o 2,6 p. p. [11]

Jedną z głównych cech polskiego rynku pracy jest sezonowość przejawiająca się wzrostem bezrobocia w miesiącach rozpoczynających i kończących rok. Miesiące wiosenne są okresami spadku liczby zarejestrowanych bezrobotnych, co wynika między innymi z rozpoczynania prac sezonowych w budownictwie i rolnictwie, a także rozpoczynania się sezonu turystycznego. Z kolei w końcu roku z powodu napływu do bezrobocia osób, którym wygasają wówczas umowy o pracę oraz powrót do bezrobocia osób wykonujących subsydiowane zatrudnienie liczba bezrobotnych wzrasta.

Zachodzące zmiany demograficzne mają odbicie w strukturze zarejestrowanych bezrobotnych. Według danych Głównego Urzędu Statystycznego do końca 2007 r. średni wiek zarejestrowanych bezrobotnych systematycznie wzrastał i proces ten ponownie widoczny jest od 2010 r. W końcu 2003 r. średni wiek bezrobotnych wynosił 35 lat, a w końcu 2007 r. zwiększył się do 37,7 roku. Wynikało to z faktu, że spadek bezrobocia dotyczył wówczas przede wszystkim osób w młodszych grupach wiekowych. Następnie po dwóch latach spadek średni wiek bezrobotnych ponownie zwiększał się do 39,1 lat w końcu 2014 r. Dzieje się tak głównie za sprawą wysokiej dynamiki wzrostu liczby bezrobotnych w wieku 60 lat i więcej.

Struktura wiekowa zarejestrowanych w urzędach pracy bezrobotnych w 2014 r. nieznacznie się zmieniła w porównaniu do 2013 r., przede wszystkim ze względu na wyższą dynamikę wzrostu liczby bezrobotnych w wieku 60 lat i więcej. Liczba bezrobotnych w wieku 60 lat i więcej w skali roku wzrosła o 14,7%, co spowodowało, że udział tych osób w ogólnej liczbie zarejestrowanych zwiększył się z 3,4% w końcu 2013 r. do 4,6% w końcu 2014 r. Należy zauważyć, że jedynie w tej grupie bezrobotnych odnotowano wzrost, w pozostałych przedziałach wiekowych był spadek. Najbardziej zmalała liczba bezrobotnych w wieku 18-24 lata (o 24,7%) i 25-34 lata (o 17,0%).[11]

Mimo faktu spadku liczby młodych bezrobotnych nadal poziom bezrobocia w grupie 15-24 lata pozostaje wysoki i stanowi jeden z najważniejszych problemów nie tylko polskiego rynku pracy.

Przewidywane zmiany w strukturze potencjalnych zasobów pracy mogą spowodować, że w niedalekiej przyszłości w wielu województwach wystąpi znaczący niedobór siły roboczej w młodszych grupach wieku produkcyjnego. Sytuacja ta może wymusić na pracodawcach zatrudnianie osób w nieco starszym wieku produkcyjnym, co będzie sprzyjać ich aktywizacji zawodowej.[12]

Wraz ze zwiększaniem się liczby wyższych uczelni w Polsce, rozszerzeniem oferty edukacyjnej i łatwiejszym dostępem absolwentów szkół średnich do kontynuowania nauki zarówno na studiach zawodowych, jak i magisterskich oraz wyższymi oczekiwaniami i ambicjami młodzieży w porównaniu do początku lat 90-tych znacznie zwiększyła się liczba studentów uczelni wyższych i absolwentów legitymujących się wyższym wykształceniem.

Tym samym zarówno wśród ludności ogółem, jak i w poszczególnych grupach ze względu na aktywność ekonomiczną systematycznie zwiększa się odsetek osób legitymujących się dyplomami wyższych uczelni.

Rosnący poziom wykształcenia w ciągu ostatnich lat jest efektem wzrostu aspiracji edukacyjnych młodzieży oraz ich rodziców, które wynikają przede wszystkim z chęci zapewnienia sobie lepszej pozycji na rynku pracy, ale również z prestiżu społecznego, jaki wiąże się z lepszym poziomem wykształcenia. Niestety kryje się za tym rozbieżność między świadomością społeczną a realiami rynku pracy. Przyczyn takiego stanu rzeczy można upatrywać w sytuacji lat 90. XX w., kiedy to w efekcie transformacji systemowej i gospodarczej nastąpił znaczący wzrost poziomu bezrobocia, które dotyczyło głównie osób zatrudnionych w przemyśle oraz rolnictwie. Jednocześnie rozwój sektorów nowoczesnej gospodarki sprawił, że rosło zapotrzebowanie na osoby z wyższym wykształceniem, znające języki obce. Ograniczenie dopływu na rynek pracy absolwentów z wykształceniem zawodowym, a z drugiej strony wzrost liczby osób z wykształceniem wyższym, znajdowało wówczas uzasadnienie w wysokim poziomie bezrobocia strukturalnego oraz rosnącym zapotrzebowaniu na dobrze wykształcone kadry. Doprowadziło to do gwałtownego rozwoju kształcenia ogólnego w polskim systemie edukacyjnym kosztem kształcenia zawodowego, co znalazło swój wyraz w przeprowadzonej w 1999 r. reformie, której głównymi deklarowanymi celami było: dostosowanie struktury kształcenia i treści nauczania do potrzeb współczesnych społeczeństw, upowszechnienie kształcenia na poziomie średnim i wyższym, czy wyrównywanie szans edukacyjnych dzieci z różnych środowisk.

Niemniej jednak zauważyć należy, że w ostatnich latach liczba studentów spada, co w najbliższym okresie przełoży się również na spadek liczby absolwentów szkół wyższych.

Zmiany zachodzące w strukturze ludności wg poziomu wykształcenia przekładają się również na systematyczny wzrost odsetka osób legitymujących się dyplomami wyższych uczelni wśród zarejestrowanych w urzędach pracy bezrobotnych.

Na liście zawodów deficytowych nieodmiennie od kilku lat utrzymują się zawody rzemieślnicze. W Raporcie opracowanym przez Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej zawierającym Barometr zawodów 2016 jako zawody deficytowe wskazano takie zawody rzemieślnicze jak cieśla, stolarz budowlany, operator obrabiarek skrawających, krawiec, pracownik produkcji odzieży, szef kuchni.[13] Zakłady rzemieślnicze poszukują głównie pracowników z zawodowym wykształceniem, którzy ukończyli zasadniczą szkołę zawodową i są przygotowani do pod kątem praktycznym a nie ogólnym do specjalistycznej pracy. Rynek pracy jest jednym z podstawowych odbiorców efektów systemu edukacji. Oferowane przez instytucje edukacyjne ścieżki i możliwości uczenia się mają wpływ na szanse zatrudnienia, możliwości rozpoczęcia aktywności zawodowej czy uzyskiwane wynagrodzenie. Edukacja kształtuje zarówno kompetencje ogólne, jak i pozwala na uzyskanie konkretnych kwalifikacji, w tym zawodowych, poszukiwanych przez pracodawców.

4. Rzemiosło jako partner rynku pracy – badania własne

Wyniki badań zaprezentowane w niniejszym artykule zostały oparte na zebranych informacjach z przeprowadzonej wśród zakładów rzemieślniczych ankiety. Obszar terytorialny badań funkcjonowania zakładów rzemieślniczych objął wszystkie województwa. W chwili obecnej w Polsce jest ponad 330 000 zakładów rzemieślniczych zarejestrowanych w Związku Rzemiosła Polskiego. Na podstawie tej liczby zdefiniowano próbę badawczą na poziomie 990 zakładów rzemieślniczych. Dobór próby badawczej dokonano w sposób losowy. W trakcie prowadzenia badań uwzględniono dwie warstwy badawcze. Pierwsza to

terytorialna (obejmująca całe terytorium Polski, gdyż wszystkie województwa są w zasadzie skorelowane z izbami rzemieślniczymi), druga to: forma prowadzonej działalności (bardzo istotna z punktu widzenia pozyskania wybranych narzędzi i instrumentów finansowania zakładów rzemieślniczych). Badania wśród pracodawców-rzemieślników zrzeszonych w Związku Rzemiosła Polskiego prowadzono od listopada 2015 roku do stycznia 2016 r.

Kwestionariusz ankiety przygotowano zarówno w wersji klasycznej - papierowej. Autorka pracuje w organizacji samorządu gospodarczego rzemiosła dlatego dotarcie do respondentów było ułatwione i założona próba została osiągnięta. W badaniu zakładów rzemieślniczych wykorzystano także metodę obserwacji uczestniczącej. Metoda ta okazała się szczególnie przydatna przy formułowaniu i weryfikacji wniosków.

Kwestionariusz ankiety składał się z 10 pytań – otwartych, i zamkniętych. Aby uzyskać jak najpełniejszy obraz badanych zakładów rzemieślniczych, pytania dotyczyły: formy prowadzonej działalności gospodarczej, branży, liczby zatrudnionych osób, liczby uczniów - pracowników młodocianych oraz zapotrzebowania na pracowników. W kwestionariuszu ankiety sformułowano także pytania pozwalające na zdefiniowanie przez zakłady rzemieślnicze barier w korzystaniu z nich. Zawierał także pytania o unijne fundusze jako źródła finansowania, a także pytania o korzystanie z pomocy instytucji wspierających przedsiębiorców z tzw. otoczenia biznesu.

Zakłady zrzeszone w Związku Rzemiosła Polskiego biorące udział w badaniu reprezentują 29 niżej wymienionych rzemiosł:

- malarz-tapeciarz – 26,
- stolarz – 72,
- rzeźnik-wędliniarz – 14,
- murarz – 48,
- mechanik pojazdów samochodowych – 99,
- elektromechanik pojazdów samochodowych – 26,
- blacharz samochodowy – 42,
- lakiernik – 25,
- cukiernik – 102,
- piekarz - 121,
- fryzjer – 149,
- krawiec – 6,
- elektryk – 32,
- kosmetyczka – 11,
- fotograf – 3,
- cieśla – 26,
- dekarz – 29,
- ślusarz – 19,
- kominiarz – 17,
- złotnik-jubiler – 4,
- tapicer – 12,
- monter sieci instalacji i urządzeń sanitarnych – 26,

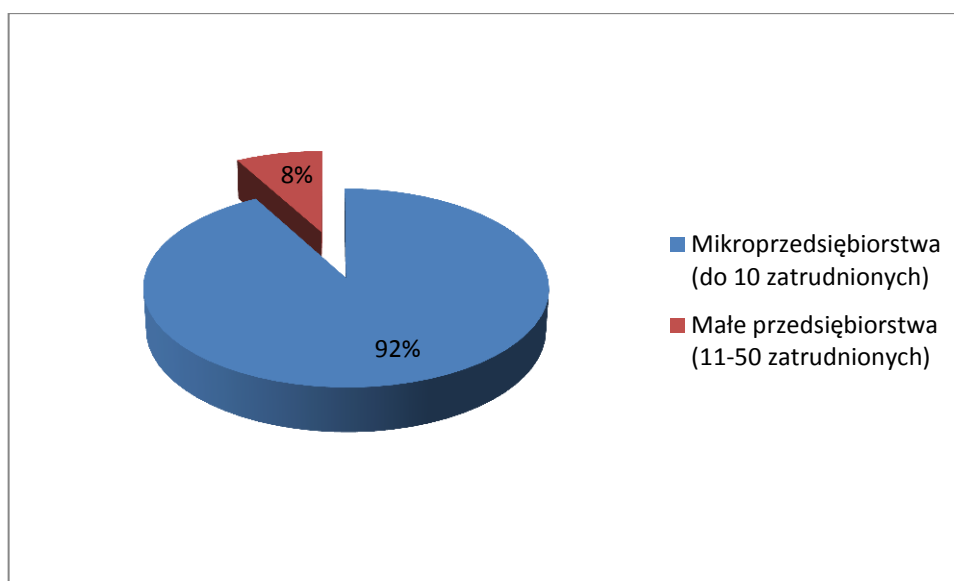
- instalator urządzeń gazowych –16,
- kominiarz – 14,
- technolog robót wykończeniowych w budownictwie – 26,
- kamieniarz – 3,
- florysta – 3,
- monter sieci wodnych i kanalizacyjnych – 15,
- wizażystka – 4.

Badane zakłady rzemieślnicze miały różne formy prawne, od osób fizycznych prowadzących działalność gospodarczą, do spółek cywilnych, jawnych oraz spółek z ograniczoną odpowiedzialnością. Spośród zakładów zrzeszonych najczęściej, bo aż 90% ankietowanych firm, stanowiły osoby fizyczne prowadzące działalność gospodarczą.

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 911 spośród badanych firm, co stanowi 92%
- 11– 50 osób zatrudnia 79 spośród badanych firm, czyli 8% (Graf 1).

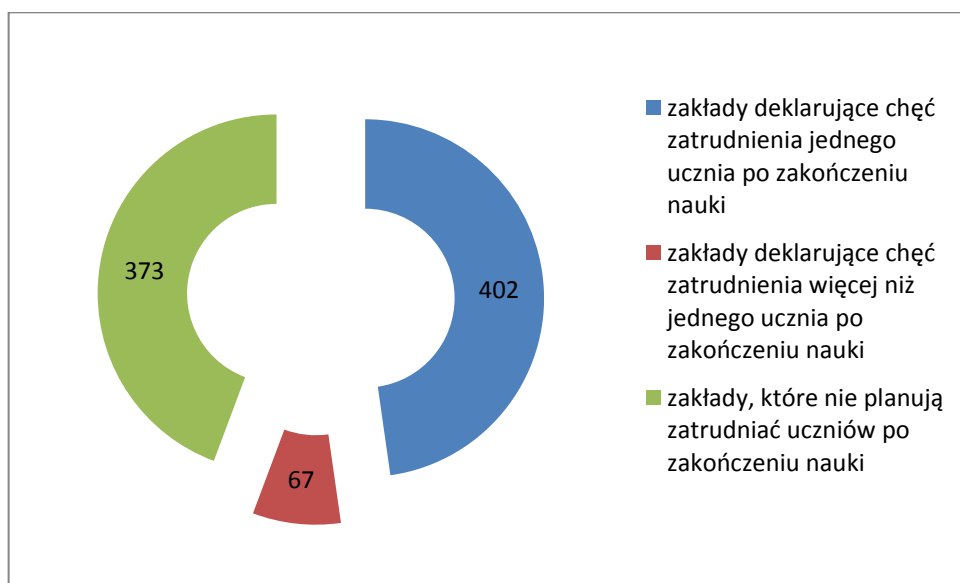


Graf 1 Wielkość zatrudnienia w badanych przedsiębiorstwach

Źródło: Opracowanie własne

W wyniku analizy informacji z kwestionariuszy ankiet stwierdzono, że 85% ankietowanych pracodawców-rzemieślników, zatrudnia pracowników młodocianych w celu nauki zawodu. Wynik ten nie dziwi, ponieważ respondenci byli członkami organizacji samorządu gospodarczego rzemiosła. Przynależność do tej organizacji jest dobrowolna ale w przypadku pracodawców szkolących uczniów-pracowników młodocianych w obowiązku. Obowiązek ten wynika z art. 3.5 ustawy o rzemiośle. Ponad 9% respondentów wyraziło chęć zatrudnienia pracownika młodocianego. Pozostali (6%) potwierdzili brak zainteresowania zatrudnieniem.

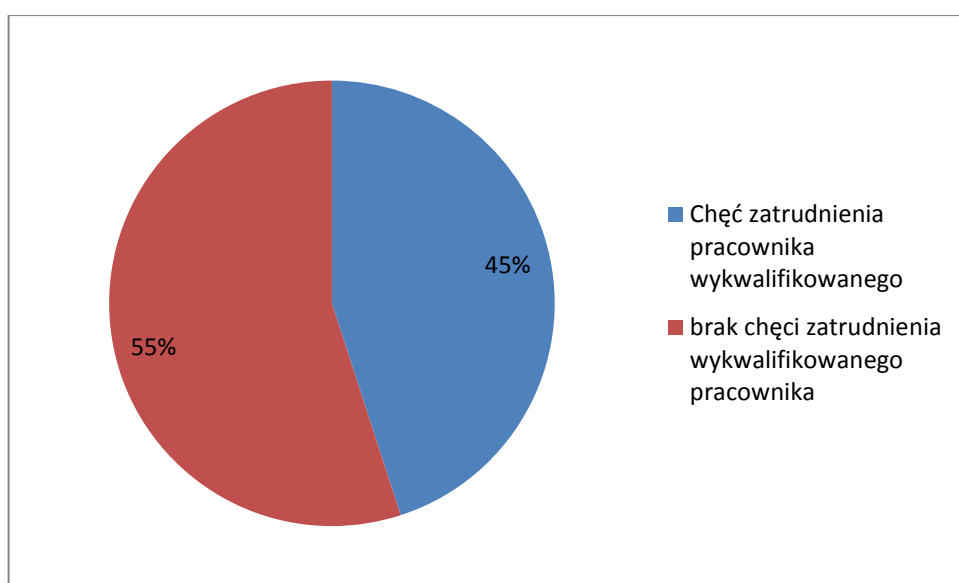
Kolejne pytanie dotyczyło rzemieślników zatrudniających pracowników młodocianych w celu nauki zawodu czy zamierzają zatrudnić pracownika po ukończeniu nauki zawodu. Z liczby 842 zakładów szkolących uczniów 402 potwierdziło chęć zatrudnienia ucznia po ukończeniu nauki zawodu. Kolejne 8% (67 pracodawców) potwierdziło chęć zatrudnienia więcej niż jednego ucznia.



Graf 2 Deklaracje dotyczące zatrudnienia uczniów-pracowników młodocianych po zakończeniu nauki zawodu.

Źródło: Opracowanie własne

Badając potrzeby kadrowe rzemieślników kolejne pytanie dotyczyło chęci zatrudnienia pracownika wykwalifikowanego. Aż 45% (446 rzemieślników) wyraziło chęć zatrudnienia pracownika posiadającego specjalistyczne kwalifikacje.



Graf 3 Chęć zatrudnienia pracownika wykwalifikowanego

Źródło: Opracowanie własne

Nie wszystkie zakłady rzemieślnicze szkolą uczniów w zawodzie. Może się to wiązać z brakiem kwalifikacji niezbędnych do szkolenia uczniów (kurs pedagogiczny dla instruktorów praktycznej nauki zawodu oraz tytuł mistrza w zawodzie). Ale i te zakłady deklarują chęć zatrudnienia wykwalifikowanych już pracowników.

5. Wnioski

Do atutów środowiska rzemieślniczego należy zaliczyć to, że w bardzo wielu gminach i powiatach w skali kraju najwięcej miejsc pracy tworzy rzemiosło –traktowane zbiorczo. Kolejnym atutem rzemiosła jest nie mająca porównania tradycja, sięgająca swoimi korzeniami Średniowiecza, obejmująca zawody, których wyroby stanowią współcześnie atrakcje turystyczne. Z drugiej strony liczne zakłady rzemieślnicze zaliczają się do najnowocześniejszych firm w ramach sektora małych i średnich przedsiębiorstw. Rzemieślnikami mogą być, zatem właściciele salonów sprzedaży samochodów, czy działających w dużej skali zakładów przemysłu spożywczego, które spełniają współczesne wymogi sanitarne określone przez Unię Europejską.

Wyniki prowadzonych przez autorkę badań dowodzą, że zakłady rzemieślnicze wykazują dużą zdolność do tworzenia nowych miejsc pracy, co przyczynia się do zmniejszania bezrobocia. Firmy te w większości charakteryzują się dużą elastycznością co często gwarantuje stabilną pracę. Proces kształcenia zawodowego pracowników młodocianych jest realizowany przez rzemiosło polskie w dużej mierze na własne potrzeby. Jak pokazują wyniki badań prawie 50% respondentów-rzemieślników deklaruje chęć zatrudnienia w swoim zakładzie młodego adepta nauki rzemiosła z chwilą zdania egzaminu czeladniczego a aż 45% wyraziło chęć zatrudnienia pracownika wykwalifikowanego. Rzemieślnicy przy rekrutacji pracowników zwracają uwagę na wykształcenie. Preferowane jest wykształcenie zawodowe zwieńczone egzaminem czeladniczym przed komisją egzaminacyjną izby rzemieślniczej. W toku nauki w szkole zawodowej prawie 60% zajęć to zajęcia praktyczne odbywające się w realnych, a nie pozorowanych warunkach w zakładzie rzemieślniczym. Absolwenci takie systemu nauczania są bardzo dobrze przygotowane pod względem praktycznym. Uczniowie kończący technika nie mogą się takim doświadczeniem pochwalić, ze względu na bardzo małą ilość zajęć praktycznych.

Pomimo, że rok 2015 przyniósł stopniową poprawę sytuacji na rynku pracy i na koniec trzeciego kwartału stopa bezrobocia rejestrowanego ukształtowała się na poziomie 9,7%, wobec 11,5% w analogicznym okresie 2014 r.[12], Ministerstwo Edukacji Narodowej powinno skutecznie popularyzować naukę w zawodach rzemieślniczych. Należy obalić stereotyp postrzegania zasadniczych szkół zawodowych przez społeczeństwo jako szkół dla „słabszych uczniów”.

Praktyka w zakładzie rzemieślniczym pozwala na prowadzenie zindywidualizowanego toku nauczania co umożliwi uwzględnienie, zarówno możliwości i uzdolnień młodocianego, jak i ograniczeń. Zdecydowanie lepsze efekty przynosi nauka zawodu w warunkach naturalnej i rzeczywistej pracy w otoczeniu doświadczonych pracowników. Pozorowana praca w warunkach szkolnych nie daje możliwości dokonywania bieżącej samooceny postępów w nabywaniu umiejętności. Ten aspekt jest niezwykle ważny, bowiem wpływa na zwiększenie mobilności absolwenta na rynku pracy i odpowiedzialności za jakość wykonywanej pracy oraz przygotowuje go do samozatrudnienia.

Duże znaczenie dla przyszłego absolwenta nauki w zakładzie ma fakt, iż w toku pracy uczeń poznaje nowe technologie, materiały i urządzenia, które wprowadza zakład, w związku

z potrzebą zwiększenia efektywności działalności na rynku. Taka sytuacja nie ma i nie będzie miała miejsca w warsztatach szkolnych.

Bardzo istotną zaletą nauki zawodu w zakładzie jest również tworzenie więzi emocjonalnych pomiędzy młodocianym pracownikiem i pracodawcą, mających istotne znaczenie dla harmonijnej współpracy i realizacji programu nauczania. Nie bez znaczenia jest fakt, iż po zakończeniu nauki zawodu uczeń może liczyć na zatrudnienie w macierzystym zakładzie.

Rzemiosło szkoli nie tylko na własne potrzeby ale także na potrzeby przemysłu. Przykładem mogą tu być zawody takie jak: operator obrabiarek skrawających, mechanik precyzyjny, mechanik-monter maszyn i urządzeń, stolarz meblowy, obuwnik czy monter konstrukcji budowlanych. Część z absolwentów naki zawodów rzemieślniczych założy swoją działalność gospodarczą i rozpocznie pracę na własny rachunek.

Organizacje samorządu gospodarczego rzemiosła powinny nadal mieć zagwarantowaną rolę w realizacji zadań z zakresu przygotowywania zawodowego młodzieży przez pracodawców. Jednak, aby ten proces był skuteczny nie wystarczy tylko możliwość opiniowania aktów prawnych - potrzebne są konkretne prawa i zadania. Resort Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej powinien zacieśnić współpracę z samorządem gospodarczym rzemiosła na rzecz działań dotyczących rynku pracy w Polsce.

Reasumując rzemiosło spełnia bardzo ważne funkcje, wpływając zarówno na sferę gospodarczą, jak i społeczną kraju. Biorąc pod uwagę dotychczasowe osiągnięcia rzemieślniczej edukacji zawodowej i przedsiębiorczości rzemieślniczej oraz dalsze perspektywy jej rozwoju, stanowi ona realną szansę zwiększenia zatrudnienia i zmniejszenia bezrobocia w Polsce.

6. Bibliography

- [1] FOLTYS J., DĘBICKA-OZORKIEWICZ G., KRÓLCZYK J., HIADLOVSKÝ V.
Financing craft enterprises associated in the polish craft association [in] E+M. Ekonomie a Management = Economics and Management. 2015, č. 4, ISSN 1212-3609, s. 166-183.
- [2] Dz.U.1989 Nr 17 poz. 92 z późn. zm
- [3] Dębicka G., 2007. Rzemieślnicza Edukacja zawodowa partnerem rynku pracy. Na przykładzie województwa opolskiego. [W] Edukacja w społeczeństwie ryzyka. Bezpieczeństwo jako wartość. T.2. Poznań: Wyd. WSB w Poznaniu, 2007, ISBN 83-922909-6-8, s. 35-42.
- [4] Dz.U.1974 Nr 24, poz. 141
- [5] SŁOWIŃSKI B., 2008. Podstawy sprawnego działania. Wyd. Uczelniane Politechniki Koszalińskiej, 2008. ISBN 978-83-7365-156-2, s. 60.
- [6] Dz.U.1927 Nr 53, poz. 468 z późn. zm.
- [7] KRYŃSKA E., KWIATKOWSKI E., 2013. Podstawy wiedzy o rynku pracy. Łódź: Wyd. Uniwersytetu Łódzkiego, 2013. ISBN 978-83-7525-997-1, s. 11.
- [8] MAKUCH M., 2014. Polityka społeczna wobec wyzwań rynku pracy w XXI wieku. W Makuch M., 2014. Współczesny rynek pracy. Zatrudnienie i bezrobocie w XXI roku. 2014. Wrocław: Wyd. CEdu Sp. z o.o. ISBN 978-83-63560-99-7, s. 7.
- [9] TURNOWIECKI W., 2002. Polityka społeczna. Gdańsk: GWSH, 2002. ISBN 83-915410-2-9, s. 95.

- [10] Dz.U.2004 Nr 99, poz. 1001 z późn. zm.
- [11] <<https://psz.praca.gov.pl/documents/10828/1371066/Rynek%20pracy%20w%20Polsce%20w%202014%20roku.pdf/fb12d7dc-0ce0-4e9e-8478-8adea7edb3ee?t=1428402228000>>
- [12] PODOGRODZKA M., 2013. Analiza regionalnych wskaźników zatrudnienia w latach 1999-2010 – Prognozy dla 2035 roku. W Kotlorz D., 2013. Zróżnicowanie Sytuacji na rynku pracy – ujęcie regionalne, krajowe, międzynarodowe. Katowice: Wyd. Uniwersytetu Ekonomicznego w Katowicach, 2013. ISSN 2038-8611, s. 148.
- [13] Raport o sytuacji mikro i małych firm w roku 2015. 2016. Wyd. Bank Pekao SA, ISSN 2082-4610, s. 20