
**Kształcenie zawodowe
i kwalifikacje w rzemiośle
w kontekście zmieniających się potrzeb
gospodarki i rynku pracy**



**Związek
Rzemiosła
Polskiego**

RDS RADA
DIALOGU
SPOŁECZNEGO

Autor:

Magdalena Zabłocka

Projekt , DTP, druk:

CC Professionals Group, www.ccpog.com.pl

Nakład:

300 egz.

ISBN-978-83-960185-0-2

© Związek Rzemiosła Polskiego

Wydanie publikacji przygotowane w Związku Rzemiosła Polskiego.

**Publikacja sfinansowane ze środków budżetu państwa
na realizację zadań strony pracowników i strony
pracodawców Rady Dialogu Społecznego.**

**Kształcenie zawodowe
i kwalifikacje w rzemiośle
w kontekście zmieniających się potrzeb
gospodarki i rynku pracy**

Warszawa, 2020



Związek
Rzemiosła
Polskiego



RADA
DIALOGU
SPOŁECZNEGO

Od wydawcy uczestnika dialogu społecznego

W naszym kraju funkcjonuje Rada Dialogu Społecznego. Instytucja ta stanowi forum dialogu trójstronnego w Polsce i współpracy strony pracowników, strony pracodawców oraz strony rządowej, funkcjonujące na poziomie centralnym.

Deklarowanym celem Rady Dialogu Społecznego jest zapewnienie warunków do optymalnego rozwoju społeczno-gospodarczego i tym samym zwiększenia konkurencyjności polskiej gospodarki. Chodzi o zapewnienie i umacnianie spójności społecznej, rozumianej jako zminimalizowanie konfliktów społecznych. W kategoriach misji chodzi o praktyczną realizację zasady solidarności i partycypacji w kwestiach dotyczących zatrudnienia, jak również budowanie społeczno-gospodarczego porozumienia za pomocą regularnego, merytorycznego i przejrzystego dialogu organizacji pracodawców, strony rządowej i związków zawodowych, aby poprawiać jakość proponowanej polityki i strategii społeczno-gospodarczych. Zadaniem uczestników jest także umacnianie debaty na szczeblach jednostek samorządu terytorialnego i z jednostkami samorządu terytorialnego.

Współcześnie jednym z najważniejszych, wręcz priorytetowych wyzwań dla społecznych partnerów uczestniczących w dyskusjach (dialogach) jest odpowiedź na pytanie jak przygotować zawodowo młodzież do nadchodzących zmian i przeobrażeń na rynku pracy. Jedną z koncepcji jest tworzenie i rozwijanie branżowego dualnego systemu kształcenia zawodowego. W opracowaniu ta koncepcja została uznana „jako idealny przykład praktycznego dialogu

społecznego”. Podkreślono przy tym, że jej podstawą jest współpraca na wszystkich płaszczyznach takich uczestników dyskusji społecznej jak: szkoła, pracodawcy, pracownicy, a także przedstawiciele państwa.

Dualny system kształcenia zawodowego to model z perspektywą, innowacyjny, a zarazem otwarty, który uczy żyć godnie, stabilnie, w zgodzie z talentem i wykorzystaniem zdobytych już kwalifikacji i doświadczeń.

W opracowaniu uwaga została skupiona na oświacie zawodowej, w której ważną rolę odgrywają organizacje rzemieślnicze. Jednym z najważniejszych zadań organizacji rzemieślniczych jest nauczanie zawodu. Rzemieślnicy potwierdzają swoje kwalifikacje zawodowe zdając egzaminy czeladnicze i mistrzowskie, a rzemieślnik z tytułem mistrza może kształcić uczniów.

Dialog społeczny obecnie jest najskuteczniejszą metodą kształtowania relacji i osiągnięcia wspólnych celów pomiędzy uczestnikami dialogu, czyli partnerami społecznymi. Zalicza się do tej formacji organizacje pracodawców, organizacje pracowników oraz stronę rządową. Zatrudnienie młodocianego pracownika w zakładzie rzemieślniczym powoduje, że zasad dialogu społecznego uczy się od podstaw, na poziomie zakładu pracy. Jest to wstęp do udziału w dialogu w innych formach. To bardzo dobry czas do przygotowania młodego pracownika do zrzeszania się w strukturach rzemiosła, do przyszłej reprezentacji środowiska rzemieślniczego na forach dialogu społecznego na poziomie lokalnym, wojewódzkim i krajowym.

Spis treści

1. Czym jest dualny system nauki zawodu w rzemiośle? (rozdział adresowany do ucznia)	8
2. Rola szkolnictwa zawodowego na współczesnym rynku pracy (rozdział adresowany do pracodawców)	18
3. Miejsce dualnego systemu szkolenia w rzemiośle w dialogu społecznym (rozdział adresowany do partnerów społecznych)	30
4. Tradycje i zasługi rzemiosła w kształtowaniu szkolnictwa zawodowego w Polsce i w Europie	40
5. Wykaz zawodów szkolnych i zawodów pozaszkolnych w ramach zawodów rzemieślniczych (stan prawny na ...).....	54



dla ucznia



Czym jest dualny system nauki zawodu w rzemiośle?



Marzenia

Każdy dorosły człowiek był kiedyś dzieckiem. Każde dziecko będzie kiedyś dorosłym człowiekiem, który powinien troszczyć się nie tylko o siebie, ale i o swoją rodzinę. Będzie chciał mieć dobrą pracę, ładny dom i najlepiej mnóstwo pieniędzy, żeby móc spędzać wakacje na rajskich wyspach. To są **marzenia**. Marzenia jednak mają to do siebie, że się spełniają, o ile na pewnym etapie naszego życia dokonamy właściwego wyboru, który pozytywnie zdeterminuje naszą przyszłość. Możemy więc śmiało stwierdzić, że ów **moment wyboru** jest przełomowy, jest bazą i punktem wyjścia do stanowiąc o samym sobie, do tego, kim chcemy być w przyszłości.



Talent

Większość z nas chodziła kiedyś do przedszkola. Już wówczas wykazywaliśmy pewne talenty, predyspozycje, a nasi rodzice zauważali, że mamy mocne i słabe strony. Zwykle podczas zabaw dziewczynki wybierały lalki, a chłopcy klocki i samochody. Dziewczynki czesały lalki, przebierały je w kolorowe, arcybogaty stroje. Chłopcy budowali z klocków poważne konstrukcje, skomplikowane maszyny lub po torach puszczali samochodziki. Ten sam schemat powtarzał się w domu, zabawy pozostawały wciąż te same. Czasami niektóre dzieci prosiły o pomoc swoich rodziców, nie były zainteresowane samym procesem tworzenia. Ale zdarzały się i takie, które wołały – najpierw nieporadnie, a potem z coraz większą wprawą – ze skrawka materiału wyczarować nową kreację dla ulubionej lalki albo obciąć jej włosy i umalować twarz kosmetykami mamy. Inne budowały z klocków nowy garaż bądź rozkręcały w skupieniu samochodzik, by móc sprawdzić, co ma w środku i co takiego sprawia, że może jeździć. Dziećmi kierowała ciekawość z jednej strony, z drugiej zaś fascynował je sam **proces wytwarzania czy tworzenia**. Potem zaczęły osiągać początkowo małe, potem duże sukcesy, wciąż doskonaląc swoją technikę i umiejętności. Nadszedł jednak czas, kiedy skończyły przedszkole, później szkołę podstawową. W ostatniej klasie musiały zdecydować o swojej dalszej drodze, czyli musiały podjąć decyzję, jak mają wyglądać ich przyszłe losy. Przestały już być dziećmi, a stały się młodymi ludźmi, którzy stanęli przed jednym z najważniejszych wyborów w swoim życiu: **Kim**

Będę za 5, za 10 lat? Jaki zawód chcę wykonywać? Jakie mam perspektywy? Jakie mam szanse na stanie się pełnoprawnym uczestnikiem rynku pracy?

To był ich pierwszy w życiu biznesplan, najtrudniejszy, a zarazem najbardziej dorosły. Świadomie wybrali **zawód**, chcąc rozwijać swój **talent** i **predyspozycje**, tym razem już bardziej profesjonalnie, w formie nauki zawodu.

Dzięki systemowi, jaki **rzemiosło** stworzyło przez wieki, nieustannie go doskonaląc, został opracowany model, w wyniku którego młodzi ludzie w rzeczywistych warunkach zdobywają wiedzę oraz uzyskują kwalifikacje zawodowe. W konsekwencji mają satysfakcjonującą i dobrze płatną pracę, stabilne zatrudnienie i nie boją się podjąć ryzyka założenia własnej firmy. Rozwijają nie tylko swoje umiejętności, ale przede wszystkim rozwijają się, przy okazji poznając nowe techniki i technologie.

Dualna nauka zawodu w rzemiosle to kształcenie dwutorowe. Zajęcia teoretyczne odbywają się w szkole branżowej I stopnia, natomiast zajęcia praktyczne – w zakładzie rzemieślniczym. Nauka w szkole trwa trzy lata. Na ten sam okres pracodawca i młodociany pracownik, który jest równocześnie uczniem szkoły branżowej, podpisują **umowę o pracę**, która jest obowiązkowo rejestrowana w cechu.

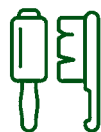
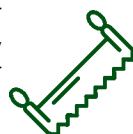
Definicja rzemiosła

Dlaczego właśnie rzemiosło? Czym w ogóle to rzemiosło jest? W języku potocznym jest ono synonimem pewnej biegłości, solidności, profesjonalizmu, ale i wytwórczości, a także zawodu, fachu i fachowości. W powszechnym użyciu rzemiosło jest postrzegane jako drobna wytwórczość o charakterze przemysłowym, która obejmuje zarówno wykonywanie, jak i naprawianie przedmiotów codziennego użytku prostymi narzędziami i maszynami¹.

Taką definicję podają słowniki języka polskiego. Jednak rzemiosło – jako zawodowe wykonywanie działalności gospodarczej – zostało również zdefiniowane pod kątem prawnym. Najważniejszą regulacją, będącą swoistą konstytucją rzemiosła w Polsce, jest **ustawa z dnia 22 marca 1989 roku o rzemiosle**². W ramach tego aktu prawodawca określił, że rzemiosło nie jest niczym innym, jak zawodowym wykonywaniem działalności gospodarczej przez osobę fizyczną, o ile wykorzystuje ona swoje zawodowe kwalifikacje i własną pracę. Musi jednak wykonywać ją na swój własny rachunek i we własnym imieniu. Rzemieślnik może prowadzić swoją firmę jako mikro, mały lub średni przedsiębiorca, a nawet

¹ M. Szymczak (red.), *Słownik języka polskiego*, t. III, Państwowe Wydawnictwo Naukowe, Warszawa 1999, s. 150.

² Ustawa z dnia 22 marca 1989 roku o rzemiosle, t.j. Dz.U. 2020, poz. 2159.





jako wspólnik spółki cywilnej pod warunkiem, że i pozostali wspólnicy posiadają takie same kwalifikacje.

To jednak nie wszystko. Wskutek nowelizacji przepisów od stycznia 2020 roku definicja rzemiosła została również rozszerzona na inne podmioty, czyli spółkę jawną, spółkę komandytową osób fizycznych, spółkę komandytowo-akcyjną osób fizycznych, jednoosobową spółkę kapitałową.



Brzmi to oczywiście bardzo skomplikowanie, gdyż to ujęcie jest tak zwanym ujęciem normatywnym, czyli zawarte jest w konkretnym akcie prawnym. W rzeczywistości jednak nie wygląda to tak strasznie, bowiem wspomniany już system szkolenia w rzemiośle nadal opiera się na relacji **mistrz – uczeń**, a rzemieślnik posiada odpowiednie kwalifikacje – potwierdzone odpowiednimi dokumentami – dzięki którym może wykonywać swój zawód i jednocześnie kształcić przyszłe pokolenia fachowców.



Współczesne rzemiosło



Współczesne rzemiosło to pojęcie bardzo szerokie. Do tej kategorii należą naprawdę różne i fascynujące zawody, niektóre mające bardzo stare korzenie, a niektóre są nowoczesne i nawet zaskakujące. W sumie jest ich aż 134! To bardzo, bardzo dużo, ale dzięki temu każdy znajdzie coś dla siebie. Samo rzemiosło możemy podzielić na kilka sektorów – branż, w skład których wchodzić poszczególne profesje. Są jednak i takie, jakich nie jesteśmy w stanie jednoznacznie przypisać do konkretnego zbioru, ponieważ łączą w sobie elementy z pogranicza kilku dziedzin.



Wyróżniamy zatem branżę motoryzacyjną, a zaliczymy do niej między innymi: mechanika pojazdów samochodowych, lakiernika samochodowego, blacharza czy elektromechanika pojazdów samochodowych. Branża spożywcza obejmuje takie zawody, jak piekarz, cukiernik albo kucharz. Do sektora usług osobistych przypiszemy fryzjera. Wśród zawodów budowlanych znajdziemy i murarza-tynkarza, i dekarza, i malarza, i montera robót wykończeniowych w budownictwie, ale również montera sieci instalacji sanitarnych. Rzemiosłem jest ponadto wykonywanie zawodu groomera (fryzjera zwierząt), bioenergoterapeuty, złotnika-jubilera, kowala, podkuwacza koni, florysty. Trzeba jednak pamiętać, że nie każdego zawodu można nauczyć się od razu po skończeniu szkoły podstawowej, czyli na etapie szkoły branżowej I stopnia.



Wykaz zawodów szkolnych i zawodów pozaszkolnych w ramach zawodów rzemieślniczych zamieszczono na końcu informatora.

Wybieram zawód!



Skoro już wiadomo, jakie zawody zaliczamy do rzemiosła, to następnym krokiem będzie połączenie pozyskanej w tym zakresie wiedzy oraz świadomości osobistych zainteresowań i predyspozycji. Tutaj bardzo ważną rolę odgrywa wspomniany już wcześniej talent, ale też zdolności, a zwłaszcza umiejętności manualne. Dopiero połączenie tych wszystkich elementów stworzy odpowiednie warunki do dokonania właściwego wyboru.

Nauka zawodu w ramach dualnego systemu kształcenia w rzemiośle odbywa się na podstawie **umowy o pracę w celu przygotowania zawodowego**. Stroną jest pracodawca-rzemieślnik oraz młodociany pracownik. Ze względu na to, że młodociany pracownik nie jest jeszcze osobą dorosłą – w świetle innych przepisów prawa polskiego – umowę musi podpisać również jego rodzic lub opiekun prawny.

Taka umowa zawsze jest sporządzana na piśmie. Jest to specjalny druk, którego wzór zatwierdza Zarząd Związku Rzemiosła Polskiego, podejmując odpowiednią uchwałę. Umowę sporządza się w **cechu**, który jest najbliższym miejscem pracy i zamieszkania kandydata na czeladnika.

Cech – podstawowe źródło wiedzy o rzemiośle



Podpisanie umowy odbywa się w cechu. Przedstawiciel tej organizacji rzemieślniczej (zazwyczaj jest to kierownik) informuje obydwie strony umowy, czyli pracodawcę i pracownika, o ich obowiązkach i prawach, które wynikają z jej zawarcia. Powołuje się przy tym na odpowiednie przepisy prawne, w tym na ustawę o rzemiośle oraz **Kodeks pracy**³, gdzie ustawodawca zawarł podstawowe informacje o statusie młodocianego pracownika. Przedstawiciel cechu informuje również o programie nauczania, zwracając równocześnie uwagę na przestrzeganie przepisów prawa i zasad BHP. Umowę należy przedłożyć dyrektorowi szkoły branżowej I stopnia.

Umowę sporządza się w dwóch jednobrzmiących egzemplarzach, po jednym dla każdej ze stron. Pieczęć cechu wraz z nadanym numerem ewidencyjnym stanowią potwierdzenie, że w dniu podpisania umowy zostały spełnione wszystkie warunki, jakich wymaga ustawodawca. Cech czuwa, aby pracodawca, który podpisał umowę o pracę, zagwarantował swojemu pracownikowi odpowiedni poziom nauczania, jak również warunki do zdobywania umiejętności praktycznych.

³ Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 roku – Kodeks pracy, Dz.U. z 2020, poz. 1320.

Podczas całego okresu nauki to właśnie **cech wspiera uczniów i mistrzów szkolących**. Przede wszystkim udostępnia fachową literaturę zawodową albo dydaktyczną. Do zadań cechu należą sporządzanie i pozyskiwanie dokumentów związanych z przebiegiem nauki, a przede wszystkim pomoc obydwu stronom umowy na każdym etapie jej realizacji. **Cech to miejsce pierwszego kontaktu, od którego pracodawca i jego pracownik młodociany rozpoczynają swoją wspólną drogę nauki w rzemiośle**. Pośredniczy także w organizacji wyjazdów na zawodowe staże zagraniczne, a ponadto pomaga swoim uczniom podczas konkursów, tym samym promując szkolnictwo zawodowe.



Nauka zawodu w rzemiośle – twój własny kapitał na start

Rzemiosło ma bogatą ofertę szkoleniową. Do zawodów rzemieślniczych zaliczamy nie tylko zawody unikatowe, rękodzielnicze czy artystyczne, ale także zawody nowoczesne, które wymagają korzystania z rozwiązań jakie przyniosły cyfryzacja i rozwój technologii w poszczególnych branżach gospodarki. Dzięki podjęciu nauki zawodu w rzemiośle, młody człowiek zdobywa kwalifikacje zawodowe pod kierunkiem doświadczonych mistrzów. Jako **pracownik młodociany** ma również możliwość rozwijania swoich zainteresowań, talentów i umiejętności, które staną się z czasem cenne na rynku pracy. Ze względu na specyfikę zawodu każdy uczeń kształci się pod okiem mistrza – stanowią oni swego rodzaju zespół, dzięki temu uczeń zdobywa niezbędne w dorosłym życiu zawodowym umiejętności praktyczne. **Nauka zawodu w rzemiośle jest połączona z pracą zarobkową.** Za swoją pracę połączoną z nauką zawodu pobiera **co miesiąc wynagrodzenie**, o którym mowa jest w kolejnym rozdziale niniejszego informatora. Mimo bardzo spersonalizowanego nauczania, uczy się pracy w zespole i na rzecz zespołu.

Bardzo ważne są zagadnienia z dziedziny BHP, ich znajomość i stosowanie dają poczucie bezpieczeństwa i minimalizują zagrożenia w zakładzie pracy, a wzmacnia je stosowanie dobrych praktyk w rzemiośle.



Jestem pracownikiem młodocianym!

Od września 2018 roku **pracownikiem młodocianym** jest osoba, która ukończyła 15 lat, ale nie ukończyła jeszcze 18 lat. Pracodawca może zatrudnić tylko kogoś, kto ukończył ośmioletnią szkołę podstawową. Kandydat na pracownika młodocianego powinien przed podpisaniem umowy dostarczyć do cechu lub przyszłego pracodawcy **zaświadczenie od lekarza medycyny pracy**, stwierdzające, że praca, jaką będzie wykonywał, nie zagraża ani jego życiu czy zdrowiu i nie ma żadnych przeciwwskazań, aby mógł ją wykonywać.

Pracownik młodociany za swoją pracę co miesiąc otrzymuje wynagrodzenie, które jest określane w odrębnych przepisach. Na przykład od 1 września 2020 roku wynagrodzenie w pierwszym roku nauki wynosi 251,22 zł brutto, w drugim roku – 301,47 zł brutto, a w trzecim – już 351,71 zł brutto – obliczane jest w stosunku procentowym do przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia w gospodarce narodowej w poprzednim kwartale i obowiązuje od pierwszego dnia następnego miesiąca, zmienia co trzy miesiące.

Pracownik młodociany ma prawo do comiesięcznego wynagrodzenia, a pracodawca ma obowiązek je wypłacić!

Podlega też tak zwanej szczególnej ochronie, o której mowa w Kodeksie pracy. Jego podstawowym obowiązkiem jest wykonywanie zadań związanych z programem nauki zawodu. **Okres nauki młodocianego pracownika zalicza się do stażu pracy.**

Obowiązki pracownika młodocianego



Praca w dorosłym życiu jest rzeczą konieczną. Czasy, w których żyjemy, są bardzo dynamiczne, doświadczamy wielu zmian. Naszym udziałem jest również cyfryzacja, rewolucja 4.0, które powoli doprowadzają do tego, że nasza praca i nasze ludzkie ręce zastępowane są przez nowe technologie i roboty. Musimy więc zdawać sobie sprawę z tego, że praca coraz bardziej staje się przywilejem. Praca też jest prawem, a wynika to z najważniejszego w Polsce aktu prawnego, jakim jest ustawa zasadnicza, czyli Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej⁴. Praca, a w tym i praca młodocianego pracownika w rzemiośle, jest też indywidualnym wyborem. Jednak za każdym razem z pracą wiążą się obowiązki, to samo dotyczy pracownika młodocianego.

Pracownik młodociany powinien **dążyć do uzyskania jak najlepszych wyników w nauce zawodu**. Od tego, jakie wyniki uzyska i czego się nauczy, będzie zależało, jak sobie poradzi w przyszłości na rynku pracy. Trzy lata pracy w zakładzie rzemieślniczym w rezultacie sprawią, że będzie bardzo dobrym i pożądanym na rynku pracy fachowcem, który potrafi umiejętnie doskonalić swoje kwalifikacje, uzupełniać swoje kompetencje i nieustannie się rozwijać.

Pracownik młodociany ma za zadanie **przestrzegać czasu i organizacji pracy**, ustalonych u pracodawcy, jak również przestrzegać przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy oraz przepisów przeciwpożarowych. To bardzo ważne,

⁴ Art. 65 Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 2 kwietnia 1997 roku, Dz.U. z 1997, Nr 78, poz. 483 ze zm.

bowiem ich naruszenie może wiązać się z utratą zdrowia, a nawet życia. Trzeba też pamiętać o tym, że praca w zakładzie rzemieślniczym ma charakter zespołowy, dlatego naruszenie powyższych zasad może być niebezpieczne także dla innych pracowników lub stanowić dla nich zagrożenie.

Pracownik młodociany **systematycznie wypełnia obowiązek doksztalcania teoretycznego**, uczęszcza do szkoły, gdzie na zajęciach zdobywa wiedzę, która uzupełnia wiadomości i umiejętności uzyskane u pracodawcy. To ważne, ponieważ wiadomości teoretyczne będą po trzech latach nauki jedną z części egzaminu czeladniczego. Na pracodawcy spoczywa obowiązek stałego kontaktu ze szkołą i kontrolowania, czy jego uczeń uczęszcza na zajęcia teoretyczne w szkole. Wynika to nie tylko z obowiązujących przepisów, ale i z samej istoty dualnego systemu kształcenia w rzemiośle, ponieważ jedynie w przypadku równoczesnej nauki w szkole i zakładzie rzemieślniczym, młodociany pracownik może stać się w pełni wykwalifikowanym fachowcem. Uwaga! Jeśli pracownik młodociany nie wywiązuje się z obowiązku doksztalcania teoretycznego w szkole branżowej I stopnia, wówczas pracodawca ma prawo rozwiązać z nim zawartą w cechu umowę o pracę!

Pracownik młodociany powinien **z szacunkiem odnosić się do swojego pracodawcy, bezpośredniego przełożonego, kolegów**. Traktować ich tak, jak sam chciałby, aby jego traktowano. To jest przestrzeganie zasad koleżeńskiej współpracy.

Po trzech latach nauki w ramach dualnego systemu kształcenia w rzemiośle młodociany pracownik obligatoryjnie **przystępuje do egzaminu czeladniczego**. Na tej podstawie uzyska potwierdzenie **kwalifikacji zawodowych** i stanie się pełnoprawnym członkiem środowiska rzemieślniczego. Dzięki kwalifikacjom będzie mógł dalej się rozwijać, podjąć pracę w wyuczonym zawodzie, a po kolejnych latach nauki – przystąpić do egzaminu mistrzowskiego.



Prawa pracownika młodocianego

Każdy pracownik młodociany – oprócz tego, że spoczywają na nim konkretne obowiązki – posiada również prawa. Takim prawem jest **zapoznanie się z obowiązującym w jego zakładzie pracy – zakładzie rzemieślniczym – regulaminem, a następnie jego ściśle stosowanie**. Jeżeli pracodawca nie jest zobowiązany przez prawo do utworzenia takiego regulaminu, wówczas pracownik młodociany zapoznaje się z organizacją pracy i zasadami pracy na poszczególnych stanowiskach.

Prawem ucznia – pracownika młodocianego jest także **zaznajomienie się z wymaganiami i oczekiwaniami pracodawcy**. Jest to bardzo ważne i należy

korzystać z tego prawa, ponieważ przez trzy lata uczeń będzie spędzał w swoim zakładzie dużo czasu, aby nauczyć się wybranego przez siebie zawodu. To ważne też dlatego, że odtąd mistrz szkolący będzie jego mentorem, autorytetem i nauczycielem.

Pracownik młodociany ma prawo **wykonywać zadania wynikające z programu nauczania**, korzystać z zaplecza socjalnego, czyli pomieszczeń przeznaczonych do przebrania się, umycia, przechowywania odzieży i spożywania posiłków. Powinien być ponadto powiadomiony o kryteriach oceniania, które przyjął jego pracodawca.

Pracownik młodociany, o ile zauważy jakieś nieprawidłowości (lub ich doświadczy), ma prawo niezwłocznie **zawiadomić jedną z organizacji rzemiosła – cech lub izbę rzemieślniczą** – by je wyjaśnić i ewentualnie zapobiec takim sytuacjom w przyszłości. Te nieprawidłowości mogą dotyczyć zakresu obowiązków, przestrzegania czasu pracy, zasad BHP czy wynagrodzenia.

Uczeń jest **informowany o sankcjach, tzn. karach**, jakie grożą za niewywiązywanie się ze swoich obowiązków lub za łamanie przepisów prawa pracy. Jego prawem jest także informacja o tym, jaką ma ocenę z praktycznej nauki zawodu i dlaczego.

Mistrz szkolący



Nie każdy może uczyć kogoś zawodu. Przepisy, które określają, kto może być mistrzem szkolącym, określa rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 22 lutego 2019 roku w sprawie praktycznej nauki zawodu⁵. Taka osoba musi spełniać szereg warunków, aby móc wziąć na siebie odpowiedzialność za wyszkolenie ucznia. Po pierwsze powinna mieć **kwalifikacje zawodowe co najmniej na poziomie mistrzowskim**, po drugie – **ukończony kurs przygotowania pedagogicznego**.

Mistrz szkolący jest fachowcem najwyższej klasy, który ma zadanie profesjonalnie i umiejętnie dzielić się z uczniami swoją zawodową wiedzą i doświadczeniem, dlatego można od niego tak dużo wymagać.

Relacja mistrz – uczeń to najstarsza i najbardziej sprawdzona relacja na polu edukacji zawodowej. Młody człowiek uczy się od najlepszych, by z biegiem czasu samemu należeć do ich grona. Szukając autorytetów, znajduje go w swoim

⁵ Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 22 lutego 2019 roku w sprawie praktycznej nauki zawodu, Dz.U. z 2019, poz. 391.

nauczycielu zawodu. Może bezpośrednio korzystać z jego wiedzy i doświadczenia, ucząc się wykonywania poszczególnych czynności.

Mistrz jest więc nauczycielem, pracodawcą, ale i wychowawcą. Uczeń jest natomiast pracownikiem młodocianym, przyszłym rzemieślnikiem i oczywiście przyszłym mistrzem!

Nauka zawodu w naturalnych warunkach pracy, czyli nauka w ramach dualnego systemu kształcenia w rzemiośle, to również możliwość nauki dialogu społecznego. **Dialog społeczny obecnie jest najskuteczniejszą metodą kształtowania relacji i osiągnięcia wspólnych celów między uczestnikami dialogu – partnerami społecznymi.** Zaliczamy do nich organizacje pracodawców, organizacje pracowników oraz stronę rządową. Zatrudnienie młodocianego pracownika w zakładzie rzemieślniczym powoduje, że zasad dialogu społecznego uczy się od podstaw, na poziomie zakładu pracy. Jest to wstęp do udziału w dialogu w innych formach. To bardzo dobry czas do przygotowania młodego człowieka do zrzeszania się w strukturach rzemiosła, do przyszłej reprezentacji środowiska rzemieślniczego na forach dialogu społecznego na poziomie lokalnym, wojewódzkim i krajowym.

dla pracodawców



Rola szkolnictwa zawodowego na współczesnym rynku pracy



Rzemiosło – pracodawca i nauczyciel zawodu

Współczesne rzemiosło łączy w sobie wielowiekowe tradycje, które z biegiem czasu ulegały różnego rodzaju przemianom, umiejętnie i elastycznie dostosowując się do potrzeb rynku pracy oraz dynamicznie zmieniających się warunków gospodarczych, ekonomicznych i prawnych. Obecne akty prawne, w tym ustawa z dnia 22 marca 1989 roku o rzemiośle oraz ustawa z dnia 26 czerwca 1974 roku – Kodeks pracy, normują wszystkie zagadnienia, jakie dotyczą samego wykonywania rzemiosła oraz przygotowania uczniów – młodocianych pracowników do startu w dorosłe życie zawodowe. Przyjęty przez współczesnych rzemieślników dualny system kształcenia, wzorowany na rozwiązaniach zachodnioeuropejskich, to model, dzięki któremu z powodzeniem od lat kształcimy fachowców, będących wysoko wykwalifikowanymi specjalistami w swoich dziedzinach.

Absolwenci dualnego systemu kształcenia w rzemiośle z sukcesem konkurują na krajowych i międzynarodowych rynkach pracy i usług, stanowiąc mocną bazę dla przemysłu, a w konsekwencji stabilnego rozwoju gospodarczego. Posiadają kwalifikacje do świadczenia usług nie tylko w najpopularniejszych sektorach gospodarki, ale także w ramach zawodów unikatowych i artystycznych. Rzemiosło charakteryzuje pewien stały porządek, czyli **przekazywanie wiedzy następnym pokoleniom wraz z elastycznym podejściem do zmian**, otwartością na dynamiczny rozwój technologii. **Nowoczesny rzemieślnik to synonim kreatywności i profesjonalizmu, będący jednocześnie projektantem i realizatorem własnych pomysłów.** Rzemiosło, dzięki zaangażowaniu w proces kształcenia młodocianych, oferuje indywidualne podejście, doświadczenie i wiedzę, co sprawia, że jest największym pracodawcą i nauczycielem zawodu w skali całego kraju.



Oferta szkoleniowa

Środowisko rzemieślnicze w Polsce oferuje ogromne, wielopokoleniowe doświadczenie w dziedzinie szkolenia. Każdy potencjalny pracodawca i/lub mistrz szkolący – jednocześnie przedsiębiorca znajdzie możliwość

zatrudnienia młodocianych pracowników, którzy będą w jego firmie zdobywać kwalifikacje zawodowe, równocześnie uczęszczając do szkoły branżowej I stopnia. Pod uwagę trzeba brać to, aby zawód, w jakim pracodawca chce kształcić, był zawodem szkolnym, do którego przygotowanie teoretyczne uczeń zdobywa w szkole branżowej I stopnia⁶. Na tym polu realizowana jest podstawowa zasada systemu kształcenia dualnego, czyli połączenie teorii z praktyką. Inaczej rzecz ujmując, jest to kształcenie zawodowe, odbywające się dwutorowo i równoległe. Celem zajęć praktycznych, prowadzonych przez pracodawców w zakładzie rzemieślniczym, jest nie tylko pogłębianie wiedzy i umiejętności zawodowych, jakie uczeń zdobył podczas zajęć teoretycznych, ale także ich zastosowanie bezpośrednio na stanowisku pracy.

Kształcenie dualne to możliwość pracy w naturalnym środowisku, co umożliwia poznanie przez ucznia zasad, obyczajów, klientów czy stosunków międzyludzkich w rzeczywistym miejscu pracy, co składa się na realia danego biznesu. Konkretna jest również odpowiedzialność ucznia – młodocianego pracownika za powierzone mu zadania i, co wynika ze specyfiki kształcenia dualnego, odpowiedzialność za sposób ich realizacji.

Zasady kształcenia w systemie dualnym



Podstawową zasadą dualnego systemu kształcenia w rzemiośle jest nauka zawodu, która odbywa się bezpośrednio u pracodawcy. Ze względu na fakt, iż mamy tu do czynienia z systemem dwutorowym, uczniowie – młodociani pracownicy są zatrudniani na podstawie umowy o pracę, co wynika z przepisów Kodeksu pracy oraz szeregu aktów wykonawczych, a wiąże się z wieloma obowiązkami i prawami, jakie przypisane są obydwu stronom tego stosunku pracy.

Trzyletni proces nauki w zakładzie rzemieślniczym dotyczy konkretnego zawodu. W firmie osoba, która uczy się w ramach nauki zawodu w rzemiośle, posiada **status pracownika młodocianego** i posiada takie same prawa i obowiązki, jakie mają pozostali pracownicy. Status pracownika młodocianego posiadają wyłącznie te osoby, z którymi pracodawca podpisał umowę o pracę w celu przygotowania zawodowego w świetle przepisów Kodeksu pracy. Trzeba jednak zwrócić uwagę na fakt, że ze względu na to, iż mowa tu o pracowniku młodocianym, podlega on szczególnej ochronie zwłaszcza na płaszczyźnie warunków zatrudnienia (np. przepisy wskazują na tzw. prace wzbronione, ograniczony czas pracy, urlop wypoczynkowy). Nauka teoretyczna, tak jak i nauka praktyczna, trwa trzy lata i może być realizowana w formie szkolnej bądź pozaszkolnej. System dualny jest powszechny w krajach Europy Zachodniej, takich jak: Niemcy,

⁶ Szczegółowy wykaz zawodów szkolnych i zawodów pozaszkolnych w ramach zawodów rzemieślniczych znajduje się w na końcu niniejszej publikacji.

Szwajcaria, Austria, Francja, a nawet Norwegia. W Niemczech aż 2/3 absolwentów szkół podstawowych kontynuuje swoją ścieżkę kariery w systemie dualnym. Dzięki temu bez trudu znajduje zatrudnienie i to najczęściej u pracodawców, którzy ich kształcili.

Na naukę w dualnym systemie kształcenia w rzemiośle składają się dwa podstawowe elementy. Po pierwsze jest to praktyczna nauka zawodu, która odbywa się w zakładzie rzemieślniczym na podstawie umowy o pracę w celu przygotowania zawodowego. Drugim i równoczesnym elementem jest dokształcanie teoretyczne w szkole branżowej I stopnia bądź dokształcanie w systemie pozaszkolnym w ramach kursu. Klamrą spajającą i łączącą w całość przedstawioną powyżej dwutorowość są organizacje rzemiosła, izby lub cechy rzemieślnicze, które sprawują nadzór nad dualnym systemem kształcenia w rzemiośle.

Praktyczną **naukę zawodu** można realizować na podstawie umowy cywilno-prawnej zawartej bezpośrednio ze szkołą branżową I stopnia, do której uczęszcza uczeń. Należy jednak podkreślić, iż ta forma nie spełnia założeń modelu kształcenia dualnego, bowiem uczeń nie został tu wyposażony w podstawowy atrybut jakim jest status pracownika młodocianego. Również nie jest to rozwiązanie pożądane przez pracodawców, gdyż nie stwarza ono szerokiego wachlarza możliwości wykorzystania założeń systemu dualnego. W takim przypadku pracodawca nie może też, po uzyskaniu przez ucznia potwierdzenia kwalifikacji zawodowych w postaci świadectwa czeladniczego, otrzymać **refundacji kosztów kształcenia**, do jakich zaliczymy składki na obowiązkowe ubezpieczenia społeczne oraz koszty wynagrodzenia.

Pracodawca jest w tej komfortowej sytuacji, że może skorzystać z dwóch rodzajów umów, które dotyczą kształcenia zawodowego. Pierwszym z nich jest zawarcie przez przedsiębiorcę umowy bezpośrednio z właściwą placówką oświatową. Kategorią wyróżniającą dualny system kształcenia w rzemiośle **jest zawarcie umowy o pracę w celu przygotowania zawodowego, gdzie stronami są pracodawca i młodociany pracownik.**

W procesie nauki zawodu u rzemieślnika istotną rolę odgrywają nie tylko same zakłady rzemieślnicze, ale i organizacje rzemiosła, czyli cechy, izby oraz Związek Rzemiosła Polskiego.



Kształcenie praktyczne u pracodawcy

Warunkiem zatrudnienia kandydata w ramach umowy o pracę w celu przygotowania zawodowego jest ukończenie przez niego 15. roku życia oraz szkoły podstawowej, obecnie już ośmioletniej i nieosiągnięcie wieku lat 18. Obecnie ustawodawca dopuszcza możliwość zatrudnienia młodocianego,

który 15 lat kończy w roku kalendarzowym, w którym zawarto przedmiotową umowę. Niezbędne do ważnego zawarcia umowy z taką osobą jest uzyskanie zgody opiekuna prawnego bądź przedstawiciela ustawowego oraz uzyskanie pozytywnej opinii właściwej miejscowo poradni psychologiczno-pedagogicznej. Jednak jest to wyjątek, jaki ustawodawca unormował w Dziale IX Kodeksu pracy.

Obligatoryjnym załącznikiem do umowy jest **potwierdzenie braku przeciwwskazań do podjęcia nauki w danym zawodzie**. Warunkiem koniecznym jest więc uzyskanie od lekarza medycyny pracy zaświadczenia o braku przeciwwskazań do podjęcia pracy w danej profesji.

Umowa zawierana pomiędzy pracodawcą a młodocianym pracownikiem powinna składać się z pewnych obligatoryjnych treści. Po pierwsze musi być ona **sporządzona na specjalnym druku – wzorze opracowanym i zatwierdzonym przez Związek Rzemiosła Polskiego**. Należy oznaczyć firmę (nazwę) pracodawcy oraz podać adres. Ponadto ważne jest określenie miejsca odbywania praktycznej nauki zawodu w celu przygotowania zawodowego. Należy też pamiętać, że **każdy pracodawca rzemieślnik, który zamierza szkolić w rzemiośle, musi być członkiem jednej organizacji – cechu lub izby rzemieślniczej!**

Niezbędnym elementem umowy jest **określenie rodzaju przygotowania zawodowego** – czy jest to nauka zawodu, czy też przyuczenie do wykonywania określonej pracy. W umowie koniecznie trzeba **podać sposób realizacji obowiązku dokształcania teoretycznego**, a zatem, czy będzie to forma szkolna (szkoła branżowa I stopnia), czy też zostanie wykorzystana forma pozaszkolna. Nie można też zapomnieć o **terminie rozpoczęcia oraz zakończenia nauki u pracodawcy. Okres nauki zawodu trwa 36 miesięcy i w przypadku dokształcania w szkole rozpoczyna się 1 września i kończy 31 sierpnia trzeciego roku nauki. W przypadku dokształcania w systemie pozaszkolnym termin rozpoczęcia nauki może być inny**. Strony, a zatem pracodawca i pracownik, muszą zapoznać się ze swoimi obowiązkami oraz wynikającymi z nich prawami. Nie wolno zapomnieć o podaniu wysokości miesięcznego wynagrodzenia i sposobie ponoszenia kosztów teoretycznego dokształcania pracownika młodocianego. Aby uczynić zadość wszelkim formalnościom, pracodawca ma obowiązek przedstawić do umowy kwalifikacje zawodowe oraz pedagogiczne instruktora praktycznej nauki zawodu.

Jeżeli w trakcie nauki taki pracownik ukończy 18 lat, to mimo tego do czasu zakończenia nauki nadal ma status pracownika młodocianego. W przypadku kiedy pierwsza umowa o pracę sporządzana jest z osobą, która nie ukończyła jeszcze 18 lat, w jej imieniu występuje rodzic lub opiekun prawny. Należy pamiętać, że młodociany, który nie posiada kwalifikacji zawodowych, może być zatrudniany wyłącznie w celu przygotowania

zawodowego, a podczas tego procesu będzie on zdobywał wiedzę oraz inne umiejętności, jakie są niezbędne do fachowego wykonywania wybranego przez siebie zawodu.

Przygotowanie zawodowe u rzemieślnika może być zorganizowane w dwóch formach – nauki zawodu lub przyuczenia do wykonywania określonej pracy. Nauka zawodu trwa 36 miesięcy i jest powiązana z doskazywaniem teoretycznym w szkole branżowej I stopnia lub w systemie pozaszkolnym, przy czym doskazywanie teoretyczne w szkole może dotyczyć wyłącznie zawodów znajdujących się w ustalonej przez ministra edukacji klasyfikacji zawodów szkolnictwa branżowego. Nauka zawodu rzemieślnika kończy się egzaminem czeladniczym. Warto dodać, że wykaz zawodów, w których może być realizowana nauka zawodu młodocianego pracownika jest znacznie większy, ale w odniesieniu do nich doskazywanie teoretyczne może być realizowane wyłącznie w systemie pozaszkolnym. Z przyuczenia do wykonywania określonej pracy mogą skorzystać młodociani pracownicy, którzy nie spełniają warunków do nauki zawodu, np. nie ukończyli szkoły podstawowej. Przyuczenie dotyczy wybranych umiejętności z określonego zawodu, trwa do 6 miesięcy i kończy się egzaminem sprawdzającym. W obydwu przypadkach przygotowanie odbywa się na podstawie umowy o pracę w celu przygotowania zawodowego, a o jej zawarciu pracodawca – rzemieślnik **informuje Zakład Ubezpieczeń Społecznych, wójta, burmistrza bądź prezidenta miejscowości, w jakiej mieszka młodociany.**



Rozwiązanie umowy o pracę z młodocianym

Czy można rozwiązać umowę o pracę z pracownikiem młodocianym?

Na podstawie obowiązujących przepisów prawa taka ewentualność została przez ustawodawcę dopuszczona. Można tego dokonać w każdym czasie na mocy porozumienia stron, a także poprzez instrument tak zwanego wypowiedzenia, czyli kiedy młodociany nie wypełnia należycie bądź w ogóle nie wypełnia swoich obowiązków, jakie wynikają z zawartej z pracodawcą umowy. Przyczyną rozwiązania umowy może być nierealizowanie obowiązku doskazywania, a szczególnie gdy młodociany pracownik nie wykazuje żadnej poprawy w tym zakresie, pomimo zastosowania różnego rodzaju środków wychowawczych. Umowę rozwiązuje się też, jeśli pracodawca ogłosi upadłość, zlikwiduje zakład albo podda go reorganizacji tak, że nie będzie już możliwe właściwe realizowanie programu rzemieślniczej praktycznej nauki zawodu. Umowę należy rozwiązać także wówczas, gdy zaistnieją przesłanki medyczne, które uzasadnią brak możliwości kontynuowania kształcenia z powodów zdrowotnych. W każdym z przytoczonych wyżej przypadków obowiązuje okres wypowiedzenia wynikający z przepisów prawa pracy.

Z powyższego wynika jedno – jeśli uczeń nie wypełnia wymaganych obowiązków, może ponieść różnego rodzaju konsekwencje prawne. To samo dotyczy faktu, kiedy nie chce podejść do egzaminu czeladniczego. Wówczas pracodawca ma możliwość dochodzenia swoich praw, czyli odszkodowania, na drodze cywilnej, a młodociany poniesie konsekwencje finansowe swojego postępowania. **Po rozwiązaniu umowy lub upływie terminu, na jaki została zawarta, pracodawca niezwłocznie wystawia świadectwo pracy.**

Czas pracy



Bardzo ważny jest **czas pracy**. Pomimo że pracownik młodociany podlega przepisom Kodeksu pracy, został przez ustawodawcę potraktowany o wiele bardziej ulgowo. Mianowicie może pracować jedynie 8 godzin na dobę, o ile ukończył już 16 lat. Jeśli jednak jest uczniem poniżej 16. roku życia, wówczas przysługuje mu jedynie sześciogodzinny wymiar pracy dobowej. Ponieważ mogą czasami zajść okoliczności wymagające dłuższego pozostania przy swoim stanowisku pracy, Kodeks zezwala, w wyjątkowych oczywiście przypadkach, na pracę maksymalnie przez 12 godzin. Ten przepis jednak dotyczy osób już dorosłych, a więc tych, które ukończyły 18 lat. Zajęcia mogą odbywać się w systemie zmianowym, ale praca nocna dotyczy tylko dorosłych, a nie uczniów poniżej 18 roku życia. Faktycznie czas na praktyczną naukę zawodu ustalany jest w szkolnym planie nauczania, opracowywanym przez daną placówkę oświatową. W tym zakresie ważną rolę może odegrać cech, bowiem we współpracy ze szkołą może być ustalony plan nauczania w taki sposób, że nauka praktyczna u pracodawcy i nauka teoretyczna w szkole odbywają się w systemie tydzień na tydzień lub w określone dni tygodnia.

Urlop wypoczynkowy



Ponieważ uczeń w zakładzie pracy jest pracownikiem, przysługuje mu kodeksowy **urlop wypoczynkowy**. Jak już przepracuje pół roku, wówczas może otrzymać 12 dni roboczych urlopu. Zaleca się, aby udzielać tego urlopu w trakcie ferii zimowych. Po pierwszym roku nauki młodocianemu przysługuje kolejnych 26 dni, zatem daje to łącznie 38 dni urlopu wypoczynkowego. Jeśli pracownik ukończył już 18 lat, to ustawodawca przestał go traktować jak dziecko i wówczas przysługuje mu tylko 12 dni w okresie ferii i 20 dni po roku, zatem łącznie 32 dni.

W drugim roku nauki pracownik młodociany może już wykorzystać jedynie 26 dni urlopu wypoczynkowego, a jeśli w tym czasie ukończył 18 lat – to tylko 20. Trzeci rok nauki jest równy dla wszystkich, przysługuje tylko 20 dni. Uczeń ma jednak prawo za każdym razem ubiegać się o tak zwany urlop bezpłatny, jednak nie może on przekroczyć łącznie z wymiarem urlopu płatnego dwóch miesięcy.



Wynagrodzenie młodocianego pracownika

Jeśli uczeń odbywa praktyczną naukę zawodu na podstawie zawartej umowy o pracę, wówczas przysługuje mu nie tylko urlop, ale i **comiesięczne wynagrodzenie za pracę**. Jego wysokość jest zróżnicowana, zależy bowiem od roku nauki w szkole branżowej. W klasie pierwszej to minimum 5% przeciętnego wynagrodzenia w gospodarce narodowej w poprzednim kwartale, czyli od 1 września 2020 roku – 251,22 zł. W drugim roku nauki jest to już 6% przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia w gospodarce narodowej, a zatem kwota 301,47 zł. W trzecim roku nauki to 7% przeciętnego wynagrodzenia w gospodarce narodowej w poprzednim kwartale, czyli 351,71 zł. Warto zwrócić uwagę, że jest to jedynie kwota minimalna. **Jeśli uczeń wypełnia swoje obowiązki i uczęszcza do szkoły, pracodawca może to wynagrodzenie dowolnie zwiększać, natomiast nie może go zmniejszać**. Pracownik młodociany jest zatrudniony na podstawie umowy o pracę zawartej z pracodawcą, więc obligatoryjnie podlega ubezpieczeniom społecznym na takich samych zasadach jak pozostali pracownicy w firmie. Obowiązkowo zatem odprowadza się za niego składki na ubezpieczenie emerytalne, rentowe, chorobowe i wypadkowe. Wynagrodzenie jest procentowe i podlega przeliczaniu co kwartał.



Egzamin czeladniczy

Warto wiedzieć, że **celem rzemieślniczej nauki zawodu jest uzyskanie kwalifikacji zawodowych, potwierdzonych świadectwem czeladniczym. Egzamin czeladniczy przeprowadzają wyłącznie izby rzemieślnicze**, działając poprzez powołane przez właściwe organy komisje egzaminacyjne. Koszty egzaminu za każdym razem ponosi pracodawca, ale jeżeli młodociany nie zda egzaminu czeladniczego, wówczas koszt może ponieść również młodociany. Wymagania egzaminacyjne określone są w poszczególnych podstawach programowych i standardach egzaminacyjnych. Do egzaminu zawodowego, a jest nim także egzamin czeladniczy, mogą przystąpić uczniowie szkół branżowych I stopnia będący pracownikami młodocianymi zatrudnionymi w celu przygotowania zawodowego u pracodawcy – rzemieślnika.

Od 1 marca 2013 roku izby rzemieślnicze wydają do świadectw czeladniczych i dyplomów mistrzowskich suplementy EUROPASS, zawierające informacje o profilach umiejętności, co ułatwia Jest to zbiór dokumentów ułatwiający podejmowanie pracy poza granicami Polski, zwłaszcza że wydaje się go w wersji polskiej i angielskiej. Dzięki niemu można zostać pełnoprawnym pracownikiem na terenie państw Unii Europejskiej, ale i innych krajów, takich jak Norwegia czy Szwajcaria. Za każdym razem suplement wydaje się nieodpłatnie.

Przygotowanie zawodowe u pracodawcy – korzyści



Dlaczego tak ważne jest kształcenie zawodowe u pracodawcy na podstawie umowy o pracę? Dzięki takiej umowie uczeń szkoli się w rzeczywistych warunkach i uczy się od prawdziwych fachowców. Dodatkowym argumentem dla kandydata na pracownika młodocianego zapewne jest fakt, że ma możliwość zarabiania pieniędzy w trakcie nauki. Ponadto **taka forma ułatwia mu płynne przejście z systemu edukacji na rynek pracy**, co jest przecież w dorosłym życiu nieuniknione. Taki młody człowiek posiada nie tylko kwalifikacje zawodowe potwierdzone świadectwem czeladniczym, ale też ogromne doświadczenie i wiedzę o funkcjonowaniu przedsiębiorstwa „od kuchni”, ma zdecydowanie większe szanse na rynku pracy i jest naprawdę **mocnym konkurentem** w wśród osób starających się o pracę. Ma odpowiednie kwalifikacje zawodowe, a także **możliwość znalezienia stałego zatrudnienia jeszcze przed zakończeniem procesu nauki**, ponieważ umowa o pracę w celu przygotowania zawodowego z reguły zawierana jest na czas nieokreślony. Dualny system szkolnictwa zawodowego umożliwia ponadto **bezpośrednie połączenie teorii z praktyką** oraz niemal natychmiastowe wykorzystanie wiedzy teoretycznej podczas pracy w zakładzie. Tylko w takim systemie pracownik młodociany zdobywa umiejętności jakie są obce innym kategoriom uczniów szkół branżowych czy nawet techników. Doświadcza unikatowych procesów – jakich nie doświadczy w szkole – wiedzy o kliencie i jego obsłudze, czasami bardzo trudnym, wiedzy o prawdziwej firmie i sposobie jej funkcjonowania oraz jej współpracy; może też uczyć podpatrując starszych i bardziej doświadczonych pracowników. Co jeszcze zyskuje uczeń? **Dojrzałość emocjonalną**, staje się bowiem bardziej **odpowiedzialny** za swoje postępowanie. Nabywa umiejętności utrzymywania w czystości i porządku miejsca pracy, kształtuje poszanowanie cudzej własności, tym samym wyrabia szacunek do siebie. Nauka u rzemieślnika kształtuje **racjonalny stosunek do pracy, obowiązkowości i rzetelności**.

Nie ulega wątpliwości, że dualny system kształcenia pozytywnie wpływa na szkolnictwo zawodowe, jednocześnie pobudzając **podnoszenie jakości samego kształcenia**. Jest to niezmiernie ważne na polu oceny efektywności oświaty zawodowej. Fakt ten nabiera szczególnego znaczenia w dobie reform strukturalnych czy też zmian programowych systemu edukacji zawodowej w Rzeczypospolitej Polskiej.

Efektywność systemu kształcenia zawodowego mierzy się liczbą osób zatrudnionych, pracujących, które ukończyły kształcenie zawodowe w wybranym przez siebie zawodzie. Szkolnictwo zawodowe w przywołanym tu systemie przygotowuje młodzież do pracy w różnego rodzaju przedsiębiorstwach. Jego podstawowym zadaniem jest ułatwianie młodemu człowiekowi przejścia

ze świata edukacji do pełnego twardej zasad świata pracy. Właściwe i umiejętne połączenie kształcenia ogólnego i kształcenia zawodowego powinno odbywać się w warunkach dostosowanych do aktualnych potrzeb rynku pracy.

Dualna nauka zawodu w rzemiośle to jeden z priorytetów krajów Unii Europejskiej. Zapewnia płynne przejście ze sfery edukacji do przedsiębiorstwa i zatrudnienia z wykorzystaniem fachowej wiedzy i umiejętności. Stanowi długofalową inwestycję w gospodarkę, przygotowując kadry stanowiące podstawę stabilnego i zrównoważonego rozwoju. Posiada także fundamentalne znaczenie dla wzrostu efektywności kształcenia zawodowego w ujęciu ogólnym, opierając się na współpracy pomiędzy pracodawcami a oświatą.



Model z perspektywą

Dualny system kształcenia zawodowego to model z perspektywą, innowacyjny, a zarazem otwarty, który uczy żyć godnie, stabilnie, w zgodzie z talentem i wykorzystaniem zdobytych już kwalifikacji i doświadczeń. Oświatę zawodową z tego tytułu należy więc traktować jako jeden z nurtów edukacji *sensu largo*. Tutaj na różnych poziomach powinny liczyć się nie tylko względy humanistyczne, ale prakseologiczne. Ten drugi kontekst dotyczy po prostu osiągnięcia wysokiego poziomu kwalifikacji oraz kompetencji zawodowych, współgrających na każdym polu z wymogami realiów gospodarczych i racjonalnie ujmowanego rynku pracy. Nie ulega wątpliwości, że obecnie człowiek musi być wykształcony także dlatego, aby mógł rozumieć dynamicznie ewoluującą rzeczywistość, wymuszającą jego nieustanną aktywność. Wówczas – **poprzez pożądaną stan wiedzy – pracownikowi łatwiej jest się dostosować się do potrzeb rynku pracy.** Tak uformowany pracownik jest bowiem nastawiony na podejmowanie elastycznych działań, jakie umożliwią szybką adaptację w zmiennym środowisku, opartym zasadniczo na regułach gry rynkowej. Nie dziwi więc, że od młodzieży coraz częściej wymaga się przedsiębiorczości i elastyczności, a taką wiedzę jest on w stanie osiągnąć tylko poprzez aktywne uczestnictwo w dualnym systemie kształcenia.



Konkurencyjność

Osoby, które postawiły na kształcenie zawodowe, na rynku pracy radzą sobie najlepiej, zatem **dualny system kształcenia wpływa znacząco na zmniejszenie poziomu bezrobocia wśród absolwentów.** Po ukończeniu nauki w zakładzie rzemieślniczym są oni już bezpośrednio przygotowani do pracy, mają za sobą lata praktyki, a dzięki temu to właśnie tę kategorię absolwentów pracodawcy chętniej zatrudniają. Wynika to z tego, że – patrząc przez pryzmat własnych korzyści – **pracodawcy poszukują ludzi z doświadczeniem zawodowym**

i praktyką, co zmniejsza ich nakłady finansowe ponoszone na nowych pracowników. Ponadto omawiany tu model organizacji oświaty zawodowej staje się dla potencjalnych uczniów o wiele bardziej atrakcyjny, gdyż mają wówczas nie tylko **kontakt z rzeczywistym przedsiębiorstwem, ale i nowoczesną technologią**, maszynami czy nowinkami technicznymi. Praca odbywa się pod czujnym okiem wysoko wyspecjalizowanej, otwartej na innowacje kadry szkolącej, bowiem od tego zależy ich byt jako przedsiębiorcy.

System dualny umożliwia **zapewnienie ciągłości zawodów w środowisku rzemieślniczym**, gdzie ogromną rolę odgrywa wielowiekowa tradycja. Uczniom szkół branżowych daje możliwość płynnego przejścia w okres dorosłego życia zawodowego. Młodociany pracownik zdobywa pierwsze szlify i swoje doświadczenie bezpośrednio u potencjalnego pracodawcy. Zatrudnienie w przedsiębiorstwie, które spełnia wymogi współczesnego rynku, przynosi więc korzyść uczniowi, który dopiero co rozpoczyna pracę zawodową, mimo iż jest to korzyść rozłożona w czasie. Młodociany pracownik czynnie uczestniczy w cyklu wytwórczym przedsiębiorstwa. Jest to kolejna wartość jaka jest niezbędna z punktu widzenia procesu edukacji. Ponadto system kształcenia dualnego umożliwia **wypracowywanie w młodzieży określonych postaw i kompetencji, które są niezbędne do pełnoprawnego uczestnictwa w rynku pracy**. Dotyczy to oczywiście postaw przedsiębiorczych, szacunku do wykonywanej profesji, a jednocześnie lojalności wobec zakładu pracy. Ponadto młody człowiek ma niepowtarzalną **szansę nauczenia się odpowiedzialności za powierzone mu przez instruktora praktycznej nauki zawodu zadania**. Sposób takiego kształcenia zawodowego ma także obudzić chęć do dalszego kształcenia i nieustannego podnoszenia kwalifikacji. Młodzież uczy się rozumienia pewnych praw – chcąc bowiem efektywnie funkcjonować w warunkach współczesnej gospodarki, od wszystkich interlokutorów tego dialogu społecznego wymaga się bardzo dużej elastyczności, popartej umiejętnością zdrowego konkurowania. **Praca w zakładzie rzemieślniczym to również maksymalnie efektywne wykorzystywanie najnowszych technologii**. Jest ona także równoznaczna z osiągnięciem gotowości do bezustannego zdobywania wiedzy oraz poszerzania własnych umiejętności. Z perspektywy całej gospodarki, korzyści, jakie wynikają z wdrożenia dualnego systemu kształcenia, można zdefiniować jako wyłącznie dodatni wpływ na przeciętny poziom produktywności pracy, co oczywiście w finale przekłada się na dochody każdego z uczestników rynku pracy.



dla partnerów
społecznych



Miejsce dualnego systemu szkolenia w rzemiośle w dialogu społecznym



Pojęcie dialogu

Mówi się, że doniosłą częścią dorobku kulturowego cywilizacji jest sztuka. Trudno jednak to wielopłaszczyznowe pojęcie zamknąć w obrębie jednoznacznej definicji, jaka wyczerpywałaby jego wszystkie znaczenia. Sztuką jest zatem dzieło literackie, rzeźba, obiekt architektoniczny. Sztuka jest również umiejętnością, która wymaga talentu, a nierzadko też specjalnych kwalifikacji bądź zręczności. Sztuka wymyka się więc poza ramy definiowania w odniesieniu do dzieł czysto wizualnych, gdyż dotyczy nie tylko kategorii estetycznych, ma często konotacje społeczne albo dydaktyczne. Wówczas możemy śmiało powiedzieć, że dialog jest również formą sztuki, bowiem w dialogu – jak w soczewce – skupia się jedno z najdonioślejszych *opus magnum* człowieka, **umiejętność rozmawiania na drodze spokojnej i rzeczowej konfrontacji**.

Dialog jest najbardziej podstawową formą międzyludzkiej komunikacji. Kiedy spotykamy się z drugą osobą twarzą w twarz, sytuacja ta daje nam możliwość zetknięcia się – kontaktu – z innym człowiekiem. Jest to również zainicjowanie interakcji, relacji, która następnie przeistacza się w komunikację. Pojęcie dialogu należy do grupy pojęć bardzo szerokich, przez co, ze względu na swoją interdyscyplinarność, jest przeróżnie opisywane. Ideą dialogu posługuje się wiele dziedzin nauki, czyli literaturoznawstwo, językoznawstwo, filozofia, psychologia, antropologia, socjologia, a nawet prawo. Źródłostłowu należy szukać w zamierzonych czasach, w starożytnej grece, gdzie słowo *diálogos* oznaczało rozmowę, postrzeganą jako najbardziej pierwotny sposób ludzkiego kontaktowania się, stanowiącą zarazem możliwość wymiany nie tylko informacji, ale i własnych przeżyć (wewnętrznych i zewnętrznych) czy uczuć. Dialog można więc śmiało nazwać najistotniejszą techniką interakcji pomiędzy członkami danej społeczności.



Filozofia dialogu

Filozofia dialogu rozwinęła się na początku w XX w. Jej propagatorzy negowali w swoich poglądach równocześnie ujęcie obiektywistyczne i subiektywistyczne,

w sumie podważając ogólne prądy nowożytnej filozofii. Podstawę ich systemu stanowił człowiek i jego relacja z drugą osobą. *Drugi człowiek został uznany za fundamentalną realność doświadczenia emocjonalnego, a więź i relacja z nim podniesiona do rangi czegoś najbardziej pierwotnego i kardynalnego dla człowieka jako takiego i jego umiejscowienia w świecie*⁷. Każda osoba może jednak być reprezentantem określonych grup społecznych, które wyznają zupełnie inne poglądy i posiłkują się zupełnie odmiennymi rozwiązaniami, aby osiągnąć cel. Ze względu jednak na to, iż żyją w obrębie społeczeństwa, ten cel powinien być wspólny, czyli stanowić wynik działań podjętych dla globalnego dobra. W tym sensie dialog z pojęcia dedykowanego jednostce przeistacza się w pojęcie o znacznie szerszym zakresie, czyli jest dedykowany komunikacji między grupami, jakie składają się na dane społeczeństwo. Można więc mówić o **dialogu społecznym**. Cały czas jest to dialog, wciąż bowiem składa się z jego podstawowych komponentów, czyli są strony dialogu – interlokutorzy, a zarazem istnieje świadomość więzi łączących daną grupę, podyktowanych zwykle wspólnością interesów, językiem, miejscem zamieszkania, kulturą czy religią itp. **Dialog społeczny jest szczególnie istotny z punktu widzenia politycznego i gospodarczego**, bowiem, jak to w polityce, u steru władzy znajdują się różne ugrupowania, kierujące się różnymi ideałami. Zatem zadaniem dialogu jest pogodzenie odmiennych punktów widzenia i osiągnięcie konsensusu, który umożliwiłby zrealizowanie zamierzonego celu bez potrzeby uciekania się do drastycznych środków, dlatego dialog społeczny stał się znakiem rozpoznawczym społeczeństwa demokratycznego i obywatelskiego.

Nie ma jednolitego, uniwersalnego modelu dialogu społecznego, który byłby właściwy wszystkim państwom demokratycznym.

Dialog społeczny w Polsce



W Polsce ramy dialogu społecznego wyznaczone są przez **ustawę zasadniczą – Konstytucję Rzeczypospolitej Polskiej z 1997 roku**. W art. 12 Konstytucja gwarantuje wolność w kwestii dobrowolnego zrzeszania się w związkach zawodowych, organizacjach społeczno-zawodowych rolników, stowarzyszeń, ruchów obywatelskich, innych dobrowolnych zrzeszeń oraz fundacji. W art. 20 ustawodawca zastrzegł, że podstawę ustroju gospodarczego Rzeczypospolitej Polskiej stanowi społeczna gospodarka rynkowa, która opiera się na wolności działalności gospodarczej, własności prywatnej i solidarności, a także, co najważniejsze w kontekście przedmiotowych rozważań, na dialogu i współpracy partnerów społecznych.

⁷ J. Gara, *Pedagogiczne konteksty tez filozofii dialogu*, Człowiek – Niepełnosprawność – Społeczeństwo, nr 1, 2006, s. 12.

Na gruncie polskim idea dialogu społecznego dotyczy głównie wypracowania harmonii w stosunkach pomiędzy stroną pracodawców a pracowników, reprezentowanych na ogół przez związki zawodowe. W tym kontekście dialog przenosi się na forum, gdzie delegaci strony pracowników, pracodawców i strony rządowej doprowadzają do werbalizacji swoich stanowisk, wymiany informacji i współpracy w zakresie opracowania wspólnego stanowiska w danej kwestii, akceptowanego przez poszczególnych uczestników dialogu. Jest to dość wąskie postrzeganie idei dialogu społecznego, bowiem – zgodnie z art. 1 **ustawy z dnia 24 lipca 2015 roku – o Radzie Dialogu Społecznego i innych instytucjach dialogu społecznego** – jedynie te trzy podmioty są ustawowymi podmiotami reprezentatywnymi, symbolizującymi zgoła odmienne kategorie interesu materialnego oraz interesu niematerialnego.

Mimo jasno określonych ram prawnych, zwłaszcza organizacje pracodawców i związki zawodowe na co dzień funkcjonują w zupełnie odmiennych światach. Przede wszystkim obie te strony dialogu charakteryzuje wyraźna antynomia interesów oraz celów. Związki zawodowe ustawowo są utworzone, aby działać w imieniu ludzi pracy i na rzecz ich praw, w tym także potrzeb nie tylko zawodowych, ale i socjalnych. Swoje cele statutowe mają możliwość urzeczywistniać również z wykorzystaniem kontaktów ze stroną pracodawców. Wynika to stąd, że kiedy działacze związkowi pozostają w stosunku pracy, wówczas automatycznie właśnie pracodawcy są pierwotnym adresatem ich postulatów, gdyż to właśnie od tej grupy zależy zaspokajanie potrzeb materialnych pracowników. Skutkiem tej sytuacji związki zawodowe z definicji wręcz są ukierunkowane *na kontakt z organizacjami pracodawców reprezentującymi przedsiębiorców na poziomie branżowym*⁸. Pracodawcy na mocy delegacji ustawowej realizują swoje cele statutowe poprzez ochronę praw i reprezentowanie interesów, w tym gospodarczych, zrzeszonych członków wobec związków zawodowych, organów władzy i administracji rządowej oraz organów samorządu terytorialnego.



Cele Rady Dialogu Społecznego

Celem Rady Dialogu Społecznego (RDS) jest zapewnienie warunków do optymalnego rozwoju społeczno-gospodarczego i tym samym zwiększenia konkurencyjności polskiej gospodarki, tym samym umacniając istniejącą spójność społeczną. To praktyczna realizacja zasady solidarności i partycypacji w kwestiach dotyczących zatrudnienia, jak również budowanie społecznego porozumienia za pomocą regularnego, merytorycznego i przejrzystego dialogu organizacji pracodawców, strony rządowej i związków zawodowych, aby

⁸ S. Krupnik, A. Otręba, D. Szklarczyk, *Siedem tez o dialogu społecznym w Polsce*, Zarządzenie Publiczne, nr 3(9)/2009, s. 35.

poprawiać jakość proponowanej polityki i strategii społeczno-gospodarczych. Zadaniem uczestników jest także umacnianie debaty na szczeblach jednostek samorządu terytorialnego i z jednostkami samorządu terytorialnego.

Do kompetencji RDS zalicza się przygotowywanie projektów aktów prawnych (quasi inicjatywa ustawodawcza). Ponadto może występować do właściwego ministra z wnioskiem o wydanie bądź zmianę norm prawnych, a także wnioskować do rządu o przeprowadzenie badań opinii publicznej w kwestii projektu aktu prawnego. RDS kieruje też zapytania do odpowiednich resortów w trybie postępowania administracyjnego lub występuje do Sądu Najwyższego z wnioskiem o rozstrzygnięcie wskazanego zagadnienia, o ile w orzecznictwie ujawnione zostały rozbieżności w wykładni prawa. Rada Dialogu Społecznego w Polsce ma możliwość opiniowania projektów ustaw i rozporządzeń, wyrażając swój głos również w toku prac nad ustawą budżetową. Została umocowana do przedstawiania stanowiska w sprawach wniesionych pod obrady przez Radę Ministrów albo jej członków oraz inne organy państwowe. Rozpatruje ponadto wnioski kierowane do Wojewódzkich Rad Dialogu Społecznego, przez które działa na płaszczyźnie regionalnej. Obecnie w skład RDS wchodzi Związek Rzemiosła Polskiego, Konfederacja „Lewiatan” oraz inne organizacje pracodawców, natomiast do reprezentatywnych organizacji związkowych zalicza się NSZZ „Solidarność”, Ogólnopolskie Porozumienie Związków Zawodowych oraz Forum Związków Zawodowych.

Na polu polskiej dyskusji na temat dialogu społecznego od kilku lat obserwować można wzrost zainteresowania ze strony grup reprezentatywnych, coraz większe grono podmiotów chce uczestniczyć w rozmowach. Z jednej strony jest to docenienie samej istoty dialogu, z drugiej – potrzeba realizacji szerokiej debaty, której przedmiotem jest działalność państwa. Dokonało się więc na tym obszarze pewne przewartościowanie, a jednocześnie poszczególni interlokutory zaczęli zdawać sobie sprawę z tego, jakie korzyści dla poszczególnych grup przynosi forma otwartej debaty. Każda z nich oczekuje państwa sprawnie funkcjonującego, ale przez pewien czas nie widać było zbyt wielkiej aktywności, spowodowanej różnymi tendencjami w obrębie samych grup. Tradycja dialogu społecznego w Polsce nie jest może długa w porównaniu z innymi krajami europejskimi, a zwłaszcza Europy Zachodniej, ale istnieje, coraz bardziej zakorzeniona w świadomości samego społeczeństwa obywatelskiego. Sami uczestnicy chętniej wychodzą poza sztywne ramy instytucjonalne, angażują swoją aktywność również w proces monitorowania prac legislacyjnych. Ta ogólna tendencja służy umocnieniu i podkreśleniu integralności podejmowanych na tym szczeblu decyzji w zakresie inicjatyw ustawodawczych rządu.

Te inicjatywy podmiotów gospodarczych można uznać za jedne podstawowych czynników rozwoju całych systemów ekonomicznych, zwłaszcza, że te właśnie podmioty stanowią fundament, na jakim został zbudowany polski

system rynkowy. Szczególną rolę odgrywają zatem przedsiębiorcy i pracodawcy, bowiem – od tego, jakie warunki rzeczywiste państwo w drodze ustaleń dialogowych będzie w stanie im zapewnić – zależy osiągnięcie zamierzonych efektów gospodarczych. Strona rządowa musi zdawać sobie sprawę z tego, że jedynie dialog jest dobrą metodą tworzenia dobrych strategii rozwoju. Różnorodność podmiotów wchodzących w jego obręb to naprawdę skuteczny mechanizm prowadzenia efektywnej polityki na polu gospodarki. Obecność dialogu w Polsce to także sposób na kreowanie w społeczeństwie ducha obywatelskiego, tożsamości, idei przedsiębiorczości.



Praca jako wartość

Wielowiekowe zmagania człowieka z otaczającym światem ze zjawiskami nieujarzmionej wciąż przyrody, które podejmowane są w celu zaspokajania gigantycznych i coraz trudniejszych do zrealizowania potrzeb, zawsze wymagały nakładu energii, pracy, a z biegiem czasu owe zmagania doprowadziły do wyodrębnienia się pracy zawodowej. Z dnia na dzień coraz większy profesjonalizm ludzkiej pracy jest odzwierciedleniem nadania jej szczególnego sensu. Ten szczególny sens zawiera się przede wszystkim w konieczności sprostania wymaganiom, które są związane z zadaniami, jakie człowiek wykonuje na swoim stanowisku pracy. Umożliwienie wykonywania pracy jest wprost proporcjonalne do stwierdzenia, że osoba, której powierzono pracę, poradzi sobie z postawionymi zadaniami w sposób jak najbardziej kompetentny. Gwarantem owej kompetencji jest **kształcenie zawodowe**. Wszystkie jego formy, organizacja, treści czy struktura wciąż ewoluują, co jest wynikiem uporczywych poszukiwań sposobów na sprostanie oczekiwaniom współczesnego rynku pracy, a zwłaszcza oczekiwaniom pracodawców. Kształcenie zawodowe w Polsce po latach autentycznego rozwoju i osiągnięcia znaczącego prestiżu, napotkało w latach osiemdziesiątych ubiegłego wieku szereg trudności, które w konsekwencji spowodowały drastyczne obniżenie jego jakości.

Na gruncie polskiej tradycji praca – postrzegana jako wartość – cieszyła się zawsze wielką estymą, a i obecnie, prócz rodziny, jest najczęściej wskazywana jako niezbędny i ważny komponent życia człowieka. W przypadku gdy ktoś traci pracę, często traci poczucie wartości własnego ja, cierpi na zanizoną samoocenę. Ulega też czasami stygmatyzacji ze strony grupy, bowiem przypina mu się łatkę nieudacznika. **Nie sposób przecenić znaczenia pracy w dorosłym życiu człowieka, gdzie stanowi ona jedno z najważniejszych wyzwań osobistego rozwoju.**

Praca zawodowa to afirmacja zadowolenia i samorealizacji oraz satysfakcji. Z uwagi na to, iż jednocześnie spełnia funkcję ekonomiczną, tym samym determinuje realizację potrzeb jednostki i społeczeństwa. Postrzegana jest jako dobro, a przy tym niezbędne doświadczenie do osiągnięcia stanu świadomego

funkcjonowania w świecie. Praca jest niezbędna zarówno każdej jednostce, jak i całym grupom społecznym, pełni różnorakie funkcje istotne do prawidłowego i szczęśliwego życia. Praca przede wszystkim wyznacza charakter i poziom aktywności człowieka, równocześnie warunkując jego pozycję w hierarchii zawodowej i społecznej. Stanowi źródło dochodów, które umożliwiają realizację potrzeb. Jest przesłanką do osiągania satysfakcji i wspiera rozwój osobowości we wszystkich jej aspektach.

Przygotowanie zawodowe młodzieży – wyzwanie dla partnerów społecznych



Młodzież, poprzez współdziałanie w grupie i pod okiem starszego doświadczeniem oraz wiedzą instruktora, staje się odpowiedzialna nie tylko za siebie, ale i za pozostałych – za kolegów ze szkoły, za swoich współpracowników w zakładzie. Zawarcie umowy o pracę daje możliwość budowania zdrowych relacji w miejscu pracy, przede wszystkim na linii pracodawca – pracownik, co w przyszłości będzie stanowiło istotną przewagę nad młodymi ludźmi, którzy takiego doświadczenia nie mieli szansy zdobyć. Dlaczego jest to takie ważne? Jest ważne, bo im więcej sytuacji, które ze swojej natury wymagają współodpowiedzialności, tym lepsze będzie końcowe przygotowanie ucznia do pracy zawodowej w zespole w przyszłości.



Kolejną kategorią odpowiedzialności, jakiej młodociany uczy się w trakcie zajęć w warsztacie, jest odpowiedzialność za powierzone mu materiały, narzędzia, mienie itp., czyli odpowiedzialność materialna. Na bieżąco poznaje tajniki kalkulacji kosztów, a przecież nieodzownym składnikiem dobrej i wydajnej pracy jest umiejętne gospodarowanie finansami, bez przynoszenia strat. Często ma przecież do czynienia z mieniem nie tylko swojego pracodawcy, ale i klienta, więc tym bardziej zdaje sobie sprawę z tego, ile umiejętności i troski z jego strony wymaga dobra jakościowo praca. Odpowiedzialność jednak to nie tylko sfera finansowa, lecz także umiejętne gospodarowanie czasem pracy, dzielenie powierzonych zadań na priorytetowe i takie, których realizację można odłożyć na później. Zarządzanie czasem wiąże się z gospodarowaniem energią, w tym własną, jak również powierzonymi materiałami. Można więc śmiało stwierdzić, że podczas nauki w zakładzie rzemieślniczym przyszły adept rzemiosła uczy się, że odpowiedzialność nie jest pustym pojęciem, lecz pewną postawą, na którą składa się wiele równoważnych komponentów i pozostających w ścisłym związku.



Sama **odpowiedzialność** jednak nie wystarczy. Równie istotna jest **gotowość**. Można ją postrzegać jako pewien stan, którym wyraża gotowość do zrealizowania określonych zamiarów, swoistą skłonność czy chęć. Oczywiście i ten element nie jest jednoznaczny, gdyż poprzez swój wielowymiarowy charakter



odnosi się do przestrzegania podstawowych reguł etycznych czy zasad ogólnych. Gotowość rodzi się z solidności, jest też wynikiem posiadanej już wiedzy, jest także wolą do współdziałania, akceptacją zmian, otwartością na innowacyjność i ocenę innych. Niekiedy wymaga przyznania się do błędu czy nawet własnej bezradności. **Gotowość do pracy jest równoznaczna z gotowością na stosowanie zasad i reguł, jakie panują w danym miejscu pracy, dotyczącą bez wyjątku każdego pracownika.** Kształtowanie w młodym człowieku gotowości do pracy jest równorzędne z uczeniem go, czym jest samokontrola. Na mistrzu szkolącym spoczywa obowiązek i przywilej, i misja kształtowania tej gotowości, aby dorosłe życie zawodowe młodego człowieka nie przyniosło mu zbyt wielu rozczarowań, by był wykwalifikowanym fachowcem. Mimo że to dopiero nauka, musi zdawać sobie sprawę z konsekwencji, jakie może ponieść w przypadku nierzetelnego wywiązania się z postawionych mu zadań – zaprocentuje to w przyszłości. Pracodawca więc stara się wzbudzać wrażliwość ucznia na następstwa jego działań, odwołując się do jego wiedzy i własnego doświadczenia. Parasol ochronny rodziny nie sięga tak daleko, w świetle prawa taki młody człowiek jest pracownikiem, więc tym bardziej istotne jest wskazanie mu, jak unikać błędów i jak radzić sobie z przykrymi konsekwencjami nieprzemyślnych działań, jak je minimalizować w przyszłości. Będąc mentorem, **pracodawca kształtuje w wychowanku roztropność połączoną z rzetelnością i prognozowaniem, wskazując w logiczny sposób, czym grozi bagatelizowanie niektórych czynników.**

Kultura pracy to nie jest tylko zbiór kompetencji jednostki i kapitał ludzki. **Jest to narzędzie do opisu sposobu udziału człowieka w procesie budowania społeczeństwa dialogu, jego poziomu rozwoju, jego osobowości, kompetencji zawodowych i osobistych.** Od tych dwóch ostatnich elementów zależy kultura organizacyjna firmy, a zarazem jej siła. Powyższe rozważania wskazują, że sprawne działanie zakładu pracy to nic innego, jak współgranie ze sobą pracodawcy, pracownika i wspólnego myślenia o kliencie, który jest odbiorcą efektów współpracy czynników osobowych. Optymalna realizacja procesu pracy oraz jej ekonomiczny wymiar zależą od poziomu kultury pracy i kultury organizacyjnej, które wzajemnie się zająwiają. Na tym polu technika łączy się z zasobami ludzkimi, etos pracy z kwalifikacjami itd. Nowoczesne szkolnictwo zawodowe, prowadzone w systemie dualnym, jest jedynym modelem jaki jest w stanie sprostać rosnącym wymaganiom rynku pracy, a jednocześnie wdrażać podstawy kultury pracy już na poziomie ucznia szkoły branżowej. Jedyne w tym systemie można odwoływać się do autentycznie nowoczesnej i aktualnej wiedzy, wyposażać w nią pracowników młodocianych, ucząc równolegle konkretnych umiejętności zawodowych. Kształtowanie umiejętności ucznia to skomplikowany proces, poznaje on swój zawód poprzez działania praktyczne, w pełni wykorzystuje potencjał do ich doskonalenia i poszerzania. Sytuacje praktyczne, realne, jakich doświadcza, pozytywnie wpływają na postrzeganie samego siebie, na docenianie własnego ja. W perspektywie na rynek pracy wejdzie pracownik

nie tylko fachowy, ale i świadomy swoich obowiązków, zaznajomiony z etosem pracy i przedsiębiorczością, otwarty i gotowy do podejmowania wyzwań. Nie ma co ukrywać, że szkoły nie skupiają się na aspekcie kultury pracy, nie uczą wykorzystywania zdobytej już wiedzy i umiejętności. Praktyczna nauka zawodu na podstawie umowy o pracę stwarza warunki do wyrażania siebie przez pracę, wysyła w dorosły świat pracownika dojrzałego, elastycznego, mobilnego i kompetentnego, szanującego zasady etyki zawodowej.

Dualny system kształcenia zawodowego w rzemiośle – dialog społeczny ponad podziałami



Dualny model kształcenia zawodowego – jako idealny przykład praktycznego dialogu społecznego – funkcjonuje opierając się na współpracy szkoły, pracodawców, pracowników i samego państwa na wszystkich płaszczynach oraz na wspólnej odpowiedzialności. Kwalifikacje młodocianych mają przecież bardzo duże znaczenie dla wszystkich przedsiębiorstw, czyli dla całej gospodarki danego kraju. Obecnie w warunkach globalizacji, propagowania integracji, inwestowanie w wiedzę i doświadczenie młodego człowieka to priorytetowa i najbardziej efektywna forma inwestycji. Poza tym system dualny nie jest przypisany jedynie kształceniu zawodowemu na poziomie ponadpodstawowym, jest tak dobrze skonstruowany, że można go z powodzeniem odnieść do wszystkich poziomów kwalifikacji. Umiejętne łączenie praktyki z teorią ma więc swoje zastosowanie nie tylko w szkołach branżowych, ale i na poziomie uniwersyteckim, w wyższych szkołach zawodowych. Programy nauczania wraz z innymi elementami, na jakie kładzie się szczególny nacisk w procesie edukacji młodzieży, są wtedy dostosowane do realnych potrzeb gospodarczych, a zakłady pracy dają fachową wiedzę o realnym świecie i rzeczywistych warunkach ich funkcjonowania. Powinno pojawiać się coraz więcej projektów łączących sferę teorii i praktyki, co zresztą jest uważane w całej Europie za wzorcowy model. Przedsiębiorcy wysoko sobie cenią nie tylko specjalistyczne umiejętności, ale i wiedzę pracowników opartą na solidnych podstawach wyniesionych ze szkoły. Stąd też system dualny, specyficzny model międzypokoleniowego dialogu społecznego ponad podziałami, to kluczowa determinanta w walce z bezrobociem, wykluczeniem społecznym, bezproduktywnością. Ucząc zawodu, jednocześnie uczy samodzielnego i odpowiedzialnego myślenia, połączonego z umiejętnością działania oraz rozwiązywania problemów, gdzie działanie nie opiera się na intuicji, tylko na doświadczeniu i kwalifikacjach.



Rola organizacji rzemieślniczych w dialogu społecznym

Związek Rzemiosła Polskiego jest pełnoprawnym partnerem dialogu społecznego w Polsce, reprezentując stronę pracodawców. Na forum Rady Dialogu Społecznego występuje w imieniu mikro, małych i średnich przedsiębiorców, przy czym jego działania oraz zainteresowania nie ograniczają się wyłącznie do przedsiębiorstw zrzeszonych w jego strukturach, lecz rozciągają na cały sektor. Jest to ważne nie tylko na płaszczyźnie krajowej, ale międzynarodowej, bowiem Związek – jako najstarsza organizacja pracodawców o zasięgu krajowym – zajmuje się sprawami z zakresu MŚP również w różnego rodzaju gremiach. Posiada prawo, z którego czynnie korzysta, do wyrażania opinii, stanowisk, szczególnie nacisk kładąc na promowanie oświaty zawodowej oraz dualnego systemu kształcenia w rzemiośle.

Związek jest reprezentowany we wszystkich zespołach problemowych Rady Dialogu Społecznego oraz we wszystkich Wojewódzkich Radach Dialogu Społecznego. Posiada również przedstawicieli w zespołach branżowych, które działają już poza RDS. Dzięki zaangażowaniu oraz silnej reprezentacji, głos MŚP stał się głosem słyszalnym i mocnym, uwzględnianym na każdej płaszczyźnie problemowej nie tylko na poziomie lokalnym, ale regionalnym i krajowym.

Związek Rzemiosła Polskiego od lat opiera się na partnerstwie z pozostałymi uczestnikami dialogu społecznego w Polsce, co umożliwia stabilną współpracę z organami władzy samorządowej i administracji państwowej, organizacjami rządowymi, pozarządowymi, a także z innymi organizacjami, które zrzeszają przedsiębiorców. Do jednego z podstawowych celów Związku Rzemiosła Polskiego – jaki od lat realizuje – jest utworzenie stabilnego samorządu gospodarczego w Polsce.

tradycje



Tradycje i zasługi rzemiosła w kształtowaniu szkolnictwa zawodowego w Polsce i w Europie

Miliony lat temu, w epoce kamienia nasi przodkowie zaczęli świadome wytwarzać z kamienia narzędzia. W dziejach ludzkości rozpoczął się czas rozwoju narzędzi wykorzystywanych przez człowieka, nieprzerwanie trwa on do czasów współczesnych.

Narodziny ery wytwórczości, czyli ery rzemiosła, bo o niej tu mowa, stanowiły punkt zwrotny w karierze człowieka jako najbardziej inteligentnego i rozwiniętego gatunku na Ziemi. Powstawały wielkie potęgi, gdyż to właśnie dzięki rzemiosłu przedstawiciele starożytnych cywilizacji umiejętnie wydzielali naturze każdą piędź ziemi. To rzemiosło stanowiło o potędze danego społeczeństwa bądź o jego upadku, bowiem opanowanie sztuki konstruowania oręża niejednokrotnie przeważało szalę zwycięstwa. To na rzemiośle także opierało się dorabianie się krezusowych fortun lub też utrata dorobku całego życia. Nieodmiennie jednak tym wszystkim zjawiskom towarzyszyła ciężka praca i żmudne zdobywanie kolejnych szczebli rzemieślniczego wtajemniczenia.

Mimo iż wytwórczość towarzyszyła nam od zarania dziejów, pierwsze próby usystematyzowania jej bytu prawnego pojawiają się w dobie rozkwitu antycznego świata, w starożytnym Rzymie, czemu sprzyjała specyfika przyjętego tam ustroju. Nie oznacza to wcale, że rzemiosło rozwijało się w oderwaniu od unormowań pozostałych państw doby starożytnej, tych dawno już zapomnianych cywilizacji. Mowa tu oczywiście o **Kodeksie Hammurabiego**, majstersztyku sztuki prawniczej, pochodzącym z XVIII stulecia przed naszą erą. W jednym z artykułów ówczesny prawodawca zastrzegł, iż w przypadku, gdy budowniczy postawił komuś dom a jego dzieło okazało się wykonane niedbale, dom się zawalił i w konsekwencji zabił właściciela, wówczas budowniczy ponosił surową karę za swoją partacką robotę. A skazywano go na śmierć. W antycznej Grecji na przykład rzemieślnik cieszył się szczególną atencją, gdyż niejednokrotnie określano go mianem *demiurga*, która to nazwa posiada konotacje wyłącznie pozytywne.

Wyrosłe na gruzach Imperium Romanum monarchie dały początek nowemu typowi społeczeństwa, inicjując tym samym powstanie nowych form

państwowości. W konsekwencji doprowadziło to do wykształcenia się idei uniwersalnego modelu ustroju, gdzie, szczególnie na zachodzie Starego Kontynentu, miasta i ich struktury miały stanowić o potęgę. Pierwszą europejską urbanizację przeprowadzono między X a XIII stuleciem, natomiast na obszarze Europy Środkowej – między wiekiem XIII a XV w. Ten krok zdecydował o powstaniu gęstej sieci miast, które nie były niczym innym, jak ośrodkami produkcji rzemieślniczej i handlu.

W średniowieczu w większości państw europejskich panował podobny model społeczny i kulturowy. Ludzie zamieszkujący Stary Kontynent wyznawali te same ideały, te same przekonania i, co ciekawe, te same przesady. W każdym z krajów funkcjonował ustrój feudalny, istniał ścisły podział na trzy stany społeczne. Ale wszystkie łączyła jedna i ta sama wiara – chrześcijaństwo oraz jedna i ta sama filozofia, na straży której stał niewzruszenie Kościół. Religii podporządkowano w zasadzie wszelakie dziedziny życia człowieka nie tylko jako jednostki, lecz również jako trybiku w dość sprawnie działającym mechanizmie. Kościół był strażnikiem wiary, a zarazem instytucją szerzącą kaganek oświaty, powstawały szkoły katedralne i kolegiackie. W XI wieku powstały pierwsze uniwersytety. Kształceniem na niższym szczeblu z powodzeniem zajmowało się rzemiosło (co zresztą z dobrym skutkiem czyni do dziś), uświęcając ten proces, gdzie się da i jak się da, zgodnie z przykazami ówczesznie panującej ideologii. **Obecnie przeszliśmy długą drogę od średniowiecza do współczesności – do systemu dualnego,** gdzie najważniejszą formą współpracy nie jest już przymus cechowy, na którym z powodzeniem przez setki lat opierał się system cechowy w Polsce i Europie.

Organizacje cechowe

Przez ponad osiem stuleci życie miast kształtowały cechy, które działały jako swoiste zrzeszenia o charakterze przede wszystkim gospodarczym, podporządkowujące członków surowej, zbiorowej dyscyplinie. Podstawowym celem było wykonywanie określonego rodzaju rzemiosła, co współcześnie nazwalibyśmy zawodem. Te **cele gospodarcze** w rzemieślniczych bractwach odgrywały główną rolę, lecz braci łączyła swoista solidarność, przenosząca zasady wykonywania zawodu na organizację całego życia społecznego. To cechy właśnie były opoką, na której budowano potęgę miast, **instytucji religijnych i wojskowych, a ponadto stanowiły ośrodek życia kulturalnego i towarzyskiego.**

Wzorce organizacji cechowych zaszczerpione zostały z krajów Europy Zachodniej i były zjawiskiem w Polsce dość późnym. W miastach włoskich gildie istniały już w X wieku, na przykład cech rybaków w Rawennie, o którym mowa w dokumentach już w 943 roku, a o kontuberniach hamburskich pisano w roku 1152. Zrzeszonych w nich rzemieślników łączyła nie tylko więź gospodarcza, ale i oświatowa. **Jedną z ważniejszych funkcji cechu było przygotowanie**



zawodowe młodzieży. Realizacja tej misji pedagogicznej i ogromna odpowiedzialność spoczywała na mistrzu, rzadziej na czeladzi. Uczeń w cechowej hierarchii zajmował najniższe z możliwych miejsc⁹. Był dopiero kandydatem na członka cechu, więc była przed nim długa droga, zanim wyuczył się zawodu i przygotował do jego samodzielnego wykonywania. Praca wraz z nauką zajmowała chłopcu cały *termin*.



Terminowanie

Przekroczenie progu warsztatu było dla młodego człowieka inicjacją, wówczas wchodził on w hermetyczny i tajemny krąg braci cechowej. Był to jednostronny akt poddania i oddania się twardym regułom, a podczas całego procesu dziecko miało szansę chłonąć specyficzną atmosferę, jaka kształtowała cały jego przyszły dorosły światopogląd. Cech oddziaływał na uczniów nie tylko w ujęciu dydaktycznym, ale i wychowawczym, bowiem jego zadaniem było przygotowanie ucznia do wykonywania zawodu, lecz również do bycia prawym obywatelem miasta, godnym miana rzemieślnika. Stąd też te kilka lat *terminu* nie było ani usłane różami, ani sielanką. Uczeń – *uczennik*, chłopiec, *discipulus*, *iuvenis*, *tyro*, niekiedy *famulus*, *Lehrjunge*, *Lehrknaber*, *Jüngling*¹⁰ – musiał się kształcić u odpowiedniego mistrza, bo nie każdy majster mógł sobie wziąć chłopca do *terminu*. Przede wszystkim majster musiał należeć do cechu. Gdyby młodzieniec trafił do takiego *szturarza* (majstra, który nie należy do cechu), byłby to czas stracony, ponieważ kiedy chciałby zostać towarzyszem, to musiałby trud nauki podjąć od nowa. Wynikało to nie tylko z istnienia samego *przymusu cechowego* (obowiązku zrzeszania się), ale również z tego, że partacze byli po prostu niedouczonymi towarzyszami (lub też wyrzuconymi z bractwa mistrzami) i „partolili” robotę, nie dając gwarancji, że potrafią porządnie młodego człowieka nauczyć, skoro sami nie byli biegli w zawodzie.

Nawet nie wszyscy mistrzowie cechowi mogli dostąpić szacunku brania uczniów w naukę. Nauczycielem i przewodnikiem po arkanach danego fachu mógł być jedynie doświadczony majster, mogący unieść na swoich barkach trud nauczania. Nie tylko **obligatoryjnie musiał być członkiem cechu**, ale i **posiadać warsztat**, czyli miał obowiązek spełniać materialne przesłanki, a nierzadko wymagano od niego **odpowiedniego stażu w rzemiośle jako mistrza**. Niektóre cechy nastawały też, aby mistrz dopiero po roku (czasem nawet po trzech lub czterech!) od uzyskania mistrzostwa mógł podjąć się wyzwania wyszkolenia kolejnych pokoleń rzemieślników. Od czasu do czasu warunkiem koniecznym

⁹ T. Ereciński T, *Prawo przemysłowe miasta Poznania w XVIII wieku*, Poznańskie Towarzystwo Przyjaciół Nauk, Poznań 1934, s. 117.

¹⁰ Z. Pazdro, *Uczniowie i towarzysze cechów krakowskich od drugiej połowy wieku XIV do połowy wieku XVII*, Drukarnia Wł. Łozińskiego, Lwów 1900, s. 4.

było posiadanie własnej posiadłości miejskiej, własnej rodziny i własnego domu. Mistrz uczący powinien cechować się nieposzkalowaną opinią i prezentować sobą taką postawę moralną, która pozwalałaby na mówienie o nim, że jest porządnym, uczciwym i uzasadniałaby przyjmowanie *uczenników*.

Do *terminu* nie wolno było przyjmować wdowom, które nadal po śmierci męża prowadziły jego warsztat. Od tej zasady istniał wyjątek, a mianowicie jeśli chłopiec rozpoczął naukę jeszcze za życia mistrza, wówczas pozostała część mógł realizować u wdowy. Jej obowiązkiem było jednak trzymać towarzysza, aby ten mógł dalej wprowadzać *discipulusa* w zawilości zawodu. W przypadku kiedy to białogłowa zrezygnowała z kontynuowania dzieła zmarłego małżonka bądź z różnych przyczyn nie chciała kształcić ucznia, władze cechowe wyznaczały mu odpowiednią pracownię, gdzie mógł swobodnie dalej się uczyć. Te same procedury stosowano, jeśli mistrz postanowił zamknąć swój interes. Zazwyczaj kandydat na ucznia miał prawo wyboru majstra. Sporadycznie starszyzna wyznaczała nauczyciela, kierując się zasadą starszeństwa. Pierwszeństwo mieli mistrzowie starsi, z dłuższym stażem i bardziej doświadczeni, dopiero po nich brano pod uwagę mistrzów młodszych. Młodzieniaszek, który zgłaszał się na naukę, miał w pierwszej kolejności przedstawić *świadectwo prawego pochodzenia*. Wymóg *prawego pochodzenia* został usankcjonowany w statutach cechowych mniej więcej w połowie XVI wieku. Zwyczaj ten istniał już wcześniej, a dotyczył też wędrownych towarzyszy, którzy starali się o zdobycie mistrzostwa. Prawego pochodzenia można było dowodzić poprzez okazanie tzw. *listu urodzenia* (*listu urodzaju – litterae genealogiae, legitimi ortus, litterae testimoniales*)¹¹. Alternatywę stanowiła ustna przysięga dwóch mężów poważanych i uczciwych. *Discipulus* winien być katolikiem. Miało to szczególne znaczenie w wtedy, kiedy na ziemiach polskich zaczęła się szerzyć reformacja, jednak z biegiem czasu również innowiercy mogli rozpocząć swoją ścieżkę kariery zawodowej u rzemieślnika zrzeszonego w cechu. Bezwzględnie za to wykluczano z rzemiosła starozakonnych. Za przyjęcie do *terminu* dziecka pochodzenia żydowskiego groziły surowe kary, włącznie z wykluczeniem z bractwa, co w praktyce równało się utracie statusu rzemieślnika. Potwierdzenie spełnienia powyższych wymagań składało się najpóźniej do momentu wpisu delikwenta do ksiąg cechowych. Jedynie w drodze wyjątku dopuszczano do zwłoki, o ile wcześniej mistrz udzielił poręki. Brzydkich nie brano do *terminu*. Każdy chłopiec miał być piękny, bez skazy, acz rzadko tego typu zapisy pojawiały się w oficjalnych dokumentach cechowych (wyjątkiem jest na przykład zapis w ordynacji toruńskiego cechu pasamorników). Nie przyjmowano młodzieńców z wadami – ułomnych, kulawych, ze zniekształconymi rysami twarzy. Koniecznym trzeba było posiadać odpowiednie predyspozycje fizyczne, gdyż praca w rzemiośle nie należała do łatwych i lekkich. W zasadzie nie określano ściśle granicy wieku, ale zwykle młodzież szła do nauki, mając 10–15 lat.

¹¹ Z. Pazdro Z, op. cit., s. 6.



Okres próby

Przydatność oraz predyspozycje sprawdzano w okresie tak zwanej *próby*. Jeśli rezultat wypadł zadowolająco, wówczas przyszły **opiekun zawierał z rodzicami chłopca umowę i rejestrował swojego ucznia w cechu**. Podczas owej *próby*, która rutynowo trwała dwa tygodnie (zdarzało się jednak, że z tych dwóch tygodni robiło się i dwanaście...), każda ze stron mogła się wycofać bez żadnych konsekwencji.

Przed wszystkim kandydat, oszołomiony nowymi warunkami i nową zupełnie rzeczywistością, miał szansę przekonać się, czy naprawdę podoba mu się to rzemiosło i da radę wytrwać w warsztacie. **Chłopak uczył się podczas próby bez żadnych zobowiązań finansowych**. Jak strony przypadły sobie do gustu, wówczas następowało właściwe *jednanie* (*ujednanie ucznia*). Mistrz obowiązkowi wpisu ucznia do rejestrów musiał zadośćuczynić bez zbędnej zwłoki. W przypadku gdy zbytnio się ociągał, groziły mu dość dotkliwe środki represyjne. Mianowicie towarzysze nie mieli wyjścia i taki warsztat, gdzie pracował *niejednany*, z mety opuścić musieli. Do aktu wpisu strony umowy musiały stawić się osobiście. Liturgia ta odbywała się uroczyście, przed starszyzną cechową, zwykle w obecności dwóch mistrzów, w tym cechmistrza. Starszy pytał chłopca o imię, czy był na *próbie*, czy wybrane rzemiosło mu odpowiada. Starsi badali też, czy *iuvenis* spełnia wszystkie zakreślone prawem wymogi. Do kasy cechowej rodzice bądź opiekunowie chłopca składali opłatę określaną mianem *wstępnego, pamiątnego, wpisanego* lub *jednanege*. W drodze wyjątku to mistrz uiszczał *wstępne*. Jeśli zdarzyło się, że rodzice nie mieli pieniędzy, to mogli dokonać zapłaty później, ale taki zabieg wymagał cyrografu od szkolącego. Na ogół nauka była płatna, ponieważ to na mistrzu spoczywał obowiązek utrzymania *famulusa*. **Niczym ojciec żywił i ubierał młokosa, często pokrywając koszt popsutego przez uczennika materiału**. Wysokość tej kwoty raczej ustalano indywidualnie, statuty nie regulowały tego typu transakcji.

Dzieci z biedniejszych rodzin przyjmowane były *na wystugę*. Wtedy nie pobierano opłaty, ale taki uczeń zobowiązany był nie tylko do wykonywania szeregu prac w warsztacie, lecz i do różnych posług osobistych. Jeśli ktoś decydował się na powyższą formę nauki, miał świadomość, że będzie ona trwać dłużej niż w przypadku ucznia opłacającego termin¹². Trzeba pamiętać, że mistrz cechowy również podlegał wielorakim przykazaniom, chociażby nie mógł przyjmować dowolnej liczby *terminatorów*. Tę wysoce ważką kwestię regulowały wprost **statuty**, których zapisom przyświecała idea utrzymania równowagi w produkcji w obrębie danej społeczności miejskiej. Przeważająca część bractw zezwalała na przyuczanie dwóch *uczenników* w jednym zakładzie. Dopiero po ukończeniu

¹² *Prawa, Przywileje i Statuta Miasta Krakowa 1507–1795*, wyd. Franciszek Piekosiński i Stanisław Krzyżanowski, Kraków 1885, t. I nr 658 r. 1578 art. 18, cech rzeźników.

nauki przez jednego z nich, tuż przed *wyzwolinami*, nabywał mistrz prawa do przyjęcia kolejnego *terminatora*. Czas nauki był zróżnicowany. Zależała od poziomu „kunsztowności”, wyrafinowania, mechanizmu złożoności danej kategorii rzemiosła, niektórych bowiem zawodów można się było wyuczyć zdecydowanie szybciej. Tak naprawdę ten czas zależał od polityki cechu, co znajdowało swoje odzwierciedlenie w zapisach ordynacji. Niektóre bractwa dążyły do ograniczenia napływu siły roboczej, pozostałe – postępowały wręcz odwrotnie i starały się zachęcić potencjalnych *iuvenisów* do nauki. Zwykle *termin* trwał trzy lub cztery lata, lecz w niektórych cechach (piwowarskich albo rzeźniczych) okres ten skrócono zaledwie do jednego roku. Z kolei pasamonicy ustalili sobie rekordowy czas siedmiu lat, w ślad za nimi poszli hafciarze – ograniczając ten czas do pięciu lat. Każdy z tych *terminów* stanowił bezwzględne minimum. Rzadko i niechętnie *termin* skracano. I jeszcze należało za to zapłacić *okup*.

Nauka zawodu w dawnym zakładzie rzemieślniczym

Gdy umowa została wreszcie podpisana, a wszystkim ceremoniałom stało się zadość, uczeń stawał się członkiem rodziny mistrza i pozostawał od niego całkowicie zależny. Za żadne skarby nie mógł zmienić sobie miejsca pracy bez uprzedniego zezwolenia. Gdyby natomiast postanowił oddalić się w bliżej nieznanym kierunku, czyli po prostu uciec od roboty, a do tego nie ukorzył się i nie wrócił w przepisanej godzinie, wówczas już nie przystugiwały mu już żadne prawa. Środki represyjne stosowane wobec swawolnych uciekinierów naprawdę były bardzo surowe, nie ma też co ukrywać, że owe kary niestety przyczyniały się do wzrostu liczby partaczy. Uniemożliwienie chłopcu powrotu do rzemiosła stosowano w praktyce w każdym przypadku, bez względu na przyczynę, nawet jeśli była ona godna usprawiedliwienia. Dlatego z czasem zaczęto powoli wprowadzać różnego rodzaju złagodzenia tych sztywnych zasad i sankcji. Po pierwsze, jeśli *uczeńnik* opuścił swojego patrona z powodu zarazy morowej lub wojny, wówczas nie ponosił konsekwencji swojego występku. Musiał jedynie odrobić ten czas, odpowiednio wydłużając termin.

Podstawowym obowiązkiem *ujednanego* chłopca było **bezwzględne posłuszeństwo**. Miał wykonywać każdziutką (każdą) zleconą odgórnie przez majstra pracę. Nie budzi więc zdumienia fakt, że szczególnie chłopcy, których nie było stać na zapłatę za naukę, a terminowali *za wysługę*, byli posługaczami do wszystkiego, nawet robót wszelakich najczarniejszych. A byli zobligowani do hołubienia nie tylko tak ważnej osoby, jak majster, ale i całej jego rodziny. Co się jednak taki mistrz miał certolić w воск i świece, skoro prędzej (i wygodniej) mu było manto utrapieńcowi spuścić. Czasami stosowano karę więzienia, co stanowiło raczej sporadyczne rozwiązanie sprawy. *Trybówkę* (wykluczenie z warsztatu)



zalecano nie tylko wobec chojraków, co postanowili świat sobie pozwiedzać, ale i wobec tych co bardziej hardych i krnąbrnych wobec mistrza swego. Taki Szymek, uczeń kotlarski z XVI stulecia, *trybówką* był potraktowany, bo *pana Jana, mistrza swego, wyzywał na rękę i słowy nieuczciwemi targał*¹³.

Podstawowym obowiązkiem mistrza było nauczenie młodzieńca tajników danego zawodu. Gdyby tego nie potrafił, majster mógł, a jakże, po zapłaceniu odpowiedniej kwoty, zlecić wykonanie tego zadania jednemu z czeladników. Bez pardonu przestrzegano, by chłopców kończących naukę u mistrza zgłaszać zaraz po upływie *terminu*. Taki *terminator*, co już znał się na rzemiośle, nie tylko był pomocą, ale i przynosił wielką korzyść warsztatowi. Pracodawca nie płacił mu za robotę, a jeśli nawet, to i tak mniej niż wynosiły stawki towarzyszy. Mistrz zapewniał chłopcu przyodziewek – w formie gotowego ubrania bądź materiał, potem ograniczono się do przekazywania odpowiednich kwot, by *iuvenis* zadbał o to samodzielnie. Bywało i tak, że mistrz za kształcenie chłopca do kasy cechowej pieniądze płacił. Rzemieślnicy to uczciwi i mądry ludzie, wprawdzie dryl trzymali wśród uczniów i czeladzi wręcz niezieski, ale inaczej trudno by było zmusić takiego młokosa do nauki i trzymać w karchach. Młode to było i żądny przygód, a praca przecież ciężka i odpowiedzialna, a i sam mistrz trzeźwo musiał myśleć, bo chłopaczki przecież się u niego uczyli, to ich kształcił, a ucząc kształtował ich światopogląd i wychowywał jak ojciec na prawych ludzi. Ordynacje cechowe wiele przemysłne były i starały się nadać sens i porządek wielu dziedzinom. Przewidziały również sytuacje, kiedy to nie tylko mistrz mógł przenieść się w zaświaty, lecz i *uczennik*. W razie jego śmierci cech wyprawiał mu pogrzeb i dawał do kościoła za żałobne modły za biedną duszyczkę. Owszem, obrzędy te nie były tak uroczyste jak w przypadku zgonu któregoś z majstrów czy nawet towarzysza, lecz dbano, by podczas ceremonii pogrzebowej obecni byli wszyscy członkowie bractwa, którzy pod groźbą kary (pieniężnej) obowiązani byli do uczestnictwa.



Wyzwoliny

W którymś momencie kończyły się lata *terminu*, spełnione zostały wszystkie wymagania narzucone przez cech i szkolącego mistrza, chłopiec był zgłoszony i uzyskał zezwolenie starszyny na przystąpienie do *wyzwolin*. W trakcie *wyzwolin*, tego aktu doniosłego, inicjującego dorosłe życie, można było *wyzwolić, uczynić wolnym, spuścić, liberum reddere, dimittere, in socium promovere, freisagen, frei-sprechen, los-sprechen*. O ile nie zachodziły żadne przesłanki negatywne (*cum magistro satisfecerit*), pod rygorem kary majster czynił zadość postulatowi swojego tyro. W obecności starszych cechu zdawał relację nie tylko z postępów

¹³ AP Kaków, AD 182, *Rejestr chłopców rzemiosła kotlarskiego*, s. 5.

chłopca w nauce, ale i z jego zachowania. Było to świadectwo, że dzieciak był obowiązkowy, pilny, a zeznania mistrza od razu sprawdzano, czy zgodne są z prawdą, a szczególnie, czy przepisany bądź umówiony czas rzeczywiście upłynął. Uczeń dziękował za opiekę, za poświęconą uwagę, za troskę i za wprowadzanie w arkana rzemieślniczego fachu. Zarówno mistrz, jak i jego *uczennik* skazani byli na poniesienie pewnych kosztów, acz te rodzaje świadczeń nie były wszędzie jednakie. W przypadku gdy ugodzono się, że chłopiec będzie przyjęty do warsztatu *na wysługę*, mógł on oczekiwać od swojego pracodawcy, że w momencie wyzwolenia dostanie jakąś zapomogę, bo przecież pieniędzy własnych nie posiadał. W XVI stuleciu pojawił się nowy *usus* (utarty zwyczaj), który w trymiga się upowszechnił. Było to tak zwane *wykupne*, czyli uczeń musiał wykupić się u mistrza od *terminu*. Ale to nie były jedyne koszty *deponowania* (wyzwolin). Dotychczasowy nauczyciel miał w obowiązku sprawić swojemu podopiecznemu wcale nie lichy przyodziewek, czyli ubranie o wiele porządniejsze niż to, jakie zwykł nosić uczeń za czasów *terminowania*. Obrzędy związane z aktem *wyzwolin* były o wiele bardziej uroczyste niż ceremoniały, jakie odbywały się przy przyjmowaniu do *terminu*. Jedną z obligatoryjnych części było złożenie uroczystego ślubowania. Wówczas cechmistrz wygłaszał mowę skierowaną do *wyzwoleńca*, podczas której opowiadał pokrótce o obowiązkach, a uczeń poprzez podanie ręki przyrzekał tych wymogów dopełnić: *a iżeś już na ten czas wolny, tedy cię upominamy: naprzód, abys się Pana Boga bał, a przytem, kędykolwiek będziesz, abys się cnotliwie i wiernie zachowywał, jakoś pod ten czas czynił, a osobliwie cię upominamy, abys w cudze kraje wędrował, bo z takich ludzie bywają. Złego towarzystwa, abys się strzegł, gdyż z tego nic dobrego nie przychodzi; ktemu pijaństwem i graniem, abys się nie bawił, jeno, abys tem pilniej i bował i ćwiczył, bo to tobie być ma, a u partacza żadnego abys nie robił. Przetoż cię pytamy, jeśli takie upominanie wdzięcznie od nas przyjmujesz i jeśli temu wszystkiemu chcesz dosyć uczynić? Tak ci Panie Boże dopomóż w Trójcy jedyny. Dajże nam na to rękę...*¹⁴.

Nowo wyzwolony był zmuszony do oddzielnego ugoszczenia swoich nowych kolegów – czeladników. Mówiono o tym *stawianie obyczaju*. Miał na to najdalej dwa tygodnie od chwili uczynienia wolnym, inaczej był narażony na karę w wysokości 12 groszy za każdy tydzień opóźnienia! Podczas wesołej biesiady główny bohater uroczystości przechodził coś w rodzaju wtajemniczenia, otrzęsin, *zmycie na towarzysza* (*beania*), *depositio alias mycie*, a autorami poszczególnych części tej sztuki byli towarzysze, którzy nieraz wyróżniali się wręcz awangardowym konceptem, podszytym istic diabelskim poczuciem humoru. Zaczynano sutą kolacją, obficie zakrapianą trunkami. Jedzenia też nie brakowało, lecz wydaje się, że ono odgrywało tu raczej drugorzędną rolę. Około północy w towarzyskiej gospodzie zjawiał się mieniący wszystkimi barwami świata wesoły korowód, który otwierali *beani*, a tuż za nimi kręcili się jak frygi *towarzysze przesylnkowani*.

¹⁴ Pazdro Z., op. cit., s. 28-29.

W jednej izbie sadzano delikwentów, w drugiej, do której prowadzono każdego z nich pojedynczo, odbywały się właściwe misteria. Siadał tak na *kulawym krześle*, a jakże, na samym środku pomieszczenia i wtedy zaczynały się dziać *egzorcyzmy*. A to myli biedaczynę, a to golili drewnianą brzytwą, a to musiał się popisać sprawnością skakania przez stół czy zapaleniem fajki, a to go podszczyrywali, a do najprzyjemniejszych te zabiegi w ich wykonaniu nie należały. Później następował *wesoły egzamin*, kiedy to wymęczony już do cna nowo wyzwolony towarzysz musiał zgromadzonym udowodnić, że pisać i czytać już umie, rachować tudzież, chociaż jak kazali mu gwiazdy na niebie policzyć, to trochę trudności z tym miał. Dodajmy, że robił to przez rękaw, w który *przeszynekowani* lali bez pardonu garniec wody. Główną atrakcją tego przedstawienia był ów *tyro* dotychczasowy, natomiast reżyserem i ekipą wykonawczą – ogół czeladzi. Czasami, co też się zdarzało, nie było żadnego jej przedstawiciela w mieście, wówczas więc kontubernia wysyłała delikwenta do innego ośrodka, aby tamtejsze stowarzyszenie dokonało rzeczonoego obrzędu. Bywało, że kapłanem ceremonii był najmłodszy z mistrzów. Po wniesieniu, czego się można spodziewać, odpowiedniej opłaty zaczynało spektakl, niekiedy gorszący, ale na pewno śmieszny, chociaż częściej dla widzów i reżyserów niż głównego protagonisty i dalejże *iako to Rycerzem bić, heblować, szlupować, kazanie mieć, ochrzcić iako to nazywaią, niezwycajnemi szaty stroić, po ulicach prowadzić*¹⁵. Na koniec trzeba było wychylić wilkom¹⁶ i przejść na zaiste braterskie „ty”.

Z *wyzwolinami* związany był też zwyczaj, a w zasadzie przywilej, nadawania *przemianków*, czyli różnorakich przezwisk i przydomków wymyślnych. Uroczystość tę określano mianem *przeszynku* lub *propinatio*, a to dlatego, że odbywała się podczas suto zakrapianych libacji w gospodzie – *cognomen in propina alias na szynku*. W ten sposób wyzwalanego ucznia obwoływano *szynkowym* lub *przeszynkowanym*. Teoretycznie bardzo przestrzegano, aby przemianki nie były prześmiewcze, co w praktyce oznacza, że były dość obelżywe i jak najbardziej śmieszne. A te *cognomia ex arte (przemianki)* brzmiały naprawdę fantastycznie! Można było wśród nich znaleźć i Przyjaznych, i Nierychłych, i Upiornych, i Podleśnych, a nawet Szczęśliwych. Na pewno charakteryzowały delikwenta: Moczygęba, Piszczymucha, Nieranowstał, Kupinędza czy Trzęsigłowa¹⁷. Nie koniec na tym. Był Barszcz, Zimnaniewiasta, Dymek, Dorobiony, Kuropłoch, Kłopczybaba, Kapłunbasza, Kapinos, Liżytalerz, Łapikasza, Masło, Mokrowstał, Nicdobre-go, Słomianadusza, Owczapokora, Płaczybabka, Postękałski, Skazimleko, Sztuczkaodmostku, Twardochleb, Wgardlepieniądze, Zkażdymdobrze, Zglupiachytry¹⁸.

¹⁵ S. Herbst, op. cit., 20.

¹⁶ Wilkom – szklenica godowa; duży, ozdobny puchar do picia piwa w trakcie uroczystości cechowych.

¹⁷ W. Łoziński, *Sztuka lwowska w XVI i XVII wieku: architektura i rzeźba*, nakł. Księgarni H. Altenberga, Lwów 1901, s. 20–22.

¹⁸ Z. Pazdro, op. cit., s. 31.

W każdym razie ich źródła można szukać w zaletach lub wadach danej osoby. W Lublinie, a podejrzewam, że w każdym mieście, w którym cechy miały swoją siedzibę, przemianki można pogrupować w pewne bloki tematyczne. Pierwszy z nich odnosił się do pojęć związanych z żywnością: Wódka, Kwas Mleczko, Kapłonek, Flak, Wątróbka, Rybka. W drugim zbiorze znajdowały się przezwiska związane ze światem fauny i flory: Kobyłka, Szczurek, Fiołek czy Skowronek. W grupie trzeciej mamy nazwy, które wzięły się od poszczególnych zawodów: Puszkarz, Kapeluśnik, Pasztetniczka oraz Niciarz. Gdy ktoś wyróżniał się jakąś nader charakterystyczną cechą, zaraz to wykorzystywano: Pokwapny, Bury, Przelękły, Kula-wy, Łysy i Nadziewany. Kolejną grupę stanowiły przemianki złożone: Małodobry, Lepiejjawiem, Kwasijadło, Często pijany, Krzywopatrzy, Parzypieski, Darmochwał, Mięso-pustek, Słabopasik, Parzymięso, Parzykasza, Dobresłowo, Kozieoko, Trzęsieworek, Suchy-poletek, Pyerdzydupliczna (tak, tak!) czy Porzydupa¹⁹. Nie tylko *przemianki* świadczyły o zakończonym sukcesem *terminie*. Na poświadczenie, że uczeń opanował sztukę rzemieślniczą na podstawowym poziomie, wydawany był *list wyuczenia*, *list wyuczony* – *litterae edoctionis*, *Lehrbrief*. Dokument nie był aż tak potrzebny, o ile wyzwoleniec pozostawał na miejscu, ale stawał się niezbędnym, gdy czeladnik postanawiał udać się na wędrowną lub pracować poza siedzibą macierzystego cechu.

Okres niepodległej Polski



Początki typowego średniego szkolnictwa zawodowego sięgają 1795 roku, kiedy to Polska na 123 lata utraciła niepodległość i znalazła się pod zaborami. Rozwój przemysłu i handlu, przypadający na drugą połowę XIX stulecia, a także równoczesna rozbudowa linii kolejowych, dawały zapotrzebowanie nie tylko na pracowników niższego szczebla, czyli robotników, lecz także na wykwalifikowanych i wyspecjalizowanych fachowców. Jedną z pierwszych placówek kształcenia w zawodzie była Szkoła Techniczna Kolejowa Drogi Żelaznej Warszawsko-Wiedeńskiej, która powstała w 1873 roku. Wraz z rozwojem gospodarczym pojawiło się zapotrzebowanie na wykwalifikowanych pracowników. Zaczęto powoływać do życia profilowane średnie szkoły zawodowe – ich zadaniem było przygotowanie rzeszy pracowników handlu i usług. Średnie szkoły zawodowe rozwijały się nadal w okresie dwudziestolecia międzywojennego.

Proces restauracji polskiego szkolnictwa znacznie wyprzedził odradzanie się samego państwa. Po bezpowrotnych czasach fanatycznego zwalczania polskości na terenach zaborów, a przede wszystkim pruskiego i rosyjskiego od czasów powstania styczniowego, po 1905 roku nastąpił czas swoistej odwilży. Rewolucja

¹⁹ J. Riabinin, *Nazwiska, przezwiska i przemianki dawnych mieszczan lubelskich*, „Głos Lubelski”, Lublin 1936, s. 3–6.

rosyjska i strajk szkolny skłoniły władze carskie do różnorodnych ustępstw na rzecz edukacji na ziemiach polskich. Po pierwsze, pozwolono na rozmawianie po polsku i nauczanie języka ojczystego. Po drugie, przywrócono autonomię wyższych uczelni. Dzięki odwilży na Uniwersytecie Warszawskim utworzono katedrę literatury i języka polskiego. Ponadto zaborcy zezwolili na powołanie organizacji o charakterze kulturalno-oświatowym oraz prywatnych szkół z polskim jako językiem wykładowym.

Jedynym obszarem, gdzie dość swobodnie rozwijało się szkolnictwo polskie, była Galicja. Od czasów uzyskania autonomii w 1868 roku, w ramach Cesarstwa Austro-Węgierskiego władzę nad szkołami ludowymi i średnimi sprawowała Rada Szkolna Krajowa. Skoncentrowano się przede wszystkim na szkołach ludowych, które od ostatniego dziesięciolecia XIX wieku podzielono na wiejskie, małomiasteczkowe i miejskie. Zróznicowany był także obowiązek szkolny, zależał od miejsca zamieszkania. Na wsi trwał 6 lat, a w ośrodkach miejskich 7 lat.

Pierwszym aktem ustawodawczym, który dotyczył szkolnictwa zawodowego po uzyskaniu niepodległości, była ustawa z 9 lipca 1920 roku o ludowych szkołach rolniczych²⁰. Duże znaczenie miały ponadto przepisy Konstytucji marcowej²¹ dotyczące zatrudniania nieletnich wraz z postanowieniami ustawy o ochronie pracy kobiet i młodocianych²². Trzeba jednak podkreślić, że ówczesne zainteresowanie problematyką oświatową koncentrowało się na szkolnictwie ogólnokształcącym. Miało to swoje podłoże w specyficznie pojmowanej tradycji, a także panujących stosunkach społecznych i utartych schematach. Wprawdzie pierwsze lata prac poświęconych restauracji typowo polskiego szkolnictwa przyniosły wzrost liczby prywatnych szkół zawodowych różnych rodzajów, jednak na ogół ich żywot był dość krótki, co wynikało chociażby z uwarunkowań finansowych. Te szkoły wymagały wysokich nakładów pieniężnych, potrzebnych na przykład do założenia i utrzymywania warsztatów, stąd też obronną ręką z tej sytuacji wyszły tylko te najbardziej stabilne materialnie, cieszące się sporym uznaniem wśród uczniów. Pomimo trudności powstających na płaszczyźnie ekonomicznej, ten typ placówek oświatowych stale się rozwijał. Na sieć szkół zawodowych składały się placówki techniczne dla np. mistrzów czy pilotów, a także szkoły handlowe oraz rzemieślniczo-przemysłowe. Odrębną kategorię stanowiły szkoły żeńskie, które kształciły w różnych kierunkach, a także seminaria dla nauczycielek rzemiosł i gospodarstwa. Jedynie część szkół była własnością państwową, a z drugiej strony państwo w zdecydowanie niewielkim

²⁰ Ustawa z dnia 9 lipca 1920 roku o ludowych szkołach rolniczych, Dz.U. z 1920, Nr 62, poz. 368.

²¹ Ustawa z dnia 17 marca 1921 roku – Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej, Dz.U. z 1921, Nr 44, poz. 267 ze zm.

²² Ustawa z dnia 2 lipca 1924 roku w przedmiocie pracy młodocianych i kobiet, Dz.U. z 1924, Nr 65, poz. 636 ze zm.

zakresie uposażało wszystkie szkoły zawodowe. Zawodowe placówki oświatowe dotowano również z funduszy pochodzących ze specjalnego podatku nałożonego na rzemiosło, przemysł i handel.

Pierwsze szkoły zawodowe pojawiły się na terenach wszystkich trzech zaborów już w XIX wieku. Władze organizowały sieci szkół rzemieślniczych, handlowych, rolniczych czy technicznych, a ponadto w ten proces włączały się nie tylko różnego rodzaju organizacje społeczne, ale i osoby prywatne. Jednak kształcą prawdziwych fachowców, wciąż pozostawały w cieniu szkolnictwa ogólnokształcącego. Było to złamaniem wielowiekowej tradycji, dawniej rzemiosło, handel oraz przemysł uważano za zajęcia niegodne szlachcica, bowiem to właśnie szlachectwo stanowiło wyznacznik statusu społecznego. Dopiero odzyskanie w 1918 roku niepodległości przez Polskę dało szansę uzyskania przez szkolnictwo zawodowe należnego mu miejsca na płaszczyźnie szeroko pojmowanej oświaty, a do tego miało stanowić bardzo mocny filar w odbudowie kraju po ponad stu latach niewoli. Miało być też sztandarowym przykładem nowoczesnego społeczeństwa, nowoczesnej struktury, podstawą do rozwoju przemysłu i tym samym rozwoju ekonomicznego. Wymagało to gruntownej reorganizacji i rozbudowy tej dziedziny szkolnictwa. W celu realizacji tych szczytnych założeń, państwo przejmowało istniejące już placówki oświatowe, równocześnie nadając im statuty. Ustawodawca pozostawił znaczną swobodę co do treści nauczania czy konstruowania programów. Nauczyciele przedmiotów zawodowych mieli spełniać jedynie wymóg teoretycznego przygotowania zawodowego, stąd też nierzadko nie posiadali ani kwalifikacji pedagogicznych, ani tym bardziej praktyki w zawodzie. Mimo tych działań system szkolnictwa zawodowego nie wprowadzał jednolitego systemu, nie odpowiadał na realne potrzeby społeczeństwa, wciąż dając prymat oświacie ogólnokształcącej. Zaczęto więc podejmować starania, które pomogłyby zreformować tę dziedzinę na miarę odradzającego się państwa. W rozpatrywanym okresie żadna zawodowa placówka oświatowa nie przeprowadzała egzaminów dojrzałości. Jeśli absolwenci mieli ochotę kontynuować swoją ścieżkę kariery, młodzież zdawała egzamin dojrzałości eksternistycznie.

Szkoły rzemieślniczo-przemysłowe przewidywały trzyletni okres nauki i przyjmowały dzieci, które ukończyły co najmniej 4 oddziały szkoły powszechnej. Kształciły nie tylko przyszłych samodzielnych rzemieślników, ale i kadre niższego szczebla do fabryk, szczególnie dla przemysłu elektronicznego czy metalowego. Absolwentom, o ile zdali egzamin, przysługiwał tytuł czeladnika. Ciekawą kategorią były szkoły dla mistrzów, które przygotowywały majstrów do pełnienia funkcji nadzorczych. Słuchaczem mogła zostać osoba posiadająca już tytuł czeladnika, pracująca, poza tym – wykazująca się kilkuletnią praktyką w swoim zawodzie.

Zatem typy szkół rzemieślniczych można sklasyfikować następująco. Po pierwsze, istniały szkoły całodzienne, gdzie przyszli adepci rzemiosła zdobywali nie tylko wykształcenie teoretyczne, ale i praktyczne, czyli placówki

oświatowe zastępowały termin w wybranym zakładzie. Po drugie, funkcjonowały szkoły dokształcające, gdzie młodzież tradycyjnie terminowała u mistrza, a szkoły miały za zadanie uzupełniać wiedzę praktyczną o elementy teorii. Trzecim typem placówek rzemieślniczych były szkoły również dokształcające, ale posiadające własne pracownie, w których uczniowie zaznajamiali się z nowinkami technicznymi, nowoczesną maszyną i metodami pracy, jakich nie można było znaleźć w warsztatach mistrzowskich. Czwartym typem były kursy sezonowe, przeznaczone nie tylko dla młodzieży, lecz i dla wykwalifikowanych już rzemieślników. Obejmowały one całokształt danego zawodu lub tylko wybrane zagadnienia. Jednak wymienione powyżej rodzaje szkół miały przede wszystkim wspólne cele. Ich zadaniem było przygotowanie nowej, młodej kadry do pracy zawodowej w charakterze czeladników. Zdecydowana większość absolwentów pracowała w rzemiośle bądź przemyśle, rzadko kiedy starała się o przekwalifikowanie. Zainteresowanie więc rosło, chociaż zdarzało się, że niektóre branże zanikały, co było podyktowane zmianą kierunków polityki gospodarczej państwa, nastawionego na dynamiczny rozwój, mimo iż odbywał się on w trudnych warunkach. Zdarzało się też, że niektóre zawody przeżywały prawdziwy rozkwit, a kandydaci do tych zawodów tłumnie chcieli się dostać do odpowiedniej szkoły, musieli jednak odejść z kwitkiem, brakowało bowiem dla nich miejsc.

Istotna poprawa sytuacji gospodarczej w drugiej połowie lat trzydziestych XX wieku pozytywnie wpłynęła na poziom oraz rozwój szkolnictwa zawodowego. Wówczas liczba uczniów rosła nieustająco, a wraz z nią i popularność oświaty zawodowej. Doszło nawet do sytuacji, że w okamgnieniu liczba chętnych przekroczyła liczbę miejsc i wystąpiło zupełnie nowe zjawisko – młodzież, która nie dostała się do szkół zawodowych, zwracała się o przyjęcie do szkół ogólnokształcących, a nie odwrotnie, jak to się działo dotychczas!



zawody



Wykaz zawodów szkolnych i pozaszkolnych odpowiadających danemu rodzajowi rzemiosła, w których prowadzone jest przygotowanie zawodowe w rzemiośle

Symbol zawodu	Nazwa zawodu odpowiadającego danemu rodzajowi rzemiosła	Organizacja kształcenia teoretycznego pracownika młodocianego:		Brak możliwości przygotowania zawodowego pracowników młodocianych – tylko osoby dorosłe
		w branżowej szkole I (BSI) stopnia lub w formie pozaszkolnej (zawody szkolne)	wyłącznie w formie pozaszkolnej (zawody pozaszkolne)	
721301	blacharz	BSI		
721101	brązownik		pozaszkolny	
722101	kowal	BSI		
722102	kowal wyrobów zdobniczych		pozaszkolny	
721103	ludwisarz		pozaszkolny	Tylko dorośli
721104	modelarz odlewniczy	BSI		
722203	rusznikarz		pozaszkolny	Tylko dorośli
722204	ślusarz	BSI		
722307	operator obrabiarek skrawających	BSI		
731101	grawer		pozaszkolny	
731103	mechanik precyzyjny	BSI		
731104	optyk mechanik	BSI		
731301	bursztyniarz		pozaszkolny	
731106	zegarmistrz	BSI		
731305	złotnik-jubiler	BSI		
322904	protetyk słuchu		pozaszkolny	Tylko dorośli
723310	mechanik-monter maszyn i urządzeń	BSI		
834103	mechanik-operator pojazdów i maszyn rolniczych	BSI		
723103	mechanik pojazdów samochodowych	BSI		
741203	elektromechanik pojazdów samochodowych	BSI		
721306	blacharz samochodowy	BSI		
713201	lakiernik	BSI		
713203	lakiernik samochodowy	BSI		
741201	elektromechanik	BSI		
741208	elektromonter urządzeń dźwignicowych		pozaszkolny	Tylko dorośli
741205	elektromechanik urządzeń chłodniczych		pozaszkolny	

741204	elektromechanik sprzętu gospodarstwa domowego		pozaszkolny	
742102	monter-elektronik		pozaszkolny	
742117	elektronik	BSI		
742112	monter elektronik urządzeń radiowo-telewizyjnych		pozaszkolny	
814104	wulkanizator		pozaszkolny	
711402	betoniarz zbrojarz	BSI		
711401	betoniarz		pozaszkolny	
711301	kamieniarz	BSI		
712302	sztukator		pozaszkolny	
731609	zdobnik ceramiki	BSI		
712503	szklarz budowlany		pozaszkolny	
731610	zdobnik szkła		pozaszkolny	
712505	witrażownik		pozaszkolny	
731402	ceramik wyrobów użytkowych i ozdobnych		pozaszkolny	
731702	koszykarz plecionkarz	BSI		
752310	tokarz w drewnie		pozaszkolny	
731606	pozlotnik		pozaszkolny	
752205	stolarz	BSI		
731705	rzeźbiarz w drewnie		pozaszkolny	
711503	stolarz budowlany		pozaszkolny	
752208	stolarz meblowy		pozaszkolny	
742306	tartacznik			Tylko dorośli
753402	tapicer	BSI		
731701	fajkarz		pozaszkolny	
732301	introligator	BSI		
732305	operator procesów introligatorskich	BSI		
732201	drukarz	BSI		
732209	drukarz fleksograficzny	BSI		
732210	drukarz offsetowy	BSI		
731802	dziewiarz		pozaszkolny	
753301	hafciarka		pozaszkolny	
731803	koronkarka		pozaszkolny	
731809	tkacz		pozaszkolny	
753101	bieliźniarz		pozaszkolny	
753103	kapelusznik-czapnik		pozaszkolny	
753102	gorseciarka		pozaszkolny	
753107	modystka		pozaszkolny	
753105	krawiec	BSI		
753602	obuwnik	BSI		
753603	obuwnik miarowy		pozaszkolny	
753501	garbarz skór	BSI		
753703	rymarz		pozaszkolny	

753104	kożusznik		pozaszkolny	
753106	kuśnierz	BSI		
753108	rękawicznik		pozaszkolny	
753702	kaletnik	BSI		
753601	cholewkarz		pozaszkolny	
753604	obuwnik ortopedyczny		pozaszkolny	
753502	garbarz skór bez włosów		pozaszkolny	
751203	karmelarz		pozaszkolny	
512001	kucharz	BSI		
751401	młynarz			Tylko dorośli
751201	cukiernik	BSI		
751204	piekarz	BSI		
751103	przetwórca ryb	BSI		
751105	rzeźnik wędliniarz		pozaszkolny	
731207	organmistrz		pozaszkolny	
711103	renowator zabytków architektury			Tylko dorośli
731202	monter fortepianów i pianin		pozaszkolny	
711601	brukarz		pozaszkolny	
711501	cieśla	BSI		
712101	dekarz	BSI		
741103	elektryk	BSI		
712603	monter instalacji gazowych		pozaszkolny	
712604	monter instalacji i urządzeń sanitarnych		pozaszkolny	
712401	monter izolacji budowlanych	BSI		
713101	malarz tapeciarski		pozaszkolny	
711202	murarz		pozaszkolny	
712204	posadzkarz		pozaszkolny	
712615	studniarz			Tylko dorośli
711203	zdun	BSI		
712202	glazurnik			
712203	parkieciarz			
343101	fotograf	BSI		
514101	fryzjer	BSI		
713303	kominiarz	BSI		
514103	kosmetyczka			Tylko dorośli
514401	bioenergoterapeuta			
514490	radiesteta			
322201	optyk okularowy			
753505	garbarz skór futerkowych			
712904	technolog robót wykończeniowych w budownictwie		pozaszkolny	
712608	monter sieci ciepłych		pozaszkolny	
712610	monter sieci gazowych		pozaszkolny	
712612	monter sieci wodnych i kanalizacyjnych		pozaszkolny	

322403	technik ortopeda			Tylko dorośli
818116	operator urządzeń przemysłu szklarskiego	BSI		
514108	wizażystka / stylistka			Tylko dorośli
712403	monter izolacji przemysłowych	BSI		
721303	blacharz izolacji przemysłowych	BSI		
722308	operator obrabiarek sterowanych numerycznie	BSI		
343203	florysta			Tylko dorośli
712404	termoizoler		pozaszkolny	
711102	monter konstrukcji budowlanych	BSI		
516401	fryzjer zwierząt (groomer)			Tylko dorośli
722104	podkuwacz koni			
731302	metaloplastyk		pozaszkolny	
612108	juhas			Tylko dorośli
613001	baca			
711204	murarz-tylnkarz	BSI		
712905	monter zabudowy i robót wykończeniowych w budownictwie	BSI		
712616	monter sieci instalacji i urządzeń sanitarnych		pozaszkolny	
712618	monter sieci i instalacji sanitarnych	BSI		
751107	wędliniarz	BSI		
751108	przetwórcza mięsa	BSI		
752204	renowator mebli artystycznych		pozaszkolny	
712617	monter instalacji gazów medycznych		pozaszkolny	
723107	mechanik motocyklowy	BSI		
323009	naturopata			Tylko dorośli
814290	operator maszyn i urządzeń do przetwórstwa tworzyw sztucznych	BSI		
513101	kelner	BSI		
817212	mechanik-operator maszyn do produkcji drzewnej	BSI		
816003	operator maszyn i urządzeń przemysłu szklarskiego	BSI		
815701	operator urządzeń do prania, prasowania i chemicznego czyszczenia tekstyliów		pozaszkolny	
721402	monter kadłubów okrętowych	BSI		

Na podstawie: rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 7 sierpnia 2014 r. w sprawie klasyfikacji zawodów i specjalności na potrzeby rynku pracy oraz zakresu jej stosowania (Dz. U. z 2018 r. poz. 227) oraz rozporządzenia Ministra Edukacji Narodowej z dnia 15 lutego 2019 r. w sprawie ogólnych celów i zadań kształcenia w zawodach szkolnictwa branżowego oraz klasyfikacji zawodów szkolnictwa branżowego (Dz. U. z 2019 r. poz. 316 ze zm. i wykazu standardów wymagań egzaminacyjnych www.zrp.pl



Związek Rzemiosła Polskiego

ul. Miodowa 14, 00-246 Warszawa
oswiata@zrp.pl | www: zrp.pl
