

**Wystąpienie Prezesa Jerzego Bartnika podczas IV Europejskiej
Konferencji Rzemiosła oraz MŚP w Stuttgarcie
w dniu 16 kwietnia 2007r.**

Temat

„Podwyższanie kwalifikacji w przedsiębiorstwie: jakie wyzwania stoja przed przedsiębiorcami, kształcenie kadry i uczniów, konieczność inwestowania w kształcenie ustawiczne, nastawione na zastosowanie praktycznych szkoleń”.

Organizacja rzemiosła w Polsce działa na podstawie ustawy uchwalonej przez Sejm. Obecnie w naszej organizacji zrzesza się około trzystu tysięcy rzemieślników różnorodnych zawodów, od bardzo tradycyjnych do zupełnie nowoczesnych, odpowiadających XXI wiekowi. Jedne i drugie zawody są potrzebne społeczeństwu. Członkostwo w organizacji rzemiosła jest dobrowolne.

Organizacja rzemiosła ma trzy stopnie cechy terytorialne i w dużych miastach branżowe, izby rzemieślnicze i Związek Rzemiosła Polskiego.

No i jeszcze informacja dot. bezpośrednio oświaty zawodowej. Wykonujemy zadania zlecone przez Państwo w dziedzinie nadzoru nad procesem kształcenia zawodowego u pracodawców – rzemieślników oraz w dziedzinie potwierdzania kwalifikacji zawodowych przez izbowe komisje egzaminacyjne.

I na początek chciałbym zatrzymać się właśnie przy kwalifikacjach zawodowych, nawiązując do tezy:

„Rzemiosło oznacza kwalifikacje”

Tak było kiedyś, czy jest i obecnie? W różnych krajach europejskich istnieją w tej mierze różnorodne systemy prawne. Posłużę się przykładami skrajnymi.

- W RFN prawo (państwo) wspomaga tezę „Rzemiosło to kwalifikacje”, gdyż nadal w wielu zawodach do prowadzenia działalności rzemieślniczej są potrzebne udowodnione kwalifikacje zawodowe (dyplom mistrza).
- W Polsce od 1988r. do prowadzenia działalności rzemieślniczej dyplomy nie są wymagane, a oficjalną doktryną Państwa jest: „rynek weryfikuje”. Dyplom mistrza w Polsce jest potrzebny do kształcenia uczniów. W ciągu roku przed komisjami izb rzemieślniczych dyplom mistrza uzyskuje 3,5 do 4,5 tys. osób. Egzaminy izbowe mają swój wysoki walor, gdyż wiedzę i umiejętności kandydata sprawdzają jego przyszli pracodawcy. Ten system sprawdził się przez – można powiedzieć – setki lat i powinien być w pełni zachowany. I taka powinna być nasza **rekomendacja** na rzecz zachowania egzaminów izbowych.

Tak więc mamy różnorodne systemy będące odbiciem stosunku społecznego i stosunku władz danego kraju do kwestii kwalifikacji osób prowadzących rzemiosło. Konsumenci w kontaktach indywidualnych deklarują przekonanie, że wykonawca usługi czy też producent wyrobu rynkowego powinien mieć odpowiednią wiedzę i umiejętności do wykonywania swojej pracy. Powinno to być potwierdzone stosownym dokumentem wskazującym przygotowanie do wykonywania zawodu. Taka teza jest zbieżna z europejskimi tendencjami i założeniami nauki przez całe życie.

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”.

Okazało się, że co do idei to mamy aprobatę społeczną, ale próba wprowadzenia jej do systemu prawnego wywołała sprzeciw. Sprzeciw części pracodawców, prasy i opinii publicznej – które zarzuciły nam próbę „zamknięcia” rzemiosła i ograniczenia dopływu nowych rzemieślników, hamowania rozwoju i ogólnie rzecz biorąc korporacjonizm. Podkreślam, że mówiliśmy o kwalifikacjach wykonawców, a nie osób prowadzących rzemieślnicze przedsiębiorstwa. Głosimy tezę, iż „fryzjer” powinien umieć czesać, a właściciel zakładu fryzjerskiego powinien umieć kierować tą firmą.

Oczywiście ważne dla tego procesu są rozmiary rzemieślniczego przedsiębiorstwa. Firmy jednoosobowe i kilkuosobowe rządzą się innymi prawami, niż większe zespoły. „Mały” rzemieślnik musi mieć osobiście kwalifikacje zawodowe natomiast w większej, wieloosobowej firmie jej właściciel musi mieć kompetencje inne: z dziedziny organizacji pracy, zarządzania, marketingu, ochrony środowiska. To jest wiedza niezwiązana bezpośrednio z wykonywanym zawodem, a z działalnością gospodarczą. Pomoc powinna przyjść ze strony organizacji rzemieślniczych, które w swojej działalności muszą mieć ofertę szkoleń w tych dziedzinach, ale także doradztwa i konsultacji dla rzemieślnika. Konieczność podwyższania poziomu szkolenia i doskonalenia zawodowego rzemieślników mistrzów i czeladników musi nabrać wyraźnej wartości.

Nasi mistrzowie w większym zakresie muszą zmieniać się w menadżerów zarządzających swoimi przedsiębiorstwami tak, aby młode osoby, które w przyszłości otrzymają tytuły mistrzowskie mogły być właścicielami firm, a nie tylko pracownikami.

W procesie kształcenia ustawicznego jest trzech partnerów: pracodawca – pracownik i Państwo, zainteresowane rozwojem społecznym. Czy Państwo powinno wspomagać kształcenie ustawiczne przez np. stosowane zapisy w systemie podatkowym uwzględniające wydatki pracownika i pracodawcy? W naszym

przekonaniu tak, ale zadajemy sobie także drugie pytanie: czy wszędzie jest to możliwe i tu odpowiedź będzie trudniejsza. Każdy kraj ma swoje uwarunkowania, **jednak sygnał dla rządów odnośnie celowości wspierania kształcenia ustawicznego w małych przedsiębiorstwach powinien wyjść z naszej konferencji.**

Mała firma, zwłaszcza usługowa, wymaga bardzo wysokiej wiedzy i umiejętności od osób w niej zatrudnionych.

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. Taka działalność ogranicza stopień automatyzacji procesów co jest spowodowane wielkością zakładów i pozostawia niewielką finansową swobodę działań inwestycyjnych. Bez wykwalifikowanych pracowników wiele zakładów nie będzie w stanie przeciwstawić się konkurencji.

Rzemieślnik i jego pracownik powinni mieć wiedzę i umiejętności w pełnym zawodzie, a nie w wąskiej specjalności.

Tak dochodzimy do przygotowania pracownika. Są najogólniej mówiąc dwie drogi przygotowania zawodowego: w szkole i na stanowisku pracy, czyli przez naukę u pracodawcy. W Polsce nauka zawodu u rzemieślnika odbywa się w 106 zawodach, a uczy się obecnie ponad 85 tys. młodzieży, w tym na I roku nauki jest 33 tysiące młodocianych.

Cechy nauki:

- indywidualny system kształcenia,
- nauka praktyczna na stanowisku pracy, a teoretyczna w szkole,
- nauka w warunkach rzeczywistych, a nie pozorowanych,
- możliwość konfrontacji wykonanych zadań z reakcją klienta,
- praca w zespole i nauka pod okiem doświadczonego, starszego pracownika „mentora”.

To jest najlepsze przygotowanie do wejścia na rynek pracy.

Zgodnie z wyznacznikami Strategii Lizbońskiej zmierzamy do zmiany ze społeczeństwa przemysłowego do społeczeństwa informacyjnego. W tej sytuacji podstawowe wykształcenie szkolne i zawodowe będzie coraz mniej wystarczające i konieczne są działania na rzecz uczniów zawodu oraz pracowników, którzy powinni aktywnie uczestniczyć w procesie kształcenia ustawicznego. Należy wzmacniać

system kształcenia zawodowego wiążący naukę w szkole i szkolenie u pracodawcy. Tendencje do „uszkolnienia” kształcenia zawodowego nie odpowiadają zapotrzebowaniom rynku.

W procesie szkolenia zawodowego ważne jest utrzymanie właściwych relacji czasu nauki pomiędzy kształtowaniem praktycznych umiejętności i zdobywaniem wiedzy ogólnej i zawodowej.

Nauka zawodu realizowana z udziałem pracodawców umożliwia i ułatwia uczniom opanowanie umiejętności praktycznych i wiedzy zawodowej w stopniu odpowiadającym oczekiwaniom tych pracodawców wobec przyszłych pracowników. Środowisko przedsiębiorstwa i naturalne warunki pracy mają istotny wpływ na kształtowanie zdolności uczniów i absolwentów do przystosowywania się do zmieniających się warunków rynkowych.

Dużym problemem dla nas w Europie jest malejąca popularność kształcenia zawodowego. Dla młodzieży dużo bardziej atrakcyjne jest zdobycie matury i podjęcie studiów niż nauka w zawodzie. Problem dodatkowo zaostrza niż demograficzny, co szczególnie dotyczy rzemiosła, a więc środowisko małych i średnich firm, potrzebujących wykwalifikowanych kadr. Dlatego ważne są wszelkiego rodzaju działania na rzecz zwiększania atrakcyjności i jakości kształcenia zawodowego.

Programy nauczania muszą być stale aktualizowane w taki sposób, aby przekazywane umiejętności i wiedza były zorientowane na przyszłość. Podobnie jak przygotowanie na mistrza musi być dopasowane do realiów gospodarczych.

Można wykazać, na podstawie badań, że z tej grupy rekrutują się obecnie w przeważającej części pracownicy przedsiębiorstw rzemieślniczych i postawić tezę, że tak będzie w przyszłości. Dlatego system kształcenia praktycznego u pracodawców powinien być utrzymany i rozwijany w naszych krajach, jako jedna z dróg prowadzących do opanowania zawodu i taka **rekomendacja** także w moim przekonaniu powinna być plonem naszego spotkania.

Dokształcanie zawodowe powinno leżeć przede wszystkim w gestii gospodarki i samorządu gospodarczego a jedynie w ograniczony sposób być regulowane przez państwo. Jednakże istotne jest podniesienie jakości kształcenia, większa jego przejrzystość, jak również uznawanie dyplomów w obszarze krajów UE, bazujących na porównywalnych standardach. Prace Unii Europejskiej nad stworzeniem Europejskiego Obszaru edukacyjnego, opartego na Europejskich Ramach Kwalifikacji (EQF) oraz Europejskim Systemie Zbierania i Przenoszenia Punktów Kredytowych (ECVET) mogą stanowić płaszczyznę porozumienia w tej kwestii w obszarze krajów Wspólnoty Europejskiej.

Wielkie znaczenie dla rozwoju zawodowego, a w dalszym celu tworzenia nowego społeczeństwa może mieć wymiana międzynarodowa młodych czeladników, która

może i powinna służyć podnoszeniu poziomu i jakości i przebiegać pod hasłem „Nauka przez pracę”. Już w czasie kształcenia należy intensywnie propagować odbywanie wielomiesięcznych praktyk za granicą. W ten sposób młodzi ludzie poszerzają horyzonty, ale przede wszystkim gromadzą w ten sposób doświadczenia międzynarodowe, rozwijają umiejętności międzykulturowe, uczą się nawiązywania kontaktów oraz poznają sposób pracy i zwyczaje innego kraju. Zanim jednak do niej dojdzie w sposób systematyczny, to powinniśmy w ramach europejskich organizacji rzemieślniczych dokonać rzetelnej analizy treści naszych programów egzaminów, co pozwoli na określenie nabytych i potwierdzonych kwalifikacji i w konsekwencji na ich przyrównanie. To będzie pierwszy krok umożliwiający wymienną „wędrowkę” czeladników. Oczywiście potrzebne są do tego pieniądze i to duże pieniądze, ale na taki cel powinny znaleźć się europejskie fundusze.

Reasumując, 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.