



Razem
dla rozwoju rzemiosła

RAZEM DLA ROZWOJU RZEMIOSŁA

Pod redakcją

**KRZYSZTOFA BONDYRY
ANNY ŚWIDURSKIEJ
MARCINA WOJTKOWIAKA**

POZNAŃ 2012



UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



Publikacja współfinansowana ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Recenzent

dr Tomasz Herudziński

Opracowanie wydawnicze

Anna Świdurska

Projekt okładki

Anna Napierała

Marcin Robakowski

Publikacja współfinansowana ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego
w ramach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki
Priorytet VIII – Regionalne kadry gospodarki
Działanie 8.1 – Rozwój pracowników i przedsiębiorstw w regionie
Poddziałanie 8.1.3 – Wzmacnianie lokalnego partnerstwa na rzecz adaptacyjności
Okres realizacji: 01.01.2012 – 30.06.2013
Obszar realizacji: województwo wielkopolskie
Projektodawca: Wielkopolska Izba Rzemieślnicza w Poznaniu
Partner: Doradztwo Społeczne i Gospodarcze

Publikacja dystrybuowana bezpłatnie

Wydawnictwo

M-Druk Zakład Poligraficzno-Wydawniczy Janusz Muszyński
ul. Konopnickiej 50, 62-100 Wągrowiec

ISBN 978-83-61287-87-2

Nakład: 1200

POZNAŃ 2012

SPIS TREŚCI

Wprowadzenie 4

Twarze rzemiosła 7

CZĘŚĆ I

RZEMIOSŁO DLA SPOŁECZEŃSTWA I GOSPODARKI

ROZDZIAŁ 1 – KRZYSZTOF BONDYRA

Wszystko, co chcielibyście wiedzieć o rzemiośle... 17

ROZDZIAŁ 2 – ANNA ŚWIDURSKA

Rzemiosło w Europie 23

ROZDZIAŁ 3 – MARCIN WOŹNIAK

Rzemiosło w Polsce 32

ROZDZIAŁ 4 – MARCIN WOŹNIAK

Rzemiosło w Wielkopolsce 36

ROZDZIAŁ 5 – ANNA ŚWIDURSKA

Kształcenie w rzemiośle 40

ROZDZIAŁ 6 – ANNA ŚWIDURSKA

Rzemiosło w naszym życiu 61

6.1. Produkty regionalne i tradycyjne

6.2. Produkty indywidualne

6.3. Miejsca pracy

ROZDZIAŁ 7 – ANNA ŚWIDURSKA

Przykłady działań na rzecz rozwoju i promocji rzemiosła i kształcenia zawodowego w Wielkopolsce 71

ROZDZIAŁ 8 – JAKUB NAWROCKI

Od Hefajstosa do Grycana 74

CZĘŚĆ II

WSPÓŁCZESNE WARUNKI ROZWOJU RZEMIOSŁA

JUSTYNA WOŹNIAK, MARCIN WOŹNIAK

Obraz rzemiosła w Polsce i Wielkopolsce 77

AGNIESZKA KULCZYŃSKA

Społeczna odpowiedzialność biznesu – snobizm, promocja czy dbałość o dobro wspólne? 86

DOROTA DOLATA, DOMINIK POSTAREMCZAK

Miejsce rzemiosła we współczesnej gospodarce – regres czy rozwój? 98

ANNA BRZUSZKIEWICZ

Funkcja elastycznych form zatrudnienia na wielkopolskim rynku pracy 111

HELENA DOLATA, REGINA LISSOWSKA-POSTAREMCZAK

Sens kształcenia ustawicznego, czyli o finansowych dylematach rozwoju kadr 122

FILIP CYPROWSKI

Innowacje jako czynnik przewagi konkurencyjnej firm rzemieślniczych 131

BARTOSZ ZUJEWSKI

Rola więzi społecznych w działaniu wielkopolskich przedsiębiorstw 142

WOJCIECH JAGODZIŃSKI

Diagnoza stopnia wdrożenia zasad CSR w praktyce społeczno-gospodarczej wielkopolskich przedsiębiorstw. Potrzeby, oczekiwania i bariery 152

ANNA ŚWIDURSKA

Konflikt, obojętność czy współdziałanie? Znaczenie współpracy rzemiosła z władzami publicznymi, sektorem prywatnym i pozarządowym 172

MARTA LIS

Nowoczesny model rzemiosła. Rekomendacje dla rozwoju 185

Wprowadzenie

Rzetelność, dokładność, solidność, pracowitość, czyli rzemiosło w naszym życiu i reklamie

Zarówno program, jak i wszystkie działania mają podkreślać „pознаńskość” Jarmarku Świętojańskiego. (...) będą też atrakcje rzemieślnicze przygotowane przez Lecha Pilsa. Lech zaprosił do swojej strefy (...) cechy rzemieślnicze (...). - Wielkopolanie słyną w Polsce ze specyficznych cech charakteru, takich, z których można być dumnym - mówi Tomasz Kanton, brand PR manager w Kompanii Piwowerskiej. - Chcemy przypomnieć to, z czego słyniemy, dlatego każdemu cechowi będzie przypisana określona cecha charakter¹.

¹ <http://www.mmpoznan.pl/317536/2010/5/31/jarmark-swietojański-bedzie-bardziej-poznanski?category=news>, [dostęp: 31.05.2010].

Do cech rzemiosła wskazywanych przy okazji przygotowań do Jarmarku Świętojańskiego w Poznaniu, specjalista do spraw marketingu zaliczył **rzetelność, dokładność, solidność, pracowitość**². Te „cnoty rzemieślnicze” są niezmiennie pożądane, gdyż współczesne procesy społeczne i ekonomiczne stawiają przed rzemiosłem wiele wyzwań, nie tylko w Polsce. Jednocześnie polskie rzemiosło jako klasa średnia daje wiele powodów do tego, aby docenić jego wkład w rozwój gospodarczy i społeczny kraju. Rzemiosło zapewnia miejsca pracy, jest kreatywne i innowacyjne, oferując klientom produkty i usługi wysokiej jakości. Inicjatywy na rzecz tego sektora gospodarki podejmowane są m.in. w ramach projektu „**Razem dla rozwoju rzemiosła**”, realizowanego przez Wielkopolską Izbę Rzemieślniczą w Poznaniu oraz Doradztwo Społeczne i Gospodarcze. Projekt jest współfinansowany ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego, Priorytet VIII – Regionalne kadry gospodarki, Poddziałanie 8.1.3 – Wzmacnianie lokalnego partnerstwa na rzecz adaptacyjności. Prezentowane opracowanie jest jednym z efektów realizacji projektu.

Jak wynika z przeprowadzonych badań, słowo „rzemieślnik” kojarzy się mieszkańcom Wielkopolski z osobą wykwalifikowaną. Nie jest to nic zaskakującego dla osób, które z rzemiosłem mają styczność na co dzień. Bycie rzemieślnikiem, przynależność do cechu, dyplom mistrzowski jest nobilitacją, potwierdzeniem wysokich kwalifikacji zawodowych i fachowości świadczonych usług. Badania wykazały, że firmy rzemieślnicze potrafią łączyć innowacyjne metody zarządzania z tradycją rzemieślniczej rzetelności. Obecni elektrycy, instalatorzy urządzeń wodno-sanitarnych, elektromechanicy samochodowi, ślusarze i in. to fachowcy najwyższej klasy – często samodzielnie projektują narzędzia, maszyny czy oprogramowanie.

² *Ibidem.*

Publikacja składa się z dwóch zasadniczych części.

Celem części pierwszej jest przedstawienie roli rzemiosła w procesie rozwoju społeczno-gospodarczego. Kompleksowe źródło wiedzy na ten temat stanowi artykuł Krzysztofa Bondyry - *Wszystko, co chcielibyście wiedzieć o rzemiośle*. Autorzy poszczególnych rozdziałów zwrócili ponadto uwagę na inicjatywy podejmowane na rzecz rozwoju rzemiosła i kształcenia zawodowego, takie jak np. Dzień Rzemiosła i pięcioletnia kampania wizerunkowa rzemiosła w Niemczech (której częścią jest film przedstawiający katastroficzną wizję świata, w którym zabrakłoby rzemieślników) oraz przedsięwzięcia realizowane w Wielkopolsce: Partnerstwo „Razem dla Rozwoju Rzemiosła”, koncepcja Parku Edukacji Zawodowej czy organizacja wyjazdu na *WorldSkills* – prestiżowy konkurs umiejętności zawodowych. Część pierwszą pracy zamyka artykuł Jakuba Nawrockiego przedstawiający przykłady karier w sektorze rzemieślniczym, w tym w ujęciu retrospektywnym.

Część druga publikacji, zawierająca dziesięć autorskich artykułów, ma celu dokonanie przeglądu współczesnych warunków rozwoju rzemiosła, w tym w oparciu o wyniki badań empirycznych.

Opracowanie Justyny Woźniak i Marcina Woźniaka zawiera analizę potencjału rzemiosła w Polsce (w ujęciu izb rzemieślniczych) oraz ocenę kondycji rzemiosła w Wielkopolsce. Autorzy przedstawiają główne aspekty, które warto uwzględnić w celu poprawy sytuacji rzemiosła i szkolnictwa zawodowego.

Zważywszy że zachowania adaptacyjne przedsiębiorstw w coraz większym stopniu są związane z zagadnieniami społecznej odpowiedzialności biznesu, Agnieszka Kulczyńska w swoim opracowaniu zwraca uwagę, że obok międzynarodowych koncernów, także małe i średnie przedsiębiorstwa, w tym firmy rzemieślnicze, mogą odgrywać istotną rolę w rozwoju lokalnych społeczności, tworzeniu nowych standardów relacji między pracodawcą a pracownikiem oraz w obszarze zagadnień konsumenckich i środowiskowych.

Opracowanie Doroty Dolaty i Dominika Postaremczaka ma na celu określenie miejsca rzemiosła we współczesnej gospodarce. Autorzy wyróżnili cztery warunki podniesienia adaptacyjności rzemiosła, tj. innowacyjność, integrację, informatyzację i indywidualizację. Analiza poszczególnych warunków pozwoliła na kompleksową ocenę sytuacji polskiego rzemiosła w procesie adoptowania się do wymogów współczesnej gospodarki.

W nawiązaniu do celu Projektu, obejmującego poprawę zdolności adaptacyjnych wielkopolskich firm rzemieślniczych w zakresie wdrażania zasad koncepcji *flexicurity*, łączącej elementy elastyczności zatrudnienia z bezpieczeństwem, opracowanie Anny Brzuszkiewicz zawiera analizę funkcji elastycznych form zatrudnienia na wielkopolskim rynku pracy w opiniach pracodawców i pracowników. W podsumowaniu autorka przedstawiła główne korzyści wynikające z wprowadzenia elastycznego czasu pracy, zarówno dla pracodawcy, jak i pracownika.

Helena Dolata i Regina Lissowska-Postaremczak, nawiązując do problematyki rozwoju kadr, koncentrują się na idei *longlife learning* (LLL, z ang. *uczenie się przez całe życie*), która jest wymogiem cywilizacyjnym w gospodarce opartej na wiedzy. Rozważania na temat wykształcenia i kompetencji pracowników jako czynników konkurencyjności przedsiębiorstwa, zostały wzbogacone o wyniki badań przeprowadzonych wśród rzemieślników. Autorki udzieliły odpowiedzi na pytanie o postrzeganie kształcenia ustawicznego - w kategoriach kosztów czy inwestycji.

Opracowanie Filipa Cyprowskiego porusza problematykę innowacji jako czynnika przewagi konkurencyjnej przedsiębiorstwa. Wykorzystując wyniki badań przeprowadzonych wśród rzemieślników, autor w szczególności opisuje bariery dla wprowadzania innowacji, odnoszące się do czterech zagadnień: 1) postrzeganie innowacji w środowisku przedsiębiorców, 2) finansowanie innowacji, 3) rola samorządu w rozwoju przedsiębiorstw, 4) dostęp do informacji o innowacjach.

Bartosz Zujewski koncentruje uwagę na roli więzi społecznych w funkcjonowaniu wielkopolskich przedsiębiorstw. W tym kontekście autor wprowadził pojęcie kapitału społecznego. Opracowanie zawiera analizę i ocenę dwóch rodzajów relacji: pracodawcy – pracownicy oraz pracodawcy – pracodawcy.

Opracowanie Wojciecha Jagodzińskiego stanowi diagnozę stopnia wdrożenia zasad CSR w praktyce społeczno-gospodarczej wielkopolskich przedsiębiorstw. Autor prezentuje założenia modelu „rzemieślniczego CSR”, główne bariery w jego efektywnej realizacji oraz wyniki badań empirycznych. Istotnym elementem opracowania jest podsumowanie analizy dobrych praktyk w zakresie stosowania zasad CSR w odniesieniu do obszarów obejmujących różne grupy interesariuszy: 1) pracownicy, 2) klienci, 3) środowisko naturalne, 4) społeczności lokalne, organizacje pozarządowe, jednostki samorządu terytorialnego.

Z kolei Anna Świdurska porusza zagadnienie roli współpracy międzysektorowej w procesie rozwoju regionalnego i lokalnego, identyfikując jej główne cele w kontekście problemów rozwoju rzemiosła i szkolnictwa zawodowego. Opracowanie zawiera ocenę relacji międzysektorowych w województwie wielkopolskim, dokonaną w oparciu o wyniki badań przeprowadzonych z rzemieślnikami, przedstawicielami instytucji rynku pracy oraz jednostek samorządu terytorialnego.

Ostatnie opracowanie – autorstwa Marty Lis – prezentuje założenia stanowiące podstawę nowoczesnego modelu rzemiosła, które można traktować jako rekomendacje dla jego dalszego rozwoju. Autorka analizuje m.in. takie obszary nowoczesnego rzemiosła, jak: strategia promocyjna, wyszukiwarka rzemieślników, aktywność na scenie międzynarodowej, koalicja na rzecz rozwoju, unikalność produktów, olimpiada zawodowa czy park edukacji zawodowej.

Pragniemy w tym miejscu wyrazić serdecznie podziękowanie wszystkim Osobom, których zaangażowanie, wsparcie organizacyjne i życzliwość przyczyniły się do zrealizowania projektu „Razem dla rozwoju rzemiosła”, a zarazem przygotowania niniejszego opracowania.

Podziękowanie składamy przede wszystkim:

- Uczestnikom i Prelegentom cyklu seminariów oraz spotkań w ramach Partnerstwa „Razem dla Rozwoju Rzemiosła”, w szczególności Przedstawicielom organizacji rzemieślniczych, jednostek samorządu terytorialnego, szkół i jednostek naukowych, organizacji zrzeszających samorządy terytorialne i organizacje pracodawców, instytucji rynku pracy, pracodawców, regionalnych organizacji pozarządowych oraz biznesu,

- Osobom, które udzielały informacji w urzędach i przedsiębiorstwach, oraz które przeprowadzały badania ankietowe i wywiady grupowe,

- Przedstawicielom Wielkopolskiej Izby Rzemieślniczej w Poznaniu,

- Koleżankom i Kolegom z firmy Doradztwo Społeczne i Gospodarcze oraz Fundacji Społeczeństwo i Gospodarka.

Spodziewamy się, że niniejsze opracowanie przyczyni się do poprawy wizerunku rzemiosła i kształcenia zawodowego. Celem publikacji jest także dostarczenie nowych argumentów dla prowadzenia polityki rozwoju lokalnego i regionalnego.

Krzysztof Bondyra

Anna Świdurska

Marcin Wojtkowiak

Twarze rzemiosła

Jerzy Bartnik

Prezes Związku Rzemiosła Polskiego

Prezes Wielkopolskiej Izby Rzemieślniczej

Wiceprzewodniczący Trójstronnej Komisji ds. Społeczno-Gospodarczych

Wiceprzewodniczący Europejskiej Unii Rzemiosła oraz Małych i Średnich Przedsiębiorstw (UEAPME)

Członek Rady Przedsiębiorczości



Źródło: <http://www.zrp.bip.mbnet.pl/pl/o-zrp/prezes>.

Jerzy Bartnik³ działalność społeczną na rzecz rzemiosła rozpoczął w Cechu Ślusarzy i Rzemiosł Pokrewnych w Poznaniu oraz w Spółdzielni Rzemieślniczej Mechaników. Od 1989 r. jest Prezesem Izby Rzemieślniczej w Poznaniu. Od 2001 r. pełni funkcję Prezesa Związku Rzemiosła Polskiego, reprezentując polskie rzemiosło na światowych i europejskich konferencjach. Jest inicjatorem dobrze rozwijającej się od 20 lat współpracy z izbami niemieckimi w Kassel, Cernitz, Stuhl. Od 10 lat współpracuje z francuską izbą rzemieślniczą w Rennes. Zainicjował proces przyjęcia Polski do organizacji UEAPME w Brukseli, w której pełni funkcję Wiceprezydenta. Jest Członkiem m.in. Kapituły Polskiego Godła Promocyjnego „Teraz Polska”, reprezentuje ZRP w Kongresie Pracodawców. Pełni funkcję Wiceprzewodniczącego Trójstronnej Komisji ds. Społeczno-Gospodarczych⁴.

Za swoje zasługi Jerzy Bartnik został uhonorowany licznymi odznaczeniami rzemieślniczymi, w tym najwyższym – Honorową Szablą im. Jana Kilińskiego, oraz odznaczeniami państwowymi – Brązowym i Srebrnym Krzyżem Zasługi oraz Krzyżem Komandorskim Orderu Odrodzenia Polski.

³ Opracowano na podstawie: <http://www.zrp.bip.mbnet.pl/pl/o-zrp/prezes>, [dostęp: 29.11.2012].

⁴ Trójstronna Komisja ds. Społeczno-Gospodarczych została powołana w lutym 1994 r. Komisję tworzą przedstawiciele rządu, organizacji pracodawców (Polska Konfederacja Pracodawców Prywatnych, Konfederacja Pracodawców Polskich, Business Centre Club, Związek Rzemiosła Polskiego) i związków zawodowych (NSZZ „Solidarność”, Forum Związków Zawodowych, OPZZ). Pomimo konsultacyjnego charakteru Komisji, nadal pozostaje ona jedną z najważniejszych instytucji dialogu społecznego. Do kompetencji Komisji należą prace wstępne nad budżetem państwa oraz ustalanie wskaźników wzrostu wynagrodzeń w przedsiębiorstwach i w sferze budżetowej. W obradach Komisji mogą uczestniczyć jako doradcy także przedstawiciele samorządu terytorialnego, NBP, GUS, administracji publicznej, organizacji zawodowych i społecznych. Sekretariat Komisji prowadzi Departament Dialogu i Partnerstwa Społecznego Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej.

Jerzy Bartnik jako Prezes Związku Rzemiosła Polskiego:

• reprezentuje ZRP na spotkaniach krajowych i zagranicznych,

• nadzoruje działania ZRP w Trójstronnej Komisji ds. Społeczno-Gospodarczych,

• koordynuje całokształt kierunków polityki gospodarczo-społecznej rzemiosła,

• rozwija współpracę z zagranicą, w tym z organizacjami międzynarodowymi oraz przedstawicielami Komisji Europejskiej,

• koordynuje całokształt polityki informacyjnej ZRP, współpracy z mediami oraz promocji rzemiosła,

• nadzoruje całokształt prac Zarządu, Prezydium i Komisji Problemowych,

• powołuje i kieruje zespołami doradców,

• nadzoruje pracę dyrektora generalnego ZRP.

Wybrane wypowiedzi Jerzego Bartnika

Wystąpienie Jerzego Bartnika podczas IV Europejskiej Konferencji Rzemiosła oraz MSP w Stuttgarcie w dniu 16 kwietnia 2007 r. (fragmenty)⁵

Temat konferencji: „**Podwyższanie kwalifikacji w przedsiębiorstwie: jakie wyzwania stoją przed przedsiębiorcami, kształcenie kadr i uczniów, konieczność inwestowania w kształcenie ustawiczne, nastawione na zastosowanie praktycznych szkoleń**”.

W Polsce w ostatnim roku podjęliśmy próbę powrotu do idei kwalifikacji zawodowych jako warunku wykonywania działalności rzemieślniczej. Jako punkt wyjścia przyjęliśmy założenie, iż „kwalifikacje to droga do jakości” i „jakość produktu i usługi to interes konsumenta”.

⁵ http://ec.europa.eu/enterprise/policies/sme/files/craft/craft-fourth-conference/doc/summary_bartnik_en.pdf, [dostęp: 23.11.2012].

W rzemiośle wdrażane są nowoczesne technologie automatyzacji i robotyki, co wywołuje za sobą procesy racjonalizacji. Zmniejsza się liczba miejsc pracy dla słabo wykwalifikowanych pracowników. Trudno przewidzieć jak daleko zajdzie techniczne unowocześnianie procesów technicznych w zakładach rzemieślniczych. Unowocześnianie procesów technicznych odbywa się bowiem wraz z wytwarzaniem wysokowartościowych produktów odpowiadających na indywidualne potrzeby klientów, co jest szczególną cechą zakładów rzemieślniczych.

Cel, jaki powinniśmy sobie postawić to dążenie do stworzenia systemu, w którym mały przedsiębiorca będzie przygotowany zawodowo do swojej pracy, do prowadzenia działalności gospodarczej i do reagowania na te procesy, jakie niesie przyszłość. To jest bardzo istotna rola organizacji rzemiosła.

Wystąpienie Jerzego Bartnika podczas posiedzenia Komisji Gospodarki w dniu 1 marca 2012 r. (fragmenty)⁶

...chcemy powiedzieć, że nie kształcimy ludzi w tradycyjnej myśli o tym, żeby mieli wykształcenie, tylko naszym motywem przewodnim jest, że musimy kształcić ludzi, którzy znajdują się na rynku pracy, będą poszukiwani i dobrze wynagradzani.

Mamy paradoksalną sytuację, że na rynku pracy potrzeba ludzi przygotowanych do pracy, a otrzymujemy absolwentów, którzy nie do końca są przygotowani do podjęcia zawodów, a pracodawcy nie chcą ich uczyć za pieniądze, które powinny się należeć osobom przygotowanym i wchodzącym w życie. Inaczej jest w sytuacji naszej, zawodów rzemieślniczych, gdzie, według badań, 99% naszych absolwentów znajduje natychmiast miejsca pracy.

⁶ <http://orka.sejm.gov.pl/zapisy7.nsf/0/7D55B35FF5CA971AC12579BB004C191/%24File/0031107.pdf>, [dostęp: 22.11.2012].

W Polsce w tej chwili około 200 tys. osób uczy się w szkołach zawodowych, z tego połowa uczy się w zakładach rzemieślniczych w systemie dualnym, czyli chodząc do szkoły zawodowej i pobierając naukę w naszych zakładach. Ostatni komunikat Komisji Europejskiej z grudnia nakazuje zwiększenie ilości nauki pracy w zakładach pracy po to, żeby właśnie osiągnąć ten cel, o którym mówiłem na początku, aby ludzie byli przygotowani do zadania, do którego przygotowywali się w szkole, ale w systemie pracy w zakładach rzemieślniczych i w innych zakładach oczywiście również.

Miałem przyjemność być wiceprezydentem Europejskiej Unii Rzemiosła oraz Małych i Średnich Przedsiębiorstw i mam wpływ na decyzje Komisji Europejskiej, na kierunki, na mechanizmy, które będą musiały być przyjęte przez kraje, które nie rozumiały wcześniej jak istotne jest wspieranie małych przedsiębiorstw i na czym polega innowacyjność [...] Miałem przyjemność usłyszeć o zmianach, które nam się jeszcze dzisiaj w głowie nie mieszczą. Dotyczą one systemu edukacyjnego w szkoleniu rzemieślniczym. Ktoś, kto uzyskuje dyplom mistrzowski, bez matury przechodzi do wyższej szkoły zawodowej. Mnie się to też w głowie nie mieściło, przyznaję, ale tak daleko poszły europejskie systemy wspierając rozwój zawodowy pędzącej techniki i technologii.

Nie mam gotowej recepty, ale odnoszę wrażenie, że powinniśmy bardzo głęboko zastanowić się, czy nie przypisać pewnym segmentom resortów – w tym przypadku Ministerstwu Gospodarki – odpowiedzialności za przygotowanie kadr dla gospodarki.

„Gdzie się podzieli prawdziwi fachowcy?” – wywiad z Jerzym Bartnikiem dla Gazety Wyborczej z dnia 16 sierpnia 2012 r.⁷

Po 1989 r. rodzice, chcąc dla swoich dzieci lepszego życia, masowo zaczęli wysyłać je na studia. Wtedy panowało jeszcze przekonanie, że wykształcenie gwarantuje lekką pracę. Skończyło się tym, że po ulicach chodzi pełno bezrobotnych psychologów, socjologów, specjalistów od zarządzania, którzy też zauważają brak szewców czy krawcowych, ale nawet do głowy im nie przyjdzie, że sami mogliby się za to zabrać. Co prawda ostatnio to się trochę zmieniło, bo o 5% wzrosła liczba osób wybierających szkoły techniczne i zawodowe. Mam nadzieję, że z roku na rok będzie ich więcej.

⁷ http://wyborcza.pl/1,75248,12263154,Gdzie_sie_podzieli_prawdziwi_fachowcy_.html#ixzz2HTKTRINb, [dostęp: 21.11.2012].

„Rzemieślnik wymiata” - wywiad z Jerzym Bartnikiem dla Dużego Formatu Gazety Wyborczej z dnia 3 marca 2012 r.



Wystąpienie Jerzego Bartnika nt. „Żywność tradycyjna i regionalna szansą dla małych i średnich przedsiębiorstw” podczas konferencji zorganizowanej pod auspicjami Związku Rzemiosła Polskiego, Wielkopolskiej Izby Rzemieślniczej i Urzędu Marszałkowskiego Województwa Wielkopolskiego w Warszawie w dniu 12 maja 2009 r. (fragment)⁸

Temat konferencji: „Produkty regionalne i tradycyjne wizytówką Polski, szansą dla małych i średnich przedsiębiorstw”.

Konferencja miała na celu zapoznanie producentów z możliwościami, jakie tkwią w wytwarzaniu produktów tradycyjnych, o regionalnym charakterze. Konferencji towarzyszyła prezentacja kilku producentów wyrobów regionalnych. Do udziału w konferencji zaproszono prelegentów zarówno z kraju, jak i zagranicy.

Należy podjąć systematyczne i celowe działania oparte o partnerstwo producentów zrzeszonych w organizacjach branżowych z władzami samorządu terytorialnego i innymi podmiotami zainteresowanymi promocją żywności wysokiej jakości.

⁸ http://www.potravyregionalne.pl/169,3267,SMACOWITA_WIZYTOWKA_POLSKI_.htm, [dostęp: 22.11.2012].

**„Produkty regionalne szansą małych i średnich przedsiębiorstw”
– wywiad z Jerzym Bartnikiem z dnia 14 maja 2009 r.⁹**

Zaczynamy dopiero proces promocji polskiej zdrowej żywności – tej przetwarzanej w warunkach naturalnych, z zachowaniem tradycyjnych receptur.

W Polsce produkowana jest wyjątkowa żywność. Dlatego powinniśmy wyjątkowo ją promować. Szansą dla małych i średnich przedsiębiorców jest właśnie to, co regionalne, tradycyjne i niemasowe.

Propozycje producentów regionalnych specjalów muszą brać pod uwagę realia rynkowe i zainteresowania konsumentów. Pole działania producentów żywności tradycyjnej może być bardzo szerokie, od supermarketów do agroturystyki. Zarówno na poziomie unijnym, jak i krajowym są środki na promocję produktów regionalnych. Trzeba z nich korzystać.

⁹ <http://www.portalspozywczy.pl/finanse/wiadomosci/prezes-zrp-produkty-regionalne-szansa-malych-i-srednich-producentow-zywnosci,16247.html>, [dostęp: 21.11.2012].

Cukiernicy promują Poznań w Brukseli – Eurogale marcińskie

Te rozdawane 11 listopada będą ważyły ćwierć kilo. Taką gramaturę przewiduje nadany rogalom pod koniec ubiegłego roku europejski certyfikat. Przygotowania do przedsięwzięcia właśnie się zaczęły. Zamierzamy namówić Jerzego Buzka, żeby jako Przewodniczący Parlamentu Europejskiego zachęcił posłów do częstowania się rogalami.

Źródło: http://poznan.gazeta.pl/poznan/1,36037,6807215,Cukiernicy_promuja_Poznan__Eurogale_marcińskie.html; data publikacji: 09.07.2009, [dostęp: 17.11.2012].

Certyfikaty potwierdzające uzyskanie prawa do wytwarzania „Rogala Świętomarcińskiego” – Produktu Regionalnego chronionego prawem Unii Europejskiej – podpisuje Jerzy Bartnik



Karol Pufal

Przewodniczący Wojewódzkiej Rady Zatrudnienia



Karol Pufal¹⁰ działalność społeczną na rzecz rzemiosła rozpoczął w Cechu Rzemiosł Różnych w Złotowie. Od 1999 r. pełni funkcję Starszego Cechu, od 1994 r. – funkcję Wiceprezesa Wielkopolskiej Izby Rzemieślniczej w Poznaniu. Od 1994 r. jest delegatem WIR w Poznaniu na Kongres Rzemiosła Polskiego w Warszawie.

Karol Pufal aktywnie działa w środowisku złotowskim. Jest pomysłodawcą utworzenia przy Cechu Rzemiosł Różnych w Złotowie

¹⁰ Opracowano na podstawie: http://www.cech-zlotow.info/?page_id=27, [dostęp: 29.11.2012].

Ośrodka Szkolenia Kursowego. Od 2010 r. pełni funkcję Wiceprzewodniczącego Rady Powiatu Złotowskiego.

Reprezentuje wielkopolskie rzemiosło w Wojewódzkiej Radzie Zatrudnienia w Poznaniu. Od 2005 r. pełni funkcję Przewodniczącego Rady. Wojewódzka Rada Zatrudnienia jest organem opiniotwórczo-doradczym marszałka województwa w zakresie polityki rynku pracy. Do zakresu działania Wojewódzkich Rad Zatrudnienia należy w szczególności¹¹:

- inspirowanie przedsięwzięć zmierzających do pełnego i produktywnego zatrudnienia w województwie,
- ocena racjonalności gospodarki środkami Funduszu Pracy,
- opiniowanie kryteriów podziału środków Funduszu Pracy dla samorządów powiatowych danego województwa na finansowanie programów dotyczących promocji zatrudnienia i finansowanie innych fakultatywnych zadań oraz opiniowanie opracowanych przez wojewódzkie urzędy pracy propozycji przeznaczenia środków Funduszu Pracy będących w dyspozycji samorządu województwa i sprawozdań z ich wykorzystania,
- składanie wniosków i wydawanie opinii w sprawach dotyczących kierunków kształcenia, szkolenia zawodowego oraz zatrudnienia w województwie,
- ocenianie okresowych sprawozdań z działalności wojewódzkich urzędów pracy.

Karol Pufal za swoją działalność został uhonorowany licznymi odznaczeniami rzemieślniczymi, w tym najwyższym – Honorową Szablą im. Jana Kilińskiego oraz odznaczeniami państwowymi – m.in. „Zasłużony Działacz Kultury”, „Medalem Komisji Edukacji Narodowej” oraz Srebrnym i Złotym Krzyżem Zasługi.

¹¹ <http://www.wup.poznan.pl/strony/78.php>.

Wybrane wypowiedzi Karola Pufala

Prezentacja „Bariery i zagrożenia na drodze dostosowania szkolnictwa zawodowego do potrzeb rynku pracy na przykładzie ostatniego projektu MEN modernizacji systemu” wygłoszona przez Karola Pufala podczas Kongresu Rzemiosła Polskiego w Warszawie w dniu 10 czerwca 2010 r. (fragment)¹²

Czarny scenariusz zakłada powielenie w Polsce problemów wysoko rozwiniętych państw, co zauważają autorzy raportu Manpower w odniesieniu chociażby do Norwegii, gdzie propaguje się import wysoko wykwalifikowanych kadr. Deficyt osób z wysokimi kwalifikacjami ma miejsce nie tylko w odniesieniu do pola wysokich technologii czy medycyny, ale także pracowników fizycznych. Przykładowo przeszkoleni rzeźnicy ściągani są z krajów Europy Środkowej, Wschodniej, a nawet Brazylii. Najbardziej ewidentnym środkiem zaradczym wydaje się dostosowanie szkolnictwa zawodowego do potrzeb pracodawców i gospodarki. Nie da się tego jednak uczynić bez odpowiednich nakładów finansowych ze strony państwa, a przede wszystkim bez przeciwdziałania negatywnemu stereotypowi szkół zawodowych. Znaczący wzrost liczby uczniów w szkołach zawodowych i rzemiośle nie nastąpi bez nobilitacji tego typu zawodów i aktywnych form promocji. Dzieje się tak, ponieważ stan świadomości społecznej na temat tego, jakie wykształcenie, w jakim zawodzie „się oplaca” nie nadąża za zapotrzebowaniem na rynku pracy i poziomem płac. Uświadamianie roli wykwalifikowanych pracowników fizycznych musi mieć miejsce w odniesieniu do opinii publicznej.

¹² http://www.irpoznan.com.pl/imgs/Modyfikacja_ksztalcenia_zawodowego/Prezentacja_KONGRES.pdf.

Wywiad z Karolem Pufalem z dnia 2 lutego 2011 r. (fragment)¹³

Jak się wydaje, Ministerstwo Finansów zwłaszcza, zdaje się nie dostrzegać, że za pięć, dziesięć czy piętnaście lat będziemy mieli spory kłopot z wykwalifikowanymi pracownikami. Już w tej chwili obserwujemy niedobory w niektórych branżach – brakuje piekarzy, rzeźników... Obcinanie środków przeznaczonych na szkolnictwo zawodowe i podnoszenie kwalifikacji jest bardzo ryzykowne. Wkrótce możemy odczuć brak rąk do pracy na rynku pracy! Do tego dochodzą niepokojące głosy zza zachodniej granicy – Niemcy wprost przecież mówią o zapraszaniu na naukę zawodu naszych gimnazjalistów. A jak się okazuje, mimo iż nasze województwo nie leży bezpośrednio przy granicy, to już spotkałem się na kilku spotkaniach z rodzicami z pytaniami jak wysłać dzieci na naukę do Niemiec! (...) Ja rozumiem, że trzeba oszczędzać, że faktycznie środki wsparcia finansowego przeznaczane dla Urzędów Pracy były bardzo duże i nie zawsze zagospodarowywane racjonalnie, ale nie wolno oszczędności przeprowadzać kosztem szkolnictwa zawodowego i nie dostrzegać kłopotów, jakie mogą nas osiągnąć w niedługim czasie.

¹³ <http://www.irpoznan.com.pl/aktualnosci/index.php?option=more&id=421>.

CZĘŚĆ I

RZEMIOSŁO DLA SPOŁECZEŃSTWA I GOSPODARKI



Źródło: © *Onkelchen* - Fotolia.com.

ROZDZIAŁ 1

Krzysztof Bondyra

Wszystko, co chcielibyście wiedzieć o rzemiośle...

*Bo jak człowiek ma fach w rękach,
to nie pęka o swój los.
Przeciwności się nie lęka;
(...) Pójdzie tu, pójdzie tam, złapie coś.*

S. Friedmann, J. Kofta, *Fachowcy*

O społecznym postrzeganiu rzemiosła

Podejmując temat **roli rzemiosła w społeczeństwie, gospodarce i edukacji**, należy usystematyzować różne przejawy funkcjonowania tego środowiska zawodowego we współczesnej Polsce. Ważne też jest sięgnięcie, choćby pobieżne, do historycznego i językowego znaczenia pojęcia „rzemiosło”. Głównym problemem opracowania jest natomiast kwestia, jak przedstawia się obecnie **wizerunek rzemiosła jako samorządu gospodarczego mającego ofertę kształcenia zawodowego** w firmach z nowoczesnych działów gospodarki.

Modernizacja - rzemiosło a nowoczesność

W zakresie działalności ekonomicznej współczesne procesy rozwojowe przejawiają się w zwiększonej elastyczności produkcji, zwiększonej roli małego biznesu oraz zwiększonej mobilności siły roboczej. Sytuacja ekonomiczna, która skłania do poszukiwania nisz rynkowych, stwarza szanse rozwoju dla rzemiosła czy też firm o podobnej skali, co zakłady rzemieślnicze. Powyższe procesy należy ujmować m.in. jako poszukiwanie zakorzenienia poprzez identyfikację z własnym regionem i jego tradycją kulturową.

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

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 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 przykład¹⁴ 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.

¹⁴ Przykład przywołany przez A. W. Brzezińską na konferencji „Hand made. Praca rąk w postindustrialnej rzeczywistości”, Obrzycko 2009.

Czym jest rzemiosło?

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 PWN¹⁵. Jak podaje to źródło, rzemiosłem jest:

- 1) drobna wytwórczość o charakterze przemysłowym, obejmująca wykonywanie i naprawianie przedmiotów codziennego użytku; umiejętność wykonywania takich przedmiotów, fach rzemieślnika wykonującego takie przedmioty;
- 2) w odniesieniu do dziedzin sztuki: opanowanie techniki (np. malarzkiej, pisarskiej), warsztat twórczy;
- 3) 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.

¹⁵ Słownik Języka Polskiego PWN, T. III, Warszawa 1981 (przytoczona definicja jest zbieżna z zaprezentowaną na www.pwn.pl z dn. 1.10.09).

Czym zatem jest rzemiosło?

Historycznie rzemiosło dało podstawy do kształtowania się mieszczaństwa i tym samym nowoczesnego społeczeństwa. Z kolei w Polsce ramach procesów transformacji postkomunistycznej po roku 1989, kiedy to następowało „przyspieszone” tworzenie gospodarki wolnorynkowej¹⁶, 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*¹⁷.

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 rzemieślnikiem¹⁸. 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 fotografików¹⁹.

Rzemiosłem jest specyficzny rodzaj działalności gospodarczej, dotyczący przedsiębiorstw funkcjonujących w sektorze małych i średnich przedsiębiorstw i działających w stosunkowo niewielkiej skali przy udziale właściciela zakładu. **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 rzemiosła²⁰.

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**²¹. W praktyce elementem

¹⁶ Por. J. Szacki, *Liberalizm po komunizmie*, Kraków 1994, s. 181.

¹⁷ D. Antonowicz, *Uniwersytet przyszłości. Wyzwania i modele polityki*, Instytut Spraw Publicznych, Warszawa 2005.

¹⁸ Dz.U. 02.112.979 j.t., art. 2.1.

¹⁹ *Ibidem*, art. 2. 4.

²⁰ *Ibidem*, art. 2. 4.

²¹ *Ibidem*, art. 4. 1.

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 gospodarki²².

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.

W latach 1945-2011 wydano 2 249 945 świadectw czeladniczych oraz 482 009 dyplomów mistrzowskich²³. Na rok 2011 przypadało 84 384 uczniów szkolących się w ok. 120²⁴ zawodach u pracodawców posiadających status rzemieślnika²⁵. Wśród zawodów tych znalazły się

²² *Ibidem*, art. 7.5.

²³ www.zrp.pl.

²⁴ W 2013 r. – 125 zawodów.

²⁵ ZRP.

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**²⁶.

Rzemieślnicy zrzeszeni w cechach i izbach rzemieślniczych są uprawnieni do kształcenia praktycznego i przeprowadzania egzaminów końcowych w zakresie wskazanych ustawowo zawodów. Związek Rzemiosła Polskiego wraz z organizacjami terenowymi - 27 izbami rzemieślniczymi, 479 cechami rzemiosł oraz 222 spółdzielniami tworzy największą i najstarszą w kraju strukturę samorządu gospodarczego²⁷.

Gdzie jest praca? – W rzemiośle

Polskie społeczeństwo staje wobec obaw o miejsca pracy. Tymczasem dane z urzędów pracy dotyczące zawodów, w jakich pracodawcy zgłaszają największe zapotrzebowanie jednoznacznie wskazują, że są to stanowiska w przemyśle i rzemiośle. Ta wielka grupa zawodowa na koniec 2011 r. obejmowała najwięcej wolnych miejsc pracy. A zatem obszar rynku bazujący na szeroko rozumianym wykształceniu zawodowym zapewnia tak pożądane dzisiaj przez mieszkańców naszego kraju możliwości zatrudnienia. Zwracają na to uwagę już od dłuższego czasu ekonomiści: *Francuzi, strasząc polskim hydraulikiem, sami nam podpowiedzieli,*

²⁶ 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.

²⁷ Związek Rzemiosła Polskiego, <http://www.zrp.pl/>, [dostęp: 27.08.2009].

w którym kierunku powinniśmy pójść. /Pierwszy raz możemy dogonić Zachód²⁸.

W zakładach rzemieślniczych w Polsce kształci się ok. 90 tysięcy młodocianych pracowników w ramach praktycznej nauki zawodu. Organizacje rzemieślnicze – cechy i izby – są tym samym największą szkołą zawodową w kraju. Podkreślenia wymaga również to, że szkoła zawodowa i nauka w zakładzie rzemieślniczym nie zamyka ścieżki edukacyjnej młodzieży. Wręcz przeciwnie, powinno się dążyć do upowszechnienia kariery zawodowej prowadzącej do uzyskania tytułu inżyniera poprzez wcześniejsze ukończenie ponadgimnazjalnej szkoły zawodowej.

Wielkopolska cechuje się nie tylko największym nasyceniem zakładami rzemieślniczymi w kraju, ale także uzasadnione jest stwierdzenie, że etos wielkopolski został historycznie ukształtowany przez wartości rzemieślnicze. Zaliczyć do nich należy kult „dobrej roboty”, oszczędność i wreszcie orientację na potrzebę posiadania „fachu w ręku”. **W Wielkopolsce zrzeszonych jest 7,5 tys. firm rzemieślniczych, zapewniających łącznie ponad 65 tysięcy miejsc pracy.** W bardzo wielu gminach i powiatach zarówno w Wielkopolsce, jak i w skali kraju najwięcej miejsc pracy tworzy – traktowane zbiorczo – rzemiosło.

²⁸ Rozmowa z W. Orłowskim, w: www.dziennik.pl/opinie/, [dostęp: 17.11.2012].

Park Edukacji Zawodowej

- *Czy majster zawsze musi mieć rację?*
- *Zawsze.*
- *Dlaczego? [...]*
- *Bo jestem majstrem i poczuwam się do swojej majsterii. Bo znam swój fach.*
- *Ciepło, ciepło...*
- *Bo i nie wiem. Cwaniaczku. Aleś mnie zażył.*
- *Bo majster jest archetypem.[...] Majster występował już w paleolicie.*

S. Friedmann, J. Kofta, *Dialogi na cztery nogi. Fachowcy*, Warszawa 1992, s.76-77

W minionym 20-leciu nastąpił w Polsce upadek kształcenia zawodowego w zakładach przemysłowych działających w dużej skali. Wobec tego na rzemiośle jako małych i średnich przedsiębiorstwach produkcyjnych oraz oferujących usługi spoczywało zadanie kształcenia kadr dla gospodarki narodowej. Odbudowa kompleksowego systemu kształcenia zawodowego uwzględniającego m.in. zróżnicowane branże przemysłowe, wymaga podjęcia szeregu pilnych działań. Szkolnictwo zawodowe stanowi bowiem wspólne zaplecze kadrowe dla rzemiosła i przemysłu. Przykładem może być zawód mechanik samochodowy. Klasa w szkole zawodowej o takim profilu oferuje kształcenie w zawodzie wspólnym dla różnych działów gospodarki. O specyfice kształcenia zawodowego może stanowić miejsce odbywania praktyk zawodowych – w zakładzie rzemieślniczym, czy np. w ramach tzw. klasy patronackiej danego koncernu samochodowego. Tym samym wsparcie systemu

szkolnictwa zawodowego oraz zakładów zapewniających praktyczną naukę zawodu, jak to ma miejsce w przypadku rzemiosła, jest kluczowe dla rozwoju gospodarczego kraju.

Elementem promocji kształcenia zawodowego są prace w ramach Partnerstwa „Razem dla Rozwoju Rzemiosła” nad koncepcją Parku Edukacji Zawodowej, która opiera się na idei parków tematycznych. Jest to teren, na którym organizator projektuje sposób spędzania czasu przez zwiedzających. Założeniem Parku Edukacji Zawodowej jest zaprezentowanie w jednym miejscu wiedzy o szerokim spektrum m.in. zawodów rzemieślniczych i przemysłowych w atrakcyjnej formule zachęcającej do odwiedzenia go przez dzieci i młodzież, a także całe rodziny. Będzie to sposób na popularyzację wiedzy o konkretnych zawodach oraz ich znaczeniu dla gospodarki i społeczeństwa, a jednocześnie atrakcyjna forma spędzenia czasu wolnego.

Idea Parku Edukacji Zawodowej opiera się na modelu tematycznego parku rozrywki wprowadzonego i upowszechnionego na rynku amerykańskim przez firmę Disney oraz na założeniu, że niezbędna jest popularyzacja wiedzy o zawodach począwszy od najmłodszych lat. Takie podejście ma zapewnić sukces frekwencyjny i jest oparte na sprawdzonym modelu parków tematycznych. Park ma na celu uzmysłowienie zwiedzającym jak wygląda „typowe” środowisko pracy w danym zawodzie. Park Edukacji Zawodowej ma być unikalnym połączeniem rozrywki sprzężonej z edukacją i jednocześnie popularyzacją m.in. rzemiosła.

Struktura funkcjonalna Parku Edukacji Zawodowej

Warsztaty edukacyjne

- zajęcia praktyczne
- warsztaty techniczne
- majsterkowanie, gotowanie, murowanie i in.
- zajęcia grupowe, gry i zabawy połączone z nauką i poznawaniem zawodów

Przestrzeń wystawowa

- promocja firm połączona z interaktywną prezentacją wykonywania zawodów
- ekspozycje stałe i cykliczne wykorzystujące nowoczesne technologie multimedialne
- możliwość nieograniczonej kreacji przestrzeni

Strefa relaksu

- restauracja, bar, kawiarnia
- place zabaw
- miejsca przeznaczone do organizowania imprez rodzinnych, szkolnych i in.

Zaplecze administracyjno-konferencyjne

- sale konferencyjne
- centrum prasowe
- pomieszczenia administracyjno-biurowe Parku
- zaplecze analityczne zajmujące się doradztwem zawodowym, analizą rynku pracy, tworzeniem materiałów dydaktycznych

Strefa zewnętrzna

- place ekspozycyjne
- place zabaw
- tereny rekreacyjne

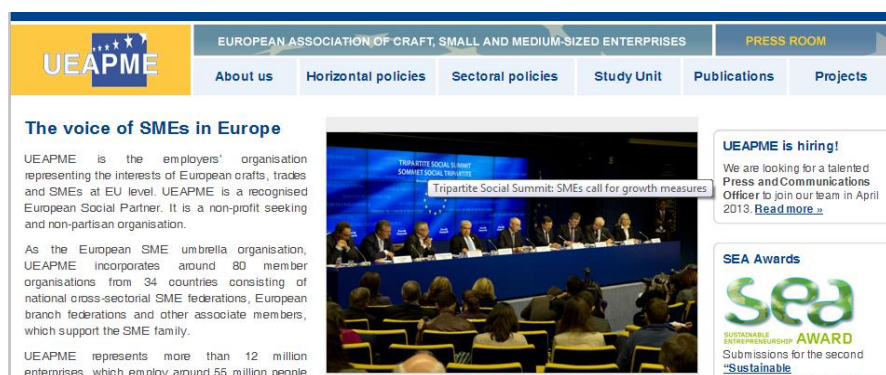
ROZDZIAŁ 2

Anna Świdurska

Rzemiosło w Europie²⁹

Europejskie organizacje reprezentujące interesy przedsiębiorstw rzemieślniczych

Europejska Unia Rzemiosła oraz Małych i Średnich Przedsiębiorstw (UEAPME)



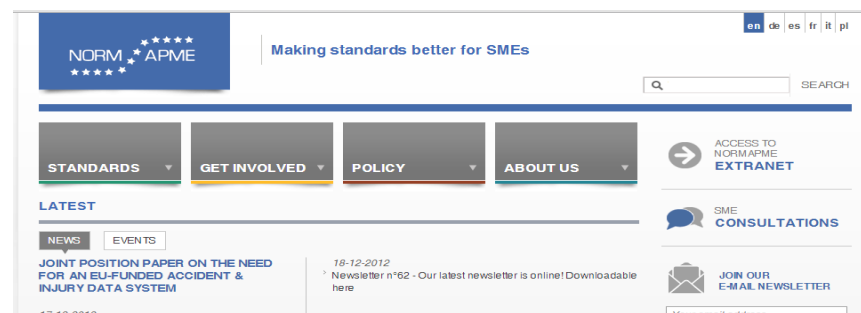
Źródło: <http://www.ueapme.com>.

Europejska Unia Rzemiosła oraz Małych i Średnich Przedsiębiorstw (*The European Association of Craft, Small and Medium-sized Enterprises*), z siedzibą w Brukseli, jest organizacją pracodawców reprezentującą interesy europejskiego rzemiosła oraz małych i średnich przedsiębiorstw

²⁹ Zakres rozdziału obejmuje – obok wyszczególnienia europejskich organizacji reprezentujących interesy firm rzemieślniczych – prezentację głównych aspektów funkcjonowania rzemiosła w Niemczech – kraju stanowiącego wzorcowy przykład w zakresie działań na rzecz rozwoju i promocji tego sektora gospodarki.

w instytucjach Unii Europejskiej. Organizacja jest oficjalnie uznanym europejskim partnerem społecznym. UEAPME zrzesza ok. 80 organizacji członkowskich z 34 krajów (krajowych stowarzyszeń małych i średnich przedsiębiorstw, izb rzemieślniczych i europejskich organizacji sektorowych oraz innych organizacji działających na rzecz MSP). UEAPME reprezentuje ponad 12 milionów przedsiębiorstw zatrudniających około 55 milionów osób. Związek Rzemiosła Polskiego jest członkiem UEAPME od 1991 r.

Europejskie Zrzeszenie Rzemiosła oraz Małych i Średnich Przedsiębiorstw dla Normalizacji (NORMAPME)



Źródło: <http://www.normapme.eu>.

Europejskie Zrzeszenie Rzemiosła oraz Małych i Średnich Przedsiębiorstw dla Normalizacji (*European Office of Crafts, Trades and Small and Medium sized Enterprises for Standardisation*) jest organizacją non-profit reprezentującą interesy ponad 12 mln małych i średnich przedsiębiorstw w europejskim systemie normalizacji. Zrzeszenie zostało utworzone w 1996 r. przy wsparciu Komisji Europejskiej. NORMAPME jako organizacja doradcza – przyczynia się do rozwoju norm przyjaznych dla MSP, jako organizacja służąca podnoszeniu świadomości – promuje stosowanie norm wśród MSP. Członkiem NORMAPME może zostać każda organizacja MSP oraz inne organizacje, które reprezentują interesy MSP.

Rzemiosło w Niemczech³⁰

Rzemiosło (niem. *das Handwerk*) jest najbardziej wszechstronną dziedziną, a zarazem filarem niemieckiej gospodarki. 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 szeroki i zróżnicowany zakres produktów i usług wysokiej jakości, nie tylko na rzecz konsumentów prywatnych, ale również przemysłu, handlu oraz sektora publicznego. Dostosowywanie się do zmian wynikających z kształtowania się popytu na rynku towarów i usług gwarantuje wykwalifikowana kadra. Wykwalifikowani pracownicy są siłą napędową dla przedsiębiorstw w zakresie nowych rozwiązań ekonomicznych i technologicznych. Są one realizowane w rzemiośle – w przeciwieństwie do przemysłu – nie przez gwałtowne wstrząsy i zmiany, lecz małymi krokami, od zadania do zadania, krok po kroku, od rozwiązania jednego problemu do rozwiązania kolejnego. Jednocześnie rzemiosło w Niemczech dba o to, by nadążać za nowoczesnością nie tylko w wymiarze technologii produkcyjnych, ale także mówienia o tym, jak ważne są rzemiosło i praca fizyczna w naszym życiu, co nie zawsze sobie do końca uświadamiamy.

Warto zwrócić uwagę, że branża rzemieślnicza jest największym pracodawcą w Nadrenii Północnej-Westfalii (NRW) – kraju o największym udziale w PKB Niemiec³¹. W NRW w 180 tys. zakładach rzemieślniczych zatrudnionych jest niemal milion pracowników.

³⁰ Opracowano na podstawie: <http://www.zdh.de/index.php?id=14066>, [dostęp: 24.11.2012].

³¹ Opracowano na podstawie: http://www.nrwinvest.com/nrwinvest_polish/nrw-informacje-podstawowe/index.ph, [dostęp: 24.11.2012].

W stanowiących podstawę gospodarki NRW małych i średnich przedsiębiorstwach zatrudnionych jest 83% uczniów szkół technicznych i zawodowych. Sektor MSP generuje 42% wartości dodanej netto w NRW.

Gospodarcze znaczenie rzemiosła w Niemczech (2011 r.)

Wartość sprzedaży: **497 000 000 000 euro**

Liczba firm: **ok. 1 000 000**

Zatrudnienie: **5 015 000, tj. 12,5% całkowitego zatrudnienia**

Źródło: <http://www.zdh.de/daten-und-fakten/das-handwerk/wirtschaftlicher-stellenwert-des-handwerks.html>

Ustawa o rzemiośle

W Niemczech przynależność do rzemiosła nie jest regulowana wielkością firmy czy wartością sprzedaży, ale z mocy prawa. Ustawa o rzemiośle definiuje, jakie zawody zalicza się do rzemieślniczych. Grupa A obejmuje wszystkie zawody rzemieślnicze właściwe, dla wykonywania których niezbędne jest posiadanie dyplomu mistrzowskiego. Ustawodawcy wymagają posiadania dyplomu mistrzowskiego dla tych zawodów, które są szczególnie narażone na niebezpieczeństwo lub wymagają szczególnego wykształcenia i kwalifikacji. Grupa B1 obejmuje inne zawody rzemieślnicze, dla których posiadanie dyplomu mistrzowskiego nie jest obowiązkowe. Grupa B2 obejmuje zawody pokrewne rzemiosłu właściwemu.

Edukacja i kształcenie w rzemiośle

Nauka zawodu w Niemczech odbywa się w tzw. systemie dualnym (*Duales System*) i przebiega dwutorowo. Uczeń kształci się jednocześnie w szkole zawodowej i w zakładzie pracy. W zależności od zawodu trwa od trzech do trzech i pół roku i kończy się egzaminem czeladniczym. Każdy czeladnik może kontynuować naukę i po zdaniu egzaminu uzyskać dyplom mistrzowski. Posiadanie dyplomu mistrzowskiego jest dowodem na posiadanie najwyższych kwalifikacji zawodowych w rzemiośle oraz upoważnia do zarządzania firmą i do kształcenia innych czeladników.

Czeladnicy i mistrzowie posiadają wiele możliwości dalszego kształcenia się, np. w ofercie można znaleźć szkolenie z zakresu administracji gospodarczej dla przedsiębiorców, menadżerów, jak i szkolenia w zawodzie konserwatora w rzemiośle, który cieszy się szczególnym uznaniem i renomą na płaszczyźnie międzynarodowej.

W wielu krajach związkowych świadectwo mistrzowskie umożliwia rzemieślnikom rozpoczęcie nauki na uniwersytecie lub na politechnice.

Kształcenie zawodowe w systemie dualnym jest wysoko cenione w krajach Unii Europejskiej, ponieważ przyczynia się do zwiększenia konkurencyjności młodych ludzi na rynku pracy.

W system kształcenia dualnego w Niemczech zaangażowane są instytucje na poziomie federalnym (Federalne Ministerstwo Oświaty i Badań), kraje związkowe, izby przemysłowo-handlowe, izby rzemieślnicze, pracodawcy oraz uczniowie.

Organizacje rzemieślnicze w Niemczech

Izby rzemieślnicze

- Są stowarzyszeniami prawa publicznego;
- Członkostwo w izbach rzemieślniczych dla przedsiębiorstw w zawodach rzemieślniczych jest obowiązkowe;
- Oferują szeroki zakres usług, od porad technicznych i prawnych po doradztwo w zakresie kształcenia zawodowego;
- Prowadzą rejestry rzemieślnicze oraz są odpowiedzialne za przeprowadzanie egzaminów;
- Jako lokalne samorządy gospodarcze reprezentują również interesy rzemiosła wobec polityki i administracji. Na płaszczyźnie krajów związkowych zadanie to przejęły stowarzyszenia izb danego regionu;
- Wszystkie ogólnokrajowe izby rzemieślnicze w liczbie 54 są zrzeszone w Niemieckiej Izbie Rzemieślniczej (DHKT).

Organizacje zrzeszające rzemieślników

- Są organizacjami, do których przynależność jest dobrowolna;
- Reprezentują interesy jednej z gałęzi rzemiosła lub konkretnego zawodu rzemieślniczego;
- Pełnią funkcje organizacji zawodowych, co oznacza, że mogą na przykład prowadzić pertraktacje taryfowe.

Źródło: Opracowanie własne na podstawie: <http://www.zdh.de/index.php?id=14066>.

Rzemieślnicy prowadzący własną działalność mogą na poziomie lokalnym tworzyć tzw. „cechy”. Przynależność do cechu jest dobrowolna. Niektóre cechy zgrupowane są w dodatkowych stowarzyszeniach rzemieślniczych powiatu. Na płaszczyźnie kraju są to stowarzyszenia regionalne.

Centralny Związek Rzemiosła Niemieckiego

Niemiecka Izba Rzemieślnicza (DHKT) oraz Związek Przedsiębiorców Niemieckiego Rzemiosła (UDH) są zrzeszone w Centralnym Związku Rzemiosła Niemieckiego (ZDH) z siedzibą w Berlinie. ZDH podejmuje decyzje we wszystkich kwestiach podstawowych polityki rzemieślniczej. Reprezentuje interesy rzemiosła wobec rządu federalnego i innych władz centralnych, Unii Europejskiej oraz innych organizacji międzynarodowych.

Cele polityczne Centralnego Związku Rzemiosła Niemieckiego (ZDH)

- Na rzecz społecznej gospodarki rynkowej i dla rozwoju zasług polityki klasy średniej promuje niezależne małe i średnie przedsiębiorstwa, tworząc odpowiednie warunki ekonomiczne i pomagając im dotrzeć do potencjalnych pracodawców i terenów;
- Sprzeciwia się kontroli państwa, ograniczeniom własności prywatnej oraz nadużywaniu siły rynkowej;
- W sprawach budżetu i polityki podatkowej wzywa do zwrotu wydatków publicznych, zmniejszenia długu publicznego i obciążeń dla przedsiębiorstw, głównie klasy średniej jak i uproszczenia przepisów podatkowych;
- W kwestiach polityki gospodarczej przyczynia się do zniesienia istniejących niekorzystnych warunków konkurencji, zapewnienia stabilnych źródeł finansowania dla klasy średniej i prywatyzacji działań, które mogą być świadczone w sektorze prywatnym. Polityka społeczności powinna koncentrować się na kryterium przystępności, a nie na ochronie podstawowych ryzyk;
- Promuje przeprowadzanie edukacji zawodowej w trybie dualnego systemu, składającego się z nauki teorii w szkole oraz kształcenia praktycznego w zawodzie.

Poza tym ZDH jest członkiem Europejskiego Stowarzyszenia Rzemiosła oraz Małych i Średnich Przedsiębiorstw (UEAPME). ZDH koordynuje działaniami politycznymi w celu utrzymania kontaktów na poziomie Unii Europejskiej oraz rozwija i opracowuje projekty dla niemieckich organizacji rzemieślniczych.

Przykłady działań na rzecz rozwoju i promocji rzemiosła

Od 2010 r. w Niemczech podejmowane są działania w zakresie zapobiegania problemom kadrowym. Problem braku specjalistów próbuje się częściowo rozwiązać poprzez zaproponowanie młodzieży z Polski i Czech możliwości zdobywania zawodu w szkołach w Niemczech³².

Izba Rzemieślnicza we Frankfurcie nad Odrą przygotowała dla absolwentów z Polski giełdę edukacyjną. Na stronie internetowej www.hwk-ff.de uczniowie znajdują informacje o zasadach kształcenia zawodowego. Na stronie można umieścić ogłoszenie o poszukiwanej posadzie czeladnika i poznać miejsca praktyk zawodowych. Firmy członkowskie Izby kształcą uczniów w 136 zawodach.

Ponadto niemieccy rzemieślnicy podjęli decyzję o zainicjowaniu ogólnokrajowej akcji na rzecz promocji rzemiosła, skierowanej w szczególności do ludzi młodych. Na początku kampanii – w styczniu 2010 r. – odbyło się 150 konferencji prasowych, opublikowano ok. 500 artykułów w prasie, zrelacjonowano ok. 200 raportów w radiu i telewizji.

³² Za: http://www.hwk-ff.de/uploads/media/ulotka_ksztalcenie_zawodowe_03.pdf, [dostęp: 28.06.2012]; http://gazetapraca.pl/gazetapraca/1,67732,9167277,Nauka_zawodu_w_Niemczech_dla_Polakow___jak_to_jest.html, [dostęp: 28.06.2012].

Motyw kampanii wizerunkowej rzemiosła w Niemczech
Jesteśmy rzemieślnikami. Potrafimy to



Źródło: <http://www.handwerk.de/kampagne/motive-downloads.html>.

Motyw kampanii wizerunkowej rzemiosła w Niemczech
Żeby człowiek mógł nawiązać kontakt z istotami pozaziemskimi, potrzebuje rzemieślników. I oczywiście istoty pozaziemskiej



Źródło: <http://www.handwerk.de/kampagne/motive-downloads.html>.

Motyw kampanii wizerunkowej rzemiosła w Niemczech
Znajdą nas przy drodze bocznej, głównej, a nawet przy Drodze Mlecznej



Źródło: <http://www.handwerk.de/kampagne/motive-downloads.html>.

Motyw kampanii wizerunkowej rzemiosła w Niemczech
Wczoraj za Księżycem, dzisiaj na Marsie



Źródło: <http://www.handwerk.de/kampagne/motive-downloads.html>.

Częścią kampanii wizerunkowej rzemiosła w Niemczech jest film przedstawiający katastroficzną wizję miasta, w którym zabrakłoby rzemieślników.



Źródło: <http://www.marketing-blog.biz/archives/1577-Handwerk.html>.

Częścią kampanii wizerunkowej rzemiosła w Niemczech jest film przedstawiający efekty pracy rzemieślników – *Jesteśmy rzemieślnikami. Potrafimy to.*



Źródło: <http://www.handwerk.de/kampagne/motive-downloads.html>.

Minister Gospodarki i Technologii dziękuje rzemieślnikom

Podczas Dnia Rzemiosła w 2012 r. Ministerstwo Gospodarki i Technologii Niemiec w sposób szczególny podziękowało rzemieślnikom, podkreślając zasadnicze znaczenie rzemiosła dla rozwoju gospodarki i społeczeństwa – naprzeciwko budynku Ministerstwa pojawił się billboard z podziękowaniem dla rzemiosła oraz informacją o jego potencjale: 5 200 000 pracowników i 420 000 uczniów.



Źródło: <http://www.handwerk.de/presse/pressemitteilungen/details/browse/8/article/wirtschaftsministerium-sagt-danke-handwerk>.

Dzień Rzemiosła

Po raz pierwszy Dzień Rzemiosła w Niemczech obchodzono w 2011 r. Obok docenienia znaczenia pracy rzemieślników, idea ta ma na celu promocję nauki zawodu w rzemiośle. Akcja ta, połączona z zabawą, wzbudza zainteresowanie wśród przedszkolaków, młodzieży i całych rodzin. Jest to sposób na popularyzację wiedzy o zawodach rzemieślniczych oraz ich roli dla gospodarki i społeczeństwa, a jednocześnie atrakcyjna forma spędzenia czasu wolnego.

Po raz kolejny Dzień Rzemiosła zostanie zorganizowany 21 września 2013 r.

Weź swoją przyszłość w ręce. Minister gospodarki i technologii Philipp Rösler i Prezes Centralnego Związku Rzemiosła Niemieckiego (ZDH) Otto Kentzler dają sygnał do startu dla Dnia Rzemiosła w 2012 r.



Źródło: <http://www.handwerk.de/das-handwerk/tag-des-handwerks/ein-tag-in-bildern.html>.



Źródło: <http://www.handwerk.de/das-handwerk/tag-des-handwerks/ein-tag-in-bildern.html>.



Źródło: <http://www.handwerk.de/das-handwerk/tag-des-handwerks/ein-tag-in-bildern.html>.

ROZDZIAŁ 3

Marcin Woźniak

Rzemiosło w Polsce

Zgodnie z Ustawą o rzemiośle:

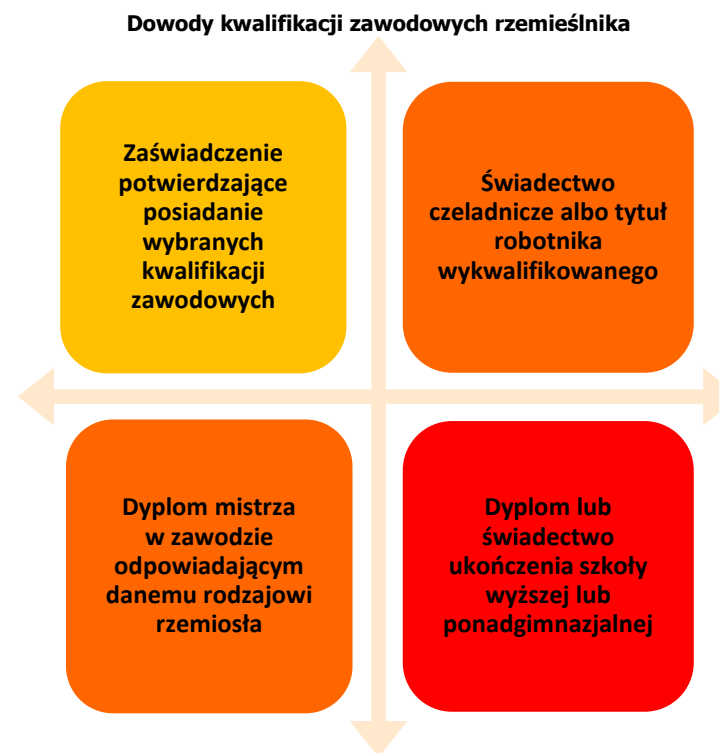
Rzemiosłem jest zawodowe wykonywanie działalności gospodarczej przez osobę fizyczną, z udziałem kwalifikowanej pracy własnej, w imieniu własnym tej osoby i na jej rachunek, przy zatrudnieniu do 50 pracowników – zwaną dalej rzemieślnikiem.

Rzemiosłem jest zawodowe wykonywanie działalności gospodarczej przez wspólników spółki cywilnej osób fizycznych, z udziałem kwalifikowanej pracy własnej, w imieniu własnym tych wspólników i na ich rachunek, zatrudniających do 50 pracowników.

Do rzemiosła nie zalicza się jednak wszelkiego rodzaju działalności handlowej, turystycznej, gastronomicznej, transportowej, wolnych zawodów, usług leczniczych oraz działalności wytwórczej i usługowej artystów plastyków i fotografików.

Rzemieślnicy w Polsce mogą uzyskać tytuł zawodowy na cztery sposoby. Zostały one wskazane na poniższym schemacie.

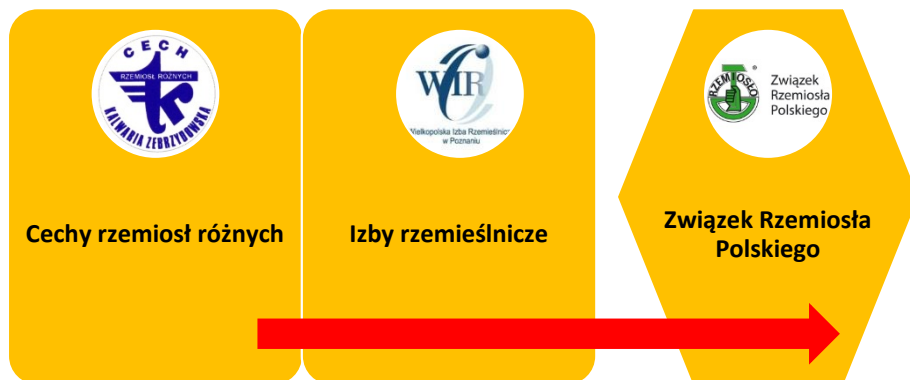
Dyplomy mistrza i świadectwa czeladnicze są wydawane przez Izby Rzemieślnicze po przednim egzaminie.



Źródło: Opracowanie własne na podstawie Ustawy o rzemiośle.

Podstawowymi jednostkami organizacyjnymi samorządu rzemieślników są: Związek Rzemiosła Polskiego, cechy rzemiosł różnych, izby rzemieślnicze.

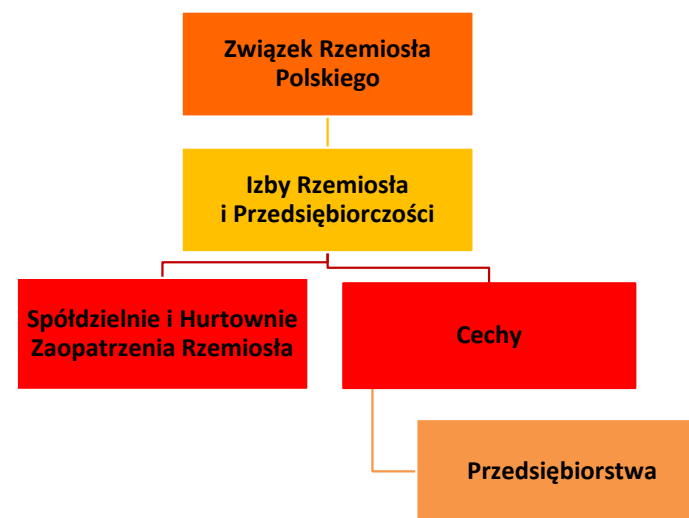
Organizacje samorządu gospodarczego rzemiosła



Źródło: Opracowanie własne na podstawie Ustawy o rzemiośle.

Organizacje te tworzone są z inicjatywy członków na zasadzie dobrowolnej przynależności. Cechy to organizacje grupujące rzemieślników ze względu na przynależność terytorialną bądź rodzaj prowadzonej działalności. Izby rzemieślnicze z kolei to organizacje zrzeszające cechy, rzemieślników nienależących do cechów, a także inne jednostki, których rolą jest wsparcie rzemiosła. Izby rzemieślnicze oraz cechy rzemiosł o zasięgu ogólnopolskim mogą powołać ogólnopolską reprezentację o nazwie Związek Rzemiosła Polskiego. Jego głównym zadaniem jest zapewnienie zrzeszonym w nim organizacjom pomocy w realizacji zadań statutowych.

Struktura Związku Rzemiosła Polskiego



Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych www.zrp.pl.

W strukturach Związku Rzemiosła Polskiego działa 28 izb rzemiosła i przedsiębiorczości (w tym dwie branżowe), 478 cechów oraz 186 spółdzielni rzemieślniczych.

Związek Rzemiosła Polskiego jako organizacja pracodawców, reprezentująca sektor małych i średnich przedsiębiorstw, bierze udział w dialogu społecznym. Jako członek Trójstronnej Komisji ds. Społeczno-Gospodarczej, która jest forum współpracy rządu, organizacji pracodawców i związków zawodowych, ZRP opiniuje założenia i projekty aktów prawnych dotyczących polityki gospodarczej i społecznej: podatków, budżetu państwa, rynku pracy, funduszy strukturalnych UE oraz wynagrodzeń i świadczeń socjalnych. Dzięki temu ZRP ma możliwość działać na rzecz harmonijnego rozwoju gospodarczego i społecznego państwa.

Poprzez członkostwo w Europejskiej Unii Małych i Średnich Przedsiębiorstw (UEAPME) Związek Rzemiosła Polskiego uczestniczy w europejskim dialogu społecznym. Prezes ZRP Jerzy Bartnik pełni od 2004 r. funkcję Wiceprezydenta UEAPME. Przedstawiciele ZRP już od wielu lat reprezentują środowisko polskich pracodawców – szczególnie z mikro i małych przedsiębiorstw – również podczas corocznych sesji Międzynarodowej Organizacji Pracy³³.

Zadania organizacji rzemieślniczych

Cech rzemiosł

- Utrwalanie więzi środowiskowych i postaw zgodnych z etyką zawodu;
- Prowadzenie działalności społeczno-kulturalnej, oświatowej i gospodarczej;
- Reprezentowanie interesów członków wobec organów administracji.

Izba rzemieślnicza

- Pomoc w reprezentowaniu zrzeszonych organizacji oraz rzemieślników nienależących do cechów wobec organów administracji publicznej;
- Udzielanie swym członkom pomocy instruktażowej i doradczej oraz przeprowadzanie egzaminów.

Spółdzielnia rzemieślnicza

- Organizowanie działalności usługowej i wytwórczej rzemiosła;
- Udzielanie pomocy członkom w wykonywaniu ich zadań;
- Prowadzenie własnej działalności gospodarczej i społeczno-wychowawczej.

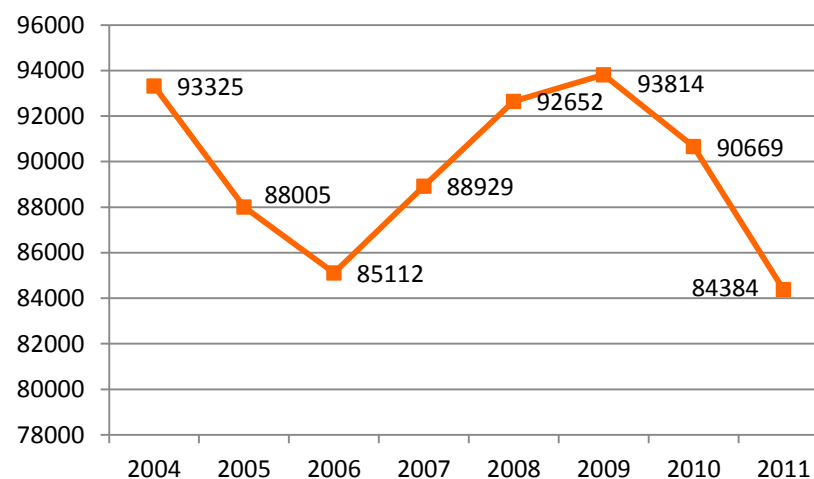
³³ <http://www.zrp.pl/Onas/OZRP/tabid/249/language/pl-PL/Default.aspx>, [dostęp: 29.11.2012].

Źródło: Opracowanie własne na podstawie Ustawy o rzemiośle

Spółdzielnie rzemieślnicze działają na zasadach określonych w przepisach prawa spółdzielczego.

Jednym z najważniejszych zadań organizacji rzemieślniczych jest nauczanie zawodu. Niestety liczba młodych adeptów rzemiosła stopniowo się zmniejsza. W latach 2004-2011 w zakładach rzemieślniczych kształciło się przeciętnie 90 tysięcy młodocianych pracowników. Jest to spowodowane szeregiem niekorzystnych czynników, których działanie bezpośrednio ogranicza rozwój tej gałęzi gospodarki. Szczegółowa analiza działalności szkoleniowej poszczególnych izb rzemieślniczych, a także próba diagnozy wspomnianych ograniczeń zostały podjęte w artykule pt. ***Obraz rzemiosła w Polsce i Wielkopolsce (s. 77-85)***.

Liczba młodych pracowników zatrudnionych w zakładach rzemieślniczych w celu nauki zawodu w Polsce w latach 2004 – 2011



Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych Związku Rzemiosła Polskiego.

ROZDZIAŁ 4

Marcin Woźniak

Rzemiosło w Wielkopolsce

Główną organizacją zrzeszającą wielkopolskich rzemieślników jest Wielkopolska Izba Rzemieślnicza w Poznaniu. Jest to organizacja samorządu gospodarczego rzemiosła, posiadająca osobowość prawną, działająca na podstawie przepisów Ustawy rzemiosło oraz na podstawie statutu uchwalonego przez VI Nadzwyczajny Zjazd Przedstawicieli Walnego Zgromadzenia Przedstawicieli, które określają podstawowe zadania Izby Rzemieślniczej wobec zrzeszonych organizacji, urzędów administracji rządowej i samorządowej, innych instytucji oraz indywidualnych rzemieślników. Zasięgiem działania Wielkopolskiej Izby Rzemieślniczej w Poznaniu jest cała Polska.

Na schemacie przedstawiono strukturę organizacyjną organów statutowych Wielkopolskiej Izby Rzemieślniczej. Walne Zgromadzenie Przedstawicieli jest najwyższym organem Izby uprawnionym do podejmowania uchwał we wszystkich sprawach rzemiosła. Do zadań Walnego Zgromadzenia Przedstawicieli należy m.in. ustalanie kierunków rozwoju rzemiosła i zrzeszonych organizacji, rozpatrywanie i zatwierdzanie sprawozdań z działalności Izby i podejmowanie uchwał w sprawach dotyczących wniosków, wybieranie Prezesa Izby oraz Przewodniczącego Komisji Rewizyjnej i Odwoławczego Sądu Rzemieślniczego, a także uchwalanie zasad gospodarki finansowej Izby. Przedstawicielami na Walne Zgromadzenie Przedstawicieli są członkowie organizacji zrzeszonych w Izbie, tj. Starszy Cechu lub Podstarszy,

Przewodniczący Rady Spółdzielni lub Zastępca Przewodniczącego i delegat wybrany przez Walne Zgromadzenie organizacji. W okresach między Walnymi Zgromadzeniami Przedstawicieli najwyższym organem Izby jest Rada, która posiada funkcje zarządzające i wykonawcze. Jest ona organem uprawnionym do kierowania i reprezentowania Izby. Zadaniem Komisji Rewizyjnej jest z kolei kontrolowanie całokształtu działalności Izby, natomiast Odwoławczy Sąd Rzemieślniczy rozpatruje odwołania od orzeczeń i postanowień sądów cechowych tych cechów, które w statutach przewidziały możliwość odwołania się do Sądu przy Izbie Rzemieślniczej w Poznaniu³⁴.

Organy statutowe Wielkopolskiej Izby Rzemieślniczej



Źródło: Opracowanie własne na podstawie <http://www.irpoznan.com.pl/onas/200,organy.statutowe.html>, [dostęp: 15.11.2012].

³⁴ <http://www.irpoznan.com.pl/>, [dostęp: 15.11.2012].

Struktura przestrzenna organizacji rzemiosła w Wielkopolsce



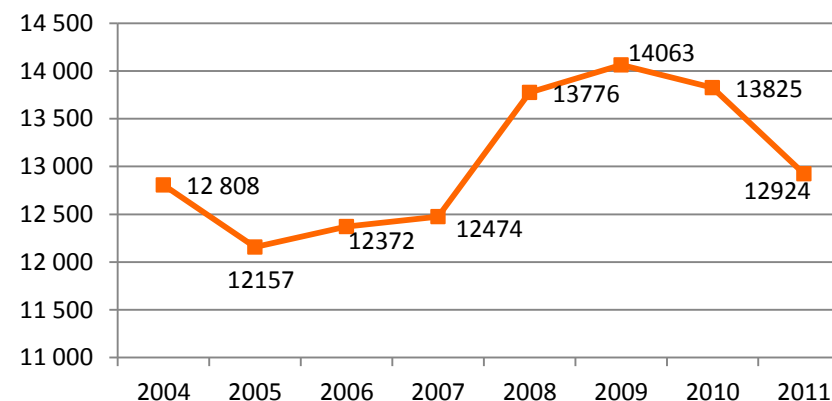
Źródło: <http://www.irpoznan.com.pl/adresy/>, [dostęp: 15.11.2012].

Organizacyjnie Wielkopolska Izba Rzemieśnicza składa się z następujących jednostek organizacyjnych:

- Wydział Oświaty
- Wydział Promocji Gospodarczej
- Wydział Administracyjno – Gospodarczy
- Wydział Samorządowo – Organizacyjny
- Samodzielne stanowisko ds. ekonomicznych
- Wydział Obsługi Prawnej
- Biura Pełnomocników WIR
- Wydział Finansowo – Księgowy

Do głównych zadań Wielkopolskiej Izby Rzemieśniczej należy organizowanie egzaminów mistrzowskich, czeladniczych i sprawdzających, a także udzielanie informacji na temat szkolenia zawodowego uczniów. Za realizację tych kwestii odpowiada Wydział Oświaty.

Liczba młodych pracowników zatrudnionych w wielkopolskich zakładach rzemieślniczych w celu nauki zawodu w latach 2004 – 2011



Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych Związku Rzemiosła Polskiego.

Zawody, w których odbywało się najwięcej egzaminów województwie wielkopolskim w 2011 r.	Liczba egzaminów
Mechanik pojazdów samochodowych	755
Fryzjer	707
Stolarz	365
Malarz	294
Murarz	254
Monter	218
Lakiernik	191
Ślusarz	188
Cukiernik	180
Elektryk	161
Elektromechanik	136
Tapicer	89
Piekarz	87
Posadzkarz	87
Błacharz samochodowy	86
Rzeźnik	53
Operator obrabiarek	17

Źródło: Dane Związku Rzemiosła Polskiego.

Kolejną izbą rzemieślniczą prowadzącą działalność w województwie wielkopolskim jest Izba Rzemieślnicza w Kaliszu. W jej skład wchodzi dziesięć Cechów Rzemiosł Różnych oraz pięć Spółdzielni Rzemieślniczych, zrzeszających ok. 3 tys. właścicieli zakładów rzemieślniczych, zatrudniających ponad 7 tys. pracowników. W zakładach rzemieślniczych ponad 6 tys. uczniów pobiera naukę zawodu. Rada Izby Rzemieślniczej w Kaliszu liczy 15 osób, które reprezentują cechy i spółdzielnie rzemieślnicze zrzeszone w Kaliskiej Izbie Rzemieślniczej³⁵.

Wśród przykładowych członków kaliskiej Izby Rzemieślniczej można wymienić:

- Cech Rzemiosł Budowlanych i Różnych Małej i Średniej Przedsiębiorczości Związek Pracodawców,
- Cech Rzemiosł Różnych Małej i Średniej Przedsiębiorczości,
- Cech Rzemiosł Różnych Związek Pracodawców Drobnej Przedsiębiorczości,
- Cech Rzemiosł Różnych Małej i Średniej Przedsiębiorczości,
- Spółdzielnia Rzemieślnicza Wielobranżowa,
- Spółdzielnia Rzemieślnicza Centrum Usług Budowlanych,
- Spółdzielnia Rzemieślnicza Ogólnobranżowa.

³⁵ <http://www.irip.kalisz.pl/cat,1>, [dostęp: 15.11.2012].

ROZDZIAŁ 5

Anna Świdurska

Kształcenie w rzemiośle

Środowisko pracodawców-rzemieślników od dawna czeka na zmiany systemowe w szkolnictwie zawodowym³⁶. Związek Rzemiosła Polskiego reprezentuje ponad 26 tysięcy mistrzów-rzemieślników, którzy w swoich zakładach kształcą blisko 94 tysiące uczniów. Każdego roku ponad 33 tysiące osób uzyskuje dokumenty potwierdzające kwalifikacje zawodowe w rzemiośle, tj. świadectwa czeladnicze i dyplomy mistrzowskie. System egzaminów, który jest oparty na wiedzy i doświadczeniach przedsiębiorców, ukształtowano w ten sposób, aby sprawdzać wiedzę uczniów rzemiosła pod kątem przydatnych w nowoczesnej gospodarce umiejętności. Znaczenie środowiska rzemieślniczego w kształceniu kadr w systemie kształcenia zawodowego jest bezsporne, dlatego jego głos powinien być uwzględniany w dyskusji na temat planowanych przez MEN zmian.

Zrealizowana przed kilku laty reforma strukturalna w systemie edukacji nie przyniosła poprawy jakości kształcenia zawodowego i sytuacji szkół zawodowych. Na obecnym etapie reformy - reformy programowej – należy więc działać na rzecz podniesienia jakości kształcenia i zmiany wizerunku szkoły zawodowej. Powinna ona być postrzegana - zgodnie z hasłem towarzyszącym planowanej reformie – jako „Szkoła pozytywnego wyboru”.

³⁶ Przedruk ze strony: <http://www.zrp.pl/Dzia%C5%82alno%C5%9B%C4%87ZRP/Zmianywo%C5%9Bwiaciezawodowej/tabid/327/language/pl-PL/Default.aspx>, [dostęp: 24.11.2012].

Spółczeństwu i gospodarce potrzebne są fachowe kadry przygotowane do pracy w wytwórczości i usługach. W tym sektorze dobre przygotowanie zawodowe oznacza przede wszystkim odpowiednie przygotowanie praktyczne. Środowisko rzemiosła od lat wzywa do ustalenia właściwych proporcji między kształceniem ogólnym, zawodowym i praktycznym w szkołach prowadzących kształcenie zawodowe.

Kształcenie w rzemiośle – dwie formy doksztalcenia teoretycznego



ZAWODY RZEMIEŚLNICZE, CZYLI JAKIE?

Rzemiosło dysponuje ofertą szkoleniową w zawodach nowoczesnych oraz w zawodach o charakterze artystycznym i rękodzielniczym.

BETONIARZ BETONIARZ ZBROJARZ BIELIŹNIARZ BIOENERGOTERAPEUTA BLACHARZ BLACHARZ IZOLAZJI PRZEMYSŁOWYCH BLACHARZ SAMOCHODOWY BRĄZOWNIK BRUKARZ BURSZTYNIARZ CERAMIK WYROBÓW UŻYTKOWYCH I OZDOBNYCH CHOLEWKARZ CIEŚLA CUKIERNIK DEKARZ DRUKARZ DZIEWIARZ ELEKTROMECHANIK ELEKTROMECHANIK POJAZDÓW SAMOCHODOWYCH ELEKTROMECHANIK SPRZĘTU GOSPODARSTWA DOMOWEGO ELEKTROMECHANIK URZĄDZEŃ CHŁODNICZYCH ELEKTROMONTER URZĄDZEŃ DŹWIGNICOWYCH ELEKTRYK FAJKARZ FLORYSTA FOTOGRAF FRYZJER FRYZJER ZWIERZĄT GARBARZ SKÓR GARBARZ SKÓR BEZ WŁOSA GARBARZ SKÓR FUTERKOWYCH GLAZURNIK GORSECIARKA GRAWER HAFCIARKA INTROLIGATOR JUCHAS KALETNIK KAMIENIARZ KAPELUSZNIK-CZAPNIK KARMELARZ KOMINIARZ KORONKARKA KOSMETYCZKA KOSZYKARZ PLECIONKARZ KOWAL KOWAL WYROBÓW ZDOBNICZYCH KOŻUSZNIK KRAWIEC KUŚNIERZ LAKIERNIK LAKIERNIK SAMOCHODOWY LUDWISARZ MALARZ TAPECIARZ MECHANIK-MONTER MASZYN I URZĄDZEŃ MECHANIK PRECYZYJNY MECHANIK POJAZDÓW SAMOCHODOWYCH MECHANIK-OPERATOR POJAZDÓW I MASZYN ROLNICZYCH MODELARZ ODLEWNICZY MŁYNARZ MODYSTKA MONTER ELEKTRONIK MONTER ELEKTRONIK URZĄDZEŃ RADIOWO-TELEWIZYJNYCH MONTER INSTALACJI GAZOWYCH MONTER FORTEPIANÓW I PIANIN MONTER ZABUDOWY I ROBÓT WYKOŃCZENIOWYCH W BUDOWNICTWIE MONTER IZOLACJI BUDOWLANYCH MONTER IZOLACJI PRZEMYSŁOWYCH MONTER SIECI CIEPLNYCH MONTER SIECI GAZOWYCH MONTER SIECI, INSTALACJI I URZĄDZEŃ SANITARNYCH MONTER SIECI WODNYCH I KANALIZACYJNYCH MONTER INSTALACJI I URZĄDZEŃ SANITARNYCH MURARZ MURARZ TYNKARZ OBUWNIK OBUWNIK MIAROWY OBUWNIK ORTOPEDYCZNY OPERATOR MASZYN I URZĄDZEŃ DO PRODUKCJI OKIEN Z TWORZYW SZTUCZNYCH OPERATOR OBRABIAREK SKRAWAJĄCYCH OPERATOR URZĄDZEŃ PRZEMYSŁU SZKLARSKIEGO OPERATOR OBRABIAREK STEROWANYCH NUMERYCZNIE OPERATOR URZĄDZEŃ DO PRANIA, PRASOWANIA I CHEMICZNEGO CZYSZCZENIA TEKSTYLIOW OPTYK MECHANIK OPTYK OKULAROWY ORGANOMISTRZ PARKIECIARZ PIEKARZ PODKUWACZ KONI POSADZKRZ PROZŁOTNIK PROTETYK SŁUCHU PRZETWÓRCA RYB RADIESTETA RENOWATOR MEBLI ARTYSTYCZNYCH RENOWATOR ZABYTKÓW ARCHITEKTURY RĘKAWICZNIK RUSZNIKARZ RYMARZ RZEŹBIARZ W DREWNI RZEŹNIK WĘDLINIARZ STOLARZ STOLARZ BUDOWLANY STOLARZ MEBLOWY STUDNIARZ SZKLARZ BUDOWLANY SZTUKATOR ŚLUSARZ TAPICER TARTACZNIK TECHNIK ORTOPEDA TECHNOLOG ROBÓT WYKOŃCZENIOWYCH W BUDOWNICTWIE TERMOIZOLER TKACZ TOKARZ W DREWNI WĘDLINIARZ WITRAŻOWNIK WIZAŻYSTKA/STYLISTKA WULKANIZATOR ZDOBNIK CERAMIKI ZDOBNIK SZKŁA ZDUN ZEGARMISTRZ ZŁOTNIK-JUBILER

Przykłady zawodów rzemieślniczych



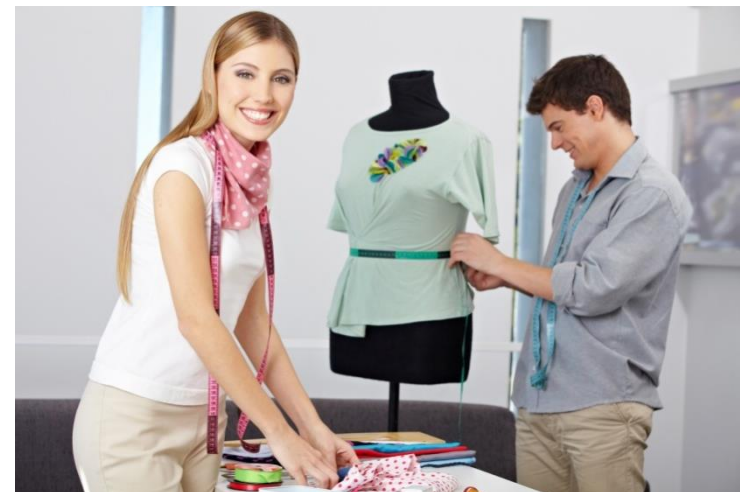
Źródło: © *CandyBox Images* - Fotolia.com.



Źródło: © *Africa Studio* - Fotolia.com.



Źródło: © *Klaus-Peter Adler* - Fotolia.com.



Źródło: © *Robert Kneschke* - Fotolia.com.

Przykłady zawodów rzemieślniczych



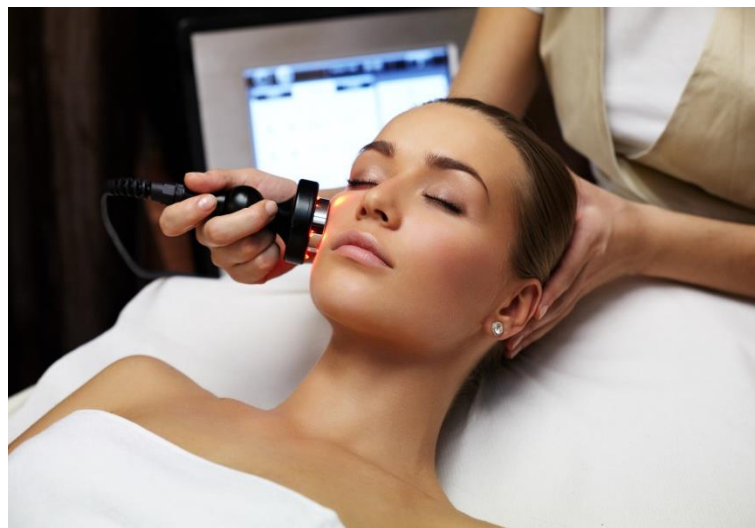
Źródło: © *CandyBox Images* - Fotolia.com.



Źródło: © *Yuri Arcurs* - Fotolia.com.



Źródło: © *Tyler Olson* - Fotolia.com.



Źródło: © *Maksim Toome* - Fotolia.com.

Przykłady zawodów rzemieślniczych



Źródło: © *Darren Baker* - Fotolia.com.



Źródło: © *Amir Kaljivic* - Fotolia.com.

Przykłady zawodów rzemieślniczych



Źródło: © *Kzenon* - Fotolia.com.



Źródło: © *svedoliver* - Fotolia.com.



Źródło: © *arthaudphil* - Fotolia.com.

Przykłady zawodów rzemieślniczych



Źródło: © *Kzenon* - Fotolia.com.



Źródło: © *kalou1927* - Fotolia.com.



Źródło: © *auremar* - Fotolia.com.

Przykłady zawodów rzemieślniczych



Źródło: © *pitoananda* - Fotolia.com.



Źródło: © *Yuri Arcurs* - Fotolia.com.

Przykłady zawodów rzemieślniczych



Źródło: © *kadmy* - Fotolia.com.



Źródło: © *kadmy* - Fotolia.com.



Źródło: © *kadmy* - Fotolia.com.



Źródło: © *kadmy* - Fotolia.com.

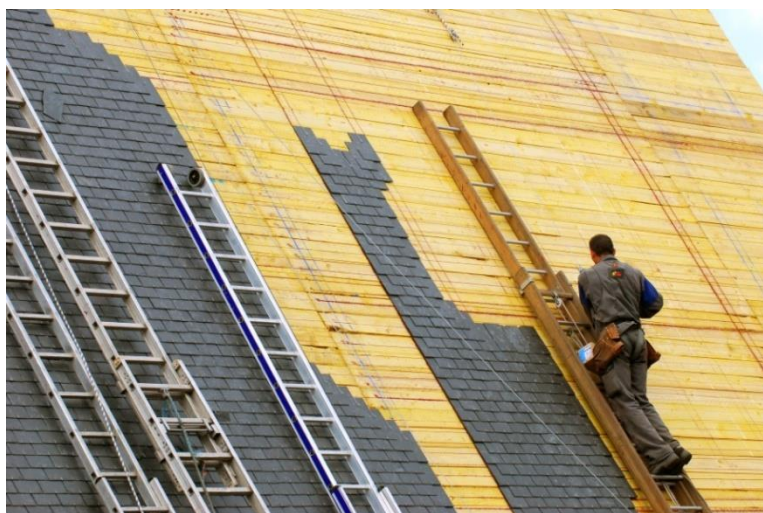
Przykłady zawodów rzemieślniczych



Źródło: © *Fik Mik* - Fotolia.com.



Źródło: © *Elenathewise* - Fotolia.com.

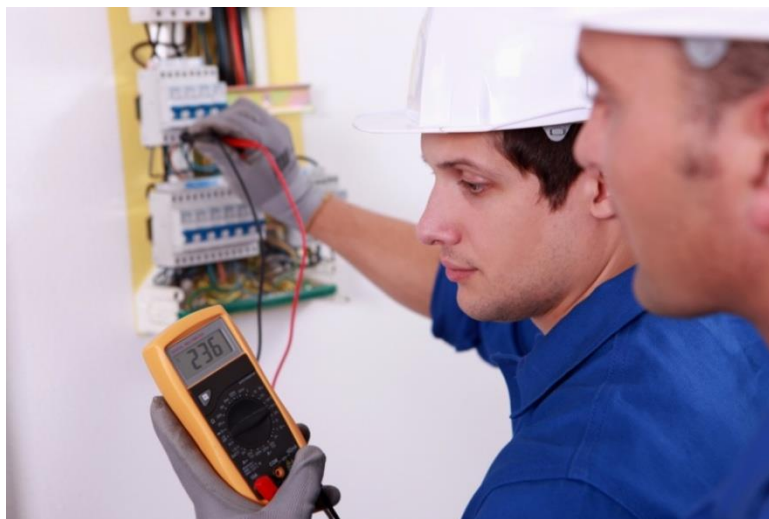


Źródło: © *Richard Villalon* - Fotolia.com.



Źródło: © *krizz7* - Fotolia.com.

Przykłady zawodów rzemieślniczych



Źródło: © auremar - Fotolia.com.



Źródło: © kadmy - Fotolia.com.



Źródło: © Arkady Chubykin - Fotolia.com.

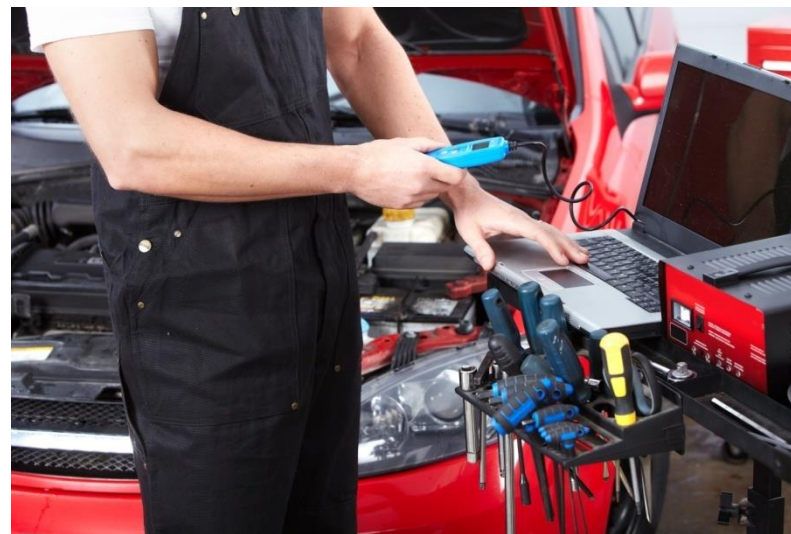


Źródło: © emel82 - Fotolia.com.

Przykłady zawodów rzemieślniczych



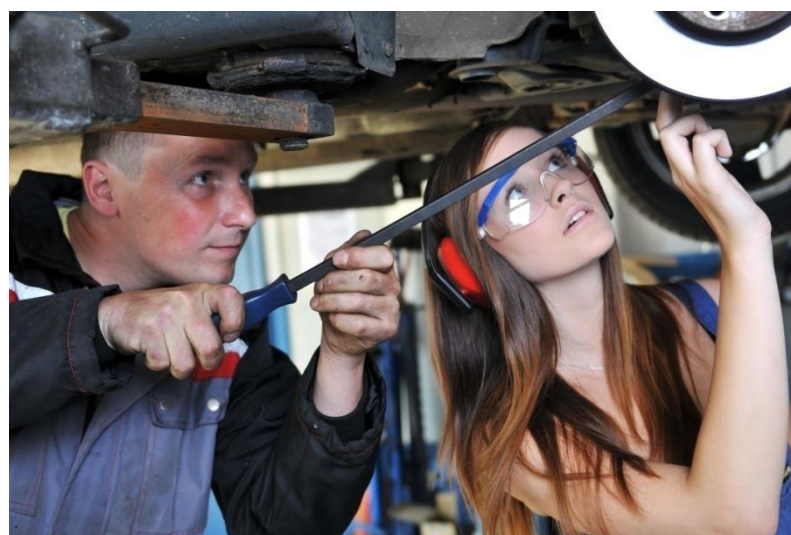
Źródło: © Peter Atkins - Fotolia.com.



Źródło: © Kurhan - Fotolia.com.



Źródło: © Tyler Olson - Fotolia.com.



Źródło: © jörn buchheim - Fotolia.com.

Przykłady zawodów rzemieślniczych



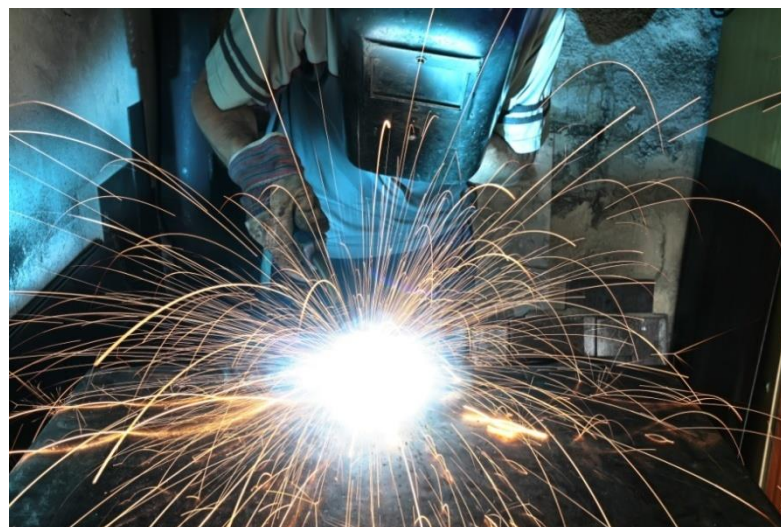
Źródło: © *loraks* - Fotolia.com.



Źródło: © *motorradcbr* - Fotolia.com.

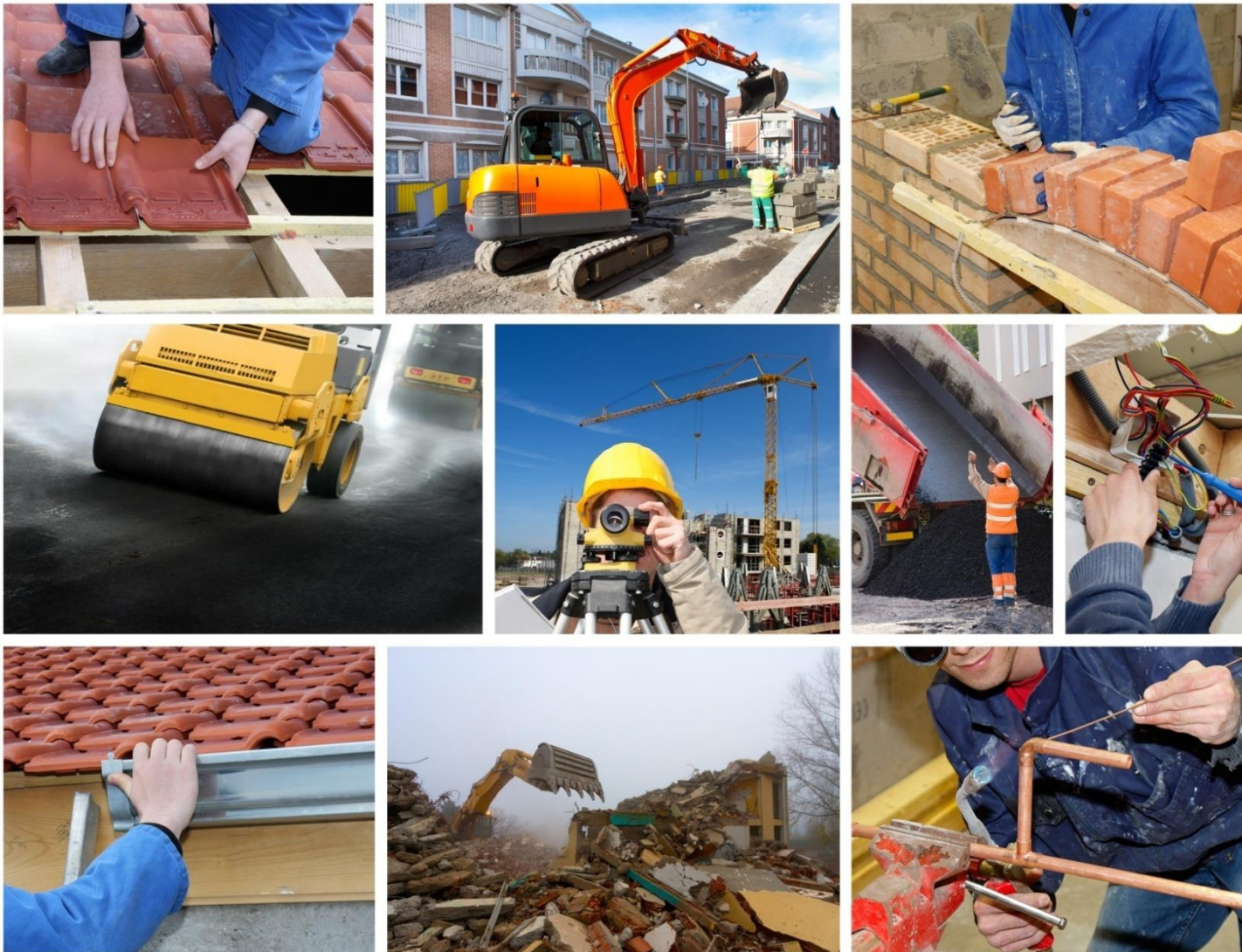


Źródło: © *kadmy* - Fotolia.com.



Źródło: © *Péter Mács* - Fotolia.com.

Przykłady zawodów rzemieślniczych



Źródło: © *Lulu Berlu* - Fotolia.com.

Przykłady zawodów rzemieślniczych



Źródło: © *CandyBox Images* - Fotolia.com.



Źródło: © *CandyBox Images* - Fotolia.com.

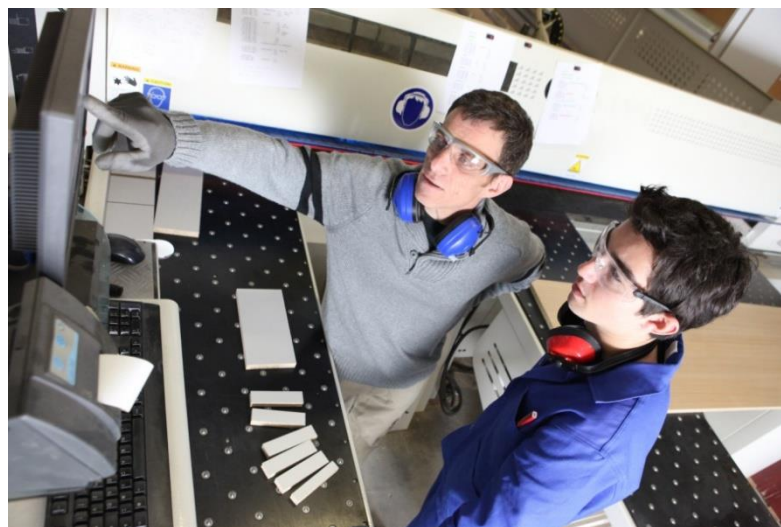
Przykłady zawodów rzemieślniczych



Źródło: © auremar - Fotolia.com.



Źródło: © auremar - Fotolia.com.



Źródło: © auremar - Fotolia.com.

Przykłady zawodów rzemieślniczych



Źródło: © *Jack F* - Fotolia.com.



Źródło: © *Kzenon* - Fotolia.com.



Źródło: © *Yuri Arcurs*- Fotolia.com.



Źródło: © *foryouinf* - Fotolia.com.

Przykłady zawodów rzemieślniczych



Źródło: © tuja 66 - Fotolia.com.

ROZDZIAŁ 6

Anna Świdurska

Rzemiosło w naszym życiu

Niezliczoną ilość razy korzystamy codziennie z produktów i usług rzemieślniczych. W zakresie zaspokajania potrzeb rynkowych rzemiosło staje się kreatywne i innowacyjne. Doinwestowanie maszyn i urządzeń oraz opanowanie nowych technologii niezbędnych z punktu widzenia realizacji założonych celów rynkowych, gwarantuje oferowanie klientom produktów i usług najwyższej jakości. Firmy rzemieślnicze w coraz większym stopniu łączą innowacyjne metody wytwarzania produktów i świadczenia usług z tradycją rzemieślniczej rzetelności.

Firmy rzemieślnicze w coraz większym stopniu są zdolne do dostosowywania się do zmian wynikających z kształtowania się popytu na rynku towarów i usług. Ich rozwój jest rezultatem wzrostu jakości kapitału ludzkiego i społecznego. Odpowiada on również tendencji do elastycznej organizacji działalności gospodarczej.

6.1. Produkty regionalne i tradycyjne

Wytwarzanie, ochrona i promocja żywności wysokiej jakości odgrywają w państwach Unii Europejskiej coraz bardziej znaczącą rolę. Jednym z podstawowych sposobów realizacji polityki jakości (ang. *quality policy*) w UE jest wyróżnianie znakami potwierdzającymi wysoką jakość wyrobów rolno-spożywczych pochodzących z konkretnych regionów, jak też charakteryzujących się tradycyjną metodą produkcji.

Zarejestrowanie produktu w europejskim systemie ochrony produktów regionalnych i tradycyjnych oznacza:

- dla konsumentów – gwarancję bardzo wysokiej jakości, w tym wyjątkowej, tradycyjnej metody produkcji;
- dla producentów, w tym wielu firm rzemieślniczych – prestiż, reklamę oraz możliwość sprzedaży atrakcyjnych produktów;
- dla regionu – szansę na dodatkową promocję, rozwój gospodarczy, zwłaszcza rozwój obszarów wiejskich, oraz umocnienie tożsamości społeczności regionalnych i lokalnych.

Rogal świętomarciński

Rozporządzeniem z dnia 30 października 2008 r. nazwa "Rogal Świętomarciński" została wpisana do rejestru chronionych nazw pochodzenia i chronionych oznaczeń geograficznych w Unii Europejskiej.



Źródło: Wniosek do Komisji Europejskiej o rejestrację rogalu świętomarcińskiego.

Rogal świętomarciński – „dobro Wielkopolski”

Rzemieślnicy zrzeszeni w Cechu Cukierników i Piekarzy w Poznaniu sprzedają w dniu św. Marcina średnio 250 ton tego wyrobu, natomiast w skali rocznej sprzedaż wynosi 500 ton, co stanowi 2 500 000 sztuk rogalu.

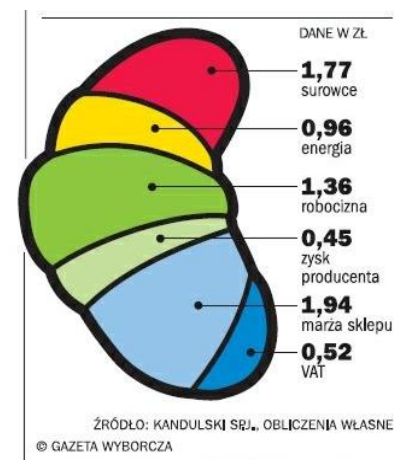
Źródło: W. Łęcki, *Poznań - przewodnik po zabytkach i osobliwościach miasta dla przybyszów z dalszych i bliższych stron*, Wyd. Zysk i S-ka, Poznań 2010, s. 30.

Aby cukiernia mogła używać nazwy "Rogal Świętomarciński" lub "Rogal Marciński", musi uzyskać certyfikat Kapituły Poznańskiego Tradycyjnego Rogala Świętomarcińskiego, która powstała z inicjatywy Cechu Cukierników i Piekarzy w Poznaniu, Izby Rzemieślniczej i Urzędu Miasta Poznania.

W listopadzie 2012 r. 98 piekarni i cukierni z Wielkopolski posiadało potwierdzenie prawa do wytwarzania Produktu Regionalnego chronionego Prawem Unii Europejskiej: Chronione Oznaczenie Geograficzne "Rogal Świętomarciński".

Źródło: <http://www.poznan.pl/mim/wiadmag/news/gdzie-mozna-kupic-certyfikowanego-rogalu-swietomarcinskiego,56208.html>.

Ile kosztuje rogal świętomarciński?



Źródło: http://wyborcza.biz/biznes/1,101562,10599623,Ile_to_kosztuje_i_dlaczego_tak_drog_o_Rogal_swietomarcinski.html?pelna=tak.

Poznań promuje swoje rogale świętomarcińskie na aukcjach, blogach i... w samolotach

W 2010 r. aż 74% Polaków zdecydowało się na zakupy w sieci. Miasto Poznań wychodzi im naprzeciw i oferuje swój najślodszy słodki przysmak do kupienia na stronie www.rogale.allegro.pl. Akcja *alleRogal* trwa od 4 października do 8 listopada i towarzyszyć jej będzie kampania reklamowa w największych polskich miastach. Zorganizowane zostaną także warsztaty robienia rogali marcińskich dla najpopularniejszych blogerów kulinarnych w Polsce. Kampania *alleRogal* to dowód na to, że tradycja może iść w parze z nowoczesnością.

Do współpracy przy kampanii zaproszono cztery znane poznańskie cukiernie, zrzeszone w Cechu Cukierników i Piekarzy w Poznaniu. Każda z nich ma prawo posługiwać się certyfikatem potwierdzającym oryginalność rogalu.

Głównym narzędziem promocji były plakaty informacyjne na nośnikach typu citylight, z czego 25% (50 sztuk) połączonych było z rozwiązaniami emitującymi zapach (oznaczone hasłem „Uwaga! Ten plakat pachnie”).

Źródło: <http://biuroprasowe.netpr.pl/pr/195370/poznan-promuje-swoje-rogale-swietomarcińskie-na-aukcjach-blogach-i-w-samolotach>, data publikacji: 5.10.2011, [dostęp: 21.11.2012].

Akcja *alleRogal* – plakat, który pojawił się na przystankach w największych polskich miastach (aromamarketing)

alleRogal!
Oryginalny z Poznania

UWAGA!
Ten plakat pachnie!

Poczuj jak w Poznaniu pachnie 11 listopada!
Kup rogala na rogale.allegro.pl

W Poznaniu wypiekamy je od wieków zgodnie z oryginalną, opracowaną przez poznańskich cukierników recepturą. Słodki przysmak przygotowywany jest 11 listopada specjalnie z okazji dnia Świętego Marcina. Unia Europejska doceniła smak i tradycję wypiekania Rogali Świętomarcińskich, wpisując je na listę chronionych produktów regionalnych. Z okazji dnia Świętego Marcina poznańscy zjadają 600 ton rogali! W tym roku Miasto Poznań umożliwia zakup swojego najpopularniejszego smakołyku przez Internet. Wejdź na stronę www.rogale.allegro.pl i zamów świętego rogalu już dziś!

Partner **allegro**

www.poznan.pl **POZNAŃ***
*Miasto know-how

Źródło: <http://media2.pl/reklama-pr/85054-AlleRogal-Wiaty-pachnace-jak-pyszny-rogal.html>.

6.2. Produkty indywidualne



Źródło: <http://www.kleemann-shoes.com/>.

Produkty na zamówienie szansą dla firm rzemieślniczych

Wraz z rozwojem społeczno-gospodarczym, pojawianiem się nowych usług i możliwości w zakresie działalności produkcyjnej, które prowadzą do przemian cywilizacyjnych i wzrostu stopy życiowej ludności, zmniejsza się atrakcyjność produktów standardowych nawet w opinii masowych klientów.

„Konsument profesjonalny”

Badania rynkowe potwierdzają występowanie zjawiska spadku atrakcyjności określonego produktu, gdy posiada go coraz więcej klientów. Powoduje to, że coraz więcej klientów oczekuje produktów dostosowanych do ich indywidualnych potrzeb, po atrakcyjnych cenach porównywalnych z produktami standardowymi. Wyzwaniem, przed jakim staje coraz więcej przedsiębiorstw, jest sprośanie zwiększonym wymaganiom klientów odnośnie dostosowania produktów do ich indywidualnych potrzeb przy relatywnie niskich kosztach.

Źródło: L. Bednarz, *Opercjonalizacja strategii masowej kastomizacji*, http://www.ptzp.org.pl/files/konferencje/kzz/artyk_pdf_2010/12_Bednarz_L.pdf, [dostęp: 25.11.2012].



Źródło: http://shop.schuhkonzept.de/Massschuhe:_:111.html.

Masowa produkcja przestaje być odpowiedzią dla rosnącego zapotrzebowania na różnicowanie i personalizowanie produktów i usług, jakie daje e-commerce i Internet.

Levis Jeans oferuje przez Internet spodnie szyte „na miarę”, których cena jest tylko o 20 procent wyższa od ceny produktu standardowego.

Źródło: J. Rudnicki, *Indywidualizacja produktu*,
<http://www.log24.pl/artykuly/indywidualizacja-produktu,2700>, [dostęp: 12.11.2012].

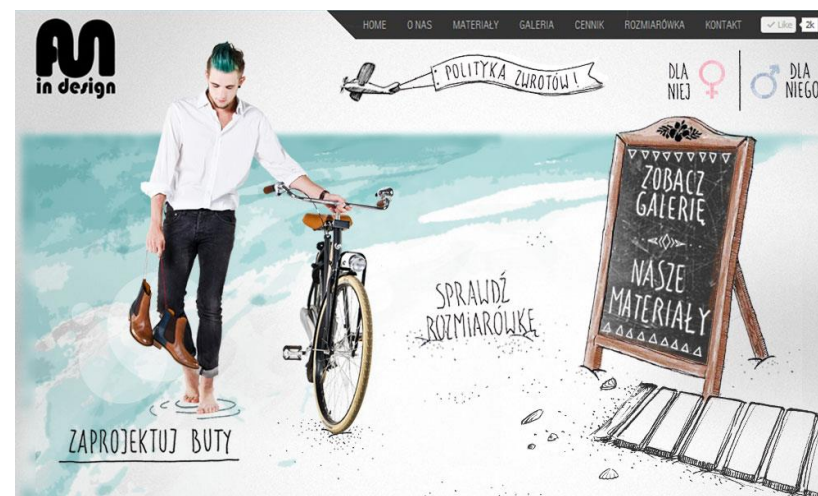
INTERNET, SZEWC I TWOJE BUTY GOTOWE

na przykładzie Fun in Design

Szesc, co w dizajnerskich butach chodzi

Fun in Design – platforma do projektowania butów, zwycięzca trzeciej edycji konkursu Startup Fest.

Źródło: <http://pej.cz/Szesc-co-w-dizajnerskich-butach-chodzi-wywiad-z-Fun-In-Design-WIDEO-a4502>.



Źródło: <http://www.funindesign.pl/www/aktualnosci/aktualnosc/39/1>.

Fun in Design – Zaprojektuj swoje buty (wywiad z twórcami platformy)



Źródło: <http://www.youtube.com/watch?v=XHJc16VU6vg>.

Jak powstają buty na miarę? - film o kulisach produkcji szpilek marki Shoes od Prey



Źródło: http://kobieta.gazeta.pl/kobieta/1,107881,12633048,Cztery_kroki_do_butow_szytych_na_miare.html.

INTERNET I JUBILER Z PASJĄ = TWOJA BIŻUTERIA



Źródło: <http://www.klosok.com.pl/>.

Biżuteria skrojona na miarę

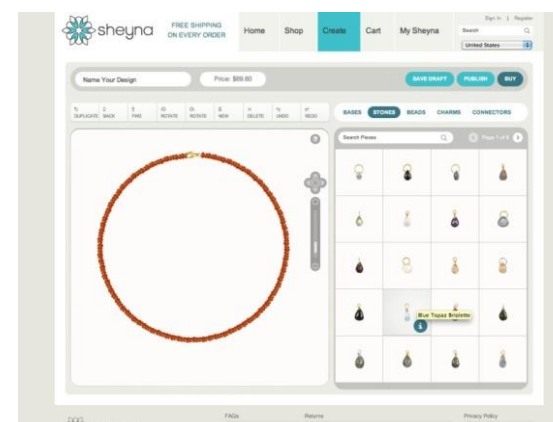
Potrzeby najbardziej wymagających klientów zaspokajają m.in. Firma jubilerska Kłosok z Rybnika.

Wyróżnienia:

1996 r. – podczas Polsko-Szwajcarskiego Forum Jakości : „Firma z jakością”

1999 r. – „Rzemieślnik roku”

Platforma firmy jubilerskiej Sheyna, umożliwiająca zaprojektowanie biżuterii przez klienta

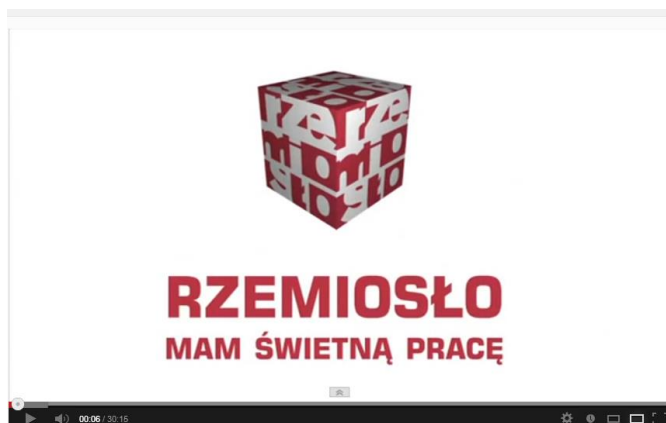


Źródło: <http://www.sheyna.com/>.

6.3. Miejsca pracy

Rzemieślnicy, uczestnicząc w naszym życiu poprzez wykonywanie 125 zawodów (s. 43), pokazują jak istotne miejsce w gospodarce zajmuje rzemiosło. Z badań przeprowadzonych w ramach takich projektów, jak „Razem dla rozwoju rzemiosła”³⁷, Rzemiosło – najlepszy pracodawca w regionie³⁸, Bilans Kapitału Ludzkiego³⁹, wynika, że rzemiosło jest wielkim obszarem, w którym generuje się nowe miejsca pracy.

Jednym z efektów realizacji projektu „Rzemiosło – najlepszy pracodawca w regionie”, a zarazem kampanii informacyjno-promocyjnej jest film pt. „Rzemiosło – mam świetną pracę”



Źródło: <http://ir.katowice.pl/web2/>.

³⁷ Projekt realizowany przez Wielkopolską Izbę Rzemieślniczą w Poznaniu oraz firmę Doradztwo Społeczne i Gospodarcze .

³⁸ Projekt realizowany przez Izbę Rzemieślniczą oraz Małej i Średniej Przedsiębiorczości w Katowicach i katowicki oddział Telewizji Polskiej S.A.

³⁹ *Pracodawcy o rynku pracy*, Raport z badania pracodawców i ofert pracy realizowanych w 2012 r. w ramach III edycji projektu „Bilans Kapitału Ludzkiego”, Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości, Warszawa 2012.

Miejsca pracy w sektorze rzemieślniczym - perspektywy

ZGINIEMY BEZ ZAWODCÓW

Na liście zawodów z przyszłością z pewnością znajdują się te, które mają związek z rozwojem branży IT, nowymi technologiami, rozwojem nowoczesnego przemysłu, obsługą gospodarki, utrzymaniem ciągłości pracy mediów odpowiedzialnych za prawidłowe funkcjonowanie wielkich aglomeracji. Te prawdziwe techniczne zawody to przede wszystkim: technik i monter elektronik, technik elektryk, elektryk, technik i monter mechatronik, technik energetyk, ślusarz, elektromechanik, operator obrabiarek sterowanych numerycznie.

Źródło: http://www.perspektywy.pl/index.php?option=com_content&task=view&id=4531&Itemid=884, [dostęp: 29.11.2012].

RZEMIOSŁO SZANSĄ DLA MŁODYCH

Pomimo bezrobocia wśród absolwentów szkół wyższych, dobrze wykształceni młodzi ludzie bardzo rzadko dostrzegają urok czy nawet wyśmienite możliwości rozwoju w sektorze rzemieślniczym.

Źródło: <http://www.ebuilder.pl/index.php?act=article&sub=view&id=8385>, [dostęp: 21.11.2012].

RZEMIOSŁO, CZYLI REALNA SZANSA NA DOBRĄ PRACĘ

Praktyczna nauka zawodu po latach wraca do łask. Wykształcenie ogólne to dziś za mało - w cenie są specjaliści, którzy znajdą swoje miejsce na rynku - w Polsce i u sąsiadów.

...Najlepsze perspektywy na zatrudnienie w Polsce i Niemczech mają osoby młode z przygotowaniem zawodowym. Należy się tu rozprawić z mitem od lat pokutującym w Polsce, że wykształcenie zawodowe jest czymś gorszym niż ogólne średnie czy wyższe. Zwłaszcza że nauka w szkole zawodowej nie zamyka chętnym drogi do dalszego kształcenia, a więc do zdania matury i ukończenia studiów wyższych. Wręcz przeciwnie - na uczelniach technicznych przygotowanie zawodowe bardzo ułatwia naukę. Osoby, które mają już w jakimś zakresie wiedzę teoretyczną i praktyczną, o wiele łatwiej przyswajają sobie zagadnienia z zakresu mechaniki, elektroniki czy podobnych dziedzin. Właśnie takich pracowników poszukują firmy.

Źródło: <http://praca.gratka.pl/tresc/art/rzemioslo-czyli-realna-szansa-na-dobra-prace-11434.html>, [dostęp: 20.01.2012].

REWOLUCJA ENERGETYCZNA SZANSĄ DLA RZEMIOSŁA

Izolowanie budynków, konserwacja instalacji urządzeń grzewczych do ciepłej wody, wentylacyjnych i klimatyzacyjnych stanowią zadania, które ma przejść branża rzemiosła lokalnego.

Źródło: http://www.izba.wroc.pl/pliki/Nysa/POL/Handout_Rewolucja%20energetyczna%20szansa%20dla%20rzemiosla.pdf, [dostęp: 20.11.2012].

RZEMIOSŁO ARTYSTYCZNE. PRACA PASJA PRZYSZŁOŚĆ

By uczeń spotkał się z mistrzem

W ostatnich latach odnotowuje się wyraźny wzrost zapotrzebowania na kadrę z wykształceniem zawodowym. Wśród zawodów, w których odczuwalny jest brak wykwalifikowanych i doświadczonych pracowników, istotną grupę stanowią zawody rzemieślnicze.

Źródło: <http://www.mirip.org.pl/plik,1478,rzemioslo-artystyczne-praca-pasja-przyszlosc.pdf>, [dostęp: 29.11.2012]

Pan i Pani czeladnik – kwalifikacje zawodowe dla wszystkich

Potwierdzone kwalifikacje szansą na lepszą pracę

W okresie narastającej konkurencji pracodawcy coraz większą wagę przywiązują do kwalifikacji zawodowych zatrudnianych w ich firmach pracowników. Zdają sobie sprawę z tego, że rozwój ich przedsiębiorstw jest ściśle związany z umiejętnościami zatrudnionych w nich osób.

Źródło: <http://m.wm.pl/pdf/kto/124-2/15.pdf>, [dostęp: 17.11.2012].

ROZDZIAŁ 7

Anna Świdurska

Przykłady działań na rzecz rozwoju i promocji rzemiosła i kształcenia zawodowego w Wielkopolsce

Partnerstwo „Razem dla Rozwoju Rzemiosła”

ZAŁOŻENIE

- Rzemiosło, obejmujące zakłady o profilu usługowym oraz produkcyjnym, jest istotnym elementem tożsamości regionalnej Wielkopolski.

Partnerstwo „Razem dla Rozwoju Rzemiosła” zostało powołane w celu rozwiązywania problemów rozwoju rzemiosła i kształcenia zawodowego w województwie wielkopolskim, ze szczególnym uwzględnieniem problemów związanych z kształceniem młodzieży w zawodach nadwyżkowych, niedopasowaniem oferty edukacyjnej i szkoleniowej do potrzeb regionalnego i lokalnego rynku pracy, brakiem monitoringu potrzeb pracodawców oraz prognoz zapotrzebowania na określone kwalifikacje i umiejętności, utrzymującym się negatywnym

wizerunkiem szkolnictwa zawodowego i rzemiosła, niską jakością usług z zakresu doradztwa zawodowego oraz względnie niskim stopniem świadomości pracodawców i organów prowadzących zasadnicze szkoły zawodowe w zakresie korzyści wynikających z prowadzenia wspólnych przedsięwzięć.

Głównym celem Partnerstwa jest podjęcie działań na rzecz podnoszenia kwalifikacji zawodowych oraz godzenia życia zawodowego i prywatnego.

Inicjatywa ta została podjęta w ramach projektu „Razem dla rozwoju rzemiosła, realizowanego przez Wielkopolską Izbę Rzemieślniczą w Poznaniu oraz Doradztwo Społeczne i Gospodarcze w ramach działania 8.1.3 Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki. Partnerstwo zostanie zawiązane pomiędzy Wielkopolską Izbą Rzemieślniczą w Poznaniu jako Liderem Partnerstwa oraz innymi organizacjami rzemieślniczymi, jednostkami samorządu terytorialnego (JST), organizacjami zrzeszającymi JST, pracodawcami oraz organizacjami pracodawców, szkołami, organizacjami pozarządowymi i instytucjami rynku pracy.

Efektom działań podejmowanych przez Partnerstwo są prace nad strategicznymi kierunkami rozwoju rzemiosła i kształcenia zawodowego w województwie wielkopolskim, zgodnie z założeniami koncepcji *flexicurity* i społecznej odpowiedzialności biznesu.

Cele Partnerstwa „Razem dla Rozwoju Rzemiosła”

- Prowadzenie badań naukowych, uwzględniających historyczny wymiar rzemiosła, współczesne uwarunkowania i założenia prognostyczne;
- Promocja rzemiosła i kształcenia naukowego, w tym wypracowanie w skali kraju marki Wielkopolski jako "stolicy rzemiosła i kształcenia zawodowego";
- Tworzenie sieci współpracy w skali lokalnej i regionalnej;
- Zaangażowanie się na rzecz wzmocnienia zaplecza infrastrukturalnego dla kształcenia zawodowego z wykorzystaniem technologii informatycznych, w tym w zakresie materiałów dydaktycznych;
- Utworzenie Parku Edukacji Zawodowej, łączącego promocję szkolnictwa zawodowego z rozwojem technologii oraz ideą doradztwa zawodowego;
- Wypracowanie modelu opiniowania regulacji prawnych dotyczących rzemiosła, sektora MSP i kształcenia zawodowego w oparciu o zaplecze analityczne;
- Monitoring losów absolwentów szkół zawodowych, w tym szkół rzemieślniczych;
- Doradztwo zawodowe;
- Współpraca przedsiębiorstw ze szkołami zawodowymi;
- Promowanie rozwiązań w zakresie *flexicurity*, łączących elementy elastyczności zatrudnienia z bezpieczeństwem;
- Wdrażanie strategii społecznej odpowiedzialności biznesu (CSR);
- Podnoszenie atrakcyjności inwestycyjnej regionu w oparciu o wykwalifikowane kadry.

WorldSkills – zaproszenie na „Olimpiadę Zawodową”

Obecna i prognozowana rola kształcenia zawodowego w zdobywaniu umiejętności potrzebnych na rynku pracy powoduje konieczność podjęcia działań promocyjnych w dużej skali, zachęcających do zostania „zawodowcem”. Przykładem konkretnych działań służących promocji kształcenia zawodowego jest organizacja w ramach Partnerstwa „Razem dla Rozwoju Rzemiosła” wyjazdu na *WorldSkills* – „Olimpiadę Zawodową” (patrz: s. 193-195).

Organizacja *WorldSkills International* ma na celu zachęcanie młodych ludzi do kształcenia zawodowego i doskonalenia umiejętności zawodowych oraz zwiększenie świadomości ich roli w samorealizacji. Przyszłoroczna edycja konkursu odbędzie się w Lipsku w dniach 2-7 lipca.

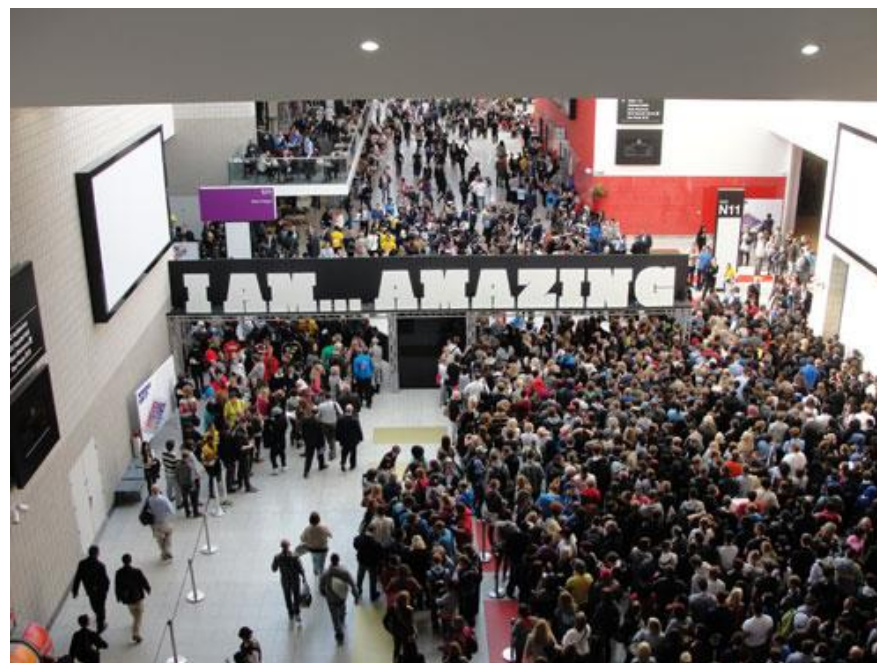


Odbywający się co dwa lata konkurs wzbudza bardzo duże zainteresowanie – w 2011 r. w Londynie uczestnikom zawodów towarzyszyło ponad 200 000 widzów. Podobna liczba gości spodziewana jest w Lipsku. Organizatorzy przewidują udział ok. 1000 zawodników z 61 krajów i regionów oraz ok. 3000 ekspertów w zakresie kształcenia zawodowego, przedstawicieli polityki i biznesu.

Młodzi ludzie będą rywalizować w 46 konkurencjach, w tym takich, jak cukiernictwo, fryzjerstwo, kosmetyka, projektowanie mody, grafika komputerowa, mechatronika, robotyka, murarstwo, lakiernictwo, instalacje elektryczne czy stolarstwo meblowe.

Po przystąpieniu do organizacji *WorldSkills International*, planowane jest stworzenie polskiej reprezentacji na kolejną edycję konkursu, która odbędzie się w 2015 r. w Sao Paulo.

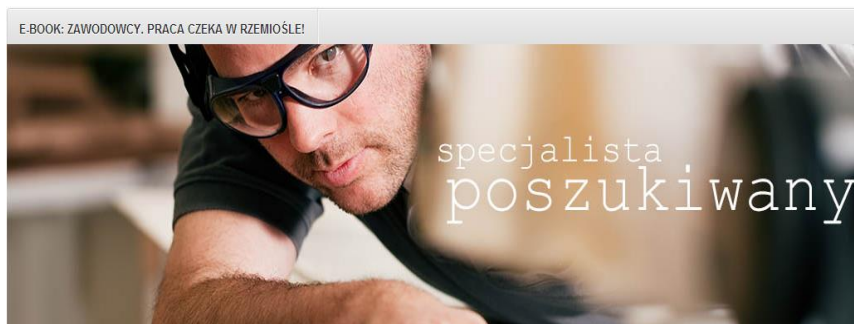
WorldSkills – największy konkurs umiejętności zawodowych na świecie – cieszy się bardzo dużym zainteresowaniem – w 2011 r. imprezę w Londynie odwiedziło ponad 200 000 osób



Źródło: <http://www.citbni.org.uk/getdoc/e0857d20-65b2-4230-be84-f1d96e6528b9/WorldSkills-2011-London>.

Portal rzemiosła, kształcenia zawodowego i przedsiębiorczości

www.zawodowcy-24.pl



Portal rzemiosła, kształcenia zawodowego i przedsiębiorczości „Zawodowcy. Praca czeka w rzemiośle!” jako aktywne narzędzie promocyjne jest jednym z efektów realizacji projektu „Razem dla rozwoju rzemiosła”. Na platformie, prowadzonej przez Fundację Społeczeństwo i Gospodarka, sukcesywnie zamieszczane są spoty, audycje radiowe, programy telewizyjne, filmy, prezentacje, artykuły prasowe, raporty i inne materiały poświęcone problematyce rzemiosła i kształcenia zawodowego w Polsce i innych krajach (w szczególności w Niemczech i Wielkiej Brytanii). W coraz większym stopniu portal będzie stanowić kompleksowe źródło wiedzy o zawodach rzemieślniczych i przemysłowych oraz ich roli w kształtowaniu się konkurencyjności i osiągnięciu sukcesu ekonomicznego kraju oraz samorealizacji. Przygotowane materiały pozwolą zrozumieć znaczenie kształcenia zawodowego i umiejętności zawodowych w świetle wyzwań związanych z szybko zmieniającymi się wymaganiami rynku pracy i dynamicznym rozwojem społeczeństwa informacyjnego.



Platforma ZAWODOWCY. PRACA CZEKA W RZEMIOŚLE!

MENU – wybrane zagadnienia

Wszystko, co wiemy o rzemiośle

Rzemiosło w Polsce
Rzemiosło w Wielkopolsce
Rzemiosło w Europie
Rzemiosło w Niemczech
Rzemiosło to praca!
Jakie znasz zawody?
Nowoczesny model rzemiosła

Rzemiosło w naszym życiu

Rzemiosło wokół nas
Świat bez rzemiosła?
Rób to, co kochasz!
"Dziwią się, że wybrałem zawodówkę"
Rogal świętomarciński
Produkty na zamówienie
Jak znaleźć fachowca?

Twarze rzemiosła

Prezes Jerzy Bartnik o rzemiośle
Piotr Kler – tapicer
Elżbieta Kwaśny – fryzjerka
Marlena Szymaś - cukiernik

WARTO PRZECZYTAĆ, WARTO OBEJRZEĆ

Nowoczesny model rzemiosła



Fachowcy w reklamie



Konkurs „Przyjazny Pracodawca 2012”



Źródło: © Fotowerk - Fotolia.com.

W ramach projektu „Flexicurity szansą na zrównoważony rozwój rynku pracy”, zrealizowanego przez Wielkopolską Izbę Rzemieślniczą w Poznaniu w partnerstwie z Doradztwem Społecznym i Gospodarczym, został zorganizowany konkurs „Przyjazny Pracodawca 2012”. Konkurs odbył się pod honorowym patronatem Marszałka Województwa Wielkopolskiego Marka Woźniaka. Głównym celem konkursu było promowanie pracodawców, którzy wdrażają w swoich firmach ideę *flexicurity* oraz oferują swoim pracownikom satysfakcjonujące rozwiązania w zakresie godzenia pracy zawodowej z życiem rodzinnym. Konkurs kierowany był do pracodawców, którzy mają zarejestrowaną działalność gospodarczą na terenie subregionów konińskiego i kaliskiego. Statuetki „Przyjazny Pracodawca 2012” zostały wręczone podczas konferencji podsumowujących projekt, które odbyły się w Koninie i w Kaliszu.

Wyniki I edycji konkursu „Przyjazny Pracodawca 2012”

Subregion koniński

Laureat

Zakład Wytwarzania Artykułów Ściernych ANDRE ABRASIVE ARTICLES
Robert Andre, Koło

Wyróżnienia

PPHU DRAWER Kazimierz Zaremba, Turek
Hortimex Plus Sp. z o.o., Sp.k., Konin
Zakład Zaopatrzenia Hydrostal Jacek Kuszyński i Józef Woźniak, Sp.j., Konin

Subregion kaliski

Laureat

PPHU MAX-POL, Krotoszyn

Wyróżnienia

Europejska Grupa Doradcza Sp. z o.o., Kalisz
KRUK Transport, Zduny
STEFANIA Zakład Galanterii Skórzanej Export-Import
Stanisława Talbierz, Andrzej Talbierz, Kalisz

Konkurs „Jakie znasz zawody?”, czyli co przedszkolaki wiedzą o rzemiośle

Powszechnie wiadomo, że dzieci powinny stopniowo pojmować znaczenie pracy w życiu. Od najmłodszych lat należy wychowywać dzieci w przekonaniu, że nie ma zawodów nieciekawych⁴⁰.

Kształtowanie pozytywnego wizerunku pracy zawodowej było celem konkursu plastycznego „Jakie znasz zawody?”, zorganizowanego przez Wielkopolską Izbę Rzemieśniczą w Poznaniu we współpracy z Fundacją Społeczeństwo i Gospodarka. Do udziału w konkursie zaproszono dzieci uczęszczające do przedszkoli z terenu działania Wielkopolskiej Izby Rzemieśniczej, obejmującego woj. wielkopolskie oraz powiaty: górowski (woj. dolnośląskie), wałecki (woj. zachodniopomorskie) i wschowski (woj. lubuskie). Zadaniem konkursowym było przygotowanie prac plastycznych przedstawiających ludzi wykonujących różne zawody. Konkurs spotkał się z dużym zainteresowaniem. Na konkurs nadeszło ponad 900 prac. 60 prac zaprezentowano podczas wystawy, której uroczyste otwarcie odbyło się w czerwcu 2012 r. w siedzibie Wielkopolskiej Izby Rzemieśniczej.

Cele konkursu „Jakie znasz zawody?”

- Wsparcie założeń dydaktyczno-wychowawczych programu wychowania przedszkolnego;
- Pogłębienie wiedzy dzieci na temat otaczającej rzeczywistości i budowanie w nich szacunku dla pracy innych;
- Kształtowanie pozytywnego wizerunku rzemiosła i pracy zawodowej.

⁴⁰ Por. B. Rudnik, *Wychowanie przez pracę*, <http://www.edukator.org.pl/2003a/wychowanie/wychowanie.html>, [dostęp: 30.11.2012].

**1 MIEJSCE – KAJA CIMCIOCH (3 lata)
Gminne Przedszkole nr 2 w Trzciance
ZAWÓD: ZAGARMISTRZ**



**2 MIEJSCE – POLA NAMERŁA (4 lata)
Gminne Przedszkole nr 2 w Trzciance
ZAWÓD: FRYZJER**



**3 MIEJSCE – MATEUSZ OWIEŚNY (6 lat)
Przedszkole nr 7 z oddziałami
integracyjnymi w Krotoszynie
ZAWÓD: PIEKARZ**



Źródło: <http://www.irpoznan.com.pl/aktualnosci/?option=more&id=641>.

ROZDZIAŁ 8

Jakub Nawrocki

Od Hefajstosa do Grycana

Co łączy starożytnego boga greckich podziemi Hefajstosa, Św. Józefa z Nazaretu, Enzo Ferrari'ego i Zbigniewa Grycana? Łączy ich rzemiosło. Hefajstos był kowalem, Św. Józef – cieślą, Ferrari – mechanikiem samochodowym, a Grycan jest cukiernikiem. Myśląc o rzemieślnikach raczej rzadko przychodzi nam na myśl mitologiczni bogowie, święci kościoła katolickiego, gwiazdy mediów, celebryci z pierwszych stron gazet. Raczej nie łączymy osób z wykształceniem zawodowym z MTV czy listą 100 najbogatszych Polaków. Może powinniśmy jednak zmienić zdanie?

Spójrzmy przekrojowo. W epoce żelaza czynności wytopu metali i późniejszej obróbki miały obrzędową otoczkę. Wcześniej każdy wyrabiał narzędzia na swoje potrzeby. W Epoce Wpływów Rzymskich wytworzyła się specjalizacja i narodziło się rzemiosło. Czynności rzemieślnicze, ale i sami rzemieślnicy byli przedmiotem kultu.

Rzemieślnicy – szczególnie kowale – pojawiają się niemal we wszystkich panteonach. W Grecji – Hefajstos, bóg kowali i złotników, który w ogniach Etny wykuwa potężne artefakty: tarcze, berło i pioruny dla Zeusa, strzały dla Erosa czy zbroję dla Achillesa. Jego odpowiednikiem w panteonie Rzymskim jest Wulkan. Posejdon (w Rzymie Neptun) był natomiast czczony przez skutników. W mitologii nordyckiej pojawia się Wolundr – kowal, złotnik i budowniczy, Bałtowie mieli swojego Kerkliisa – boga żelaza i kowalstwa. Rzemieślnicy pojawiają się w eposach

– fińskiej Kalewali, w Pieśni o Nibelungach i sagach nordyckich. W kronice Anonima zwanego Gallem Piast Kołodziej (kołodziej – rzemieślnik zajmujący się wyrobem kół, wozów czy sań) był założycielem dynastii późniejszych królów Polski.

W tradycji chrześcijańskiej przyjęło się, że Św. Józef (zwany też Józefem Rzemieślnikiem) – jest cieślą⁴¹, a w warsztacie pomaga mu Jezus z Nazaretu⁴² – ponoć znali się na swoim fachu, a ich wyroby były bardzo dobrej jakości⁴³. Zarówno w Ewangeliach, jak i nauczaniu Świętych Doktorów Kościoła znajdziemy mnóstwo odniesień do znaczenia ciężkiej i fachowej pracy w drodze do zbawienia. Wśród Świętych Kościoła mamy także bardzo wielu patronów zawodów rzemieślniczych: Św. Macieja Apostoła (patrona cieśli, rzeźników, budowniczych), Św. Jakuba Młodszego (patrona dekarzy), Św. Marię Magdalenę (patronkę fryzjerów), Św. Klemensa I Papieża (patrona kamieniarzy).

Mylne jest przekonanie, że rzemiosło to coś archaicznego – chociaż rzemieślników znajdujemy i w starożytnych panteonach bogów, średniowiecznych eposach, i sagach wikingów, wśród artystów renesansowych i wynalazców epoki Rewolucji Przemysłowej. Rzemiosło zmienia się wraz z czasami, a czasy zmieniają się dzięki rzemiosłu. W XXI wieku rzemiosło jest obecne nie tylko na placach budowy, w firmach, warsztatach czy nowoczesnych fabrykach, ale i w kulturze masowej, choć trudno to dostrzec od razu. Jeśli jednak przywołamy świat fantasy kreowany przez Tolkiena czy świat Wiedźmina Geralt Andrzeja Sapkowskiego, zarówno ten w literaturze, jak i grach (planszowych i komputerowych), to bez rzemiosła trudno sobie je wyobrazić. Programy telewizyjne emitowane w MTV, gdzie odnawia się samochody, czy takie jak TOP GEAR telewizji BBC, gdzie auta poddawane są widowiskowym testom, bez rzemieślników-mechaników by nie istniały.

⁴¹ (Mat. 13,55).

⁴² (Mak. 6,3).

⁴³ (Łuk. 6,48-49; 14,28-30).

Wiele z najbardziej rozpoznawalnych marek świata to po prostu nazwiska bardzo zdolnych rzemieślników, którzy czy to dyktują kanony mody, jak Coco Chanel (krawcowa), Christian Louboutin (szewc), czy wyznaczają kierunki dla całego przemysłu, jak Enzo Ferrari (technik mechanik), Ferruccio Lamborghini (technik mechanik maszyn rolniczych), Gottlieb Daimler (z wykształcenia rusznikarz), Wilhelm Maybach (ślusarz). Projektują i wykonują, a ich praca jest symbolem jakości, unikalności, a często wyrafinowania czy prestiżu. Rzemieślnicy dyktują nam nawet to, co mamy, a czego nie mamy jeść: Gordon Ramsey i Jamie Olivier, a na polskim gruncie – Karol Okrasa, Pascal Brodnicki (kucharze).

W Polsce jest mnóstwo małych, często rodzinnych firm rzemieślniczych, które są znaczącą częścią całej gospodarki. Wśród nich znajdują się też firmy, których marki są powszechnie znane i cenione. Przykładami takich marek są marki stworzone przez Z. Grycana – Zielona Budka⁴⁴ i po prostu Grycan⁴⁵. W pierwszej 300-tce polskich marek o najwyższej wartości w 2011 według rankingu Rzeczypospolitej są jeszcze Black Red White – firma założona przez stolarza Tadeusza Chmiela, Apart – firma, której założycielem jest grawer-złotnik Adam Rączyński, W. Kruk – najstarsza firma jubilerska w Polsce, założona w 1840 r., Yes – kolejna firma rodzinna w branży jubilerskiej, Bodzio – firma meblarska założona przez stolarza Bogdana Szewczyka, Ryłko – rodzinna firma obuwnicza, Kler – producent mebli tapicerowanych czy firma rodzinna braci Ochnik – producent galanterii skórzanej.

Osoby z wykształceniem zawodowym – rzemieślniczym – mogą osiągnąć wymierny sukces. Na liście 100 najbogatszych Polaków miesięcznika Forbes za rok 2011⁴⁶ jest ich co najmniej 15, w tym 4 w pierwszej dziesiątce.

⁴⁴ Zielona Budka zajmuje 10 miejsce za rok 2011 w rankingu najmocniejszych marek w kategorii słodycze i lody, organizowanym przez Rzeczypospolitą.

⁴⁵ Zielona Budka zajmuje 12 miejsce za rok 2011 w rankingu najmocniejszych marek w kategorii słodycze i lody, organizowanym przez Rzeczypospolitą.

⁴⁶ www.forbes.pl.

Warto jeszcze przytoczyć dwa nazwiska: prof. Andrzeja Blikle oraz Krzysztofa Olszewskiego.

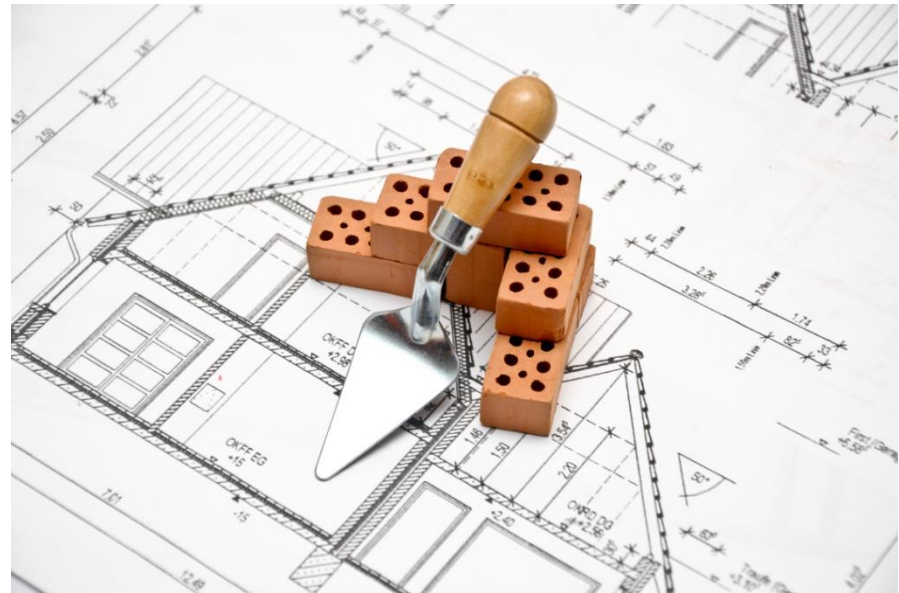
Prof. Andrzej Blikle, pochodzący ze znanej rodziny cukierniczej, studiując matematykę na UW w międzyczasie zdobywał kolejno tytuł czeladnika i mistrza cukierniczego. Rozwijał firmę, ale i kontynuował karierę naukową – jest profesorem nauk matematycznych. Firma, którą prowadzi, jest jedną z najbardziej cenionych w branży cukierniczej.

Krzysztof Olszewski w trakcie studiów na Wydziale Budowy Maszyn Politechniki Warszawskiej wykorzystał urlop dziekański na zdobycie wykształcenia rzemieślniczego (czeladnik, a następnie mistrz mechaniki pojazdów samochodowych). Po ukończeniu nauki otworzył warsztat samochodowy, dalej pracował w fabrykach produkujących autobusy, żeby po jakimś czasie otworzyć własną firmę. Obecnie firma rodzinna Solaris jest jednym z największych producentów autobusów w Europie. Jeżdżą one po drogach 26 krajów.

Amerykański mit o drodze pacybuta do milionów na koncie jest już dziś nieaktualny, natomiast przykładów kariery od czeladnika do milionera także w naszym kraju jest sporo. Nie wszystkie są powszechnie znane.

CZĘŚĆ II

WSPÓŁCZESNE WARUNKI ROZWOJU RZEMIOSŁA



Źródło: © Marco2811 - Fotolia.com.

Obraz rzemiosła w Polsce i Wielkopolsce

Wprowadzenie

Rzemiosło jest niedocenianą gałęzią polskiej gospodarki, która w okresie transformacji ustrojowej coraz bardziej traciła na znaczeniu. Jako że od początku transformacji ustrojowej zamykane były szkoły zawodowe, to wraz ze spadkiem ich liczby coraz mniejsza liczba adeptów rzemiosła opuszczała szkolne mury. Przyczyn marginalizacji kształcenia zawodowego było jednak o wiele więcej. Można by tu wymienić chociażby negatywną propagandę medialną nakierowaną przeciwko szkolnictwu zawodowemu czy też realny niski poziom kształcenia w szkołach zawodowych oraz ich negatywny społeczny wizerunek. W efekcie można wręcz powiedzieć, że szkolnictwo zawodowe uległo w Polsce likwidacji, a próby naprawy tego stanu rzeczy trwają dopiero od niedawna⁴⁷.

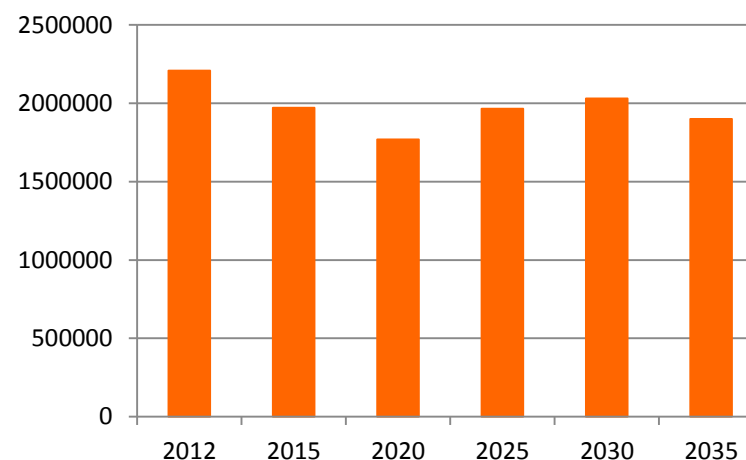
Rozwój nowych kierunków kształcenia zawodowego jest bardziej kapitało- i czasochłonny w porównaniu do rozbudowy sieci liceów ogólnokształcących. Szkoły zawodowe, oprócz specjalistycznego zaplecza materialnego, wymagają doświadczonych nauczycieli przedmiotów zawodowych. Ci jednak często nie mają aktualnego doświadczenia w nauce zawodu i nie są obeznani ze zmieniającą się praktycznie z roku na

⁴⁷ M. Zahorska, D. Walczak, *Polski system edukacyjny a rynki pracy w Unii Europejskiej*, „Analizy i Opinie” nr 51/2005, Instytut Spraw Publicznych, Warszawa 2005.

rok technologią⁴⁸. Tak więc konieczna jest modernizacja kształcenia zawodowego polegająca m.in. na zmianach organizacyjnych i programowych, w efekcie których również i pracodawcy zaangażują się w kształcenie przyszłych pracowników, szczególnie w sektorach poddanych szybkim zmianom technologicznym oraz zmianom w organizacji produkcji lub usług⁴⁹.

Druga strona medalu to niekorzystne trendy demograficzne, które sprawiają, iż populacja młodzieży rozpoczynającej edukację w szkołach ponadgimnazjalnych będzie coraz mniejsza. Prognoza liczby młodzieży w wieku 15 – 19 lat została zobrazowana na wykresie 1.

Wykres 1. Prognoza liczby ludności w wieku 15 – 19 lat w Polsce



Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych GUS.

⁴⁸ *Czego (nie)uczą polskie szkoły? System edukacji a potrzeby rynku pracy w Polsce*, Warszawa 2008, s. 35-45.

⁴⁹ *Badanie funkcjonowania systemu kształcenia zawodowego w Polsce*, MEN, Warszawa 2010.

W rezultacie i tak już trudną sytuację rzemiosła pogarsza jeszcze niekorzystny trend demograficzny – niski poziom dzietności spowoduje w długiej perspektywie czasowej stopniowy spadek liczby młodych ludzi, przy czym największy ubytek w tej kategorii wiekowej dokona się w latach 2012 – 2020. Odbicie tych zjawisk widać już obecnie w problemach z naborem, jakie odnotowują szkoły różnych typów, co skutkuje zamykaniem wielu klas i placówek.

Celem artykułu nie jest jednak wykazanie problemów szkolnictwa zawodowego, a co za tym idzie rzemiosła, lecz przedstawienie jego obrazu w Polsce i Wielkopolsce. Niemniej jednak wspomniane powyżej czynniki i trendy mają istotny wpływ na kształtowanie się jego wizerunku i są konieczne do przedstawienia w celu zrozumienia specyfiki rzemiosła.

Polskie rzemiosło w liczbach

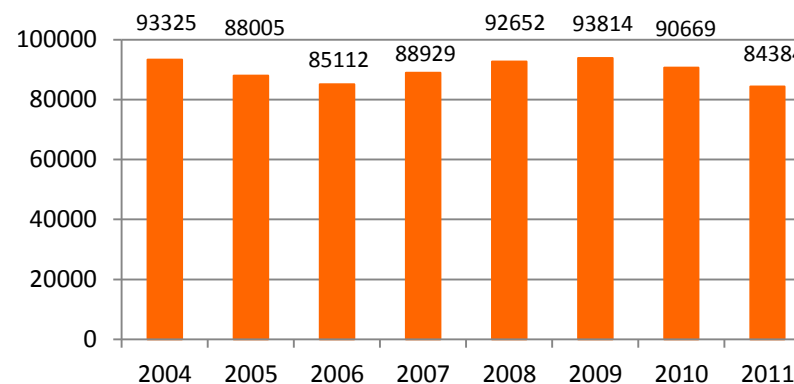
Tak jak wspomniano we wprowadzeniu, trudna sytuacja rzemiosła ma charakter wieloaspektowy i jest związana m.in. z likwidacją szkół zawodowych, ich nieskuteczną promocją, a także negatywnym wizerunkiem kształcenia zawodowego. Mniejsza liczba szkół zawodowych oznacza mniejszą liczbę uczniów, którzy uczą się zawodu. Konsekwencją tego stanu rzeczy, a także wielu innych daleko bardziej złożonych zjawisk takich jak globalizacja czy postęp technologiczny, jest zanikanie wielu tradycyjnych zawodów rzemieślniczych (np. garncarstwa czy kowalstwa)⁵⁰. Wykres 2 prezentuje liczbę młodych ludzi zatrudnionych w zakładach rzemieślniczych w celu nauki zawodu.

Liczba młodych pracowników zatrudnionych w zakładach rzemieślniczych w celu przyuczenia zawodu uległa w porównaniu z rokiem 2004 zmniejszeniu o niemal 10 tysięcy uczniów. Warto zauważyć, że w latach 2006-2009 nastąpił wzrost liczby kształcących się

⁵⁰ *Diagnoza kształcenia w zakresie ginących zawodów rzemieślniczych w Wielkopolsce*, Doradztwo Społeczne i Gospodarcze 2010, s. 7-8.

adeptów rzemiosła, jednak uległ on ponownemu, gwałtownemu spadkowi w kolejnych latach.

Wykres 2. Liczba młodocianych pracowników zatrudnionych w zakładach rzemieślniczych w celu przygotowania zawodowego w latach 2004 – 2011



Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych Związku Rzemiosła Polskiego.

W tabeli 1 zestawiono liczbę młodocianych pracowników zatrudnionych w celu nauki zawodu w rozbiciu na poszczególne izby krajowe. Daje to nieco dokładniejszy ogłód na kondycję rzemiosła w poszczególnych regionach Polski.

W większości wyszczególnionych izb rzemieślniczych w porównaniu z rokiem 2004 liczba chętnych do nauki zawodu uczniów zmniejszała się. Prezentowane szeregi czasowe dotyczą okresu 2004-2011, jednak prawdopodobnym jest, iż gdyby w zestawieniu uwzględnić jeszcze wcześniejsze lata, to spadki byłyby większe.

Największe dodatnie saldo liczby kształcącej się zawodowo młodzieży zanotowano w Rybniku - tutaj wzrost wyniósł aż 700%. Niewielki wzrost odnotowano w Nowym Sączu (o 17%), Zielonej Górze (o około 15%), Rzeszowie (o 15%), Tarnowie (o około 12%), Bielsku Białej i Kaliszu (o około 4%), Poznaniu (o 1%).

Tabela 1. Liczba młodych pracowników zatrudnionych w zakładach rzemieślniczych w celu nauki zawodu w rozbiciu na poszczególne izby w latach 2004 – 2011

Izba rzemieślnicza	Liczba uczniów							
	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
Białystok	2 753	2500	2494	2720	2851	2747	2561	2182
Bielsko-Biała	2 547	2529	2682	2731	2841	2829	2814	2735
Bydgoszcz	6 513	6299	6018	6704	6325	6642	5727	5327
Częstochowa	2 020	1868	1786	1494	1601	1611	1571	1441
Gdańsk	5 656	5411	4953	5423	5481	5889	5798	5124
Gorzów Wlkp.	1 438	1337	1149	1205	1190	1197	1169	1150
Kalisz	3 560	2968	3415	3749	3912	3801	3887	3637
Katowice	8 547	7850	7.520	7885	7732	7453	7146	6027
Kielce	2 617	2635	2518	2643	2845	2946	2693	2116
Kraków	4 465	4255	3753	4262	4362	4478	4257	4019
Lublin	2 182	2114	2016	2031	1902	1961	2190	2027
Łódź	5 862	5251	4992	4766	4865	4890	4698	4518
Nowy Sącz	1 329	1436	1433	1554	1696	1838	1833	1763
Olsztyn	4 053	3751	3271	3782	4089	3700	3362	3098
Opole	3 690	3427	3450	3450	3456	3827	3567	3595
Poznań	12 808	12157	12372	12474	13776	14063	13825	12924
Radom	1 836	1654	1519	1624	1635	1687	1660	1574
Rzeszów	2 474	2551	2349	2818	3423	3533	3385	2902
Słupsk	2 649	2583	2544	2604	2613	2543	2566	2582
Szczecin	1 470	1459	1234	1028	1232	1247	1390	1352
Świdnica	717	619	538	604	623	653	640	597
Tarnów	1 620	1299	1301	1433	1623	1809	1773	1780
Mazowiecka I. Rz.	1 819	1686	1973	1580	1458	1307	1286	1124
I. Rz. Mazowska, Kurpi i Podlasia	4 237	3945	3563	3635	3829	3979	3838	3665
Wrocław	5 036	5001	4711	4713	4902	5064	5022	4487
Zielona Góra	1 171	1195	1203	1208	1535	1277	1319	1317
KRIO Warszawa	-	-	-	-	-	-	-	-
Lubelska I. Rz. w Lublinie	256	224	232	280	245	246	240	246
Izba Rybnik	-	-	123	144	202	258	248	903
Izba Zach. Szczecin	-	-	-	385	408	339	204	172
Razem	93 325	88 005	85 112	88 929	92 652	93 814	90 669	84 384

Źródło: Dane Związku Rzemiosła Polskiego.

Liczba uczniów kształcących się w zakładach rzemieślniczych była zdecydowanie najwyższa w Poznaniu (12 924 w 2011 r.), co świadczy o stosunkowo dobrej kondycji rzemiosła w regionie.

Wykres 3 obrazuje z kolei liczbę osób zdających egzaminy czeladnicze i mistrzowskie w rozbiciu na poszczególne izby, co *de facto* skutkuje w dalszej perspektywie czasowej zmianą organizacji struktury gospodarczej regionów.

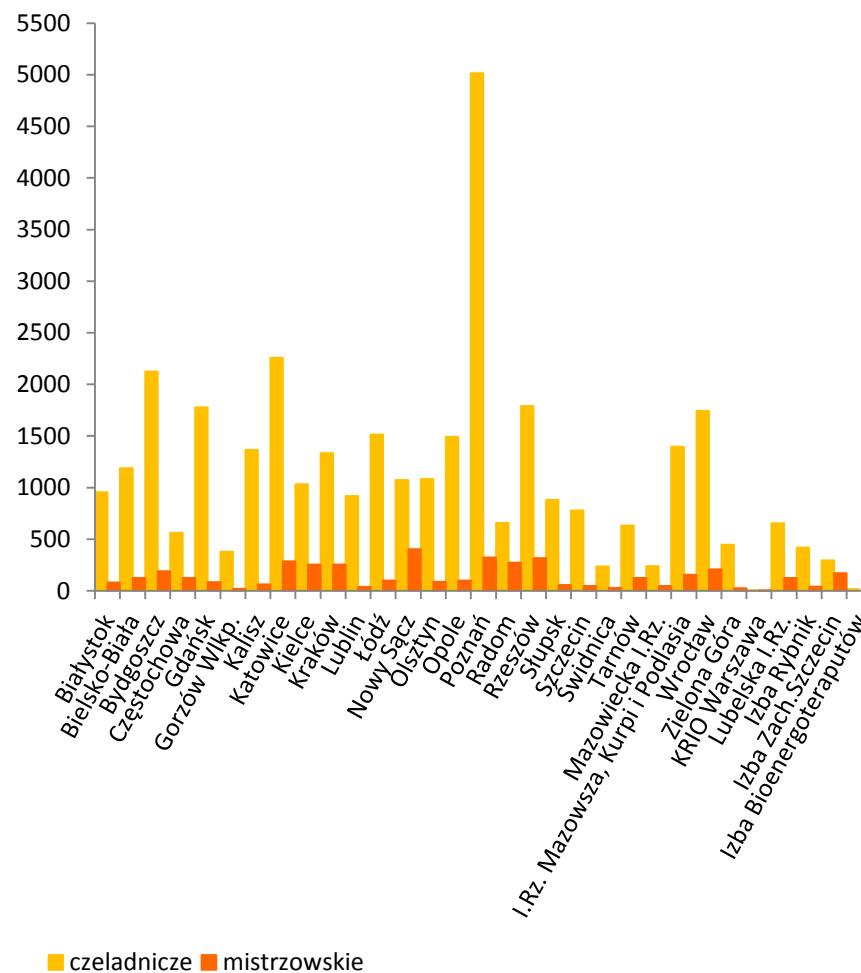
Trend omówiony w tabeli 1 potwierdzają również dane przedstawione na wykresie 3. Najwięcej egzaminów jest przeprowadzanych w izbach, w których liczba młodych pracowników zatrudnionych w zakładach rzemieślniczych na praktykach jest największa. Warto podkreślić, iż prym również i tu wiezie Poznań z liczbą 5015 uczniów. Kolejne miejsca zajmują izba w Bydgoszczy (2125 uczniów) i Katowicach (2259) – jednak już z o połowę mniejszą liczbą zdających.

Następna tabela przedstawia z kolei liczbę osób zdających egzaminy czeladnicze z uwzględnieniem wyników, jakie one osiągnęły.

We wszystkich wyszczególnionych izbach odsetek osób, które zdały egzamin czeladniczy był wysoki i wyniósł średnio 91%. Odsetek ten najwyższy był w Lublinie (99,3% zdających pozytywnie), a najniższy – w Bielsku-Białej (73%). Tak jak to wynika z poprzednich danych największą liczbą zdających mógł poszczycić się Poznań, a odsetek osób zdających pozytywnie egzamin był tu niższy od średniej i wyniósł 82,3%. W tabeli 3 z kolei zaprezentowano wyniki egzaminów mistrzowskich w podziale na poszczególne izby.

Również w przypadku egzaminów mistrzowskich odsetek osób zdających go pozytywnie był wysoki i wyniósł 91,3%. Wskaźnik ten najwyższy był w Szczecinie i Olsztynie (100% pozytywnych wyników), Lublinie, Kielcach, Wrocławiu oraz w izbie Mazowsza Kurpi i Mazur (99% pozytywnych wyników), a najniższy – w Krajowej Izbie Optycznej w Warszawie (33% zdających pozytywnie), a także w Poznaniu (68,6%).

Wykres 3. Liczba uczniów zdających egzaminy czeladnicze i mistrzowskie w poszczególnych izbach rzemieślniczych w Polsce



Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych Związku Rzemiosła Polskiego.

Tabela 2. Wyniki egzaminów czeladniczych przeprowadzonych przez komisje egzaminacyjne izb rzemieślniczych w 2011 r. („+”/„-” - pozytywny/negatywny wynik egzaminu)

Izba Rzemieślnicza	Absolwenci nauki zawodu		Wolny nabór		Razem		Liczba egzaminów	Odsetek egzaminów pozytywnych
	+	-	+	-	+	-		
Białystok	814	41	98	1	912	42	954	95,5
Bielsko-Biała	809	317	58	3	867	320	1187	73,0
Bydgoszcz	1780	169	164	12	1944	181	2125	91,4
Częstochowa	496	29	36	-	532	29	561	94,8
Gdańsk	1531	159	85	2	1616	161	1777	90,9
Gorzów Wlkp.	342	24	13	-	355	24	379	93,6
Kalisz	1132	103	118	13	1250	116	1366	91,5
Katowice	1662	182	370	45	2032	227	2259	89,9
Kielce	755	14	265	-	1020	14	1034	98,6
Kraków	1128	152	53	-	1181	152	1333	88,5
Lublin	578	37	289	14	867	51	918	94,4
Łódź	1413	24	71	6	1484	30	1514	98,0
Nowy Sącz	815	153	105	1	920	154	1074	85,6
Olsztyn	937	11	130	3	1067	14	1081	98,7
Opole	1231	194	66	2	1297	196	1493	86,8
Poznań	3952	860	180	23	4132	883	5015	82,3
Radom	472	66	118	2	590	68	658	89,6
Rzeszów	1035	-	741	14	1776	14	1790	99,2
Słupsk	760	86	32	4	792	90	882	89,7
Szczecin	463	21	294	1	757	22	779	97,1
Świdnica	186	32	18	1	204	33	237	86,0
Tarnów	583	47	2	-	585	47	632	92,5
Mazowiecka I.Rz.	168	11	55	5	223	16	239	93,3
I.Rz. Mazowska, Kurpi i Podlasia	1251	35	111	-	1362	35	1397	97,4
Wrocław	1478	84	175	5	1653	89	1742	94,8
Zielona Góra	423	20	3	-	426	20	446	95,5
KRIO Warszawa	-	-	2	1	2	1	3	66,6
Lubelska I.Rz. w Lublinie	356	2	296	2	652	4	656	99,3
Izba Rybnik	338	32	47	1	385	33	418	92,1
Izba Zach. Szczecin	70	3	219	3	289	6	295	97,9
Razem	26 958	2 908	4 230	164	31 188	3 072	34 260	91,0

Źródło: Dane Związku Rzemiosła Polskiego.

Tabela 3. Egzaminy mistrzowskie przeprowadzone przez komisje egzaminacyjne izb rzemieślniczych w 2011 r.

Izba Rzemieślnicza	Liczba zdających	Pozytywny wynik egzaminu	Negatywny wynik egzaminu	Odsetek zdających Egzamin
Białystok	82	79	3	96,3
Bielsko-Biała	124	116	8	93,5
Bydgoszcz	188	172	16	91,4
Częstochowa	125	116	9	92,8
Gdańsk	83	72	11	86,7
Gorzów Wlkp.	18	17	1	94,4
Kalisz	63	56	7	88,8
Katowice	286	275	11	96,1
Kielce	255	253	2	99,0
Kraków	254	217	37	85,4
Lublin	38	36	2	94,7
Łódź	100	91	9	91,0
Nowy Sącz	402	392	10	97,5
Olsztyn	86	86	-	100
Opole	98	80	18	81,6
Poznań	322	221	101	68,6
Radom	274	210	64	76,6
Rzeszów	318	312	6	98,1
Słupsk	56	45	11	80,3
Szczecin	47	47	-	100
Świdnica	28	20	8	71,4
Tarnów	125	118	7	94,4
Mazowiecka I. Rz.	48	39	9	81,2
I. Rz. Mazowska, Kurpi i Podlasia	155	154	1	99,0
Wrocław	209	208	1	99,0
Zielona Góra	25	23	2	92,0
KRIO Warszawa	3	1	2	33,3
Lubelska I. Rz. w Lublinie	125	124	1	99,0
Izba Rybnik	39	38	1	97,4
Izba Zach. Szczecin	172	172	-	100
Razem	4 148	3 790	358	91,3

Źródło: Dane Związku Rzemiosła Polskiego.

W przypadku egzaminów mistrzowskich ich największa liczba została przeprowadzona przez izbę w Nowym Sączu (400). Poznań z 322 egzaminami uplasował się na drugiej pozycji.

Porównując wyniki egzaminów czeladniczych i mistrzowskich należy zauważyć, że są dość podobne. W przypadku egzaminów mistrzowskich odnotować można jednak większą rozbieżność wyników uzyskanych przez zdających w danych izbach. Rozbieżności te w przypadku egzaminów czeladniczych wynoszą 16,3%, a w przypadku egzaminów mistrzowskich – 31,4% (po wyeliminowaniu niestandardowego odczytu w postaci zdających egzamin w Krajowej Izbie Optycznej).

Wielkopolska pod lupą

Sytuacja gospodarcza Wielkopolski na tle kraju jest dobra. Region charakteryzuje się wysoką wydajnością przemysłu, zróżnicowaną strukturą ekonomiczną, dużym udziałem sektora prywatnego w gospodarce regionu, dobrze rozwiniętymi instytucjami wspierającymi biznes, rozwiniętą infrastrukturą techniczną i systemem usług dla biznesu, relatywnie niskimi kosztami pracy (przeciętne wynagrodzenie w regionie stanowi 91% średniej dla kraju), a także stosunkowo dużą podażą wykwalifikowanych pracowników fizycznych⁵¹.

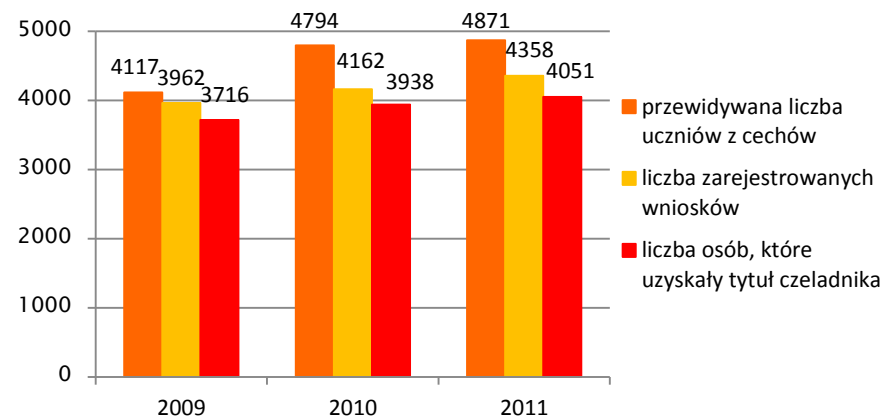
Tradycja rzemiosła w Wielkopolsce jest długa i sięga czasów zaboru pruskiego, kiedy to wielkopolscy rzemieślnicy zaczęli zrzeszać się w cechach, aby przeciwdziałać niekorzystnej w stosunku do nich polityce Prus. W kolejnych latach, pomimo wielu szykan ze strony okupantów, rola rzemiosła w Wielkopolsce przybierała na znaczeniu i przyczyniła się m.in. do wykształcenia niektórych cech zamieszkujących te ziemie ludzi. Stąd

⁵¹ *Atrakcyjność inwestycyjna województwa wielkopolskiego*, Polska Agencja Informacji i Inwestycji Zagranicznych, s. 1-2, www.paiz.gov.pl/files/?id_plik=11781, [dostęp: 20.11.12].

też stereotyp pracowitego, wytrwałego, oszczędnego i zaradnego ekonomicznie wielkopolanina⁵².

W dzisiejszych czasach rzemiosło wielkopolskie staje jednak przed zupełnie innymi wyzwaniami. To czy poradzi sobie z nimi, pozostaje póki co pytaniem bez odpowiedzi. W kolejnych akapitach tekstu zajmiemy się bliższym omówieniem sytuacji wielkopolskiego rzemiosła. Na wykresie 4 przedstawiono liczbę egzaminów czeladniczych przeprowadzonych przez Izbę Rzemieślniczą w Poznaniu. Zestawienie obejmuje wyniki dotyczące liczby uczniów z cechów, liczby zarejestrowanych wniosków oraz liczbę osób, które uzyskały tytuł czeladnika w latach 2009-2011. Z roku na rok liczba osób w wyszczególnionych kategoriach ulegała stopniowemu zwiększaniu. W efekcie liczba osób, które uzyskały tytuł czeladnika wzrosła z 3716 w 2009 r. do 4051 w 2011 r.

Wykres 4. Egzaminy czeladnicze przeprowadzone przez Wielkopolską Izbę Rzemieślniczą w Poznaniu



Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych Związku Rzemiosła Polskiego.

⁵² *Analiza możliwości wykorzystania tradycji wielkopolskiego rzemiosła we współczesnym wzornictwie przemysłowym w ramach kształcenia zawodowego*, Doradztwo Społeczne i Gospodarcze, Poznań 2010, s. 55-56.

W tabeli 4 przedstawiono z kolei zawody, w których w Poznaniu najczęściej odbywały się egzaminy w latach 2008-2011. Największą popularnością wśród zawodów, w których odbywały się egzaminy cieszył się mechanik pojazdów samochodowych (755 zdających), niewiele mniej osób starało się uzyskać kwalifikację fryzjera (707 zdających). Następnym w kolejności był zawód stolarza (365 zdających), malarza (294 zdających) i murarza (254 zdających). Najmniej chętnych do zdawania egzaminy odnotowano w zawodzie operatora obrabiarek (17 zdających).

Tabela 4. Zawody, w których odbywało się najwięcej egzaminów

Zawód	2008	2009	2010	2011
Mechanik pojazdów samochodowych	682	694	680	755
Fryzjer	584	579	634	707
Stolarz	453	443	385	365
Cukiernik	241	226	190	180
Piekarz	202	128	96	87
Malarz	186	252	269	294
Lakiernik	171	153	157	191
Ślusarz	128	125	181	188
Monter	163	165	179	218
Murarz	107	135	277	254
Elektryk	123	127	187	161
Tapicer	92	89	90	89
Błacharz samochodowy	147	76	95	86
Rzeźnik	94	86	45	53
Elektromechanik	78	101	125	136
Operator obrabiarek	15	28	23	17
Posadzkarz	21	47	34	87

Źródło: Dane Związku Rzemiosła Polskiego.

Warto ponadto wskazać na trend czasowy i wyszczególnić zawody cieszące się mniejszą lub większą popularnością we wskazanym okresie. Największym wzrostem zainteresowania w latach 2008-2011 cieszył się zawód posadzkarza (o około 300%), murarza (o około 150%), elektromechanika (o około 100%). Nieco mniejsze wzrosty odnotowano w liczbie osób przystępujących do egzaminu odbywających się w zawodach fryzjera, mechanika pojazdów samochodów, malarza, lakiernika, ślusarza, monter i elektryka.

Największy spadek odnotowano w liczbie egzaminów odbywających się w zawodach piekarza (o ponad 100%), cukiernika (o około 50%), blacharza samochodowego (o około 50%), rzeźnika (o około 40%). Spadki dotknęły również takich zawodów, jak cukiernik i tapicer.

Na zakończenie warto zwrócić uwagę na bogatą ofertę Wielkopolskiej Izby Rzemieślniczej jeśli chodzi o zakres organizowanych kursów i szkoleń. Do ciekawszych szkoleń organizowanych w Poznaniu możemy zaliczyć: szkolenia podatkowe, kursy pedagogiczne, kursy SEP, pokazy fryzjerskie, kursy podstaw księgowości, szkolenia z zakresu przepisów prawa pracy, przepisów podatkowych i ZUS, szkolenia dla mistrzów szkolących, mające na celu przekazanie informacji na temat nauki zawodu i egzaminu czeladniczego⁵³.

Podsumowanie

Z przeprowadzonej analizy wynika, iż wielkopolskie rzemiosło prezentuje lepszą kondycję w porównaniu do reszty kraju. Czy jednak przewaga ta widoczna jest jedynie w przytaczanych danych?

Niestety, mimo charakteryzującej Wielkopolskę wielowiekowej tradycji rzemieślniczej, stosunkowo dużej liczby zakładów oraz najwyższego w Polsce odsetka młodzieży zainteresowanej kształceniem

⁵³ Dane Związku Rzemiosła Polskiego.

w zawodach rzemieślniczych, rzemiosło jest bagatelizowane i marginalizowane w doniesieniach medialnych⁵⁴, a co za tym idzie jego promocja jest ograniczona. Pierwszym krokiem ku poprawie wizerunku, jak i wzroście znaczenia rzemiosła w gospodarce, powinna być reforma szkolnictwa zawodowego tak, aby dopasować podaż zasobów pracy do popytu na nią.

W nieco szerszym zakresie wskazuje się na trzy główne aspekty, na których należy się skoncentrować, aby poprawić sytuację rzemiosła i szkolnictwa zawodowego w Wielkopolsce i w całym kraju. Są to⁵⁵:

- 1) Poprawa wizerunku społecznego, którą wymienia się jako podstawowy warunek zmiany nastawienia opinii publicznej, jak i decydentów.
- 2) Zmiana uregulowań instytucjonalnych. Modernizacji w tym aspekcie wymagają rozwiązania legislacyjne znajdujące się w gestii zarówno władz centralnych, jak i samorządowych. W tym aspekcie istotne pozostaje również promowanie współpracy międzysektorowej.
- 3) Rozbudowa zaplecza infrastrukturalnego kształcenia praktycznego, które mogłoby zacząć się od rozwoju narzędzi wirtualnych (multimedialne programy kształcenia).

Warto na zakończenie podkreślić, że obraz rzemiosła w Wielkopolsce przedstawia się na tle kraju stosunkowo dobrze, odbiegając w wielu wskaźnikach znacznie powyżej średniej. Dane te nie powinny być jednak tylko i wyłącznie powodem do dumy i spoczęcia na laurach, a jedynie przyczynkiem do mobilizacji i działań w zakresie trzech omówionych powyżej obszarów. Rozwój rzemiosła może decydować o przewadze

gospodarczej regionu, jednak bez konkretnych przedsięwzięć ta szansa może zostać zaprzepaszczona.

Bibliografia

Analiza medialna wizerunku szkolnictwa zawodowego i rzemiosła w Wielkopolsce, Doradztwo Społeczne i Gospodarcze, Poznań 2010.

Analiza możliwości wykorzystania tradycji wielkopolskiego rzemiosła we współczesnym wzornictwie przemysłowym w ramach kształcenia zawodowego, Doradztwo Społeczne i Gospodarcze, Poznań 2010.

Atrakcyjność inwestycyjna województwa wielkopolskiego, Polska Agencja Informacji i Inwestycji Zagranicznych, www.paiz.gov.pl/files/?id_plik=11781, [dostęp: 20.11.12].

Badanie funkcjonowania systemu kształcenia zawodowego w Polsce, MEN, Warszawa 2010.

Bondyra K. (red.), *Cechy Wielkopolski. Rola rzemiosła w kształceniu zawodowym*, Wielkopolska Izba Rzemieślnicza, Poznań 2011.

Czego (nie)uczą polskie szkoły? System edukacji a potrzeby rynku pracy w Polsce, Warszawa 2008.

Diagnoza kształcenia w zakresie ginących zawodów rzemieślniczych w Wielkopolsce, Doradztwo Społeczne i Gospodarcze, Poznań 2010.

Zahorska M., Walczak D., *Polski system edukacyjny a rynki pracy Unii Europejskiej*, Analizy i Opinie nr 51/2005, Instytut Spraw Publicznych, Warszawa 2005.

⁵⁴ *Analiza medialna wizerunku szkolnictwa zawodowego i rzemiosła w Wielkopolsce*, Doradztwo Społeczne i Gospodarcze, Poznań 2010, s. 40.

⁵⁵ K. Bondyra (red.), *Cechy Wielkopolski. Rola rzemiosła w kształceniu zawodowym*, Poznań 2011, s. 192.

Agnieszka Kulczyńska

Spoleczna odpowiedzialność biznesu – snobizm, promocja czy dbałość o dobro wspólne?

*„Dobrze” już nie wystarcza.
Zawsze rób więcej,
niż się od Ciebie oczekuje.*

Peter Fisk

Wstęp do CSR

Spoleczną odpowiedzialność biznesu (ang. *Corporate Social Responsibility*, CSR) określa się jako budowę kompleksowej strategii rozwoju firmy, uwzględniającej ekonomiczne, społeczne i ekologiczne aspekty. Istnieje wiele narzędzi, metod i koncepcji wdrażania społecznej odpowiedzialności biznesu. Aby w pełni zrozumieć tę koncepcję, konieczne będzie zapoznanie się z zagadnieniami teoretycznymi i przedstawienie kontekstu zrównoważonego biznesu⁵⁶. Poniżej przedstawiono definicję społecznej odpowiedzialności biznesu oraz zrównoważonego rozwoju, który stanowi nieodłączny element CSR.

⁵⁶ Opracowano na podstawie przeglądu literatury (patrz: bibliografia).

Spoleczna Odpowiedzialność Biznesu (ang. *Corporate Social Responsibility*, CSR) to dobrowolna strategia polegająca na zintegrowanym zarządzaniu kwestiami ekonomicznymi, społecznymi, środowiskowymi i etycznymi zgodnie z założeniami zrównoważonego rozwoju.

Zrównoważony rozwój to taki rozwój społeczno-gospodarczy, w którym następuje proces integrowania działań politycznych, gospodarczych i społecznych z zachowaniem równowagi przyrodniczej w celu zagwarantowania możliwości zaspokajania podstawowych potrzeb poszczególnych społeczności i obywateli współczesnych i przyszłych pokoleń.

Unia Europejska już od ponad 10 lat wspiera rozwój CSR wśród krajów członkowskich. Do najważniejszych dokumentów i inicjatyw, które w znacznym stopniu determinują kształt CSR należą Strategia Lizbońska, Zielona Księga, Biała Księga oraz Strategia Europa 2020.

O jakości działań CSR wdrażanych wobec interesariuszy świadczą standardy zarządzania uwzględniające CSR, takie jak *Social Accountilibility 8000*, *Account Ability 1000*. Najbardziej powszechną wykładnią CSR jest jednak ISO 26000 - międzynarodowy standard, który został ustanowiony w listopadzie 2010 r. ISO 26000 nie jest certyfikatem, a zawiera wytyczne i wskazówki dotyczące społecznej odpowiedzialności biznesu. Celem tej dobrowolnej, międzynarodowej normy zarządzania jest promowanie wspólnego rozumienia CSR. Zgodnie ze standardem ISO 26000 należy wyróżnić siedem kluczowych obszarów społecznej odpowiedzialności biznesu (rysunek 1).

CSR w praktyce

Budowanie strategii przez firmę zgodnie z zasadami CSR to nie tylko spełnianie wszelkich wymogów formalnych i prawnych. Głównym założeniem CSR jest odpowiedzialne i etyczne postępowanie biznesu wobec wszystkich grup społecznych, na które oddziałują poprzez funkcjonowanie firmy, a także ograniczanie wszelkich negatywnych konsekwencji, które mogą grozić lokalnym społecznościom i środowisku naturalnemu. Rysunek 2 przedstawia instrumenty CSR stosowane wobec różnych grup interesariuszy. Aby społeczna odpowiedzialność biznesu była w pełni skuteczna, powinna obejmować wszystkie wymienione obszary.

Należy pamiętać, że aby dana firma została uznana za stosującą strategię CSR, nie wystarczy jednorazowe zastosowanie któregoś spośród wymienionych elementów. Działania związane ze społeczną odpowiedzialnością biznesu nie mogą być działaniami krótkookresowymi. Ważna jest systematyczność i ciągłość w stosowaniu nowatorskich i innowacyjnych rozwiązań. Istotne jest również dostosowanie rozwiązań CSR do specyfiki danej firmy. Działania powinny być spójne z ogólnym wizerunkiem przedsiębiorstw, jak również integralne z celami biznesowymi. Przedsiębiorcy, którzy chcą, by ich firma funkcjonowała zgodnie z założeniami CSR, przy wyborze instrumentów pomocy powinni uwzględniać potrzeby i oczekiwania środowiska naturalnego i społeczeństwa lokalnego. Jednocześnie pracodawca nie powinien zmuszać swoich pracowników do poszczególnych projektów. Wszystkie działania powinny cechować dobrowolność. Aby stosowanie CSR przyniosło pożądane korzyści, niezwykle istotne jest raportowanie i prezentowanie strategii firmy, jej polityki społecznej i wyników w zakresie wdrażania zasad CSR.

Rysunek 1. Kluczowe obszary CSR uwzględnione w ISO 26000



Źródło: Social responsibility: 7 core subjects, http://www.iso.org/iso/sr_7_core_subjects.pdf, [dostęp: 20.11.2012].

Rysunek 2. Instrumenty CSR stosowane wobec poszczególnych grup interesariuszy

PRACOWNICY



zapewnienie zdrowych i bezpiecznych warunków pracy

szkolenia pracownicze

równe szanse rozwoju pracowników

integracja pracowników

zapewnienie równowagi między życiem prywatnym a zawodowym

dodatkowe zabezpieczenia zdrowotne i socjalne

ŚRODOWISKO NATURALNE



segregacja odpadów

druk na papierze recyklingowym

stosowanie energooszczędnego oświetlenia

zmniejszanie emisji zanieczyszczeń

redukcja zużycia nieodnawialnych zasobów

tworzenie produktów przyjaznych dla środowiska

OTOCZENIE FIRMY



aktywna współpraca z instytucjami i organizacjami

tworzenie inicjatyw i kampanii społecznych

wspieranie osób potrzebujących, działalność charytatywna

współpraca z partnerami biznesowymi i klientami

poprawa lokalnej infrastruktury

wspieranie społeczności lokalnych

Rysunek 3. Kluczowe cechy społecznej odpowiedzialności biznesu



Źródło: Opracowanie własne na podstawie: : T. Gasiński, T. Piskalski, *Zrównoważony biznes. Podręcznik dla małych i średnich przedsiębiorstw*, na zlecenie Ministerstwa Gospodarki 2009, dostępny: http://www.mg.gov.pl/NR/rdonlyres/580AE0A6-1882-4288-B719-D7F16E658D6A/53568/Podrecznik_zrownowazonybiznes.pdf, [dostęp: 21.11.2012].

Korzyści wynikające ze stosowania CSR

CSR to szczególnie skuteczny sposób na zwiększenie konkurencyjności wśród małych i średnich przedsiębiorstw. Jakże są jednak konkretne korzyści ze stosowania zasad społecznej odpowiedzialności biznesu?

Wdrażanie kompleksowych strategii CSR ma znaczny wpływ na lokalny rynek pracy i zrównoważony rozwój, a co za tym idzie na rozwój całego regionu. CSR rozumiany jako koncepcja, która pomaga w prawidłowym zarządzaniu firmą, uwzględniając przy tym dobro pracownika i zasady ochrony środowiska, skutkuje szeregiem korzyści zwłaszcza dla małych i średnich przedsiębiorstw – zarówno ekonomicznych, wizerunkowych, pracowniczych, środowiskowych, jak i społecznych. W tabeli 1 korzyści ze stosowania CSR zostały przedstawione w dwóch kategoriach: jako korzyści zewnętrzne i korzyści wewnętrzne.

Nie istnieje jedna uniwersalna definicja firmy, która jest odpowiedzialna społecznie. Wszystkie instrumenty CSR odnoszą się do przejrzystych praktyk biznesowych i opierają się na wartościach etycznych, zgodnie z wymogami prawnymi i zachowaniem szacunku dla interesariuszy, środowiska i społeczeństwa.

Tabela 1. Wewnętrzne i zewnętrzne korzyści stosowania CSR w małych i średnich przedsiębiorstwach

Korzyści wewnętrzne	Korzyści zewnętrzne
Zyskanie zaufania pracowników	Wzrost poziomu zaufania klientów i interesariuszy
Optymalizacja kosztów operacyjnych	Ukształtowanie długofalowych relacji z interesariuszami zewnętrznymi
Lojalność kadry wobec firmy	Pozytywny wizerunek firmy
Motywowanie pracowników	Wzrost zainteresowania inwestorów
Mniejsza fluktuacja kadr	Wzrost wiarygodności społecznej
Niższe koszty zarządzania	Obniżenie kosztów operacyjnych
Zyskanie szacunku wśród pracowników, pozytywny wizerunek przedsiębiorcy w oczach podwładnych	Osiąganie przewagi konkurencyjnej
Zwiększenie odporności na możliwość i skutki wystąpienia sytuacji kryzysowej	Orientacja na długotrwały i stabilny rozwój przedsiębiorstwa
Podnoszenie poziomu kultury organizacyjnej	Zwiększenie wartości przedsiębiorstwa
Utrzymywanie najlepszych pracowników	Poprawa relacji ze społecznością i władzami lokalnymi

Źródło: Opracowanie własne na podstawie: T. Gasiński, T. Piskalski, *Zrównoważony biznes. Podręcznik dla małych i średnich przedsiębiorstw*⁵⁷.

⁵⁷ na zlecenie Ministerstwa Gospodarki 2009, http://www.mg.gov.pl/NR/rdonl yres/580AE0A6-1882-4288-B719 D7F16E658D6A/53568/Podrecznik_zrownowazonybiznes.pdf, [dostęp: 27.11.2012].

By osiągnąć wymienione korzyści, konieczne jest postrzeganie CSR jako jednej z głównych funkcji przedsiębiorstwa. Dopiero taki szerszy, strategiczny kontekst zapewni pożądaný sukces.

CSR jako skuteczne narzędzie dla małych i średnich przedsiębiorstw



CSR rzemieślniczy – czy to możliwe?

Strategie CSR w powszechnej opinii są kojarzone z dużymi firmami, a zwłaszcza międzynarodowymi korporacjami, które w szczególny sposób powinny wspierać interesy lokalnych społeczności i dbać o środowisko naturalne, które często degradują wskutek własnych działań. Wdrażanie CSR jest jednak uwzględniane również w planach strategicznych małych i średnich przedsiębiorstw. Coraz częściej obserwuje się, że przedstawiciele małych firm odgrywają ważną rolę w rozwoju lokalnych społeczności, kształtowaniu relacji z interesariuszami oraz dbaniu o środowisko przyrodnicze. Każda firma funkcjonuje w różnorodnych relacjach społecznych, a zatem czynniki społeczne i środowiskowe warunkują powodzenie w biznesie. Sukces firmy w znacznym stopniu zależy od poziomu zadowolenia interesariuszy. Małe i średnie przedsiębiorstwa, które w swojej działalności kierują się zasadami CSR, mają znacznie większe szanse na zbudowanie godnej zaufania, rozpoznawalnej i cenionej marki.

Każda firma, bez względu na wielkość i zasięg swojej działalności, funkcjonuje w sieci skomplikowanych relacji społecznych. Sukces firmy w znacznym stopniu będzie zależał od poziomu satysfakcji pracowników, klientów, dostawców czy społeczności lokalnych. CSR pozwala kształtować relacje z interesariuszami, co przyczynia się do osiągnięcia przewagi konkurencyjnej i czyni markę firmy bardziej doskonałą.

Rzemiosło rozumiane jako małe i średnie przedsiębiorstwa oferujące swoje usługi i produkty, to wszechstronna dziedzina gospodarki. Promowanie CSR w środowisku rzemieślniczym staje się zatem szczególnie istotną kwestią. Działania realizowane w ramach CSR pomogą nie tylko zadbać o dobro wspólne lokalnych społeczności, ale i zdecydować o przewadze konkurencyjnej i promowaniu swojej działalności. Gwarantowanie bezpiecznych i stabilnych miejsc pracy, budowanie pozytywnych relacji z interesariuszami i dbanie o środowisko przyniesie rzemieślnikom szczególne korzyści – pozwoli zbudować zaufanie, konkurencyjność, a także pozyskać i utrzymać w swoim zakładzie najlepszych specjalistów.



Źródło: Kovalenko Inna - Fotolia.com.

Rysunek 4. Najważniejsze korzyści wynikające ze stosowania CSR przez firmy rzemieślnicze



Źródło: Opracowanie własne na podstawie: T. Gasiński, T. Piskalski, *Zrównoważony biznes. Podręcznik dla małych i średnich przedsiębiorstw*⁵⁸

⁵⁸ na zlecenie Ministerstwa Gospodarki 2009, http://www.mg.gov.pl/NR/rdonlyres/580AE0A6-1882-4288-B719-D7F16E658D6A/53568/Podrecznik_zrownowazonybiznes.pdf, [dostęp: 21.11.2012].

Obszary społecznej odpowiedzialności biznesu kluczowe dla firm rzemieślniczych

Każde przedsiębiorstwo może założyć sobie cele, które będą adekwatne do możliwości. Działania, jakie dana firma zdecyduje się realizować w ramach społecznej odpowiedzialności biznesu, powinny zostać poprzedzone próbą odpowiedzi na następujące pytania, uwzględniające różnorodne aspekty funkcjonowania przedsiębiorstwa⁵⁹:

- Czy pracownicy są zadowoleni z miejsca pracy? Czy czują się potrzebni i doceniani?
- Czy sugestie i pomysły pracowników są brane pod uwagę przez właścicieli przedsiębiorstwa?
- Czy pracownicy mają równe szanse rozwoju lub możliwości awansu?
- Czy pracownicy są włączani w funkcjonowanie firmy?
- Czy pracodawca dba o pracowników, zapewniając im rozwój, możliwość szkoleń, dbania o własne zdrowie i czas spędzany z rodziną?
- Czy działalność firmy wpływa na środowisko naturalne?
- Czy istnieje możliwość korzystania z bardziej ekologicznych lub odnawialnych materiałów i produktów?
- Czy optymalizowane jest wykorzystywanie zasobów w firmie?

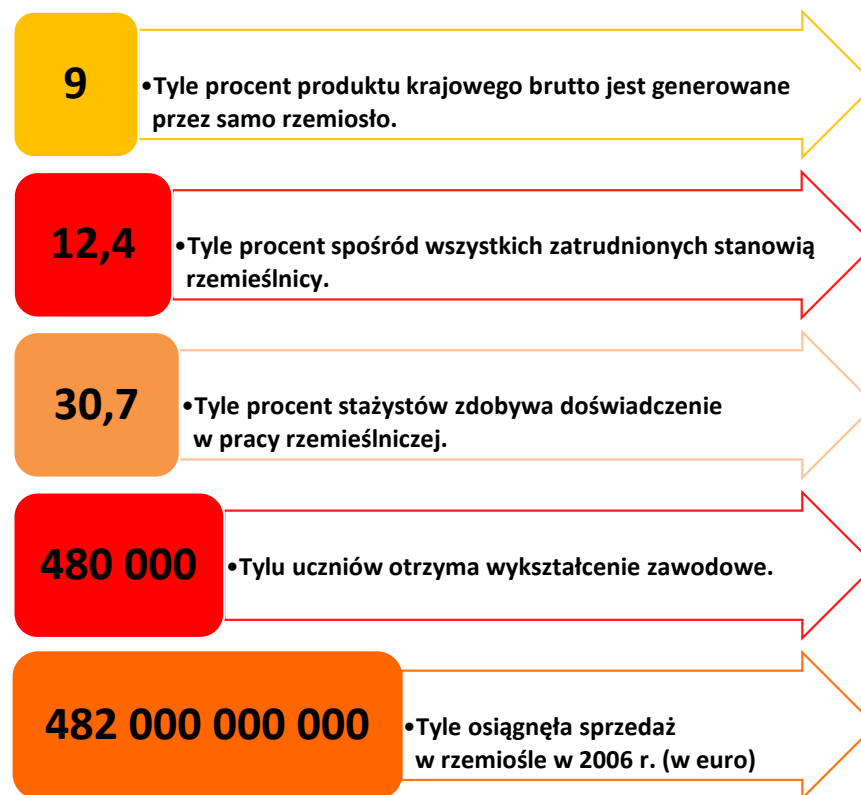
⁵⁹ T. Gasiński, T. Piskalski, *Zrównoważony biznes. Podręcznik dla małych i średnich przedsiębiorstw*, op. cit.

- Czy przedsiębiorstwo komunikuje swoje pozytywne działania? Czy lokalne społeczności wiedzą o działaniach CSR wdrażanych przez firmę?
- Czy firma utrzymuje pozytywne relacje z interesariuszami? Czy traktuje ich jak partnerów?
- Czy komunikacja – zarówno ta wewnątrz firmy, jak i z interesariuszami zewnętrznymi – odbywa się w sposób jasny i czytelny?
- Czy potrzeby i oczekiwania konsumentów są uwzględniane w planach strategicznych przedsiębiorstwa?
- Czy w firmie są wdrażane innowacyjne działania, pozwalające na optymalizację pracy i efektywność produkcji?

Doświadczenia niemieckiego rzemiosła - przykłady działań

Niemcy to kraj, w którym rzemiosło stanowi drugi co do wielkości sektor gospodarki państwowej. W skali roku rzemieślnicy niemieccy generują 9% produktu krajowego brutto, co czyni rzemiosło jednym z najważniejszych czynników ekonomicznych tego kraju. Jednocześnie w Niemczech fundamentalną część systemu społecznej gospodarki rynkowej stanowi społeczna odpowiedzialność biznesu. Uwzględniając zmiany zachodzące we współczesnej gospodarce i technologii, rzemieślnicy niemieccy kładą nacisk na szkolenie swoich pracowników i ich ustawiczną edukację.

Rysunek 5. Rzemiosło w Niemczech – istotne fakty



Źródło: Opracowanie własne na podstawie: *Handwerk in Deutschland*, www.hwk-berlin.de/handwerk/das-ist-handwerk/handwerk-in-deutschland.html, [dostęp: 19.11.2012].

Zawody nauczone w Niemczech są dostosowywane do aktualnych wymogów i dynamicznie dopasowywane do potrzeb rynku pracy. Rzemieślnicy mają pełen dostęp do zaawansowanych technologii. W świadomości niemieckiego społeczeństwa rzemieślnicy są partnerami, z którymi można realizować wspólne cele.



Szczególną inicjatywą opartą na zasadach CSR jest tzw. *Dualen System* – szkolenie młodych pracowników w dualnym systemie. Praktyczna nauka zawodu odbywa się w przedsiębiorstwach przynależących do rzemieślniczych ośrodków szkoleniowych lub gildii handlowych, a zajęcia teoretyczne i zagadnienia ogólne – w szkole zawodowej. Nauka zawodu trwa od 3 do 3,5 roku i kończy się egzaminem czeladniczym. Czeladnicy mogą kontynuować naukę i uzyskać dyplom mistrzowski. Mistrzowie mogą zarządzać firmą i kształcić innych czeladników. W efekcie firmy rzemieślnicze zatrudniają wykwalifikowanych pracowników, dzięki czemu przedsiębiorstwa nie mają problemów z przystosowywaniem się do zmian gospodarczych zachodzących w kraju.

Niemieccy rzemieślnicy reprezentujący małe i średnie przedsiębiorstwa biorą odpowiedzialność za szkolenie młodych pracowników. Mają przy tym świadomość, że jest to inwestycja nie tylko w zasoby ludzkie, ale i w samą firmę. Dualny system szkolnictwa zawodowego stanowi pozytywny przykład odpowiedzialności przedsiębiorców za poziom wykształcenia i wiedzę młodych ludzi. Rzemieślnicy są współodpowiedzialnymi partnerami decydującymi o formie kształcenia zawodowego. System dualnego kształcenia sprawdza się jako skuteczne narzędzie CSR w nowoczesnej gospodarce.

CSR w świadomości polskiego społeczeństwa

Jak wynika z badania przeprowadzonego na zlecenie Harvard Business Review Polska i CSR Consulting przez Dom Badawczy Maison, wśród podstawowych barier we wdrażaniu CSR w polskich firmach przedsiębiorcy upatrują wewnątrz organizacji.

Jako problematyczne wskazane zostały zwłaszcza dwa obszary: brak wiedzy o tym, w jaki sposób aktywność w obszarze CSR przekłada się na sukces firmy (68,7% wskazań) oraz brak wiedzy i praktycznych doświadczeń w budowaniu strategii społecznej odpowiedzialności biznesu (65,9%)¹. Oznacza to, że nie zostały dostrzeżone bardziej znaczące bariery zewnętrzne, powiązane z instytucjami czy prawodawstwem.

Zagadnienie społecznej odpowiedzialności biznesu jest w Polsce coraz bardziej popularne. Coraz większa liczba małych i średnich przedsiębiorstw deklaruje przestrzeganie zasad CSR. Organizowane są liczne konferencje i seminaria, mające za zadanie uświadamianie polskich przedsiębiorców w zakresie CSR. Wewnątrz firm przeprowadzane są treningi i szkolenia podnoszące ogólną wiedzę oraz świadomość menedżerów i pracowników odnośnie zagadnień związanych z polityką społeczną i ekologiczną. Firmy przystępują do inicjatyw branżowych i raportują działania z zakresu Społecznej Odpowiedzialności Biznesu.

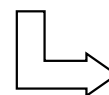
Wyrazem popularności CSR w Polsce są również powstające w kraju organizacje i programy promujące CSR, takie jak:

- **Forum Odpowiedzialnego Biznesu** – najstarsza organizacja pozarządowa w Polsce, której działalność jest w pełni dedykowana koncepcji CSR;
- **Liga Odpowiedzialnego Biznesu** – program edukacyjny Forum Odpowiedzialnego Biznesu tworzący ogólnopolską sieć Ambasadorów CSR i organizacji studenckich promujących koncepcję CSR wśród lokalnych społeczności;
- **Centrum Społecznego Rozwoju** – organizacja łącząca sektor organizacji pozarządowych, biznesu i administracji publicznej;
- **Fundacja CentrumCSR.PL** – niezależna organizacja społeczeństwa obywatelskiego. Zajmuje się upowszechnianiem wiedzy, inicjowaniem debaty publicznej oraz lobbieniem w zakresie CSR.

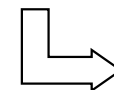
Społeczną odpowiedzialnością biznesu coraz częściej są zainteresowani pracownicy naukowcy uczelni wyższych, a w szkołach powstają samodzielne kierunki studiów poświęcone temu zagadnieniu. Na przykład Uniwersytet Ekonomiczny w Poznaniu w 2011 r. przeprowadził konkurs „Poznań CSR Contest” skierowany do licealistów i studentów, chcących zdobyć wiedzę i doświadczenie w zakresie nowoczesnej strategii zarządzania firmą. Edukacja w zakresie CSR jest również promowana

w szkołach podstawowych, gimnazjach oraz w szkolnictwie ponadgimnazjalnym. Wyrazem tego jest publikacja *Jak uczyć o społecznej odpowiedzialności i zrównoważonym rozwoju? Przewodnik dla nauczycieli*, przygotowana przez Forum Odpowiedzialnego Biznesu na zlecenie Ministerstwa Gospodarki. W książce zostały przedstawione zagadnienia CSR rekomendowane do uwzględniania na wszystkich poziomach edukacji.

Aby osiągnąć konkurencyjną pozycję przedsiębiorstw przy jednoczesnym zachowaniu założeń zrównoważonego rozwoju niezbędna jest wiedza na ten temat.



Znajduje to odzwierciedlenie w licznych konferencjach, seminariach i programach realizowanych w Polsce. Co więcej, CSR powinien zostać uwzględniany w programach nauczania na wszystkich poziomach szkolnictwa.



Warto podkreślić, że większość spośród właścicieli firm to osoby z wykształceniem średnim zawodowym. Nauczanie w zakresie CSR jest więc szczególnie istotne w szkolnictwie na poziomie średnim zawodowym.

Podsumowanie

- Społeczeństwo coraz częściej domaga się zaangażowania poszczególnych firm w rozwiązywanie problemów społecznych. Od przedsiębiorstwa, które funkcjonuje na danym terenie oczekuje się uczestniczenia w życiu lokalnej społeczności oraz aktywnego rozwiązywania problemów społecznych i ekologicznych.
- Unia Europejska odpowiada na te potrzeby poprzez propagowanie idei społecznej odpowiedzialności biznesu, tak aby interes społeczny i troska o środowisko były równie ważne, co zyski wypracowywane przez firmy.
- CSR nie powinien być kojarzony wyłącznie z dużymi koncernami. To w małych i średnich przedsiębiorstwach tkwi znaczny potencjał, który można wykorzystać, dbając o dobro wspólne.
- Kształtowanie pozytywnych relacji z otoczeniem firmy, dbanie o społeczność lokalną i środowisko naturalne stają się – obok jakości oferowanych produktów i usług oraz efektywności finansowej – istotnymi elementami osiągnięcia przewagi konkurencyjnej dla MSP (w tym firm rzemieślniczych) poprzez wykorzystanie szans i unikanie ryzyka.
- Po pokonaniu trudności związanych z brakiem wiedzy na temat aktywności i praktycznych doświadczeń w obszarze CSR polskie firmy będą w stanie wdrażać kompleksowe strategie CSR. Kluczowe staje się zaangażowanie w rozszerzenie programów edukacyjnych uwzględniających zagadnienia związane ze społeczną odpowiedzialnością biznesu. Należy również przedstawiać realne korzyści płynące ze stosowania zasad CSR małym i średnim przedsiębiorcom. Ważną rolę w tym zakresie mają organizacje zrzeszające pracodawców, np. izby i cechy rzemieślnicze.

- Wzorcowym przykładem państwa, w którym przedsiębiorcy reprezentujący zawody rzemieślnicze wdrażają CSR, są Niemcy. Szczególnie pozytywne wyniki są związane z funkcjonującym tam dualnym systemem kształcenia zawodowego, które jest ściśle dostosowane do potrzeb i oczekiwań pracodawców. Umiejętności szkolenia i edukacji zatrudnianych osób odgrywają w niemieckim rzemiośle niezwykle istotną rolę.

Na zakończenie warto wrócić do pytania zawartego w tytule artykułu: czy CSR należy oceniać jako przejaw snobizmu, możliwość promocji swojej firmy rzemieślniczej czy dbałość o dobro wspólne?

CSR daje firmom rzemieślniczym wiele szans i korzyści, pozwalających na tworzenie konkurencyjnej marki i stabilny wzrost wartości całego przedsiębiorstwa.

Poprzez budowanie trwałych relacji z otoczeniem i odpowiadanie na potrzeby społeczeństwa, firmy rzemieślnicze stają się lojalnymi i atrakcyjnymi partnerami biznesowymi zarówno dla bieżących, jak i przyszłych klientów.

CSR nie tylko pomaga firmom rzemieślniczym realizować cele biznesowe, ale i czyni otoczenie społeczne i środowisko naturalne, w którym te firmy funkcjonują, zdecydowanie lepszym.

Bibliografia

Albińska E., Andrejczuk M., Krawcewicz M., Kurzyp K., Oczyp P. (red.), *Raport Odpowiedzialny Biznes w Polsce 2011. Dobre praktyki*, Forum Odpowiedzialnego Biznesu, Warszawa 2011.

Drajer A., *Corporate Social Responsibility a wizerunek firmy*, Media&Work Agencja Komunikacji Medialnej, dostępny: <http://media-work.pl/corporate-social-responsibility-a-wizerunek-firmy>.

Gasiński T., Piskalski T., *Zrównoważony biznes. Podręcznik dla małych i średnich przedsiębiorstw*, na zlecenie Ministerstwa Gospodarki 2009, http://www.mg.gov.pl/NR/rdonlyres/580AE0A6-1882-4288-B719-D7F16E658D6A/53568/Podrecznik_zrownowazonybiznes.pdf.

Green Paper. Promoting a European framework for Corporate Social Responsibility, Commission of the European Communities, Bruksela 2001, http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/site/en/com/2001/com2001_0366en01.pdf.

Greszta M., *Oczekiwania społeczne zmieniają zachowanie firm w Polsce*, CSR Consulting, Warszawa 2008, http://www.csrconsulting.pl/docs/zasobnik_plik_20110117161540_516.pdf.

Handwerk in Deutschland, www.hwk-berlin.de/handwerk/das-ist-handwerk/handwerk-in-deutschland.html.

ISO 260000, http://www.csradiologue2012.org/index.php?option=com_content&view=category&id=36&layout=blog&Itemid=53.

Krukowska M., *Historia CSR czyli jak to się zaczęło*, „Forbes”, <http://www.forbes.pl/artykuly/sekcje/baza-wiedzy-csr/historia-csr--czyli-jak-to-sie-zaczelo,3880,1>.

Plawgo B. (red.), *Spoleczna Odpowiedzialność Biznesu. Raport z badań*, Wyższa Szkoła Administracji Publicznej im. Stanisława Staszica w Białymstoku, Białystok 2009.

Reichel J., Oczyp P. (red.), *Jak uczyć o społecznej odpowiedzialności i zrównoważonym rozwoju? Przewodnik dla nauczycieli*, Forum Odpowiedzialnego Biznesu, Warszawa 2011, http://www.mg.gov.pl/files/upload/10899/podrecznik_educacja.pdf.

Social responsibility: 7 core subjects, http://www.iso.org/iso/sr_7_core_subjects.pdf.

Źródła internetowe

<http://handwerk.de>

<http://www.hwk-berlin.de/>

<http://odpowiedzialnybiznes.pl>

<http://zdh.de>

Miejsce rzemiosła we współczesnej gospodarce

Wielkie firmy nie znikną, będą funkcjonować w sieciach, gdzie małe i średnie przedsiębiorstwa będą sercem, duszą produkcji XXI wieku.

J. Rifkin⁶⁰

Względnie stabilna pozycja rzemiosła w strukturze gospodarki w przeszłości była efektem ograniczonej prawem cechowym konkurencji i dość powolnej ewolucji społeczeństw związanej z ograniczonym obiegiem informacji, wymiany doświadczeń i upowszechnianiem wynalazków zwiększających efektywność produkcji. Obecny stan rozwoju polskich zakładów rzemieślniczych wynika również z zaszłości historycznych, takich jak nastawienie na produkcję rolną, a nie przemysłową w okresie rewolucji przemysłowej w Europie oraz (później) okres rządów komunistycznych ograniczający postawy przedsiębiorcze i innowacyjność.

⁶⁰ Amerykański ekonomista i politolog.

Określenie miejsca rzemiosła we współczesnej gospodarce umożliwia dostrzeżenie jego szans i zagrożeń rozwojowych.



Główne szanse wynikają z dużej liczebności firm rzemieślniczych, a co za tym idzie z potencjału siły lobbingowej, możliwości kształcenia kadr w ramach systemu edukacji oraz dostarczania produktów/świadczenia usług, których import jest stosunkowo trudny lub nieopłacalny.



Zagrożenia rozwoju branży rzemieślniczej są związane z przemianami społecznymi (dostosowanie się do funkcjonowania w społeczeństwach z informatyzowanych), kulturowymi (znajomość i wykorzystanie sposobów konsumpcji i stylów konsumpcji) i instytucjonalnymi (dotyczy to samych organizacji rzemieślniczych, ale też relacji: placówki edukacyjne – zakłady rzemieślnicze).

Problemem nie tylko rzemiosła, ale całej gospodarki staje się brak wykwalifikowanych pracowników fizycznych, w tym adeptów rzemiosła. W trzech edycjach badań realizowanych przez Polską Agencję Rozwoju Przedsiębiorczości w ramach projektu „Bilans Kapitału Ludzkiego”: 3/4 pracodawców szukających osób do pracy doświadczało problemów w znalezieniu odpowiednich osób. Trudności rekrutacyjne dotyczyły tych samych zawodów, które były jednocześnie najbardziej poszukiwane, czyli Robotników wykwalifikowanych oraz operatorów i monterów – 50% pracodawców szukających osób do pracy i doświadczających problemów wskazywała właśnie na trudności z rekrutacją tych pracowników. (...) Główną przyczyną tych trudności było zdaniem pracodawców niespełnianie wymagań stawianych kandydatom (przyczyna w 85%

przypadków)⁶¹. Tendencję tę potwierdzają również wyniki badań międzynarodowej Agencji Pracy Tymczasowej Manpower, która prowadziła badania dotyczące „niedoboru talentów”. Celem badania jest określenie problemów, jakie napotykają pracodawcy obsadzając kluczowe stanowiska, a także które zawody, i dlaczego, są najbardziej pożądane przez pracodawców⁶².

Tabela 1. 10 zawodów najbardziej dotkniętych niedoborem talentów w Polsce w latach 2008-2011⁶³

Zawód	2008	2009	2010	2011
Wykwalifikowani pracownicy fizyczni	1	1	1	1
Inżynierowie	4	4	8	2
Operatorzy produkcji	7	9	X	3
Kierowcy	2	5	4	4
Menedżerowie projektów	x	2	2	5
Technicy	3	x	X	6
Niewykwalifikowani pracownicy fizyczni	9	6	X	7
Członkowie zarządu/kadra najwyższego szczebla	x	x	X	8
Szefowie kuchni/kucharze	x	8	3	9
Pracownicy działów IT	x	x	10	10

Źródło: ManpowerGroup.

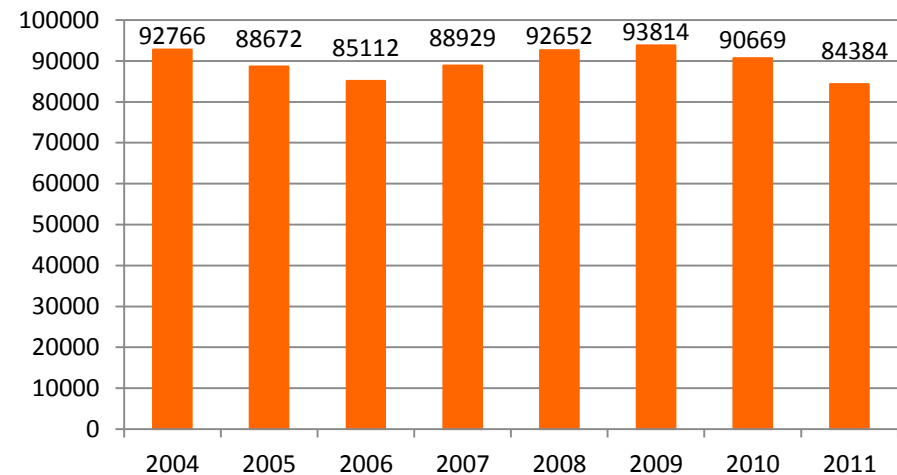
⁶¹ M. Kocór, A. Strzebońska, M. Dawid-Sawicka, *Pracodawcy o rynku pracy*, Raport z badania pracodawców i ofert pracy realizowanych w 2012 r. w ramach III edycji projektu „Bilans Kapitału Ludzkiego”, Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości, Warszawa 2012, s. 11, http://bkl.parp.gov.pl/system/files/Dowloads/20121128143313/RAPORT2_26_11_final.pdf?1354109631, [dostęp: 30.11.2012].

⁶² Manpower.com, *Raporty ManpowerGroup*, 06/2012, <https://candidate.manpower.com/wps/portal/PLCampus/Poland-Jobs/Badania-DlaMediow/RaportyManpowerGroup>.

⁶³ X - nie znalazły się wśród 10 zawodów najczęściej podawanych przez pracodawców w danym roku.

Warto zaznaczyć, że zgodnie z Ustawą o rzemiośle to na samorządzie gospodarczym rzemiosła spoczywa obowiązek *uczestniczenia w realizacji zadań z zakresu oświaty i wychowania w celu zapewnienia wykwalifikowanych kadr dla gospodarki*⁶⁴. W przedsiębiorstwach rzemieślniczych co roku kształci się przeciętnie 90 tysięcy młodocianych pracowników (wykres 1). Przedstawione dane ukazują istotny wpływ rzemiosła i organizacji rzemieślniczych na możliwości rozwojowe polskiej gospodarki.

Wykres 1. Liczba młodocianych pracowników zatrudnionych w celu przygotowania zawodowego w rzemieślniczych zakładach pracy w Polsce w latach 2004-2011



Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych Związku Rzemiosła Polskiego.

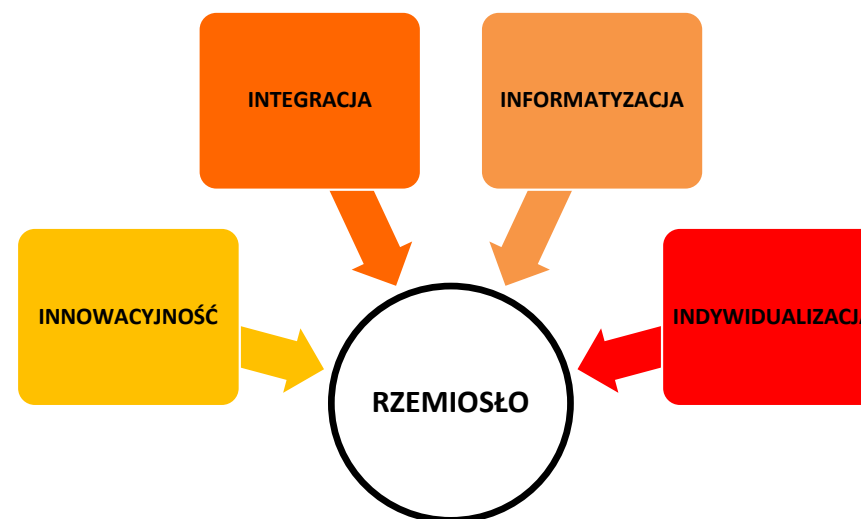
⁶⁴ Dz.U. 1999 Nr 17, poz. 92, art. 7, ust. 5, pkt. 5.

W celu określenia miejsca rzemiosła we współczesnej gospodarce odniesiemy się do czterech obszarów, które zawierają się w hasłach:

- **Innowacyjność** – rozumiana jako postawa, a nie konkretne działania dotyczące nowoczesnych technologii;
- **Integracja** – dotycząca funkcjonowania organizacji rzemieślniczych jako podmiotów, których działania mogą wpłynąć na kształt rozwiązań prawnych i tworzenia kapitału społecznego rzemiosła;
- **Informatyzacja** – dotyczy podejmowania działań umożliwiających efektywne funkcjonowanie w społeczeństwie, którego członkowie codziennie korzystają z technologii informacyjno-komunikacyjnych;
- **Indywidualizacja** – odnosi się do specyfiki działalności rzemieślniczej, która w przypadku wielu zakładów i zawodów jest zindywidualizowana poprzez fakt dostarczania produktu lub świadczenia usługi unikatowej – wykonanie mebla, ułożenie włosów czy trwałość naprawy samochodu wymaga każdorazowo indywidualnego podejścia. Indywidualizacja ma tu jeszcze inne znaczenie, które wiąże się ze zmianami w stylach i sposobach konsumpcji w kierunku otrzymania produktu niepowtarzalnego.

Obszary te zostały wyróżnione ze względu na ich istotne znaczenie dla rzemiosła w procesie adaptowania się do wymogów współczesnej gospodarki.

Rysunek 1. 4I – warunki podniesienia adaptacyjności rzemiosła w Polsce



Źródło: Opracowanie własne.

Innowacyjność

Rzemiosło ze względu na swoją wieloletnią historię raczej nie kojarzy się z innowacyjnością, a z tradycjonalizmem w sposobach produkcji i wysoką jakością produktów lub usług. O przywiązaniu do „starych, dobrych” sposobów wytwarzania świadczyć może fakt, iż choć folusz został wynaleziony już w X wieku, to upowszechnił się w wieku XV, ponieważ twierdzono, że *ubijanie sukna nogami daje o wiele wyższą jakość niż stosowanie walców i młotków foluszniczych poruszanych siłą wody*⁶⁵.

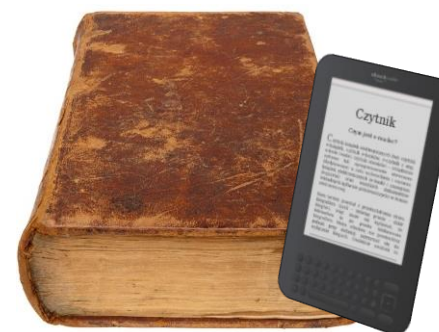
Tkacz zakonny przy pracy, XIV wiek



Źródło: A. Maczak, H. Samsonowicz, B. Zientara, *Z dziejów rzemiosła w Polsce*, Wiedza Powszechna, Warszawa 1957, s. 80.

⁶⁵ A. Jezierski, C. Leszczyńska, *Historia gospodarcza Polski*, Wyd. Key Text Sp. z o.o., Warszawa 2010, s. 28.

Czy oznacza to, że rzemieślnikom nie można przypisać innowacyjności i kreatywności? Z pewnością nie. Jakość i precyzja ich produktów miała duży wpływ na historię ludzkości, np. rzemieślnicy niderlandzcy umożliwili budowę teleskopu, a Galileuszowi – dojrzenie księżyców Jowisza; **rzemieślnik Gutenberg przyczynił się do tego, że czytasz ten tekst szanowny Czytelniku.**



Źródło: <http://forum.paradoxplaza.com/forum/>; Open Clip Art. Library, <http://opencart.org/detail/168867>.

Wszystko zaczęło się zmieniać wraz z rozpowszechnieniem podziału pracy, specjalizacją zawodową i powstawaniem manufaktur, a następnie przedsiębiorstw przemysłowych. Od tego czasu w interesie przedsiębiorcy, przedsiębiorstwa, pracowników, gospodarek było nie utrzymanie dotychczasowego stanu (*status quo*), a maksymalizacja efektywności wykorzystania zasobów – takie działanie obniża koszty, a tym samym może prowadzić do wzrostu zysków, zarobków i wpływów z podatków. Wskazywał na to już w XVIII wieku, uznawany za ojca ekonomii politycznej Szkot Adam Smith: *Człowiek, który używa swoich zasobów (...), z pewnością będzie pragnął użyć ich w taki sposób, aby otrzymać*

możliwie największą ilość wytworu. Stara się więc zarówno o to, aby przeprowadzić jak najwłaściwszy podział zajęć między swymi pracownikami, jak i o to, aby wyposażyć ich w najlepsze maszyny, jakie bądź sam potrafi wynaleźć, bądź zdola nabyć⁶⁶.

Współcześnie dzięki funkcjonowaniu Internetu, a także dostępności do fachowej prasy wszelkiego rodzaju innowacje są szybko upowszechniane. Coraz więcej zakładów rzemieślniczych wykorzystuje nowoczesne urządzenia, które przyspieszają i ułatwiają pracę. Rusztowania budowlane wyposażane są w windy, usterki w pojazdach wykrywane są przez komputery, a klientki gabinetów kosmetycznych mogą obejrzeć wizualizację zaproponowanego makijażu. Narzędzia i maszyny, którymi posługują się rzemieślnicy są dokładniejsze, trwalsze, bardziej funkcjonalne, ergonomiczne i nie wymagają tak dużego wysiłku fizycznego, jak nawet 20 lat temu.

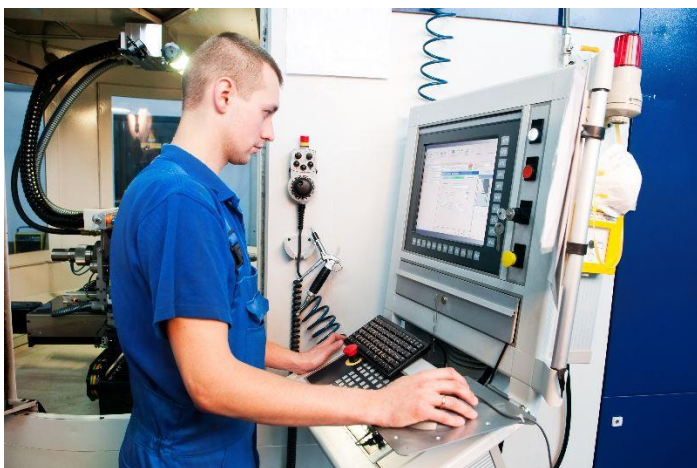
Innowacyjność wiąże się również z poszukiwaniem nowych rynków zbytu lub nisz rynkowych wynikających z zaawansowania technologicznego współczesnych państw rozwiniętych: *Izolowanie budynków, konserwacja instalacji urządzeń grzewczych do ciepłej wody, wentylacyjnych i klimatyzacyjnych stanowią zadania, które ma przejąć branża rzemiosła lokalnego. To tutaj otwiera się rynek oferujący olbrzymie szanse dla przedsiębiorców, ale napotykający jednocześnie na jedno z największych wyzwań naszych czasów: szybki wzrost cen i zmniejszenie zasobów kopalnianych źródeł energii⁶⁷.*



Źródło: © Jürgen Effner - Fotolia.com.

⁶⁶ A. Smith, *Badania nad naturą i przyczynami bogactwa narodów*, Wyd. PWN, Warszawa 2007, tom 1., s. 304.

⁶⁷ *Rewolucja energetyczna szansą dla rzemiosła*, Dipl.Wirt.Inf. Norbert Rost, Regionalentwicklung.de, Seminarium: *Energooszczędne budownictwo w rzemiośle: saksońsko/dolnośląska wymiana doświadczeń*, Zgorzelec, 13-14.10.2011; protokół dostępu: http://www.izba.wroc.pl/pliki/Nysa/POL/Handout_Rewolucja%20energetyczna%20szansa%20dla%20rzemiosla.pdf.



Źródło: © kadmy - Fotolia.com.

Interesującym przykładem innowacyjnej firmy rzemieślniczej – z przewagą konkurencyjną nad międzynarodowymi korporacjami – jest niemiecka firma z Górnej Frankonii, która umożliwiła firmie Nike produkcję butów sportowych wyposażonych w wypełnione azotem poduszki umieszczone w podeszwach, dzięki czemu sportowcy mogli osiągać lepsze wyniki. Nike opracowało ten produkt dziewięć lat temu, jednak nie potrafiło wprowadzić ich do masowej produkcji ze względu na skomplikowany proces produkcji. Rzemieślnicy ze wspomnianej firmy opracowali kompleksowe rozwiązanie w ciągu kilku miesięcy⁶⁸.

Innowacyjność jest zatem postawą, która wymaga aktualizowania wiedzy i nastawienia na rozwój i nie tylko konkurencję, ale też współpracę. Innowacje mogą dotyczyć sposobów pracy, zastosowanych urządzeń czy sposobów pozyskiwania zamówień. Postawa innowacyjna wiąże się również z poszukiwaniem nowych obszarów funkcjonowania,

⁶⁸ *Innovation heißt Handwerk*, data publikacji: 15.16.2011, <http://www.deutsche-handwerks-zeitung.de/innovation-heisst-handwerk/150/3029/91809/>, [dostęp: 17.11.2012].

zapełniania nisz rynkowych lub reagowania na powstające nowe potrzeby w zakresie produktów lub usług.

Czy rzemiosło w Polsce jest innowacyjne? Nie można jednoznacznie odpowiedzieć na to pytanie. Podobnie jak w przypadku innych sektorów gospodarki innowacyjne są tylko niektóre przedsiębiorstwa. Należy zatem upowszechniać informacje o wszelkich innowacyjnych rozwiązaniach i działaniach zakładów rzemieślniczych. Zadanie to należy do ustawowych zadań samorządu gospodarczego rzemiosła. W ustawie o rzemiośle czytamy, że do jego zadań należy w szczególności *promocja działalności gospodarczej i społeczno-zawodowej rzemiosła*⁶⁹.

Znakomitym przykładem działań marketingowych organizacji rzemiosła jest kampania niemieckiego rzemiosła pod nazwą: „Was wäre die Welt ohne das Handwerk?“, czyli „Czym byłby świat bez rzemiosła?“, a także kampania: „Wir sind Handwerker. Wir können das“, czyli „Jesteśmy rzemieślnikami. Potrafimy to“. Działania niemieckiej organizacji rzemiosła stanowią odpowiedź na zapotrzebowanie kadrowe gospodarki. W Polsce przedsięwzięcia mające na celu upowszechnienie wiedzy o rzemiośle i zawodach rzemieślniczych również zaczynają być podejmowane.

Innym sposobem na wzrost innowacyjności rzemiosła, a także zastosowaniem innowacji marketingowej jest konkurs, którego celem jest transfer wiedzy między instytucjami badawczymi (np. uczelniami wyższymi) a przedsiębiorstwami. W konkursie mogą wziąć udział studenci wszystkich kierunków. Nagrodą jest 5 tys. euro i jest przyznawana co roku za pracę badawczą, która jest związana z rzemiosłem lub może być przez rzemiosło wdrożona⁷⁰.

⁶⁹ Ustawa z dnia 22 marca 1989 r. o rzemiośle, Dz.U. 1999 Nr 17, poz. 92, art. 7, ust. 5, pkt 1.

⁷⁰ *Förderpreis des Handwerks 2012*, <http://www.dhbw-karlsruhe.de/allgemein/newssingle/article/foerderpreis-des-handwerks-2012/64/>, [dostęp: 26.11.2012].

Integracja



Źródło: <http://www.party.coop/international-year-of-co-operatives/>⁷¹.

W jaki sposób organizacje rzemieślnicze mogą obecnie wpływać na rzeczywistość gospodarczą?

Od wejścia w życie Ustawy o rzemiośle z 22 marca 1989 r.⁷², przynależność do cechów rzemieślniczych w Polsce nie jest obligatoryjna. Ich siła oddziaływania jest przez to bardziej ograniczona niż na przykład w Niemczech, gdzie członkostwo w izbach rzemieślniczych jest obowiązkowe⁷³.

Brak obowiązku przynależności do organizacji rzemieślniczych w Polsce powoduje wiele niekorzystnych zjawisk. Przede wszystkim

⁷¹ Logo Międzynarodowego Roku Współpracy 2012.

⁷² Ustawa z dnia 22 marca 1989 r. o rzemiośle, Dz.U. 1999 Nr 17, poz. 92.

⁷³ Dobrowolna jest przynależność do cechów i stowarzyszeń zrzeszających rzemieślników. Reprezentują one interesy jednej z gałęzi rzemiosła lub konkretnego zawodu rzemieślniczego. Pełnią one funkcję organizacji zawodowych.

wpływa na funkcjonowanie szarej strefy – w szczególności w branżach związanych z budownictwem i mechaniką pojazdową. Powiązany z tym problem to różnice w jakości dostarczanych produktów i świadczonych usług. Taki stan rzeczy generuje natomiast wiele negatywnych konsekwencji dla konsumentów i odbiorców (np. problemy z egzekwowaniem napraw gwarancyjnych, poprawek itp.), a także państwa (zmniejszenie wpływów z podatków). Zapisy ustawowe dotyczące rzemiosła wskazują, że rzemieślnicy podlegają odpowiedzialności dyscyplinarnej za naruszenie zasad etyki zawodowej i rzetelnego wykonywania rzemiosła, a zasady te i tryb postępowania dyscyplinarnego określają statuty organizacji samorządu gospodarczego rzemiosła⁷⁴. Gdyby zasady te obowiązywały wszystkie podmioty gospodarcze działające w ramach danej branży, przy założeniu, że byłyby realistyczne i egzekwowalne, a produkty wykonywane i usługi świadczone w zakładach rzemieślniczych charakteryzowałaby satysfakcjonująca jakość i pewność transakcji, wówczas to konsumenci kreowaliby rynek i mogliby kierować się częściej jakością niż ceną.

Dlaczego znaczenie i rola organizacji rzemieślniczych powinny wzrastać i dlaczego przedsiębiorcom działającym w branżach związanych z rzemiosłem powinno zależeć na członkostwie w nich? Odpowiedź na to pytanie zawiera się w stwierdzeniu: *We współczesnym rozwiniętym kapitalizmie nie tylko państwo dysponuje władzą, której skutki odnoszą się w skali masowej do innych uczestników gospodarowania (...) Społeczeństwa współczesne nie przypominają społeczeństwa opisywanego przez A. Smitha ani przez podręczniki mikroekonomii, w których gospodarka opiera się na małych przedsiębiorstwach, a siła robocza konkuruje w sposób nieorganizowany na rynkach pracy. W realnym świecie dominują wielkie organizacje: państwo, reprezentacje interesów*

⁷⁴ Ustawa z dnia 22 marca 1989 r. o rzemiośle, Dz.U. 1999 Nr 17, poz. 92, art. 6.

gospodarczych i firmy prowadzące działalność na skalę globalną. (...) W drugiej połowie XX wieku w gospodarce USA i w Europie znacznie zwiększyły się rozmiary państwa, to jest zakres sektora publicznego i polityki budżetowej w stosunku do udziału sektora prywatnego w gospodarce. (...) Im większy zakres państwa w gospodarce, tym bardziej obiecujące wydaje się wywieranie nacisku na polityków i biurokratów państwowych w celu korzystnej zmiany reguł działalności gospodarczej⁷⁵.

Silna, nastawiona na rozwój, wykorzystująca nowoczesne technologie i potrafiąca efektywnie reprezentować interesy członków organizacja rzemieślnicza byłaby istotną siłą polityczną i gospodarczą, a zatem wpływową.

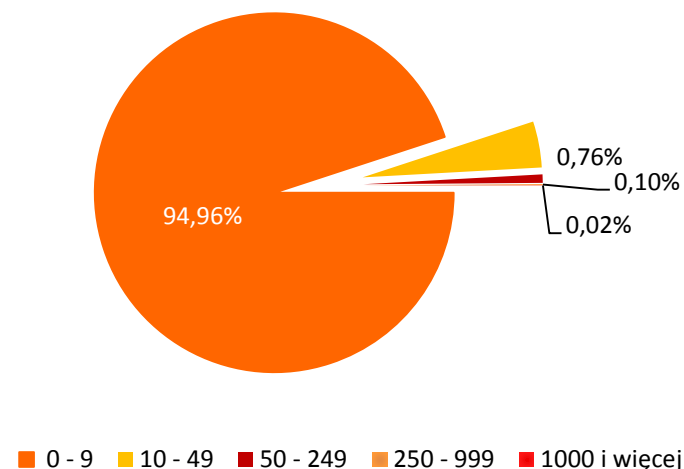
Na związek pomiędzy poziomem sprawności instytucjonalnej a poziomem rozwoju gospodarczego zwrócił uwagę również R. Putnam, który wykazał jednak, że czynnikiem decydującym o efekcie tej zależności jest kapitał społeczny wynikający z zaufania, norm i powiązań, które mogą zwiększyć sprawność społeczeństwa, ułatwiając skoordynowane działania⁷⁶. Wnioskować zatem można, że efektywnie działająca organizacja rzemiosła może przyczyniać się do poprawy kondycji gospodarczej przedsiębiorstw rzemieślniczych, a co za tym idzie – całej gospodarki.

⁷⁵ A. Ząbkowicz, *Władza gospodarcza*, w: J. Stacewicz (red.), *Polityka gospodarcza. Teoria i realia*, Wyd. SGH, Warszawa 2008, s. 148-149.

⁷⁶ Zob. R. Putnam, *Demokracja w działaniu, Tradycje obywatelskie we współczesnych Włoszech*, Wyd. Znak, Warszawa 1995.

Potencjał polskiego rzemiosła wynika również z faktu, że przedsiębiorstwa zatrudniające do 50 pracowników⁷⁷ stanowią nieco ponad 99% wszystkich zarejestrowanych podmiotów gospodarczych.

Wykres 2. Podmioty gospodarki narodowej wpisane do rejestru REGON według klas wielkości w 2011 r.

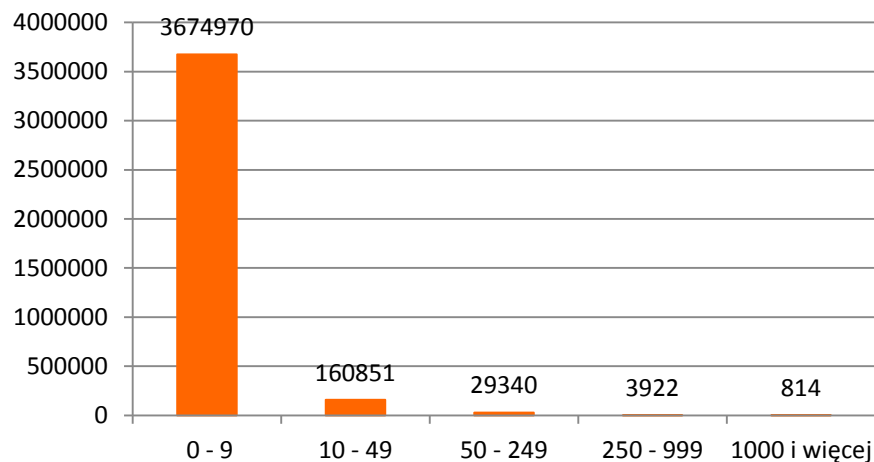


Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych GUS.

Oznacza to, że prawodawstwo dotyczące mikro- małych i średnich przedsiębiorstw ma decydujące znaczenie dla gospodarki. Przedsiębiorstwa, które zatrudniają do 9 osób stanowią 95% zarejestrowanych podmiotów gospodarczych, jednak w przeważającej liczbie przypadków nie są uwzględniane np. w statystykach Głównego Urzędu Statystycznego.

⁷⁷ Ustawa o rzemiośle z dnia 22 marca 1989 r. Dz.U. 1999 Nr 17, poz. 92, art. 2.

Wykres 3. Podmioty gospodarki narodowej wpisane do rejestru REGON według klas wielkości w 2011 r.



Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych GUS.

Dla zrozumienia znaczenia rzemiosła w strukturze gospodarki warto przytoczyć dane dotyczące udziału przedsiębiorstw z poszczególnych sekcji PKD 2007 i zatrudnienia w tych sekcjach. Przedsiębiorstwa bezpośrednio związane z rzemiosłem z sekcji: G - Handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle, F – Budownictwo, C - Przetwórstwo przemysłowe, S - Pozostała działalność usługowa stanowią niemal 55% ogółu podmiotów gospodarczych w Polsce. W tych sekcjach zatrudnionych jest nieco ponad 40% ogółu osób pracujących⁷⁸.

⁷⁸ Dane GUS, Bank Danych Lokalnych - obliczenia własne.

W skali ogólnopolskiej funkcjonują cztery liczące się organizacje pracodawców:



Business Centre Club
2500 członków (osób i firm)



Polska Konfederacja Pracodawców Prywatnych „Lewiatan”
3 750 firm



Pracodawcy RP
7 500 firm



Związek Rzemiosła Polskiego
300 000 firm

Przedstawione dane⁷⁹ wskazują, jak wielki potencjał tkwi w Związku Rzemiosła Polskiego. Przy ZRP funkcjonują tzw. „komisje problemowe”, które pełnią funkcję opiniotwórczo-doradczą i są powoływane przez Zarząd

⁷⁹ Pochodzą ze stron internetowych każdej z w/w organizacji.

ZRP, a także „komisje branżowe”, których celem jest wspieranie rzemieślników poprzez:

- popularyzację nowoczesnych technologii i innowacji,
- doskonalenie zawodowe i rozwój kwalifikacji,
- prezentowanie opinii branż w istotnych dla nich sprawach,
- kształtowanie postaw prospołecznych i promowanie etyki zawodowej.

Niestety na stronie internetowej ZRP nie ma informacji na temat efektów działań poszczególnych komisji problemowych czy branżowych, jak też brak jest działań promocyjnych wskazujących na efekty działań i korzyści z członkostwa w organizacjach rzemieślniczych.

Być może wskazana byłaby również kampania wskazująca, że rzemieślnik dyplomowany to prawdziwy fachowiec, dostarczający produkty i świadczący usługi wysokiej jakości. Większy akcent należałoby położyć również na znaczenie mistrzostwa w zawodzie rzemieślniczym. Działanie takie miałyby nie tylko pozytywne skutki marketingowe, ale również stanowiłyby reakcję na zapotrzebowanie gospodarki na mistrzów szkolących, którzy mogliby w duchu nowoczesnych technologii i przywiązania do tradycyjnej wysokiej jakości pracy, kształcić kadry dla współczesnej gospodarki.

Informatyzacja

Jakie wyzwania stoją przed rzemiosłem i jego organizacjami? Podstawową kwestią jest wykształcenie i utrwalenie umiejętności elastycznego dopasowywania się do zmiennych warunków i podążania za zmianą technologiczną. Podkreślić należy, że współczesna gospodarka informacyjna: ... *jest zinformatywowana, a nie po prostu oparta na informacji*⁸⁰.

⁸⁰ M. Castells, *Spółeczeństwo sieci*, Wyd. PWN, Warszawa 2010, s. 129-130.



Źródło: © TEMISTOCLE LUCARELLI - Fotolia.com.

Wspomniane nieuwzględnianie w statystykach sytuacji przedsiębiorstw zatrudniających do 9 osób powoduje, że trudno jest ocenić poziom informatyzacji firm rzemieślniczych. Można przypuszczać, że poziom ten jest porównywalny z wynikami osiąganymi przez małe przedsiębiorstwa (a nawet nieco niższy). Dane z badań GUS przedstawione w opracowaniu „Społeczeństwo informacyjne w Polsce. Wyniki badań statystycznych z lat 2008-2012” wskazują, że w małych przedsiębiorstwach (zatrudniających od 10 do 49 osób) wskaźnik wykorzystania komputerów w działalności gospodarczej był niższy niż w przypadku średnich i dużych przedsiębiorstw, ale przekraczał 90%. Natomiast własną stroną internetową posiadało w 2012 r. 62,9% małych przedsiębiorstw i aż 93,2% dużych firm. Jeśli chodzi o zakres wykorzystania stron internetowych, to w przeważającej mierze są one wykorzystywane do prezentacji wyrobów, katalogów lub cenników (47,2%

małych przedsiębiorstw, a 75,6% dużych przedsiębiorstw). Opcję: „Zamawianie lub rezerwacja on-line, np. koszyk/wózek” oferowało na swojej stronie 14,4% małych przedsiębiorstw i 19,6% dużych. Jedynie 9,2% małych przedsiębiorstw otrzymywało w 2012 r. zamówienia przez sieci komputerowe wobec 31,7% dużych podmiotów.

Innym istotnym aspektem informatyzacji rzemiosła jest połączenie działań edukacyjnych, które rzemiosło już wypełnia, z technologiami informacyjno-komunikacyjnymi (ICT). Zmiana kulturowa związana z coraz powszechniejszym wykorzystaniem komputerów wymusi dostosowanie również formy kształcenia do z informatyzowanego społeczeństwa. Zmiany w ustawie o systemie oświaty otwierają nowe możliwości wykorzystania ICT w kształceniu zawodowym poprzez e-learning, a także blended learning⁸¹. Możliwe, a nawet pożądane jest również uczestnictwo przedstawicieli organizacji rzemieślniczych w tworzeniu e-podręczników do kształcenia zawodowego w poszczególnych zawodach. Dzięki temu treści w takich podręcznikach nie tylko będą bardziej dostosowane do potrzeb pracodawców reprezentujących dane branże, ale także będą bardziej aktualne.

Informatyzacja nie stanowi już szansy na zdobycie przewagi konkurencyjnej przedsiębiorstw rzemieślniczych – jest koniecznością umożliwiającą nie tylko dalszy rozwój, ale i przetrwanie.

⁸¹ Kształcenie z zakresu teorii poprzez e-learning w połączeniu z tradycyjnym kształceniem praktycznym.

Indywidualizacja

Z oczywistych względów dużym przedsiębiorstwom nie opłaca się produkować lub świadczyć usług indywidualnych lub w krótkich seriach. Dla nich głównym źródłem zysku jest tzw. efekt skali i produkcja masowa. Być może swego rodzaju „powrotem do przeszłości” jest dla części rzemieślników świadczenie usług i dostarczanie produktów zindywidualizowanych. Wiele przedsiębiorstw rzemieślniczych już to robi – wystarczy przytoczyć przykłady płytkarzy, malarzy, stolarzy, ale też krawcowych czy cukierników, którzy wykonują produkty lub świadczą usługi według projektów zamówionych przez klienta. W niewielu jednak przypadkach można mówić o połączeniu indywidualizacji z informatyzacją.

Z danych GUS wynika, że bez względu na wielkość przedsiębiorstwa ok. 11% firm umożliwiała użytkownikom zamawianie produktów według własnego projektu. Przykładem wykorzystania Internetu i indywidualizacji produktów z zakresu działalności związanej z rzemiosłem może być firma Fun In Design Mikołaj Lenart, oferująca możliwość samodzielnego zaprojektowania butów.

Ponieważ nie każdy klient jest na tyle kreatywny, aby mógł samodzielnie zaprojektować wygląd danej ściany, mebla czy sukni, a ponadto wykonanie zupełnie nowego produktu wymaga czasu potrzebnego na próby, można klientom przedstawić do wyboru projekty, w których rzemieślnik już posiada doświadczenie. Ważne jest również upowszechnienie współpracy rzemieślników z projektantami w zakresie wzornictwa. *Zastosowanie wzornictwa w procesie produkcji przyczynić się może do wzrostu aktywności gospodarczej przedsiębiorstw oraz podniesienia atrakcyjności polskich produktów na rynku europejskim*⁸².

⁸² *Strategia Rozwoju Wzornictwa w Polsce na lata 2007-2020* Stowarzyszenie Projektantów Form Przemysłowych, Warszawa 2006, s. 36.

Podsumowanie

Miejsce rzemiosła we współczesnej gospodarce będzie warunkowane umiejętnością dostosowania się przedsiębiorstw do zmiany sposobu funkcjonowania. Powstawanie takich form organizacyjnych, jak np. klastry czy – chociaż w mniejszym zakresie – parki technologiczne, wiąże się ze zmianą sposobu myślenia w prowadzeniu działalności gospodarczej. Powstają różnego typu współzależności, które wymagają posiadania nie tylko kwalifikacji zawodowych, ale również umiejętności.

Istotne jest również wskazanie B. Jałowieckiego⁸³, który zwrócił uwagę, że dynamika nowych przestrzeni przemysłowych jest oparta na trzech zasadniczych elementach:

- przemyśle o wysoko zaawansowanej technologii tworzącym nowe gałęzie i nowe produkty;
- usługach na rzecz producentów, zlokalizowanych zasadniczo w przestrzeniach metropolitalnych,
- działalności rzemieślniczej oraz sektorze małych i średnich przedsiębiorstw⁸⁴.

Przedsiębiorstwa rzemieślnicze i organizacje rzemiosła dzięki specyfice funkcjonowania mogą być innowacyjne nie tylko dzięki dostępności do nowoczesnych urządzeń, maszyn i technologii. Mogą być również kreatywne, nowoczesne i innowacyjne w zakresie dostarczanych przez siebie produktów i usług. Obserwowany trend w kierunku indywidualizacji przedmiotów konsumpcji stanowi szansę dla przedsiębiorstw rzemieślniczych jako bardziej elastycznych w zakresie struktur i zarządzania. Nowoczesne technologie informacyjno-

⁸³ W przedmowie do wydania polskiego książki francuskiego ekonomisty i geografa G. Benko, poświęconej regułom lokalizacji przemysłu w krajach wysoko rozwiniętych.

⁸⁴ B. Jałowiecki, *Przedmowa do wydania polskiego*, w: G. Benko, *Geografia technopolii*, Wyd. PWN, Warszawa 1993.

komunikacyjne umożliwiają lepszą współpracę między firmami, bez względu na to, gdzie znajdują się ich siedziby.

Ważne miejsce rzemiosła we współczesnej gospodarce polskiej wynika między innymi z faktu dużej liczebności firm rzemieślniczych. W celu umocnienia pozycji rzemiosła niezbędne jest jednak współdziałanie, komunikacja i otwartość na zmiany samych rzemieślników i samorządu gospodarczego rzemiosła.

Uwzględniając zatem każde z przywołanych czterech „P”: **innowacyjność, integrację, informatyzację, indywidualizację**, a także zmiany dotyczące sposobów funkcjonowania przedsiębiorstw w rozwiniętych gospodarkach, należy stwierdzić, że rzemiosło posiada niewykorzystany obecnie w pełni potencjał.

Bibliografia

- 27 Science Fictions That Became Science Facts In 2012, www.buzzfeed.com, www.bbc.co.uk.
- Benko G., *Geografia technopolii*, Wyd. PWN, Warszawa 1993.
- Castells M., *Spółeczeństwo sieci*, Wyd. PWN, Warszawa 2010.
- Jeziński A., Leszczyńska C., *Historia gospodarcza Polski*, Wyd. Key Text Sp. z o.o., Warszawa 2010.
- Kocór M., Strzebońska A., Dawid-Sawicka M., *Pracodawcy o rynku pracy*, Raport z badania pracodawców i ofert pracy realizowanych w 2012 r. w ramach III edycji projektu Bilans Kapitału Ludzkiego, Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości, Warszawa 2012.
- Maczak A., Samsonowicz H., Zientara B., *Z dziejów rzemiosła w Polsce*, Wiedza Powszechna, Warszawa 1957, s. 80
- Putnam R., *Demokracja w działaniu, Tradycje obywatelskie we współczesnych Włoszech*, Wyd. Znak, Warszawa 1995.
- Rewolucja energetyczna szansą dla rzemiosła*, Dipl.Wirt.Inf. Norbert Rost, Regionalentwicklung.de, Seminarium: Energooszczędne budownictwo w rzemiośle – saksońsko-dolnośląska wymiana doświadczeń, Zgorzelec, 13-14.10.2011.
- Smith A., *Badania nad naturą i przyczynami bogactwa narodów*, PWN, Warszawa 2007.
- Strategia Rozwoju Wzornictwa w Polsce na lata 2007-2020*, Stowarzyszenie Projektantów Form Przemysłowych, Warszawa 2006.
- Ustawa z dnia 22 marca 1989 r. o rzemiośle, Dz.U. 1999 Nr 17, poz. 92.
- Ząbkowicz A., *Władza gospodarcza*, w: J. Stacewicz (red.), *Polityka gospodarcza. Teoria i realia*, Wyd. SGH, Warszawa 2008.

Źródła internetowe

bkl.parp.gov.pl
openclipart.org
www.buzzfeed.com
www.izba.wroc.pl
www.party.coop
www.stat.gov.pl

Funkcje elastycznych form zatrudnienia na wielkopolskim rynku pracy w opiniach pracodawców i pracowników



85

Kierunek: elastyczność

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

Flexicurity łączy elastyczność i bezpieczeństwo zatrudnienia. Pozwala spotkać się pracodawcom i pracownikom „w połowie drogi” do osiągnięcia swoich celów. Umożliwia osiągnięcie kompromisu pomiędzy potrzebą sprostania wymogom konkurencyjności a oczekiwaniem zapewnienia bezpieczeństwa socjalnego.⁸⁵

⁸⁵ <http://hrstandard.pl/2009/07/16/elastyczne-formy-zatrudnienia-zwiekszaja-efektywnosc-pracownikow/>; [dostęp: 19.11.2012].

⁸⁶ Z *Wprowadzenia*: K. Bondyra, D. Dolata (red.), *Rzemieślnik – przyjazny pracodawca. Dobre praktyki w zakresie realizacji idei flexicurity*, Poznań 2012.

FLEXICURITY oznacza przede wszystkim:

- elastyczne umowy ułatwiające dostosowanie się do zmian na rynku,
- płynne przechodzenie pomiędzy poszczególnymi etapami kariery zawodowej,
- samorozwój i kształcenie ustawiczne umacniające pozycję na rynku pracy.

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 MSP⁸⁷:

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.

⁸⁷ W Polsce nadal brakuje kompleksowej realizacji modelu flexicurity, *Dziennik Gazeta Prawna*, 2012, nr 60: http://serwisy.gazetaprawna.pl/praca-i-kariera/artykuly/605514,w_polsce_nadal_brakuje_kompleksowej_realizacji_mode lu_flexicurity.html; [dostęp: 18.11.2012].

Popularność elastycznych form zatrudnienia w małych i średnich przedsiębiorstwach potwierdzają wyniki ogólnopolskich badań z 2012 r.⁸⁸:

- Połowa badanych mikrofirm realizuje ruchomy czas pracy.
- Niemal ¼ badanych małych firm korzysta z terminowych umów o pracę.
- 2/3 badanych średnich firm zatrudnia na niepełny etat.

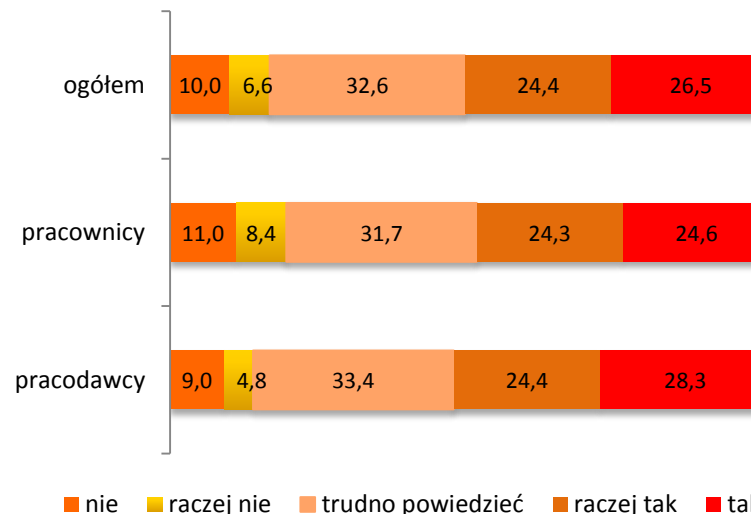
Te i inne elastyczne formy organizacji czasu pracy zostały uznane za korzystne także przez wielkopolskich pracodawców i pracowników w badaniu dotyczącym wdrażania idei *flexicurity*⁸⁹.

Niemal tyle samo pracodawców (52,7%), co pracowników (48,9%) jest przekonanych, że elastyczne formy organizacji czasu pracy są korzystne z punktu widzenia pracodawcy. Warto zaznaczyć, że co trzeci respondent (zarówno wśród pracowników, jak i pracodawców) nie miał na ten temat zdania, co może wynikać z niedostatecznej wiedzy na temat elastycznych form zatrudnienia.

⁸⁸ Badanie zrealizowane przez GfK Polonia Sp. z o.o. w całej Polsce na próbie 300 przedsiębiorstw mikro, małych i średnich. Wyniki badań cytowane za: *Firmom oplaca się elastyczne zatrudnienie pracowników*, Dziennik Gazeta Prawna, 2012, nr 60: <http://edgp.gazetaprawna.pl/index.php?act=mprasa&sub=article&id=404161>, [dostęp: 18.11.2012].

⁸⁹ *Pracodawcy i pracownicy wobec flexicurity*, raport z badań przeprowadzonych w subregionach kaliskim i konińskim, przygotowany w ramach projektu „Razem dla rozwoju rzemiosła”, Doradztwo Społeczne i Gospodarcze, Poznań 2012.

Wykres 1. Ocena, czy elastyczne formy organizacji czasu pracy są korzystne dla pracodawcy (%)



Źródło: Opracowanie własne na podstawie badań (N=1017 –pracodawcy, N=1014 – pracownicy).

Mimo dostrzeganych zalet elastycznych form zatrudnienia, rozwiązania tego rodzaju często są negatywnie kojarzone. Niektórzy wciąż kojarzą je z wykorzystywaniem pracowników, tak jak przedstawiciele instytucji rynku pracy, badani w ramach projektu „Razem dla rozwoju rzemiosła”⁹⁰:

⁹⁰ *Raport cząstkowy z badań jakościowych przeprowadzonych z przedstawicielami instytucji rynku pracy*, raport przygotowany w ramach projektu „Razem dla rozwoju rzemiosła”, Doradztwo Społeczne i Gospodarcze, Poznań 2012.

” ” *Umowy o dzieło i zlecenie są dosyć często wykorzystywane (...) w tej chwili to jest trochę wyzysk.*

” ” *Umowa o dzieło jest wykorzystywana mocno w pracy na czarno.*

Indywidualne wywiady pogłębione, przeprowadzone z wielkopolskimi pracodawcami, prezentują dobre praktyki firm rzemieślniczych, które dbają o swych pracowników. Pozytywne relacje w firmach często łączą się z wykorzystywaniem elastycznych form zatrudnienia, które są funkcjonalne dla obu stron – pracodawcy i pracownika.

Rzemieślnik = dobry pracodawca

Pracodawcy z firm rzemieślniczych udowodnili w badaniu, że zapewniają dobrą atmosferę pracy. Zdarza się, że relacje w firmie są przyjacielskie i można się w niej poczuć jak w rodzinie. Badani rzemieślnicy pokazują, w jaki sposób angażują się w sprawy pracowników, żeby budować pozytywne relacje w zakładzie pracy⁹¹:

” ” *...Uczciwe traktowanie zatrudnionych, gwarancja rozwoju, satysfakcji, równości szans, bezpieczeństwo i higiena oraz godne wynagrodzenie, pozytywnie wpływają na zadowolenie i lojalność kadry wobec firmy (firma 1).*

⁹¹ *Dobre praktyki w zakresie flexicurity – raporty z badań przeprowadzonych metodą case study w wielkopolskich firmach rzemieślniczych w ramach projektu „Razem dla rozwoju rzemiosła”, Doradztwo Społeczne i Gospodarcze, Poznań 2012.*

” ” *Pracownicy mogą zmienić miejsce pracy na takie, gdzie pracują dwanaście godzin i zarobią cztery tysiące w betoniarni czy gdzieś, ale muszą patrzeć na to, jak długo będą tam pracować, jakie będą mieć warunki, jak będzie ze zdrowiem, z rodziną. Dziś może zarabiają tysiąc złotych, czy dwieście złotych (...) mniej, ale mają obiecanie, że stopniowo, jak firma będzie się rozwijała, te zarobki będą stopniowo rosły, że będą awansować, będą dobrze traktowani, że ich wartość i poczucie spełnienia zawodowego będzie większe (firma 2).*

Pozytywne relacje są budowane także poprzez działania mające na celu integrację załogi:

” ” *Firma podejmuje wiele działań mających na celu integrację pracowników oraz zwiększenie zaufania do firmy. W ciągu roku organizowane są grille lub imieniny, zwłaszcza w sezonie letnim. Co roku też właściciel udaje się z pracownikami na obchody Dni Pleszewa (święto miasta). Jednak najważniejszym działaniem w tym zakresie jest organizowanie turniejów paintball'owych (firma 3).*

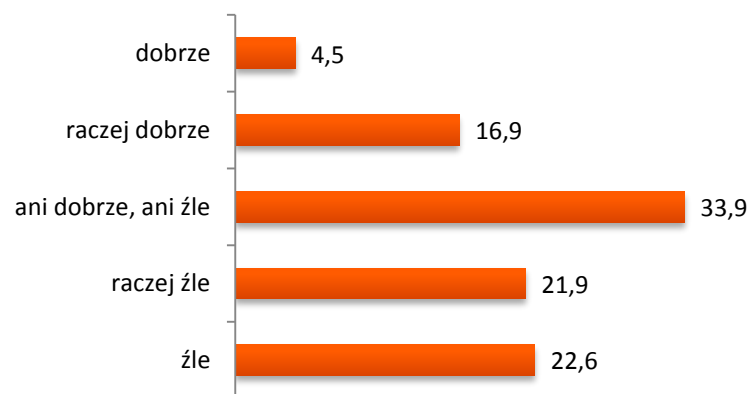
Funkcje elastycznych form zatrudnienia

Elastyczne formy zatrudnienia mają cechy sprzyjające zarówno pracodawcom, jak i pracownikom. Można wyróżnić co najmniej kilka zalet takich rozwiązań.

1. Recepta na trudne czasy

Ostatnie lata to nie tylko trudniejszy czas dla rzemiosła, wynikający m.in. z coraz większego niedoboru wykwalifikowanej kadry na rynku. Pracodawcy starają się w miarę możliwości niwelować skutki kryzysu gospodarczego i wzrastających kosztów pracy. Uczestnicy badań ankietowych częściej określają lokalny rynek pracy jako zły niż dobry (wykres 2)⁹². Aż 44,5% badanych pracodawców negatywnie ocenia stan lokalnej gospodarki. Przeciwnego zdania jest tylko 21,4% respondentów, natomiast niejednoznacznej odpowiedzi udzieliło 33,9% pracodawców.

Wykres 2. Ocena sytuacji lokalnej gospodarki (w %)



Źródło: Opracowanie własne na podstawie badań (N=1208).

⁹² Raport z badań kwestionariuszowych (PAPI) z pracodawcami, raport przygotowany w ramach projektu „Razem dla rozwoju rzemiosła”, Doradztwo Społeczne i Gospodarcze, Poznań 2012.

Zastosowanie elastycznych form zatrudnienia pozwala ograniczyć niektóre koszty firm. Korzyści o charakterze ekonomicznym dostrzegają nie tylko badani, ale także Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej. W walce z kryzysem elastyczne formy zatrudnienia są bronią, którą chce się posłużyć Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej. Pod koniec 2012 r. Minister Władysław Kosiniak-Kamysz wyszedł z inicjatywą dokonania zmian w Kodeksie Pracy. Zmiany miałyby dotyczyć wydłużenia okresu rozliczeniowego oraz wprowadzenia ruchomego czasu pracy. Minister uznał te rozwiązania za korzystne w walce ze skutkami kryzysu⁹³:

Sięgamy po najlepsze rozwiązania z ustawy antykryzysowej uzgodnionej przez związki zawodowe i pracodawców.

Minister Pracy i Polityki Społecznej
(w ramach konferencji poświęconej sytuacji na rynku pracy
oraz propozycjom zmian w Kodeksie Pracy)

2. Odpowiedź na sezonową działalność i zmienne zapotrzebowanie na pracowników

Elastyczne formy zatrudnienia są ułatwieniem dla firm działających w branżach sezonowych lub takich, w których występuje zmienne zapotrzebowanie na pracowników z innych powodów. Potwierdza to opinia jednego z przedstawicieli instytucji rynku pracy⁹⁴:

⁹³ Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej: <http://www.mpips.gov.pl/aktualnosc/wszystkie/art,5543,6020,konferencja-poswiecona-sytuacji-na-ryнку-pracy-oraz-propozycjom-zmian-w-kodeksie-pracy-.html>, [dostęp: 28.11.2012].

⁹⁴ Raport cząstkowy z badań jakościowych przeprowadzonych z przedstawicielami instytucji rynku pracy, op. cit.

””

Dużo mamy napływów bezrobotnych i odpływów. To jest sezonowość wynikająca z charakterystyki prac budowlanych. Podobnie jest też z jednym zakładem, który zatrudnia chyba najwięcej osób. Tam się zdarza, że w jednym miesiącu pracę traci koło 130 osób, ale one często wracają do pracy po miesiącu.

Właściciel firmy kotlarskiej, z którym przeprowadzono wywiad potwierdził, że elastyczne formy zatrudnienia są dla niego dobrym rozwiązaniem, ze względu na sezonowość branży⁹⁵:

””

W swojej działalności [firma] bardzo często wykorzystuje elastyczne formy zatrudnienia, co spowodowane jest specyfiką branży, w której działa. Kotlarstwo jest branżą sezonową. Największe obroty firmy przypadają na okres między wrześniem i styczniem kiedy to zwiększeniu ulegają zarówno dochody firmy, jak i zapotrzebowanie na pracowników. W związku z tym firma na stałe zatrudnia około 15 osób, natomiast w okresie wzmożonego zapotrzebowania na artykuły kotlarskie, firma dodatkowo zatrudnia na umowę-zlecenie kilka osób na stanowiskach magazynierskich (firma 3).

3. Ułatwienie organizacji pracy

Ogólnopolskie badanie firm, przeprowadzone przez GfK Polonia Sp. z o.o. wykazało, że 75% mikroprzedsiębiorców uważa elastyczne formy zatrudnienia za metodę ułatwiającą efektywniejsze zarządzanie firmą⁹⁶.

⁹⁵ *Dobre praktyki w zakresie flexicurity*, op. cit.

⁹⁶ *Firmom oplaca się elastyczne zatrudnienie pracowników*, op. cit.

Jeden z przedstawicieli wielkopolskiej organizacji pracodawców stosuje elastyczne formy zatrudnienia właśnie po to, by usprawnić organizację pracy przedsiębiorstwa⁹⁷:

””

Ja stosuję te metody zatrudnienia, jeśli pracownik musi gdzieś wyjechać, a ktoś ma go zastąpić. U mnie w firmie pracownicy mają przewidziane 21 dni pracy w miesiącu po 8 godzin, dodatkowo podzielonych na trzy zmiany. Jeśli zajdzie potrzeba, aby pracować za kogoś na zastępstwie, to taka umowa zlecenie jest wtedy jak najbardziej na rękę.

4. W poszukiwaniu najlepszej kadry rzemieślniczej: możliwość sprawdzenia umiejętności pracownika

Niektórzy badani narzekają, że coraz trudniej jest znaleźć dobrego pracownika, głównie z powodu niedostosowania oferty edukacyjnej do potrzeb rynku pracy. Zdaniem przedstawicieli instytucji rynku pracy obecnie najbardziej poszukiwani są fachowcy po szkołach zawodowych⁹⁸:

””

Na pewno istnieje duże zapotrzebowanie na rzemieślników. Typowych rzemieślników po szkołach zawodowych. Szuka się ludzi z wykształceniem zawodowym – fachowców. Jedna firma szuka tapicerów i nie może ich znaleźć. Nawet wyszła z inicjatywą, iż zatrudni bezrobotnych i będzie ich szkolić.

⁹⁷ *Raport cząstkowy z badań jakościowych przeprowadzonych z przedstawicielami organizacji pracodawców*, raport przygotowany w ramach projektu „Razem dla rozwoju rzemiosła”, Doradztwo Społeczne i Gospodarcze, Poznań 2012.

⁹⁸ *Raport cząstkowy z badań jakościowych przeprowadzonych z przedstawicielami instytucji rynku pracy*, op. cit.

Przyjęcie do pracy na czas określony może stanowić test rzeczywistych umiejętności pracownika, zanim pracodawca zdecyduje się na długotrwałą współpracę. Tę zaletę widzą badani rzemieślnicy⁹⁹:

„...to dla mnie jest najlepszy wachlarz wyboru, bo mogę potrzebować pracownika w danym czasie. To może być też sprawdzian przed późniejszym zatrudnieniem.

5. Pomoc w łączeniu obowiązków i większa swoboda pracownika

Elastyczne formy zatrudnienia są korzystne nie tylko z punktu widzenia pracodawców. Dla wielu pracowników stanowią one ułatwienie dzielenia obowiązków zawodowych z innymi zobowiązaniami, a dla wchodzących na rynek pracy są szansą na zdobycie cennego doświadczenia. Na wykresie 3 przedstawiono procentowe wskazania odpowiedzi na pytanie o to, czy elastyczne formy zatrudnienia są atrakcyjne dla różnych kategorii osób, udzielone przez pracowników w badaniu na temat rozwiązań *flexicurity*¹⁰⁰. Jak wynika przedstawionych danych, najczęściej badanych zgadza się co do tego, że elastyczne formy zatrudnienia są atrakcyjne dla kobiet wychowujących dzieci. O tym, że potrzebne są działania mające na celu pomoc kobietom w powrocie na rynek pracy, świadczą wypowiedzi przedstawicieli instytucji rynku pracy¹⁰¹:

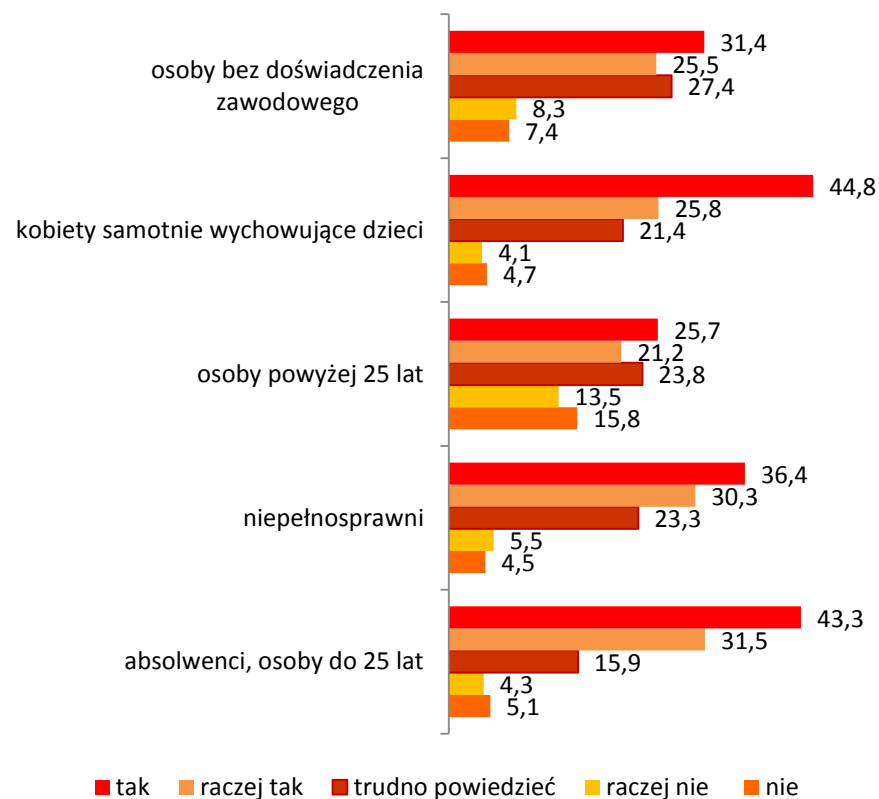
⁹⁹ Raport cząstkowy z badań jakościowych przeprowadzonych z przedstawicielami rzemieślników, raport przygotowany w ramach projektu „Razem dla rozwoju rzemiosła”, Doradztwo Społeczne i Gospodarcze, Poznań 2012.

¹⁰⁰ Pracodawcy i pracownicy wobec *flexicurity*, op. cit.

¹⁰¹ Raport cząstkowy z badań jakościowych przeprowadzonych z przedstawicielami instytucji rynku pracy, op. cit.

„Nasz rynek pracy jest niekorzystny dla kobiet. Nie ma wielu miejsc pracy i firmy produkcyjne wolą częściej zatrudniać mężczyzn. Jakby jednak patrzeć i rozgraniczać na chęci, to więcej kobiet chce się zatrudnić.

Wykres 3. Ocena atrakcyjności elastycznych form zatrudnienia dla wybranych kategorii osób (%)



Źródło: Opracowanie własne na podstawie badań (N=1014).

Firmy rzemieślnicze z województwa wielkopolskiego pokazują funkcjonalność elastycznego podejścia do pracy. Jest ona osadzona na szacunku i wyrozumiałości wobec pracownika, który dzieli czas na pracę i życie prywatne¹⁰²:

”
”
” *Ja mam wszystkie przypadki wśród załogi – tych, co chcą pracować na jedną zmianę, tych co chcą pracować na trzy zmiany. Nie przeszkadzamy im w zorganizowaniu swojego czasu, pomagamy im w dostosowaniu pracy do życia prywatnego (firma 2).*

Elastyczne formy zatrudnienia pozwalają łączyć nie tylko obowiązki zawodowe z osobistymi, ale również pracę świadczoną dla różnych pracodawców. Przedstawiciele wielkopolskich organizacji pracodawców mówią o niezależności, samodzielności pracownika pracującego w oparciu o elastyczne formy pracy¹⁰³:

”
”
” *...elastyczny czas pracy najbardziej pasuje pracownikowi, bo pracuje wtedy, kiedy może i kiedy chce, a nawet w tych miejscach, gdzie chce, to znaczy może pracować na rzecz nawet kilku firm.*

Badany ten wychodzi bowiem z założenia, że pracownik mniej związany z firmą jest w lepszej sytuacji, gdyż określona firma nie stanowi dla niego klasycznego „być albo nie być”. Swoboda zawierania i rozwiązywania kontraktu jest obustronna.

¹⁰² *Dobre praktyki w zakresie flexicurity*, op. cit.

¹⁰³ *Raport cząstkowy z badań jakościowych przeprowadzonych z przedstawicielami organizacji pracodawców*, op. cit.

6. Szansa na zdobycie doświadczenia zawodowego

Jak wskazywał wykres 3, niemal 57% badanych uznało także, że elastyczne formy zatrudnienia są korzystne dla osób bez doświadczenia zawodowego. Realizowanie nawet czasowych, jednorazowych zleceń zaraz po zakończeniu edukacji wyposaża absolwentów w praktyczne doświadczenie, niezbędne w dalszych etapach kariery zawodowej. Zdaniem przedstawicieli badanych kategorii, absolwent tuż po zakończeniu edukacji nie nadaje się od razu do pracy. Badani nie mieli dobrego zdania o kształceniu zawodowym i umiejętnościach absolwentów tych szkół, które mają dawać fachową wiedzę¹⁰⁴:

”
”
” *...poszukuje się elektryków i elektromechaników, którzy są rzeczywiście dobrzy (...) okazuje się, że tacy ludzie nie wiedzą podstawowych rzeczy z zakresu swojej specjalności.*

”
”
” *Młody człowiek, jak się pouczy trzy lata, to coś wie, ale nie będzie samodzielnym pracownikiem, potrzebuje jeszcze czasu, żeby набrać doświadczenia. Może z rok czasu stażu jest mu potrzebny na ukształtowanie się.*

Dla wielu osób elastyczne formy zatrudnienia są szansą na podjęcie pracy, a ich upowszechnianie może być elementem skutecznej walki z bezrobociem i szarą strefą. Badani oceniają tę funkcję następująco:

”
”
” *...jakby wszyscy mieli pracować na umowę na czas nieokreślony, to byłoby dziesięć razy mniej pracujących. Kto dzisiaj będzie tak zatrudniał? Sam [pracodawca] nie wie, czy za pięć lat będzie na rynku.*

¹⁰⁴ *Raport cząstkowy z badań jakościowych przeprowadzonych z przedstawicielami instytucji rynku pracy oraz Raport cząstkowy z badań jakościowych przeprowadzonych z przedstawicielami rzemieślników*, op. cit.

Tym samym wracamy do punktu wyjścia: najgłośniejszego, ekonomicznego argumentu za wdrażaniem rozwiązań opartych o elastyczne formy zatrudnienia. Tym argumentem jest funkcjonalność elastycznych form zatrudnienia w walce ze skutkami kryzysu i zagrożenia recesją. Funkcję tę potwierdzono w badaniach¹⁰⁵:

70% badanych mikro, małych i średnich firm uważa elastyczne rozwiązania za pomocne w czasie kryzysu i problemów finansowych.

7. Korzyści wynikające z wprowadzenia elastycznego czasu pracy według Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej

Ministerstwo wymienia pięć podstawowych korzyści dla pracowników i pracodawców, które mają wynikać z uelastycznienia czasu pracy¹⁰⁶:

- 1) zachowanie miejsc pracy;
- 2) dostosowanie czasu pracy do zapotrzebowania;
- 3) ułatwienie godzenia pracy z życiem rodzinnym;
- 4) ograniczenie szarej strefy;
- 5) obniżenie kosztów pracy.

W większości mają one charakter ekonomiczny. Niemal wszystkie korzyści wskazane przez Ministerstwo były wymieniane przez przedstawicieli wielkopolskich instytucji rynku pracy, organizacji pracodawców, rzemieślników.

¹⁰⁵ *Firmom oplaca się elastyczne zatrudnienie pracowników*, op. cit.

¹⁰⁶ *Uelastycznienie czasu pracy. Materiały dla mediów*, op. cit.

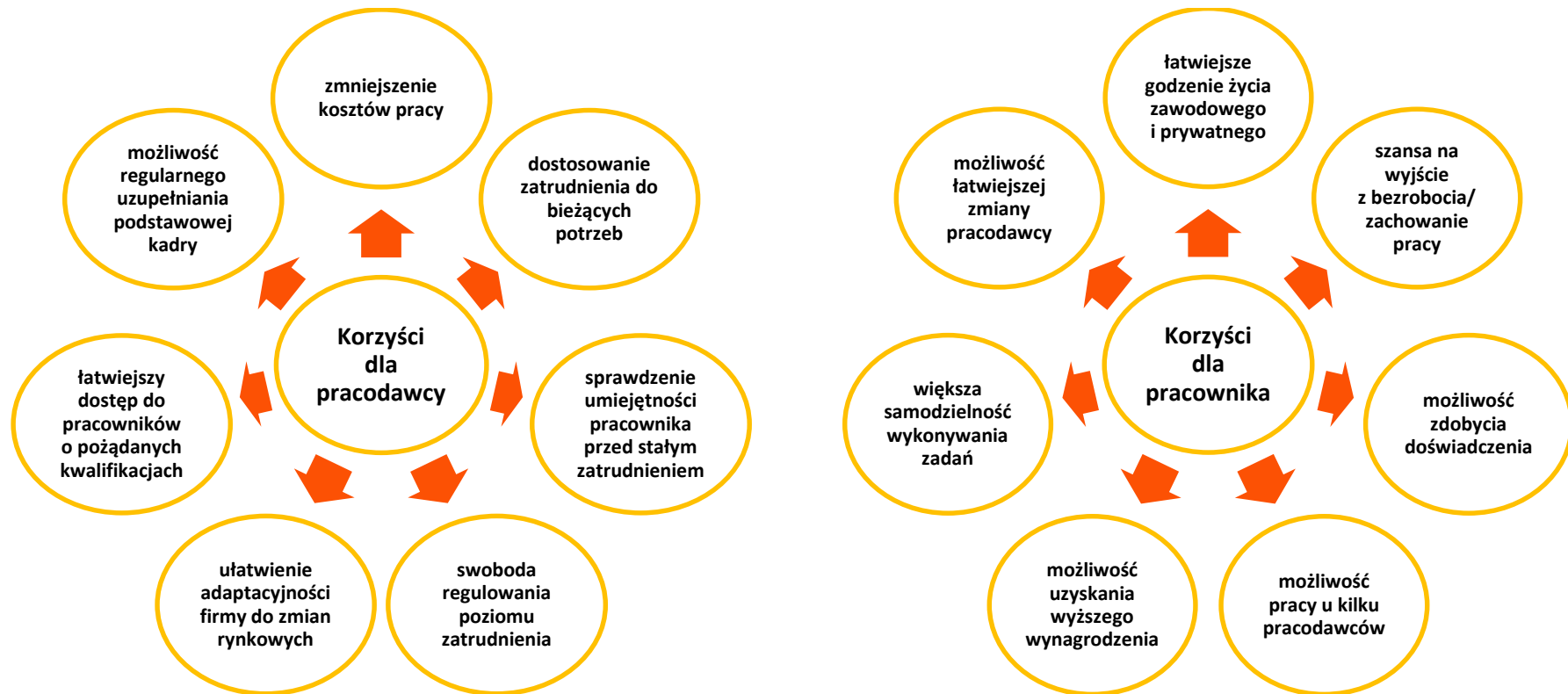
Podsumowanie

Nowoczesne rozwiązania w zakresie zatrudnienia nie są jeszcze zbyt mocno spopularyzowane na polskim rynku pracy. Coraz częściej jednak dostrzega się wymierne korzyści, jakie przynoszą elastyczne formy zatrudnienia, elastyczny czas pracy i inne elementy koncepcji *flexicurity*. Na podstawie przeprowadzonych badań możliwe było określenie korzyści elastycznych form zatrudnienia, dostrzeżonych przez wielkopolskich pracodawców, przedstawicieli organizacji pracodawców, instytucji rynku pracy i rzemieślników. Tego typu rozwiązania mogą być funkcjonalne w firmach rzemieślniczych zarówno dla pracodawców, jak i pracowników.

Pracodawcy wykorzystują nowe metody zatrudnienia w odpowiedzi na nową sytuację społeczno-gospodarczą. Ułatwiają one organizację pracy przedsiębiorstwa i organizację czasu pracownika, a w wielu przypadkach budują pozytywny wizerunek firm – przyjaznych pracodawców.

Wyniki badań przeprowadzonych w ramach projektu „Razem dla rozwoju rzemiosła” w Wielkopolsce, gdzie występuje największe natężenie firm rzemieślniczych, świadczą o względnie wysokiej świadomości przedsiębiorców, którzy starają się tworzyć nowe standardy relacji między pracodawcą a pracownikiem. Organizowanie czasu pracy ze względu na potrzeby zakładu oraz ze względu na pozazawodowe obowiązki pracowników, pozwala na efektywne podtrzymywanie współpracy, w tym zwiększenie zaufania do firmy oraz motywacji do pracy oraz poprawę produktywności i jakości działalności. Podsumowanie korzyści wynikających z wprowadzenia elastycznego czasu pracy – dla pracodawcy i pracownika – prezentuje rysunek 1.

Rysunek 1. Korzyści wynikające z wprowadzenia elastycznego czasu pracy



Źródło: Opracowanie własne na podstawie badań.

Bibliografia

Bondyra, K., Dolata, D. (red.). *Rzemieślnik – przyjazny pracodawca. Dobre praktyki w zakresie realizacji idei flexicurity*, Poznań 2012.

Dobre praktyki w zakresie flexicurity – raporty z badań metodą *case study* przeprowadzonych w wielkopolskich firmach rzemieślniczych w ramach projektu „Razem dla rozwoju rzemiosła”, Doradztwo Społeczne i Gospodarcze, Poznań 2012.

Pracodawcy i pracownicy wobec flexicurity, raport z badań przeprowadzonych w subregionach kaliskim i konińskim przygotowany w ramach projektu „Razem dla rozwoju rzemiosła”, Doradztwo Społeczne i Gospodarcze, Poznań 2012.

Raport częściowy z badań jakościowych przeprowadzonych z przedstawicielami instytucji rynku pracy, raport przygotowany w ramach projektu „Razem dla rozwoju rzemiosła”, Doradztwo Społeczne i Gospodarcze, Poznań 2012.

Raport częściowy z badań jakościowych przeprowadzonych z przedstawicielami organizacji pracodawców, raport przygotowany w ramach projektu „Razem dla rozwoju rzemiosła”, Doradztwo Społeczne i Gospodarcze, Poznań 2012.

Raport częściowy z badań jakościowych przeprowadzonych z przedstawicielami rzemieślników, raport przygotowany w ramach projektu „Razem dla rozwoju rzemiosła”, Doradztwo Społeczne i Gospodarcze, Poznań 2012.

Raport z badań kwestionariuszowych (PAPI) z pracodawcami, raport przygotowany w ramach projektu „Razem dla rozwoju rzemiosła”, Doradztwo Społeczne i Gospodarcze, Poznań 2012.

Źródła internetowe

Firmom oplaca się elastyczne zatrudnienie pracowników, Dziennik Gazeta Prawna, 2012, nr 60, <http://edgp.gazetaprawna.pl/index.php?act=mprasa&sub=article&id=404161>.

<http://hrstandard.pl/2009/07/16/elastyczne-formy-zatrudnienia-zwiekszaja-efektywnosc-pracownikow/>.

<http://lexplay.pl/arttykul/Prawo-Pracy/Obowiazki-stron-stosunku-pracy>. Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, <http://www.mpips.gov.pl/aktualnosci-wszystkie/art,5543,6020,konferencja-poswiecona-sytuacji-na-ryнку-pracy-oraz-propozycjom-zmian-w-kodeksie-pracy-.html>.

Uelastycznienie czasu pracy. Materiały dla mediów: <http://www.mpips.gov.pl/aktualnosci-wszystkie/zatrudnienie-i-przeciwdzialanie-bezrobociu/art,6020,konferencja-poswiecona-sytuacji-na-ryнку-pracy-oraz-propozycjom-zmian-w-kodeksie-pracy-.html>.

W Polsce nadal brakuje kompleksowej realizacji modelu flexicurity, Dziennik Gazeta Prawna, 2012, nr 60, http://serwis.gazetaprawna.pl/praca-i-kariera/arttykuly/605514,w_polsce_nadal_brakuje_kompleksowej_realizacji_modelu_flexicurity.html.

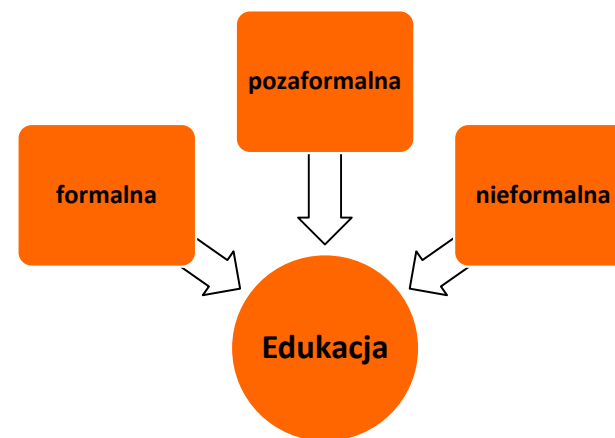
Helena Dolata
Regina Lissowska-Postaremczak

Sens kształcenia ustawicznego, czyli o finansowych dylematach rozwoju kadr

O idei *longlife learning*

Człowiek uczy się całe życie – to truizm. O ile jednak do niedawna życie człowieka podzielone było na dość jasno określone etapy – przededukacyjny, szkolny, zawodowy i emerytalny – przemiany we współczesnym świecie wymuszają podejmowanie aktywności edukacyjnej praktycznie bezustannie. Stąd też w ostatnich latach coraz większą karierę robi termin „kształcenie ustawiczne”. Ten polski termin definiuje ideę *longlife learning* (LLL, z ang. *uczenie się przez całe życie*), która jest wymogiem cywilizacyjnym we współczesnym społeczeństwie wiedzy.

Spoleczeństwo wiedzy – współczesne społeczeństwo, w którym wytwarzanie dóbr materialnych zostało zminimalizowane, zaś centralnym towarem gospodarki stało się wytwarzanie i przetwarzanie wiedzy. W tym nowym typie społeczeństwa gwałtownie rozwijają się technologie informacyjne i komunikacyjne, konieczna jest więc permanentna edukacja – właśnie kształcenie ustawiczne.



Edukacja powinna przestać być postrzegana wyłącznie przez pryzmat obowiązku szkolnego. Zgodnie z hasłem „człowiek uczy się całe życie” edukację trzeba dostrzegać także poza środowiskiem szkolnym. Na etap szkolny przypada zaledwie tzw. **edukacja formalna** (zakładająca relacje pionowe – uczeń-nauczyciel i która potwierdzona jest świadectwem ukończenia). **Edukacja pozaformalna** to taka, która nie pozwala wprost na uzyskanie kwalifikacji zawodowych, ale efekty uczenia mogą być potwierdzane (świadectwa, zaświadczenia) – zazwyczaj odbywa się ona poza placówkami oświatowymi. Umiejętności w ten sposób zdobyte czasem mogą być wręcz wymagane przez pracodawców (są to różnego rodzaju kursy i szkolenia, jak np. studia podyplomowe, prawo jazdy, kursy językowe). **Edukacja nieformalna** to tzw. nauka przez praktykę, odbywana w sposób naturalny w konkretnych sytuacjach, jakich doświadczają ludzie na co dzień. Relacje są poziome, uczestnicy sytuacji uczą się od siebie nawzajem. Bywa czasem nazywana **edukacją incydentalną**, choć ta różni się od edukacji nieformalnej tym, że jest niezaplanowana, a dodatkowo najczęściej jest nieuświadomiona – nazywana jest więc uczeniem się przypadkowym (może mieć miejsce zawsze i wszędzie – w pracy, w życiu rodzinnym, w czasie wypoczynku).



Źródło: © Moritz Wussow - Fotolia.com.

Dynamika zmian zachodzących we współczesnym świecie sprawia, że rozmywają się granice między etapem szkolnym a zawodowym, a szerzej – między poszczególnymi rodzajami edukacji. W instytucjach oświatowych zachodzą zmiany służące przekazywaniu wiedzy coraz bardziej praktycznej i użytecznej, zaś miejsce pracy często traktowane jest przez zatrudnionych jako miejsce edukacji – przyswajania nowej wiedzy, zdobywania doświadczenia i nowych umiejętności.

Jako że kluczowym czynnikiem rozwoju społeczeństw w dobie globalizacji staje się właśnie idea kształcenia ustawicznego, a więc rozwoju jednostki zakładająca zdobywanie, uzupełnianie i zmianę kwalifikacji i umiejętności zawodowych na każdym etapie życia, w zależności od aktualnych potrzeb rynku pracy, niezbędne jest przyjrzenie się, jak owa idea realizowana jest w Polsce w sektorze MSP, w tym także w firmach rzemieślniczych.

Obowiązki i prawa pracodawcy i pracownika w związku z realizacją idei *lifelong learning*

Art. 94 Kodeksu pracy:

Pracodawca jest zobowiązany (...) ułatwiać pracownikom podnoszenie kwalifikacji zawodowych.

W Kodeksie pracy podnoszenie kwalifikacji zawodowych zdefiniowane zostało jako *zdobywanie i uzupełnianie wiedzy i umiejętności przez pracownika podejmowane z inicjatywy pracodawcy lub za jego zgodą*. Co warto podkreślić, Kodeks pracy nie obliuguje pracodawcy do finansowania szkoleń dla pracowników, jedynie nakłada na niego obowiązek udzielenia specjalnego urlopu szkoleniowego, zwolnienia z całości lub części dnia pracy na czas niezbędny na obowiązkowe zajęcia szkoleniowe oraz przyznania pracownikowi za czas urlopu szkoleniowego lub za czas zwolnienia z całości lub części dnia pracy wynagrodzenia.

Pracownikowi przysługuje sześć dni urlopu szkoleniowego (21 dni w ostatnim roku studiów na czas konieczny do przygotowania pracy dyplomowej oraz zdania egzaminu dyplomowego). Ponadto pracodawca może przyznać pracownikowi dodatkowe świadczenia z tytułu podnoszenia przez niego kwalifikacji (np. pokryć opłaty za szkolenie, koszty przejazdu, zakwaterowania, materiałów edukacyjnych). Jako że nie jest to obowiązek pracodawcy, pracownik nie może żądać takich świadczeń.

Wskazane byłoby, by pracodawca zawarł z pracownikiem podnoszącym kwalifikacje zawodowe umowę, szczególnie jeśli koszty szkolenia leżą po stronie pracodawcy. Może on wówczas żądać od pracownika np. przepracowania określonego czasu po ukończeniu

szkolenia. W przeciwnym wypadku (gdy pracownik np. rozwiąże umowę o pracę) zobowiązany jest on zwrócić pracodawcy koszty, jakie poniósł z tego tytułu.

Wszystkie powyższe zapisy mają zastosowanie, gdy pracownik podnosi kwalifikacje w związku z wykonywaną pracą, natomiast jeżeli podnoszenie kwalifikacji zawodowych następuje z pominięciem pracodawcy (tzn. niezależnie od niego i nie bezpośrednio w związku z wykonywaną przez pracownika pracą), pracownikowi przysługuje zwolnienie z całości lub części dnia pracy bez zachowania prawa do wynagrodzenia oraz urlop bezpłatny w wymiarze ustalonym w porozumieniu zawierającym pomiędzy pracodawcą i pracownikiem.

Uprawnienia pracownika w zakresie realizacji idei kształcenia ustawicznego zależą więc niemal wyłącznie od jego umowy z pracodawcą.



Źródło: © Peter Atkins - Fotolia.com.

Koszt czy inwestycja? (Nie tylko) finansowe dylematy rozwoju kadr

Na temat roli wykształcenia oraz kompetencji w konkurencyjności przedsiębiorstw napisano i powiedziano już wiele. Niemniej warto przytoczyć kilka istotnych spostrzeżeń w tym temacie¹⁰⁷:

- Sukces firmy zależy od stopnia jej konkurencyjności.
- Wykształcenie oraz kompetencje pracowników stanowią czynnik wpływający na konkurencyjność przedsiębiorstwa.
- Wykształcenie oraz kompetencje pracowników (nawet tych szeregowych) oraz kadry zarządzające mają istotny wpływ na konkurencyjność i innowacyjność MSP.
- Mniejsze firmy powinny opierać swoją konkurencyjność przede wszystkim na czynnikach niematerialnych, głównie związanych z kwalifikacjami i kompetencjami pracowników.
- Nie można inwestować jedynie w nowoczesne technologie, gdyż w dłuższej perspektywie stosowanie innowacyjnych technologii będzie efektywne jedynie przy jednoczesnych wysokich kwalifikacjach pracowników.

¹⁰⁷ Na podstawie: B. Plawgo, J. Kornecki, *Wykształcenie pracowników a pozycja konkurencyjna przedsiębiorstw*, Warszawa 2010.

Z przytoczonych stwierdzeń dość jasno wynika, że wykształcony i kompetentny zespół pracowników jest niezbędny, by firma mogła odnieść sukces. Co więcej, niemal wszyscy przekonani są o konieczności podnoszenia i uzupełniania swoich kwalifikacji i słuszności idei kształcenia ustawicznego. Tym bardziej zaskakuje bardzo niska aktywność szkoleniowa polskich pracowników. Warto więc zastanowić się, z czego wynika owa rozbieżność. Przedsiębiorcy pytani o to, dlaczego nie wysyłają na szkolenia swoich pracowników najczęściej tłumaczą to następującymi powodami¹⁰⁸:



Warto zauważyć, że pracodawcy, którzy zadeklarowali, że w ich miejscowości lub branży, w której działają nie są organizowane szkolenia, w wielu przypadkach po prostu ich nie poszukiwali. Dobrym przykładem jest wypowiedź jednego z badanych:

” *Ja się nie spotkałem z takim czymś, żeby wielkopolska izba coś robiła, może coś robią, ale jeżeli to robią, to nie informują nas, może robią to w Poznaniu. Nie wiem.*

¹⁰⁸ Por. Raport końcowy z badań przeprowadzonych w ramach projektu „Razem dla rozwoju rzemiosła” na terenie województwa wielkopolskiego.

Tymczasem przedstawiciel cechu poinformował, że szkolenia są organizowane, co więcej – ich tematyka oraz terminy są ustalane z zainteresowanymi pracodawcami:

” *Ustalamy z firmami, jakie szkolenie jest potrzebne i w najdogodniejszym terminie jest ono przeprowadzane.*

Jeśli chodzi zaś o zarzut zbyt niskiej jakości oferowanych na rynku szkoleń, należy stwierdzić, że w ostatnich latach pojawiło się wiele nowych firm organizujących kursy i szkolenia. Nie mając rozeznania, czasu ani chęci na sprawdzanie ich referencji, warto skorzystać z pomocy pośredników – np. cechu rzemieślniczego – przy wyborze konkretnego szkolenia dla firmy. Jak zauważył jeden z rzemieślników:

” *Nie bardzo ufam szkoleniom organizowanym gdzieś na zewnątrz, bo to różnie z tą jakością bywa. Ale jeżeli chodzi o izby i cechy, to powiedziałbym, że jakość szkoleń jest bardzo wysoka.*

W kontekście cen szkoleń pracowniczych bardzo widoczna jest kwestia zróżnicowanego traktowania pracowników: jako inwestycji lub jako kosztu. W Polsce pracodawcy niechętnie inwestują w szkolenie pracowników¹⁰⁹. Istnieje bowiem obawa, że po opłaceniu pracownikowi kursu, ten, dysponując lepszymi kwalifikacjami, zmieni pracę, a zainwestowane w jego szkolenie pieniądze zostaną zmarnowane przez

¹⁰⁹ J. Górnjak, S. Mazur (red.), *Pracodawcy a podnoszenie kompetencji zawodowych pracowników. Szkolenia i inne formy podnoszenia jakości zasobów ludzkich w przedsiębiorstwach*, Obserwatorium Regionalnych Rynków Pracy, Warszawa 2010 (dostęp: <http://www.obserwatorium.pracodawcyrp.pl/publikacje-16.html>, [dostęp: 13.11.2012]).

byłego pracodawcę, który je finansował. Większość pracodawców szuka więc pracowników już przeszkolonych:

”
”
Mało kto chce płacić za czyjeś szkolenie. Każdy szuka pracowników wyszkolonych. Wielu pracowników podnosi kwalifikacje i po pół roku odchodzą gdzie indziej, bo mu lepiej zapłacić. A zapłacić lepiej dzięki nowym kwalifikacjom.

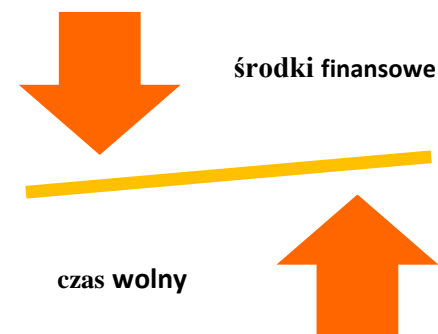
Nie tylko kwestia finansowa jest przyczyną braku zainteresowania polskich przedsiębiorców szkoleniem własnych pracowników. Duże znaczenie ma bowiem problem organizacji pracy w zakładzie w czasie trwania szkolenia:

”
”
My nie możemy przeprowadzić sobie szkoły w zakładzie. To są straty dla firmy. W tej chwili jesteśmy małymi i średnimi firmami, strata takiego dnia, to wielka strata dla firmy. My mamy narzucone wykonanie naszej pracy, a po drugie – to uderza w stronę finansową.

”
”
Są takie szkolenia ze spawania, ale żeby na nie pójść, to musi wyłączyć taki rzemieślnik pracownika na trzy tygodnie, bo od rana są szkolenia. Na to też nikt się nie zgodzi, chociaż to szkolenie jest za darmo.

Przedstawiciele cechów rzemieślniczych organizujący szkolenia dla zrzeszonych rzemieślników, zdając sobie sprawę z praktyki funkcjonowania takich zakładów, starają się organizować szkolenia przede wszystkim w godzinach popołudniowych. Takie rozwiązanie, gdy szkolenie odbywa się w czasie wolnym pracownika, wydaje się być słusznym szczególnie w sytuacjach, gdy szkolenia są płatne. Koszty

finansowe ponosi wówczas przedsiębiorca, natomiast pracownik poświęca swój wolny czas.



Jeden z przedstawicieli cechu rzemieślniczego zwrócił uwagę, że konieczna jest zmiana podejścia rzemieślników do tematu szkoleń pracowniczych. W dobie społeczeństwa opartego na wiedzy, ciągle podnoszenie kwalifikacji (zarówno przez pracowników, jak i pracodawców) jest cywilizacyjną koniecznością. Strata spowodowana nieobecnością pracownika w pracy jest w gruncie rzeczy inwestycją odroczoną w czasie:

”
”
Pracodawca, jak wysyła pracownika, musi liczyć na to, że to będzie procentowało. Nieraz warto stracić i wyłączyć pracownika z pracy na kilka dni, nawet jeśli to są dodatkowe koszty, ale później to procentuje.

Niektórzy rzemieślnicy, w obawie przed nielojalnością pracowników, decydują się na – zgodne z prawem – podpisywanie umów, w których w zamian za sfinansowanie szkolenia pracownikowi wymagają „odpracowania” – pozostawania w zatrudnieniu przez określony czas.

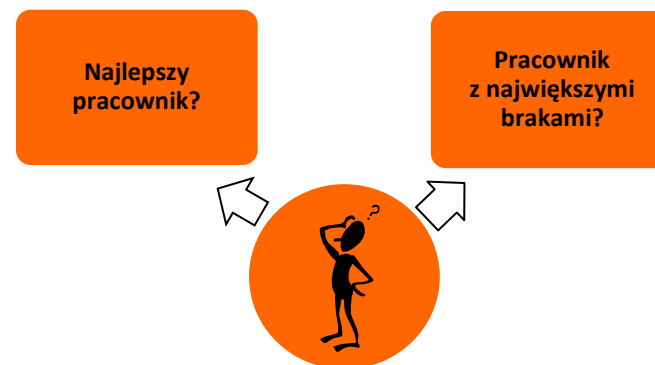
” W przypadku chęci odejścia wyszkolonego pracownika wcześniej (rozwiązania stosunku pracy), zmuszony jest on pokryć koszty odbytego szkolenia. Owa praktyka – zwana potocznie podpisywaniem „lojalek” wśród polskich przedsiębiorców jest powszechna:

” *Jak pracownik szedł na szkolenie, to można było podpisać klauzulę, że przez rok czy dwa będzie pracował w firmie, a jak odejdzie, to zapłaci za szkolenie.*

Rzadziej zdarza się, że przedsiębiorca chce wynagrodzić pracownika właśnie wysyłając go na szkolenie. Traktowanie takiej delegacji w kategoriach premii uznaniowej jest przyszościowe. Badani rzemieślnicy zauważyli, że sami pracodawcy coraz częściej dostrzegają, że szkolenia są pewną inwestycją na przyszłość:

” *Samo podnoszenie kwalifikacji jest za nasze pieniądze, to jest premia, bo jak pracownik pójdzie gdzie indziej, to będą się inaczej z nim obchodzić. A i na Zachodzie papiery też są poważnie traktowane.*

Ciekawą strategią radzenia sobie z nielojalnością ze strony pracowników podzielił się jeden z respondentów. Doświadczony odejściem jednego ze świeżo wyszkolonych pracowników, postanowił od tej pory brać udział w szkoleniach wyłącznie osobiście i zdobytą w ten sposób wiedzę przekazywać pracownikom w formie szkoleń wewnętrznych. Zdobywali oni w ten sposób nowe umiejętności, jednak nie dysponowali świadectwem ukończenia szkolenia, które mogliby zaprezentować konkurencji.



Jak się okazuje, szkolenia wewnętrzne – takie, na których zespół pracowników szkolony jest przez pracodawcę lub jednego z pracowników – są ciekawą opcją także w kontekście innych problemów związanych z organizacją szkoleń. Wysyłając jednego z pracowników, pracodawca oszczędza pieniądze, łatwiej mu też zorganizować pracę w zakładzie podczas nieobecności zaledwie jednej osoby. Taką strategię – z różnych powodów – wielkopolscy przedsiębiorcy stosują bardzo często:

” *My się szkolimy i ta wiedza jest u nas, a pracownicy nie odejdą. Po szkoleniach my przekazujemy tę wiedzę pracownikom, to my szkolimy pracowników (rzemieślnik).*

” *Sama się dokształcam i sama jeżdżę na seminaria. Tę wiedzę przekazuję później moim pracownikom i uczniom.*

” *Warsztat mamy otwarty przez cały tydzień i jeśli mamy dużo zleceń, musimy rezygnować ze szkoleń. Wysyłamy pracowników pojedynczo, nigdy wszystkich na raz.*

Wysyłając na szkolenie zaledwie jednego pracownika z całego zespołu, pracodawca ma do podjęcia trudną decyzję – którego wysłać? Ten dylemat może rozwiązać odpowiadając sobie na pytanie o cel owego szkolenia i jego przydatność. W zależności od tego, jakiego rodzaju jest to szkolenie, pracodawca może na nie wysłać pracownika najbardziej zmotywowanego bądź też uznać, że szkolenie będzie stanowić swego rodzaju premię dla najlepszego pracownika. Są także i takie szkolenia, na które warto wysłać pracownika, który ma największe braki, a który – choć z jakichś powodów jest cenny dla zespołu – spowalnia jego pracę lub przyczynia się do obniżenia jej jakości.

Bez względu na podjętą decyzję, pracodawca delegując tylko jednego pracownika (lub mniejszą grupę) powinien wybrać taką osobę, która wiedzę ze szkolenia będzie w stanie przekazać całemu zespołowi i tym samym przynieść wymierną korzyść firmie.

Poza tym każdy pracodawca chcący wysłać pracownika na szkolenie, powinien zastanowić się, czy wybrać szkolenia tzw. twarde czy miękkie. Twarde szkolenia to szkolenia typowo zawodowe, branżowe, często dające konkretne uprawnienia (np. elektryczne), miękkie natomiast to szkolenia psychologiczno-socjologiczne, pozwalające na rozwinięcie zdolności interpersonalnych pracowników (np. kontakt z klientem, autoprezentacja, techniki sprzedaży). Wybór typu szkolenia powinien nastąpić po dobrym przeanalizowaniu sytuacji firmy, jej potrzeb, ale też możliwości i zdolności pracowników. Nierzadko zdarzają się i takie szkolenia, które są połączeniem szkoleń twardych i miękkich – np. z nowych produktów danej firmy wraz z technikami efektywnej sprzedaży.

Badania pokazują, że obecnie najbardziej popularnymi szkoleniami wśród rzemieślników są te o charakterze obowiązkowym – z przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy (BHP), wymaganych do osiągnięcia określonych uprawnień (np. elektryczne), ewentualnie szkolenia branżowe, podnoszące umiejętności i kwalifikacje pracowników. Szkolenia zaś z umiejętności miękkich czy pozabranżowych (np. zgodnych

z pozazawodowymi zainteresowaniami pracowników) należą w firmach rzemieślniczych do rzadkości.

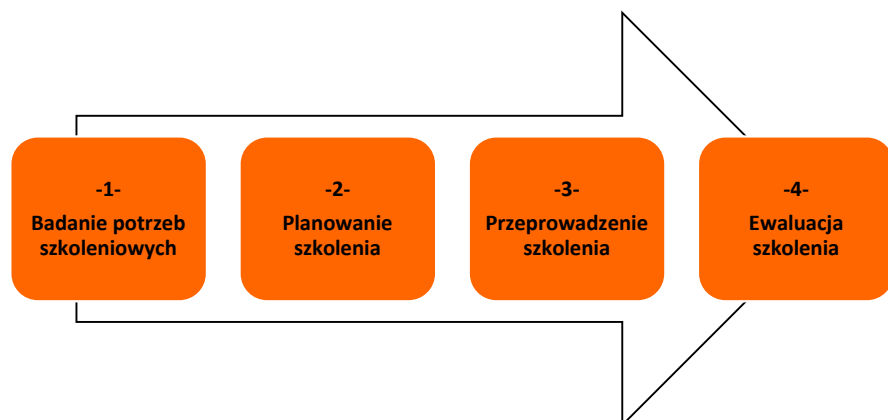
Jak więc wynika z powyższych rozważań, podjęcie decyzji o wysłaniu pracownika na szkolenie wymaga w pierwszej kolejności zbadania potrzeb szkoleniowych w firmie. Kolejnym, niezwykle istotnym etapem jest dobre zaplanowanie szkolenia – wybór rodzaju, tematu, czasu i miejsca oraz pracownika, który na to szkolenie zostanie delegowany. Nie można też pominąć kluczowego czynnika, jakim jest cena szkolenia – rozpiętość cen na rynku szkoleń i kursów jest ogromna, dostępne są szkolenia dofinansowane ze środków unijnych i/lub krajowych. Zdarza się, że organizacje pracodawców (np. cechy rzemieślnicze) organizują je dla swoich członków całkowicie bezpłatnie.



Samo przeprowadzenie szkolenia to nierzadko najprostszy i najkrótszy etap decyzji szkoleniowej w firmie. Kiedy już wiadomo, jakie szkolenia są najbardziej potrzebne, jakie przysłużą się rozwojowi zakładu oraz gdy ustalono kto, kiedy i gdzie zostanie przeszkolony, nastąpić powinien etap szkolenia. Przygotowania do tego etapu dobrze zaplanowane i rozłożone w czasie pozwolą na uniknięcie nieprzewidzianych kosztów. Po przeprowadzonym szkoleniu konieczne jest zbadanie jego efektywności i przydatności – tzw. ewaluacja (ocena) szkolenia. Przeprowadzenie jej pozwoli na ewentualne zmiany w planowaniu szkoleń w przyszłości. Na tym etapie możliwe jest stwierdzenie, że szkolenie powinno być prowadzone np. w innym terminie,

przez innych szkoleniowców bądź też z innej tematyki. Wszystkie te refleksje powinny zostać uporządkowane i przeanalizowane przed podjęciem decyzji o organizacji kolejnych szkoleń w firmie.

Niezbędne etapy wdrożenia programu szkoleniowego w firmie są więc następujące:

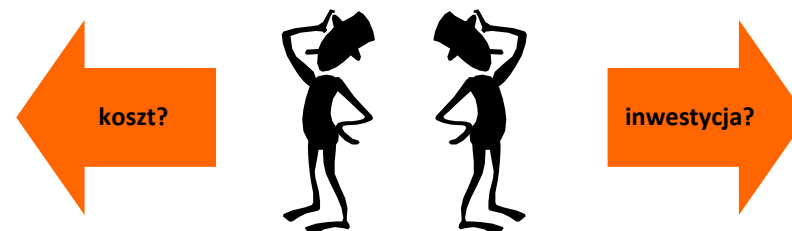


Świadomość konieczności i pożytku wynikającego z kształcenia ustawicznego jest w polskim społeczeństwie nadal niska. Do chlubnych wyjątków należą więc rzemieślnicy reprezentujący odmienne przekonania:

”

Trzeba się szkolić, bo w przeciwnym razie zostanie się w tyle. Sprzęt teraz, a parę lat temu, to jest przepaść, poza tym podnoszą się standardy kwalifikacji. Tak, jak w szkołach wyższych, tak i u nas trzeba odnawiać pewne rzeczy, doszkalać się. Korzystamy z tego i wiemy, że bez tego nie damy rady. My w zasadzie szkolimy się siedem dni w tygodniu, pracując i kontaktując się, biorąc udział w zjazdach czy szkoleniach podnosimy kwalifikacje.

Zdecydowanie częściej w badaniu można było spotkać się z opiniami, że owszem, warto uczyć się przez całe życie, ale *w naszej branży nie ma takiej potrzeby*. Widać było dość wyraźną niechęć do aktywności na tym polu, często postrzeganego w kategoriach powrotu do etapu szkolnego. Co znamienne, taka postawa typowa była zarówno dla pracowników, jak i pracodawców. Zgromadzone wypowiedzi badanych pozwalają więc przypuszczać, że przedsiębiorcy w większości nadal wysyłają swoich pracowników na szkolenia obowiązkowe nie traktując tego w kategoriach inwestycji, a niemal wyłącznie kosztu.



Nadal jednak niska jest świadomość wśród wielkopolskich rzemieślników na temat wartości kapitału ludzkiego i potrzeby inwestowania w niego, mimo dość szeroko rozpowszechnionego Programu Operacyjnego finansowanego z funduszy unijnych pod hasłem „Człowiek – najlepsza inwestycja”. Stąd też warto przytoczyć i wyraźnie podkreślić wagę słów jednego z badanych rzemieślników:

”

Uczyć się trzeba całe życie i to moim pracownikom powtarzam cały czas. Zmiany następują bardzo szybko, wprowadzane są nowe technologie itd. Nie wyobrażam sobie innego podejścia.

Bibliografia

Błądowski P., Nowakowska M., Poradnik. *Podstawy kształcenia ustawicznego*, Łódź 2010.

Borowska A., *Kształcenie dla przyszłości*, Warszawa 2004.

Dorośli w systemie edukacji formalnej: polityka i praktyka w Europie, Warszawa 2011.

Garski K., Gontarz J. (red.), *Jak efektywnie szkolić pracowników*, PARP 2009.

Górniak J., Mazur S. (red.), *Pracodawcy a podnoszenie kompetencji zawodowych pracowników. Szkolenia i inne formy podnoszenia jakości zasobów ludzkich w przedsiębiorstwach*, Obserwatorium Regionalnych Rynków Pracy, Warszawa 2010.

Kołodziejczyk W., Polak M., *Jak będzie zmieniać się edukacja?*, Warszawa 2011.

Kozielska M. (red.), *Edukacja dla społeczeństwa wiedzy*, Toruń 2007.

Kwiatkowski S. (red.), *Edukacja ustawiczna. Wymiar teoretyczny i praktyczny*, Warszawa – Radom 2008.

Pakuła M., Dudak A. (red.), *Edukacja ustawiczna dorosłych w europejskiej przestrzeni kształcenia z perspektywy polskich doświadczeń. Studia i szkice socjopedagogiczne*, Lublin 2009.

Plawgo B., Kornecki J., *Wykształcenie pracowników a pozycja konkurencyjna przedsiębiorstw*, PARP 2010.

Rynek usług szkoleniowych dla przedsiębiorstw w Polsce. Stan obecny – perspektywy rozwoju – rekomendacje, Ekspertyza, PARP 2004.

Wspieranie kształcenia ustawicznego pracowników, Raport z badań przeprowadzonych na zlecenie Departamentu Rynku Pracy MPiPS przez Instytut Pracy i Spraw Socjalnych w 2007 r.

Filip Cyprowski

Innowacje jako czynnik przewagi konkurencyjnej firm rzemieślniczych w świadomości badanych

Wprowadzenie

O innowacji mówi się zwykle w sytuacji, gdy „nowy lub ulepszony produkt zostaje wprowadzony na rynek albo nowy lub ulepszony proces zostaje zastosowany w produkcji, przy czym ów produkt lub proces są nowe przynajmniej z punktu widzenia wprowadzającego je przedsiębiorstwa”¹¹⁰. W przeciwieństwie do ujęć klasycznych, w których innowacja prawie zawsze oznaczała „pełną” nowość, dotąd nieznaną formę produkcji czy wytwarzania usług, definicja ta pozwala lepiej zrozumieć przyczyny „zastoju” polskich przedsiębiorstw sektora MSP. O ile bowiem polska gospodarka nie jest technologiczną awangardą Europy, o tyle jest w stanie przejmować różnego rodzaju rozwiązania dotychczas stosowane gdzie indziej – większość polskich innowacji ma taki właśnie charakter.

Opracowanie zostało podzielone na dwie części: wprowadzającą, która określa znaczenie innowacji dla rozwoju gospodarczego i samych przedsiębiorstw oraz – prezentującą wyniki badań przeprowadzonych

¹¹⁰ Za: E. Stawasz, *Rodzaje innowacji*, w: K.B. Matusiak (red.), *Innowacje i transfer technologii – Słownik pojęć*, PARP, Warszawa 2005, s. 65.

wśród wielkopolskich rzemieślników i pracodawców w ramach projektu „Razem dla rozwoju rzemiosła”. W części drugiej wskazano przede wszystkim na bariery dla wprowadzania innowacji ujęte w czterech wątkach tematycznych dotyczących: postrzegania innowacji w środowisku przedsiębiorców, finansowania innowacji, roli samorządu w rozwoju przedsiębiorstw oraz dostępu do informacji.

Jedyny ratunek – rola innowacji w czasach recesji

Dla Schumpetera, ekonomisty, który jako pierwszy zaznaczył fundamentalną rolę innowacji w kształtowaniu ładu rynkowego, motorem napędowym przedsiębiorstwa był sam jej właściciel¹¹¹.

Tym samym to od samych rzemieślników, ich postaw, mentalności oraz subiektywnego postrzegania warunków i szans na prowadzenie działalności zależeć będzie działalność takich firm na rynku. Tymczasem wzrost innowacyjności postrzega się dziś nie tyle jako szansę na zwiększenie konkurencyjności sektora MSP (a razem z nim rzemiosła), co raczej konieczność dla jego funkcjonowania¹¹¹.

¹¹¹ J.A. Schumpeter, *Teoria rozwoju gospodarczego*, PWN, Warszawa 1960, s. 104.

¹¹² J. Janczewski, *Innowacja jako narzędzie przedsiębiorczości małej firmy na przykładzie usług motoryzacyjnych*, w: Z. Ziolo, T. Rachwał (red.), *Rola przedsiębiorczości w podnoszeniu konkurencyjności społeczeństwa i gospodarki*, Wyd. Nowa Era Sp. z o.o., Warszawa-Kraków 2006, s. 27.

Schumpeter zauważał, że konkurencja między przedsiębiorstwami nie może przebiegać wyłącznie w sferze obniżania cen¹¹³.

W świecie, w którym innowacje produktowe wyznaczają granice rynku, przedsiębiorstwo zmuszone jest do ciągłego badania nowych możliwości produkcyjnych, wykorzystywania nieużywanych dotąd zasobów czy wprowadzania nowych rozwiązań organizacyjnych.

Przetrwanie firmy zależy więc od tego, w jakim stopniu dostosuje się do panujących warunków oraz w jaki sposób będzie w stanie zapewnić sobie dalsze funkcjonowanie. Choć jedną z taktyk przedsiębiorstw jest stopniowe ograniczanie kosztów pracy, pozwalające na dłuższe pozostanie na rynku i – w krótkim okresie – zwiększenie wydajności pracowników, kluczowe jest zdobywanie przewagi konkurencyjnej.

Przedsiębiorstwa stoją dziś przed wyborem: albo będą zwiększać przychody przez wprowadzanie innowacji, albo będą ciąć koszty pracy, by w krótkiej perspektywie zwiększyć zysk.

Choć zwiększenie przychodów nie zawsze stymuluje wzrost zatrudnienia, a często nawet przyczynia się do krótkotrwałego jego ograniczenia (np. praca dotąd wykonywana przez kilka osób może być wykonywana przez jedną dzięki stosowaniu nowej technologii) w długiej

¹¹³ J. A. Schumpeter, op. cit., s. 124.

perspektywie owocować będzie poprawą sytuacji na rynku pracy. Zwiększona wartość dodana przekłada się na większe możliwości ekspansji przedsiębiorstw, a co za tym idzie na wzrost zatrudnienia. Jednocześnie wzrost gospodarczy ściśle związany z innowacyjnością przedsiębiorstw oraz lepsza jakość ofert pracy gwarantują zwiększenie popytu wewnętrznego, wzrost zapotrzebowania na nowe usługi i produkty.

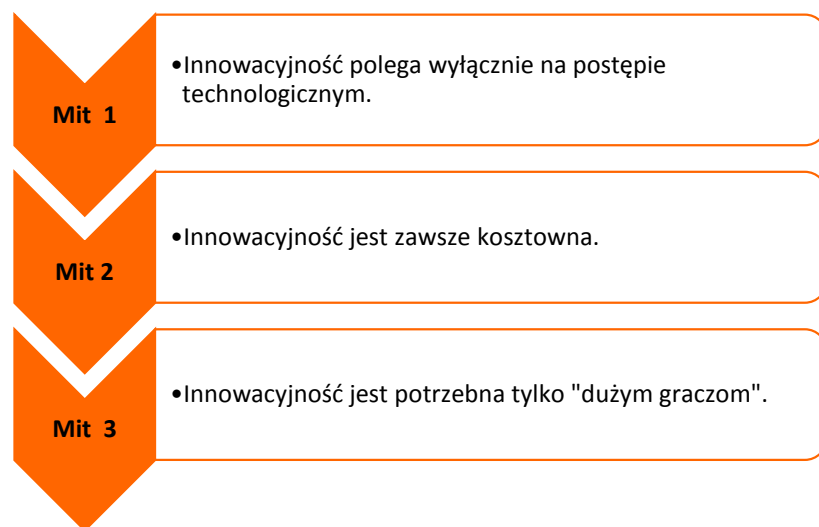
W czasach przewidywanej recesji w Polsce i faktycznego kryzysu gospodarczego w krajach Unii Europejskiej, właśnie innowacje stanowią więc mogą jedyny ratunek dla planów oszczędnościowych i powszechnego stosowania strategii cięcia kosztów pracy.

Rzemiosło a innowacje w świetle przeprowadzonych badań

1. Dyskurs innowacyjności

Badania wskazały na kluczową rolę postrzegania innowacji przez pracodawców. W procesie wprowadzania innowacji niezwykle ważne są postawy pracodawców wobec nowych, niekonwencjonalnych rozwiązań, otwartość oraz chęć poszukiwania informacji o zmianach na rynkach. Jednak określenie barier dla innowacji przez pryzmat postaw poszczególnych ludzi byłoby spojrzeniem zbyt uproszczonym oraz pomijającym rolę przekonań pracodawców i „języka innowacji”, czyli tego, jak potocznie rozumiana jest działalność innowacyjna. Badania jakościowe odkryły trzy obowiązujące w środowisku rzemieślników mity dotyczące innowacji (rysunek 1).

Rysunek 1. Przekonania o roli i znaczeniu innowacyjności wśród wielkopolskich rzemieślników



Źródło: Opracowanie własne na podstawie badań¹¹⁴.

Mity zawsze mają swe źródło w rzeczywistości, zwykle zaś wynikają z uznania jednostkowych zdarzeń za uniwersalne zasady. Nierzadko te fałszywe obserwacje tworzą system, który sam się uzasadnia – tak jest i w tym przypadku. Samo przekonanie, że innowacyjność oznacza wyłącznie stosowanie nowych, często „awangardowych” technologii wzmacnia przekonanie o ich kosztowności. To zaś automatycznie prowadzi do wniosku, że są domeną dużych przedsiębiorstw. Dobrze obrazują tę zależność dwie wypowiedzi pochodzące z indywidualnych wywiadów pogłębionych:

¹¹⁴ Raport cząstkowy z badań jakościowych przeprowadzonych z przedstawicielami organizacji pracodawców, raport przygotowany w ramach projektu „Razem dla rozwoju rzemiosła”, Doradztwo Społeczne i Gospodarcze, Poznań 2012.

”
”
Tylko te większe firmy mają laboratoria i same działają w tym zakresie.

”
”
Tu jest problem taki, że mam za małą firmę. Innowacyjność to są narzędzia dla wielkich przedsiębiorstw

Wspomniane mity o innowacyjności wcale nie muszą mieć jednak decydującego znaczenia w blokowaniu rozwoju firmy. Przede wszystkim samo postrzeganie innowacji w ten sposób nie oznacza, że ulepszenia organizacji produkcji, nowe produkty czy jakiegokolwiek zmiany nie są wprowadzane. Niekiedy po prostu nie są nazywane innowacjami. Ponadto myślenie o rzemiośle jako segmencie gospodarki nieco „zaczofanym”, wciąż funkcjonującym mentalnie w dawnym modelu gospodarczym, wpasowuje się w medialny odbiór rzemiosła – jako nie tyle ważnej gałęzi produkcji i wytwarzania usług, co – w najlepszym przypadku – pożytecznej tradycji¹¹⁵. Teza o kluczowej roli konserwatywnej świadomości rzemieślników wydaje się więc zbyt łatwa do przyjęcia oraz – co ważniejsze – po prostu niekompletna.

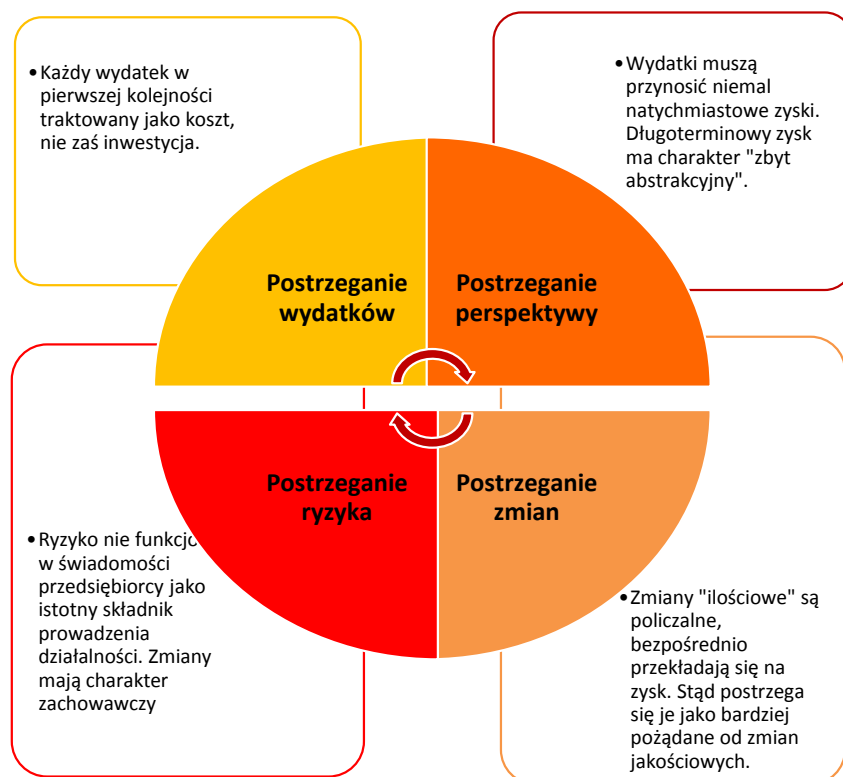
Należy oczywiście zauważyć, że pewna część badanych przedsiębiorców dostrzegała znaczenie innowacji w działalności gospodarczej i uznawała je za konieczne. Stąd przyczyn niskiej innowacyjności przedsiębiorstw należało upatrywać gdzie indziej niż tylko w subiektywnych postawach wobec innowacyjności. Wnioski

¹¹⁵ W badaniach nad rzemiosłem prowadzonych w Wielkopolsce dostrzegano duże znaczenie nieco „siermiężnego” wizerunku rzemiosła. Patrz: W. Jagodziński, *Wizerunek rzemiosła i zasadniczych szkół zawodowych w opiniach mieszkańców Wielkopolski*, w: K. Bondyra (red.), *Cechy Wielkopolski. Rola rzemiosła w kształceniu zawodowym*, Wielkopolska Izba Rzemieślnicza, Poznań 2011, s. 119.

z prowadzonych badań wskazują zaś na istotną rolę kultury gospodarczej właścicieli małych i średnich przedsiębiorstw, przede wszystkim zaś – gotowości do podejmowania ryzyka.

Poniżej zaprezentowano przybliżony schemat myślenia o inwestycjach, w którym poszczególne przekonania wpływają na ostatecznie niską skłonność do podejmowania ryzyka.

Rysunek 2. Proces podejmowania decyzji o wprowadzaniu zmian w przedsiębiorstwie sektora MSP



Źródło: Opracowanie własne na podstawie badań.

Jak łatwo zauważyć, głównym czynnikiem hamującym inwestycje jest rozumienie ponoszonych wydatków niemal zawsze w kategoriach strat. Za konieczne inwestycje postrzegane są wyłącznie te wydatki, które skutkują szybkim zyskiem, co prowadzi do przekonania, że właściwie żaden duży koszt nie sprzyja działalności przedsiębiorstwa (innowacje często przynoszą zyski po kilku miesiącach, a nawet latach). Takie rozumienie bilansu przedsiębiorstwa automatycznie prowadzi do wniosku, że rozwiązania najprostsze i pozornie najmniej ryzykowne są pożyteczne dla danej organizacji. Na istnienie tego problemu wskazywały wnioski z badań jakościowych przy okazji niemal każdego poruszanego w wywiadach wątku. Zarówno w kontekście CSR, aktywności szkoleniowej, jak i innowacji przedsiębiorcy wykazywali się pewną zachowawczością. Nie tyle nawet nie uznawali ryzyka za ważny składnik działalności gospodarczej, co w ogóle odmawiali mu znaczenia. Jak jednak można będzie zauważyć w kolejnych częściach opracowania, przedstawiona postawa jest jedynie reakcją na bardziej ogólne zjawiska. W przypadku wielu małych przedsiębiorstw jest strategią przetrwania na rynku, do pewnego momentu zresztą – skuteczną.

2. Finansowanie innowacji w sektorze MSP

W toku badań dostrzeżono kilka ważnych zjawisk i tendencji dotyczących innowacyjności w sektorze MSP, które w znacznym stopniu pokrywają się z badaniami prowadzonymi również przez inne instytucje¹¹⁶ (rysunek 3).

¹¹⁶ D. Kłonowski, *Innowacyjność sektora MSP w Polsce. Rządowe programy wsparcia a luka finansowa*, Ernst & Young Polska, Warszawa 2009, s. 14-15.

Rysunek 3. Najważniejsze zjawiska związane z innowacyjnością sektora MSP w świetle wyników badań



Wydatki na inwestycje są ściśle związane z nabywaniem środków trwałych. Innowacje raczej rozumie się jako inwestycje w maszyny i wyposażenie niż badania i rozwój.



Firmy nie posiadają działów zajmujących się badaniami oraz rozwojem i transferem wiedzy – innowacje wprowadzane są w sposób chaotyczny.



Wydatki na innowacje rzadko ujmowane są w budżecie przedsiębiorstwa, a jeśli już, stanowią zwykle małe sumy.



Inwestycje w innowacyjność są domeną dużych firm.

Źródło: Opracowanie własne na podstawie badań.

Wcześniej zauważono, że wymieniane „mity o innowacyjności” musiały mieć swoje poparcie w rzeczywistości. Jednak na przykład przewaga dużych przedsiębiorstw w inwestycjach w innowacyjność,

o której przekonani byli rzemieślnicy, nie jest zjawiskiem „naturalnym”. Przeciwnie, zauważa się często, że w krajach Europy Zachodniej to właśnie sektor MSP jest źródłem innowacji, częściej niż większe przedsiębiorstwa współpracujący z zewnętrznymi partnerami w celu poprawy jakości produktów, usług i procesów wytwórczych¹¹⁷. Z kolei kiedy wspomina się o stosunkowo wysokim udziale wydatków na środki trwałe w ogólnej sumie wydatków na inwestycje, pracodawcy opisują trafnie sytuację polską, jednak zdają się nie dostrzegać zaniedbań w sferze pozostałych narzędzi innowacji: badań, praw patentowych czy rozwoju wiedzy (również w zakresie rozwoju zasobów ludzkich we własnych firmach). Te wynikają natomiast nie z obiektywnie małego ich znaczenia, a raczej z określonej postawy przedsiębiorców. W rzeczywistości więc niekorzystne przekonania na temat innowacyjności wynikają ze złej sytuacji przedsiębiorstw. Z kolei małe i średnie firmy funkcjonują w tym bardziej niepewnej atmosferze, im bardziej ich właściciele umacniają te postawy. Mechanizm ten nosi więc znamiona sprzężenia zwrotnego (rysunek 4).

Badania wskazywały, że główna przeszkoda dla działalności innowacyjnej ma prozaiczny charakter. O ile pokonane zostaną bariery mentalne, które nie zawsze muszą wynikać z obiektywnych warunków ekonomicznych, jedynym problemem pozostaje kwestia finansowania innowacji. Małe i średnie przedsiębiorstwa zmuszone są do działań zachowawczych. Kiedy te przybierają charakter masowy, wzmocnione zostają negatywne przekonania, które z kolei prowadzą do dalszego pogarszania sytuacji. Nie trudno zauważyć, że dostępność środków na innowacje ma dla powstawania przedstawionego wyżej cyklu kluczowe znaczenie.

Jest to wniosek o tyle uprawniony, że przedsiębiorcy wskazywali na istotną rolę finansowania innowacji. Choć niekiedy zdawali sobie oni

¹¹⁷ *Ibidem*, s. 12.

sprawę z konieczności nadążania za zmianami, obawa przed wysokimi kosztami takich działań stanowiła najważniejszą barierę dla zmian w zakładzie: W tej branży rzemieślnik musi być otwarty na wszystkie nowości. Tylko to nie może się dzisiaj wiązać z tak dużymi kosztami. Potwierdzają to zresztą również badania ilościowe. Ponad połowa firm uznawała brak odpowiednich środków finansowych za przyczynę trudności w adaptacji do zmian w życiu gospodarczym.

Rysunek 4. Mechanizm zanikania aktywności innowacyjnej sektora MSP



Źródło: Opracowanie własne na podstawie wyników badań jakościowych.

Wykres 1. Jakie są Pana/i zdaniem największe bariery w dostosowaniu firm z Pana/i branży do przemian technologicznych, organizacyjnych czy związanych z marketingiem? (%)



Źródło: Opracowanie własne na podstawie badań (N=1208).

Co więcej, już badania nad barierami dla innowacyjności prowadzone w 2008 r. wskazywały, że polskie firmy mają problemy z finansowaniem innowacji. Większość takich wydatków pochodzi z wewnętrznych przepływów gotówkowych. Dużo mniejsza część opiera się o kredyty bankowe. Znikoma jest natomiast rola funduszy *venture capital*, finansów publicznych czy instytucji w rodzaju *bussines angels*, które minimalizowałyby stopień ryzyka inwestycyjnego dla samych przedsiębiorców. Co więcej, nawet przedsiębiorstwa, które zdecydowałyby się zaryzykować wprowadzeniem kosztownych zmian w organizacji

produkcji czy wytwarzaniu usług napotyka ją na trudność w postaci niskiej dostępności środków finansowych¹¹⁸.

Rysunek 5. Bariery dla finansowania innowacji w sektorze MSP



Źródło: Opracowanie własne na podstawie badań.

Ostatnia z wymienionych barier ma jednocześnie duże znaczenie dla pogłębiania nierówności dochodowych między sektorem MSP a dużymi przedsiębiorstwami. Jedna z wypowiedzi rozmówców dobrze streszcza mechanizm jej powstawania:

”

Duże firmy, które miały w dobrym czasie kondycję, poszły w nowe technologie (...). One korzystają ze środków na rozwój, ponieważ mają kadry. Małe firmy rzemieślnicze nie mają ludzi, żeby z takich form pomocy skorzystać.

¹¹⁸ D. Klonowski, op. cit., s. 19.

Problem z pozyskiwaniem funduszy unijnych ma o tyle duże znaczenie, że rozwój rynku *venture capital* w Polsce nie przekłada się na rozwój sektora MSP. Bywa, że jest nawet odwrotnie: istniejące firmy zajmujące się dostarczaniem kapitału na innowacje starają się inwestować większy kapitał w oczekiwaniu wyższych zysków. Konsekwencją jest znaczne doinwestowanie sektora dużych przedsiębiorstw oraz słaba kondycja małych i średnich firm¹¹⁹. Może się więc okazać, że środki publiczne na działalność innowacyjną małych i średnich przedsiębiorstw okażą się kluczowe dla rozwoju sektora MSP. Jest to o tyle prawdopodobne, że również bardziej ryzykowne z punktu widzenia przedsiębiorców kredyty z banków komercyjnych są przyznawane niechętnie. Sektor MSP postrzegany jest przez polskie banki jako ryzykowny, często posiadający niewykwalifikowaną kadrę menedżerską, rzadko zabezpieczony na wypadek utraty płynności finansowej¹²⁰. Charakteryzuje się też niewielkimi zyskami¹²¹.

3. Rola władz samorządowych we wspieraniu innowacyjności

Fundusze *venture capital* jednocześnie pozwalają przedsiębiorcy na pozyskanie niezbędnych środków do prowadzenia działalności, jak i zminimalizowanie ryzyka inwestycyjnego – jego część przejmuje bowiem inwestor. Gdyby firmy zajmujące się działalnością z zakresu *private equity* (jest to nieco szersza kategoria takich funduszy) postrzegały sektor MSP jako atrakcyjny i pewny segment rynku, prawdopodobnie poziom innowacyjności przedsiębiorstw byłby wyższy. W obecnej sytuacji jednak dla zwiększenia znaczenia małych i średnich przedsiębiorstw niezbędna wydaje się pomoc publiczna, która albo podnosiłaby rangę

¹¹⁹ *Ibidem*, s. 21.

¹²⁰ I. Tymoczko, M. Pawłowska, *Uwarunkowania dostępności kredytu bankowego – analiza polskiego rynku*, w: „Bank i kredyt” nr 6/2007, s. 51.

¹²¹ *Ibidem*, s.52.

finansową tego sektora (np. poprzez programy zabezpieczenia płynności finansowej) w celu uwiarygodnienia go przed inwestorami, albo polegałyby na bezpośrednim dofinansowaniu, a zatem przejęciu zadań z zakresu *private equity* od podmiotów prywatnych. Badani przedsiębiorcy zwracali jednak uwagę na wyjątkowo małe wsparcie samorządu nie tylko w zakresie działalności innowacyjnej, ale w ogóle w dziedzinie przedsiębiorczości.

Jak wykazały badania fokusowe przedsiębiorcy nie tylko nie mają zaufania do władz, ale też nie czują, by ich sytuacją lokalne samorządy w ogóle były zainteresowane. Co więcej częściej są przekonani, że władze działają na niekorzyść małych i średnich przedsiębiorców kierując się w swoich działaniach doraźnym zyskiem i krótkowzroczną polityką, co przejawia się np. w masowym zamykaniu szkół zawodowych, niekorzystnym prawie przetargowym czy też swego rodzaju przyzwoleniu na korupcję.

Tam gdzie można by zapewnić płynność finansową sektorowi MSP przez zlecenie działań w zakresie partnerstwa publiczno-prywatnego, właściwie nie podejmuje się żadnych działań.

Z kolei, jak dostrzega się w innych badaniach nad innowacyjnością sektora MSP w Polsce, brak jest programów rządowych i samorządowych, które miałyby charakter pośredni między mikropożyczkami przydatnymi wyłącznie w początkowej fazie istnienia firmy, a wielomilionowymi

dopłatami na badania i rozwój¹²². Bariery pozostają też liczne, często niemożliwe do spełnienia dla przedsiębiorców wymogi uzyskania pomocy¹²³.

Należy też zauważyć, że sami przedsiębiorcy rzadko domagają się pomocy ze strony samorządu w sferze finansowania innowacji. Jest to zresztą konsekwencja przyjęcia wspomnianego już „stylu” prowadzenia działalności gospodarczej, który nakazuje traktować zmiany jakościowe jako zbędne, przynoszące raczej abstrakcyjny (bo rozłożony w czasie) zysk. Najsilniej akcentowano zwykle potrzebę obniżenia kosztów pracy czy zmniejszenia ograniczeń biurokracji, przy czym kwestie dofinansowania rozwoju firmy czy pomocy w uzyskaniu dopłat unijnych traktowane były jako poboczne. Osobnym problemem pozostaje też niski poziom współpracy przedsiębiorców. Również rzemieślnicy – tradycyjnie związani przecież z organizacjami takimi jak cechy – rzadko zainteresowani są tworzeniem platformy zdolnej do wymuszenia na władzach samorządowych odpowiednich rozwiązań.

4. Źródła informacji o innowacjach

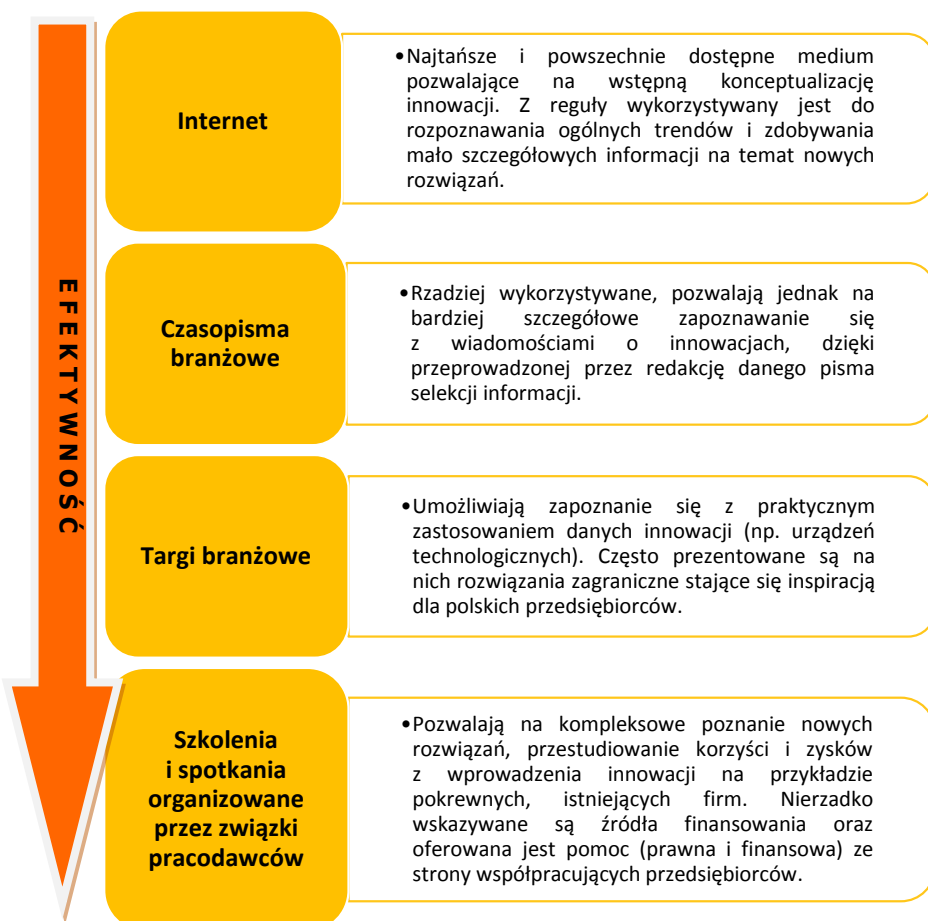
Jak zauważono wcześniej (wykres 1) przedsiębiorcy nie uznają braku informacji za przeszkodę we wprowadzaniu innowacji. Należy jednak odnotować, że wielu z nich mogło dotychczas nie mieć okazji do podejmowania decyzji na temat głębokich zmian w przedsiębiorstwie takich jak wprowadzenie nowej usługi czy radykalna zmiana w organizacji pracy. W warunkach wysokiej niepewności przedsiębiorcy rzadko jednak w ogóle rozważają wprowadzenie innowacji. Nierzadko wiedzą, jakich unowocześnień potrzebują, lecz wiadomości na ten temat są fragmentaryczne i niepełne. Bardziej szczegółowe informacje (np. dotyczące parametrów technicznych sprzętu, spodziewanych zysków

¹²² D. Klonowski, op. cit., s. 26.

¹²³ *Ibidem*, s. 27.

z inwestycji) są dla nich na tym etapie nieistotne. Kwestia źródeł informacji ma więc ogromne znaczenie dla innowacyjności sektora MSP. Na rysunku 6 uszeregowano źródła informacji według skuteczności (od najmniejszej do największej).

Rysunek 6. Źródła informacji o innowacjach w środowisku przedsiębiorców sektora MSP



Źródło: Opracowanie własne na podstawie badań.

Z wymienionych źródeł informacji akcentowano rolę Internetu. Wskazywano jednak, że sprzyja on raczej śledzeniu zjawisk na rynku czy analizowaniu trendów niż zdobywaniu szczegółowych wiadomości. Warto zauważyć, że najbardziej skuteczne rozwiązania wymagają współpracy przedsiębiorców. Stąd podkreślanie roli kapitału społecznego w budowaniu innowacyjnego sektora MSP wydaje się niezbędne. Ignorowanie tego tematu może skutkować sytuacją, w której cała uwaga organów decyzyjnych skupiona będzie na poprawianiu sytuacji finansowej przedsiębiorstw, gdy ich rzeczywistym problemem będzie brak informacji o możliwościach wprowadzania innowacji. Innymi słowy możliwa jest sytuacja, w której dostępność środków finansowych będzie wysoka, lecz przedsiębiorcy nie będą wiedzieli, jak z nich skorzystać. Tym samym kwestia pozyskiwania informacji o nowych rozwiązaniach znajduje się obok sytuacji ekonomicznej i postrzegania innowacji („dyskursu innowacji”) wśród kluczowych czynników rozwoju sektora MSP.



Źródło: © Sergey Nivens - Fotolia.com.

Wnioski i rekomendacje

1

•W środowisku przedsiębiorców z sektora MSP funkcjonują niekorzystne przekonania o kosztowności nowych rozwiązań i potrzebie ich istnienia wyłącznie w dużych przedsiębiorstwach. Zauważalne jest też wiązanie innowacji wyłącznie z postępow technologicznym i środkami trwałymi (maszyny, urządzenia itp.)

2

•Kultura gospodarcza przedsiębiorstw sektora MSP charakteryzuje się przekonaniem o wyższości rozwiązań „ilościowych” (operowanie finansami firmy) nad „jakościowymi” (zarządzanie systemem wytwarzania towarów). Chętniej podejmowane są działania zachowawcze, np. obniżające koszty dotychczas prowadzonej działalności niż takie, które zmieniają sposób jej prowadzenia.

3

•Wspomniane wyżej bariery mentalne mają swoje źródło w luce płynnościowej sektora MSP. Zła sytuacja finansowa przedsiębiorstw, niepewność i wysokie ryzyko inwestycyjne zmusza właścicieli firm do podejmowania jedynie „kosmetycznych” działań mających za cel utrzymanie przedsiębiorstwa na rynku.

4

•Dostępność do zewnętrznych środków finansowych w sektorze MSP jest bardzo mała. Zarówno firmy zajmujące się funduszami *venture capital*, jak i banki komercyjne nie uznają przedsiębiorstw sektora MSP za podmioty atrakcyjne i stabilne. Jednym z powodów tego stanu rzeczy jest fakt, że przedsiębiorstwa te są za mało innowacyjne (przez co generują małe zyski, stopniowo tracą konkurencyjność itp.).

5

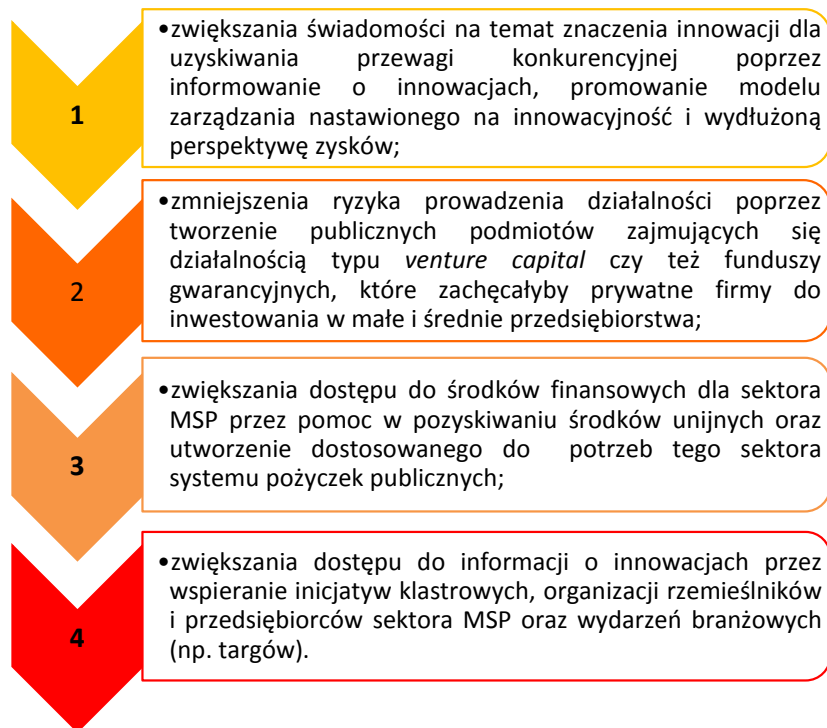
•Rządowe i samorządowe programy wsparcia innowacyjności uznawane są za niedostosowane dla sektora MSP. Zwraca się ponadto uwagę na brak zainteresowania mniejszymi podmiotami ze strony władz. Również sami przedsiębiorcy niechętnie się zreszają, nie wywierają wpływu na samorząd, rzadko też postrzegają wspieranie innowacyjności jako ważne zadanie administracji publicznej.

6

•Przedsiębiorcy rzadko współpracują w celu uzyskania informacji na temat nowych rozwiązań – to źródło informacji uznawane było natomiast za najlepsze i najbardziej szczegółowe. Najczęściej wykorzystywane źródło – Internet – pozwala natomiast na analizowanie ogólnych trendów. Rzadko zdobywa się za jego pośrednictwem szczegółowe informacje.

Źródło: Opracowanie własne na podstawie badań.

Sformułowane wnioski pozwalają na wypracowanie ogólnych rekomendacji służących wzrostowi innowacyjności w sektorze MSP. Należy prowadzić działania w celu:



Bibliografia

Jagodziński W., *Wizerunek rzemiosła i zasadniczych szkół zawodowych w opiniach mieszkańców Wielkopolski*, w: K. Bondyra (red.), *Cechy Wielkopolski. Rola rzemiosła w kształceniu zawodowym*, Wielkopolska Izba Rzemieślnicza w Poznaniu, Poznań 2011.

Janczewski J., *Innowacja jako narzędzie przedsiębiorczości małej firmy na przykładzie usług motoryzacyjnych*, w: Z. Ziolo, T. Rachwał (red.), *Rola przedsiębiorczości w podnoszeniu konkurencyjności społeczeństwa i gospodarki*, Wydawnictwo Nowa Era Sp. z o. o., Warszawa-Kraków 2006.

Klonowski D., *Innowacyjność sektora MSP w Polsce. Rządowe programy wsparcia a luka finansowa*, Ernst & Young Polska, Warszawa 2009.

Mazurek-Kucharska B., *Spoleczne determinanty innowacyjności przedsiębiorstw*. Raport z badania ankietowego, PARP, Warszawa 2008.

Raport cząstkowy z badań jakościowych przeprowadzonych z przedstawicielami organizacji pracodawców, raport przygotowany w ramach projektu „Razem dla rozwoju rzemiosła”, Doradztwo Społeczne i Gospodarcze, Poznań 2012.

Raport cząstkowy z badań jakościowych przeprowadzonych z przedstawicielami organizacji pracodawców, raport przygotowany w ramach projektu „Razem dla rozwoju rzemiosła”, Doradztwo Społeczne i Gospodarcze, Poznań 2012.

Raport z badań kwestionariuszowych (PAPI) z pracodawcami, raport przygotowany w ramach projektu „Razem dla rozwoju rzemiosła”, Doradztwo Społeczne i Gospodarcze, Poznań 2012.

Schumpeter J.A., *Teoria rozwoju gospodarczego*, PWN, Warszawa 1960.

Stawasz E., *Rodzaje innowacji*, w: K.B. Matusiak (red.), *Innowacje i transfer technologii – Słownik pojęć*, PARP, Warszawa 2005.

Tymoczko I., Pawłowska M., *Uwarunkowania dostępności kredytu bankowego – analiza polskiego rynku*, w: „Bank i kredyt” nr 6/2007.

Bartosz Zujewski

Rola więzi społecznych w działaniu wielkopolskich przedsiębiorstw

Celem artykułu jest przedstawienie funkcji, jakie pełnią więzi społeczne w funkcjonowaniu wielkopolskich przedsiębiorstw. Zagadnienie rozpatrywane będzie na dwóch płaszczyznach: pracodawca – pracodawca, pracodawca – pracownik. Ma to na celu uzyskanie odpowiedzi na pytanie, na ile utrzymywanie osobistych (a zatem bezpośrednich, nacechowanych emocjonalnie np. rodzinnych, koleżeńskich, sąsiedzkich, środowiskowych) relacji między tymi podmiotami, przekłada się na sprawność funkcjonowania wielkopolskich przedsiębiorstw.

Aby móc mówić o roli, jaką więzi społeczne odgrywają w codziennej działalności wielkopolskich przedsiębiorstw, należy uściślić, czym owe więzi społeczne są. O więziach pisali zarówno klasycy światowej socjologii jak Durkheim, Tonnies, Szczepański, jak i socjologowie o bardziej lokalnym zasięgu, jak Rybicki czy Turowski.. Nawet pobieżny przegląd ich koncepcji mógłby wypełnić cały niniejszy artykuł. Na jego potrzeby autor postanowił nieco uprościć jednak to zagadnienie.

Więź społeczną, podobnie jak większość pojęć socjologicznych, można zdefiniować intuicyjnie jako rodzaj relacji, jaka łączy konkretne ludzkie zbiorowości, wyróżnia je spośród innych, nadaje im pewne wyjątkowe właściwości – innymi słowy sprawia, że można o tejsze zbiorowości mówić (lub/i sama się tak postrzega) jako o pewnej grupie.

Większość teoretyków socjologii, którzy z lubością oddają się wszelkiej kategoryzacji, zgodziłaby się, że więzi społeczne można podzielić na dwa rodzaje. Pierwszy z nich wynika z wewnętrznych, jednostkowych przyczyn, z różnorodnych powodów, dla których jedni ludzie chcą utrzymywać kontakt z innymi ludźmi. Powodów tych może być mnóstwo: czysta sympatia obecna w grupie przyjaciół, miłość i oddanie w rodzinie, podobne zainteresowania w osiedlowym kółku brydżowym. Pobudki mogą być też nieco bardziej interesowne, np. utrzymywanie znajomości z niezbyt sympatycznym kolegą ze studiów z powodu jego bardzo atrakcyjnej siostry. W tym przypadku ważne jest, iż wchodzi się w określone relacje (co często wiąże się też z przystąpieniem do grupy), z własnej, nieprzymuszonej woli.

Skoro pierwszy rodzaj więzi określiliśmy jako wynikające z przyczyn wewnętrznych, genezy drugiego ich rodzaju należy szukać w czynnikach zewnętrznych. Te zaś polegają na wchodzeniu w relacje, których forma, styl podlegają mniej lub bardziej sformalizowanym regułom. Tutaj już niewiele od jednostki zależy – jeśli chce funkcjonować w danej grupie, musi zachowywać się w określony sposób, nawet wobec osób, których nie lubi lub nie zna. I tu modelowym wręcz przykładem mogą być więzi łączące pracowników każdego właściwie przedsiębiorstwa, z jego stosunkami podległości, hierarchią, całą strukturą zatrudnienia.

Oczywiście taki podział jest bardzo uproszczony. Rodzajów więzi społecznych wskazywanych przez socjologów jest dużo więcej, w poszczególnych sytuacjach mogą się one także między sobą mieszać, wzajemnie przenikać, jednak zadaniem tego artykułu nie jest wyjaśnienie tych wszystkich zależności, a zweryfikowanie, czy tak intuicyjnie zdefiniowane więzi społeczne, występują w praktyce wielkopolskich przedsiębiorców oraz jaką pełnią rolę.

W tym kontekście niezbędne wydaje się wprowadzenie jeszcze jednego pojęcia, a mianowicie pojęcia kapitału społecznego. B. Sławecki, zaproponował następującą definicję:

Kapitał społeczny to osobista sieć powiązań społecznych (więzi społecznych) człowieka, zapewniających mu dostęp, mobilizację i wykorzystanie zgromadzonych w sieci materialnych i niematerialnych zasobów, które umożliwiają i (lub) ułatwiają realizację określonych celów ekonomicznych¹²².

Wyjaśniając tę dość skomplikowaną definicję można powiedzieć, iż dzięki sieci naszych znajomości, ludzi z którymi łączą nas różnego rodzaju więzi społeczne (czy to wynikające z przyczyn wewnętrznych czy zewnętrznych), jesteśmy w stanie osiągnąć konkretną korzyść, w tym przypadku o charakterze ekonomicznym, która w sytuacji braku tychże więzi, byłaby nieosiągalna lub dostęp, do której byłby znacznie trudniejszy. Jeszcze prościej można by powiedzieć, że im więcej osób znamy, im lepsze mamy z nimi kontakty (im więzi społeczne są bardziej zażyłe), tym łatwiej nam prowadzić interesy.

Rola więzi społecznych różni się też ze względu na płaszczyznę, na jakiej jest rozpatrywana w obrębie wielkopolskich przedsiębiorstw. Wyróżnimy więc relacje wiążące pracodawców z pracownikami oraz pracodawców z innymi pracodawcami.

Pracodawcy – pracownicy

Stosunek pracy, czyli więź łącząca pracowników z pracodawcą regulowany jest ustawowo, zarówno przez Kodeks pracy, jak i już bardziej szczegółowo np. poprzez umowę o pracę (lub inną formę stosunku pracy),

¹²⁴ B. Sławecki, *Zatrudnianie po znajomości. Kapitał społeczny na rynku pracy*, Wyd. C.H. Beck, Warszawa 2011.

jaką obie strony podpisują, wewnętrzne regulaminy czy też przepisy BHP – jednakże oprócz tych formalnych zależności, w przedsiębiorstwach, jak w każdej organizacji funkcjonują też więzi nieformalne. W dzisiejszych czasach, nawet w najbardziej modelowej korporacji, trudno wyobrazić sobie, aby każdy pracownik wraz z wejściem do pracy zapominał o swoich potrzebach, przyzwyczajeniach, poglądach, wyznawanych wartościach oraz temperamencie i zmieniał się w jeden z trybików doskonale funkcjonującej maszyny. Prawda, że ciągle celem nadrzędnym wielu prezesów i dyrektorów, którzy nie patrzą na swoich pracowników jak na indywidualności, jest zysk, uzyskany poprzez maksymalne wyeksploatowanie posiadanego kapitału ludzkiego. Wielu pracodawców zdaje sobie sprawę z tego, że to przecież poszczególni pracownicy *de facto* tworzą firmę – realizują jej cele i zadania, budują relację z klientami. W dużej mierze odpowiadają zatem za jej wizerunek i to w stopniu nie mniejszym niż posiadany przez nią kapitał czy nowoczesne technologie. Dość powszechnie stosowane hasło, iż „to ludzie są największym zasobem firmy” zyskuje coraz większe i dosłowne znaczenie. Wyniki finansowe wielu przedsiębiorstw w dobie coraz większej konkurencji zależą w dużej mierze od tego, w jaki sposób pracownicy wykonują powierzone im obowiązki, a to z kolei zależy zarówno od ich odpowiedniego przygotowania, jak i zaangażowania, motywacji, satysfakcji, lojalności wobec pracodawcy.

Lojalność w najprostszy sposób można zyskać proponując pracownikowi wysokie uposażenie. I choć to pieniądze najczęściej stoją za motywacją do pracy, nie tylko wysoka pensja motywuje pracowników do wkładania maksimum zaangażowania w wykonywanie obowiązków zawodowych. Dla wielu pracowników równie ważna, jeśli nie ważniejsza, jest możliwość samorealizacji zarówno na gruncie zawodowym, jak i osobistym. Satysfakcja z wykonywanej pracy przekłada się na jakość atmosfery w pracy, to z kolei ma niebagatelny wpływ na wydajność, jaką uzyskują pracownicy, a w konsekwencji na zyski firmy. Te zależności

dobrze znane były biorącym udział w badaniach realizowanych w ramach projektu „Razem dla rozwoju rzemiosła” wielkopolskim przedsiębiorcom¹²⁵. Jeden z nich ujął to następująco:

„
” *...jak pracownik będzie zadowolony, to będą zyski.*

Podobnie wypowiadali się uczestnicy badań, którzy świadomi byli wpływu, jaki „atmosfera” panująca w firmie ma na jakość produkcji, a zarazem jej zyskowość. W kontekst tych wypowiedzi wpisują się następne, z których także wynika, iż entuzjazm, z jakim pracownicy wykonują swoje obowiązki, wpływa także na klientów i ich pozytywne nastawienie do korzystania z usług firmy, co jest szczególnie istotne przede wszystkim w przypadku firm zajmujących się bezpośrednią obsługą klienta:

„
” *Klientela również zwraca na to uwagę, czy zespół jest zgrany i czy dobrze się tam czują.*

Kolejnym ważnym aspektem funkcjonowania przedsiębiorstwa jest zaufanie, jakim pracodawca darzy pracownika. Rzemieślnicy szczególną wagę przywiązywali do wynikającej z lojalności względem firmy odpowiedzialności za jej funkcjonowanie. Ich zdaniem efekt taki zapewnia silna identyfikacja pracownika z zakładem pracy, którą najczęściej uzyskuje się w wyniku długoletniej współpracy:

¹²⁵ Raport cząstkowy z badań jakościowych przeprowadzonych z przedstawicielami organizacji pracodawców raport przygotowany w ramach projektu „Razem dla rozwoju rzemiosła”, Doradztwo Społeczne i Gospodarcze, Poznań 2012.

„
” *...ten, który długo u mnie pracuje, to jest bardziej odpowiedzialny. Ta odpowiedzialność za firmę jest bardzo duża. To jest in plus i z tego jestem bardzo zadowolony.*

Uczestniczący w badaniach wielkopolscy rzemieślnicy podkreślali fakt, że dobra atmosfera w ich firmach jest kluczową kwestią także dlatego, że firmy te zazwyczaj nie są zbyt duże. Zatrudniają kilku – kilkunastu pracowników, którzy bardzo często nawiązują między sobą bliskie relacje, nie ma w nich zatem sytuacji typowych dla wielkich przedsiębiorstw, gdzie pracownicy bywają anonimowi dla kadry kierowniczej. Częstsze kontakty między pracodawcą, a pracownikiem pozwalają nabrać wzajemnego zaufania, co niejednokrotnie ułatwia wprowadzenie w firmie innowacji organizacyjnych i poprawia jej funkcjonowanie. Pracodawca, którego interesuje zdanie pracowników, może liczyć na informacje np. jakie usprawnienia wpłynęłyby korzystnie na rozwój firmy:

„
” *To mała firma, więc rozmawiamy często na różne tematy i jeśli mają jakieś ciekawe pomysły, to staramy się je realizować. Każda uwaga jest cenna [...]Oni mają największy kontakt z klientem, to oni z nim rozmawiają. Zawsze trzeba brać ich ocenę pod uwagę.*

Następnym elementem funkcjonowania wielkopolskich przedsiębiorstw, w którym istotną rolę odgrywają więzi społeczne są procesy rekrutacji nowych pracowników. Wielkopolscy przedsiębiorcy powtarzali, że mimo dość dużego bezrobocia znalezienie nowego pracownika jest nierzadko bardzo trudne. Wskazywali na niskie kompetencje, brak kwalifikacji, lenistwo i brak zaangażowania potencjalnych pracowników. W dodatku proces rekrutacji pociąga za sobą koszty, chociażby w postaci rozpowszechnienia oferty, konieczność

poświęcenia czasu na wstępną selekcję kandydatów, przeprowadzenie rozmów kwalifikacyjnych – kluczową rolę odgrywa tu czas poświęcony na rekrutację, który dla wielu przedsiębiorców oznacza zaniedbanie kluczowych dla funkcjonowania firmy obowiązków. Rzemieślnicy prowadzą zazwyczaj małe firmy, są w znacznej mierze odpowiedzialni za główne procesy w firmie – czas poświęcony na rekrutację jest po prostu dla wielu z nich stracony. Co więcej, efekt zatrudniania pracowników w sposób formalny jest wysoce niepewny – o kandydacie, poza wrażeniem, które wywarł na rozmowie kwalifikacyjnej, praktycznie nic nie wiadomo, jest dla pracodawcy zupełnie obcy. Nie dziwi więc, że w wielu przedsiębiorstwach preferuje się nieformalne sposoby rekrutacji pracowników.

Nieformalne sposoby rekrutacji opierają się na posiadanym przez pracodawcę kapitale społecznym. Jest to szczególnie widoczne w małych i mikroprzedsiębiorstwach – nie będzie dla nikogo zaskoczeniem fakt, że wiele zakładów rzemieślniczych to firmy, w których rodzina przedsiębiorcy stanowi główne źródło pozyskiwania pracowników. Taka postawa jest uzasadniona zarówno ze względów ekonomicznych, jak i społecznych. Zaangażowanie członków, zwłaszcza najbliższej rodziny, w prowadzenie własnego biznesu jest najczęściej bardzo silne. W takich firmach nie ma potrzeby wyodrębniania stanowisk pracy, które często są wymienne, co pomaga ograniczyć bieżące koszty funkcjonowania i ułatwia funkcjonowanie w czasach kryzysu. Taki układ ma też jednak swoje minusy – przede wszystkim zaburzona zostaje relacja pracodawca – pracownik, która zwyczajowo przyjmuje postać hierarchiczną, opartą o zasadę posłuszeństwa. W przypadku, gdy podwładny jest członkiem rodziny w obrębie jednej przestrzeni dochodzi do nałożenia na siebie dwóch rodzajów relacji. Gdy chodzi o relacje szef – ojciec i podwładny – syn, stosunek podległości pozostaje mniej więcej zachowany, jednak w przypadku, gdy relacja ta ulegnie odwróceniu lub gdy np. w relacji podwładny – właściciel występują małżonkowie, często zdarza się, że

normy regulujące życie rodzinne pozostają w konflikcie z normami rządzącymi relacjami wewnątrz przedsiębiorstwa.

Rodzina może także stać się źródłem pozyskiwania poleceń odpowiednich kandydatów do pracy. Sieć znajomości, jaką dysponuje, pozwala na dostarczenie pracodawcy informacji o osobach poszukujących pracy i spełniających pożądane wymagania. Zaletą poleceń członków rodziny jest przede wszystkim w miarę profesjonalna ocena kompetencji kandydata oraz udzielenie poręczenia za polecaną osobę. Członkowie rodziny pracodawcy realizują więc zadanie selekcji kandydatów na stanowisko pracy. Niebagatelne znaczenie w przypadku oceny przydatności kandydata pełni podstawa związku, jaki łączy go z osobą polecającą. Najbardziej obiektywna jest wówczas, gdy osoby takie miały możliwość zetknięcia się na płaszczyźnie zawodowej¹²⁶. Dla pracodawcy istotna jest informacja, w której przykładowo szwagier przekonuje go, że ma kolegę, który jest rzetelny, punktualny i świetnie radzi sobie z tokarką, a wie to, ponieważ kiedyś razem pracowali. Takie polecenie ma większy sens niż w przypadku, w którym polecany jest po prostu kumplem z baru, o którym rzeczony szwagier wie tylko tyle, że jest mistrzem gry w bilard i ogólnie „bardzo fajnym gościem”, który tak się składa, że od paru lat szuka pracy. Polecenie ze strony członka rodziny może być zatem, z punktu widzenia faz zatrudniania pracownika, tj. rekrutacji, selekcji i adaptacji, jedną z najskuteczniejszych metod zabezpieczenia się przed dodatkowymi kosztami. Rekrutacja nie zajmuje zbyt wiele czasu, pracodawca posiada więcej informacji na temat umiejętności i kompetencji pracownika, a także jego cech charakteru, poza tym w większym stopniu może takiej osobie zaufać, niż ma to miejsce w wyniku formalnej rekrutacji.

Na podobnych zasadach, co w przypadku poleceń członków rodziny, funkcjonują polecenia pracownicze. Jako iż w większości przedsiębiorstw

¹²⁶ *Ibidem*.

rzemieślniczych więzi łączące pracodawcę z pracownikami są na ogół częste i bliskie, a gdyby nie narzucona na firmy hierarchia i struktura władzy, która wymusza dystans emocjonalny między szefem a jego podwładnymi, można by je nawet określić jako bliskie. W takich przedsiębiorstwach współpraca i sygnalizowany już wcześniej intensywny przepływ informacji na temat bieżącego funkcjonowania firmy, dotyczy także zapotrzebowania na nowych pracowników ze strony pracodawcy, jak i poszukujących pracy znajomych czy członków rodziny pracowników. W ten sposób pracodawca poszukując pracownika ma dostęp do sieci znajomości, czyli kapitału społecznego swoich pracowników, co znacznie rozszerza zakres poszukiwań, czyni je także bardziej ukierunkowanymi – pracownicy doskonale zdają sobie sprawę z cech, jakich oczekuje ich pracodawca oraz specyficznych wymagań danego stanowiska. Uzyskuje zatem dostęp do osób, które posiadają rzadkie i cenne z punktu widzenia firmy zasoby. Sieć ta jest także znacznie bardziej zróżnicowana niż w przypadku sieci rodzinnej – dzięki czemu możliwe jest dotarcie do pracowników o cechach pożądanym przez pracodawcę np. odpowiedniego wieku, płci czy wykształcenia. Polecenia pozwalają oszczędzić czas i środki, które należałoby poświęcić, aby przetestować pewną liczbę osób w rzeczywistych warunkach pracy. Pracownik polecając kogoś ręczy za tę osobę, dlatego też jest to staranie przemyślana i wiarygodna kandydatura – gdyby polecana osoba nie sprawdziła się, polecający utraciłby zaufanie pracodawcy¹²⁷.

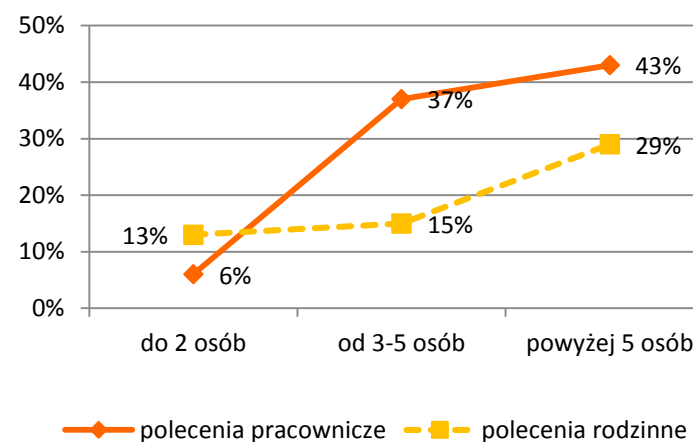
Przewagą poleceń pracowniczych nad rodzinnymi jest to, że mimo wszystko osobę taką łatwiej w razie ew. niesprawdzenia się na stanowisku zwolnić, co bywa trudne w przypadku znajomych członków rodziny.

Badania przeprowadzone przez B. Sławeckiego wykazały że polecenia pracownicze to standardowa metoda poszukiwania nowych pracowników w ponad ¼ wszystkich mikroprzedsiębiorstwach. Sławecki

¹²⁷ *Ibidem*..

zauważył też, że wraz ze wzrostem liczby zatrudnionych obecni pracownicy firmy są w coraz większym stopniu zaangażowani w rolę osób polecających nowych pracowników. Poziom zaangażowania rodziny utrzymuje się przeciętnie na znacznie niższym poziomie, z wyjątkiem firm zatrudniających do dwóch pracowników¹²⁸.

Wykres 1. . Zaangażowanie pośrednich więzi pracowniczych i rodzinnych w zatrudnianiu według liczby pracowników



Źródło: Opracowanie własne na podstawie: B. Sławecki, *Zatrudnianie po znajomości. Kapitał społeczny na rynku pracy*¹²⁹.

Ciekawe wyniki ujawnia też analiza udziału więzi społecznych w zatrudnianiu pracowników w zestawieniu z wiekiem pracodawcy. Uwagę zwracają dwa zagadnienia. Pierwsze dotyczy wzajemnej relacji

¹²⁸ B. Sławecki, *Zatrudnianie po znajomości. Kapitał społeczny na rynku pracy*. Wydawnictwo C.H. Beck, Warszawa 2011.

¹²⁹ *Ibidem*.

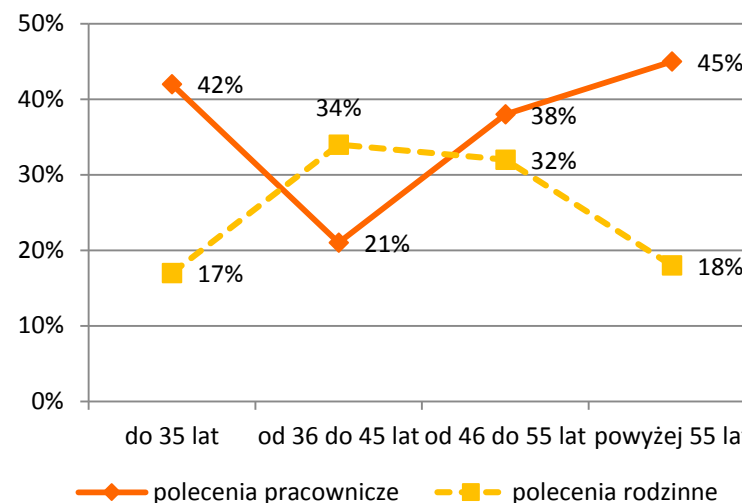
więzi rodzinnych i więzi pracowniczych. Otóż tam, gdzie w większym stopniu wykorzystuje się polecenia rodzinne, w znacznie mniejszym stopniu korzysta się z pośredniczącej roli pracowników i odwrotnie – tam gdzie spada udział pracowników spoza rodziny zastosowanie znajdują pośredniczące usługi pracowników. Drugi wniosek dotyczy już bezpośrednio wieku pracodawców – uderzające jest podobieństwo postaw najmłodszych i najstarszych przedsiębiorców. W każdej z tej grup ponad 40% wchodzących w ich skład pracodawców zatrudnia członków swoich rodzin, podczas gdy najwyżej 18% korzysta z pośrednictwa pracowników. Wynika to najprawdopodobniej z faktu, iż najmłodszy pracodawcy, pomijając swoich partnerów życiowych, współpracują ze swoimi rodzicami i teściami, natomiast osoby najstarsze najpierw myślą o zatrudnieniu swoich dzieci. Znacznie niższy udział rodziny wśród pracodawców w wieku 36-45 można tłumaczyć tym, że z przyczyn naturalnych nie mogą one jeszcze liczyć na pomoc dzieci, z kolei ich rodzice i teściowie powoli już wycofują się z aktywności zawodowej. Nie mając do dyspozycji rodziny posilkują się innymi źródłami pozyskania pracowników¹³⁰.

Oprócz wymienionych wyżej sposobów pozyskiwania nowych pracowników wielkopolscy rzemieślnicy szczególną rolę przypisują wychowankom, czyli zatrudnianiu praktykantów, stażystów czy wręcz osób bez doświadczenia w danym zawodzie. Co wielokrotnie podczas rozmów podkreślano w przypadku zawodów rzemieślniczych, szkoła zawodowa nie jest w stanie (lub robi to nieadekwatnie do potrzeb pracodawców), przygotować do podjęcia pracy:

” Młodzi ludzie nie są dostatecznie przygotowani do pracy. To, co prezentują na początku, to zdecydowanie za mało.

¹³⁰ Ibidem..

Wykres 2. Zaangażowanie pośrednich więzi pracowniczych i bezpośrednich więzi rodzinnych w zatrudnianiu pracowników według wieku pracodawcy



Źródło: Opracowanie własne na podstawie: B. Sławecki, Zatrudnianie po znajomości. Kapitał społeczny na rynku pracy¹³¹.

W wywiadach pojawiają się wypowiedzi, że do wykonywania zawodu potrzebne są wyłącznie pewne „wrodzone” predyspozycje (zdolności manualne, komunikatywność, zmysł artystyczny itd.). Potrzebną wiedzę, kwalifikacje i konkretne umiejętności (np. obsługi maszyn), osoba może zdobywać już w trakcie pracy:

” ...jeśli ktoś jest sprawny manualnie, to z pewnością wystarczy do zatrudnienia.

¹³¹ Ibidem..

Ważniejsza od uzyskanego dyplomu jest pasja, chęć czy wręcz powołanie do wykonywania danego zawodu:

” Szukam przeważnie ludzi z powołaniem do tego zawodu.

Dla pracodawców często najlepszym pracownikiem jest ten, który wszystkiego nauczył się w zakładzie. Wydaje się, że osoby, które skończyły szkołę zawodową (a właśnie wykształcenie zawodowe jest fundamentem rzemiosła), nie są właściwie żadną konkurencją dla osób, które dopiero zaczynają w niej naukę. Poziom kompetencji obu tych kategorii, z punktu widzenia niektórych pracodawców, jest równy – zarówno absolwenta, jak i ucznia trzeba odpowiednio przeszkolić już w konkretnym zakładzie, na konkretnych narzędziach pracy. Tym samym dla niektórych pracodawców wcześniejsze doświadczenie nie ma zbyt wielkiego znaczenia w procesie rekrutacji:

” W swojej firmie doceniam ludzi przeszkolonych przez siebie, zatem podczas poszukiwań nowych pracowników nie zwracam takiej uwagi na doświadczenie.

Poszukiwany pracownik to nie taki, o którym wiadomo, że sprostą zadaniom zawodowym, ale taki, o którym myśli się, że będzie zdolny im sprostać, gdy zdobędzie odpowiednią wiedzę. Oczywiście najlepiej by było, jakby jakieś podstawy (ale nie nawyki) już miał – dlatego też przedsiębiorcy zatrudniają uczniów szkół zawodowych, którzy zdecydowali się na praktyki w ich zakładzie. Zdaniem niektórych rzemieślników osoba wyszkolona w zakładzie jest najlepszym pracownikiem:

” Najlepsi są tacy, których sami szkolimy, którzy po odbyciu u nas praktyk pracują w naszym zakładzie.

Zaletą szkolenia pracowników od podstaw jest przede wszystkim możliwość przystosowania ich do realiów i specyfiki pracy w danym zakładzie. Jednakże nie mniej istotna jest rola więzi, jakie nawiązują się między praktykantem a resztą załogi. Gdy szesnastolatek czy siedemnastolatek trafia do zakładu pracy, zarówno właściciel, jak i reszta pracowników początkowo traktuje go w stereotypowy sposób jako „młodego”, który z wypiekami na twarzy słucha dowcipów starszyny, w końcu jednak nawiązuje się między nimi nić porozumienia, pojawiają się więzi, bliskie w małych firmach, nieraz bliskie rodzinnym relacje. Szef traktuje go jak syna, załoga jak młodszego brata. Gdy praktykant zostaje zatrudniony nie ma więc problemów z adaptacją do pracy, zarówno w wymiarze zawodowym, jak i społecznym.

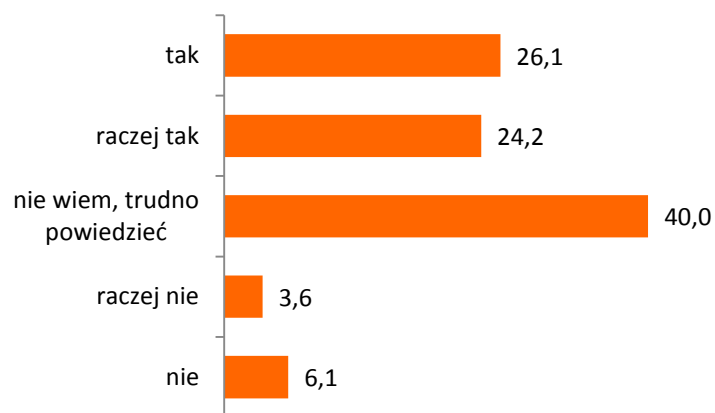
Pracodawcy – pracodawcy

Drugim wymiarem, w jakim rozpatruje się rolę więzi społecznych w działaniu wielkopolskich przedsiębiorców, są relacje między pracodawcami. Korzyści wynikające z utrzymywania więzi między pracodawcami najbardziej widoczne są na przykładzie działalności organizacji zrzeszających pracodawców – w przypadku rzemieślników najczęściej cechów i izb rzemieślniczych.

W wypowiedziach większości osób, biorących udział w badaniach jakościowych, przynależność do cechu wiąże się z licznymi korzyściami, jak np. możliwość uzyskania porad prawnych, wzięcia udziału w szkoleniach, uzyskanie informacji na temat potencjalnych pracowników, nowych technologii itp. Jak jednak sami zauważają przynależność do cechu jest coraz mniej popularna wśród przedsiębiorców, przez co spada skuteczność ich działań i zasięg oddziaływania. Potwierdzają to badania

ilościowe, według których jedynie 14% objętych badaniem wielkopolskich rzemieślników przynależy do organizacji zrzeszających przedsiębiorców¹³². Jednak z tych co przynależą ponad połowa jest zadowolona z tego faktu i korzyści jakie odnoszą. Jedynie co 10 rzemieślnik jest odmiennego zdania.

Wykres 3. Czy Pan/i jest zadowolony/a z przynależności do tej organizacji? (%)



Źródło: Opracowanie własne na podstawie badań (N=169)¹³³.

Do cechów należy coraz mniej osób młodych, które nie zdają sobie sprawy z korzyści, jakie niesie za sobą podtrzymywanie etosu rzemieślnika, współpraca z całą grupą zawodową. Bywa, że środowiska rzemieślnicze są bardzo rozproszone, niezainteresowane pogłębianiem wzajemnych relacji:

¹³² Raport cząstkowy z badań kwestionariuszowych (PAPI) z pracodawcami przeprowadzonych w ramach projektu: „Razem dla rozwoju rzemiosła”, Poznań 2012.

¹³³ Ibidem.

”

Kiedyś cechy dążyły do tego, żeby to rzemiosło było zintegrowane, a w tej chwili rzemiosło nie jest zintegrowane. Każdy sobie, tak jak uważa, tak jak chce. Nie ma jakichś obowiązków, nie ma potrzeby, ludzie młodzi nie mają potrzeby integrowania się i doksztalcania się, tak jak to było kiedyś.

Młodzi rzemieślnicy nie podzielają zdania swoich starszych kolegów po fachu, spośród których wielu jest zdania, że przynależność do cechu niekiedy bywa wręcz niezbędna do utrzymania się na rynku:

”

Nie wyobrażam sobie, żeby tak w oderwaniu od reszty rzemieślników, samemu sobie tak działać.

Powodem małej popularności takich postaw może być silne zatamizowanie środowiska pracodawców, nastawienie większości z nich na własny, doraźny zysk:

”

Teraz tak naprawdę każdy dba tylko o własne interesy.

Nie sprzyja tej współpracy także kryzys – walka o przetrwanie na rynku wymusza zamkniętą postawę przedsiębiorców:

”

Teraz ludzie pozamykali się we własnych działaniach, nawet nie mówią o swoich problemach.

Niemniej ważnym czynnikiem jest też obawa przed konkurencją i brak zaufania w stosunkach gospodarczych. Współpraca wydaje się oznaką naiwności:

”
”
Ludzie boją się, że ktoś, np. inna firma z branży, ich oszuka. Teraz jest dzika konkurencja, otwiera się zakłady jeden obok drugiego i one nawzajem się wyniszczają.

Zresztą, nawet niektórzy rozmówcy zdają się postrzegać indywidualizm w funkcjonowaniu na rynku jako cechę pozytywną i przydatną:

”
”
...zawsze staram się radzić sobie samemu..

Takie nastawienie niestety nie zawsze przynosi korzyści. Szczególnie w przypadku małych zakładów rzemieślniczych współpraca, w obliczu konkurencji ze strony dużych zakładów przemysłowych czy usługowych, powinna być czymś naturalnym, chociażby poprzez wymianę informacji, wzajemne wsparcie w trudnych sytuacjach:

”
”
Mniejsze firmy rzemieślnicze to robią – wymieniają się doświadczeniami, organizują wspólne spotkania, ustalają strategie, które pozwalają im chronić się przed zagrożeniem ze strony korporacji czy większych firm.

Taka nieformalna współpraca dotyczy najczęściej przedsiębiorców, którzy się znają, nawiązują wzajemne relacje także na niwie towarzyskiej, niekiedy nawet w obrębie jednej branży – dzięki czemu bez oporu wyświadczają sobie drobne przysługi, jak choćby polecenie siebie nawzajem klientom. Korzystają także z wiedzy i doświadczenia przyjaciół:

”
”
Kominiarz spod Gniezna mówi, że on ma w telefonie „telefon do przyjaciela”. Jak czegoś nie wie, to dzwoni do mnie. Wiele osób z Polski dzwoni do mnie po porady, o podstawy prawne, jak się zachować, jak zaopiniować.

Nawiązywanie bądź wcześniejsze posiadanie nieformalnych kontaktów z innymi przedsiębiorcami, niesie za sobą także szereg innych korzyści – np. ułatwia negocjacje handlowe, uzyskiwanie lepszych warunków kontraktów, rekomendacji potencjalnym partnerom biznesowym, nowym kontrahentom¹³⁴. Znajomość z osobą, z którą robimy interesy niweluje też ryzyko, że padniemy ofiarą oszustwa o czym wspominali uczestnicy badań. Takie kontakty, nawiązywane podczas spotkań czysto towarzyskich, jak np. gry w piłkę na osiedlowym orliku czy biznesowych – np. przy okazji branżowej konferencji – budują kapitał społeczny przedsiębiorcy, którego wartość jest nie do przecenienia. Kontaktów takich nie należy się wstydzić ani piętnować – w polskich realiach wciąż pokutuje odziedziczone po czasach PRL-u pejoratywne nacechowanie określenia „znajomości”. O ile w przypadku zatrudniania po znajomości w administracji publicznej czy wielkich korporacjach, określenie to faktycznie budzi negatywne uczucia, to w przypadku kontaktów biznesowych, jest to powszechne zjawisko, bez którego rozwój wielu przedsiębiorstw byłby dużo wolniejszy¹³⁵.

Podsumowanie

Podsumowując rozważania na temat roli więzi społecznych należy wspomnieć o znaczeniu, jakie wielkopolscy przedsiębiorcy przypisują dobrej atmosferze panującej wśród pracowników. Zintegrowana, dobrze zmotywowana i doceniana przez pracodawcę załoga, nie tylko wydajniej pracuje, może stanowić źródło pozyskiwania godnych zaufania i kompetentnych pracowników, ale ułatwia również wprowadzanie innowacji oraz ma pozytywny wpływ na ogólny wizerunek firmy, co

¹³⁴ W tym przypadku można mówić o zjawisku networkingu.

¹³⁵ Relacje między rozwojem gospodarczym a siecią znajomości opisał F. Fukuyama w książce *Zaufanie. Kapitał społeczny a droga do dobrobytu*. Wyd. PWN, Warszawa, 1997.

w oczywisty sposób przekłada się na jej zyski. Podkreśla się wartość bliskich kontaktów między pracodawcą a pracownikami, jednakże w nawiązywaniu bardziej towarzyskich relacji nie wolno przekroczyć pewnej granicy. W przypadku braku odpowiedniego dystansu emocjonalnego pracownicy czują, że mogą sobie pozwolić na pewne zaniedbania czy zachowania rzutujące na rzetelność wykonywanej przez nich pracy.

Wydaje się, że nieco niesłusznie mniejszą rolę uczestnicy badań przypisywali relacjom, jakie łączą ich z innymi przedsiębiorcami. Większa ich część nie docenia korzyści, jakie zarówno formalna, jak i nieformalna współpraca, może im przynieść. Kontakty z innymi przedsiębiorcami należą do rzadkości – rzemieślnicy, zwłaszcza ci młodszy nastawieni są raczej nieufnie. Wciąż popularniejsza w takich kontaktach jest konkurencja, a nie kooperacja.

Rola więzi społecznych w działaniu wielkopolskich przedsiębiorstw mogłaby być rozpatrywana ponadto na innych płaszczyznach – np. w relacji pracodawcy – przedstawiciele samorządów czy instytucji publicznych. W powszechnej opinii łatwiej prowadzić interesy mając znajomych czy rodzinę w lokalnych władzach. Tematyka ta nie została jednak szczegółowo poruszona podczas badań realizowanych w ramach projektu, trudno więc byłoby, bez empirycznych danych analizować zasięg tego typu więzi wśród wielkopolskich przedsiębiorców.

Kolejną nierozwiniętą płaszczyzną analizy mogłyby być więzi łączące pracodawców z lokalną społecznością. Nie da się zaprzeczyć, iż sieć osobistych kontaktów przedsiębiorcy stanowi bardzo często podstawę funkcjonowania drobnego przedsiębiorstwa, zwłaszcza w jego początkowej fazie. Niemniej istotna, jeśli chodzi o obroty małych firm, jest panująca w lokalnej społeczności opinia o ich właścicielu, która jest pochodną całego szeregu postaw i zachowań, jakie prezentuje – całe złożone zjawisko społecznej odpowiedzialności biznesu.

Bibliografia

Fukuyama F., *Zaufanie. Kapitał społeczny a droga do dobrobytu*, Wyd. PWN, Warszawa 1997.

Raport cząstkowy z badań jakościowych przeprowadzonych z przedstawicielami instytucji rynku pracy, raport przygotowany w ramach projektu „Razem dla rozwoju rzemiosła”, Doradztwo Społeczne i Gospodarcze, Poznań 2012.

Raport cząstkowy z badań jakościowych przeprowadzonych z przedstawicielami organizacji pracodawców, raport przygotowany w ramach projektu „Razem dla rozwoju rzemiosła”, Doradztwo Społeczne i Gospodarcze, Poznań 2012.

Raport cząstkowy z badań kwestionariuszowych (PAPI) z pracodawcami, raport przygotowany w ramach projektu „Razem dla rozwoju rzemiosła”, Doradztwo Społeczne i Gospodarcze, Poznań 2012.

Sławecki B., *Zatrudnianie po znajomości. Kapitał społeczny na rynku pracy*, Wyd. C.H. Beck, Warszawa 2011.

Wojciech Jagodziński

Diagnoza wdrożenia zasad CSR w praktyce społeczno-gospodarczej wielkopolskich przedsiębiorstw rzemieślniczych. Potrzeby, bariery, oczekiwania

„(...) Już podłogę chce odrywać,
Już milicję zaczął wzywać.
Nagle - zerknął do lusterka...
Nie chce wierzyć... Znowu zerka.
Znalazł! Są! Okazało się,
Że je miał na własnym nosie.”

Fragment wiersza pt. "Okulary", Julian Tuwim

Wprowadzenie

Przytoczony fragment popularnego wiersza stanowi pewnego rodzaju analogię do intensywnych poszukiwań w środowiskach rzemieślniczych pomysłów na działania zgodne z modnymi ostatnio koncepcjami biznesu odpowiedzialnego społecznie (CSR). I to w sytuacji, gdy od lat istnieją już wypracowane w rzemiośle, konkretne strategie, wymagające jedynie pewnych korekt, promocji medialnej oraz stworzenia sprzyjających warunków. Można tym samym powiedzieć, że rzemiosło, realizując swoją statutową misję i zadania, nie nazywa ich CSR-em. Jego członkowie nie

zdają sobie sprawy, że to CSR, a tym bardziej, że może to być doskonały sposób na promocję ich firm rzemieślniczych.

Istnieje bowiem wyraźna ścieżka, którą w imię społecznej odpowiedzialności mogą podążać mikro, małe i średnie firmy – zwłaszcza rzemieślnicze. I to w oparciu o ogromny, niewykorzystywany potencjał rzemiosła, jako zrzeszenia firm – ich samorządu gospodarczego. Ponadto w artykule zostanie przedstawiona diagnoza stopnia stosowania w praktyce gospodarczej przez wielkopolskie firmy rzemieślnicze elementów CSR, które w codziennej ich działalności mogą służyć wypracowaniu dodatkowych korzyści (tzw. wartości dodanej). Ostatecznie wykazane zostaną warunki i praktyczne rekomendacje ułatwiające osiągnięcie tego rodzaju „nadwyżek”.

Gra toczy się bowiem o wysoką stawkę, która wpisuje się w główną tezę niniejszego opracowania:

Stosowanie przez polskie firmy rzemieślnicze odpowiednio dobranych komponentów koncepcji CSR w połączeniu z tradycyjnymi wartościami, pozwoli umocnić rzemieślniczą tożsamość oraz budować na zewnątrz pozytywny wizerunek całego rzemiosła i poszczególnych firm.

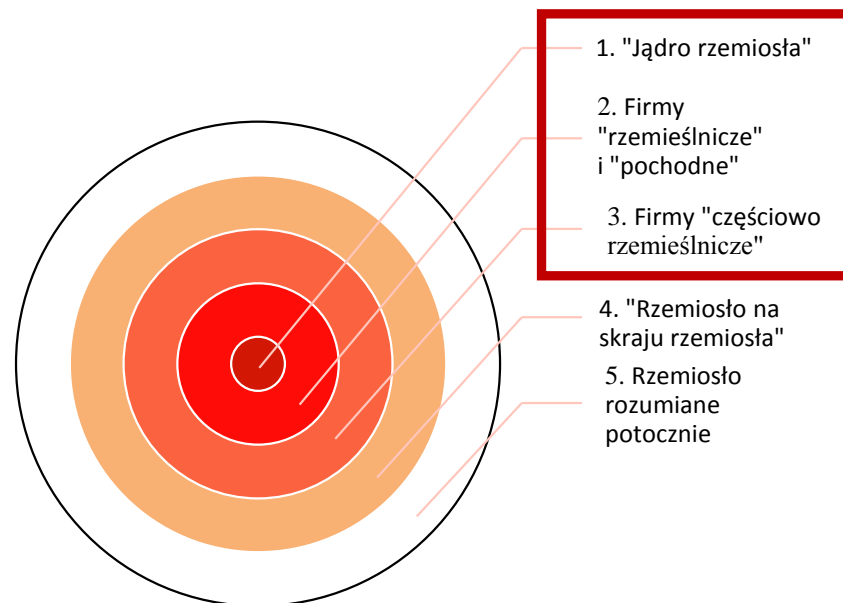
To z kolei powinno przełożyć się na większy zysk przedsiębiorstw, prestiż i szacunek dla pracy fizycznej, większy nabór uczniów do rzemiosła, mniejsze problemy z pozyskiwaniem odpowiednich pracowników, wzrost znaczenia organizacji rzemieślniczych oraz większy wpływ rzemiosła na kształtowanie polityk publicznych na szczeblu rządowym i samorządowym.

Rzemiosło a CSR

W tym miejscu należy się jednak zatrzymać i zapytać, czy tak naprawdę na pewno wiadomo, czym jest w dzisiejszych realiach społeczno-gospodarczych **FIRMA RZEMIEŚLNICZA**. Naiwnością byłoby zarówno powoływanie się jedynie na zakres formalno-prawny rzemiosła zapisany w Ustawie o rzemiośle¹³⁶, 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 poniższym schemacie. Czerwona ramka w legendzie zestawienia będzie natomiast oznaczać zakres podmiotów, które zostały objęte w 2012 r. badaniem dla celów diagnozy wdrożenia zasad CSR na próbie 1208 firm z Wielkopolski.

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.

Rysunek 1. Rzemiosło w polskich warunkach społeczno-ekonomicznych na początku XXI w. (schemat uproszczony)



Źródło: Opracowanie własne.

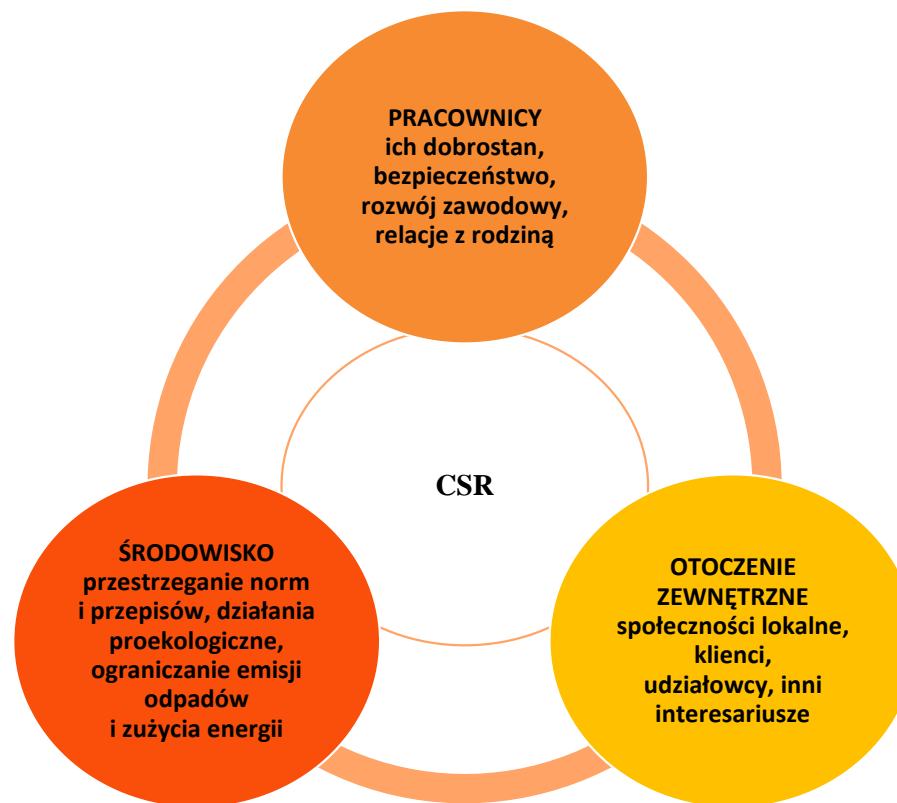
¹³⁶ Ustawa z dnia 22 marca 1989 r. o rzemiośle, Dz.U.02.112.979 j.t.

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 działalności¹³⁷ 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 tożsamy 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). Ograniczając dobór próby w badaniu do zakresu 1-3 chciano uniknąć sytuacji, kiedy np. o stosowanie rozwiązań CSR zapytano by nauczyciela zajmującego się hobbystycznie wraz z rodziną wyrobem grotów do średniowiecznych włóczni albo osoby uważające się za niemal stolarzy po złożeniu zapakowanego zestawu mebli z IKEA.

Kolejny rysunek przedstawia natomiast trzy główne założenia koncepcji CSR.

Rysunek 2. Główne założenia koncepcji społecznej odpowiedzialności biznesu (CSR)



Źródło: Opracowanie własne.

¹³⁷ 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).

By nie wdawać się zbyt w rozważania dotyczące teorii CSR, przytoczona zostanie tabela, obrazująca pokrótce następstwa wdrażania tej koncepcji w działaniach firm w opiniach jej zwolenników oraz krytyków.

Tabela 1. Zalety i wady stosowanych przez firmy polityk CSR w praktyce biznesowej

Zwolennicy CSR	Krytycy CSR
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Pozwala w większym stopniu na kreowanie postępu społeczno-gospodarczego uwzględniając możliwie maksymalnie interesy zarówno firm, ludzi, jak i środowiska naturalnego. ▪ Poprzez konkursy i rankingi CSR przyciąga uwagę mediów, polityków i opinii publicznej. Przekłada się to zarówno na promocję samych idei, jak i firm wdrażających CSR w swoich praktykach biznesowych. ▪ Wzrasta grono klientów zwracających uwagę na stosowanie CSR. ▪ Obserwuje się polepszenie wizerunku firm stosujących CSR. ▪ Obserwuje się polepszenie „klimatu pracy” i większą lojalność, a nawet wydajność pracowników firm stosujących odpowiednio dobrane elementy CSR. Środkiem jest włączenie pracowników i interesariuszy (klienci, społeczność lokalna, samorząd) w niektóre procesy decyzyjne. ▪ CSR bywa impulsem do znalezienia przewag konkurencyjnych i wdrożenia innowacyjnych rozwiązań. ▪ W wyniku współpracy w obrębie CSR wypracowuje się często efektywne strategie marketingowe i biznesowe. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Wdrażanie tej strategii bywa niekiedy drogie, bo firmy nie mają doświadczenia i zlecają często usługę specjalistom. ▪ Nie ma zgody wszystkich badaczy co do bezpośredniego przełożenia CSR na wzrost zysków czy nawet mierzalnej „wartości dodanej”. ▪ Oczekiwania społeczne względem firm stosujących CSR są duże (rozwiązywanie skomplikowanych problemów) i nieustannie rosną. ▪ Rezultaty CSR wymykają się często łatwo-mierzalnym wskaźnikom i często są widoczne dopiero w dłuższej perspektywie czasu. ▪ Bywa stosowany nie z intencją „tworzenia różnicy”, ale po prostu jako zakamuflowane narzędzie polityki wizerunkowej. ▪ Działania CSR często są niespójne i oderwane w dużym stopniu od pól/zakresów działalności firm i nie przynoszą spodziewanych efektów. ▪ Część nieefektywnych polityk CSR tworzonych przez przedsiębiorstwa powstaje z powodu przyjęcia przez nie ukrytego założenia, że interes firmy jednak nie jest do końca do pogodzenia z interesem społecznym (w tym pracowników, środowiska, społeczności lokalnych).

Źródło: Opracowanie własne na podstawie przeglądu literatury (patrz: bibliografia).

Wiele z przytoczonych argumentów krytyki dotyczy nie tyle samych założeń CSR, co ich realizacji w praktyce gospodarczej. Jednocześnie można zaryzykować stwierdzenie, że CSR dostosowany do możliwości i potrzeb rzemieślniczych firm z MSP – „**RZEMIEŚLNICZY CSR**” – może być pomysłem na redukcję niektórych wad CSR (patrz kolumna „krytycy CSR” w tabeli 1). Przedstawiony w formie schematu (rysunek 3) model „rzemieślniczego CSR” opiera się na solidnym fundamencie w postaci rzemieślniczych wartości. Uwarunkowania historyczne i gospodarcze sprawiły, że w praktyce są one tożsame z regionalnymi cechami Wielkopolski. Mowa tu przede wszystkim o uczciwości, rzetelności, szacunku dla pracy i fachu, gospodarności, oszczędności, skromności, a zarazem zaradności czy przedsiębiorczości. Stanowi to bezsprzeczny kapitał, wokół którego należy budować tożsamość rzemiosła oraz poczucie dumy z bycia rzemieślnikiem.

Drugą część podstawy modelu stanowi poszanowanie prawa, co gdy mowa o CSR ściśle wiąże się także z przestrzeganiem norm ochrony środowiska, a także podejmowaniem działań, które mogą ograniczyć ingerencję w nie. Podobnie, jak w przypadku wartości, stosowanie tych zasad powinno mieć charakter ciągły na każdym etapie podejmowanych działań w obrębie CSR. Do tych z kolei należy zaliczyć trzy zasadnicze aktywności:

- 1) aktywny udział w zreszeniach firm w postaci samorządu gospodarczego,
- 2) stosowanie nowoczesnych rozwiązań zarządzania pracą i kompetencjami,
- 3) udostępnianie zasobów (finansowych – sponsoring/filantropia, rzeczowych, ludzkich, lokalowych itd.)¹³⁸.

¹³⁸ Ważny element koncepcji CSR w postaci dbałości o środowisko naturalne znalazł się w fundamentalnym poziomie wartości, ponieważ interes środowiska nie może nie może być sprzeczny z podejmowanymi jakimikolwiek działaniami. Jednocześnie o ile założenie to powinno przyświecać wszystkim firmom, to

Polem tych aktywności będzie odpowiednio:

- 1) współpraca międzysektorowa, podejmowana zwłaszcza na linii rzemiosło (cechy, izby) – władze publiczne – szkoły zawodowe,
- 2) wdrażanie elementów wypracowanych na bazie koncepcji *flexicurity*¹³⁹,
- 3) współpraca międzysektorowa na poziomie firma – samorząd, firma – organizacje pozarządowe.

Rezultatami aktywności będą z kolei odpowiednio:

- 1) lepsze dopasowanie oferty kształcenia zawodowego i kwalifikacji pracowników do potrzeb pracodawców, bardziej stabilny i adekwatny do potrzeb danej społeczności rozwój lokalny,
- 2) większe możliwości godzenia życia zawodowego z prywatnym pracownikami, rozwój ich kompetencji i kwalifikacji zawodowych, wzrost ich dobrobytu,
- 3) przenikanie dobrych i efektywnych wzorców i praktyk między sektorami prywatnym i pozarządowym czy publicznym, wykorzystanie zasobów sektora prywatnego dla rozwiązania problemów społeczno-gospodarczych, które ostatecznie i tak rzutują na sytuację w nim.

kluczowe, konkretne działania w obrębie CSR dla rzemiosła znajdują się w większym stopniu na polu współpracy międzysektorowej, edukacji i rynku pracy.

¹³⁹ W niniejszym opracowaniu brano pod uwagę głównie aspekt związany w ramach tej koncepcji z promowaniem kształcenia ustawicznego pracowników oraz uelastycznianiem pracy. Pod tym pojęciem rozumie się nie tylko stosowanie niestandardowych umów (innych niż umowa o pracę w pełnym wymiarze godzin), ale i elastycznej organizacji czasu i miejsca pracy czy nawet formy współdzielenia pracowników między firmami. Dla potrzeb diagnozy przedstawionej w dalszej części opracowania, stosowanie elementów *flexicurity* przez firmy było traktowane jako jedno z narzędzi polityki CSR – w tym przypadku wobec pracowników.

Rysunek 3. CSR rzemieślniczy – model



Źródło: Opracowanie własne.

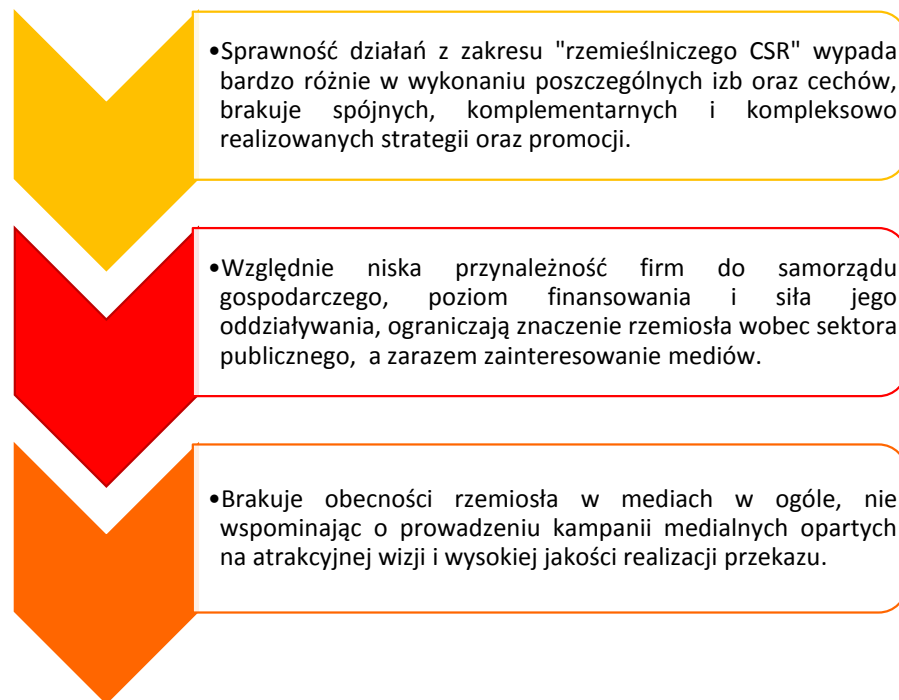
Podsumowując przytoczony model, należy wyraźnie podkreślić, że w zasadzie wszystkie jego elementy odnoszące się do CSR są w mniejszym bądź większym stopniu stosowane w rzemiośle – stąd analogia do okularów pana Hilarego z wiersza Tuwima wydaje się uzasadniona.

Rzemiosło i jego misja są od wielu lat w pewien specyficzny sposób bardzo silnie osadzone w działaniach na rzecz społeczeństwa, pracowników oraz adeptów zawodu. Należy w tym miejscu wymienić m.in. nadzór oraz koordynację nad kształceniem zawodowym w rzemiośle i certyfikację zawodową (egzamininy izbowe), zadania konsultacyjne w zakresie polityk gospodarczych i rynku pracy, nadzór nad jakością produktów i usług firm rzemieślniczych, zadania związane z integracją i promocją branżową środowisk przedsiębiorców.

W związku z tym niepotrzebne wydaje się bezkrytyczne kopiowanie strategii CSR, wdrażanych przez wielkie korporacje i firmy PR-owe, a konieczna staje się adaptacja tego, co już zostało wypracowane, koncentracja na priorytetach¹⁴⁰ oraz niwelowanie głównych barier (rysunek 4).

¹⁴⁰ Priorytety będą oznaczały w tym przypadku kwestie kluczowe dla funkcjonowania rzemieślniczych firm w obrębie MSP. Inne ujęcia CSR (np. na gruncie normy ISO 26000) proponują następujący układ: ład organizacyjny, prawa człowieka, stosunki pracy, ochrona środowiska naturalnego, praktyki rynkowe, relacje z konsumentami, zaangażowanie społeczne. Por.: *Dobra Praktyka CSR. Element strategii firmy. Poradnik metodyczny*, Polska Konfederacja Pracodawców Prywatnych Lewiatan, Warszawa 2010.

Rysunek 4. Główne bariery w efektywnej realizacji „rzemieślniczego CSR”



Źródło: Opracowanie własne.

Środkiem do zmiany opisanej sytuacji może okazać się nie tylko postawienie na atrakcyjność dla odbiorców treści i form przekazu marketingowego (np. atrakcyjne filmy promocyjne na wzór niemieckich). Narzędziem, które pozwoli na atrakcyjne zaprezentowanie roli i dorobku rzemiosła i firm rzemieślniczych może być portal online (jak projektowany zawodowcy-24.pl) umożliwiający wymianę wiedzy, doświadczeń i zleceń między różnymi użytkownikami (firmy, rzemiosło, samorząd,

klienci/potencjalni klienci, szkoły zawodowe, uczniowie/potencjalni uczniowie i ich rodzice). Innym pomysłem, który ma realną szansę na realizację są inicjatywy typu Park Edukacji Zawodowej, który spełniałby funkcje edukacyjne promując rzemiosło i zawody na wzór Centrum Nauki Kopernik w Warszawie.

Stosowanie zasad CSR przez wielkopolskie firmy rzemieślnicze – wyniki badań empirycznych¹⁴¹

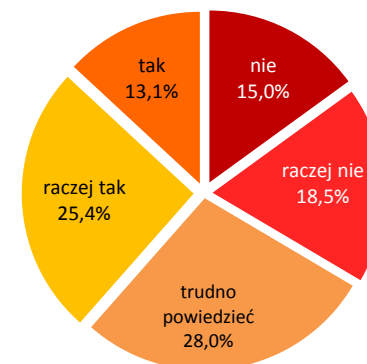
1. Działania CSR podejmowane przez firmy

Analizując wyniki badań w wymiarze stosowania CSR można stwierdzić, że w opiniach badanych przedstawicieli wielkopolskich firm rzemieślniczych zbliżony odsetek przedsiębiorstw podejmuje i nie podejmuje działań na rzecz społeczności lokalnych (38,5% wobec 33,5%). Działania miałyby dotyczyć rozmaitych form wsparcia finansowego, rzeczowego, kadrowego bądź organizacyjnego. Co jednak szczególnie istotne, przedsiębiorstwa decydujące się na udzielenie tego rodzaju wsparcia są zdaniem przedsiębiorców wyraźnie lepiej postrzegane. Ponadto firmy rzemieślnicze częściej deklarują większą aktywność podmiotów na rzecz społeczności lokalnej, także częściej stały na stanowisku, że takie właśnie działania przekładają się na ich lepszy image¹⁴².

¹⁴¹ Raporty z badań i analizy zostały przygotowane w ramach projektu „Razem dla rozwoju rzemiosła”. Reprezentatywne badania ilościowe zostały przeprowadzone przy wykorzystaniu techniki bezpośredniego wywiadu kwestionariuszowego (PAPI). Przeprowadzono 1208 wywiadów z pracodawcami prowadzącymi działalność gospodarczą na terenie województwa wielkopolskiego i zatrudniającymi do 250 pracowników.

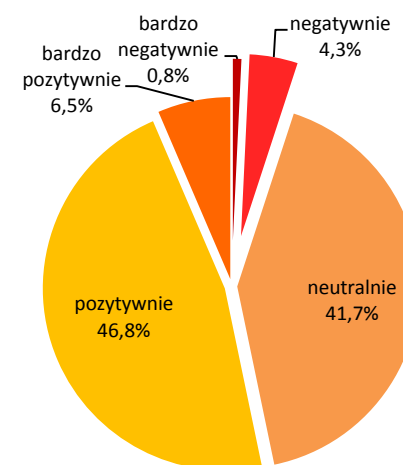
¹⁴² Różnice w dostrzeganiu korzyści z takiej aktywności miały miejsce pomiędzy firmami zatrudniającymi poniżej 10 osób, a tymi z więcej niż 50 pracownikami.

Wykres 1. Czy firmy z Pana/i gminy/ miasta działają na rzecz społeczności lokalnej w formie wsparcia finansowego, rzeczowego lub organizacyjnego? (%)



Źródło: Opracowanie własne na podstawie badań (N=1208).

Wykres 2. Jak według Pana/i postrzegane są firmy działające na rzecz społeczności lokalnej? (%)



Źródło: Opracowanie własne na podstawie badań (N=1208).

Jeśli chodzi o konkretne działania CSR-owe podejmowane przez badane firmy, to najpowszechniej stosuje się te z zakresu ochrony środowiska - mowa w tym przypadku o sortowaniu odpadów ze względu na rodzaj materiału (69,6%). Sponsoringu, bądź patronatu podejmuje się co trzecia firma (32,3%), działalności charytatywnej i na rzecz dzieci i młodzieży odpowiednio 26,7%. O wiele istotniejsze z punktu widzenia priorytetów stawianych przed rzemiosłem szkolenie uczniów ZSZ i praktyki zawodowe, realizowane były zaledwie w co czwartej firmie (23,4%). Natomiast prowadzenie konsultacji dotyczących opinii pracowników, włączanie ich w procesy decyzyjne czy monitoring satysfakcji dotyczyły jedynie 14,3% badanych podmiotów.

Wykres 3. Działania z zakresu CSR podejmowane przez firmy (%)



Źródło: Opracowanie własne na podstawie badań (N=1208).

Najbardziej w działania z zakresu CSR angażują się firmy średnie, ale i porównywalna część małych z przedziału 10-49 pracowników¹⁴³. O wiele jednak silniejszy okazał się wpływ przynależności do organizacji pracodawców na podejmowane działania – spośród firm, które je deklarowały, w każdym przypadku znacząco większy odsetek stanowiły firmy będące członkami zrzeszeń.

Tabela 2. Firmy zaangażowane w działalność z podziałem na zrzeszone w cechach rzemieślniczych i pozostałe (%)

Pytanie badawcze	Firmy zaangażowane w działalność	
	firmy zrzeszone w organizacjach pracodawców	Firmy Pozostałe
Czy w firmie szkoleni są uczniowie ZSZ bądź odbywają się praktyki zawodowe?	72,5	15,3
Czy firma jest zaangażowana w działalność na rzecz dzieci i młodzieży?	44,0	24,1
Czy firma jest w jakikolwiek sposób zaangażowana w działalność charytatywną jako podmiot gospodarczy?	42,3	27,1
Czy firma była bądź jest sponsorem/patronem wydarzeń, przedsięwzięć charytatywnych, kulturalnych, oświatowych, ekologicznych, bądź wspierających przedsiębiorczość lub integrację społeczności lokalnej?	42,9	30,4
Czy w firmie prowadzono kiedykolwiek wcześniej konsultacje dotyczące opinii czy satysfakcji pracowników?	22,8	12,9
Czy w firmie sortowane są odpady ze względu na rodzaj materiału?	80,4	67,8
Czy w firmie stosuje się ekologiczne technologie produkcji? (biopaliwo, ograniczenie emisji CO ₂ , alternatywne źródła energii itd.)	26,5	15,6

Źródło: Opracowanie własne na podstawie badań.

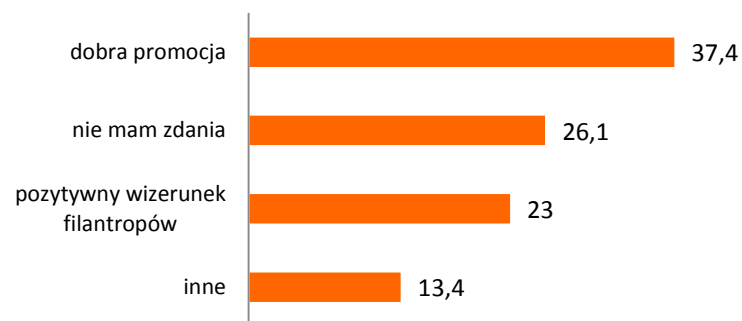
¹⁴³ Testy Chi², p<0,05.

Warto zauważyć także, że najsilniej zaangażowane w CSR były firmy prowadzące działalność o zasięgu europejskim. Poniżej tego poziomu z reguły obowiązywała zasada, że im mniejszy zasięg działania, tym mniejsze zaangażowanie przedsiębiorstw w tego rodzaju aktywności. Natomiast najbardziej ekologicznym podejściem wykazywały się firmy operujące na rynkach światowych: w zakresie stosowania biopaliw, ograniczenia emisji dwutlenku węgla oraz korzystania z alternatywnych źródeł energii.

2. Korzyści wizerunkowe z działań na rzecz społeczności lokalnych

Najczęstszym uzasadnieniem podawanym przez firmy rzemieślnicze dla pozytywnego wpływu zaangażowania w CSR na wizerunek, było zapewnienie w ten sposób „dobrej promocji” (37,4%) oraz przeświadczenie, że filantropia jest dobrze widziana (23%). Argumentowano m.in. także, iż przedsiębiorstwo działając w ten sposób wysyła jednoznaczny komunikat do otoczenia na temat stabilności jego kondycji finansowej.

Wykres 4. Dlaczego firma działająca na rzecz społeczności lokalnej postrzegana jest pozytywnie? (%)



Źródło: Opracowanie własne na podstawie badań (N=1208).

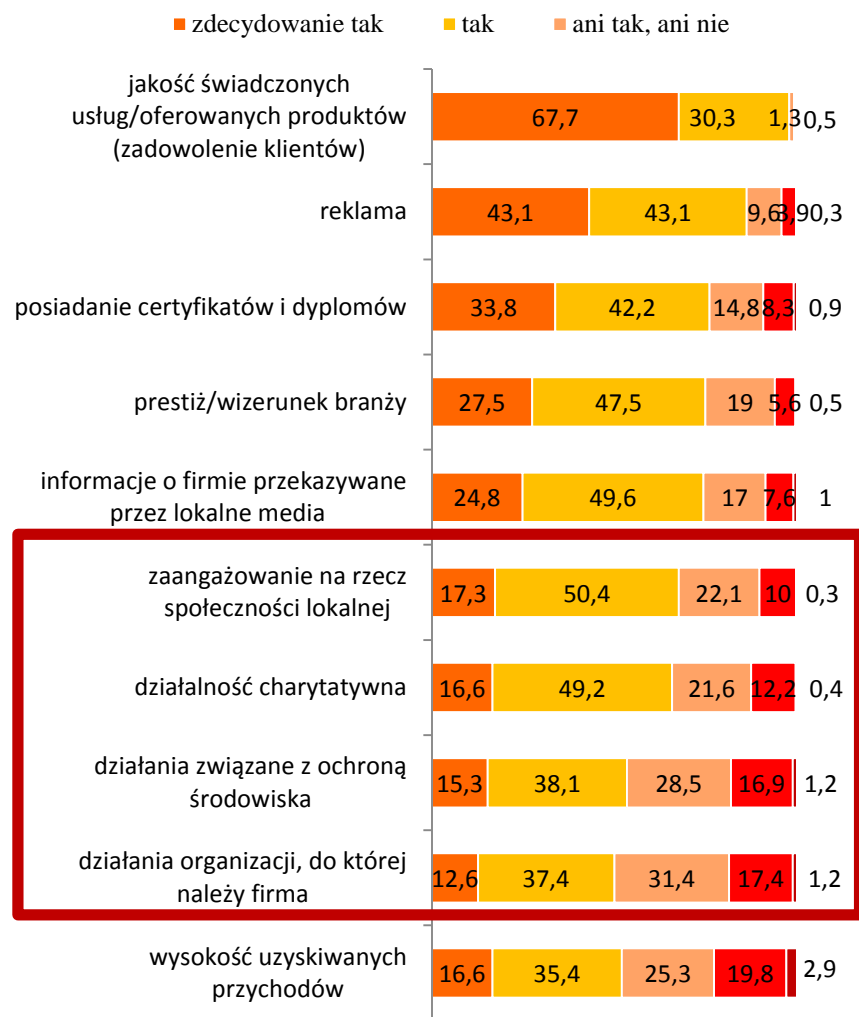
Zdaniem badanych przedsiębiorców największy wpływ na pozytywny wizerunek firmy w lokalnej społeczności ma wysoka jakość świadczonych usług i dostarczanych produktów - co ma swoje bezpośrednie przełożenie na zadowolenie klientów. Na drugim miejscu znalazła się reklama, a następnie posiadanie certyfikatów, dyplomów, prestiż branży a także to, w jaki sposób o firmie informują lokalne media.



Źródło: © Tyler Olson - Fotolia.com.

Jeśli chodzi natomiast o działania podejmowane w obrębie szerzej rozumianego CSR, to w przedstawionym poniżej rankingu przykłady te znalazły się na liście wyraźnie drugorzędnych, aczkolwiek wskazywanych nadal przez ponad połowę badanych jako istotne przy kreowaniu pozytywnego wizerunku firmy w wymiarze lokalnym. Szczególnie zwraca natomiast uwagę w tym zakresie niska pozycja działań organizacji zrzeczających firmy – w opiniach wielkopolskich firm rzemieślniczych podobnie ważna jest jedynie wysokość uzyskiwanego przychodu oraz dbałość o środowisko naturalne.

Wykres 5. Co wpływa na wizerunek/prestizż firmy w lokalnej społeczności? (%)

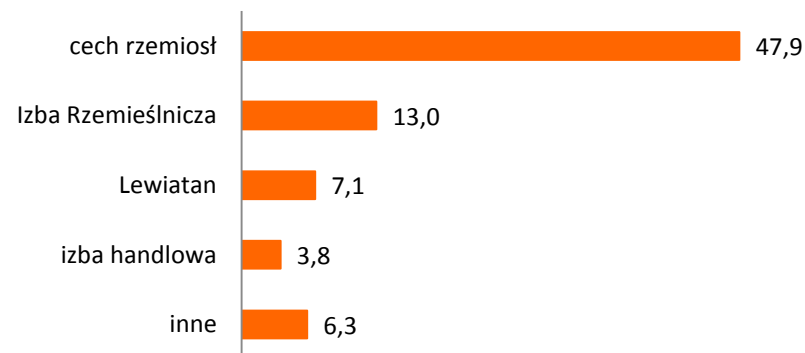


Źródło: Opracowanie własne na podstawie badań (N=1208).

3. Postawy wobec organizacji zrzeszających firmy

Organizacjami pracodawców (i przedsiębiorców), które są najbardziej znane wielkopolskim przedsiębiorcom, są organizacje rzemieślnicze – „cech rzemiosł” – 49,7% wskazań, Izbę Rzemieślniczą (w domyśle – Wielkopolską) wymieniło niespełna 13% respondentów. W kategorii „inne” (6,3%) znalazły się m.in. Business Center Club, spółdzielnie, zrzeszenia kupieckie, izby gospodarcze. Należy jednak podkreślić, że stan wiedzy wielkopolskich przedsiębiorców reprezentujących firmy rzemieślnicze na temat organizacji tego typu jest niski: prawie 40% z ogółu badanych (480 z 1208) nie potrafiło wskazać żadnej takiej instytucji. Nie jest to jednak zaskakujące, zwłaszcza w kontekście struktury wylosowanych uczestników badania, wskazującej na 14% udział firm rzemieślniczych w organizacjach rzemieślniczych. Mimo to, ze wspomnianych 14% ogółu firm, większość sięgająca 50% jest usatysfakcjonowana ze swojej przynależności do organizacji rzemieślniczej, w przeciwieństwie do jedynie 9,7%.

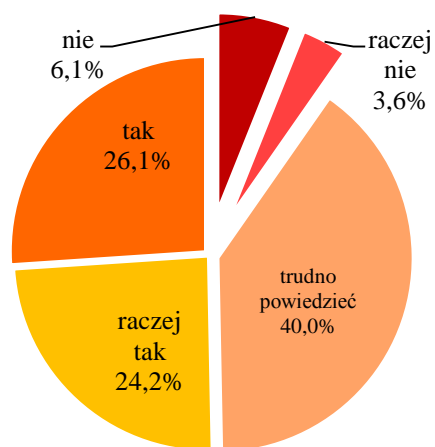
Wykres 6. Jakie organizacje zrzeszające pracodawców Pan/i zna? (% obserwacji)



Źródło: Opracowanie własne na podstawie badań. N=1085. Odpowiedzi wielokrotne.

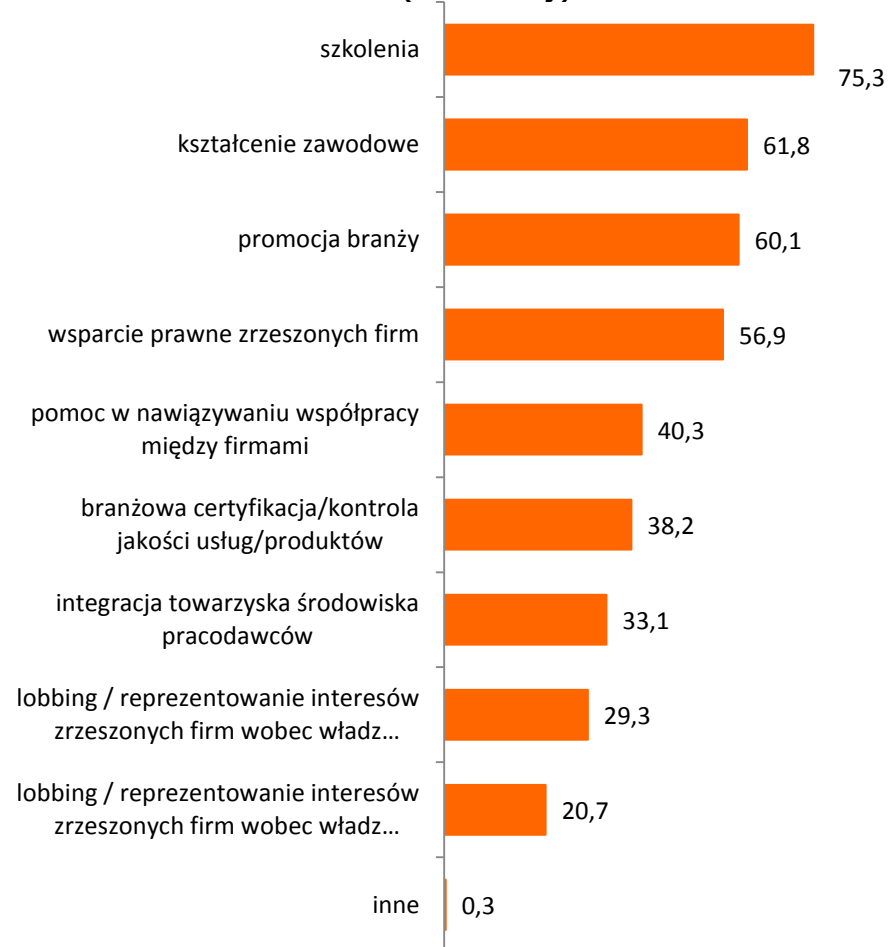
Aż 75,3% badanych oczekiwało od organizacji pracodawców prowadzenia certyfikowanych szkoleń dla firm członkowskich. Około 60% wskazało natomiast na wywiązywanie się z zadań związanych z kształceniem zawodowym, promocję reprezentowanych branż oraz wsparcie prawne. Do nieco mniej istotnych zadań w opiniach respondentów zaliczyć by można pomoc w nawiązywaniu kontaktów między firmami (40,3%), branżową certyfikację i kontrolę jakości (38,2%) czy integrację środowiska zrzeszonych pracodawców i przedsiębiorców (33,1%). Co jednak warto podkreślić, ostatnie lokaty w rankingu zajęły zadania związane z reprezentacją interesów i stanowisk firm wobec sektora publicznego (29,3% - samorządu i 20,7% - administracji centralnej). Tym samym ukazana została ewidentna luka w świadomości przedsiębiorców, co do możliwości i znaczenia samorządu gospodarczego.

Wykres 7. Czy Pan/i jest zadowolony/a z przynależności do tej organizacji?



Źródło: Opracowanie własne na podstawie badań (N=169).

Wykres 8. Czym powinny zajmować się organizacje pracodawców? (% obserwacji)

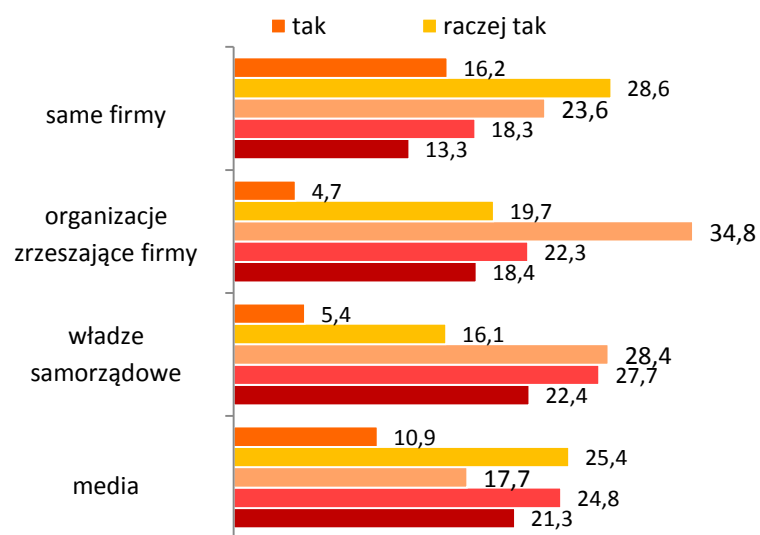


Źródło: Opracowanie własne na podstawie badań (N=1208; odpowiedzi wielokrotne).

4. Polityka informacyjna dotycząca działań CSR

Zdaniem badanych, najczęściej przekaz na temat działań CSR wysyłają same firmy (ogółem 44,8%). Najmniej natomiast informują o zaangażowaniu lokalnych przedsiębiorstw władze samorządowe (50,1% badanych stwierdziło, że tego nie robią, w tym 22,4% nie miało co do tego wątpliwości).

Wykres 9. Czy wymienione niżej podmioty informują o zaangażowaniu społecznym lokalnych firm? (%)



Źródło: Opracowanie własne na podstawie badań (N=1208).

Co szczególnie istotne – organizacje pracodawców oceniono jako podmioty generalnie nie przekazujące tego rodzaju informacji do otoczenia (40,7% ocen przeczących). Nieco łagodniejszych ocen w tym względzie

udzielały natomiast firmy będące członkami tego rodzaju zrzeszeń. Po raz kolejny zatem można powiedzieć, że rzemiosło nie dość skutecznie potrafi promować działania CSR, które są w praktyce przez nie realizowane.

Dobre praktyki CSR w wielkopolskich firmach rzemieślniczych – podsumowanie studiów przypadków

Podsumowując część badawczą warto przywołać syntezę wniosków i rekomendacji powstałą na bazie studiów przypadków 10 wielkopolskich firm rzemieślniczych, które dobrze radzą sobie ze stosowaniem polityk CSR. Chodzi tym samym o skrótove przedstawienie uniwersalnych posunięć strategicznych i działań, które sprawdzają się w warunkach działania tego rodzaju przedsiębiorstw w Polsce¹⁴⁴. Branże, z których pochodziły firmy to: cukierniczo-piekarnicza, produkcyjna, spawalnicza, drzewna/stolarska, instalatorska, poligraficzna oraz metalowa (obróbka metali).

W trakcie badań w wybranych firmach zidentyfikowano szereg korzyści wynikających z włączania aspektów społecznych i środowiskowych w proces zarządzania przedsiębiorstwem. Wyniki przedstawione są w porządku nawiązującym do poszczególnych obszarów koncepcji społecznej odpowiedzialności biznesu.

1. Obszar CSR: pracownicy

Pracodawcy dążą do ukształtowania takiego stanu kadr, który umożliwi przedsiębiorstwu uzyskanie zdolności i świadomości pracowników do realizacji wyznaczonych celów przedsiębiorstwa. Wyniki badań odnoszące się do zagadnień identyfikujących elastyczność funkcjonalną pracowników świadczą o wysokiej świadomości

¹⁴⁴ Bardziej szczegółowa analiza z przykładami konkretnych wdrożeń dostępna jest w postaci raportu powstałego w ramach niniejszego projektu: [pt. „Dobre praktyki CSR”](#).

pracodawców, którzy widzą potrzebę podnoszenia kwalifikacji pracowników, a zarazem zależność między poziomem wykształcenia kadr a produktywnością oraz umiejętnością dostosowywania się firmy do zmian na rynku. Zainteresowanie pracodawców koncentruje się wyraźnie na kształtowaniu umiejętności praktycznych pracowników. Obok zapewnienia szkoleń wewnętrznych i/lub zewnętrznych, tworzenie jak najlepszych warunków pracy jest realizowane poprzez usprawnienie komunikacji pionowej i poziomej oraz wprowadzenie mechanizmów włączających pracowników w rozwój przedsiębiorstwa (np. organizacja spotkań, podczas których każdy pracownik ma możliwość przedstawienia opinii w sprawach istotnych dla przedsiębiorstwa, a tym samym partycypować w procesach decyzyjnych). W badanych przedsiębiorstwach na ogół zatrudniane są osoby wymagające wsparcia na lokalnym rynku pracy – kobiety, osoby po 50 roku życia, osoby niepełnosprawne. Nie bez znaczenia okazuje się także umiejętne wprowadzanie rozwiązań uelastyczniających pracę. Praca zdalna (poza siedzibą zakładu) z wykorzystaniem komputerów sprawdza się na niektórych stanowiskach bądź w przypadku osób znajdujących się okresowo w specyficznej sytuacji życiowej. Wdrażanie elastycznych umów cywilnoprawnych jest natomiast sposobem na różnicowanie czasu pracy czy jej zadaniowego rozliczania. Stwarza to większe możliwości redukcji kosztów pracy przy kierowaniu zasobami bardziej adekwatnie do bieżących potrzeb przedsiębiorstwa. Tu należy jednak poczynić zastrzeżenie związane z kontekstem etycznym: w sytuacji, gdy pracodawca i pracownik darzą się wzajemnym zaufaniem to niekoniecznie jedynie umowa o pracę na czas nieokreślony może być gwarantem stabilności. Do najważniejszych korzyści wynikających ze stosowania dobrych praktyk w zakresie relacji z pracownikami należą: wyższy poziom organizacji pracy; zwiększenie produktywności i efektywności zatrudnienia; zwiększenie zaufania do firmy oraz motywacji do pracy, a w efekcie wzrost satysfakcji z pracy, większe możliwości awansu wynikające z ciągłej poprawy kwalifikacji; wpływ

udziału w szkoleniach na wyzwalanie innowacyjności, zmianę przyzwyczajzeń oraz wzrost samodzielności i przedsiębiorczości.

2. Obszar CSR: klienci

Obok tworzenia innowacyjnych produktów, na zwiększenie poziomu satysfakcji klientów wpływają następujące działania: budowanie pozytywnych relacji i kontaktów z klientami, wsłuchiwanie się w ich potrzeby, oferowanie stałym klientom zniżek i rabatów na produkty i usługi oraz specjalnych programów lojalnościowych, podniesienie jakości usług informacyjnych i serwisowych. Do najważniejszych korzyści wynikających ze stosowania wspomnianych praktyk w zakresie relacji z klientami należą: poprawa wizerunku oraz reklama przedsiębiorstwa; wzrost konkurencyjności przedsiębiorstwa; ograniczenie potencjalnych sytuacji konfliktowych dotyczących oferowanych produktów i usług.

3. Obszar CSR: społeczności lokalne, organizacje pozarządowe, jednostki samorządu terytorialnego

Niezależnie od profilu działalności, przebadani przedsiębiorcy podejmują inicjatywy na rzecz rozwoju społecznego, w tym we współpracy z organizacjami pozarządowymi. Liczne inwestycje społeczne dotyczą działalności edukacyjnej, kulturalnej oraz sportowej. W ramach współpracy z zasadniczymi szkołami zawodowymi, cechami rzemiosł czy powiatowymi urzędami pracy w przedsiębiorstwach organizowane są staże i praktyki zawodowe. Do najważniejszych korzyści wynikających ze wspomnianej współpracy należą: poprawa wizerunku przedsiębiorstwa i rozpoznawalności jego produktów/usług; w związku z możliwością odbycia staży i praktyk zawodowych – wzrost poziomu edukacji lokalnej młodzieży, a w dłuższej perspektywie wzrost zyskowności przedsiębiorstwa wynikający z rozwoju społeczno-gospodarczego obszaru; integracja lokalnej społeczności.

4. Obszar CSR: środowisko naturalne

W zależności od reprezentowanej branży, wprowadzanie nowych rozwiązań technologicznych umożliwia przedsiębiorstwom efektywniejsze wykorzystanie zasobów. Przedsiębiorstwa dbają o zrównoważony rozwój, poświęcając szczególną uwagę działaniom na rzecz ochrony środowiska w ramach trzech obszarów: ochrona zasobów wodnych, zarządzanie odpadami, ograniczenie emisji dwutlenku węgla. W coraz większym stopniu pracodawcy podejmują inicjatywy mające na celu promowanie postaw odpowiedzialności ekologicznej wśród pracowników – chociażby przez wprowadzenie i nadzorowanie sortowania odpadów. Do najważniejszych korzyści wynikających ze stosowania rozwiązań proekologicznych – obok zrównoważonego wykorzystania zasobów środowiska naturalnego – należą: w związku z rosnącą świadomością społeczeństw poprawa wizerunku przedsiębiorstwa – w ocenie społeczności lokalnej, władz samorządowych, klientów, dostawców, konkurentów; ograniczenie kosztów operacyjnych, a w efekcie wzrost rentowności przedsiębiorstwa; poprawa relacji z lokalną społecznością; promocja postaw odpowiedzialności ekologicznej wśród pracowników, klientów oraz społeczności lokalnych.

Wnioski i rekomendacje

1. Podsumowując wyniki badań dotyczące stopnia wdrożenia i stosowania zasad CSR, można powiedzieć, że wielkopolskie firmy rzemieślnicze na poziomie ogółu mają do niego dość ambiwalentny stosunek. Przykładowo ocena pozytywnego wpływu działań CSR na wizerunek firmy nie jest silnie skorelowana z poziomem ich podejmowania przez przedsiębiorstwa. Dotyczy to zwłaszcza firm mikro (do 9 pracowników) – firmy małe (10 do 49), a zwłaszcza średnie (50-249) wyróżniały się względnie pozytywnie na tym tle.
2. Jednocześnie wielkopolskie firmy rzemieślnicze na pierwszym miejscu, wśród zadań zapewniających renomę i klientów, stawiają głównie wysoką jakość produktów/usług, a w dalszej kolejności reklamę, certyfikaty branżowe i prestiż samej branży. Działania na rzecz społeczności lokalnej można zaliczyć w tym względzie do czynników drugorzędnych, aczkolwiek istotniejszych niż kondycja finansowa oraz –co szczególnie istotne - przynależność do organizacji pracodawców.
3. Bariera w postaci braku dostatecznej wiedzy na temat korzyści, założeń czy konkretnych zastosowań CSR, wydaje się – obok przeświadczenia o konieczności ponoszenia wysokich kosztów (głównie finansowych) – głównym z uzasadnień bierności w tym zakresie. Tymczasem przykładowo inwestycje w rozwój pracowników czy energooszczędne środki produkcji lub oświetlenie zwracają się w określonym czasie, co więcej istnieje możliwość pozyskania na nie dotacji/preferencyjnych kredytów.
4. Przedsiębiorcy wykazują się względnie niską rozpoznawalnością i poziomem przynależności do zrzeszeń firm. Co więcej, oczekiwania wobec potencjalnego uczestnictwa pozostałych podmiotów gospodarczych nastawione są raczej na czerpanie doraźnych korzyści w obrębie organizacji. Warto jednak zauważyć, że właściciele firm przynależących do nich są przeważnie zadowoleni z działalności oraz podejmują znacznie częściej działania na rzecz społeczności lokalnych i inne inicjatywy z zakresu CSR. Warto zatem promować przynależność do organizacji rzemiosła nie tylko przez pokazywanie jej aktywności, ale i zadowolonych ze swego uczestnictwa członków.
5. Wielkopolska wyróżnia się pozytywnie na tle reszty kraju pod względem rozpoznawalności i poziomu uczestnictwa firm rzemieślniczych w zrzeszeniach (ok. 7,5 tys. podmiotów, ok. 65 tys.

miejsc pracy¹⁴⁵). W związku z tym przytoczony w artykule model „rzemieślniczego CSR” przy odpowiednim wsparciu medialnym ma potencjalnie duże szanse być realizowany w sposób komplementarny, a co za tym idzie – skuteczny.

6. Rzemiosło i wiele firm rzemieślniczych podejmując się statutowych zadań zwłaszcza w zakresie kształcenia w zawodzie, jest „awangardą” firm z MSP podejmujących działania CSR w Polsce. Dzieje się tak ze względu na skalę działań, ich znaczenie dla gospodarki oraz spójność tych działań z interesem firm - zbieżnym z interesem społecznym. Jednocześnie wielu samych przedsiębiorców (w tym rzemieślników) zatrudniających pracowników z wykształceniem zawodowym nie zawsze to dostrzega oraz nie zawsze docenia znaczenie samorządu gospodarczego rzemiosła. Pomimo to we wspomnianej grupie przedsiębiorstw tkwi jeszcze nie w pełni zagospodarowany, aczkolwiek olbrzymi potencjał.
7. Świadomość swoich atutów to jedno, a umiejętność pokazywania ich na zewnątrz i przekucie tego na korzyści, to już odrębna kwestia. Wydaje się, że nie uda się to bez podjęcia przez rzemiosło i firmy rzemieślnicze następujących kroków:
 - Intensywnej i profesjonalnie przygotowanej wizerunkowo-informacyjnej kampanii medialnej, kierowanej zwłaszcza do młodzieży jako potencjalnych adeptów rzemiosła oraz firm – potencjalnych członków. Za doskonały i inspirujący wzór może posłużyć niemiecka kampania „Wir sind Handwerker. Wir können das.”¹⁴⁶ (Jesteśmy rzemieślnikami. Umiemy to.). W sytuacji spadku

¹⁴⁵ Na podstawie danych ZRP.

¹⁴⁶ <http://www.handwerk.de/kampagne/motive-downloads.html>;
<http://www.handwerk.de/presse/pressemitteilungen/details/article/wir-sind-handwerker-wir-koennen-das-der-tag-des-handwerks-2012->

naboru uczniów do kształcenia zawodowego w tym kraju, wyhamowała ona negatywne tendencje, na nowo uświadomiła znaczenie pracy rąk i rzemiosła w społeczeństwie, a poprzez swoją formę została obsypana wyróżnieniami. Szeroko zakrojone działania objęły Internet i media społecznościowe, filmy, plakaty, dni rzemiosła organizowane na placach miejskich, koncerty czy nawet porady zawodowe nawiązujące formą do koncepcji „szybkich randek” (speed dating)¹⁴⁷.

- Większego zaangażowania (aktywności) firm w zrzeszenia i przyciągnięcie przez nie nowych członków. Pokazanie także innych korzyści poza tymi związanymi z wykształceniem sobie dobrego pracownika poprzez przyjmowanie uczniów na praktyczną naukę zawodu czy na praktyki zawodowe. Możliwości samorządu gospodarczego nawet w polskich realiach formalno-prawnych są bowiem dużo większe, co związane jest chociażby z jego osadzeniem w lokalnych strukturach i posiadaniem wyraźnej misji opartej na wartościach – w dodatku tożsamy z wielkopolskimi wartościami. Z konkretnych działań, które z pewnością przyciągnęłyby nowych członków warto wspomnieć o pomysle stworzenia „rzemieślniczego inkubatora przedsiębiorczości”, który na wzór akademickich inkubatorów przedsiębiorczości czy parków technologicznych wspierałby firmy, zwłaszcza te początkujące bądź oparte o koncepcje innowacyjnych rozwiązań (np. technologicznych czy związanych z dystrybucją produktów/usług). W przypadku podobnych instytucji przez okres tzw. inkubacji (najczęściej rok) firmy zwolnione są

1.html?tx_ttnews%5BbackPid%5D=45&cHash=83824e6f29f85d0d6e9e93d3c2bd1aac

¹⁴⁷ Das ganze Land in Meisterhand. Ausgewählte Aktionen am Tag des Handwerks 2012. (“Cały kraj w rękach mistrza. Wybrane przykłady akcji z okazji Dnia Rzemiosła 2012”).

z opłacania składek ZUS oraz otrzymują wsparcie księgowo, szkolenia i doradztwo. W kontekście wysokich kosztów uruchomienia tego rodzaju inicjatywy warto zastanowić się na początek nad „wirtualną” wersją tego rodzaju przedsięwzięcia¹⁴⁸, na dodatek silnie powiązaną z portalem promującym firmy zrzeszone w rzemiośle oraz ich produkty/usługi (jak np. zawodowcy-24.pl). Poza inkubatorem dobrym rozwiązaniem wydają się także organizowane konkursy dla zrzeszonych firm, których laureaci w zamian za wyróżniającą się postawę mogą liczyć na określone profity, np. promocję.

- Aktywniejszej współpracy międzysektorowej z władzami samorządowymi i szkołami na poziomie organizacji rzemieślniczych oraz z organizacjami pozarządowymi (raczej na poziomie firm). Ten ostatni przypadek dotyczy sytuacji, kiedy to przedsiębiorstwo bądź cech nawiązując współpracę z podmiotami typu NGO (ang. *non government organisation*), np. udostępniając w zależności od potrzeb swoje zasoby lokalowe, sprzętowe, wiedzę czy wsparcie pracowników dla celów akcyjnych, bądź stałej współpracy. Wówczas kwestie organizacyjne, czy związane z promocją medialną, współpracą z interesariuszami, rekrutacją wolontariuszy leżą po stronie partnerskiej organizacji.
8. Przełamania dotychczasowych ograniczeń współpracy międzysektorowej, opartej chociażby o nieefektywne działania Powiatowych Rad Zatrudnienia. Podmioty te okazały się nieefektywne i często odpowiedzialne za formułowanie ogólnikowych zaleceń, które

¹⁴⁸ Wirtualne inkubatory przedsiębiorczości od lat z powodzeniem funkcjonują na świecie a ostatnio pierwsze z nich powstają także w Polsce. Za ich największy atut uznaje się ograniczenie kosztów usługi poprzez kontakt online z użytkownikami, którzy nie muszą z kolei dojeżdżać czy opłacać wynajmowanej powierzchni biurowej i związanych z tym usług.

co więcej nie były często wdrażane na poziomie powiatów ani przez publiczne służby zatrudnienia, ani przez organy oświatowe odpowiedzialne za kształtowanie oferty edukacyjnej. Wyjście poza fasadowe rozwiązania systemowe będzie wiązało się ponadto z przejęciem inicjatywy przez organizacje rzemieślnicze poprzez zdecydowane działania:

- Promowania i wsparcia przy wdrożeniu rozwiązań CSR na poziomie poszczególnych firm. Zwłaszcza przykłady przedsiębiorstw rzemieślniczych ze studium przypadków pokazują, że chcąc wdrażać nowoczesne i dobre rozwiązania nie można zasłaniać się np. ograniczeniami Kodeksu pracy, zwłaszcza gdy w oparciu o wzajemne zaufanie udaje się często pogodzić zarówno interes pracownika, społeczności lokalnej, jak i firmy. Co więcej, nowe możliwości dla rozwoju pracowników i organizacji pracy przedsiębiorstw stwarzają chociażby takie rozwiązania, jak dzielenie się pracownikami, rotacyjne stanowiska pracy, czy egzaminy izbowe potwierdzające kwalifikacje cząstkowe w ramach danego zawodu. Te i inne szanse nie będą mogły jednak zostać wykorzystane dopóki, dopóty nad całą tematyką uelastyczniania pracy będzie ciążył stygmat jednej tylko z form – umów cywilnoprawnych regulujących stosunek pracy, nazywanych potocznie „umowami śmieciowymi”. Tymczasem przykłady wyróżniających się firm objętych studium przypadku czy firm - laureatów konkursu „Przyjazny pracodawca 2012”¹⁴⁹ pokazują, że stosowanie elementów koncepcji *flexicurity* opłaca się pracodawcom oraz jest w istocie ogromną szansą na zwiększenie atrakcyjności pracowników na rynku pracy; zwłaszcza dla osób młodych,

¹⁴⁹ „*Flexicurity – szansa na zrównoważony rozwój rynku pracy*”. Projekt realizowany przez Wielkopolską Izbę Rzemieślniczą w Poznaniu we współpracy z firmą Doradztwo Społeczne i Gospodarcze” i finansowany ze środków UE w ramach Poddziałania 8.1.3. PO KL.

absolwentów, niepełnosprawnych, kobiet czy pracowników po 50-tym roku życia. W czasach dekoniunktury rozwiązania tego typu stają się szansą także na utrzymanie wysoko-wykwalifikowanych pracowników w firmie.

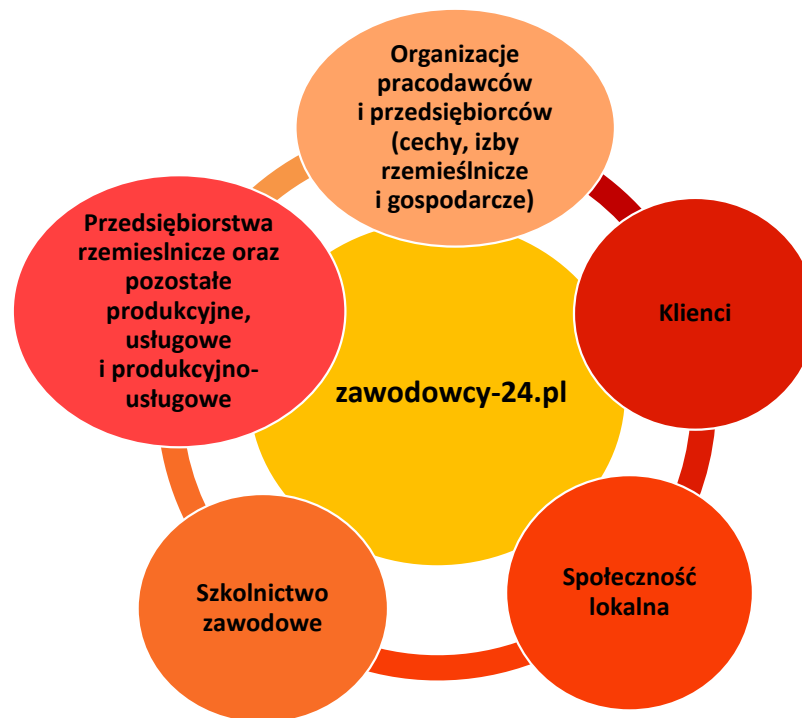
- Powstanie unikalnego **Parku Edukacji Zawodowej** inspirowanego amerykańskimi, brytyjskimi i azjatyckimi parkami edukacji¹⁵⁰. Tego typu przedsięwzięcie łączyłoby promocję całego rzemiosła, poszczególnych firm, szkół i zawodów z funkcjami edukacyjnymi, rozrywkowymi oraz informacyjnymi (upowszechnianie kompleksowych analiz nt. rynku pracy, zapotrzebowania na zawody i kwalifikacje). Ważnym założeniem parku jest jego atrakcyjność zwłaszcza dla odbiorców w wieku szkolnym a nawet i młodszym, co przyciągnęłoby z pewnością nie tylko indywidualnych odwiedzających, ale i wycieczki szkolne czy nawet przedszkolne.

Równoległe powinno nastąpić uruchomienie portalu internetowego zawodowcy-24.pl – udostępniającego nie tylko analizy rynku pracy w przystępnej formie, ale i będącego pomostem pomiędzy pracodawcami/firmami – uczniami – szkołami i konsumentami (rysunek 5). Powinna także zostać na nim zaprezentowana szeroka baza wiedzy oraz zdalne szkolenia w postaci atrakcyjnych kursów e-learningowych oraz e-podręczników.

¹⁵⁰Udział fundacji w tworzeniu koncepcji na rzecz rozwoju edukacji zawodowej, Fundacja Społeczeństwo i Gospodarka, <http://sig.info.pl/tag/park-edukacji-zawodowej/>, [dostęp: 30.11.2012];

Zawodowy Disneyland powstanie pod Poznaniem?, http://poznan.gazeta.pl/poznan/1,36037,12446501,Zawodowy_Disneyland_powstanie_pod_Poznaniem_.html, [dostęp: 30.11.2012].

Rysunek 5. Otoczenie portalu zawodowcy-24.pl (odbiorcy i użytkownicy)



Źródło: Opracowanie własne na podstawie koncepcji tworzonego portalu zawodowcy-24.pl.

W kontekście przytoczonej diagnozy na temat stosowania rozwiązań CSR i propozycji poprawy sytuacji można powiedzieć, że rzemiosło dotyka pewien specyficzny paradoks: o ile często zdarza się, że firmy wdrażające CSR kierują się celami wizerunkowymi i często na kształtowaniu wizerunku poprzestają, to rzemiosło ponosząc faktyczną społeczną odpowiedzialność nie umiało dotychczas przełożyć tego na efekty wizerunkowe.

W związku z tym rzemiosło czeka w najbliższym czasie ciężka praca. Podobnie, jak w przypadku wyrobów rzemieślniczych musi być ona połączeniem solidności z finezją i majsterią. Tym razem jednak fachowcy i zawodowcy muszą mocno zawrzeć szeregi, dostrzec atuty posiadane niezmiennie od wielu lat, a odnośnie największych przedsięwzięć (zwłaszcza medialnych) zdać się na „speców-nierzemieślników” – badaczy i specjalistów od mediów czy marketingu obeznanych z tematyką. Przy spełnieniu tych warunków może się okazać, że rzemiosło to nie tylko największa, ale i najprężniej promująca politykę CSR organizacja.

Bibliografia

Bondyra K. (red.), *Cechy Wielkopolski. Rola rzemiosła w kształceniu zawodowym*, Wielkopolska Izba Rzemieślnicza w Poznaniu, Poznań 2011.

Bondyra K., Jagodziński W., *Gdzie ci fachowcy? Szkolnictwo zawodowe w Polsce wobec potrzeb rynku pracy*, Poznań 2011.

Bondyra K., Sikora J. (red.), *Wielkopolskie rzemiosło między tradycją a nowoczesnością*, Wydawnictwo Wyższej Szkoły Bankowej, Poznań 2008.

Brzozowski A., *Przewodnik wdrażania CSR*, Wyższa Szkoła Administracji Publicznej im. S. Staszica, Białystok 2009.

Jagodziński W., *Formy instytucjonalizacji rzemiosła i rozwiązań formalnoprawnych w zakresie kształcenia zawodowego*, w: K. Bondyra (red.), *Cechy Wielkopolski. Rola rzemiosła w kształceniu zawodowym*, Wielkopolska Izba Rzemieślnicza w Poznaniu, Poznań 2011.

Penc J., *Strategiczny system zarządzania. Holistyczne myślenie o przyszłości, formułowanie misji i strategii*, Agencja Wydawnicza Placet, Warszawa 2003.

Ustawa z dnia 22 marca 1989 r. o rzemiosle, Dz.U.02.112.979 j.t.

Źródła internetowe

Biznes – społeczeństwo: nowa umowa, Harvard Business Review Polska. <http://www.hbrp.pl/biblioteka/>

Czego firmy mogą nauczyć się od organizacji pożytku publicznego?, Harvard Business Review Polska. <http://www.hbrp.pl/biblioteka/>

<http://www.handwerk.de/kampagne/motive-downloads.html>

http://www.handwerk.de/presse/pressemitteilungen/details/article/wir-sind-handwerker-wir-koennen-das-der-tag-des-handwerks-2012-1.html?tx_ttnews%5BbackPid%5D=45&cHash=83824e6f29f85d0d6e9e93d3c2bd1aac

Małe firmy a społeczna odpowiedzialność biznesu, Harvard Business Review Polska. <http://www.hbrp.pl/biblioteka/>

Strategia a społeczeństwo: społeczna odpowiedzialność biznesu – pożyteczna moda czy nowy element strategii konkurencyjnej?, Harvard Business Review Polska. <http://www.hbrp.pl/biblioteka/>

Tworzenie wartości dla biznesu i społeczeństwa, Harvard Business Review Polska. <http://www.hbrp.pl/biblioteka/>

Udział fundacji w tworzeniu koncepcji na rzecz rozwoju edukacji zawodowej, Fundacja Społeczeństwo i Gospodarka, <http://sig.info.pl/tag/park-edukacji-zawodowej/>

Wielkopolska Izba Rzemieślnicza w Poznaniu, <http://www.irpoznan.com.pl/>

Zawodowy Disneyland powstanie pod Poznaniem?, http://poznan.gazeta.pl/poznan/1,36037,12446501,Zawodowy_Disneyland_powstanie_pod_Poznaniem_.html

Konflikt, obojętność czy współdziałanie?

Znaczenie współpracy rzemiosła z władzami publicznymi, sektorem prywatnym i pozarządowym

Zarówno na krótką, jak i na dłuższą metę nasza zdolność do rozwiązywania problemów społecznych i gospodarczych będzie zależeć raczej od wyobraźni pozwalającej dostrzegać nowe możliwości, niż od starań mających na celu optymalizację dotychczasowych rozwiązań.

K. Kelly¹⁵¹

Wprowadzenie

W procesie rozwoju regionalnego i lokalnego szczególne znaczenie przypisuje się w coraz większym stopniu współpracy międzysektorowej. Współpraca międzysektorowa może przybierać różne formy, jednak w kontekście budowania kapitału społecznego powinna mieć charakter partnerski.

¹⁵¹ K. Kelly, *Nowe reguły nowej gospodarki*, WIG-Press, Warszawa 2001, s. 156.

Współpraca międzysektorowa – dobrowolne, otwarte porozumienie co najmniej trzech zachowujących autonomię partnerów, reprezentujących co najmniej dwa sektory (z trzech: publicznego, prywatnego i pozarządowego), którzy wspólnie realizują długoterminowe działania na rzecz określonego regionu, doskonaląc i monitorując oraz zachowując zasadę równości w dzieleniu zasobów, odpowiedzialności, ryzyka i korzyści¹⁵².

Relacje międzysektorowe oparte na więziach społecznych mają szereg pozytywnych cech, które przedstawiono na rysunku 1. Korzyści współpracy wielosektorowej wynikają przede wszystkim z ogólnych zalet działania w grupie, do których zaliczyć można także efekt skali (wzrost wielkości grupy powoduje wzrost efektów), efekt synergii (grupa osiąga lepsze wyniki niż nawet najefektywniejsza jednostka indywidualnie) i osiągnięcie pewnego poziomu określonych zasobów (np. umiejętności, wiedzy, środków finansowych itd.) niezbędnych do rozpoczęcia określonych działań. W modelu zorganizowanej współpracy międzysektorowej szczególnie podkreśla się rolę partycypacji społecznej w zarządzaniu zasobami lokalnymi¹⁵³.

¹⁵² A. Biderman, A. Futymski, A. Jarzębska, B. Kazior, R. Serafin, P. Szmięgielski, *Grupy Partnerskie. Od idei do współdziałania*, Praktyczny przewodnik, Fundacja Partnerstwo dla Środowiska, Kraków 2004.

¹⁵³ M. Furmankiewicz, *Współpraca międzysektorowa w ramach „partnerstw terytorialnych” na obszarach wiejskich w Polsce*, *Studia Regionalne i Lokalne*, Nr 2(24)/2006.

Rysunek 1. Cechy relacji międzysektorowych

- Sprzyjanie długoterminowym inwestycjom i dyfuzji wiedzy;
- Zwiększenie rzetelności kontrahentów;
- Sprzyjanie społecznej kontroli działania władz;
- Promowanie innowacji;
- Zwiększenie wrażliwości na potrzeby lokalne;
- Poprawienie konkurencyjności danego regionu/subregionu;
- Zmniejszenie korupcji;
- Skrócenie procesu inwestycyjnego;
- Redukcja konfliktów lokalnych;
- Zwiększenie możliwości finansowania działań, zwiększenie partycypacji społecznej;
- Umocnienie lokalnej identyfikacji grup i podmiotów społecznych z danym terytorium;
- Ułatwienie negocjacji;
- Zapobieganie nadużywaniu dobra wspólnego i zwiększenie solidarności międzygrupowej.

Mimo trudności w podejmowaniu partnerstw publiczno-prywatnych, obserwuje się, zwłaszcza w krajach Unii Europejskiej, dynamiczny wzrost liczby tego rodzaju przedsięwzięć – liczne przykłady potwierdzają, że współpraca międzysektorowa przyczynia się do zwiększenia efektywności działań zmierzających do zaspokajania różnych potrzeb społeczności regionalnych i lokalnych.

Istotne znaczenie dla współpracy pomiędzy wieloma aktorami życia społeczno-gospodarczego posiada **klimat społeczny**. Na klimat społeczny składają się normy i reguły zachowań wynikające z tradycji regionu, kultura przedsiębiorczości pozwalająca na efektywną współpracę, atmosfera zaufania, sprawność, kreatywność i doświadczenie władz samorządowych oraz inicjatywa i przedsiębiorczość mieszkańców.

Perspektywy rozwoju rzemiosła uzasadnieniem dla intensyfikacji relacji międzysektorowych

Jedno z wyzwań stojących przed polską gospodarką jest związane z szybko zmieniającymi się wymaganiami rynku pracy, w szczególności z rosnącym zapotrzebowaniem na wykwalifikowanych pracowników fizycznych¹⁵⁴. Obecna i prognozowana rola kształcenia zawodowego

Źródło: E. McLaughlin, *Understanding unemployment. New perspective on labor market policy*, Routledge, London 1992; R. Yarwood, □Parish councils, partnership and governance: the development of exceptions, housing in the Malvern Hills District, England, *Journal of Rural Studies*, nr 18/2002.

¹⁵⁴ M. Kocór, A. Strzebońska, M. Dawid-Sawicka, *Pracodawcy o rynku pracy*, Raport z badania pracodawców i ofert pracy realizowanych w 2012 r. w ramach III edycji projektu „Bilans Kapitału Ludzkiego”, Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości, Warszawa 2012, s. 11, http://bkl.parp.gov.pl/system/files/Dowloads/20121128143313/RAPORT2_26_11_final.pdf?1354109631, [dostęp: 30.11.2012].

w zdobywaniu umiejętności potrzebnych na rynku pracy powoduje konieczność podjęcia działań na rzecz rozwiązania takich problemów, jak kształcenie młodzieży w zawodach nadwyżkowych, niewystarczająca oferta kształcenia zawodowego w odniesieniu do aktualnej oferty rynku pracy, utrzymujące się negatywne postrzeganie szkolnictwa zawodowego czy brak efektywnej promocji rzemiosła i kształcenia zawodowego. Obok pytania o kierunki działań w zakresie efektywnego rozwoju kadr dla gospodarki¹⁵⁵, istotne jest pytanie o rolę współpracy międzysektorowej w rozwiązaniu wymienionych problemów.

Decydujące znaczenie ma budowanie wartości pojęć: rzemiosło, rzemieślnik, kwalifikacje rzemieślnicze. W ramach poszczególnych badań i analiz¹⁵⁵ edukacja w rzemiośle określana jest jako inwestycja, rzemiosło – jako realna szansa na dobrą pracę, nowoczesne rzemiosło – jako pomysł na zmniejszenie bezrobocia, inwestycja w rzemieślnika – jako kapitał przyszłości, szkoła zawodowa – jako partner przedsiębiorców w zwiększaniu efektywności i atrakcyjności kształcenia, wykształcenie zawodowe – jako szansa na dobrą pracę.

Niedobór pracowników z kwalifikacjami zawodowymi stanowi obecnie problem w wielu krajach. Działania w zakresie zapobiegania problemom kadrowym podejmowane są m.in. w Niemczech, gdzie liczba zainteresowanych nauką zawodu w ośrodkach kształcenia zawodowego

¹⁵⁵ Por. np. K. Bondyra, *Stracone zachody rzemiosła? Wnioski i rekomendacje*, w: K. Bondyra, J. Sikora (red.), *Wielkopolskie rzemiosło między tradycją a nowoczesnością*, Wydawnictwo Wyższej Szkoły Bankowej, Poznań 2008; K. Bondyra (red.), *Cechy Wielkopolski. Rola rzemiosła w kształceniu zawodowym*, Wielkopolska Izba Rzemieślnicza w Poznaniu, Poznań 2011.

¹⁵⁶ Patrz: spis źródeł internetowych.

w Niemczech spadła w ostatnich latach o 50%. W 2010 r. **niemieckie izby rzemieślnicze wspólnie z przedsiębiorcami i lokalnymi władzami** podjęły decyzję o kształceniu rzemieślniczym dla uczniów z Europy¹⁵⁷. Oferta skierowana została między innymi do młodzieży z Polski oraz Czech. Uczniom zapewnia się wysokie stypendia i gwarancję zatrudnienia. Wiele firm poszukuje kandydatów, którzy odbędą w ich przedsiębiorstwach praktyczną naukę zawodu. Większość przedsiębiorstw, w których odbywa się kształcenie zawodowe, zapewnia praktykantom zatrudnienie po skończeniu szkoły. Ponadto niemieccy rzemieślnicy podjęli decyzję o zainicjowaniu ogólnokrajowej akcji na rzecz promocji rzemiosła¹⁵⁸. Jej częścią jest film przedstawiający katastroficzną wizję miasta, w którym zabrakłoby rzemieślników. Spot reklamowy kończy zdanie: "Czym byłoby życie bez rzemieślników? Niczym". Zaplanowana na 5 lat i kosztująca ok. 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 rzemieślniczym¹⁵⁹.

Analiza porównawcza zawodów zaliczanych do deficytowych w Polsce i w Niemczech wskazuje, że zawody te pokrywają się. Najlepsze perspektywy na zatrudnienie w obu krajach mają osoby młode z przygotowaniem zawodowym¹⁶⁰.

¹⁵⁷ Za: http://www.hwk-ff.de/uploads/media/ulotka_ksztalcenie_zawodowe_03.pdf, [dostęp: 28.06.2012]; http://gazetapraca.pl/gazetapraca/1,67732,9167277,Nauka_zawodu_w_Niemczech_dla_Polakow__jak_to_jest.html, [dostęp: 28.06.2012]; <http://berlin.trade.gov.pl/pl/aktualnosci/article/y,2010,a,9995,.html>, [dostęp: 29.11.2012].

¹⁵⁸ http://www.hwk-koeln.de/Aktuelles/20100114_imagekampagne, [dostęp: 29.11.2012].

¹⁵⁹ *Rzemiosło, czyli realna szansa na dobrą pracę*, <http://praca.gratka.pl/tresc/art/rzemioslo-czyli-realna-szansa-na-dobra-prace-11434.html>, [dostęp: 29.11.2012].

¹⁶⁰ *Ibidem*.

Relacje międzysektorowe w województwie wielkopolskim

Ocena relacji międzysektorowych w województwie wielkopolskim została dokonana w oparciu o wyniki badań zrealizowanych w ramach projektu „Razem dla rozwoju rzemiosła”, tj. badań jakościowych przeprowadzonych z rzemieślnikami, przedstawicielami instytucji rynku pracy i jednostek samorządu terytorialnego oraz badania ilościowego przeprowadzonego techniką wywiadu¹⁶¹.

Rzemieślnicy oceniając współpracę z instytucjami rynku pracy, krytycznie ustosunkowali się w szczególności do decyzji podejmowanych w zakresie organizacji szkoleń. Uczestnicy badania zwrócili uwagę, że oferta szkoleniowa publicznych instytucji rynku pracy nie jest dopasowana do potrzeb pracodawców – nie jest istotny efekt szkolenia, ale wykorzystanie przypadających na ten cel środków finansowych.

”

Czy szkolenie jest sensowne, czy zaraz po szkoleniu człowiek będzie miał pracę, czy je wykorzysta? To jest nieważne. On może zapisać się na następne szkolenie. Uważam, że są to zmarnowane pieniądze, bo kto widział na przykład, że wszyscy, którzy poszli na bezrobocie, byli szkoleni na kwiaciarza. Komu to jest potrzebne? (F4).

Ocena krytyczna dotyczyła również czasu przeznaczanego na szkolenie. Zdaniem badanych rzemieślników jest on niewystarczający dla

¹⁶¹ Opracowano na podstawie: *Raport cząstkowy z badań jakościowych przeprowadzonych z przedstawicielami instytucji rynku pracy, Raport cząstkowy z badań jakościowych przeprowadzonych z przedstawicielami jednostek samorządu terytorialnego, Raport cząstkowy z badań jakościowych przeprowadzonych z przedstawicielami rzemieślników, Raport z badań kwestionariuszowych (PAPI) z pracodawcami* – raporty przygotowane w ramach projektu „Razem dla rozwoju rzemiosła”, Doradztwo Społeczne i Gospodarcze, Poznań 2012.

odpowiedniego przygotowania się do podjęcia pracy. Szczególnie krytkowane jest przygotowanie praktyczne potencjalnych pracowników. Jeden z uczestników badania zaproponował, by fundusze przeznaczone na szkolenie przekazywać pracodawcy, który przeszkoliłby osobę bezrobotną pod kątem własnych potrzeb, a potem ją zatrudnił. Inną propozycją są szkolenia, które odbywają się w zakładach rzemieślniczych:

”

Przez Izbę Katowicką był organizowany półroczny kurs i wynajmowali miejsca pracy u mistrza, który podjął się współpracy. Za to płacił Urząd Pracy. Po pół roku zdawali egzamin i faktycznie to działało. To miało jakiś sens, bo się faktycznie szkolili. Oni byli po pięć dni w miejscu pracy, szkolenie prowadzili mistrzowie (F5).

Zdaniem rzemieślników władze samorządowe powinny być zdecydowanie bardziej aktywne we wspieraniu rzemiosła czy w ogóle przedsiębiorczości. Uczestnicy badań nie tylko odczuwali brak zainteresowania ich sytuacją ze strony lokalnych samorządów, ale byli również przekonani, że władze działają na niekorzyść małych i średnich przedsiębiorców, kierując się w swoich działaniach doraźnym zyskiem i krótkowzroczną polityką.

Przedstawiciele instytucji rynku pracy ocenili współpracę z pracodawcami pozytywnie, jednak współpraca ta ograniczona jest do korzystania z proponowanych przez instytucje refundacji czy stażu. Jednocześnie uczestnicy badania zwrócili uwagę na takie problemy, jak zła organizacja pośrednictwa pracy czy niechęć pracodawców do współpracy z urzędami pracy.

Przedstawiciele instytucji rynku pracy uznali, że bardzo potrzebne jest aktywniejsze zachęcanie przedsiębiorców do współpracy, np. w zakresie przepływu informacji o wolnych miejscach pracy, poprzez ukazywanie przykładów efektów takich działań. Ważnym bodźcem dla zawiązania

partnerstwa publiczno-prywatnego byłoby ponadto stworzenie nowych i wykraczających poza dotychczasowe (np. staż) narzędzi wspierających przedsiębiorców finansowo, w szczególności w sytuacji tworzenia przez nich nowych miejsc pracy. Warto zwrócić uwagę na jeden z przykładów zrealizowanych przedsięwzięć, przedstawionych przez przedstawiciela instytucji rynku pracy:

”

Mamy również związane partnerstwo, w skład którego wchodzi pracodawcy, samorządowcy i takie instytucje, które skupiają pracodawców i dyrektorów szkół zawodowych. I chcieliśmy w ten sposób wydobyć od pracodawców informacje na temat szkolenia zawodowego. Jak wiadomo owe szkolnictwo przeżywało regres. Były różnego rodzaju warsztaty i spotkania, które pozwoliły nam stworzyć specjalne klasy zawodowe o wysokim poziomie nauczania (W8).

Przedstawiciele jednostek samorządu terytorialnego ocenili współpracę z pracodawcami jako dobrą:

”

My zapewniamy przedsiębiorcom wszystko, czego potrzebują do inwestycji, a oni się rozwijają (W10).

Uczestnicy badania zwrócili uwagę na liczne przykłady działań na rzecz rozwoju przedsiębiorczości, np. tworzenie planów zagospodarowania przestrzennego, zwiększanie dostępności komunikacyjnej gmin, oferowanie ulg inwestycyjnych, ulg podatkowych dla przedsiębiorców, którzy tworzą nowe miejsca pracy, czy umorzenia podatku w niekorzystnej dla przedsiębiorcy sytuacji. Przedstawiciele władz samorządowych przyznali, że największy problem w zakresie współpracy z przedsiębiorcami dotyczy procedur administracyjnych i tempa wydawania decyzji administracyjnych:

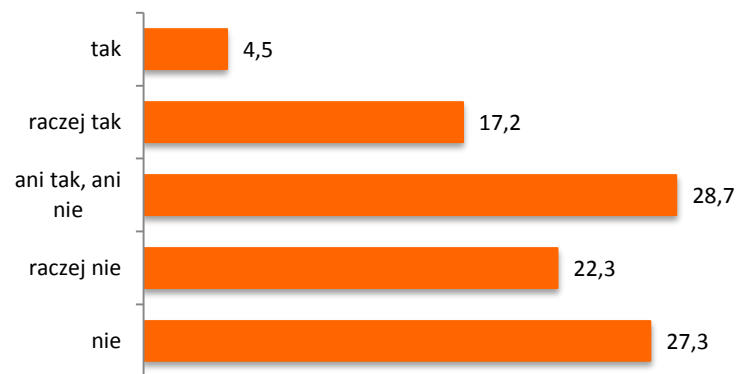
”

Mamy konkretnie zdefiniowane zadania samorządu i tylko takimi sprawami wolno nam się zajmować - stąd tak duże trudności w podejmowaniu partnerstw publiczno-prywatnych (W8).

Wyniki badań przeprowadzonych z rzemieślnikami oraz przedstawicielami instytucji rynku pracy i jednostek samorządu terytorialnego, w niektórych kwestiach sprzeczne, tylko potwierdzają konieczność podjęcia działań mających na celu zwiększenie świadomości wśród partnerów w zakresie korzyści wynikających z efektywnej współpracy międzysektorowej dla rozwoju społeczno-gospodarczego, w szczególności dla dopasowania podaży pracy i popytu na nią. Uzasadnieniem dla podjęcia tych działań są również wyniki badań ilościowych przeprowadzonych wśród 1208 pracodawców z regionu wielkopolskiego. Z jednej strony co drugi respondent negatywnie ocenił dostosowanie oferty szkół ponadgimnazjalnych do potrzeb lokalnych pracodawców (wykres 1), a z drugiej – niespełna 26% pracodawców wyraziło gotowość do zaangażowania się w rozwój szkolnictwa zawodowego. Przeciwnego zdania był co drugi respondent (wykres 2). Zaangażowanie to miałyby polegać na udziale w opracowaniu strategii dla szkolnictwa zawodowego w postaci dokumentu, który w praktyce obowiązywałby władze oświatowe i samorządowe.

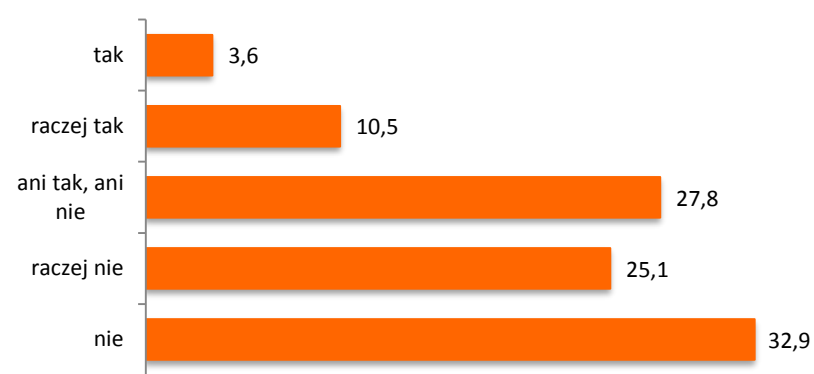
Zdaniem 58% respondentów władze samorządowe nie zapewniają wsparcia lokalnej gospodarce i rynkowi pracy. Zaledwie 14% pracodawców było odmiennego zdania (wykres 3). W badaniu nie potwierdziła się jednoznacznie hipoteza zakładająca, że przedsiębiorcy lepiej oceniający działania władz samorządowych są jednocześnie bardziej skłonni zaangażować się w działania na rzecz rozwoju szkolnictwa zawodowego. Należy również zwrócić uwagę, że co trzeci respondent nie miał propozycji co do działań, które powinny zostać podjęte dla pobudzania lokalnej gospodarki (wykres 4).

Wykres 1. Czy Pana/i zdaniem szkoły ponadgimnazjalne (zawodowe, technika, licea) kształcą młodzież zgodnie z potrzebami pracodawców? (%)



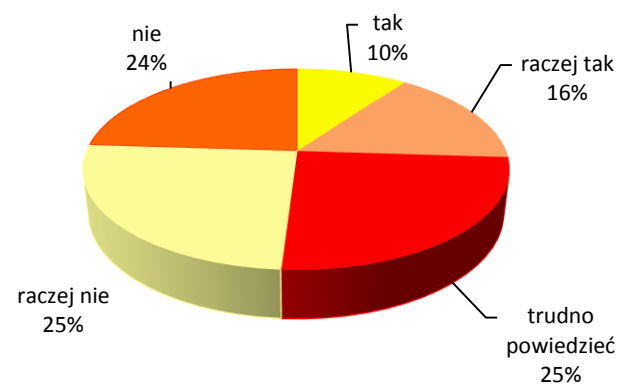
Źródło: Opracowanie własne na podstawie badań (N=1208).

Wykres 3. Czy Pana/i zdaniem władze samorządowe zapewniają wsparcie lokalnej gospodarce i rynkowi pracy? (%)



Źródło: Opracowanie własne na podstawie badań (N=1208).

Wykres 2. Gotowość pracodawców do zaangażowania się w rozwój szkolnictwa zawodowego



Źródło: Opracowanie własne na podstawie badań (N=1208).

Wykres 4. Co powinny, Pana/i zdaniem, robić władze samorządowe (wójt, burmistrz, prezydent, starosta, radni), aby poprawić lokalną sytuację gospodarczą i sytuację na rynku pracy? (%)



Źródło: Opracowanie własne na podstawie badań (N=1208).

Podsumowanie

Niedopasowanie oferty edukacyjnej i szkoleniowej do potrzeb regionalnego i lokalnego rynku pracy, niska jakość usług z zakresu pośrednictwa pracy i doradztwa zawodowego, niski poziom aktywności władz samorządowych we wspieraniu przedsiębiorczości oraz niski stopień gotowości pracodawców do zaangażowania się w rozwój szkolnictwa zawodowego to kluczowe problemy określające relacje w układzie szkolnictwo zawodowe – firmy rzemieślnicze – samorząd. Jednocześnie przeprowadzone badania ujawniły przykłady przedsięwzięć realizowanych w ramach współpracy partnerów reprezentujących różne sektory. Dla realizacji sformułowanych na zakończenie celów (rysunek 2) konieczne jest podjęcie działań informacyjnych na rzecz zwiększenia świadomości przedstawicieli poszczególnych sektorów w zakresie korzyści wynikających z prowadzenia wspólnych przedsięwzięć.

Rysunek 2. Cele współpracy międzysektorowej

Dopasowanie podaży pracy i popytu na pracę

- Prowadzenie stałego monitoringu potrzeb pracodawców
- Prognozowanie zapotrzebowania na określone kwalifikacje i umiejętności
- Zapewnienie absolwentom gimnazjów, uczniom i absolwentom szkół zawodowych oraz ich rodzicom dostępu do wyników analiz na temat potrzeb pracodawców i sytuacji na rynku pracy w regionie
- Stworzenie platformy współpracy umożliwiającej prowadzenie dialogu na linii: szkolnictwo zawodowe - rynek pracy

Poprawa wizerunku i promocja szkolnictwa zawodowego oraz rzemiosła

- Prowadzenie kampanii informacyjnych w mediach - budowanie wartości pojęć: rzemiosło , rzemieślnik, wykształcenie zawodowe
- Realizacja koncepcji Parku Edukacji Zawodowej - opartej na idei parków tematycznych, łączącej promocję szkolnictwa zawodowego z rozwojem technologii i usługami z zakresu doradztwa zawodowego
- Realizacja misji organizacji *WorldSkills International* , w tym stworzenie polskiej reprezentacji na *WorldSkills* w 2015 r.
- Podniesienie jakości usług z zakresu pośrednictwa pracy i doradztwa zawodowego
- Realizacja kształcenia praktycznego w przedsiębiorstwach (organizacja stażu i praktyk)

Promocja kształcenia ustawicznego

- Dopasowanie ofert szkoleniowych i programów kształcenia ustawicznego do potrzeb pracodawców
- Zwiększenie świadomości wśród grup docelowych, że wiedza innowacyjna jest podstawą nowych gałęzi produkcji oraz usług i nadaje przedsiębiorstwom przewagę konkurencyjną, a regionom silne impulsy rozwojowe
- Prowadzenie kampanii informacyjno-promocyjnych

Źródło: Opracowanie własne.

W kontekście celu obejmującego poprawę wizerunku oraz promocję rzemiosła i kształcenia zawodowego, na zakończenie zaprezentowane zostały przykłady kształtowania wizerunku rzemiosła i kształcenia w rzemiośle.

Rysunek 3. Plakat promujący projekt „Rzemiosło – najlepszy pracodawca w regionie” realizowany przez Izbę Rzemieślniczą oraz Małej i Średniej Przedsiębiorczości w Katowicach i katowicki Oddział Telewizji Polskiej S.A.



Źródło: <http://ir.katowice.pl/web2/?p=16&projekt=rzemioslo---najlepszy-pracodawca-w-regionie>.

Rysunek 4. Motyw kampanii wizerunkowej rzemiosła w Niemczech
*Zgadza się, praktyki zawodowe są nie tylko dla mężczyzn.
W końcu kształcimy ponad 100 000 kobiet rocznie*



Źródło: <http://www.handwerk.de/kampagne/motive-downloads.html>.

Rysunek 5. Motyw kampanii wizerunkowej rzemiosła w Niemczech
*Bez nas Niemcy byłoby gigantycznym biurkiem
zasypanym wspaniałymi projektami*



Źródło: <http://www.handwerk.de/kampagne/motive-downloads.html>.

Rysunek 6. Motyw kampanii wizerunkowej rzemiosła w Niemczech
Oficjalny partner ewolucji



Źródło: <http://www.handwerk.de/kampagne/motive-downloads.html>.

Musimy jeszcze bardziej zintensyfikować nasze działania służące prezentacji perspektyw i możliwości rozwoju w rzemiośle oraz zmotywowaniu naszych absolwentów do rozwoju w tym kierunku (...) nie zawsze warto zerkać z pożądaniem na fotel szefa, lecz zdecydowanie należy sięgać po szanse tkwiące w rzemiośle. Nasz rynek tego właśnie potrzebuje – działających z wysoką jakością i kulturą pracy, dobrze zorganizowanych zakładów rzemieślniczych¹⁶¹.

Jens-Peter Hartmann – Dyrektor Zarządzający
Działu EB/Chemii Budowlanej BASF Polska Sp. z o.o.

¹⁶²Rzemiosło szansą dla młodych, <http://www.ebuilder.pl/index.php?act=article&sub=view&id=8385>, [data publikacji: 01.06.2012, dostęp: 28.11.2012].

Bibliografia

Biderman A., Futymski A., Jarzębska A., Kazior B., Serafin R., Szmigielski P., *Grupy Partnerskie. Od idei do współdziałania*, Praktyczny przewodnik, Fundacja Partnerstwo dla Środowiska, Kraków 2004.

Bondyra K. (red.), *Cechy Wielkopolski. Rola rzemiosła w kształceniu zawodowym*, Wielkopolska Izba Rzemieślnicza w Poznaniu, Poznań 2011.

Bondyra K., *Stracone zachody rzemiosła? Wnioski i rekomendacje*, w: K. Bondyra, J. Sikora (red.), *Wielkopolskie rzemiosło między tradycją a nowoczesnością*, Wyd. Wyższej Szkoły Bankowej, Poznań 2008.

Furmankiewicz M., *Współpraca międzysektorowa w ramach „partnerstw terytorialnych” na obszarach wiejskich w Polsce*, *Studia Regionalne i Lokalne* Nr 2(24)/2006.

Kelly K., *Nowe reguły nowej gospodarki*, WIG-Press, Warszawa 2001, s. 156.

Kocór M., Strzebońska A., Dawid-Sawicka M., *Pracodawcy o rynku pracy*, Raport z badania pracodawców i ofert pracy realizowanych w 2012 r. w ramach III edycji projektu „Bilans Kapitału Ludzkiego”, Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości, Warszawa 2012, s. 11, http://bkl.parp.gov.pl/system/files/Downloads/20121128143313/RAPORT_2_26_11_final.pdf?1354109631, [dostęp: 30.11.2012].

McLaughlin E., *Understanding unemployment. New perspective on labor market policy*, Routledge, London 1992.

Raport cząstkowy z badań jakościowych przeprowadzonych z przedstawicielami instytucji rynku pracy, raport przygotowany w ramach projektu „Razem dla rozwoju rzemiosła”, Doradztwo Społeczne i Gospodarcze, Poznań 2012.

Raport cząstkowy z badań jakościowych przeprowadzonych z przedstawicielami jednostek samorządu terytorialnego, raport przygotowany w ramach projektu „Razem dla rozwoju rzemiosła”, Doradztwo Społeczne i Gospodarcze, Poznań 2012.

Raport cząstkowy z badań jakościowych przeprowadzonych z przedstawicielami rzemieślników, raport przygotowany w ramach projektu „Razem dla rozwoju rzemiosła”, Doradztwo Społeczne i Gospodarcze, Poznań 2012.

Raport z badań kwestionariuszowych (PAPI) z pracodawcami, raport przygotowany w ramach projektu „Razem dla rozwoju rzemiosła”, Doradztwo Społeczne i Gospodarcze, Poznań 2012.

Yarwood R., *Parish councils, partnership and governance: the development of exceptions, housing in the Malvern Hills District, England*, Journal of Rural Studies, nr 18/2002.

Źródła internetowe

Czas na nas – praktyki dla nauczycieli i instruktorów praktycznej nauki zawodu, <http://www.mirip.org.pl/941,rekrutacja-nauczycieli.html>.

Dziś nauka, a jutro pewna praca, <http://www.cechbialski.com.pl/index2.php?id=projekt>.

Edukacja w rzemiośle – najlepsza inwestycja, <http://ir.katowice.pl/web2/?p=2&projekt=edukacja-w-rzemiosle---najlepsza-inwestycja-leonardo-da-vinci>.

<http://www.handwerk.de/kampagne/motive-downloads.html>

Inwestycja w rzemieślnika – kapitałem przyszłości, <http://www.izba.lublin.pl/muldv.pdf>.

Kształcenie zawodowe w systemie dualnym inwestycją w rozwój regionalny, http://konferencje.frse.org.pl/ksztalcenie_zawodowe/index/lang:pl.

Młodzi w rzemiośle – obierz właściwy kierunek – zostań mistrzem, <http://www.mirip.org.pl/529,projekt-norweski-obierz-wlasciwy-kierunek-zostan-mistrzem.html>.

Nowoczesne rzemiosło pomysłem na zmniejszenie bezrobocia, <http://edgp.gazetaprawna.pl/index.php?act=mprasa&sub=article&id=90745>.

Rewolucja energetyczna szansą dla rzemiosła, http://www.izba.wroc.pl/pliki/Nysa/POL/Handout_Rewolucja%20energetyczna%20szansa%20dla%20rzemiosla.pdf.

Rzemieślnicze kwalifikacje szansą powrotu na rynek pracy, <http://ir.katowice.pl/web2/?p=13&projekt=rzemieslnicze-kwalifikacje-szansa-powrotu-na-rynek-pracy>.

Rzemieślnik jako artysta – różnorodne metody rozwoju rzemiosła i kształcenia zawodowego, <http://ir.katowice.pl/web2/?p=36&projekt=%E2%80%9Erzemieslnik-jako-artysta-%E2%80%93-roznorodne-metody-rozwoju-rzemiosla-oraz-ksztalcenia-zawodowego%E2%80%9D>.

Rzemiosło – najlepszy pracodawca w regionie, http://ir.katowice.pl/userfiles/file/Rzemioslo%20%20najlepszy%20pracodawca%20w%20regionie_publicacja.pdf.

Rzemiosło motorem rozwoju współpracy transgranicznej, <http://ir.katowice.pl/web2/?p=13&projekt=rzemieslnicze-kwalifikacje-szansa-powrotu-na-rynek-pracy>.

Rzemiosło szansą dla młodych, <http://www.ebuilder.pl/index.php?act=article&sub=view&id=8385>.

Rzemiosło, czyli realna szansa na dobrą pracę, <http://praca.gratka.pl/tresc/art/rzemioslo-czyli-realna-szansa-na-dobra-prace-11434.html>.

Zginiemy bez zawodowców, http://www.perspektywy.pl/index.php?option=com_content&task=view&id=4531&Itemid=884.

Marta Lis

Nowoczesny model rzemiosła. Rekomendacje dla rozwoju

Przed rzemiosłem stoi wiele wyzwań. Ma ono bowiem, jak wynika z licznych badań, do odegrania znaczącą rolę w budowaniu kapitału ludzkiego. Najnowszy raport PARP *Oczekiwania pracodawców a pracownicy jutra*, podsumowujący wyniki badań III edycji Bilansu Kapitału Ludzkiego, wyraźnie wskazuje, że to właśnie na robotników wykwalifikowanych (do tej kategorii zaliczają się także rzemieślnicy) zapotrzebowanie zgłasza 30% wszystkich pracodawców. Najbardziej poszukiwani są wciąż: kierowcy i operatorzy pojazdów (głównie samochodów ciężarowych), robotnicy budowlani różnych specjalności oraz elektrycy różnych specjalności¹⁶³. Pamiętać zatem trzeba, że to właśnie rzemiosło, poprzez naukę zawodu w zakładach rzemieślniczych oraz w ramach edukacji zawodowej w szkołach zawodowych, dostarcza wykwalifikowanych kadr, o których mowa powyżej. Jednocześnie jednak z tych samych badań wynika, że ponad 75% pracodawców ma problemy ze znalezieniem odpowiednio wykwalifikowanych osób. Paradoksalnie trudności rekrutacyjne najczęściej dotyczą tych samych zawodów, które są najbardziej poszukiwane – 50% pracodawców sygnalizowało taką sytuację¹⁶⁴.

Dodatkowo rzemiosło ma także szansę odpowiedzieć na jeden z największych problemów polskiego rynku pracy – wysokie bezrobocie

¹⁶³ *Oczekiwania pracodawców a pracownicy jutra*, Bilans kapitału ludzkiego 2012, PARP, s.10.

¹⁶⁴ *Ibidem*.

wśród osób młodych. Z Bilansu Kapitału Ludzkiego wynika, że brakuje ofert pracy dla osób w wieku 24-25 lat, posiadających niewielkie, maksymalnie roczne doświadczenie. Stanowiska oferowane w tej kategorii wiekowej są inne niż te adresowane do osób w wieku do 30 lat (które to oferty przeważają). Oferty skierowane do osób w wieku 24-25 lat to w większości stanowiska robotnicze, takie jak: zbrojarz, kierowca samochodu ciężarowego, robotnik budowlany, murarz, dekarz, operator sprzętu ciężkiego. Tymczasem wśród osób młodych w ostatnich latach rosnącą popularnością cieszyło się wykształcenie humanistyczne, na które nie ma aż tak dużego zapotrzebowania. Ponownie zatem potwierdzenie znajduje teza, że praca w rzemiosle jest szansą dla osób młodych, gdyż to właśnie osoby z wykształceniem rzemieślniczym są najbardziej poszukiwane przez pracodawców, a ofert pracy skierowanych do nich nie brakuje.

Stąd też prosty wniosek, że promując kształcenie zawodowe wśród młodzieży można w skuteczny sposób przeciwdziałać ich bezrobociu w przyszłości. Rozwiązanie skomplikowanego problemu jest więc prostsze niż się wydaje. Wystarczy przekonać młodzież, aby wybierała karierę w rzemiosle. Myliłby się jednak ten, kto uważa, że to banalnie proste zadanie.

Do młodego człowieka trzeba mówić w sposób atrakcyjny, językiem korzyści, językiem nowoczesności, a przede wszystkim wykorzystując najnowocześniejsze technologie komunikacyjne, za czym polskie rzemiosło nie zawsze nadąży. Konieczne jest zatem wypracowanie nowoczesnego modelu rzemiosła.

Na czym ma polegać owa „nowoczesność” rzemiosła i jak ją wprowadzić do praktyki – o tym właśnie traktować będzie kilkanaście kolejnych stron.

Pokonać stereotyp

Samo rzemiosło, mające przecież długą, wywodzącą się z średniowiecznych cechów, tradycję boryka się z problemem stereotypowego postrzegania. Tradycja, fachowość, perfekcja w opanowaniu każdego szczegółu zawodu, pomimo że obiektywnie jest niekwestionowaną zaletą rzemiosła, jednocześnie w społecznym odbiorze stanowi pewnego rodzaju piętno, trudny do przezwyciężenia stereotyp. Taki obraz rzemiosła nie pasuje bowiem do czasów współczesnych, skomputeryzowanych, nastawionych na szybkość przekazu, digitalizację oraz specyficzną estetykę. Wydaje się, że pewien ciężar dziedzictwa¹⁶⁵ rzemiosła stanowi jedną z niewidocznych barier jego rozwoju. Przedstawiane w ten sposób rzemiosło, kojarzone z czymś starym, nieatrakcyjnym, zacofanym negatywnie wpływa na popularność profesji rzemieślniczych, na które jednocześnie jest, jak pokazano wcześniej, największe zapotrzebowanie na polskim rynku pracy. Małe firmy, w tym także rzemieślnicze, zapewniają przecież ponad 53% stanowisk pracy w całej Europie¹⁶⁶.

Konieczna jest zatem radykalna zmiana społecznego odbioru rzemiosła. Wszak rzemiosło może być rzeczywiście fascynujące, być atrakcyjną dla młodego człowieka ścieżką kariery, jednym słowem rzemiosło może być nowoczesne. Nie chodzi tu bynajmniej o zerwanie

¹⁶⁵ K. Bondyra, O. Maush-Dębowska, *Tradesmen, craftsmen, artisans and artists: social perception of the craft sector*.

¹⁶⁶ European Commission, Enterprise and Industry, Small and medium enterprises (SMEs), Draft and micro-enterprises, <http://ec.europa.eu/enterprise/policies/sme/promoting-entrepreneurship/crafts-micro-enterprises/>, [dostęp: 05.09.2011].

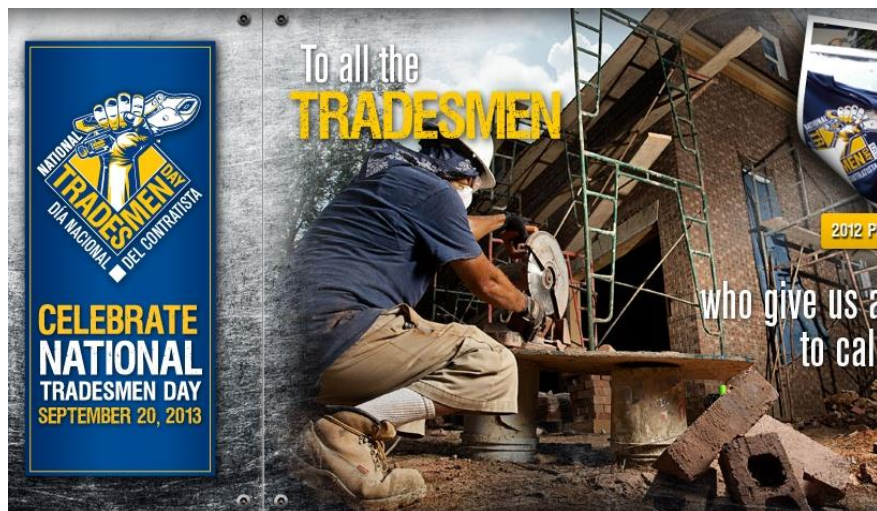
z tradycją sztuki rzemieślniczej, która jest jednym z głównych elementów określających czym rzemiosło jest. Bardziej istotna jest strategia komunikowania. Czym zatem jest nowoczesne rzemiosło? Przede wszystkim to rzemiosło obecne w Internecie i świadomie korzystające z jego dobrodziejstw. Nowoczesny rzemieślnik jest obywatelem Internetu. Nowoczesne rzemiosło to także wiedza na temat specyfiki zawodów rzemieślniczych przekazywana w różnych kontekstach sytuacyjnych już dzieciom od ich najmłodszych lat. Nowoczesne rzemiosło to powód do dumy, a ponadto – innowacja i profesjonalizm. Przekonują o tym Stany Zjednoczone, gdzie co roku 21 września obchodzony jest Narodowy Dzień Rzemieślników (*National Tradesmen Day*). Jest to okazja do docenienia roli rzemieślników dla całego społeczeństwa i podziękowania im za ich ważną pracę.

Rysunek 1. Baner przygotowany na Narodowy Dzień Rzemieślników obchodzony w USA 21 września



Źródło: [facebook.com/nationaltradesmenday](https://www.facebook.com/nationaltradesmenday).

Rysunek 2. Podziękowania dla rzemieślników z okazji Narodowego Dnia Rzemieślników w USA, *Dziękujemy rzemieślnikom, dzięki którym mamy miejsce, które możemy nazywać domem*



Źródło: facebook.com/nationaltradesmenday.

Artyści w swoim fachu

Człowiek pracujący swoimi rękami jest robotnikiem; człowiek, który pracuje rękami i umysłem – jest rzemieślnikiem; ale ten, kto używa zarówno rąk, umysłu, jak i serca – ten jest artystą.

Louis Nizer

Jak pokazują badania, Polacy nie posiadają podstawowej wiedzy na temat rzemiosła¹⁶⁷, a podział artysta/rzemieślnik nie jest dla nich jasny. Sytuacja taka oprócz oczywistych wad, daje cenną wskazówkę, jak powinno wyglądać nowoczesne rzemiosło. Warto się bowiem zastanowić, jak w sposobie komunikowania o rzemiosle (ale nie w sposobie certyfikowania rzemieślników) brak wyraźnej granicy pomiędzy działalnością artystyczną a rzemieślniczą wykorzystać na korzyść rzemiosła.

artysta czy rzemieślnik

Postawienie wyraźnej granicy pomiędzy artystą a rzemieślnikiem oznacza, że ten drugi jest zaprzeczeniem pierwszego. W takim rozumieniu rzemieślnik jest niekreatywny, w swojej pracy nie przejawia artyzmu oraz nie jest mistrzem w swojej sztuce. Opinie takie są przecież niesprawiedliwe i sprzyjają jedynie stereotypowemu postrzeganiu

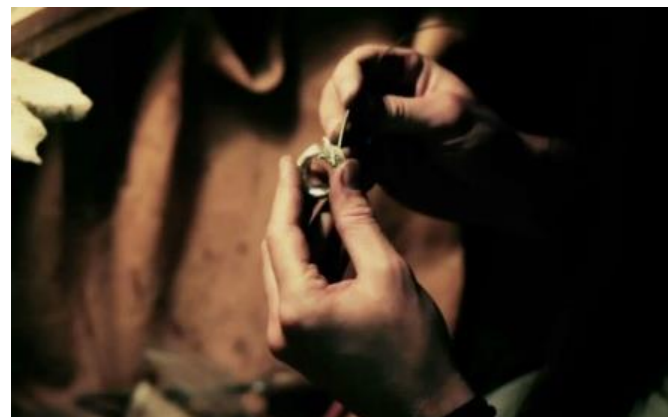
¹⁶⁷ H. Dolata, *Ginące świąty dawnego rzemiosła*, w: K. Bondyra (red.), *Cechy Wielkopolski. Rola rzemiosła w kształceniu zawodowym*, Wielkopolska Izba Rzemieślnicza, Poznań 2011.

rzemieślników jako zwykłych robotników mechanicznie wykonujących swoją pracę. Podobne opinie rzutują negatywnie także na wizerunek cechów. Pomijają bowiem ważny aspekt działalności rzemieślniczej, jaką jest kreatywność oraz innowacja. Innymi słowy, utrwalają tylko przekonanie, że rzemiosło jest czymś starym, nieatrakcyjnym i nieprzystającym do nowoczesności.

Cech kojarzy się z przeżytkiem, domem przeszłości, nad którym unosi się duch średniowiecza. Pomimo narastającej obecnie fascynacji rycerstwem i rekonstrukcjami historycznymi, w tym także średniowiecznych miast oraz cechów właśnie, wydaje się, że należy zachować odpowiednie proporcje pomiędzy tradycją a nowoczesnością¹⁶⁸. Zbyt duże odchylenie w jedną czy w drugą stronę może okazać się zgubne. Zamknięcie się w swoim zinstytucjonalizowanym świecie organizacji rzemieślniczych, w których funkcjonowaniu niewiele zmieniło się przez ostatnie kilkadziesiąt lat grozi tym, że będą one coraz bardziej wyobcowane i oderwane od rzeczywistości młodych ludzi, których pragną zrekrutować w swoje szeregi. Z kolei zbyt duży zachwyt nowoczesnością może skutkować oderwaniem od wielowiekowej tradycji, która stanowi jeden z głównych wyznaczników rzemiosła. Złotym środkiem wydaje się zatem, w warstwie komunikacji, pewien „romans” rzemiosła z designem/projektowaniem/sztuką, co pozwoli na odświeżenie jego wizerunku. Dobrym przykładem takich działań jest seria filmów zrealizowanych przez HBTV „Modern Day Artisans” (Współcześni Artyści). Pokazują one w bardzo atrakcyjny sposób, ile artyzmu trzeba włożyć w pracę rzemieślniczą i doskonale komunikują, że jest to praca wymagająca – oprócz technicznych umiejętności – także zmysłu estetycznego oraz kreatywności.

¹⁶⁸ Por. K. Bondyra J. Sikora (red.), *Wielkopolskie rzemiosło między tradycją a nowoczesnością*, Wyd. Wyższej Szkoły Bankowej, Poznań 2008.

Rysunek 3a i 3b. Seria filmów HBTV promujących sztukę rzemieślniczą „Współcześni Artyści” pokazująca kulisy kunsztu różnych zawodów rzemieślniczych: firma Duffy Jewellery, wykonująca biżuterię na zamówienie oraz Max Lam – zajmujący się wytwarzaniem mebli



Źródło: hypebeast.com.

Mariaż rzemiosła z designem

Ciągle w powszechnej opinii (tj. kształtowanej przez media) rzemiosło postrzegane jest jako mało kreatywne. Opinie takie nie

odzwierciedlają rzeczywistości, zapomina się bowiem o tym, że zawód rzemieślniczy wymaga opanowania specjalistycznych umiejętności oraz zdolności adaptacji najnowszych technologii czy materiałów w kreatywny sposób¹⁶⁹. Ponadto małe i średnie przedsiębiorstwa, a więc także firmy rzemieślnicze, są źródłem innowacji, dostosowując swoje usługi do potrzeb klientów. Warto pamiętać, że nie może być mowy o kreatywności, jeśli brakuje umiejętności. Rzemieślnicy posiadają zatem to, co najważniejsze. Trzeba jeszcze ten fakt „zakomunikować światu”. Dlatego pożądane są wszelkiego rodzaju mariaże rzemiosła z designem (projektowaniem), które pokażą szerszej publiczności majstersztyk rzemiosła

Dobrym pomysłem jest współpraca artystów i rzemieślników przejawiająca się w produkcji artykułów „na zamówienie”. Artyści projektują dany obiekt, a rzemieślnicy zajmują się jego wykonaniem. Jeszcze lepszym pomysłem jest jednak zachęcenie potencjalnych klientów do stworzenia unikatowych przedmiotów z pomocą rzemieślników. Istnieją specjalne strony internetowe, za pośrednictwem których każdy może zaprojektować np. buty, które zostaną potem wykonane przez wykwalifikowanego szewca tylko w jednym jedynym egzemplarzu. W świecie, gdzie wszystko staje się coraz bardziej masowe, a więc traci swoją wartość, unikatowość produktów wytwarzanych w ten sposób jest tym, co może wprowadzić rzemiosło do głównego nurtu społeczeństwa. Przykładem, który może służyć jako inspiracja dla polskiego rzemiosła jest strona www.funindesign.pl, za pośrednictwem której można zaprojektować własne buty, wybrać ich kształt, rozmiar, kolor oraz materiały, a także sposób przesyłki. Potem pozostaje już czekać na jedyny w swoim rodzaju produkt.

¹⁶⁹ K. Bondyra, O. Maush-Dębowska, *Tradesmen, craftsmen, artisans and artists: social perception of the craft sector*.

Rysunek 4. Strona umożliwiająca zaprojektowanie własnego buta, który potem zostanie wykonany przez rzemieślnika



Źródło: app.funindesign.pl

Rysunek 5. Możliwość zaprojektowania butów praktycznie w każdym fasonie



Źródło: funindesign.pl.

Pomysł omówiony powyżej oczywiście nie musi ograniczać się do robienia butów. Można go z powodzeniem wykorzystać do pośredniczenia pomiędzy rzemieślnikami a klientami w przypadku większości dziedzin rzemiosła.

Rzemiosło – powód do dumy

Polskie rzemiosło ma wiele powodów do dumy i powinno chwalić się swoimi osiągnięciami. Postawa ta bardzo zauważalna jest w Wielkiej Brytanii, w której w przestrzeni publicznej sporo jest kampanii reklamowych promujących wartość rzemiosła i podkreślających, jak ważne jest ono dla brytyjskiego społeczeństwa i gospodarki. W Polsce niestety brakuje jeszcze spójnych przekazów w tym zakresie, dlatego też model brytyjski powinien stanowić dla nas inspirację do tego, jak mówić o rzemiośle. Brytyjski Internet pełen jest filmów i materiałów reklamowych w atrakcyjny sposób promujących karierę rzemieślniczą i specyfikę poszczególnych zawodów. Bardzo dobrym tego przykładem jest kampania „Craft is Great Britain” - seria plakatów, mówiąca o tym, że Wielka Brytania jest dumna ze swojego rzemiosła.

Bardzo podobną kampanię można by zrealizować na terenie Wielkopolski, w której występuje największa w Polsce koncentracja rzemieślników i która posiada bardzo bogate tradycje rzemieślnicze, chociażby komunikując, że „Rzemiosło jest wielkie – bo z Wielkopolski”

W brytyjskich mediach bardzo dużą popularnością cieszy się także seria BBC „Handmade revolution”, której każdy odcinek poświęcony jest spotkaniom z rzemieślnikami w ich zakładach pracy. Warto jednocześnie zwrócić uwagę, że kampania reklamująca ten dokument ma twarz młodej osoby, a to oraz cała forma serii od razu wskazuje, że przede wszystkim jest ona skierowana do młodego odbiorcy. Program jest okazją dla najlepszych rzemieślników w kraju do zaprezentowania swoich umiejętności.

Rysunek 6. Kampania reklamowa brytyjskiego rzemiosła. Gra słów: Rzemiosło jest świetne (wielkie)/rzemiosło jest Wielką Brytanią. Na zdjęciu Trevor Ablett – specjalista w robieniu noży



Źródło: traditionalcraftsblog.blogspot.com.

Rysunek 7. Owen Jones –zajmujący się robieniem koszy



Źródło: traditionalcraftsblog.blogspot.com.

Rysunek 8. Kampania reklamowa serii programów BBC poświęconych rzemiosłu „Handmade revolution”



Źródło: bbc.com.

Rzemiosło ma młodą twarz

Oprócz kampanii reklamującej serię dokumentów o rzemieślnikach, młodą twarz mają także filmiki promujące brytyjskie szkoły zawodowe. Inspirujące, pełne pięknych zdjęć i muzyki, a przede wszystkim robione z udziałem młodych ludzi i dla młodych - ich językiem, opowiadających autentyczne historie osób, które szkołę zawodową uważają za najlepszy wybór w swoim życiu. Na youtube.pl można znaleźć wiele dobrze zrobionych filmów, które pokazują, że rzemiosło to bardzo dobra przyszłość. Podobnie zachęcające i nowoczesne powinny być strony cechów i organizacji rzemieślniczych – pełne młodych twarzy, interesujących materiałów (filmów, publikacji) dla młodych osób. Przekaz

takiej strony musi być jasny – jeśli wybierzesz zawód rzemieślniczy - czeka cię dobra przyszłość. Niestety niektóre strony polskich cechów wyglądają jak wyjęte z minionej epoki, trudno znaleźć na nich poszukiwane informacje, a ich wygląd graficzny nie jest zbyt zachęcający. Dlatego też zamieszczone poniżej przykłady traktować należy jako wskazówkę, jak w nowoczesny sposób promować rzemiosło.

Rysunek 9. „Rób to, co kochasz”- inspirujący film promocyjny szkoły zawodowej w North Bennet Street School w Wielkiej Brytanii



Źródło: traditionalcraftsblog.blogspot.com.

Nowoczesne rzemiosło nie może odcinać się od Internetu. Jeśli ma dotrzeć do młodych ludzi, to musi mówić ich językiem, a jak powszechnie wiadomo zdecydowana większość młodych osób informacji poszukuje w Internecie. Dla nich „jeśli czegoś nie ma w Internecie, to prawdopodobnie to nie istnieje”. Dlatego też odpowiednia promocja zarówno szkolnictwa zawodowego, organizacji rzemieślniczych, jak i samych rzemieślników w sieci jest koniecznością.

Rysunek 10. Strona internetowa stowarzyszenia zrzeszającego krawców



Źródło: savilerowbespoke.com.

Rysunek 11. Strona internetowa cechu w East Sussex, Wielka Brytania



Źródło: guildmc.com.

Olimpiada zawodowa – złoty medal w swoim fachu

Złoty medal za opanowanie do perfekcji zawodu rzemieślniczego? Tak, to możliwe, gdy weźmie się udział w organizowanej już od 1950 r. międzynarodowej olimpiadzie zawodowej *WorldSkills*. Innowacyjni, niepokonani, oddani swojej pasji, inspirujący. „Przyszłość należy do tych, którzy znają się na swoim fachu” - tak reklamuje się największa na świecie tego typu impreza. Biorą w niej udział młodzi ludzie z całego świata, którzy świadomie wybrali edukację zawodową jako drogę własnej kariery¹⁷⁰.

Po trudnych eliminacjach krajowych, najlepsi z najlepszych w konkursie *WorldSkills* prezentują swoje umiejętności. To fantastyczny pokaz i święto rzemiosła. Wydarzenie, którego celem jest zmiana postrzegania kształcenia zawodowego i postrzegania osób, które wybrały taką ścieżkę kariery. Co więcej, *WorldSkills* ma także ogromną siłę promocyjną – podczas ostatniego konkursu, w Londynie w 2011 r., imprezę odwiedziło ponad 200 tysięcy osób, aby podziwiać te isticie sportowe zmagania.

Konkurs jest także niepowtarzalną okazją do spotkania się ekspertów z różnych dziedzin rzemiosła, wymiany doświadczeń oraz prezentacji najnowszych trendów technologicznych zgodnie z zasadą, że jedynie rzemiosło jest narzędziem prawdziwej zmiany społecznej. *WorldSkills* motywuje młodzież, ich rodziców i nauczycieli, pracodawców i ekspertów w ponad 50 profesjach, z 53 krajów, aby wspólnie tworzyli strategię przyszłości rzemiosła i edukacji zawodowej. Dziedziny, w których można się zmierzyć są bardzo zróżnicowane: od fryzjerstwa, florystyki, wyrobu biżuterii przez spawanie i budownictwo do naprawy samochodów i robotyki. Impreza odbywa się co dwa lata, a najbliższe rzemieślnicze zmagania – już w 2013 r. w Lipsku.

¹⁷⁰ http://www.worldskills.org/index.php?option=com_content&task=view&i d=13&Itemid=37.

Rysunek 12. Przykład konkurencji w *WorldSkills*



Źródło: worldskills.org.

Rysunek 14. Przykłady konkurencji w *WorldSkills*



Źródło: worldskills.org.

Rysunek 13. Przykład konkurencji w *WorldSkills*



Źródło: worldskills.org.

WorldSkills uświadamia całemu światu, że to właśnie edukacja zawodowa jest najbardziej efektywną metodą promowania sukcesów młodych ludzi oraz osiągnięć ich krajów.

Rysunek 15. Banery reklamujące Olimpiadę zawodową *WorldSkills*



Źródło: worldskills.org.

Do tej pory w żadnej z olimpiad zawodowych nie wzięła udziału Polska, która także nie jest członkiem organizacji *WorldSkills International*. Przynależność do niej wiąże się co prawda ze sporymi kosztami, ale członkami są na przykład takie kraje z naszego regionu, jak Węgry czy Łotwa, czy też znacznie uboższa od Polski Gruzja. Polskie rzemiosło ma się przecież czym pochwalić, a udział w *WorldSkills* to promocja marki polskiego rzemiosła, a także sposób pokazania młodym ludziom, że rzemiosło może dostarczać prawdziwych emocji oraz że także w tej dziedzinie liczą się młodość i umiejętności.

Rysunek 16. Ceremonia zamknięcia olimpiady zawodowej *WorldSkills* w Londynie w 2011 r.



Źródło: worldskills.org.

Rzemiosło jako szkoła charakteru

Umieść młodego człowieka w zakładzie stolarskim, jego ręce będą pracować dla pożytku umysłu i stanie się filozofem, myśląc o sobie jedynie jako o rzemieślniku.

Jan Jakub Rousseau

Slöjd, sloyd czy też *educational sloyd* (ang.) to system edukacji zawodowej/rzemieślniczej dla kształcenia ogólnego¹⁷¹ zapoczątkowany w Finlandii pod koniec XIX wieku. Szwedzkie słowo *Slöjd* oznacza właśnie rzemiosło lub też pracę rąk. Cel tej wyjątkowej metody nauczania¹⁷² opiera się na przekonaniu, że zajęcia z rzemiosła już od najmłodszych lat pomagają budować charakter dziecka, wpływają pozytywnie na jego morale, stopień inteligencji i przedsiębiorczości. Rzemiosło jest zatem szkołą charakteru.

Proponowano, by dzieci od najmłodszych lat uczestniczyły w warsztatach stolarskich. Uważano je bowiem za najlepiej formujące charakter. Podczas warsztatów zajmowano się wytwarzaniem przedmiotów użytkowych przydatnych dla rodziny dziecka, co miało zapewnić

¹⁷¹ Sloyd różni się od tzw. „systemu rosyjskiego” opartego na podobnych zasadach tym, że ten drugi przeznaczony był jedynie do kształcenia zawodowego, sloyd natomiast – do kształcenia ogólnego.

¹⁷² Szczegółowy opis tej metody można odnaleźć w jednej z najważniejszych publikacji na ten temat autorstwa Otto Salomona z 1888 r.

dotatkowe wsparcie najbliższych dla procesu edukacyjnego. W ramach zajęć dzieci uczyły się rozwiązywania problemów, pokonywania własnych słabości oraz pracy z narzędziami, jednocześnie rozwijając kreatywność i zmysł estetyczny. Zaczynano od prostych projektów, a stopień trudności wykonywanych przedmiotów wzrastał wraz z wiekiem dziecka. Z czasem idea ta została w Polsce trochę wypaczona, a obecne lekcje techniki niewiele mają do czynienia ze *Slöjd* w oryginalnej formie. Lepszą realizacją idei rzemiosła jako szkoły charakteru są Parki Edukacji Zawodowej. Nowoczesne rzemiosło nie powinno zapominać o swoich korzeniach. Warto więc wrócić do koncepcji *sloyd* „w czystej postaci” jako metody pracy z najmłodszymi i wykorzystać ją na przykład w Parku Edukacji Zawodowej.

Rysunek 17. Z narzędziami rzemieślniczymi trzeba zapoznawać dzieci już od najmłodszych lat



Źródło: woodartbypete.com.

Parki Edukacji Zawodowej

Koncepcja Parku Edukacji Zawodowej opiera się na idei parków tematycznych (ang. *theme park*), czyli terenu, na którym organizator systemowo projektuje sposób spędzania czasu przez zwiedzających. Ideą parku jest dostarczenie w jednym miejscu kompleksowej wiedzy o bardzo szerokim spektrum zawodów rzemieślniczych i przemysłowych, w atrakcyjnej formule, zachęcającej do odwiedzenia go przez osoby młode (przedszkolaków, uczniów szkół podstawowych i gimnazjów oraz szkół ponadgimnazjalnych), a także całe rodziny. Jest to sposób na popularyzację wiedzy o konkretnych zawodach oraz ich roli dla gospodarki i społeczeństwa, a jednocześnie atrakcyjna forma spędzenia czasu wolnego.

Takie parki, dedykowane w całości lub w części rzemieślnikom lub konkretnym zawodom rzemieślniczym, istnieją i cieszą się ogromną popularnością w różnych częściach świata. Idea nazywana edurozrywką (ang. *edutainment*) rozprzestrzeniła się na całym świecie od Ameryki Łacińskiej po Japonię, wypierając tym samym „zwykłe” parki rozrywki. Dobry park rozrywki to już nie tylko miejsce z licznymi zjeżdżalniami i gigantycznymi postaciami z bajek, ale takie, w którym każdy element daje okazję do nauki i zdobywania wiedzy na określony temat. Parki tematyczne muszą bowiem spełnić pewną misję, której podporządkowana musi być każda dostępna w nich atrakcja.

Stworzenie Parku Edukacji Zawodowej na terenie Wielkopolski byłoby unikalnym w skali Polski przedsięwzięciem, łączącym promocję szkolnictwa zawodowego z rozwojem technologii oraz ideą doradztwa zawodowego. Idea ta powinna stanowić zatem połączenie rozrywki z doradztwem zawodowym, centrum wystawienniczym nowoczesnych technologii wykorzystywanych w rzemiośle i przemyśle oraz ośrodkiem analityczno-badawczym. W odniesieniu do nowoczesnych technologii kluczowym elementem wchodzącym w skład Parku Edukacji Zawodowej

mógłby być inkubator, który umożliwiłby nie tylko kreowanie nowoczesnych rozwiązań dla rzemiosła, ale także był swego rodzaju centrum szkoleniowym dla rzemieślników, w którym mogłyby znaleźć się np. symulatory drogich maszyn i urządzeń, umożliwiające szkolenia, na które nie stać większości małych przedsiębiorstw. Propozycja lokalizacji Parku Edukacji Zawodowej w Wielkopolsce wynika natomiast z aktualnej sytuacji i kondycji kształcenia zawodowego na tle Polski oraz szczególnej roli, jaką w rozwoju gospodarczym regionu odgrywały i odgrywają obecnie tradycje rzemiosła oraz małej i średniej przedsiębiorczości¹⁷³. Są to zarówno tradycje rzemieślnicze, rozwinięty przemysł i stosunkowo wysoki poziom inwestycji przedsiębiorstw, ale także wysoki poziom innowacyjności regionu. Ponadto należy wskazać na utrwalony w społecznej świadomości wielkopolski etos pracy i wizerunek regionu sprzyjający tego typu działaniom.

Warto w tym miejscu wspomnieć, że instytucja oparta na podobnym pomysle, mająca przybliżać tajniki nauki – warszawskie Centrum Nauki Kopernik – bije rekordy w liczbie odwiedzających. Dlatego też dobrze zrealizowanemu pomysłowi Parku Edukacji Zawodowej także można wróżyć duży sukces.

¹⁷³ W całej Polsce w 2010 r. 90 tys. pracowników młodocianych odbywało przygotowanie zawodowe w formie nauki zawodu, w 2011 r. – 84 tys. W województwie wielkopolskim obecnie szkoli się prawie 18 tys. pracowników młodocianych (ponad 21%). W 2010 r. w Polsce do egzaminów czeladniczych przystąpiło prawie 35 tys. osób, w samej Wielkopolsce było to prawie 7 tys. osób (20%). W Wielkopolsce rośnie zainteresowanie kształceniem zawodowym i na tle kraju jest to stabilny wzrost, podczas gdy w wielu regionach mamy do czynienia z fluktuacją. Do 2014 r. zakładany jest stały wzrost liczby osób przystępujących do egzaminów czeladniczych prowadzonych przez WIR w Poznaniu. Wiele wskazuje, że ta tendencja utrzyma się w kolejnych latach.

W dalszej części opracowania przedstawiono kilka zagranicznych przykładów, które mogą być inspiracją dla realizacji projektu na terenie Wielkopolski.

Kidzania – różne lokalizacje na świecie (m.in. Tokio, Dubaj, Meksyk)

(www.kidzania.com)

Kidzania to kompleksowo zbudowane minimiasto (z kompletną infrastrukturą), w którym dzieci w wieku 4-12 lat mogą wcielić się w role dorosłych. Tak jak w „dorosłym” świecie mogą iść do pracy (np. jako strażak, lekarz, policjant, sklepikarz etc.), otrzymują wynagrodzenie, a pieniądze mogą zdeponować na własnym koncie „otworzonym w banku Kidzaniai.

Rysunek 18. Mapa parku tematycznego Kidzania w Kuala Lumpur



Źródło: kidzania.com.my.

Rysunek 19. Reklama Parku Edukacyjnego Kidzania w Dubaju



Źródło: thedubaimall.com.

Jednocześnie wcielając się w role dorosłych, dzieci uczą się obowiązków związanych z wykonywaniem poszczególnych zawodów (jest ich do wyboru ponad 100) oraz zasad ekonomii w praktyce.

Rysunek 20. Park edukacyjny Kidzania to małe miasto, na zdjęciu park w Kuala Lumpur



Źródło: blog.malaysia-asia.my.

Diggerland, Wielka Brytania (www.diggerland.com)

Diggerland to wyjątkowy park edukacyjny dedykowany maszynom ciężkim, a w szczególności koparkom, ciężarówkom, spychaczom, buldożerom i dźwigom. Dzieci wraz z rodzicami mogą w parku nauczyć się obsługiwać różnego rodzaju maszyny wykorzystywane w budownictwie i to bez konieczności posiadania prawa jazdy. W trakcie zabawy dzieci zaznajamiają się ze specyfiką zawodów związanych z budownictwem.

Rysunek 21. Atrakcje w Parku Edukacyjnym Diggerland w Wielkiej Brytanii



Źródło: diggerland.com.

Jamtli History Land w Szwecji oraz Experience Park w Bikal na Węgrzech

Oba parki korzystają z motywów historycznych. Park Edukacyjny Jamtli History Land w całości poświęcony jest rekonstrukcji sposobów i stylów życia z przeszłości, w tym także specyfiki dawnych zawodów rzemieślniczych. Dzieci wcielają się w role pasterzy, rolników, sprzedawców, a nawet pracowników stacji paliw z lat 50. XX wieku. Natomiast park edukacyjny na Węgrzech to rekonstrukcja średniowiecznego miasta, wierne odtworzenie jego architektury oraz zawodów wykonywanych w dawnych czasach, których tajniki mogą poznać odwiedzający.

Rysunek 22. Rekonstrukcja średniowiecznego miasta w Bikal na Węgrzech



Źródło: baranyaielmenykorut.hu.

Rysunek 23. Park edukacyjny Jamtli, Szwecj



Źródło: jamtli.com.

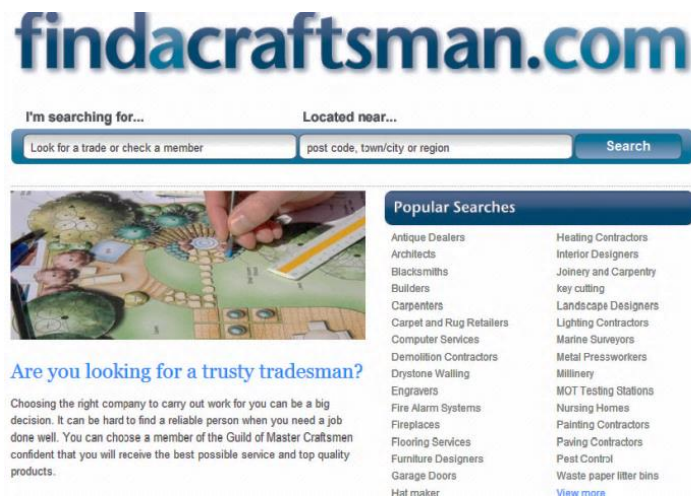
Rzemieślniku daj się znaleźć!

Nowoczesny rzemieślnik to nie tylko rzemieślnik świadomie korzystający z szerokiej gamy narzędzi dostępnych w Internecie, ale także rzemieślnik, którego łatwo można znaleźć w razie potrzeby. Wyszukiwarka findacraftsman.com z Wielkiej Brytanii umożliwia znalezienie godnych zaufania rzemieślników (tj. polecanych przez cechy) na podstawie kodu pocztowego, miejscowości, nazwiska czy ich specjalizacji. Wyszukiwarką administruje największa organizacja rzemieślnicza w Wielkiej Brytanii (The Guild of Master Craftsmen). W ten prosty sposób łatwo można uzyskać kontakt z poszukiwanymi specjalistami. Na stronie, oprócz dokładnego adresu oraz nazwiska rzemieślnika (lub też nazwy firmy), można znaleźć numer telefonu, mapkę ze sposobem dojazdu oraz przeczytać komentarze wystawione przez

klientów. Jest też specjalna opcja umożliwiająca polecenie rzemieślnika znajomym.

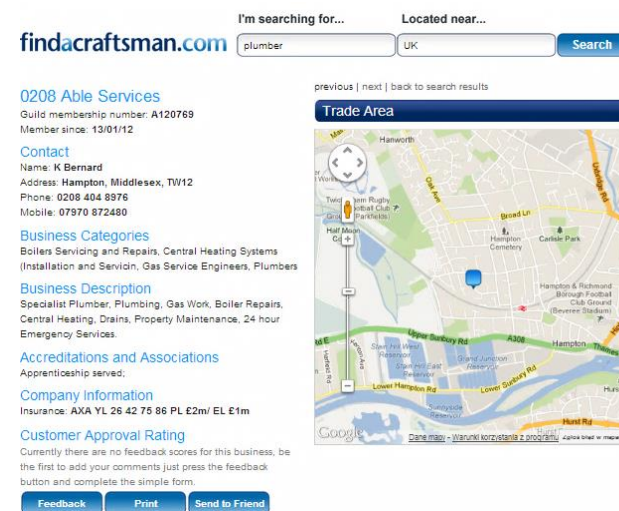
W Polsce niestety brakuje rzetelnej wyszukiwarki rzemieślników, a poszukiwania odpowiedniego specjalisty odbywają się z reguły przez polecenie, i nierzadko przypominają „błądzenie po omacku”. Nawet najlepsza książka telefoniczna czy najpiękniejszy szyld nad zakładem rzemieślniczym nie są w stanie zastąpić szybkości wyszukiwania w Internecie. Istnieje co prawda portal www.polskierzemioslo.com.pl, jednak nie jest on rekomendowany przez jakąkolwiek organizację rzemieślniczą, i w praktyce każda osoba, nawet nieposiadająca odpowiednich kwalifikacji, może na nim zamieścić swoje ogłoszenie. Niestety Internet pełen jest tego typu niesprawdzonych ofert, dlatego też jest wyraźna potrzeba, aby wyszukiwarką rzemieślników, tak jak w przypadku Wielkiej Brytanii, administrowały cechy lub też izby rzemieślnicze.

Rysunek 24. Wyszukiwarka rzemieślników w Wielkiej Brytanii



Źródło: findacraftsman.com.

Rysunek 25. Wyszukiwarka rzemieślników w Wielkiej Brytanii



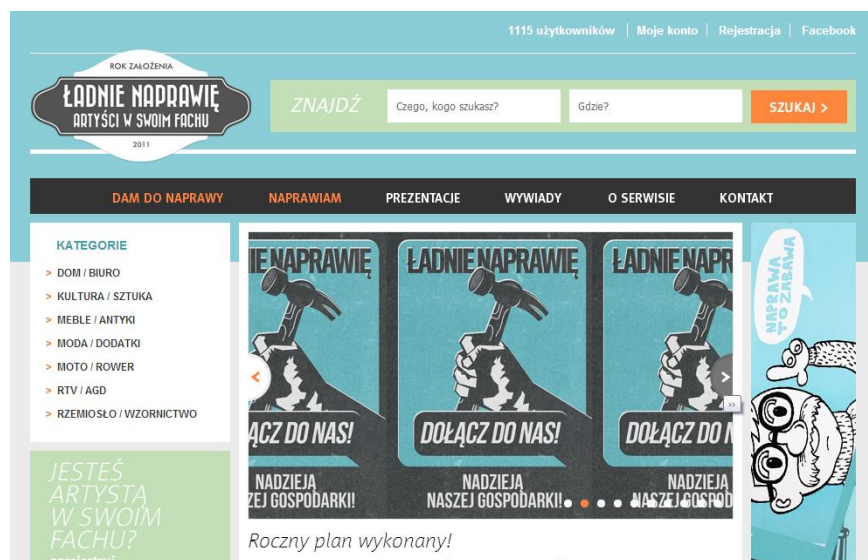
Źródło: findacraftsman.com.

Idealną sytuacją byłoby, gdyby na specjalnej stronie internetowej można było sprawdzić nie tylko gdzie znajduje się najbliższy naszego miejsca zamieszkania rzemieślnik w określonej specjalizacji, ale także jakie uprawnienia posiada, ile kosztują jego usługi oraz – co najważniejsze w nagłych przypadkach (np. pękniętej rury) – jak szybko może przyjechać do klienta. Wyszukiwarka taka byłaby szczególnie pomocna w przypadku poszukiwań rzemieślników mniej popularnych profesji takich jak kominiarze, kuźnierze, szklarze czy parasolkarze, a także sposobem na znalezienie specjalistów w zawodach najbardziej na rynku pożądanych – budowlanców, ślusarzy czy hydraulików.

Inspiracją co do formuły takiej wyszukiwarki może być polski portal „ładnie naprawię” – stanowiący bardzo atrakcyjną „skrzynkę kontaktową”

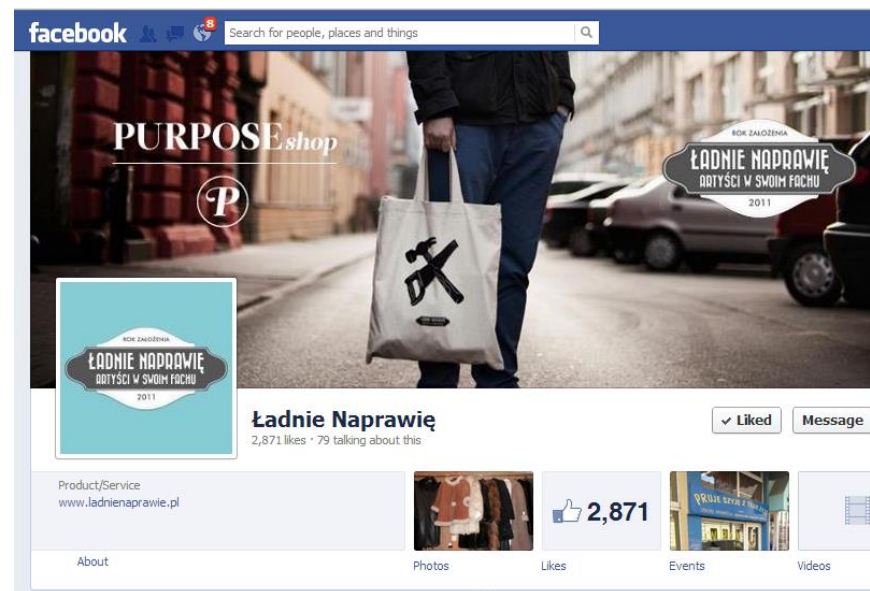
dla osób zajmujących się naprawą uszkodzonych przedmiotów¹⁷⁴ oraz poszukujących takich usług. „Ładnie naprawię” świadomie korzysta z różnych kanałów komunikacji, prowadzi lokalne kluby oraz obecne jest na facebooku. Podobną strategię komunikacyjną powinno przyjąć rzemiosło.

Rysunek 26. Portal „Ładnie naprawię” – umożliwia wyszukiwanie osób, które podejmą się „ładnej naprawy” popsutych przedmiotów



Źródło: ladnienaprawie.pl.

Rysunek 27. „Ładnie naprawię” atrakcyjnie promuje się także w mediach społecznościowych, tutaj – na portalu facebook



Źródło: facebook.com/LadnieNaprawie.

Rekomendacje dla rozwoju rzemiosła

Wypracowanie nowoczesnego modelu rzemiosła jest koniecznością, ponieważ bez tego nie da się skutecznie odpowiedzieć na zapotrzebowanie na wykwalifikowane kadry, z którym obecnie w Polsce mamy do czynienia. Aby zapełnić lukę w kapitale ludzkim kraju konieczne jest przekonanie młodych osób do wybierania kariery w rzemiosło. Osiągnięcie tego celu możliwe jest jedynie, jeśli pokaże się, że rzemiosło nie jest archaicznym przeżytkiem, ale doskonale nadąża za wyzwaniami współczesności. Aby osiągnąć ten cel konieczne jest podjęcie spójnych, systemowych działań, które nie tylko pozwolą odświeżyć lekko

¹⁷⁴ Nie tylko rzemieślników.

zaśniedziały wizerunek polskiego rzemiosła, ale także uczynią rzemiosło tematem atrakcyjnym i pożądaną ścieżką kariery dla młodego pokolenia. W opracowaniu przedstawione zostały liczne przykłady działań, które można podjąć, aby ten cel zrealizować.



Rzemiosło powinno przede wszystkim wspierać rozwój, promocję oraz działać na rzecz zmiany wizerunku kształcenia zawodowego tak, aby młodzież chętnie wybierała je jako ścieżkę kariery. Działania takie są

zarówno w interesie polskiego rzemiosła, jak i całego kraju, gdyż to właśnie rzemiosło dostarcza wykwalifikowanych kadr, na które jest największe zapotrzebowanie. Należy także podjąć bliższą współpracę z designem tak, aby komunikować rzemiosło jako działalność, do której oprócz umiejętności potrzebna jest także pewna wizja, kreatywność oraz artyzm. Podkreślać trzeba, że rzemiosło, dostarczając unikatowe i niepowtarzalne produkty, jest alternatywą dla masowej produkcji.

Widać wyraźną konieczność kreowania mody na rzemiosło już wśród najmłodszych pokoleń. Dobrym sposobem, aby to osiągnąć jest stworzenie na terenie Polski Parku Edukacji Zawodowej, który oprócz rozrywki będzie dostarczać zwiedzającym wiedzy na temat specyfiki i funkcjonowania różnych zawodów rzemieślniczych, a także promować zawody rzemieślnicze i kształcenie zawodowe.

Aby dotrzeć do młodzieży konieczne jest natomiast świadome korzystanie ze zdobyczy nowoczesnych technologii, szczególnie Internetu, w którym młodzi ludzie spędzają większość swojego czasu. Atrakcyjne filmy promujące kształcenie zawodowe, pokazywanie, że rzemiosło ma także młodą twarz jest w tym przypadku niezbędne.

Natomiast cechy i izby rzemieślnicze powinny zająć się tworzeniem serwisów internetowych umożliwiających wyszukiwanie rekomendowanych przez nie rzemieślników. Jednak, aby te wszystkie działania były skuteczne i przyniosły zakładany efekt konieczne jest stworzenie koalicji działającej na rzecz promocji rzemiosła, w której skład wejdą zarówno środowiska artystyczne, szkolnictwo zawodowe, jak i media, biznes oraz organizacje pozarządowe.

Należy pamiętać, że polskie rzemiosło ma wiele powodów do dumy, musi chwalić się swoimi osiągnięciami oraz być widoczne na scenie międzynarodowej. Wiele jest do zrobienia, aby stworzyć nowoczesny model rzemiosła, ale – zważywszy na obiecujące perspektywy dla jego rozwoju – naprawdę warto.

Rysunek 28. Nowoczesny model rzemiosła



Źródło: Opracowanie własne.

Bibliografia

Bondyra K., Mausch-Dębowska O., *Tradesmen, craftsmen, artisans and artists: social perception of the craft sector*.

Bondyra K., Sikora J. (red.), *Wielkopolskie rzemiosło między tradycją a nowoczesnością*, Wyd. Wyższej Szkoły Bankowej, Poznań 2008.

Dolata H., *Ginące światy dawnego rzemiosła*, w: K. Bondyra (red.), *Cechy Wielkopolski. Rola rzemiosła w kształceniu zawodowym*, Wielkopolska Izba Rzemieślnicza, Poznań 2011.

Oczekiwania pracodawców a pracownicy jutra, Bilans Kapitału Ludzkiego, PARP, 2012.

Salomon O., *The slöjd in the service of the school*, Industrial education association, New York 1888.

Ustawa z dnia 22 Marca 1989 o rzemiośle, Dz.U. z 1989, nr 17, poz. 92, (tekst ujednoczony opracowany na podstawie: Dz.U. z 2002, nr 112, poz. 979, Dz.U. z 2003, nr 137, poz. 1304, Dz.U. z 2009, nr 6, poz. 3.

Źródła internetowe

www.app.funindesign.pl
www.baranyaielmenykorut.hu
www.bbc.com
www.diggerland.com
www.guildmc.com
www.hypebeast.com
www.jamtli.com
www.kidzania.com
www.nkjp.uni.lodz.pl
www.nkjp.uni.lodz.pl
www.savilerowbespoke.com
www.thedubaimall.com
www.traditionalcraftsblog.blogspot.com
www.woodartbypete.com
www.worldskills.org
www.ec.europa.eu
facebook.com/nationaltradesmenday

NOTATKI