





# KOBIETA ZAWODOWIEC

RAPORT KOŃCOWY

Pod redakcją

Krzysztofa Bondyry  
Wojciecha Jagodzińskiego  
Anny Świdurskiej

Kraków - Poznań 2014

**Recenzent**

dr Tomasz Herudziński

**Autorzy**

Marcin Wojtkowiak

dr Iwetta Andruszkiewicz

dr Krzysztof Bondyra

Przemysław Becella

Wojciech Jagodziński

Dorota Kołtoniak

Mateusz Kołtoniak

Regina Lissowska-Postaremczak

Andrzej Michalski

Dominik Postaremczak

Jakub Wojtkowiak

Publikacja współfinansowana ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego  
w ramach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki

Priorytet I – Zatrudnienie i integracja społeczna

Działanie 5.1 – Wspieranie rozwiązań na rzecz godzenia życia zawodowego i prywatnego

Okres realizacji: 1.09.2013 - 31.12.2014

Projektodawca: Narodowe Forum Doradztwa Kariery

Partner: Doradztwo Społeczne i Gospodarcze

**Publikacja dystrybuowana bezpłatnie****Wydawnictwo**

M-Druk Zakład Poligraficzno-Wydawniczy Janusz Muszyński

ul. Konopnickiej 50, 62-100 Wągrowiec

ISBN 978-83-64604-03-4

Nakład: 1500

**Kraków - Poznań 2014**

---

## Spis treści

---

<b>Wprowadzenie</b> .....	7
<b>Rzemiosło jutra, czyli szansa dla zawodowców</b> .....	10
Czym jest i jaką rolę odgrywa rzemiosło?.....	11
Jak kształtować wizerunek rzemiosła i kształcenia zawodowego?.....	23
<b>Wizerunek oraz bariery aktywności zawodowej kobiet w rzemiośle</b> .....	39
<b>Kariera kobiet w rzemiośle – studium przypadku</b> .....	57
Motywy wyboru zawodu.....	58
Początki i przebieg kariery zawodowej. Czynniki sukcesu.....	63
Wizerunek kobiet pracujących w rzemiośle.....	70
Godzenie życia rodzinnego i zawodowego.....	76
Elastyczne formy zatrudnienia.....	79
Korzyści wynikające z posiadania kwalifikacji rzemieślniczych.....	82
Możliwości zwiększenia obecności kobiet w rzemiośle.....	87



---

## Wprowadzenie

---

### ***Ja zawsze się tym szczycę, że jestem rzemieślniczką.***

Dorota Wójcicka, mistrz w zawodzie fryzjer

Niniejsza publikacja została przygotowana w ramach projektu „KOBIEȚA-ZAWODOWIEC”, realizowanego przez Narodowe Forum Doradztwa Kariery w partnerstwie z firmą Doradztwo Społeczne i Gospodarcze. Projekt jest współfinansowany ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego w ramach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki, Priorytet I Zatrudnienie i integracja społeczna, Działanie 5.1 Wspieranie rozwiązań na rzecz godzenia życia zawodowego i prywatnego. Głównym celem projektu jest wzrost poziomu wiedzy na temat znaczenia wykształcenia zawodowego, w tym kwalifikacji rzemieślniczych wśród kobiet powracających na rynek pracy po przerwie spowodowanej urodzeniem/wychowaniem dziecka, poprzez identyfikację dobrych praktyk oraz przeprowadzenie ogólnopolskiej kampanii informacyjno-promocyjnej.

Podjmując zagadnienie kariery kobiet w rzemiośle, szczególnego znaczenia nabierają takie obszary badawcze, jak wizerunek kobiet pracujących w rzemiośle, szanse i bariery zwiększenia obecności kobiet w rzemiośle czy korzyści wynikające z posiadania kwalifikacji rzemieślniczych. Podstawę studiów nad strategią życiową

współczesnych kobiet powinny stanowić ponadto relacje między kwalifikacjami rzemieślniczymi i wzorcami przedsiębiorczości a godzeniem życia rodzinnego i zawodowego.

Podjęta problematyka nawiązuje do współczesnych przeobrażeń wzorów karier kobiet i mężczyzn. W nowych modelach karier łatwiej będzie się odnaleźć kobietom, w szczególności dzięki zdolnościom opartym na partnerstwie i umiejętnościach społecznych<sup>1</sup>. Zwraca się uwagę, że w społeczeństwie ponowoczesnym i zmieniającym się rynku pracy, kariery nie mogą bowiem być definiowane w oparciu o tradycyjne wyznaczniki: *Jednostki niezależnie od płci stają wobec wyzwania projektowania i realizacji strategii życiowych i zawodowych w oparciu o nowe kryteria*<sup>2</sup>. Wprawdzie rola i pozycja kobiet w firmach prowadzących działalność w Polsce stopniowo się poprawia, jednak w dalszym ciągu *kobiety są zasobem w największym stopniu pomijanym i niedocenianym w biznesie, zarówno jako konsumentki, jak i jako pracownicy (...)* *Jest to największa słabość modelu biznesowego, który został zaprojektowany w świecie zdominowanym przez mężczyzn (...)* *Potrzebna jest rewolucja w myśleniu*<sup>3</sup>. Na proces zarządzania przedsiębiorstwem należy więc jednocześnie spojrzeć przez pryzmat koncepcji zarządzania różnorodnością oraz polityki równych szans.

---

<sup>1</sup> A. Piekarska, *Współczesne przeobrażenia wzorów karier kobiet i mężczyzn*, FOLIA SOCIOLOGICA 3, 2009, dostępny: [dspace.uni.lodz.pl](http://dspace.uni.lodz.pl) [data dostępu: 16.01.2014].

<sup>2</sup> Ibidem.

<sup>3</sup> E. Lisowska, *Różnorodność ze względu na płeć w miejscu pracy*, Kobieta i Biznes: akademicko-gospodarcze forum, t. 17, nr 1-4, Międzynarodowe Forum Kobiet, 2009, s. 17.

Współczesne procesy społeczne i ekonomiczne stawiają przed gospodarką, w tym również przed rzemiosłem wiele wyzwań, nie tylko w Polsce. Obecna i prognozowana rola kształcenia zawodowego w zdobywaniu umiejętności potrzebnych na rynku pracy powoduje konieczność podjęcia działań zachęcających do zostania „zawodowcem”, w tym wśród kobiet. Takie działania zostały podjęte na przykład w Niemczech. Jeden ze sloganów kampanii wizerunkowej rzemiosła w Niemczech głosi: *Zgadza się, praktyki zawodowe są nie tylko dla mężczyzn. W końcu kształcimy ponad 100 000 kobiet rocznie*<sup>4</sup>. Zestawienie Związku Rzemiosła Polskiego wskazuje, że w polskim rzemiośle kształci się około 26 000 kobiet, które stanowią około 30 proc. wszystkich młodocianych pracowników w zakładach rzemieślniczych.

Warto w tym miejscu sięgnąć po wypowiedzi kobiet, które, pracując w rzemiośle, odnoszą sukcesy. Jak mówi Elżbieta Kwaśny – fryzjerka: *Wybranie drogi zawodowej, jaką w moim przypadku było fryzjerstwo, czyli rzemiosło fryzjerskie było początkiem tego, co w tej chwili osiągnęłam. Jestem kierownikiem kadry narodowej i wielokrotnie reprezentowałam Polskę na mistrzostwach świata. Zaczynałam jako uczeń, szlifując podstawy, później chcąc się rozwijać, starałam się podglądać najlepszych. Każdy z was powinien spróbować, mnie się udało i wam powinno się udać*<sup>5</sup>. Z kolei Marlena Szymaś – cukiernik, tak mówi o swoim fachu: *Jeszcze 10 lat temu zawód cukiernika nie był doceniany. Dzisiaj możemy się sprawdzać na arenie międzynarodowej*

*i brać udział w różnych konkursach. Osoby, które pokochały ten zawód i traktują go jako pasję, mogą znaleźć pracę w renomowanych cukierniach, a co się z tym łączy, mogą bardzo dobrze zarabiać*<sup>6</sup>.

Głównym celem publikacji, stanowiącej raport końcowy z badania obejmującego izby rzemieślnicze prowadzące działalność w Polsce, jest przedstawienie dobrych praktyk dotyczących kariery kobiet w rzemiośle. W celu identyfikacji dobrych praktyk została wykorzystana metoda studium przypadku (*case study*). Prawidłowe przeprowadzenie procesu badawczego z wykorzystaniem tego podejścia pozwala m.in. na poznanie uwarunkowań i złożoności danego zjawiska oraz pozwala dostrzec wiele subtelnych różnic w postawach, opiniach i preferencjach uczestników badania. W nawiązaniu do potrzeby poprawy wizerunku oraz promocji samego rzemiosła, w pracy podjęto również zagadnienie rzemiosła jako szansy dla zawodowców.

Opracowanie składa się z trzech części. W części pierwszej – obok odpowiedzi na pytanie „Czym jest rzemiosło?”, szczególną uwagę zwrócono na dwa zagadnienia. Pierwsze z nich dotyczy rzemiosła jako organizatora praktycznej nauki zawodu. Drugie zagadnienie związane jest z kształtowaniem wizerunku i promocją rzemiosła oraz kształcenia zawodowego, a w efekcie zwiększeniem szans młodych osób na rynku pracy. Przedstawiono przykłady konkretnych działań promocyjnych, podejmowanych nie tylko w Polsce, ale i w Niemczech, gdzie w związku z problemem niedoboru pracowników z kwalifikacjami

---

<sup>4</sup> [www.handwerk.de](http://www.handwerk.de).

<sup>5</sup> [zawodowcy-24.pl/index.php/twarze-rzemiosla/elzbieta-kwasny-fryzjerka](http://zawodowcy-24.pl/index.php/twarze-rzemiosla/elzbieta-kwasny-fryzjerka) [data dostępu: 10.01.2014].

---

<sup>6</sup> [zawodowcy-24.pl/index.php/twarze-rzemiosla/marlena-szymas](http://zawodowcy-24.pl/index.php/twarze-rzemiosla/marlena-szymas) [data dostępu: 10.01.2014].



zawodowymi rzemieślnicy podjęli decyzję o zainicjowaniu ogólnokrajowej akcji na rzecz promocji rzemiosła. Jej częścią jest film przedstawiający katastroficzną wizję miasta, w którym zabrakłoby rzemieślników. Obok niezwykle interesującej kampanii wizerunkowej rzemiosła, skierowanej również do kobiet, przedstawiono takie inicjatywy, jak konkurs „Jakie znasz zawody?”, organizowany przez Wielkopolską Izbę Rzemieślniczą w Poznaniu oraz Fundację Społeczeństwo i Gospodarka, niemiecki projekt „Girls' Day” mający na celu wzbudzenie zainteresowania wśród dziewcząt m.in. zawodami wybieranymi na ogół przez mężczyzn oraz pleszewski Festiwal Rzemiosła. Na zakończenie zwrócono uwagę na prestiżowy konkurs umiejętności zawodowych WorldSkills, który powinien być traktowany nie tylko jako jeden z czynników promocji edukacji zawodowej, ale również jako istotny element strategii rozwoju kształcenia zawodowego.

Część druga stanowi wprowadzenie do problematyki wizerunku i barier aktywności zawodowej kobiet w rzemiośle. Obok rozważań teoretycznych, przedstawiono w nim wyniki badań dotyczące zjawiska dyskryminacji kobiet pracujących w rzemiośle.

Część trzecia jest poświęcona dobrym praktykom dotyczącym działalności kobiet z wykształceniem zawodowym, w szczególności posiadających kwalifikacje rzemieślnicze.

Przedstawione wyniki badań obejmują następujące zagadnienia:

- 1) Motywy wyboru zawodu;
- 2) Początki i przebieg kariery zawodowej oraz czynniki sukcesu;
- 3) Wizerunek kobiet pracujących w rzemiośle;
- 4) Godzenie życia rodzinnego i zawodowego;
- 5) Elastyczne formy zatrudnienia;
- 6) Korzyści wynikające z posiadania kwalifikacji rzemieślniczych;
- 7) Możliwości zwiększenia obecności kobiet w rzemiośle.

Pragniemy w tym miejscu wyrazić serdecznie podziękowanie wszystkim Osobom, których życzliwość, zaangażowanie i wsparcie organizacyjne przyczyniły się do zrealizowania projektu „KOBIETA-ZAWODOWIEC”, a zarazem przygotowania niniejszego opracowania. Podziękowanie składamy przede wszystkim Osobom, które udzielały informacji w izbach i zakładach rzemieślniczych, Osobom, które przeprowadzały wywiady oraz Koleżankom i Kolegom z firmy Doradztwo Społeczne i Gospodarcze.

Spodziewamy się, że niniejsze opracowanie przyczyni się do poprawy wizerunku rzemiosła i kształcenia zawodowego oraz promocji kształcenia zawodowego wśród kobiet w oparciu o wzorce rzemieślnicze, a zarazem promocji kwalifikacji rzemieślniczych jako sposobu na nierównowagę na rynku pracy w zakresie dostosowania kwalifikacji do potrzeb pracodawców.

*Krzysztof Bondyra  
Wojciech Jagodziński  
Anna Świdurska*

## Rzemiosło jutra, czyli szansa dla zawodowców

---

Paradoksem, ale i dramatem gospodarki oraz rynku pracy w Polsce jest to, że w sytuacji wysokiego bezrobocia pracodawcy wskazują na brak możliwości zatrudnienia pracowników posiadających oczekiwane kwalifikacje. Na niedostosowanie oferty edukacyjnej do potrzeb rynku pracy w Polsce wskazują m.in. wyniki badań realizowanych przez międzynarodową Agencję Pracy Tymczasowej Manpower oraz PARP w ramach projektu „Bilans Kapitału Ludzkiego”<sup>7</sup>. Wyniki ósmej edycji badania ManpowerGroup „Niedobór talentów” wskazują, że w Polsce jeden pracodawca na trzech (32 proc.) zgłasza, że nie może znaleźć pracowników posiadających kompetencje niezbędne na danym stanowisku. Odsetek ten jest niższy niż w poprzednich latach, niemniej nadal wskazuje na istotny problem na polskim rynku pracy. Również wyniki badań przedstawione w raporcie podsumowującym III edycję badań BKL z 2012 roku ujawniły m.in., że wielu pracodawców systematycznie zwraca uwagę na problemy związane z rekrutacją osób do pracy – rokrocznie trzy czwarte pracodawców poszukujących dodatkowych osób do pracy wskazywało na takie trudności<sup>8</sup>. Główną ich przyczynę stanowiły niespełnione wymagania stawiane kandydatom, szczególnie w zakresie posiadanych kompetencji.

---

<sup>7</sup> *Niedobór talentów. Wyniki badań*, dostępny: [www.manpowergroup.pl/repository/Raporty/Niedobor/PL/2013\\_Niedobor\\_talentow\\_Raport\\_ManpowerGroup.pdf](http://www.manpowergroup.pl/repository/Raporty/Niedobor/PL/2013_Niedobor_talentow_Raport_ManpowerGroup.pdf) [data dostępu: 27.11.2013].

<sup>8</sup> J. Górnica (red.), *Młodość czy doświadczenie? Kapitał ludzki w Polsce, Raport podsumowujący III edycję badań BKL z 2012 roku*, Warszawa 2013, s. 11.

Dane z urzędów pracy dotyczące zawodów, w jakich pracodawcy zgłaszają największe zapotrzebowanie jednoznacznie wskazują, że są to stanowiska w przemyśle i rzemiośle. A zatem obszar rynku bazujący na szeroko rozumianym wykształceniu zawodowym zapewnia tak pożądane dzisiaj możliwości zatrudnienia.

Celem niniejszego artykułu jest nawiązanie do dyskusji na temat roli rzemiosła w rozwoju kadr dla gospodarki, w tym modernizacji kształcenia zawodowego. W tym kontekście szczególną uwagę zwrócono na korzyści wynikające z wdrożenia dualnego systemu kształcenia, tj. łączącego naukę w szkole z praktyczną nauką zawodu u pracodawcy. Ze względu na efektywność w zwiększaniu konkurencyjności młodych ludzi na rynku pracy, kształcenie w systemie dualnym jest wysoko cenione w Unii Europejskiej.

Jednocześnie w związku z koniecznością podjęcia dalszych działań na rzecz promocji rzemiosła i kształcenia zawodowego, artykuł ma na celu udzielenie odpowiedzi na pytanie „Jak kształtować wizerunek rzemiosła i kształcenia zawodowego?”. Przedstawione przykłady działań promocyjnych obejmują również przedsięwzięcia promujące karierę w rzemiośle wśród kobiet.

---

## Czym jest i jaką rolę odgrywa rzemiosło?

---

Wydawać by się mogło, że pojęcie „rzemiosło” – jako historycznie ugruntowane, zakorzenione w kulturze i aktach prawnych – nie powinno nastręczać problemów. Okazuje się jednak, że stwarza ono problemy wynikające, jak się wydaje, z co najmniej kilku powodów<sup>9</sup>.

Po pierwsze, można postawić tezę o braku wiedzy w Polsce na temat rzemiosła wśród ogółu społeczeństwa. Może to być efektem braku kontaktu (a raczej braku świadomości takiego kontaktu) w toku codziennej aktywności z produktami czy usługami oferowanymi przez zakłady rzemieślnicze. Wynika to zapewne z tego, że te zakłady zwykle nie eksponują przynależności do cechu rzemieślniczego jako głównego elementu swej identyfikacji rynkowej.

Po drugie, do komplikacji związanych z rozumieniem tego, czym jest rzemiosło w Polsce, dochodzi jeszcze powoływanie się na literaturę anglosaską. Owocować to może efektem kalki językowej, czyli braku uwzględnienia konwencji znaczeniowej, prawnej i tym samym funkcjonowania rzemiosła w odmiennych realiach. Ma ono bowiem wspólne dla krajów zachodnioeuropejskiego kręgu cywilizacyjnego umocowanie historyczne, ale od czasu Średniowiecza samo słowo, jak i praktyka funkcjonowania rzemiosła ewoluowały niekiedy w odmiennych kierunkach. I tak w krajach anglosaskich rzemiosło [craft(s)] stało się w dużym stopniu synonimem pewnych manualnych

---

<sup>9</sup> Patrz: K. Bondyra, *Wszystko, co chcielibyście wiedzieć o rzemiośle...*, w: K. Bondyra, A. Świdurska, M. Wojtkowiak, *Razem dla rozwoju rzemiosła*, M-Druk, Poznań, 2012, s. 42-55.

umiejętności, a w słownikach odwołania do cechów rzemieślniczych są na dalszych pozycjach. Z kolei w Polsce odwrotnie, pod wpływem niemieckim, rzemiosło w większym stopniu zachowało jako główne swoje pierwotne znaczenie związane ze strukturą cechową jako instytucją odpowiedzialną za potwierdzanie kwalifikacji zawodowych, czego wyrazem są regulacje ustawowe. Natomiast posługiwanie się pojęciem rzemiosła jako określonych umiejętności w rozmaitych dziedzinach ma raczej w języku polskim, w odróżnieniu od języka angielskiego, znaczenie metaforyczne, które może dotyczyć różnych dziedzin.

Ilustrując powyższe dylematy znaczeniowe, można przywołać przykład<sup>10</sup> uniwersytetu ludowego, w ramach którego prowadzono zajęcia z rękodzieła o statusie kursu szkoleniowego. Natomiast we współpracy z izbą rzemieślniczą zorganizowano egzaminy czeladnicze jako zwieńczenie tych kursów. A zatem o zbiorze wspólnym rzemiosła i rękodzieła możemy mówić w sytuacji, gdy określone umiejętności zostaną certyfikowane w formie egzaminów zawodowych przez izbę rzemieślniczą. Odwołując się zatem do historycznej terminologii, osoby pracujące bez uprawnień rzemieślniczych to „partacze”.

Bez formalnego potwierdzenia umiejętności zawodowych przed komisją rzemieślniczą, można – o ile prawo to dopuszcza – wykonywać określoną działalność zawodowo (lub hobbystycznie), ale nie można się tym samym wykazać uprawnieniami. W przypadku rzemiosła są to dwa szczeble kwalifikacji zawodowych: czeladnik i mistrz. Pierwszy tytuł potwierdza kwalifikacje zawodowe do wykonywania określonej działalności, a drugi – uprawnia do kształcenia w danym zawodzie.

---

<sup>10</sup> Przykład przywołany przez A. W. Brzezińską na konferencji „Hand made. Praca ręk w postindustrialnej rzeczywistości”, Obrzycko 2009.

Rzemiosło obejmuje zróżnicowane obszary, ale bez precyzyjnego artykułowania o jakim aspekcie mówimy, może nie być jasne znaczenie w określonej sytuacji użycie tego pojęcia. Stąd postulat, aby na gruncie języka polskiego posługiwać się w razie potrzeby pojęciem rzemiosła z przymiotnikami dookreślającymi znaczenie, takimi jak tradycyjne czy artystyczne. Problemem zatem nie jest występowanie zróżnicowanych kontekstów, w jakich przywoływane jest szeroko rozumiane rzemiosło, ale precyzja pojęciowa. Określając zakres przedmiotowy „rzemiosła” warto przytoczyć jego definicję w ujęciu Słownika Języka Polskiego PWN<sup>11</sup>. Jak podaje to źródło, rzemiosłem jest:

- drobna wytwórczość o charakterze przemysłowym, obejmująca wykonywanie i naprawianie przedmiotów codziennego użytku; umiejętność wykonywania takich przedmiotów, fach rzemieślnika wykonującego takie przedmioty;
- w odniesieniu do dziedzin sztuki: opanowanie techniki (np. malarskiej, pisarskiej), warsztat twórczy;
- potocznie pojęcie rzemiosła odnosi się do zawodu, zajęcia, fachu jako takiego.

W ujęciu słownikowym zaznacza się, co ma w rzeczywistości miejsce, wykorzystywanie w rzemiośle przemysłowych metod produkcji. Współczesne rzemiosło przekroczyło w zakresie technologii fazę przedprzemysłową, przekształcając się w dużym stopniu w sektor usług, jak i w drobny przemysł. A rękodzieło oraz rzemiosło artystyczne, to tylko pewien segment działalności rzemieślniczej.

---

<sup>11</sup> Słownik Języka Polskiego PWN, t. III, Warszawa 1981 (przytoczona definicja jest zbieżna z zaprezentowaną na stronie: [www.pwn.pl](http://www.pwn.pl) z dn. 1.10.2009).

Historycznie rzemiosło dało podstawy do kształtowania się mieszczaństwa i tym samym nowoczesnego społeczeństwa. Z kolei w Polsce ramach procesów transformacji ustrojowej po roku 1989, kiedy to następowało „przyspieszone” tworzenie gospodarki wolnorynkowej<sup>12</sup>, wiele zakładów rzemieślniczych dało początek przedsiębiorstwom działającym w większej skali.

Z kolei z perspektywy szkolnictwa wyższego należy także spojrzeć na rzemiosło z dużą dozą szacunku wobec tego, iż zanim rektorzy średniowiecznych uniwersytetów przywdziali gronostajowy strój, to przed nimi nosili go starsi cechów rzemieślniczych. Było to zupełnie naturalne, gdyż należy dla formalności przypomnieć, iż ... *idea uniwersytetu (w języku polskim wszechnicy) - [narodziła się – aut.] z organizacji opartej nie na arabskich, bizantyjskich czy starożytnych wzorach organizacyjnych, lecz ówczesnie nowatorskiej formie tworzonej na wzór popularnego w średniowiecznych miastach cechowego ruchu korporacyjnego. Były to dobrze znane wówczas i sprawdzone mechanizmy funkcjonowania organizacji, które przynosiły wymierne korzyści. [...] Średniowieczna universitas [...] odwzorowywała swym kształtem <<cech uczonych>> na wzór średniowiecznych cechów rzemieślniczych, a więc grupy mistrzów, którzy zajmowali się uprawianiem swego fachu, a kształcenie uczniów traktowali jako zajęcie o charakterze komplementarnym*<sup>13</sup>.

W Polsce współcześnie w myśl Ustawy o rzemiośle z dnia 22.03.1989 r., 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<sup>14</sup>.

---

<sup>12</sup> Por. J. Szacki, *Liberalizm po komunizmie*, Kraków 1994, s. 181.

<sup>13</sup> D. Antonowicz, *Uniwersytet przyszłości. Wyzwania i modele polityki*, Instytut Spraw Publicznych, Warszawa 2005.

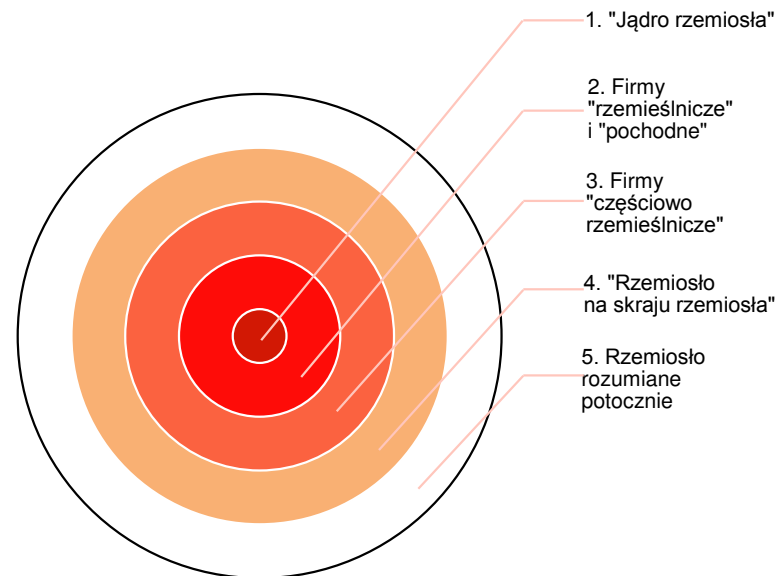
<sup>14</sup> Dz.U. 02.112.979 j.t., art. 2.1.

Do rzemiosła zaliczają się także według ustawy wspólnicy spółki cywilnej prowadzący tego rodzaju działalność gospodarczą. Według ustawy z rzemiosła została wyłączona działalność handlowa, gastronomiczna, transportowa oraz usługi hotelarskie, lecznicze czy też świadczone w ramach wykonywania wolnych zawodów. Wyłączona z zakresu rzemiosła w ustawie została także działalność artystów plastyków i fotografików<sup>15</sup>.

W tym miejscu należy się jednak zatrzymać i zapytać, czym tak naprawdę jest w dzisiejszych realiach społeczno-gospodarczych **firma rzemieślnicza**. Naiwnością byłoby zarówno powoływanie się jedynie na zakres formalno-prawny rzemiosła zapisany w Ustawie o rzemiośle<sup>16</sup>, jak i podawanie przykładów rzemiosł tradycyjnych (bliższych potocznemu wyobrażeniu skansenu, tudzież jarmarku). Wydaje się zatem, że o rzemiośle czy o różnych rzemiosłach najlepiej będzie mówić odwołując się do kręgów przedstawionych na schemacie.

Objaśniając schemat, "**jądro rzemiosła**" (1) stanowią firmy w myśl Ustawy o rzemiośle zatrudniające do 50 pracowników, prowadzone przez rzemieślnika, zrzeszone w samorządzie gospodarczym rzemiosła. Można zatem przyjąć, że w myśl polskiego prawa, rzemiosłem jest specyficzny rodzaj działalności gospodarczej, dotyczący przedsiębiorstw funkcjonujących w sektorze MSP (w praktyce są to niekiedy także firmy średnie) i działających w stosunkowo niewielkiej skali przy udziale właściciela zakładu.

### Rzemiosło w polskich warunkach społeczno-ekonomicznych (schemat uproszczony)



Źródło: W. Jagodziński, *Diagnoza wdrożenia zasad CSR w praktyce społeczno-gospodarczej wielkopolskich przedsiębiorstw*, w: K. Bondyra, A. Świdurska, M. Wojtkowiak (red.), *Razem dla rozwoju rzemiosła*, M-Druk, Poznań 2012, s. 145.

<sup>15</sup> Ibidem, art. 2. 4.

<sup>16</sup> Ustawa z dnia 22 marca 1989 r. o rzemiośle, Dz.U.02.112.979 j.t.

Firmy „**rzemieślnicze**” i „**pochodne**” (2) to podmioty także wykonujące działalność produkcyjną, produkcyjno-usługową bądź usługową w dziedzinach z zakresu rzemiosła, ale niekoniecznie spełniają któreś z kryteriów ustawy (np. przynależność do cechu czy kwalifikacje rzemieślnicze właściciela). Dla celów badania ważniejsze jednak wydają się zwłaszcza dwa kryteria spełnione: zakres działalności<sup>17</sup> oraz kwalifikacje rzemieślnicze (i/lub robotnicze) pracowników. Dotyczyć to będzie także firm „**częściowo rzemieślniczych**” (3), zatrudniających pracowników fizycznych wykwalifikowanych, które funkcjonują w obszarach zleceń i zadań zawodowych tożsamych dla rzemiosła.

Mówiąc o rzemiośle należy przywołać również ujęcia bliższe potocznym wyobrażeniom w świadomości społecznej: rzemiosło i zawody tradycyjne związane z rzemiosłem artystycznym czy nawet rękodziełem - „**rzemiosło na skraju rzemiosła**” (4) oraz rzemiosło jako „fach, zajęcie, robota” i wszelakie rękodzieło czy tzw. „hand made” – „**rzemiosło rozumiane potocznie**” (5).

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

- dyplom lub świadectwo ukończenia wyższej lub ponadgimnazjalnej szkoły o profilu technicznym, bądź artystycznym w zawodzie (kierunku) odpowiadającym dziedzinie wykonywanego rzemiosła,

- dyplom mistrza w zawodzie odpowiadającym danemu rodzajowi rzemiosła,
- świadectwo czeladnicze albo tytuł robotnika wykwalifikowanego w zawodzie odpowiadającym danemu rodzajowi rzemiosła<sup>18</sup>.

Przywołane powyżej formalne potwierdzenia kwalifikacji mogą być wydawane osobom, które złożyły stosowne egzaminy przed komisjami egzaminacyjnymi izb rzemieślniczych. W świetle ustawy rzemieślnik prowadzący działalność gospodarczą traktowany jest jak każdy przedsiębiorca z zaznaczeniem, że ma prawo do udziału w samorządzie gospodarczym rzemiosła<sup>19</sup>. W praktyce elementem wyróżniającym rzemiosło są uprawnienia do kształcenia uczniów w ramach praktycznej nauki zawodu. Ustawodawca przyznał organizacji samorządu gospodarczego rzemiosła niezależność w wykonywaniu swych zadań. Tymi zadaniami w myśl ustawy są m.in.:

- 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<sup>20</sup>.

---

<sup>17</sup> Działalność związana z wytwórstwem przemysłowym, pielęgnacją ciała człowieka, motoryzacją, budownictwem, mechaniką maszyn, elektroniką i elektromechaniką, sektorem spożywczym i przetwórstwem żywności, obróbką drewna, obróbką metalu, branżą odzieżową i włókienniczą, obróbką skór i futer oraz pozostałe (w tym z zakresu rzemiosła artystycznego).

---

<sup>18</sup> Dz.U. 02.112.979 j.t., art. 2.1.

<sup>19</sup> Ibidem, art. 4. 1.

<sup>20</sup> Ibidem, art. 7.5.

Izby rzemieślnicze posiadają w myśl Ustawy o rzemiośle uprawnienia do ustalania standardów wymogów egzaminacyjnych w zawodach odpowiadających danemu rodzajowi rzemiosła, które zatwierdza ZRP. Należy zaznaczyć, że ustawodawca dopuścił możliwość przystąpienia do egzaminów sprawdzających kwalifikacje w zawodach rzemieślniczych osobom dorosłym uzyskującym lub uzupełniającym wiedzę i umiejętności w formach pozaszkolnych. Przygotowanie zawodowe uczniów do egzaminów przebiega w przedsiębiorstwach, gdzie odpowiadają za nie rzemieślnicy będący członkami organizacji samorządu gospodarczego rzemiosła i posiadający uprawnienia instruktora praktycznej nauki zawodu. Nadzór nad tym przygotowaniem sprawują izby.

Warto więc podkreślić rolę rzemiosła jako organizatora praktycznej nauki zawodu, zwłaszcza że współczesne procesy stawiają przed młodymi ludźmi szukającymi pracy coraz większe wyzwania w zakresie kompetencji, umiejętności oraz postaw społecznych. Przygotowanie do pracy zawodowej młodych pracowników to nie tylko zdobywanie wiedzy i zaliczanie kolejnych szczebli wykształcenia. To za mało, aby zaistnieć na obecnym, wymagającym, rynku pracy. Istotne znaczenie posiadają również takie czynniki, jak: doświadczenie zawodowe, cechy psychofizyczne, osobowość, motywacja, odpowiedzialność, czyli kwalifikacje oraz kompetencje. Szkoły wyposażają jednostkę jedynie w podstawy, fundament, na którym zbudować można wybraną ścieżkę kariery zawodowej, który może, ale nie musi ułatwić podjęcia zatrudnienia. Pozostałe umiejętności zdobywamy w trakcie życia i naszej kariery zawodowej<sup>21</sup>.

---

<sup>21</sup> J. Orczyk, *Wokół pojęć kwalifikacji i kompetencji*, dostępny: [www.ipiss.com.pl/wp-content/uploads/downloads/2012/11/j\\_orczyk\\_zzl\\_3-4-2009.pdf](http://www.ipiss.com.pl/wp-content/uploads/downloads/2012/11/j_orczyk_zzl_3-4-2009.pdf).

Zasadnicze szkoły zawodowe stały się w Polsce po 1989 roku szkołami negatywnego wyboru, co przejawia się spadkiem naboru i utrwaleniem obciążających je stereotypów społecznych. Równocześnie bieżące badania potrzeb pracodawców jednoznacznie wskazują, że największe zapotrzebowanie na kadry ze strony gospodarki dotyczy *wykwalfikowanych pracowników fizycznych*. Wobec tego to na samorządzie gospodarczym rzemiosła jako sektorze usług i zakładów produkcyjnych małej i średniej wielkości, spoczywał ciężar kształcenia kadr zawodowych dla gospodarki narodowej. Od 1945 roku izby rzemieślnicze potwierdziły kwalifikacje zawodowe i wydały ponad 2 mln świadectw czeladniczych oraz około 500 000 dyplomów mistrzowskich. Obecnie w całym kraju u 23 000 pracodawców-rzemieślników szkoli się około 80 000 młodocianych pracowników w 124 zawodach. Kobiety zatrudnione w zakładach rzemieślniczych w celu przygotowania zawodowego stanowią około 30 proc.

Wśród zawodów tych znalazły się zarówno te rękodzielnicze czy artystyczne, jak i nowoczesne. Wśród przykładów zawodów tradycyjnych, rękodzielniczych, artystycznych można wymienić chociażby kowala, ludwisarza, bursztyniarza, zdobnika ceramiki, koronkarkę, organomistrza, zduna, koszykarza-plecionkarza, zdobnika szkła oraz wiele innych. Za nowoczesne zawody rzemieślnicze można uznać takie jak m.in. mechanik precyzyjny, elektromechanik, elektromonter urządzeń dźwigowych, monter izolacji przemysłowych<sup>22</sup>.

---

<sup>22</sup> Na podstawie: Wykaz zawodów odpowiadających danemu rodzajowi rzemiosła, w których izby rzemieślnicze powołały komisje egzaminacyjne, przeprowadzające egzaminy na tytuły czeladnika i mistrza, czerwiec 2009, [www.zrp.pl](http://www.zrp.pl).

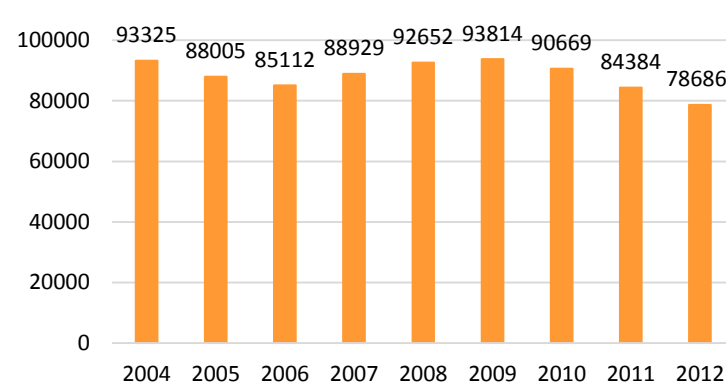
**Zawody, w których najwięcej osób przystąpiło do egzaminu zawodowego w czerwcu 2013 roku**

Zawód	Liczba osób
Kucharz małej gastronomii	10359
Sprzedawca	7745
<b>Mechanik pojazdów samochodowych</b>	4610
<b>Monter zabudowy i robót wykończeniowych w budownictwie</b>	2198
<b>Elektromechanik pojazdów samochodowych</b>	1196
<b>Ślusarz</b>	1093
<b>Mechanik-operator pojazdów i maszyn rolniczych</b>	1037
<b>Fryzjer</b>	929
<b>Elektryk</b>	885
<b>Murarz-tylnkarz</b>	782
<b>Cukiernik</b>	693
<b>Mechanik-monter maszyn i urządzeń</b>	622

Pogrubione nazwy zawodów to zawody rzemieślnicze.

Źródło: Centralna Komisja Egzaminacyjna.

**Liczba młodocianych pracowników zatrudnionych w zakładach rzemieślniczych w celu przygotowania zawodowego w Polsce w latach 2004-2012**



Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych Związku Rzemiosła Polskiego.

Organizacją samorządu gospodarczego, która szkoli i egzaminuje największą grupę młodocianych pracowników jest Wielkopolska Izba Rzemieślnicza w Poznaniu. Działania te są związane z prowadzeniem ścisłej współpracy wielkopolskich organizacji rzemieślniczych z Kuratorium Oświaty w Poznaniu, Wielkopolską Wojewódzką Komendą Ochotniczych Hufców Pracy, powiatowymi radami zatrudnienia, szkołami, organami prowadzącymi szkoły i innymi instytucjami związanymi z edukacją. W 2012 roku w 3-letnim cyklu kształcenia Izba szkoliła około 13 000 młodocianych pracowników w ponad 4700 zakładach rzemieślniczych.

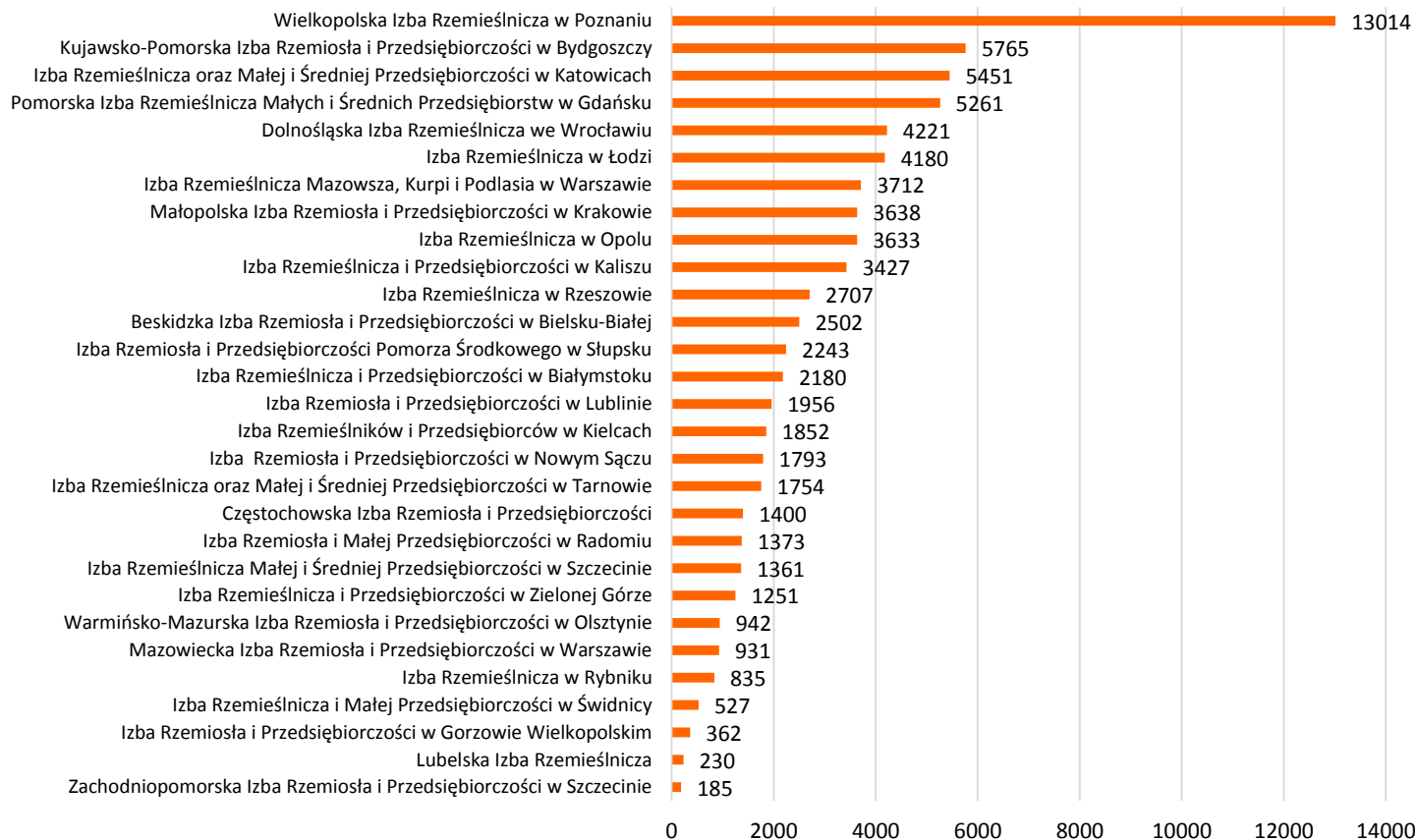


## Liczba szkółących zakładów rzemieślniczych w 2012 roku w układzie izb rzemieślniczych



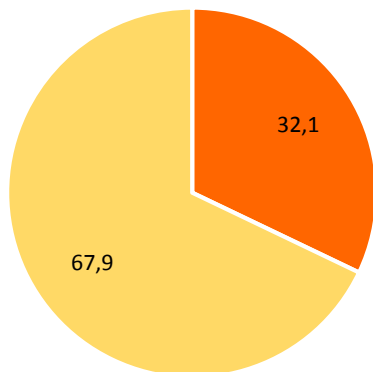
Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych Związku Rzemiosła Polskiego.

**Liczba młodocianych pracowników zatrudnionych w zakładach rzemieślniczych w celu przygotowania zawodowego w 2012 roku w układzie izb rzemieślniczych**

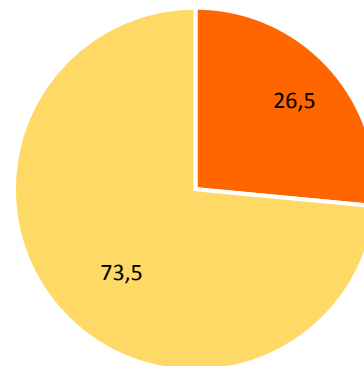


Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych Związku Rzemiosła Polskiego.

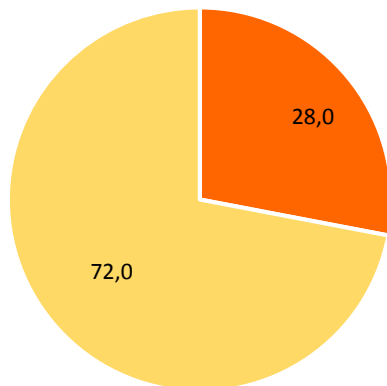
**Struktura młodocianych pracowników zatrudnionych w zakładach rzemieślniczych w celu przygotowania zawodowego według płci w 2012 roku (%)**



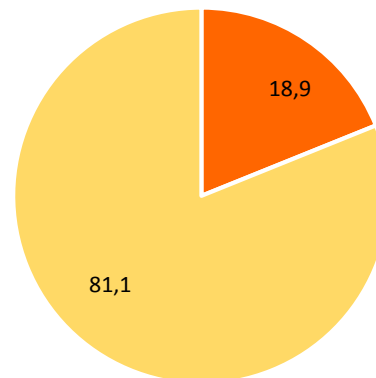
**Struktura absolwentów nauki zawodu przystępujących do egzaminu mistrzowskiego według płci w 2012 roku (%)**



**Struktura absolwentów nauki zawodu przystępujących do egzaminu czeladniczego według płci w 2012 roku (%)**



**Struktura członków komisji egzaminacyjnych izb rzemieślniczych według płci w 2012 roku (%)**



■ kobiety  
■ mężczyźni

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych Związku Rzemiosła Polskiego.

Atutem zasadniczych szkół zawodowych jest prowadzenie kształcenia w trybie dualnym, tj. łączącym naukę w szkole z praktyczną nauką zawodu u pracodawcy. Jest to jedyny segment w polskim systemie edukacji, w ramach którego funkcjonuje tak wysoko cenione w Unii Europejskiej kształcenie dualne.

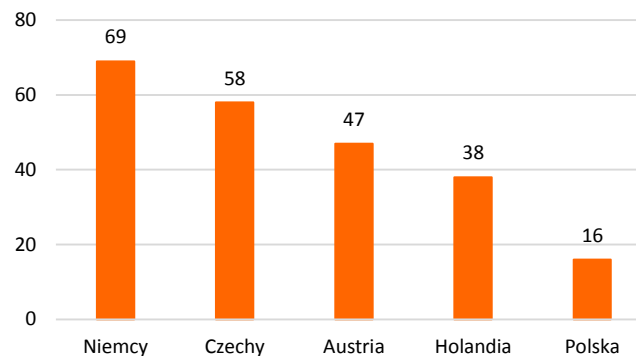
Państwa, w których istnieją atrakcyjne systemy kształcenia i szkolenia zawodowego, zwłaszcza te z ustabilizowanymi systemami przyuczania do zawodu i rozbudowanymi możliwościami uczenia się poprzez praktykę (np. Niemcy czy Austria), osiągają lepsze wyniki w zakresie ułatwiania przejścia od edukacji do zatrudnienia i utrzymania niskiego poziomu bezrobocia wśród osób młodych<sup>23</sup>. Podczas gdy w Niemczech stopa bezrobocia wśród osób poniżej 25 lat wynosiła w czerwcu 2013 roku niespełna 7,5%, a w Austrii – 9,3%, w 12 państwach członkowskich, w tym w Polsce, nie pracowała co czwarta młoda osoba. Słusznie podkreśla się, że państwa europejskie o najwyższym poziomie kultury pracy, wydajności i konkurencyjności stosują dualny system kształcenia zawodowego<sup>24</sup>. Rozdzielanie nauki i pracy zwiększa bowiem *przepaść pomiędzy kształceniem zawodowym a rzeczywistymi wymaganiami dotyczącymi zadań zawodowych*<sup>25</sup>. O ile np. w Niemczech – blisko 70% uczniów szkół zawodowych uczy się w systemie dualnym, w Polsce system ten stosowany jest w formie częściowej – obejmuje tylko 16% uczniów szkół zawodowych. Wsparcie systemu szkolnictwa zawodowego oraz zakładów zapewniających praktyczną naukę zawodu jest więc niezbędne dla rozwoju społeczno-gospodarczego kraju.

<sup>23</sup> Por. *Kwartalny przegląd zatrudnienia i sytuacji społecznej w UE: korzyści ze staży oraz najnowsze trendy migracyjne*, Komunikat prasowy, Bruksela 25 czerwca 2013, dostępny: [europa.eu/rapid/press-release\\_IP-13-601\\_pl.htm](http://europa.eu/rapid/press-release_IP-13-601_pl.htm) [data dostępu: 19.12.2013].

<sup>24</sup> M. Kabaj, *Wpływ systemów kształcenia zawodowego na zatrudnienie i bezrobocie młodzieży. Projekt programu wdrożenia dualnego systemu kształcenia zawodowego w Polsce*, IPISS, Warszawa 2012.

<sup>25</sup> *Talent w praktyce – kształcenie zawodowe. Perspektywy rozwoju kształcenia dualnego w województwie łódzkim*, Raport końcowy, Łódź 2013, s. 29.

Uczniowie szkół zawodowych uczący się w systemie dualnym w wybranych państwach członkowskich UE (%)



Źródło: Opracowanie własne na podstawie: M. Kabaj, *System kształcenia zawodowego i kierunki jego doskonalenia w warunkach integracji i konkurencyjności. Diagnoza i elementy programu szerszego wdrożenia dualnego systemu kształcenia w Polsce*, Związek Rzemiosła Polskiego, Warszawa 2011.

Odbudowa kompleksowego systemu kształcenia zawodowego z uwzględnieniem edukacji w miejscu pracy, zarówno w przedsiębiorstwach sektora MSP, jak i zakładach przemysłowych działających w dużej skali, powinna być celem wydatkowania środków Unii Europejskiej. Środki te pozwolą, z jednej strony zmaksymalizować korzyści wynikające z wdrażania systemu kształcenia dualnego, a z drugiej zminimalizować wpływ ograniczeń, takich jak np. uzależnienie nauki od koniunktury gospodarczej i kondycji firm czy nieszczerły system zachęt finansowych dla przedsiębiorstw.

## Korzyści wynikające z wdrożenia dualnego systemu kształcenia

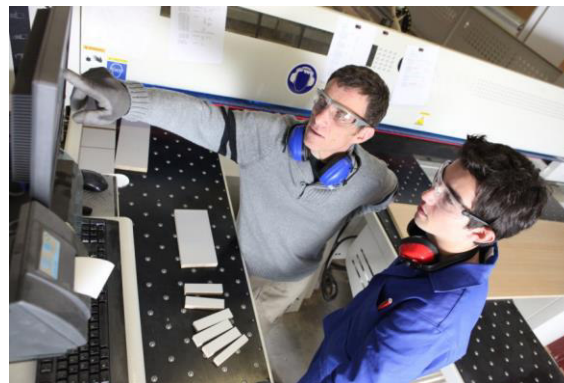
Korzyści dla przedsiębiorstw	Korzyści dla uczniów	Korzyści dla gospodarki
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Kształcenie ucznia dostosowane do oczekiwań oraz potrzeb przedsiębiorcy</li> <li>▪ Możliwość „wyboru” ucznia przyjmowanego na praktykę, co minimalizuje nietrafne decyzje popełniane często przy standardowej rekrutacji</li> <li>▪ Poprawa wizerunku przedsiębiorstwa, m.in. związana z posiadaniem prawa używania logotypu z napisem „to przedsiębiorstwo kształci”</li> <li>▪ Zapewnienie ciągłości zawodów, w szczególności zawodów rzemieślniczych (gdzie tradycje odgrywają szczególną rolę)</li> <li>▪ Postrzeganie udziału w kształceniu zawodowym jako długoterminowej inwestycji we własnych pracowników</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Zdobycie doświadczenia bezpośrednio u potencjalnego pracodawcy</li> <li>▪ Płynne przejście od edukacji do zatrudnienia</li> <li>▪ Niepodejmowanie przez większość uczniów nauki w zawodach, na które nie ma popytu ze strony pracodawców lub jest on bardzo niski</li> <li>▪ Odbycie praktyki zawodowej w przedsiębiorstwie, które spełnia wymogi współczesnego rynku</li> <li>▪ Umożliwienie uczniom czynnego uczestnictwa w cyklu wytwórczym przedsiębiorstwa, co stanowi wartość dodaną z punktu widzenia odbywanego procesu edukacyjnego</li> <li>▪ Kształcenie pożądaných postaw i kompetencji osobistych młodzieży związanych z pracą (np. dojrzałość emocjonalna, realizm życiowy, sterowanie własną karierą i rozwój aspiracji, poważny stosunek do pracy, przedsiębiorczość, odpowiedzialność, bezpieczne eksperymentowanie na rynku pracy, lojalność wobec zakładu pracy, chęć dalszego kształcenia i podnoszenia kwalifikacji)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Utrzymanie niskiego poziomu bezrobocia wśród osób młodych</li> <li>▪ Wzrost poziomu edukacji młodzieży</li> <li>▪ Dopasowanie oferty edukacyjnej szkół do potrzeb przedsiębiorców</li> <li>▪ Ukształtowanie efektywnego systemu kształcenia zawodowego, który przygotowuje młodych ludzi do wykonywania konkretnego zawodu</li> <li>▪ Istnienie systemowego rozwiązania, które ułatwia zatrudnianie absolwentów szkół zawodowych</li> <li>▪ Uelastycznienie rynku pracy</li> <li>▪ Podjęcie współpracy między przedsiębiorcami i instytucjami edukacyjnymi w zakresie definiowania kierunków oraz form kształcenia zawodowego zgodnie z bieżącym zapotrzebowaniem na rynku pracy</li> <li>▪ Kształtowanie społeczeństwa obywatelskiego (funkcjonowanie lokalnych partnerstw)</li> </ul>

Źródło: Opracowanie własne na podstawie: J. Zdański, *Dualny system kształcenia zawodowego*, dostępny: [jasnyhoryzont.pl/stuff/dualnysystem.pdf](http://jasnyhoryzont.pl/stuff/dualnysystem.pdf) [data dostępu: 17.10.2013]; M. Kabaj, *Wpływ systemów kształcenia zawodowego na zatrudnienie i bezrobocie młodzieży. Projekt programu wdrożenia dualnego systemu kształcenia zawodowego w Polsce*, IPISS, Warszawa 2012; E. Lechman, *Dualny system kształcenia zawodowego w Polsce - szanse i bariery wdrożenia*, Gdańsk 2012, dostępny: [mostwprzyszlosc.pl/documents/EkspertyzaEwaLechmanSystemdualny.pdf](http://mostwprzyszlosc.pl/documents/EkspertyzaEwaLechmanSystemdualny.pdf) [data dostępu: 22.11.2013].

**Kształcenie dualne - najważniejsze efekty uczenia się występują w realnych sytuacjach w pracy podczas rozwiązywania konkretnego problemu**



Źródło: © jörn buchheim - Fotolia.com.



Źródło: © auremar - Fotolia.com.



Źródło: © Tyler Olson - Fotolia.com.

Należy podkreślać, że w Polsce istnieje rzemieślniczy system kształcenia w miejscu pracy. Co więcej, nauka w zakładzie rzemieślniczym nie zamyka ścieżki edukacyjnej młodzieży. Wręcz przeciwnie, należy dążyć do upowszechnienia kariery zawodowej prowadzącej do uzyskania tytułu licencjata/inżyniera czy magistra poprzez wcześniejsze ukończenie ponadgimnazjalnej szkoły zawodowej.

---

## Jak kształtować wizerunek rzemiosła i kształcenia zawodowego?

---

Bycie rzemieślnikiem/rzemieśniczką, przynależność do cechu, dyplom mistrzowski jest nobilitacją, potwierdzeniem wysokich kwalifikacji zawodowych i fachowości świadczonych usług. Polskie rzemiosło jako klasa średnia daje wiele powodów do tego, aby docenić jego wkład w rozwój gospodarczy i społeczny kraju. Zwrócił na to uwagę Ambasador Niemiec w Polsce Rüdiger Freiherr von Fritsch w przemówieniu wygłoszonym podczas zorganizowanej w lutym 2013 roku konferencji poświęconej znaczeniu kształcenia zawodowego w obecnej sytuacji na rynku pracy:

*Polskę i Niemcy wiele łączy, między innymi również to, że obydwa kraje mogą być dumne ze swojego rzemiosła. Po pierwsze dlatego, że odgrywa ono ważną rolę w gospodarce narodowej, a po drugie (...) ponieważ zajmuje ono kluczowe miejsce w procesie kształcenia zawodowego młodzieży w obydwu naszych krajach<sup>26</sup>.*

Na rolę rzemiosła w efektywnym rozwoju kapitału ludzkiego – zwłaszcza w związku z kryzysem społecznym, którego przejawem jest wysoki poziom bezrobocia wśród młodych ludzi – wskazuje również wypowiedź Ministra Pracy i Polityki Społecznej Władysława Kosiniaka-Kamysza, pochodząca z filmu „Wybieram Rzemiosło”:

---

<sup>26</sup> [www.warschau.diplo.de/Vertretung/warschau/pl/08/Arbeit/DualeAusbildung-Rede.html](http://www.warschau.diplo.de/Vertretung/warschau/pl/08/Arbeit/DualeAusbildung-Rede.html).

*Witam wszystkich młodych ludzi, którzy zastanawiają się nad wyborem ścieżki zawodowej. Jest to niezwykle ważny moment, od tego będzie zależał wasz byt i byt waszych rodzin. Ważne jest abyście podeszli do tego wyboru odpowiedzialnie. Macie dzisiaj ofertę szkolnictwa zawodowego i warto postawić na rzemiosło (...) są to zawody, które dają bezpieczeństwo pracy i warto je wybrać<sup>27</sup>.*

W kontekście celu obejmującego poprawę wizerunku oraz promocję rzemiosła i kształcenia zawodowego, a w efekcie zwiększenie szans młodych osób na rynku pracy i przeciwdziałanie wykluczeniu społecznemu, w tej części opracowania przedstawiono przykłady konkretnych działań promocyjnych o zróżnicowanym zasięgu oddziaływania<sup>28</sup>, z uwzględnieniem przedsięwzięć promujących karierę w rzemiośle wśród kobiet. Coraz ważniejszą rolę w realizacji tego celu będzie odgrywać współpraca międzysektorowa. Kluczowe jest więc zwiększenie świadomości pracodawców oraz organizatorów kształcenia i szkolenia zawodowego w zakresie korzyści wynikających z prowadzenia wspólnych przedsięwzięć.

---

<sup>27</sup> Film „Wybieram Rzemiosło” jest dostępny na stronie [www.irpoznan.com.pl/film/](http://www.irpoznan.com.pl/film/); fragment filmu zawierający cytowaną wypowiedź jest dostępny na stronie [www.zawodowcy-24.pl](http://www.zawodowcy-24.pl).

<sup>28</sup> Por. M. Wojtkowiak, *Jak promować rzemiosło i kształcenie zawodowe?*, w: K. Bondyra, W. Jagodziński, Z. Sulżycki, A. Świdurska (red.), *Razem dla rozwoju rzemiosła. Społeczna odpowiedzialność w procesie rozwoju kadr*, M-Druk, Świnoujście 2013, s. 56-66.

## Konkurs „Jakie znasz zawody?”

Od najmłodszych lat powinno się wychowywać dzieci w przekonaniu, że nie ma zawodów nieciekawych<sup>29</sup>. Kształtowanie pozytywnego wizerunku pracy zawodowej, a zarazem wspieranie założeń dydaktyczno-wychowawczych programu wychowania przedszkolnego, było celem konkursu plastycznego „Jakie znasz zawody?”, zorganizowanego w 2012 roku przez Wielkopolską Izbę Rzemieśniczą w Poznaniu oraz Fundację Społeczeństwo i Gospodarka. Do udziału w konkursie zaproszono dzieci uczęszczające do przedszkoli z terenu działania Wielkopolskiej Izby Rzemieśniczej. Zadaniem konkursowym było przygotowanie prac plastycznych przedstawiających osoby wykonujące różne zawody. Na konkurs nadeszło ponad 900 prac. 60 prac zaprezentowano podczas wystawy, której uroczyste otwarcie odbyło się w siedzibie Wielkopolskiej Izby Rzemieśniczej.

Dużym zainteresowaniem (ponad 2000 prac) cieszyła się również II edycja konkursu, która odbyła się w 2013 roku. Do udziału w konkursie – obok dzieci uczęszczających do przedszkoli (konkurs plastyczny) – zostali zaproszeni uczniowie szkół podstawowych (konkurs fotograficzny) oraz uczniowie gimnazjów (konkurs filmowy).

W 2014 roku odbędzie się III edycja konkursu, która – w odróżnieniu od poprzednich edycji – będzie miała charakter ogólnopolski.

<sup>29</sup> Por. B. Rudnik, *Wychowanie przez pracę*, dostępny: [www.edukator.org.pl/2003a/wychowanie/wychowanie.html](http://www.edukator.org.pl/2003a/wychowanie/wychowanie.html) [data dostępu: 30.11.2012].

## Przykłady prac laureatów II edycji Konkursu „Jakie znasz zawody?”



Źródło: [www.irpoznan.com.pl/galeria](http://www.irpoznan.com.pl/galeria).



## Kampania wizerunkowa

### ***Czym byłoby życie bez rzemiosła? Niczym.***<sup>30</sup>

Wzorcowym przykładem kampanii wizerunkowej rzemiosła jest kampania zainicjowana w 2010 roku przez niemieckich rzemieślników<sup>31</sup>. Rzemiosło (niem. *das Handwerk*) jest najbardziej wszechstronną dziedziną, a zarazem filarem niemieckiej gospodarki<sup>32</sup>. Mając swoje długie tradycje, stało się także silną i znaczącą organizacją – społeczną i gospodarczą, która ma istotny wpływ na wiele decyzji ważnych dla kraju i poszczególnych regionów. Niemieckie rzemiosło tworzy w głównej mierze klasę średnią, która należy do najbardziej innowacyjnych i kreatywnych w Europie. Oferuje zróżnicowany zakres produktów i usług wysokiej jakości, nie tylko na rzecz konsumentów prywatnych, ale również przemysłu, handlu oraz sektora publicznego.

Częścią kampanii jest film przedstawiający katastroficzną wizję miasta, w którym zabrakłoby rzemieślników. Spot reklamowy kończy zdanie: *Czym byłoby życie bez rzemieślników? Niczym.*<sup>33</sup> Zaplanowana na pięć lat i kosztująca około 50 mln euro kampania wizerunkowa ma na celu zachęcenie młodych ludzi do wybierania zawodów rzemieślniczych. Jej efektem jest powoli rosnące zainteresowanie nauką i pracą w sektorze rzemieślniczym<sup>34</sup>.

<sup>30</sup> [www.handwerk.de](http://www.handwerk.de).

<sup>31</sup> [www.hwk-koeln.de](http://www.hwk-koeln.de), [data dostępu: 11.10.2013].

<sup>32</sup> Por.: [www.bmwi.de](http://www.bmwi.de)

<sup>33</sup> Ibidem.

<sup>34</sup> *Rzemiosło, czyli realna szansa na dobrą pracę*, dostępny: [praca.gratka.pl](http://praca.gratka.pl) [data dostępu: 10.10.2013].

## Motywy kampanii wizerunkowej rzemiosła

*Jesteśmy rzemieślnikami. Potrafimy to.*



*Nie jestem tylko rzemieślnikiem.  
Jestem silnikiem, który napędza Niemcy.*



Źródło: [www.handwerk.de](http://www.handwerk.de).

## Motywy kampanii wizerunkowej rzemiosła

*Żeby człowiek mógł nawiązać kontakt z istotami pozaziemskimi, potrzebuje rzemieślników. I oczywiście istoty pozaziemskiej.*



*Znajdą nas przy drodze bocznej, głównej, a nawet przy Drodze Mlecznej.*



*Bez nas Niemcy byłyby gigantycznym biurkiem zasypanym wspaniałymi projektami.*



*Oficjalny partner ewolucji.*



Źródło: [www.handwerk.de](http://www.handwerk.de).

## Motywy kampanii wizerunkowej rzemiosła

*Nie ścinam włosów. Ratuję twój następną randkę.*



*Nie szlifuję szkła. Wyostrzam twój zmysł.*



*Nie piekę bułek. Pracuję na perfekcyjny poranek.*



*Nie naprawiam silników. Pozwalam sercom znowu bić.*



Źródło: [www.handwerk.de](http://www.handwerk.de); [haarpoeten.de/das-handwerk](http://haarpoeten.de/das-handwerk); [www.page-online.de/emag/kreation/artikel/neue-kampagne-fuer-das-handwerk](http://www.page-online.de/emag/kreation/artikel/neue-kampagne-fuer-das-handwerk).

## Największa szansa na karierę dla kobiet w rzemiośle



Źródło: [malerillu.de/beste-karrierechancen-fur-frauen-im-handwerk](http://malerillu.de/beste-karrierechancen-fur-frauen-im-handwerk).

Rzemiosło w Niemczech oferuje kobietom szansę na karierę, jak żadna inna gałąź gospodarki<sup>35</sup>. Coraz więcej kobiet prowadzi własną działalność w branży rzemieślniczej. Rośnie również udział kobiet legitymujących się dyplomem mistrzowskim - od 1991 roku udział ten wzrósł z 11 proc. do ok. 20 proc. Zwraca się uwagę, że wzrost zainteresowania zawodami rzemieślniczymi wśród kobiet może być efektem m.in. projektu "Girls' Day"<sup>36</sup>, przedstawionego w dalszej części opracowania.

<sup>35</sup> *Beste Karrierechancen für Frauen im Handwerk*, [www.zdh.de/presse/zdh-thema/archiv-zdh-thema/beste-karrierechancen-fuer-frauen-im-handwerk.html](http://www.zdh.de/presse/zdh-thema/archiv-zdh-thema/beste-karrierechancen-fuer-frauen-im-handwerk.html) [data dostępu: 11.01.2014].

<sup>36</sup> *Das Mädchen mit dem Schraubenschlüssel*, [www.berliner-akzente.de/jobs\\_karriere/artikel\\_161199.php](http://www.berliner-akzente.de/jobs_karriere/artikel_161199.php) [data dostępu: 11.01.2014].

## Motywy kampanii wizerunkowej rzemiosła

Zgadza się, praktyki zawodowe są nie tylko dla mężczyzn.  
W końcu kształcimy ponad 100 000 kobiet rocznie.



Kochani mężczyźni, rzemiosło nie leży w genach, lecz we krwi.



Źródło: [haarpoeten.de/das-handwerk](http://haarpoeten.de/das-handwerk); [www.lifepr.de/pressemitteilung](http://www.lifepr.de/pressemitteilung).

## Projekt „Girls' Day”<sup>37</sup>

Interesującym przykładem inicjatywy mającej na celu wzbudzenie zainteresowania wśród dziewcząt m.in. zawodami zdominowanymi przez mężczyzn, jest niemiecki projekt „Girls' Day”. Wydarzenie jest organizowane od 2001 roku w każdy czwarty czwartek kwietnia. Na terenie całego kraju biorą w nim udział tysiące organizacji i firm z różnych branż, w tym rzemieślniczej.

Plakat promujący projekt „Girls' Day” Odkryj swoją przyszłość!



Źródło: [www.bib.de/film-ab-girlsday-2012.aspx](http://www.bib.de/film-ab-girlsday-2012.aspx).

Co roku w przeddzień „Girls' Day” Kanclerz Niemiec Angela Merkel zaprasza uczennice na imprezę inauguracyjną w Kancelarii



Źródło: [www.girls-day.de](http://www.girls-day.de); [www.bundeskanzlerin.de](http://www.bundeskanzlerin.de).

Projekt cieszy się dużym zainteresowaniem również wśród dziewcząt. O efektywności inicjatywy świadczy m.in. fakt, że wkrótce po zakończeniu „Girls' Day”, w co czwartej firmie składany jest wniosek o odbycie stażu lub praktyki zawodowej<sup>38</sup>.

Projekt „Girls' Day” jest współfinansowany przez Ministerstwo Edukacji i Badań Naukowych, Ministerstwo ds. Rodziny, Seniorów, Kobiet i Młodzieży oraz ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego. W realizację projektu angażują się również liczne stowarzyszenia, m.in. Niemieckie Zrzeszenie Związków Zawodowych, Federacja Przemysłu Niemieckiego oraz Centralny Związek Rzemiosła Niemieckiego.

<sup>37</sup> Opracowano na podstawie: [www.girls-day.de](http://www.girls-day.de).

<sup>38</sup> [www.hwk-reutlingen.de/newsansicht0+M56903695670.html](http://www.hwk-reutlingen.de/newsansicht0+M56903695670.html).

Podczas „Girls’ Day” uczennice w wieku 10-16 lat mogą zapoznać się z różnymi aspektami pracy m.in. w zawodach rzemieślniczych



Źródło: hwk-koblenz.de.



Źródło: hwk-koblenz.de.



Źródło: hwk-koblenz.de.



Źródło: www.handwerk-magazin.de.

## Festiwal Rzemiosła

---



Interesującym przykładem działań mających na celu zachęcanie młodych ludzi do kształcenia w rzemiośle jest Festiwal Rzemiosła, zorganizowany w 2013 roku przez Starostwo Powiatowe w Pleszewie, Urząd Miasta i Gminy Pleszew, Cech Rzemiosł Różnych Małej i Średniej Przedsiębiorczości w Pleszewie, Wielkopolską Izbę Rzemieślniczą, Stowarzyszenie „Rzemiosło Przyszłości” w Poznaniu oraz Klub Szkół im. Hipolita Cegielskiego. Festiwal został zorganizowany na terenie Zespołu Szkół Usługowo-Gospodarczych – jedynej szkole z ponad 120-letnimi tradycjami, kształcącej w rzemiośle na Ziemi Pleszewskiej. Na atrakcyjność procesu nauki zawodu wpływają m.in. unowocześnienie pracy szkoły poprzez upowszechnienie technologii informacyjno-komunikacyjnych oraz możliwości udziału uczniów w licznych projektach.

W ramach Festiwalu odbyła się konferencja nt. „Edukacja zawodowa szansą dla rzemiosła oraz małych i średnich przedsiębiorstw”, której celem było inspirowanie do zacieśniania współpracy pomiędzy pracodawcami a szkolnictwem zawodowym w zakresie efektywnego rozwoju kadr dla gospodarki.

Program Festiwalu Rzemiosła obejmował m.in.:

- zwiedzanie stoisk i pokazowych stanowisk pracy rzemieślników w zawodach: murarz, monter zabudowy i robót wykończeniowych w budownictwie, mechanik pojazdów samochodowych, wędliniarz, stolarz, dekarz, cukiernik, piekarz, krawiec, rymarz, hydraulik, płytkarz, kowal, zegarmistrz, fryzjer, kucharz, tapicer, elektryk, garncarz, rusznikarz, florysta, kosmetolog, szewc, witrażysta,
- degustację produktów rzemieślniczych,
- konkursy dla dzieci i młodzieży z atrakcyjnymi nagrodami,
- mecz piłki nożnej „Uczniowie kontra Rzemiosło”,
- wystawę prac plastycznych uczniów,
- projekcje filmów promujących rzemiosło.

**Festiwal Rzemiosła w Pleszewie - wśród zaproszonych gości był m.in. Jerzy Bartnik (drugi od prawej), prezes Związku Rzemiosła Polskiego. Jerzy Bartnik od 1970 roku prowadzi zakład ślusarski w Poznaniu, w którym produkuje tablice samochodowe i elementy lamp. Sam spawa, lutuje i tłoczy.**



Źródło: [zsug.pleszew.pl](http://zsug.pleszew.pl).

## Festiwal Rzemiosła Pleszew 2013



Źródło: [zsug.pleszew.pl](http://zsug.pleszew.pl).





Źródło: [www.worldskills.org](http://www.worldskills.org).

WorldSkills<sup>39</sup> to największy konkurs umiejętności zawodowych na świecie. Co dwa lata wzbudza olbrzymie zainteresowanie wśród dzieci, młodzieży i dorosłych, w tym międzynarodowych ekspertów w zakresie kształcenia zawodowego oraz przedstawicieli polityki i biznesu.

WorldSkills jest unikalną globalną platformą wymiany i porównywania światowej klasy standardów kompetencji zawodowych w przemyśle, rzemiośle i sektorze usług. Konkurs jest organizowany przez WorldSkills International. Głównym celem organizacji jest promocja, poprzez współpracę, świadomości o kluczowej roli umiejętności zawodowych oraz wysokiego poziomu

---

<sup>39</sup> Opracowano na podstawie: K. Bondyra, M. Lis, A. Świdurska, *WorldSkills jako element rozwoju kształcenia zawodowego*, w: K. Bondyra, W. Jagodziński, Z. Sulżycki, A. Świdurska (red.), *Razem dla rozwoju rzemiosła. Społeczna odpowiedzialność w procesie rozwoju kadr*, M-Druk, Świnoujście 2013, s. 28-41.

kompetencji dla osiągnięcia sukcesu ekonomicznego krajów i poczucia osobistego spełnienia jednostek.

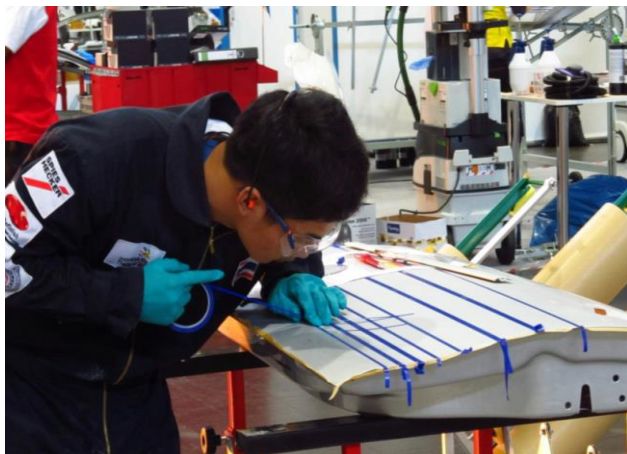
Członkowie WorldSkills International pochodzą z 67 państw i regionów. O dynamicznym rozwoju organizacji świadczy wzrost liczby członków - tylko w ciągu ostatnich trzech lat przybyło 14 nowych członków. Obok Stanów Zjednoczonych, Japonii, Chin, większości państw członkowskich Unii Europejskiej, członkami WorldSkills International są np. Wietnam, Iran, Singapur czy Namibia. Spośród członków Unii Europejskiej w zawodach uczestniczą reprezentanci państw o znacznie mniejszym potencjale niż Polska: Łotwa (2,2 mln mieszk.) czy Estonia (1,3 mln).

W dniach 2-7 lipca 2013 roku, na terenie słynnych Targów Lipskich, odbyła się 42. edycja konkursu. Patronat nad konkursem objęła Kanclerz Niemiec Angela Merkel. Pasja i wysoki poziom rywalizacji, w której wzięło udział ponad 1000 zawodników w wieku 16-22 lata z 54 państw i regionów, w połączeniu z perfekcyjną organizacją przedsięwzięcia stanowią wyjątkowy element strategii promocji kształcenia zawodowego<sup>40</sup>. Ekscytująca rywalizacja jest sposobem na zwiększenie chęci do nauki zawodu zarówno z grupy zawodów tradycyjnych, jak i nowoczesnych. W Lipsku młodzi ludzie rywalizowali w 46 konkurencjach, w tym takich jak cukiernictwo, fryzjerstwo, kosmetyka, florystyka, projektowanie mody, grafika komputerowa, mechatronika, robotyka, murarstwo, lakiernictwo, blacharstwo, instalacje elektryczne czy stolarstwo meblowe. Umiejętności uczestników oceniali ponad 3000 międzynarodowych ekspertów.

---

<sup>40</sup> *WorldSkills po raz 42. I tylko nas tam nie było...*, dostępny: <http://zawodowcy-24.pl> [data dostępu: 17.11.2013].

WorldSkills Lipsk 2013 – przykłady konkurencji



Fot. H. Dolata, M. Lis, D. Postaremczak.

## WorldSkills Lipsk 2013 – przykłady konkurencji



Fot. H. Dolata, M. Lis, D. Postaremczak.

Nie ulega wątpliwości, że również polska młodzież powinna dołączyć do rywalizacji w ramach konkursu WorldSkills. W tym celu konieczne jest powstanie organizacji, której zadania będą obejmować w szczególności:

- wspieranie organizacji eliminacji regionalnych oraz organizowanie co dwa lata eliminacji krajowych (PolandSkills) do udziału w zawodach EuroSkills i WorldSkills,
- aplikowanie do instytucji Unii Europejskiej o fundusze i dotacje pomocowe na wsparcie realizacji programów oraz projektów edukacyjnych i szkoleniowych,
- współpracę z władzami rządowymi, samorządowymi, organami edukacyjnymi, przedsiębiorcami oraz organizacjami pozarządowymi w zakresie realizacji misji WorldSkills International.

**Również polska młodzież powinna dołączyć do rywalizacji najlepszych z najlepszych w ramach konkursu WorldSkills**



Źródło: [www.worldskillsleipzig2013.com](http://www.worldskillsleipzig2013.com).

**Zaproszenie: 43. edycja konkursu WorldSkills odbędzie się w Brazylii w dniach 11-16 sierpnia 2015 roku**



Źródło: [www.worldskills.org](http://www.worldskills.org), [www.worldskillssaopaulo2015.com](http://www.worldskillssaopaulo2015.com).

---

## Bibliografia i źródła internetowe

---

- Antonowicz D., *Uniwersytet przyszłości. Wyzwania i modele polityki*, Instytut Spraw Publicznych, Warszawa 2005.
- *Beste Karrierechancen für Frauen im Handwerk*, dostępny: [www.zdh.de/presse/zdh-thema/archiv-zdh-thema/beste-karrierechancen-fuer-frauen-im-handwerk.html](http://www.zdh.de/presse/zdh-thema/archiv-zdh-thema/beste-karrierechancen-fuer-frauen-im-handwerk.html).
- Bondyra K., *Wszystko, co chcielibyście wiedzieć o rzemiośle...*, w: K. Bondyra, A. Świdurska, M. Wojtkowiak, *Razem dla rozwoju rzemiosła*, M-Druk, Poznań, 2012, s. 42-55.
- Bondyra K., Lis M., Świdurska A., *WorldSkills jako element rozwoju kształcenia zawodowego*, w: K. Bondyra, W. Jagodziński, Z. Sulżycki, A. Świdurska (red.), *Razem dla rozwoju rzemiosła. Społeczna odpowiedzialność w procesie rozwoju kadr*, M-Druk, Świnoujście 2013, s. 28-41.
- Bondyra K., Świdurska A., *Kształcenie w systemie dualnym a konkurencyjność młodych ludzi na rynku pracy*, w: K. Bondyra, W. Jagodziński, Z. Sulżycki, A. Świdurska (red.), *Razem dla rozwoju rzemiosła. Społeczna odpowiedzialność w procesie rozwoju kadr*, M-Druk, Świnoujście 2013, s. 28-41.
- *Das Mädchen mit dem Schraubenschlüssel*, dostępny: [www.berliner-akzente.de/jobs\\_karriere/artikel\\_161199.php](http://www.berliner-akzente.de/jobs_karriere/artikel_161199.php).
- Górniak J. (red.), *Młodość czy doświadczenie? Kapitał ludzki w Polsce*, Raport podsumowujący III edycję badań BKL z 2012 r., PARP, Warszawa 2013.
- [haarpoeten.de/das-handwerk](http://haarpoeten.de/das-handwerk)
- [hwk-koblenz.de/presse/pressemitteilungen/girlsday-beim-handwerk-kommt-gut-an.html](http://hwk-koblenz.de/presse/pressemitteilungen/girlsday-beim-handwerk-kommt-gut-an.html)
- Jagodziński W., *Diagnoza wdrożenia zasad CSR w praktyce społeczno-gospodarczej wielkopolskich przedsiębiorstw*, w: K. Bondyra, A. Świdurska, M. Wojtkowiak (red.), *Razem dla rozwoju rzemiosła*, M-Druk, Poznań 2012, s. 144-162.
- Kabaj M. *Wpływ systemów kształcenia zawodowego na zatrudnienie i bezrobocie młodzieży. Projekt programu wdrożenia dualnego systemu kształcenia zawodowego w Polsce*, IPiSS, Warszawa 2012.
- Kabaj M., *System kształcenia zawodowego i kierunki jego doskonalenia w warunkach integracji i konkurencyjności. Diagnoza i elementy programu szerszego wdrożenia dualnego systemu kształcenia w Polsce*, Związek Rzemiosła Polskiego, Warszawa 2011.
- *Kwartalny przegląd zatrudnienia i sytuacji społecznej w UE: korzyści ze staży oraz najnowsze trendy migracyjne*, Komunikat prasowy, Bruksela 25 czerwca 2013, dostępny: [europa.eu/rapid/press-release\\_IP-13-601\\_pl.htm](http://europa.eu/rapid/press-release_IP-13-601_pl.htm).
- Lechman E., *Dualny system kształcenia zawodowego w Polsce - szanse i bariery wdrożenia*, Gdańsk 2012, dostępny: [mostwprzyszlosc.pl/documents/EkspertyzaEwaLechmanSystemdualny.pdf](http://mostwprzyszlosc.pl/documents/EkspertyzaEwaLechmanSystemdualny.pdf).
- Lisowska E., *Różnorodność ze względu na płeć w miejscu pracy*, Kobieta i Biznes: akademicko-gospodarcze forum, t. 17, nr 1-4, Międzynarodowe Forum Kobiet, 2009, s. 17.
- *Niedobór talentów. Wyniki badań*, dostępny: [www.manpowergroup.pl/repository/Raporty/Niedobor/PL/2013\\_Niedobor\\_talentow\\_Raport\\_ManpowerGroup.pdf](http://www.manpowergroup.pl/repository/Raporty/Niedobor/PL/2013_Niedobor_talentow_Raport_ManpowerGroup.pdf).

- Orczyk J. *Wokół pojęć kwalifikacji i kompetencji*, dostępny: [www.ipiss.com.pl/wpcontent/uploads/downloads/2012/11/j\\_oryk\\_zzl\\_3-4-2009.pdf](http://www.ipiss.com.pl/wpcontent/uploads/downloads/2012/11/j_oryk_zzl_3-4-2009.pdf).
- Piekarska A, *Współczesne przeobrażenia wzorów karier kobiet i mężczyzn*, FOLIA SOCIOLOGICA 3, 2009, dostępny: [dspace.uni.lodz.pl](http://dspace.uni.lodz.pl).
- Rudnik B., *Wychowanie przez pracę*, dostępny: [www.edykator.org.pl/2003a/wychowanie/wychowanie.html](http://www.edykator.org.pl/2003a/wychowanie/wychowanie.html).
- *Rzemiosło, czyli realna szansa na dobrą pracę*, dostępny: [praca.gratka.pl](http://praca.gratka.pl).
- [sig.info.pl](http://sig.info.pl)
- *Słownik Języka Polskiego PWN*, T. III, Warszawa 1981.
- Szacki J., *Liberalizm po komunizmie*, Kraków 1994, s. 181.
- *Talent w praktyce – kształcenie zawodowe. Perspektywy rozwoju kształcenia dualnego w województwie łódzkim*, Raport końcowy, dostępny: [www.hrp.com.pl/upload/Talent\\_w\\_praktyce-ksztalcenie\\_dualne.pdf](http://www.hrp.com.pl/upload/Talent_w_praktyce-ksztalcenie_dualne.pdf), Łódź 2013, s. 29.
- Wojtkowiak M., *Jak promować rzemiosło i kształcenie zawodowe?*, w: K. Bondyra, W. Jagodziński, Z. Sulżycki, A. Świdurska (red.), *Razem dla rozwoju rzemiosła. Społeczna odpowiedzialność w procesie rozwoju kadr*, M-Druk, Świnoujście 2013, s. 56-66.
- WorldSkills po raz 42. *I tylko nas tam nie było...*, dostępny: [zawodowcy-24.pl](http://zawodowcy-24.pl).
- [www.zrp.pl](http://www.zrp.pl)
- [www.bmw.de](http://www.bmw.de)
- [www.girls-day.de](http://www.girls-day.de)
- [www.handwerk.de](http://www.handwerk.de)
- [www.handwerk.de](http://www.handwerk.de)
- [www.handwerk-magazin.de/nachwuchswerbung-mitmachen-beim-girls-day/150/13/218551](http://www.handwerk-magazin.de/nachwuchswerbung-mitmachen-beim-girls-day/150/13/218551).
- [www.hwk-koeln.de](http://www.hwk-koeln.de)
- [www.hwk-reutlingen.de/newsansicht0+M56903695670.html](http://www.hwk-reutlingen.de/newsansicht0+M56903695670.html)
- [www.irpoznan.com.pl](http://www.irpoznan.com.pl)
- [www.irpoznan.com.pl/film](http://www.irpoznan.com.pl/film)
- [www.irpoznan.com.pl/galeria](http://www.irpoznan.com.pl/galeria)
- [www.lifepr.de/pressemitteilung/handwerkskammer-mannheim-rhein-neckar-odenwald/Von-Kathedralen-und-Fussballtempeln/boxid/412799](http://www.lifepr.de/pressemitteilung/handwerkskammer-mannheim-rhein-neckar-odenwald/Von-Kathedralen-und-Fussballtempeln/boxid/412799)
- [www.warschau.diplo.de/Vertretung/warschau/pl/08/Arbeit/Duale-Ausbildung-Rede.html](http://www.warschau.diplo.de/Vertretung/warschau/pl/08/Arbeit/Duale-Ausbildung-Rede.html)
- [www.worldskills.org](http://www.worldskills.org)
- [www.worldskillsleipzig2013.com](http://www.worldskillsleipzig2013.com)
- [www.worldskillssaopaulo2015.com](http://www.worldskillssaopaulo2015.com)
- [www.zawodowcy-24.pl](http://www.zawodowcy-24.pl)
- [zawodowcy-24.pl/index.php/twarze-rzemiosla/elzbieta-kwasny-fryzjerka](http://zawodowcy-24.pl/index.php/twarze-rzemiosla/elzbieta-kwasny-fryzjerka)
- [zawodowcy-24.pl/index.php/twarze-rzemiosla/marlena-szymas](http://zawodowcy-24.pl/index.php/twarze-rzemiosla/marlena-szymas)
- [zsug.pleszew.pl](http://zsug.pleszew.pl)

## Wizerunek oraz bariery aktywności zawodowej kobiet w rzemiośle

---

Równość kobiet i mężczyzn jest wynikiem ogólnej zasady równości wobec prawa, która jest jednym z fundamentów demokratycznego porządku prawnego i stanowi istotny element koncepcji praw, wolności oraz obowiązków człowieka i obywatela<sup>41</sup>.

Równość płci należy postrzegać nie tylko jako kwestię różnorodności i sprawiedliwości społecznej, ale także jako warunek wstępny do osiągnięcia i realizacji trwałego wzrostu gospodarczego i spójności społecznej. Usuwanie utrzymujących się nierówności między kobietami i mężczyznami poprzez politykę na rzecz równości płci można postrzegać jako czynnik napędzający wzrost, a nie jako koszt dla społeczeństwa. Równość płci na rynku pracy może umożliwić państwom członkowskim wykorzystanie pełnej potencjalnej podaży pracy, zwłaszcza w perspektywie przyszłych niedoborów wykwalifikowanych pracowników. Przyczyni się ona także do sukcesu reform politycznych w dziedzinie polityki zatrudnienia, w tym strategii elastycznego rynku pracy i bezpieczeństwa socjalnego<sup>42</sup>.

---

<sup>41</sup> M. Masternak-Kubiak, *Prawo do równego traktowania*, w: B. Banaszak, A. Preisner (red.), *Prawa i wolności obywatelskie w Konstytucji RP*, Warszawa 2002, s. 119.

<sup>42</sup> Por. Sprawozdanie Komisji dla Rady, Parlamentu Europejskiego, Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego, Komitet Regionów, KOM (2009) 694, Bruksela 18.12.2009.

W Europie XXI wieku podział ról w życiu społecznym na damskie i męskie powoli się zaciera. Godzenie życia prywatnego z zawodowym świadczy o silnych zdolnościach organizatorskich i adaptacyjnych<sup>43</sup>. Współczesna pozycja kobiet w życiu gospodarczym i społecznym kształtowała się przez wieki. Śledząc natomiast literaturę dotyczącą historii kobiet od czasów feudalnych warto zaznaczyć, że w X wieku rola kobiety w życiu gospodarczym została zauważona<sup>44</sup>. W dziejach Europy można wskazać wiele kobiet sprawujących władzę i zajmujących się polityką, aczkolwiek ich rola była zróżnicowana. Z kolei wiek XIX to zmiany w zakresie wykształcenia kobiet. Warto podkreślić jest również fakt, że we wszystkich krajach europejskich od XIX do początków XX wieku kobiety pracowały zawodowo, jednakże w większej części były to kobiety niezamężne i młode<sup>45</sup>.

---

<sup>43</sup> I. Jaruga-Nowacka, *Przewyciężanie barier na drodze ku równości kobiet i mężczyzn w Polsce*, Sekretariat Pełnomocnika Rządu do Spraw Równego Statusu Kobiet i Mężczyzn, Warszawa 2004, s. 5.

<sup>44</sup> R. Pernaud, *Kobieta w czasach katedr*, Warszawa 1990, s. 184.

<sup>45</sup> A. Zachorowska-Mazurkiewicz, *Kobiety i instytucje*, Katowice 2006, s. 62-63.

Okres pierwszej i drugiej wojny światowej oznaczał wielkie zmiany w sytuacji kobiet. Rozpowszechniającą się lukę w rynku pracy zapewniały kobiety. Wzrostowi zatrudnienia kobiet towarzyszyła zmiana w strukturze społeczno-zawodowej kobiet. Stopniowo zaczął wzrastać odsetek kobiet pracujących na wyższych stanowiskach wymagających wyższych kwalifikacji zawodowych<sup>46</sup>.

Skuteczną politykę na rzecz równości płci należy postrzegać jako część rozwiązania problemu istniejącego kryzysu poprzez wspieranie ożywienia gospodarczego i budowanie silniejszej gospodarki na przyszłość. Podstawą trwałego ożywienia i zdrowych finansów publicznych są reformy strukturalne zmierzające do zapewnienia zwiększonej aktywności zawodowej<sup>47</sup>. Inwestycje w zatrudnienie i ekonomiczną niezależność kobiet oraz w środki na rzecz równowagi między życiem zawodowym i prywatnym zarówno kobiet, jak i mężczyzn okazały się opłacalne dla rozwoju gospodarczego i społecznego<sup>48</sup>.

Należy zauważyć, iż formalna równość praw politycznych kobiet i mężczyzn jest w Europie rzeczywistością. Występują jednak bariery, które utrudniają kobietom udział w procesach decyzyjnych. Mają one charakter kulturowy, społeczny, ekonomiczny i polityczny.

Wylimitowanie nierówności płci w zatrudnieniu może przyczynić się do zwiększania różnic w zakresie prac i jednocześnie ograniczyć segregację zawodową. Komisja Europejska w 2009 roku zauważyła,

---

<sup>46</sup> M. Strykowska, *Psychologiczne mechanizmy zawodowego funkcjonowania kobiet*, Poznań 1992, s. 48.

<sup>47</sup> Dokument Rady nr 16214/09.

<sup>48</sup> COM (2007) 424.

iż aby ograniczyć negatywne skutki recesji gospodarczej dla równego udziału kobiet i mężczyzn w rynku pracy, osoby odpowiedzialne za wyznaczenie kierunków polityki muszą oprzeć swoje rozwiązania polityczne na analizie rynku pracy uwzględniającej aspekty płci oraz na systematycznych ocenach i analizach wpływu w aspekcie płci. Inwestycje w infrastrukturę społeczną mogą być produktywnym czynnikiem i zapewnić transformację gospodarek w trakcie naprawy<sup>49</sup>.

W Polsce wciąż zbyt mało jest przedsiębiorstw zorientowanych na świadome korzystanie z różnorodności talentów kobiet i mężczyzn.

Z badań zrealizowanych przez M. Fuszarek wynika, iż do najczęściej występujących barier z powodu płci zaliczyć należy:

- poddawanie w wątpliwość kompetencji kobiet, ich zdolności czy nawet inteligencji,
- poddawanie w wątpliwość fakt, że kobiety mogą być równie dobrymi politykami jak mężczyźni – tutaj najczęściej przywoływane jest doświadczenie, które streszcza się w stwierdzeniu: „kobieta musi być co najmniej dwa razy lepsza od mężczyzny, aby mogła osiągnąć tyle, ile on”,
- infantylizacja, pomniejszanie roli kobiet poprzez protekcyjne traktowanie,

---

<sup>49</sup> Por. *Sprawozdanie Komisji dla Rady ...* op. cit s. 9.



- zwracanie nadmiernej uwagi na fizyczność, wygląd kobiety, krytyka ich wyglądu i próba zdyskredytowania z tego powodu przy zupełnym braku podobnego krytycyzmu względem mężczyzn,
- traktowanie kobiet w sposób, który zmniejsza ich możliwości podejmowania politycznego działania: jako osób „łagodzących obyczaje” czy nawet „ozdób”, a nie jako polityków, którzy wykonują pracę, reprezentują wyborców prowadzą niezależną działalność publiczną,
- niedopuszczanie kobiet do pozycji decyzyjnych – zarówno w Parlamencie, jak i w partiach politycznych,
- wykluczanie z nieoficjalnych spotkań, gdzie podejmowane są decyzje,
- patriarchalna kultura, która utrudnia z jednej strony działania kobiet, a z drugiej akceptowanie zasady równości w wielu dziedzinach życia, także w reprezentacji politycznej,
- ogromny samokrytycyzm kobiet, przeradzający się często w brak wiary we własne siły<sup>50</sup>.

Badania psychologiczne wskazują, iż te same dokonania kobiet i mężczyzn są różnie oceniane, a ponadto wskazują na istniejące powszechnie przekonanie o tym, iż sukces zawodowy kobiet i mężczyzn ma odmienną genezę<sup>51</sup>. W świadomości społecznej istnieje dość dużo potocznych sformułowań oraz skojarzeń na temat pracy zawodowej kobiet. Wizerunek kobiet, które odniosły sukces

kreowany przez media, również nie jest do końca prawdziwy. Kobieta opisywana w świecie mediów jest zdolna, ponadprzeciętna, piękna, elegancka, zadowolona z siebie i szczęśliwa. Jednak w większości kobiety te podsumowują swoje dokonania twierdząc, iż tak naprawdę w życiu ważne jest coś zupełnie innego, tym samym umniejszając w ten sposób własne dokonania. Wśród respondentek uczestniczących w badaniu „KOBIEȚA-ZAWODOWIEC”, dominowała opinia, że kariera zawodowa kobiet jest nierozdzielnie związana z ich naturalną rolą jako matek wychowujących dzieci czy też głównych koordynatorek ogniska domowego.

Dla wielu kobiet połączenie pracy zawodowej z obowiązkami życia codziennego nie oznaczało rezygnacji z możliwości rozwoju własnej kariery zawodowej. Osiągnięcie sukcesu na polu zawodowym było rezultatem sporego wysiłku, niejednokrotnie wielu wyrzeczeń, oraz determinacji i konsekwencji w obranej strategii działania. Istotną dla rozpatrywanego problemu jest również kwestia doksztalcania oraz nieustannego samodoskonalenia własnych umiejętności:

*(...) Natomiast my rzemieślnicy bardzo chętnie się doszkalamy i to działa na naszą korzyść. Ja w swoim przypadku wiem, że po szkoleniu public relations bardzo dużo skorzystałam i przełożyło się to na wzrost moich obrotów o 20%*

<sup>50</sup> Ibidem, s. 194-196.

<sup>51</sup> E. Mandal, *Wyjaśnienie przyczyn sukcesów i niepowodzeń zawodowych doświadczanych przez kobiety i mężczyzn*, w: Przegląd Psychologiczny nr 4/1991,

*Może dzięki temu, że się zaangażowałam w dziedzinie mechaniki i elektromechaniki jako kobieta, zostałam zaproszona do programu, który był prowadzony przez Izbę Rzemieślniczą w Warszawie, jako ekspert w branży motoryzacyjnej. Program trwał 14 miesięcy, byliśmy na kilku wyjazdach studyjnych w innych krajach, gdzie mogliśmy zobaczyć jak tam funkcjonuje rzemiosło, jak oni przyuczają do zawodu zarówno mechanika, jak i w zakresie innych branż.*

---

Wiele respondentek wskazało na fakt, że w pracy zawodowej oprócz dobrze opanowanych podstaw teoretycznych i praktycznych, ważna jest przedsiębiorczość, kreatywność i umiejętność dostosowania się do danej sytuacji. Postęp i rozwój w branży zawodowej oznacza częste aktualizowanie własnych zdolności oraz zdobytej dotychczas wiedzy. Respondentki często brały udział w różnego rodzaju kursach doszkalających, programach i szkoleniach z dziedzin, w których się specjalizują. Same ścieżki kariery mają zróżnicowany charakter – jest to efekt kształcenia w technikum lub zasadniczej szkole zawodowej i następnie znalezienia pracy w zawodzie jako świadomy wybór, kształcenie w technikum lub zasadniczej szkole zawodowej i pójście do pracy w danej branży ze względu na brak perspektyw zatrudnienia oraz aktualną sytuację życiową, kształcenie niezależne – zawód wyuczony w zakładzie – ścieżka postrzegana przez respondentki jako najbardziej świadoma.

Kobiety pracujące w rzemiośle najczęściej oceniają, że poświęcenie i rzetelna praca warunkują sukces. Uważają, że kobiety są w większym stopniu zdeterminowane na sukces. Warto podkreślić, iż nastąpiły zmiany w mentalności młodych rzemieślników odnośnie stereotypowego sposobu myślenia tradycyjnych męskich i kobiecych zawodach. Występujące w społeczeństwie zazwyczaj mają one charakter negatywnych stereotypów w zakresie uproszczonym.

Oto niektóre z nich, występujące najczęściej, wyodrębnione przez E. Mandal:

- 1) Kobiety wcale nie muszą pracować zawodowo, ponieważ posiadają alternatywne źródła utrzymania (czyli mężów). Jeżeli zaś już pracują, nie muszą dobrze zarabiać i mogą pracować nawet za byle jakie pieniądze.
- 2) Kobiety same wcale nie chcą pracować zawodowo, nie pragną robić kariery ani awansować.
- 3) Kobiety są mniej rzetelnymi pracownikami i częściej są nieobecne w pracy.
- 4) Kobiety mniej angażują się w pracę zawodową, są do pracy mniej przywiązane, dlatego częściej zmieniają pracę.
- 5) Kobiety mają inne predyspozycje niż mężczyźni i dlatego powinny wykonywać „kobiece” prace.
- 6) Kobiety nie potrafią być szefami, a mężczyźni nie chcą pracować pod ich kierownictwem.
- 7) Obecność kobiet w środowisku pracy zmniejsza koncentrację na pracy.

- 8) Kobiety odbierają pracę mężczyznom.
- 9) Nie ma dyskryminacji zawodowej kobiet. Kobiety wywalczyły sobie już wszystko.
- 10) Kobiety mają mniejsze uprawnienia do pracy, bo nie są głowami rodzin.
- 11) Kobiety lepiej znoszą bezrobocie. Bezrobocie jest bardziej szkodliwe dla mężczyzn.

Słowo stereotyp pochodzi z greckiego stereo (stężały, twardy, masywny) i typos (wzorec, odcisk). Pojęcie stereotypu najczęściej używa się na oznaczenie gotowych, zrutynizowanych, utrwalonych w danym języku przekonań jednej grupy o członkach innej, obcej grupy<sup>52</sup>. Podzielenie pozytywnego stereotypu jest uważane za coś naturalnego<sup>53</sup>. Nie warto bronić stereotypów, ale też chyba nie należy ich lekceważyć – pamiętając, że przynajmniej w jakimś stopniu są one tworem naszych doświadczeń<sup>54</sup>.

Współcześnie młode kobiety są bardziej otwarte na podejmowanie pracy w branżach do tej pory zdominowanych przez mężczyzn. Obecność kobiet w profesjach do tej pory tradycyjnie zarezerwowanych dla mężczyzn wyjaśniana jest często procesem dziedziczenia zakładów rzemieślniczych, kontynuowaniem tradycji

rodzinnej. Cechą pozytywną jest wzrastający udział kobiet w rzemiośle. Z opinii wyrażanych przez respondentów wynika, że jest to efekt zmian społecznych zachodzących również w dawnym tradycyjnym podziale pracy:

*(...) Kiedyś było jeszcze mniej kobiet. Raczej był podział. Dzisiaj dopiero to się zmienia, dawniej był podział tradycyjny. Mężczyzna zarabiał, kobieta była w domu (...).*

---

Rzemieślniczki jednocześnie często podkreślały, że troska o ucznia, dbałość o przekazywanie im wiedzy w sposób kompetentny często procentuje w przyszłości. O sukcesie zawodowym kobiet decydują także relacje rodzinne ze szczególnym uwzględnieniem małżonków. W trakcie badań jakościowych zauważono, iż do podstawowych barier w zakresie realizowanej działalności gospodarczej najczęściej respondentki zaliczały sytuację gospodarczą, kryzys w branży odzieżowej, spadek popytu na usługi związane z tą branżą, zmianę przepisów podatkowych, napływ taniej odzieży importowanej. Warto podkreślić, że wypowiedzi na ten temat są kompatybilne z opiniami wyrażanymi przez pozostałych przedsiębiorców.

---

<sup>52</sup> W. Domachowski, *Stereotypy i stereotypizacja*, Poznań 2007, s. 15

<sup>53</sup> J. Reszke, *Wobec bezrobocia – opinie, stereotypy*, Warszawa 1995

<sup>54</sup> Por. I. Andruszkiewicz, A. Balczyńska-Kosman, *Gender stereotyping and women's press*, w: I. Andruszkiewicz i A. Balczyńskiej-Kosman (red.), *The Participation of Women in the Media and in Politics – an International Dimension*, Poznań 2010, s. 147.

Kobiety były i będą kluczowymi podmiotami gospodarczymi na rynku. Wizerunek kobiet w rzemiośle jest pozytywny. Wielokrotnie są one lepszymi pracownikami niż płęć przeciwna, co podkreślają także sami mężczyźni podczas rozmów:

*(...) Same kobiety dostrzegają również poprawę postrzegania ich przez samych mężczyzn.*

*(...) Wizerunek myślę, że teraz się zmienił i to pozytywnie.*

---

Wizerunek kobiet jest silnie skorelowany z jakością wykonywanych usług oraz zawodem, jaki wykonują. Kobiety pracujące w rzemiośle są postrzegane w społeczeństwie jako wytrwałe, solidne, pracowite i wykształcone. Warto podkreślić, iż nie istnieje jeden specyficzny wizerunek kobiety-rzemieśniczki. Kobiety są raczej skupione na w konkretnych branżach, głównie krawiectwie, fryzjerstwie, gastronomii. Respondenci w trakcie swoich wypowiedzi kategoryzowali kobiety i mężczyzn jako pracowników o określonych cechach i predyspozycjach do wykonywania zawodu. W wielu wypowiedziach, szczególnie mężczyzn, można dostrzec znamiona stereotypowego myślenia, zgodnie z którym główna przesłanką decydującą o wykonywanym zawodzie jest płęć i związane z nią predyspozycje:

*(...) Pierwsza sprawa to jest stereotyp i to na pewno jest tym uwarunkowane. Druga zasadnicza sprawa to, że prowadzenie działalności gospodarczych przez kobiety w zakresie każdej działalności jest bardzo wymagające. Kobiety społecznie mają przypisaną rolę kobiety i matki.*

---

W opinii badanych kobiety pracujące w wymienionych kategoriach zawodowych są bardzo wartościowymi pracownikami. Niejednokrotnie wskazywano, że kobieta-rzemieśniczka jest sumienna, ukierunkowana na osiągnięcie zamierzonego celu, a także pełna pasji i zaangażowania dla zawodu w jakim się specjalizuje. Niezwykle interesująca jest również analiza problemu kobiet pracujących w rzemiośle uwzględniająca profesje, szczególnie niszowe. Wielokrotnie pracownika zajmującego się taką właśnie dziedziną postrzega się jako eksperta o wąskiej specjalizacji. W tej sytuacji płęć nie ma znaczenia, liczy się tylko wykształcenie i zdobyte kwalifikacje. Warto również zauważyć, iż dotychczas występujące podziały w zawodach rzemieślniczych na te bardziej kobiece i te bardziej męskie powoli niwelują się. Wśród przyczyn takiego stanu rzeczy najczęściej wskazuje się wprowadzenie nowych technologii eliminujących konieczność używania siły fizycznej:

*(...) Jest to kwestia kilku następnych lat. U nas w tych zakładach typowo męskich ten stereotyp zostanie w końcu przełamany. Musi być uniwersalność pracownika, i to czy jest kobietą, czy mężczyzną nie ma żadnego znaczenia.*

Respondenci wskazali również na istotną z punktu widzenia kreacji wizerunku kobiet rolę mediów. Niezbędne są inicjatywy promujące rozwój kobiet w poszczególnych grupach zawodowych i w sposób profesjonalny przekazywane dla ogółu odbiorców, w szczególności przykładów tych kobiet, którym już udało się osiągnąć sukces.

W Europie rosnący udział kobiet w zatrudnieniu oferuje znaczące rozwiązanie kwestii starzejącej się siły roboczej, spadającej liczby urodzeń oraz braku wykwalifikowanej siły roboczej<sup>55</sup>. Włączenie kobiet do świata biznesu może przyczynić się do wzrostu konkurencyjności firm. Funkcjonujące współcześnie stereotypy – niektóre przestarzałe, inne wciąż aktualne stanowią poważną barierę w podejmowaniu decyzji o awansie kobiet.

Oczekuje się, iż w nadchodzących dekadach wzrośnie deficyt europejskich pracowników, w szczególności, jeżeli chodzi o stanowiska wymagające wysokich kwalifikacji. Do roku 2040 Europa może stanąć w obliczu deficytu czynnej siły roboczej sięgającego 24 milionów osób. Jeśli z drugiej strony, istnieje możliwość zwiększenia udziału kobiet w pracy do tego samego poziomu jak w przypadku mężczyzn, przewidywany deficyt spadnie do 3 milionów<sup>56</sup>.

Z danych zamieszczonych w tabeli wynika, iż współczynnik aktywności zawodowej wśród kobiet wzrasta, ale nadal jest niższy

<sup>55</sup> C. Corone, D. Costello, *Can Europe Afford to Grow Old?*, Finance and Development no 43/2006.

<sup>56</sup> Zob szerzej: McKinsey&CO, *Women matter i Gender diversity, a corporate performance driver*, 2007, www.mckinsey.com.

o prawie 10 punktów procentowych od współczynnika aktywności zawodowej wśród mężczyzn. Powyższe sytuacje występują także w pozostałych państwach Unii Europejskiej. W ostatnich latach wartość współczynnika nieznacznie wzrosła, jednak dane pokazują, że obowiązki związane z opieką nad dziećmi są wciąż dzielone nierówno pomiędzy kobiety i mężczyzn, a także, że państwa UE nie zapewniają rozwiązań, które pozwalałyby kobietom godzić pracę i życie zawodowe. W państwach UE występuje zjawisko zawodowej i branżowej segregacji.

**Współczynnik aktywności zawodowej w Polsce według płci w latach 2003-2009 (%)**

Lata	Kobiety	Mężczyźni
2003	64,9	74,9
2004	65,0	74,9
2005	65,4	75,3
2006	65,4	75,3
2007	64,1	74,8
2008	65,2	75,7
2009	66,2	76,0

Źródło: *Kobiety i mężczyźni na rynku pracy*, GUS, Warszawa 2010, s. 3.

Uwarunkowań segregacji zawodowej należy szukać nie tylko w dyskryminacyjnym podejściu mężczyzn, ale również w czynnikach odnoszących się do samych kobiet. Sama dyskryminacja, nieciągłość zatrudnienia, ograniczanie ruchliwości przestrzennej i rodzaje zdobywanych i posiadanych kwalifikacji zawodowych oraz własne preferencje zawodowe kobiet powodują powstanie segregacji. Te czynniki są z kolei uwarunkowane rolami macierzyńskimi kobiet, ich mniejszą siłą fizyczną, podziałem pracy w rodzinach według płci i odmienną socjalizacją dziewcząt niż chłopców, będącą następstwem uznanego w społeczeństwie podziału sfer działalności na męską i kobiecą. Segregacja zawodowa oparta na płci jest często legitymizowana ideologicznie. Fakt, że kobiety są często zatrudniane do wykonywania prac prostych (bo nie mają innej możliwości zatrudnienia, więc godzą się na takie prace), prowadzi do poglądu, że są to zajęcia najbardziej odpowiednie dla nich. Ponieważ nie wymagają one dużych kwalifikacji, są więc nisko opłacane. W ten sposób powstaje błędne koło – postawy wobec kobiet i ich zatrudnienia pomagają w promowaniu segregacji opartej na płci oraz są częściowo jej produktem<sup>57</sup>.

Segregacja zawodowa bardzo często w literaturze przedmiotu jest prezentowana jako segmentacja rynku pracy. Zjawisko to dotyczy nierównomiernej alokacji kobiet i mężczyzn na rynku pracy z uwzględnieniem branż, sektorów i obszarów gospodarki, które

---

<sup>57</sup> P. Zwiech, *Segregacja zawodowa w Polsce*, w: M. Gawrycka, I. Wasilczuk, P. Zwiech (red.), *Szklany sufit i ruchome schody – kobiety na rynku pracy*, Warszawa 2007, s. 42.

zostały zdominowane przez jedną płć. Segregacja może mieć wymiar poziomy lub pionowy określany także jako wertykalny. A. Giddens twierdzi, iż segregacja zawodowa ze względu na płć dotyczy sytuacji, gdy mężczyźni i kobiety są skupieni w różnych zawodach na podstawie założeń dotyczących tego, jakie zajęcia są typowo męskie, a jakie kobiece<sup>58</sup>.

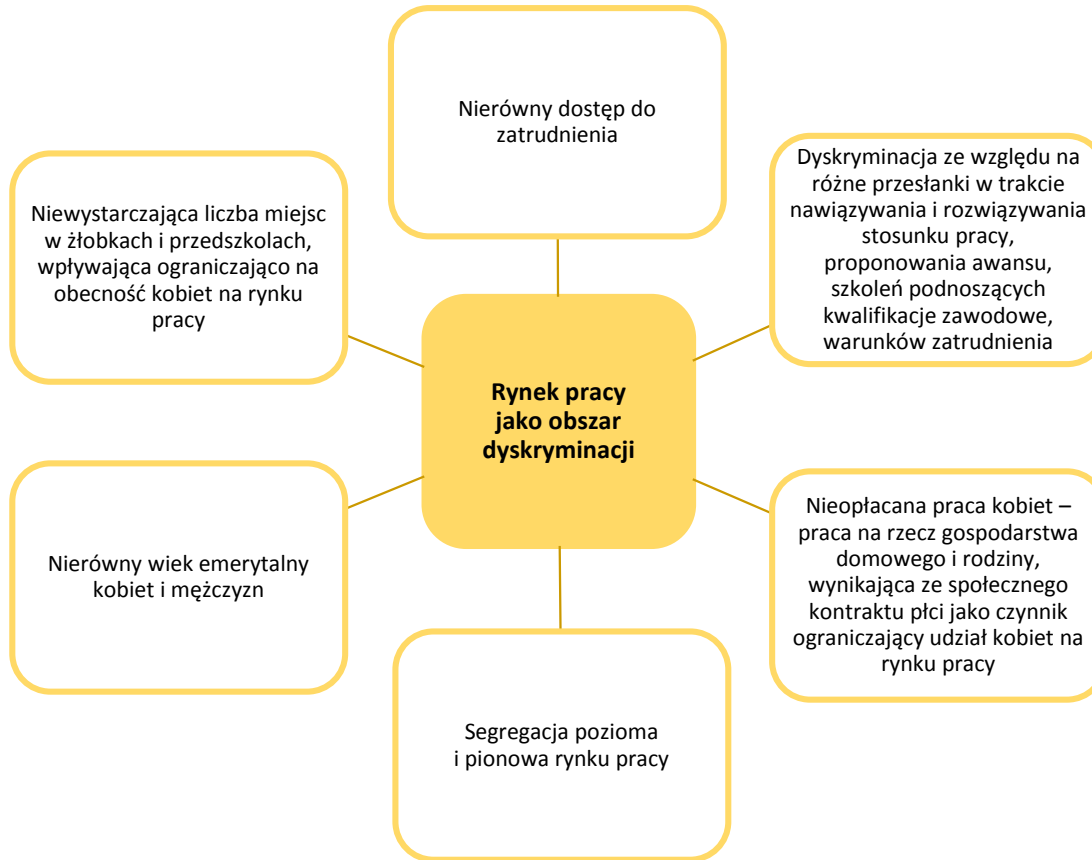
Wśród konsekwencji segregacji zawodowej należy wskazać przede wszystkim na fakt, iż kobietom znacznie trudniej jest alokować się w tych kategoriach zawodowych, które nie zostały im przypisane kulturowo. Z kolei z badania zrealizowanego przez Wojewódzki Urząd Pracy w Poznaniu w 2013 roku wynika, iż 45% kobiet odczuwa bariery lub ograniczenia związane z funkcjonowaniem na rynku pracy. I tak podstawowym utrudnieniem związanym z funkcjonowaniem na rynku pracy jest w opinii większości kobiet trudna sytuacja koniunkturalna – na lokalnych rynkach pracy, brak jest wolnych miejsc pracy. Wśród pozostałych barier kobiety wymieniały najczęściej wiek, nieadekwatne do potrzeb pracodawców kwalifikacje, brak doświadczenia zawodowego, macierzyństwo, dyskryminacja płci (odczuwana przez kobiety wiąże się bowiem przede wszystkim z wykonywaniem przez nie funkcji macierzyńskich). Wskazano na dwie główne przyczyny takiego stanu rzeczy: zewnętrzne (protekcjonalne traktowanie) i wewnętrzne (związane z ograniczaniem inwestycji we własną karierę)<sup>59</sup>.

---

<sup>58</sup> A. Giddens, *Socjologia*, Warszawa 2004, s. 413.

<sup>59</sup> Ibidem, s. 76-77.

## Przykłady przejawów nierównego traktowania na rynku pracy



Źródło: Opracowanie własne na podstawie: M. Jonczy-Adamska, *Obszary dyskryminacji*, dostępny: [rownosc.info/rownosc.php/dictionary/item/id/459](http://rownosc.info/rownosc.php/dictionary/item/id/459) [data dostępu: 21.11.2013].

Sytuacja, w jakiej znajdują się kobiety zarówno w sferze zawodowej, jak i społecznej wymaga zastosowania właściwych środków już na etapie edukacji. Działania określające kwalifikacje kobiet, ich wiedzę i umiejętności mogą przyczynić się do wzmocnienia ich pozycji na rynku pracy. W Polsce w 2006 roku zrealizowano projekt, którego celem była próba odpowiedzi na pytanie dotyczące sytuacji kobiet na rynku pracy. Z danych uzyskanych w ramach powyższego badania wnioskować należy, iż kobiety jako pracodawcy to najczęściej właścicielki lub współwłaścicielki firm (64%), co trzecia kobieta to manager na stanowisku kierowniczym<sup>60</sup>.

Wśród bezrobotnych kobiet respondentek blisko 40% wskazało na preferowane zmiany w ścieżce kształcenia. Z kolei 35% pracujących kobiet zadeklarowało, iż nie dokonałoby żadnych zmian. Dla większości badanych kobiet praca zawodowa jest postrzegana jako źródło utrzymania, zapewnia uzyskanie niezależności finansowej, gwarantuje w przyszłości emeryturę, a także stanowi źródło osobistej satysfakcji<sup>61</sup>.

Z danych zamieszczonych w tabeli wynika, iż ponad połowa respondentek wyraża przekonanie, że wyższe kwalifikacje przekładają się na zajmowane stanowisko. Z kolei dla 39% ankietowanych macierzyństwo zmniejsza szanse kobiet na osiągnięcie stanowiska kierowniczego. Tylko 5% respondentek nie dostrzega barier<sup>62</sup>.

<sup>60</sup> Por. *Wieloaspektowa diagnoza sytuacji kobiet na rynku pracy*, Warszawa 2007, s. 52.

<sup>61</sup> *Ibidem*, s. 72.

<sup>62</sup> Zob. szerzej: A. Balczyńska-Kosman, I. Andruszkiewicz, J. Kałużna, E. Kania (red.), *Gender jako determinanta w przestrzeni prywatnej i publicznej*, Poznań 2012, s. 114.

## Bariery dostrzegane przez kobiety

*Czy i jakie dostrzega Pani obecnie bariery kobiet w karierze zawodowej?*

Charakter barier dostrzeganych przez kobiety	% wskazań
Kobieta musi mieć znacznie wyższe kwalifikacje, by powierzono jej najwyższe funkcje kierownicze	53
Macierzyństwo zmniejsza szanse kobiet na stanowiska kierownicze	39
Brak elastycznego czasu pracy i możliwości pracy na odległość	28
Oczekuje się od kobiet by spędzały w pracy ponad 60 godzin tygodniowo, co ogranicza ich funkcje rodzinne	26
W dalszym ciągu dostęp kobiet do najwyższych stanowisk kierowniczych jest utrudniony (szklany sufit, lepka podłoga, szklane ruchome schody, aksamitne getto)	24
Funkcjonuje stereotyp, że na awans kierowniczy lub podwyżkę dla kobiety zawsze jest czas	17
Nadal funkcjonuje stereotyp, iż mężczyzna lepiej nadaje się do zarządzania niż kobieta	17
Nie dostrzegam barier	5

Źródło: T. Kupczyk, *Kobiety w zarządzaniu i czynniki ich sukcesów*, Wrocław 2009, s. 85.



Równość płci ma znaczenie dla trwałego wzrostu gospodarczego, zatrudnienia, konkurencyjności i spójności społecznej.

Polacy w większości podzielają opinię, że prawo obowiązujące w Polsce w wystarczającym stopniu zapewnia kobietom i mężczyznom równe traktowanie w życiu rodzinnym (63%), a także publicznym i zawodowym (po 54%)<sup>63</sup>. Z kolei, o tym, że obowiązujące prawodawstwo zapewnia równouprawnienie w życiu publicznym i w pracy, przekonanych jest więcej mężczyzn (odpowiednio 57% i 59%) niż kobiet (49% i 50%)<sup>64</sup>.

Przewycięzanie barier przez kobiety będzie możliwe, gdy poprawie ulegną środki pozwalające na godzenie życia zawodowego z prywatnym, zniwelowane zostaną różnice dotyczące poziomu płac, a także wzmocnieniu ulegnie wymiar płac w określonych działaniach.

Zgodnie z definicją przyjętą przez państwa członkowskie Unii Europejskiej dyskryminować to różnicować, bądź też traktować odmiennie dwie osoby lub sytuacje w przypadku, kiedy nie ma podstaw do ich różnego traktowania albo też traktować w identyczny sposób sytuacje, które są w rzeczywistości różne<sup>65</sup>. Pojęcie słowa dyskryminacja pochodzi z języka łacińskiego, w którym termin *discrimino* oznacza dzielić, rozdzielić. W odniesieniu do rynku pracy, w literaturze przedmiotu używa się pojęcia dyskryminacja ekonomiczna. Zjawisko to może być rozumiane jako taka sytuacja,

w której mamy do czynienia z nierównym traktowaniem pracowników o porównywalnej wydajności pracy, legitymujących się porównywalnym poziomem wykształcenia, o porównywalnym stażu pracy, doświadczeniu zawodowym i zdolnościach. Dyskryminacja oznacza przypadki występowania zróżnicowania sytuacji zawodowych kobiet i mężczyzn na niekorzyść tych pierwszych, wynikające z zastosowania różnych kryteriów oceny, a więc nierówności miar bądź oferowania różnych możliwości rozwoju osobom o podobnych cechach społeczno-zawodowych i demograficznych<sup>66</sup>.

H. Domański definiuje dyskryminację jako utrzymywanie się nierówności między mężczyznami i kobietami (w zarobkach, pozycji zawodowej, stanowisk) nawet wówczas, gdy reprezentanci obojga płci nie różnią się między sobą pod względem rozmaitych obiektywnych wskaźników, które mogłyby obniżyć pozycję kobiet<sup>67</sup>.

Rozpatrując sytuację zjawiska dyskryminacji zarówno kobiet, jak i mężczyzn w rzemiośle na przykład w Zachodniopomorskiej Izbie Rzemiosła i Przedsiębiorczości w Szczecinie należy zauważyć, iż żadna z ankietowanych osób nie spotkała się z takim zjawiskiem:

*Nie wyobrażam sobie, żeby ktoś mnie w mojej firmie dyskryminował.*

---

<sup>63</sup> Por. J. Szczepańska, *Opinia społeczna o sytuacji kobiet w Polsce*, Warszawa 2007, s. 22

<sup>64</sup> Ibidem.

<sup>65</sup> Por. *Zwalczanie dyskryminacji. Podręcznik szkoleniowy*. Urząd Oficjalnych Publikacji Europejskich, Luksemburg 2006, s. 14.

---

<sup>66</sup> B. Kalinowska-Nawrotek, *Dyskryminacja kobiet na polskim rynku pracy*, Poznań 2005, s. 9.

<sup>67</sup> H. Domański, *Zadowolony niewolnik idzie do pracy*, Warszawa 1999, s. 33.

Respondenci podkreślili również, że poziom wynagrodzenia w przypadku porównywalnych stanowisk powinien być identyczny. Każda z pytanых osób potwierdziła, że wynagrodzenie na porównywalnych stanowiskach, w przypadku obu płci, jest takie samo:

*Uważam, że wszyscy powinni mieć takie samo wynagrodzenie, najważniejszy jest efekt nie ma znaczenia czy to robi mężczyzna, czy kobieta. Jeśli jest dobry efekt to stawki powinny być takie same. Niejednokrotnie kobiety udowadniały, że zdolne są wykonywać pracę mężczyzn i odwrotnie.*

*Myślę, że tu jest chyba najmniej dotkliwy problem, dlatego że rzemiosło jest w tej chwili zdominowane przez kobiety. Natomiast takie jego, jak gałęzie, jak budowlanka, sektor drzewny (...) tam są niewiele kobiet zatrudnionych. Kobiety z reguły wykonują tam prace administracyjne i nie było sygnałów do tej pory, żeby były one inaczej traktowane czy wynagradzane.*

*Myślę, że tutaj specjalnie nie ma różnic.*

Jedna z respondentek podkreśliła jednak, że są pewne stanowiska, w których lepiej sprawdzają się mężczyźni:

*Ja nie wyobrażam sobie żeby szefem kuchni w restauracji była kobieta. Nie odkryję Ameryki, bo po prostu w najlepszych restauracjach szefami kuchni są mężczyźni.*

---

Kwestia dyskryminacji kobiet w rzemiośle jest związana z opisanym powyżej zagadnieniem dotyczącym wizerunku kobiet pracujących w rzemiośle. Powszechnie rzemiosło wciąż bywa kojarzone z męskimi zawodami, a rola kobiet jest w nich mocno ograniczona. Potwierdził to przedstawiciel Wielkopolskiej Izby Rzemieślniczej w Poznaniu:

*Specyfiką rzemiosła jest to, że są to zawody preferowane przez mężczyzn. Nie dla mężczyzn, ale przez mężczyzn.*

Z przeprowadzonego badania wynika jednak, że zjawisko dyskryminacji kobiet pojawiło się tylko w przypadku niektórych zawodów. Stwierdzić należy, że reprezentantki zawodów silnie sfeminizowanych (np. fryzjerki) nie dostrzegają zjawiska dyskryminacji.

Interesujące wnioski płyną z rozmów z przedstawicielami branży blacharsko-dekarskiej. W tym przypadku dyskryminacja pojawia się okazjonalnie. Silna koncentracja mężczyzn w zawodach związanych z budownictwem to jedna z determinant trudnego wejścia kobiet w zawody do tej pory tradycyjnie uznawane za męskie:

*Moja klientka jest kierownikiem budowy i organizuje całą budowę. Ona twierdzi, że na początku było bardzo trudno, bo oni [mężczyźni] jej nie słuchali – jako kobieta nie miała autorytetu. Jednak musiała „zaskoczyć” i zacząć używać innego języka. Wtedy zaczęli jej słuchać.*

---

Współcześnie kobiety mają przeświadczenie, że zwiększają się wobec nich oczekiwania, zwłaszcza kiedy podejmują się realizacji zadań stereotypowo postrzeganych jako męskie:

*Kobieta ma przeświadczenie, że musi udowadniać, że coś umie. Powiedzmy, jeśli chodzi o jeżdżenie samochodem. (...) Mam wrażenie, że kobieta musi jeździć trzy razy lepiej niż mężczyzna żeby ktoś ją docenił. (...) Są osoby, które zaskakuje, że kobieta może być rzemieślnikiem. W Luboniu np. jest pani, która prowadzi autobus. Na początku ludzie nie chcieli wsiadać do prowadzonego przez nią autobusu, później przyzwyczaili się.*

---

Respondentki zwróciły uwagę, że realizacja przez kobiety ról rodzinnych ogranicza im czas pracy zawodowej. W efekcie w branży rzemieślniczej kobiety odgrywają mniejszą rolę:

*Myślę, że dużo trudniej jest być kobiecie silną i przebojową, bo też jest matką i musi dokonywać często bardzo trudnych wyborów.*

*Na dużych budowach pracownicy, jeśli chodzi o czas pracy, muszą być bardzo elastyczni, często jest 10-godzinny czas pracy. Zdarzają się panie, ale są w zdecydowanej mniejszości, bo kobiety zajmują się rodziną i na nie spadają obowiązki wychowania dzieci, więc jest trudno to pogodzić.*

Respondentki zauważają różnice w proporcjach kobiet i mężczyzn uczestniczących w zebraniach cechów lub piastujących ważne stanowiska w cechach. Należy jednak podkreślić, że uczestnicząc w takich spotkaniach, badane nie czują się dyskryminowane.

*Za dwa dni będę na walnym zgromadzeniu naszego cechu to może będzie jeszcze jedna pani, a reszta to sami panowie, tak więc pod tym względem jest to środowisko całkowicie męskie. W dużych firmach można zaobserwować, że jest coraz więcej kobiet, ale w małych, rzemieślniczych jest bardzo mało pań, szczególnie w branży budowlanej.*

---

Istotnym z punktu widzenia wyników badań zabiegiem analitycznym było porównanie opinii kobiet i mężczyzn na temat dyskryminacji kobiet pracujących w rzemiośle. Mężczyźni deklarują, iż powyższe zjawisko nie występuje. Spośród zebranych wypowiedzi mężczyzn warto wskazać na następujące wypowiedzi:

*Wręcz przeciwnie, cieszymy się, że kobiety są w rzemiośle. To wprowadzenie rozweselenia, ułożenia, spokoju. W większości stwierdzamy, że kobiety są bardziej „podatne” na nowości niż mężczyźni. Ja wolę współpracować z kobietami czasami niż z mężczyznami, bo są bardziej konkretne i ambitne. Mówię o płaszczyźnie stowarzyszeń społecznych – kobiety bardziej się angażują.*

*Nie znam tego zjawiska.*

*Kobiety reprezentują mniejszą siłę fizyczną.*

---

Warto zauważyć, iż respondentki podkreśliły, że szacunek i prestiż jest obecnie przypisywany do każdej z płci:

*Jeszcze kilka lat temu tak było, że kobiety nie miały uznania tak samo jak mężczyźni z zasadniczym wykształceniem. Obecnie wszystko się zmieniło.*

---

Należy wyraźnie podkreślić, iż same kobiety nie dostrzegają zjawiska dyskryminacji, ale wykorzystują w swoim przekazie stereotypy. Wypowiedź jednego z badanych świadczy o świadomości ich istnienia, ale także zanikania:

*Na wiele usług rzemieślniczych wykonywanych przez kobiety jest coraz większa konkurencja, dlatego też jakość wykonywanych usług musi być wysoka i nie ma to w ogóle związku z dyskryminacją według płci. Liczą się kwalifikacje, jakość usług, nadążanie za modą oraz indywidualne podejście do klienta, czyli dostosowanie czasu pracy do jego potrzeb.*

*To wszystko stereotypy, że np. mężczyźni to lepsi mechanicy. Dziś też kobiety jeżdżą samochodami. Kobieta woli iść do kobiety mechanika niż do mężczyzny. Bardzo dużo kobiet prowadzi usługi nauki jazdy - szkołę tylko dla kobiet, szkołę spokojnego kierowania. Także nie możemy powiedzieć, że ze względu na płeć są inaczej traktowane. Czasami jest to plus. Kobieta na ondulację, trwałą na pewno nie poszłaby do mężczyzny, ja sobie tego nie wyobrażam, tylko szukają, która kobieta robi doskonale te fryzury. Tak mi się wydaje.*

---

Niezwykle istotny jest fakt reprezentacji kobiet w strukturach samorządowych. W tym przypadku możemy mówić o zjawisku niedoreprezentowania kobiet:

*Wydawałoby się, że jest to prawdziwa opinia, a jeżeli bliżej się przyjrzeć to wcale nie. Może to wynika z tego, że w samorządzie rzemieślniczym różnego rodzaju funkcje piastują mężczyźni. Daje to być może obraz dominacji mężczyzn w rzemiośle. Patrząc na naszą Dolnośląską Izbę Rzemieślniczą to w dziewięćoosobowym osobowym zarządzie mamy tylko jedną kobietę. Podobnie też jest w cechach, ale jest tam więcej kobiet pełniących funkcję starszych cechu. Na 36 cechów należących do Dolnośląskiej Izby Rzemieślniczej można powiedzieć, że trzy czwarte najważniejszych funkcji pełni mężczyźni.*

W Polsce kobiety uzyskują niższy poziom płac w każdej z wielkich grup zawodowych. Z kolei w zakładach rzemieślniczych wskazuje się najczęściej na poziom kwalifikacji, płęć nie odgrywa tutaj większej roli:

*To jest często poruszany temat. Ja osobiście nie spotkałam się z takimi sytuacjami. Do mnie nie docierały takie sygnały. Panie, które pełnią określone funkcje w organach samorządowych, są kierowniczkami biur cechów czy zatrudnione są w zakładach rzemieślniczych, mają raczej takie samo wynagrodzenie jak mężczyźni. Mężczyźni są częściej proponowani do różnego rodzaju awansów. Jeżeli firma jest prowadzona przez mężczyznę, to bardziej widzi on do promowania mężczyznę niż kobietę. Mają opinię, że kobieta nie będzie w stanie pogodzić nowych obowiązków z wykonywaniem zobowiązań rodzinnych. Nikt nie pyta mężczyzny jak przyjmuje nowe stanowisko, czy pogodzi życie rodzinne z pracą. A kobieta zawsze się z takim pytaniem spotka.*

---

Przebieg kariery zawodowej kobiet w rzemiośle jest niezwykle interesujący. Niektóre z nich zostały ukierunkowane, inne migrowały w poszukiwaniu zatrudnienia. Wśród kluczowych barier w prowadzeniu działalności gospodarczej respondentki najczęściej wskazywały na biurokrację, problemy z personelem, konkurencję, problemy z otoczeniem.

Wyniki przeprowadzonych badań pozwoliły zauważyć, że część osób starannie zaplanowała swoją drogę zawodową, a dla części kierunek drogi zawodowej został wyznaczony przez przypadek.

W świecie rzemiosła występuje silne zjawisko stereotypizacji płci polegające na przyporządkowaniu kobietom zarówno cech negatywnych (np. trudności we wzajemnych relacjach), jak i pozytywnych (bardziej rozwinięty zmysł estetyczny, większe poczucie odpowiedzialności, solidność, pracowitość). Jednocześnie nomenklatura w rzemiośle nacechowana jest silną kategoryzacją płci. O kobietach i mężczyznach w rzemiośle mówi się niemal wyłącznie jako o osobnych nieprzeplatających się zbiorowościach. Warto zauważyć, iż nowe technologie produkcji eliminujące konieczność używania siły fizycznej mogą się w znaczącym stopniu przyczynić do eliminacji stereotypów w rzemiośle. Z drugiej strony ogromną rolę w kreowaniu wizerunku kobiet odgrywają media oraz właściwe instytucje wspierające działalność kobiet w rzemiośle.

Należy wyraźnie podkreślić, iż aktywność zawodowa kobiet jest uzależniona od roli, jaką mogą spełnić zgodnie z tradycyjnym, stereotypowym wzorcem życia rodzinnego, według którego kobieta powinna umiejętnie łączyć karierę zawodową z obowiązkami rodzinnymi. Zarówno kobiety, jak i mężczyźni dostrzegają występującą nierównowagę na rynku pracy i interpretują ją jako zjawisko negatywne. Respondenci w większym stopniu rozpoznają dyskryminację bezpośrednią (płacową) niż pośrednią. Oznacza to, że gdy mechanizm jest jawny i zauważalny, jest dla nich interpretowalny. W ich wypowiedziach została pominięta segregacja wertykalna i horyzontalna.

Procesy dyskryminacyjne wiązać należy także z brakiem pełnej świadomości w ramach danej grupy społecznej, dlatego niezwykle istotną kwestią jest działalność organizacji rządowych i pozarządowych w ramach omawianej tematyki. Istotne znaczenie posiadają takie rządowe projekty i programy działań na rzecz równego traktowania jak Karta Różnorodności czy projekt „Równe Traktowanie Standardem Dobrego Rządzenia”<sup>68</sup>. Należy zauważyć, że wyniki badań przeprowadzonych w ramach tego projektu ujawniły, że zdecydowana większość Polek i Polaków jest przekonanych, że rząd powinien podejmować więcej działań na rzecz równego traktowania.

Także edukacja i szkolenia oraz nawiązywanie więzi partnerskich mogą przyczyniać się do wzrostu świadomości społecznej na temat równości. Fakt, w jaki sposób obywatele postrzegają prawo mężczyzn i kobiet do pracy oraz samą rolę, jaką ona odgrywa dla każdej z tych grup, uzależniony jest od danego społeczeństwa i systemu obowiązujących w nim wartości i norm zachowań. Na powyższą sytuację ogromny wpływ wywierają także czynniki o charakterze politycznym, ekonomicznym, społecznym i kulturowym. Także procesy, które zachodzą na lokalnej i krajowej scenie politycznej wpływają w znacznym stopniu na postrzeganie kwestii równości i zjawiska dyskryminacji.

---

<sup>68</sup> P. Antosz, *Równe traktowanie standardem dobrego rządzenia, Raport z badań pilotażowych*, dokument opracowany w ramach projektu „Równe traktowanie standardem dobrego rządzenia”, dostępny: [www.sieczrownosci.gov.pl/a/ktualnosc/art,299,raport-z-badan-sondazowych-prowadzonych-w-ramach-projektu-rowne-traktowanie-standardem-dobrego-rzadzenia.html](http://www.sieczrownosci.gov.pl/a/ktualnosc/art,299,raport-z-badan-sondazowych-prowadzonych-w-ramach-projektu-rowne-traktowanie-standardem-dobrego-rzadzenia.html) [data dostępu: 25.12.2013].

Jednocześnie niezbędne jest opracowanie systemu danych o dyskryminacji ze względu na płeć oraz podjęcie dalszych badań, obejmujących następujące zagadnienia:

- Płeć a szanse zatrudnienia;
- Dostęp do zaawansowanych szkoleń i awansów (zjawiska szklanego sufitu, ruchomych schodów);
- Obecność instrumentów HR monitorujących równość wynagrodzeń;
- Stosowanie rozwiązań na rzecz godzenia życia zawodowego i prywatnego (elastyczne formy zatrudnienia, elastyczne formy organizacji pracy);
- Płeć a standardy oceny pracy;
- Styl zarządzania kobiet.

Dyskryminacja jako zjawisko nierówności na rynku pracy stanowi punkt odniesienia dla uregulowań legislacyjnych. U podstaw tych działań leży przekonanie, że regulacje prawne nie tylko chronią indywidualnych pracowników przed negatywnymi skutkami w miejscu zatrudnienia i ograniczają koszty absencji w pracy, ale także wpływają na rozwój kultury organizacji i zarządzania w przedsiębiorstwach, co w rezultacie powinno podnieść też efektywność ich działania<sup>69</sup>.

Równe traktowanie kobiet i mężczyzn jako fundamentalna wartość Unii Europejskiej jest także warunkiem niezbędnym dla osiągnięcia wzrostu gospodarczego, zatrudnienia i spójności społecznej.

---

<sup>69</sup> Por. B. Kłos, *Mobbing*, Kancelaria Sejmu Biuro Studiów i Ekspertyz, Warszawa 2002, nr 941, s. 4.

Dlatego zachowanie równowagi obu płci i przeciwdziałanie opisanym zjawiskom na płaszczyźnie politycznej, ekonomicznej, społecznej i kulturowej uznać należy za niezbędne.

---

## Bibliografia i źródła internetowe

---

- Andruszkiewicz I., Balczyńska-Kosman A., *Gender stereotyping and women's press*, w: I. Andruszkiewicz, A. Balczyńska-Kosman (red.), *The Participation of Women in the Media and in Politics – an International Dimension*, Poznań 2010.
- Antosz P., *Równe traktowanie standardem dobrego rządu, Raport z badań pilotażowych*, dokument opracowany w ramach projektu „Równe traktowanie standardem dobrego rządu”, dostępny: [www.siecrownosci.gov.pl/aktualnosci/art,299,raport-z-badan-sondazowych-prowadzonych-w-ramach-projektu-rowne-traktowanie-standardem-dobrego-rzadzenia.html](http://www.siecrownosci.gov.pl/aktualnosci/art,299,raport-z-badan-sondazowych-prowadzonych-w-ramach-projektu-rowne-traktowanie-standardem-dobrego-rzadzenia.html) [data dostępu: 25.12.2013].
- Balczyńska-Kosman A., Andruszkiewicz I., Kałużna J., Kania E. (red.), *Gender jako determinanta w przestrzeni prywatnej i publicznej*, Poznań 2012.
- Corone C., Costello D., *Can Europe Afford to Grow Old?*, Finance and Development no 43/2006.
- Domachowski W., *Stereotypy i stereotypizacja*, Poznań 2007.
- Domański H., *Zadowolony niewolnik idzie do pracy*, Warszawa 1999.

- Giddens A., *Socjologia*, Warszawa 2004.
- Jaruga-Nowacka I., *Przewyciężanie barier na drodze ku równości kobiet i mężczyzn w Polsce*, Sekretariat Pełnomocnika Rządu do Spraw Równego Statusu Kobiet i Mężczyzn, Warszawa 2004.
- Jonczy-Adamska M., *Obszary dyskryminacji*, dostępny: [rownosc.info/rownosc.php/dictionary/item/id/459](http://rownosc.info/rownosc.php/dictionary/item/id/459).
- Kalinowska-Nawrotek B., *Dyskryminacja kobiet na polskim rynku pracy*, Poznań 2005.
- Kłos B., *Mobbing*, Kancelaria Sejmu Biuro Studiów i Ekspertyz, Warszawa 2002, nr 941.
- *Kobiety i mężczyźni na rynku pracy*, GUS, Warszawa 2010.
- Kupczyk T., *Kobiety w zarządzaniu i czynniki ich sukcesów*, Wrocław 2009.
- Mandal E., *Wyjaśnienie przyczyn sukcesów i niepowodzeń zawodowych doświadczanych przez kobiety i mężczyzn*, w: Przegląd Psychologiczny nr 4/1991.
- Masternak-Kubiat M., *Prawo do równego traktowania*, w: B. Banaszak, A. Preisner (red.), *Prawa i wolności obywatelskie w Konstytucji RP*, Warszawa 2002.
- McKinsey&CO, *Women matter i Gender diversity, a corporate performance driver*, 2007, [www.mckinsey.com](http://www.mckinsey.com).
- Pernaud R., *Kobieta w czasach katedr*, Warszawa 1990.
- Reszke J., *Wobec bezrobocia – opinie, stereotypy*, Warszawa 1995.
- Sprawozdanie Komisji dla Rady, Parlamentu Europejskiego, Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego, Komitet Regionów, KOM (2009) 694, Bruksela 18.12.2009.
- Strykowska M., *Psychologiczne mechanizmy zawodowego funkcjonowania kobiet*, Poznań 1992.
- *Wieloaspektowa diagnoza sytuacji kobiet na rynku pracy*, Warszawa 2007.
- Zachorowska-Mazurkiewicz A., *Kobiety i instytucje*, Katowice 2006.
- *Zwalczanie dyskryminacji. Podręcznik szkoleniowy*. Urząd Oficjalnych Publikacji Europejskich, Luksemburg 2006, s. 12-21.
- Zwiech P., *Segregacja zawodowa w Polsce*, w: M. Gawrycka, I. Wasilczuk, P. Zwiech (red.), *Szklany sufit i ruchome schody – kobiety na rynku pracy*, Warszawa 2007.



## Kariera kobiet w rzemiośle

### - studium przypadku

---

Celem tej części opracowania jest przedstawienie wybranych wyników badań przeprowadzonych w ramach projektu „KOBIEITA-ZAWODOWIEC”. Szczególną uwagę zwrócono na dobre praktyki dotyczące działalności kobiet z wykształceniem zawodowym, w szczególności posiadających kwalifikacje rzemieślnicze.

Zakres badań, przeprowadzonych w izbach rzemieślniczych prowadzących działalność w Polsce, obejmował:

- analizę danych statystycznych dotyczących sytuacji kobiet w izbie rzemieślniczej,
- rozmowę z prezesem izby rzemieślniczej lub inną osobą na stanowisku kierowniczym posiadającą kompetencje w przedmiotowym zakresie,
- wywiad indywidualny narracyjny z kobietą pracującą w rzemiośle,
- wizytację u dwóch kobiet pracujących w zakładach zrzeszonych w izbie rzemieślniczej,
- miniwywiad grupowy lub diadę z kobietami pracującymi w rzemiośle,
- wywiad grupowy z rzemieślnikami,
- miniwywiad grupowy z kobietami pracującymi w rzemiośle podsumowujący zebrany materiał.

Badania przeprowadzone w ramach projektu przyczyniły się do odpowiedzi na szereg pytań badawczych:

- 1) Jakie są motywacje kobiet do podejmowania kształcenia zawodowego?
- 2) Jakie są czynniki decydujące o podejmowaniu kształcenia zawodowego?
- 3) Jakie są motywacje kobiet do wybierania kariery w rzemiośle?
- 4) Jakie są typowe ścieżki karier kobiet w rzemiośle?
- 5) Jak postrzegane są kobiety pracujące w rzemiośle?
- 6) W jaki sposób kobiety pracujące w rzemiośle godzą życie rodzinne z zawodowym?
- 7) Czy kobiety pracujące w rzemiośle spotykają się z dyskryminacją na rynku pracy? Jeśli tak, to na czym ona polega?
- 8) Jakie są możliwości i bariery zwiększenia obecności kobiet w rzemiośle?
- 9) Jakie są korzyści dla kobiet płynące z posiadania kwalifikacji rzemieślniczych?

Dobór próby miał charakter celowy. Kobiety do indywidualnych wywiadów pogłębionych zostały wyłonione na etapie analizy desk research (np. dostępnych materiałów prasowych) lub podczas spotkań w izbach rzemieślniczych. Zarówno wywiady indywidualne, jak i grupowe miały charakter ekspercki.

---

## Motywy wyboru zawodu

---



Źródło: © Fotolia.com.

Decyzja o wyborze zawodu jest często wynikiem oddziaływania wielu czynników. Wśród motywów wyboru zawodu/kierunku kształcenia absolwenci szkół zawodowych najczęściej wymieniają wartość danego zawodu na rynku pracy, a tym samym łatwość uzyskania pracy w wyuczonym zawodzie, oraz możliwość realizacji pasji. Motywy te, a zwłaszcza możliwość rozwijania zainteresowań często pojawiały się również w wypowiedziach uczestniczących w badaniu kobiet. Przeprowadzone wywiady wykazały ponadto, jak ważną rolę w wyborze ścieżki edukacyjnej i zawodowej miały tradycje rodzinne czy preferencje rodziców.

Poniżej przedstawiono wypowiedzi, które pozwoliły zidentyfikować najważniejsze motywy wyboru zawodu rzemieślniczego. Warto zwrócić uwagę, że kobiety, które początkowo nie planowały pracy w rzemiośle, również odnalazły w niej pasję. Co więcej, niektóre przykłady karier doskonale pokazują, że tytuły czeladnicze oraz mistrzowskie można zdobywać w późniejszych etapach kariery zawodowej, na przykład po ukończeniu szkoły wyższej.

---

### Motyw: pasja

---

*Od dziecka lalki były czesane przeze mnie, a poza tym moja mama była fryzjerką „blokową”, wszystkie koleżanki, sąsiadki czesały się u mojej mamy. Mama robiła trwałe, strzyżenie, henny, była samoukiem i ja się jej przyglądałam, po prostu mi się to bardzo spodobało, zabawa z włosami, coś pięknego.*

*Od dziecka lubiłam czesać, interesowało mnie fryzjerstwo, a że mama miała zakład, to było łatwiej.*

*Trzeba mieć dar. Wszystkiego da się nauczyć, ale czy to się robi dobrze i z pasją? Każda praca musi mieć swoją pasję.*

*Każdej młodej dziewczynie życzyłabym, by podchodziła do zawodu z taką miłością i zaangażowaniem. By dużo dawała od siebie, by była podtrzymana ta kreatywność.*

*Cały czas jestem zakochana w swoim zawodzie [kosmetyczka] i kocham go nadal. Jestem człowiekiem na właściwym miejscu. (...) 45 lat pracuję i codziennie rano się cieszę, że idę do pracy.*

*(...) Lubię współpracować z ludźmi, to jest zawód [fryzjerka] bardzo kobiecy, trzeba być kreatywnym. Widać efekt mojej pracy, jak już klientka wychodzi. W innych zawodach dłużej to trwa, np. u krawcowej. Tutaj zmiana następuje od razu i to mi sprawia przyjemność. Klientka jest zadowolona i ja też jestem.*

*Ja chciałam być fryzjerką, zawsze to sobie kojarzyłam z ładną fryzurą, ładnym kolorem włosów. Zawsze mi to imponowało. Skończyłam szkołę zawodową w Częstochowie, była tylko jedna szkoła, chodziło się do niej po południu, praktykę miałam w jednym z najlepszych zakładów, potem tam pracowałam około 20 lat.*

*Ja już mam w genach krawiectwo. Mój tata był szewcem, moja cała rodzina pochodzi z rzemiosła. Zawód, który wykonuję po prostu kocham, daje mi on dużą satysfakcję.*

*Co było motywem? Chęć zdobycia tego zawodu [fryzjerka], ponieważ bardzo mi się podobał. Przede wszystkim była to praca z ludźmi, zdobywanie umiejętności, bo to jest zawód, którego uczymy się całe życie. Nie kończymy na szkole, tylko cały czas się rozwijamy.*

*Zachwyciłam się tym zawodem [fryzjerka] mając 14 lat. Mama zaprosiła mnie do mojej szefowej, u której później byłam na praktyce. Obserwując pracę w tym zawodzie, od razu się nim zachwyciłam.*

*Zawsze miałam taką pasję, zawsze interesowałam się fryzjerstwem, także mój wybór był bardzo prosty. Wystarczyło znalezienie praktyki i pójście w te ślady. Jak się wie, co się chce robić to nie stanowi to problemu, a teraz to różnie bywa. Czasami [w zawodzie] są dziewczyny z przypadku.*

### **Pani Wanda Kasprzak – mistrz rzemiosła artystycznego, współwłaścicielka Artystycznego Salonu Ślubnego „Wanda”**

*Zawsze mnie pasjonowała praca, która jest artystyczna, żeby coś tworzyć. Przede wszystkim konkursy mnie mobilizowały, a w szkole byłam prawie pierwszą uczennicą. Nie ma już tej szkoły. Uczyli w niej arcymistrzowie rzemiosła warszawskiego. Ludzie, którzy w czasie wojny uciekli z Warszawy. Osiedlili się w Częstochowie i zostali. To były sławy międzynarodowe i to one tworzyły kadre.*



Źródło: Materiały własne.

## Motyw: tradycje rodzinne

---

*Jestem przedstawicielem trzeciego pokolenia w firmie rzemieślniczej, piekarsko-cukierniczej. Firmę założył mój dziadek, a teraz kontynuuje mój tato. Od urodzenia byłam związana z rzemiosłem, ponieważ mieszkalam nad piekarnią, nad cukiernią rodziców i nie wyobrażałam sobie inaczej mojego życia niż związanego z zawodem.*

*Gdy miałam 18 lat moja mama stwierdziła, że powinnam kiedyś przejąć po niej zakład fryzjerski i ustaliłyśmy z mamą, że zrobię zawód fryzjerki, gdyby miało mi nie wyjść w innym zawodzie, to będę miała alternatywę i miejsce pracy.*

*[Przejęłam zakład] po mamie. To jest zakład, który moja mama prowadziła prawie 40 lat. Zawsze chciałam pracować jako fryzjerka, chociaż mama mi zawsze odradzała mówiąc, że to niszczy ręce, a ja mimo to dalej pragnęłam być fryzjerką i teraz pracujemy razem z mamą.*

*W związku z tym, że jest to firma rodzinna, która zajmuje się rzemiosłem, począwszy od dziadka, który był fryzjerem, później moja mama została fryzjerką. (...) Postanowiłam zostać fryzjerką.*

*W dużej mierze zdecydował mój tato, nie nakazując, a pokazując. Namawiając mnie, pokazując plusy tego zawodu, pokazując w rodzinie np. babcię, która szyła. Tak właśnie wybrałam ten zawód i do tej pory zadowolona jestem z tego wyboru.*

*Kiedy zaczęłam pracę w czapnictwie, byłam bardzo młoda. Było to w latach 70. Pracowałam u mamy. W moim przypadku jest to zawód „z dziada pradziada”. W tej chwili jestem wdową, od wielu lat prowadzę swój zakład. Obecnie zakład przekształcił się w krawiecki, bo w kategorii zawodów nie ma już czapnictwa. Mocno nad tym ubolewam, że odłączono nas od tradycyjnego czapnictwa.*

*Mając 15 lat trudno przewidzieć, co się chce w życiu robić. (...) Pochodzę z rodziny fryzjerskiej, gdzie zawód ten wykonywany jest z pokolenia na pokolenie. Na początku, nie ukrywam, podchodziłam do tego niechętnie, ale z czasem przekonałam się do tego zawodu i go polubiłam.*

*Właściwie przez całe życie był ze mną, bo mój tato jest cukiernikiem z zawodu, także całe moje życie i dzieciństwo. Potem rodzice prowadzili własną ciastkarnię i ja sama już prowadzę ciastkarnię od 1997 roku.*

*Chciałam pracować z ojcem. Zawód [elektromonter urządzeń dźwigowych] wydawał mi się dobry. Po rozmowach z tatą stwierdziłam, że chcę pracować w tym zawodzie i że obydwójce chcemy, abym kiedyś przejęła firmę.*

*[Czy córka poszła w Państwa ślady?] Została w tym zawodzie, choć miała inne plany. Chciała iść na medycynę. Przekonały ją nasze sukcesy. Posiadała pewną wizję. Bez tego nie mogłaby pracować w tym zawodzie. To jest zawód, do którego trzeba było mieć dryg. (...) Córka jest uznanym fachowcem, który ma swój dorobek. (...) Córka ma predyspozycje. Wie, że musi przejąć po nas interes.*

## **Motyw: namowa męża**

---

*Zdobyłam kwalifikacje dzięki mężowi, który rozpoczął działalność jako blacharz. Urodziłam dziecko, nie miałam co ze sobą zrobić i z nudów zaczęłam asystować mu w pracy. No i patrzyłam na pewną nieudolność męską, bo dużo opowiadali, a mało wykonywali, a jako żona musiałam też dbać o finanse i z tego powodu zależało mi na jakości i na ilości przerobionego materiału.*

*Cukiernictwo to trudny zawód. Wybrałam go przez męża. Pomagałam w prowadzeniu zakładu, bo musiałam to robić. Ta praca jest ciężka, czasami uważam, że mogłam pracować w łatwiejszym zawodzie, który bardziej umożliwiłby mi zajęcie się dziećmi. Nie myślę jednak o zmianie zawodu.*

*Mąż pochodził z rodziny piekarskiej. Po śmierci ojca odziedziczył piekarnię i tak się zdarzyło, że musieliśmy zrezygnować z naszych wyczynych zawodów.*

## **Motyw: sytuacja życiowa**

---

*Z wykształcenia jestem pedagogiem, po wyższych studiach, jednak tak się złożyło, że przejęłam firmę po rodzicach. Uważałam, że wykształcenie zawodowe przyda się. W związku z tym mam wykształcenie w kierunku piekarstwa – czeladnicze i mistrzowskie. Troszkę byłam niechętna, ale życie to zweryfikowało.*

*Planowałam jeszcze iść na dietetykę, ponieważ od zawsze interesowałam się żywieniem, natomiast sytuacja [zajście w ciąży], która wyniknęła w trakcie, to zweryfikowała. Moje ścieżki zawodowe inaczej się potoczyły, więc zrobiłam jeszcze przygotowanie pedagogiczne i przez cztery lata uczyłam w szkole zawodowej przedmiotów zawodowych, natomiast tę pracę straciłam. Siedziałam w domu na bezrobociu nie wiedziałam za bardzo co ze sobą zrobić. Mąż zaproponował, że mogę mu w warsztacie pomagać, żeby się sprawdzić i muszę się przyznać, że na chwilę obecną bardzo mi się to podoba, wkręciłam się w to i odnalazłam się, więc jeżeli te nasze wszystkie plany się spełnią, to być może zostaną i dalej będę mężowi pomagać.*

*Ja swoją karierę zawodową zaczynałam w zupełnie inny sposób. Pracowałam w Warszawie w modzie polskiej, poznałam tam męża, mąż fotograf w słynnym zakładzie. Przyjechaliśmy tutaj, ponieważ teściowie prowadzili zakład fotograficzny, no i tak zastałam od 1963 roku. Tyle lat jestem w rzemiośle, z tym że od 30 lat pracuję już sama, bo mąż nie żyje. Przedtem pracowałam z mężem, a teraz pracuje syn ze mną chyba już z 15 lat. Synowa też jest w tym zawodzie.*

*Trafiłam do tego zawodu przez przypadek. Życie wymusiło na mnie pracę jako fotografa. Skończyłam studia chemiczne. Jestem inżynierem, magistrem chemii. Pracowałam w Polsce poznańskiej. Tam poznałam męża, którego ojciec był fotografem. Po wyjściu za mąż urodziłam dzieci, a kiedy chorowały, w firmie powiedzieli, że dwa miesiące wyczerpałam i powinnam się zwolnić. Stwierdziłam wtedy, że przyjdę do teścia pracować.*

*Na początku chciałam zostać biotechnologiem żywienia. Niestety nie dostałam się na studia, poszłam więc do Policealnego Studium Analityki Medycznej w Koszalinie, żeby nie marnować czasu. Na drugim roku studium zaszłam w ciążę i moje życie się skomplikowało. Miałam później startować na studia, ale stwierdziłam że dla dobra dziecka, trzeba po prostu zdobyć szybki zawód, i nie ma czasu na pięcioletnie studiowanie, trzeba podjąć pracę. W związku z tym, że moja rodzina tradycyjnie zajmuje się rzemiosłem, począwszy od dziadka, który był fryzjerem, później moja mama też została fryzjerką, również postanowiłam zostać fryzjerką.*

### **Motyw: możliwość uzyskania wyższych dochodów**

---

*(...) pieniądze są ważnym motywem, a także możliwość usamodzielnienia się. To wszystko zależy ode mnie, ode mnie zależy jak to moje życie będzie wyglądało i to jest bardzo ważne. Jak wypracuję, tak będę miała.*

*Prowadzę zakład krawiecki od 30 lat, ale nie jestem wykształcona branżowo. Skończyłam Akademię Ekonomiczną w Katowicach. (...) Nie znalazłam aprobaty od rodziców. Studia zrobiłam, a potem przewróciłam świat do góry nogami. Ja mam taki charakter, że chcę pokazać, że coś potrafię. Uczyłam się na kursie krawieckim, zdałam egzamin, później jeszcze był jeden egzamin w cechu.*

*(...) Pomysł wyszedł z tego, że moja znajoma prowadziła już taki zakład krawiecki. Ja będąc po Akademii Ekonomicznej, zarabiałam tyle, że brakowało mi na życie. Widziałam, że ona ma te pieniądze. I ona powiedziała, żebym zaczęła i tak to poszło. Zaczęłam w 1983 roku.*

### **Motyw: opinia nauczyciela**

---

*Dobry pedagog [w mojej szkole], ona mnie jeszcze bardziej zaprzyjaźniła z zawodem (...) Instruktorka umiała wszystko odpowiedzieć (...) Nie ukrywam, że taki zawód jest dobry, dlatego, iż gdybym np. była chora, mogę wykonywać zawód w domu. (...) Nie ma żadnych barier, kiedy robi się, co się lubi. Nam to sprawia przyjemność i klientce. To naprawdę dobry zawód i trafny. Jakbym miała znów wybierać, znów bym zdecydowała się zostać fryzjerką.*

*Myślę, że praktyka dużo zrobiła, bo miałam dobrych mistrzów. Na wybór zawodu wpłynął profesor, który nie patyczkował się z tym, że dziewczyna ma 50 kg i worek ma 50 kg, mówił radź sobie sama.*

Wskaźnikiem satysfakcji z wybranego zawodu i ścieżki zawodowej jest kilka odpowiedzi uczestniczących w badaniu kobiet na pytanie czy ponownie wybrałyby obecnie wykonywany zawód:

*U mnie w salonie zauważono mnie i byłam w projekcie, gdzie pokazywałam przedszkolakom, szóstoklasistom i gimnazjalistom na czym polega zawód fryzjera. Zadano mi pytanie, czy gdybym dziś miała wybrać zawód, to czy bym wybrała to samo. Odpowiedź brzmi, że tak. To jest moja pasja.*

*Dla mnie strzał w dziesiątkę. [fryzjerka]*

*Nie zmieniałabym nic w tym kierunku. [kucharka]*

*Z perspektywy lat jestem zadowolona. [kucharka]*

*Ta praca rzeczywiście daje satysfakcję. [cukiernik]*

---

## Początki i przebieg kariery zawodowej. Czynniki sukcesu

---



Źródło: © Fotolia.com.

Nie można zidentyfikować jednej, uniwersalnej ścieżki jaką podążały kobiety odnoszące sukces w rzemiośle. Kariera każdej z nich wyglądała odmiennie. Problemy, które uczestniczki badań napotykały, nie spowodowały jednak uczucia zniechęcenia. Przeciwnie, historie kobiet pokazały przede wszystkim, że ścieżka kariery rzemieślniczej, którą wybrały wiele lat temu, pozwoliła im czerpać satysfakcję z pracy i osiągać coraz większe sukcesy.

Początki i przebieg kariery zawodowej niektórych uczestniczących w badaniu rzemieślniczek był zdeterminowany ograniczeniami

narzuconymi przez panujący w Polsce do 1989 roku system gospodarczy i ustrój polityczny. Uczestniczki badania wspominały o przemianach, jakie nastąpiły w reprezentowanych przez nie branżach w tym okresie. Dostrzegały szanse, jakie stwarzała transformacja, ale wskazywały również na trudności, których była przyczyną. Istotną rolę odegrały również wspomniane czynniki o charakterze osobistym.

---

[Przed transformacją] (...) cóż z tego, że mogłam pojechać do Paryża, bo ojciec mi pomógł, ale to żebym ja mogła kupić jakieś urządzenie, w ogóle było nierealne. [Transformacja] spowodowała, że był dostęp do wszystkiego. Świat był otwarty i mogliśmy korzystać ze wszystkiego. Jeśli chodzi o stronę przygotowania zawodowego, to w Polsce zawsze było na wysokim poziomie, dużo wyższym niż na Zachodzie. Przecież polscy fachowcy, fryzjerzy byli bardzo cenieni za granicą. A w tej chwili... wszystko się rozmyło.

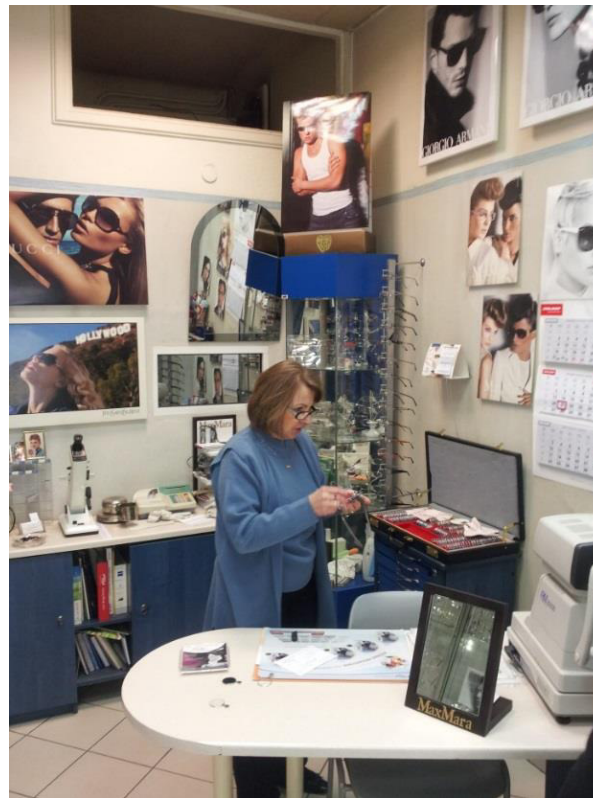
Spotykałam się [przed transformacją] z niesamowitą przeszkodą, bo nie było nitek, tkanin, igieł, a klientela chciała wszystko kupić. Sprzedawało się wszystko jak ciepłe bułeczki. Szczerze mogę powiedzieć, że kontakty z ludźmi, które posiadałam bardzo mi wszystko ułatwiły. Takimi drogami niestety załatwiano tkaniny. Szybki obrót pieniądza mobilizował do dalszej pracy, wciągało to. A dzisiaj jest odwrotnie, bardzo trudna sytuacja.

*Miałam szczęście, bo jak już zdawałam egzamin czeladniczy to świętej pamięci Pan Bryndal, który był w komisji fryzjerskiej, polecił mnie swojemu znajomemu fryzjerowi (...), miałam osiemnaście lat i już w mojej głowie miałam pomysł, że chcę mieć swój salon fryzjerski.*

*Cały czas zajmuję się fryzjerstwem we własnym zakładzie, nie było [w karierze] większych momentów zwrotnych.*

*Krawiectwo artystyczne, wymaga zdolności manualnych, trzeba być wzrokowcem, żeby pewne rzeczy zapamiętać. Niezbędne są też predyspozycje osobowościowe, ponieważ praca z klientem, a szczególnie z kobietami, jest pracą trudną ze względu na bardzo duże oczekiwania i wymagania, którym trzeba sprostać. (...) Moimi mistrzami byli mężczyźni. Tam [w miejscu praktyk zawodowych] była nauka i praktyka. Odbывała się po 8 godzin, trzy razy w tygodniu. Nie było wolnej soboty. Tam pracowaliśmy z klientem. (...) Na początku szylałam trochę dla koleżanek, żeby zdobyć pewne doświadczenie. Pracowałam też w różnych zakładach, które miały wysoką rangę w Częstochowie. Szef, u którego pracowałam, miał duże osiągnięcia, ukierunkował mnie. (...) Później zaczęłam rączkować sama i w 1978 roku założyłam firmę. I tak małymi kroczkami. Brałam udział w konkursach, bo uwielbiałam wyzwania, które mnie rozwijają. Na taki konkurs czy wystawę musiałam dać z siebie wszystko, więc to wszystko wymaga ciężkiej twórczej pracy.*

### **Wnętrze zakładu optycznego prowadzonego przez Panią Joannę Przybylską**



Źródło: Materiały własne.



*W moim zakładzie też przewinęły się pewne znakomitości krawiectwa. Współpracowałam z Panem Hanaoką. To krawiec mody męskiej, szycha warszawska. Spotkaliśmy się, kiedy zrobił rysunki do projektów mody do Moskwy, a mnie wyznaczono jako wykonawcę tych projektów. Pamiętam, jak przyjechał do nas do zakładu. (...) Mieliśmy propozycję szycia sukni dla naszych VIP-ów, między innymi dla Ireny Santor, ale niestety nie doszło to do skutku z naszej strony, bałam się, że nie damy rady.*

*Po skończeniu szkoły kosmetycznej brałam udział w pokazie w Warszawie, który organizowali fryzjerzy z Paryża, a ja robiłam im makijaże. I oni w ramach rewanżu zaprosili mnie na trzymiesięczny staż do Paryża. (...) Byłam zachwycona wszystkim. Francuzki, które przeprowadzały szkolenia, pokazywały coś, co w Polsce stosowano rzadko, np. depilowanie woskiem, ale też rzeczy, które my znamy od dawna, np. peeling cukrowy. Te Francuzki były zachwycone moją techniką masażu. U nas [w Polsce] zawsze to było na bardzo dobrym poziomie. Mogłam pojechać, bo pomógł mi ojciec.*

*Prowadząc dwie działalności gastronomiczne, restaurację i bar, uznałam, że muszę zrobić taki tytuł, który umacnia moją pozycję dzięki wiedzy zdobytej przez tytuł mistrza kuchni. Niewątpliwie ona wpływa też na jakość mojej pracy i moich pracowników, więc zależało mi na tym, bo staram się być ambitną osobą, jak coś robić, to robić to dobrze. Podnosi to mój prestiż i szacunek osób pracujących dla mnie, którzy wiedzą, że ja się po prostu na tym znam. Wiem o czym rozmawiamy, gdy są jakieś problemy kulinarne i mogę wtedy podjąć temat.*

*Zaczynaliśmy początkowo od małego zakładu rzemieślniczego. Gdy połączyłam siły z ojcem to był niewielki zakład rzemieślniczy. W tej chwili jesteśmy cały czas związani z rzemiosłem i po jakimś czasie w firmie zatrudnienie wzrosło do 20 osób, teraz troszkę [je] zmniejszyliśmy, bo sytuacja na rynku nas do tego zmusiła, ale generalnie już zaczęliśmy wchodzić na większe obiekty i staramy się, żeby ta marka była rozpoznawalna, (...) powiem szczerze że w moim przypadku był to stopniowy rozwój i zwrotów szczególnych nie było.*

*Wszystkiego nauczył mnie teść – fotografowania, patrzenia na ludzi. Ja też miałam zawsze zmysł artystyczny. Dlatego najpierw zostałam czeladnikiem, potem mistrzem.*

*W moim przypadku kontynuowałam 3-letnią naukę zawodu w salonie u mistrza. To od mojej szefowej najwięcej się nauczyłam. Później już indywidualnie się doskonaliłam. Po nauce otworzyłam swoją działalność i już 25 lat ją kontynuuję.*

*Bardzo dużą przewagą było dla mnie to, że dorastałam w tym środowisku. W szkole średniej, podczas gdy wszyscy szli na praktyki i dla nich było to nowe, ja to wszystko potrafiłam. Mam wrażenie, że przez to, że rodzice bardzo ciężko pracowali, ale zawsze po pracy byli uśmiechnięci, pokazali mi, że bycie cukiernikiem i piekarzem jest wartościowym zawodem. A dla mnie i mojej siostry robienie rogali świętomarcińskich czy zdobienie drożdżówek, to była świetna zabawa. Nie zdawałam sobie sprawy, że rodzice zarażali mnie swoją pasją, ale pewnie dlatego uczyłam się tego bardzo chętnie.*

Uczestniczące w badaniu kobiety mają poczucie sukcesu, który osiągnęły, pracując w zawodzie rzemieślniczym. Opisując własne doświadczenia wskazywały jednocześnie młodemu pokoleniu czynniki, które warunkują zawodowy sukces. Respondentki podkreślały m.in. konieczność ciągłego dokształcania w celu wypracowania dobrej pozycji na rynku. Poszerzanie wiedzy i umiejętności jest konieczne bez względu na branżę. Podążanie za nowymi trendami pozwala wyprzedzić konkurencję zarówno na rynku fryzjerskim, blacharsko-dekarskim, jak i fotograficznym. Uczestniczki wywiadów nie określały uczestnictwa w kursach i szkoleniach mianem przymusu. Wręcz przeciwnie, stały się entuzjastkami kształcenia w zawodzie, który jest ich pasją.

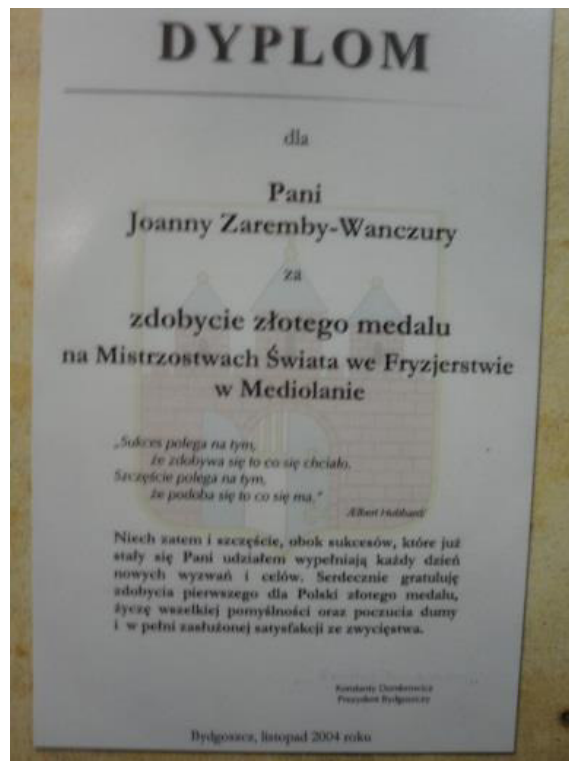
---

*Im więcej pracuję, im więcej jestem w pracy, tym mam większe szanse na pozyskanie klienta. Jak mnie nie ma, klient może drugi raz nie przyjść. My jako właściciele spędzamy tu bardzo dużo czasu i myślę, że dużą część mojego sukcesu zawdzięczam swojej dyspozycyjności.*

*Cały czas musimy się szkolić, żeby być w naszej branży na bieżąco. Cały czas musimy wyjeżdżać na mistrzostwa, różnego rodzaju szkolenia. Udzielamy się też w komisjach egzaminacyjnych, sędziujemy na mistrzostwach. To wszystko nas napędza. [fryzjerka]*

*Jestem zadowolona, bo znalazłam pasję w tym zawodzie i mnie to mocno interesuje, mam kontakty zawodowe przez izby inżynierów, izbę rzemieślniczą, ciekawe są nowe technologie, rozwijanie się, staram się być na bieżąco. [branża blacharsko-dekarska]*

## Od rzemiosła do mistrzostwa



Źródło: Materiały własne.

[Czy były jakieś porażki?] *Nie, wręcz odwrotnie cały czas się rozwijam i udoskonalam to, co robię. Nie było punktów zwrotnych, jeżeli były to takie z sukcesem, a mianowicie jesteśmy drugą najlepszą restauracją, nie wybrała nas żadna komisja tylko klienci, którzy głosowali na nas. Drugi sukces, również spektakularny, to „Groupon”. Sprzedaliśmy około trzech tysięcy obiadów i zajęliśmy I miejsce w sprzedaży Grouponów jeśli chodzi o region zachodniopomorski.*

*Sukcesem jest to, że piekarnia funkcjonuje tyle lat, nie musimy jej zamykać, mamy stałą klientelę. Piekarnia uchodzi za najsmaczniejszą, jeśli chodzi o chleb. Robimy go w dawny, naturalny sposób. Dzięki tej opinii przeżywamy ten okres, bo piekarstwo przeżywa trudności ze zbytem.*

*Dzisiaj mało pracuję, ale takie fryzury na ślub czy bal z przyjemnością robię. Uczę uczennice, pracownice mam. Przyszły do mnie mając 15 lat i do dzisiaj są u mnie.*

*Kiedy wstaję rano i czuję, że muszę iść za karę do pracy – to lepiej zmienić pracę. Klasycznym przykładem pasji są moi pracownicy: kucharze, pomoc kuchenna i kelnerzy. Oni naprawdę lubią to, co robią.*

*Można powiedzieć, że majstersztyk polega na tym, żeby z jednego kawałka metalu zrobić całą pracę. Żeby nie było spawów, to jest cały kunszt (...) Mam świadomość jak powinno wyglądać prawdziwe kowalstwo. Metal jest szlachetny i te projekty są tak tworzone, żeby wykorzystywać we współczesny sposób najfajniejszy potencjał kowalstwa. Nie na zasadzie odtwarzania natury, tylko, żeby (...) je przedstawić w sposób bardziej współczesny. Szyldów kowalstwa jest bardzo dużo, ale nie mają za dużo wspólnego z prawdziwym kowalstwem. Zazwyczaj jest to ślusarstwo, jak w Castoramie.*

*Ja dobrze wybrałam i do dzisiaj Kocham swój zawód. Mając taki staż potrafię jeszcze jeździć na szkolenia, potrafię szukać nowych wyzwań i potrafię pracowników oraz uczniów dalej kształcić.*

*Nigdy nie starałam się stać w tyle jeżeli chodzi o modę i sprawy bieżące. Szukałam nowinek, żeby klienta zachęcać i pokazać fryzjerce czy fryzjerowi (...), że można pracować na nowościach, że trzeba być w naszym zawodzie na bieżąco, żeby nie było czegoś takiego, że nie ma pracowników i zamykamy, i koniec.*

*Coraz bardziej fotografia zaczęła iść w stronę cyfrowej fotografii. Wiązało się to ze zmniejszeniem liczby klientów, zmianą sposobu fotografowania. Jak weszła fotografia cyfrowa, musiałam na nowo uczyć się swojego zawodu. (...) W tym czasie córka i syn skończyli szkołę zawodową, są fotografami i pomagają mi. Pracowników już nie zatrudniam, to firma rodzinna. Nie zmieniłam branży, nigdy nie pracowałam dodatkowo. Przyszłam w 1983 roku na to miejsce, w którym jestem do dzisiaj. Mam swoje logo „Foto Eliza” i jest ono rozpoznawalne. Na pewno zawdzięczam dużo pomocy rodzinie, dlatego że moja praca polegała na tym, że pracowałam w godzinach późnowieczornych, nocnych i należało opiekę nad dziećmi zapewnić. Największym moim sukcesem jest to, że potrafiłam przejść z technologii analogowej na technologię cyfrową.*

*[Największą wartość w karierze rzemieślniczej miało to], że mogłam rozpocząć działalność prywatną i praktycznie od początku pracować dla siebie i na siebie. Rozwijać się (...) Przede wszystkim to nie jest odpracowanie swojego, a bardziej artyzm, upiększanie kobiet. Jestem zadowolona, kiedy klientka spojrzy w lustro i jest usatysfakcjonowana.*

*Klienci wychodzą ode mnie zadowoleni i przychodzą z powrotem i to uważam za sukces. Bo jeżeli byłabym złą fryzjerką to klienci nie przychodziliby. Przyjeżdżają i z Koszalina, i z Niemiec, i z Białego Boru - myślę, że to jest sukces, każdy ma inne mniemanie o sukcesie. Jeden może uważać za sukces, że jeździ na olimpiady i zdobywa dyplomy, medale. A dla mnie sukcesem jest to, że tutaj w Bobolicach pracuję, że mam zadowolone, uśmiechnięte klientki. To jest dla mnie sukces.*

*Ja jestem dumna, że wykonuję swój zawód. Tu naprawdę trzeba być zdolnym, a ja nie byłam nad wyraz zdolna. Za to byłam bardzo ambitna, uczyłam się dłużej, ale mój szef był bardzo wymagający. Mimo że jak się uczyłam to płakałam, to dzisiaj jestem mu wdzięczna. Sukcesem było to, że uczeń przerósł mistrza. To były słowa, które będę pamiętać do końca życia. To największe podziękowanie, uhonorowanie. Ja mam, oprócz czeladnika, dyplom mistrza męskiego i damskiego. Damskie krawiectwo osiągnęłam w trakcie pracy własnej.*

[Trudności podczas przebiegu kariery zawodowej] *W takim sensie, jak przyszedł moment samozatrudnienia czy odejścia pracowników, czyli dziękuję, że szefowa wykształciła, ale idę na swoje. To był ten trudny okres taki. Wykształciłam wtedy bardzo dużo uczniów - srebrna i złota odznaka za wykształcony personel, a jak ten okres samozatrudnienia wszedł w życie to każdy szedł na swoje i były problemy z zatrudnieniem ludzi do pracy.*

*Porażki chyba każdy poniósł. To były porażki typu, że nie dopilnowałam jakiegoś pracownika. Dlatego się nauczyłam z nimi przebywać, nie siedzę w biurze tylko jestem na dole z pracownikami. Moja jakość jest moim sukcesem i miernikiem finansowym. Jedna zła usługa może nam bardzo zaszkodzić. Chcąc pozyskać klienta, musimy go przekonać, że nasze usługi są perfekcyjne. Żeby nie mieć reklamacji, muszę być tu przez cały czas pracy.*

#### Pracownia Kapeluszy prowadzona przez Panią Lucynę Kolbusz



Źródło: *Mistrzowie dla mistrza*, w: *Nowiny Rzemieślnicze* nr 20, s. 7.

Okazało się ponadto, że sukces bywa różnie definiowany przez kobiety w rzemiośle i nie zawsze musi to oznaczać sukces finansowy, rozwój firmy czy samorealizację. Ważne mogą być także jego przejawy w wymiarze satysfakcji z sukcesów na polu edukacyjnym oraz ciepłych relacji z byłymi uczniami wyszkolonymi w zakładzie:

*Mój największy sukces to jest właśnie ta uczennica, która teraz jest znana. Dużo koleżanek w moim wieku, nie miały takiej przyjemności dostać takiego rodzynka, jakiego dostałam ja.*

*(...) W tej chwili dla mnie największym sukcesem jest zdobycie złota przez ucznia.*

*Sukcesami są na pewno moi uczniowie. Zdobywali pierwsze miejsca na pokazach fryzjerskich. Zdarzało się, że sędzia mówił, że mam wystawić dobrą ocenę za pierwsze miejsce. Oczywiście ja korzystałam ze szkoleń, jeździłam za granicę. I sukcesem jest to, że około 15 z moich dziewcząt prowadzi obecnie zakłady fryzjerskie. To jest powód do dumy.*

*Ja się cieszę tym, że wyszkoliłam wielu uczniów, z którymi do dzisiejszego dnia utrzymuję kontakt. Młode dziewczyny po stażu potwierzały zakłady, współpracujemy, spotykamy się, jest miło. Niektóre wyjechały za granicę, jedna jest w Paryżu, jedna w Niemczech, utrzymujemy też kontakty, piszemy do siebie. Jest to bardzo miłe, że tylu uczniów człowiek wyuczył. Mam oznaczenie srebrne i złote właśnie za wyszkolenie uczniów.*

### Logo salonu fryzjersko-kosmetycznego „Uroda”



### Fryzjerki i uczennica przy pracy w salonie „Uroda” prowadzonym przez Panią Dorotę Wójcicką



Źródło: Materiały własne.

---

## Wizerunek kobiet pracujących w rzemiośle

---



Źródło: © Fotolia.com.

Rozważania dotyczące wizerunku kobiet pracujących w rzemiośle wymagają rozróżnienia między przedsiębiorczyniami a pracownicami. Odbiór społeczny rzemieślniczek-właścielek zakładów rzemieślniczych jest zbliżony do sposobu postrzegania innych przedsiębiorców, czyli jest uzależniony od jakości dostarczanych produktów lub świadczonych usług. W przypadku wizerunku kobiet wykonujących zawody rzemieślnicze jako pracownice, trudno nakreślić jednoznaczny obraz. Jest on w dużej mierze uzależniony od typu wykonywanego zawodu (szacunek, prestiż społeczny), uzyskiwanych zarobków (status ekonomiczny) i potencjału rozwojowego zawodu i branży w wymiarze indywidualnym i gospodarczym.

Kobiety pracujące w rzemiośle są na ogół bardzo dobrze postrzegane, na co zwrócili również uwagę uczestniczący w badaniach mężczyźni.

---

## Mężczyźni o kobietach pracujących w rzemiośle

---

*Zdolności manualne, wyobraźnia i przewidywanie. Pracowitość i odpowiedzialność. Obowiązkowość, dyscyplina. Kreatywność. [Kobieta] jest bardziej precyzyjna.*

*[Wizerunek kobiet w rzemiośle jest] pozytywny, bo uważa się je za osoby pełne wartości i stylu. Tworzą nowe zakłady albo przejmują po mężu i świetnie sobie radzą. Kobiety powinny być w rzemiośle, ale się nie zreszają. Na Zachodzie źródłem sukcesu jest praca zbiorowa.*

*Kobiety prowadzą wszystkie zakłady w różnych branżach, nie można rozgraniczać. Czasem robią to lepiej niż my, są bardzo dokładne. Ja mam taką kobietę w zakładzie. Co prawda robi wolniej, ale jest to lepiej zrobione.*

*Element łagodzenia obyczajów ma znaczenie. Widzę w gremiach władz izby, które też są zdominowane przez mężczyzn, że jak pojawia się kobieta to relacje są mniej szorstkie. Wydaje mi się, że w gremiach stanowiącozarządzających wśród kobiet mniejsze znaczenie mają negatywne emocje. Kobiety, szczególnie żony, matki, są bardziej skupione na załatwieniu spraw w sposób zdroworozsądkowy. Nie ulegają niezdrowym emocjom, realizowaniu ambicji.*

*Z racji takiej, że środowisko rzemieślnicze jest zdominowane przez mężczyzn, obecność kobiet powoduje podwyższenie standardów relacji między pracownikami. Jak jest w towarzystwie mężczyzn kobieta, to panowie zachowują się bardziej kulturalnie.*

*Jeżeli mamy problemy jakieżś, to obecność kobiet uspokaja. Kobieta wprowadza bardzo dużo ładu w organizacji, dobrego nastroju.*

*W naszej profesji, w rzemiośle, jest najlepsza ocena skuteczności pracy po tym, czy ma pan klientów, czy pan ich nie ma. Są panie, które utrzymują warsztaty, a to znaczy, że są dobre i się utrzymują na rynku.*

*Z naszego punktu widzenia, u siebie mam trzy mistrzynie w cukiernictwie i w piekarnictwie. One sobie świetnie dają radę. Kobieta jak podejmie pracę, to jest odpowiedzialna i wykonuje ją bardzo dobrze.*

*Kobiety są bardzo przebojowe, świetnie dają sobie radę. Często, kobieta wiedzie prym w piekarstwie. Mam wiele takich przykładów, nawet na naszym terenie, bo u nas jest zagłębie piekarskie. Nie jest tak, że tylko mąż się zajmuje pracą, ale żona też.*

*[Wizerunek kobiet] jest bardzo pozytywny. Zatrudniałem dziewczynę, która kończyła szkołę zawodową i przysłała do mnie do pracy, do biura. W ciągu roku nauczyła się całego materiału z mechaniki.*

*Myślę, że kobieta dzisiaj w rzemiośle czy prywatnej działalności gospodarczej jest dla mnie priorytetem i tak to należy ująć, ponieważ trzeba stawiać na kobiety, niech się rozwijają i prowadzą własną działalność gospodarczą, bo często są lepsze od mężczyzn.*

*Moja najstarsza córka jest po uniwersytecie, kierunek kartografia. Nie mogąc pracować w zawodzie nauczyciela, pracuje w branży samochodowej, w firmie, która zakłada układy gazowe do samochodów benzynowych, wszystkie elementy montażowe. W tym się dobrze czuje. Poprzez to, że ma już dużą wiedzę, ma duże poważanie wśród męskiego personelu.*

*Uważam, że [kobiety w rzemiośle] są postrzegane normalnie (...) tak jak każda kobieta. Postrzeganie kobiety nie polega nawet na [oceniu] tego, co robi, tylko jaka jest, jak wygląda, jak się zachowuje, jak rozmawia. Kobiety, które znam, które prowadzą zakłady rzemieślnicze, pracują u rzemieślników, one nie uważają się wcale za gorsze od innych i nikt ich inaczej nie traktuje.*

*Panie, które przychodzą na kursy są o wiele bardziej ambitne, są bardziej zaangażowane. Bardzo chętnie angażują się w te zajęcia, są zdeterminowane do przyjmowania tej wiedzy.*

*Ja wolałbym pracować z kobietami. Pracowałem kiedyś z jedną kobietą w zakładzie cholewkarskim. Ona była lepsza pod kątem artystycznym. Mężczyzna tego nie wymyślił.*

*Znałem taką kobietę, która była spawaczem i spawała pięknie.*

*Pracując kiedyś za granicą zetknąłem się z kobietą, która miała brygadę. Układali płytki. Widziałem jak pracowali. Najpierw to się popatrzyłem na nią pod kątem: jak ona tam sobie z tymi ludźmi daje radę. Dawała sobie radę doskonale. Potrafiła krzyknąć i potrafiła fizycznie coś zrobić, co najbardziej przemawia do mężczyzn. (...) ona potrafiła wykonać prawie każdą rzecz, a oprócz tego była doskonałym menadżerem i słuchali jej. Uważam, że to była taka typowa szefowa, a jednocześnie znała się na robocie. Było to niesamowite.*

*Dwie kobiety kształcą się w zawodzie mechanik pojazdów samochodowych. W tym roku jedna dziewczyna będzie przystępowała do egzaminu czeladniczego w tym właśnie zawodzie. Z rozmowy z pracodawcą wiem, że radzi sobie bardzo dobrze i ma szansę na pozostanie u niego w warsztacie.*

#### **Praktykantki w zakładzie stolarskim w Olsztynie**



Źródło: Materiały Warmińsko-Mazurskiej Izby Rzemiosła i Przedsiębiorczości.

## **Kobiety o kobietach pracujących w rzemiośle**

*Kobiety zawodowcy mają większe szanse na wybicie się na rynku pracy niż kobiety z wykształceniem ogólnym czy wyższym. Aspiracje edukacyjne są coraz wyższe i coraz częściej nie idą w parze z zapotrzebowaniem na rynku pracy. Największym atutem kobiet pracujących w rzemiośle są kwalifikacje zawodowe, wysoka jakość usług rzemieślniczych, zaangażowanie, poczucie wpływu na własne życie, dyspozycyjność, a także niezależność finansowa.*

*Jeżeli prowadzisz solidnie firmę to jesteś postrzegana pozytywnie, niezależnie czy jesteś kobietą czy mężczyzną. Jeżeli robi się wszystko dobrze, solidnie i z sercem jest się postrzegany dobrze.*

*Myślę, że wizerunek jest pozytywny. Dzięki tym przykładom kobiet, z którymi mamy do czynienia, są one odbierane przez kolegów rzemieślników za swoją pracę z szacunkiem i uznaniem. I nigdy nie spotkałam się z krytycznymi opiniami o pracy kobiet w rzemiośle.*

*Mam uznanie wśród klientek. Mam też pracę społeczną w cechu, należę do cechu. Mam Srebrną Odznakę Kilińskiego. Jestem znana we Wrocławiu i jestem spełniona w tym. Myślę, że jeśli kobieta będzie dobrze wykonywała swoją pracę, to będzie miała uznanie wśród klientek.*

*Nieraz wśród klientów słyszy się, że kobiety pracujące w rzemiośle są wręcz podziwiane, że jesteśmy w stanie pogodzić jedno i drugie, że tu pracujemy, a tutaj dom prowadzimy. Także ja myślę, że [wizerunek jest] jak najbardziej pozytywny.*



(...) Na przykład koleżanka, która ma cukiernię. Piękna cukiernia, wspaniałe wyroby, doceniana przez wszystkich i wykreowana przez media, które zachwyciły się nią, bo to pierwsza taka cukiernia w Kielcach na bardzo wysokim poziomie. (...) Następna to pani wędliniarz, której wyroby są naprawdę na wysokim poziomie, wygrywa w wielu konkursach, zdobywa pierwsze nagrody. Wspaniała postać. Wydaje mi się, że właśnie nawet kobiety są bardziej doceniane, firmują one firmę swoją osobą.

[Obraz kobiet w rzemiośle] jest raczej pozytywny. Jeśli ktoś chce się uczyć i pracować, to wszystko w zawodzie powinno być dobrze. Kobieta będzie doceniana, jeśli udowodni swoje zawodowstwo.

U nas mamy kobietę z tytułem mistrza stolarstwa, ale zajmuje się ona głównie projektowaniem mebli w firmie swojego ojca. Wiedza technologiczna jest jej potrzebna do tego, aby projektować. Kiedy są problemy potrafi ona stanąć przy maszynie i pokazać pracownikom, że jest możliwe do zrobienia.

Jeżeli kobieta jest dobrym rzemieślnikiem i umie wykonywać swoją pracę, to jest dobrze postrzegana. Studia nie mają żadnego znaczenia. Umiejętności się liczą.

To, że są odważne i podziwiam takie panie, które nie tak jak ja, bo w takiej rodzinie się urodziłam, ale takie panie, które zaczęły same. Dla mnie to jest bohaterstwo, odwaga, ryzyko, bo to jest wchodzenie w coś, czego się nie zna.

Myślę, że są docenianie. My się musimy w rzemiośle uzupełniać, to jest prawie jak druga rodzina.

## Stereotypy

---

Pojawiły się również przykłady stereotypowego myślenia o kobietach, szczególnie wśród mężczyzn:

(...) Pierwsza sprawa to jest stereotyp i to na pewno jest tym uwarunkowane. Druga zasadnicza sprawa to taka, że prowadzenie działalności gospodarczej przez kobiety w zakresie każdej działalności jest bardzo wymagające. Kobiety społecznie mają przypisaną rolę żony, matki.

Wyobraźcie sobie panowie, że kobieta rozmontuje koło od tira, jak trzeba dobrego chłopca, który sobie poradzi albo dwóch. Nawet niech dwie kobiety będą. Chociaż kiedyś byłem w Niemczech, wjechałem do wulkanizacji, a tam kobieta pracuje, właścicielka tej wulkanizacji.

---

Znamiona stereotypowego myślenia można dostrzec również w wypowiedziach kobiet pracujących w rzemiośle:

Chyba są stereotypy. Jest niedowierzenie, że jest się w stanie udźwignąć młotek. Ale to ogólnie jeśli chodzi o takie zajęcia. Ostatnio rozbierałam piec kaflowy i panowie, którzy robili remont, jak zobaczyli, że przyszły dziewczyny do rozbioru pieca, byli zdziwieni, czy wiemy jak to zrobić. Faktycznie jest coś takiego. Rozbierałyśmy ten piec i były listwy plastikowe przypodłogowe. Żeby ściągnąć gzymsik, musiałam odkręcić te plastikowe listwy. Nie miałam śrubokrętu, więc poprosiłam o niego, ale pan mi go nie dał. Normanie bym odkręciła kulturalnie śrubki i ściągnęła, ale pan pociągnął i bez odkręcania wyrwał listwę. Ludzie są ludźmi, każdy ma inne podejście. Można coś łatwo zniszczyć, można podejść ze spokojem.

## Wizerunek kobiet pracujących w rzemiośle a wizerunek rzemiosła i szkolnictwa zawodowego

---

Zasadnicze szkoły zawodowe stały się w Polsce po 1989 roku szkołami negatywnego wyboru, co przejawia się spadkiem naboru i utrwaleniem obciążających je stereotypów społecznych. Szkolnictwo zawodowe, szczególnie na poziomie zasadniczym jest postrzegane, jako ścieżka edukacyjna przewidziana dla osób niespełniających wymogów obecnego systemu edukacji akcentującego znaczenie wiedzy akademickiej i deprecjonującego umiejętności manualne, a nawet techniczne. W kontekście analizy wizerunku kobiet pracujących w rzemiośle należy więc również zwrócić uwagę na wypowiedzi podkreślające relację między wizerunkiem kobiet posiadających kwalifikacje rzemieślnicze a wizerunkiem szkolnictwa zawodowego oraz zmiany w tym zakresie:

*Długo pokutowało takie powiedzenie, że jak już nie masz gdzie dać dziecka to daj go do zawodówki. Dlatego, że nasze szkoły reprezentowały taki, a nie inny poziom. (...) reforma szkolnictwa zawodowego, która kompletnie położyła na łopatkach szkolnictwo zawodowe, spowodowała, że 80% albo więcej młodzieży poszło do liceum.*

*Do jakiegoś czasu zawodówka kojarzyła się z czymś gorszym. Jak byłam młodsza, to jak ktoś szedł do zawodówki, to był uważany za gorszego. Myślę, że obecnie tego już nie ma. Widzę to po młodych ludziach, którzy po prostu wiedzą, że [wykształcenie zawodowe] da im jakąś przyszłość, że da im konkretny zawód i mogą to wykorzystać, choćby otwierając własną działalność czy pracując w różnych zakładach.*

*Teraz robi się wszystko, aby zmienić postrzeganie szkół zawodowych i nauki zawodu. Bo tak naprawdę przypatrzmy się, zawód rzemieślnika, jeśli jest dobrze wyuczony, to on daje możliwości utrzymania się.*

---

Zdaniem niektórych uczestniczek badań na niechęć młodzieży do wybierania szkół zawodowych największy wpływ mają rodzice. Z przejawami wywierania nacisku na dzieci, by zrezygnowały z planów kształcenia i pracy w zawodzie rzemieślniczym, spotkały się na przykład przedstawicielki zawodów: blacharz-dekarz oraz fryzjer:

*Miałam taką sytuację, że do nas przyszedł zatrudnić się pan, bardzo młody i przyjęliśmy go, zarejestrowaliśmy po badaniach i po dwóch dniach przyszła mama i powiedziała, że ona sobie nie wyobraża żeby syn pracował, bo to jest trudny i niebezpieczny zawód i sama go zwolniła z pracy, nie dała mu szansy, żeby spróbował. Dzisiaj tak jest, że rodzice chcą dla swoich dzieci jak najlepiej i im się wydaje, że będą mieć łatwiej jak skończą jakieś szkoły i w innych zawodach będą pracować, a nie zawsze się to sprawdza.*

*Przyszła do mnie uczennica zapytała się o praktyki i postawiła na swoim. Jej mama w końcu się zgodziła, ale powiedziała, że nie może przeżyć, że jej córka będzie zwykłą fryzjerką i będzie mieć zwykłą szkołę zawodową. Ja jej odpowiedziałam, że jest mi bardzo przykro, że nazwała mnie zwykłą fryzjerką, a po szkole zawodowej zawsze może podnieść kwalifikacje, idąc do liceum. Dziś mamy takie, a nie inne możliwości. To jest wybór uczennicy. Jednak mama zawsze chciała, żeby jej córka szła do liceum. Rodzicom nieraz jest trudno pogodzić się, że dziecko nie będzie miało wykształcenia wyższego. Nie pomyślą, że ta droga też może być fajna.*

Negatywny wizerunek rzemiosła i związane z tym konsekwencje braku doradztwa zawodowego pogłębiają ten problem:

*Do tej pory istniały ambicje rodziców, by dzieci szły do liceum i na studia, a wiadomo, że nie każdy się do tego nadaje. Czasem robi się przez to dziecku krzywdę. Szkolnictwo zawodowe zostało w Polsce usunięte na bok. Teraz powoli odbudowujemy to, co zniszczono.*

*Na poziomie szkół zawodowych mamy do czynienia z dziewczynami, które nie mają aspiracji, by iść na studia, nie uczą się zbyt dobrze. Dla nich szansą na ustawienie się w życiu jest nauka zawodu. Dalszą karierę zawsze można rozwijać w technikum czy nawet w szkołach policealnych.*

*Ja kiedyś wziąłem autostopowicza i on opowiadał mi o synu, który jest w technikum budowanym. Ten syn ma same dwóje, a nauczycielka się tym nie przejmuje. On ma jeden dzień praktyk w tygodniu więc czego się nauczy? Niestety nie wszystko idzie w dobrym kierunku.*

*Przede wszystkim trzeba wrócić do egzaminów. System kształcenia musi zostać zmieniony. Jeśli ktoś będzie miał chęć do nauki, to nauczy się zawodu i znajdzie dobrą pracę. Jeśli ktoś będzie się zjawiał w szkole i na praktykach tylko po to, by coś odbębnić, to nic z tego nie wyjdzie.*

Aspiracje edukacyjne, zawodowe, konsumpcyjne i dotyczące statusu społeczno-ekonomicznego rodziców dzieci w wieku gimnazjalnym oraz samych uczniów gimnazjów łączą się z mylnym przekonaniem, że wyższe wykształcenie jest gwarantem ich spełnienia. O ile praca szeregowego pracownika z wykształceniem zasadniczym zawodowym rzeczywiście nie wiąże się z wysokimi zarobkami, o tyle specjalizacja, wysokie umiejętności i jakość pracy w zawodach związanych z rzemieślniczym może dawać nie tylko możliwość uzyskiwania wysokich zarobków, ale także stwarzać większe szanse na prowadzenie własnego przedsiębiorstwa rzemieślniczego, zwłaszcza w kontekście wypowiedzi akcentującej ponadczasowe znaczenie etosu dobrej, rzemieślniczej pracy i wartości rzemieślniczych:

*Rzemiosło zawsze było bardzo mocną gałęzią gospodarki, teraz trochę zaniedbaną. Bardzo mi się podobały relacje między rzemieślnikami. Rzemiosło ma tradycje wielowiekowe i rzemieślnik to był ktoś, na kim można było polegać. To była osoba lojalna, uczciwa i jeżeli to by można było odnowić, to byłoby wspaniałe. (...) Tak, jak mówiono, że przed wojną można było według pociągów zegarki nastawiać, to na rzemieślnika można było zawsze liczyć. Mnie rzemiosło zawsze kojarzyło się z czymś, z czego można być dumnym. (...) Rzemieślnik to nie zawód. Można być rzemieślnikiem, albo tylko fachowcem. Dla mnie rzemieślnik to jest człowiek z zasadami, człowiek, na którym można polegać. Można być dobrym fachowcem, ale tylko nim. Rzemieślnika wyróżnia nie tylko to, że ma uczniów, ale też otwartość, życzliwość, chęć dzielenia się z innymi.*

---

## Godzenie życia rodzinnego i zawodowego

---



Źródło: © Fotolia.com.

Zarówno osoby już posiadające dzieci, jak i przyszli rodzice mogą liczyć na podstawowe wsparcie ze strony rządu. Jednak w większości przypadków nie jest to pomoc wystarczająca, by spełniać się w roli rodziców, zwłaszcza matki, i jednocześnie realizować ambicje zawodowe. Dlatego dodatkowe rozwiązania na rzecz godzenia życia prywatnego i zawodowego są tak cenione. Szczególne znaczenia nabierają również inicjatywy mające na celu wyróżnienie i docenienie pracodawców, którzy stosują rozwiązania pozwalające poczuć się rodzicom bezpieczniej na rynku pracy, tj. konkursy „Firma Przyjazna Mamie” i „Mama w pracy”. Jak podkreśla A. Rogozińska-Pawelczyk, tego typu plebiscyty pokazują, że w Polsce nadszedł czas na zmiany: *Istnieją bowiem na rynku*

*pracy pracodawcy, którzy myślą inaczej niż większość. Którzy w młodych matkach widzą potencjał i chcą im sprzyjać, o których można powiedzieć, że zrobili coś więcej ponad to, co nakazuje Kodeks pracy*<sup>70</sup>.

Logo Konkursu „Mama w pracy”, mającego na celu wyróżnienie firm, które wykazują ponadprzeciętne standardy traktowania kobiet mających dzieci w pracy



Źródło: [www.mikolaj.org.pl](http://www.mikolaj.org.pl); [firmaprzyjaznamamie.pl](http://firmaprzyjaznamamie.pl).

Nawiązując do głównego celu projektu „KOBIEȚA-ZAWODOWIEC”, obejmującego wzrost poziomu wiedzy na temat znaczenia wykształcenia zawodowego, w tym kwalifikacji rzemieślniczych wśród kobiet powracających na rynek pracy po przerwie spowodowanej urodzeniem/wychowaniem, szczególną uwagę zwrócono na kilka dobrych praktyk stosowanych w tym zakresie przez firmy rzemieślnicze oraz przykłady godzenia życia zawodowego i prywatnego przez kobiety, które prowadzą własną działalność gospodarczą.

---

<sup>70</sup> A. Rogozińska-Pawelczyk, *Wspieranie równowagi praca-życie w organizacjach wyróżnionych w ogólnopolskim plebiscycie „Firma Przyjazna Mamie”*, Acta Universitatis Lodzianis, Folia Oeconomica 240, 2010, s. 117-118, dostępny: [dspace.uni.lodz.pl:8080/xmlui/bitstream/handle/11089/427/11-118.pdf?sequence=1](http://dspace.uni.lodz.pl:8080/xmlui/bitstream/handle/11089/427/11-118.pdf?sequence=1) [data dostępu: 19.12.2013].

Postawy reprezentowane przez uczestników badań wskazywały m.in. na docenianie znaczenia zapewniania pracownikom możliwości łączenia życia rodzinnego z zawodowym<sup>71</sup>:

*Chcemy nawet otworzyć przedszkole, żeby dzieci mogły być przyjmowane pod opiekę. Mamy w planach taką inwestycję. Chcemy stworzyć kompleks w skali dzielnicy (...) Często to jest załoga kobieca, będą mieć takie przywileje.*

*Pogodzenie życia rodzinnego z zawodowym przede wszystkim wymaga odpowiednich godzin pracy. U nas nie ma z tym problemu. Umawiamy się, jeśli jest klientka, to my tak sobie tę pracę układamy, żeby było w terminie.*

*Zależy mi na tym, żeby dobrze się ludziom pracowało, żeby była dobra atmosfera.*

*Ja nazywam swoją firmę bardzo prorodzinną. Jak dziewczyny mają małe dzieci, to jako pierwsze wybierają sobie urlopy. (...) Wszystko można dopasować, ale to musi iść w dwie strony. Mam taki zespół, że mogę powiedzieć, że ja jestem dla nich dobra, i oni dla mnie też.*

*Wszystko zależy od szefowej. Ja jestem dość tolerancyjna. Mam jedną uczennicę, która ma szesnaście lat i już roczne dziecko. Wszystko zależy od dobrych chęci. Szkoły i Cechy też mogłyby je wspierać. Ja chętnie pomagam dobrym uczennicom. Młodość ma swoje prawa i błędy. Dobra wola jest najważniejsza.*

Kobiety uczestniczące w badaniach przyznawały, że godzenie życia rodzinnego z zawodowym jest trudne. W przypadku prowadzenia własnej działalności nie bywa to jednak takim obciążeniem, zwłaszcza gdy istnieje możliwość zapewnienia dziecku opieki w czasie pracy:

*Szpecially dla tych, które prowadzą swoją działalność, to jest o wiele bardziej korzystne niż dla tych, które pracują na etatach, dlatego, że kiedyś większość pań fryzjerek miała zakłady w mieszkaniach bądź przy mieszkaniach i można było pogodzić [życie rodzinne z zawodowym]. Z pracodawcą wiadomo jak jest, jak dziecko choruje, to pracodawca patrzy niechętnie i jest to problem.*

*Mogę powiedzieć z perspektywy osoby, która prowadzi salon. (...) Można sobie dostosować pracę salonu do swoich potrzeb. (...) Wystarczy mieć opiekę nad dzieckiem.*

*(...) Jeśli ma się duże wsparcie w rodzinie, jeżeli jest się na tyle sprawną logistycznie i skupioną na tym co się robi, to wszystko jest do zrobienia. Ja jestem takim świadectwem, dlatego, że tutaj siedzi równoległe moich firm. Byłam w ciąży, kiedy postanowiłam odejść z poprzedniej firmy i założyć zupełnie inną działalność, w tym przypadku wejść w branżę gastronomiczną. Mikołaj się urodził 29 stycznia, a ja 1 lutego zarejestrowałam firmę. I w czasie ciąży biegałam po urzędach, przygotowywałam dokumentację, składałam wnioski o dofinansowanie z Unii Europejskiej.*

---

<sup>71</sup> Studium przypadku: Izba Rzemieślnicza w Częstochowie.

*Wydaje mi się, że łatwiej jest zorganizować sobie pracę w rzemiośle, prowadząc własną działalność w taki sposób, aby godzić życie zawodowe z życiem prywatnym. Teraz bardzo często z powodu macierzyństwa, rodziny, kobiety muszą zwolnić tempo swojej działalności zawodowej, bo przez jakiś czas nie wykonują zawodu.*

*Posiadając własną działalność, byłam w stanie dopasować godziny pracy do moich potrzeb. Moich i moich klientów. Stopniowo to był powrót do ¼ etatu, później ½ etatu i zwiększałam to systematycznie.*

*Jak się chce to się wszystko potrafi. Jak się dzieci rodziły to ja byłam trzy tygodnie w domu. Klientki przyjeżdżały do domu, dziecko spało, a ja pracowałam. Często z wózkiem bywałam w salonie. Ja pracowałam, a klientki wozily mi dziecko. Rodzina dużo mi pomagała. Mama często pilnowała maluchów, ja byłam w pracy, mąż pracował na zmiany. Także często się nimi zajmował.*

*Same dysponujemy naszym czasem. Nikt nad nami nie jest. Pracujemy tyle, ile chcemy. Jeśli chcemy pracować więcej, aby więcej zarobić, to możemy. To jest rodzaj samodzielności. Kobiety często są bardzo dobrze zorganizowane. Potrafią zrobić coś z niczego. Sprytnie gospodarują własnym czasem i łączą rodzinę z pracą.*

*Rodzina bardzo mnie wspiera, zarówno mąż, jak i syn. Wspierają mnie w tej mojej działalności, pomagają, np. przy remontach czy przy drobnych naprawach. Również mój syn wymyślił sprzedaż sukienek komunijnych w Internecie.*

*Dla mnie elastyczność w biznesie jest dziś podstawą. Poprzez izbę rzemieślniczą uczęszczaliśmy na szkolenie w zakresie flexicurity. To szkolenie bardzo mi pomogło. Otworzyłam się właśnie i przełamalam ten schemat, że ja muszę. Ja nic nie muszę, bo właściwie wszystko ode mnie zależy. To ode mnie zależy, jak sobie poukładam pracę. Ja mogę przyjechać do moich klientów nawet w niedzielę. Kto mi zabroni? W tej chwili chyba już jestem na takim etapie, że mogę sobie poukładać wszystko (...).*

---

Uczestniczące w badaniu rzemieślniczki i biorący w nim udział rzemieślnicy zagadnienie godzenia życia rodzinnego z zawodowym łączyli przede wszystkim z kwestiami dotyczącymi opieki nad dziećmi. Warto zastanowić się czy życie rodzinne jest pojęciem tożsamym z opieką nad małymi dziećmi. Z pewnością to ostatnie wpisuje się w to pierwsze. Zrównanie tych pojęć wiąże się z pragmatycznym spojrzeniem na utrudnienia w prowadzeniu przedsiębiorstwa wynikające ze zmian kadrowych. Warto jednak zauważyć zależności między zaangażowaniem w pracę i produktywnością pracowników a sytuacją w życiu rodzinnym. Skupianie się przez pracownika na problemach rodzinnych może równie negatywnie odbijać się na efektach pracy, jak wypalenie zawodowe związane z ucieczką od problemów rodzinnych w pracę. Podejmowanie działań mających na celu integrację pracowników wraz z rodzinami nie stanowi tu rekomendacji działań dla przedsiębiorstw rzemieślniczych, a raczej kwestię do rozważenia.

---

## Elastyczne formy zatrudnienia

---



Źródło: © Fotolia.com.

Na polski rynek pracy przenikają nowoczesne rozwiązania z zakresu zatrudnienia i organizacji pracy. Jednym z nich jest uelastycznienie zatrudnienia, które stanowi zasadniczy element modelu *flexicurity*.

*Flexicurity* łączy elastyczność i bezpieczeństwo zatrudnienia. Umożliwia osiągnięcie kompromisu pomiędzy potrzebą sprostania wymogom konkurencyjności a oczekiwaniem zapewnienia bezpieczeństwa socjalnego<sup>72</sup>.

---

<sup>72</sup> K. Bondyra, H. Dolata (red.), *Z wprowadzenia*, w: *Rzemieśnik – przyjazny pracodawca. Dobre praktyki w zakresie realizacji idei flexicurity*, M-Druk, Poznań 2012.

Coraz więcej małych i średnich firm w Polsce stosuje elastyczne formy zatrudnienia. Zdaniem Jerzego Bartnika, prezesa Związku Rzemiosła Polskiego, jest to w pewien sposób wymuszone sytuacją na rynku oraz specyfiką firm sektora MSP: *Takie przedsiębiorstwa to nieduże struktury, a co za tym idzie jej pracownicy muszą być multizadaniowi, aby dostosowywać się do aktualnych potrzeb klientów i rynku. Małe firmy mają po prostu ograniczone zasoby ludzkie i nie mogą oddelegować do wykonania zadania kilku pracowników. Poza tym mikroprzedsiębiorstwa, ceniąc dobrych pracowników i nie mogąc sobie pozwolić na ich utratę, starają dostosować się do ich potrzeb, stąd bardziej elastyczne podejście do zatrudnienia. Elastyczne działanie i szybkość reakcji na zmieniającą się koniunkturę to podstawa konkurencyjności MSP<sup>73</sup>.*

Realia funkcjonowania mikro, małych przedsiębiorstw, w tym rzemieślniczych, w których relacje pracodawca-pracownik w przeważającej mierze są osobiste, pozwalają wprowadzić i utrzymać w sposobie zarządzania firmą element zindywidualizowanego podejścia, w tym przypadku uwzględniający potrzeby i oczekiwania pracowników:

*Szliśmy na różne układy. Przede wszystkim godziny pracy, tak żeby mogły sobie zorganizować to życie rodzinne. Nigdy nie było z tym problemu. Musimy żyć w zgodzie. Musimy wychodzić naprzeciw potrzebom ludzi, żeby była dobra współpraca.*

---

<sup>73</sup> *W Polsce nadal brakuje kompleksowej realizacji modelu flexicurity*, Dziennik Gazeta Prawna, 2012, nr 60, dostępny: [serwisy.gazetaprawna.pl/pracaikariera/artykuly/605514,w\\_polsce\\_nadal\\_brakuje\\_kompleksowej\\_realizacji\\_modelu\\_flexicurity.h tml](http://serwisy.gazetaprawna.pl/pracaikariera/artykuly/605514,w_polsce_nadal_brakuje_kompleksowej_realizacji_modelu_flexicurity.h tml) [data dostępu:18.11.2013].

*U nas jest tak, że jeżeli pracownica, wyjeżdżając z domu, a mieszkają często bardzo daleko, nawet pięćdziesiąt kilometrów, mówi „Ja się spóźnię, bo jest bardzo ślisko”, albo „bo deszcz pada tak, że nic nie widzę” to my mówimy, żeby jechała bardzo ostrożnie, albo żeby przyjechała wtedy, kiedy będzie bezpiecznie (...). Nasz salon jest rodzinny. Więc troszczymy się o naszych ludzi (...).*

*Jest u mnie elastyczny czas pracy. Nie jestem biurokratką ani służbistką, nie uznaję systemu policyjnego. Uważam, że każdy powinien być świadomy tego, że jeżeli będzie dobrze pracować, to wszystko będzie dobrze funkcjonować. Pracownik pilnowany, kontrolowany, monitorowany nie jest szczęśliwy.*

---

Należy zwrócić uwagę również na kwestię różnicującą możliwości stosowania elastycznych formy zatrudnienia w zakładach rzemieślniczych. Ważna jest tu specyfika branży. O ile na przykład w zakładach krawieckich czy modniarskich szycących na miarę dla określonego klienta, na określony termin, godziny pracy mogą ulegać przesunięciom w dowolny sposób, o tyle w firmach, w których zarówno liczba pracowników, jak i godziny ich obecności w pracy wpływają na możliwości produkcyjne lub świadczenia usług, wprowadzenie elastycznych form pracy, w tym czasu i miejsca pracy jest praktycznie niemożliwe. Potwierdzają to wypowiedzi rzemieślniczek uczestniczących w zogniskowanych wywiadach grupowych:

*Nasz [krawcowych] cały czas był elastyczny, ja pracowałam, kiedy była potrzeba.*

*Pani mogła w nocy sobie odrobić, a dzień mieć wolny. U nas [fryzjerek] nie ma tak. Od ósmej czy dziewiątej i cały dzień trzeba pracować.*

---

W kontekście stosunku respondentek do godzenia życia zawodowego z prywatnym były one raczej przychylnie nastawione do elastycznych form zatrudnienia i otwarte na stosowanie ich w swoich zakładach:

*Ja raczej tak uważam, jak każda młoda matka. (...) Nie po to wychodziła za męża, żeby nie mieć rodziny, nie wnosiłabym żadnych komplikacji w dogadaniu się co do elastycznej formy pracy.*

*Mnie też się wydaje, że dla kobiety ten elastyczny czas pracy byłby lepszy, bardziej korzystny, niż pracować tak jak ja teraz pracuję „od do”. Czasami jest potrzeba zostać dłużej, ale w zamian rano można później przyjechać, dziecko ze spokojem zaprowadzić do przedszkola.*

*Tak, można byłoby wtedy to tak rozplanować, że biuro byłoby czynne tak jak powinno być, ale nawet i wydłużyć o godzinę, czy o 1,5, czy do 2 godzin. Wtedy rano przychodzą na późniejszą godzinę do pracy (...).*



Interesującym rozwiązaniem związanym z ideą *flexicurity* jest możliwość wypożyczenia pracownika<sup>74</sup>:

*My w tej chwili realizujemy ogólnopolski projekt, który zbliża się do ostatniego etapu, z flexicurity, w którym mowa właśnie o elastycznym zatrudnianiu, czyli np. o formie wypożyczenia pracowników. Jeżeli przykładowo zakład nie ma zamówień i nie ma z czego utrzymać pracowników – to powinien pracownika zwolnić i wyrejestrować zakład. (...) My poszliśmy w tym kierunku, żeby tego zakładu nie zamykać i pracowników nie zwalniać, tylko utrzymać, np. jeżeli rzemieślnik należy do cechu może wejść na stronę internetową, założoną dla cechu z całego województwa. To jest tzw. biuro wsparcia z tego projektu. Tam jest wiedza dotycząca całego województwa, że w danym powiecie, mieście czy gminie są potrzebni pracownicy w danym zawodzie.*

---

Projekt ten pozwala na wymianę pracowników pomiędzy zakładami, w zależności od ilości zleceń wzrasta bądź spada zapotrzebowanie na wykwalifikowanych rzemieślników, dlatego wyjściem naprzeciw tym problemom jest wspomniana platforma. System ten zmniejszałby ryzyko zwolnienia pracownika.

---

<sup>74</sup> Studium przypadku: Izba Rzemieślnicza Małej i Średniej Przedsiębiorczości w Szczecinie; Izba jest partnerem projektu „Platforma Flexicurity MŚP - Kreowanie płaszczyzny współpracy w zakresie Flexicurity w obszarze MŚP”. Liderem projektu jest Związek Rzemiosła Polskiego. Projekt ma na celu promocję oraz stworzenie platformy na podstawie idei flexicurity, czyli połączenia elastyczności zatrudnienia z bezpieczeństwem; źródło: [platforma-flexicurity.pl/](http://platforma-flexicurity.pl/) [data dostępu: 24.01.2014].

Analiza form organizacji pracy przedsiębiorstw rzemieślniczych musi uwzględniać realia ich funkcjonowania. Za nieracjonalne, nie tylko z ekonomicznego punktu widzenia, należałoby uznać tworzenie w mikroprzedsiębiorstwach (czyli zatrudniających do dziewięciu pracowników) strategii zarządzania personelem odpowiadających tym, jakie spotyka się w dużych firmach czy korporacjach. Spłaszczona hierarchia, często ograniczona do relacji właściciel – pracownicy (niekiedy właściciel pracujący razem z pracownikami) powoduje, że zasady, reguły, ustalenia są tworzone na bieżąco. W mikro i małych przedsiębiorstwach niedyspozycja jednego pracownika może powodować ograniczenie mocy wytwórczych firmy o 20%, czego może nie odczuć wielkie przedsiębiorstwo wobec absencji nawet kilkudziesięciu pracowników. Taki stan rzeczy stawia wykwalifikowanych pracowników zakładów rzemieślniczych w znacznie lepszej sytuacji zawodowej niż w przypadku osób zatrudnionych w dużych firmach. Wskazana w wypowiedziach troska o pracowników jest zatem uzasadniona nie tylko wrażliwością pracodawcy na problemy pracownika, ale także wpływem potencjalnego braku wykwalifikowanych kadr na funkcjonowanie całej firmy.

Stosowanie przez właścicieli firm rzemieślniczych form pracy, które odpowiadają potrzebom i oczekiwaniom ich pracowników (szczególnie tych wykwalifikowanych) jest zatem korzystne dla każdej ze stron, jednym daje poczucie stabilności zatrudnienia, a co za tym idzie lojalność wobec pracodawcy, drugim ogranicza ryzyko rotacji kadr, których jakość pracy wpływa na możliwości wywiązania się z zobowiązań wobec klientów i kontrahentów.

---

## Korzyści wynikające z posiadania kwalifikacji rzemieślniczych

---



Źródło: © Fotolia.com.

Wśród korzyści wynikających z posiadania kwalifikacji rzemieślniczych dostrzeganych przez kobiety i mężczyzn uczestniczących w badaniach jakościowych przeważały te, które łączą się z prowadzeniem działalności gospodarczej, takie jak: samodzielność, zaradność i niezależność:

*Mając fach w ręku, zawód, kończąc szkołę rzemieślniczą, [kobieta] może dalej rozwijać pasję, jest niezależna, łatwo będzie jej zarobić pieniądze.*

*[Kwalifikacje rzemieślnicze dają] samodzielność. Pozwalają utrzymać rodzinę, dzięki własnej działalności, stworzyć rodzinny interes. Kobiety zatrudniają swoich mężów. Są kobiety, które opłacają rachunki, utrzymują rodzinę, dlatego że mają swój zakład.*

*Mogę powiedzieć, że niejednokrotnie pomysł na własną pracę ułatwił mi wychowywanie dzieci. (...) Na pewno byłam bardziej zorganizowana domowo i zawodowo. Myślę, że nowy zawód nie robił mi żadnych trudności.*

*Chyba niezależność przede wszystkim. W każdej sytuacji potrafimy sobie poradzić. Nie doszłam do takiego momentu w zawodzie, żeby nie zapewnił mi bytu. To jest podstawa. Satysfakcja, ale też to, że możemy się utrzymać.*

*Jestem z wyboru zawodu bardzo zadowolona. Nie mam nikogo nad sobą, jestem sama sobie szefem. Uważam, że bycie rzemieślnikiem to jest dobra sprawa. Tylko może żeby od strony państwa jakieś większe przywileje były, żebyśmy mogli może więcej pracowników zatrudniać, żeby powstawało więcej szkół zawodowych, żeby było więcej rzemieślników, a nie tylko ludzi na wyższych stanowiskach po studiach. Są potrzebni też tacy ludzie jak my, rzemieślnicy, prości ludzie, którzy też zarabiają i ciężko pracują.*

*Każdy musi podjąć decyzję, czy chce pracować na kogoś, czy na siebie. Częściej wybiera się pierwszą opcję. Jeśli można dostać jakieś dofinansowanie z UE to warto spróbować [z prowadzeniem działalności]. Trzeba mieć pomysł. Zarabianie pieniędzy jest niesamowitym afrodyzjakiem. Ta niezależność to świetne uczucie. Nie trzeba sobie niczego odmawiać, można mieć to, co się chce, jeśli dobrze prowadzi się działalność.*

Jednocześnie podkreślano, że kwalifikacje rzemieślnicze umożliwiają rozwój zgodnie z własną wizją oraz pomagają zdobyć uznanie i szacunek, co zdaniem badanych w szczególności dla kobiet jest obecnie ważne. Kwalifikacje rzemieślnicze stały się przepustką do samorealizacji, sukcesu zawodowego i satysfakcji zawodowej:

*Mogę się wyżywać artystycznie. Mam kwalifikacje i umiejętności, ale też jestem doceniana w środowisku. Warto być rzemieślnikiem, bo można realizować się artystycznie, zawodowo i mieć sukcesy. I społeczeństwo mnie docenia. To jest bardzo ważne!*

*Ja uważam, że samodzielność. Jeżeli się nie lubi jak ktoś stoi wyżej, to rzemieślniczy zawód jest najlepszy. Ale trzeba wykonywać swoją pracę sumiennie, ponieważ dyrektorami nad każdym rzemieślnikiem są klienci. Jeżeli się dobrze wykonuje pracę, to się ma klientów, uznanie i na co dzień zadowolenie. Przychodzi klient i mówi, że jest zadowolony, to dla mnie jest to sukces.*

*Każdy powinien iść do danego zawodu ze swoim sumieniem, po prostu wiedzieć czego się chce w przyszłości i co chce się wykonywać.*

*Rozwijanie pasji, branie udziału we wszystkim, jak się stanie tylko przy danym stanowisku, to nie jest to.*

*Ja się cieszę, że obrałam taką karierę zawodową. Daje mi to dużo satysfakcji z wykonywania tej pracy.*

*Tytuł czeladnika i mistrza to bardzo wartościowe rzeczy, które mówią o tym, że jesteśmy rzemieślnikami. Ja kończąc technikum, uzyskałam tytuł technika technologii przemysłu spożywczego o specjalności piekarsko-cukierniczej. Największą frajdą było dla mnie to, że podczas egzaminu praktycznego, podczas wykonywania prac, wykonałam chałkę, która była zrobiona z większej ilości splotów, niż musiała. I pracownicy pukali się łokciami i zastanawiali, czy sami by taką zrobili. Powiem szczerze, że poczułam się dumna, że jestem rzemieślnikiem i to potrafię.*

*Ja bardzo lubię szyć dla siebie i dla klientów, tworzyć nowe rzeczy, wymyślać, projektować, jak również je wykonywać, Staranność, dokładność, terminowość, to są rzeczy, które w naszym zawodzie są bardzo doceniane wśród klientów. Klienci są zadowoleni, w jaki sposób to robimy, jak szybko. Jeżeli staramy się im dogodzić – wracają. I stwarza (...) to satysfakcję zawodową. To, co robię, moje nazwisko jest znane na rynku sądeckim, jest zapamiętywane, klienci powtarzają: „tylko u pani możemy takie rzeczy zrobić, tylko pani może to naprawić”, jeśli coś tam się zepsuje.*

*Korzyści są duże. Na pewno podniosły mój prestiż wśród kolegów. Oni też cieszą się, że mają taką koleżankę (...). Moja samoocena podniosła się.*

*Sama praca jest tą wartością, że można na przykład pokazać pracę, którą wkładali krawcy kiedyś w rzemiosło. Taką ważną rzeczą jest to, że ja się nie reklamuję, mnie reklamuje klient.*

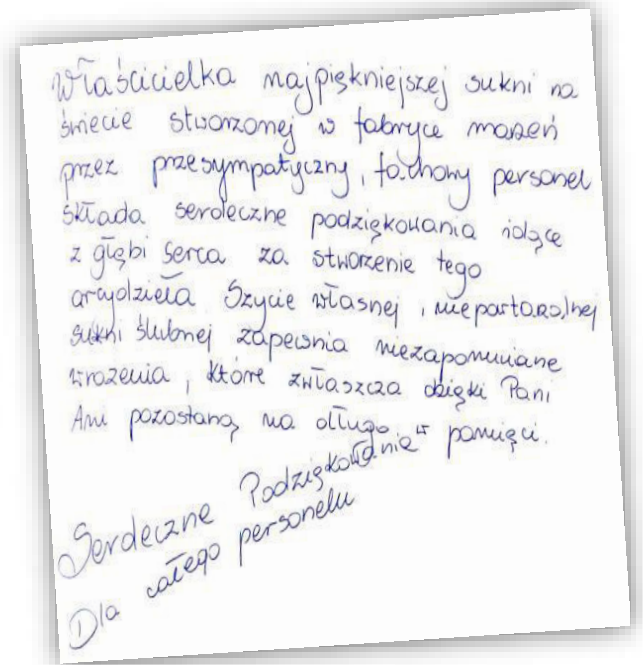
Z tych tytułów jesteśmy dumni. Nie wystarczy zrobić kurs. Musimy zawsze pokazać, co umiemy, brać udział w konkursach. To podnosi nasze kwalifikacje i prestiż.

Nie mam dnia, w którym wstaję i mówię, że nie chce mi się iść do pracy. Nigdy w życiu czegoś takiego nie miałam, że podnosząc się z łóżka myślę „o jaki ciężki dzień przede mną”. Ja idę do pracy z wielką przyjemnością. Dla mnie to jest całe moje życie. (...) Dla mnie jest sukcesem to, że mam kontakt z klientami, że kocham to, co robię np. materialne kwestie są dla mnie czymś mniej znaczącym, bo w takich okresach, gdzie jest mniejszy ruch to zawsze się starałam go wypełniać np. szkoleniami. (...) Rzemiosło to jest coś takiego, że jeżeli nie ma się pasji, to nie jest to wówczas zawód do wykonywania. To nie jest na pewno zawód dla dorobkiewicza. (...) Rzemiosło jest pasją. Prawdziwy pasjonat w takim znaczeniu, że jak nie ma, to jutro zarobi, a jak nie zarobi, to przeżyje.

Cieszę się z tego, że pracuje się między ludźmi. (...) Mam własny zakład, który się w bólach rodzi. Jakbym go nie miała, to nie wiem, czy bym miała miejsce pracy, czy ktoś by mnie zatrudnił. Klientki mnie szanują, wracają po paru latach do mnie, przyjeżdżają i pytają, czy jeszcze jestem, sama satysfakcja.

Uważam, że [korzyścią z posiadania kwalifikacji rzemieślniczych jest] samodzielność, jeżeli się nie lubi, jak ktoś stoi wyżej, to rzemieślniczy zawód jest najlepszy. Ale trzeba wykonywać swoją pracę sumiennie, ponieważ dyrektorami nad każdym rzemieślnikiem są klienci. Jeżeli się dobrze wykonuje pracę, to się ma klientów, uznanie i na co dzień zadowolenie. Przychodzi klient i mówi, że jest zadowolony to dla mnie jest sukces.

**Jeden z wpisów w księdze pamiątkowej od klientki Artystycznego Salonu Ślubnego „Wanda” w Częstochowie**



Źródło: Materiały zakładu.

Uczestnicy badań podkreślali, że posiadane kwalifikacje zawodowe są respektowane za granicą:

*Taki tytuł jest honorowany za granicą. Mnóstwo ludzi „zagląda” do Niemiec, tam wymaga się tego dokumentu. Tytuł mistrzowski jest brany pod uwagę, gdy samemu chce się szkolić uczniów.*

*Samodzielność – w każdym kierunku ja decyduję sama, czy chcę jechać na szkolenie w kraju, czy za granicą. Ja decyduję, gdzie jadę.*

*Czeladnicze wykształcenie jest respektowane poza krajem. W Polsce jest dużo podobnych firm. Czasem wyszkoleni uczniowie idą do konkurencji. Niekiedy wracają po roku lub dwóch.*

*Przy wyjeździe [za granicę] potwierdzamy go [certyfikat] tylko w Izbie Rzemieślniczej w Warszawie, wyjeżdżamy i mamy takie same prawa jak rzemieślnicy na Zachodzie.*

*Młodzież przekonuje się. Miałam ucznia, który nie chciał robić dyplomu czeladnika, bo trafiła mu się praca w Anglii. Wyjechał i powiedział, że jedzie na wakacje, ale jak wróci z wakacji, to zrobi ten egzamin. Rodzina rozbita, zła sytuacja finansowa, więc powiedziałam, że rozumiem i po wakacjach przystąpi do egzaminu. Chłopak wrócił chyba po sześciu, może siedmiu miesiącach, ale dzwonił i mówił, że chce przystąpić do egzaminu. Wrócił, zdał egzaminy, pojechał z papierem, z dokumentem, że on ma pracę w tym zawodzie, bo jednak tam jest to docenione.*

Warto przywołać również wypowiedzi wskazujące na możliwość kształcenia przyszłych rzemieślników, co dla wielu uczestniczek badań jest źródłem satysfakcji:

*Możliwość szkolenia młodzieży. Możliwość otworzenia tak jak ja, instytucji szkoleniowej, bo mam kwalifikacje i mogę to zrobić. Dobrze się z tym czuję.*

*Szkolę uczennice, (...) zdobyłam zawód, utrzymuję zakład, daję ludziom pracę – to sukces!*

*Jestem w komisji egzaminacyjnej. Z uczniami też sobie radzę, bo mam pedagogiczne możliwości. Czuję się osobą spełnioną i nie narzekam.*

*To, że jestem mistrzem, mogę szkolić uczniów, jest satysfakcją, jeżeli uczeń zalicza egzamin i znajduje pracę. (...) W tej chwili nawet to jest satysfakcją, że jestem powołana do komisji i mogę oceniać uczniów. Jest się docenianym rzemieślnikiem.*

*Szkolę kolejnych fryzjerów, przekazując im pasję, wiedzę, którą posiadam.*

*Ja ściśle współpracuję ze szkołą i miło mi jest jak słyszę opinie w szkole, że ten uczeń, co miał u mnie praktyki jest już samodzielny.*

Posiadanie kwalifikacji rzemieślniczych może oznaczać większą konkurencyjność na rynku pracy:

*Uczeń, który w rzemiośle kończy naukę, nigdy nie trafia do powiatowego urzędu pracy na zasiłek dla bezrobotnych, tak się jeszcze nie zdarzyło.*

*Na dzień dzisiejszy, przynajmniej u nas w Szczecinie, mechanik samochodowy, który cokolwiek potrafi, znajdzie sobie pracę z dnia na dzień, nie ma problemu, a pani magister finansów niestety nie, bo nie ma na to zapotrzebowania.*

*(...) takim osobom łatwiej znaleźć pracę.*

*Tak, dlatego, że jest to pewna praca. Jeżeli kobieta zdobywa określony zawód w rzemiośle, ma zagwarantowaną pracę.*

---

Uczestniczki badań polecają pracę w rzemiośle również ze względu na korzyści finansowe:

*Tak, przede wszystkim finansowo na pewno jest dużo lepiej i bardziej się opłaca niż normalnie w przedsiębiorstwie. Może nie każdy ma ochotę siedzieć przy biurku, a w rzemiośle się ciągle coś dzieje.*

*Korzyści finansowe. (...) Trzeba ciągle podnosić kwalifikacje.*

*Względy finansowe, starałam się to wykorzystać i na dzień dzisiejszy mam taką stabilną sytuację, że nie wynajmuję lokalu, to moja własność. Oprócz tego warunki mam dobre, żyje mi się stabilnie, nie mam obaw, że ktoś mi podniesie czynsz czy wymówi lokal. To mój sukces, moje miejsce, jestem spokojna i jadę z wielką przyjemnością do pracy.*

*Bardzo dużą [wartość ma praca w rzemiośle], ponieważ jest to moje jedyne źródło dochodów i pozwala mnie i mojej rodzinie się z tego utrzymać. Pozwoliło mi na to, że córki, które są chętne do nauki, mogły pójść na studia do Warszawy, co też kosztuje. (...) To wszystko się zazębia, czyli satysfakcja osobista z tego, że coś mogę zrobić dobrze i finansowa na tyle, że człowiek może się utrzymać i nie myśli, czy będzie miał jutro na chleb.*

---

Należy podkreślić, że zdobycie kwalifikacji rzemieślniczych czy ukończenie szkoły zawodowej nie zamyka możliwości dalszego kształcenia:

*To, że kobieta skończyła szkołę zawodową wcale jej nie przeszkadza w dalszym kształceniu. Ona może skończyć studia, doktoraty robić i inne rzeczy, to jedno z drugim idzie w parze, a przy okazji mamy ten atut, że mamy zawód, czyli (...) jak coś nam nie wyjdzie, czy nasz kierunek studiów okaże się nie tym, o co nam chodziło, czy po prostu będziemy mieli problem z pracą, zawsze możemy wrócić do zawodu.*

---

## Możliwości zwiększenia obecności kobiet w rzemiośle

---



Źródło: © Fotolia.com.

Wyniki badań przeprowadzonych w ramach projektu „KOBIETA-ZAWODOWIEC” pozwoliły uporządkować obszary, które wymagają podjęcia reform lub działań naprawczych w celu zwiększenia obecności kobiet w rzemiośle. Po pierwsze, wskazano na kwestię doradztwa zawodowego w szkołach podstawowych i gimnazjalnych. Po drugie, poruszono problem negatywnej selekcji uczniów do szkół zawodowych, szczególnie zasadniczych skutkujących kształceniem w nich uczniów o najgorszych wynikach w nauce na poziomie gimnazjum. Po trzecie, zwrócono uwagę na niską jakość przygotowania zawodowego uczniów techników i zasadniczych szkół zawodowych, którzy praktyczną naukę zawodu odbywają w warsztatach szkolnych. Po czwarte, podkreślono

wyższosc umiejętności zawodowych zdobywanych w zakładzie rzemieślniczym i potwierdzanych na egzaminie czeladniczym oraz znaczenie postawy mistrzów rzemieślniczych wobec młodocianych pracowników. Po piąte, dostrzeżono znaczenie zmian technologicznych, które sprawiają, że wiele zawodów dotychczas raczej wykonywanych przez mężczyzn z racji konieczności używania znacznej siły fizycznej, może być obecnie wykonywanych przez większość kobiet.

Przedstawione w dalszej części opracowania wypowiedzi uczestników badań dotyczą dwóch powiązanych ze sobą celów: promocji rzemiosła/zawodów rzemieślniczych oraz poprawy wizerunku szkolnictwa zawodowego. Szczególną uwagę zwrócono na potrzebę wskazywania korzyści wynikających z pracy w rzemiośle. Jednocześnie kluczowe znaczenie dla zwiększenia aktywności kobiet w rzemiośle ma przełamywanie stereotypów oraz pokazywanie przykładów kobiet, które odniosły sukces zawodowy w rzemiośle.

---

### Cel: promocja rzemiosła/zawodów rzemieślniczych

---

*Samo słowo rzemiosło niedużo mówi. Trzeba (...) wytłumaczyć co to w ogóle jest.*

*Najgorsze jest to, że mamy wolność prasy i mediów, a one nic nie robią, by pokazać rzemiosło od dobrej strony. [Media mają] bardzo dużo możliwości, a mało jest [ich] wizyt w zakładach rzemieślniczych, mało artykułów. Rola mediów jest bardzo duża, a mamy ludzi bardzo dobrze wykształconych, bardzo dobrze prowadzących działalność, w każdej chwili można by to opisać. To mógłby być wzorzec dla ludzi młodych, by otwierali te zakłady.*

*Dana osoba musi zauważyć, że rzemiosło to jest coś fajnego. Jak już zauważy, że to jest fajne to w pewnym momencie, jak się człowiek wyuczy to ma to dla siebie i z tego korzysta rodzina, korzystają przyjaciele i znajomi, no i klienci korzystają.*

*Wczoraj miałam u siebie w salonie 25-osobową grupę przedszkolaków. Przygotowałam im duży stół. Naokoło były statuy, główki, spinki. Byłyśmy zachwycone. Dwadzieścioro pięcioro dzieci stało wokół stołu i cesało żelem i wszystkim. Stałyśmy z otwartymi buziami. I chłopcy i dziewczynki. Teraz jak dziecku się to spodobało, to może zacząć cesać w domu i się rozwijać już w konkretnym kierunku. Promocje można stosować od najmłodszych lat.*

*Należy pokazywać w telewizji, że są potrzebne zawody. Nie mówi się o tym. Izby występują do szkół, ale nie ma chętnych. Potrzebna jest żywsza reklama, pokazywanie, mówienie o tym, że są potrzebne zawody.*

*[Rzemiosło należy] promować w szkołach: robić pogadanki, spotkania, pokazywać, rozmawiać, począwszy już od szkół podstawowych. W ten sposób można młode dziewczyny zachęcić do kariery w rzemiośle. (...) Można organizować: wycieczki do zakładów, konkursy, pokazy - myślę, że jak się zobaczy coś na żywo to lepiej zachęca. (...) Jeżeli się tylko mówi to wyobraźnia pracuje, ale jeżeli się czegoś dotknie, zobaczy, porozmawia z rzemieślnikami, to jest inaczej, to jest taka zachęta, mobilizacja do wyboru zawodu w przyszłości.*

*Warto zachęcać [młodych ludzi], dlatego że to rzemiosło jest czymś, czego się wyuczymy i mamy dla innych i nam tego nikt nie zabierze. Poleciłabym każdej zdolnej osobie, która chce to wykonywać, dlatego, że to jest piękne.*

*Przed wszystkim trzeba pokazać, że może się w tym zawodzie wykazać, że to jest konkretny zawód.*

*Nawet ostatnio w gimnazjach była propozycja, żeby pokazywać im zawody. Są to początki, powinno się na ten temat więcej mówić w mediach.*

*Pokazywać im fajne strony fryzjerstwa. Fryzjerstwo to nie tylko praca w zakładzie w piwnicy i nakręcanie wałeczków i strzyżenie klientek z własną farbą. Można pracować w salonie, gdzie przychodzą młodzi ludzie, starsi ludzie, ale otwarci na pomysły. Można startować w zawodach, robić pokazy fryzjerskie, cesać do sesji zdjęciowych.*

*Wielkopolska Izba Rzemieślnicza bardzo mocno angażuje się w promocję nauki zawodu, czy to przez współpracę z instytucjami naukowymi, czy przez różne inicjatywy. Próby kontaktów ze szkołami, udział w targach. Będziemy powtarzać to na pewno, żeby się stało tradycją. Mamy rzecznika prasowego, który próbuje rozkręcać to, kontakty z mediami, ale temat nie zawsze jest chwytliwy.*

*Myślę, że powinna być jakaś promocja ze strony organizacji rzemieślniczych, one są i jakieś wsparcie mamy, natomiast czasem mam wrażenie, że za mało robią dla promocji.*

*(...) Trzeba przywrócić naukę zdobywania zawodu ucznia po maturze. Przychodzi młody człowiek do rzemiosła, ma dodatkowe lekcje szkoleniowe i przez trzy lata uczy się zawodu i umie wszystko. U nas w firmie każdy umie wszystko. Od laboratorium do obsługi klienta i fotografowania.*



### Dyplomy i wyróżnienia dla zakładu krawieckiego „Ramonna” w Łodzi



Źródło: Materiały własne.

W kontekście działań na rzecz promocji rzemiosła, zwłaszcza jako organizatora nauki zawodu, warto przywołać wypowiedzi podkreślające wyższość umiejętności zawodowych zdobywanych w zakładzie rzemieślniczym i potwierdzanych na egzaminie czeladniczym oraz znaczenie postawy mistrzów rzemieślniczych wobec młodocianych pracowników:

[Jak sobie dziewczyny radzą podczas egzaminów?] *Radzą sobie, są dobrze przygotowywane. Egzamin jest praktyczny i teoretyczny. Podczas egzaminu praktycznego u mnie musi uszyć pewną sztukę krawiecką, a teoretyczny polega na wykazaniu się wiedzą związaną z krawiectwem. Uczennica musi być przygotowana i zainteresowana.*

*Na egzaminach obserwujemy – tam gdzie mistrzowie się starają i przygotowują dobrze do egzaminu, tam są dobre wyniki. A gdzie mistrzowie ograniczają się do wiadomości szkolnych, to widać.*

#### Cel: poprawa wizerunku szkolnictwa zawodowego

*Trzeba propagować zawód, zachęcać już na etapie szkół gimnazjalnych. Dobrze jest, kiedy młodzież garnie się, żeby kształcić. Ale z drugiej strony nie każdy nadaje się do liceum. Trzeba pokazać wyższość nauki zawodu nad trendem liceum. Edukacja poprzez naukę w szkole i praktykę w zawodzie jest dobrym kierunkiem działania. Należy przełamać przede wszystkim ten stereotyp, że do zawodówki idą najgorsi.*

*Ale już powoli ten stereotyp mija. Ja mam taką koleżankę, która studiowała marketing i ekonomię, ale od dziecka gdzieś się tymi nożyczkami bawiła. I skończyła te studia, rok była bezrobotna i poszła na kursy fryzjerskie. Mówi po co ja tyle lat straciłam.*

*Są sytuacje nawet, że te osoby z wykształceniem wyższym podejmują pracę na stanowiskach i o kwalifikacjach dużo niższych niż posiadają. Później i tak do nas trafiają i proszą o to by przeegzaminować ich, poddać egzaminowi w odpowiednim okresie pracy, ponieważ jest to dla nich jakieś rozwiązanie, powrót na rynek pracy.*

---

W dokonywaniu wyborów edukacyjno-zawodowych ważną rolę odgrywają rodzice. Dlatego należy również rodziców informować o możliwościach, gdzie ich dziecko mogłoby się uczyć:

*Tu jest problem przedstawienia rodziców. Muszę stwierdzić ten nasz wybieg i sposób kontaktu z uczniami w tym roku zaowocował. W poprzednich latach zawieraliśmy umów pomiędzy 120 a 140 na naukę zawodu w rzemiośle, a w tym roku mieliśmy tych umów prawie 200. Wynikało to z tego, że ten uczeń w drugiej klasie zaczął już myśleć. Tam przedstawiamy i pokazujemy, że skończone u nas kształcenie w rzemiośle (...) gwarantuje pracę dla 95% uczniów.*

*To jest wina rodziców, wina gospodarki. To jest stracona epoka. Rosną galerie handlowe pełne drogich towarów i to wszystko zachęca, rosną aspiracje, ale możliwości finansowe i dysproporcje między dochodami są ogromne. Zmienił się system wartości, któremu Polska nie sprostała.*

*(...) Przede wszystkim trzeba uświadamiać rodziców, którzy często słuchają sloganów, które są powtarzane w gazetach, w telewizji. Uważają, że osiągnięcie kwalifikacji na poziomie studiów wyższych jest niesamowite i osiągnięcie graniczące z cudem. Tak naprawdę w obecnej sytuacji gospodarczej, politycznej, społecznej, czyli nastawieniu na konsumpcyjny system, rozwiązaniem jest właśnie nabywanie kwalifikacji zawodowych i możliwość usamodzielnienia się tych uczniów, właściwie zaraz po ukończeniu szkoły zasadniczej. Ponieważ są w stanie, przy nabywaniu odpowiednich kwalifikacji i chęci, bardzo szybko zdobyć pracę, usamodzielnic się i tak naprawdę wejść na rynek pracy.*

*[Jak przyciągnąć młode dziewczyny do rzemiosła?] To trzeba robić na etapie gimnazjum. Ja powiedziałbym, że w pierwszej kolejności należy dotrzeć do ich rodziców. To jednak rodzic w tym wieku narzuca wiele rozwiązań. Warto też spotykać się z doradcami zawodowymi, pokazywać perspektywy i korzyści wykonywania tego zawodu. Ja byłem w październiku na szkoleniu w Niemczech, gdzie pokazano nam ogromną rolę doradców zawodowych. Tam pokazuje się uczniom zakłady pracy i realne korzyści płynące z pracy.*

Pojawiły się również opinie, że należałoby wrócić do wcześniejszego systemu kształcenia, który w opinii rzemieślników był o wiele bardziej efektywny i może zwiększyłby udział kobiet chcących podjąć pracę w rzemiośle:

*Wcześniejsza forma szkolnictwa była dobra. Zlikwidowali szkoły zawodowe, a wtedy nie było problemu. Dziś próbują do tego wrócić i jest kłopot. Ambicją każdego rodzica jest wysłać dziecko do szkoły średniej. Czasem one mają poziom zawodówki albo i gorszy. Później dziewczyna nic z tego nie ma. Nie mają zawodu. Nie ma też promocji zawodów dla kobiet. Rząd powinien się włączyć. Może wtedy dziewczyny się zdecydują na naukę w zawodowce i na pewno zyskają na tym, a nie stracą. W tej chwili w całej Unii potrzebni są ludzie z zawodami, a nie z wykształceniem średnim.*

Na uwagę zasługują wypowiedzi odnoszące się systemu kształcenia zawodowego w Niemczech, wskazujące na jego wysoką efektywność:

*Wtedy były inne zawody, zamierzenia gospodarki. Dziś trzeba uczyć w innych zawodach, ale jeśli chodzi o system szkolnictwa to trzeba wprowadzać to, co kolega powiedział. System niemiecki sprawdza się i trwa. On też nie podlegał rewolucji, tylko ewoluował. Dziś odpowiada potrzebom rynku gospodarczego w Niemczech. Obserwując to, co robią Niemcy, też można by wprowadzić zmiany.*

*Tu moglibyśmy skorzystać z doświadczeń niemieckich, bo oni dużo pieniędzy wydają na promocję szkół zawodowych.*

## **Sukces zawodowy kobiet dla wizerunku rzemiosła i szkolnictwa zawodowego**

---

*Te kobiety mogą mówić głośno o tym, że sprawia im to frajdę i jest to droga, którą chcą podążać. Rzemiosło to nie tylko ciężka praca, ale w przypadku piekarstwa i cukiernictwa to już jest sztuka, to są torty okolicznościowe, chleby ozdobne. Potrzebna jest kobieca delikatność, kobieca ręka, subtelność. Przez pokazywanie wzorów, spotkania, dużo łatwiej jest kogoś zachęcić. Na przykładzie kogoś, komu się udało. Wtedy łatwiej jest pomyśleć, że jeżeli komuś się udało, to dlaczego mi się nie uda. Myślę, że to jest ten kierunek.*

*Pokazać tę karierę w rzemiośle, trzeba im pokazać osoby takie, jak pani Majewska [lakiernik]. Trzeba im pokazać takie osoby, jak pani Jolanta Kowalczyk Tolak [fryzjerka]. To są rzemieślniczki z wieloletnim stażem, ale pokazać im, że warto. Dlatego, że te zakłady się rozwinęły i mimo że panie pracują bardzo wiele lat nie straciły energii. Wprowadzają nowe rzeczy, trendy. Jeżdżą na szkolenia do Dubaju, Francji, Mediolanu. (...) Funkcjonują nadal na rynku, nadal się rozwijają. Jest to tak, jak i w wielu dziedzinach, jest to nauka i szkolenie przez całe życie. Ale jeżeli ktoś naprawdę chce, to efekty przynosi. Także warto pokazywać dobry przykład.*

*Myślę, że trzeba mówić o tym głośno, pokazywać kobiety-rzemieślników. Mówić o tym, że kobieta się też nadaje do takich zawodów, stwarzać możliwości dla młodzieży.*

*Pokazywać, że można [odnieść sukces]. Za mało promujemy osiągnięcia kobiet rzemieślników, kobiet przedsiębiorców.*

*Wszelkiego rodzaju kampanie promocyjne, pokazywanie kobiet, które mają zasługi, osiągnięcia.*

*Pokazanie ich w mediach czy też wyróżnianie ich na forum publicznym. Dobrze byłoby, gdyby takie przykłady pokazywać szerszej publiczności.*

**Pani Barbara Bassara-Poprawa – właścicielka zakładu cukierniczego w Dębicy**



Źródło: Materiały własne.

## **Przełamywanie barier**

---

*Na pewno trzeba dotrzeć do świadomości ogółu i jasno powiedzieć, że dzięki zmianom technologicznym wiele zawodów otworzyło się na kobiety. Nie ma fizycznych barier, żeby kobiety wykonywały pewne zawody. Trzeba przełamać bariery mentalne. Staratem się dociekać i dopytać ludzi z branży budowlanej, stolarzy, dekarzy, czy zdarzały się kobiety w ich branży, czy w ogóle chciały jakieś kobiety pracować i jeśli tak to czy nie rezygnowały. Patrząc na statystyki to stereotypy zawodowe istnieją. Pewnie trzeba by rozpocząć politykę zmierzającą do uświadomienia pracodawcom i młodym dziewczynom, że kobiety mogą wykonywać pracę w nowych zawodach i nie ma przeszkód medycznych.*

*Nie mówić, że tylko chłopcy, bo to jest typowo męski zawód, tylko też zachęcać dziewczyny do takich zawodów. W budowlance też świetnie się dziewczyny sprawdzają czy w zawodzie mechanik samochodowy. Żeby nie robić takiej propagandy, że to tylko chłopcy i tylko dla mężczyzn, żeby zrobić taki nabór typowo koedukacyjny, że dziewczyny też mogą się w tym odnaleźć, pokazać to, bo tak naprawdę jak byśmy tak przeszli, to dużo jest takich zawodów typowo męskich, gdzie kobiety się świetnie sprawdzają.*

*Zacznijmy proces wprowadzania kobiet do zawodów związanych z pracą fizyczną poprzez właściwe przekazywanie informacji od szkół podstawowych, aż po szkolnictwo średnie. Trzeba pokazać, że nie ma rozgraniczeń płciowych w zawodach. Do tego trzeba dążyć.*

Wystarczy] dać kobietom szansę na wykazanie się. Jeżeli nie zostaną dopuszczona do zawodu, który lubię wykonywać, jak np. ślusarz, to jak mam się wykazać? Nie można z góry zakładać, że ja nie będę potrafiła tego robić. Jeżeli kobiety pokażą, że potrafią to dobrze robić, to nie będą też dyskryminowane.

---

W tym kontekście dostrzeżono znaczenie zmian technologicznych, które sprawiają, że wiele zawodów dotychczas raczej wykonywanych przez mężczyzn z racji konieczności używania znacznej siły fizycznej, może być obecnie wykonywanych przez większość kobiet:

*Bardzo wiele kobiet pracuje jako jubilerzy. W Częstochowie znam co najmniej dziesięć takich pań. Ten zawód wcale nie należy do lekkich. Zawsze też przy tego typu zawodach pojawia się pomoc mężczyzny. W tej chwili są wyspecjalizowane maszyny, które wiele trudnych czynności pomagają wykonać kobietom.*

*W cukierniach i piekarniach pracowali tylko mężczyźni, ale teraz jest więcej kobiet, głównie dzięki postępowi technologicznemu, który tę pracę ułatwił.*

*Znam dziewczynę, która ma dwadzieścia pięć lat. Ona poszła do Urzędu Miasta i zrobiła prawo jazdy na autobus i samochód ciężarowy. W pracy poznała męża. Jeździli razem i do dzisiaj tak pracują. To jest bardzo ciekawy przypadek. Oni nawet do ślubu jechali ciężarówką.*

## Inne problemy

---

Zwrócono również uwagę na problem związany z niedostosowaniem przepisów do obecnych realiów rynkowych, co utrudnia prowadzenie własnej działalności, a także godzenie ról zawodowych i rodzinnych:

*Przeszkód [w prowadzeniu własnej działalności] jest kilka i one właściwie zniechęcają ludzi, którzy by chcieli pracować w rzemiośle. Przede wszystkim – przepisy: przepisy fiskalne, których ludzie nie rozumieją i muszą zatrudnić specjalistę, żeby on się tym zajął, przepisy dotyczące prawa pracy, które są przepisami dla specjalistów.*

---

Kolejny bardzo ważny aspekt to brak zrozumienia władz lokalnych dla osób prowadzących działalność i podnoszenie cen czynszu za wynajmowane budynki czy pomieszczenia, zwłaszcza gdy lokale znajdują się w miejscach atrakcyjnych dla klientów:

*Jeżeli samorząd nie wspomże takiej działalności [gospodarczej] to przyszłości dla młodych ludzi, którzy by chcieli wejść do zawodu, nie ma. Każdy zakład potrzebuje kapitału, narzędzi, współpracowników. Jeżeli koszty wyposażenia przekraczają możliwości [danej osoby] to nie da się wejść do zawodu z gołymi rękoma, i albo się go wesprze, np. finansami, które pozwolą mu otworzyć działalność [albo zawód będzie zanikał].*

## Kilka rekomendacji

---

Możliwości zwiększenia obecności kobiet w rzemiośle należy rozważać w ujęciu odnoszącym się do obecności kobiet w strukturach organizacyjnych rzemiosła. Dominacja mężczyzn w strukturach samorządu gospodarczego rzemiosła powoduje, że akcje skupiające się na promocji kobiet rzemieślniczek czy zawodów uznawanych za kobiece raczej nie mogłyby liczyć na szerokie poparcie ze względu na chęć wzmocnienia pozycji własnych branż i firm.

Zwiększenie nie tylko obecności, ale też znaczenia kobiet w rzemiośle jest zadaniem równie istotnym, co czasochłonnym. Nie uda się go zrealizować przy pomocy jednej kampanii promocyjnej. Wymaga podjęcia działań zarówno na etapie preorientacji zawodowej w przedszkolach i szkołach zawodowych, doradztwa edukacyjno-zawodowego w gimnazjach i szkołach ponadgimnazjalnych, a także doradztwa zawodowego skierowanego do osób, które posiadają już kwalifikacje zawodowe, ale sytuacja na rynku pracy wymusza ich zmianę.

Podejmowane są już działania mające na celu podniesienie jakości kształcenia zawodowego. Jego poziom i adekwatność do potrzeb rynku pracy stanowiąc będą podstawę wyborów zawodowych zgodnych nie tylko z preferencjami, ale też z predyspozycjami zawodowymi oraz odpowiadających oczekiwaniom dotyczącym statusu społeczno-ekonomicznego.

Dotychczasowe działania przyczynią się jednak raczej do zmian w strukturze zawodowej uwzględniającej podział na płeć. Aby kobiety odgrywały większą rolę w rzemiośle niezbędna jest reorganizacja i reforma jego struktur, a także zasad działania i obszarów oddziaływania. Jednym ze sposobów na zwiększenie

liczebności kobiet w strukturach rzemiosła byłoby prowadzenie działań odpowiadających na potrzeby pracowników rzemieślniczych zakładów pracy (np. rzemieślnicze przedszkola), a co za tym idzie – zwiększenie zainteresowania pracą w rzemiośle. Działanie takie wymagałoby oczywiście poniesienia dodatkowych kosztów przez członków organizacji, ale stanowiłoby również czynnik podnoszący lojalność pracowników. Poza tym koszty działań mogłyby być pokrywane tylko w części przez zrzeszonych pracodawców. Równie interesującym, co ryzykownym przedsięwzięciem (i eksperymentem społecznym) byłoby powołanie samorządu gospodarczego rzemiosła zrzeszającego jedynie kobiety. Pomysł ten jednak również może stanowić raczej punkt odniesienia do rozważań o możliwościach zwiększenia obecności kobiet w rzemiośle.

---

## Bibliografia i źródła internetowe

---

- Bondyra K., Dolata H. (red.), *Z wprowadzenia*, w: *Rzemieślnik – przyjazny pracodawca. Dobre praktyki w zakresie realizacji idei flexicurity*, M-Druk, Poznań 2012.
- platforma-flexicurity.pl
- Rogozińska-Pawelczyk A., *Wspieranie równowagi praca-życie w organizacjach wyróżnionych w ogólnopolskim plebiscycie „Firma Przyjazna Mamie”*, Acta Universitatis Lodzianensis, Folia Oeconomica 240, 2010, s. 117118, dostępny: [dspace.uni.lodz.pl/8080/xmlui/bitstream/handle/11089/427/111118.pdf?sequence=1](https://dspace.uni.lodz.pl/8080/xmlui/bitstream/handle/11089/427/111118.pdf?sequence=1).
- *W Polsce nadal brakuje kompleksowej realizacji modelu flexicurity*, Dziennik Gazeta Prawna, 2012, nr 60: dostępny: [serwisy.gazetaprawna.pl/pracaikariera/artykuly/605514,w\\_polsce\\_nadal\\_brakuje\\_kompleksowej\\_realizacji\\_modelu\\_flexicurity.html](http://serwisy.gazetaprawna.pl/pracaikariera/artykuly/605514,w_polsce_nadal_brakuje_kompleksowej_realizacji_modelu_flexicurity.html).

---

Notatki

---

