

*Rzemieślnicy oraz ich rola na
dolnośląskim rynku pracy
i edukacji*

Badanie finansowane ze środków Funduszu Pracy



Zleceniodawca badania:



Dolnośląski Wojewódzki Urząd Pracy

ul. Ogrodowa 5b 58-306 Wałbrzych

tel. 74 88 66 500

e-mail walbrzych.dwup@dwup.pl

Wykonawca badania:



INDEKS Ośrodek Badań Społecznych

ul. Jana Pawła II 14/136, 61-139 Poznań

tel. 502 625 176

e-mail: biuro@indeks-badania.pl

www.indeks-badania.pl

Nadzór naukowy nad badaniem:

dr Mariusz Malinowski

Spis treści:

Wprowadzenie.....	6
Metodologia badań.....	7
I. Zagadnienia wstępne dotyczące rzemiosła.....	13
I.1. Historia polskiego rzemiosła.....	13
I.2. Definicje, dopuszczalne formy prowadzenia działalności rzemieślniczej, uwarunkowania prawne.....	15
I.3. Struktura rzemiosła.....	22
I.4. Instytucje, podmioty wspierające rzemiosło na Dolnym Śląsku.....	24
I.5. Zawody rzemieślnicze.....	26
I.7. Zidentyfikowanie liczby podmiotów prowadzących działalność rzemieślniczą z podziałem na branże w poszczególnych powiatach województwa dolnośląskiego.....	31
II. Analiza kondycji ekonomiczno-finansowej rzemiosła na Dolnym Śląsku.....	34
II.1. Ocena sytuacji finansowej / ekonomicznej przedsiębiorstw rzemieślniczych.....	34
II.2. Analiza najważniejszych barier i problemów przedsiębiorstw prowadzących działalność rzemieślniczą oraz sposobów ich rozwiązania.....	47
II.3. Analiza potrzeb i oczekiwań przedsiębiorstw rzemieślniczych.....	55
III. Analiza najważniejszych barier, problemów i potrzeb z jakimi borykają się organizacje działające w strukturze rzemiosła na terenie Dolnego Śląska (izby rzemieślnicze, cechy, spółdzielnie).....	63
IV. Zmiany technologiczne w rzemiośle (postępująca cyfryzacja, automatyzacja i robotyzacja) – wyzwania, potrzeby, braki.....	67
IV.1. Ocena wpływu zmian technologicznych na działalność rzemieślniczą. Szanse i zagrożenia.....	67
IV.2. Oczekiwania wobec postępu technologicznego.....	78
V. Deficyty pracowników w branżach rzemieślniczych, w szczególności specjalistów i wykwalifikowanych rzemieślników.....	81
V.1. Trudności w poszukiwaniu i znalezieniu pracowników do podjęcia pracy w przedsiębiorstwach rzemieślniczych.....	87

V.2. Oczekiwane umiejętności i kwalifikacje w branży rzemieślniczej.....	89
VI. Wynagrodzenia w zawodach rzemieślniczych.....	96
VII. Potrzeby szkoleniowe w zakresie podnoszenia kwalifikacji i kompetencji zawodowych pracowników w branżach rzemieślniczych – jakie są potrzeby szkoleniowe.....	107
VII.1. Przynależność rzemieślników oraz przedsiębiorstw rzemieślniczych do organizacji działających w strukturze rzemiosła oraz innych instytucji lub podmiotów wspierających rzemiosło.....	113
VIII. Uwarunkowania kształcenia zawodowego w rzemiośle.....	116
VIII.1. Kształcenie dualne.....	117
VIII.2. Praktyczna nauka zawodu.....	118
VIII.3. Przygotowanie zawodowe młodocianych pracowników.....	120
VIII.4. Systemy certyfikacji i zdobywania dyplomów potwierdzających kwalifikacje i umiejętności.....	123
IX. Współpraca z oświatą (potrzeby i oczekiwania, realizowane działania, bariery i ograniczenia, przyczyny braku współpracy) – opinie przedstawicieli szkół branżowych.....	125
IX.1. Wyzwania związane z kształceniem zawodowym w rzemiośle.....	126
IX.2. Rola szkół branżowych i innych instytucji edukacyjnych w kształceniu zawodowym w rzemiośle.....	127
IX.3. Zainteresowanie kształceniem w zawodach/branżach rzemieślniczych.....	128
IX.4. Wpływ zmieniających się technologii (cyfryzacja, automatyzacja, robotyzacja) na uwarunkowania kształcenia zawodowego w rzemiośle. Braki i problemy szkół. Oczekiwane wsparcie.....	129
IX.5. Luki w dostępności i jakości kształcenia zawodowego w rzemiośle.....	130
IX.6. Przewidywania dotyczące przyszłości kształcenia zawodowego w rzemiośle.....	130
IX.7. Opinie na temat kształcenia dualnego.....	131
IX.8. Korzyści wynikające z kształcenia dualnego dla przedsiębiorstw, dla uczniów i dla gospodarki.....	133
IX.9. Opinie na temat praktycznej nauki zawodu.....	134

IX.10. Monitorowanie losów absolwentów szkół, doradztwo zawodowe w szkołach...	140
IX.11. Współpraca z przedsiębiorstwami rzemieślniczymi.....	141
X. Współpraca z oświatą (potrzeby i oczekiwania, realizowane działania, bariery i ograniczenia, przyczyny braku współpracy) – opinie przedsiębiorstw rzemieślniczych..	
.....	145
X.1. Korzyści wynikające ze współpracy ze szkołami lub placówkami edukacyjnymi dla przedsiębiorstwa rzemieślniczego.....	151
X.2. Przeszkody lub wyzwania we współpracy przedsiębiorstw rzemieślniczych ze szkołami. Deficyty w ofercie kształcenia. Ocena systemu kształcenia w rzemiośle.	152
XI. Określenie kierunków i działań wspierających rozwój rzemiosła na Dolnym Śląsku.	
.....	168
XI.1. Propozycje działań, które mogłyby pomóc w promowaniu i wzmacnianiu wizerunku rzemiosła na Dolnym Śląsku.....	168
XI.2. Problem "ginących" zawodów w branży rzemieślniczej.....	171
XI.3. Propozycje inicjatyw przeciwdziałających zjawisku "ginących" zawodów rzemieślniczych na Dolnym Śląsku.	174
XI.4. Inicjatywy, które mogłyby przyczynić się do rozwoju rzemiosła na Dolnym Śląsku.	
.....	177
XII. Informacje na temat działań, programów (w tym rządowych), projektów, inicjatyw oraz dobrych praktyk na rzecz wsparcia rzemiosła i przeciwdziałania zjawisku „ginących” zawodów.	180
XIII. Rekomendacje na rzecz wspierania oraz rozwoju rzemiosła na terenie Dolnego Śląska.....	186
XIV. Podsumowanie i wnioski.	193
Spis tabel:.....	210
Spis rysunków:	217
Bibliografia:	219
Kwestionariusze badawcze.	221

Wprowadzenie.

Województwo dolnośląskie, jako jedno z najbardziej dynamicznie rozwijających się i zróżnicowanych regionów Polski, przez wieki było miejscem, gdzie historia i tradycja rzemiosła była ściśle związana z dziedzictwem regionu, dając początek unikatowym formom kultury materialnej i niematerialnej. Rzemieślnicy, jako nieodłączny element tkanki społecznej i gospodarczej tego regionu, odgrywali i nadal odgrywają kluczową rolę w kształtowaniu jego tożsamości oraz gospodarki. Rzemiosło, to nie tylko produkcja dóbr i świadczenie usług. To przede wszystkim dziedzictwo kulturowe, zachowanie i przekazywanie tradycji z pokolenia na pokolenie, to również znaczący sektor gospodarki oraz miejsce pracy dla tysięcy mieszkańców województwa dolnośląskiego. W dobie gospodarki opartej wiedzy, nieustannych zmian technologicznych zarówno w obszarze rynku pracy jak i edukacji, kwalifikacje i umiejętności rzemieślnicze stają w obliczu wielu wyzwań i możliwości. Rozwój technologii, cyfryzacja i zmiany w strukturze gospodarki i oczekiwaniach rynku pracy wymagają od sektora rzemieślniczego elastyczności i adaptacji, jednocześnie dając mu szansę na wprowadzenie innowacji i stymulując jego rozwój.

Mając na uwadze znaczenie działalności rzemieślniczej dla regionu, powstał niniejszy raport „Rzemieślnicy oraz ich rola na dolnośląskim rynku pracy i edukacji”. Celem nadrzędnym projektu badawczego było zrozumienie obecnej roli rzemieślników w kontekście dolnośląskiego rynku pracy i edukacji. Prezentowany raport ma na celu dokładne zrozumienie i analizę tego sektora, biorąc pod uwagę zarówno jego unikalne uwarunkowania i strukturę, jak i szereg wyzwań, przed którymi stoi działalność rzemieślnicza. Badanie zrealizowane w ramach projektu zostało zaprojektowane w taki sposób, aby dostarczyć szczegółowych i gruntownych informacji na temat sektora rzemiosła, w tym jego ekonomicznej i finansowej kondycji, najważniejszych problemów i barier, z którymi spotykają się rzemieślnicy, a także ich oczekiwań i potrzeb. Jednym z głównych elementów badania była analiza zmian technologicznych, które wpływają na rzemiosło i zrozumienie, jak te zmiany oddziałują na sektor. To zagadnienie obejmowało postępującą cyfryzację, automatyzację i robotyzację oraz wyzwania, potrzeby i braki, jakie te zmiany generują. Niniejsze badanie skupia się także na kwestiach związanych z popytem i podażą na pracowników w branżach rzemieślniczych, analizując deficyty pracowników, zarówno ilościowo, jak i jakościowo. Badanie to obejmowało analizę wymagań stawianych pracownikom w rzemiosle, pożądanym i deficytowym kwalifikacji oraz struktury wynagrodzeń w zawodach rzemieślniczych. Szczególna uwaga została poświęcona także potrzebom szkoleniowym pracowników w branżach rzemieślniczych, w tym określeniu, które obszary wymagają zwiększenia kwalifikacji i kompetencji. W tym kontekście istotnymi aspektami badania było określenie uwarunkowania kształcenia zawodowego w rzemiosle, w tym kształcenia dualnego, systemów certyfikacji i zdobywania dyplomów, a także współpraca z oświatą. W końcowej części badania, na podstawie zebranych informacji, zostały określone kierunki i działania, które mogą przyczynić się do dalszego rozwoju rzemiosła na Dolnym Śląsku. Przedstawiono również rekomendacje dotyczące możliwych działań i strategii mających na celu wsparcie i rozwój rzemiosła na terenie Dolnego Śląska.

Na podstawie przeprowadzonych analiz, zidentyfikowaliśmy potencjalne wyzwania i możliwości dla rozwoju rzemiosła w województwie dolnośląskim.

Prezentowane badanie ma na celu dostarczenie wszechstronnego i dogłębnego obrazu rzemiosła na Dolnym Śląsku, które będzie stanowiło cenne źródło informacji dla wielu stron: przedsiębiorców prowadzących działalność rzemieślniczą, spółdzielni rzemieślniczych, przedstawicieli samorządu gospodarczego rzemiosła: (cechów oraz izb rzemieślniczych), organizacji pracodawców, samorządów terytorialnych (gminnych, powiatowych i wojewódzkich), instytucji publicznych z sektora rynku pracy i edukacji, szkół branżowych oraz innych instytucji i organizacji zajmujących się szeroko rozumianą problematyką przedsiębiorstw, rynku pracy i edukacji zawodowej.

Mamy nadzieję, że przedstawione informacje pozwolą na głębsze zrozumienie roli rzemieślników w Dolnym Śląsku oraz wskażą kierunki działań, które przyczynią się do ich dalszego rozwoju i integracji z lokalnym środowiskiem a nasze wnioski i rekomendacje będą miały praktyczny i bezpośredni wpływ na politykę i praktykę w obszarze rzemiosła w regionie. Jesteśmy przekonani, że rzemiosło, z jego unikalną kombinacją tradycji i innowacji, ma ogromny potencjał do przyszłego rozwoju i pomyślności, zarówno dla regionu, jak i dla jego mieszkańców.

Niniejszy raport został opracowany przez Ośrodek Badań Społecznych INDEKS na zlecenie Dolnośląskiego Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Wałbrzychu. Badania ankietowe z przedsiębiorstwami rzemieślniczymi, wywiady z przedstawicielami szkół branżowych oraz z przedstawicielami izb, cechów i spółdzielni rzemieślniczych przeprowadzone na potrzeby projektu zrealizowano w okresie od lipca do września 2023 roku.

Metodologia badań.

Na cały proces badawczy składały się następujące etapy realizacji projektu:

- ✓ Opracowanie metodologii badawczej.
- ✓ Konsultacja narzędzia badawczego – kwestionariuszy ankiet oraz wywiadów jakościowych pogłębionych.
- ✓ Szczegółowy dobór próby badawczej.
- ✓ Analiza danych desk-research
- ✓ Realizacja badań.
- ✓ Pogłębiona analiza statystyczna pozyskanych wyników badań.
- ✓ Opracowanie raportu z badań.

W celu uzyskania jak najbardziej wiarygodnych wyników w projekcie badawczym została zastosowana **triangulacja metodologiczna**, polegająca na wykorzystaniu w toku badań różnych metod, technik oraz źródeł pozyskiwania informacji. Z uwagi na to, iż zjawiska zachodzące w badanym obszarze są bardzo złożone, należy zbadać je poprzez równoległe użycie różnych metod. Pojedyncze procedury

badawcze obejmują nie tylko główne aspekty problematyki, ale również zjawiska poboczne, z tego też względu, w badaniu zastosowana została analiza danych zastanych – desk research, badania ilościowe z przedsiębiorcami / przedsiębiorstwami prowadzącymi działalność rzemieślniczą, na terenie województwa dolnośląskiego oraz badania jakościowe (Indywidualne Wywiady Pogłębione z przedstawicielami organizacji działających w strukturze rzemiosła tj. izb rzemieślniczych, cechów, spółdzielni rzemieślniczych, Indywidualne Wywiady Pogłębione z przedstawicielami szkolnictwa zawodowego, w tym szkół prowadzących kształcenie dualne i współpracujących z przedsiębiorstwami rzemieślniczymi).

Przeprowadzenie projektu badawczego podzielone zostało na cztery zasadnicze fazy realizacji: faza strukturalizacji badań, faza realizacji badań, faza analizy zgromadzonych danych oraz faza prezentacji danych.

Realizacja badania według przedstawionych powyżej etapów pozwoliła na zachowanie kontroli nad poszczególnymi pracami badawczymi. Każda faza realizacji badania składała się ze ściśle określonych czynności, po których wykonaniu możliwe było rozpoczęcie realizacji kolejnych zaplanowanych działań. Dodatkowo wszystkie czynności zostały podzielone pomiędzy poszczególnych członków zespołu badawczego i poddawane bieżącej kontroli kierownika badań. Zastosowanie poszczególnych etapów realizacji badania zwiększyło zarówno jakość pozyskanego materiału badawczego jak i pozwoliło na skuteczne zarządzanie całym procesem gromadzenia danych oraz ich późniejsza analizę.

Analiza dokumentów zastanych.

Analiza dokumentów zastanych, pozwoliła zoperacjonalizować i uszczegółowić temat badania oraz nakierować zespół badawczy na uzyskanie jak najbardziej precyzyjnych informacji poprzez zadanie właściwych pytań badawczych podczas realizacji procesu badawczego. Wstępna analiza danych zastanych pozwoliła członkom zespołu badawczego uzyskać poszerzoną wiedzę o przedmiocie badania. Analiza stanowiła podstawę do wypracowania pytań badawczych opracowanych w ramach raportu „Rzemieślnicy oraz ich rola na dolnośląskim rynku pracy i edukacji” skierowanych do trzech grup respondentów:

- ✓ przedsiębiorców/przedsiębiorstw prowadzących działalność rzemieślniczą, na terenie województwa dolnośląskiego,
- ✓ przedstawicieli organizacji działających w strukturze rzemiosła tj. izb rzemieślniczych, cechów, spółdzielni rzemieślniczych
- ✓ przedstawicieli szkolnictwa zawodowego, w tym szkół prowadzących kształcenie dualne i współpracujących z przedsiębiorstwami rzemieślniczymi

Analiza danych zastanych realizowana została metodą Desk Research. Jest to metoda badawcza, która sprowadza się do analizy zapisów dostępnych źródeł danych, obejmującej w szczególności ich kompilację, wzajemną weryfikację i przetwarzanie.

Metodologia badania ilościowego przeprowadzonego z przedsiębiorcami / przedsiębiorstwami prowadzącymi działalność rzemieślniczą, na terenie Dolnego Śląska.

Na etapie fazy strukturyzacji badania opracowany został szczegółowy dobór próby z zachowaniem reprezentatywności badania. Wywiady z przedsiębiorcami / przedsiębiorstwami prowadzącymi działalność rzemieślniczą, na terenie Dolnego Śląska, zgodnie z ustawą z dnia 22 marca 1989 r. o rzemiośle (Dz.U. z 2020 r. poz. 2159) zostały przeprowadzone na dobranej próbie przedsiębiorców/przedsiębiorstw.

Wielkość próby

Wielkość próby wyniosła N=350 przedsiębiorców/przedsiębiorstw prowadzących działalność rzemieślniczą, na terenie województwa dolnośląskiego. Struktura badanej próby przedstawiona została w charakterystyce doboru próby.

Dobór próby.

Ze względu na brak dokładnych i precyzyjnych informacji na temat liczby przedsiębiorstw prowadzących działalność rzemieślniczą na terenie województwa dolnośląskiego (o czym wspomniano w rozdziale Zidentyfikowanie liczby podmiotów prowadzących działalność rzemieślniczą z podziałem na branże w poszczególnych powiatach województwa dolnośląskiego), doboru próby dokonano na podstawie ogólnej liczby podmiotów gospodarczych funkcjonujących na terenie województwa dolnośląskiego (w podziale na regiony), z wykluczeniem przedsiębiorstw zatrudniających powyżej 250 pracowników. Za podstawę doboru próby posłużyły dane Głównego Urzędu Statystycznego. Próba N=350 przedsiębiorstw rzemieślniczych została dobrana kwotowo z podziałem na podregiony województwa dolnośląskiego (jeleniogórski, legnicko-głogowski, wałbrzyski, wrocławski oraz miasto Wrocław). Prezentowany dobór próby jest zbliżony do szacowanej liczby przedsiębiorstw rzemieślniczych funkcjonujących w województwie dolnośląskim Tabela nr 5.

Tabela 1. Struktura doboru próby z uwzględnieniem lokalizacji. (N=350, w%)

Region	N	%
Podregion jeleniogórski	59	16,8%
Podregion legnicko-głogowski	40	11,4%
Podregion wałbrzyski	61	17,4%
Podregion wrocławski	74	21,1%
Podregion miasto Wrocław	116	33,1%
Suma	350	100,0%

W ramach procedury doboru próby, uwzględniony został także oczekiwany przez Zamawiającego podział struktury badanej próby według poniższego udziału.

- co najmniej 50% stanowiły podmioty zatrudniające co najmniej 1 osobę (nie licząc właścicieli)
- co najmniej 20% stanowiły podmioty realizujące w ostatnich dwóch latach (tj. pomiędzy 2020-2022) przygotowanie zawodowe lub praktyczną naukę zawodu.

Uwzględniając oczekiwania Zamawiającego dotyczącego struktury badanej próby z uwzględnieniem wielkości przedsiębiorstwa, rozkład zrealizowanej próby badawczej przedstawiony został w Tabeli nr 2. Największy odsetek, wynoszący 52,3%, stanowiły przedsiębiorstwa zatrudniające od 1 do 9 pracowników. Kolejną grupę, stanowiącą 30,3% badanej próby, tworzą rzemieślnicy samozatrudnieni. Osoby te prowadzą działalność na własny rachunek, nie zatrudniając innych pracowników. Ostatnią kategorię, obejmującą 17,4% przedsiębiorstw rzemieślniczych, stanowiły firmy zatrudniające od 10 do 49 pracowników. Są to małe przedsiębiorstwa, które prowadzą bardziej złożoną działalność, wymagającą większej liczby pracowników.

Tabela 2. Struktura badanej próby z uwzględnieniem wielkości zatrudnienia. (N=350, w %).

Wielkość zatrudnienia	N	%
Samozatrudnienie	106	30,3%
Od 1 do 9 pracowników	183	52,3%
Od 10 do 49 pracowników	61	17,4%
Suma	350	100,0%

Na potrzeby projektu badawczego i dalszych analiz dokonano przyporządkowania profilu wykonywanej działalności przez badanych rzemieślników oraz przedsiębiorstw rzemieślniczych do szerszych pojęciowo branż rzemieślniczych. Ze względu na konieczność statystycznej analizy wyników badań, niektóre branże łączono w większe kategorie. W Tabeli nr 3 przedstawiono ogólne branże, które reprezentowały badane przedsiębiorstwa rzemieślnicze. Tytułem wyjaśnienia należy zauważyć, że nazwy branż mają charakter umowny powstały one na potrzeby opisu działalności gospodarczych wykonywanych przez przedsiębiorstwa rzemieślnicze i przyporządkowania profilu działalności do większych kategorii (branż). Pojęcie branży nie jest zdefiniowane i doprecyzowane i bardzo często umowne. Największą grupę stanowiły przedsiębiorstwa funkcjonujące w branży budowlanej – 26,6%, branży motoryzacyjnej – 19,7% oraz przedsiębiorstwa z branży przemysłowo / metalowo / szklarskiej – 19,4%. Branże usług osobistych (fryzjersko – kosmetyczną, florystyczną i rzemiosł precyzyjnych) reprezentowało w badaniu 14,3% podmiotów. Branża stolarsko – meblarska, drzewna to 6,9% ogółu badanych, natomiast branża odzieżowa (krawiecka, szewska) to 5,7% firm biorących udział w badaniu. Branże elektryczną / elektroniczną reprezentowało 4,3% podmiotów, natomiast branżę spożywczą (piekarsko-cukierniczą) – 3,1%.

Tabela 3. Struktura badanej próby z uwzględnieniem branży. (N=350, w %).

Wielkość zatrudnienia	N	%
Branża budowlana	93	26,6%
Branża przemysłowa / metalowa / szklarska	69	19,7%
Branża motoryzacyjna	68	19,4%
Branża usług osobistych	50	14,3%
Branża drzewna	24	6,9%
Branża odzieżowa	20	5,7%
Branża elektryczna / elektroniczna	15	4,3%
Branża spożywcza	11	3,1%
Suma	350	100,0%

Pilotaż badania

Realizacja badania właściwego – zasadniczego poprzedzona została badaniem pilotażowym zrealizowanym na próbie N=30. Badanie pilotażowe przeprowadzone zostało na heterogenicznej grupie 30 przedsiębiorców/przedsiębiorstw prowadzących działalność rzemieślniczą na terenie województwa dolnośląskiego. W badaniach wstępnych uczestniczyła silnie zróżnicowana grupa respondentów. Na podstawie pilotażu badań przygotowana została ostateczna wersja kwestionariusza badawczego.

Technika badania.

Badanie przeprowadzone zostało za pomocą techniki wywiadu telefonicznego wspomaganego komputerowo CATI – CATI (Computer Assisted Telephone Interviewing). Technika opiera się na połączeniu rozmowy telefonicznej z bezpośrednim wprowadzeniem uzyskiwanych informacji do elektronicznej bazy danych. Specjalnie przeszkolony w tym celu ankieter przeprowadza wywiad ze wskazaną osobą (w standardowy, z góry określony sposób). W ramach badania wykorzystuje się kwestionariusz elektroniczny ułatwiający ankieterowi wprowadzenie na bieżąco odpowiedzi respondenta do bazy danych.

Wywiady stanowiące kluczowy materiał badawczy przeprowadzone zostały wśród osób decyzyjnych, np. właścicieli, współwłaścicieli lub kadry zarządzającej. Wybór tych osób jako respondentów był naturalny i wynikał z kompetencji, pełnionej funkcji oraz wiedzy, jaką dysponują te osoby.

Pozyskane dane podlegały bieżącej kontroli badawczej. Realizacja badania przebiegała według wystandardyzowanych procedur pozwalających na sprawną organizację, zaangażowanie w proces badawczy przeszkolonych ankieterów (zarówno w zakresie realizacji badań, jak również przeszkolonych w ramach konkretnych projektów badawczych) oraz zapewnienie wysokiej jakości materiału badawczego.

Metodologia badania jakościowego przeprowadzonego z przedstawicielami szkolnictwa branżowego, w tym szkół prowadzących kształcenie dualne i współpracujących z przedsiębiorstwami rzemieślniczymi

Wielkość próby

Wywiady z przedstawicielami szkolnictwa branżowego, w tym szkół prowadzących kształcenie dualne i współpracujących z przedsiębiorstwami rzemieślniczymi przeprowadzone zostały na próbie N=40 (każdy z przedstawicielem innej szkoły).

Dobór próby

Dobór respondentów do badania miał charakter kwotowo – celowy z uwzględnieniem podziału terytorialnego województwa na podregiony (jeleniogórski, legnicko-głogowski, wałbrzyski, wrocławski oraz miasto Wrocław). Zakładana wielkość próby N=40, została podzielona na równoliczne kwoty na

poszczególne podregiony. W każdym z podregionów zostało przeprowadzonych N=8 wywiadów z przedstawicielami szkolnictwa branżowego, w tym szkół prowadzących kształcenie dualne i współpracujących z przedsiębiorstwami rzemieślniczymi.

- ✓ Podregion jeleniogórski. Wielkość próby N=8.
- ✓ Podregion legnicko-głogowski. Wielkość próby N=8.
- ✓ Podregion wałbrzyski. Wielkość próby N=8.
- ✓ Podregion wrocławski. Wielkość próby N=8.
- ✓ Podregion miasto Wrocław. Wielkość próby N=8.

Technika badania TDI.

Badanie TDI (Telephone In-Depth Interview) to telefoniczny wywiad pogłębiony. Ta metoda polega na uzyskaniu konkretnych informacji w oparciu o plan takiego wywiadu zwany również scenariuszem. Można porównać tę metodę do badań CATI lecz w przypadku projektu TDI każdy wywiad jest zdecydowanie dłuższy oraz pogłębiony. Wywiady pogłębione są jedną z bardziej popularnych metod badań jakościowych, polegających na szczegółowej, wnikliwej rozmowie z respondentem, której celem jest dotarcie do precyzyjnych informacji oraz poszerzenie wiedzy związanej z tematem badania. W trakcie wywiadu indywidualnego podejmowane są pytania badawcze o charakterze eksploracyjnym i próby wyjaśniania / zrozumienia zjawisk, motywacji, postaw, zachowań. Wywiady pomagają w ujawnianiu przekonań, opinii i postaw. Przebieg indywidualnego wywiadu pogłębionego jest zazwyczaj rejestrowany na nośnikach audio, a podstawą interpretacji wyników staje się pogłębiona analiza informacji uzyskanych w całej serii niezależnych wywiadów. Wywiady indywidualne prowadzone są zwykle w przypadkach, gdy podejmowane zagadnienia mają charakter drażliwy, kontrowersyjny oraz intymny.

Metodologia badania jakościowego przeprowadzonego z przedstawicielami organizacji działających w strukturze rzemiosła tj. izb rzemieślniczych, cechów oraz spółdzielni rzemieślniczych.

Wielkość próby

Wywiady z przedstawicielami organizacji działających w strukturze rzemiosła tj. izb rzemieślniczych, cechów, spółdzielni rzemieślniczych przeprowadzone zostały na próbie wynoszącej N=40 (każdy z przedstawicielem innej instytucji).

Dobór próby

Dobór respondentów do badania miał charakter kwotowo – celowy z uwzględnieniem podziału terytorialnego województwa na podregiony (jeleniogórski, legnicko-głogowski, wałbrzyski, wrocławski oraz miasto Wrocław) oraz faktycznej liczby (izb, cechów oraz spółdzielni rzemieślniczych) działających na obszarze województwa dolnośląskiego.

I. Zagadnienia wstępne dotyczące rzemiosła.

Działalność rzemieślnicza od wieków stanowi ważny element kulturowy, społeczny i ekonomiczny. Jego rozwój, zachowanie oraz adaptacja do nowoczesnych realiów gospodarczych są kluczowe dla zachowania dziedzictwa kulturowego, ale także dla tworzenia miejsc pracy i wspierania lokalnych gospodarek. Niniejsza analiza ma na celu przybliżenie zagadnień wstępnych dotyczących rzemiosła, ze szczególnym uwzględnieniem sytuacji w województwie dolnośląskim. Zrozumienie, czym jest rzemiosło, wymaga zdefiniowania tego pojęcia w kontekście historycznym, kulturowym i ekonomicznym. Kluczowe jest zastanowienie się nad tym, jakie cechy charakteryzują rzemiosło i jak rzemiosło różni się od innych form działalności gospodarczej. Rzemiosło w Polsce, może przybierać różne formy prawne i organizacyjne. Niezwykle istotne są również regulacje prawne wpływające na działalność rzemieślniczą. W niniejszej analizie opisano także strukturę i organizację działalności rzemieślniczej na poziomie krajowym, województwa dolnośląskiego oraz na poziomie poszczególnych powiatów województwa. Przedstawiono także zawody rzemieślnicze oraz branże rzemieślnicze, dodatkowo zaprezentowano instytucje i organizacje działające na rzecz rozwoju i wsparcia rzemiosła na terenie województwa dolnośląskiego. Warto zwrócić uwagę na te podmioty, aby zrozumieć, jakie możliwości współpracy i wsparcia oferują one rzemieślnikom. Powyższe informacje pomogą zrozumieć skalę i znaczenie rzemiosła dla gospodarki i społeczności województwa dolnośląskiego.

Rzemiosło odgrywa niezwykle ważną rolę w gospodarce, tworząc miejsca pracy i wspierając lokalne społeczności. Jest też ważnym elementem kulturowym, przyczyniającym się do zachowania dziedzictwa i tradycji. W dobie masowej produkcji i globalizacji, rzemiosło staje się także symbolem autentyczności, jakości i trwałości.

I.1. Historia polskiego rzemiosła.

Początki polskiego rzemiosła sięgają czasów wczesnopiastowskich. Wtedy właśnie na ziemiach polskich zaczęły wyodrębniać się grupy osób specjalizujących się zawodowo w wyrobieniu konkretnych produktów. Najwcześniej rozwinęło się kowalstwo oraz hutnictwo. Potem wyodrębniły się takie zawody jak: bednarstwo, garncarstwo, piekarnictwo, piwowarstwo, garbarstwo, szewstwo i krawiectwo. W początkowym okresie produkcja skierowana była przede wszystkim na potrzeby rodziny oraz najbliższych sąsiadów. Z czasem jednak, wraz z utrwaleniem się stosunków feudalnych zapotrzebowanie na wyroby rzemieślnicze zaczęło wzrastać a ludność zamieszkująca poszczególne wioski, zaczęła specjalizować się w jednej gałęzi produkcji na potrzeby feudała¹.

W okresie od X do XIII wieku rzemiosło zaczęło się wyodrębniać z działalności rolniczej. To zjawisko skłoniło wielu rzemieślników do przeniesienia swojej działalności z obszarów wiejskich do bardziej urbanizowanych, czyli miast. W średniowiecznych miastach rzemieślnicy szybko stali się wyjątkową

¹ <https://zrp.pl>

i rozpoznawalną grupą, dążącą do zjednoczenia w celu obrony swoich interesów. Wzrost i rozwój miast, w połączeniu z potrzebą lepszej organizacji produkcji i sprzedaży, doprowadziły do powstania cechów. Były to organizacje, które zrzeszały właścicieli warsztatów rzemieślniczych i usługowych. Termin "cech" pochodzi od niemieckiego słowa "zeichen", co oznacza "znak". Każdy cech miał swój unikalny symbol, który był bezpośrednio związany z zawodem praktykowanym przez jego członków.

W schyłkowym okresie XIII wieku zaczęły się kształtować pierwsze organizacje rzemieślnicze. W Krakowie w 1400 roku działały m.in. bractwa masarzy, nożowników, trzosowników, piekarzy, krawców, siodlarzy, tkaczy, rękawiczników, szewców, pasamoników, garbarzy, kowali, rzeźników, białoskórników oraz kamieniarzy. Organizacje cechowe przenieśli na polski grunt Niemieccy koloniści, jako instytucje prawa miejskiego. Wyroby zrzeszonych rzemieślników podlegały surowej kontroli władz cechowych. Musiały wyróżniać się lepszą jakością niż wykonywane produkty oferowane przez tzw. partaczy – rękodzielników działających poza korporacją. Przynależność do organizacji rzemieślniczej związana była z licznymi przywilejami nie tylko ekonomicznymi, ale również politycznymi i towarzyskimi. Działalność cechu uzależniona była od uzyskania statutu zatwierdzonego przez magistrat lub osobiście przez panującego króla.²

Rozkwit bractw zawodowych przypadł na koniec XV wieku. W tym czasie ukształtowała się organizacja wewnętrzna cechów. Właścicielem warsztatu był mistrz. Mógł on piastować najważniejsze stanowiska w cechu, kształcić uczniów i zatrudniać czeladników³.

Cechy przetrwały w niezmiennych warunkach organizacyjnych aż do XVIII wieku, kiedy to nastąpił zastój i załamanie się monopolu rzemiosła, a następnie jego stopniowy zanik rzemiosła spowodowany rozwojem przemysłu⁴.

W okresie zaborów zaczęły się jednak pojawiać pierwsze próby utworzenia okręgowego, a nawet centralnego przedstawicielstwa rzemiosła. W połowie XIX wieku powoływano pierwsze związki cechów i stowarzyszeń rzemieślniczych. Na początku XX wieku czynione były próby powoływania naczelnych organizacji rzemiosła, lecz władze zaborowe były temu zdecydowanie przeciwne. Kolejnym ogniwem rozwijającego się samorządu rzemiosła polskiego stały się utworzone w XX wieku izby rzemieślnicze. Pierwsze dwie izby powstały w Poznaniu (2 kwietnia 1900 roku) oraz w Bydgoszczy (25 kwietnia 1900 roku)⁵.

W 1932 roku izby rzemieślnicze powołały działającą nieformalnie Radę Izb Rzemieślniczych, która zorganizowała w grudniu 1932 roku Zjazd Delegatów Izb Rzemieślniczych. Wśród postulatów zjazdu znalazły się m.in. stworzenie przymusu przynależności do cechów oraz utworzenie Związku Izb

² Ibidem.

³ Ibidem.

⁴ Ibidem.

⁵ Ibidem.

Rzemieśniczych – instytucji zajmującej się badaniem problemów rzemiosła i podnoszeniem poziomu szkolenia w rzemiośle⁶.

Wychodząc naprzeciw postulatowi środowiska i pragnąc rozwoju rzemiosła po latach kryzysu, 27 października 1933 roku rozporządzeniem Prezydenta Ignacego Mościckiego o izbach rzemieśniczych i ich związku powołany został do życia Związek Izb Rzemieśniczych, który w latach 1972 – 1989 funkcjonował pod nazwą Centralny Związek Rzemiosła, a od grudnia 1989 r. pod obecną nazwą – Związek Rzemiosła Polskiego. Na mocy rozporządzenia z dnia 27 grudnia 1933 roku Minister Przemysłu i Handlu nadał Związkowi Izb Rzemieśniczych pierwszy Statut⁷.

Historycznie rzemiosło stało więc u podstaw kształtowania się mieszczaństwa nowoczesnego społeczeństwa. Z kolei w Polsce ramach procesów transformacji postkomunistycznej po roku 1989, kiedy to następowało „przyspieszone” tworzenie gospodarki wolnorynkowej⁸, wiele z zakładów rzemieśniczych dało początek przedsiębiorstwom, które rozpoczęły działalność w większej skali.

I.2. Definicje, dopuszczalne formy prowadzenia działalności rzemieśniczej, uwarunkowania prawne.

Definicje rzemiosła i rzemieślnika.

Próbując opisać zakres przedmiotowy „rzemiosła” należy przytoczyć jego definicję w ujęciu Słownika Języka Polskiego PWN. Jak podaje to źródło, rzemiosłem jest: 1) drobna wytwórczość o charakterze przemysłowym, obejmująca wykonywanie i naprawianie przedmiotów codziennego użytku; umiejętność wykonywania takich przedmiotów, fach rzemieślnika wykonującego takie przedmioty; 2) w odniesieniu do dziedzin sztuki: opanowanie techniki (np. malarskiej, pisarskiej), warsztat twórczy; 3) potocznie pojęcie rzemiosła odnosi się do zawodu, zajęcia, fachu jako takiego⁹.

W ujęciu słownikowym zaznacza się, co ma w rzeczywistości miejsce, wykorzystywanie w rzemiośle przemysłowych metod produkcji. Współczesne rzemiosło przekroczyło w zakresie technologii fazę przedprzemysłową, przekształcając się w dużym stopniu w sektor usług, jak i w drobny przemysł. A rękodzieło oraz rzemiosło artystyczne, to tylko pewien segment działalności rzemieśniczej¹⁰.

⁶ Ibidem.

⁷ Ibidem.

⁸ Por. J. Szacki, *Liberalizm po komunizmie*, Kraków 1994, s. 181.

⁹ Słownik Języka Polskiego, Wyd. Nauk. PWN, Warszawa 2005

¹⁰ Bondyra, K., Świdurska, A., Wojtkowiak, M. (red.) (2012). *Razem dla rozwoju rzemiosła*. Poznań: M-Druk Zakład Poligraficzno-Wydawniczy Janusz Muszyński, s. 23.

Rzemiosło w świetle prawa.

Rzemiosłem jest zawodowe wykonywanie działalności gospodarczej przez osobę fizyczną, z udziałem kwalifikowanej pracy własnej, w imieniu własnym tej osoby i na jej rachunek, przy zatrudnieniu do 250 pracowników. Koniecznym jest też uznanie takiego podmiotu za: mikroprzedsiębiorcę, małego przedsiębiorcę, średniego przedsiębiorcę w rozumieniu ustawy Prawo przedsiębiorców. Powyższa definicja rzemieślnika obowiązywała do końca 2019 roku. Od 1 stycznia 2020 [w tym dniu weszła w życie część przepisów Ustawy z 31 lipca 2019 o zmianie niektórych ustaw w celu ograniczenia obciążeń regulacyjnych, Dz.U. z 2020 r. poz. 2159] prawo umożliwia przedsiębiorcom-rzemieślnikom wybór także innej niż wpis w CEIDG formy prowadzenia działalności gospodarczej. Rzemiosłem może się zajmować także spółka jawna, komandytowa, komandytowo-akcyjna czy jednoosobowa spółka kapitałowa. Warunkiem jest jednak, aby co najmniej jeden ze współników miał kwalifikacje zawodowe, a pozostali współnicy byli małżonkiem lub krewnymi w linii prostej (małżonek, dziecko lub rodzic). Poza zatrudnieniem istotnym parametrem jest więc także poziom rocznego obrotu netto ze sprzedaży towarów, wyrobów i usług oraz operacji finansowych, który nie może przekroczyć 50 mln euro oraz suma aktywów jego bilansu sporządzonego na koniec jednego z ostatnich 2 lat, która nie powinna przekroczyć równowartości w złotych 43 milionów euro.

Ustawa o rzemiośle nie wprowadza urzędowego wykazu zawodów rzemieślniczych (rodzajów rzemiosła), zawiera jedynie wyłączenia o charakterze przedmiotowym.

Do rzemiosła nie zalicza się działalności: handlowej, transportowej, usług hotelarskich, usług świadczonych w wykonywaniu wolnych zawodów, usług leczniczych oraz działalności wytwórczej i usługowej artystów plastyków i fotografików. Kategorie przedsiębiorcy i rzemieślnika nie były (i nie są) wzajemnie wykluczające się (rozłączne). Tym samym fakt, że w zakresie wykonywanej działalności gospodarczej dana osoba fizyczna jest przedsiębiorcą, nie wyklucza, że w rozumieniu ustawy o rzemiośle będzie mogła być uznawana za rzemieślnika. Osoba fizyczna wykonująca usługi rzemieślnicze może więc być jednocześnie przedsiębiorcą i rzemieślnikiem. Warto jednak zauważyć, że każdy rzemieślnik jest przedsiębiorcą, ale nie każdy przedsiębiorca jest rzemieślnikiem. A zatem rzemieślnicy są szczególną kategorią przedsiębiorców. Rzemieślnik odróżnia się od „klasycznego” przedsiębiorcy tym, że:

- ✓ jest to wyłącznie osoba fizyczna lub spółka cywilna tych osób
- ✓ przedmiot ich działalności stanowi wyłącznie rzemiosło
- ✓ działalność wykonuje się zawodowo w oparciu o posiadane kwalifikacje
- ✓ rzemiosło wykonywane jest osobiście, w tym zakresie osoba ta działa we własnym imieniu i na własny rachunek lub w imieniu i na rachunek współników spółki cywilnej
- ✓ nie zatrudnia się więcej niż 250 pracowników.

Wykonywanie działalności w oparciu o przepisy ustawy o rzemiośle powoduje, że rzemieślnik dodatkowo ma prawo do zrzeszania się w cechach i izbach rzemieślniczych, może wybierać i być

wybijanym do organów samorządu gospodarczego rzemiosła, zazwyczaj korzysta z uproszczonych (zryczałtowanych) form opodatkowania oraz zwolnień i ulg podatkowych na zasadach powszechnie obowiązujących przedsiębiorców. Równocześnie na mocy ustawy o rzemiośle zobowiązany jest przestrzegać zasad etyki i godności zawodowej określonych przez samorząd gospodarczy rzemiosła¹¹.

Rzemiosłem jest specyficzny rodzaj działalności gospodarczej, dotyczący przedsiębiorstw funkcjonujących w sektorze małych i średnich przedsiębiorstw i działających w stosunkowo niewielkiej skali przy udziale właściciela zakładu. Wyróżnikiem działalności rzemieślniczej jest konieczność posiadania przez rzemieślnika formalnego potwierdzenia kwalifikacji zawodowych¹².

Zakłady rzemieślnicze zatrudniające do 249 pracowników, mają więc swoją specyfikę polegającą nie tylko na skali działalności, ale także i na udziale „kwalifikowanej pracy własnej” rzemieślnika. Innymi słowy musi on(a) posiadać odpowiednie kwalifikacje (np.: dyplom mistrzowski), aby być w stanie również samemu wykonywać wszystkie procesy związane z produkcją lub oferowaniem usługi. Na to wszystko nakładają się kompetencje i umiejętności związane z prowadzeniem działalności gospodarczej oraz postawy związane z etosem rzemieślnika¹³.

Działalność zaliczana do rzemiosła w myśl Ustawy z dnia 22 marca 1989 r. o rzemiośle (Dz.U.2020.2159)

Art. 1. [Działalność zaliczana do rzemiosła]

Przedsiębiorcy wykonujący działalność gospodarczą na podstawie ustawy z dnia 6 marca 2018 r. - Prawo przedsiębiorców (Dz. U. z 2019 r. poz. 1292 i 1495 oraz z 2020 r. poz. 424 i 1086) mogą wykonywać tę działalność z zachowaniem warunków określonych w niniejszej ustawie. Działalność takich osób jest zaliczana do rzemiosła¹⁴.

Pojęcia rzemiosła i rzemieślnika w myśl Ustawy z dnia 22 marca 1989 r. o rzemiośle (Dz.U.2020.2159)

Art. 2. [Pojęcia rzemiosła i rzemieślnika]

1. Rzemiosłem jest zawodowe wykonywanie działalności gospodarczej przez:

1) osobę fizyczną, z wykorzystaniem zawodowych kwalifikacji tej osoby i jej pracy własnej, w imieniu własnym i na rachunek tej osoby - jeżeli jest ona mikroprzedsiębiorcą, małym przedsiębiorcą albo średnim przedsiębiorcą w rozumieniu ustawy z dnia 6 marca 2018 r. - Prawo przedsiębiorców lub

¹¹ <http://www.cech.nowysacz.com.pl/s23-rzemioslo-w-swietle-prawa.html>, dostęp: 25.09.2023

¹² Bondyra, K., Świdurska, A., Wojtkowiak, M. (red.) (2012). Razem dla rozwoju rzemiosła. Poznań: M-Druk Zakład Poligraficzno-Wydawniczy Janusz Muszyński, s. 24

¹³ Kosakowska J., Stępnikowski A. (2015). Informator dla rzemieślników i ich pracowników przygotowany w ramach kampanii informacyjnej „Krajowy Fundusz Szkoleniowy dla rzemiosła”

¹⁴ Ustawa z dnia 22 marca 1989 r. o rzemiośle (Dz. U. z 2020 r. poz. 2159).

- 2) wspólników spółki cywilnej osób fizycznych w zakresie wykonywanej przez nich wspólnie działalności gospodarczej - jeżeli spełniają oni indywidualnie i łącznie warunki określone w pkt 1, lub
 - 3) spółkę jawną, z wykorzystaniem zawodowych kwalifikacji, o których mowa w art. 3 ust. 1 pkt 2 lub 3, wszystkich wspólników i ich pracy własnej - jeżeli jest ona mikroprzedsiębiorcą, małym przedsiębiorcą albo średnim przedsiębiorcą w rozumieniu ustawy z dnia 6 marca 2018 r. - Prawo przedsiębiorców, lub
 - 4) spółkę komandytową osób fizycznych, z wykorzystaniem zawodowych kwalifikacji, o których mowa w art. 3 ust. 1 pkt 2 lub 3, wszystkich wspólników i ich pracy własnej - jeżeli jest ona mikroprzedsiębiorcą, małym przedsiębiorcą albo średnim przedsiębiorcą w rozumieniu ustawy z dnia 6 marca 2018 r. - Prawo przedsiębiorców, lub
 - 5) spółkę komandytowo-akcyjną osób fizycznych, z wykorzystaniem zawodowych kwalifikacji, o których mowa w art. 3 ust. 1 pkt 2 lub 3, wszystkich wspólników i ich pracy własnej - jeżeli jest ona mikroprzedsiębiorcą, małym przedsiębiorcą albo średnim przedsiębiorcą w rozumieniu ustawy z dnia 6 marca 2018 r. - Prawo przedsiębiorców, lub
 - 6) jednoosobową spółkę kapitałową, powstałą na podstawie art. 551 § 5 ustawy z dnia 15 września 2000 r. - Kodeks spółek handlowych (Dz. U. z 2020 r. poz. 1526) w wyniku przekształcenia przedsiębiorcy będącego osobą fizyczną, wykonującego we własnym imieniu działalność gospodarczą, z wykorzystaniem swoich zawodowych kwalifikacji i pracy własnej - jeżeli powstała spółka jest mikroprzedsiębiorcą, małym przedsiębiorcą albo średnim przedsiębiorcą w rozumieniu ustawy z dnia 6 marca 2018 r. - Prawo przedsiębiorców, lub
 - 7) spółkę, o której mowa w pkt 3-5, jeżeli działalność gospodarcza jest wykonywana z wykorzystaniem zawodowych kwalifikacji, o których mowa w art. 3 ust. 1 pkt 2 lub 3, przynajmniej jednego wspólnika i jego pracy własnej, pod warunkiem że pozostałymi wspólnikami są małżonek, wstępni lub zstępni wspólnika, lub
 - 8) wspólników spółki cywilnej osób fizycznych w zakresie wykonywanej przez nich wspólnie działalności gospodarczej, jeżeli działalność gospodarcza jest wykonywana z wykorzystaniem zawodowych kwalifikacji przynajmniej jednego wspólnika i jego pracy własnej, pod warunkiem, że pozostałymi wspólnikami są małżonek, wstępni lub zstępni wspólnika oraz wszyscy wspólnicy łącznie są mikroprzedsiębiorcą, małym przedsiębiorcą albo średnim przedsiębiorcą w rozumieniu ustawy z dnia 6 marca 2018 r. - Prawo przedsiębiorców.
- 1a. (uchylony).
 2. (uchylony).
 3. (uchylony).
 4. Do rzemiosła nie zalicza się działalności handlowej, usług hotelarskich, działalności transportowej, usług świadczonych w wykonywaniu wolnych zawodów, usług leczniczych oraz działalności wytwórczej i usługowej artystów plastyków i fotografików.
 5. (uchylony).
 6. Rzemieślnikiem jest osoba fizyczna, o której mowa w ust. 1 pkt 1, 2 i 8, oraz spółka, o której mowa w ust. 1 pkt 3-7.

Art. 3. [Dowody kwalifikacji zawodowych rzemieślnika; egzaminy przed komisjami egzaminacyjnymi izb rzemieślniczych]

1. Dowodami kwalifikacji zawodowych w rzemiośle są:

- 1) dyplom lub świadectwo ukończenia wyższej, ponadgimnazjalnej lub ponadpodstawowej szkoły o profilu technicznym bądź artystycznym w zawodzie (kierunku) odpowiadającym dziedzinie wykonywanego rzemiosła;
- 2) dyplom mistrza w zawodzie odpowiadającym danemu rodzajowi rzemiosła;
- 3) świadectwo czeladnicze albo tytuł robotnika wykwalifikowanego w zawodzie odpowiadającym danemu rodzajowi rzemiosła;
- 4) zaświadczenie potwierdzające posiadanie wybranych kwalifikacji zawodowych w zakresie zawodu odpowiadającego danemu rodzajowi rzemiosła.¹⁵

Podsumowanie

Nowelizacją ustawy o rzemiośle poszerzono katalog przedsiębiorców, których zawodowa działalność gospodarcza jest rzemiosłem. Do końca 2019 roku mogły to być tylko osoby fizyczne lub wspólnicy spółki cywilnej osób fizycznych wykonujący działalność gospodarczą z wykorzystaniem zawodowych kwalifikacji. Od 1 stycznia 2020 r. do rzemiosła zostały włączone również: spółki jawne, komandytowe, komandytowo-akcyjne z udziałem wspólników posiadających kwalifikacje zawodowe (dyplom mistrza lub świadectwo czeladnicze) lub określonych przypadków, kiedy tylko jeden ze wspólników obowiązany jest posiadać kwalifikacje (mistrzowskie lub czeladnicze) oraz jednoosobowe spółki kapitałowe, kiedy to jej właściciel ma ww. odpowiednie kwalifikacje uprawniające. W celu zweryfikowania, czy podmiot wpisuje się w definicję rzemieślnika, służą dane zawarte w Tabeli nr 4.

Tabela 4. Zdefiniowanie przedsiębiorcy jako rzemieślnika¹⁶

Forma prowadzenia działalności	Wielkość przedsiębiorstwa	Zakres działalności – z wyłączeniem działalności	Obowiązek posiadania kwalifikacji zawodowych przez:	Rodzaje kwalifikacji zawodowych w rzemiośle	Obowiązek zrzeszenia się w organizacji rzemiosła: izba rzemieślnicza lub cech
Osoba fizyczna	mikro, małe, średnie	handlowej usług hotelarskich transportowej usług świadczonych w wykonywaniu wolnych zawodów usług leczniczych wytwórczej usługowej artystów plastyków i fotografików	przedsiębiorcę	dyplom lub świadectwo ukończenia wyższej, ponadgimnazjalnej lub ponadpodstawowej szkoły o profilu technicznym bądź artystycznym w zawodzie (kierunku) odpowiadającym dziedzinie wykonywanego rzemiosła dyplom mistrza z zawodzie odpowiadającym danemu rodzajowi	Nie ma obowiązku. Obowiązek taki występuje jedynie w przypadku zatrudniania pracowników w celu przygotowania zawodowego.

¹⁵ Ustawa z dnia 22 marca 1989 r. o rzemiośle (Dz. U. z 2020 r. poz. 2159).

¹⁶ <https://izbarzemieslnicza.rzeszow.pl/definicja-rzemieslnika/>

				<p>rzemiosła</p> <p>świadectwo czeladnicze albo tytuł robotnika wykwalifikowanego w zawodzie odpowiadającym danemu rodzajowi rzemiosła</p> <p>zaświadczenie potwierdzające posiadanie wybranych kwalifikacji zawodowych w zakresie zawodu odpowiadającym danemu rodzajowi rzemiosła</p>	
Spółka cywilna osób fizycznych	mikro, małe, średnie	handlowej usług hotelarskich transportowej usług świadczonych w wykonywaniu wolnych zawodów usług leczniczych wytwórczej usługowej artystów mikro, małe, średnie plastyków i fotografików	wszystkich wspólników lub przez co najmniej jednego z wspólników pod warunkiem, że pozostali są małżonkiem, wstępnym lub zstępnym tego wspólnika	<p>dplom lub świadectwo ukończenia wyższej, ponadgimnazjalnej lub ponadpodstawowej szkoły o profilu technicznym bądź artystyczny w zawodzie (kierunku) odpowiadającym dziedzinie wykonywanego rzemiosła</p> <p>dplom mistrza z zawodzie odpowiadającym danemu rodzajowi rzemiosła</p> <p>świadectwo czeladnicze albo tytuł robotnika wykwalifikowanego w zawodzie odpowiadającym danemu rodzajowi rzemiosła</p> <p>zaświadczenie potwierdzające posiadanie wybranych kwalifikacji zawodowych w zakresie zawodu odpowiadającym danemu rodzajowi rzemiosła</p>	Nie ma obowiązku. Obowiązek taki występuje jedynie w przypadku zatrudnienia pracowników w celu przygotowania zawodowego.
Spółka jawna	mikro, małe, średnie	handlowej usług hotelarskich transportowej usług świadczonych w wykonywaniu wolnych zawodów usług leczniczych wytwórczej usługowej artystów mikro, małe, średnie plastyków i fotografików	wszystkich wspólników lub przez co najmniej jednego z wspólników pod warunkiem, że pozostali są małżonkiem, wstępnym lub zstępnym tego wspólnika	<p>dplom lub świadectwo ukończenia wyższej, ponadgimnazjalnej lub ponadpodstawowej szkoły o profilu technicznym bądź artystyczny w zawodzie (kierunku) odpowiadającym dziedzinie wykonywanego rzemiosła</p> <p>dplom mistrza</p>	Nie ma obowiązku. Obowiązek taki występuje jedynie w przypadku zatrudnienia pracowników w celu przygotowania zawodowego

				z zawdzie odpowiadającym danemu rodzajowi rzemiosła świadectwo czeladnicze albo tytuł robotnika wykwalifikowanego w zawdzie odpowiadającym danemu rodzajowi rzemiosła	
Spółka komandytowa a osób fizycznych	mikro, małe, średnie	handlowej usług hotelarskich transportowej usług świadczonych w wykonywaniu wolnych zawodów usług leczniczych wytwórczej usługowej artystów mikro, małe, średnie plastyków i fotografików	wszystkich wspólników lub przez co najmniej jednego z wspólników pod warunkiem, że pozostali są małżonkiem, wstępnym lub zstępnym tego wspólnika	dyplom lub świadectwo ukończenia wyższej, ponadgimnazjalnej lub ponadpodstawowej szkoły o profilu technicznym bądź artystycznym w zawdzie (kierunku) odpowiadającym dziedzinie wykonywanego rzemiosła dyplom mistrza z zawdzie odpowiadającym danemu rodzajowi rzemiosła świadectwo czeladnicze albo tytuł robotnika wykwalifikowanego w zawdzie odpowiadającym danemu rodzajowi rzemiosła	Nie ma obowiązku. Obowiązek taki występuje jedynie w przypadku zatrudnienia pracowników w celu przygotowania zawodowego
Spółka komandytowa o- akcyjna osób fizycznych		handlowej usług hotelarskich transportowej usług świadczonych w wykonywaniu wolnych zawodów usług leczniczych wytwórczej usługowej artystów mikro, małe, średnie plastyków i fotografików	wszystkich wspólników lub przez co najmniej jednego z wspólników pod warunkiem, że pozostali są małżonkiem, wstępnym lub zstępnym tego wspólnika	dyplom lub świadectwo ukończenia wyższej, ponadgimnazjalnej lub ponadpodstawowej szkoły o profilu technicznym bądź artystycznym w zawdzie (kierunku) odpowiadającym dziedzinie wykonywanego rzemiosła dyplom mistrza z zawdzie odpowiadającym danemu rodzajowi rzemiosła świadectwo czeladnicze albo tytuł robotnika wykwalifikowanego w zawdzie odpowiadającym danemu rodzajowi rzemiosła	Nie ma obowiązku. Obowiązek taki występuje jedynie w przypadku zatrudnienia pracowników w celu przygotowania zawodowego
Jednoosobowa spółka kapitałowa	mikro, małe, średnie	handlowej usług hotelarskich transportowej	przedsiębiorcę	dyplom lub świadectwo ukończenia wyższej, ponadgimnazjalnej lub	Nie ma obowiązku. Obowiązek taki

powstała w wyniku przekształcenia się przedsiębiorcy będącego osobą fizyczną		usług świadczonych w wykonywaniu wolnych zawodów usług leczniczych wytwórczej usługowej artystów mikro, małe, średnie plastyków i fotografików		ponadpodstawowej szkoły o profilu technicznym bądź artystycznym w zawodzie (kierunku) odpowiadającym dziedzinie wykonywanego rzemiosła dyplom mistrza z zawodzie odpowiadającym danemu rodzajowi rzemiosła świadectwo czeladnicze albo tytuł robotnika wykwalifikowanego w zawodzie odpowiadającym danemu rodzajowi rzemiosła zaświadczenie potwierdzające posiadanie wybranych kwalifikacji zawodowych w zakresie zawodu odpowiadającym danemu rodzajowi rzemiosła	występuje jedynie w przypadku zatrudnienia pracowników w celu przygotowania zawodowego
--	--	--	--	--	--

I.3. Struktura rzemiosła.

Struktura organizacji rzemiosła jest uwarunkowana prawnie. Organizacją nadrzędną jest Związek Rzemiosła Polskiego,¹⁷ założony w 1933 roku. Związek Rzemiosła Polskiego zrzesza izby rzemieślnicze, cechy oraz spółdzielnie rzemieślnicze. Związek ten reprezentuje przedsiębiorców, działając w oparciu o Ustawę z dnia 23 maja 1991 roku o organizacjach pracodawców (Dz.U.2015.2029). Na mocy Trójstronnej Komisji do spraw Społeczno-Gospodarczych oraz Ustawy z dnia 24 lipca 2015 roku (Dz.U.2015.1240) o Radzie Dialogu Społecznego i innych instytucjach dialogu społecznego współpracuje z organami władzy państwowej, samorządowej, a także z innymi organizacjami zrzeszającymi przedsiębiorców. Ponadto od 1991 roku Związek Rzemiosła Polskiego jest członkiem Europejskiej Unii Małych i Średnich Przedsiębiorstw.

Do podstawowych zadań Związku Rzemiosła Polskiego należy:

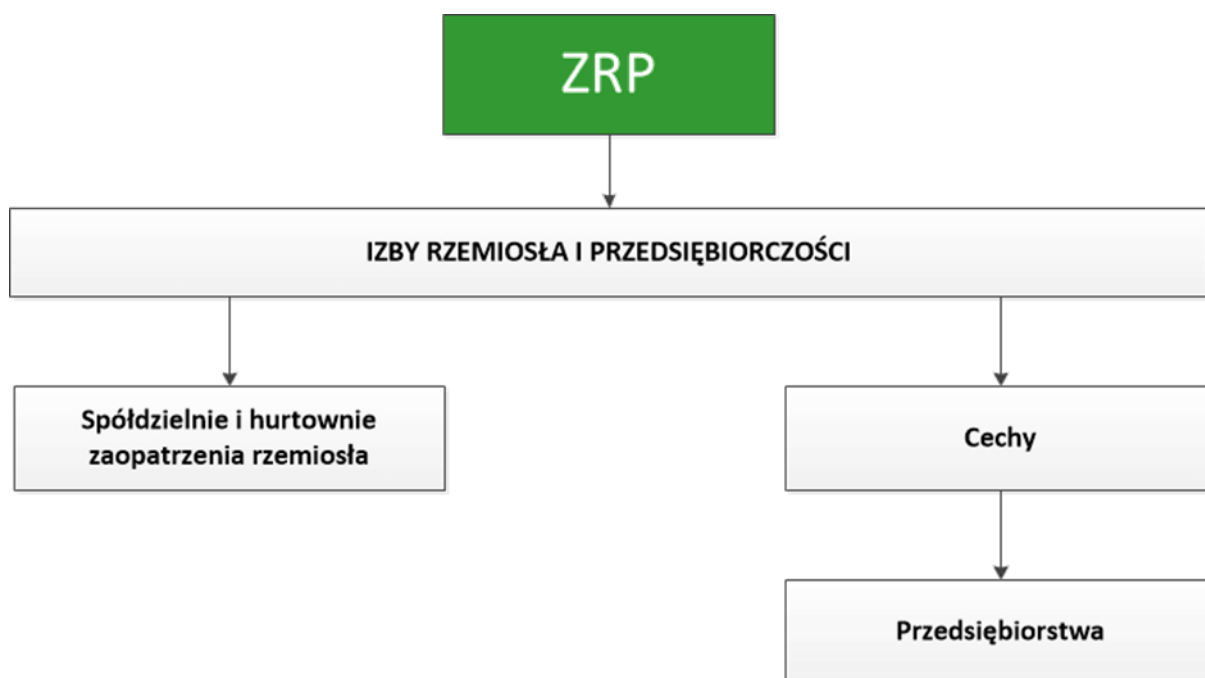
- ✓ reprezentowanie interesów rzemiosła i zrzeszonych w Związku organizacji wobec organów władzy i administracji, sądów oraz organizacji społecznych i gospodarczych w kraju i za granicą,
- ✓ prowadzenie i rozwijanie działalności społeczno-zawodowej, socjalnej i gospodarczej w sposób zapewniający integralność rzemiosła,

¹⁷ <https://zrp.pl/>

- ✓ pomoc zrzeszonym w Związku organizacjom rzemiosła i małej przedsiębiorczości w zakresie realizacji zadań statutowych,
- ✓ podejmowanie inicjatyw legislacyjnych dotyczących rzemiosła i małej przedsiębiorczości,
- ✓ działania w zakresie oświaty dla zapewniania wykwalifikowanych kadr dla rzemiosła i małej przedsiębiorczości oraz dla gospodarki narodowej,
- ✓ propagowanie zasad etyki zawodowej,
- ✓ podejmowanie wszelkich działań, mających na celu przygotowanie małych i średnich przedsiębiorstw oraz ich organizacji do funkcjonowania w warunkach globalizacji obrotu towarowego, ze szczególnym uwzględnieniem jednolitego rynku w Europie¹⁸.

W strukturach Związku Rzemiosła Polskiego działa 25 izb rzemiosła i przedsiębiorczości (w tym jedna branżowa), 453 cechy oraz 58 spółdzielni rzemieślniczych. Organizacje te działają na podstawie ustawy o rzemiośle z 22 marca 1989 roku oraz własnych statutów. Strukturę organizacyjną rzemiosła ilustruje poniższy schemat¹⁹.

Rysunek 1. Struktura organizacyjna rzemiosła.



Specyfiką samorządu gospodarczego rzemiosła w Polsce jest brak obligatoryjnej przynależności, która została zniesiona w 1989 r. Z kolei porównawczo należy wskazać, że kluczową cechą niemieckiego rzemiosła jest funkcjonowanie jako samorządu gospodarczego. Wiąże się to z obligatoryjną przynależnością w ramach wykonywania określonych zawodów do terytorialnej izby rzemieślniczej. Przy czym izby rzemieślnicze jako podmioty prawa publicznego realizują zadania m.

¹⁸ Ibidem.

¹⁹ Ibidem.

in. z zakresu kształcenia zawodowego, które w Polsce są prerogatywą jednostek samorządu terytorialnego. W Polsce odmiennie, organizacje samorządu gospodarczego – izby rzemieślnicze i gospodarcze mają charakter podmiotów prawa prywatnego, nie obowiązuje obligatoryjna przynależność w tych izbach podmiotów gospodarczych z określonych branż. Mimo to izby oraz cechy rzemieślnicze realizują w Polsce zadania z zakresu kształcenia zawodowego w formie organizacji tej formy edukacji. A w przypadku izb rzemieślniczych w Polsce mają one uprawnienia państwowe do przeprowadzania egzaminów i następnie wystawiania świadectw czeladniczych i mistrzowskich²⁰.

I.4. Instytucje, podmioty wspierające rzemiosło na Dolnym Śląsku.

Naczelną organizacją wspierającą rzemiosło na Dolnym Śląsku jest Dolnośląska Izba Rzemieślnicza, która podlega bezpośrednio Związkowi Rzemiosła Polskiego (Rysunek 1). Dolnośląska Izba Rzemieślnicza we Wrocławiu jest społeczno-zawodową organizacją samorządu gospodarczego rzemiosła oraz federacją pracodawców. Posiada osobowość prawną i działa na podstawie

- ✓ Ustawy z dnia 22 marca 1989 r. o rzemiośle (Dz.U. z 2020 r. poz. 2159),
- ✓ Ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o organizacjach pracodawców (Dz.U.2022.97),
- ✓ Ustawy z dnia 6 marca 2018 r. – Prawo przedsiębiorców (Dz.U.2023.221),
- ✓ Ustawy z dnia 24 lipca 2015 r. o Radzie Dialogu Społecznego i innych instytucjach dialogu społecznego (Dz.U.2018.0.2232), oraz Statutu Izby, który szczegółowo definiuje podstawowe cele i zadania Izby wobec zrzeszonych organizacji, urzędów administracji rządowej i samorządowej, innych instytucji oraz indywidualnych rzemieślników.

Izba jest dobrowolnym członkiem Związku Rzemiosła Polskiego w Warszawie. Dolnośląska Izba Rzemieślnicza we Wrocławiu powstała w 1945 roku i z dużym powodzeniem funkcjonuje do chwili obecnej. Wraz z dolnośląskimi cechami tworzy jedną z najsilniejszych organizacji samorządu gospodarczego naszego województwa. W strukturach Izby działają obecnie 42 organizacje. Izba przeprowadza egzaminy kwalifikacyjne na tytuł czeladnika i mistrza. Od 1945 roku egzamin czeladniczy złożyło 160 000 osób oraz egzamin mistrzowski 40 000 osób. Świadectwa czeladnicze i dyplomy mistrzowskie są honorowane we wszystkich krajach Unii Europejskiej²¹.

Cechy działające w strukturach Dolnośląskiej Izby Rzemieślniczej:

- ✓ Bielawa – Cech Rzemiosł Różnych i Małej Przedsiębiorczości
- ✓ Bolesławiec – Cech Rzemiosł Różnych i Małej Przedsiębiorczości
- ✓ Częstochowa – Cech Kaletników i Rymarzy
- ✓ Dzierżoniów – Cech Rzemiosł Różnych i Małej Przedsiębiorczości
- ✓ Głogów – Cech Rzemiosł Różnych
- ✓ Góra – Cech Rzemiosł Różnych

²⁰ Bondyra, K. (2020). Kształcenie zawodowe osób z niepełnosprawnością w rzemiośle. Humaniora. Czasopismo Internetowe, 3(31).

²¹ <https://izba.wroc.pl/>

- ✓ Jawor – Cech Rzemiosł Różnych
- ✓ Jelenia Góra – Cech Rzemiosł Różnych i Przedsiębiorców
- ✓ Kamienna Góra – Cech Rzemiosł Różnych Oraz Małej i Średniej Przedsiębiorczości
- ✓ Kłodzko – Cech Rzemiosł Różnych Oraz Małej i Średniej Przedsiębiorczości
- ✓ Legnica – Cech Rzemiosł Różnych
- ✓ Lubań – Cech Rzemiosł Różnych i Przedsiębiorczości
- ✓ Lubin – Cech Rzemiosł Oraz Małej i Średniej Przedsiębiorczości
- ✓ Milicz – Cech Rzemiosł Różnych
- ✓ Nowa Sól – Cech Rzemiosł Różnych i Przedsiębiorczości
- ✓ Oleśnica – Cech Rzemiosł Różnych Oraz Małej i Średniej Przedsiębiorczości
- ✓ Oława – Cech Rzemieślników i Przedsiębiorców
- ✓ Strzegom- Związek Pracodawców Branży Kamieniarskiej
- ✓ Strzelin – Cech Rzemiosł Różnych
- ✓ Środa Śląska – Cech Rzemiosł Różnych i Małej Przedsiębiorczości
- ✓ Świdnica – Cech Rzemiosł Różnych i Małej Przedsiębiorczości
- ✓ Trzebnica – Cech Rzemiosł Różnych
- ✓ Twardogóra – Cech Rzemiosł Różnych
- ✓ Wałbrzych – Cech Rzemiosł Różnych i Małej Przedsiębiorczości
- ✓ Wołów – Cech Rzemiosł Różnych
- ✓ Ząbkowice Śląskie – Cech Rzemiosł Różnych i Małej Przedsiębiorczości
- ✓ Zgorzelec – Cech Rzemiosł Różnych i Małej Przedsiębiorczości
- ✓ Złotoryja – Cech Rzemiosł Różnych

Ponadto w województwie dolnośląskim znajduje się szereg cechów i spółdzielni rzemiosła zrzeczających konkretne zawody min.:

- ✓ Dolnośląski Cech Bioenergoterapeutów i Radiestetów (Wrocław)
- ✓ Dolnośląski Cech Rzemiosł Budowlanych i Małej Przedsiębiorczości (Wrocław)
- ✓ Cech Elektryków (Wrocław)
- ✓ Cech Kominiarzy (Wrocław)
- ✓ Dolnośląski Cech Rzemiosł Metalowych i Motoryzacyjnych oraz Małej Przedsiębiorczości (Wrocław)
- ✓ Dolnośląski Cech Bioenergoterapeutów i Radiestetów (Wrocław)
- ✓ Cech Rzemiosł Odzieżowo–Włókienniczych (Wrocław)
- ✓ Dolnośląski Cech Optyków (Wrocław)
- ✓ Cech Rzemiosł Różnych we Wrocławiu (Wrocław)
- ✓ Terenowy Cech Rzemiosł Różnych (Wrocław)
- ✓ Cech Rzemiosł Skórzanych (Wrocław)
- ✓ Bractwo Rzemiosł Artystycznych (Wrocław)
- ✓ Regionalne Zrzeszenie Gospodarcze (Sobótka)

✓ Spółdzielnia Rzemieśnicza (Legnica)

Pełen wykaz instytucji oraz podmiotów wspierających rzemiosło na Dolnym Śląsku zamieszczono w Aneksie nr 1 niniejszego raportu (Baza organizacji działających w strukturze rzemiosła na terenie Dolnego Śląska (izb rzemieślniczych, cechów i spółdzielni) oraz innych instytucji lub podmiotów wspierających rzemiosło na Dolnym Śląsku).

Tradycyjnymi organizacjami samorządu rzemieślniczego są więc cechy i izby rzemieślnicze zrzeszone w Związku Rzemiosła Polskiego. Ich rola z podlegała istotnym przemianom na przestrzeni ostatnich dekad. Za moment przełomowy należy uznać początek transformacji. Zniesiono wówczas obowiązek zrzeszania. Przedsiębiorcy zyskali możliwości prowadzenia działalności rzemieślniczej bez konieczności przynależenia do cechu. W efekcie poziom zrzeszenia ulegał systematycznemu obniżeniu. W warunkach gospodarki planowanej, kluczowa rola samorządu branżowego związana była z zapewnianiem dostępu do niezbędnych materiałów wytwórczych. W kontekście gospodarki wolnorynkowej wsparcie tego rodzaju stało się zbędne²².

I.5. Zawody rzemieślnicze.

Ustawa o rzemiośle nie wprowadza urzędowego wykazu zawodów rzemieślniczych (rodzajów rzemiosła), zawiera jedynie wyłączenia o charakterze przedmiotowym. Zgodnie z nimi do rzemiosła nie zalicza się działalności handlowej, usług hotelarskich, działalności transportowej, usług świadczonych w wykonywaniu wolnych zawodów, usług leczniczych oraz działalności wytwórczej i usługowej artystów plastyków i fotografików. Katalog kwalifikacji zawodowych i rodzajów działalności zaliczanej do rzemiosła kształtuje praktyka i działalność samych organizacji samorządu gospodarczego rzemiosła, w oparciu na uwarunkowaniach o charakterze praktycznym i historycznym. W praktyce funkcjonują wykazy zawodów rzemieślniczych sporządzane na potrzeby kształcenia zawodowego i przeprowadzania egzaminów przed komisjami egzaminacyjnymi poszczególnych izb rzemieślniczych, zatwierdzone przez Związek Rzemiosła Polskiego²³.

W Tabeli nr 5 przedstawiono alfabetyczny wykaz zawodów rzemieślniczych według klasyfikacji zawodów i specjalności dla potrzeb rynku pracy przedstawiony wraz z sześciocyfrowym kodem zawodu. Za rzemieślnicze uważa się 133 zawody.

²² Rzeczy i ludzie. Tożsamości polskiego rzemiosła. Raport PARP we współpracy z SWPS Uniwersytetem Humanistycznospołecznym. Warszawa 2022 r.

²³ Gierszewski, R. (2021). Identyfikacja pracodawców rzemieślników realizujących przygotowanie zawodowe w kontekście uwarunkowań prawnych – ustawa o rzemiośle.

Tabela 5. Wykaz zawodów rzemieślniczych.

Nr	Kod zawodu	Nazwa zawodu
1	612108	Baca
2	711401	Betoniarz
3	711402	Betoniarz zbrojarz
4	753101	Bielizniarz
5	323002	Bioenergoterapeuta
6	721301	Blacharz
7	721303	Blacharz izolacji przemysłowych
8	721306	Blacharz samochodowy
9	721101	Brązownik
10	711601	Brukarz
11	731301	Bursztyniarz
12	731402	Ceramik wyrobów użytkowych i ozdobnych
13	753601	Cholewkarz
14	711501	Cieśla
15	751201	Cukiernik
16	712101	Dekarz
17	732201	Drukarz
18	731802	Dziewiarz
19	741201	Elektromechanik
20	741203	Elektromechanik pojazdów samochodowych
21	741204	Elektromechanik sprzętu gospodarstwa domowego
22	741205	Elektromechanik urządzeń chłodniczych
23	741208	Elektromonter urządzeń dźwignicowych
24	741103	Elektryk
25	731701	Fajkarz
26	343203	Florysta
27	343101	Fotograf
28	514101	Fryzjer
29	516401	Fryzjer zwierząt (groomer)
30	753501	Garbarz skór
31	753502	Garbarz skór bez włosów
32	712202	Głazurnik
33	753102	Gorseciarka
34	731101	Grawer
35	753301	Hafciarka
36	732301	Introligator
37	613001	Juhas
38	753702	Kaletnik
39	711301	Kamieniarz
40	753103	Kapelusznik-czapnik
41	751203	Karmelarz
42	513101	Kelner
43	713303	Kominiarz
44	731803	Koronkarka
45	514202	Kosmetyczka
46	731702	Koszykarz plecionkarz
47	722101	Kowal
48	722102	Kowal wyrobów zdobniczych
49	753104	Kożusznik
50	753105	Krawiec
51	512001	Kucharz
52	753106	Kuśnierz
53	713201	Lakiernik
54	713203	Lakiernik samochodowy
55	721103	Ludwisarz

56	713101	Malarz tapeciarsz
57	723107	Mechanik motocyklowy
58	834103	Mechanik -operator pojazdów i maszyn rolniczych
59	723103	Mechanik pojazdów samochodowych
60	731103	Mechanik precyzyjny
61	723310	Mechanik-monter maszyn i urządzeń
62	731302	Metaloplastyk
63	751401	Młynarz
64	721104	Modelarz odlewniczy
65	753107	Modystka
66	742102	Monter elektronik
67	742117	Elektronik
68	742112	Monter elektronik urządzeń radiowo-telewizyjnych
69	731202	Monter fortepianów i pianin
70	712603	Monter instalacji gazowych
71	712617	Monter instalacji gazów medycznych
72	712604	Monter instalacji i urządzeń sanitarnych
73	712401	Monter izolacji budowlanych
74	712403	Monter izolacji przemysłowych
75	712903	Monter konstrukcji budowlanych
76	712608	Monter sieci cieplnych
77	712610	Monter sieci gazowych
78	712616	Monter sieci instalacji i urządzeń sanitarnych
79	712618	Monter sieci i instalacji sanitarnych
80	712612	Monter sieci wodnych i kanalizacyjnych
81	712905	Monter zabudowy i robót wykończeniowych w budownictwie
82	711202	Murarz
83	711204	Murarz –tynkarz
84	323009	Naturopata
85	753602	Obuwnik
86	753603	Obuwnik miarowy
87	753604	Obuwnik ortopedyczny
88	814290	Operator maszyn i urządzeń do przetwórstwa tworzyw sztucznych
89	722307	Operator obrabiarek skrawających
90	722308	Operator obrabiarek sterowanych numerycznie
91	818116	Operator urządzeń przemysłu szklarskiego
92	731104	Optyk mechanik
93	325301	Optyk okularowy
94	731207	Organomistrz
95	712203	Parkieciarz
96	751204	Piekarz
97	722104	Podkuwacz koni
98	712204	Posadzkarz
99	731606	Pozłotnik
100	321401	Protetyk słuchu
101	751103	Przetwórcza ryb
102	516901	Radiesteta
103	752204	Renowator mebli artystycznych
104	711103	Renowator zabytków architektury
105	753108	Rękawicznik
106	722203	Rusznikarz
107	753703	Rymarz
108	731705	Rzeźbiarz w drewnie
109	751105	Rzeźnik wędliniarz
110	752205	Stolarz
111	711503	Stolarz budowlany
112	752208	Stolarz meblowy
113	712615	Studniarz

114	712503	Szklarz budowlany
115	712302	Sztukator
116	722204	Ślusarz
117	753402	Tapicer
118	752309	Tartacznik
119	321403	Technik ortopeda
120	712904	Technolog robót wykończeniowych w budownictwie
121	712404	Termoizoler
122	731809	Tkacz
123	752310	Tokarz w drewnie
124	751107	Wędliniarz
125	712505	Witrażownik
126	514208	Wizażystka /stylistka
127	814104	Wulkanizator
128	753505	Wyprawiacz skór futerkowych
129	731609	Zdobnik ceramiki
130	731610	Zdobnik szkła
131	711203	Zdun
132	731106	Zegarmistrz
133	731305	Złotnik-jubiler

W Tabeli nr 6 przedstawiono wykaz zawodów rzemieślniczych w których Dolnośląska Izba Rzemieślnicza we Wrocławiu przeprowadza egzaminy czeladnicze i mistrzowskie.

Tabela 6. Zawody rzemieślniczych w których dolnośląska izba rzemieślnicza we Wrocławiu przeprowadza egzaminy czeladnicze i mistrzowskie.

Nr	Nazwa zawodu
1	Betoniarz
2	Betoniarz-zbrojarz
3	Bioenergoterapeuta
4	Błacharz samochodowy
5	Błacharz
6	Brukarz
7	Cieśla
8	Cukiernik
9	Dekarz
10	Drukarz
11	Elektromechanik pojazdów samochodowych
12	Elektromechanik
13	Elektryk
14	Fotograf
15	Fryzjer
16	Fryzjer męski
17	Glazurnik
18	Introligator
19	Kamieniarz
20	Kominiarz
21	Kowal
22	Krawiec
23	Kucharz
24	Lakiernik samochodowy
25	Lakiernik
26	Malarz-tapeciarz
27	Mechanik monter maszyn i urządzeń

28	Mechanik motocyklowy
29	Mechanik pojazdów samochodowych
30	Mechanik precyzyjny
31	Metaloplastyk
32	Modystka
33	Monter-elektronik
34	Monter elektronik urządzeń radiowo-telewizyjnych
35	Monter instalacji gazowych
36	Monter instalacji i urządzeń sanitarnych
37	Monter sieci, instalacji i urządzeń sanitarnych
38	Monter sieci i instalacji sanitarnych
39	Monter izolacji budowlanych
40	Monter konstrukcji budowlanych
41	Monter zabudowy i robót wykończeniowych w budownictwie
42	Murarz – tynkarz
43	Murarz
44	Naturopata
45	Operator obrabiarek skrawających
46	Piekarz
47	Posadzkarz
48	Pozłotnik
49	Radiesteta
50	Rusznikarz
51	Introligator
52	Rzeźnik-wędliniarz
53	Stolarz
54	Ślusarz
55	Tapicer
56	Technolog robót wykończeniowych w budownictwie
57	Wędliniarz
58	Wizażystka / Stylistka
59	Zdobnik ceramiki
60	Zegarmistrz
61	Złotnik-jubiler

Samo rzemiosło możemy podzielić na kilka sektorów – branż, w skład których wchodzi poszczególne profesje. Są jednak i takie, jakich nie jesteśmy w stanie jednoznacznie przypisać do konkretnego zbioru, ponieważ łączą w sobie elementy z pogranicza kilku dziedzin²⁴.

²⁴ Kształcenie zawodowe i kwalifikacje w rzemiosle w kontekście zmieniających się potrzeb gospodarki i rynku pracy. Związek Rzemiosła Polskiego. Warszawa 2020 r.

I.7. Zidentyfikowanie liczby podmiotów prowadzących działalność rzemieślniczą z podziałem na branże w poszczególnych powiatach województwa dolnośląskiego.

Próba zidentyfikowania liczby podmiotów prowadzących działalność rzemieślniczą na terenie województwa dolnośląskiego ma charakter pionierski. Z przeprowadzonej analizy danych zastanych wynika, że dotychczas nie przeprowadzono zarówno badań jak i analiz pod kątem liczby firm rzemieślniczych w województwie dolnośląskim. Takich danych nie ma również w odniesieniu do całego kraju. Informacji na temat liczby rzemieślników oraz przedsiębiorstw rzemieślniczych nie posiada Związek Rzemiosła Polskiego, Dolnośląska Izba Rzemieślnicza oraz poszczególne cechy rzemieślnicze w powiatach województwa dolnośląskiego. W bazach Głównego Urzędu Statystycznego także brakuje informacji na temat liczby rzemieślników oraz przedsiębiorstw rzemieślniczych. Jedyna wzmianka, dotycząca branży rzemieślniczej pojawia się na stronie internetowej Związku Rzemiosła Polskiego. „Dziś funkcjonuje w Polsce ponad 2,4 mln małych i średnich przedsiębiorstw, zatrudniających 6,5 mln osób. Stanowią one przeszło 99 proc. wszystkich polskich przedsiębiorstw. Małe i średnie firmy wytwarzają 40 proc. produktu krajowego brutto. W organizacjach rzemiosła zrzeszonych jest około 300 tys. przedsiębiorstw. Kolejne 300 tys. z rzemiosła wywodzi swój rodowód”²⁵. Te dane są na tyle ogólne, że nie pozwalają wyciągnąć jakichkolwiek wniosków. Jak wskazują autorzy Rządowego Programu „Polski Inkubator Rzemiosła” „trudność sprawia precyzyjne określenie skali działalności gospodarczej prowadzonej przez firmy rzemieślnicze. Wynika to m. in. z problemów definicyjnych związanych z wyznaczeniem w Polsce zakresu działalności rzemieślniczej. Dobrowolność zrzeszania się w cechach powoduje, że trudno wyznaczyć linie podziału na niwie gospodarczej pomiędzy podmiotami zrzeszonymi, a firmami funkcjonującymi poza strukturami rzemiosła. Co więcej, doprecyzowania wymaga sam obszar aktywności gospodarczej, którą w Polsce określamy rzemiosłem. Brakuje w tej sferze podstawowych rozróżnień analitycznych i tym samym danych. Dostępne dane statystyczne dotyczące rzemiosła jako struktury organizacyjnej w Polsce gromadzone są na potrzeby sprawozdawczości dotyczącej działalności oświatowej. Natomiast odnośnie skali aktywności gospodarczej nie ma dostępnych danych ani prowadzonych badań”²⁶.

Przeprowadzona analiza jest pierwszą próbą policzenia liczby rzemieślników i przedsiębiorstw rzemieślniczych w województwie dolnośląskim. Jedyne dostępne źródło danych, które pozwala na identyfikację działalności rzemieślniczej to hurtownia danych CEIDG: <https://dane.biznes.gov.pl>, z której pobrano dostępne informacje na temat aktywnych przedsiębiorstw prowadzonych przez osoby fizyczne w województwie dolnośląskim.

Kluczem do analizy danych było przyporządkowanie zawodom rzemieślniczym kodów PKD, pod którymi są prowadzone rzemieślnicze działalności gospodarcze. Klucz przygotowano na podstawie analizy treści charakterystyk zawodów rzemieślniczych oraz treści kodów PKD, następnie ze zbioru danych wykluczono te działalności, które nie należą do działalności rzemieślniczych (z wykluczeniem

²⁵ <https://zrp.pl>

²⁶ RZĄDOWY PROGRAM „POLSKI INKUBATOR RZEMIOSŁA” Załącznik do uchwały nr 73/2021 Rady Ministrów z dnia 19 maja 2021 r. str. 65-66.

działalności o profilu: handlowa, transportowa, usługi hotelarskie, usługi świadczone w wykonywaniu wolnych zawodów, usługi lecznicze oraz działalności wytwórczej i usługowej artystów plastyków i fotografików oraz przedsiębiorstw, które zatrudniają powyżej 250 pracowników).

Zbiór danych pobrany z hurtowni biznes.gov.pl jest jedynym pełnym zbiorem firm z województwa dolnośląskiego. Obliczone parametry nie pochodzą z próby, tylko z badania całościowego, nie zachodzi więc błąd pomiaru, problem reprezentatywności, a estymatory są nieobciążone. W chwili obecnej nie jest dostępne lepsze źródło danych do szacowania liczby firm rzemieślniczych.

Uwaga metodologiczna: liczbę firm o profilu rzemieślniczym dla poszczególnych powiatów zliczono według numeru NIP oraz w oparciu o kody PKD. Podane dane obarczone są kilkoma błędami, które nie są możliwe do weryfikacji. Źródła błędów: niezależność specyfiki zawodów od kodów PKD, nierealizowanie działalności pomimo wyboru kodu PKD, wybór kilkunastu kodów działalności gospodarczej PKD. Innymi słowy każdy przedsiębiorca może dokonać wpisu działalności, która będzie nosiła znamiona działalności rzemieślniczej a de facto nie jest działalnością rzemieślniczą myśl ustawy. Najważniejsza uwaga metodologiczna – począwszy od 01.10.2020 r. z mocy Ustawy o zmianie niektórych ustaw w celu ograniczenia obciążeń regulacyjnych (Dz. U. z 2019 r. poz. 1495 z późn. zm.) Izby Rzemieślnicze przekazują do Centralnej Ewidencji i Informacji o Działalności Gospodarczej informację o uzyskanych kwalifikacjach zawodowych rzemieślnika. Informacje te są możliwe do sprawdzenia w wyszukiwarce CEiDG.. Przedsiębiorcy, którzy uzyskali kwalifikacje zawodowe w rzemiośle przed dniem wejścia w życie w/w Ustawy, mogą zwrócić się do Izby z wnioskiem o przekazanie do Centralnej Ewidencji i Informacji o Działalności Gospodarczej informacji o kwalifikacjach zawodowych potwierdzonych przed 1.10.2020 r. Niestety z takiej możliwości nie skorzystało wielu przedsiębiorców. W związku z powyższym prezentowane dane są jedynie szacunkiem liczby przedsiębiorstw wykonujących działalność z obszaru rzemiosła, choć niekoniecznie spełniają definicję przedsiębiorstwa rzemieślniczego

Tabela 7. Liczba firm rzemieślniczych (na podstawie CEiDG wg NIP).

Powiat	Firmy ogółem (na podstawie GUS)	Firmy rzemieślnicze (na podstawie CEiDG wg NIP)	Odsetek firm rzemieślniczych z ogólnej liczby firm
Powiat bolesławiecki	10166	2022	19,9%
Powiat dzierzoniowski	11852	2389	20,2%
Powiat głogowski	8727	1393	16,0%
Powiat górowski	3441	641	18,6%
Powiat jaworski	5627	1049	18,6%
Powiat karkonoski	12140	610	5,0%
Powiat kamiennogórski	4857	998	20,5%
Powiat kłodzki	19468	3494	17,9%
Powiat legnicki	6077	1286	21,2%
Powiat lubański	6757	1566	23,2%

Powiat lubiński	11090	1692	15,3%
Powiat lwówecki	5191	1360	26,2%
Powiat milicki	4415	1002	22,7%
Powiat oleśnicki	12474	3002	24,1%
Powiat oławski	9493	2298	24,2%
Powiat polkowicki	5288	777	14,7%
Powiat strzeliński	4406	902	20,5%
Powiat średzki	6935	3369	48,6%
Powiat świdnicki	20545	5282	25,7%
Powiat trzebnicki	11518	2629	22,8%
Powiat wałbrzyski	7064	1539	21,8%
Powiat wołowski	4697	997	21,2%
Powiat wrocławski	28584	5700	19,9%
Powiat ząbkowicki	7524	1630	21,7%
Powiat zgorzelecki	9452	1467	15,5%
Powiat złotoryjski	5491	1015	18,5%
Powiat m. Jelenia Góra	13416	2387	17,8%
Powiat m. Legnica	14599	2087	14,3%
Powiat m. Wrocław	141611	24717	17,5%
Powiat m. Wałbrzych	14293	1407	9,8%
Ogółem	427198	80707	18,9%

Próba oszacowania przedsiębiorstw rzemieślniczych w województwie dolnośląskim z uwzględnieniem branż jest jeszcze trudniejsza. Na opisany wcześniej problem związany z próbą oszacowania liczby rzemieślników i przedsiębiorstw rzemieślniczych (uwaga metodologiczna) nakłada się kolejny problem metodologiczny. Problemem pojawia się na etapie sformułowania i zdefiniowania pojęcia branża. Pojęcie branża jest pojęciem umownym i nie ma bezpośredniego odniesienia do danych statystycznych. W związku z powyższym nie można w sposób jednoznaczny przypisać danych z bazy REGON prowadzonej przez Główny Urząd Statystyczny do określonej branży. Polska Klasyfikacja Działalności ustala symbole, nazwy i zakres grupowań klasyfikacyjnych na pięciu różnych poziomach, tj. sekcji i podsekcji, działów, grup, klas oraz podklas. Żadna z opisanych kategorii nie definiuje branży. Dlatego na potrzeby analizy danych posłużono się opisami branż, które używane są przez cechy rzemieślnicze zrzeszające poszczególne przedsiębiorstwa rzemieślnicze oraz rzemieślników. Dodatkowym problemem jest fakt, że każda firma ma prawo przypisać sobie więcej, niż jeden kod PKD, zatem liczba kodów PKD w bazie danych jest większa, niż liczba firm. Próbę podziału na branże rzemieślnicze dokonano w oparciu o kody PKD, które w najbliższym stopniu można przypisać do działalności rzemieślniczej. Biorąc pod uwagę wymienione trudności zebrane dane mają charakter stricte szacunkowy. Zestawienie według branż przedstawione zostało w Aneksie nr 3.

II. Analiza kondycji ekonomiczno-finansowej rzemiosła na Dolnym Śląsku.

Uwzględniając zróżnicowane wyzwania, przed którymi staje sektor rzemieślniczy, w ramach projektu badawczego dokonano diagnozy aktualnej sytuacji ekonomiczno-finansowej przedsiębiorstw rzemieślniczych na tym terenie. Analiza kondycji ekonomiczno-finansowej dotyczyła czterech kluczowych aspektów, które mają wpływ na stabilność i rozwój sektora: ogólnej oceny sytuacji finansowej i ekonomicznej firm, dynamiki dochodów w ciągu ostatnich trzech lat, przewidywań dotyczących kontynuacji działalności w przyszłości oraz korzystania z dodatkowych form wsparcia finansowego, takich jak dotacje czy kredyty. Pierwsze pytanie miało na celu zorientowanie się, jak przedsiębiorcy sami oceniają swoją sytuację finansową i ekonomiczną. Drugie pytanie pozwoliło zrozumieć, czy przedsiębiorstwa rzemieślnicze zanotowały wzrost, spadek, czy też utrzymywały stabilność dochodów w ostatnich trzech latach. Trzecie pytanie dotyczyło planów i przewidywań przedsiębiorców na kolejne pięć lat, co pozwoliło zorientować się w perspektywach dla sektora rzemieślniczego w analizowanym okresie. Ostatnie pytanie odnosiło się do wsparcia finansowego, z którego przedsiębiorstwa mogą korzystać w trudniejszych okresach lub przy realizowaniu dodatkowych inwestycji. Celem analizy kondycji ekonomiczno-finansowej rzemiosła było nie tylko zrozumienie obecnej sytuacji, ale także identyfikacja możliwych obszarów wsparcia i interwencji, które mogą przyczynić się do zrównoważonego rozwoju rzemiosła w województwie dolnośląskim. Analizę wyników badań, które przeprowadzone zostały wśród rzemieślników oraz przedsiębiorstw rzemieślniczych wzbogacano analizą odpowiedzi przedstawicieli organizacji wspierających działalność rzemieślniczą dotyczących kondycji ekonomiczno-finansowej rzemiosła w województwie dolnośląskim.

II.1. Ocena sytuacji finansowej / ekonomicznej przedsiębiorstw rzemieślniczych.

Analiza udzielonych odpowiedzi na pytanie o ocenę sytuacji finansowej/ekonomicznej przedsiębiorstw rzemieślniczych w województwie dolnośląskim pokazuje różnorodne postrzeganie sytuacji finansowej przez przedsiębiorców. Największa grupa przedsiębiorców – 36,3%, uważa, że ich sytuacja ekonomiczna jest przeciętna. Wiele firm rzemieślniczych na Dolnym Śląsku utrzymuje się na stabilnym poziomie, ale bez wyraźnych sukcesów czy problemów finansowych. Co trzecie przedsiębiorstwo uczestniczące w badaniu – 32,3% negatywnie ocenia swoją sytuację finansową / ekonomiczną, w tym 23,4% respondentów uważa, że ich sytuacja finansowa jest raczej zła, dodatkowo 8,9% badanych ocenia ją jako bardzo złą. Pozytywnie sytuację finansową przedsiębiorstwa ocenia łącznie 30,6% firm, w tym niewielki procent, bo 6,3% respondentów, ocenia sytuację finansową swojego przedsiębiorstwa jako bardzo dobrą, natomiast 24,3% uważa, że ich sytuacja finansowa jest dobra. Tylko niewielki odsetek respondentów (0,8%) nie był w stanie określić sytuacji finansowej swojego przedsiębiorstwa lub uznał, że trudno jest to jednoznacznie ocenić. Wyniki wskazują na pewne podziały w ocenie sytuacji finansowej przedsiębiorstw rzemieślniczych. Chociaż większość ocen kształtuje się wokół średniej, istnieje znacząca liczba przedsiębiorców, którzy doświadczają trudności finansowych i borykają się z problemami finansowymi. Konieczne jest więc wsparcie dla tego sektora, zwłaszcza dla firm doświadczających trudności. Jednocześnie istnieje

stabilna grupa, która ocenia swoją sytuację jako dobrą lub bardzo dobrą. Branża rzemieślnicza jest zróżnicowana pod względem kondycji finansowej i ekonomicznej przedsiębiorstw, co może wynikać z różnic w dostępie do zasobów, specyfiki rynku czy zarządzania przedsiębiorstwem.

Rysunek 2. Jak ocenia Pan/Pani sytuację finansową / ekonomiczną przedsiębiorstwa rzemieślniczego, które Pan/Pani reprezentuje? (N=350, w %).

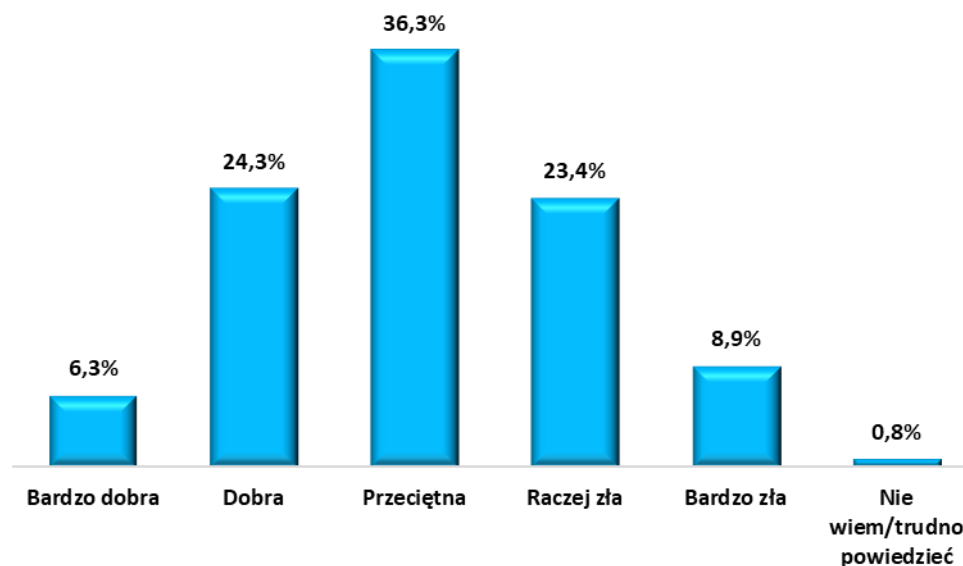


Tabela 8. Jak ocenia Pan/Pani sytuację finansową / ekonomiczną przedsiębiorstwa rzemieślniczego, które Pan/Pani reprezentuje? (N=350, w %).

	N	%
Bardzo dobra	22	6,3%
Dobra	85	24,3%
Przeciętna	127	36,3%
Raczej zła	82	23,4%
Bardzo zła	31	8,9%
Nie wiem/trudno powiedzieć	3	0,8%
Ogółem	350	100,0%

Można zauważyć pewne różnice w percepcji sytuacji finansowej w zależności od wielkości przedsiębiorstwa. W grupie samozatrudnionych (rzemieślników) sytuacja finansowa jest dość zróżnicowana, z istotnym odsetkiem osób oceniających swoją sytuację jako raczej złą lub bardzo złą (łącznie 51,9%). Jednakże, pewien odsetek (25,5%) ocenia swoją sytuację jako dobrą lub bardzo dobrą, co wskazuje na różnorodność doświadczeń w tej grupie. W przedsiębiorstwach rzemieślniczych zatrudniających od 1 do 9 pracowników sytuacja wydaje się być bardziej stabilna, z większością oceniającą swoją sytuację jako dobrą lub przeciętną (łącznie 70,5%). Mniejszy odsetek ocenia sytuację jako złą (łącznie 25,2%). W przedsiębiorstwach z większą liczbą pracowników (10-49) sytuacja finansowa jest generalnie oceniana jako przeciętna przez 49,2% respondentów, ale także jako bardzo dobra przez 13,1%, co jest najwyższym odsetkiem w tej kategorii w porównaniu do innych grup. Większe przedsiębiorstwa rzemieślnicze mają tendencję do pozytywniejszej oceny swojej

sytuacji finansowo-ekonomicznej w porównaniu do mniejszych przedsiębiorstw i samozatrudnionych rzemieślników. W mniejszych przedsiębiorstwach i wśród samozatrudnionych rzemieślników doświadczenia są bardziej zróżnicowane, z większym odsetkiem negatywnych ocen sytuacji finansowej.

Tabela 9. Ocena sytuacji finansowo / ekonomicznej przedsiębiorstw rzemieślniczego z uwzględnieniem wielkości przedsiębiorstwa. (N=350, w %).

	Wielkość zatrudnienia		
	Samozatrudnienie	Od 1 do 9 pracowników	Od 10 do 49 pracowników
Bardzo dobra	8,5%	2,7%	13,1%
Dobra	17,0%	30,6%	18,0%
Przeciętna	22,6%	39,9%	49,2%
Raczej zła	34,9%	18,6%	18,0%
Bardzo zła	17,0%	6,6%	1,6%
Nie wiem/trudno powiedzieć	0,0%	1,6%	0,0%
Ogółem	100,0%	100,0%	100,0%

Przedsiębiorstwa rzemieślnicze z podregionu jeleniogórskiego i miasta Wrocław wskazały stosunkowo więcej pozytywnych ocen („bardzo dobra” i „dobra”) w porównaniu do innych podregionów. Podregion Wałbrzyski charakteryzuje najwyższy odsetek ocen „bardzo złych” (13,1%), a podregion legnicko-głogowski ma najwyższy odsetek ocen „raczej złych” (27,5%). Podregion Wrocławski i miasto Wrocław mają stosunkowo niższe odsetki negatywnych ocen („raczej zła” i „bardzo zła”) w porównaniu do innych podregionów, co może wskazywać na lepszą sytuację finansową przedsiębiorstw rzemieślniczych w tych podregionach. Różnice w ocenach sytuacji finansowo-ekonomicznej w różnych podregionach mogą wynikać z wielu czynników, takich jak różnice w strukturze gospodarczej, dostępie do rynków zbytu, poziomie konkurencji czy warunkach lokalnych. Wielkości te mogą odzwierciedlać różnice w warunkach prowadzenia działalności gospodarczej w różnych częściach regionu.

Tabela 10. Ocena sytuacji finansowo / ekonomicznej przedsiębiorstw rzemieślniczego z uwzględnieniem podregionu, w którym zlokalizowane jest przedsiębiorstwo. (N=350, w %).

	Podregion jeleniogórski	Podregion legnicko-głogowski	Podregion wałbrzyski	Podregion wrocławski	Podregion m. Wrocław
Bardzo dobra	8,5%	5,0%	4,9%	5,4%	6,9%
Dobra	28,8%	20,0%	16,4%	24,3%	27,6%
Przeciętna	30,5%	35,0%	36,1%	39,2%	37,9%
Raczej zła	20,3%	27,5%	27,9%	25,7%	19,8%
Bardzo zła	11,9%	10,0%	13,1%	5,4%	6,9%
Nie wiem/trudno powiedzieć	0,0%	2,5%	1,6%	0,0%	0,9%
Ogółem	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

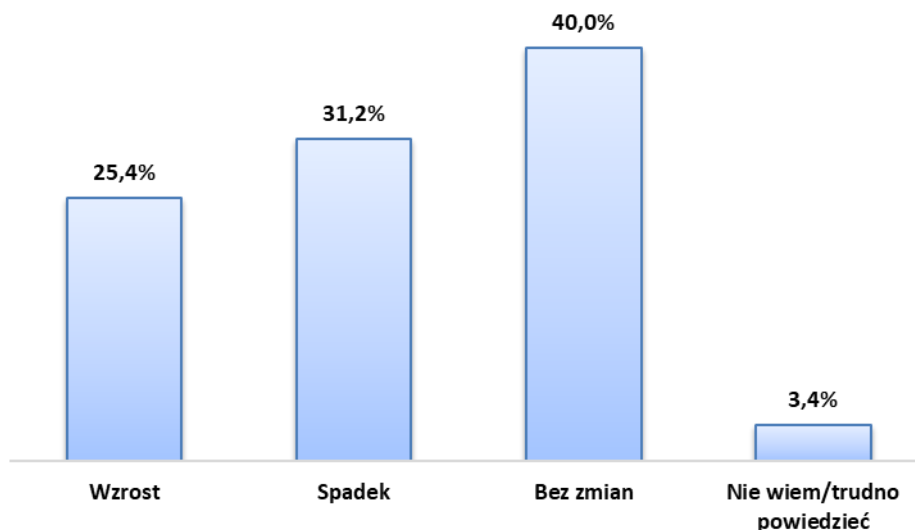
Uwzględniając rodzaj branży reprezentowanej przez badane przedsiębiorstwa rzemieślnicze wynika, iż w większości branż dominuje "przeciętna" ocena sytuacji finansowo-ekonomicznej. Branże

elektryczna/elektroniczna oraz motoryzacyjna wyróżniają się stosunkowo wysokim odsetkiem pozytywnych ocen. Natomiast branże odzieżowa i drzewna mają największy odsetek firm z negatywną oceną sytuacji.

Tabela 11. Ocena sytuacji finansowo / ekonomicznej przedsiębiorstw rzemieślniczego z uwzględnieniem branży. (N=350, w %).

	Bardzo dobra	Dobra	Przeciętna	Raczej zła	Bardzo zła	Nie wiem/trudno powiedzieć
Branża budowlana	6,5%	20,4%	40,9%	23,7%	8,6%	0,0%
Branża drzewna	8,3%	8,3%	41,7%	25,0%	16,7%	0,0%
Branża elektryczna / elektroniczna	0,0%	40,0%	26,7%	33,3%	0,0%	0,0%
Branża motoryzacyjna	8,8%	36,8%	32,4%	14,7%	5,9%	1,5%
Branża odzieżowa	0,0%	30,0%	25,0%	25,0%	20,0%	0,0%
Branża przemysłowa / metalowa / szklarska	2,9%	23,2%	40,6%	24,6%	7,2%	1,4%
Branża spożywcza	18,2%	0,0%	45,5%	27,3%	9,1%	0,0%
Branża usług osobistych	8,0%	22,0%	30,0%	28,0%	10,0%	2,0%

Kolejnym elementem analizy kondycji badanych przedsiębiorstw rzemieślniczych była ocena sytuacji finansowej w okresie ostatnich trzech lat. Warto zauważyć, że największa grupa przedsiębiorców, reprezentująca 40,0% badanych, wskazała na stabilność dochodów, które w analizowanym okresie pozostały na tym samym poziomie. Blisko co trzecie badane przedsiębiorstwo – 31,2% doświadczyło spadku dochodów z działalności gospodarczej. Wyniki przeprowadzonych badań wskazują, że więcej niż co czwarta badana firma rzemieślnicza – 25,4%, odnotowała wzrost dochodów w ciągu ostatnich trzech lat. Niewielki odsetek respondentów (3,4%) nie był w stanie jednoznacznie określić sytuacji finansowej swojego przedsiębiorstwa lub uznał, że trudno jest to ocenić. Dane wskazują na stosunkowo zrównoważoną sytuację finansową w branży rzemieślniczej w ciągu ostatnich trzech lat. Jednakże, nieco więcej firm doświadczyło spadku dochodów niż tych, które zanotowały wzrost, co może wskazywać na znaczne wyzwania w sektorze rzemieślniczym w ciągu ostatnich trzech lat. Niemniej jednak, istnieje także znacząca grupa przedsiębiorstw, które odnotowały wzrost dochodów, co świadczy o możliwościach rozwoju i ekspansji w niektórych segmentach rynku rzemieślniczego (np. branża elektryczna/elektroniczna oraz motoryzacyjna). Branża rzemieślnicza jest silnie zróżnicowana ze względu na rodzaj działalności, wielkość przedsiębiorstwa czy też lokalizację. Te czynniki mogą wpływać na sytuację finansową badanych podmiotów.

Rysunek 3. Czy w okresie ostatnich 3 lat przedsiębiorstwo rzemieśnicze, które Pan/Pani reprezentuje zanotowało wzrost, czy spadek dochodów z działalności? (N=350, w %).**Tabela 12. Czy w okresie ostatnich 3 lat przedsiębiorstwo rzemieśnicze, które Pan/Pani reprezentuje zanotowało wzrost, czy spadek dochodów z działalności? (N=350, w %).**

	N	Procent
Wzrost	89	25,4%
Spadek	109	31,2%
Bez zmian	140	40,0%
Nie wiem/trudno powiedzieć	12	3,4%
Ogółem	350	100,0%

Samozatrudnieni rzemieśnicy doświadczyli największego spadku dochodów (39,6%), co może wskazywać na wyzwania związane z prowadzeniem jednoosobowej działalności gospodarczej w branży rzemieśniczej. Przedsiębiorstwa zatrudniające od 1 do 9 pracowników miały równy odsetek wzrostu i spadku dochodów (27,3%), ale największy odsetek badanych firm (42,6%) nie zauważył zmian, co może wskazywać na stabilność finansową w tej kategorii przedsiębiorstw. Przedsiębiorstwa zatrudniające od 10 do 49 pracowników miały największy wzrost dochodów (29,5%), co może sugerować, że większe przedsiębiorstwa rzemieśnicze mogą mieć lepszą zdolność do adaptacji i radzenia sobie z wyzwaniami rynkowymi. Wyniki te mogą mieć implikacje dla polityk wsparcia dla różnych typów przedsiębiorstw rzemieśniczych, z uwzględnieniem ich specyficznych potrzeb i wyzwań.

Tabela 13. Czy w okresie ostatnich 3 lat przedsiębiorstwo rzemieśnicze, które Pan/Pani reprezentuje zanotowało wzrost, czy spadek dochodów z działalności? Wyniki z uwzględnieniem wielkości przedsiębiorstwa. (N=350, w %).

	Wielkość zatrudnienia		
	Samozatrudnienie	Od 1 do 9 pracowników	Od 10 do 49 pracowników
Wzrost	19,8%	27,3%	29,5%
Spadek	39,6%	27,3%	27,9%
Bez zmian	36,8%	42,6%	37,7%
Nie wiem/trudno powiedzieć	3,8%	2,7%	4,9%
Ogółem	100,0%	100,0%	100,0%

Wśród przedsiębiorstw rzemieślniczych z podregionu legnicko-głogowskiego odnotowano najniższy odsetek firm które zadeklarowały wzrost dochodów (12,5%) i najwyższy odsetek przedsiębiorstw rzemieślniczych ze spadkiem dochodów (40,0%). Może to wskazywać na trudności gospodarcze w tym podregionie. W podregionie jeleniogórskim i w mieście Wrocław odnotowano stosunkowo wysoki odsetek przedsiębiorstw ze wzrostem dochodów, odpowiednio 32,2% i 31,0%. Warunki dla działalności rzemieślniczej mogą być tutaj korzystniejsze. Przedsiębiorstwa rzemieślnicze w podregionie wałbrzyskim i podregionie wrocławskim mają średnie wartości wzrostu i spadku dochodów, co może wskazywać na stabilność ekonomiczną przedsiębiorstw rzemieślniczych z tych podregionów.

Tabela 14. Czy w okresie ostatnich 3 lat przedsiębiorstwo rzemieślnicze, które Pan/Pani reprezentuje zanotowało wzrost, czy spadek dochodów z działalności? Wyniki z uwzględnieniem podregionu, w którym zlokalizowane jest przedsiębiorstwo. (N=350, w %).

	Podregion jeleniogórski	Podregion legnicko-głogowski	Podregion wałbrzyski	Podregion wrocławski	Podregion m. Wrocław
Wzrost	32,2%	12,5%	16,4%	25,7%	31,0%
Spadek	30,5%	40,0%	37,7%	28,4%	26,7%
Bez zmian	35,6%	42,5%	39,3%	41,9%	40,5%
Nie wiem/trudno powiedzieć	1,7%	5,0%	6,6%	4,1%	1,7%
Ogółem	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Uwzględniając rodzaj branży, reprezentowanej przez przedsiębiorstwa rzemieślnicze biorące udział w badaniu, sytuacja finansowa przedsiębiorstw rzemieślniczych w ciągu ostatnich 3 lat różni się znacznie. Branża motoryzacyjna i usług osobistych prezentują się stosunkowo dobrze, podczas gdy branże odzieżowa i drzewna doświadczyły większych trudności. Branża motoryzacyjna wyróżnia się pozytywnie, z 36,8% firm deklarujących wzrost dochodów. Jest to najwyższy odsetek wśród wszystkich badanych branż. Branża odzieżowa prezentuje się najmniej optymistycznie. Aż 65,0% firm z tej branży zanotowało spadek dochodów w ciągu ostatnich 3 lat, co jest najwyższym wskaźnikiem spadku wśród wszystkich analizowanych branż. Branża drzewna również boryka się z wyzwaniami, z 41,7% firm deklarujących spadek dochodów. Branża budowlana i branża przemysłowa/metalowa/szklarska mają zbliżone wskaźniki, z lekką przewagą firm, które nie doświadczyły żadnych zmian w dochodach (odpowiednio 49,5% i 37,7%). W obu branżach odsetek firm, które zanotowały wzrost dochodów, jest nieco niższy niż te, które doświadczyły spadku. Branże elektryczna/elektroniczna i spożywcza mają zbliżone wskaźniki wzrostu i spadku dochodów, z nieco większym odsetkiem firm, które nie zauważyły żadnych zmian. Branża usług osobistych ma prawie równy podział między firmami, które zanotowały wzrost, spadek lub nie zauważyły żadnych zmian w dochodach.

Tabela 15. Czy w okresie ostatnich 3 lat przedsiębiorstwo rzemieślnicze, które Pan/Pani reprezentuje zanotowało wzrost, czy spadek dochodów z działalności? Wyniki z uwzględnieniem branż. (N=350, w %).

	Wzrost	Spadek	Bez zmian	Nie wiem/trudno powiedzieć
Branża budowlana	22,6%	25,8%	49,5%	2,2%
Branża drzewna	12,5%	41,7%	37,5%	8,3%
Branża elektryczna / elektroniczna	20,0%	20,0%	46,7%	13,3%
Branża motoryzacyjna	36,8%	20,6%	39,7%	2,9%
Branża odzieżowa	20,0%	65,0%	15,0%	0,0%
Branża przemysłowa / metalowa / szklarska	23,2%	34,8%	37,7%	4,3%
Branża spożywcza	18,2%	27,3%	54,5%	0,0%
Branża usług osobistych	30,0%	36,0%	32,0%	2,0%

W odpowiedzi na pytanie dotyczące przyszłości przedsiębiorstw rzemieślniczych w województwie dolnośląskim i ich planów na kolejne 5 lat, zdecydowana większość respondentów, stanowiąca aż 81,4%, wyraziła chęć kontynuacji prowadzenia swojej działalności rzemieślniczej. To bardzo pozytywny sygnał, wskazujący na to, że mimo wszelkich wyzwań, sektor rzemieślniczy na Dolnym Śląsku jest zdecydowanie żywotny i jego przedstawiciele wierzą w jego przyszłość. Jednakże, pewna niewielka część respondentów, dokładnie 5,7%, zadeklarowała, że nie ma zamiaru kontynuować działalności rzemieślniczej w kolejnych latach. Co wskazuje na trudności finansowe, brak następców, czy zmieniające się warunki rynkowe, które mogą wpłynąć na decyzję o zaprzestaniu prowadzenia działalności. Dodatkowo, 12,9% respondentów wyraziło niepewność co do przyszłości ich przedsiębiorstw, deklarując, że na ten moment nie wiedzą, czy będą kontynuować działalność w kolejnych latach. Ta niepewność może być spowodowana nieprzewidywalnością rynku, niepewnością co do przyszłych regulacji prawnych, czy też innych indywidualnych przyczyn związanych z konkretnym przedsiębiorstwem. Reasumując większość przedsiębiorców rzemieślniczych na Dolnym Śląsku planuje kontynuować swoją działalność w najbliższej przyszłości, co jest optymistyczną wiadomością dla sektora. Zdefiniowano także pewne wyzwania i niepewności, które mogą wpłynąć na decyzję o kontynuacji działalności, które wskazują na potrzebę wsparcia sektora rzemieślniczego.

Rysunek 4. Jakie są Pana/Pani przewidywania dotyczące przyszłości przedsiębiorstwa rzemieślniczego, które Pan/Pani reprezentuje? Czy przedsiębiorstwo planuje kontynuować prowadzenie swojej działalności w kolejnych 5 latach? (N=350, w %).

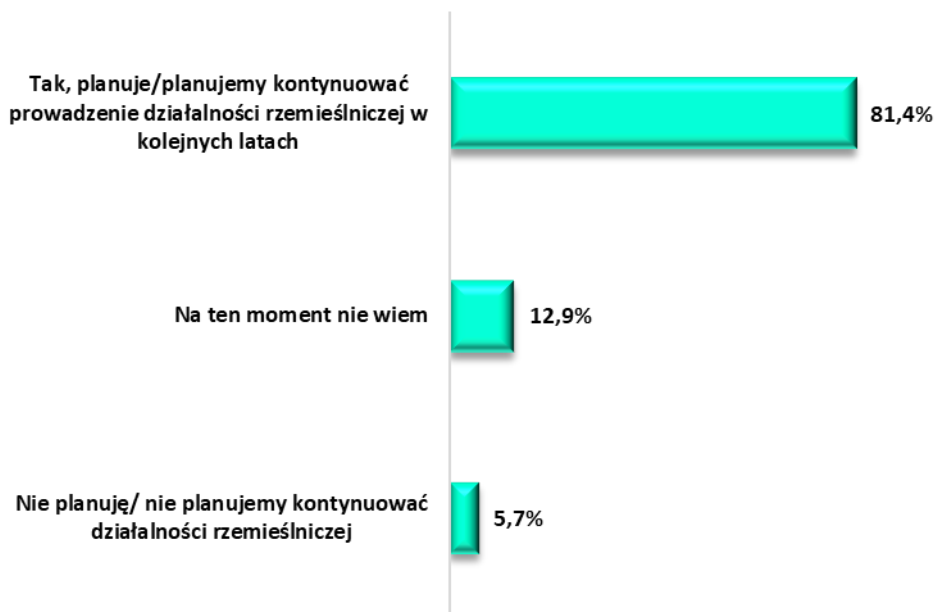


Tabela 16. Jakie są Pana/Pani przewidywania dotyczące przyszłości przedsiębiorstwa rzemieślniczego, które Pan/Pani reprezentuje? Czy przedsiębiorstwo planuje kontynuować prowadzenie swojej działalności w kolejnych 5 latach? (N=350, w %).

	N	%
Tak, planuje/planujemy kontynuować prowadzenie działalności rzemieślniczej w kolejnych latach	285	81,4%
Na ten moment nie wiem	45	12,9%
Nie planuję/ nie planujemy kontynuować działalności rzemieślniczej	20	5,7%
Ogółem	350	100,0%

Samozatrudnieni rzemieślnicy są najmniej pewni co do kontynuowania działalności gospodarczej w okresie kolejnych pięciu lat (17,0% samozatrudnionych rzemieślników nie planuje kontynuacji działalności a 10,4% jest niepewnych). Przedsiębiorstwa zatrudniające od 1 do 9 pracowników są bardziej pewne co do przyszłości (84,2% planujących kontynuować działalność, 10,9% nie planuje prowadzić działalności w okresie kolejnych pięciu lat. Przedsiębiorstwa zatrudniające od 10 do 49 pracowników są najbardziej przekonane co do kontynuowania działalności (88,5% planujących kontynuację działalności gospodarczej). Większe przedsiębiorstwa rzemieślnicze wydają się być bardziej pewne swojej przyszłości i mają tendencję do planowania kontynuacji działalności, w okresie kolejnych pięciu lat w porównaniu do mniejszych przedsiębiorstw i samozatrudnionych rzemieślników. Niepewność i brak planów kontynuacji działalności wśród samozatrudnionych mogą wynikać z wyzwań związanych z prowadzeniem jednoosobowej działalności gospodarczej, takich jak niestabilność dochodów i braku wsparcia. Te różnice w ocenie planów dotyczących przyszłości mogą mieć implikacje dla strategii wsparcia i rozwoju przedsiębiorstw rzemieślniczych różnych wielkości.

Tabela 17. Czy przedsiębiorstwo planuje kontynuować prowadzenie swojej działalności w kolejnych 5 latach? Wyniki z uwzględnieniem wielkości przedsiębiorstwa. (N=350, w %).

	Wielkość zatrudnienia		
	Samozatrudnienie	Od 1 do 9 pracowników	Od 10 do 49 pracowników
Tak, planuje/planujemy kontynuować prowadzenie działalności rzemieślniczej w kolejnych latach	72,6%	84,2%	88,5%
Na ten moment nie wiem	10,4%	4,9%	0,0%
Nie planuję/ nie planujemy kontynuować działalności rzemieślniczej	17,0%	10,9%	11,5%
Ogółem	100,0%	100,0%	100,0%

Większość przedsiębiorstw rzemieślniczych we wszystkich podregionach województwa dolnośląskiego planuje kontynuować działalność w kolejnych 5 latach, z odsetkiem wskazań, który waha się od 79,7% do 82,4%. Podregion jeleniogórski ma najwyższy odsetek przedsiębiorstw, które są niepewne co do przyszłości (13,6%). Podregiony legnicko-głogowski, wrocławski i miasto Wrocław mają stosunkowo wysokie odsetki przedsiębiorstw, które nie planują kontynuować działalności (od 13,5% do 15,5%), co może sugerować, że pewna część przedsiębiorstw w tych podregionach doświadcza trudności.

Tabela 18. Czy przedsiębiorstwo planuje kontynuować prowadzenie swojej działalności w kolejnych 5 latach? Wyniki z uwzględnieniem podregionu, w którym zlokalizowane jest przedsiębiorstwo. (N=350, w %).

	Podregion jeleniogórski	Podregion legnicko-głogowski	Podregion wałbrzyski	Podregion wrocławski	Podregion m. Wrocław
Tak, planuje/planujemy kontynuować prowadzenie działalności rzemieślniczej w kolejnych latach	79,7%	80,0%	82,0%	82,4%	81,9%
Na ten moment nie wiem	13,6%	5,0%	6,6%	4,1%	2,6%
Nie planuję/ nie planujemy kontynuować działalności rzemieślniczej	6,8%	15,0%	11,5%	13,5%	15,5%
Ogółem	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Kontynuację działalności planuje 100,0% przedsiębiorstw z branży spożywczej. Z kolei branża odzieżowa ma największy odsetek firm (15,0%), które nie planują kontynuacji działalności. W większości branż istnieje pewien odsetek firm, które nie są pewne swojej przyszłości, ale w większości przypadków jest to mniej niż 20% firm w danej branży.

Tabela 19. Czy przedsiębiorstwo planuje kontynuować prowadzenie swojej działalności w kolejnych 5 latach? Wyniki z uwzględnieniem branż. (N=350, w %).

	Tak, planuje/planujemy kontynuować prowadzenie działalności rzemieślniczej w kolejnych latach	Nie planuję/nie planujemy kontynuować działalności rzemieślniczej	Na ten moment nie wiem
Branża budowlana	79,6%	5,4%	15,1%
Branża drzewna	87,5%	0,0%	12,5%
Branża elektryczna / elektroniczna	80,0%	6,7%	13,3%
Branża motoryzacyjna	77,9%	7,4%	14,7%
Branża odzieżowa	65,0%	15,0%	20,0%
Branża przemysłowa / metalowa / szklarska	84,1%	5,8%	10,1%
Branża spożywcza	100,0%	0,0%	0,0%
Branża usług osobistych	86,0%	4,0%	10,0%

W odpowiedzi na pytanie dotyczące korzystania z dodatkowego wsparcia finansowego, takiego jak dotacje czy kredyty, przez przedsiębiorstwa rzemieślnicze w województwie dolnośląskim, większość respondentów (76,3%) wskazała, że nie korzysta z takiego wsparcia w prowadzeniu swojej działalności. Znacząca część firm rzemieślniczych w regionie jest w stanie utrzymać się samodzielnie, nie polegając na zewnętrznych źródłach finansowania. Z drugiej strony, 23,7% respondentów potwierdziło, że korzysta z dodatkowego wsparcia finansowego. Wskazuje to na potrzebę korzystania z dodatkowych środków w celu wsparcia działalności, co może wynikać z różnorodnych przyczyn, takich jak inwestycje w rozwój, pokrycie deficytów budżetowych czy odpowiedź na inne wyzwania finansowe. Większość przedsiębiorstw rzemieślniczych w województwie dolnośląskim zdaje się być niezależna finansowo i nie korzysta z dodatkowego wsparcia finansowego. Istnieje pewna grupa firm, która dostrzega potrzebę zewnętrznego wsparcia w celu zapewnienia ciągłości i rozwoju swojej działalności.

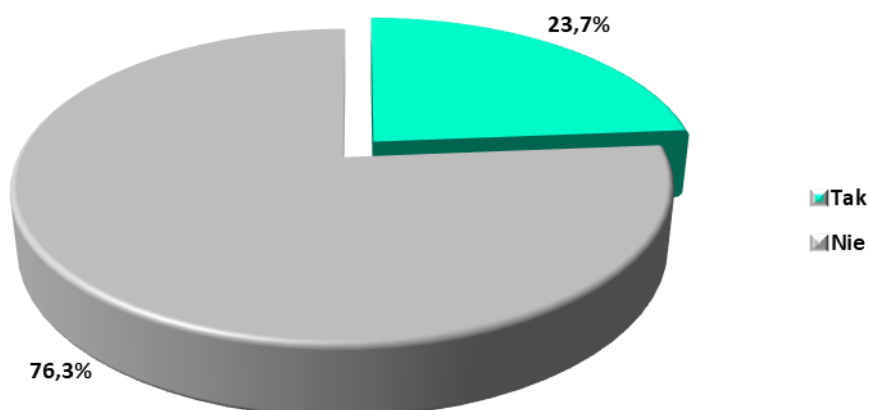
Rysunek 5. Czy przedsiębiorstwo, które Pan/Pani reprezentuje korzysta z dodatkowego wsparcia finansowego, np. dotacji lub kredytów, do prowadzenia swojej działalności? (N=350, w %).

Tabela 20. Czy przedsiębiorstwo, które Pan/Pani reprezentuje korzysta z dodatkowego wsparcia finansowego, np. dotacji lub kredytów, do prowadzenia swojej działalności? (N=350, w %).

	N	Procent
Tak	83	23,7%
Nie	267	76,3%
Ogółem	350	100,0%

Samozatrudnieni rzemieślnicy najrzadziej korzystają z dodatkowego wsparcia finansowego, co może wynikać z mniejszych potrzeb finansowych, mniejszej skali działalności lub potencjalnych barier w dostępie do takiego wsparcia. Przedsiębiorstwa zatrudniające do 9 pracowników korzystają z wsparcia finansowego częściej niż samozatrudnieni, co może odzwierciedlać większe potrzeby finansowe i lepszy dostęp do różnych form wsparcia. Przedsiębiorstwa zatrudniające od 10 do 49 pracowników mają najwyższy odsetek korzystania z wsparcia finansowego, co może wynikać z większych potrzeb kapitałowych i możliwości uzyskania wsparcia dzięki większej skali działalności i lepszemu dostępowi do informacji i zasobów.

Tabela 21. Czy przedsiębiorstwo, które Pan/Pani reprezentuje korzysta z dodatkowego wsparcia finansowego, np. dotacji lub kredytów, do prowadzenia swojej działalności? Wyniki z uwzględnieniem wielkości przedsiębiorstwa. (N=350, w %).

	Wielkość zatrudnienia		
	Samozatrudnienie	Od 1 do 9 pracowników	Od 10 do 49 pracowników
Tak	17,0%	25,1%	31,1%
Nie	83,0%	74,9%	68,9%
Ogółem	100,0%	100,0%	100,0%

Badane przedsiębiorstwa rzemieślnicze z podregionu wałbrzyskiego najliczniej korzystają z dodatkowego wsparcia finansowego (34,4%), co może sugerować, że przedsiębiorstwa w tym podregionie mają większe potrzeby finansowe lub lepszy dostęp do dostępnych form wsparcia. Podregion wrocławski ma najniższy odsetek korzystania ze wsparcia (16,2%), co może wskazywać na niższe zapotrzebowanie na wsparcie finansowe lub na bariery w dostępie do wsparcia w tym podregionie. Przedsiębiorstwa rzemieślnicze z podregionów: jeleniogórski, legnicko-głogowski i miasta Wrocław wskazują na średni poziom korzystania ze wsparcia.

Tabela 22. Czy przedsiębiorstwo, które Pan/Pani reprezentuje korzysta z dodatkowego wsparcia finansowego, np. dotacji lub kredytów, do prowadzenia swojej działalności? Wyniki z uwzględnieniem podregionu, w którym zlokalizowane jest przedsiębiorstwo. (N=350, w %).

	Podregion jeleniogórski	Podregion legnicko-głogowski	Podregion wałbrzyski	Podregion wrocławski	Podregion m. Wrocław
Tak	28,8%	20,0%	34,4%	16,2%	21,6%
Nie	71,2%	80,0%	65,6%	83,8%	78,4%
Ogółem	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Branża drzewna ma najwyższy wskaźnik firm korzystających z dodatkowego wsparcia (29,2%), podczas gdy branża odzieżowa ma najniższy wskaźnik (15,0%). W większości branż, odsetek firm nie korzystających z dodatkowego wsparcia finansowego przekracza 70%.

Tabela 23. Czy przedsiębiorstwo, które Pan/Pani reprezentuje korzysta z dodatkowego wsparcia finansowego, np. dotacji lub kredytów, do prowadzenia swojej działalności? Wyniki z uwzględnieniem branży. (N=350, w %).

	Tak	Nie
Branża budowlana	23,7%	76,3%
Branża drzewna	29,2%	70,8%
Branża elektryczna / elektroniczna	26,7%	73,3%
Branża motoryzacyjna	25,0%	75,0%
Branża odzieżowa	15,0%	85,0%
Branża przemysłowa / metalowa / szklarska	20,3%	79,7%
Branża spożywcza	27,3%	72,7%
Branża usług osobistych	16,0%	84,0%

Ilościową analizę sytuacji finansowej i ekonomicznej przedsiębiorstw rzemieślniczych w województwie dolnośląskim wzbogacano opiniami przedstawicieli branży wspierającej działalność rzemieślniczą (izby, cechy rzemieślnicze oraz spółdzielni rzemieślniczych) biorących udział w wywiadach na temat rzemiosła. Analiza opinii reprezentantów organizacji rzemieślniczych jest kluczowa dla zrozumienia kondycji lokalnej gospodarki. Zdaniem uczestników badania sytuacja finansowa i ekonomiczna przedsiębiorstw rzemieślniczych w danym regionie jest złożona i zróżnicowana. Generalnie **opinie przedstawicieli branży są zróżnicowane**. Podczas gdy niektórzy uważają, że "jest dobra sytuacja finansowa i ekonomiczna", inni twierdzą, że " kondycja finansowa firm nie jest dobra ". **Wiele zależy od specyfiki działalności oraz skali przedsiębiorstwa**. Jak wskazuje jeden z przedstawicieli, "duże zakłady działają bez problemów, małe natomiast napotykają trudności". Niektórzy przedstawiciele branży wskazują na **pogarszającą się sytuację branży rzemieślniczej, na którą negatywny wpływ mają globalne wydarzenia**. Jak podkreślono, sytuacja "nie jest najlepsza, jest to związane z pandemią, kryzysem wywołanym na Ukrainie". Problemem dla przedsiębiorstw rzemieślniczych są **rosnące koszty prowadzenia działalności**. Jak wskazują niektórzy, "boryka się branża spożywcza ze względu na koszty związane z poborem energii elektrycznej". Inny przedstawiciel podkreśla, że "przedsiębiorcy narzekają na wysokie ceny, koszty utrzymania". Inny przedstawiciel dodaje, że "z każdym rokiem jest coraz gorzej. Opłat coraz więcej a zarobek coraz mniejszy". Część przedstawicieli branży **nie ma wyrobionego zdania na temat sytuacji ekonomicznej w branży rzemieślniczej**, Jak mówi jeden z nich: "Nie wiem, nie prowadzę statystyk".

Opinie przedstawicieli organizacji wspierających działalność rzemieślniczą na temat wsparcia finansowego i ekonomicznego, zarówno na poziomie lokalnym, jak i krajowym oraz ocena dostępność i efektywność źródeł finansowania dla przedsiębiorstw rzemieślniczych w województwie dolnośląskim jest bardzo zróżnicowana. Wielu przedstawicieli organizacji wspierających rzemiosło w województwie dolnośląskim uważa, że **wsparcie finansowe jest niewystarczające**. Jak podkreślono, "jest bardzo

słaba, nie ma otwartych dróg dofinansowania" oraz "małe firmy nie mają wsparcia od państwa i dlatego niechętnie przyjmują uczniów". Inny przedstawiciel wskazuje, że "małe przedsiębiorstwa rzemieślnicze nie mają żadnego wsparcia. Muszą radzić sobie same". Niektórzy respondenci uważają, że **wsparcie istnieje, ale jest niewystarczające**. Jak wskazuje jeden z nich, "mają wsparcie finansowe i ekonomiczne", ale inny dodaje, że "jest to niewielkie wsparcie, mogłoby być lepsze". Niektórzy przedstawiciele branży **nie mają zdania na temat wsparcia finansowego i ekonomicznego**. Respondenci wskazali także na **konkretne formy wsparcia, które byłyby korzystne dla przedsiębiorstw rzemieślniczych**, takie jak "kredyty bankowe o niskim stopniu oprocentowania" czy "dodatkowe ulgi dla małych przedsiębiorstw". Chociaż niektórzy respondenci wskazują na istniejące formy wsparcia, to ogólny ton odpowiedzi sugeruje, że są one niewystarczające lub nieadekwatne do potrzeb branży rzemieślniczej. Istnieje potrzeba zwiększenia wsparcia finansowego i ekonomicznego dla przedsiębiorstw rzemieślniczych w województwie dolnośląskim. Ważne jest, aby wsparcie było skierowane do małych przedsiębiorstw, które stanowią znaczną część branży rzemieślniczej i często borykają się z największymi trudnościami. Odpowiednie programy wsparcia powinny być promowane wśród przedsiębiorców, tak aby byli oni świadomi dostępnych możliwości i mogli z nich skorzystać.

Rzemiosło w województwie dolnośląskim jest zróżnicowane i obejmuje wiele branż, od tradycyjnych do nowoczesnych. W związku z tym kondycja ekonomiczno-finansowa poszczególnych branż rzemiosła w regionie może się różnić. Wpływ na to mają różne czynniki, takie jak popyt na konkretne usługi czy produkty, konkurencja, koszty produkcji, a także ogólna sytuacja gospodarcza w kraju i na świecie. Przedstawiciele organizacji wspierających rzemiosło zapytano o różnice w kondycji ekonomiczno-finansowej między różnymi branżami rzemiosła w województwie dolnośląskim oraz wskazanie branż, które dobrze prosperują, a które zmagają się z trudnościami. Wiele opinii wskazuje, że **branże takie jak fryzjerstwo, mechanika pojazdów samochodowych, ślusarstwo oraz elektryka prosperują dobrze w województwie dolnośląskim**. Jak podkreślono, "fryzjerzy, ślusarze, stolarze" oraz "mechanik pojazdów samochodowych, elektromechanik" to wiodące branże. Inni dodają, że "fryzjerzy, mechanicy, elektrycy" to zawody, które obecnie dobrze prosperują. Jedna z opinii stwierdza: "Prosperują fryzjerzy, ślusarze, stolarze", podczas gdy inna zauważa: "Dobrze prosperuje mechanik pojazdów samochodowych, elektromechanik". Z drugiej strony, **niektóre branże rzemiosła w Dolnym Śląsku napotykają na trudności**. Wiele opinii wskazuje na **branżę spożywczą, gastronomiczną oraz budowlaną jako te, które obecnie zmagają się z wyzwaniami**. Jak zauważono, "piekarnictwo, cukiernictwo, małe firmy budowlane" mają trudności. Inni wskazują na "branżę spożywczą i gastronomiczną" oraz "stolarstwo" jako te, które obecnie zmagają się z wyzwaniami. Jedna z opinii podkreśla: "Najgorzej pokrzywdzona branża spożywcza i gastronomiczna", podczas gdy inna zauważa: "Zmagają się z trudnościami stolarstwo. Natomiast budownictwo, hydraulicy, elektrycy, fryzjerzy to wiodące branże." **Niektórzy przedstawiciele organizacji wspierających rzemiosło nie mają zdania na temat kondycji ekonomiczno-finansowej różnych branż w regionie**. Jak stwierdza jeden z respondentów: "Nie wiem", podczas gdy inny dodaje: "Wszystko zależy od przedsiębiorcy". Konkludując branże, które są bardziej

związane z usługami codziennymi (np. fryzjerzy, mechanicy), czy też z nowoczesnymi technologiami (elektrycy, mechanicy pojazdów) wydają się lepiej prosperować w województwie dolnośląskim. Natomiast branże, które są bardziej tradycyjne lub związane z produkcją na małą skalę (np. piekarze, cukiernicy, kowale) doświadczają większych trudności. Może być to spowodowane zmianami w preferencjach konsumenckich, konkurencją z dużymi firmami oraz zmianami technologicznymi. Można więc przyjąć, że jest potrzeba wsparcia dla tradycyjnych branż rzemieślniczych w celu pomocy w dostosowaniu się do nowoczesnych realiów rynku. Branże związane z codziennymi usługami lub nowoczesnymi technologiami prosperują, co może wskazywać na kierunek, w którym powinny podążać inwestycje i szkolenia. Małe firmy, niezależnie od branży, mogą doświadczać trudności, co wskazuje na potrzebę wsparcia dla małych przedsiębiorstw w zakresie finansowania, szkolenia i dostosowania do zmieniających się warunków rynkowych.

II.2. Analiza najważniejszych barier i problemów przedsiębiorstw prowadzących działalność rzemieślniczą oraz sposobów ich rozwiązania.

Przedsiębiorcy prowadzący działalność rzemieślniczą spotykają się z wieloma wyzwaniami i barierami, które mogą wpływać na rozwój i stabilność ich firm. Bariery nie mają tylko charakteru ekonomicznego, ale dotyczą także aspektów prawnych, edukacyjnych oraz technologicznych. Aby lepiej zrozumieć otoczenie biznesowe, w którym działają rzemieślnicy oraz scharakteryzować ich potrzeby, oczekiwania i problemy, przeprowadzono pogłębioną analizę opartą na odpowiedziach przedsiębiorców biorących udział w badaniu. Analizę wzbogacono opiniami przedstawicieli organizacji wspierających działalność rzemieślniczą (izby, cechy rzemieślnicze oraz spółdzielnie rzemieślnicze). Celem omawianych analiz było poznanie najważniejszych barier oraz zasobów i wsparcia potrzebnego do pokonania tych przeszkód. Dodatkowo, została również poruszona kwestia dostępności informacji i wsparcia dla przedsiębiorców, aby zrozumieć, czy istniejące zasoby są wystarczające i adekwatne do potrzeb branży rzemieślniczej. W poniższej analizie przedstawione zostały kluczowe wnioski i obserwacje w oparciu o zebrane odpowiedzi.

Wśród najważniejszych barier, z którymi borykają się przedsiębiorstwa rzemieślnicze wysokie podatki są jednym z głównych problemów dla przedsiębiorców, z czym zgadza się aż 66,9% respondentów. Wysokie koszty prowadzenia działalności, takie jak koszty energii, mediów, materiałów czy pracy, są kolejnym poważnym problemem, który podkreśliła blisko połowa badanych firm – 48,7%. Wzrost cen jest także znaczącym obciążeniem, z którym zmagają się 39,2% przedsiębiorców. Brak wykwalifikowanych pracowników na rynku stanowi kolejne wyzwanie, które zostało zidentyfikowane przez 24,5% badanych. Z kolei niepewność sytuacji gospodarczej, która może wpływać na stabilność i przewidywalność biznesu, została wskazana jako bariera przez 21,0% uczestników ankiety. Wysokie koszty związane z zatrudnianiem i utrzymaniem pracowników, w tym rosnące pensje, zostały podkreślone przez 17,3% ankietowanych. Natomiast zbyt duża konkurencja na rynku jest kolejnym aspektem, który stanowi trudność dla 11,5% respondentów. Pozostałe odpowiedzi wskazane przez respondentów zostały przedstawione w Tabeli nr 24. Suma prezentowanych odpowiedzi jest większa niż 100,0% ze względu na możliwość wskazania maksymalnie pięciu odpowiedzi. Wyniki badania

prezentują szereg wyzwań, które powinny zostać rozwiązane w celu wsparcia rozwoju sektora rzemieślniczego. Zdiagnozowano potrzebę działań na rzecz optymalizacji i obniżenia obciążeń podatkowych oraz wsparcia w zakresie kosztów operacyjnych przedsiębiorstw rzemieślniczych. Zasadne jest przemyślenie obecnych obciążeń podatkowych z myślą o ulgach i zachętach dla przedsiębiorstw rzemieślniczych. Dodatkowo, poprawa współpracy z instytucjami edukacyjnymi może przyczynić się do zaspokojenia potrzeb sektora w zakresie wykwalifikowanej siły roboczej. Inwestycje w edukację zawodową i programy szkoleniowe, które przygotowują specjalistów do pracy w branży rzemieślniczej, mogą odpowiedzieć na wyzwanie braku wykwalifikowanych pracowników. Również wzmacnianie relacji pomiędzy przedsiębiorstwami rzemieślniczymi a szkołami branżowymi mogą prowadzić do lepszego przygotowania młodych ludzi do pracy w sektorze oraz promować rzemiosło jako atrakcyjną ścieżkę kariery. Warte rozważenia jest także rozwinięcie programów wsparcia finansowego oraz doradztwa dla małych i średnich przedsiębiorstw rzemieślniczych, co może przyczynić się do ich stabilności i wzrostu. Konieczne wydaje się także zwiększenie przejrzystości i przewidywalności przepisów prawnych dotyczących działalności rzemieślniczej, co z kolei może przyczynić się do zwiększenia pewności i stabilności tego sektora. Wydaje się, że przy odpowiednim wsparciu, rzemiosło może nie tylko przetrwać, ale również rozkwiąć, przynosząc korzyści zarówno dla przedsiębiorców, jak i dla społeczności lokalnych.

Tabela 24. Jakie są Pana/Pani zdaniem najważniejsze bariery i problemy, których doświadcza przedsiębiorstwo rzemieślnicze, które Pan/Pani reprezentuje? (N=350, w %).

	N	%
Wysokie podatki	232	66,9%
Wysokie koszty prowadzenia działalności (koszty energii, mediów, koszty materiałów, koszty pracy itp.)	169	48,7%
Wzrost cen	136	39,2%
Brak wykwalifikowanych pracowników na rynku	85	24,5%
Niepewność sytuacji gospodarczej	73	21,0%
Wysokie koszty związane z zatrudnianiem i utrzymaniem pracowników (rosnące pensje pracowników)	60	17,3%
Zbyt duża konkurencja na rynku	40	11,5%
Nieprzychylnie przedsiębiorcom prawo pracy	27	7,8%
Niejasność przepisów prawa, zmienność przepisów	27	7,8%
Niska rentowność / zbyt niski dochód / zysk	23	6,6%
Niewystarczające wsparcie branżowe	14	4,0%
Wymogi administracyjne (np. zbyt duża liczba wymaganych pozwoleń, koncesji)	13	3,7%
Rozwój technologiczny, wypierający tradycyjne rzemiosło	11	3,2%
Trudność w uzyskaniu dodatkowego finansowania	10	2,9%
Niewystarczająca współpraca ze szkołami branżowymi	8	2,3%

Dla samozatrudnionych rzemieślników największym wyzwaniem są niewątpliwie obciążenie podatkowe. Aż 76,4% badanych rzemieślników wskazało wysokie podatki jako główną przeszkodę w prowadzeniu działalności. Ponadto wzrost cen oraz wysokie koszty prowadzenia działalności są również istotnymi problemami dla tej grupy – odpowiednio 44,3% oraz 40,6% wskazań. Co ciekawe, tylko niewielki odsetek samozatrudnionych rzemieślników (4,7%) dostrzega problem w braku wykwalifikowanych pracowników na rynku, co jest zrozumiałe biorąc pod uwagę ich indywidualny charakter działalności. W przypadku przedsiębiorstw rzemieślniczych zatrudniających do 9 pracowników, wysokie podatki oraz koszty prowadzenia działalności również dominują jako główne bariery – 64,5% i 55,2% wskazań. Dla tej grupy, brak wykwalifikowanych pracowników jest bardziej dotkliwy – 31,1% respondentów podkreśla ten problem. Natomiast wśród przedsiębiorstw rzemieślniczych zatrudniających od 10 do 49 pracowników, brak wykwalifikowanych pracowników staje się najbardziej palącym problemem – 37,7% badanych wskazuje go jako główną barierę. Choć wysokie podatki i koszty prowadzenia działalności nadal są istotne dla tej grupy, z odpowiednio 54,1% i 41,0% wskazań, to jednak problem z rekrutacją wykwalifikowanej siły roboczej jest bardziej dotkliwy w porównaniu z mniejszymi przedsiębiorstwami.

Tabela 25. Jakie są Pana/Pani zdaniem najważniejsze bariery i problemy, których doświadcza przedsiębiorstwo rzemieślnicze, które Pan/Pani reprezentuje? Wyniki z uwzględnieniem wielkości przedsiębiorstwa. (N=350, w %).

	Wielkość zatrudnienia		
	Samozatrudnienie	Od 1 do 9 pracowników	Od 10 do 49 pracowników
Brak wykwalifikowanych pracowników na rynku	4,7%	31,1%	37,7%
Niejasność przepisów prawa, zmienność przepisów	4,7%	8,7%	9,8%
Niepewność sytuacji gospodarczej	21,7%	21,9%	16,4%
Nieprzychylnie przedsiębiorcom prawo pracy	1,9%	8,2%	16,4%
Niewystarczająca współpraca ze szkołami branżowymi	1,9%	2,2%	3,3%
Niewystarczające wsparcie branżowe	1,9%	4,4%	6,6%
Niska rentowność / zbyt niski dochód / zysk	7,5%	6,6%	4,9%
Rozwój technologiczny, wypierający tradycyjne rzemiosło	8,5%	1,1%	0,0%
Trudność w uzyskaniu dodatkowego finansowania	0,9%	3,8%	3,3%
Wymogi administracyjne	2,8%	4,4%	3,3%
Wysokie koszty prowadzenia działalności	40,6%	55,2%	41,0%
Wysokie koszty związane z zatrudnianiem i utrzymaniem pracowników (rosnące pensje pracowników)	4,7%	23,0%	21,3%
Wysokie podatki	76,4%	64,5%	54,1%
Wzrost cen	44,3%	38,8%	29,5%
Zbyt duża konkurencja na rynku	16,0%	8,7%	11,5%
Brak wykwalifikowanych pracowników na rynku	4,7%	31,1%	37,7%
Ogółem	100,0%	100,0%	100,0%

Wysokie podatki są najczęściej wskazywaną barierą przez przedsiębiorstwa we wszystkich branżach. Jednakże różne branże mają czasami odmienne specyficzne problemy, takie jak brak wykwalifikowanych pracowników w branży motoryzacyjnej czy niepewność sytuacji gospodarczej w branży elektrycznej/elektronicznej. Wysokie podatki to najczęściej wskazywana bariera przez przedsiębiorstwa we wszystkich branżach. Szczególnie dotkliwie w branży spożywczej (90,9%) i branży elektrycznej/elektronicznej (73,3%). Wysokie koszty prowadzenia działalności jest to problem dla większości branż, z najwyższymi wskaźnikami w branży motoryzacyjnej (54,4%) i branży odzieżowej (55,0%). Wzrost cen jest szczególnie dotkliwy dla branży spożywczej (63,6%) oraz branży budowlanej (43,0%). Brak wykwalifikowanych pracowników na rynku najbardziej odczuwalny w branży motoryzacyjnej (35,3%). Niepewność sytuacji gospodarczej jest najbardziej dotkliwa dla branży elektrycznej/elektronicznej (40,0%). Wysokie koszty związane z zatrudnianiem są największym problemem w branży usług osobistych (26,0%). Zbyt duża konkurencja na rynku jest najbardziej odczuwalna w branżach odzieżowej (15,0%) i branży motoryzacyjnej (14,7%). Szczegółowe informacje na temat problemów istotnych dla każdej branży rzemieślniczej prezentuje Tabela nr 26. Analizując wyniki należy mieć na uwadze fakt, iż porównywane branże nie były równoliczne – niektóre branże reprezentowało w badaniu kilkadziesiąt firm, a niektóre kilkanaście, co ma wpływ na procentowy rozkład odpowiedzi.

Tabela 26. Jakie są Pana/Pani zdaniem najważniejsze bariery i problemy, których doświadcza przedsiębiorstwo rzemieślnicze, które Pan/Pani reprezentuje? Wyniki z uwzględnieniem branży. (N=350, w %).

	Branża budowlana	Branża drzewna	Branża elektryczna / elektroniczna	Branża motoryzacyjna	Branża odzieżowa	Branża przemysłowa / metalowa / szklarska	Branża spożywcza	Branża usług osobistych
Wysokie podatki	66,7%	62,5%	73,3%	66,2%	55,0%	63,8%	90,9%	68,0%
Wysokie koszty prowadzenia działalności	46,2%	25,0%	26,7%	54,4%	55,0%	56,5%	54,5%	48,0%
Wzrost cen	43,0%	29,2%	33,3%	44,1%	45,0%	20,3%	63,6%	48,0%
Brak wykwalifikowanych pracowników na rynku	21,5%	20,8%	13,3%	35,3%	10,0%	31,9%	9,1%	18,0%
Niepewność sytuacji gospodarczej	18,3%	25,0%	40,0%	22,1%	20,0%	21,7%	0,0%	20,0%
Wysokie koszty związane z zatrudnianiem i utrzymaniem pracowników (rosnące pensje pracowników)	14,0%	20,8%	6,7%	17,6%	10,0%	17,4%	18,2%	26,0%
Zbyt duża konkurencja na rynku	11,8%	12,5%	6,7%	14,7%	15,0%	8,7%	0,0%	12,0%
Nieprzychylnie przedsiębiorcom prawo pracy	9,7%	12,5%	6,7%	7,4%	15,0%	4,3%	0,0%	6,0%
Niejasność przepisów prawa, zmienność przepisów	5,4%	8,3%	6,7%	5,9%	5,0%	5,8%	0,0%	20,0%
Niska rentowność / zbyt niski dochód / zysk	5,4%	0,0%	0,0%	8,8%	25,0%	10,1%	0,0%	2,0%
Niewystarczające wsparcie branżowe	3,2%	4,2%	0,0%	1,5%	25,0%	4,3%	0,0%	2,0%
Wymogi administracyjne	2,2%	4,2%	13,3%	2,9%	10,0%	1,4%	0,0%	6,0%

Rozwój technologiczny, wypierający tradycyjne rzemiosło	2,2%	8,3%	0,0%	2,9%	5,0%	4,3%	0,0%	2,0%
Trudność w uzyskaniu dodatkowego finansowania	3,2%	4,2%	0,0%	2,9%	5,0%	4,3%	0,0%	0,0%
Niewystarczająca współpraca ze szkołami branżowymi	3,2%	0,0%	0,0%	1,5%	0,0%	2,9%	0,0%	4,0%

Rzemieślników i przedsiębiorstwa rzemieślnicze zapytano także o wskazanie zasobów oraz rodzajów wsparcia, które mogłyby pomóc przedsiębiorstwom rzemieślniczym w pokonaniu zdefiniowanych wcześniej przeszkód i barier w ich rozwoju. Ze względu na możliwość wskazania przez ankietowanych maksymalnie pięciu odpowiedzi, ich suma jest większa niż 100,0%. Wyniki badania dotyczącego potrzeb wsparcia przedsiębiorstw rzemieślniczych wskazują na istotne obszary, które mogłyby pomóc w przeciwdziałaniu napotykanym przeszkodom. Najbardziej pożądane przez respondentów jest wprowadzenie ulgi podatkowej dla małych i średnich przedsiębiorstw, co pomogłoby zmniejszyć obciążenie finansowe. Aż 62,1% ankietowanych uważa to za kluczowy środek wsparcia. Kolejnym ważnym aspektem jest stabilność gospodarcza, na którą zwraca uwagę 41,4% przedsiębiorców, co podkreśla ich potrzebę pewności i przewidywalności w prowadzeniu biznesu. Ponadto, 25,9% uczestników badania wskazało na znaczenie programów finansowania, takich jak dotacje, pożyczki, fundusze venture capital czy kredyty preferencyjne. Z kolei dla 21,6% przedsiębiorców ważne jest wsparcie w zakresie szkoleń dla pracowników. Dla przedsiębiorstw rzemieślniczych chęć ciągłego doskonalenia i rozwijania kompetencji w zakresie rzemiosła wydaje się kluczowa. 12,8% ankietowanych zaznaczyło, że prawo pracy sprzyjające przedsiębiorcom jest ważne dla rozwoju ich firm. Jednym z ważniejszych aspektów jest również wsparcie prawne, które dla 11,7% respondentów jest niezbędne do skutecznego prowadzenia działalności. Ważne dla rzemieślników oraz przedsiębiorstw rzemieślniczych są także możliwość zatrudnienia wykwalifikowanych pracowników, na co zwróciło uwagę 10,2% uczestników, oraz inwestycje w edukację (9,9%), które wskazują na potrzebę tworzenia więzi z instytucjami edukacyjnymi i konieczność inwestowania w edukację branżową. Pozostałe odpowiedzi wskazane przez respondentów przedstawiono w Tabeli nr 27. Dla przedsiębiorstw rzemieślniczych kluczowe jest zarówno wsparcie finansowe, jak i edukacyjne, a także stabilne i przewidywalne otoczenie gospodarcze. Przedsiębiorstwa rzemieślnicze doświadczają wielu barier, ale wskazują także konkretne środki wsparcia, które mogłyby przyczynić się do ich rozwoju i konkurencyjności. Najbardziej pożądane formy wsparcia koncentrują się na ulgach podatkowych, stabilności gospodarczej i dostępie do finansowania. Oczekiwane jest stworzenie korzystnego środowiska dla MŚP, które stanowią ważną część gospodarki. W oparciu o powyższe wyniki, zasadne wydaje się przemyślenie strategii wsparcia dla przedsiębiorstw rzemieślniczych, koncentrując się przede wszystkim na ulgach podatkowych, stabilności gospodarczej oraz dostępie do finansowania. Ważne jest także inwestowanie w edukację branżową i tworzenie możliwości dla rozwoju kompetencji pracowników w rzemiosło.

Tabela 27. Jakie zasoby lub wsparcie mogłoby pomóc przedsiębiorstwu rzemieślniczemu, które Pan/Pani reprezentuje w pokonaniu tych przeszkód? (N=350, w %).

	N	%
Ulgi podatkowe (ulgi podatkowe dla małych i średnich przedsiębiorstw, które pomagają zmniejszyć obciążenie finansowe)	213	62,1%
Stabilność gospodarcza	142	41,4%
Programy finansowania (dotacje, pożyczki, fundusze venture capital, czy kredyty preferencyjne)	89	25,9%
Szkolenia dla pracowników	74	21,6%
Prawo pracy sprzyjające przedsiębiorcom	44	12,8%
Wsparcie prawne	40	11,7%
Możliwość zatrudnienia wykwalifikowanych pracowników	35	10,2%
Inwestycje w edukację (współpraca z instytucjami edukacyjnymi i inwestycje w edukację branżową)	34	9,9%
Wsparcie w zakresie dostępu do rynków i produktów	24	7,0%
Wymiana informacji z innymi podmiotami – zdobycie wiedzy branżowej.	16	4,7%
Współdzielenie infrastruktury z innymi rzemieślnikami, tworzenie wspólnych przestrzeni roboczych.	15	4,4%
Możliwość skorzystania z przygotowania zawodowe lub praktycznej nauki zawodu uczniów	13	3,8%
Wsparcie sektorowe (wsparcie branżowe, stworzenie klastrów czy stowarzyszeń biznesowych),	12	3,5%
Uzyskanie większej wiedzy na temat wsparcia organizacyjnego, finansowego, skorzystania z programów	10	2,9%

Analizując wyniki badania dotyczącego wsparcia, które mogłoby pomóc przedsiębiorstwom rzemieślniczemu w pokonaniu napotykanym przeszkód z uwzględnieniem wielkości przedsiębiorstwa można zauważyć pewne interesujące tendencje. Dla najmniejszych przedsiębiorstw rzemieślniczych (nie zatrudniających pracowników) najważniejszym wsparciem okazały się ulgi podatkowe, z 59,4% wskazujących je jako kluczowe. Stabilność gospodarcza również jest istotna dla tej grupy, z 40,6% wskazujących tę kwestię. Także programy finansowania są nie mniej istotne dla samozatrudnionych – 25,5% wskazań. W przypadku przedsiębiorstw rzemieślniczych zatrudniających do 9 pracowników, ulgi podatkowe są kluczowe – 61,2% wskazuje je jako ważne. Dla tej grupy, szkolenia dla pracowników stają się bardziej istotne, z 23,0% wskazujących je jako potrzebne. Wsparcie w zakresie dostępu do rynków i produktów również jest ważne, z 35,0% wskazujących tę kwestię. Dla przedsiębiorstw rzemieślniczych zatrudniających od 10 do 49 pracowników, ulgi podatkowe są najważniejsze, z 62,3% wskazań. Szkolenia dla pracowników dla takich przedsiębiorców stają się szczególnie ważne, z aż 45,9% wskazujących je jako kluczowe. Stabilność gospodarcza jest również bardzo istotna, z 57,4% wskazujących tę kwestię. Niezależnie od wielkości przedsiębiorstwa, ulgi podatkowe są uważane za kluczowe wsparcie. Jednakże, w miarę wzrostu przedsiębiorstwa, szkolenia dla pracowników oraz stabilność gospodarcza stają się coraz bardziej istotne.

Tabela 28. Jakie zasoby lub wsparcie mogłoby pomóc przedsiębiorstwu rzemieślniczemu, które Pan/Pani reprezentuje w pokonaniu tych przeszkód? Wyniki z uwzględnieniem wielkości przedsiębiorstwa. (N=350, w %).

	Wielkość zatrudnienia		
	Samozatrudnienie	Od 1 do 9 pracowników	Od 10 do 49 pracowników
Ulgi podatkowe (ulgi podatkowe dla małych i średnich przedsiębiorstw, które pomagają zmniejszyć obciążenie finansowe)	59,4%	61,2%	62,3%
Programy finansowania (dotacje, pożyczki, fundusze venture capital, czy kredyty preferencyjne)	25,5%	26,2%	23,0%
Szkolenia dla pracowników	3,8%	23,0%	45,9%
Wsparcie prawne	9,4%	10,9%	16,4%
Wsparcie sektorowe (wsparcie branżowe, stworzenie klastrów czy stowarzyszeń biznesowych),	1,9%	4,9%	1,6%
Wymiana informacji z innymi podmiotami – zdobycie wiedzy branżowej.	7,5%	4,4%	0,0%
Inwestycje w edukację (współpraca z instytucjami edukacyjnymi i inwestycje w edukację branżową)	11,3%	10,4%	4,9%
Możliwość zatrudnienia wykwalifikowanych pracowników	5,7%	10,9%	14,8%
Stabilność gospodarcza	40,6%	35,0%	57,4%
Współdzielenie infrastruktury z innymi rzemieślnikami, tworzenie wspólnych przestrzeni roboczych.	6,6%	3,8%	1,6%
Wsparcie w zakresie dostępu do rynków i produktów	10,4%	4,4%	8,2%
Możliwość skorzystania z przygotowania zawodowe lub praktycznej nauki zawodu uczniów	1,9%	6,0%	0,0%
Uzyskanie większej wiedzy na temat wsparcia organizacyjnego, finansowego, skorzystania z programów	3,8%	3,3%	0,0%
Prawo pracy sprzyjające przedsiębiorcom	3,8%	16,4%	16,4%
Ogółem	100,0%	100,0%	100,0%

Wyniki badania rzemieślników oraz przedsiębiorstw rzemieślniczych dotyczących barier i problemów przedsiębiorstw prowadzących działalność rzemieślniczą zostały wzbogacone przeprowadzoną analizą odpowiedzi udzielonych przez reprezentantów organizacji rzemieślniczych. Na pytanie o opisanie najważniejszych barier i problemów, które doświadczają przedsiębiorstwa rzemieślnicze wielu respondentów podkreśliło **trudności związane z dostępem do środków finansowych**. Jak zaznacza jeden z nich: "Brak dostępu do udzielania kredytów. Umowy stawiane przez banki są nie do przeskoczenia dla małych firm." **Wysokie koszty zmienne, takie jak energia elektryczna czy ogrzewanie**, stanowią kolejne wyzwanie. "Największym problemem jest cena energii elektrycznej oraz ogrzewania," mówi inny przedsiębiorca. Te bariery często ograniczają możliwości inwestycyjne i ekspansji firm rzemieślniczych. **Zmieniające się przepisy i rosnąca biurokracja stanowią poważne wyzwanie dla przedsiębiorców**. "Niespójność przepisów prawa, brak dofinansowania mikro

przedsiębiorców, brak projektów unijnych," wskazał jeden z respondentów. Inny dodaje: "Ciągłe zmieniające się prawo." Te nieprzewidywalne zmiany często prowadzą do niepewności i mogą hamować rozwój działalności. Rzemiosło, choć oparte na tradycji, wymaga specjalistycznych umiejętności. Wielu przedsiębiorców zauważa **problem z rekrutacją wykwalifikowanych pracowników**. "Uczniowie nie chcą się szkolić w zawodach rzemieślniczych," mówi jeden z nich. Inny dodaje: "Brak fachowych ludzi do pracy." To wyzwanie może wpływać na jakość oferowanych usług i produkowanych towarów. Współczesny rynek jest bardzo dynamiczny, **a konkurencja w wielu branżach rzemieślniczych rośnie**. "Konkurencja dużych przedsiębiorstw zabija małe przedsiębiorstwa," mówi jeden z przedsiębiorców. Dodatkowo **wojna na Ukrainie czy kryzysy gospodarcze, mogą wpływać na dostępność surowców czy materiałów**. "Większa trudność w zdobyciu materiałów do produkcji, spowodowane np. wojną na Ukrainie," zauważa inny reprezentant organizacji rzemieślniczych.

Przedsiębiorstwa rzemieślnicze aby przetrwać i rozwijać się w dynamicznie zmieniającym się środowisku, potrzebują wsparcia na wielu płaszczyznach. Na pytanie o wskazanie możliwości przezwyciężenia zdiagnozowanych wcześniej problemów w prowadzeniu działalności rzemieślniczej, przedstawiciele organizacji rzemieślniczych wskazali kilka propozycji. Oczekiwane jest **wsparcie edukacyjne i szkoleniowe**. Jak podkreślają niektórzy przedstawiciele organizacji skupiających rzemieślników: "Kształcenie uczniów w wielu nie docenianych zawodach np. piekarz" jest kluczowe. Istnieje potrzeba "szkolenia przyszłych pracowników dedykowane do konkretnej firmy" oraz "lepszego przygotowania do zawodu już na etapie nauki w szkole rzemieślniczej". Wielu respondentów wskazuje na **potrzebę wsparcia finansowego**. "Stworzenie puli pieniędzy do wykorzystania dla mikro przedsiębiorców, rzemieślników" to jedna z propozycji. Inni podkreślają: "Dotacje unijne, tańsze składki ZUS, niższe oprocentowania pożyczek" oraz "obniżenie składek ZUS" jako kluczowe dla poprawy sytuacji finansowej. Niektórzy respondenci wskazują na **potrzebę zmian w przepisach**. "Trzeba zlikwidować masę zbędnych przepisów a ustalić stałe, żeby były stabilizacyjne" - mówi jeden z nich. Inny dodaje: "Mniej biurokracji" oraz "Przepisy przede wszystkim utrudniają prowadzenie działalności". Istotne byłoby **wsparcie w zakresie kosztów operacyjnych**. Koszty operacyjne, takie jak energia, gaz czy paliwo, stanowią duże obciążenie dla wielu przedsiębiorstw rzemieślniczych. "Powrót do cen energii sprzed wojny na Ukrainie i spadek cen gazu" to jedna z sugestii. Inni podkreślają: "Obniżyć podatki i zrobić normalne ceny prądu i gazu, nie wspominając już o kosztach paliwa". **Promocja i marketing są kluczowe dla zdobycia klientów i zwiększenia sprzedaży**. "Działania marketingowe, sprzedażowe" mogą pomóc przedsiębiorstwom rzemieślniczym w zwiększeniu widoczności na rynku.

II.3. Analiza potrzeb i oczekiwań przedsiębiorstw rzemieślniczych.

Kolejnym elementem badań było określenie potrzeb i oczekiwań rzemieślników oraz przedsiębiorstw rzemieślniczych uczestniczących w badaniu. Na podstawie przedstawionych wyników można zauważyć, że przedsiębiorstwa rzemieślnicze mają zróżnicowane potrzeby i oczekiwania w kontekście wsparcia dla ich działalności. Najważniejszym oczekiwaniem dla badanych jest wsparcie finansowe takie jak dotacje, pożyczki czy ulgi podatkowe – 39,7%. Niemalże równie ważne jest uczestników badania jest uzyskanie sprawiedliwego wynagrodzenia za swoją pracę. Wskazało na to 39,4% respondentów. Bardzo istotne jest również zrozumienie i docenienie wartości rzemiosła, które dla 31,1% badanych jest kluczowe. Co piąty uczestnik badania – 19,7% wskazał na edukację i aktualizację wiedzy. Znaczna grupa respondentów podkreśla znaczenie pozostawania na bieżąco z najnowszymi trendami oraz dostępu do szkoleń i programów edukacyjnych. W kontekście edukacji i aktualizacji wiedzy, 18,3% respondentów zaznaczyło, że priorytetem jest wsparcie w szkoleniu i edukacji, czyli dostęp do szkoleń, kursów i programów edukacyjnych. Wsparcie dla młodych i początkujących rzemieślników jest istotne dla 17,4% ankietowanych, podkreślając konieczność dbania o przyszłe pokolenia w tej branży. 11,1% uczestników badania zwróciło uwagę na potrzebę pomocy w marketingu i sprzedaży, czyli wsparcia w promocji ich produktów i usług. Przedsiębiorstwa rzemieślnicze wyrażają także potrzebę wsparcia w zakresie innowacji (9,7% odpowiedzi). Istnieje również zapotrzebowanie na wsparcie prawne i administracyjne wśród przedsiębiorstw rzemieślniczych – 9,1% wskazań. W zakres tego wsparcia wchodzi usługi doradcze oraz usługi prawne. Przedsiębiorcy szukają pomocy w radzeniu sobie z biurokracją, zrozumieniu przepisów prawa oraz radzenia sobie z ewentualnymi problemami prawnymi. Rzemieślnicy zwracają również uwagę na potrzebę tworzenia środowiska, które sprzyjałoby rozwojowi ich działalności. Wśród propozycji znalazły się takie inicjatywy, jak organizowanie targów rzemieślniczych, udzielanie ulg podatkowych dla małych przedsiębiorstw czy tworzenie specjalnych stref dedykowanych rzemiosłu. Odpowiedź stworzenie sprzyjającego środowiska biznesowego wskazało – 8,9% respondentów. Pozostałe odpowiedzi udzielone przez respondentów zostały przedstawione w Tabeli nr 29. W związku z możliwością wskazania maksymalnie pięciu odpowiedzi suma wskazań jest większa niż 100,0%.

Na podstawie powyższych wyników badań można zainicjować wiele działań, które sprzyjać będą działalności rzemieślniczej. Wśród takich działań wymienić można między innymi rozszerzenie programów finansowych skierowanych stricte do sektora rzemieślniczego. Istotne wydaje się także promowanie wartości rzemiosła poprzez organizowanie kampanii promocyjnych, które podkreślają wartość i znaczenie rzemiosła w społeczności lokalnej oraz rozwinięcie oferty szkoleniowej, pozwalającej rzemieślnikom na ciągłe doskonalenie swoich umiejętności i dostosowywanie się do zmieniających się trendów rynkowych. Ważną inicjatywą, mogłoby być wprowadzenie specjalnych programów wsparcia dla młodych i początkujących rzemieślników, takich jak stypendia, inkubatory biznesu czy warsztaty mentorskie. Możliwym rozwiązaniem jest także wsparcie w zakresie marketingu, innowacji, a także wsparcie prawne i administracyjne dla przedsiębiorstw rzemieślniczych. Ważne wydaje się również inwestowanie w infrastrukturę umożliwiającą rozwój rzemiosła, na przykład

przez tworzenie specjalnych stref dla rzemieślników, organizowanie targów branżowych czy udostępnianie przestrzeni roboczych. Ostatnim z elementów mogącym odpowiedzieć na potrzeby rzemieślników jest aktywne promowanie rzemiosła jako integralnej części kultury i tożsamości lokalnej, np. poprzez organizację festiwali czy dni rzemiosła.

Tabela 29. Jakie potrzeby i oczekiwania ma przedsiębiorstwo rzemieślnicze, które Pan/Pani reprezentuje? (N=350, w %).

	N	%
Pomoc finansowa (dotacje, pożyczki, ulgi podatkowe)	139	39,7%
Sprawiedliwe wynagrodzenie za swoją pracę.	138	39,4%
Zrozumienie i docenienie wartości rzemiosła	109	31,1%
Aktualizacja wiedzy (pozostawać na bieżąco z najnowszymi technologiami i trendami w branży).	69	19,7%
Wsparcie w szkoleniu i edukacji (dostęp do szkoleń, kursów i programów edukacyjnych, które pomogą rozwijać swoje / pracowników umiejętności i kwalifikacje)	64	18,3%
Wsparcie dla młodych i początkujących rzemieślników	61	17,4%
Pomoc w marketingu i sprzedaży (wsparcie w promocji swoich produktów i usług, zarówno na lokalnym, jak i globalnym rynku).	39	11,1%
Wsparcie w zakresie innowacji	34	9,7%
Wsparcie prawne i administracyjne (usługi doradcze, usługi prawne)	32	9,1%
Stworzenie sprzyjającego środowiska biznesowego (organizowanie targów rzemieślniczych, udzielanie ulg podatkowych dla małych przedsiębiorstw, czy tworzenie stref rzemieślniczych)	31	8,9%
Ochrona i promocja dziedzictwa rzemieślniczego jako integralnej części kultury i tożsamości lokalnej.	17	4,9%
Równe traktowanie w porównaniu z większymi przedsiębiorstwami (dostęp do rynków, możliwość konkurowania o kontrakty publiczne i uczciwe przepisy antymonopolowe)	17	4,9%
Dostęp do przestrzeni roboczych (zarówno do produkcji, jak i sprzedaży swoich produktów).	13	3,7%

Uwzględniając wielkość przedsiębiorstwa można zauważyć różnice w priorytetach dotyczących potrzeb i oczekiwań przedsiębiorstw rzemieślniczych. Samozatrudnieni rzemieślnicy za najważniejsze oczekiwanie uznali sprawiedliwe wynagrodzenie za swoją pracę. Taką odpowiedź wskazało 61,3% badanych. Zrozumienie i docenienie wartości rzemiosła również jest kluczowe dla tej grupy, z 55,7% wskazujących to jako ważne. Pomoc finansowa, w tym dotacje, pożyczki i ulgi podatkowe, jest trzecim najważniejszym oczekiwaniem, z 37,7% wskazujących ją jako potrzebną. W przypadku przedsiębiorstw rzemieślniczych zatrudniających do 9 pracowników, pomoc finansowa jest najważniejsza – 44,3% wskazań. Wsparcie w szkoleniu i edukacji oraz aktualizacja wiedzy są również istotne dla tej grupy, z odpowiednio 22,4% i 25,7% odpowiedzi. Dla przedsiębiorstw rzemieślniczych zatrudniających od 10 do 49 pracowników, sprawiedliwe wynagrodzenie jest ważne – 32,8% wskazuje to jako kluczowe oczekiwanie. Wsparcie w zakresie innowacji staje się bardziej istotne dla tej grupy, z 19,7% wskazujących to jako ważne. Aktualizacja wiedzy oraz wsparcie dla młodych i początkujących rzemieślników są również ważne, z odpowiednio 19,7% i 18,0% wskazujących te kwestie. Warto zauważyć, że przedsiębiorstwa rzemieślnicze mają różne priorytety w zakresie potrzeb i oczekiwań. Samozatrudnieni rzemieślnicy wskazują na sprawiedliwe wynagrodzenie i docenienie wartości

rzemiosła, mniejsze przedsiębiorstwa potrzebują wsparcia w edukacji i aktualizacji wiedzy, podczas gdy większe przedsiębiorstwa szukają wsparcia w zakresie innowacji.

Tabela 30. Jakie potrzeby i oczekiwania ma przedsiębiorstwo rzemieślnicze, które Pan/Pani reprezentuje? Wyniki z uwzględnieniem wielkości przedsiębiorstwa. (N=350, w %).

	Wielkość zatrudnienia		
	Samozatrudnienie	Od 1 do 9 pracowników	Od 10 do 49 pracowników
Sprawiedliwe wynagrodzenie za swoją pracę.	61,3%	29,0%	32,8%
Wsparcie w szkoleniu i edukacji (dostęp do szkoleń, kursów i programów edukacyjnych, które pomogą rozwijać swoje / pracowników umiejętności i kwalifikacje)	5,7%	25,7%	18,0%
Aktualizacja wiedzy (pozostawać na bieżąco z najnowszymi technologiami i trendami w branży).	15,1%	22,4%	19,7%
Pomoc w marketingu i sprzedaży (wsparcie w promocji swoich produktów i usług, zarówno na lokalnym, jak i globalnym rynku).	15,1%	9,8%	8,2%
Pomoc finansowa (dotacje, pożyczki, ulgi podatkowe)	37,7%	44,3%	29,5%
Wsparcie prawne i administracyjne (usługi doradcze, usługi prawne)	14,2%	8,7%	1,6%
Stworzenie sprzyjającego środowiska biznesowego (organizowanie targów rzemieślniczych, udzielanie ulg podatkowych dla małych przedsiębiorstw, czy tworzenie stref rzemieślniczych)	14,2%	7,1%	4,9%
Zrozumienie i docenienie wartości rzemiosła	50,9%	23,5%	19,7%
Ochrona i promocja dziedzictwa rzemieślniczego jako integralnej części kultury i tożsamości lokalnej.	9,4%	2,7%	3,3%
Równe traktowanie w porównaniu z większymi przedsiębiorstwami (dostęp do rynków, możliwość konkurencyjności o kontrakty publiczne i uczciwe przepisy antymonopolowe)	4,7%	4,9%	4,9%
Wsparcie w zakresie innowacji	9,4%	6,6%	19,7%
Dostęp do przestrzeni roboczych (zarówno do produkcji, jak i sprzedaży swoich produktów).	2,8%	4,4%	3,3%
Wsparcie dla młodych i początkujących rzemieślników	15,1%	18,6%	18,0%
Ogółem	100,0%	100,0%	100,0%

Przedsiębiorstwa rzemieślnicze w różnych branżach mają często odmienne potrzeby i oczekiwania. Pomoc finansowa jest najczęściej wskazywana jako kluczowa potrzeba przez większość branż. Jednakże istnieją specyficzne potrzeby dla poszczególnych branż, takie jak aktualizacja wiedzy w branży odzieżowej czy wsparcie w zakresie innowacji w branży elektrycznej/elektronicznej. Warto zwrócić uwagę na te specyficzne potrzeby, aby odpowiednio wspierać rozwój przedsiębiorstw

rzemieślniczych w różnych sektorach. Pomoc finansowa (dotacje, pożyczki, ulgi podatkowe) jest najbardziej pożądana w branży spożywczej (63,6%) i branży usług osobistych (50,0%). Najmniej w branży drzewnej (29,2%) i branży motoryzacyjnej (29,4%). Sprawiedliwe wynagrodzenie za swoją pracę jest najbardziej oczekiwane w branży przemysłowej/metalowej/szklarskiej (47,8%). Najmniej w branży spożywczej (27,3%). Zrozumienie i docenienie wartości rzemiosła jest najbardziej oczekiwane w branży spożywczej (63,6%). Najmniej w branży elektrycznej/elektronicznej (26,7%). Aktualizacja wiedzy jest najbardziej pożądana w branży odzieżowej (40,0%). Wsparcie w szkoleniu i edukacji jest oczekiwane w branży motoryzacyjnej (29,4%). Wsparcie dla młodych i początkujących rzemieślników najczęściej wskazywali przedsiębiorcy z branży drzewnej (29,2%). Pomoc w marketingu i sprzedaży była najczęściej wymieniana przez przedsiębiorstwa z branży elektrycznej/elektronicznej (26,7%). Wsparcie w zakresie innowacji jest oczekiwane w największym stopniu w branży odzieżowej (20,0%). Pozostały rozkład odpowiedzi na temat potrzeb i oczekiwań przedsiębiorstw rzemieślniczych przedstawiono w Tabeli nr 31. Analizując wyniki należy mieć na uwadze fakt, iż porównywane branże nie były równoliczne – niektóre branże reprezentowało w badaniu kilkadziesiąt firm, a niektóre kilkanaście, co ma wpływ na procentowy rozkład odpowiedzi.

Tabela 31. Jakie potrzeby i oczekiwania ma przedsiębiorstwo rzemieślnicze, które Pan/Pani reprezentuje? Wyniki z uwzględnieniem branży. (N=350, w %)

	Branża budowlana	Branża drzewna	Branża elektryczna / elektroniczna	Branża motoryzacyjna	Branża odzieżowa	Branża przemysłowa / metalowa / szklarska	Branża spożywcza	Branża usług osobistych
Pomoc finansowa (dotacje, pożyczki, ulgi podatkowe)	41,9%	29,2%	46,7%	29,4%	45,0%	36,2%	63,6%	50,0%
Sprawiedliwe wynagrodzenie za swoją pracę.	40,9%	25,0%	40,0%	39,7%	30,0%	47,8%	27,3%	38,0%
Zrozumienie i docenienie wartości rzemiosła	35,5%	41,7%	26,7%	26,5%	35,0%	29,0%	63,6%	34,0%
Aktualizacja wiedzy (pozostawać na bieżąco z najnowszymi technologiami i trendami w branży).	16,1%	16,7%	26,7%	20,6%	40,0%	20,3%	0,0%	26,0%
Wsparcie w szkoleniu i edukacji (dostęp do szkoleń, kursów i programów edukacyjnych, które pomogą rozwijać swoje / pracowników umiejętności i kwalifikacje)	12,9%	25,0%	0,0%	29,4%	20,0%	14,5%	18,2%	20,0%
Wsparcie dla młodych i początkujących rzemieślników	11,8%	29,2%	13,3%	26,5%	10,0%	10,1%	18,2%	24,0%
Pomoc w marketingu i sprzedaży (wsparcie w promocji swoich produktów i usług, zarówno na lokalnym, jak i globalnym rynku).	7,5%	16,7%	26,7%	11,8%	10,0%	10,1%	0,0%	14,0%
Wsparcie w zakresie innowacji	9,7%	8,3%	13,3%	10,3%	20,0%	8,7%	18,2%	4,0%
Wsparcie prawne i administracyjne (usługi doradcze, usługi prawne)	15,1%	16,7%	20,0%	5,9%	5,0%	5,8%	9,1%	2,0%
Stworzenie sprzyjającego środowiska biznesowego (organizowanie targów rzemieślniczych, udzielanie ulg	12,9%	12,5%	6,7%	1,5%	0,0%	11,6%	9,1%	10,0%

podatkowych dla małych przedsiębiorstw, czy tworzenie stref rzemieślniczych)								
Ochrona i promocja dziedzictwa rzemieślniczego jako integralnej części kultury i tożsamości lokalnej.	4,3%	0,0%	6,7%	4,4%	5,0%	7,2%	9,1%	4,0%
Równe traktowanie w porównaniu z większymi przedsiębiorstwami (dostęp do rynków, możliwość konkurencyjności o kontrakty publiczne i uczciwe przepisy antymonopolowe)	5,4%	4,2%	13,3%	4,4%	0,0%	5,8%	0,0%	4,0%
Dostęp do przestrzeni roboczych (zarówno do produkcji, jak i sprzedaży swoich produktów).	4,3%	4,2%	6,7%	5,9%	0,0%	2,9%	0,0%	2,0%

Większość przedsiębiorców rzemieślniczych (53,7%) uważa, że ilość informacji i wsparcia dla nich nie jest wystarczająca. Taki wynik oznacza potrzebę zwiększenia dostępu do informacji, szkoleń, doradztwa czy innych form wsparcia dla przedsiębiorców rzemieślniczych. Mniej niż połowa respondentów (46,3%) uważa, że dostępne wsparcie i informacje są wystarczające. Istnieje pewna grupa przedsiębiorców, która jest zadowolona z obecnej sytuacji i dostępu do zasobów.

Rysunek 6. Czy uważa Pan/Pani, że ilość informacji i wsparcia dla przedsiębiorców rzemieślniczych w powiecie, w którym zlokalizowane jest przedsiębiorstwo jest wystarczająca? (N=350, w %).

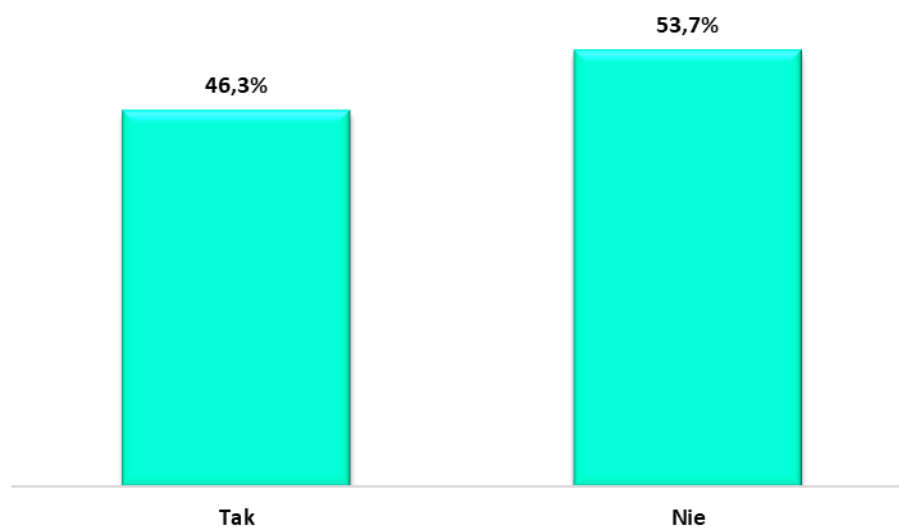


Tabela 32. Czy uważa Pan/Pani, że ilość informacji i wsparcia dla przedsiębiorców rzemieślniczych w powiecie, w którym zlokalizowane jest przedsiębiorstwo jest wystarczająca? (N=350, w %).

	N	%
Tak	162	46,3%
Nie	188	53,7%
Ogółem	350	100,0%

Samozatrudnieni rzemieślnicy są najbardziej zadowoleni z dostępności informacji i wsparcia, z ponad połową (56,6%) uważającą, że są one wystarczające. Może to wynikać z mniejszych potrzeb informacyjnych i wsparcia w porównaniu do większych przedsiębiorstw. Przedsiębiorstwa zatrudniające do 9 pracowników oraz od 10 do 49 pracowników są mniej zadowolone z dostępności

informacji i wsparcia. 57,4% przedsiębiorstw rzemieślniczych zatrudniających do 9 pracowników oraz 60,7% przedsiębiorstw zatrudniających od 10 do 49 pracowników uważa, że potrzebują więcej informacji i wsparcia. Większe przedsiębiorstwa mogą mieć bardziej złożone potrzeby informacyjne i wsparcia, co może tłumaczyć ich niższy poziom zadowolenia.

Tabela 33. Czy uważa Pan/Pani, że ilość informacji i wsparcia dla przedsiębiorców rzemieślniczych w powiecie, w którym zlokalizowane jest przedsiębiorstwo jest wystarczająca? Wyniki z uwzględnieniem wielkości przedsiębiorstwa. (N=350, w %).

	Wielkość zatrudnienia		
	Samozatrudnienie	Od 1 do 9 pracowników	Od 10 do 49 pracowników
Tak	56,6%	42,6%	39,3%
Nie	43,4%	57,4%	60,7%
Ogółem	100,0%	100,0%	100,0%

Przedsiębiorstwa rzemieślnicze z podregionów legnicko-głogowskiego i wałbrzyskiego mają najwyższy poziom zadowolenia z dostępności informacji i wsparcia, z odpowiednio 65,0% i 63,9% przedsiębiorców uważających, że są one wystarczające. Przedsiębiorstwa rzemieślnicze z podregionów jeleniogórskiego, wrocławskiego i miasta Wrocław wskazały niższe poziomy zadowolenia. Większość przedsiębiorstw z tych regionów uważa, że potrzebują więcej informacji i wsparcia. Może to wskazywać na braki w dostępności wsparcia lub na wyższe oczekiwania przedsiębiorców w tych podregionach.

Tabela 34. Czy uważa Pan/Pani, że ilość informacji i wsparcia dla przedsiębiorców rzemieślniczych w powiecie, w którym zlokalizowane jest przedsiębiorstwo jest wystarczająca? Wyniki z uwzględnieniem podregionu, w którym zlokalizowane jest przedsiębiorstwo. (N=350, w %).

	Podregion jeleniogórski	Podregion legnicko-głogowski	Podregion wałbrzyski	Podregion wrocławski	Podregion m. Wrocław
Tak	42,4%	65,0%	63,9%	36,5%	38,8%
Nie	57,6%	35,0%	36,1%	63,5%	61,2%
Ogółem	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Opinie przedsiębiorców rzemieślniczych na temat ilości informacji i wsparcia w powiecie są podzielone i różnią się w zależności od branży. W branżach drzewnej i motoryzacyjnej dominuje opinia, że wsparcie jest niewystarczające, z odpowiednio 70,8% i 69,1% odpowiedzi negatywnych. Natomiast w branżach budowlanej, przemysłowej/metalowej/szklarskiej i spożywczej większość przedsiębiorców uważa, że wsparcie jest wystarczające.

Tabela 35. Czy uważa Pan/Pani, że ilość informacji i wsparcia dla przedsiębiorców rzemieślniczych w powiecie, w którym zlokalizowane jest przedsiębiorstwo jest wystarczająca? Wyniki z uwzględnieniem branży. (N=350, w %).

	Tak	Nie
Branża budowlana	54,8%	45,2%
Branża drzewna	29,2%	70,8%
Branża elektryczna / elektroniczna	40,0%	60,0%
Branża motoryzacyjna	30,9%	69,1%
Branża odzieżowa	40,0%	60,0%
Branża przemysłowa / metalowa / szklarska	55,1%	44,9%
Branża spożywcza	54,5%	45,5%
Branża usług osobistych	50,0%	50,0%

Zdaniem badanych istnieją pewne luki w dostępności informacji, brakuje odpowiednich programów szkoleniowych, doradztwa czy innych form wsparcia, które byłyby przydatne dla tej grupy przedsiębiorców. Uczestników badania, którzy uważają, że informacje i wsparcie nie są wystarczające poproszono o wskazanie deficytów w tym obszarze. Udzielone odpowiedzi zostały pogrupowane i przydzielone do szerszych kategorii. Najbardziej pożądaną kategorią wsparcia jest skuteczna promocja i marketing, która stanowi 30,9% wszystkich odpowiedzi. Badani przedsiębiorcy rzemieślniczy dostrzegają kluczową rolę marketingu w rozwoju i sukcesie ich działalności. Jak stwierdzono w jednym z komentarzy: "Wsparcie świadomości ludzi w powiecie dotyczących zawodów rzemieślniczych" podkreśla znaczenie promocji i edukacji społeczności lokalnej na temat wartości rzemiosła. Przedsiębiorstwa rzemieślnicze w powiatach, gdzie brakuje odpowiedniego wsparcia, dostrzegają kluczową rolę marketingu w rozwoju i sukcesie ich działalności. Respondentom brakuje informacji jak korzystać z narzędzi marketingowych oraz jak budować rozpoznawalność marki. Chcą one zwiększyć swoją widoczność i rozpoznawalność zarówno wśród lokalnej społeczności, jak i wśród szerszego grona klientów. Zdaniem badanych brakuje także informacji branżowych i technologicznych. Istnieje również zapotrzebowanie na informacje dotyczące targów branżowych czy innych wydarzeń promocyjnych. Opinie o takiej konotacji to 23,7% wszystkich odpowiedzi. Wspomniane zostały potrzeby związane z dostępem do aktualnych informacji branżowych, jak również związanych z nowymi technologiami (automatyzacja). Istnieje potrzeba dostępu do aktualnych informacji branżowych, jak również do nowych technologii, co jest kluczowe dla przedsiębiorstw chcących być konkurencyjnymi i innowacyjnymi. Wsparcie w obszarze finansowania było trzecią najczęściej wymienianą opinią, stanowiąc 16,6% odpowiedzi. Wiele komentarzy dotyczyło dostępu do funduszy, dotacji czy wsparcia w zakresie finansowania. Przedsiębiorcy rzemieślniczy poszukują informacji na temat dostępnych form wsparcia finansowego, takich jak dotacje, kredyty czy inne formy dofinansowania. Chcą wiedzieć, gdzie mogą zgłosić się po pomoc finansową, jakie są kryteria przyznawania takiego wsparcia i jakie dokumenty są potrzebne do ubiegania się o nie. Część badanych przedsiębiorstw rzemieślniczych w powiatach z ograniczonym wsparciem prawdopodobnie boryka się z wyzwaniem finansowymi i poszukuje źródeł finansowania. Szkolenia i edukacja były również ważne dla respondentów, stanowiąc 15,4% wszystkich odpowiedzi. Przedsiębiorcy rzemieślniczy wskazują na potrzebę dostępu do szkoleń i kursów, które pozwolą im rozwijać swoje

umiejętności i wiedzę. Chcą być informowani o dostępnych szkoleniach w ich regionie, a także o możliwościach dofinansowania takich inicjatyw. Takie opinie podkreślają potrzebę ciągłego kształcenia i doskonalenia umiejętności w branży rzemieślniczej, zwłaszcza w miejscach, gdzie dostęp do takich zasobów jest ograniczony. Respondenci wskazywali potrzebę udziału w specjalistycznych szkoleniach z zakresu nowych technologii czy konkretnych dziedzin rzemiosła. Inne kategorie, takie jak wsparcie organizacyjne i administracyjne (7,1%), wsparcie prawne (4,7%), usługi doradcze” (2,9%) również zostały wskazane, choć w mniejszym stopniu.

Tabela 36. Jakiego rodzaju informacje lub wsparcie są najbardziej potrzebne. (N=188, w %).

	N	%
Promocja i marketing	58	30,9%
Informacje branżowe i technologiczne	40	23,7%
Wsparcie finansowe	28	16,6%
Szkolenia i edukacja	26	15,4%
Wsparcie organizacyjne i administracyjne	12	7,1%
Wsparcie prawne	8	4,7%
Usługi doradcze	9	2,9%
Inne	7	4,1%

III. Analiza najważniejszych barier, problemów i potrzeb z jakimi borykają się organizacje działające w strukturze rzemiosła na terenie Dolnego Śląska (izby rzemieślnicze, cechy, spółdzielnie).

Współczesne czasy, charakteryzujące się dynamicznymi zmianami technologicznymi, społecznymi i gospodarczymi, stawiają przed organizacjami rzemieślniczymi na Dolnym Śląsku wiele pytań dotyczących przyszłości i adaptacji do nowych realiów. W ramach niniejszej analizy skupiono się na identyfikacji najważniejszych barier, problemów i potrzeb, z jakimi borykają się organizacje działające w strukturze rzemiosła na terenie Dolnego Śląska, takie jak izby rzemieślnicze, cechy czy spółdzielnie. Niniejsza analiza opierała się na odpowiedziach przedstawicieli tych organizacji, którzy dostarczyli cennych informacji na temat zakresu działalności ich instytucji, oferowanego wsparcia dla rzemieślników, a także wyzwań, z jakimi się spotykają. Pytania, które postawiliśmy przed respondentami, dotyczyły m.in. barier regulacyjnych i prawnych, problemów w wykonywaniu statutowej działalności oraz ogólnych wyzwań w kontekście rzemiosła. Odpowiedzi na te pytania pozwoliły zrozumieć, jakie czynniki wpływają na funkcjonowanie organizacji rzemieślniczych w województwie dolnośląskim i jakie działania mogą przyczynić się do ich wsparcia i rozwoju w przyszłości.

Tytułem wprowadzenia zapytano przedstawicieli organizacji wspierających rzemiosło o przedstawienie zakresu działalności instytucji / organizacji. Zakres działalności instytucji i organizacji, które brały udział w badaniu jest szeroki i różnicowany. Do najważniejszych zadań badanych podmiotów należy przede wszystkim: **reprezentacja i ochrona praw rzemieślników**: "Reprezentowanie rzemieślników: Dolnośląska Izba Rzemieślnicza jest głosem i reprezentantem rzemiosła przed władzami samorządowymi..." "Ochrona praw i reprezentowanie interesów członków wobec organów władzy administracji państwowej..." "Reprezentowanie interesów członków wobec organów administracji i sądów..." "Reprezentacja i ochrona praw członków Cechu." "Reprezentowanie interesów członków wobec organów władzy, administracji..." **Kolejnym ważnym celem działalności jest edukacja, szkolenia i wsparcie dla młodzieży i rzemieślników**: "Organizowanie egzaminu czeladniczego, egzaminu mistrzowskiego oraz egzaminu sprawdzającego Izba organizuje kursy, szkolenia, warsztaty..." "Współpracujemy ze szkołami, pracodawcami na odcinku szkoleń pracowników młodocianych." "Zajmujemy się uczniami młodocianymi którzy szkolą się zakładach rzemieślniczych..." "Organizujemy kształcenie młodzieży do lat osiemnastu w zawodach rzemieślniczych..." **Istotnym aspektem działalności jest również promocja i integracja środowiska rzemieślniczego**. "Integracja środowiska rzemieślniczego: izba dąży do integracji i współpracy między przedsiębiorstwami rzemieślniczymi..." "Promocja rzemiosła: angażuje się w promocję rzemiosła i wyrobów rzemieślniczych..." "Cech rzemiosł różnych, jesteśmy stowarzyszeniem które ma na celu promowanie rzemiosła." "Utrwalanie więzi środowiskowych, prowadzenia na rzecz członków działalności społeczno-organizacyjnej, kulturalnej..." **Ważnym celem jest reprezentowanie firm z konkretnej branży**: "Reprezentuje branże rzemieślnicze takie jak branża budowlana, monter sieci instalacji sanitarnych..." "Zrzeszamy rzemieślników którzy kształcą młodocianych pracowników." "Zrzesza rzemieślników z branży kominiarskiej na zasadzie dobrowolności." Pojawiły się opinie

świadczące o konkretnym **wspieraniu dedykowanym rzemieślnikom i przedsiębiorstwom rzemieślniczym**: "Wsparcie w zakresie prawno-podatkowym, organizacyjnym i ekonomicznym..." doradztwo prawno-ekonomiczne..." Odpowiedzi badanych odzwierciedlają różnorodność i bogactwo organizacji wspierających rzemiosło, cechów reprezentujących konkretne branże po te, które skupiają się na edukacji czy reprezentacji interesów członków. Wszechstronna działalność izb i stowarzyszeń rzemieślniczych pokazuje, jak ważne jest wsparcie dla indywidualnych przedsiębiorców w tym sektorze, zarówno pod względem doradztwa, jak i promocji.

Instytucje, takie jak izby rzemieślnicze, cechy i spółdzielnie, oferują szereg usług i programów wsparcia, które mają na celu umocnienie pozycji rzemieślników na rynku, rozwijanie ich umiejętności oraz promowanie tradycyjnych wartości rzemiosła. Poniżej przedstawiono najważniejsze obszary wsparcia oferowane przez te instytucje, oparte na opiniach przedstawicieli tych podmiotów. Do głównego rodzaju wsparcia należą między innymi **doradztwo i konsultacje**. W zakresie doradztwa i konsultacji, instytucje oferują wszechstronne wsparcie, które obejmuje "różne obszary, takie jak prawo pracy, podatki, finanse, prowadzenie działalności gospodarczej, zarządzanie, marketing i inne kwestie związane z prowadzeniem firmy". Dodatkowo, podkreślają one znaczenie "doradztwa ekonomicznego i prawnego" oraz kooperacji z zakładami rzemieślniczymi, co pozwala na skuteczne informowanie o "zmianach prawnych, prawa podatkowego". W obszarze **edukacji i szkoleń**, instytucje kładą nacisk na dostarczanie rzemieślnikom "nowej wiedzy i umiejętności, które pomogą im doskonalić swoje usługi i sprostać rosnącym wymaganiom rynku". W tym kontekście, oferują one "szkolenia", a ich głównym celem jest "szkolenie uczniów w zawodach rzemieślniczych". W kwestii **jakości i certyfikacji**, instytucje podkreślają możliwość przeprowadzania "certyfikacji i oceny jakości wyrobów rzemieślniczych". Otrzymanie certyfikatu może "pomóc w budowaniu zaufania klientów i otwierać nowe możliwości biznesowe". W zakresie **współpracy** instytucje dążą do "integracji środowiska rzemieślniczego", co pozwala rzemieślnikom "nawiązywać kontakty, wymieniać doświadczenia i współpracować z innymi przedsiębiorcami w branży". Współpraca z innymi instytucjami, takimi jak "Dolnośląska Izba Rzemieślnicza", jest również kluczowym elementem tej kategorii. Istotna jest także **promocja i marketing**, instytucje angażują się w "promocję rzemiosła oraz wyrobów rzemieślniczych", co pozwala na "zwiększenie widoczności i rozpoznawalności ich usług i produktów". Istotnym wsparciem jest także **reprezentowanie rzemieślników i dbanie o ich prawa**. Instytucje mogą "rekomendować rzemieślników i ich usługi potencjalnym klientom oraz reprezentować interesy rzemiosła przed organami administracji publicznej, władzami samorządowymi i innymi instytucjami". Dodatkowo, podkreślają one znaczenie "ochrony prawnej rzemieślnika" oraz wsparcia w zakresie "sporządzania deklaracji zgodnych ze statutem". Badane instytucje oferują także **wspieranie operacyjne**: "pomoc doraźną, przepisy podatkowe, ZUS, BHP". Pomagają również rzemieślnikom w "załatwianiu formalności w zatrudnieniu młodocianego pracownika" oraz w "wypełnianiu dokumentów". Izby rzemieślnicze, cechy i spółdzielnie rzemieślnicze oferują wszechstronne wsparcie dla rzemieślników i przedsiębiorstw rzemieślniczych. Oferta obejmuje doradztwo, szkolenia, wsparcie prawne, pomoc w kształceniu, reprezentację, promocję oraz różne

działania biznesowe. Można uznać, że istnieje znaczne wsparcie dla rzemieślników i przedsiębiorstw rzemieślniczych, ale różni się ono w zależności od reprezentowanej instytucji.

Instytucje i organizacje działające w obszarze rzemiosła w Polsce napotykają na liczne wyzwania w realizacji swoich statutowych celów. Wielość i różnorodność barier, z jakimi muszą się mierzyć, wpływa na ich zdolność do efektywnego wsparcia rzemieślników i promowania tradycyjnych zawodów. Analiza opinii przedstawicieli tych instytucji pozwoliła na zidentyfikowanie kluczowych problemów, które utrudniają ich działalność. Bardzo ważnym problemem jest **brak wystarczającego wsparcia finansowego**. Jak podkreślono, "Izby rzemieślnicze, aby efektywnie działać na rzecz rzemieślników, potrzebują odpowiednich zasobów finansowych". Wielu przedstawicieli wskazuje na "problemy finansowe" jako jedno z głównych utrudnień, a niektórzy z nich zaznaczają, że "z problemami finansowymi zmagają się instytucje". Inny problem to **skomplikowane regulacje prawne**. Wielu przedstawicieli organizacji zwraca uwagę na fakt, że "często przepisy prawne dotyczące działalności rzemieślniczej są złożone i trudne do zrozumienia". Dodatkowo, pojawiają się głosy mówiące o "niespójności przepisów, prawa oświatowego z przepisami prawa rzemieślniczego". Kolejne problemy wiążą się z **biurokracją i procesami administracyjnymi**. Jak wskazują niektórzy, "procesy administracyjne, uzyskiwanie pozwoleń i licencji czy składanie dokumentów, są skomplikowane i czasochłonne". Inni podkreślają, że "fiskalizacja jest największą barierą, ogólnie pojęta biurokracja". Kolejną barierą to **problemy związane z percepcją rzemiosła**. Zdaniem badanych istnieje wyraźne odczucie, że "rzemiosło jest niedoceniane w porównaniu z innymi sektorami gospodarki". To wpływa na trudności w promowaniu i podnoszeniu prestiżu rzemiosła w społeczeństwie. Warto zwrócić uwagę, że nie **wszyscy przedstawiciele instytucji i organizacji dostrzegają bariery w swojej działalności**. Wielu z nich stwierdziło: "Nie mamy barier", "Nie mamy żadnych większych problemów" czy "Nie mamy żadnych barier ani problemów. Na bieżąco ze wszystkim sobie radzimy". Ta różnorodność opinii wskazuje na to, że niektóre organizacje mogą posiadać skuteczne mechanizmy radzenia sobie z wyzwaniami lub ich doświadczenie w danej dziedzinie pozwala im unikać typowych problemów. Choć wiele instytucji i organizacji działających w obszarze rzemiosła w Polsce stoi przed różnorodnymi wyzwaniami, istnieje też grupa tych, które nie dostrzegają żadnych barier w swojej działalności.

Instytucje i organizacje działające w obszarze rzemiosła i wspierające rzemieślników odgrywają kluczową rolę w promowaniu i wspieraniu tradycyjnych zawodów. Wspierają one rzemieślników w różnych aspektach ich działalności, od edukacji po promocję i dostęp do rynków. Jednak, podobnie jak wiele innych organizacji, stoją one przed różnorodnymi wyzwaniami i mają określone potrzeby, które muszą być zaspokojone, aby mogły skutecznie realizować swoją misję. **Do najważniejszych potrzeb tych organizacji należą przede wszystkim potrzeba stabilnego finansowania**. Jak podkreśla wielu przedstawicieli, "potrzeby są finansowe, ponieważ utrzymujemy się ze składek które płacą rzemieślnicy". Stabilne finansowanie jest kluczowe dla prowadzenia działań, organizowania szkoleń i programów edukacyjnych oraz promowania rzemiosła. Inne oczekiwania to **lepsza współpraca z władzami i innymi organizacjami**: "Efektywne reprezentowanie interesów

rzemieślników wymaga współpracy z władzami lokalnymi, regionalnymi i krajowymi, jak również z innymi organizacjami branżowymi". Współpraca ta jest kluczowa dla zdobycia wsparcia dla różnych inicjatyw. **Kolejne potrzeby to większy dostęp do edukacji i szkoleń rzemieślników.** "Zapewnienie rzemieślnikom dostępu do szkoleń i programów edukacyjnych, które pomagają podnosić ich umiejętności i wiedzę, jest ważne dla rozwoju branży rzemieślniczej". Ważną potrzebą jest także **skuteczna promocja rzemiosła:** "Skuteczna promocja rzemiosła może pomóc w zwiększeniu zainteresowania tą branżą oraz przyciągnięciu klientów do usług i produktów rzemieślniczych". Oczekiwane jest także **badanie rynku i analiza danych w obszarze rzemiosła.** Jak podkreślono, "badanie rynku i analiza danych może pomóc w zrozumieniu potrzeb i wyzwań, przed jakimi stoi sektor rzemieślniczy oraz dostosowywaniu swoich działań do bieżących trendów". Warto zwrócić uwagę, że niektórzy przedstawiciele stwierdzili: "Nie mamy potrzeb, jesteśmy samowystarczalni, sami potrafimy sobie wszystko zorganizować" lub "Nie mamy żadnych potrzeb".

W dobie postępu technologicznego, zmieniających się trendów rynkowych i oczekiwań społecznych, organizacje działające w obszarze rzemiosła muszą dostosowywać się do nowych realiów. Analiza opinii przedstawicieli tych organizacji pozwoliła na zidentyfikowanie kluczowych wyzwań z jakimi spotyka się ich organizacja w kontekście rzemiosła. Wyzwania dotyczą w dużym stopniu **postępu technologicznego,** jak podkreślono, "postęp technologiczny może wpływać na różne branże rzemieślnicze, wprowadzając nowe technologie i metody pracy". Istnieje zatem wyraźna **potrzeba dostosowania działań i programów edukacyjnych, aby pomóc rzemieślnikom dostosować się do tych zmian.** Wielu przedstawicieli branży zauważa **problem związany z kadrą,** wskazując na "brak zainteresowania przez młodzież nauką rzemiosła" oraz "brak fachowców do pracy we wszystkich technicznych kierunkach". Problemem jest również **rosnąca konkurencja na rynku.** W obliczu rosnącej konkurencji na rynku, rzemieślnicy muszą stawić czoła wyzwaniu, jakim jest "wprowadzenie większej konkurencji na rynku, zarówno z lokalnych, jak i zagranicznych firm". **Skomplikowane przepisy prawne** są jednym z kluczowych aspektów, które utrudniają funkcjonowanie w branży rzemieślniczej, są "skomplikowane przepisy prawne i administracyjne", które mogą stanowić wyzwanie zwłaszcza dla mniejszych przedsiębiorstw. Działalność rzemieślnicza musi **dostosowywać się do zmieniających się oczekiwań konsumentów, klientów.** W odpowiedzi na dynamicznie zmieniające się oczekiwania klientów, organizacje muszą dostosować swoje działania, ponieważ "rzemiosło jest narażone na zmieniające się preferencje i oczekiwania klientów". Niektórzy przedstawiciele branży wskazują także na **problemy komunikacyjne i brak wsparcia,** mówiąc "braku wsparcia dla cechów pod względem doradztwa". Inne wyzwania, które pojawiają się w opinii przedstawicieli to "obciążenie ZUS dla pracodawców", "problem z młodymi pracownikami" czy "zmiana przepisów prawa budowlanego".

IV. Zmiany technologiczne w rzemiośle (postępująca cyfryzacja, automatyzacja i robotyzacja) – wyzwania, potrzeby, braki.

Działalność rzemieślnicza, choć jest jednym z najstarszych sektorów gospodarki, nie jest odporna na zmiany, zwłaszcza te związane z postępowaniem technologicznym. Tradycyjne metody pracy, stają się coraz częściej zestawiane z nowoczesnymi technologiami. Postępująca cyfryzacja, automatyzacja i robotyzacja dotyczy wszystkich branż, w tym także branż rzemieślniczych a dynamiczne zmiany technologiczne przynoszą ze sobą zarówno wyzwania, jak i nowe możliwości. Cyfryzacja, automatyzacja i robotyzacja – w znaczny sposób wpływają na rynek pracy, w tym działalność rzemieślniczą w Polsce. Nie ulega wątpliwości, że rzemieślnicy muszą również dostosować się do zmian, które niesie za sobą cyfrowy świat – unowocześnić i zmienić rozwiązania produkcyjne i procesowe, a także zmodernizować sposób świadczenia usług poprzez zwiększenie nakładów na aktywa cyfrowe – usługi IT (software i usługi związane z budową portali i przetwarzaniem danych) oraz sprzęt²⁷. Kluczowym pytaniem jest, jak rzemieślnicy i przedsiębiorstwa rzemieślnicze postrzegają wpływ tych technologicznych innowacji na ich działalność. Czy uważają je za bodziec do wzrostu i rozwijania się, czy raczej jako zagrożenie dla tradycyjnych metod pracy? Równie ważne jest zrozumienie, jakie konkretnie korzyści i trudności związane z tymi zmianami są najbardziej widoczne w praktyce rzemieślniczej. Poznanie oczekiwań przedsiębiorstw rzemieślniczych wobec postępu technologicznego może pomóc w kształtowaniu odpowiednich strategii wsparcia i edukacji, które pomogą sektorowi w przejściu przez ten okres transformacji. W niniejszym rozdziale raportu podjęto analizę odpowiedzi na te kluczowe pytania, próbując zrozumieć, jak dzisiejsi rzemieślnicy widzą swoją przyszłość w świecie, w którym technologia odgrywa coraz większą rolę. W analizie wykorzystano wyniki badań ilościowych przeprowadzonych wśród przedsiębiorstw rzemieślniczych oraz wyniki badań jakościowych, które zostały przeprowadzone wśród przedstawicieli organizacji wspierających rzemiosło.

IV.1. Ocena wpływu zmian technologicznych na działalność rzemieślniczą. Szanse i zagrożenia.

W pierwszym z pytań zadanych respondentom dotyczącym wpływu zmian technologicznych na działalność rzemieślniczą, respondenci przedstawili swoje opinie na temat postępującej cyfryzacji, automatyzacji i robotyzacji w branży rzemieślniczej. Okazuje się, że ponad połowa badanych respondentów reprezentujących przedsiębiorstwa rzemieślnicze – łącznie 55,1% postrzega wprowadzenie nowych technologii do rzemiosła jako coś pozytywnego, w tym 9,1% badanych, uważa, że zmiany technologiczne mają zdecydowanie pozytywny wpływ na działalność rzemieślniczą, natomiast 46,0% respondentów, wskazało, że te zmiany mają raczej pozytywny wpływ na rzemiosło. Z drugiej strony łącznie 44,9% uczestników badania jest zdania, że wprowadzanie nowoczesnych technologii do branży rzemieślniczej ma lub może mieć negatywne konsekwencje. Wyniki wskazują na podzielone opinie wśród przedstawicieli branży rzemieślniczej na temat wpływu technologicznego postępu na ich działalność. Chociaż większość respondentów dostrzega korzyści płynące z adaptacji nowych technologii, takich jak zwiększona efektywność, precyzja czy możliwość wejścia na nowe

²⁷ Klimek J. (2020). Rzemieślnicy na globalnym rynku pracy i edukacji. Związek Rzemiosła Polskiego.

rynki, istnieje również znacząca grupa, która obawia się negatywnych skutków tych zmian. Może to wynikać z obaw związanych z kosztami inwestycji w nowe technologie, utratą tradycyjnych umiejętności rzemieślniczych, czy konkurencją ze strony bardziej zautomatyzowanych przedsiębiorstw. Ważne jest, aby branża rzemieślnicza była przygotowana na nadchodzące zmiany i potrafiła je wykorzystać w sposób korzystny dla swojego rozwoju. Postępujące zmiany technologiczne są postrzegane zarówno jako szansa, jak i wyzwanie w sektorze rzemieślniczym. Istnieje zatem potrzeba dostosowywania się do zmieniającego się otoczenia, przy jednoczesnym zachowaniu wartości i tradycji rzemieślniczej. Warto byłoby zastanowić się, jakie wsparcie mogłoby być oferowane tym, którzy widzą w tych zmianach więcej wyzwań niż korzyści. Być może rozwiązaniem byłoby organizowanie warsztatów i szkoleń dla rzemieślników w zakresie nowych technologii, umożliwiając im skuteczne dostosowanie się do zmieniających się warunków rynkowych. Stworzenie programów wsparcia finansowego dla tych, którzy chcą inwestować w nowoczesne technologie, ale obawiają się wysokich kosztów początkowych oraz prowadzenie kampanii promujących wartość tradycyjnego rzemiosła w erze cyfryzacji, podkreślając jego unikalność i znaczenie dla kultury. Skutecznym działaniem mogłyby okazać się konsultacje branżowe, gdzie rzemieślnicy mogliby wymieniać się doświadczeniami i najlepszymi praktykami w zakresie adaptacji do zmian technologicznych.

Rysunek 7. Czy Pana/Pani zdaniem zmiany technologiczne w rzemiośle związane z postępującą cyfryzacją, automatyzacją i robotyzacją mają lub będą miały pozytywny, czy negatywny wpływ na działalność rzemieślniczą? (N=350, w%)

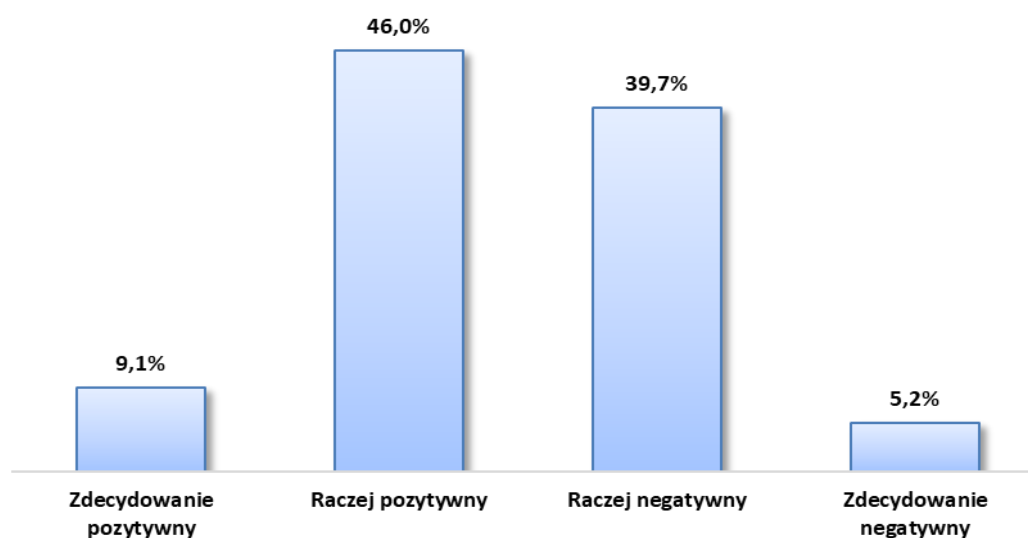


Tabela 37. Czy Pana/Pani zdaniem zmiany technologiczne w rzemiośle związane z postępującą cyfryzacją, automatyzacją i robotyzacją mają lub będą miały pozytywny, czy negatywny wpływ na działalność rzemieślniczą? (N=350, w%)

	N	%
Zdecydowanie pozytywny	32	9,1%
Raczej pozytywny	161	46,0%
Raczej negatywny	139	39,7%
Zdecydowanie negatywny	18	5,2%
Ogółem	350	100,0%

Samozatrudnieni rzemieślnicy są najbardziej sceptyczni wobec zmian technologicznych. Według danych aż 68,9% badanych rzemieślników uważa, że te zmiany mają raczej negatywny wpływ, a 11,3% uważa, że mają zdecydowanie negatywny wpływ na działalność rzemieślniczą. Takie wyniki mogą być związane z obawami o koszty adaptacji do nowych technologii i obawy przed potencjalną utratą pracy. Przedsiębiorstwa rzemieślnicze zatrudniające od 9 pracowników są bardziej optymistyczne. Ponad połowa takich przedsiębiorstw (55,7%) uważa, że zmiany technologiczne mają lub mogą mieć raczej pozytywny wpływ, a 11,5% uważa, że mają lub mogą mieć zdecydowanie pozytywny wpływ. Większe przedsiębiorstwa zatrudniające od 10 do 49 pracowników są najbardziej optymistyczne wobec zmian technologicznych, aż 65,6% spośród nich uważa, że mają one raczej pozytywny wpływ, a 14,8%, że mają zdecydowanie pozytywny wpływ. Tylko 14,8% uważa, że wpływ jest raczej negatywny. Różnice w percepcji wpływu zmian technologicznych na działalność rzemieślniczą wskazują na różne oczekiwania i obawy w zależności od wielkości przedsiębiorstwa. Większe przedsiębiorstwa mogą być bardziej otwarte i lepiej przygotowane do adaptacji nowych technologii, podczas gdy mniejsze przedsiębiorstwa i samozatrudnieni rzemieślnicy mogą odczuwać większe obawy i bariery.

Tabela 38. Czy Pana/Pani zdaniem zmiany technologiczne w rzemiośle związane z postępującą cyfryzacją, automatyzacją i robotyzacją mają lub będą miały pozytywny, czy negatywny wpływ na działalność rzemieślniczą. Wyniki z uwzględnieniem wielkości przedsiębiorstwa. (N=350, w %).

	Wielkość zatrudnienia		
	Samozatrudnienie	Od 1 do 9 pracowników	Od 10 do 49 pracowników
Zdecydowanie pozytywny	1,9%	11,5%	14,8%
Raczej pozytywny	17,9%	55,7%	65,6%
Raczej negatywny	68,9%	31,1%	14,8%
Zdecydowanie negatywny	11,3%	1,6%	4,9%
Ogółem	100,0%	100,0%	100,0%

Opinie przedsiębiorców rzemieślniczych na temat wpływu zmian technologicznych na ich działalność są podzielone i różnią się w zależności od branży. W branżach motoryzacyjnej i przemysłowej/metalowej/szklarskiej większość przedsiębiorców uważa, że wpływ jest pozytywny. Natomiast w branżach drzewnej, elektrycznej/elektronicznej i usług osobistych przeważa opinia, że wpływ jest negatywny.

Tabela 39. Czy Pana/Pani zdaniem zmiany technologiczne w rzemiośle związane z postępującą cyfryzacją, automatyzacją i robotyzacją mają lub będą miały pozytywny, czy negatywny wpływ na działalność rzemieślniczą. Wyniki z uwzględnieniem branży. (N=350, w %).

	Zdecydowanie pozytywny	Raczej pozytywny	Raczej negatywny	Zdecydowanie negatywny
Branża budowlana	5,4%	50,5%	37,6%	6,5%
Branża drzewna	0,0%	45,8%	50,0%	4,2%
Branża elektryczna / elektroniczna	0,0%	46,7%	53,3%	0,0%
Branża motoryzacyjna	17,6%	42,6%	36,8%	2,9%
Branża odzieżowa	5,0%	45,0%	45,0%	5,0%
Branża przemysłowa / metalowa / szklarska	13,0%	50,7%	27,5%	8,7%
Branża spożywcza	9,1%	45,5%	45,5%	0,0%
Branża usług osobistych	4,0%	40,0%	48,0%	8,0%

Przedsiębiorcy, którzy dostrzegają pozytywne zmiany związane z postępem technologicznym (N=193 badanych firm) poproszeni zostali o wskazanie korzyści płynących z postępującej cyfryzacji, automatyzacji i robotyzacji w branży. Każdy z respondentów mógł wskazać maksymalnie trzy odpowiedzi, stąd suma wskazań jest większa niż 100,0%. Najważniejszym pozytywnym aspektem, zauważonym przez 65,8% badanych, jest otwarcie nowych możliwości dzięki nowoczesnej technologii. Rzemieślnicy zauważają, że innowacje technologiczne umożliwiają tworzenie produktów, które wcześniej były nieosiągalne przy użyciu tradycyjnych metod. Kolejnym ważnym aspektem jest zwiększona produktywność, wskazana przez 57,5% respondentów. Zdaniem badanych dzięki technologii, proces produkcji staje się szybszy i bardziej efektywny. 33,7% badanych docenia większą precyzję, jaką oferują narzędzia cyfrowe, takie jak drukarki 3D czy zaawansowane maszyny CNC – rzemieślnicy mogą tworzyć produkty o nieporównywalnej dokładności i złożoności. Innowacje w produktach, związane z wykorzystaniem nowoczesnych technologii, zostały zauważone przez 21,2% respondentów, podczas gdy 17,1% wskazało optymalizację procesów jako ważny pozytywny aspekt technologicznego postępu. 11,9% badanych uczestników badania zauważyło, że dzięki technologii mogą realizować bardziej skomplikowane i złożone projekty, co z kolei przyciąga uwagę klientów. Taki sam odsetek badanych – 11,9% uważa, że cyfryzacja przyczynia się również do lepszej promocji i sprzedaży produktów rzemieślniczych. Rzemieślnicy doceniają również możliwość wykorzystywania e-commerce oraz mediów społecznościowych w celu zwiększenia zasięgu i atrakcyjności swojej oferty. Otwarcie nowych rynków, dzięki cyfrowym platformom sprzedażowym, zostało wskazane przez 4,7% respondentów, a lepsze projektowanie i prototypowanie doceniło 2,6% badanych. Rzemieślnicy dostrzegają wiele pozytywnych aspektów płynących z postępującej cyfryzacji i automatyzacji w ich branży, które przekładają się na lepszą jakość produktów, większą efektywność oraz otwarcie nowych możliwości biznesowych.

Tabela 40. Jakie pozytywne aspekty, związane ze zmianami technologicznymi w rzemiośle (postępująca cyfryzacja, automatyzacja i robotyzacja) zauważa Pan/Pani?(N=193, w %).

	N	%
Nowe możliwości (nowoczesna technologia może otwierać nowe możliwości dla rzemiosła, umożliwiając tworzenie produktów, które nie byłyby możliwe do wykonania tradycyjnymi metodami).	127	65,8%
Zwiększona produktywność (technologia może zwiększyć produktywność, umożliwiając szybszą i skuteczniejszą produkcję)	111	57,5%
Większa precyzja (narzędzia cyfrowe, takie jak drukarki 3D czy zaawansowane maszyny CNC, mogą umożliwić rzemieślnikom tworzenie produktów z wyjątkową precyzją i złożonością).	65	33,7%
Innowacje w produktach (nowoczesna technologia pozwala na tworzenie nowych i innowacyjnych produktów, które nie byłyby możliwe do wykonania tradycyjnymi metodami)	41	21,2%
Optymalizacja procesów	33	17,1%
Możliwość realizacji złożonych projektów (dzięki technologii, rzemieślnicy mogą tworzyć bardziej skomplikowane i złożone projekty, co zwiększa atrakcyjność ich produktów dla konsumentów)	23	11,9%
Lepszy marketing i sprzedaż (cyfryzacja pomaga w promocji i sprzedaży produktów rzemieślniczych, na przykład poprzez e-commerce czy media społecznościowe).	23	11,9%
Otwarcie nowych rynków (cyfrowe platformy sprzedażowe i media społecznościowe umożliwiają dotarcie do szerszego rynku. Możliwość sprzedawania produktów na całym świecie, co wcześniej było trudne lub niemożliwe).	9	4,7%
Lepsze projektowanie i prototypowanie	5	2,6%

Samozatrudnieni rzemieślnicy dostrzegają głównie nowe możliwości (71,4%) jako kluczowy pozytywny aspekt zmian technologicznych, ale są mniej skłonni do zauważania innych korzyści, takich jak innowacje w produktach (14,3%) czy optymalizacja procesów (4,8%). Przedsiębiorstwa rzemieślnicze zatrudniające do 9 pracowników są bardziej optymistycznie nastawione do korzyści płynących z technologii. 59,3% takich przedsiębiorstw dostrzega zwiększoną produktywność i nowe możliwości jako kluczowe korzyści związane ze zmianami technologicznymi. Przedsiębiorstwa rzemieślnicze zatrudniające od 10 do 49 pracowników są najbardziej otwarte na zmiany technologiczne. 79,6% badanych firm dostrzega nowe możliwości – nowoczesna technologia może otwierać nowe możliwości dla rzemiosła, umożliwiając tworzenie produktów, które nie byłyby możliwe do wykonania tradycyjnymi metodami), natomiast 57,1% dostrzega możliwość zwiększonej produktywności. Różne segmenty przedsiębiorstw rzemieślniczych mają różne perspektywy na pozytywne aspekty zmian technologicznych. Dostosowanie wsparcia i edukacji do specyficznych korzyści, które różne segmenty mogą uzyskać z adaptacji nowych technologii, może pomóc w promowaniu ich przyjęcia i maksymalizacji korzyści wynikających z postępu technologicznego w sektorze rzemieślniczym.

Tabela 41. Jakie pozytywne aspekty, związane ze zmianami technologicznymi w rzemiośle (postępująca cyfryzacja, automatyzacja i robotyzacja) zauważa Pan/Pani? Wyniki z uwzględnieniem wielkości przedsiębiorstwa. (N=350, w %).

	Wielkość zatrudnienia		
	Samozatrudnienie	Od 1 do 9 pracowników	Od 10 do 49 pracowników
Zwiększona produktywność (technologia może zwiększyć produktywność, umożliwiając szybszą i skuteczniejszą produkcję)	47,6%	59,3%	57,1%
Większa precyzja (narzędzia cyfrowe, takie jak drukarki 3D czy zaawansowane maszyny CNC, mogą umożliwić rzemieślnikom tworzenie produktów z wyjątkową precyzją i złożonością).	38,1%	35,0%	28,6%
Nowe możliwości (nowoczesna technologia może otwierać nowe możliwości dla rzemiosła, umożliwiając tworzenie produktów, które nie byłyby możliwe do wykonania tradycyjnymi metodami).	71,4%	59,3%	79,6%
Innowacje w produktach (nowoczesna technologia pozwala na tworzenie nowych i innowacyjnych produktów, które nie byłyby możliwe do wykonania tradycyjnymi metodami)	14,3%	18,7%	30,6%
Możliwość realizacji złożonych projektów (dzięki technologii, rzemieślnicy mogą tworzyć bardziej skomplikowane i złożone projekty, co zwiększa atrakcyjność ich produktów dla konsumentów)	14,3%	14,6%	4,1%
Lepszy marketing i sprzedaż (cyfryzacja pomaga w promocji i sprzedaży produktów rzemieślniczych, na przykład poprzez e-commerce czy media społecznościowe).	9,5%	14,6%	6,1%
Otwarcie nowych rynków (cyfrowe platformy sprzedażowe i media społecznościowe umożliwiają dotarcie do szerszego rynku. Możliwość sprzedawania produktów na całym świecie, co wcześniej było trudne lub niemożliwe).	14,3%	4,9%	0,0%
Optymalizacja procesów	4,8%	17,1%	22,4%
Lepsze projektowanie i prototypowanie	4,8%	1,6%	4,1%
Ogółem	100,0%	100,0%	100,0%

Wyniki wskazują na to, że zmiany technologiczne przynoszą wiele korzyści dla rzemiosła, ale ich percepcja różni się w zależności od branży. W Tabeli nr 42 przedstawiono pozytywne aspekty związane ze zmianami technologicznymi, które dostrzegają przedstawiciele poszczególnych branż rzemieślniczych. Analizując wyniki należy mieć na uwadze fakt, iż porównywane branże nie były równoliczne – niektóre branże reprezentowało w badaniu kilkadziesiąt firm, a niektóre kilkanaście, co ma wpływ na procentowy rozkład odpowiedzi.

Tabela 42. Jakie pozytywne aspekty, związane ze zmianami technologicznymi w rzemiośle (postępująca cyfryzacja, automatyzacja i robotyzacja) zauważa Pan/Pani? Wyniki z uwzględnieniem branży. (N=350, w %).

	Branża budowlana	Branża drewna	Branża elektryczna / elektroniczna	Branża motoryzacyjna	Branża odzieżowa	Branża przemysłowa / metalowa / szklarska	Branża spożywcza	Branża usług osobistych
Zwiększona produktywność (technologia może zwiększyć produktywność, umożliwiając szybszą i skuteczniejszą produkcję)	51,9%	54,5%	42,9%	67,6%	70,0%	59,1%	50,0%	53,8%
Większa precyzja (narzędzia cyfrowe, takie jak drukarki 3D czy zaawansowane maszyny CNC, mogą umożliwić rzemieślnikom tworzenie produktów z wyjątkową precyzją i złożonością).	36,5%	54,5%	0,0%	40,5%	60,0%	31,8%	16,7%	34,6%
Nowe możliwości (nowoczesna technologia może otwierać nowe możliwości dla rzemiosła, umożliwiając tworzenie produktów, które nie byłyby możliwe do wykonania tradycyjnymi metodami).	67,3%	90,9%	57,1%	56,8%	60,0%	65,9%	83,3%	76,9%
Innowacje w produktach (nowoczesna technologia pozwala na tworzenie nowych i innowacyjnych produktów, które nie byłyby możliwe do wykonania tradycyjnymi metodami)	21,2%	36,4%	42,9%	27,0%	30,0%	15,9%	16,7%	15,4%
Możliwość realizacji złożonych projektów (dzięki technologii, rzemieślnicy mogą tworzyć bardziej skomplikowane i złożone projekty, co zwiększa atrakcyjność ich produktów dla konsumentów)	13,5%	54,5%	28,6%	10,8%	10,0%	9,1%	0,0%	19,2%
Lepszy marketing i sprzedaż (cyfryzacja pomaga w promocji i sprzedaży produktów rzemieślniczych, na przykład poprzez e-commerce czy media społecznościowe).	1,9%	63,6%	0,0%	16,2%	20,0%	13,6%	0,0%	26,9%
Otwarcie nowych rynków (cyfrowe platformy sprzedażowe i media społecznościowe umożliwiają dotarcie do szerszego rynku. Możliwość sprzedawania produktów na całym świecie, co wcześniej było trudne lub niemożliwe).	3,8%	36,4%	14,3%	8,1%	0,0%	2,3%	16,7%	3,8%
Optymalizacja procesów	21,2%	18,2%	14,3%	21,6%	10,0%	13,6%	16,7%	11,5%
Lepsze projektowanie i prototypowanie	1,9%	36,4%	0,0%	2,7%	0,0%	4,5%	0,0%	0,0%

Respondentów, którzy negatywnie ocenili wpływ zmian technologicznych na działalność rzemieślniczą (N=157 badanych firm) poproszono o wymienienie negatywnych aspektów, które związane są z postępującą cyfryzacją, automatyzacją i robotyzacją w branży rzemieślniczej. Udzielone przez ankietowanych odpowiedzi ukazują pewne obawy i wyzwania, które rzemieślnicy dostrzegają w obliczu postępującego rozwoju technologicznego. W związku z możliwością wskazania maksymalnie trzech odpowiedzi, suma prezentowanych danych jest większa niż 100,0%. Wśród negatywnych aspektów, największy odsetek badanych – 43,9% wskazał na wysokie koszty związane z nowoczesnymi technologiami. Tak duża grupa badanych wyraziła obawę, że wprowadzanie nowoczesnych technologii może wiązać się z dużymi kosztami inwestycyjnymi. Dla wielu przedsiębiorców rzemieślniczych, zwłaszcza tych prowadzących mniejszą działalność, wysokie wydatki mogą stanowić poważne obciążenie finansowe. Dla 40,8% respondentów kluczową kwestią jest zachowanie tradycji i dziedzictwa rzemieślniczego. Wprowadzenie nowoczesnych technologii może być postrzegane jako zagrożenie dla tożsamości rzemiosła i jego historycznej wartości. Wyparcie przez nowoczesne technologie tradycyjnych technik i umiejętności rzemieślniczych wskazało 39,5% badanych. Część rzemieślników i przedsiębiorstw rzemieślniczych obawia się, że postęp technologiczny może prowadzić do zanikania tradycyjnych metod pracy oraz umiejętności charakterystycznych dla rzemiosła. Istnieje obawa, że technologie mogą wypierać sprawdzone, tradycyjne techniki. Zagrożenie dla miejsc pracy dostrzega 35,0% badanych, którzy są przekonani, że automatyzacja i robotyzacja mogą prowadzić do redukcji miejsc pracy w sektorze rzemieślniczym. 12,7% respondentów wskazało, że istnieje ryzyko, że klienci mogą nie docenić produktów tworzonych z użyciem nowoczesnych technologii w porównaniu z ręcznie wykonywanymi produktami. Taki sam odsetek badanych – 12,7% obawia się, że wprowadzenie technologii może wpłynąć negatywnie na bezpośrednie relacje z klientem, które są istotne w rzemiośle. 5,7% respondentów zaznaczyło, że nie wszyscy rzemieślnicy mają równy dostęp do nowych technologii, co może prowadzić do nierówności w branży. Pozostałe odpowiedzi przedstawiono w Tabeli nr 43. Wyniki badania pokazują, że wśród części rzemieślników i przedsiębiorstw rzemieślniczych istnieją pewne obawy dotyczące wprowadzania nowych technologii do rzemiosła. Te obawy koncentrują się głównie wokół kosztów inwestycji, utraty tradycyjnych wartości rzemiosła oraz potencjalnej utraty miejsc pracy. Jednak warto zauważyć, że wiele z tych obaw może być niwelowane poprzez odpowiednie szkolenia, dostęp do zasobów oraz świadome wdrażanie technologii z poszanowaniem tradycji rzemieślniczych. Powyższe wyniki wskazują na konieczność utrzymania równowagi pomiędzy zachowaniem tradycji a korzystaniem z korzyści płynących z nowoczesnych technologii. Wprowadzenie technologicznych innowacji do rzemiosła wymaga starannego planowania i wsparcia, tak aby zapewnić jego trwałą i zrównoważony rozwój.

Tabela 43. Jakie negatywne aspekty związane ze zmianami technologicznymi w rzemiośle (postępująca cyfryzacja, automatyzacja i robotyzacja) zauważa Pan/Pani? (N=157, w %).

	N	%
Wysokie koszty związane z nowoczesnymi technologiami	69	43,9%
Utrata tradycji – sedna rzemiosła	64	40,8%
Wyparcie przez nowoczesne technologie tradycyjnych technik i umiejętności rzemieślniczych	62	39,5%
Zagrożenie dla miejsc pracy	55	35,0%
Klienci mogą postrzegać produkty tworzone za pomocą technologii, jako mniej wartościowe niż te, które są tworzone ręcznie	20	12,7%
Pogorszenie relacji z klientem	20	12,7%
Nierówność dostępu do technologii	9	5,7%
Wymóg aktualizacji umiejętności	4	2,5%
Zależność od dostawców technologii / awarie	1	0,6%
Inne	1	0,6%

Samozatrudnieni rzemieślnicy wydają się być najbardziej narażeni na negatywne skutki zmian technologicznych, z wysokimi obawami dotyczącymi wysokich kosztów (48,2% wskazań), wyparcia przez nowoczesne technologie tradycyjnych technik i umiejętności rzemieślniczych (47,1% wskazań), utraty tradycyjnych umiejętności (45,9% wskazań) oraz obawy przez utratą pracy (38,8% wskazań). Dla rzemieślników istotne może być wsparcie w dostępie do nowych technologii oraz szkolenia z zakresu ich wykorzystania, tak aby mogli konkurować na rynku i zachować swoje tradycyjne umiejętności. Małe przedsiębiorstwa rzemieślnicze zatrudniające do 9 pracowników również wyrażają obawy dotyczące wysokich kosztów związanych z nowoczesnymi technologiami (38,3%), utraty tradycji (33,3%) i zagrożenia dla miejsc pracy (33,3% wskazań). Dla tych przedsiębiorstw ważne może być wsparcie w zakresie adaptacji technologii, które pozwoli im na zwiększenie efektywności przy jednoczesnym zachowaniu wartości rzemieślniczych. Przedsiębiorstwa rzemieślnicze zatrudniające od 10 do 49 pracowników zdają się być bardziej otwarte na technologię, ale nadal są zaniepokojone utratą tradycji (41,7%) i wysokimi kosztami związanymi z nowoczesnymi technologiami (41,7%). Dla tych przedsiębiorstw kluczowe może być wsparcie w zakresie finansowania dostępu do technologii oraz wdrażania innowacji w sposób, który respektuje tradycyjne wartości rzemieślnicze.

Tabela 44. Jakie negatywne aspekty związane ze zmianami technologicznymi w rzemiośle (postępująca cyfryzacja, automatyzacja i robotyzacja) zauważa Pan/Pani? Wyniki z uwzględnieniem wielkości przedsiębiorstwa. (N=350, w %).

	Wielkość zatrudnienia		
	Samozatrudnienie	Od 1 do 9 pracowników	Od 10 do 49 pracowników
Utrata tradycji – sedna rzemiosła	45,9%	33,3%	41,7%
Wyparcie przez nowoczesne technologie tradycyjnych technik i umiejętności rzemieślniczych	47,1%	31,7%	25,0%
Wysokie koszty związane z nowoczesnymi technologiami	48,2%	38,3%	41,7%
Nierówność dostępu do technologii	5,9%	5,0%	8,3%
Klienci mogą postrzegać produkty tworzone za pomocą technologii, jako mniej wartościowe niż te, które są tworzone ręcznie	20,0%	3,3%	8,3%
Pogorszenie relacji z klientem	14,1%	11,7%	8,3%
Zagrożenie dla miejsc pracy	38,8%	33,3%	16,7%
Zależność od dostawców technologii / awarie	1,2%	0,0%	0,0%
Wymóg aktualizacji umiejętności	1,2%	3,3%	8,3%
Ogółem	100,0%	100,0%	100,0%

Zmiany technologiczne w rzemiośle przynoszą nie tylko korzyści, ale także pewne wyzwania i zagrożenia. Przedstawiciele różnych branż rzemieślniczych wskazali negatywne aspekty, które mogą być konsekwencją wprowadzanych zmian technologicznych w rzemiośle. Szczegółowy rozkład odpowiedzi przedstawiony został w Tabeli nr 45. Analizując wyniki należy mieć na uwadze fakt, iż porównywane branże nie były równoliczne – niektóre branże reprezentowało w badaniu kilkadziesiąt firm, a niektóre kilkanaście, co ma wpływ na procentowy rozkład odpowiedzi.

Tabela 45. Jakie negatywne aspekty związane ze zmianami technologicznymi w rzemiośle (postępująca cyfryzacja, automatyzacja i robotyzacja) zauważa Pan/Pani? Wyniki z uwzględnieniem branży. (N=350, w %).

	Branża budowlana	Branża drewna	Branża elektroniczna / elektroniczna	Branża motoryzacyjna	Branża odzieżowa	Branża przemysłowa / metalowa / szklarska	Branża spożywcza	Branża usług osobistych
Utrata tradycji – sedna rzemiosła	36,6%	23,1%	12,5%	48,4%	60,0%	52,0%	60,0%	33,3%
Wyparcie przez nowoczesne technologie tradycyjnych technik i umiejętności rzemieślniczych	41,5%	53,8%	25,0%	35,5%	40,0%	28,0%	60,0%	45,8%
Wysokie koszty związane z nowoczesnymi technologiami	48,8%	53,8%	62,5%	38,7%	30,0%	44,0%	40,0%	37,5%
Nierówność dostępu do technologii	9,8%	7,7%	12,5%	3,2%	0,0%	0,0%	0,0%	8,3%
Klienci mogą postrzegać produkty tworzone za pomocą technologii, jako mniej wartościowe niż te, które są tworzone ręcznie	9,8%	7,7%	0,0%	12,9%	30,0%	12,0%	20,0%	37,5%
Pogorszenie relacji z klientem	12,2%	7,7%	12,5%	6,5%	30,0%	12,0%	20,0%	37,5%

Zagrożenie dla miejsc pracy	26,8%	46,2%	37,5%	45,2%	30,0%	40,0%	20,0%	29,2%
Zależność od dostawców technologii / awarie	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	4,2%
Wymóg aktualizacji umiejętności	0,0%	0,0%	25,0%	3,2%	0,0%	0,0%	0,0%	4,2%

O szanse i zagrożenia dla działalności rzemieślniczej w kontekście zmian technologicznych wynikających z postępującej cyfryzacji, automatyzacji i robotyzacji zapytano także przedstawicieli organizacji wspierających rzemiosło (izby, cechy rzemieślnicze oraz spółdzielnie rzemieślnicze). Respondenci dostrzegają wiele szans i perspektyw dla rzemiosła. **Nowoczesne technologie**, takie jak np. druk 3D, **otwierają przed rzemieślnikami nowe horyzonty**. Jak podkreśla jeden z respondentów: "Nie można rzemieślnika porównywać do rzemieślnika z przed 50 lat. Wszyscy młodzi ludzie korzystają z nowych narzędzi np. komputery. Rzemiosło jest otwarte na wszystkie nowinki techniczne." Zdaniem innego respondenta **technologia umożliwia lepsze dostosowanie produktów do potrzeb klienta**. "Im lepsza technologia tym lepszy efekt pracy, uczeń więcej się nauczy" - podkreśla jeden z rzemieślników. **Cyfryzacja otwiera przed rzemieślnikami drzwi do globalnego rynku**. "Dzięki technologii, przedsiębiorstwa rzemieślnicze mogą łatwiej dotrzeć do klientów na globalnym rynku" - zauważa jeden z ekspertów. **Wsparcie finansowe jest kluczem do wdrożenia nowych technologii**. "Duże firmy które korzystają z nowych technologii nie są zrzeczone" - mówi jeden z przedsiębiorców. Inny dodaje: "Szanse są niewielkie na rozwój firm pod kątem zmian technologicznych bo zakup nowych maszyn kosztuje a firmy rzemieślnicze i tak z trudem utrzymują się na rynku pracy." Dostrzegane są również **negatywne konsekwencje i zagrożenia** w związku ze zmianami technologicznymi w rzemiośle wynikającymi z postępującej cyfryzacji, automatyzacji i robotyzacji. **Automatyzacja i robotyzacja mogą prowadzić do redukcji miejsc pracy**. Jak zauważa jeden z respondentów: "Mniejsza liczba ludzi może być potrzebna do zatrudnienia. Choć są zawody, których maszyna nie jest w stanie zastąpić człowieka." Inny dodaje: "Spadek liczby zatrudnionych pracowników, ubożenie społeczeństwa i coraz mniejsze korzystanie z usług np. fryzjerskich, podniesienie cen usług." Inny wyraża obawę: "Zmniejszenie liczby stanowisk pracy." Zdaniem innego respondenta "Fabryki i sieci handlowe są zagrożeniem np. dla piekarzy i cukierników. Spada liczba piekarni i cukierni na rzecz punktów sieci handlowych." Dla wielu małych przedsiębiorstw rzemieślniczych **inwestycje w nowe technologie mogą być poza ich możliwościami finansowymi**. "Mniejsze firmy, na które nie będzie stać w zaopatrzenie się w nowe technologie, będą musiały się zamknąć" - wyraża swoje obawy jeden z uczestników. Inny dodaje: "Wydatki na nowy sprzęt.". Zmiany **technologiczne mogą prowadzić do zniszczenia tradycji rzemieślniczych**. "Niekktóre kierunki upadają np. ręczna praca." - mówi jeden z rzemieślników. Inny dodaje: "Rzemiosło przestanie istnieć, przestanie być rzemiosłem, unikatową rzeczą." Postępująca automatyzacja może prowadzić do wyparcia rzemiosła "Jeśli będzie to automatyzacja to nie będzie rzemiosło. Rzemiosło musi być ręcznie robione a nie masowo produkowane." **Niektóre technologie mogą niosą ze sobą ryzyko, zwłaszcza dla małych przedsiębiorstw**. "Myślę, że jak wymyślą robota, który będzie czyścił komin, to będę pierwszy, żeby go obsługiwać." - żartuje jeden z respondentów. Jednak **nie wszyscy ankietowani widzą te zmiany jako zagrożenie**. "Nie widzę żadnego zagrożenia." - mówi jeden z respondentów. Inny dodaje: "Niekktórych usług na ten moment

nie da się zamienić technologicznymi. Rzemieślnicy będą potrzebni, ponieważ są rzeczy, których nie może wykonać 'robot'." Jeszcze inny podkreśla: "Rzemiosło będzie zawsze potrzebne."

IV.2. Oczekiwania wobec postępu technologicznego.

Uczestników badania zapytano także, o przedstawienie oczekiwań przedsiębiorstw wobec postępu technologicznego (w obszarze cyfryzacji, automatyzacji i robotyzacji) w kontekście rzemieślniczej działalności. Badani respondenci mają zróżnicowane podejście do nowoczesnych technologii. Blisko połowa respondentów (48,3%) wyraziła chęć pozostania przy tradycyjnych metodach i technikach wytwarzania, produkcji czy świadczenia usług. Wynik ten pokazuje, że dla wielu rzemieślników tradycja i klasyczne podejście do rzemiosła ma nadal ogromne znaczenie. Jednakże 28,9% ankietowanych aktywnie dąży do wdrożenia nowych technologii w swojej działalności rzemieślniczej, co sugeruje, że istnieje duże zainteresowanie nowoczesnymi rozwiązaniami i innowacyjnym podejściem wśród rzemieślników. 20,0% uczestników badania chciałoby wdrożyć nowe technologie, ale wskazuje na potrzebę pomocy, porad czy wsparcia finansowego. To wskazuje na potencjalne bariery w postaci braku dostępu do odpowiednich zasobów czy wiedzy, które mogą hamować niektórych rzemieślników przed adaptacją nowych technologii. Tylko niewielka część respondentów (2,8%) zaznaczyła, że już wdrożyła nowoczesne rozwiązania w swojej działalności. Wyniki badania wskazują na istnienie pewnego podziału w społeczności rzemieślniczej w odniesieniu do postępu technologicznego. Wielu rzemieślników wciąż ceni tradycyjne metody, ale równocześnie rośnie liczba tych, którzy wprowadzili nowoczesne technologie lub są otwarci na innowacje i poszukują sposobów na ich wdrożenie w swoich działalnościach. Jednakże dla wielu z nich potrzebne są dodatkowe wsparcie i zasoby, aby móc skutecznie korzystać z nowych technologii.

Rysunek 8. Jakie są oczekiwania przedsiębiorstwa, które Pan/Pani reprezentuje wobec postępu technologicznego (w obszarze cyfryzacji, automatyzacji i robotyzacji) w kontekście rzemieślniczej działalności? (N=350, w%)

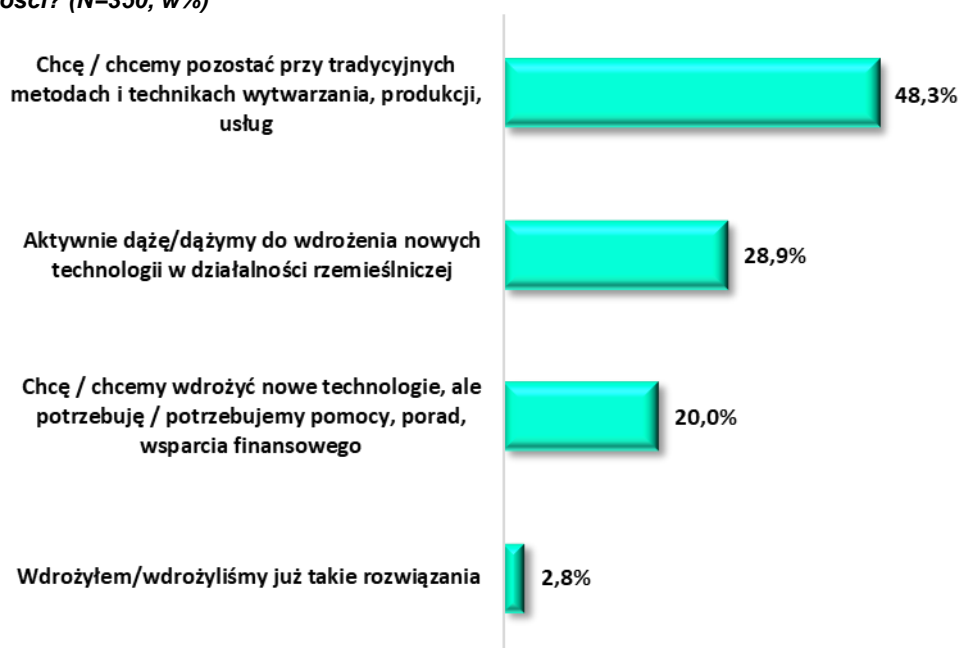


Tabela 46. Jakie są oczekiwania przedsiębiorstwa, które Pan/Pani reprezentuje wobec postępu technologicznego (w obszarze cyfryzacji, automatyzacji i robotyzacji) w kontekście rzemieślniczej działalności? (N=350, w%)

	N	%
Chcę / chcemy pozostać przy tradycyjnych metodach i technikach wytwarzania, produkcji, usług	169	48,3%
Aktywnie dążę/dążymy do wdrożenia nowych technologii w działalności rzemieślniczej	101	28,9%
Chcę / chcemy wdrożyć nowe technologie, ale potrzebuję / potrzebujemy pomocy, porad, wsparcia finansowego	70	20,0%
Wdrożyłem/wdrożyliśmy już takie rozwiązania	10	2,8%
Ogółem	350	100,0%

Wyniki badania ukazują, że wśród różnych wielkości przedsiębiorstw rzemieślniczych istnieje różnorodność w oczekiwaniach i postawach wobec postępu technologicznego. Większość samozatrudnionych rzemieślników (61,3%) preferuje utrzymanie tradycyjnych metod i technik. 19,8% rzemieślników aktywnie dąży do wdrożenia nowych technologii, a 17,9% wyraża chęć wdrożenia innowacji, ale sygnalizujących potrzebę wsparcia, porad i pomocy finansowej. Tylko niewielki odsetek, 0,9%, tej grupy zrealizował już wdrożenia nowoczesnych rozwiązań technologicznych. Wśród przedsiębiorstwach rzemieślniczych zatrudniających do 9 pracowników, 49,7% chce kontynuować korzystanie z tradycyjnych metod, 16,9% jest aktywnie zainteresowanych wdrożeniem nowych technologii, a 30,6% wyraża chęć wdrożenia nowych technologii, ale zaznacza potrzebę wsparcia. 2,7% firm z tej kategorii już zrealizowało wdrożenie nowych technologii. 21,3% przedsiębiorstw rzemieślniczych zatrudniających od 10 do 49 pracowników wybiera tradycyjne metody wytwarzania, produkcji i usług, 29,5% aktywnie dąży do wdrożenia nowych technologii, a 42,6% wyraża chęć wdrożenia innowacji technologicznych, ale zaznacza potrzebę wsparcia. 6,6% firm z tej grupy już z sukcesem wdrożyło nowe technologie. Takie wyniki wskazują, że istnieje wyraźne i znaczące zapotrzebowanie na wsparcie, edukację i doradztwo w zakresie nowych technologii wśród przedsiębiorstw rzemieślniczych, niezależnie od ich wielkości, z dużym naciskiem na potrzebę pomocy w adaptacji i wdrożeniu innowacji technologicznych.

Tabela 47. Jakie są oczekiwania przedsiębiorstwa, które Pan/Pani reprezentuje wobec postępu technologicznego (w obszarze cyfryzacji, automatyzacji i robotyzacji) w kontekście rzemieślniczej działalności? Wyniki z uwzględnieniem wielkości przedsiębiorstwa. (N=350, w %).

	Wielkość zatrudnienia		
	Samozatrudnienie	Od 1 do 9 pracowników	Od 10 do 49 pracowników
Chcę / chcemy pozostać przy tradycyjnych metodach i technikach wytwarzania, produkcji, usług	61,3%	49,7%	21,3%
Aktywnie dążę/dążymy do wdrożenia nowych technologii w działalności rzemieślniczej	19,8%	16,9%	29,5%
Chcę / chcemy wdrożyć nowe technologie, ale potrzebuję / potrzebujemy pomocy, porad, wsparcia finansowego	17,9%	30,6%	42,6%
Wdrożyłem/wdrożyliśmy już takie rozwiązania	0,9%	2,7%	6,6%
Ogółem	100,0%	100,0%	100,0%

Wyniki badań pokazują, że w większości branż blisko połowa badanych przedsiębiorstw wyraża chęć pozostania przy tradycyjnych metodach i technikach wytwarzania, produkcji czy usług. Wyjątkiem jest branża przemysłowa / metalowa / szklarska gdzie odsetek firm zamierzających pozostać przy tradycyjnych metodach i technikach wytwarzania produkcji czy świadczeni usług jest znacznie mniejszy. Istnieje również znaczący odsetek przedsiębiorstw, które aktywnie dążą do wdrożenia nowych technologii lub chcą to zrobić, ale potrzebują wsparcia. W niektórych branżach, takich jak branża przemysłowa/metalowa/szklarska czy spożywcza, obserwujemy już pewne wdrożenia nowych technologii. Warto zwrócić uwagę, że branża usług osobistych wyróżnia się największym odsetkiem przedsiębiorstw chcących pozostać przy tradycyjnych metodach (60,0%).

Tabela 48. Jakie są oczekiwania przedsiębiorstwa, które Pan/Pani reprezentuje wobec postępu technologicznego (w obszarze cyfryzacji, automatyzacji i robotyzacji) w kontekście rzemieślniczej działalności? Wyniki z uwzględnieniem branży. (N=350, w %).

	Chcę / chcemy pozostać przy tradycyjnych metodach i technikach wytwarzania, produkcji, usług	Aktywnie dążę / dążymy do wdrożenia nowych technologii w działalności rzemieślniczej	Chcę / chcemy wdrożyć nowe technologie, ale potrzebuję / potrzebujemy pomocy, porad, wsparcia finansowego	Wdrożyłem / wdrożyliśmy już takie rozwiązania
Branża budowlana	45,2%	21,5%	31,2%	2,2%
Branża drzewna	50,0%	16,7%	33,3%	0,0%
Branża elektryczna / elektroniczna	46,7%	26,7%	26,7%	0,0%
Branża motoryzacyjna	45,4%	17,6%	35,4%	1,5%
Branża odzieżowa	50,0%	40,0%	10,0%	0,0%
Branża przemysłowa / metalowa / szklarska	37,7%	15,9%	37,7%	8,7%
Branża spożywcza	45,5%	18,2%	27,3%	9,1%
Branża usług osobistych	60,0%	20,0%	20,0%	0,0%

V. Deficyty pracowników w branżach rzemieślniczych, w szczególności specjalistów i wykwalifikowanych rzemieślników.

Współczesne czasy przynoszą rzemiosłu wiele wyzwań, wśród których jednym z kluczowych jest kwestia rekrutacji. Przedsiębiorstwa rzemieślnicze napotykać na trudności w zatrudnianiu wykwalifikowanych rzemieślników i specjalistów, co jest wynikiem wielu czynników, takich jak zmieniające się trendy na rynku pracy, postępująca cyfryzacja czy też zmieniający się obraz tradycyjnych zawodów w oczach młodszych pokoleń. Ponadto, proces rekrutacji w branży rzemieślniczej wymaga uwzględnienia specyficznych umiejętności i kwalifikacji, które są niezbędne do prawidłowego wykonywania zawodu. Celem niniejszej analizy jest zbadanie polityki rekrutacyjnej przedsiębiorców z branży rzemieślniczej w latach 2020-2022. W ramach przeprowadzonego badania zidentyfikowano główne bariery i wyzwania w zatrudnianiu oraz określono potrzeby pracodawców w zakresie oczekiwanych kompetencji pracowników i specjalistycznych umiejętności najbardziej pożądanych na rynku pracy w sektorze rzemiosła. W ramach analiz wykorzystano wyniki badań ilościowych przeprowadzonych wśród przedsiębiorstw rzemieślniczych oraz wyniki badania jakościowego przeprowadzonego wśród przedstawicieli organizacji i instytucji wspierających działalność rzemieślniczą.

Badani rzemieślnicy oraz przedsiębiorstwa rzemieślnicze mają duże trudności z rekrutacją pracowników, w szczególności specjalistów i wykwalifikowanych rzemieślników do przedsiębiorstw rzemieślniczych. Zdecydowana większość respondentów – łącznie 70,6% uważa, że rekrutowanie pracowników w branży rzemieślniczej jest trudne (w tym 50,6% wskazało odpowiedź „raczej trudno” natomiast 20,0% „bardzo trudno”). Znacznie mniejsza grupa badanych – łącznie 29,4% uważa, że rekrutowanie pracowników w tej branży jest raczej łatwe (27,4%) lub bardzo łatwe (2,0%). Reasumując większość przedsiębiorców z branży rzemieślniczej doświadcza trudności w rekrutowaniu specjalistów i wykwalifikowanych rzemieślników. Trudności te mogą wynikać z braku odpowiednio wykwalifikowanych kandydatów na rynku, ewoluujących wymagań branży lub konkurencji w zatrudnianiu tych specjalistów. Takie dane oznaczają mogą, że istnieje potrzeba wsparcia dla przedsiębiorców w zakresie rekrutacji, czy to w formie programów szkoleniowych dla potencjalnych pracowników, promocji zawodów rzemieślniczych wśród młodszych pokoleń lub inicjatyw poprawiających wizerunek branży na rynku pracy.

Rysunek 9. Czy Pana/Pani zdaniem łatwo jest zrekrutować pracownika/pracowników, w szczególności specjalistów i wykwalifikowanych rzemieślników do przedsiębiorstw rzemieślniczych? (N=350, w %).

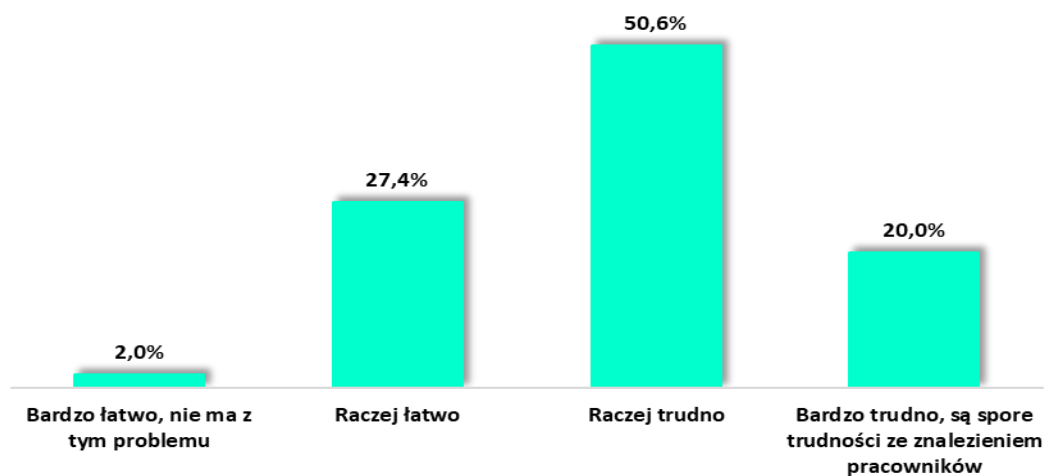


Tabela 49. Czy Pana/Pani zdaniem łatwo jest zrekrutować pracownika/pracowników, w szczególności specjalistów i wykwalifikowanych rzemieślników do przedsiębiorstw rzemieślniczych? (N=350, w %).

	N	%
Bardzo łatwo, nie ma z tym problemu	7	2,0%
Raczej łatwo	96	27,4%
Raczej trudno	177	50,6%
Bardzo trudno, są spore trudności ze znalezieniem pracowników	70	20,0%
Ogółem	350	100,0%

Większość przedsiębiorstw rzemieślniczych, niezależnie od ich wielkości, napotyka trudności w rekrutacji wykwalifikowanych pracowników i specjalistów. Za ledwie 0,9% samozatrudnionych rzemieślników uważa, że rekrutacja jest bardzo łatwa i nie ma z tym problemu a 19,8% badanych rzemieślników uważa, że rekrutacja jest raczej łatwa. Większość, bo aż 55,7%, uważa, że jest to raczej trudne, a 23,6% uznaje to za bardzo trudne. W przypadku przedsiębiorstw rzemieślniczych zatrudniających do 9 pracowników, 3,3% uważa, że rekrutacja jest bardzo łatwa. 30,1% z tej grupy uważa, że jest to raczej łatwe, podczas gdy 49,7% uważa, że jest raczej trudno. 16,9% z tej kategorii uważa, że rekrutacja jest bardzo trudna. Dla przedsiębiorstw rzemieślniczych zatrudniających od 10 do 49 pracowników, żaden z respondentów nie uważa, że rekrutacja jest bardzo łatwa. 32,8% uważa, że jest to raczej łatwe, 44,3% uważa, że jest raczej trudno, a 23,0% uważa, że jest to bardzo trudne.

Tabela 50. Czy Pana/Pani zdaniem łatwo jest zrekrutować pracownika/pracowników, w szczególności specjalistów i wykwalifikowanych rzemieślników do przedsiębiorstw rzemieślniczych? Wyniki z uwzględnieniem wielkości przedsiębiorstwa. (N=350, w %).

	Wielkość zatrudnienia		
	Samozatrudnienie	Od 1 do 9 pracowników	Od 10 do 49 pracowników
Bardzo łatwo, nie ma z tym problemu	0,9%	3,3%	0,0%
Raczej łatwo	19,8%	30,1%	32,8%
Raczej trudno	55,7%	49,7%	44,3%
Bardzo trudno, są spore trudności ze znalezieniem pracowników	23,6%	16,9%	23,0%
Ogółem	100,0%	100,0%	100,0%

Wśród badanych przedsiębiorstw rzemieślniczych dominuje opinia, że rekrutacja wykwalifikowanych pracowników i specjalistów jest trudna, choć stopień trudności różni się w zależności od danego podregionu, w którym zlokalizowane jest przedsiębiorstwo rzemieślnicze. Największe trudności w zatrudnianiu wykwalifikowanych pracowników i specjalistów występują w przedsiębiorstwach rzemieślniczych z podregionu wałbrzyskiego oraz legnicko-głogowskiego.

Tabela 51. Czy Pana/Pani zdaniem łatwo jest zrekrutować pracownika/pracowników, w szczególności specjalistów i wykwalifikowanych rzemieślników do przedsiębiorstw rzemieślniczych? Wyniki z uwzględnieniem podregionu, w którym zlokalizowane jest przedsiębiorstwo. (N=350, w %).

	Podregion jeleniogórski	Podregion legnicko-głogowski	Podregion wałbrzyski	Podregion wrocławski	Podregion m. Wrocław
Bardzo łatwo, nie ma z tym problemu	3,4%	2,5%	0,0%	1,4%	2,6%
Raczej łatwo	32,2%	17,5%	19,7%	18,9%	37,9%
Raczej trudno	39,0%	47,5%	68,9%	55,4%	44,8%
Bardzo trudno, są spore trudności ze znalezieniem pracowników	25,4%	32,5%	11,5%	24,3%	14,7%
Ogółem	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Wyniki badań wskazują, że w większości branż rzemieślniczych istnieją trudności z rekrutacją pracowników, zwłaszcza specjalistów i wykwalifikowanych rzemieślników. W branżach takich jak drzewna, motoryzacyjna czy przemysłowa/metalowa/szklarska, znaczący odsetek respondentów uważa, że jest bardzo trudno znaleźć odpowiednich pracowników. W branży odzieżowej aż 35% respondentów uważa, że jest bardzo trudno zrekrutować pracowników. Z drugiej strony, branża elektryczna/elektroniczna oraz usług osobistych mają stosunkowo wysoki odsetek respondentów, którzy uważają, że jest raczej łatwo zrekrutować pracowników. Niemniej jednak, w żadnej z branż nie dominuje opinia, że rekrutacja jest bardzo łatwa.

Tabela 52. Czy Pana/Pani zdaniem łatwo jest zrekrutować pracownika/pracowników, w szczególności specjalistów i wykwalifikowanych rzemieślników do przedsiębiorstw rzemieślniczych? Wyniki z uwzględnieniem branży. (N=350, w %).

	Bardzo łatwo, nie ma z tym problemu	Raczej łatwo	Raczej trudno	Bardzo trudno, są spore trudności ze znalezieniem pracowników
Branża budowlana	2,2%	33,3%	51,6%	12,9%
Branża drzewna	0,0%	16,7%	66,7%	16,7%
Branża elektryczna / elektroniczna	0,0%	46,7%	46,7%	6,7%
Branża motoryzacyjna	4,4%	23,5%	57,4%	14,7%
Branża odzieżowa	0,0%	25,0%	40,0%	35,0%
Branża przemysłowa / metalowa / szklarska	0,0%	21,7%	49,3%	29,0%
Branża spożywcza	9,1%	18,2%	45,5%	27,3%
Branża usług osobistych	2,0%	32,0%	40,0%	26,0%

W związku z trudnościami związanymi z poszukiwaniem wykwalifikowanych rzemieślników i specjalistów do pracy w przedsiębiorstwach rzemieślniczych, zapytano respondentów o to, jakich pracowników poszukują obecnie lub jakich pracowników poszukiwali w latach 2020 – 2022. Przedstawiciele przedsiębiorstw rzemieślniczych wskazywali określone zawody oraz liczbę poszukiwanych pracowników. W Tabeli nr 53 przedstawiono listę najbardziej poszukiwanych pracowników wraz z ich liczbą.

Tabela 53. Jakich pracowników, w szczególności specjalistów i wykwalifikowanych rzemieślników poszukują Państwo obecnie lub poszukiwali Państwo w okresie ostatnich dwóch lat (tj. pomiędzy 2020-2022. (N=362, w %).

Stanowisko / Zawód	Liczba pracowników	%
Ślusarz	38	10,5%
Mechanik pojazdów samochodowych	32	8,8%
Murarz, murarz - tynkarz	19	5,2%
Operator obrabiarek skrawających	17	4,7%
Kowal	16	4,4%
Spawacz	14	3,9%
Stolarz	14	3,9%
Stolarz budowlany	13	3,6%
Tokarz	11	3,0%
Fryzjer	10	2,8%
Krawiec	10	2,8%
Blacharz	9	2,5%
Elektromechanik	9	2,5%
Elektryk	9	2,5%
Operator maszyn i urządzeń do przetwórstwa tworzyw sztucznych	8	2,2%
Piekarz	8	2,2%
Betoniarz, betoniarz - zbrojarz	7	1,9%
Dekarz	7	1,9%
Cukiernik	6	1,7%
Kamieniarz	6	1,7%
Mechanik precyzyjny	6	1,7%
Szklarz budowlany	6	1,7%
Florysta	5	1,4%
Lakiernik	5	1,4%
Wulkanizator	5	1,4%
Monter instalacji i urządzeń sanitarnych / hydraulik	5	1,4%
Monter sieci wodnych i kanalizacyjnych	4	1,1%
Blacharz izolacji przemysłowych	4	1,1%
Elektromechanik pojazdów samochodowych	4	1,1%
Kaletnik	4	1,1%
Kosmetyczka	4	1,1%
Mechanik-monter maszyn i urządzeń	4	1,1%
Operator obrabiarek sterowanych numerycznie	4	1,1%

Poniżej przedstawiono informację jakich wykwalifikowanych rzemieślników poszukują lub poszukiwały badane przedsiębiorstwa rzemieślnicze w latach 2020 – 2022 w poszczególnych podregionach województwa dolnośląskiego.

Tabela 54. Jakich pracowników, w szczególności specjalistów i wykwalifikowanych rzemieślników poszukują Państwo obecnie lub poszukiwali Państwo w okresie ostatnich dwóch lat. Wyniki z uwzględnieniem regionów (tj. pomiędzy 2020-2022).

Zawód / stanowisko	Podregion jeleniogórski	Podregion legnicko-głogowski	Podregion wałbrzyski	Podregion wrocławski	Podregion m. Wrocław	SUMA
Ślusarz	7	14	6	9	2	38
Mechanik pojazdów samochodowych	8	2	6	5	11	32
Murarz, murarz –tynkarz	8	4	2	4	1	19
Operator obrabiarek skrawających	6			11		17
Kowal	5		5	5	1	16
Spawacz		3		11		14
Stolarz	10	3		1		14
Stolarz budowlany	4	1	5		3	13
Tokarz	6		2	3		11
Fryzjer	3	1	2	2	2	10
Krawiec	3	1		4	2	10
Błacharz	1	2	2	1	3	9
Elektromechanik	6				3	9
Elektryk	2		5	1	1	9
Operator maszyn i urządzeń do przetwórstwa tworzyw sztucznych				6	2	8
Piekarz	6		2			8
Dekarz	2		3	2		7
Betoniarz, betoniarz - zbrojarz			3	4		7
Cukiernik	3	2	1			6
Kamieniarz	5		1			6
Mechanik precyzyjny				3	3	6
Szklarz budowlany	5		1			6
Florysta		2	1		2	5
Lakiernik	2	1		2		5
Wulkanizator	3	1		1		5
Monter instalacji i urządzeń sanitarnych, hydraulik			2	2	1	5
Błacharz izolacji przemysłowych					4	4
Elektromechanik pojazdów samochodowych				2	2	4
Kaletnik				2	2	4
Mechanik-monter maszyn i urządzeń		3			1	4
Monter sieci wodnych i kanalizacyjnych	3			1		4
Operator obrabiarek sterowanych numerycznie				1	3	4
Kosmetyczka	1		1		2	4
Elektromechanik urządzeń chłodniczych					3	3
Jubiler			3			3
Obsługa pralni				3		3

Obuwnik	3				3
Błacharz samochodowy				2	2
cieśla				2	2
Malarz tapeciarski			2		2
Operator urządzeń przemysłu szklarskiego			2		2
Optyk okularowy		2			2
Posadzkarz			2		2
Pracownik obsługi urządzeń pralniczych	2				2
szklarz			2		2
alpinista przemysłowy				1	1
brukarz				1	1
Elektronik				1	1
kominiarz		1			1
Monter elektronik	1				1
Monter izolacji budowlanych				1	1
Monter sieci ciepłych			1		1
Pracownik obsługi magła	1				1
Rzeźbiarz	1				1
zegarmistrz				1	1
Złotnik				1	1

Przedstawiciele przedsiębiorstw rzemieślniczych wskazywali także ogólne deficyty na rynku pracy w zakresie specjalistów i wykwalifikowanych rzemieślników. Zdaniem respondentów na lokalnych rynkach pracy brakuje przede wszystkim takich specjalistów i rzemieślników jak: piekarz, szewc, murarz, krawiec, stolarz, ślusarz, dekarz, elektryk, zegarmistrz oraz tokarz. Pozostałe zawody z większą liczbą wskazań przedstawiono w Tabeli nr 55.

Tabela 55. Proszę powiedzieć, jakich specjalistów, wykwalifikowanych rzemieślników brakuje na lokalnym rynku pracy? (N=350, w %).

	N	%
Piekarz	39	11,1%
Szewc	38	10,9%
Murarz	34	9,7%
Krawiec	32	9,1%
Stolarz	32	9,1%
Ślusarz	30	8,6%
Dekarz	27	7,7%
Elektryk	26	7,4%
Zegarmistrz	26	7,4%
Tokarz	21	6,0%
Hydraulik	19	5,4%
Kowal	19	5,4%
Monter	16	4,6%
Błacharz	12	3,4%
Cieśla	12	3,4%
Kamieniarz	12	3,4%
Mechanik samochodowy	12	3,4%
Lakiernik	10	2,9%
Tynkarz	10	2,9%

Opinię na temat brakujących specjalistów i wykwalifikowanych rzemieślników na lokalnym rynku pracy wyrazili także przedstawiciele organizacji zajmujących się wspieraniem rzemiosła (izby, cechy, spółdzielnie rzemieślnicze). Uwzględniając opinie i wskazania przedstawicieli tych organizacji, na lokalnych rynkach pracy, najbardziej (według ilości wskazań) brakuje takich specjalistów i wykwalifikowanych rzemieślników, jak: branża budowlana - (uwzględniając różne specjalizacje w budownictwie, takie jak murarz, dekarz, itp.), cieśla, cukiernik, elektryk, kowal, krawiec, mechanik pojazdów samochodowych, piekarz, stolarz, szewc, ślusarz, tapicer, tokarz oraz zegarmistrz.

V.1. Trudności w poszukiwaniu i znalezieniu pracowników do podjęcia pracy w przedsiębiorstwach rzemieślniczych.

Uczestnicy badania wskazali także najważniejsze trudności w poszukiwaniu i znalezieniu pracowników do podjęcia pracy w przedsiębiorstwach rzemieślniczych. Każda z badanych osób mogła wskazać trzy odpowiedzi, dlatego ich suma jest większa niż 100,0%. Wyniki badania sugerują, że istnieje wiele przyczyn, które utrudniają poszukiwania pracowników do podjęcia pracy w przedsiębiorstwach rzemieślniczych. Najczęściej wskazywanym problemem jest fakt, że zbyt mało osób decyduje się na kształcenie w zawodach rzemieślniczych, co zaznaczyło 39,7% respondentów. Zdaniem badanych może istnieć problem z promocją zawodów rzemieślniczych jako atrakcyjnych ścieżek kariery, co może prowadzić do niedoboru odpowiednio przeszkolonej siły roboczej w przyszłości. Ponadto, 32,6% badanych zauważa brak kandydatów do pracy z odpowiednim doświadczeniem w specyficznych zawodach rzemieślniczych, a 27,4% wskazuje na brak kandydatów posiadających wymagane kwalifikacje w tych zawodach. Oba te czynniki wskazują na trudności przedsiębiorstw w znalezieniu pracowników, którzy spełniali by zarówno kryteria doświadczenia, jak i kwalifikacji. Takie dane mogą wskazywać na konieczność intensywniejszych szkoleń i programów rozwoju w branży rzemieślniczej. Znaczna część badanych (21,1%) zauważa, że kandydaci nie wykazują chęci do podjęcia pracy w zawodach rzemieślniczych, co wynikać może z obaw przed trudnymi warunkami pracy, niskimi wynagrodzeniami, brakiem perspektyw kariery lub postrzeganiem tych zawodów jako mniej prestiżowych. Wysokie oczekiwania płacowe kandydatów do pracy są problemem dla 18,6% respondentów. Z kolei 16,3% badanych wskazuje na niewystarczające kompetencje kandydatów jako barierę w procesie rekrutacji. Zmienność preferencji zawodowych młodych osób jest kolejnym wyzwaniem w rekrutacji, które zostało zidentyfikowane przez 14,9% uczestników badania. Młode pokolenie częściej skłania się ku innym branżom lub zawodom, które postrzegane są jako bardziej nowoczesne, innowacyjne czy oferujące lepsze perspektywy. Trudne warunki pracy, takie jak ciężka praca i długie godziny pracy, są przeszkodą dla 14,6% badanych. Zjawisko starzenia się populacji rzemieślników, które może prowadzić do niedoboru doświadczonej siły roboczej, zauważa 12,6% respondentów. Inne przyczyny, takie jak niskie wynagrodzenia w branży rzemieślniczej, brak perspektyw rozwoju w rzemiośle, czy fakt, że wielu specjalistów w zawodach rzemieślniczych wyjechało za granicę, również zostały zidentyfikowane jako wyzwania w procesie rekrutacji. Przedstawione wyniki wskazują na skomplikowaną sytuację w zakresie rekrutacji do pracy w branży rzemieślniczej, gdzie wiele czynników wpływa na trudności w poszukiwaniu pracowników. Wyzwania te wymagają zróżnicowanego podejścia i działań zarówno na poziomie systemowym

(zmiany w procesie kształcenia młodych osób, szkolenia przyszłej kadry branży rzemieślniczej) jak i na poziomie indywidualnym, w obrębie danej branży rzemieślniczej. Niezbędne wydaje się zainwestowanie w edukację i szkolenie, promowanie zawodów rzemieślniczych wśród młodszych pokoleń, a także dostosowanie warunków pracy i wynagrodzeń do oczekiwań rynkowych, co może być niezwykle trudne do zrealizowania.

Tabela 56. Z czego wynikają Pana/Pani zdaniem trudności w poszukiwaniu i znalezieniu pracowników do podjęcia pracy w przedsiębiorstwach rzemieślniczych? (N=350, w %).

	N	%
Zbyt mało osób kształci się w zawodach rzemieślniczych	139	39,7%
Brak kandydatów do pracy z doświadczeniem na stanowiskach / w zawodach rzemieślniczych	114	32,6%
Brak kandydatów z kwalifikacjami w zawodzie / zawodach rzemieślniczych	96	27,4%
Kandydaci nie chcą pracować w zawodach rzemieślniczych	74	21,1%
Zbyt wysokie oczekiwania płacowe kandydatów	65	18,6%
Niewystarczające kompetencje	57	16,3%
Zmiana preferencji zawodowych młodych osób	52	14,9%
Ciężka praca i długie godziny pracy, trudne warunki pracy	51	14,6%
Starzenie się populacji rzemieślników	44	12,6%
Niskie wynagrodzenia w branży rzemieślniczej	40	11,4%
Brak ścieżki kariery w rzemiośle	36	10,3%
Wielu specjalistów w zawodach rzemieślniczych wyjechało za granicę	33	9,4%
Wysokie wymagania fizyczne niektórych zawodów rzemieślniczych	31	8,9%
Niedopasowanie kompetencji	28	8,0%
Zbyt wysokie koszty pozapłacowe zatrudnienia	22	6,3%
Kandydaci sami rezygnują z rekrutacji	21	6,0%
Brak elastyczności w godzinach pracy	20	5,7%
Niechęć pracowników do dojazdów do miejsca pracy	9	2,6%
Szybki rozwój technologii wymagający nowych umiejętności	8	2,3%
Inne	2	0,6%

Opinie na temat trudności w poszukiwaniu i znalezieniu pracowników do podjęcia pracy w przedsiębiorstwach rzemieślniczych wyrazili również przedstawiciele organizacji, które zajmują się wspieraniem przedsiębiorstw rzemieślniczych. Zdaniem uczestników badania wiele z firm rzemieślniczych boryka się z wyzwaniami związanymi z rekrutacją wykwalifikowanych pracowników. Istnieje dużo czynników, które wpływają na trudności w poszukiwaniu i zatrudnianiu specjalistów w tych branżach. Jednym z najważniejszych problemów są **zmieniające się priorytety edukacyjne i zawodowe młodzieży**. "W naszym społeczeństwie wzrasta popyt na wykształcenie akademickie

i prace związane z nowymi technologiami", co prowadzi do zmniejszenia zainteresowania zawodami rzemieślniczymi. Jak wskazuje jeden z respondentów: "Młodzi nie chcą pracować w swoich zawodach, uważają że są mało opłacalne". Inny dodaje: "Młodzież nie chce uczyć się zawodów. Idą bo idą do szkół". "Młodzież nie chce uczyć się zawodów w których musi wykonywać pracę fizyczną." Innym problemem są **demograficzne wyzwania**. W niektórych regionach, "można zaobserwować starzenie się populacji". To oznacza, że "Wraz z tym może wystąpić niedobór młodszych pracowników, którzy tradycyjnie mogli kontynuować rzemiosło po starszych mistrzach rzemieślnikach". Sporym problemem jest także **migracja i emigracja wykwalifikowanych pracowników poza lokalny, regionalny i krajowy rynek pracy**. "Globalna mobilność pracowników może powodować, że dobrze wykwalifikowani rzemieślnicy wyjeżdżają do innych krajów, gdzie mogą otrzymać lepsze warunki pracy i wynagrodzenie". Jak zauważa jeden z respondentów: "Nie ma ludzi do pracy. Wyjeżdżają za granicę do pracy no do Niemiec". **Problemem jest także niedocenywanie rzemiosła**. "W wielu przypadkach rzemiosło jest niedoceniane i nie jest odpowiednio promowane jako atrakcyjna ścieżka kariery". Jeden z respondentów stwierdził: "Wynika z braku dowartościowania pracy w zawodach rzemieślniczych, ciężkie do wykonywania,". Równie ważnym problemem jest **brak wystarczającej informacji o możliwościach rozwoju zawodowego w rzemiośle**, które mogą może wpływać na małe zainteresowanie wśród potencjalnych pracowników. Ważną barierą są **wyzwania związane z wynagrodzeniem i warunkami pracy oraz niższym wynagrodzeniem niż w innych branżach**. "W niektórych przypadkach rzemiosło może wiązać się z fizycznym wysiłkiem i mniejszym wynagrodzeniem w porównaniu z innymi sektorami". Jeden z respondentów podkreślił: "Trudności wynikają z płacy". Inny dodał: "Młodzi pracownicy chcą dużo zarabiać a nic nie potrafią". Trudności w poszukiwaniu i znalezieniu pracowników do podjęcia pracy w przedsiębiorstwach rzemieślniczych związane są również z **brakiem odpowiedniego szkolenia i edukacji**. "Brak szkolenia w danym zawodzie" jest często wskazywany jako główna przyczyna trudności w zatrudnianiu. Jeden z respondentów zauważył: "Nie ma na rynku wykwalifikowanej kadry", podczas gdy inny stwierdził: "Z przestarzałej technologii produkcji".

V.2. Oczekiwane umiejętności i kwalifikacje w branży rzemieślniczej.

Kolejnym elementem niniejszego raportu było wskazanie poszukiwanych i cenionych umiejętności oraz kwalifikacji kandydatów do pracy w przedsiębiorstwach rzemieślniczych. Wyniki badań sugerują, że mamy do czynienia ze zróżnicowanymi oczekiwaniami ze strony pracodawców. Najbardziej pożądane cechy to przede wszystkim doświadczenie w branży, które wskazuje aż 41,4% respondentów. Duże znaczenie dla pracodawców ma praktyka we wcześniejszej pracy w konkretnym rzemiośle. Kandydaci z bogatym doświadczeniem są bardziej cenieni, gdyż zdobyta wiedza praktyczna przekłada się na skuteczność w wykonywaniu powierzonych zadań. Kolejnym istotnym aspektem są umiejętności techniczne, które zdobywa się poprzez specjalistyczne szkolenia i praktykę. Mają one kluczowe znaczenie w wielu zawodach rzemieślniczych i są wskazane przez 34,6% respondentów. Kompetencje miękkie (27,4%), takie jak wysoka kultura osobista, chęć rozwoju, kreatywność, obowiązkowość czy umiejętność pracy w zespole, są również bardzo cenione. Współczesne przedsiębiorstwa rzemieślnicze coraz bardziej doceniają tzw. "soft skills", które

pomagają w nawiązywaniu relacji z klientami oraz współpracy w zespole. Zdolności manualne (23,1%) oraz fizyczna wytrzymałość (20,3%) to cechy szczególnie istotne w zawodach, gdzie praca jest intensywna i wymaga precyzyjnych ruchów oraz dużej aktywności fizycznej. Umiejętność obsługi maszyn i specjalistycznych narzędzi, takich jak te wymienione dla tokarza, krawca czy stolarza, jest także istotna i była wskazywana przez 17,7% badanych. Podobnie ważne są kompetencje komunikacyjne (17,1%), które pozwalają na efektywną wymianę informacji z klientami i współpracownikami. Rzadziej wskazywane, ale nadal istotne dla niektórych pracodawców, są umiejętności z zakresu budownictwa (12,3%) oraz posiadanie certyfikatów i licencji (10,0%). Pozostałe odpowiedzi przedstawiono w Tabeli nr 57. Tytułem uzupełnienia należy zwrócić uwagę, iż każdy z respondentów mógł wskazać maksymalnie pięć odpowiedzi, dlatego suma wskazań jest większa niż 100,0%. Przedstawione wyniki pokazują, że różnorodność oczekiwań pracodawców jest bardzo duża. W zależności od specyfiki zawodu i branży, pracodawcy oczekują różnych umiejętności i kwalifikacji, zarówno twardych, jak i miękkich. Reasumując idealny kandydat do pracy w przedsiębiorstwie rzemieślniczym powinien posiadać zarówno bogate doświadczenie branżowe, specjalistyczną wiedzę techniczną, jak i kompetencje miękkie, które pozwolą na skutecznie funkcjonowanie w zespole i budowanie pozytywnych relacji z klientami.

Tabela 57. Jakie podstawowe umiejętności i kwalifikacje powinien posiadać kandydat do pracy w przedsiębiorstwie rzemieślniczym, które Pan/Pani reprezentuje? Jakie umiejętności, kwalifikacje są przez Państwa szczególnie cenione? (N=350, w %)

	N	%
Doświadczenie w branży	145	41,4%
Umiejętności techniczne (umiejętność obsługi określonego narzędzia, czy technik produkcji specyficznych dla danego rzemiosła)	121	34,6%
Kompetencje miękkie (min.: wysoka kultura osobista, chęć rozwoju, kreatywność, obowiązkowość, multizadaniowość, uczciwość, sumienność, umiejętność pracy w zespole itd.)	96	27,4%
Zdolności manualne	81	23,1%
Fizyczna wytrzymałość	71	20,3%
Umiejętność obsługi maszyn (tokarz, krawiec, stolarz, etc.)	62	17,7%
Kompetencje komunikacyjne (umiejętność używania języka odpowiednio do odbiorcy komunikatu oraz do okoliczności towarzyszących procesowi komunikacji)	60	17,1%
Umiejętności z zakresu usług (krawiec, szwacz, fryzjer, cukiernik etc.)	52	14,9%
Znajomość technik pracy w danej branży	50	14,3%
Umiejętności z zakresu budownictwa (murowanie, tynkowanie, szpachlowanie wykańczanie wnętrz etc.)	43	12,3%
Posiadane certyfikaty i licencje	35	10,0%
Kwalifikacje rzemieślnicze, dyplom mistrzowski, świadectwo czeladnicze	24	6,9%
Umiejętność pracy pod presją czasu	24	6,9%
Zdolność do nauki nowych technologii	22	6,3%
Umiejętność obsługi sprzętu ciężkiego	8	2,3%

Kompetencje cyfrowe (umiejętność korzystania z informacji i danych, komunikowanie się i współpracę, umiejętność korzystania z mediów, umiejętność tworzenie treści cyfrowych (w tym programowanie)	5	1,4%
Umiejętność czytania rysunków technicznych	4	1,1%
Kompetencje zielone (wiedza i umiejętności zastosowania ekologicznych rozwiązań w firmie min.: kreatywne myślenie, etyczne postępowanie o charakterze środowiskowym, a także umiejętność zarządzania w warunkach kryzysu środowiskowego)	1	0,3%

Oczekiwania wobec kwalifikacji i umiejętności potencjalnych kandydatów do pracy w przedsiębiorstwach rzemieślniczych różnią się nieznacznie w zależności od wielkości przedsiębiorstwa. Samozatrudnieni rzemieślnicy najbardziej cenią sobie doświadczenie w branży (39,6%) oraz kompetencje miękkie (32,1%), ważne jest, aby kandydat był nie tylko doświadczony, ale także posiadał odpowiednie cechy osobowości, takie jak obowiązkowość czy umiejętność pracy w zespole. Rzemieślnicy zwracają również uwagę na zdolności manualne (28,3%), co jest kluczowe w wielu zawodach rzemieślniczych. Przedsiębiorstwa zatrudniające do 9 pracowników najczęściej wskazywane kwalifikacje to doświadczenie w branży (46,4%) oraz umiejętności techniczne (33,3%). Wskazuje to na to, że te firmy poszukują pracowników, którzy szybko będą mogli przystąpić do pracy bez długiego okresu wdrożenia. Choć kompetencje miękkie są ważne (24,0%), nie są one tak istotne jak dla samozatrudnionych rzemieślników. Zwracają także uwagę na umiejętność obsługi maszyn (16,4%), co może wskazywać na specyfikę niektórych branż rzemieślniczych. Dla przedsiębiorstw zatrudniających od 10 do 49 pracowników kluczowe są umiejętności techniczne (44,3%) oraz umiejętność obsługi maszyn (32,8%). Wskazuje to na to, że większe przedsiębiorstwa rzemieślnicze mogą być bardziej zmechanizowane i potrzebują pracowników z konkretnymi umiejętnościami technicznymi. Mniej podkreślają doświadczenie w branży (29,5%) w porównaniu z mniejszymi firmami. Większe firmy mają bardziej zróżnicowane stanowiska i nie wszystkie wymagają formalnych kwalifikacji rzemieślniczych. Samozatrudnieni rzemieślnicy cenią sobie kompetencje miękkie i doświadczenie, małe firmy skupiają się na doświadczeniu i umiejętnościach technicznych, podczas gdy większe przedsiębiorstwa poszukują specjalistycznych umiejętności technicznych i obsługi maszyn.

Tabela 58. Jakie podstawowe umiejętności i kwalifikacje powinien posiadać kandydat do pracy w przedsiębiorstwie rzemieślniczym, które Pan/Pani reprezentuje? Jakie umiejętności, kwalifikacje są przez Państwa szczególnie cenione? Wyniki z uwzględnieniem wielkości przedsiębiorstwa. (N=350, w %).

	Wielkość zatrudnienia		
	Samozatrudnienie	Od 1 do 9 pracowników	Od 10 do 49 pracowników
Doświadczenie w branży	39,6%	46,4%	29,5%
Umiejętności techniczne (umiejętność obsługi określonego narzędzia, czy technik produkcji specyficznych dla danego rzemiosła)	31,1%	33,3%	44,3%
Kompetencje miękkie (min.: wysoka kultura osobista, chęć rozwoju, kreatywność, obowiązkowość, multizadaniowość, uczciwość, sumienność, umiejętność pracy w zespole itd.)	32,1%	24,0%	29,5%

Zdolności manualne	28,3%	21,3%	19,7%
Fizyczna wytrzymałość	21,7%	18,0%	24,6%
Umiejętność obsługi maszyn (tokarz, krawiec, stolarz, etc.)	11,3%	16,4%	32,8%
Kompetencje komunikacyjne (umiejętność używania języka odpowiednio do odbiorcy komunikatu oraz do okoliczności towarzyszących procesowi komunikacji)	23,6%	14,8%	13,1%
Umiejętności z zakresu usług (krawiec, szwacz, fryzjer, cukiernik etc.)	13,2%	18,0%	8,2%
Znajomość technik pracy w danej branży	17,0%	13,1%	13,1%
Umiejętności z zakresu budownictwa (murowanie, tynkowanie, szpachlowanie wykańczanie wnętrz etc.)	7,5%	14,8%	13,1%
Posiadane certyfikaty i licencje	10,4%	8,2%	14,8%
Kwalifikacje rzemieślnicze, dyplom mistrzowski, świadectwo czeladnicze	8,5%	7,7%	1,6%
Umiejętność pracy pod presją czasu	5,7%	9,3%	1,6%
Zdolność do nauki nowych technologii	6,6%	5,5%	8,2%
Umiejętność obsługi sprzętu ciężkiego	1,9%	2,2%	3,3%
Kompetencje cyfrowe (umiejętność korzystania z informacji i danych, komunikowanie się i współpracę, umiejętność korzystania z mediów, umiejętność tworzenie treści cyfrowych (w tym programowanie)	3,8%	0,5%	0,0%
Umiejętność czytania rysunków technicznych	0,0%	1,6%	1,6%
Ogółem	100,0%	100,0%	100,0%

Wyniki badań wskazują, że doświadczenie w branży jest jednym z najważniejszych czynników branych pod uwagę podczas rekrutacji w większości branż rzemieślniczych. Umiejętności techniczne są również bardzo cenione, zwłaszcza w branżach takich jak przemysłowa/metalowa/szklarska czy motoryzacyjna. Kompetencje miękkie, takie jak kultura osobista czy umiejętność pracy w zespole, są szczególnie ważne w branży usług osobistych i spożywczej. Zdolności manualne są kluczowe w branżach takich jak odzieżowa czy drzewna. W branży budowlanej szczególnie cenione są umiejętności z zakresu budownictwa, takie jak murowanie czy tynkowanie. W wielu branżach ważna jest również fizyczna wytrzymałość oraz zdolność do nauki nowych technologii. Szczegółowy rozkład odpowiedzi badanych przedsiębiorstw z uwzględnieniem branży przedstawiony został w Tabeli nr 59. Analizując wyniki należy mieć na uwadze fakt, iż porównywane branże nie były równoliczne – niektóre branże reprezentowało w badaniu kilkadziesiąt firm, a niektóre kilkanaście, co ma wpływ na procentowy rozkład odpowiedzi.

Tabela 59. Jakie podstawowe umiejętności i kwalifikacje powinien posiadać kandydat do pracy w przedsiębiorstwie rzemieślniczym, które Pan/Pani reprezentuje? Jakie umiejętności, kwalifikacje są przez Państwa szczególnie cenione? Wyniki z uwzględnieniem branży. (N=350, w %).

	Branża budowlana	Branża drzewna	Branża elektryczna / elektroniczna	Branża motoryzacyjna	Branża odzieżowa	Branża przemysłowa / metalowa / szklarska	Branża spożywcza	Branża usług osobistych
Doświadczenie w branży	34,4%	33,3%	53,3%	58,8%	30,0%	29,0%	36,4%	54,0%
Umiejętności techniczne (umiejętność obsługi określonego narzędzia, czy technik produkcji specyficznych dla danego rzemiosła)	31,8%	25,0%	26,7%	35,3%	10,0%	55,1%	27,3%	44,0%
Kompetencje miękkie (min.: wysoka kultura osobista, chęć rozwoju, kreatywność, obowiązkowość, multizadaniowość, uczciwość, sumienność, umiejętność pracy w zespole itd.)	10,8%	25,0%	20,0%	22,1%	20,0%	20,3%	36,4%	46,0%
Zdolności manualne	19,4%	33,3%	13,3%	23,5%	35,0%	21,7%	18,2%	30,0%
Fizyczna wytrzymałość	28,0%	25,0%	26,7%	16,2%	25,0%	18,8%	18,2%	8,0%
Umiejętność obsługi maszyn (tokarz, krawiec, stolarz, etc.)	15,1%	16,7%	0,0%	10,3%	35,0%	43,5%	0,0%	0,0%
Kompetencje komunikacyjne (umiejętność używania języka odpowiednio do odbiorcy komunikatu oraz do okoliczności towarzyszących procesowi komunikacji)	17,2%	16,7%	6,7%	14,7%	30,0%	8,7%	9,1%	32,0%
Umiejętności z zakresu usług (krawiec, szwacz, fryzjer, cukiernik etc.)	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	25,0%	0,0%	45,5%	54,0%
Znajomość technik pracy w danej branży	9,7%	12,5%	13,3%	22,1%	30,0%	10,1%	18,2%	12,0%
Umiejętności z zakresu budownictwa (murowanie, tynkowanie, szpachlowanie wykańczanie wnętrz etc.)	53,8%	33,3%	6,7%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Posiadane certyfikaty i licencje	10,8%	8,3%	13,3%	2,9%	10,0%	10,1%	27,3%	14,0%
Umiejętność pracy pod presją czasu	3,2%	12,5%	33,3%	5,9%	10,0%	4,3%	0,0%	10,0%
Kwalifikacje rzemieślnicze, dyplom mistrzowski, świadectwo czeladnicze	4,3%	8,3%	13,3%	5,9%	10,0%	11,6%	0,0%	14,0%
Zdolność do nauki nowych technologii	2,2%	0,0%	6,7%	7,4%	25,0%	7,2%	18,2%	4,0%
Umiejętność obsługi sprzętu ciężkiego	6,7%	0,0%	6,7%	2,9%	0,0%	2,9%	0,0%	0,0%
Kompetencje cyfrowe (umiejętność korzystania z informacji i danych, komunikowanie się i współpracę, umiejętność korzystania z mediów, umiejętność tworzenie treści cyfrowych (w tym programowanie)	1,1%	4,2%	0,0%	0,0%	0,0%	1,4%	9,1%	2,0%
Umiejętność czytania rysunków technicznych	1,1%	4,2%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Kompetencje zielone (wiedza i umiejętności zastosowania ekologicznych rozwiązań w firmie min.: kreatywne myślenie, etyczne	1,1%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%

postępowanie o charakterze środowiskowym, a także umiejętność zarządzania w warunkach kryzysu środowiskowego)								
---	--	--	--	--	--	--	--	--

Kontynuacją poprzedniego pytania dotyczącego oczekiwanych umiejętności i kwalifikacji kandydatów do pracy w przedsiębiorstwie rzemieślniczym, było pytanie dotyczące kwalifikacji, których brakuje kandydatom do pracy w przedsiębiorstwach rzemieślniczych. W odpowiedzi na to pytanie każdy z ankietowanych mógł wskazać maksymalnie trzy odpowiedzi, dlatego ich suma jest większa niż 100,0%. Badanie dotyczące brakujących kwalifikacji kandydatów do pracy w przedsiębiorstwach rzemieślniczych wskazuje na kilka kluczowych obszarów. Najbardziej wyraźna różnica w odpowiedziach dotyczy chęci do pracy. Aż 76,3% respondentów zauważa brak motywacji i zaangażowania wśród kandydatów do pracy w branży rzemieślniczej. Kolejnym ważnym aspektem jest brak doświadczenia praktycznego, które dla 40,3% respondentów stanowi barierę w zatrudnieniu. Istnieje więc potrzeba praktycznej nauki zawodu bardziej zorientowanej na praktykę oraz na inne formy kształcenia w branży rzemieślniczej. Brak umiejętności technicznych wśród kandydatów do pracy stanowi problem dla 24,0% przedsiębiorców. Z kolei brak zmysłu estetyki, który został podkreślony przez 13,7% ankietowanych, odnosi się przede wszystkim do tych zawodów rzemieślniczych, w których estetyka odgrywa kluczową rolę, np. w rzemiosłach artystycznych. Pozostałe kwalifikacje, takie jak zdolność do pracy pod presją czasu, zdolność do ciągłego uczenia się, umiejętność rozwiązywania problemów czy zdolności komunikacyjne, zostały również wskazane, choć w mniejszym stopniu. Oznacza to, że nie tylko techniczne aspekty są ważne dla przedsiębiorstw i przedsiębiorców rzemieślniczych, ale także pewne uniwersalne kompetencje, które mogą być przydatne w różnych sektorach gospodarki. Przedsiębiorcy z branży rzemieślniczej zwracają uwagę zarówno na techniczne, jak i miękkie umiejętności kandydatów, z naciskiem na chęć do pracy, doświadczenie praktyczne i umiejętności techniczne.

Tabela 60. Jakich kwalifikacji brakuje kandydatom do pracy w przedsiębiorstwie rzemieślniczym?

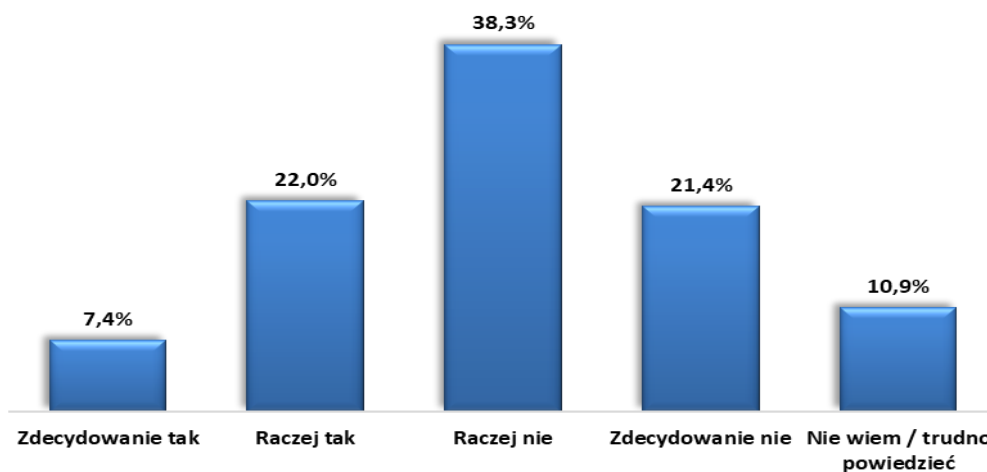
	N	%
Brak chęci do pracy	267	76,3%
Brak doświadczenia praktycznego (brak doświadczenia w pracy z konkretnymi materiałami i technikami)	141	40,3%
Brak umiejętności technicznych (w zakresie obsługi specjalistycznych narzędzi i maszyn, a także w zakresie interpretacji rysunków technicznych i specyfikacji)	84	24,0%
Brak zmysłu estetyki	48	13,7%
Brak zdolności do pracy pod presją czasu	34	9,7%
Brak zdolności do ciągłego uczenia się	34	9,7%
Brak zdolności rozwiązywania problemów	23	6,6%
Brak zdolności komunikacyjnych.	21	6,0%
Brak umiejętności matematycznych	10	2,9%

Dopełnieniem opinii przedsiębiorstw rzemieślniczych oraz rzemieślników na temat deficytów w kwalifikacjach, umiejętnościach i kompetencjach kandydatów do pracy, są opinie wyrażone przez reprezentantów branży wspierającej rzemiosło, uczestniczących w badaniu jakościowym. Zdaniem respondentów reprezentujących te organizacje, kandydatom do pracy w przedsiębiorstwach rzemieślniczych **brakuje specjalistycznych umiejętności i doświadczenia**. W zależności od branży, przedsiębiorstwa potrzebują pracowników z konkretnymi umiejętnościami. "Brakuje kandydatów, którzy posiadają doświadczenie w tych dziedzinach i potrafią wykonywać rzemieślnicze prace z precyzją." "W wielu przypadkach przedsiębiorstwa rzemieślnicze poszukują kandydatów z praktycznym doświadczeniem w danej dziedzinie." Kandydatom brakuje **często zrozumienia tradycji i technik rzemieślniczych**. Niektóre rzemiosła mają długą historię. "Brakuje kandydatów, którzy posiadają głębokie zrozumienie tradycji i technik rzemieślniczych". Innym problemem jest **edukacja w szkołach**. "Jak zauważa jeden z respondentów: "Nie edukujemy w szkołach zawodowych. Oświata idzie nie w tym kierunku." Kolejne opinie dotyczyły **braku zdolności artystycznych i kreatywności**. W niektórych rzemiosłach, istotne są umiejętności artystyczne. "Brakuje kandydatów, którzy łączą umiejętności rzemieślnicze z artystycznym wyczuciem.". Następny problem to **brak zdolności interpersonalnych kandydatów do pracy**. Niektóre przedsiębiorstwa potrzebują pracowników z dobrą komunikacją. "Brakuje kandydatów, którzy oprócz umiejętności rzemieślniczych mają także dobre zdolności interpersonalne." Potencjalnym kandydatom do pracy **brakuje umiejętności korzystania z nowoczesnych technologii**. "Choć rzemiosło ma często charakter tradycyjny, niektóre przedsiębiorstwa wprowadzają nowoczesne technologie." Jak zauważa jeden z respondentów: "Z przestarzałej technologii produkcji." Osoby poszukujące pracy, **nie są gotowe do pracy fizycznej**. Niektóre rzemiosła wymagają znacznego wysiłku fizycznego. "Brakuje kandydatów, którzy są gotowi podjąć taką pracę i utrzymać odpowiedni poziom wydajności." Niektórzy respondenci wskazują na **brak konkretnych kwalifikacji**, takich jak "tytułu mistrza w danym zawodzie" czy "kwalifikacji czeladniczych".

VI. Wynagrodzenia w zawodach rzemieślniczych.

Znaczenie rzemiosła przejawia się nie tylko w produkcji unikalnych towarów czy świadczeniu usług, ale również w kreacji miejsc pracy. Jednak w świecie współczesnych wyzwań gospodarczych, istotne staje się pytanie o atrakcyjność zawodów rzemieślniczych, a w szczególności ich aspekt wynagrodzeniowy. W ramach badania starano się odpowiedzieć na kluczowe pytania między innymi: w jaki sposób wynagrodzenia w branży rzemieślniczej odnoszą się do ogólnych trendów rynku pracy? Czy rzemieślnicy uważają, że ich zarobki adekwatnie odzwierciedlają nakład pracy i specyfikę zawodu? Jak wynagrodzenia w rzemiośle prezentują się w stosunku do innych sektorów gospodarki w danym regionie? Odpowiedzi na te i inne pytania pozwoliły na głębsze zrozumienie sytuacji finansowej rzemieślników oraz ocenę konkurencyjności branży w kontekście wynagrodzeń. W poniższej analizie skupiono się na odpowiedziach dotyczących poziomu i adekwatności zarobków w zawodach rzemieślniczych. Do uzyskania odpowiedzi na powyższe pytania wykorzystano wyniki badań ilościowych przeprowadzonych wśród rzemieślników i przedsiębiorstw rzemieślniczych oraz badań jakościowych, które przeprowadzono wśród reprezentantów organizacji wspierających rzemiosło w województwie dolnośląskim (izby, cechy rzemieślnicze, spółdzielnie rzemieślnicze).

Analizując odpowiedzi rzemieślników i przedsiębiorstw rzemieślniczych na pytanie dotyczące adekwatności wynagrodzenia w zawodach rzemieślniczych w stosunku do zakresu wykonywanej pracy, można zauważyć niezadowolenie z uzyskiwanych dochodów. Większość respondentów uważa, że wynagrodzenia w branży rzemieślniczej nie są adekwatne do włożonego wysiłku oraz zakresu wykonywanych obowiązków. Aż 38,3% badanych wskazało odpowiedź "raczej nie", a kolejne 21,4% wybrało odpowiedź "zdecydowanie nie". Łącznie blisko 59,7% respondentów wyraziło zastrzeżenia co do adekwatności otrzymywanych zarobków. Z drugiej strony, prawie 29,4% uczestników badań uznało, że wynagrodzenie w branżach rzemieślniczych jest stosowne do wykonywanej pracy. 7,4% z nich wskazało, odpowiedź „zdecydowanie tak”, natomiast 22,0% wybrało odpowiedź "raczej tak". Warto również zwrócić uwagę na grupę respondentów, która nie była pewna swojej odpowiedzi lub nie potrafiła jej jednoznacznie określić. 10,9% badanych wybrało odpowiedź "nie wiem / trudno powiedzieć", co może wskazywać na niepewność co do rynkowych standardów wynagrodzeń lub brak pełnej świadomości dotyczącej adekwatności otrzymywanych zarobków w porównaniu z innymi branżami. Prezentowane wyniki wskazują na znaczne niezadowolenie wśród rzemieślników w kwestii otrzymywanych wynagrodzeń w stosunku do wkładu pracy i specyfiki zawodu. Niemniej jednak istnieje również grupa, która uważa zarobki w danej branży rzemieślniczej za adekwatne, co może wskazywać na zróżnicowanie w obrębie samej branży rzemieślniczej w zależności od specjalizacji, doświadczenia czy regionu działalności.

Rysunek 10. Czy uważa Pan/Pani, że wynagrodzenie w zawodach rzemieślniczych jest adekwatne do zakresu wykonywanej pracy?(N=350, w %)**Tabela 61. Czy uważa Pan/Pani, że wynagrodzenie w zawodach rzemieślniczych jest adekwatne do zakresu wykonywanej pracy? (N=350, w %)**

	N	%
Zdecydowanie tak	26	7,4%
Raczej tak	77	22,0%
Raczej nie	134	38,3%
Zdecydowanie nie	75	21,4%
Nie wiem / trudno powiedzieć	38	10,9%
Ogółem	350	100,0%

Wśród wszystkich kategorii przedsiębiorstw dominuje opinia, że wynagrodzenie w zawodach rzemieślniczych nie jest adekwatne do zakresu wykonywanej pracy. Jednak stopień niezadowolenia różni się w zależności od wielkości przedsiębiorstwa, z samozatrudnionymi rzemieślnikami wyrażającymi największe niezadowolenie. Wśród samozatrudnionych rzemieślników, większość (72,7%) uważa, że wynagrodzenie nie jest adekwatne do wykonywanej pracy. Tylko 19,8% respondentów z tej grupy postrzega wynagrodzenie jako adekwatne. Łącznie 50,8% przedstawicieli przedsiębiorstw rzemieślniczych zatrudniających do 9 pracowników uważa, że wynagrodzenie nie jest adekwatne, podczas gdy 36,1% uważa, że jest adekwatne. Natomiast w przedsiębiorstwach rzemieślniczych zatrudniających od 10 do 49 pracowników, 64,0% respondentów jest zdania, że wynagrodzenie nie jest adekwatne, a 26,2% uważa, że jest adekwatne.

Tabela 62. Czy uważa Pan/Pani, że wynagrodzenie w zawodach rzemieślniczych jest adekwatne do zakresu wykonywanej pracy? Wyniki z uwzględnieniem wielkości przedsiębiorstwa. (N=350, w %).

	Wielkość zatrudnienia		
	Samozatrudnienie	Od 1 do 9 pracowników	Od 10 do 49 pracowników
Zdecydowanie tak	6,6%	7,7%	8,2%
Raczej tak	13,2%	28,4%	18,0%
Raczej nie	40,6%	33,3%	49,2%
Zdecydowanie nie	32,1%	17,5%	14,8%
Nie wiem / trudno powiedzieć	7,5%	13,1%	9,8%
Ogółem	100,0%	100,0%	100,0%

W analizowanych podregionach dominuje opinia, że wynagrodzenie w zawodach rzemieślniczych nie jest adekwatne do zakresu wykonywanej pracy. W niemal wszystkich podregionach zdecydowana większość respondentów wyraża negatywne opinie na temat adekwatności wynagrodzenia, z wyjątkiem podregionu jeleniogórskiego, gdzie opinie są bardziej podzielone. W miastach, takich jak Wrocław, gdzie koszty życia mogą być wyższe, skrajnie negatywne opinie na temat adekwatności wynagrodzenia są bardziej wyraźne.

Tabela 63. Czy uważa Pan/Pani, że wynagrodzenie w zawodach rzemieślniczych jest adekwatne do zakresu wykonywanej pracy? Wyniki z uwzględnieniem podregionu, w którym zlokalizowane jest przedsiębiorstwo. (N=350, w %).

	Podregion jeleniogórski	Podregion legnicko-głogowski	Podregion wałbrzyski	Podregion wrocławski	Podregion m. Wrocław
Zdecydowanie tak	13,6%	7,5%	3,3%	5,4%	7,8%
Raczej tak	25,4%	15,0%	23,0%	21,6%	22,4%
Raczej nie	30,5%	37,5%	41,0%	48,6%	34,5%
Zdecydowanie nie	13,6%	30,0%	19,7%	14,9%	27,6%
Nie wiem / trudno powiedzieć	16,9%	10,0%	13,1%	9,5%	7,8%
Ogółem	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

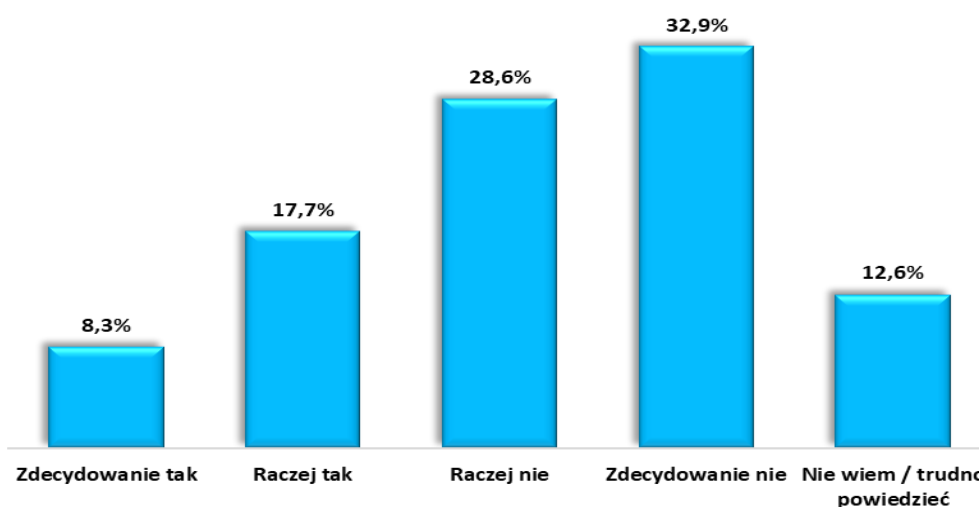
Wyniki badań wskazują, że w większości branż rzemieślniczych dominuje przekonanie, że wynagrodzenie nie jest adekwatne do zakresu wykonywanej pracy. Najbardziej negatywnie do adekwatności wynagrodzenia odnoszą się przedstawiciele branży spożywczej (72,7% negatywnych odpowiedzi). Najbardziej pozytywnie do adekwatności wynagrodzenia odnoszą się przedstawiciele branży budowlanej (31,2% pozytywnych odpowiedzi). Warto zwrócić uwagę, że w żadnej z branż większość respondentów nie ocenia wynagrodzenia jako adekwatne. W każdej branży dominują odpowiedzi negatywne, co wskazuje na ogólną niezadowolenie z poziomu wynagrodzeń w zawodach rzemieślniczych.

Tabela 64. Czy uważa Pan/Pani, że wynagrodzenie w zawodach rzemieślniczych jest adekwatne do zakresu wykonywanej pracy? Wyniki z uwzględnieniem branży. (N=350, w %).

	Zdecydowanie tak	Raczej tak	Raczej nie	Zdecydowanie nie	Nie wiem / trudno powiedzieć
Branża budowlana	8,6%	22,6%	34,4%	18,3%	16,1%
Branża drzewna	4,2%	25,0%	37,5%	16,7%	16,7%
Branża elektryczna / elektroniczna	6,7%	20,0%	53,3%	13,3%	6,7%
Branża motoryzacyjna	5,9%	25,0%	35,3%	22,1%	11,8%
Branża odzieżowa	10,0%	10,0%	45,0%	25,0%	10,0%
Branża przemysłowa / metalowa / szklarska	5,8%	24,6%	37,7%	24,6%	7,2%
Branża spożywcza	9,1%	9,1%	63,6%	9,1%	9,1%
Branża usług osobistych	10,0%	20,0%	38,0%	28,0%	4,0%

Opinie na ten temat wynagrodzenia w branży rzemieślniczej wyrażone przez przedstawicieli organizacji zrzeszających innych rzemieślników jest zbieżne z wynikami badania ilościowego przeprowadzonego wśród przedsiębiorstw rzemieślniczych. Wielu respondentów uważa, że **wynagrodzenie w branży rzemieślniczej jest zbyt niskie**. Jeden z nich stwierdza: "Myślę, że wynagrodzenia są zaniżone", podczas gdy inny zauważa: "Jest za małe wynagrodzenie". Jeszcze inny dodaje: "Wynagrodzenie nie jest adekwatne. Składki ZUS są duże i nie może odpowiednio płacić pracodawca". Niektórzy uważają, że **wynagrodzenie w branży rzemieślniczej jest adekwatne do poziomu umiejętności i wysiłku włożonego w pracę**. Jak zauważa jeden z respondentów: "Tak, jest adekwatne". Inny dodaje: "Tak jest adekwatne do swoich usług". Jeszcze inny podkreśla, że "wszystko zależy od rzemieślnika i fachowca". Niektórzy respondenci podkreślają, że **adekwatność wynagrodzenia zależy od konkretnego zawodu i branży**. Jeden z nich mówi: "To zależy od branży w jakiej pracuje rzemieślnik", podczas gdy inny zauważa: "To zależy od zawodu jaki wykonuje, ale ogólnie jest adekwatne". Opinie na ten temat wynagrodzenia w branży rzemieślniczej są podzielone, a odpowiedź na to pytanie zależy od wielu czynników, takich jak konkretny zawód, lokalizacja, poziom umiejętności i doświadczenie pracownika.

Interesujące było także zbadanie, czy wynagrodzenia w branży rzemieślniczej są porównywalne z wynagrodzeniami w innych sektorach działalności w powiecie. Wyniki badań dotyczących porównania wynagrodzeń w branży rzemieślniczej z wynagrodzeniami w innych sektorach działalności wskazują na rozbieżności w odbiorze. Większość respondentów (łącznie 61,5%) uważa, że wynagrodzenia w branży rzemieślniczej są na niższym poziomie i nie są porównywalne z zarobkami w innych sektorach działalności w danym regionie. Z tej grupy 28,6% wybrało odpowiedź "raczej nie", natomiast 32,9%, badanych stwierdziło, że zdecydowanie nie uważa wynagrodzeń rzemieślniczych za konkurencyjne. Znacznie mniejszy procent badanych (łącznie 26,0%) uważa, że wynagrodzenia w rzemiośle są na podobnym poziomie co w innych branżach w powiecie. 8,3% z nich jest przekonanych, że takie porównanie jest zdecydowanie na korzyść rzemiosła, podczas gdy 17,7% wskazało opinię "raczej tak". Część respondentów (12,6%) nie jest pewna lub nie potrafi ocenić, czy wynagrodzenia w branży rzemieślniczej są porównywalne z zarobkami w innych sektorach działalności. Może to wskazywać na brak pełnej wiedzy na temat rynku pracy i różnic wynagrodzeniowych w poszczególnych sektorach. Wśród badanych rzemieślników i przedsiębiorstw rzemieślniczych dominuje przekonanie, że branża rzemieślnicza oferuje wynagrodzenia niższe niż inne sektory działalności w danym regionie. Niemniej jednak, istnieje również grupa, która uważa sytuację za mniej jednoznacznie negatywną.

Rysunek 11. Czy wynagrodzenia w branży rzemieślniczej są porównywalne z wynagrodzeniami w innych sektorach działalności w powiecie? (N=350, w %).**Tabela 65. Czy wynagrodzenia w branży rzemieślniczej są porównywalne z wynagrodzeniami w innych sektorach działalności w powiecie? (N=350, w %)**

	N	%
Zdecydowanie tak	29	8,3%
Raczej tak	62	17,7%
Raczej nie	100	28,6%
Zdecydowanie nie	115	32,9%
Nie wiem / trudno powiedzieć	44	12,6%
Ogółem	350	100,0%

Niezależnie od wielkości przedsiębiorstwa, większość respondentów uważa, że wynagrodzenia w branży rzemieślniczej są niższe w porównaniu z innymi sektorami działalności w powiecie. Jednak wśród większych przedsiębiorstw (zatrudniających od 10 do 49 pracowników) jest nieco większa liczba osób uważających, że wynagrodzenia są porównywalne z innymi sektorami. Zdecydowana większość samozatrudnionych rzemieślników (70,8%) uważa, że ich wynagrodzenie nie jest porównywalne z innymi sektorami, co sugeruje, że mogą oni czuć się niedoceniani w porównaniu z innymi branżami. Większość małych przedsiębiorstw rzemieślniczych zatrudniających do 9 pracowników oraz od 10 do 49 pracowników (po 57,4% wskazań) uważa, że wynagrodzenia w branży rzemieślniczej nie są porównywalne z innymi sektorami.

Tabela 66. Czy wynagrodzenia w branży rzemieślniczej są porównywalne z wynagrodzeniami w innych sektorach działalności w powiecie? Wyniki z uwzględnieniem wielkości przedsiębiorstwa. (N=350, w %).

	Wielkość zatrudnienia		
	Samozatrudnienie	Od 1 do 9 pracowników	Od 10 do 49 pracowników
Zdecydowanie tak	7,5%	8,7%	8,2%
Raczej tak	10,4%	20,8%	21,3%
Raczej nie	34,0%	27,3%	23,0%
Zdecydowanie nie	36,8%	30,1%	34,4%
Nie wiem / trudno powiedzieć	11,3%	13,1%	13,1%
Ogółem	100,0%	100,0%	100,0%

W każdym z analizowanych podregionów większość respondentów uważa, że wynagrodzenia w branży rzemieślniczej są niższe niż w innych sektorach. Największy odsetek negatywnych odpowiedzi odnotowano w podregionie legnicko-głogowskim (70,0%), a najmniejszy w podregionie wałbrzyskim (57,3%).

Tabela 67. Czy wynagrodzenia w branży rzemieślniczej są porównywalne z wynagrodzeniami w innych sektorach działalności w powiecie? Wyniki z uwzględnieniem podregionu, w którym zlokalizowane jest przedsiębiorstwo. (N=350, w %).

	Podregion jeleniogórski	Podregion legnicko-głogowski	Podregion wałbrzyski	Podregion wrocławski	Podregion m. Wrocław
Zdecydowanie tak	11,9%	10,0%	6,6%	5,4%	8,6%
Raczej tak	22,0%	10,0%	18,0%	18,9%	17,2%
Raczej nie	28,8%	27,5%	26,2%	29,7%	29,3%
Zdecydowanie nie	27,1%	42,5%	31,1%	33,8%	32,8%
Nie wiem / trudno powiedzieć	10,2%	10,0%	18,0%	12,2%	12,1%
Ogółem	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Większość ankietowanych z każdej z branż uważa, że wynagrodzenia w rzemiośle nie są na poziomie porównywalnym z innymi sektorami w powiecie. W każdej branży dominują odpowiedzi negatywne, co wskazuje na ogólną percepcję, że wynagrodzenia w branży rzemieślniczej są niższe niż w innych sektorach. Najbardziej pozytywnie do porównywalności wynagrodzeń w branży rzemieślniczej z innymi sektorami w powiecie odnoszą się przedstawiciele branży przemysłowej / metalowej / szklarskiej (30,4% pozytywnych odpowiedzi). Najbardziej negatywnie do porównywalności wynagrodzeń w branży rzemieślniczej z innymi sektorami w powiecie odnoszą się przedstawiciele branży spożywczej (72,7% negatywnych odpowiedzi).

Tabela 68. Czy wynagrodzenia w branży rzemieślniczej są porównywalne z wynagrodzeniami w innych sektorach działalności w powiecie? Wyniki z uwzględnieniem branży. (N=350, w %).

	Zdecydowanie tak	Raczej tak	Raczej nie	Zdecydowanie nie	Nie wiem / trudno powiedzieć
Branża budowlana	6,5%	21,5%	26,9%	30,1%	15,1%
Branża drzewna	4,2%	20,8%	41,7%	20,8%	12,5%
Branża elektryczna / elektroniczna	6,7%	20,0%	6,7%	46,7%	20,0%
Branża motoryzacyjna	7,4%	16,2%	29,4%	30,9%	16,2%
Branża odzieżowa	10,0%	10,0%	30,0%	40,0%	10,0%
Branża przemysłowa / metalowa / szklarska	11,6%	18,8%	27,5%	33,3%	8,7%
Branża spożywcza	18,2%	0,0%	9,1%	63,6%	9,1%
Branża usług osobistych	8,0%	16,0%	36,0%	32,0%	8,0%

Wyniki badania rzemieślników i przedsiębiorstw rzemieślniczych dotyczące wynagrodzeń w zawodach rzemieślniczych wyrażone w badaniu ilościowym, zostały uzupełnione wynikami badania jakościowego realizowanego wśród przedstawicieli branży wspierającej działalność rzemieślniczą w województwie dolnośląskim. Reprezentantów tych organizacji zapytano o porównywalność wynagrodzenia w branży rzemieślniczej z wynagrodzeniami w innych sektorach działalności w powiecie, o różnice w wynagrodzeniach między różnymi zawodami rzemieślniczymi oraz o to, czy wyższe wynagrodzenia mogłyby przyciągnąć więcej młodych ludzi do zawodów rzemieślniczych.

Opinie uczestników badania na temat porównywalności wynagrodzenia w branży rzemieślniczej z wynagrodzeniami w innych sektorach działalności w powiecie są bardzo zróżnicowane. W opinii części respondentów **wynagrodzenia w branży rzemieślniczej mogą być zróżnicowane**, a ich poziom zależy od wielu czynników, takich jak lokalny rynek pracy, poziom konkurencji czy lokalne warunki gospodarcze. Jak zauważono, "Ostateczny poziom płac w każdej branży zależy od wielu czynników". Kilku respondentów uważa, że **wynagrodzenia w branży rzemieślniczej mogą być niższe w porównaniu z innymi sektorami**. Jeden z nich zauważa, "Myślę, że w branży rzemieślniczej są niższe", podczas gdy inny dodaje, "Są raczej na niższym poziomie". Niektórzy respondenci uważają, że **wynagrodzenia w branży rzemieślniczej są porównywalne z innymi sektorami**. Jak wskazuje jeden z respondentów, "Tak są porównywalne", podczas gdy inny dodaje, "Tak, mniej więcej są na podobnym poziomie". Wielu respondentów **nie ma pewności co do poziomu wynagrodzeń w branży rzemieślniczej w porównaniu z innymi sektorami**. Często pojawiają się odpowiedzi takie jak "Nie wiem" lub "Nie orientuję się".

Według uczestników badania istnieją znaczące różnice w wynagrodzeniach między różnymi zawodami rzemieślniczymi. Wielkość wynagrodzenia w rzemiośle zależy od wielu czynników, takich jak specjalizacja, zapotrzebowanie na daną dziedzinę, poziom skomplikowania umiejętności oraz lokalizacja. W opinii respondentów są **zawody lepiej płatne w branży budowlanej, czy też wśród elektryków oraz mechaników samochodowych**. Jak zauważa jeden z respondentów: "Lepiej płatne zawody to zawody w branży budowlanej". Inny dodaje: "Jest różnica między budowlanką a fryzjerem. Najwięcej zarabiają elektrycy i branża budowlana". Elektrycy, ze względu na specjalizację i ryzyko związane z pracą, często otrzymują wyższe wynagrodzenie. Jeden z respondentów stwierdza: "Na pewno elektryk więcej zarobi od lakiernika samochodowego". Wielu respondentów zauważa, że mechanicy, zwłaszcza ci specjalizujący się w pojazdach samochodowych, są dobrze wynagradzani. Zdiagnozowano także **zawody gorzej płatne takie jak kucharz oraz fryzjerzy**. Kilku respondentów wskazuje, że kucharze zarabiają mniej w porównaniu z innymi zawodami rzemieślniczymi. Chociaż niektórzy respondenci uważają, że fryzjerzy są dobrze wynagradzani, inni uważają, że ich płace są niższe w porównaniu z innymi zawodami rzemieślniczymi. Niektóre zawody rzemieślnicze mogą mieć **zróżnicowane wynagrodzenie w zależności od specjalizacji, lokalizacji i poziomu umiejętności**. "Na przykład stolarz specjalizujący się w niestandardowych meblach może zarabiać więcej niż stolarz produkujący masowo meble". Wynagrodzenie jest jednym z kluczowych czynników wpływających na wybór zawodu przez młodych ludzi. Wielu respondentów zgadza się

z tym stwierdzeniem, wskazując, że **wyższe wynagrodzenia w zawodach rzemieślniczych mogłyby przyciągnąć więcej młodych ludzi do tych branż**. Dla wielu młodych ludzi **perspektywa atrakcyjnego wynagrodzenia jest kluczowym motywatorem przy wyborze ścieżki kariery**. Jak zauważa jeden z respondentów: "Młodzież otrzymuje wynagrodzenia adekwatne do wykonanej pracy". **Wyższe wynagrodzenia mogą sprawić, że zawody rzemieślnicze staną się bardziej konkurencyjne** w porównaniu z innymi branżami, co może zachęcić młodych ludzi do wyboru rzemiosła jako atrakcyjnej ścieżki kariery. **Wyższe wynagrodzenia w zawodach rzemieślniczych mogą przekonać młodych ludzi, że rzemiosło może zapewnić im stabilność finansową i dobre perspektywy rozwoju**. Kilku respondentów zwraca uwagę na fakt, że **wyższe wynagrodzenia mogą być trudne do osiągnięcia dla małych przedsiębiorstw rzemieślniczych**. Jeden z nich zauważa: "Nie stać na to małych przedsiębiorstw rzemieślniczych", co wskazuje na to, że chociaż wyższe wynagrodzenia mogą przyciągnąć więcej młodych ludzi, mogą być one trudne do zrealizowania w praktyce. Większość respondentów zgadza się z tym, że wyższe wynagrodzenia mogłyby przyciągnąć więcej młodych ludzi do zawodów rzemieślniczych. Jednak ważne jest również uwzględnienie innych czynników, takich jak możliwości rozwoju, szkolenia i promocja zawodów rzemieślniczych wśród młodych ludzi, aby przyciągnąć ich do tych branż.

Chcąc poznać strukturę wynagrodzeń w zawodach rzemieślniczych zapytano przedstawicieli badanych przedsiębiorstw rzemieślniczych o poziom średnich miesięcznych wynagrodzeń pracowników zatrudnionych w pełnym wymiarze czasu pracy na takich stanowiskach w firmach rzemieślniczych jak mistrz, czeladnik, pomocnik oraz na innych stanowiskach. Przed zasadniczą analizą wyników badań należy zwrócić uwagę, iż na pytania dotyczące wynagrodzeń odpowiadali tylko przedsiębiorcy zatrudniający pracowników. Z udzielanie odpowiedzi na to pytanie zwolnieni byli rzemieślnicy nie zatrudniający pracowników. Druga kwestia to wysoki poziom odmów udzielania odpowiedzi na temat poziomu wynagrodzeń na danych stanowiskach. Respondenci uczestniczący w badaniu bardzo często nie chcieli udzielać takich informacji, powołując się na tajemnice przedsiębiorstwa. Mając na uwadze powyższe, prezentowanych wyników nie można ekstrapolować na całą branżę rzemieślniczą. Największy odsetek respondentów, czyli 32,5%, wskazał, że nie zatrudnia pracowników na stanowisku mistrza lub w ogóle nie zatrudnia pracowników. Kolejne 25,1% firm odmówiło odpowiedzi na pytanie dotyczące wynagrodzenia dla mistrza, co stanowi znaczący odsetek wśród badanych. Na początek warto zwrócić uwagę na fakt, że w najniższych przedziałach płacowych (w ujęciu netto), tj. poniżej 2700,00 zł oraz między 2700,00 – 3499,00 zł, nie odnotowano żadnych wskazań. Oznacza to, że mistrzowie w rzemiośle z reguły zarabiają powyżej 3499,00 zł netto. W zakresie wynagrodzeń od 3500,00 do 3999,00 zł, około 8,3% mistrzów otrzymuje takie stawki. Jest to stosunkowo niewielki odsetek w porównaniu do innych przedziałów. Najbardziej powszechnym przedziałem wynagrodzeń dla mistrza jest zakres od 4000,00 do 4499,00 zł. 16,3% respondentów potwierdziło, że ich mistrzowie otrzymują wynagrodzenie w tym przedziale. Nieco mniej, bo 12,0% firm, wypłaca swoim mistrzom wynagrodzenie w zakresie 4500,00 – 4999,00 zł. W wyższych przedziałach płacowych, tj. 5000,00 – 5499,00 zł oraz powyżej 5500,00 zł, po 2,9% firm deklaruje, że ich mistrzowie otrzymują takie stawki. Chociaż są to niewielkie procenty, pokazują one, że w rzemiośle

istnieją stanowiska mistrzowskie o szczególnie wysokim wynagrodzeniu. Podsumowując, w sektorze rzemieślniczym mistrzowie najczęściej zarabiają w przedziale 4000,00 – 4999,00 zł netto, choć istnieją także stanowiska z wyższymi stawkami.

Rysunek 12. Jak kształtuje się średnie miesięczne wynagrodzenie dla pracownika zatrudnionego w pełnym wymiarze czasu pracy w reprezentowanej przez Panią/ Pana firmie? Stanowisko – mistrz. (N=350, w%)

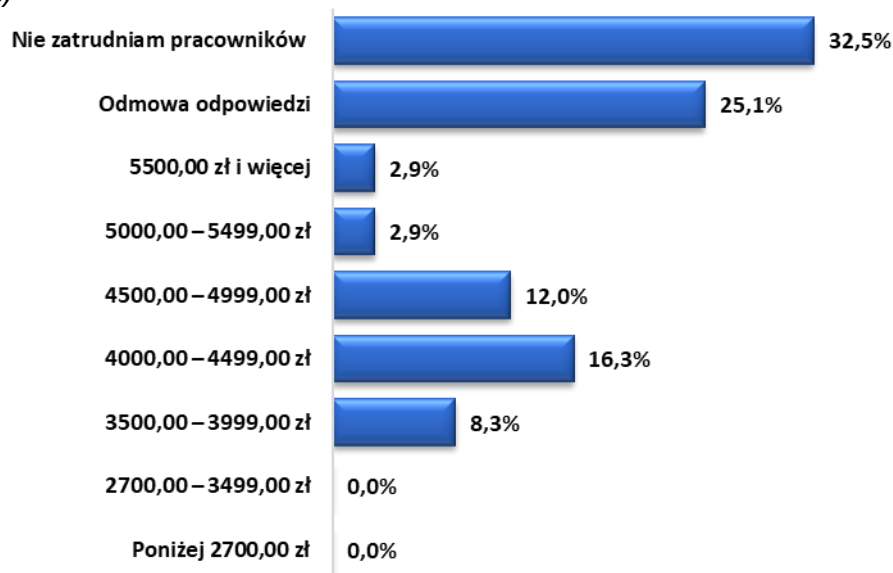


Tabela 69. Jak kształtuje się średnie miesięczne wynagrodzenie dla pracownika zatrudnionego w pełnym wymiarze czasu pracy w reprezentowanej przez Panią/ Pana firmie? Stanowisko – mistrz. (N=350, w%)

	N	%
Poniżej 2700,00 zł	0	0,0%
2700,00 – 3499,00 zł	0	0,0%
3500,00 – 3999,00 zł	29	8,3%
4000,00 – 4499,00 zł	57	16,3%
4500,00 – 4999,00 zł	42	12,0%
5000,00 – 5499,00 zł	10	2,9%
5500,00 zł i więcej	10	2,9%
Odmowa odpowiedzi	88	25,1%
Nie zatrudniam pracowników	114	32,5%
Ogółem	350	100,0%

W przypadku wynagrodzeń na stanowisku czeladnika w najniższych przedziałach płacowych, tj. poniżej 2700,00 zł oraz między 4500,00 – 4999,00 zł, 5000,00 – 5499,00 zł oraz powyżej 5500,00 zł, nie odnotowano żadnych wskazań. To sugeruje, że czeladnicy w rzemiośle z reguły zarabiają między 2700,00 zł a 4499,00 zł netto. W zakresie wynagrodzeń od 2700,00 do 3499,00 zł, 9,4% czeladników otrzymuje takie stawki. Najczęściej wskazywanym przedziałem wynagrodzeń dla czeladnika jest zakres od 3500,00 do 3999,00 zł. Aż 26,3% respondentów potwierdziło, że ich czeladnicy otrzymują wynagrodzenie w tym przedziale. Kolejne 10,6% firm wskazało, że ich czeladnicy zarabiają w przedziale 4000,00 – 4499,00 zł. Znaczący odsetek firm, czyli 23,4%, odmówił odpowiedzi na pytanie dotyczące wynagrodzenia dla czeladnika. Najwięcej, bo 30,3% firm, zaznaczyło, że nie zatrudnia pracowników. Podsumowując, w sektorze rzemieślniczym czeladnicy najczęściej zarabiają w

przedziale 3500,00 – 3999,00 zł netto, choć istnieją także stanowiska z zarówno niższymi, jak i wyższymi stawkami. Jednakże najczęstsze przedziały wynagrodzeń dla czeladników mieszczą się w zakresie 2700,00 – 4499,00 zł.

Rysunek 13. Jak kształtuje się średnie miesięczne wynagrodzenie dla pracownika zatrudnionego w pełnym wymiarze czasu pracy w reprezentowanej przez Panią/ Pana firmie? Stanowisko – czeladnik. (N=350, w%)

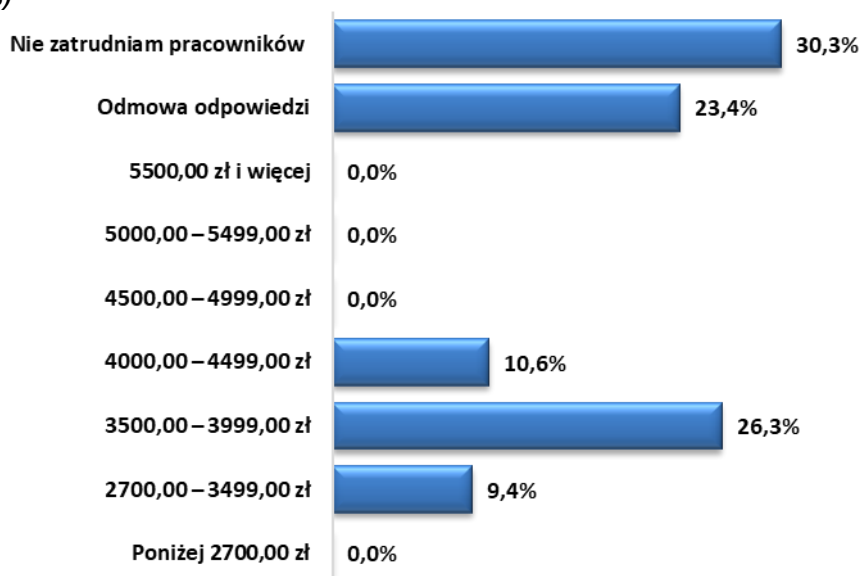


Tabela 70. Jak kształtuje się średnie miesięczne wynagrodzenie dla pracownika zatrudnionego w pełnym wymiarze czasu pracy w reprezentowanej przez Panią/ Pana firmie? Stanowisko – czeladnik. N=350, w%)

	N	%
Poniżej 2700,00 zł	0	0,0%
2700,00 – 3499,00 zł	33	9,4%
3500,00 – 3999,00 zł	92	26,3%
4000,00 – 4499,00 zł	37	10,6%
4500,00 – 4999,00 zł	0	0,0%
5000,00 – 5499,00 zł	0	0,0%
5500,00 zł i więcej	0	0,0%
Odmowa odpowiedzi	82	23,4%
Nie zatrudniam pracowników	106	30,3%
Ogółem	350	100,0%

Wynagrodzenie pomocników w przedsiębiorstwach rzemieślniczych kształtuje się w następujący sposób. Największy odsetek respondentów, stanowiący 30,3%, wskazał, że nie zatrudnia pracowników. 25,2% firm odmówiło odpowiedzi na pytanie dotyczące wynagrodzenia dla pomocnika. Znaczący odsetek, czyli 25,7% firm, potwierdził, że ich pomocnicy zarabiają w przedziale 2700,00 – 3499,00 zł. Kolejne 17,4% firm wskazało, że ich pomocnicy otrzymują wynagrodzenie w zakresie 3500,00 – 3999,00 zł. W najniższym przedziale płacowym, tj. poniżej 2700,00 zł, 1,4% firm wskazało, że ich pomocnicy otrzymują takie wynagrodzenie. W przedziałach wynagrodzeń od 4000,00 zł wzwyż, w tym 4000,00 – 4499,00 zł, 4500,00 – 4999,00 zł, 5000,00 – 5499,00 zł oraz powyżej 5500,00 zł, nie odnotowano żadnych wskazań. To sugeruje, że pomocnicy w sektorze rzemieślniczym zazwyczaj otrzymują wynagrodzenie poniżej 4000,00 zł netto. Podsumowując, w sektorze rzemieślniczym

pomocnicy zazwyczaj zarabiają w przedziale 2700,00 – 3999,00 zł netto, z dominującym przedziałem 2700,00 – 3499,00 zł. Wysokie wynagrodzenia dla tego stanowiska są rzadkością.

Rysunek 14. Jak kształtuje się średnie miesięczne wynagrodzenie dla pracownika zatrudnionego w pełnym wymiarze czasu pracy w reprezentowanej przez Panią/ Pana firmie? Stanowisko – pomocnik. (N=350, w%)



Tabela 71. Jak kształtuje się średnie miesięczne wynagrodzenie dla pracownika zatrudnionego w pełnym wymiarze czasu pracy w reprezentowanej przez Panią/ Pana firmie? Stanowisko – pomocnik. (N=350, w%)

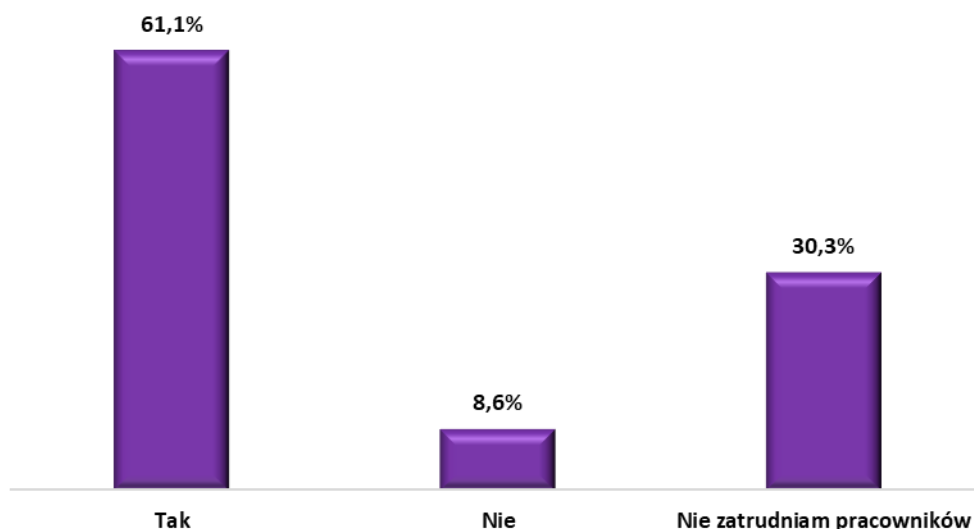
	N	%
Poniżej 2700,00 zł	5	1,4%
2700,00 – 3499,00 zł	90	25,7%
3500,00 – 3999,00 zł	61	17,4%
4000,00 – 4499,00 zł	0	0,0%
4500,00 – 4999,00 zł	0	0,0%
5000,00 – 5499,00 zł	0	0,0%
5500,00 zł i więcej	0	0,0%
Odmowa odpowiedzi	88	25,2%
Nie zatrudniam pracowników / nie zatrudniamy pracownika na takim stanowisku	106	30,3%
Ogółem	350	100,0%

Mistrzowie są najlepiej wynagradzaną grupą w sektorze rzemieślniczym, z wynagrodzeniami głównie w zakresie 4000,00 – 4999,00 zł. Czeladnicy zarabiają mniej, z najczęstszymi wynagrodzeniami w przedziale 3500,00 – 3999,00 zł. Pomocnicy otrzymują najniższe wynagrodzenia, głównie w zakresie 2700,00 – 3999,00 zł. W świetle powyższych danych, hierarchia wynagrodzeń w sektorze rzemieślniczym jest jasna: Mistrzowie zarabiają najwięcej, czeladnicy są w środku, a pomocnicy otrzymują najniższe stawki.

VII. Potrzeby szkoleniowe w zakresie podnoszenia kwalifikacji i kompetencji zawodowych pracowników w branżach rzemieślniczych – jakie są potrzeby szkoleniowe.

W czasach dynamicznie zmieniającego się świata pracy, w którym nowoczesne technologie i innowacje stają się coraz bardziej dominujące, przedsiębiorstwa prowadzące działalność rzemieślniczą muszą dostosowywać się do nowych wyzwań. Jednym z kluczowych elementów tego dostosowania jest inwestowanie w rozwój kompetencji pracowników. Szkolenia, kursy czy studia stają się nie tylko narzędziem podnoszenia kwalifikacji, ale również sposobem na przetrwanie i rozwój w konkurencyjnym środowisku rynkowym. W kontekście tych przemian, badanie potrzeb szkoleniowych pracowników w branżach rzemieślniczych staje się niezwykle istotne. Analiza udzielonych przez respondentów odpowiedzi pozwoli zorientować się, w jakim stopniu przedsiębiorstwa rzemieślnicze dostrzegają i reagują na potrzeby edukacyjne swoich pracowników oraz jakie są najważniejsze obszary wymagające wsparcia w zakresie szkoleń i podnoszenia kwalifikacji w branżach rzemieślniczych. Do opisu potrzeb szkoleniowych przedsiębiorstw rzemieślniczych w województwie dolnośląskim wykorzystano wyniki badania ilościowego przeprowadzonego wśród przedsiębiorstw rzemieślniczych oraz wyniki badania jakościowego zrealizowanego wśród przedstawicieli organizacji wspierających działalność rzemieślniczą w województwie dolnośląskim.

Z przeprowadzonego badania wynika, że większość przedsiębiorstw rzemieślniczych (61,1%), inwestuje w rozwój kompetencji swoich pracowników. Działania te objawiają się w kierowaniu ich na różnego rodzaju szkolenia, kursy czy studia, co świadczy o uznaniu przez przedsiębiorstwa wartości ciągłego kształcenia i podnoszenia kwalifikacji zespołu. Zaledwie 8,6% ankietowanych przedsiębiorców rzemieślniczych wskazało, że nie inwestuje w rozwój kompetencji swoich pracowników w formie szkoleń czy kursów. Może to wynikać z różnych przyczyn, takich jak brak środków finansowych, brak bezpośredniego zwrotu z inwestycji w szkolenia czy zadowolenie z obecnego poziomu kwalifikacji pracowników. Warto jednak zauważyć, że znaczący odsetek respondentów (30,3%) wskazał, że nie zatrudnia pracowników, tym samym nie inwestuje w rozwój kompetencji swoich pracowników. Spośród przedsiębiorstw, które nie inwestują w rozwój kompetencji pracowników, 45,2% respondentów twierdzi, że nie ma potrzeby inwestowania w rozwój kompetencji pracowników, natomiast 22,6% wskazuje na brak funduszy lub wysokie koszty takich szkoleń.

Rysunek 15. Czy przedsiębiorstwo rzemieślnicze, które Pana/Pani reprezentuje inwestuje w rozwój kompetencji pracowników, poprzez kierowanie ich na: szkolenia, kursy, studia itp. (N=350, w %).**Tabela 72. Czy przedsiębiorstwo rzemieślnicze, które Pana/Pani reprezentuje inwestuje w rozwój kompetencji pracowników, poprzez kierowanie ich na: szkolenia, kursy, studia itp. (N=350, w %).**

	N	%
Tak	214	61,1%
Nie	30	8,6%
Nie zatrudniam pracowników	106	30,3%
Ogółem	350	100,0%

Im większe przedsiębiorstwo rzemieślnicze, tym większy procent firm inwestuje w rozwój kompetencji swoich pracowników. Samozatrudnieni rzemieślnicy nie inwestują w rozwój kompetencji, ponieważ są jedynymi pracownikami w swoim przedsiębiorstwie. W przypadku firm zatrudniających pracowników, większość z nich dostrzega wartość w inwestowaniu w rozwój kompetencji swojego zespołu.

Tabela 73. Czy przedsiębiorstwo rzemieślnicze, które Pana/Pani reprezentuje inwestuje w rozwój kompetencji pracowników, poprzez kierowanie ich na: szkolenia, kursy, studia itp. Wyniki z uwzględnieniem wielkości przedsiębiorstwa. (N=350, w %).

	Wielkość zatrudnienia		
	Samozatrudnienie	Od 1 do 9 pracowników	Od 10 do 49 pracowników
Tak	0,0%	85,8%	93,4%
Nie	0,0%	14,2%	6,6%
Nie zatrudniam pracowników	100,0%	0,0%	0,0%
Ogółem	100,0%	100,0%	100,0%

Większość przedsiębiorstw rzemieślniczych w każdym podregionie inwestuje w rozwój kompetencji swoich pracowników. Największy odsetek firm inwestujących w rozwój kompetencji pracowników obserwujemy w podregionie jeleniogórskim (67,8%), podczas gdy najniższy w podregionie legnicko-głogowskim (47,5%). W każdym podregionie istnieje także znaczący odsetek firm, które nie

zatrudniają pracowników, co jest zrozumiałe w kontekście branży rzemieślniczej, gdzie wiele działalności prowadzonych jest przez jednoosobowe przedsiębiorstwa.

Tabela 74. Czy przedsiębiorstwo rzemieślnicze, które Pana/Pani reprezentuje inwestuje w rozwój kompetencji pracowników, poprzez kierowanie ich na: szkolenia, kursy, studia itp. Wyniki z uwzględnieniem podregionu, w którym zlokalizowane jest przedsiębiorstwo. (N=350, w %).

	Podregion jeleniogórski	Podregion legnicko-głogowski	Podregion wałbrzyski	Podregion wrocławski	Podregion m. Wrocław
Tak	67,8%	47,5%	62,3%	60,8%	62,1%
Nie	3,4%	20,0%	4,9%	8,1%	9,5%
Nie zatrudniam pracowników	28,8%	32,5%	32,8%	31,1%	28,4%
Ogółem	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

W większości branż dominuje tendencja do inwestowania w rozwój kompetencji pracowników przez przedsiębiorstwa rzemieślnicze. Najwyższy odsetek odnotowano w branży przemysłowej / metalowej / szklarskiej oraz motoryzacyjnej.

Tabela 75. Czy przedsiębiorstwo rzemieślnicze, które Pana/Pani reprezentuje inwestuje w rozwój kompetencji pracowników, poprzez kierowanie ich na: szkolenia, kursy, studia itp. Wyniki z uwzględnieniem branży. (N=350, w %).

	Tak	Nie	Nie zatrudniam pracowników
Branża budowlana	62,4%	3,2%	34,4%
Branża drzewna	54,2%	8,3%	37,5%
Branża elektryczna / elektroniczna	40,0%	13,3%	46,7%
Branża motoryzacyjna	66,2%	13,2%	20,6%
Branża odzieżowa	60,0%	10,0%	30,0%
Branża przemysłowa / metalowa / szklarska	68,1%	8,7%	23,2%
Branża spożywcza	54,5%	18,2%	27,3%
Branża usług osobistych	54,0%	8,0%	38,0%

Także badanie dotyczące percepcji potrzeby szkoleń oraz podnoszenia kwalifikacji i kompetencji zawodowych przez pracowników przedsiębiorstw rzemieślniczych dostarcza ciekawych spostrzeżeń. Znacząca większość pracowników przedsiębiorstw rzemieślniczych dostrzega potrzebę podnoszenia swoich kwalifikacji. Łącznie 42,9% respondentów wskazało odpowiedzi "zdecydowanie tak" oraz "raczej tak", co sugeruje, że pracownicy są świadomi dynamicznie zmieniającego się rynku pracy oraz konieczności ciągłego doskonalenia swoich umiejętności, aby być konkurencyjnym na rynku pracy oraz aby sprostać rosnącym wymaganiom w branży rzemieślniczej. Z drugiej strony, 20,0% przedstawicieli przedsiębiorstw rzemieślniczych, uważa, że zatrudnieni w przedsiębiorstwach pracownicy nie widzą konieczności uczestnictwa w szkoleniach i podnoszenia kwalifikacji. Może to świadczyć o tym, że ci pracownicy czują się pewnie w swoim obecnym zakresie umiejętności i nie dostrzegają potrzeby dodatkowego kształcenia. Odpowiedź "nie wiem / trudno powiedzieć" została wskazana przez 6,8% respondentów. Nie można także pominąć faktu, że 30,3% respondentów wskazało, że nie zatrudniają pracowników. Oznacza to, że dla tej grupy pytanie nie było bezpośrednio

związane z ich sytuacją zawodową, jako że są jedynymi wykonawcami w swoim przedsiębiorstwie. Dominującym trendem wśród pracowników przedsiębiorstw rzemieślniczych jest świadomość potrzeby ciągłego kształcenia i rozwoju zawodowego. Jednak istnieje również pewien odsetek tych, którzy nie dostrzegają tej potrzeby, co może mieć różnorodne przyczyny.

Rysunek 16. Czy pracownicy przedsiębiorstwa rzemieślniczego, które Pana/Pani reprezentuje widzą potrzebę szkoleń, podnoszenia kwalifikacji i kompetencji zawodowych? (N=350, w %).

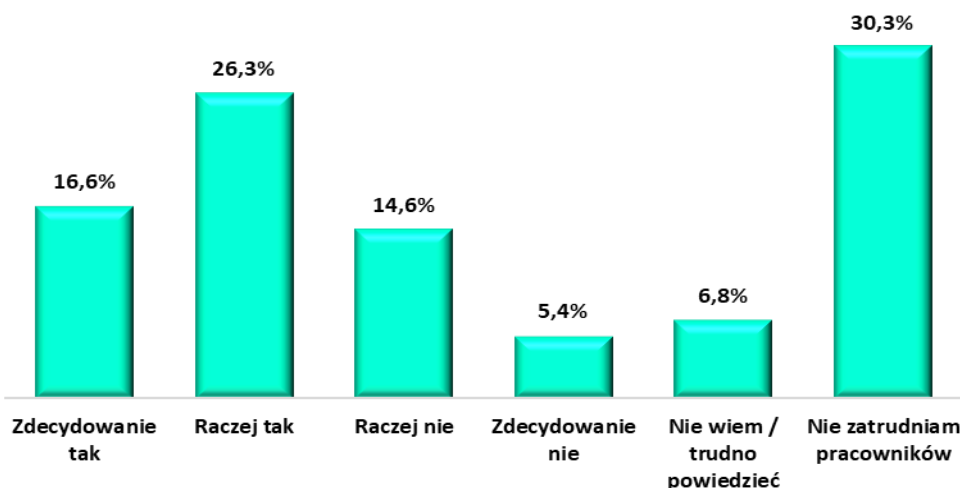


Tabela 76. Czy pracownicy przedsiębiorstwa rzemieślniczego, które Pana/Pani reprezentuje widzą potrzebę szkoleń, podnoszenia kwalifikacji i kompetencji zawodowych? (N=350, w %).

	N	%
Zdecydowanie tak	58	16,6%
Raczej tak	92	26,3%
Raczej nie	51	14,6%
Zdecydowanie nie	19	5,4%
Nie wiem / trudno powiedzieć	24	6,8%
Nie zatrudniam pracowników	106	30,3%
Ogółem	350	100,0%

Wyniki ankiety dotyczącej potrzeb szkoleniowych w branżach rzemieślniczych wskazują na kilka kluczowych obszarów, w których pracodawcy oraz pracownicy dostrzegają potrzebę podnoszenia kwalifikacji i kompetencji zawodowych. Najczęściej wskazaną potrzebą szkoleniową, która uzyskała 40,4% odpowiedzi, jest szkolenie z obsługi nowych narzędzi i maszyn. Współczesne przedsiębiorstwa rzemieślnicze muszą sprostać wyzwaniom technologicznym, co wymaga bieżącej aktualizacji umiejętności pracowników w zakresie obsługi innowacyjnych urządzeń. Drugą i trzecią najbardziej popularną odpowiedzią są techniczne szkolenia specjalistyczne (35,8%) oraz szkolenia z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy (35,5%). Obejmują one specjalistyczną wiedzę i umiejętności niezbędne do wykonywania konkretnych funkcji w różnych dziedzinach rzemiosła oraz dbałość o bezpieczne i zdrowe warunki pracy. Szkolenia w zakresie nowoczesnych technologii i trendów zdobyły 20,1% odpowiedzi, co podkreśla wagę dostosowywania się branży rzemieślniczej do dynamicznie zmieniającego się otoczenia technologicznego. Warto zwrócić uwagę, że aż 19,8%

respondentów wskazało opcję "żadne", część przedsiębiorstw uważa, że kwalifikacje pracowników są wystarczające lub nie widzą konieczności dalszego ich szkolenia. Szkolenia z zakresu obsługi klienta i umiejętności miękkich uzyskały 10,6% odpowiedzi, co podkreśla znaczenie interakcji z klientem i umiejętności społecznych w branżach rzemieślniczych. Kolejne kategorie, takie jak szkolenia z zakresu zrównoważonego rozwoju i efektywności energetycznej (6,9%), szkolenia cyfrowe (6,0%) oraz szkolenia biznesowe i związane z regulacjami prawnymi (po 4,6%) wskazują na bardziej specyficzne potrzeby, które mogą być ważne dla pewnych nisz lub specjalizacji w branży rzemieślniczej. Przedstawione wyniki wskazują na szeroki zakres potrzeb szkoleniowych w branży rzemieślniczej, od technicznych umiejętności po umiejętności interpersonalne, a także na potrzebę dostosowania się do zmieniającego się otoczenia technologicznego i biznesowego.

Rysunek 17. Jakie dostrzega Pan/Pani potrzeby szkoleniowe w zakresie podnoszenia kwalifikacji i kompetencji zawodowych pracowników w branżach rzemieślniczych? (N=350, w %).



Tabela 77. Jakie dostrzega Pan/Pani potrzeby szkoleniowe w zakresie podnoszenia kwalifikacji i kompetencji zawodowych pracowników w branżach rzemieślniczych? (N=350, w %).

	N	%
Szkolenia z obsługi nowych narzędzi i maszyn	141	40,4%
Techniczne szkolenia specjalistyczne	125	35,8%
Szkolenia z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy:	124	35,5%
Szkolenia w zakresie nowoczesnych technologii i trendów:	70	20,1%
Żadne	69	19,8%
Szkolenia z zakresu obsługi klienta i umiejętności miękkich	37	10,6%
Szkolenia z zakresu zrównoważonego rozwoju i efektywności energetycznej	24	6,9%
Szkolenia cyfrowe	21	6,0%
Szkolenia biznesowe	16	4,6%
Szkolenia związane z regulacjami prawnymi	16	4,6%

Wyniki badania ilościowego potwierdzają także uczestnicy badania jakościowego, które przeprowadzono wśród reprezentantów organizacji wspierających rzemiosło w województwie dolnośląskim. Z przeprowadzonych rozmów z przedstawicielami branży wspierającej rzemiosło wynika, że **istnieje duże zainteresowanie podnoszeniem kwalifikacji zarówno własnych, jak i pracowników wśród rzemieślników i przedsiębiorstw rzemieślniczych**. Z analizy wypowiedzi respondentów wynika, że kluczowym czynnikiem motywującym do podnoszenia kwalifikacji jest **chęć zwiększenia efektywności, jakości pracy oraz zdolności do realizacji bardziej zaawansowanych projektów**. Jak podkreślili badani: "Przeszkoleni i dobrze wykwalifikowani pracownicy mogą przyczynić się do zwiększenia efektywności, jakości pracy, zdolności do realizacji bardziej zaawansowanych projektów i zaspokajania wymagań klientów." oraz "Podnoszenie kwalifikacji jest potrzebne w związku z wprowadzaniem nowych technologii." Jednym z ciekawych wniosków jest fakt, że **nawet tradycyjne zawody**, takie jak kowal, **dostrzegają potrzebę korzystania z nowoczesnych technologii**, jak wskazuje jeden z respondentów: "Nawet kowal w dzisiejszych czasach używa komputera do swojej pracy." To świadczy o tym, że cyfrowa transformacja dotyka praktycznie każdej branży i zawodu. Z wypowiedzi badanych wynika, że **potrzeby szkoleniowe są zróżnicowane w zależności od specyfiki branży**. Fryzjerzy, ślusarze czy budowlanci mają inne potrzeby szkoleniowe. W opinii jednego z przedstawicieli organizacji wspierających działalność rzemieślniczą: Potrzeby szkoleniowe są w zawodach takich jak fryzjer, kucharz, budowlaniec" pokazuje, że **każda branża rzemieślnicza ma swoje unikalne wymagania**. W branży budowlanej, podnoszenie kwalifikacji jest kluczowe. Współczesne technologie, materiały i metody budowy ewoluują w szybkim tempie, co wymaga od pracowników ciągłego doskonalenia umiejętności. Jak zauważył jeden z respondentów: "Coraz bardziej są zainteresowani. Potrzeby są w szkoleniach branżowych, technicznych. Fryzjerstwo to branża, w której trendy i techniki zmieniają się bardzo dynamicznie. Dlatego szkolenia są niezbędne, aby fryzjerzy mogli być na bieżąco z nowościami. Jak wskazują wypowiedzi badanych: "Tak, są zainteresowanie np. fryzjerzy,." oraz "Część fryzjerów podnosi swoje kwalifikacje." **Bezpieczeństwo pracy jest jednym z kluczowych obszarów szkoleń**, co potwierdza wypowiedź: "Szkolenia z zakresu bezpieczeństwa pracy są niezwykle ważne w branżach rzemieślniczych". W branżach, gdzie prace są ryzykowne, takie szkolenia są niezbędne. Przedstawiciele rzemiosła uważają, że współczesne przedsiębiorstwa rzemieślnicze dostrzegają również potrzebę działań proekologicznych: "Szkolenia związane z technikami i materiałami przyjaznymi dla środowiska mogą być istotne dla firm".

VII.1. Przynależność rzemieślników oraz przedsiębiorstw rzemieślniczych do organizacji działających w strukturze rzemiosła oraz innych instytucji lub podmiotów wspierających rzemiosło.

Organizacje działające w strukturze rzemiosła, takie jak izby rzemieślnicze, cechy oraz spółdzielnie, odgrywają znaczącą rolę w promowaniu i ochronie interesów rzemieślników w regionie. Te organizacje nie tylko pomagają w zachowaniu tradycji i dziedzictwa rzemieślniczego, ale także dostarczają wsparcia w zakresie edukacji, szkoleń i dostępu do rynków. W tym kontekście, interesujące było zbadanie przynależności badanych przedsiębiorstw do jednej z tych organizacji. Wyniki badań wskazują, że zdecydowana większość przedsiębiorców rzemieślniczych z województwa dolnośląskiego (86,6%) nie jest członkiem żadnej organizacji działającej w strukturze rzemiosła, takiej jak izby rzemieślnicze, cechy czy spółdzielnie lub innych organizacji wspierających rzemiosło. Zaledwie 13,4% ankietowanych przedsiębiorców potwierdziło swoją przynależność do takiej organizacji. Badane przedsiębiorstwa należą do takich organizacji jak: Dolnośląska Izba Rzemieślnicza, Cech Rzemiosł Różnych, Cech Rzemiosł, Cech Rzemiosł Metalowych oraz Krajowy Związek Kosmetologów. Ten niski poziom członkostwa w organizacjach rzemieślniczych sugeruje, że większość przedsiębiorstw rzemieślniczych na Dolnym Śląsku działa niezależnie lub nie widzi bezpośrednich korzyści z przynależności do tych instytucji. Może to również wskazywać na pewną lukę w komunikacji między rzemieślnikami a istniejącymi organizacjami lub na brak świadomości dotyczącej korzyści płynących z takiego członkostwa. Wiele firm rzemieślniczych na Dolnym Śląsku może nie korzystać z potencjalnych korzyści, takich jak wsparcie, szkolenia czy możliwości networkingowe, które takie organizacje mogą oferować. Taki stan rzeczy wskazuje na możliwość promowania korzyści płynących z przynależności do branżowych organizacji rzemieślniczych oraz zachęcania firm do większej integracji i współpracy w ramach regionalnych struktur rzemieślniczych. Konieczne jest poszukiwanie skutecznych form promowania organizacji rzemieślniczych.

Uczestników badania, którzy nie należą do żadnych organizacji zrzeszających i wspierających działalność rzemieślniczą zapytano o przyczyny takiego stanu. Z przeprowadzonych badań wynika, że głównym powodem, dla którego przedsiębiorstwa nie są członkami organizacji rzemieślniczych na Dolnym Śląsku, jest brak takiej potrzeby. Aż 85,2% respondentów wskazało, że nie widzą konieczności zrzeszania się w tego typu instytucjach. Dominującą przyczyną braku przynależności do organizacji rzemieślniczych jest przekonanie firm o braku takiej potrzeby, co świadczy o pewnej niezależności przedsiębiorstw czy też odczuciu, że członkostwo w takiej organizacji nie przynosi wymiernych korzyści. 4,1% respondentów przyznało, że po prostu nie myślało o przystąpieniu do organizacji rzemieślniczej, a 3,8% podkreśliło, że prowadzi jednoosobową działalność gospodarczą, co być może tłumaczy ich brak zainteresowania członkostwem. Dodatkowo, 2,4% przedsiębiorców uważa, że prowadzenie małej firmy nie wymaga przynależności do organizacji branżowych. Niewielki odsetek przedsiębiorców wskazał na bariery czasowe (2,1%) jako powód niezrzeszania się. Wśród innych powodów niewielki procent przedsiębiorców wskazał na brak wiary w skuteczność stowarzyszeń rzemieślników (0,7%) oraz nieświadomość istnienia organizacji zrzeszających rzemieślników (0,3%). Dla wielu przedsiębiorców rzemieślniczych na Dolnym Śląsku przynależność do

organizacji branżowych nie jest postrzegana jako kluczowa dla ich działalności. Prezentowane dane mogą być przyczynkiem do lepszego informowania przedsiębiorstw rzemieślniczych o korzyściach płynących z przynależności do branżowych organizacji oraz ewentualnych wsparciach, jakie mogą otrzymać jako członkowie tych organizacji.

Rysunek 18. Czy przedsiębiorstwo, które Pan/Pani reprezentuje należy do organizacji działających w strukturze rzemiosła na terenie województwa dolnośląskiego (izb rzemieślniczych, cechów i spółdzielni) oraz innych instytucji lub podmiotów wspierających rzemiosło na terenie województwa dolnośląskiego? (N=350, w %).

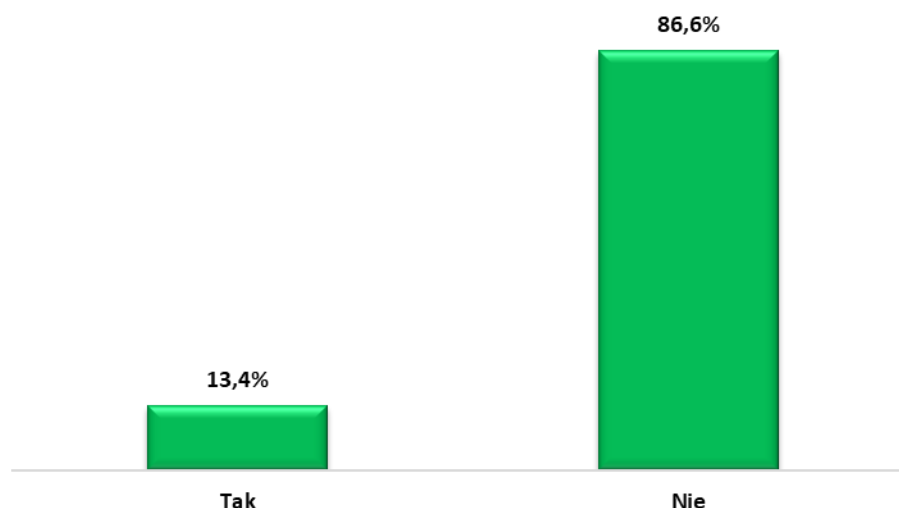


Tabela 78. Czy przedsiębiorstwo, które Pan/Pani reprezentuje należy do organizacji działających w strukturze rzemiosła na terenie województwa dolnośląskiego (izb rzemieślniczych, cechów i spółdzielni) oraz innych instytucji lub podmiotów wspierających rzemiosło na terenie województwa dolnośląskiego? (N=350, w %).

	N	%
Tak	47	8,3%
Nie	303	91,7%
Ogółem	350	100,0%

Zdecydowana większość respondentów biorących udział w badaniu (90,9%) nie zna innych podmiotów wspierających rzemiosło, poza tradycyjnymi strukturami takimi jak izby rzemieślnicze, cechy czy spółdzielnie. Informacja o instytucjach wspierających rzemiosło nie jest powszechnie dostępna dla rzemieślników lub nie jest skutecznie komunikowana w środowisku branżowym. Tak niska świadomość na temat innych instytucji wspierających rzemiosło może wpływać na rozwój branży, ponieważ rzemieślnicy mogą nie korzystać z wszystkich dostępnych im możliwości wsparcia, co w dłuższej perspektywie może wpłynąć na konkurencyjność i innowacyjność sektora rzemieślniczego w regionie. W świetle tych wyników zalecałoby się podjęcie działań mających na celu zwiększenie informacji i edukacji w tej dziedzinie wśród przedsiębiorców rzemieślniczych. Tylko niewielki odsetek (9,1%) respondentów potwierdził znajomość takich instytucji. Badani wymienili takie podmioty jak: (Agencja Rozwoju Regionalnego, Izba Gospodarcza, Krajowy Fundusz Szkoleniowy, Narodowy Instytut Wolności, OHP, Powiatowy Urząd Pracy, Starostwo Powiatowe, Urząd Gminy,

Urząd Marszałkowski, Urząd Miasta, Urząd Wojewódzki, Wojewódzki Urząd Pracy, Wydział Działalności Gospodarczej, Wydział Promocji oraz Związek Rzemiosła Polskiego).

Rysunek 19. Czy zna Pan/Pani inne instytucje lub podmioty (poza izbami, cechami, spółdzielniami rzemieślniczymi) wspierającymi rzemiosło? (N=350, w %).

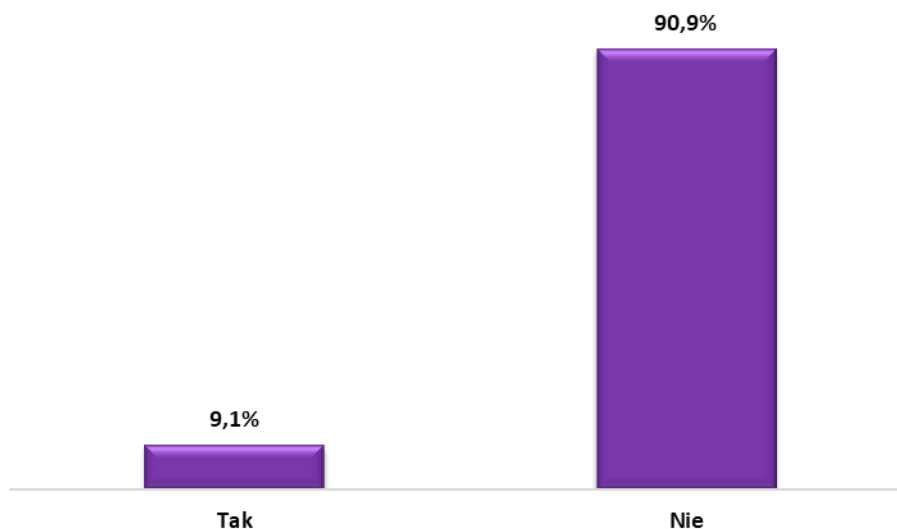


Tabela 79. Czy zna Pan/Pani inne instytucje lub podmioty (poza izbami, cechami, spółdzielniami rzemieślniczymi) wspierającymi rzemiosło? (N=350, w %).

	N	%
Tak	32	9,1%
Nie	318	90,9%
Ogółem	350	100,0%

VIII. Uwarunkowania kształcenia zawodowego w rzemiośle.

Kształcenie zawodowe w sektorze rzemiosła odgrywa kluczową rolę w przygotowywaniu młodzieży do podjęcia konkretnych zawodów, które charakteryzują się specyficznymi umiejętnościami i wiedzą. Odpowiednie ukształtowanie programu nauczania, jak również dostosowanie go do aktualnych potrzeb rynku pracy, jest niezbędne dla zapewnienia jakości edukacji i skuteczności procesu kształcenia. Niniejsze opracowanie ma na celu analizę uwarunkowań kształcenia zawodowego w rzemiośle, uwzględniając perspektywę przedstawicieli szkół branżowych, w tym tych oferujących kształcenie dualne oraz współpracujących z przedsiębiorstwami rzemieślniczym oraz przedstawicieli rzemiosła (rzemieślników i przedsiębiorstw rzemieślniczych). Prezentowana część raportu powstała w oparciu o analizę danych zastanych (desk research), badania jakościowe – wywiady przeprowadzone z przedstawicielami szkół branżowych, w tym szkół prowadzących kształcenie dualne i współpracujących z przedsiębiorstwami rzemieślniczymi, wywiady przeprowadzone z przedstawicielami organizacji wspierających rzemiosło (izby, cechy rzemieślnicze oraz spółdzielnie rzemieślnicze) oraz na podstawie wyników badań ankietowych, które zostały przeprowadzone z rzemieślnikami oraz przedsiębiorstwami rzemieślniczymi. Na podstawie wyników badań dokonano analizy zagadnień związanych z uwarunkowaniami kształcenia zawodowego w rzemiośle w województwie dolnośląskim.

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 uczeń pobiera co miesiąc wynagrodzenie. 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 rzemiośle²⁸. Warto jednak zauważyć, że z roku na rok widoczne są coraz większe niedobory specjalistów i wykwalifikowanych rzemieślników, co poniekąd powiązane jest ze zmianami technologicznymi w sektorze. Dlatego też przed współczesnym szkolnictwem zawodowym stoi wyzwanie w postaci konieczności wprowadzenia zmian w zawodowej edukacji młodzieży i dorosłych²⁹.

²⁸ Zabłocka, M. (2020). Kształcenie zawodowe i kwalifikacje w rzemiośle w kontekście zmieniających się potrzeb gospodarki i rynku pracy. Warszawa: Związek Rzemiosła Polskiego.

²⁹ Klimek J. (2019). Polscy rzemieślnicy w otoczeniu Przemysłu 4.0, Związek Rzemiosła Polskiego.

VIII.1. Kształcenie dualne.

System dualny (zwany przemiennym lub dwutorowym) polega na nauce zawodu organizowanej przez pracodawcę oraz równoległym kształceniu teoretycznym i ogólnym, w systemie szkolnym lub formach pozaszkolnych. Kształcenie dualne to system polegający na nauce zawodu bezpośrednio u pracodawcy (w realnym środowisku pracy) uzupełnionej o zajęcia teoretyczne. Uczeń podczas kształcenia dualnego, równocześnie zdobywa wiedzę i doświadczenie na stanowisku pracy. Z punktu widzenia pracodawcy system kształcenia dualnego daje wiele korzyści, w tym przede wszystkim pozwala wykształcić dokładnie takich pracowników, jakich potrzebuje dana firma, posiadających konkretne umiejętności, niezbędne na stanowiskach pracy w tej firmie. Kształcenie dualne można prowadzić w następujących typach szkół:

- szkoły branżowe I i II stopnia
- technika
- szkoły wyższe³⁰

Podstawową zasadą, na jakiej opiera się kształcenie dualne jest połączenie teorii z praktyką. Inaczej: jest to kształcenie zawodowe, które odbywa się zarówno w szkole, jak i u pracodawcy. Zajęcia praktyczne odbywają się równoległe do zajęć teoretycznych. Celem zajęć praktycznych odbywających się bezpośrednio u pracodawcy jest nie tylko pogłębienie wiedzy i umiejętności zawodowych zdobytych podczas zajęć teoretycznych, ale zastosowanie ich bezpośrednio na stanowisku pracy. Kształcenie dualne daje możliwość pracy w naturalnym środowisku, dzięki czemu uczeń poznaje zasady, obyczaje, stosunki międzyludzkie obowiązujące w miejscu pracy. Realny jest zarówno zakład pracy, jak i produkt, który w wyniku tej pracy powstaje. Konkretna jest także odpowiedzialność ucznia za powierzone zadania i sposób ich realizacji.

Zasady kształcenia w systemie dualnym:

- ✓ nauka zawodu bezpośrednio u pracodawcy np. rzemieślnika,
- ✓ zatrudnienie na podstawie umowy o praktyczną naukę zawodu lub umowy o pracę wraz z wynagrodzeniem za pracę,
- ✓ kształcenie w konkretnym zawodzie lub specjalności,
- ✓ nauka teoretyczna w formach szkolnych lub pozaszkolnych,
- ✓ uzyskanie formalnych kwalifikacji zawodowych.

Formy kształcenia dualnego

Istnieją dwie formy kształcenia dualnego:

- ✓ praktyczna nauka zawodu uczniów organizowana przez szkołę
- ✓ praktyczna nauka zawodu młodocianych organizowana przez pracodawcę

³⁰ * art. 62 ustawy z dnia 20 lipca 2018 r. – Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce (Dz.U. z 2018 r., poz. 1668), stanowi, że uczelnia może prowadzić studia dualne, które są studiami o profilu praktycznym, prowadzonymi z udziałem pracodawcy. Organizację studiów określa umowa zawarta w formie pisemnej.

Obie formy różnią się przede wszystkim w zakresie zawieranej umowy:

- ✓ Umowa o praktyczną naukę zawodu (zawarta pomiędzy szkołą a pracodawcą)
- ✓ Umowa o pracę w celu przygotowania zawodowego (zawarta pomiędzy pracodawcą a młodocianym)³¹

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 pozaszkolnej³².

VIII.2. Praktyczna nauka zawodu.

Zgodnie z Art. 120. Prawa oświatowego praktyczna nauka zawodu może odbywać się u pracodawców lub w indywidualnych gospodarstwach rolnych, zapewniających rzeczywiste warunki pracy, a także w centrach kształcenia zawodowego, warsztatach szkolnych, pracowniach szkolnych i placówkach kształcenia ustawicznego. Praktyczna nauka zawodu może być realizowana również za granicą na podstawie umów międzynarodowych lub porozumień o współpracy bezpośredniej zawieranych przez szkoły, jednostki samorządu terytorialnego i organy administracji rządowej lub w ramach programów edukacyjnych Unii Europejskiej. Praktyczna nauka zawodu odbywa się w podmiotach, o których mowa w ust. 1 Art. 120. Prawo oświatowe, na podstawie umowy zawartej pomiędzy szkołą a tym podmiotem. Umowa powinna określać w szczególności sposób ponoszenia kosztów realizowania praktycznej nauki zawodu. Przepisu ust. 2, Art. 120. Prawo oświatowe, nie stosuje się do praktycznej nauki zawodu organizowanej przez szkołę w jej warsztatach oraz pracowniach szkolnych dla uczniów tej szkoły³³.

Praktyczna nauka zawodu (zajęcia praktyczne) uczniów i młodocianych jest prowadzona indywidualnie lub w grupach. Liczba uczniów lub młodocianych w grupie powinna umożliwiać realizację programu nauczania do danego zawodu i uwzględniać specyfikę nauczanego zawodu,

³¹ Wojewódzki Urząd Pracy w Lublinie (2019). NIEZBĘDNIK PRACODAWCY – kształcenie dualne, czyli „pracownik szyty na miarę. Lublin: Wojewódzki Urząd Pracy w Lublinie Wydział Polityki Rynku Pracy.

³² Zabłocka, M. (2020). Kształcenie zawodowe i kwalifikacje w rzemiośle w kontekście zmieniających się potrzeb gospodarki i rynku pracy. Warszawa: Związek Rzemiosła Polskiego.

³³ Art. 120. - [Praktyczna nauka zawodu] - Prawo oświatowe. (Dz.U.2023.900)

przepisy bezpieczeństwa i higieny pracy oraz przepisy wydane na podstawie art. 204 § 1 i 3 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. - Kodeks pracy, a także warunki lokalowe i techniczne w miejscu odbywania praktycznej nauki zawodu. Podziału uczniów lub młodocianych na grupy dokonuje odpowiednio dyrektor szkoły lub pracodawca, o którym mowa w § 3 ust. 2 Rozporządzenia Ministra Edukacji Narodowej z dnia 24 sierpnia 2017 r. w sprawie praktycznej nauki zawodu³⁴ w porozumieniu z podmiotem przyjmującym odpowiednio uczniów lub młodocianych na praktyczną naukę zawodu.

Szkoła kierująca uczniów na praktyczną naukę zawodu, na podstawie umowy z pracodawcą, jest zobowiązana w szczególności do:

- ✓ nadzorowania realizacji programu praktycznej nauki zawodu;
- ✓ współpracy z podmiotem przyjmującym uczniów na praktyczną naukę zawodu;
- ✓ zapewnienia ubezpieczenia uczniów od następstw nieszczęśliwych wypadków;
- ✓ akceptowania wyznaczonych instruktorów praktycznej nauki zawodu, o których mowa w ust. 2 pkt 2 Rozporządzenia Ministra Edukacji Narodowej z dnia 24 sierpnia 2017 r. w sprawie praktycznej nauki zawodu, lub wyznaczenia do
- ✓ prowadzenia praktycznej nauki zawodu nauczycieli praktycznej nauki zawodu,
- ✓ zwrotu równowartości kosztów przejazdu środkami komunikacji publicznej, z uwzględnieniem ulg przysługujących uczniom, w przypadku uczniów odbywających praktyczną naukę zawodu w miejscowościach poza ich miejscem zamieszkania i poza siedzibą szkoły, mającym możliwość codziennego powrotu do miejsca zamieszkania lub siedziby szkoły,
- ✓ zapewnienia uczniom odbywającym praktyczną naukę zawodu w miejscowościach poza siedzibą szkoły, do których codzienny dojazd nie jest możliwy, nieodpłatne zakwaterowanie i opiekę oraz ryczałt na wyżywienie w wysokości nie niższej niż 40% diety przysługującej pracownikowi zatrudnionemu w państwowej lub samorządowej jednostce sfery budżetowej z tytułu podróży służbowej na obszarze kraju;
- ✓ przygotowania kalkulacji ponoszonych przez szkołę kosztów realizacji praktycznej nauki zawodu, w ramach przyznanych przez organ prowadzący środków finansowych.

Przedsiębiorstwa przyjmujące uczniów na praktyczną naukę zawodu, na podstawie umowy ze szkołą:

- ✓ zapewniają warunki materialne do realizacji praktycznej nauki zawodu, a w szczególności:
 - stanowiska szkoleniowe wyposażone w niezbędne urządzenia, sprzęt, narzędzia, materiały i dokumentację techniczną, uwzględniające wymagania bezpieczeństwa i higieny pracy, odzież, obuwie robocze i środki ochrony indywidualnej oraz środki higieny osobistej przysługujące pracownikom na danym stanowisku pracy,
 - pomieszczenia do przechowywania odzieży i obuwia roboczego oraz środków ochrony indywidualnej, nieodpłatne posiłki profilaktyczne i napoje przysługujące pracownikom na

³⁴ Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 24 sierpnia 2017 r. w sprawie praktycznej nauki zawodu (Dz. U. poz. 1644).

danym stanowisku pracy, zgodnie z przepisami wydanymi na podstawie art. 232 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. - Kodeks pracy,

- ✓ dostęp do urządzeń higieniczno-sanitarnych oraz pomieszczeń socjalno-bytowych;
- ✓ wyznaczają odpowiednio nauczycieli, instruktorów praktycznej nauki zawodu, o których mowa w § 10 i 11 Rozporządzenia Ministra Edukacji Narodowej z dnia 24 sierpnia 2017 r. w sprawie praktycznej nauki zawodu.
- ✓ zapoznają uczniów lub młodocianych z organizacją pracy, regulaminem pracy, w szczególności w zakresie przestrzegania porządku i dyscypliny pracy, oraz z przepisami i zasadami bezpieczeństwa i higieny pracy;
- ✓ nadzorują przebieg praktycznej nauki zawodu;
- ✓ sporządzają, w razie wypadku podczas praktycznej nauki zawodu, dokumentację powypadkową;
- ✓ współpracują ze szkołą;
- ✓ powiadamiają szkołę lub pracodawcę, o którym mowa w § 3 ust. 2 Rozporządzenia Ministra Edukacji Narodowej z dnia 24 sierpnia 2017 r. w sprawie praktycznej nauki zawodu, o naruszeniu przez ucznia lub młodocianego regulaminu pracy.

VIII.3. Przygotowanie zawodowe młodocianych pracowników.

Pracownik młodociany to osoba, która ukończyła 15, a nie przekroczyła 18 lat. Przygotowanie zawodowe młodocianych pracowników może odbywać się przez:

- naukę zawodu (czyli przygotowanie młodocianego do pracy w charakterze wykwalifikowanego pracownika lub czeladnika; obejmuje ono praktyczną naukę zawodu oraz dokształcanie teoretyczne)
- przyuczenie do wykonywania określonej pracy.

Umowę w celu przygotowania zawodowego w formie nauki zawodu pracodawca może podpisać w terminie przyjęć kandydatów do branżowych szkół I stopnia. Wyjątkiem jest umowa zawierana z młodocianym, który nie dokształca się w zasadniczej szkole zawodowej. Taką umowę pracodawca może zawrzeć również w innym terminie.

Nauka zawodu trwa 36 miesięcy, chyba że:

- młodociany kształcący się w branżowej szkole I stopnia nie otrzymał promocji do klasy programowo wyższej lub nie ukończył szkoły – w takim przypadku pracodawca na wniosek młodocianego albo izba rzemieślnicza na wniosek pracodawcy będącego rzemieślnikiem i młodocianego może przedłużyć czas trwania nauki zawodu, nie więcej jednak niż o 12 miesięcy, w celu umożliwienia dokończenia nauki w szkole, a w innych uzasadnionych przypadkach – nie więcej niż o 6 miesięcy
- pracodawca na wniosek młodocianego, a jeżeli pracodawcą jest rzemieślnik, to izba rzemieślnicza na wniosek pracodawcy będącego rzemieślnikiem i młodocianego wyrazili zgodę na skrócenie czasu trwania nauki zawodu, nie więcej jednak niż o 12 miesięcy, jeżeli młodociany nie dokształca się w branżowej szkole I stopnia.

Zawody, w których odbywa się nauka zawodu, określają przepisy dotyczące klasyfikacji zawodów szkolnictwa branżowego. Nauka zawodu u pracodawców będących rzemieślnikami może odbywać się także w zawodach odpowiadających danemu rodzajowi rzemiosła, nieuwjętych w klasyfikacji zawodów szkolnictwa branżowego, określonych w przepisach dotyczących klasyfikacji zawodów i specjalności dla potrzeb rynku pracy.

Zatrudnienie młodocianego odbywającego naukę zawodu jest dopuszczalne tylko przy pracach objętych programem praktycznej nauki zawodu.

Przyuczenie do wykonywania określonej pracy kończy się egzaminem sprawdzającym. Młodociani zatrudnieni przez rzemieślników zdają egzamin przed komisją egzaminacyjną izby rzemieślniczej, a młodociani zatrudnieni u pracodawców niebędących rzemieślnikami składają egzamin bezpośrednio u swoich pracodawców. Jeżeli wynik egzaminu jest pozytywny, pracodawca lub izba rzemieślnicza wydaje zaświadczenie stwierdzające nabycie umiejętności w wykonywaniu prac, których dotyczyło przyuczenie, oraz określające jego rodzaj, czas trwania i uzyskaną ocenę. W razie negatywnego wyniku egzaminu pracodawca, a w odniesieniu do pracodawcy będącego rzemieślnikiem – izba rzemieślnicza – ustala, na jaki okres trzeba przedłużyć przyuczenie do wykonywania określonej pracy, z tym jednak, że okres ten nie może przekroczyć 3 miesięcy.

Młodocianemu, który ukończył przyuczenie do wykonywania określonej pracy z wynikiem pozytywnym i podjął naukę zawodu obejmującą zakres przyuczenia do wykonywania określonej pracy, zalicza się okres przyuczenia do okresu praktycznej nauki zawodu. Młodocianym odbywającym przyuczenie do wykonywania określonej pracy przysługuje nie mniej niż 7% przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia w gospodarce narodowej w poprzednim kwartale³⁵.

Dofinansowanie kosztów kształcenia dla pracodawcy

Podstawowe warunki przyznawania dofinansowania kosztów kształcenia dla pracodawcy reguluje obecnie przepis art. 122 ust. 1 pkt. 2a ustawy z 14 grudnia 2016 r. Prawo oświatowe /tj. Dz. U. z 2023 r., poz. 900/. Pierwszym warunkiem przyznania dofinansowania jest wymóg, aby pracodawca, osoba prowadząca zakład pracy w imieniu pracodawcy lub inna osoba zatrudniona u pracodawcy posiadała kwalifikacje wymagane do prowadzenia przygotowania zawodowego młodocianych. Kwalifikacje te obejmują przygotowanie pedagogiczne (np. ukończenie odpowiedniego kursu), a jednocześnie formalne umiejętności w danym zawodzie (tytuł zawodowy, tytuł mistrza, tytuł robotnika wykwalifikowanego, dyplom ukończenia odpowiednich studiów, osiągnięcie wymaganego stażu itp.). Drugi warunek jest zależny od młodocianego, odnosi się bowiem do ukończenia przez niego nauki i zdania egzaminu. W przypadku nauki zawodu u pracodawcy będącego rzemieślnikiem konieczne jest zdanie egzaminu czeladniczego, zaś u pracodawcy niebędącego rzemieślnikiem – egzaminu

³⁵ <https://www.biznes.gov.pl/>

zawodowego. W przypadku przyuczenia do określonej pracy może być to egzamin przed komisją egzaminacyjną izby rzemieślniczej lub też egzamin u pracodawcy.

Wysokość dofinansowania

Wysokość dofinansowania jest zależna od rodzaju kształcenia młodocianego pracownika. W przypadku nauki zawodu dofinansowanie wynosi 8081 zł w sytuacji, w której okres kształcenia wynosił 36 miesięcy. Jeżeli był krótszy, to również dofinansowanie ulega proporcjonalnemu zmniejszeniu. Jeżeli umowa o pracę została rozwiązana z przyczyn niezależnych od pracodawcy, a młodociany pracownik podjął naukę zawodu na podstawie umowy o pracę w celu przygotowania zawodowego u innego pracodawcy – przysługującą kwotę dofinansowania dzieli się między wszystkich pracodawców, proporcjonalnie do liczby miesięcy prowadzonej przez nich nauki zawodu.

Natomiast w przypadku przyuczenia do określonej pracy dofinansowanie wynosi 254 zł za każdy miesiąc kształcenia. Kwota dofinansowania jest jednak należna wyłącznie za każdy pełny miesiąc.

Jest jednak przewidziana jeszcze jedna wysokość dofinansowania – 10 000 zł. Dotyczy ona nauki zawodu młodocianego w zawodzie szczególnie pożądanym, wskazanym przez ministra właściwego do spraw oświaty i wychowania w prognozie zapotrzebowania na pracowników w zawodach szkolnictwa branżowego na krajowym i wojewódzkim rynku pracy. Przedmiotowa prognoza określa zapotrzebowanie na konkretnych pracowników zarówno na szczeblu krajowym, jak i w odniesieniu do konkretnych województw. Dla każdego województwa są oddzielnie wyznaczone zawody wraz z kodem zawodu. Na szczeblu krajowym są to m.in. automatyk, elektromechanik, elektryk, murarz-tynkarz, ślusarz, technik robotyk czy technik programista.

Co więcej kwoty dofinansowania podlegają waloryzacji o inflację. Wskaźnik cen towarów i usług konsumpcyjnych ogłoszony przez Prezesa Głównego Urzędu Statystycznego w Dzienniku Urzędowym Rzeczypospolitej Polskiej „Monitor Polski” na podstawie przepisów o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych musi wynieść jednak nie mniej niż 105% w roku poprzedzającym wypłatę dofinansowania.

Ponadto zgodnie z art. 122 ust. 4 ustawy z 14 grudnia 2016 r. Prawo oświatowe /tj. Dz. U. z 2023 r., poz. 900/ kwoty dofinansowania kosztów kształcenia podlegają waloryzacji wskaźnikiem cen towarów i usług konsumpcyjnych ogółem, jeżeli wskaźnik ten w roku poprzedzającym wypłatę dofinansowania wyniósł co najmniej 105%. W roku 2022 przedmiotowy wskaźnik wyniósł 114,4%, czyli kwoty dofinansowania podwyższonego jak i zwykłego oraz przyuczenia do wykonywania określonej pracy powinny być wypłacane w 2023 r. w kwocie zwaloryzowanej o 14,4% w stosunku do kwoty już zwaloryzowanej w 2022 r. Orientacyjnie kwoty te powinny wynosić odpowiednio 12 tys. zł., 9,7 tys. zł. i 300 zł.

Dofinansowanie nie przysługuje temu pracodawcy, z którym umowa o pracę w celu przygotowania zawodowego została rozwiązana z winy pracodawcy. Z tego powodu urzędy nierzadko żądają przedstawienia przez pracodawcę świadectwa pracy młodocianego pracownika, a w przypadku rozwiązania umowy na podstawie porozumienia stron – powodów jego zawarcia i strony inicjującej.

Dofinansowanie przyznaje wójt, burmistrz lub prezydent miasta właściwy według miejsca zamieszkania młodocianego pracownika. Następuje to w drodze decyzji administracyjnej na podstawie przepisów Kodeksu postępowania administracyjnego. Podobnie jak w innych sprawach administracyjnych decyzja powinna być wydana niezwłocznie, jednak nie później niż w terminie miesiąca od dnia złożenia wniosku wszczynającego postępowanie, zaś w sprawach szczególnie skomplikowanych - w terminie dwóch miesięcy³⁶.

VIII.4. Systemy certyfikacji i zdobywania dyplomów potwierdzających kwalifikacje i umiejętności.

Rzemieślnicy potwierdzają swoje kwalifikacje zawodowe, zdając egzaminy czeladnicze i mistrzowskie. Egzamin czeladniczy młodociany składa przed komisją egzaminacyjną izby rzemieślniczej na zasadach określonych przez ustawę o rzemiośle. Zakres wymagań na egzaminy potwierdzające kwalifikacje zawodowe jest ustalany przez Związek Rzemiosła Polskiego. Kształceniem uczniów w zakładzie pracy zajmuje się rzemieślnik z tytułem mistrza. Kolejnym etapem potwierdzającym kwalifikacje rzemieślnicze jest uzyskanie tytułu zawodowego mistrza, który potwierdzany jest przez egzamin mistrzowski. Po zdanym egzaminie wydawane są świadectwa odpowiednio czeladnicze, dyplomy mistrzowskie i zaświadczenia o zdaniu egzaminu sprawdzającego. Dokumenty te mają charakter państwowych dokumentów i jeśli właściciel zamierza wprowadzić je to tzw. obrotu prawnego z zagranicą, wymagają legalizacji (uwierzytelnienia). Izby rzemieślnicze są jedynymi organami uprawnionymi do wydania dyplomu mistrzowskiego lub świadectwa czeladniczego, co wynika z zapisu art. 3 ust. 3 ustawy o rzemiośle³⁷

Egzamin czeladniczy jest formą sprawdzenia opanowanych wiadomości i umiejętności w zakresie danego zawodu. Osoba, która zdała egzamin uzyskuje świadectwo czeladnicze potwierdzające posiadanie kwalifikacji zawodowych. Dokument ten daje uprawnienia do wykonywania zawodu w kraju i zagranicą.

Do **egzaminu czeladniczego** może przystąpić osoba, która spełnia jeden z poniższych warunków:

1. Realizuje naukę zawodu u rzemieślnika oraz dokształcanie teoretyczne w szkole lub w formach pozaszkolnych;

³⁶ Kicińska, A. (2021). Dofinansowanie kosztów kształcenia młodocianego pracownika (dostęp on-line: <https://www.parp.gov.pl/component/content/article/72776:dofinansowanie-kosztow-ksztalcenia-mlodocianego-pracownika>).

³⁷ <https://zrp.pl/dzialalnosc-rp/oswiatazawodowa/egzaminy/legalizacja-swiaectw-czeladniczych-i-dyplomow-mistrzowskich/>, 17.12.2020 r.]

2. Posiada świadectwo ukończenia ośmioletniej szkoły podstawowej;
3. Jest uczestnikiem praktycznej nauki zawodu dorosłych, o której mowa w art. 53c Ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy;
4. Co najmniej trzyletni okres wykonywania zawodu, w którym zdaje egzamin;
5. Posiada świadectwo ukończenia szkoły ponadgimnazjalnej albo szkoły ponadpodstawowej na podbudowie ośmioletniej szkoły podstawowej, prowadzącej kształcenie zawodowe o kierunku związanym z zawodem, w którym zdaje egzamin;
6. Posiada tytuł zawodowy w zawodzie wchodzącym w zakres zawodu, w którym zdaje egzamin oraz co najmniej półroczny okres wykonywania zawodu, w którym zdaje egzamin;
7. Posiada świadectwo ukończenia ośmioletniej szkoły podstawowej oraz zaświadczenie o zdaniu egzaminu sprawdzającego lub świadectwo potwierdzające kwalifikację w zawodzie oraz co najmniej roczny okres wykonywania zawodu, w którym zdaje egzamin, po uzyskaniu zaświadczenia z egzaminu sprawdzającego lub świadectwa potwierdzającego kwalifikację w zawodzie.

Do **egzaminu mistrzowskiego** może przystąpić osoba, która spełnia jeden z poniższych warunków:

- ✓ Posiada świadectwo ukończenia szkoły ponadgimnazjalnej albo dotychczasowej szkoły ponadpodstawowej oraz tytuł czeladnika lub równorzędny w zawodzie, w którym zdaje egzamin, także:
 - co najmniej trzyletni okres wykonywania zawodu, w którym zdaje egzamin,
 - po uzyskaniu tytułu zawodowego, albo
 - co najmniej sześćioletni okres wykonywania zawodu, w którym zdaje egzamin, łącznie przed i po uzyskaniu tytułu zawodowego.
- ✓ Posiada świadectwo ukończenia szkoły ponadgimnazjalnej albo dotychczasowej szkoły ponadpodstawowej oraz co najmniej sześćioletni okres wykonywania zawodu, w którym zdaje egzamin, w ramach samodzielnie prowadzonej działalności gospodarczej.
- ✓ Posiada świadectwo ukończenia szkoły ponadgimnazjalnej albo dotychczasowej szkoły ponadpodstawowej oraz tytuł czeladnika lub równorzędny w zawodzie wchodzącym w zakres zawodu, w którym zdaje egzamin, a także co najmniej trzyletni okres wykonywania zawodu, w którym zdaje egzamin, po uzyskaniu tytułu zawodowego.
- ✓ Posiada świadectwo ukończenia szkoły ponadgimnazjalnej albo dotychczasowej szkoły ponadpodstawowej oraz tytuł mistrza w zawodzie wchodzącym w zakres zawodu, w którym zdaje egzamin, a także co najmniej roczny okres wykonywania zawodu, w którym zdaje egzamin, po uzyskaniu tytułu mistrza.
- ✓ Posiada świadectwo ukończenia szkoły ponadgimnazjalnej albo dotychczasowej szkoły ponadpodstawowej, dających wykształcenie średnie i kształcących w zawodzie wchodzącym w zakres zawodu, w którym zdaje egzamin, oraz tytuł zawodowy w zawodzie wchodzącym w zakres zawodu, w którym zdaje egzamin, a także co najmniej dwuletni okres wykonywania zawodu, w którym zdaje egzamin, po uzyskaniu tytułu zawodowego.

- ✓ Posiada dyplom ukończenia szkoły wyższej na kierunku lub w specjalności w zakresie wchodzącym w zakres zawodu, w którym zdaje egzamin, oraz co najmniej roczny okres wykonywania zawodu, w którym zdaje egzamin, po uzyskaniu tytułu zawodowego.³⁸

Egzaminy charakteryzują się otwartością i dostępnością dla różnych grup kandydatów zarówno dla absolwentów nauki zawodu u rzemieślnika, czyli osób młodocianych, ale także osób dorosłych, które poszukują możliwości potwierdzenia kwalifikacji nabytych w drodze pracy zawodowej i przygotowania teoretycznego. Co istotne, dyplom mistrza i świadectwo czeladnicze potwierdzają kwalifikacje uregulowane w Zintegrowanym Systemie Kwalifikacji zarówno w postaci kwalifikacje pełnych i częściowych. Zarówno egzamin czeladniczy jak i rzemieślniczy przeprowadza się w dwóch etapach: praktycznym i teoretycznym. Etap praktyczny egzaminu polega na samodzielnym wykonaniu przez zdającego zadań egzaminacyjnych sprawdzających umiejętności praktyczne. Ta część odbywa się zwykle w zakładzie pracy pracodawcy. Etap teoretyczny egzaminu przeprowadza się za pomocą dwóch części – pisemnej i ustnej³⁹.

IX. Współpraca z oświatą (potrzeby i oczekiwania, realizowane działania, bariery i ograniczenia, przyczyny braku współpracy) – opinie przedstawicieli szkół branżowych.

W pierwszej części tego rozdziału poszukiwano odpowiedzi na następujące interesujące tematy: w jakich zawodach rzemieślniczych kształci się obecnie młodzież i jakie są główne wyzwania związane z tym procesem. Czy rzemiosło cieszy się nielubianym zainteresowaniem wśród młodych ludzi? Jakie role w kształceniu zawodowym odgrywają szkoły i inne instytucje edukacyjne? Czy zmieniające się technologie, w tym cyfryzacja, automatyzacja i robotyzacja, wprowadzają do rzemiosła nowe wyzwania i możliwości? Istotne jest zrozumienie, jak te zmiany wpływają na kształcenie zawodowe w sektorze i jakie są potrzeby szkół w zakresie dostosowywania się do tych zmian. W ramach badania chciano zdiagnozować, czy istnieją luki w dostępności i jakości kształcenia. Niniejsza część opracowania to próba zrozumienia obecnego stanu kształcenia zawodowego w rzemiośle oraz identyfikacji potencjalnych obszarów do ulepszenia. Ostatecznym celem jest przedstawienie przewidywań dotyczących przyszłości kształcenia zawodowego w sektorze rzemiosła, aby lepiej przygotować uczniów i instytucje edukacyjne do przyszłych wyzwań.

Pierwsze z pytań zadanych przedstawicielom szkół branżowych dotyczyło wskazania zawodów rzemieślniczych, w których dana jednostka kształci. Na podstawie przeprowadzonych wywiadów z przedstawicielami różnych szkół branżowych można zauważyć pewne tendencje dotyczące zawodów rzemieślniczych, w których uczniowie są kształceni. Analiza odpowiedzi wskazuje, że pewne zawody pojawiają się w ofercie szkół zawodowych znacznie częściej niż inne. Do najczęściej wymienianych należą: mechanik pojazdów samochodowych, kucharz, fryzjer, cukiernik, elektryk, ślusarz oraz operator obrabiarek skrawających.

³⁸ <https://izba.wroc.pl/>

³⁹ Kształcenie zawodowe w rzemiośle (wyd. PARP, 2020 r.)

Niektóre szkoły oferują szeroki zakres kształcenia w wielu zawodach rzemieślniczych, podczas gdy inne skupiają się na węższej specjalizacji, co jest widoczne w różnorodności wymienionych zawodów w odpowiedziach. Pomimo dominacji niektórych zawodów, istnieje także wiele specjalności, które pojawiają się rzadziej, ale nadal są reprezentowane w niektórych szkołach. Przykłady to: fotograf, górnik, tapicer, czy krawiec. Odpowiedzi wskazują również, że niektóre zawody mogą stać się bardziej popularne w odpowiedzi na zmieniające się potrzeby rynku pracy. Na przykład, w kontekście rosnącej roli technologii, zawody związane z elektromechaniką czy obróbką skrawaniem mogą stać się bardziej pożądane. Wiele szkół oferuje kształcenie w różnych dziedzinach, co sugeruje, że uczniowie mają możliwość zdobycia wszechstronnych umiejętności i wiedzy w wielu obszarach rzemiosła.

IX.1. Wyzwania związane z kształceniem zawodowym w rzemiośle.

Przedstawiciele szkół branżowych przedstawili główne wyzwania związane z kształceniem zawodowym w rzemiośle w województwie dolnośląskim. Do głównych wyzwań związanych z kształceniem zawodowym w rzemiośle należy **znalezienie odpowiednich miejsc praktyk**. Wielu respondentów podkreśla trudności w znalezieniu odpowiednich miejsc praktyk dla uczniów. Między innymi **problemy związane z odległością ośrodków, brakiem pracodawców chętnych do przyjęcia uczniów na praktykę oraz specjalnymi trudnościami dla uczniów z niepełnosprawnościami**. Niektóre branże mogą być mniej otwarte na współpracę z uczniami, co ogranicza możliwości zdobywania praktycznych doświadczeń w konkretnych zawodach. "Pracodawcy, nie do każdego zawodu mamy pracodawców którzy są chętni do przyjmowania uczniów na praktykę." "Problem ze znalezieniem praktyki na budowie dla uczniów niepełnosprawnych intelektualnie." Wyzwaniem są także **relacje szkoła-pracodawca**: Wielu respondentów wskazało na wyzwania związane z utrzymaniem i budową relacji między szkołą a pracodawcą, jak również próbą skłonienia niektórych pracodawców do zrzeszania się, np. w izbach rzemieślniczych. "Pracodawcy, relacje między szkołą a pracodawcą, między uczniem a pracodawcą." "Skłonienie niektórych pracodawców do tego by stali się członkami zrzeszonymi, np. cechu izby rzemieślniczej." Lokalne partnerstwa są kluczem do sukcesu w kształceniu zawodowym. Lokalne przedsiębiorstwa mają znaczący wpływ na kształcenie zawodowe i ich zaangażowanie jest niezbędne. „Współpraca z lokalnymi przedsiębiorcami." Zdefiniowano **problemy związane z przygotowaniem uczniów do wykonywania konkretnego zawodu, zdawaniem egzaminów zawodowych oraz zdobyciem odpowiedniej praktyki**. "Przygotowanie uczniów do jak najlepiej wykonywanej pracy." "Ukończenie i zdanie egzaminu dla wychowanków szkoły. Potwierdzenie zdania egzaminów." Ważną kwestią jest także **odpowiednie przygotowanie uczniów do wejścia na rynek pracy**. Kwestie związane z umiejętnościami, takimi jak przedsiębiorczość, efektywność wykonywanej pracy, mobilność, a także umiejętność znalezienia się na rynku pracy. "Umiejętność znalezienia się na rynku pracy w danym zawodzie, przedsiębiorczość, efektywność wykonywanej pracy, mobilność." Respondenci zwrócili również uwagę na **problemy kadrowe związane z przygotowaniem pedagogicznym pracodawców, malejącą liczbą pracodawców i nauczycieli**, jak również malejącą liczbą uczniów

zainteresowanych zawodami rzemieślniczymi. "Przygotowanie pedagogiczne pracodawców, malejąca liczba pracodawców, malejąca liczba uczniów którzy chcą kształcić się w zawodach rzemieślniczych." "Wykruszająca się kadra szkolących nauczycieli." Wyzwania związane z kształceniem zawodowym w rzemiośle na Dolnym Śląsku obejmują szerokie spektrum problemów, począwszy od znalezienia odpowiednich miejsc praktyk, poprzez budowanie efektywnych relacji z pracodawcami, aż po problemy kadrowe i przygotowanie uczniów do wejścia na rynek pracy. Pomimo tych wyzwań, szkoły branżowe kontynuują swoją pracę, kładąc nacisk na zapewnienie, aby ich uczniowie byli dobrze przygotowani do wykonywania swojego zawodu i mogli odnaleźć się na rynku pracy po ukończeniu szkoły.

IX.2. Rola szkół branżowych i innych instytucji edukacyjnych w kształceniu zawodowym w rzemiośle.

Zdaniem przedstawicieli szkół branżowych biorących udział w badaniu, rolą szkół branżowych i innych instytucji edukacyjnych w kształceniu zawodowym w rzemiośle jest **kształcenie teoretyczne i praktyczne**. Kształcenie w szkołach branżowych jest kombinacją teorii i praktyki. Jak zaznaczono w jednym z cytatów: "Kluczową, jeżeli my kształcimy i mamy sale praktyczne to możemy zapewnić pełną edukację." Ta pełnia kształcenia jest kluczem do przygotowania uczniów do wejścia na rynek pracy z umiejętnościami, które są zarówno teoretyczne, jak i praktyczne. Ponadto, wskazano na konieczność podziału odpowiedzialności, gdzie "Szkoła odpowiada za przygotowanie teoretyczne w ramach przedmiotów zawodowych i ogólnokształcące. Cała reszta jest po stronie pracodawców." Ważną rolą jest **współpraca z pracodawcami i innymi instytucjami**. Dla szkół branżowych istotne jest budowanie pomostów pomiędzy edukacją a rynkiem pracy: "Dają możliwość zdobycia zawodu poszukiwanego na rynku pracy. Nawiązują współpracę i zapewniają możliwość rozwijania umiejętności przyszłym pracownikom poprzez współpracę z firmami zewnętrznymi, np. kursy, szkolenia." "Wspólnie dążymy do tego by mieć wykształconego pracownika. Szkoła uczy teorii a rzemieślnicy uczą praktycznego przygotowania do zawodu." Ponadto, szkoły korzystają z pomocy i wsparcia zewnętrznych instytucji, takich jak cechy rzemiosł, co wskazuje na to, że "Współpracujemy z cechem rzemiosł różnych. Kierujemy uczniów na różne egzaminy czeladnicze." Inne zadanie szkół branżowych to także **podniesienie kompetencji zawodowych uczniów**. Szkoły branżowe i inne instytucje edukacyjne odgrywają ważną rolę w zwiększaniu kompetencji zawodowych uczniów, zarówno poprzez kształcenie teoretyczne i praktyczne, jak i przez organizację dodatkowych szkoleń, kursów i konkursów zawodowych. "Podnoszą kompetencje zawodowe uczniów, np. organizujemy dla uczniów praktyki zawodowe w ramach projektów unijnych w Polsce a także za granicą, aktywujemy uczniów do przystąpienia do konkursów zawodowych, rozwijamy umiejętności z przedmiotów ogólnokształcących, włączamy w życie środowiska lokalnego. Jest to współpraca z bibliotekami miejskimi, ośrodkami kultury, przedsiębiorcami, cechami rzemiosł." Kolejnym ważnym zadaniem jest **przygotowanie uczniów do wejścia na rynek pracy**. Szkolnictwo branżowe jest projektowane tak, aby sprostać wymaganiom rynku pracy. "Przyuczanie do zawodu ma ogromny wpływ na rynek pracy. W powiecie bolesławieckim jest niski poziom bezrobocia co wynika z dopasowanego kształcenia rzemieślniczego." To świadczy o skuteczności tych szkół w przygotowywaniu uczniów do konkretnej

pracy i spełnianiu potrzeb lokalnego rynku. Respondenci zwrócili również uwagę na **popularyzację zawodów rzemieślniczych**. Jednym z głównych celów jest promowanie zawodów rzemieślniczych wśród młodych ludzi. „Promocja taka jest niezbędna w obliczu zmieniającego się krajobrazu rynku pracy i potrzeby posiadania wykwalifikowanych rzemieślników. Poza tradycyjnym kształceniem, szkoły branżowe odgrywają kluczową rolę w procesie resocjalizacji wychowanków, pomagając im w przygotowaniu się do życia w społeczeństwie: "Resocjalizacja wychowanków, przygotowanie do życia w społeczeństwie." Ważne jest także wsparcie dla rodziców i pracodawców, by wspólnie dbać o rozwój uczniów. Szkoły branżowe i inne instytucje edukacyjne odgrywają kluczową rolę w kształceniu zawodowym w rzemiośle, dostarczając niezbędnej edukacji teoretycznej i praktycznej, współpracując z pracodawcami, podnosząc kompetencje zawodowe uczniów i promując zawody rzemieślnicze. Działania te są niezbędne do przygotowania wykwalifikowanych pracowników do wejścia na rynek pracy. Przedstawione odpowiedzi podkreślają wielowymiarową rolę szkół branżowych w kształceniu zawodowym. Nie tylko dostarczają one podstawowej wiedzy teoretycznej, ale także umożliwiają nabywanie praktycznych umiejętności, niezbędnych na rynku pracy. Współpraca z różnymi instytucjami, takimi jak cechy rzemiosł czy firmy zewnętrzne, pozwala na lepsze dopasowanie programów nauczania do wymagań rynku i umożliwia uczniom zdobywanie doświadczenia w realnych warunkach pracy. Role szkół branżowych i innych instytucji edukacyjnych w kształceniu zawodowym w rzemiośle są nieocenione i mają kluczowe znaczenie dla rozwoju kompetencji zawodowych uczniów oraz odpowiedzi na potrzeby rynku pracy.

IX.3. Zainteresowanie kształceniem w zawodach/branżach rzemieślniczych.

Na podstawie odpowiedzi udzielonych przez przedstawicieli szkół branżowych, można zauważyć, że generalnie istnieje zainteresowanie kształceniem w zawodach i branżach rzemieślniczych, choć to zainteresowanie jest różne w zależności od regionu, powiatu czy typu szkoły oraz oferty, którą szkoła może zaproponować uczniom. Wielu respondentów stwierdziło, że jest **duże zainteresowanie kształceniem w zawodach rzemieślniczych**. Co roku są tworzone liczne klasy, a w niektórych przypadkach liczba kandydatów przewyższa liczbę dostępnych miejsc. "Tak jest, zawsze tworzymy liczne klasy. W klasach budowlanych głównie." "Tak, jest dość duże zainteresowanie w naszej szkole." "Tak, jest. Co roku mamy więcej kandydatów niż miejsc." Część respondentów wskazała na **umiarkowane zainteresowanie kształceniem w zawodach rzemieślniczych**. "Umiarkowane jest zainteresowanie." "W skali od 1 do 5 to 3 bym wskazał. Średnie zainteresowanie." Mimo generalnego zainteresowania, niektórzy respondenci wskazali na **trend malejącego zainteresowania kształceniem w zawodach rzemieślniczych**. "Jest ale malejące." "Na terenie Legnicy jest z tym problem, większość uczniów wybiera liceum." Mimo że w niektórych obszarach zauważalny jest spadek zainteresowania, ogólnie rzecz biorąc, kształcenie w zawodach i branżach rzemieślniczych nadal przyciąga wielu uczniów. Wynika to zarówno z możliwości zdobycia konkretnej, praktycznej wiedzy i umiejętności, jak i z atrakcyjności tych zawodów na rynku pracy. Szkoły branżowe odgrywają kluczową rolę w kształceniu nowego pokolenia rzemieślników i powinny nadal skupiać się na dostarczaniu wysokiej jakości edukacji i praktyk zawodowych, aby przyciągnąć jeszcze więcej zainteresowanych uczniów.

IX.4. Wpływ zmieniających się technologii (cyfryzacja, automatyzacja, robotyzacja) na uwarunkowania kształcenia zawodowego w rzemiośle. Braki i problemy szkół. Oczekiwane wsparcie.

Na podstawie wywiadów przeprowadzonych z przedstawicielami szkolnictwa branżowego w województwie dolnośląskim, można zauważyć, że zmieniające się technologie takie jak cyfryzacja, automatyzacja, i robotyzacja mają znaczący wpływ na uwarunkowania kształcenia zawodowego w rzemiośle. Respondenci zauważają **pozytywny wpływ technologii na kształcenie zawodowe**. Wprowadzenie komputeryzacji i nowoczesnych form jest widoczne w różnych obszarach edukacji. Jak zaznacza jeden z respondentów: "Postęp jest wszędzie, wchodzi komputeryzacja, formy płatności online przy kasach." Ponadto, technologie te są coraz bardziej dostępne dla uczniów, jak podkreślono "Uczniowie skorzystają ze wszystkich innowacyjnych sprzętów, są wprowadzani w nowe technologie, zaznajamiani z obsługą tych urządzeń." Jest to wskaźnik pozytywnego trendu w edukacji zawodowej, gdzie technologia staje się kluczem do lepszej jakości kształcenia. Niektórzy przedstawiciele szkół branżowych wskazywali także na **braki i problemy szkół w zakresie nowoczesnych technologii**. Mimo pozytywnych opinii dotyczących wprowadzenia technologii w edukacji, istnieją również wyraźne braki. O ile niektóre szkoły mają dostęp do funduszy, jak podkreśla jeden z rozmówców: "W naszej szkole nie ma braków, bo sięgamy po środki unijne", to inne placówki doświadczają wyzwań związanych z dostępem do nowoczesnych narzędzi edukacyjnych: "Brakuje nowoczesnych sprzętów na których uczniowie mogliby kształcić się." Respondenci zwrócili również uwagę na **potrzebę większego wsparcia finansowego dla szkół**. Finansowanie jest jednym z kluczowych czynników wpływających na jakość edukacji zawodowej. Wielu respondentów podkreśla potrzebę większego wsparcia finansowego: "Wsparcie finansowe najważniejszy problem który nurtuje każdą szkołę." oraz wskazując na konkretne braki, takie jak "Braki są finansowe i niska jakość sprzętu." Zdaniem badanych widoczna jest **potrzeba sprzętu specjalistycznego i szkoleń branżowych**. Technologia sama w sobie nie wystarczy. Aby w pełni wykorzystać jej potencjał, uczniowie i nauczyciele potrzebują odpowiednich szkoleń oraz dostępu do specjalistycznego sprzętu. To podkreśla jeden z respondentów: "Sprzęt specjalistyczny do nauki zawodu jeśli chodzi o zajęcia praktyczne.". Zwrócono również uwagę na potrzebę **większej współpracy z zakładami pracy**. Współpraca z zakładami pracy jest kluczowa dla edukacji zawodowej. Niektóre odpowiedzi wskazują jednak na trudności w tej dziedzinie: "Żeby zakłady pracy chciały współpracować ze szkołą, nie chcą przyjmować uczniów ze szkół dziennych gdyż nie mają z tego żadnych korzyści." Przedstawiciele szkół podkreślają także dużą **rolę rzemieślników w edukacji**. Rzemieślnicy odgrywają kluczową rolę w edukacji zawodowej, jednak wiele zakładów rzemieślniczych pozostaje nieprzystosowanych do nowoczesnych realiów. Odpowiedzi wskazują na wyzwania związane z dostosowaniem się do nowych technologii i metodyk nauczania: "Rzemieślnicy w większości nie są dostosowani do realiów. Zakłady są przestarzałe, funkcjonują jak 20 lat temu." Odpowiedzi badanych wskazują na rosnący wpływ technologii na edukację zawodową oraz na pozytywne korzyści wynikające z tego trendu. Jednakże są również wyraźne braki w zakresie dostępu do technologii, finansowania i współpracy z zakładami pracy. Aby w pełni wykorzystać korzyści płynące z technologii, szkoły potrzebują wsparcia w zakresie finansowania nowoczesnych urządzeń i szkoleń dla nauczycieli, szkoleń i współpracy z sektorem

prywatnym. W związku z tym, szkoły potrzebują wsparcia, zarówno finansowego, jak i organizacyjnego.

IX.5. Luki w dostępności i jakości kształcenia zawodowego w rzemiośle.

Wiele szkół wskazuje, że nie dostrzega luk w dostępności i jakości kształcenia zawodowego. Pojawiły się jednak opinie, które takie problemy wskazują. Kliki przedstawicieli szkół sygnalizuje **problem z dostępem do miejsc, w których uczniowie mogliby zdobywać praktyczne doświadczenie**. Wskazują na to, że małe zakłady mają ograniczoną możliwość przyjmowania uczniów, a niektóre zawody są na wymarciu. "Problem z brakiem dostępności pracodawcy w określonym zawodzie." "Powoli zaczynamy dostrzegać brak możliwości odbywania praktyk, coraz mniej pracodawców wyraża zgodę, są to małe zakłady które mają ograniczoną liczbę przyjmowania uczniów." Respondenci wskazują także na problemy wynikające z **nieśpójności pomiędzy przepisami prawa a podstawami programowymi, które powodują trudności w realizacji niektórych elementów programów**. "Tak, nieśpójność przepisów prawa z podstawami programowymi np. uczniowie w najstarszej klasie branżowej nie mają 18 lat i w niektórych zawodach nie mogą zrealizować podstaw programowych np. kursu prawa jazdy, spawacza, kursy SEP. Jedne przepisy wykluczają drugie." Niektórzy respondenci zauważają **problem z dostępem do wykwalifikowanych nauczycieli zawodu**, a także z ich przygotowaniem pedagogicznym. "Deficyty uczniów bo są to uczniowie z deficytem stopnia niepełnosprawności intelektualnej. Zawód powinien to być pomocnik murarza, tynkarza." "Słabe przygotowanie rzemieślników nauczycieli zawodu, nieznanostwo struktury samego kształcenia, nieznanostwo prawa przez rzemieślników, nieznanostwo podstaw programowych, brak zainteresowania do przygotowania do egzaminów zawodowych."

IX.6. Przewidywania dotyczące przyszłości kształcenia zawodowego w rzemiośle.

Odpowiedzi respondentów na pytanie dotyczące przyszłości kształcenia zawodowego w rzemiośle są ambiwalentne - z jednej strony mamy optymistyczne przewidywania dotyczące przyszłości kształcenia zawodowego w kierunkach rzemieślniczych, z drugiej strony - pojawiają się liczne obawy dotyczące przyszłości kształcenia zawodowego w rzemiośle. Część przedstawicieli szkół branżowych przewiduje, że **kształcenie zawodowe będzie się rozwijało**, z uwagi na ciągłe zapotrzebowanie na wykwalifikowanych pracowników: "Będzie nadal się rozwijać." "Kształcenie powinno się rozwijać bo na rynku pracy jest zapotrzebowanie na wykwalifikowanych pracowników." Wskazują również na wzrastające zainteresowanie młodzieży takim kształceniem. Niektóre **szkoły wyrażają obawy co do przyszłości kształcenia zawodowego**, wskazując na problemy takie jak **brak kadry nauczycielskiej**: "Brak kadry będzie rzutował na jakość kształcenia, kadra się starzeje brakuje młodych nauczycieli.", zmniejszający się rynek rzemieślników gotowych do kształcenia młodych osób: "Będzie coraz mniej rzemieślników którzy chcieliby kształcić młodych uczniów. Z roku na rok ten rynek zmniejsza się.", czy też **zmieniające się przepisy w prawie oświatowym**. Niektóre odpowiedzi są **bardziej niezdecydowane lub neutralne** i wskazują na utrzymanie się obecnej sytuacji: "Będzie się utrzymywać na podobnym poziomie jak dotychczas." lub konieczność

przeprowadzenia bardziej szczegółowej analizy potrzeb rynku: "Bardzo szerokie pytanie, trzeba by zadać sobie pytanie w jaką stronę jest nastawiona gospodarka, czy będzie zapotrzebowanie na zawody rzemieślnicze.". Większość respondentów wyraża optymizm co do przyszłości kształcenia zawodowego w rzemiośle, choć istnieją także obawy dotyczące różnych wyzwań, takich jak brak kadry nauczycielskiej czy zmniejszający się rynek rzemieślników. Te wyzwania będą kluczowe do uwzględnienia w planowaniu przyszłości kształcenia zawodowego.

IX.7. Opinie na temat kształcenia dualnego.

Kształcenie dualne to model kształcenia zawodowego, który skupia się na łączeniu nauki teoretycznej prowadzonej w szkole z praktycznymi doświadczeniami zdobywanymi w miejscu pracy. To podejście pozwala na pełniejsze przygotowanie uczniów do wykonywania konkretnych zawodów, oferując im jednocześnie umiejętności i wiedzę teoretyczną oraz praktyczne doświadczenie. W tym modelu edukacji uczniowie spędzają część czasu w szkole, ucząc się podstaw teoretycznych swojego przyszłego zawodu, a następnie przenoszą się do zakładów pracy, gdzie pod okiem doświadczonych pracowników zdobywają praktyczne umiejętności. Przeplatanie teorii z praktyką pozwala na lepsze zrozumienie i przyswojenie wiedzy oraz umiejętności niezbędnych w konkretnym zawodzie. Pytania dotyczące kształcenia dualnego zadane zostało przedstawicielom tych szkół, które prowadzą taki model kształcenia zawodowego.

Przedstawiciele szkół zapytano o faktyczne reakcje przedsiębiorstw na ten system. Interesujące było zbadanie czy przedsiębiorstwa dostrzegają w nim wartość i uważają, że efektywnie przygotowuje on uczniów do pracy w ich branżach. **Generalnie należy zauważyć, że wśród odpowiedzi dominują pozytywne reakcje i korzyści z kształcenia dualnego.** Zdaniem badanych przedstawiciele szkół, wiele przedsiębiorstw uznaje kształcenie dualne za skuteczne w przygotowaniu uczniów do pracy. Dzięki bliskiej współpracy ze szkołami **mogą one wpływać na program nauczania, dostosowując go do swoich potrzeb i realiów rynku pracy.** Przedsiębiorstwa cenią sobie również **możliwość wczesnego kształtowania umiejętności przyszłych pracowników.** "Programy są tworzone przez fachowców, są dostosowywane do możliwości i całej infrastruktury zakładu pracy i przedsiębiorstwa. Uczeń ma wszelkie możliwości i warunki do realizacji tego programu." "Pracodawcy mogą modyfikować swoje programy w oparciu o charakter własnego przedsiębiorstwa." Niektóre odpowiedzi sugerują, że **reakcje przedsiębiorstw na program kształcenia dualnego mogą być różne, zależnie od specyfiki firmy, jej potrzeb i oczekiwań względem przyszłych pracowników.** "Każdy pracodawca ma inne zdanie. Trzeba byłoby zapytać pracodawcę." "Z tym bywa różnie, specyfika zakładu wymaga korekt programowych lub wprowadzenia niektórych tematów, realizacji zadań."

Zdaniem większości badanych przedstawiciele szkół branżowych **uczniowie kończący kształcenie dualne mają pozytywne perspektywy w zakresie przyszłego zatrudnienia.** Wiele odpowiedzi sugeruje, że uczniowie kończący kształcenie dualne mają duże szanse na znalezienie pracy w swoim zawodzie. Fakt, że uczniowie zdobywają praktyczne doświadczenie i umiejętności specyficzne dla określonej branży, jest często postrzegany jako korzystny dla potencjalnych pracodawców. "Dla

chcących pracować w swoim zawodzie nie ma ograniczeń." "Nasi absolwenci mają zapewnioną pracę w ukończonym zawodzie." "W związku ze współpracą z pracodawcą liczą oni na pozyskanie pracownika, szanse są bardzo duże w tej kwestii." Niektóre odpowiedzi sugerują, że **wiele firm zatrudnia uczniów, którzy uczą się u nich zawodu**. Może to wynikać z faktu, że firma już zna te osoby, jest zaznajomiona z ich umiejętnościami i kompetencjami, co zmniejsza ryzyko zatrudnienia niewłaściwej osoby. "Wielu przedsiębiorców zatrudnia uczniów których kształci przez 3 lata." "Uczniowie mają możliwości zatrudnienia." "Każdy uczeń kończący szkołę ma możliwość zatrudnienia u danego pracodawcy." Niektóre odpowiedzi sugerują, że **perspektywy zatrudnienia mogą różnić się w zależności od zawodu, którego uczeń się uczy oraz lokalnych warunków rynku pracy**. Niektóre zawody mogą oferować lepsze perspektywy zatrudnienia niż inne, a niektóre rynki pracy mogą być bardziej przyjazne dla absolwentów kształcenia dualnego niż inne. "Jeśli chodzi o jeleniogórski rynek pracy to znajdują bez problemu pracę w każdym zawodzie." "Zależy od rejonu. Zawód murarz, tynkarz, elektryk, fryzjer, sprzedawca, monter sieci, hydraulik ma powodzenie."

W udzielonych odpowiedziach dotyczących oceny skuteczności programu kształcenia dualnego często podkreślano, że **zdawalność egzaminów zawodowych jest kluczowym wskaźnikiem sukcesu programu kształcenia dualnego**. Badani przedstawiciele szkół branżowych uważają, że pomyślne zdanie egzaminów jest miarą sukcesu kształcenia dualnego. Zdaniem nauczycieli uczniowie są dobrze przygotowani do pracy w swoim zawodzie: "Zdany egzamin zawodowy, rzemieślniczy przez ucznia z ostatniej klasy i zdobycie kwalifikacji zawodowych, ..." "Bardzo dobra zdawalność egzaminów zawodowych." "Uczniowie zdają pozytywnie egzamin." Kolejnym ważnym wskaźnikiem skuteczności programu kształcenia dualnego **jest zdolność absolwentów do znalezienia pracy w swoim zawodzie po ukończeniu szkoły**. Badani przedstawiciele szkół uważają, że miarą skuteczności programu jest łatwość znalezienia zatrudnienia przez uczniów kształcących się w takim systemie. "Stopień zatrudnienia może być wskaźnikiem sukcesu." "Duża część uczniów wraca do zakładów w których była szkolona i jest już dobrze wykwalifikowana." **Opinie absolwentów oraz pracodawców, którzy zatrudniają absolwentów, również są uznawane za ważne wskaźniki sukcesu programu kształcenia dualnego**. Jeśli absolwenci są zadowoleni z otrzymanego kształcenia, a pracodawcy są zadowoleni z umiejętności i kwalifikacji absolwentów, to program jest uważany za skuteczny. "Jednym ze wskaźników jest informacja zwrotna absolwentów na temat ich sukcesów zawodowych w branżach w których się kształcili." "Pracodawcy często pozostawiają u siebie uczniów jako pełnoletnich pracowników podpisując z nimi umowę o pracę."

W obliczu dynamicznych zmian na rynku pracy, postępu technologicznego i ewolucji potrzeb społeczno-gospodarczych, istotne staje się zastanowienie nad przyszłością dualnego modelu kształcenia, zwłaszcza w kontekście sektora rzemieślniczego. Ważne wydaje się zbadanie czy kształcenie dualne będzie nadal odpowiedzią na potrzeby branży? Jakie wyzwania i możliwości stoją przed tym modelem w najbliższych latach? Odpowiedzi przedstawicieli szkół branżowych na te pytania pozwoliły zarysować perspektywy rozwoju kształcenia dualnego i jego znaczenia dla przyszłości rzemiosła. Analizując odpowiedzi uzyskane od przedstawicieli szkół prowadzących

kształcenie dualne i współpracujących z przedsiębiorstwami rzemieślniczymi w województwie dolnośląskim można zauważyć, że wielu respondentów wyraziło optymizm co do przyszłości kształcenia dualnego w kontekście rzemiosła. Wyrażali oni nadzieję na dalszy rozwój i popularność tego rodzaju edukacji, a także podkreślali jej istotność na rynku pracy. "Będzie się rozwijało, rzemiosło cieszy się coraz większą popularnością." "Przewidywania są jak najbardziej optymistyczne.". Część respondentów wskazała na to, że **przyszłość kształcenia dualnego zależy od wielu czynników, takich jak polityka gospodarcza kraju, sytuacja na rynku pracy, liczba rzemieślników, a nawet sytuacja globalna.** "To jest uzależnione od polityki gospodarczej naszego kraju." "Jeżeli nic się nie zmieni, nie będzie reformy rzemieślniczej to rzemiosło umrze naturalnie.": Niektórzy respondenci wyrażali **potrzebę zmian w systemie kształcenia, oczekują lepszej współpracy między pracodawcami a szkołą, większej ilości szkół kształcenia dualnego, czy też dostępu do nowoczesnych sprzętów do nauczania praktycznego.** "Aby było więcej takich szkół." "Jest to potrzebne. Brakuje jedynie nowoczesnych sprzętów do nauczania praktycznego." Przyszłość kształcenia dualnego w kontekście rzemiosła na Dolnym Śląsku jest postrzegana z umiarkowanym optymizmem. Większość respondentów podkreślała konieczność dalszego rozwoju i modernizacji systemu kształcenia, a także zależność przyszłości rzemiosła od wielu czynników zewnętrznych, takich jak sytuacja na rynku pracy czy polityka gospodarcza kraju. Wielu respondentów podkreślało także konieczność dostosowania kierunków kształcenia do potrzeb rynku pracy, co sugeruje, że edukacja dualna powinna być ściśle związana z rzeczywistymi potrzebami gospodarki.

IX.8. Korzyści wynikające z kształcenia dualnego dla przedsiębiorstw, dla uczniów i dla gospodarki.

Respondenci zwrócili uwagę na wiele korzyści płynących ze stosowania dualnego systemu kształcenia do najważniejszych należy nabywanie **realnego doświadczenie zawodowego.** Wiele szkół podkreśla, że kształcenie dualne pozwala uczniom na zdobycie praktycznego doświadczenia w rzeczywistych warunkach pracy. Dzięki temu uczniowie mogą zastosować teorię w praktyce i zrozumieć, jak funkcjonuje prawdziwe środowisko pracy. "Uczeń od razu uczy się dyscypliny pracy, poznaje środowisko zawodowe, poznaje korzyści zawodu." "Uczeń od pierwszej klasy poznaje środowisko naturalne pracy w swoim zawodzie, podnosząc z roku na rok swoje kompetencje zawodowe." Dualne kształcenie zawodowe pozwala **łączyć naukę teoretyczną z praktycznym doświadczeniem,** co pomaga uczniom lepiej zrozumieć i przyswoić materiał. "Bardzo duże, to jest zasada wiązania teorii z praktyką. Praktyka jest bardzo istotnym elementem." "Uczeń nie tylko „łyka” wiedzę teoretyczną ale także może zobaczyć jak to funkcjonuje w realnych warunkach przedsiębiorstwa." Respondenci wskazują, że **kształcenie dualne może pomóc uczniom w zdobyciu pracy po zakończeniu edukacji,** ponieważ nabywają doświadczenia zawodowego i poznają specyfikę danej branży. "Jeśli pracodawca chce przyjąć ucznia do pracy, chce mieć pracownika, uczy wtedy zawodu pod kątem zatrudnienia u siebie, uczy pod konkretne potrzeby." "Uczeń pracuje w prawdziwych warunkach, rzeczywistych warunkach pracy. Po zakończeniu nauki może mieć możliwość podjęcia pracy u pracodawcy, u którego odbywał praktyki."

W kontekście globalnej konkurencji i szybko zmieniającego się rynku pracy, warto zastanowić się nad korzyściami płynącymi z kształcenia dualnego dla różnych grup interesariuszy: przedsiębiorstw, uczniów oraz szeroko rozumianej gospodarki. Zdaniem badanych przedstawicieli szkół kształcenie dualne ma wiele korzyści dla różnych grup.

- ✓ **Korzyści dla przedsiębiorstw.** Kształcenie dualne umożliwia przedsiębiorstwom szkolenie przyszłych pracowników zgodnie z konkretnymi potrzebami firmy. Dzięki temu firmy mogą zyskać wykwalifikowanych pracowników, którzy już znają specyfikę danego miejsca pracy. "Dla pracodawców takie że przygotowujemy przyszłe kadry pod konkretną branżę." "Dla przedsiębiorcy jest korzyścią wyszkolenie sobie pracownika wykwalifikowanego."
- ✓ **Korzyści dla uczniów.** Uczniowie, którzy uczestniczą w kształceniu dualnym, zyskują praktyczne doświadczenie i możliwość nauki zawodu w rzeczywistych warunkach pracy. Może to zwiększyć ich szanse na zatrudnienie po zakończeniu edukacji. "Dla wszystkich jest to korzystne. Uczeń po skończeniu szkoły przychodzi z doświadczeniem, rozeznanie jak to funkcjonuje w rzeczywistości." "Dla uczniów jest to skuteczna nauka zawodu. Pracodawcy mogą wykształcić sobie przyszłych pracowników."
- ✓ **Korzyści dla gospodarki.** Dualne kształcenie zawodowe może przynieść korzyści dla gospodarki, tworząc wykwalifikowanych pracowników, którzy są przygotowani do wejścia na rynek pracy i mogą zaspokoić specyficzne potrzeby firm. "Dla gospodarki kształcenie zgodnie z potrzebami rynku." "Kształcenie przyszłej kadry zawodowej." Kształcenie dualne przynosi korzyści wszystkim stronom zaangażowanym w proces - uczniom, przedsiębiorstwom i gospodarce. Dla uczniów to szansa na zdobycie praktycznego doświadczenia i umiejętności niezbędnych do wejścia na rynek pracy, dla przedsiębiorstw to sposobność szkolenia przyszłych pracowników zgodnie z ich specyficznymi potrzebami, a dla gospodarki - możliwość stworzenia siły roboczej, która jest dobrze przygotowana do spełnienia wymagań rynku.

IX.9. Opinie na temat praktycznej nauki zawodu.

Praktyczna nauka zawodu stanowi istotny element kształcenia zawodowego, dając uczniom szansę zdobywania umiejętności w rzeczywistym środowisku pracy, co często decyduje o ich przyszłym sukcesie na rynku pracy. Szkoły branżowe odgrywają kluczową rolę w tym procesie, stanowiąc połączenie pomiędzy edukacją teoretyczną a praktyczną nauką zawodu. Biorąc pod uwagę wagę tej kwestii, przeprowadzono analizę odpowiedzi udzielonych przez przedstawicieli szkół branżowych na szereg pytań dotyczących praktycznej nauki zawodu. Celem analizy jest zrozumienie celów, motywacji, wyzwań i strategii stosowanych przez szkoły w zakresie przygotowania uczniów do zawodu, a także zbadanie, jak instytucje te oceniają skuteczność swoich programów i jakie wsparcie oferują swoim uczniom i absolwentom. Zajęcia praktyczne oraz praktyki zawodowe w szkołach branżowych odgrywają kluczową rolę w procesie kształcenia młodzieży. Przedstawiciele różnych

placówek edukacyjnych podkreślili szereg korzyści i celów, które stoją za organizowaniem takich form kształcenia. Jedną z najważniejszych kwestii, jaka dominuje w odpowiedziach, jest **dogłębne poznanie zawodu oraz zdobywanie konkretnych, praktycznych umiejętności**. Jak podkreśla jeden z respondentów: "Poznanie dogłębne specyfiki zawodów, tą część praktyczną." W wielu wypowiedziach przedstawiciele badanych szkół branżowych pojawiły się opinie, które wskazują na **możliwość zdobycia umiejętności zawodowych i poznanie warunków pracy w zawodzie**: co potwierdza opinia: "Zdobycie umiejętności zawodowych." czy też "Nauka zawodu, pokazanie jak ten zawód wygląda i żeby się uczyli, kształcili w tym zawodzie." Kolejny dominujący temat w odpowiedziach to **przygotowanie uczniów do realiów rynku pracy**. W tym kontekście szkoły chcą, aby uczniowie mieli okazję do zapoznania się z nowymi technologiami oraz do pracy w rzeczywistych warunkach. Jeden z przedstawicieli szkół stwierdził: "Zapoznać ucznia z przyszłym funkcjonowaniem na rynku pracy, oswoić go z rynkiem pracy żeby nie czuł się zagubiony." Inny respondent podkreślił znaczenie praktyki, mówiąc: "Przed wszystkim żeby uczeń poznał realne warunki pracy." Wielu przedstawicieli szkół branżowych wskazało także na zalety praktycznej nauki zawodu, która pozwala **na połączenie wiedzy teoretycznej z praktyczną**. Jest to widoczne w odpowiedziach takich jak: "Nauka teoretyczna jest powiązana z nauką praktyczną." czy "Łączenie wiedzy teoretycznej z umiejętnościami praktycznymi." Nie można też pominąć wypowiedzi przedstawicieli badanych szkół branżowych, którzy wymienili także **realizację programu nauczania i przygotowanie uczniów do egzaminów zawodowych, jako nadrzędny cel przygotowania zawodowego**. W tym kontekście, jeden z respondentów podkreślił: "Celem numer jeden jest realizacja programu nauczania i przygotowanie do egzaminu potwierdzającego kwalifikacje w zawodzie." **Współpraca z przedsiębiorstwami jest również istotnym aspektem kształcenia praktycznego**. Jak zaznacza jeden z przedstawicieli: "Jako szkoła staramy się pozyskać pracodawcę." Innym ważnym aspektem, który został podkreślony, jest **kształcenie uczniów o specjalnych potrzebach**: "Nabycie przez uczniów niepełnosprawnych i niedostosowanych społecznie umiejętności zawodowych zgodnych z podstawą programową w danym zawodzie."

Uczestników badania zapytano o to, jakie zawody są najczęściej wybierane przez uczniów do praktycznej nauki zawodów. Na podstawie pozyskanych informacji od przedstawicieli szkół branżowych można zauważyć pewne trendy w zakresie wyborów dokonywanych przez uczniów podejmujących praktyczną naukę zawodu. **Mechanik pojazdów samochodowych** jest wyjątkowo popularnym zawodem - wiele szkół wskazuje, że uczniowie często decydują się na tę ścieżkę kształcenia. Przykładowe odpowiedzi to: "Mechanik pojazdów samochodowych i ślusarz cieszy się największą popularnością.", "Mechanik pojazdów samochodowych, fryzjer, kucharz, murarz, tynkarz." oraz "Najczęściej wybierane to mechanik pojazdów samochodowych, piekarz, murarz-tynkarz, fryzjer." Także **fryzjerstwo**, zdaniem badanych przedstawicieli szkół branżowych przyciąga wielu uczniów, Fryzjerstwo jest kolejnym zawodem, który pojawia się w wielu odpowiedziach, np. "Krawiec i fryzjer to najczęściej wybierane zawody.", "Fryzjer, sprzedawca, cukiernik." czy "Najczęściej są to fryzjerzy jeśli chodzi o dziewczęta...". Również zawody kulinarne, zdaniem przedstawicieli badanych szkół branżowych takie jak: **kucharz i cukiernik** są zawodami często wybieranymi przez uczniów.

Przykładowe odpowiedzi to: "Najczęściej wybierane zawody to kucharz, mechanik pojazdów samochodowych, ślusarz, operator obrabiarek skrawających.", "Najczęściej wybierane zawody to cukiernik i kucharz."

Niektóre szkoły mają ograniczoną ofertę zawodową. W odpowiedziach pojawiają się stwierdzenia wskazujące, że niektóre placówki oferują jedynie jeden kierunek kształcenia. To ograniczona oferta szkoły determinuje wybór zawodu przez uczniów. "Mamy tylko kucharza." "Nie mamy możliwości wyboru, mamy tylko jeden zawód ślusarz.", "U nas tylko jest jeden zawód." Oprócz powyższych zawodów, w wielu odpowiedziach pojawiają się też inne zawody, takie jak: ślusarz, operator obrabiarek skrawających, elektromechanik pojazdów samochodowych, murarz-tynkarz czy sprzedawca. Wybór zawodów jest zróżnicowany, ale najczęściej uczniowie wybierają zawody, które dają możliwość zdobycia konkretnej umiejętności, takiej jak mechanik pojazdów samochodowych, fryzjer, ślusarz czy operator obrabiarek skrawających. Wynika to prawdopodobnie z zapotrzebowania rynku pracy oraz z oczekiwań uczniów co do ich przyszłej kariery zawodowej. Oczywiście, wybory te mogą różnić się w zależności od regionu, dostępności konkretnych specjalizacji w szkołach oraz aktualnych trendów na rynku pracy.

Organizacja zajęć praktycznych i praktyk zawodowych napotyka na różnorodne bariery, które mają swoje źródło zarówno w postawie pracodawców, warunkach finansowych, jak i logistyce. Z drugiej strony pojawiają się głosy, że "nie ma barier" lub że "wszystko jest przystosowane do młodzieży", co sugeruje optymizm w kontekście organizacji praktyk zawodowych. Jednak wiele innych wskazuje na konkretne trudności. Pierwszym z problemów jest **niechęć ze strony pracodawców**, która stanowi znaczącą przeszkodę. Jak zaznaczono: "W niektórych zawodach pracodawcy nie chcą przyjmować na praktyki np. fryzjer lub elektronik." To potwierdza stwierdzenie, że istnieje "Niechęć zakładów pracy jeśli nie mają korzyści z przyjmowania uczniów". **Także kwestie finansowe często stanowią barierę.** Na przykład: "Bardzo niskie wynagrodzenie za praktyki" oraz "Brak odpłatności za praktyki" wskazują na trudności w aspekcie finansowania praktyk. Co więcej, zwrócono uwagę na to, że "Główna bariera to **brak wykwalifikowanej kadry zawodowej**, czasami brak środków finansowych." **Brak dostępności miejsc praktyk** jest innym poważnym problemem: "Barierą są miejsca pracy. Jeśli np. cukiernik zamyka działalność to kształcenie uczniów w tym kierunku już się ogranicza" oraz "Brak chętnych zakładów pracy do przyjęcia uczniów na praktykę.", co wskazuje na problem dostosowywania kierunków kształcenia do rzeczywistej sytuacji na rynku pracy. Dodatkowo, pojawiają się głosy, że istnieje "brak chętnych zakładów pracy do przyjęcia uczniów na praktykę" oraz że "brak [jest] pracodawców w niszowych zawodach, np. młynarz, kowal, kominiarz". **Wymagania prawne i procedury również mogą stanowić przeszkodę.** "Uczniowie z niepełnosprawnościami nie w każdym zakładzie mogą odbywać praktyki, nie prowadzą praktyk lub nie mają uprawnień np. wykształcenie pedagogiczne, kurs pedagogiczny, uprawnienia związane z danym zawodem." Inny respondent podkreśla, że "W zakładach pracy czasami niechętnie przyjmują uczniów na zajęcia praktyczne ze względu na odpowiedzialność prawną nad uczniami, kłopoty administracyjne ze szkoleniem BHP oraz obawą przed brakiem kształcenia pedagogicznego własnych pracowników."

Kolejnym problemem są także **ograniczenia związane z uczniami**. Jedna z opinii wskazuje, na wiek uczniów, "pracodawcy nie chcą przyjmować uczniów nieletnich. Oczekują że opiekun będzie skierowany ze szkoły." Inne uwagi dotyczą niechęci pracodawców wobec uczniów z niepełnosprawnościami. "Uczniowie ze specjalnych ośrodków szkolno-wychowawczych napotykają trudności z przyjęciem na zajęcia praktyczne u pracodawcy." **Problemem są także ograniczone możliwości mobilne uczniów**. "Na naszym rynku mobilność uczniów, mają duży problem z dojazdem na zajęcia praktyczne." **Brak odpowiedniej kadry** jest kolejnym wyzwaniem. Jak zauważono: "Brak nauczycieli praktycznej nauki zawodu.". Mimo wyzwań, wiele osób podkreśla **pozytywne aspekty współpracy ze szkołami i uczniami**, wskazując na chęć współpracy i dostosowanie warsztatów do potrzeb młodzieży. Jak zaznaczono, "nie mamy barier bo mamy warsztaty przystosowane. Pracodawcy są chętni do współpracy". Jednak dla wielu innych, wyzwania w zakresie organizacji praktyk zawodowych pozostają nierozwiązane.

W wielu szkołach **pracuje osoba lub zespół odpowiedzialny za nawiązywanie i utrzymywanie kontaktów z przedsiębiorcami**. W odpowiedzi na pytanie, czy w szkole jest wyznaczona osoba lub zespół do kontaktu z przedsiębiorcami, wiele odpowiedzi potwierdza obecność takiego koordynatora. "Tak, kierownik szkolenia praktycznego", "Tak, dyrektor i wychowawcy klas branżowych", "Tak, wicedyrektor do spraw szkolenia praktycznego" czy "Tak, kierownik praktycznej nauki zawodu". **Niektóre szkoły wyznaczyły do tej roli konkretnych dyrektorów**, jak w odpowiedzi "Tak, dyrektor", podczas gdy **inne mają dedykowane stanowiska**, takie jak "kierownik warsztatów szkolnych", "kierownik szkolenia praktycznego i doradca zawodowy" czy "kierownik praktyk do spraw kształcenia zawodowego". Niektóre odpowiedzi sugerują **bardziej zespołowe podejście** do tego zadania, na przykład "Tak, komisja przedmiotów zawodowych" oraz "Tak, zespół nauczycieli przedmiotów zawodowych i wicedyrektor". W kilku przypadkach odpowiedzi wskazują, że **odpowiedzialność jest rozproszona lub nieformalna**, jak w odpowiedzi "Nieformalnie tak, wicedyrektor" oraz "Nie ma takiej osoby wyznaczonej, wicedyrektor zajmuje się sprawami np. organizowania wycieczek zawodoznawczych". Chociaż wiele szkół ma wyznaczone osoby do współpracy z przedsiębiorcami, **niektóre z nich nie mają takiej dedykowanej osoby do pełnienia tej roli**. Odpowiedzi takie jak "Nie ma takiej osoby" lub "Nie ma wyznaczonej osoby" wskazują na to, że w niektórych placówkach odpowiedzialność za kontakty z przedsiębiorcami jest bardziej rozproszona lub nieuregulowana. Większość szkół branżowych z województwa dolnośląskiego zrozumiała znaczenie posiadania dedykowanej osoby lub zespołu do współpracy z przedsiębiorstwami. Takie osoby mogą efektywnie koordynować działania związane z organizacją praktyk zawodowych, co ma kluczowe znaczenie dla funkcjonowania szkół zawodowych.

Wiele szkół potwierdza posiadanie umów z konkretnymi firmami lub organizacjami, które umożliwiają uczniom praktyczne zdobywanie doświadczenia zawodowego. Niektóre odpowiedzi wskazują na szeroką współpracę: "Mamy wiele takich umów, około 60 pracodawców i na bieżąco podpisujemy umowy" czy "Tak mamy takie umowy z firmami". Szkoły współpracują nie tylko poprzez standardowe umowy, ale także przez "umowy intencyjne", "umowy patronackie" i "listy intencyjne", co

podkreślają odpowiedzi takie jak "Tak są umowy, listy intencyjne podpisywane przez szkołę i dyrektora, klasy patronackie" i "Tak, umowy patronackie". Niektóre szkoły mają podejście bardziej spersonalizowane i zindywidualizowane "W tym roku jeśli chodzi o zawód murarz tynkarz to w 2 semestrze została podpisana umowa. Współpraca z hotelem jest też podpisana na rok" lub "To są porozumienia podpisane z przedsiębiorstwem które kształci w zawodzie drukarz offsetowy i w zawodzie tapicer". Placówki mają bardzo sformalizowane podejście do tych umów. Odpowiedź "Umowa o pracę w celu przygotowania zawodowego jest podpisywana tylko między uczniem a zakładem pracy. Natomiast szkoła podpisuje tzw. ustalenia pomiędzy szkołą a zakładem pracy stanowiący załącznik do umowy. To wynika z przepisów ustawowych. Ma to na celu monitorowanie kształcenia zawodowego" **Jednak nie wszystkie szkoły mają takie umowy.** Odpowiedzi takie jak "Nie podpisuje umów z pracodawcami o przyuczenie do zawodu", "Nie mamy umów" lub "Nie ma szkoła umów" wskazują na to, że niektóre placówki nie angażują się bezpośrednio w proces zawierania umów pomiędzy uczniami a pracodawcami. W niektórych przypadkach uczniowie muszą sami załatwiać takie sprawy, co potwierdza odpowiedź "Osoba, która chce być uczniem w naszej szkole musi mieć podpisaną umowę z pracodawcą. Szkoła nie pośredniczy w załatwianiu zajęć praktycznych, uczniowie sami to załatwiają".

Analizując odpowiedzi na pytanie dotyczące oceny efektywności programów praktycznej nauki zawodu, możemy je podzielić na trzy główne kategorie: pozytywne, mieszane i negatywne. Wielu respondentów **oceniało programy praktycznej nauki zawodu pozytywnie.** Wyrażali zadowolenie z programu, podkreślając jego skuteczność w przygotowywaniu uczniów do pracy w wybranym zawodzie. "Uczeń po 3 latach praktyki bardzo dobrze zna swój zawód i wie jak go wykonywać, jeżeli jest wzorowym praktykantem to może otrzymać pracę." "Mamy 100 procentową zdawalność co oznacza że przyuczenie do zawodu było robione w sposób bardzo dobry i efektywny." "Bardzo wysoko oceniam. Jest jednym z najlepszych form kształcenia zawodowego. Uczeń ma kontakt bezpośrednio z zawodem, uczy się na bieżąco rozwiązywać problemy, poznaje nowe formy, techniki oraz innowacje technologiczne wykorzystywane w zawodzie." Niektóre **odpowiedzi były mieszane i sugerowały, że programy praktycznej nauki zawodu są efektywne, ale mogą wymagać dalszych poprawek.** "Bardzo różnie, nie ma jednoznacznej odpowiedzi, wszystko zależy od pracodawcy." "W niektórych przypadkach jest dobrze. Biorąc pod uwagę wszystkie zawody jest dobrze ale mogłoby być lepiej." Kilka odpowiedzi **wyrażało negatywną ocenę efektywności programów** praktycznej nauki zawodu. "Średnio, nie jest zbyt dostosowana do warunków na rynku pracy." "Niska efektywność." Pojawiły się także opinie, które wskazują na konieczność poprawy niektórych aspektów. Niektóre szkoły dostrzegają **obszary wymagające poprawy lub dostosowania:** "Dobrze, niektóre jednostki tematyczne muszą być przystosowane do specyfiki zakładu." "Pracodawca traktuje swojego ucznia jak pracownika a nie jak ucznia. Powinien bardziej go nauczać." "Programy nie są realizowane w 100 procentach." Ogólnie rzecz biorąc, większość respondentów ocenia programy praktycznej nauki zawodu pozytywnie, podkreślając, że dobrze przygotowują uczniów do pracy w wybranym zawodzie. Jednak niektóre odpowiedzi sugerują, że istnieje pewne pole do poprawy, zwłaszcza jeśli chodzi o dostosowanie programów do konkretnych

wymogów rynku pracy. Negatywne opinie, choć mniejszościowe, wskazują na konieczność nieustannego monitorowania i ewaluacji programów, aby zapewnić ich efektywność i adekwatność do zmieniających się warunków rynkowych.

Analiza odpowiedzi udzielonych przez przedstawicieli szkolnictwa zawodowego na temat wsparcia rozwoju zawodowego uczniów po zakończeniu programu praktycznej nauki zawodu wskazuje na różne strategie podejmowane przez szkoły. **Część badanych szkół nie oferuje wsparcia po zakończeniu nauki.** Niektóre szkoły wydają się przyjmować stanowisko, które wyraźnie oddziela ich od dalszych losów ich absolwentów. Przykładem jest stanowisko jednej ze szkół: "Mamy znikomy wpływ, niemniej jednak kontakty z absolwentami to tylko wymiana informacji.". Inną szkołę charakteryzuje postawa: "Nie mamy możliwości ich wspierania bo stają się absolwentami szkoły.". W kilku przypadkach opinie są jednoznaczne i stanowcze: "Nie wspiera, kończą i nie mają nic wspólnego ze szkołą." oraz "Nie wspieramy." Niektóre instytucje edukacyjne **aktywnie angażują się w pomoc absolwentom w zakresie poszukiwania zatrudnienia.** Jeden z respondentów uważa, że szkoła oferuje: "Pomoc w różnym zakresie np. znajdujemy im pracę.". Inna szkoła informuje: "Dzieci dostają informację o ofertach pracy, kontaktujemy ich z pracodawcami." Wśród innych odpowiedzi pojawia się też opinie: "Jeśli jest możliwość to staramy się organizować zatrudnienie." oraz "Niekiedy uczniowie sami proszą o pomoc i wtedy pomagamy znaleźć im pracę, ale to bardzo rzadko tak jest.". Inne podejście to **oferowanie wsparcia edukacyjnego i doradztwa zawodowego.** Wielu respondentów podkreśla, że po zakończeniu nauki absolwenci mają dostęp do doradztwa zawodowego oraz wsparcia edukacyjnego. Istnieje "specjalna komórka", która zajmuje się "śledzeniem losów absolwentów". W jednej ze szkół jest "10 godzin dydaktycznych z doradztwa zawodowego" dostępnych dla absolwentów, aby pomóc im w nawiązaniu kontaktu z pracodawcą. Inna placówka podkreśla, że "Absolwenci mają możliwość uzyskiwania porad lub konsultacji od nauczycieli którzy uczą w naszej placówce.". Dla niektórych szkół ważne jest, **by ich absolwenci mieli możliwość zdobycia dodatkowych kwalifikacji.** Jak podkreśla jeden z respondentów: "Uczniowie mają możliwość zdobywania kwalifikacji np. kurs na wózki widłowe, prawo jazdy, kursy specjalistyczne dla elektryków.". Inne szkoły oferują "kwalifikacyjne kursy zawodowe", które kończą się państwowym egzaminem zawodowym. Niektóre placówki edukacyjne posiadają **bardziej unikalne formy wsparcia,** jak w przypadku szkoły, która współpracuje z "Cechem Rzemiosł Różnych i Małej Przedsiębiorczości w Ząbkowicach Śląskich, który wspiera swoich rzemieślników w organizacji pracy, informuje o zmianach w prawie rzemieślniczym.". Inna instytucja informuje, że "Swego czasu mieliśmy staże dla kończących uczniów, ale na razie nie ma. Na obecnym etapie mamy informacje gdzie pracują i gdzie są zatrudnieni.". Choć różne instytucje mają różne podejścia do wsparcia swoich absolwentów, wielu z nich stara się dostarczyć konkretnych narzędzi i zasobów, które pomogą absolwentom w dalszym rozwoju zawodowym. Jednakże nie brakuje także tych, które nie oferują wsparcia po zakończeniu nauki.

Odpowiedzi przedstawicieli szkolnictwa zawodowego na pytanie o najważniejsze wyzwania i potrzeby szkoły w zakresie praktycznej nauki zawodu można podzielić na kilka głównych kategorii. Wiele

odpowiedzi podkreśla **konieczność dostępu do nowoczesnych technologii i sprzętu**. Respondenci zwracają uwagę na to, jak ważne jest, aby szkoły były w stanie nadążyć za zmieniającymi się technologiami. Jak podkreśla jeden z respondentów: "Nowoczesne warsztaty i sprzęt, nowinki technologiczne. Najważniejsze by nadążyć za zmieniającym się technologiami." Wielu respondentów podkreśliło, jak ważna jest **większa współpraca z pracodawcami**. To wyzwanie obejmuje również znalezienie odpowiednich firm, które będą chciały pracować z uczniami: "Potrzeby to brakująca kadra i większe środki by się przydały. Wyzwania to poszerzenie oferty w której moglibyśmy kształcić, oprócz ślusarza jeszcze jakiś inny zawód." Jednym z wyzwań jest również **znalezienie odpowiedniego wsparcia finansowego, które umożliwiłoby szkołom doksztalcenie swoich nauczycieli i modernizację infrastruktury**: "Doskonalenie zawodowe nauczycieli branży, dofinansowywanie do sprzętu infrastruktury jeśli chodzi o bazę szkoły i zakłady pracy." Część szkół zgłasza **problem braku nauczycieli przedmiotów zawodowych**: "Braki nauczycieli przedmiotów zawodowych. Nikt młody nie chce przyjść i uczyć przedmiotów zawodowych." Innym wyzwaniem, które zostało zauważone, jest **motywowanie pracodawców do realizacji programów szkoleniowych**: "Motywowanie pracodawców by realizowali program."

IX.10. Monitorowanie losów absolwentów szkół, doradztwo zawodowe w szkołach.

Większość respondentów potwierdziła, że ich szkoły badają losy absolwentów, choć stosują zróżnicowaną metodykę. Niektóre z nich **używają ankiet** ("Tak, ankiety robimy", "Tak, ankiety wysyła wychowawca do swoich absolwentów"), **inne korzystają z bezpośrednich spotkań** ("Tak, raz na jakiś czas spotykamy się ze swoimi absolwentami") lub **utrzymują kontakt przez media społecznościowe** ("Tak, nauczyciele wychowawcy monitorują losy absolwentów pozostając z nimi w kontakcie poprzez kontakt telefoniczny lub media społecznościowe"). Część szkół wspomina, że **posiadają wydzieloną grupę lub zespół odpowiedzialny za monitorowanie absolwentów** ("Tak, jest wydzielona specjalna grupa", "Tak, mamy zespół w szkole do badania spraw losów absolwentów"). **Niektóre szkoły przyznają, że badają losy absolwentów, ale nie wszystkich lub niesystematycznie** ("W ograniczonym zakresie", "Tylko z tymi, z którymi mamy kontakt", "Tak, ale nie wszystkich, zależy od zawodu"). Mniejsza grupa respondentów przyznała, że ich **szkoły nie prowadzą badań losów absolwentów** ("Nie badamy losów absolwentów"). Jedna ze szkół wskazała, że nie ma jeszcze absolwentów do badania, co sugeruje, że jest to nowa placówka ("Jeszcze nie mamy absolwentów szkoły branżowej"). Większość badanych szkół branżowych monitoruje losy swoich absolwentów.. Takie podejście jest korzystne dla samych szkół, które mogą ocenić skuteczność swojego nauczania, a także dla przyszłych uczniów, którzy mogą zobaczyć jakie perspektywy czekają ich po ukończeniu szkoły. Niemniej jednak, obecność szkół, które nie prowadzą takich badań lub robią to tylko w ograniczonym zakresie, sugeruje potrzebę zwiększenia świadomości o wartości tego typu działań. Odpowiedzi przedstawicieli szkół branżowych na pytanie o realizację doradztwa zawodowego prezentują się jednoznacznie. Wśród podanych odpowiedzi przeważająca większość szkół potwierdza prowadzenie takich działań w swoich placówkach. Każda z badanych szkół potwierdza, że prowadzi doradztwo zawodowe. W kilku odpowiedziach **przedstawiciele szkół**

wskazują na formalne podstawy prowadzenia doradztwa zawodowego. "Tak, 10 godzin z doradztwa zawodowego, co jest podstawą programową szkoły" oraz "Tak, to wynika z ustawy" czy "Tak, realizuje bo tak mówią przepisy". Pewna grupa szkół podkreśla, że **doradztwo zawodowe w ich placówkach jest realizowane w sposób rozbudowany**. Wskazują na to odpowiedzi takie jak: "Tak, mamy zespół do spraw doradztwa zawodowego i zatrudniony jest doradca zawodowy" czy "Tak, zatrudnieni są 4 doradcy zawodowi, którzy prowadzą osobne zajęcia z uczniami a także wprowadzają elementy doradztwa zawodowego do programów nauczania w poszczególnych zawodach, na poszczególnych przedmiotach". Jedna ze szkół podkreśla, że **realizuje doradztwo zawodowe już na etapie rekrutacji, co wskazuje na wczesne zainteresowanie przyszłymi uczniami i ich ścieżkami kariery**. Dowodem jest odpowiedź: "W czasie rekrutacji prowadzimy informacje na temat wyboru zawodu i kierunku kształcenia". Doradztwo zawodowe jest kluczowym elementem edukacji w szkołach branżowych. Większość szkół nie tylko realizuje takie działania, ale także robi to w sposób rozbudowany, z uwzględnieniem wymogów formalnych oraz indywidualnych potrzeb uczniów.

IX.11. Współpraca z przedsiębiorstwami rzemieślniczymi.

W dobie dynamicznych zmian na rynku pracy oraz rosnącej roli praktycznego kształcenia zawodowego, coraz większe znaczenie odgrywa bliska współpraca szkół z przedsiębiorstwami rzemieślniczymi. Przedsiębiorstwa rzemieślnicze, stanowiące ważny segment gospodarki, oferują unikatowe umiejętności i doświadczenia, które są niezbędne dla edukacji młodzieży i przygotowania jej do wejścia na rynek pracy. W tym kontekście analiza relacji pomiędzy szkołami branżowymi a przedsiębiorstwami rzemieślniczymi staje się kluczem do zrozumienia aktualnych potrzeb, wyzwań oraz korzyści płynących z takiej współpracy. Zbadanie tego obszaru pozwoliło odpowiedzieć na kilka kluczowych pytań dotyczących stanu współpracy z przedsiębiorstwami rzemieślniczymi, określenia potrzeb i oczekiwań, wskazania barier i ograniczeń we współpracy, korzyści wynikających ze współpracy z sektorem rzemieślniczym a także oceny jej skuteczności. Zebrane informacje pozwoliły także na wskazanie kierunków dalszych działań i możliwości poprawy współpracy w przyszłości.

Badane szkoły branżowe różnie podchodzą do kwestii współpracy z przedsiębiorstwami rzemieślniczymi, a zakres tej współpracy jest zróżnicowany. Wielu respondentów potwierdziło, że ich **szkoła współpracuje z przedsiębiorstwami rzemieślniczymi**. Współpraca ta przyjmuje różne formy, od organizacji praktyk zawodowych, poprzez harmonogramowanie praktyk, aż po regularny kontakt i wymianę informacji z pracodawcami. Jak wskazują: "Współpracujemy z przedsiębiorstwami z branży budowy maszyn, firmami samochodowymi. Wysyłamy uczniów na zajęcia praktyczne, zakłady pracy udzielają wsparcia..." "Tak, uczniowie uczestniczą w praktykach zawodowych, w czasie wakacyjnym odbywają staże zawodowe..." "Mamy stały kontakt z rzemieślnikiem jako szkoła, sprawdzamy frekwencję ucznia..." Niektóre szkoły podkreśliły współpracę z konkretnymi instytucjami czy zakładami, jak "cech rzemiosł różnych" czy "KGHM i warsztaty samochodowe", wskazując na różnorodność potencjalnych partnerów. Niektóre szkoły **współpracują z przedsiębiorstwami rzemieślniczymi tylko w ograniczonym zakresie lub na zasadach doraźnych**. Nie mają formalnych umów, a współpraca zależy od konkretnych sytuacji i możliwości. "Nie współpracujemy

formalnie i oficjalnie bo nie mamy żadnych umów. Jest to współpraca doraźna. Przedsiębiorstwa nie do końca zgadzają się na taką współpracę." Z drugiej strony, istnieje grupa szkół, które **nie współpracują z przedsiębiorstwami rzemieślniczymi**. Wskazane przyczyny braku współpracy to między innymi: "Nie współpracuje bo jest problem z praktykami..." "Niechęć współpracy leży po stronie przedsiębiorstw, brak jest opiekunów praktyk i to się wiąże z brakiem finansowym i kadrowym." "Nie współpracujemy, bo wcześniej organizowaliśmy szkolenie rzemieślnicze, egzamin rzemieślnika a dzisiaj to szkoła branżowa zastąpiła to..." Wynika stąd, że choć wiele szkół dostrzega korzyści płynące z takiej współpracy, **istnieją bariery zarówno organizacyjne, jak i finansowe, które utrudniają jej nawiązanie czy podtrzymanie kooperacji**. Dodatkowo, problemem **wydarza się być brak zainteresowania współpracą ze strony przedsiębiorstw lub brak odpowiednich kwalifikacji ze strony opiekunów praktyk**.

Ocena współpracy pomiędzy szkołami branżowymi a przedsiębiorstwami rzemieślniczymi wydaje się być zróżnicowana, ale w wielu odpowiedziach **dominuje pozytywna opinia na temat tej współpracy**. Wiele szkół wyrażało zadowolenie z istniejącej współpracy z przedsiębiorstwami. Przedstawiciele tych placówek podkreślali, że oczekiwania obu stron są spełnione i współpraca układa się bardzo dobrze. "Wypracowana współpraca, która nam się układa bardzo dobrze." "Nasze oczekiwania i oczekiwania przedsiębiorców są spełnione." Jednym z najbardziej dominujących tematów jest **potrzeba umożliwienia uczniom odbywania praktyk zawodowych w przedsiębiorstwach**. Jak wskazują przedstawiciele szkół: "Głównymi potrzebami szkoły jest to by zakłady pracy przyjmowały uczniów na zajęcia praktyczne" oraz "Chcielibyśmy żeby nasi uczniowie byli kształceni zgodnie z programami nauczania." Ważnym elementem jest także **stała komunikacja i wymiana informacji między szkołą a przedsiębiorstwem**. "Jesteśmy w stałym kontakcie z pracodawcą i nie mamy specjalnych potrzeb" oraz "Bieżące informacje na temat tego jak uczniowie wywiązują się ze swojej pracy." "Kontaktujemy się z pracodawcą, opracowujemy harmonogram dalszej współpracy." Pomimo pozytywnych opinii, pewne szkoły wskazały konkretne obszary, w których oczekują większego zaangażowania ze strony przedsiębiorstw. Wśród tych obszarów znalazły się m.in. **potrzeba większego zaangażowania pracodawców w proces edukacji**. "Większe zaangażowanie pracodawców, np. proponowanie pewnych działań, nagradzania osiągnięć uczniów (fryzjerska, gastronomiczna)." Kilka szkół wskazało na **potrzebę wsparcia ze strony przedsiębiorstw w zakresie nowej technologii oraz wyposażenia placówek**. "Wspierały szkołę pod względem nowej technologii, zakupu programów" i "Rozwój nowoczesnych technologii, umiejętności współpracy w zespole, wprowadzanie nowoczesnych maszyn i urządzeń na terenie szkoły i u pracodawcy." Przedstawiciele szkół branżowych podkreślają także znaczenie **odpowiedniego przygotowania uczniów do egzaminów zawodowych przez przedsiębiorstwa**. "Rzetelne przygotowanie ucznia do egzaminu zawodowego" oraz "Przygotowanie w jak największej mierze do wykonywania zawodu." Istnieje również zapotrzebowanie na **większą otwartość przedsiębiorstw w kierunku uczniów niepełnosprawnych**, jak wskazują odpowiedzi: "Żeby wyrażali wolę i chęć przyjmowania uczniów niepełnosprawnych." Kilka odpowiedzi wskazuje na **potrzebę posiadania przez przedsiębiorstwa osób z wykształceniem pedagogicznym, które**

byłyby odpowiedzialne za praktyki zawodowe uczniów: "Oczekiwania nasze są takie, żeby więcej pracodawców miało na miejscu osoby które posiadają wykształcenie pedagogiczne."

Na podstawie przeprowadzonych badań z przedstawicielami szkół branżowych można zidentyfikować kilka kluczowych obszarów, w których szkoły branżowe napotykają bariery lub ograniczenia we współpracy z przedsiębiorstwami rzemieślniczymi. Wielu respondentów wskazało, że ich **szkoła nie napotyka żadnych barier we współpracy z przedsiębiorstwami**. "Na bieżąco je rozwiązujemy, ale raczej nie ma ich." "Nie napotykamy barier lub ograniczeń." Przedstawiciele niektórych szkół podkreślili, że główną barierą są **problemy komunikacyjne oraz interpretacja przepisów**. "Bariery komunikacyjne to największy problem i kwestia interpretacji przepisów." "Główny problem to brak zrozumienia przepisów oświatowych przez rzemieślników. Tylko do kodeksu pracy się ograniczają. Brak porozumienia się tworzy problemy." Część respondentów wskazała, że **niektóre przedsiębiorstwa nie są zainteresowane współpracą, ponieważ nie widzą korzyści**. "Nie są zainteresowani współpracą bo nie mają korzyści." "Nie wszyscy pracodawcy chcą współpracować ze szkołą." Kilku przedstawicieli szkół podniosło **kwestie związane z miejscem zamieszkania uczniów i brakiem regularnego dojazdu**. "Miejsce zamieszkania uczniów. Nie ma regularnego dojazdu." Dla przedstawicieli niektórych szkół branżowych problemem są **ograniczenia finansowe oraz braki kadrowe**. "Są to bariery finansowe i braki kadrowe." Przedstawiciele szkół zwrócili także uwagę na **niechęć przedsiębiorstw do przyjmowania uczniów z niepełnosprawnością**. "Tak, zakłady pracy niechętnie przyjmują osoby z niepełnosprawnością." W odpowiedziach badanych pojawiły się także inne bariery, takie jak **brak kontaktu, problemy z wymianą informacji oraz niechęć do przyjmowania młodszych uczniów**. "Barierą największą jest młody wiek uczniów a pracodawcy nie chcą ich przyjmować." Choć wiele szkół nie doświadcza barier we współpracy z przedsiębiorstwami, pewne wyzwania wciąż istnieją i wpływają na jakość współpracy.

Zdaniem przedstawicieli szkół branżowych współpraca z przedsiębiorstwami rzemieślniczymi przynosi szereg wymiernych korzyści zarówno dla uczniów, szkoły jak i dla samych przedsiębiorstw rzemieślniczych. Respondenci wskazali na kilka najważniejszych kategorii, opisujących korzyści płynące z nawiązywania współpracy z przedsiębiorstwami rzemieślniczymi.

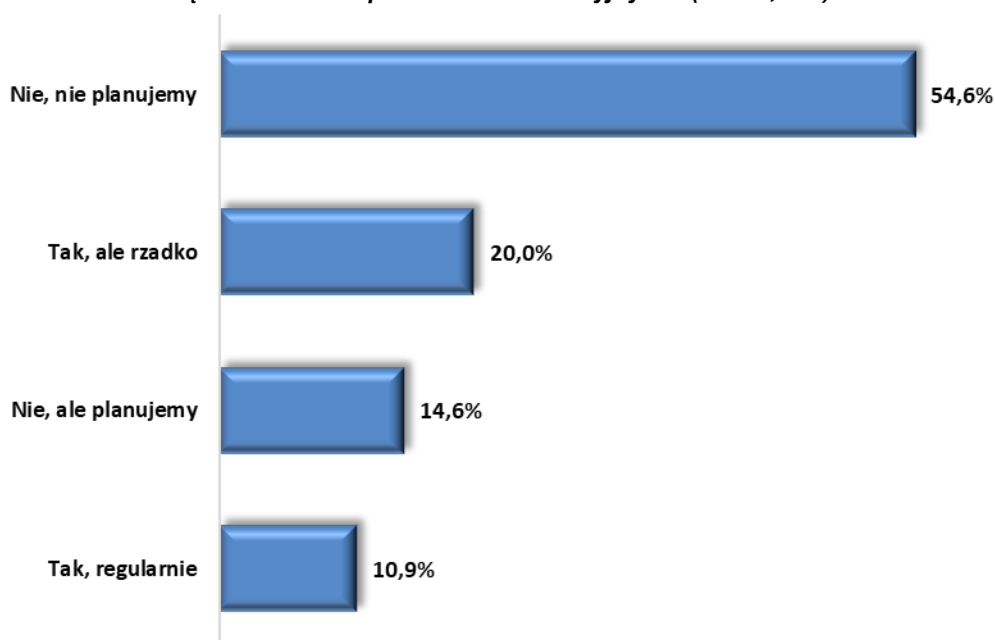
Współpraca z przedsiębiorstwami rzemieślniczymi pozwala uczniom na **zdobycie praktycznej wiedzy i umiejętności, które są bezpośrednio związane z wymogami rynku pracy**. Jeden z respondentów wyraził to następująco: "Uczniowie poznają realne warunki pracy" a inny zauważył, "Uczeń ma możliwość bezpośredniego kontaktu z pracodawcą, jest to w pewnym sensie reklama szkoły." Niektórzy przedstawiciele szkół podkreślili, że współpraca pozwala na "kontakt z rzeczywistymi warunkami pracy", co pozwala uczniom "poznać realne warunki pracy". Dodatkowo, jak zaznaczono, "Uczeń jakby chciał założyć działalność po skończeniu szkoły ma naturalne doświadczenie." Wielu respondentów podkreśliło, że współpraca z przedsiębiorstwami daje uczniom praktyczne umiejętności. Jak powiedział jeden z nich: "Zapoznaje uczniów bezpośrednio z pracą przedsiębiorstwa", a inny dodał, że uczniowie są szkoleni "na najnowszych technologiach które są na rynku". **Współpraca zwiększa wydajność procesu dydaktycznego**. Jak stwierdził jeden

z respondentów: "Proces dydaktyczny jest o wiele wydajniejszy, uczeń bez problemu kończy szkołę, wszyscy osiągają sukces.". Współpraca z przedsiębiorstwami rzemieślniczymi **umożliwia także promocję zawodów rzemieślniczych**. Jeden z respondentów powiedział: "Mogą promować zawody rzemieślnicze jeśli układa się z nimi dobrze współpraca", podczas gdy inny zauważył możliwość "kształcenia w zawodach rzemieślniczych". Współpraca z przedsiębiorstwami przynosi również korzyści w postaci **lepszego przygotowania uczniów do pracy**. Jeden z przedstawicieli szkoły zauważył: "Absolwenci są zatrudnieni w zakładach pracy po odbyciu praktyk", a inny podkreślił, że "Po skończonej szkole pracodawca wie czego może się spodziewać po uczniu". Dzięki współpracy z przedsiębiorstwami, szkoły mają **możliwość promowania swoich programów edukacyjnych i zwiększania liczby uczniów**. Jeden z respondentów stwierdził: "Jakość współpracy z konkretnymi pracodawcami przekłada się z ilością uczniów w naborze do szkoły". **Praktyki w przedsiębiorstwach rzemieślniczych stanowią dla uczniów szansę na zatrudnienie po zakończeniu nauki**. Jeden z respondentów podkreślił: "Absolwenci są zatrudnieni w zakładach pracy po odbyciu praktyk". Przedstawiciele badanych szkół zauważyli również korzyści związane z **materialnym i technicznym wsparciem ze strony przedsiębiorstw**, jak np. "Otrzymujemy od nich środki i materiały do pracy w szkole. Zakłady partycypują nagrody i finanse dla najlepszych uczniów na koniec roku szkolnego".

Opinie przedstawicieli szkół branżowych w zakresie oceny skuteczności ich współpracy z przedsiębiorstwami rzemieślniczymi są zróżnicowane, choć **większość respondentów ocenia ją pozytywnie**. Z grupy respondentów wyraźnie wskazujących na bardzo wysoką skuteczność współpracy, jeden z nich podkreślił: "Na dzisiaj jesteśmy na poziomie 5 jeśli chodzi o współpracę w skali 5 stopniowej, na bieżąco spełniamy oczekiwania pracodawców, a oni nasze." Inny dodał, że "Skuteczność jest wysoka. W przeważającej większości zakłady pracy kontynuują z nami współpracę i co roku przedłużamy umowy współpracy na kolejne lata." W grupie oceniającej współpracę jako dobrą, jeden z przedstawicieli szkół stwierdził: "Jest dobrze, nie mamy zgłoszeń że coś nie działa w tym zakresie." Inny zaznaczył, że szkoła "Współpracujemy z dużymi zakładami i jesteśmy skuteczni." Chociaż wiele odpowiedzi było pozytywnych, **niektórzy przedstawiciele byli bardziej ostrożni w swojej ocenie**. Jeden z nich przyznał: "Bardzo różnie, wszystko zależy od przedsiębiorcy. Z jednym pracodawcą współpracuje się lepiej a z drugim gorzej." Mimo wielu pozytywnych opinii, pewne wątpliwości pojawiły się wśród niektórych respondentów. Jak wskazuje jeden respondentów: "Organizujemy spotkania w celu zaznajomienia pracodawców z nowymi przepisami, w zmianach w przepisach. Skuteczność tych działań jest niezadowolająca." Niewielka liczba szkół zadeklarowała brak współpracy z przedsiębiorstwami rzemieślniczymi, podkreślając potrzebę większego zaangażowania i wsparcia w tym zakresie. Istnieje również pewna niepewność co do oceny skuteczności współpracy, co sugeruje, że niektóre szkoły mogą nie mieć jasnych kryteriów oceny lub nie być pewne, jak ocenić swoje działania w tym obszarze.

X. Współpraca z oświatą (potrzeby i oczekiwania, realizowane działania, bariery i ograniczenia, przyczyny braku współpracy) – opinie przedsiębiorstw rzemieślniczych.

Działalność rzemieślnicza stoi obecnie przed wyzwaniami adaptacyjnymi w kontekście dynamicznych zmian społeczno-ekonomicznych oraz postępu technologicznego. Jednym z kluczowych aspektów umożliwiających trwałość i rozwój rzemiosła jest kształcenie zawodowe, które dostarcza fachowców przygotowanych do spełnienia oczekiwań rynku pracy. Aby kształcenie było efektywne, niezbędna jest ścisła współpraca pomiędzy przedsiębiorstwami rzemieślniczymi a placówkami edukacyjnymi. W niniejszym rozdziale skoncentrowano się na doświadczeniach i oczekiwaniach, przedstawicieli branży rzemieślniczej w zakresie współpracy z sektorem edukacji. Szczególną uwagę zwrócono na korzyści, jakie przynosi przedsiębiorstwom rzemieślniczym współpraca ze szkołami, a także na wyzwania i przeszkody, które napotykają przedsiębiorcy w kontekście kształcenia zawodowego. Poczyniona analiza ma na celu ukazanie aktualnej sytuacji w zakresie kształcenia zawodowego w rzemiośle oraz wskazanie potencjalnych obszarów poprawy, które mogą przyczynić się do lepszego dostosowania kształcenia do rzeczywistych potrzeb rynku pracy. Badanie wykazało, że stosunkowo niewielki odsetek przedsiębiorstw rzemieślniczych regularnie współpracuje ze szkołami lub placówkami edukacyjnymi. Jedynie 10,9% badanych pracodawców współpracuje ze szkołami. Istnieje jednak grupa przedsiębiorstw (20,0%), które choć nie angażują się w stałą współpracę, od czasu do czasu nawiązują relacje z placówkami oświatowymi. Część badanych przedsiębiorstw (14,6%), które obecnie nie współpracują ze szkołami, deklaruje chęć nawiązania takiej współpracy w przyszłości. Taki wynik może wskazywać na rosnącą świadomość i znaczenia współpracy dla sektora rzemiosła oraz potrzebę dostosowania kształcenia zawodowego do wymogów rynku pracy. Jednakże dominującą grupę stanowią te przedsiębiorstwa, które nie współpracowały i nie mają planów współpracy w najbliższej przyszłości – 54,6%. W analizowanym obszarze istnieją potencjalne bariery lub też występuje brak zrozumienia korzyści płynących z takiej formy współpracy. Może to być również wynik braku odpowiedniej komunikacji lub inicjatyw ze strony placówek edukacyjnych w zakresie nawiązywania współpracy z lokalnymi przedsiębiorstwami rzemieślniczymi. Pewna część przedsiębiorstw rzemieślniczych dostrzega wartość współpracy ze szkołami i placówkami edukacyjnymi, istnieje jeszcze duże pole do poprawy w zakresie nawiązywania i pogłębiania takich relacji.

Rysunek 20. Czy przedsiębiorstwo rzemieślnicze, które Pan/Pani reprezentuje w ostatnich dwóch latach współpracowało ze szkołą / szkołami lub placówkami edukacyjnymi? (N=350, w%)**Tabela 80. Czy przedsiębiorstwo rzemieślnicze, które Pan/Pani reprezentuje w ostatnich dwóch latach współpracowało ze szkołą / szkołami lub placówkami edukacyjnymi? (N=350, w%)**

	N	%
Tak, regularnie	38	10,9%
Tak, ale rzadko	70	20,0%
Nie, ale planujemy	51	14,6%
Nie, nie planujemy	191	54,6%
Ogółem	350	100,0%

W miarę wzrostu wielkości przedsiębiorstwa, rośnie odsetek firm, które regularnie współpracują ze szkołami lub placówkami edukacyjnymi. Jednak w każdej kategorii wielkości przedsiębiorstwa dominuje grupa, która nie współpracowała i nie planuje tego w przyszłości. W przypadku samozatrudnionych rzemieślników jest to szczególnie widoczne, gdzie aż 76,4% nie współpracuje i nie ma takich planów. Wśród większych firm (Od 10 do 49 pracowników) jest to mniej wyraźne, ale nadal prawie połowa firm nie współpracuje ze szkołami i nie planuje tego w przyszłości.

Tabela 81. Czy przedsiębiorstwo rzemieślnicze, które Pan/Pani reprezentuje w ostatnich dwóch latach współpracowało ze szkołą / szkołami lub placówkami edukacyjnymi? Wyniki z uwzględnieniem wielkości przedsiębiorstwa. (N=350, w %).

	Wielkość zatrudnienia		
	Samozatrudnienie	Od 1 do 9 pracowników	Od 10 do 49 pracowników
Tak, regularnie	5,7%	12,0%	16,4%
Tak, ale rzadko	9,4%	26,8%	18,0%
Nie, ale planujemy	8,5%	16,4%	19,7%
Nie, nie planujemy	76,4%	44,8%	45,9%
Ogółem	100,0%	100,0%	100,0%

W każdym podregionie dominuje grupa przedsiębiorstw, która nie współpracowała ze szkołami/placówkami edukacyjnymi w ostatnich dwóch latach i nie planuje tego w przyszłości. Największy odsetek takich firm jest w podregionie legnicko-głogowskim (62,5%). Miasto Wrocław wyróżnia się największym odsetkiem firm, które współpracują, ale rzadko (32,8%). W podregionie wałbrzyskim jest najmniejszy odsetek firm współpracujących regularnie (6,6%).

Tabela 82. Czy przedsiębiorstwo rzemieślnicze, które Pan/Pani reprezentuje w ostatnich dwóch latach współpracowało ze szkołą / szkołami lub placówkami edukacyjnymi? Wyniki z uwzględnieniem podregionu, w którym zlokalizowane jest przedsiębiorstwo. (N=350, w %).

	Podregion jeleniogórski	Podregion legnicko-głogowski	Podregion wałbrzyski	Podregion wrocławski	Podregion m. Wrocław
Tak, regularnie	11,9%	10,0%	6,6%	9,5%	13,8%
Tak, ale rzadko	13,6%	5,0%	19,7%	13,5%	32,8%
Nie, ale planujemy	15,3%	22,5%	16,4%	20,3%	6,9%
Nie, nie planujemy	59,3%	62,5%	57,4%	56,8%	46,6%
Ogółem	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

W większości badanych przedsiębiorstw rzemieślniczych dominuje tendencja do braku regularnej współpracy z placówkami edukacyjnymi. W wielu branżach znaczący odsetek firm nie planuje takiej współpracy w przyszłości. Jednakże w niektórych branżach, takich jak branża usług osobistych czy branża spożywcza, dość duża część firm deklaruje regularną współpracę ze szkołami lub placówkami edukacyjnymi.

Tabela 83. Czy przedsiębiorstwo rzemieślnicze, które Pan/Pani reprezentuje w ostatnich dwóch latach współpracowało ze szkołą / szkołami lub placówkami edukacyjnymi? Wyniki z uwzględnieniem branży. (N=350, w %).

	Tak, regularnie	Tak, ale rzadko	Nie, ale planujemy	Nie, nie planujemy
Branża budowlana	5,4%	16,1%	18,3%	60,2%
Branża drzewna	4,2%	20,8%	16,7%	58,3%
Branża elektryczna / elektroniczna	13,3%	26,7%	13,3%	46,7%
Branża motoryzacyjna	13,2%	26,5%	11,8%	48,5%
Branża odzieżowa	0,0%	5,0%	10,0%	85,0%
Branża przemysłowa / metalowa / szklarska	13,0%	11,6%	20,3%	55,1%
Branża spożywcza	18,2%	18,2%	0,0%	63,6%
Branża usług osobistych	20,0%	34,0%	8,0%	38,0%

Respondentów, którzy nie współpracowali ze szkołami oraz nie mają takich planów w przyszłości (N=191) zapytano o powody takiej decyzji. Odpowiedzi ankietowanych miały charakter jakościowy. Wypowiedzi badanych zostały zagregowane od szerszych kategorii oraz zliczone. Głównym powodem, dla którego przedsiębiorstwa rzemieślnicze nie nawiązywały współpracy ze szkołami lub placówkami edukacyjnymi, jest "brak potrzeb", co deklaruje aż 76,3% respondentów. Badane przedsiębiorstwa nie dostrzegają korzyści płynących z takiej współpracy lub obecnie nie mają miejsc

dla praktykantów/stażystów. Nieco ponad 7,9% przedsiębiorców wskazało, że pracują samodzielnie, co może wyjaśniać, dlaczego nie mają potrzeby współpracy z placówkami edukacyjnymi w zakresie praktyk zawodowych czy staży. Ponadto, 3,8% respondentów wskazało na "brak czasu" oraz kolejne 3,8% deklaruje "brak takiej możliwości". Niektóre firmy mogą być zbyt zajęte bieżącą działalnością, by inwestować czas i zasoby w nawiązywanie współpracy ze szkołami. Znamienne jest również fakt, że 2,3% respondentów wskazało "brak propozycji ze strony szkół" jako powód. Być może to placówki edukacyjne nie są wystarczająco aktywne w zakresie nawiązywania współpracy z lokalnymi rzemieślnikami. Niewielki odsetek (1,5%) wskazał na "lenistwo praktykantów lub niechęć do praktykantów", co może wskazywać na pewne stereotypy czy negatywne doświadczenia w przeszłości. Inne powody, takie jak "mała firma", "brak możliwości organizacyjnych" czy "firma będzie zlikwidowana" były wskazywane przez poniżej 2,0% respondentów, co oznacza, że są one mniej typowe dla ogółu badanej grupy. Główną przeszkodą w nawiązywaniu współpracy ze szkołami jest zatem brak potrzeby takiej współpracy ze strony przedsiębiorstw rzemieślniczych. Jednakże istnieją również inne czynniki, które wpływają na decyzje przedsiębiorców w tej materii, takie jak brak czasu czy brak aktywności ze strony placówek edukacyjnych.

Tabela 84. Powody braku współpracy przedsiębiorstw rzemieślniczych ze szkołami. (N=191 w%).

	N	%
Brak potrzeb, chęci	146	76,3%
Jednoosobowy charakter działalności	15	7,9%
Brak czasu	7	3,8%
Brak możliwości	7	3,8%
Brak propozycji ze strony szkół	4	2,3%
Negatywne opinie na temat praktykantów	3	1,5%
Inne odpowiedzi	3	0,5%

Przedsiębiorstwa rzemieślnicze współpracujące w ostatnich dwóch latach ze szkołą / szkołami lub placówkami edukacyjnymi (N=108), zapytano o formy tej współpracy. Najczęściej spotykaną formą współpracy jest organizowanie praktyk lub staży, które zdobyły 54,6% odpowiedzi. Taka forma współpracy daje uczniom możliwość zdobycia doświadczenia w rzeczywistym środowisku pracy oraz poznania realiów konkretnego zawodu rzemieślniczego. Staże często stanowią także pierwszy krok do zatrudnienia w branży po zakończeniu edukacji. Zbliżona grupa pracodawców – (53,7%) wskazała na praktyczną naukę zawodu jako formę współpracy. Ta opcja skupia się na bezpośrednim przekazywaniu umiejętności i wiedzy specjalistycznej związanej z konkretnym zawodem rzemieślniczym, zazwyczaj w warsztatach czy pracowniach rzemieślniczych. Przygotowanie zawodowe, które zdobyło 19,4% odpowiedzi, wskazuje na bardziej formalny proces edukacyjny, który jest dostosowany do potrzeb konkretnych branż rzemieślniczych i przygotowuje uczestników do pracy w tych dziedzinach. Mniej popularne, ale nadal ważne formy współpracy to warsztaty i wykłady, które zdobyły 5,6% odpowiedzi. Najmniej popularną formą współpracy, zdobywającą 2,8% odpowiedzi, jest kształcenie dualne. W modelu tym uczniowie dzielą swój czas między pracę w firmie a naukę w szkole, co pozwala im na jednoczesne zdobywanie praktycznych umiejętności zawodowych i wiedzy teoretycznej. Niski odsetek może wskazywać na pewne wyzwania związane z organizacją takiego kształcenia lub może być odzwierciedleniem niewielkiego zainteresowania tym modelem ze strony

przedsiębiorstw. Mimo że jest mniej popularny, może oferować uczniom holistyczne podejście do nauki zawodu. Wyniki te pokazują, że przedsiębiorstwa rzemieślnicze aktywnie współpracują ze szkołami i placówkami edukacyjnymi, głównie poprzez oferowanie praktyk, staży i praktycznej nauki zawodu. Współpraca ta jest kluczowa dla przygotowania kolejnego pokolenia rzemieślników do wejścia na rynek pracy z odpowiednimi umiejętnościami i wiedzą. Współdziałanie w formie warsztatów i kształcenia dualnego jest mniej popularne, co może wskazywać na potrzebę większego wsparcia lub promocji tych form współpracy.

Rysunek 21. Jaka była to forma współpracy? (N=108, w %)

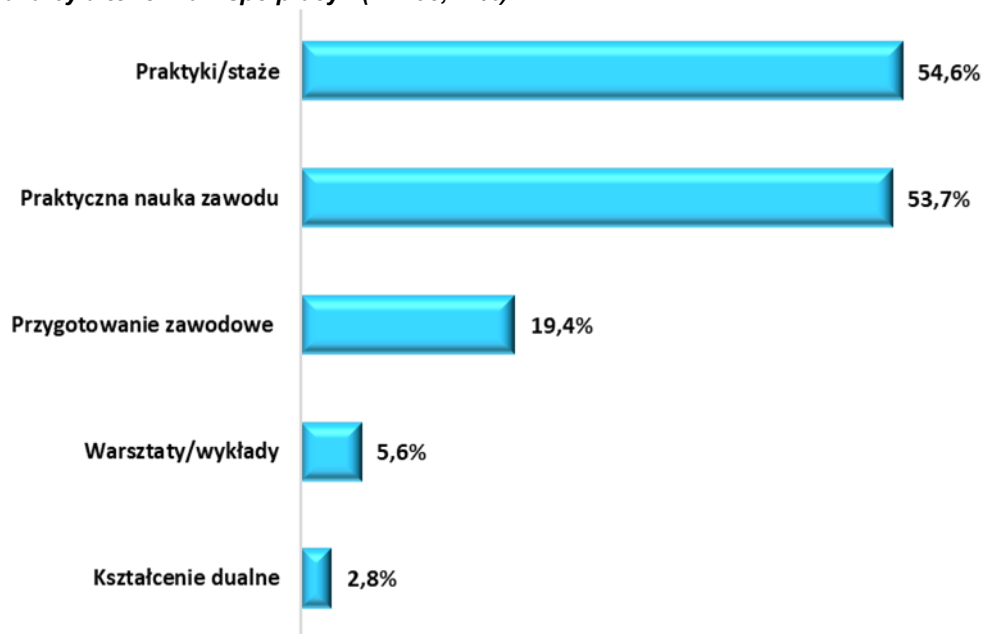


Tabela 85. Jaka była to forma współpracy? (N=108, w %)

	N	%
Praktyki/staże	59	54,6%
Praktyczna nauka zawodu	58	53,7%
Przygotowanie zawodowe	21	19,4%
Warsztaty/wykłady	6	5,6%
Kształcenie dualne	3	2,8%

Badani rzemieślnicy, samodzielnie prowadzący działalność gospodarczą, którzy współpracują ze szkołami najczęściej kooperują w ramach praktycznej nauki zawodu. Małe przedsiębiorstwa (od 1 do 9 pracowników) mają zróżnicowane formy współpracy, ale dominuje praktyczna nauka zawodu i praktyki/staże. Większe przedsiębiorstwa (od 10 do 49 pracowników) najczęściej współpracują w ramach praktycznej nauki zawodu, ale również zauważalny jest wzrost współpracy w ramach przygotowania zawodowego i kształcenia dualnego w porównaniu z mniejszymi firmami.

Tabela 86. Jaka była to forma współpracy? Wyniki z uwzględnieniem wielkości przedsiębiorstwa. (N=108, w %)

	Wielkość zatrudnienia		
	Samozatrudnienie	Od 1 do 9 pracowników	Od 10 do 49 pracowników
Praktyki/staże	37,5%	45,5%	18,2%
Praktyczna nauka zawodu	54,2%	33,7%	50,0%
Przygotowanie zawodowe	0,0%	15,8%	22,7%
Warsztaty/wykłady	8,3%	4,0%	0,0%
Ogółem	100,0%	100,0%	100,0%

Praktyki/staże są popularną formą współpracy w większości podregionów, z wyjątkiem podregionu jeleniogórskiego, gdzie dominuje praktyczna nauka zawodu. Praktyczna nauka zawodu jest najczęstszą formą współpracy w podregionie jeleniogórskim i legnicko-głogowskim, podczas gdy praktyki/staże dominują w pozostałych podregionach. Przygotowanie zawodowe jest stosunkowo równomiernie reprezentowane we wszystkich podregionach. Warsztaty/wykłady są najmniej popularne, z wyjątkiem podregionu legnicko-głogowskiego, gdzie odsetek ten wynosi 11,1%. Kształcenie dualne jest najmniej popularne we wszystkich podregionach.

Tabela 87. Jaka była to forma współpracy? Wyniki z uwzględnieniem podregionu, w którym zlokalizowane jest przedsiębiorstwo. (N=108, w %)

	Podregion jeleniogórski	Podregion legnicko-głogowski	Podregion wałbrzyski	Podregion wrocławski	Podregion m. Wrocław
Praktyki/staże	27,8%	33,3%	50,0%	40,9%	43,4%
Praktyczna nauka zawodu	50,0%	44,4%	31,8%	36,4%	36,8%
Przygotowanie zawodowe	16,7%	11,1%	13,6%	18,2%	13,2%
Warsztaty/wykłady	0,0%	11,1%	0,0%	4,5%	5,3%
Kształcenie dualne	5,6%	0,0%	4,5%	0,0%	1,3%
Ogółem	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

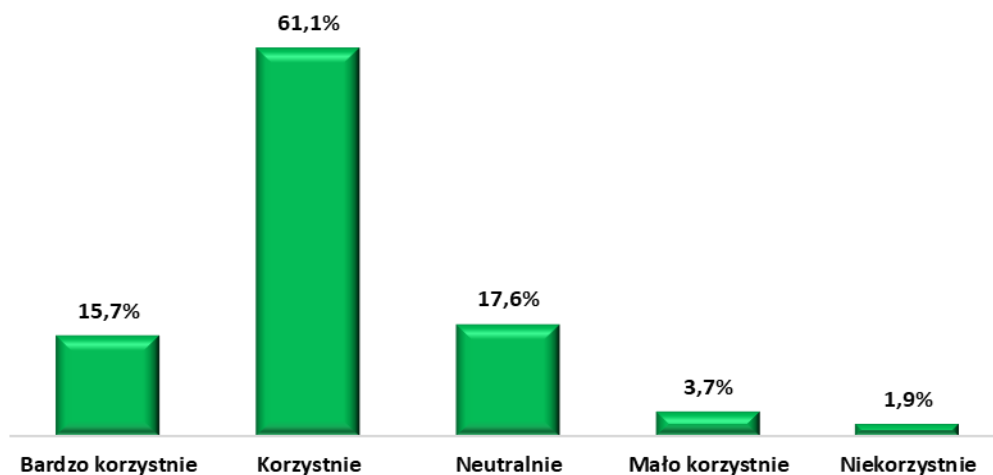
Najczęstszą formą współpracy z placówkami edukacyjnymi w większości przedsiębiorstw rzemieślniczych były praktyki lub staże oraz praktyczna nauka zawodu. Współpraca w formie warsztatów, wykładów czy kształcenia dualnego była mniej popularna.

Tabela 88. Jaka była to forma współpracy? Wyniki z uwzględnieniem branży. (N=108, w %)

	Branża budowlana	Branża drzewna	Branża elektryczna / elektroniczna	Branża motoryzacyjna	Branża odzieżowa	Branża przemysłowa / metalowa / szklarska	Branża spożywcza	Branża usług osobistych
Przygotowanie zawodowe	20,0%	50,0%	16,7%	25,9%	0,0%	17,6%	25,0%	7,4%
Praktyczna nauka zawodu	50,0%	33,3%	66,7%	48,1%	100,0%	47,1%	75,0%	63,0%
Kształcenie dualne	0,0%	16,7%	0,0%	0,0%	0,0%	5,9%	0,0%	3,7%
Praktyki/staże	55,0%	33,3%	50,0%	51,9%	0,0%	47,1%	50,0%	70,4%
Warsztaty/wykłady	5,0%	0,0%	16,7%	0,0%	0,0%	17,6%	0,0%	3,7%
Wspólne projekty	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Klasy patronackie	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%

X.1. Korzyści wynikające ze współpracy ze szkołami lub placówkami edukacyjnymi dla przedsiębiorstwa rzemieślniczego.

Przedsiębiorstwa rzemieślnicze współpracujące ze szkołami lub placówkami edukacyjnymi pozytywnie oceniają korzyści wynikające z tej kooperacji. Zdecydowana większość respondentów – 61,1% oceniło współpracę jako korzystną, natomiast 15,7% określiło współpracę jako bardzo korzystną. Tak duża grupa ankietowanych uważa, że współpraca ze szkołami lub placówkami edukacyjnymi przynosi przedsiębiorstwu rzemieślniczemu znaczące korzyści. Takie partnerstwo może prowadzić do znaczących pozytywnych skutków, takich jak dostęp do dobrze przygotowanych praktykantów czy przyszłych pracowników. Współpraca z placówkami edukacyjnymi jest ogólnie postrzegana jako wartościowa i przynosząca korzyści dla sektora rzemieślniczego. 17,6% badanych uważa, że korzyści z współpracy są neutralne. Niewielki odsetek respondentów ocenia współdziałanie jako mało korzystną – 3,7% lub niekorzystną – 1,9%. Zdaniem niewielkiej grupy przedsiębiorstw występują problemy i trudności w ramach tej współpracy. Reasumując zdecydowana większość przedsiębiorstw rzemieślniczych postrzega współpracę ze szkołami lub placówkami edukacyjnymi jako korzystną. Taka pozytywna ocena oznacza istnienie znaczących korzyści dla firm wynikających z tej współpracy, takich jak możliwość kształcenia i rozwijania przyszłych pracowników w sposób dostosowany do potrzeb przedsiębiorstwa. Jednak pewien odsetek firm dostrzega trudności lub wyzwania w tej współpracy, co sugeruje, że istnieje pole do poprawy w zakresie partnerstwa między sektorem rzemieślniczym a edukacyjnym.

Rysunek 22. Jak ocenia Pan/Pani korzyści wynikające ze współpracy ze szkołami lub placówkami edukacyjnymi dla przedsiębiorstwa rzemieślniczego? (N=108, w%)**Tabela 89. Jak ocenia Pan/Pani korzyści wynikające ze współpracy ze szkołami lub placówkami edukacyjnymi dla przedsiębiorstwa rzemieślniczego? (N=350, w%)**

	N	%
Bardzo korzystnie	17	15,7%
Korzystnie	66	61,1%
Neutralnie	19	17,6%
Mało korzystnie	4	3,7%
Niekorzystnie	2	1,9%
Ogółem	108	100,0%

X.2. Przeszkody lub wyzwania we współpracy przedsiębiorstw rzemieślniczych ze szkołami. Deficyty w ofercie kształcenia. Ocena systemu kształcenia w rzemiośle.

Przedsiębiorstwa rzemieślnicze zapytano także o wyzwania i przeszkody, które pojawiają się w trakcie współpracy przedsiębiorstw ze szkołami lub placówkami edukacyjnymi. Analiza wyników wskazuje, że 24,1% respondentów dostrzega tego rodzaju przeszkody. Choć większość firm nie doświadcza istotnych problemów w tej współpracy, to jednak istnieje pewna grupa przedsiębiorstw, dla których współpraca ta nie jest bezproblemowa. Może to wynikać z różnych przyczyn - od problemów organizacyjnych, poprzez brak odpowiedniego przygotowania uczniów, aż po niejasne zasady współpracy. Zdecydowana większość respondentów, czyli 75,9%, nie widzi żadnych przeszkód ani wyzwań w tej współpracy. Współpraca wielu przedsiębiorstw z placówkami edukacyjnymi przebiega płynnie i bez większych trudności. Taki odsetek pozytywnych odpowiedzi może sugerować, że wiele szkół i placówek edukacyjnych jest dobrze przygotowanych do współpracy z sektorem rzemieślniczym i dostosowuje swoje programy do potrzeb rynku pracy. Z drugiej strony chociaż większość przedsiębiorstw rzemieślniczych postrzega współpracę ze szkołami i placówkami edukacyjnymi jako pozytywną, istnieje pewna grupa firm, które borykają się z trudnościami. Istnieje potrzeba zbadania dokładniej tych wyzwań, aby zoptymalizować współpracę i uczynić ją bardziej efektywną dla wszystkich zaangażowanych stron. W związku z powyższym zapytano respondentów, o wskazanie tych przeszkód i wyzwań we współpracy. Najczęściej zgłaszaną trudnością – 33,3%, jest

niska jakość umiejętności praktykantów. Co trzeci respondent dostrzega, że uczniowie/praktykanci, którzy są wysyłani do przedsiębiorstw, często nie posiadają odpowiednich kwalifikacji lub wiedzy teoretycznej/praktycznej potrzebnej na stanowisku, na którym mają pracować. Może to wskazywać na konieczność lepszego dostosowania programów nauczania w placówkach edukacyjnych do rzeczywistych potrzeb rynku pracy. Zbyt krótki czas trwania danego programu wskazało 25,0% badanych. Na problemy komunikacyjne z placówkami edukacyjnymi wskazało także 25,0% respondentów – może istnieć brak jasności w oczekiwaniach obu stronnych czy problem w sprawnym przekazywaniu informacji. Niewielki odsetek respondentów – 8,3% dostrzega problem z nieuczciwością praktykantów: niestawianie się na praktyki, nieodpowiednie zachowanie czy też nieuczciwe korzystanie z zasobów firmy.

Rysunek 23. Czy są jakiegokolwiek przeszkody lub wyzwania w tej współpracy? (N=108, w %)

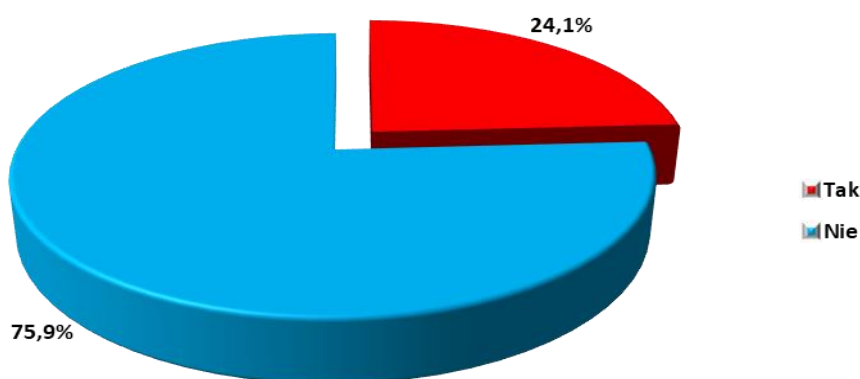


Tabela 90. Czy są jakiegokolwiek przeszkody lub wyzwania w tej współpracy? (N=108, w %)

	N	%
Tak	26	24,1%
Nie	82	75,9%
Ogółem	108	100,0%

Wyniki badania wskazują na zróżnicowane opinie respondentów odnośnie adekwatności kierunków kształcenia zawodowego i branżowego w stosunku do potrzeb lokalnego rynku pracy. Łącznie 46,0% ankietowanych pozytywnie oceniło kierunki kształcenia w lokalnych szkołach, z czego 2,9% stwierdziło, że są one zdecydowanie adekwatne, natomiast 43,1% uważa, że raczej odpowiadają one wymaganiom lokalnego rynku pracy. Z kolei negatywną opinię na ten temat miało łącznie 47,4% respondentów - 35,1% odpowiedziało, że kierunki te są raczej nieadekwatne, a 12,3% uznało je za zdecydowanie nieadekwatne. Pozostałe 6,6% uczestników badania nie miało wyrobionej opinii w tej kwestii lub uznało, że trudno im jest ją ocenić. Może to wynikać z braku świadomości dotyczącej oferowanych programów lub z niemożnością oceny ich adekwatności w oparciu o osobiste doświadczenia. Mamy do czynienia z polaryzacją opinii rzemieślników i przedsiębiorstw rzemieślniczych – pozytywne i negatywne opinie są niemal równomiernie rozłożone. Istnieje podział w postrzeganiu jakości edukacji zawodowej w odniesieniu do lokalnych potrzeb rynku pracy, co może

być związane z różnymi doświadczeniami oraz oceną dokonaną przez pryzmat lokalnego rynku pracy. Prawie połowa respondentów (47,4%) uważa, że oferowane kierunki kształcenia nie są adekwatne do potrzeb rynku pracy. Takie dane skłaniają do wniosku o konieczności przeglądu programów nauczania oraz większego zaangażowania ze strony instytucji edukacyjnych w rozmowy z przedsiębiorcami, w celu lepszego dostosowania oferty edukacyjnej do potrzeb rynku pracy. Szkoły branżowe powinny bardziej angażować się w dialog z lokalnym biznesem, aby zrozumieć, jakie są aktualne potrzeby i trendy rynku pracy. Współpraca taka może również prowadzić do większej liczby praktyk zawodowych, przygotowania zawodowego, czy też kształcenia dualnego. Jednocześnie nie można pominąć pozytywnego aspektu – 46,0% respondentów uważa, że kierunki kształcenia są adekwatne lub raczej adekwatne. Oznacza to, że pewne kierunki kształcenia bądź instytucje edukacyjne w regionie spełniają oczekiwania lokalnego rynku pracy.

Rysunek 24. Czy Pana/Pani zdaniem kierunki kształcenia zawodowego, branżowego oferowane przez szkoły zlokalizowane na terenie powiatu są adekwatne do potrzeb lokalnego rynku pracy? (N=350, w%)

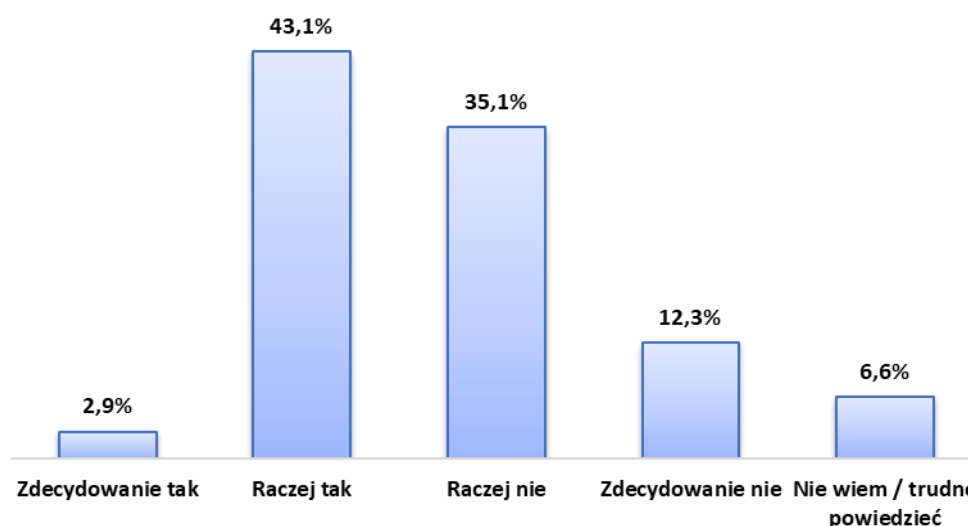


Tabela 91. Czy Pana/Pani zdaniem kierunki kształcenia zawodowego, branżowego oferowane przez szkoły zlokalizowane na terenie powiatu są adekwatne do potrzeb lokalnego rynku pracy? (N=350, w%)

	N	%
Zdecydowanie tak	10	2,9%
Raczej tak	151	43,1%
Raczej nie	123	35,1%
Zdecydowanie nie	43	12,3%
Nie wiem / trudno powiedzieć	23	6,6%
Ogółem	350	100,0%

Wśród wszystkich kategorii przedsiębiorstw rzemieślniczych, wyróżnionych ze względu na wielkość zatrudnienia dominuje opinia, że kierunki kształcenia zawodowego i branżowego są raczej adekwatne do potrzeb lokalnego rynku pracy. Jednakże istnieje również znaczący odsetek respondentów, którzy uważają, że kierunki te są nieadekwatne. Wśród przedsiębiorstw zatrudniających od 1 do 9 pracowników odsetek ten jest najwyższy.

Tabela 92. Czy Pana/Pani zdaniem kierunki kształcenia zawodowego, branżowego oferowane przez szkoły zlokalizowane na terenie powiatu są adekwatne do potrzeb lokalnego rynku pracy? Wyniki z uwzględnieniem wielkości przedsiębiorstwa. (N=350, w%)

	Wielkość zatrudnienia		
	Samozatrudnienie	Od 1 do 9 pracowników	Od 10 do 49 pracowników
Zdecydowanie tak	0,9%	3,8%	3,3%
Raczej tak	49,1%	37,2%	50,8%
Raczej nie	32,1%	38,3%	31,1%
Zdecydowanie nie	8,5%	15,3%	9,8%
Nie wiem / trudno powiedzieć	9,4%	5,5%	4,9%
Ogółem	100,0%	100,0%	100,0%

Biorąc pod uwagę lokalizację przedsiębiorstwa okazuje się, że firmy z podregionu jeleniogórskiego wskazały najniższe oceny, podczas gdy w podregionie wałbrzyskim najwięcej badanych firm uważa, że kierunki są adekwatne do potrzeb lokalnego rynku pracy.

Tabela 93. Czy Pana/Pani zdaniem kierunki kształcenia zawodowego, branżowego oferowane przez szkoły zlokalizowane na terenie powiatu są adekwatne do potrzeb lokalnego rynku pracy? Wyniki z uwzględnieniem podregionu, w którym zlokalizowane jest przedsiębiorstwo. (N=350, w%)

	Podregion jeleniogórski	Podregion legnicko-głogowski	Podregion wałbrzyski	Podregion wrocławski	Podregion m. Wrocław
Zdecydowanie tak	5,1%	5,0%	1,6%	1,4%	2,6%
Raczej tak	35,6%	40,0%	49,2%	43,2%	44,8%
Raczej nie	44,1%	42,5%	29,5%	32,4%	32,8%
Zdecydowanie nie	11,9%	7,5%	4,9%	16,2%	15,5%
Nie wiem / trudno powiedzieć	3,4%	5,0%	14,8%	6,8%	4,3%
Ogółem	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

W niektórych branżach rzemieślniczych, takich jak branża odzieżowa, spożywcza oraz branża usług osobistych przeważa pozytywna opinia na temat adekwatności kierunków, podczas gdy w innych branżach, takich jak elektryczna/elektroniczna, drzewna i motoryzacyjna dominuje negatywna opinia.

Tabela 94. Czy Pana/Pani zdaniem kierunki kształcenia zawodowego, branżowego oferowane przez szkoły zlokalizowane na terenie powiatu są adekwatne do potrzeb lokalnego rynku pracy? Wyniki z uwzględnieniem branży. (N=350, w%)

	Zdecydowanie tak	Raczej tak	Raczej nie	Zdecydowanie nie	Nie wiem / trudno powiedzieć
Branża budowlana	2,2%	47,3%	33,3%	9,7%	7,5%
Branża drzewna	0,0%	33,3%	45,8%	16,7%	4,2%
Branża elektryczna / elektroniczna	0,0%	26,7%	46,7%	13,3%	13,3%
Branża motoryzacyjna	4,4%	35,3%	38,2%	14,7%	7,4%
Branża odzieżowa	10,0%	50,0%	15,0%	20,0%	5,0%
Branża przemysłowa / metalowa / szklarska	0,0%	46,4%	34,8%	10,1%	8,7%
Branża spożywcza	0,0%	54,5%	27,3%	18,2%	0,0%
Branża usług osobistych	6,0%	46,0%	36,0%	10,0%	2,0%

Przedsiębiorców, którzy uważają, że kierunki kształcenia zawodowego, branżowego oferowane przez szkoły zlokalizowane na terenie danego powiatu nie są odpowiednie do potrzeb lokalnego rynku pracy zapytano o wskazanie kierunków kształcenia, których brakuje. Najczęściej wskazywane kierunki to: ślusarz, spawacz, elektryk, stolarz, blacharz, mechanik, szewc oraz zawody przedstawione w Tabeli nr 95.

Tabela 95. Brakujące kierunki kształcenia. (N=166, w %).

Kierunek	N	%
Ślusarz	11	6,6%
Spawacz	8	4,8%
Elektryk	8	4,8%
Stolarz	8	4,8%
Blacharz	8	4,8%
Mechanik	7	4,2%
Szewc	7	4,2%
Kamieniarz	6	3,6%
Zegarmistrz	6	3,6%
Tokarz	6	3,6%
Lakiernik	6	3,6%
Hydraulik	6	3,6%
Piekarz	5	3,0%
Kowal	5	3,0%
Murarz	5	3,0%
Monter	4	2,4%
Fryzjer/Kosmetyczka	4	2,4%
Kierunki branżowe	4	2,4%
Rzemieślnicze kierunki	4	2,4%
Betoniarz	3	1,8%
Elektromechanik	3	1,8%
Rymarz/Kaletnik	3	1,8%
Krawiec	3	1,8%
Cieśla	3	1,8%
Tynkarz	3	1,8%
Cukiernik / ciastkarz	3	1,8%
Praktyczne kierunki	3	1,8%
Zawody budowlane	3	1,8%
Złotnik/Pozłotnik	2	1,2%
Wulkanizator	2	1,2%
Optyk	2	1,2%
Florysta	2	1,2%
Dekarz	2	1,2%
Operat obrabiarek	2	1,2%
Szwaczka	2	1,2%
Tapicer	2	1,2%
Specjalistyczne kierunki	2	1,2%

Kolejnym elementem oceny rynku edukacyjnego oraz jego dostosowania do potrzeb i oczekiwań przedsiębiorstw rzemieślniczych była ocena przygotowania absolwentów szkół branżowych/technicznych do pracy. Opinie respondentów w tym aspekcie są podzielone. Nieznacznie większa grupa respondentów (51,4%) uważa, że absolwenci szkół branżowych i technicznych są dobrze przygotowani do świadczenia przyszłej pracy. Świadczyć to może o skuteczności programów kształcenia i praktyk zawodowych w tych szkołach, które skutecznie przygotowują uczniów do rzeczywistych wymagań rynku pracy. Tacy absolwenci przynoszą wartość dla przedsiębiorstw, co może prowadzić do szybszego ich zatrudnienia i efektywnego wkładu w działalność firmy. Niemniej jednak, zbliżony odsetek badanych – (48,6%) ma negatywną opinię o przygotowaniu absolwentów do podjęcia pracy. Pracodawcy diagnozują potencjalne luki w kształceniu, które nie spełniają oczekiwań pracodawców. Problemy mogą dotyczyć zarówno konkretnych umiejętności technicznych, jak i tzw. umiejętności miękkich. Istnieje zatem wyraźna potrzeba dokładniejszego zrozumienia tych luk i pracy nad ich wypełnieniem, aby lepiej dostosować programy kształcenia do potrzeb rynku pracy. Aby poprawić sytuację, szkoły i placówki edukacyjne powinny bardziej zaangażować się w dialog z przedsiębiorstwami rzemieślniczymi i dostosować swoje programy nauczania do rzeczywistych potrzeb rynku pracy.

Rysunek 25. Jak ocenia Pan/Pani przygotowanie absolwentów szkół branżowych / technicznych zlokalizowanych w powiecie do świadczenia przyszłej pracy? (N=350, w %).

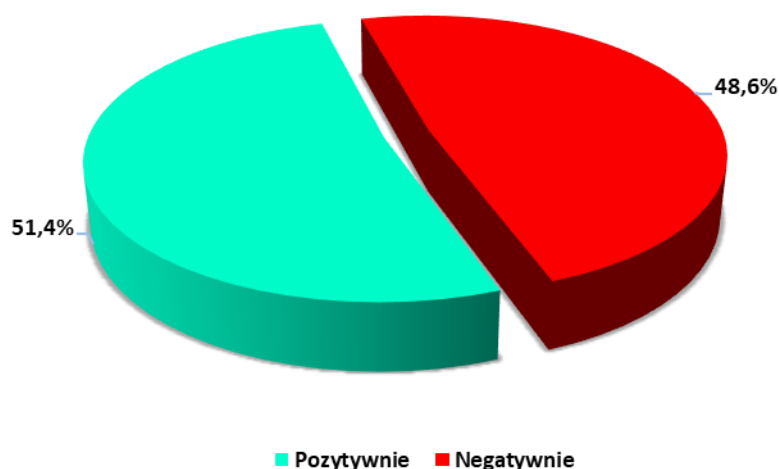


Tabela 96. Jak ocenia Pan/Pani przygotowanie absolwentów szkół branżowych / technicznych zlokalizowanych w powiecie do świadczenia przyszłej pracy? (N=350, w %).

	N	%
Pozytywnie	180	51,4%
Negatywnie	170	48,6%
Ogółem	350	100,0%

Niezależnie od wielkości przedsiębiorstwa, istnieje pewien stopień niezadowolenia z przygotowania absolwentów szkół branżowych i technicznych do pracy. Wśród większych firm (10-49 pracowników) sceptycyzm jest najbardziej wyraźny, z ponad 60% firm uważających, że młodzi ludzie nie są odpowiednio przygotowani do pracy w ich branży. Odmiennie zdaniem mają samozatrudnieni rzemieślnicy – większość z nich (55,7%) ocenia przygotowanie absolwentów pozytywnie.

Tabela 97. Jak ocenia Pan/Pani przygotowanie absolwentów szkół branżowych / technicznych zlokalizowanych w powiecie do świadczenia przyszłej pracy? Wyniki z uwzględnieniem wielkości przedsiębiorstwa (N=350, w %).

	Wielkość zatrudnienia		
	Samozatrudnienie	Od 1 do 9 pracowników	Od 10 do 49 pracowników
Pozytywnie	55,7%	45,4%	37,7%
Negatywnie	44,3%	54,6%	62,3%
Ogółem	100,0%	100,0%	100,0%

Wyniki wskazują na zróżnicowane opinie na temat przygotowania absolwentów szkół branżowych / technicznych do świadczenia przyszłej pracy, w zależności od podregionu, w którym zlokalizowane jest przedsiębiorstwo. Najbardziej pozytywne oceny pochodzą od firm z podregionu wałbrzyskiego, gdzie prawie 60% respondentów uważa, że absolwenci są dobrze przygotowani do pracy. Pozytywne oceny przeważają także wśród firm zlokalizowanych we Wrocławiu. W podregionie jeleniogórskim i legnicko-głogowskim nieznacznie przeważają negatywne oceny. W podregionie wrocławskim opinie są równo podzielone między pozytywnymi a negatywnymi ocenami.

Tabela 98. Jak ocenia Pan/Pani przygotowanie absolwentów szkół branżowych / technicznych zlokalizowanych w powiecie do świadczenia przyszłej pracy? Wyniki z uwzględnieniem podregionu, w którym zlokalizowane jest przedsiębiorstwo. (N=350, w %).

	Podregion jeleniogórski	Podregion legnicko-głogowski	Podregion wałbrzyski	Podregion wrocławski	Podregion m. Wrocław
Pozytywnie	47,5%	47,5%	59,0%	50,0%	51,7%
Negatywnie	52,5%	52,5%	41,0%	50,0%	48,3%
Ogółem	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Pozytywne oceny pochodzą z branży spożywczej, odzieżowej, usług osobistych oraz przemysłowej / metalowej / szklarskiej, gdzie większość respondentów uważa, że absolwenci są dobrze przygotowani do pracy. Natomiast w branżach drzewnej oraz elektrycznej/elektronicznej dominują negatywne oceny, z dwiema trzecimi respondentów wyrażającymi wątpliwości co do kompetencji absolwentów. Negatywne oceny pochodzą także z branży budowlanej i motoryzacyjnej.

Tabela 99. Jak ocenia Pan/Pani przygotowanie absolwentów szkół branżowych / technicznych zlokalizowanych w powiecie do świadczenia przyszłej pracy? Wyniki z uwzględnieniem branży. (N=350, w %).

	Pozytywnie	Negatywnie
Branża budowlana	44,1%	55,9%
Branża drzewna	33,3%	66,7%
Branża elektryczna / elektroniczna	33,3%	66,7%
Branża motoryzacyjna	45,6%	54,4%
Branża odzieżowa	60,0%	40,0%
Branża przemysłowa / metalowa / szklarska	52,2%	47,8%
Branża spożywcza	63,6%	36,4%
Branża usług osobistych	58,0%	42,0%

Respondenci, którzy oceniali przygotowanie absolwentów szkół branżowych / technicznych zlokalizowanych w powiecie do świadczenia przyszłej pracy poproszeni zostali o umotywowanie zarówno pozytywnej jak i negatywnej opinii. Odpowiedzi badanych miały charakter swobodnej wypowiedzi, które grupowane były do szerszej kategorii i następnie zliczane. Do pozytywnych opinii zaliczyć należy przede wszystkim podkreślane przez 43,9% badanych przygotowanie praktyczne absolwentów, którzy kończą edukację w szkołach branżowych lub technicznych. Przedsiębiorcy doceniają fakt, że absolwenci szkół branżowych i technicznych mają solidne przygotowanie praktyczne do wykonywania zawodu. Wielokrotnie podkreślano, że uczniowie tych szkół odbywają liczne praktyki zawodowe, co pozwala im zdobyć konkretną wiedzę i umiejętności niezbędne w rzeczywistym środowisku pracy. Dzięki temu są oni w stanie szybko wdrożyć się w nowe stanowisko i efektywnie wykonywać powierzone im zadania. W opiniach co czwartego respondenta pozytywnie oceniającego przygotowanie absolwentów szkół branżowych / technicznych do świadczenia pracy w zawodach rzemieślniczych – 25,0% pojawiły się pozytywne opinie dotyczące ogólnej jakości kształcenia. Jakość edukacji w szkołach branżowych i technicznych jest oceniana bardzo pozytywnie. Przedsiębiorcy zwracają uwagę na wysoki poziom nauczania oraz merytoryczne przygotowanie absolwentów. Zdaniem badanych programy nauczania są dostosowane do aktualnych potrzeb rynku pracy i skupiają się na przekazywaniu wiedzy, która jest rzeczywiście przydatna w praktyce zawodowej. Wśród 20,0% respondentów pojawiły się opinie wskazujące na pozytywne postawy uczniów/absolwentów. Część przedsiębiorców docenia postawę części młodych ludzi, którzy są pełni pasji, chcą się uczyć i rozwijać. W wielu odpowiedziach podkreślano chęć do nauki, zaangażowanie oraz otwartość na zdobywanie nowej wiedzy i umiejętności. Takie postawy są niezwykle cenne w środowisku pracy, gdzie adaptacja do zmieniających się warunków i ciągłe doskonalenie są kluczem do sukcesu. Pozostałe 11,1% opinii nie było umotywowanych lub miało neutralną konotację. Pewna część respondentów nie wyraziła konkretnej opinii na temat przygotowania absolwentów. Może to wynikać z braku bezpośredniego doświadczenia z nimi lub z niechęci do wydawania sądów bez pełnej wiedzy na dany temat.

Tabela 100. Pozytywnie opinie na temat przygotowania zawodowego absolwentów szkół branżowych / technicznych zlokalizowanych do świadczenia przyszłej pracy. (N=180, w%)

	N	%
Przygotowanie praktyczne	79	43,9%
Ogólna jakość kształcenia	45	25,0%
Pozytywne postawy uczniów/absolwentów	36	20,0%
Neutralne/brak opinii	20	11,1%

Negatywne opinie na temat przygotowania absolwentów szkół branżowych / technicznych zlokalizowanych w powiecie do świadczenia przyszłej pracy dotyczą przede wszystkim braku praktycznych umiejętności. Takie przekonanie pojawia się w 54,1% opiniach. To główny powód niezadowolenia przedsiębiorców. Absolwenci, według nich, nie są dostatecznie przygotowani do praktycznego wykonywania zawodu. Cytując jednego z respondentów: "są słabo przygotowani do świadczenia przyszłej pracy", a inny stwierdził, że "nie posiadają odpowiednich umiejętności praktycznych". Innym problemem jest brak motywacji i zaangażowania. Ten problem pojawił się w 18,2% opinii. Przedsiębiorcy zauważają, że wielu absolwentów nie wykazuje chęci do pracy czy zaangażowania w wykonywane obowiązki. Jeden z badanych stwierdził: "Młodzi ludzie nie chcą się uczyć i za dużo nie umieją", podczas gdy inny zaznaczył, że "młodzi ludzie są leniwi". Co dziesiąta osoba negatywnie oceniająca przygotowanie absolwentów do podjęcia pracy zawodowej – 10,6% zwraca uwagę na słabe przygotowanie teoretyczne. Chociaż brak praktycznych umiejętności jest głównym problemem, niektórzy przedsiębiorcy również zauważają, że absolwenci mają luki w wiedzy teoretycznej. Jeden z respondentów powiedział: "Są za słabo nauczeni, wiedzę teoretyczną mają nikłą". Niektórzy przedsiębiorcy uważają, że problem wynika z braku odpowiednich placówek edukacyjnych lub kierunków kształcenia. Jeden z badanych wyraził to w następujący sposób: "nie ma szkół odpowiednich, które uczą odpowiedniego zawodu". Brak odpowiednich szkół i kierunków pojawił się w 7,6% odpowiedzi. Kilku respondentów (1,8%) wskazało na potrzebę powrotu do starszych metod nauczania lub zmian w systemie edukacji. Jeden z nich stwierdził: "Duże braki w naukach praktycznych. Powinny wrócić stare zasady nauczania. Czyli tak jak było 10-20 lat temu". Inne problemy to wysokie oczekiwania finansowe (0,6%) oraz brak kreatywności i innowacyjności (0,6%): Te obszary były mniej powszechne w odpowiedziach, ale warto je zauważyć. Przedsiębiorcy w powiecie są zaniepokojeni głównie brakiem praktycznych umiejętności wśród absolwentów szkół branżowych i technicznych. Wielu z nich uważa również, że młodzi ludzie nie są dostatecznie zmotywowani do pracy i nie mają odpowiedniej wiedzy teoretycznej. Wskazują również na potrzebę zmian w systemie edukacji oraz dostosowania kierunków kształcenia do potrzeb rynku pracy.

Tabela 101. Negatywne opinie na temat przygotowania zawodowego absolwentów szkół branżowych / technicznych zlokalizowanych do świadczenia przyszłej pracy. (N=170, w%)

	N	%
Brak praktycznych umiejętności	92	54,1%
Brak motywacji i zaangażowania	31	18,2%
Słabe przygotowanie teoretyczne	18	10,6%
Brak odpowiednich szkół i kierunków	13	7,6%
Neutralne/Brak opinii	11	6,5%
Zmiana systemu edukacji	3	1,8%
Wysokie oczekiwania finansowe	1	0,6%
Brak kreatywności i innowacyjności	1	0,6%

Wyniki badania dotyczącego praktycznego przygotowania zawodowego młodocianych pracowników w przedsiębiorstwach rzemieślniczych wskazują na dominujące pozytywne odczucia wśród respondentów. Aż 92,3% respondentów nie dostrzega wyzwań ani przeszkód związanych z praktycznym przygotowaniem zawodowym młodzieży w tych przedsiębiorstwach. Taki wynik może sugerować, że istniejące metody, programy i narzędzia używane do szkolenia młodocianych pracowników w zakresie rzemiosła są skuteczne i dostosowane do potrzeb. Z drugiej strony należy zauważyć, że znacząca grupa badanych nie realizuje takiego programu, stąd niewielki odsetek negatywnych ocen. 7,7% respondentów zauważa pewne wyzwania lub przeszkody. Mimo że jest to mniejszość, nie można lekceważyć tych opinii, gdyż mogą one wskazywać na konkretne obszary wymagające poprawy lub dostosowania.

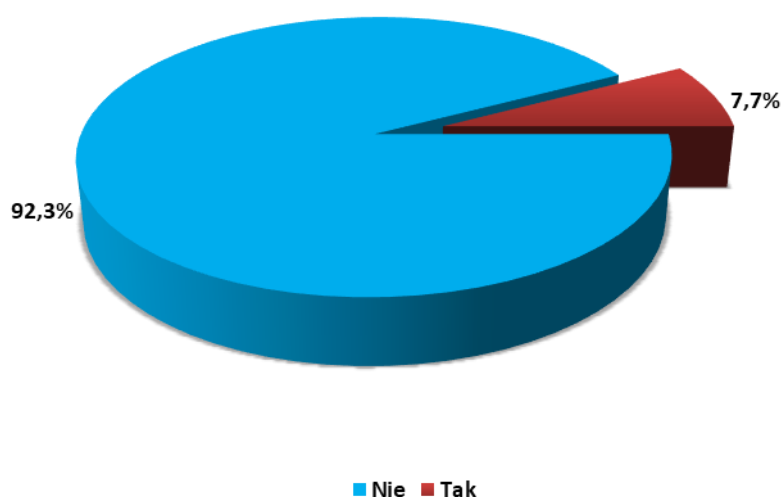
Rysunek 26. Czy widzi Pan/Pani jakiegokolwiek wyzwania lub przeszkody związane z praktycznym przygotowaniem zawodowym młodocianych pracowników w przedsiębiorstwach rzemieślniczych? (N=350, w %).

Tabela 102. Czy widzi Pan/Pani jakiegokolwiek wyzwania lub przeszkody związane z praktycznym przygotowaniem zawodowym młodocianych pracowników w przedsiębiorstwach rzemieślniczych? (N=350, w %).

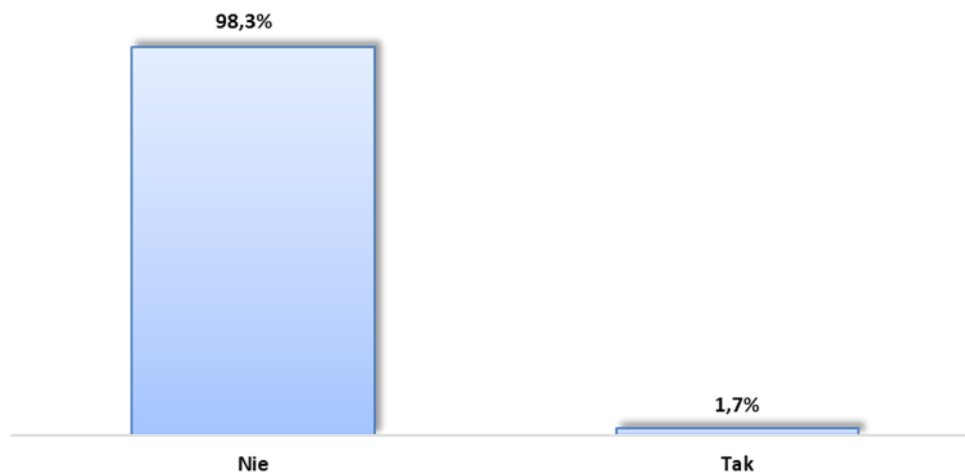
	N	Procent
Nie	323	92,3%
Tak	27	7,7%
Ogółem	350	100,0%

Wśród przedsiębiorstw, które negatywnie oceniły przygotowanie zawodowe młodocianych pracowników w przedsiębiorstwach rzemieślniczych, dominującą przeszkodą jest słabe przygotowanie praktyczne uczniów. Aż 63,0% tych przedsiębiorstw uważa, że młodzi pracownicy nie są dostatecznie przygotowani do wykonywania zadań praktycznych w rzemiośle. Kolejnym istotnym problemem, zwracającym uwagę firm, jest niska motywacja i sumienność uczniów, co zauważyło 18,5% respondentów. Istnieją więc potencjalne trudności w angażowaniu młodzieży w prace rzemieślnicze. Konieczne jest kształtowanie postaw oraz zachęcania młodocianych pracowników do podejmowania się nauki w zawodach rzemieślniczych. Bariery finansowe, wskazane zostały przez 11,1% przedsiębiorstw rzemieślniczych dotyczą zbyt niskiego dofinansowania dla przedsiębiorcy /przedsiębiorstwa za realizację tego programu. Niski poziom szkół branżowych, podkreślony został przez 7,4% respondentów. Zdiagnozowano pewne obawy co do jakości edukacji zawodowej oferowanej przez niektóre placówki. Niektóre szkoły branżowe nie dostarczają uczniom odpowiedniej wiedzy i umiejętności niezbędnych do skutecznego funkcjonowania w środowisku pracy.

Tabela 103. Wyzwania o przeszkody związane z praktycznym przygotowaniem zawodowym młodocianych pracowników w przedsiębiorstwach rzemieślniczych. (N=27, w%)

	N	%
Brak odpowiedniego przygotowania i doświadczenia uczniów	17	63,0%
Niska motywacja i sumienność uczniów	5	18,5%
Kwestie finansowe	3	11,1%
Niski poziom szkół branżowych	2	7,4%

Zdecydowana większość respondentów (98,3%) nie dostrzega wyzwań ani przeszkód związanych z systemem certyfikacji i zdobywaniem dyplomów potwierdzających kwalifikacje i umiejętności. Taki wynik może wskazywać na to, że istniejący system jest dobrze zorganizowany, dostępny i spełnia oczekiwania większości przedsiębiorstw rzemieślniczych. Z drugiej strony część przedsiębiorstw nie ma aktualnej wiedzy na ten temat, ze względu na brak współpracy ze szkołami. Istnieje niewielki procent respondentów (1,7%), którzy zauważają pewne problemy w tym zakresie. Chociaż jest to niewielka grupa, warto byłoby dokładniej zbadać i zrozumieć ich obawy i trudności, aby w przyszłości udoskonalić system certyfikacji i zdobywania dyplomów. Respondenci wymienili następujące przeszkody związane z systemem certyfikacji: *uczniowie otrzymujący certyfikaty mają niskie kwalifikacje, niesłuszne przyznawanie certyfikatów i dyplomów.*

Rysunek 27. Czy widzi Pan/Pani jakiegokolwiek wyzwania lub przeszkody związane z systemem certyfikacji i zdobywaniem dyplomów potwierdzających kwalifikacje i umiejętności? (N=350, w%)**Tabela 104. Czy widzi Pan/Pani jakiegokolwiek wyzwania lub przeszkody związane z systemem certyfikacji i zdobywaniem dyplomów potwierdzających kwalifikacje i umiejętności? (N=350, w%)**

	N	%
Nie	344	98,3%
Tak	6	1,7%
Ogółem	350	100,0%

Następnym elementem oceny systemu kształcenia była ocena konieczności zmian w systemie kształcenia dualnego, praktycznym przygotowaniu zawodowym młodocianych oraz w systemie certyfikacji i zdobywania dyplomów. Uczestników badania zapytano o to jakie zmiany lub ulepszenia w systemie kształcenia dualnego, praktycznym przygotowaniu zawodowym młodocianych lub w systemie certyfikacji i zdobywania dyplomów potwierdzających kwalifikacje były korzystne dla przemysłu rzemieślniczego. Opinie badanych miały charakter jakościowy. Każdy z badanych mógł udzielić swobodnej wypowiedzi. Poniżej przedstawiono interpretację tych opinii. Okazuje się, że większość respondentów (61,1%) uważa, że w systemie kształcenia dualnego, praktycznym przygotowaniu zawodowym młodocianych oraz w systemie certyfikacji i zdobywania dyplomów są potrzebne zmiany i ulepszenia. Obecne podejście i procedury w tych obszarach mogą nie być w pełni optymalne dla potrzeb przemysłu rzemieślniczego. Niemal jedna piąta respondentów (17,1%) uważa, że obecne regulacje i metody są wystarczające i nie wymagają modyfikacji. Pewna część sektora rzemieślniczego jest zadowolona z obecnych rozwiązań. Warto zwrócić uwagę na stosunkowo dużą grupę respondentów (21,8%), która nie ma wyrobionego zdania na ten temat. Ta niepewność może wynikać z braku wystarczającej wiedzy na temat działania systemu, bądź z faktu, że nie mieli oni wystarczająco doświadczeń z tymi systemami, aby móc je ocenić.

Tabela 105. Opinie na temat zmiany lub ulepszenia w systemie kształcenia dualnego, praktycznym przygotowaniu zawodowym młodocianych lub w systemie certyfikacji i zdobywania dyplomów potwierdzających kwalifikacje. (N=350, w%)

	N	%
Potrzeba zmian	214	61,1%
Obecne przepisy i regulacje są wystarczające	60	17,1%
Brak zdania	76	21,8%
Ogółem	350	100,0%

W dalszej części analizy przedstawiono opinie na temat proponowanych zmian, oczekiwań lub optymalizacji istniejących procedur. W opiniach przedsiębiorców i przedsiębiorstw rzemieślniczych można zauważyć wyraźną tendencję w kierunku podkreślenia znaczenia praktycznej nauki zawodu. Zwiększenie ilości i jakości praktycznych zajęć dla uczniów stanowi główny postulat, który został wskazany przez 31,8% respondentów. Wielu z nich podkreślało potrzebę zwiększenia liczby godzin praktycznych w programie nauczania, uważając, że praktyczne doświadczenie jest kluczem do skutecznego przygotowania młodzieży do pracy w rzemiośle. Poprawa jakości edukacji i programu nauczania była drugą najczęściej wskazywaną propozycją, z 18,7% głosów. Respondenci czują, że obecny system edukacji nie jest dostosowany do rzeczywistych potrzeb rynku pracy i nie przygotowuje młodzieży do rzeczywistych wyzwań zawodowych. Rozwój nowych kierunków i specjalizacji oraz zwiększenie liczby szkół branżowych zostało wskazane przez 15,0% respondentów. Wielu z nich uważa, że istnieje potrzeba wprowadzenia nowych specjalizacji (np. mechatronika) które lepiej odpowiadają aktualnym potrzebom rynku pracy. Szkolenia, kursy i wsparcie finansowe dla uczniów i przedsiębiorstw były kolejnym ważnym aspektem, który został podkreślony przez 11,7% respondentów. Respondenci wskazywali na potrzebę dodatkowego wsparcia w zakresie szkoleń i kursów, które pomogą im lepiej przygotować młode osoby do pracy. Zwiększenie dofinansowania dla przedsiębiorstw zatrudniających młodocianych pracowników oraz kształcących uczniów było kolejnym ważnym postulatem, który został wskazany przez 11,2% respondentów. Wielu z nich podkreślało, że wsparcie finansowe jest istotne dla zachęcenia firm do inwestowania w edukację i szkolenie młodzieży. Rozwój i modernizacja infrastruktury edukacyjnej były również ważnym aspektem, który został podkreślony przez 10,3% respondentów. Zdaniem badanych wiele szkół i placówek edukacyjnych potrzebuje nowoczesnej infrastruktury, która pozwoli na lepsze przygotowanie uczniów do pracy w rzemiośle. Na koniec, zachęcanie młodych ludzi do rzemiosła było wskazane przez 1,4% respondentów. Wielu z nich uważa, że promocja rzemiosła i pokazanie młodzieży korzyści płynących z wyboru takiej ścieżki kariery jest kluczem do przyszłości branży.

Tabela 106. Propozycje zmiany lub ulepszenia w systemie kształcenia dualnego, praktycznym przygotowaniu zawodowym młodocianych lub w systemie certyfikacji i zdobywania dyplomów potwierdzających kwalifikacje. (N=214, w%)

Zawód	N	%
Zwiększenie ilości i jakości praktycznych zajęć dla uczniów	68	31,8%
Poprawa jakości edukacji i programu nauczania	40	18,7%
Rozwój nowych kierunków i specjalizacji, zwiększenie liczby szkół branżowych	32	15,0%
Szkolenia, kursy i wsparcie finansowe	25	11,7%
Zwiększenie dofinansowania dla przedsiębiorstw zatrudniających młodocianych pracowników, kształcących uczniów. Uzyskanie finansowania niezależnie od pomyślności zdania egzaminów przez ucznia.	24	11,2%
Rozwój i modernizacja infrastruktury edukacyjnej	22	10,3%
Zachęcanie młodych ludzi do rzemiosła	3	1,4%

Uzupełnieniem opinii przedstawicieli szkół branżowych oraz rzemieślników i przedsiębiorstw rzemieślniczych na temat współpracy przedsiębiorstw z oświatą jest prezentacja opinii przedstawicieli organizacji wspierających rzemiosło (izby, cechy rzemieślnicze oraz spółdzielnie rzemieślnicze) na ten temat. W opinii uczestników badania (przedstawicieli organizacji wspierających rzemiosło) **rzemieślnicy dostrzegają wartość współpracy ze szkołami i aktywnie angażują się w kształcenie przyszłych pokoleń w swoich branżach**. Współpraca ta jest korzystna zarówno dla uczniów, którzy zdobywają praktyczne umiejętności, jak i dla samych rzemieślników, którzy mają możliwość kształtowania kwalifikacji przyszłych pracowników. **Współpraca rzemieślników ze szkołami zdaniem badanych jest zdecydowanie ukierunkowana na praktyczne przygotowanie młodzieży do zawodu**. Kluczowym elementem tej współpracy jest **organizacja praktyk zawodowych**, które pozwalają uczniom zdobyć doświadczenie w rzeczywistych warunkach pracy. Przedstawiciele branży wspierającej rzemiosła **podkreślają również znaczenie kształcenia teoretycznego**, które odbywa się w szkołach, ale jest uzupełniane praktyką w zakładach rzemieślniczych. Współpraca przedsiębiorstw rzemieślniczych często koncentruje się na **kształceniu młodocianych pracowników**. Jak wskazuje jeden z badanych, współpraca ta odbywa się "Na odcinku kształcenia pracowników młodocianych". Wiele firm rzemieślniczych angażuje się w proces edukacji, oferując praktyki zawodowe dla uczniów. Jak podkreślono, "To jest całoroczna współpraca, pod kątem organizacji praktyk". Współpraca ta jest nie tylko okazjonalna, ale trwa przez cały rok, co świadczy o jej znaczeniu dla obu stron. Jednym z kluczowych aspektów tej współpracy jest **praktyczne szkolenie uczniów w zakładach rzemieślniczych**. Jak wskazuje jeden z respondentów, "Szkolenia praktyczne uczniów we własnych zakładach" to podstawowa forma współpracy. W rzeczywistości, jak podkreślono, "To jest taka współpraca, że w szkole jest zdobywana nauka teoretyczna a w rzemieślniczym zakładzie pracy jest praktyka". To podkreśla, że **rzemieślnicy i szkoły często dzielą się odpowiedzialnością za kształcenie uczniów - szkoły koncentrują się na teorii, podczas gdy rzemieślnicy zapewniają praktyczne doświadczenie**. Jednak nie wszystkie przedsiębiorstwa rzemieślnicze współpracują ze szkołami. Jak wskazuje jeden z respondentów, "W naszej branży w zawodzie kominiarzy nie ma współpracy". To wskazuje na to, że choć wiele branż

rzemieślniczych aktywnie współpracuje z edukacją, niektóre z nich mogą mieć trudności z nawiązaniem takiej współpracy.

Uczestnicy badania – przedstawiciele dolnośląskiego rzemiosła uważają, że rzemieślnicy i przedsiębiorstwa rzemieślnicze wyraźnie dostrzegają wartość współpracy ze szkołami, zwłaszcza w zakresie praktycznej nauki zawodu oraz kształcenia dualnego. Zdaniem badanych **wielu przedsiębiorców rzemieślniczych aktywnie angażuje się w proces kształcenia młodocianych pracowników**, co potwierdzają wypowiedzi takie jak: "Tak chętnie współpracują bo mają podpisane porozumienia" oraz "Tak współpracują, a korzyścią jest podniesienie kwalifikacji, umiejętności, doświadczeń". **Korzyści płynące z tej współpracy są wielorakie**. Po pierwsze **możliwość późniejszego zatrudnienia**, jak wskazuje jeden z respondentów, "Później młodociany pracownik ma możliwość zatrudnienia". To wskazuje na bezpośrednią korzyść dla młodych ludzi, którzy dzięki praktykom i stażom mają większe szanse na zatrudnienie w przyszłości. Inna wypowiedź podkreśla, że "Dzięki temu jest lepiej wyszkolony pracownik", co wskazuje na korzyści dla samych przedsiębiorstw rzemieślniczych, które mogą liczyć na bardziej kompetentnych i przygotowanych pracowników. Zdaniem badanych przedstawicieli rzemiosła **nie wszystkie przedsiębiorstwa rzemieślnicze są równie entuzjastycznie nastawione do współpracy ze szkołami**. Jak wskazuje jeden z respondentów, **problemem są zbyt wysokie koszty organizacji praktycznego kształcenia młodych osób** "Coraz mniej osób będzie korzystało ze szkolenia młodych pracowników. Rekompensaty są nieadekwatne do poniesionych kosztów", co sugeruje, że **niektóre firmy rzemieślnicze mogą dostrzegać przeszkody finansowe lub biurokratyczne w procesie kształcenia młodocianych pracowników**. Inny respondent wskazuje na **problem z motywacją młodzieży**, mówiąc: "pracownicy młodociani są coraz mniej chętni do nauki zawodu i są zmuszeni obowiązkiem szkolnym do podjęcia nauki w szkole zawodowej, i nie są chętni do nauki konkretnego zawodu, chodzą bo muszą". Mimo tych wyzwań, ogólny obraz, jaki wyłania się z odpowiedzi, jest pozytywny. Wielu rzemieślników i przedsiębiorstw rzemieślniczych chętnie współpracuje ze szkołami, widząc w tym korzyści zarówno dla siebie, jak i dla młodych ludzi.

Część badanych przedstawicieli branży wspierających działalność rzemieślniczą **nie zauważa problemów we współpracy przedsiębiorstw rzemieślniczych ze szkołami**. Takie odpowiedzi jak "Nie ma problemów" czy "Nie mamy żadnych problemów" dominują wśród odpowiedzi, co sugeruje, że dla wielu rzemieślników i przedsiębiorstw rzemieślniczych współpraca ze szkołami przebiega bez większych trudności. **Problemem może być niejasność przepisów i różnice w podejściu do kształcenia**. Jak wskazuje jeden z respondentów: "Są to trudności nie na tyle że nie chcą współpracować, tylko jest niejasność przepisów. Dyrektorzy szkół zawodowych w całej Polsce nie odróżnią kwalifikacji uzyskanych przez ucznia". Ta odpowiedź wskazuje na problem związany z różnicami w podejściu do kształcenia zawodowego i niejasnościami w przepisach dotyczących egzaminów i kwalifikacji. Inny respondent zwraca uwagę na **problem komunikacji ze szkołami**, mówiąc: "Tak, bo jako organizacja występujemy do szkół żeby spotkać się z uczniami,

opowiedzieć o zawodach ale szkoły nie odpowiadają”. To wskazuje na potencjalne trudności w nawiązywaniu kontaktu i współpracy ze szkołami. Jeden z respondentów wskazuje na **problem związany z programem nauczania w szkołach branżowych**, mówiąc: "Zbyt duża ilość kształcenia ogólnego w szkołach branżowych pierwszego stopnia". W opinii badanych może istnieć niewłaściwy balans między kształceniem ogólnym a zawodowym w niektórych szkołach.

Zdecydowana większość reprezentantów organizacji wspierających działalność rzemieślniczą (izby, cechy, spółdzielnie rzemieślnicze) **nie zauważa, problemów w zakresie certyfikacji i uzyskiwania dyplomów potwierdzających kwalifikacje i umiejętności**. Odpowiedzi takie jak "Nie ma problemów" dominują wśród odpowiedzi, co sugeruje, że dla wielu przedstawicieli branży wspierającej rzemiosło proces certyfikacji przebiega bez większych trudności. Wśród odpowiedzi badanych pojawiły się opinie świadczące o pewnych trudnościach. Do problemów można zaliczyć między innymi **brak standaryzacji procesu certyfikacji w branżach rzemieślniczych**. Jak wskazuje jeden z respondentów: "brakuje standaryzacji procesu certyfikacji w branżach rzemieślniczych, co może prowadzić do nierówności w wymaganiach i jakości certyfikacji". **W niektórych rzemiosłach, zwłaszcza bardziej artystycznych, może być trudno jednoznacznie zdefiniować kryteria oceny umiejętności, co utrudnia proces certyfikacji**. Problemem mogą być również **wysokie koszty certyfikacji**. Certyfikacja w niektórych branżach rzemieślniczych może być kosztowna, co stanowi barierę dla niektórych rzemieślników. Badani wskazali także na **problemy z uznaniem kwalifikacji za granicą**. Dla rzemieślników pracujących za granicą, uzyskanie uznania dla swoich kwalifikacji i certyfikatów może być trudne. **Ostatnim z wymienionych problemów jest brak aktualności programów certyfikacji**. W niektórych przypadkach programy certyfikacji mogą być przestarzałe i nie odzwierciedlać najnowszych trendów i technologii w branżach rzemieślniczych.

Podobnie jak w przypadku pytania o problemy w zakresie certyfikacji i uzyskiwania dyplomów potwierdzających kwalifikacje i umiejętności, także w odpowiedzi na pytanie, czy występują jakieś problemy w zakresie egzaminów zawodowych (również zewnętrznych), w tym egzaminów dla instruktorów praktycznej nauki zawodów **zdecydowana większość badanych przedstawicieli organizacji wspierających działalność rzemieślniczą, nie dostrzega żadnych problemów**. Odpowiedzi takie jak "Nie ma problemów" dominują wśród odpowiedzi, co sugeruje, że dla wielu przedstawicieli rzemieślników proces egzaminów przebiega bez większych trudności.

XI. Określenie kierunków i działań wspierających rozwój rzemiosła na Dolnym Śląsku.

W dobie postępu technologicznego i globalizacji istnieje potrzeba nie tylko zachowania tradycyjnych metod i technik rzemieślniczych, ale również adaptacji tych praktyk do współczesnych realiów biznesowych. W związku z tym istotne było poznanie opinii przedsiębiorców z branży rzemieślniczej, przedstawicieli szkół branżowych oraz reprezentantów organizacji zrzeszających przedsiębiorców w zakresie promowania, wzmacniania oraz rozwoju rzemiosła na terenie województwa dolnośląskiego. Prezentowana część raportu dotyczy kluczowych zagadnień, które skupiają się na możliwych działaniach wspierających wizerunek i rozwój rzemiosła, problemie "ginących" zawodów oraz potencjalnych inicjatywach, które mogą przeciwdziałać temu zjawisku. Dodatkowo w raporcie przedstawiono stopień zaangażowania przedsiębiorstw rzemieślniczych w lokalne organizacje rzemieślnicze oraz zbadano rozpoznawalność instytucji wspierających rozwój rzemiosła w regionie. Analiza odpowiedzi na powyższe pytania pozwoliła na zidentyfikowanie kluczowych wyzwań i możliwości w sektorze rzemieślniczym Dolnego Śląska, a także na zdefiniowanie działań, które mogą przyczynić się do dalszego rozwoju tej branży w regionie.

XI.1. Propozycje działań, które mogłyby pomóc w promowaniu i wzmacnianiu wizerunku rzemiosła na Dolnym Śląsku.

Zdaniem badanych rzemieślników oraz przedstawicieli przedsiębiorstw rzemieślniczych istnieje kilka kluczowych działań, które mogą pomóc w promowaniu i wzmacnianiu wizerunku rzemiosła na terenie województwa dolnośląskiego. Przede wszystkim, najbardziej popularnym sposobem promocji rzemiosła są wystawy i targi rzemiosła, które zostały wskazane przez 43,7% respondentów. Tego typu wydarzenia umożliwiają rzemieślnikom prezentację swoich umiejętności i produktów szerokiej publiczności, co może przyciągnąć nowych klientów i podkreślić wartość tradycyjnych technik i produktów rzemieślniczych. Wystawy i targi dają także możliwość nawiązania bezpośredniego kontaktu z potencjalnymi partnerami biznesowymi oraz innymi rzemieślnikami. Wsparcie dla szkoleń i edukacji rzemieślniczej jest kolejnym kluczowym działaniem, które zostało wskazane przez 32,3% badanych. Wsparcie takie może przyjąć różne formy, takie jak dotacje na kształcenie, programy stażowe czy współpraca z lokalnymi instytucjami edukacyjnymi. Kształcenie nowego pokolenia rzemieślników i zapewnienie im odpowiednich umiejętności i wiedzy jest kluczowe dla przyszłości sektora. Inwestowanie w szkolenia oraz edukację rzemieślniczą może także pomóc w podnoszeniu kwalifikacji samych rzemieślników, co przekłada się na lepszy wizerunek i większą konkurencyjność w branży. Kampanie informacyjne i edukacyjne również są uważane za ważny element promocji rzemiosła. Taką formę promocji wskazało 23,7% respondentów. Taka forma promocji może odegrać ważną rolę w edukowaniu i promowaniu wartości i tradycji rzemiosła oraz zwiększyć świadomość społeczną na temat znaczenia rzemiosła dla lokalnej gospodarki i kultury. Kampanie takie mogą przybierać formę reklam telewizyjnych, materiałów drukowanych czy aktywności w mediach społecznościowych, mających na celu podniesienie świadomości na temat rzemiosła i jego korzyści. Inne działania (reklamowanie praktyk wśród uczniów) zostały wskazane przez 0,3%

respondentów. Istnieje więc kilka kluczowych sposobów promowania i wzmacniania wizerunku rzemiosła na Dolnym Śląsku, począwszy od organizowania wydarzeń, poprzez wsparcie edukacji, aż po kampanie informacyjne. Dokonując podsumowania należy zauważyć, że działania promocyjne w formie bezpośredniego kontaktu z klientami, konsumentami, potencjalnymi partnerami biznesowymi, takie jak wystawy i targi, są najbardziej pożądane w branży rzemieślniczej na Dolnym Śląsku. Jednak wsparcie edukacyjne i kampanie informacyjne również są ważne, co podkreśla znaczenie kompleksowego podejścia do promocji rzemiosła w regionie. Prezentowane wyniki wskazują na konieczność stworzenia zintegrowanej strategii promocyjnej, która łączy różne inicjatywy w celu skutecznego wzmacniania wizerunku rzemiosła na Dolnym Śląsku. Wsparcie dla tych działań może przynieść korzyści zarówno dla lokalnych rzemieślników, jak i dla społeczności, które czerpią korzyści z tradycyjnych umiejętności i produktów rzemieślniczych.

Rysunek 28. Jakie Pana/Pani zdaniem działania mogłyby pomóc w promowaniu i wzmacnianiu wizerunku rzemiosła na Dolnym Śląsku? (N=350, w%)

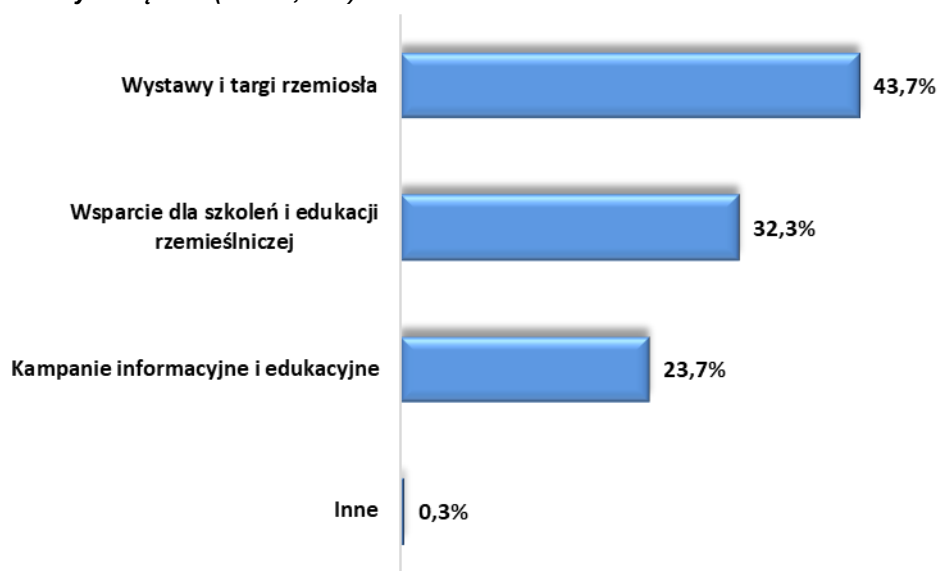


Tabela 107. Jakie Pana/Pani zdaniem działania mogłyby pomóc w promowaniu i wzmacnianiu wizerunku rzemiosła na Dolnym Śląsku? (N=350, w%)

	N	%
Kampanie informacyjne i edukacyjne	83	23,7%
Wystawy i targi rzemiosła	153	43,7%
Wsparcie dla szkoleń i edukacji rzemieślniczej	113	32,3%
Inne	1	0,3%
Ogółem	350	100,0%

Opinie na temat działań, które mogłyby pomóc w promowaniu i wzmacnianiu wizerunku rzemiosła na Dolnym Śląsku wyrazili także przedstawiciele szkół branżowych którzy uczestniczyli w badaniu poniżej przedstawiono ich opinie w tym obszarze. Analiza odpowiedzi przedstawicieli szkół branżowych dotycząca kierunków i działań wspierających rozwój rzemiosła na Dolnym Śląsku prezentuje zróżnicowane spostrzeżenia i sugestie. Wielu respondentów podkreślało **znaczenie edukacji już na poziomie szkół podstawowych**. Jeden z nich zaznacza: "W szkołach podstawowych mówienie uczniom że są takie szkoły, żeby uczniowie nie byli wysyłani do liceów, techników, bardziej promować

szkołę branżową." "Promowanie zawodów rzemieślniczych w szkołach podstawowych." Inny wskazuje na potrzebę "większej informacji o ginących zawodach która docierałaby do szkół podstawowych". Przedstawiciele szkół branżowych biorących udział w badaniu zwracali także uwagę na znaczenie **edukacji i promocji**. "Jakieś projekty unijne, w których można wyjść poza zakład pracy, warsztaty ogólne i wymiana doświadczeń, olimpiady i konkursy na poziomie szkoły branżowej." Promocja, współpraca szkół branżowych z przedsiębiorcami wspomóc rozwój, samo kształcenie jeśli chodzi o doradztwo zawodowe jako przedmiot w szkole." "Promocja, pokazywanie jakie korzyści mają zawody rzemieślnicze i przybliżenie młodym ludziom zawodu." "Promocja, wspieranie finansowe szkół które otwierałyby klasy branżowe, zachęcanie młodzieży żeby interesowali się takimi zawodami, pokazywanie korzyści nauczania tych zawodów." Niektórzy respondenci wskazali na korzyści płynące ze **współpracy szkół branżowych z przedsiębiorcami**. Przykładowa odpowiedź: "Promocja, współpraca szkół branżowych z przedsiębiorcami może wspomóc rozwój, samo kształcenie jeśli chodzi o doradztwo zawodowe jako przedmiot w szkole." Przedstawiciele podkreślali znaczenie różnego **rodzaju wydarzeń, takich jak targi, giełdy czy dni otwarte**. Jeden z respondentów nich sugeruje: "Targi rzemieślnicze", inny: "Konferencje o tematyce zawodowej". Kolejny ankietowany przedstawiciel szkoły podkreśla znaczenie "Organizowania spotkań dla szkół, targów, rynków pracy na których pokazywane byłyby różne zawody rzemieślnicze." "Targi, giełdy, wystawy przedsiębiorców, zakłady które proponują dni otwarte, procesy technologiczne." Kilka odpowiedzi wskazywało na **konieczność wsparcia finansowego oraz ulg podatkowych**. "Wsparcie finansowe dla rozwoju rzemiosła. Jeśli będzie miał je pracodawca chętniej będzie zatrudniał młodocianych pracowników." Inny respondent zwraca uwagę na "rozwiązania globalne polegające na zwalnianiu z podatków w przypadku szkolenia uczniów". Pojawiły się również sugestie dotyczące **edukacji pracodawców**, takie jak "Szkolenie przedsiębiorców i zachęty finansowe do przyjmowania młodocianych pracowników, promocja szkolnictwa branżowego, refundowanie szkoleń." Innym z pomysłów była propozycja **zmiany w systemie kształcenia**. "Zmiana proporcji między kształceniem ogólnokształcącym w stosunku do kształcenia branżowego." "Rzetelne wynagrodzenie młodocianych pracowników, dofinansowanie szkół na organizację kursów zawodowych, które mogłyby wesprzeć młodych." "Reforma wychowania technicznego w szkole podstawowej, żeby dzieci miały kontakt z technicznymi rzeczami i to co my robimy – wizyty studyjne w zakładach pracy, by pokazać z bliska funkcjonowanie zawodów." Przedstawiciele szkół branżowych na Dolnym Śląsku podkreślają znaczenie promocji rzemiosła, edukacji, wsparcia finansowego oraz współpracy z przedsiębiorcami w celu wzmocnienia branży rzemieślniczej w regionie.

Uzupełnieniem opinii przedsiębiorstw rzemieślniczych oraz przedstawicieli szkół branżowych na temat możliwych działań mogących promować i wzmacniać wizerunek rzemiosła na terenie województwa dolnośląskiego, jest prezentacja opinii reprezentantów izb, cechów rzemieślniczych oraz spółdzielni rzemieślniczych na ten temat. Przedstawiciele branży wspierającej rzemiosło wskazują na potrzebę szeroko zakrojonych działań promocyjnych, edukacyjnych i wspierających, które mogłyby pomóc w promowaniu i wzmacnianiu wizerunku rzemiosła na Dolnym Śląsku. Wielu respondentów podkreśla **znaczenie kampanii promocyjnych**. Jeden z nich stwierdził: "Władze lokalne i organizacje branżowe

mogą współpracować w celu stworzenia kampanii promocyjnych i informacyjnych, które podkreślają znaczenie rzemiosła dla regionu i społeczności." Istnieje przekonanie, że **media lokalne mogą odgrywać kluczową rolę w promowaniu wizerunku rzemiosła**. Jak zaznaczył jeden z respondentów: "Mediom lokalnym i regionalnym można zaproponować współpracę w celu publikacji reportaży i materiałów, które przedstawiają historie sukcesu rzemieślników." Uczestnicy badania **podkreślają także znaczenie edukacji**. Jeden z przedstawicieli organizacji wspierających działalność rzemieślniczą zauważył że "Szkoły branżowe i inne instytucje edukacyjne mogą nawiązać współpracę z lokalnymi rzemieślnikami i przedsiębiorstwami rzemieślniczymi, aby zapewnić praktyczne szkolenia, staże i praktyki zawodowe dla uczniów." Innym, uważany za skuteczny sposobem promocji jest **organizowanie wydarzeń takich jak targi, wystawy**. Jak zauważył jeden z respondentów: "Organizowanie targów rzemieślniczych, wystaw i innych wydarzeń branżowych przyciągnie zarówno rzemieślników, jak i społeczność lokalną." Istotne jest również **wsparcie branżowe**. Jak zauważył jeden z przedstawicieli: "Organizacje branżowe i lokalne instytucje mogą wspierać rzemieślników w zakresie szkoleń i rozwoju zawodowego, a także oferować programy wsparcia finansowego dla rozpoczynających działalność rzemieślników." **Promowanie rzemiosła jako pasji i możliwości rozwijania kreatywności**. Rzemiosło jako pasja. Jak zaznaczył jeden z respondentów: "Promowanie rzemiosła jako zawodu, który pozwala na rozwijanie kreatywności, pasji i umiejętności rzemieślniczych, może przyciągnąć więcej osób do tej branży." Wielu respondentów podkreśla **potrzebę edukacji już od najmłodszych lat**. Jeden z nich powiedział: "Trzeba docierać do uczniów szkół podstawowych, a nawet do przedszkoli, tak jak to jest na zachodzie."

XI.2. Problem "ginących" zawodów w branży rzemieślniczej.

W dobie postępu technologicznego, cyfryzacji, automatyzacji oraz zmieniającego się rynku pracy, problem "ginących" zawodów staje się coraz bardziej aktualny. Problem ten jest szczególnie dostrzegany w zawodach rzemieślniczych. Problem ginących zawodów wynika z kilku przyczyn. Po pierwsze współczesne technologie zmieniają sposób, w jaki działamy i konsumujemy. Dzięki automatyzacji i technologiom cyfrowym wiele procesów produkcyjnych zostało zautomatyzowanych, co sprawia, że ręczne metody pracy są mniej efektywne i często niekonkurencyjne pod względem kosztów. Także globalny rynek umożliwia dostęp do produktów z całego świata. Rzemieślnicy z lokalnych społeczności konkurują z producentami masowymi, którzy mogą oferować towary w niższych cenach dzięki skali produkcji i tańszej sile roboczej. Dodatkowo współcześni konsumenci są często bardziej skłonni do zakupu tańszych, masowo produkowanych towarów niż droższych produktów rzemieślniczych. Kolejnym z negatywnych zjawisk jest fakt, że wielu doświadczonych rzemieślników zbliża się do wieku emerytalnego, a młodsze pokolenia często wybiera inne ścieżki kariery z powodu lepszych perspektyw zarobkowych lub braku zainteresowania tradycyjnymi zawodami. Rzemiosło nie jest już postrzegane jako prestiżowe czy wartościowe zajęcie, co wpływa na decyzje młodych ludzi dotyczące wyboru kariery. Na problem ten nakłada się także fakt, że tradycyjne metody nauczania w rzemiośle, takie jak system mistrz-czeladnik, są mniej popularne, a bez formalnych ścieżek przekazywania wiedzy zawodowej, trudniej jest zachować tradycyjne umiejętności. Chcąc zdiagnozować ten problem zapytano rzemieślników oraz przedsiębiorstwa rzemieślnicze

o aktualność problemu ginących zawodów. Okazuje się, że zdecydowana większość respondentów uważa, że ginięcie pewnych zawodów rzemieślniczych na Dolnym Śląsku stanowi problem. Aż 53,4% badanych jest przekonanych, że jest to poważny problem, co wskazuje na głębokie obawy dotyczące przetrwania tradycyjnych umiejętności i zawodów w województwie dolnośląskim. Dodatkowe 30,6% respondentów również dostrzega problem z ginącymi zawodami, chociaż nie uważa go za bardzo duży problem. Oznacza to, że łącznie aż 84,0% uczestników badania zauważa problem z zachowaniem tradycyjnych zawodów rzemieślniczych na Dolnym Śląsku. Tylko 6,9% badanych uważa, że nie ma problemu ginących zawodów. Część respondentów dostrzega adaptację branży do nowych realiów rynkowych lub uważa, że niektóre zawody rzemieślnicze stają się przestarzałe i ich zanik jest naturalnym procesem. 9,1% respondentów nie jest pewnych co do skali problemu. Takie wyniki zwracają uwagę na konieczność podjęcia działań w celu zachowania tradycyjnych zawodów rzemieślniczych i promowania ich wśród młodszych pokoleń.

Rysunek 29. Czy uważa Pan/Pani, że istnieje problem "ginących" zawodów w branży rzemieślniczej na Dolnym Śląsku? (N=350, w%)

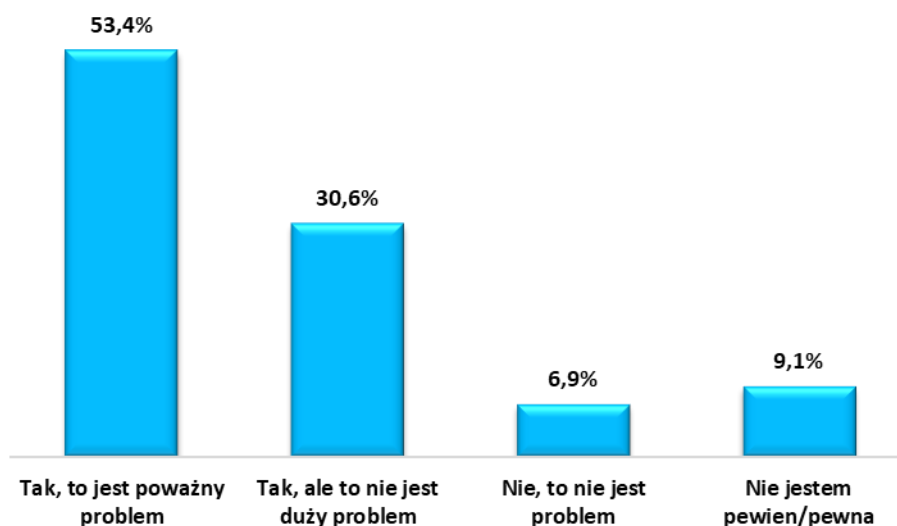


Tabela 108. Czy uważa Pan/Pani, że istnieje problem "ginących" zawodów w branży rzemieślniczej na Dolnym Śląsku? (N=350, w%)

	N	%
Tak, to jest poważny problem	187	53,4%
Tak, ale to nie jest duży problem	107	30,6%
Nie, to nie jest problem	24	6,9%
Nie jestem pewien/pewna	32	9,1%
Ogółem	350	100,0%

Przedsiębiorców biorących udział w badaniu poproszono o wskazanie, które zawody z branży rzemieślniczej uważają, za zawody „ginące”. Zdecydowanie największy odsetek badanych – 32,6% wskazała na zawód szewca. Inne zawody, które wskazało ponad 10,0% badanych to: zegarmistrz, ślusarz, krawiec, tokarz i kowal. Pozostałe zawody, które wskazało ponad 4 respondentów przedstawione w Tabeli nr 109.

Tabela 109. Które zawody z branży rzemieślniczej uważa Pan/Pani za ginące? (N=350, w%)

Zawód	N	%
Szewc	114	32,6%
Zegarmistrz	63	18,0%
Ślusarz	52	14,9%
Krawiec	51	14,6%
Tokarz	38	10,9%
Kowal	37	10,6%
Stolarz	27	7,7%
Dekarz	26	7,4%
Piekarz	26	7,4%
Spawacz	21	6,0%
Murarz	20	5,7%
Kaletnik	18	5,1%
Kamieniarz	17	4,9%
Zdun	11	3,1%
Cieśla	10	2,9%
Elektryk	8	2,3%
Monter	8	2,3%
Hydraulik	7	2,0%
Blacharz	6	1,7%
Lakiernik	5	1,4%
Mechanik	5	1,4%
Tapicer	5	1,4%
Cukiernik	4	1,1%
Instalator	4	1,1%
Kuśnierz	4	1,1%
Malarz	4	1,1%
Mechanik samochodowy	4	1,1%
Rymarz	4	1,1%
Szklarz	4	1,1%
Szwacz	4	1,1%

Opinie na temat „ginących zawodów” wyrazili także przedstawiciele szkół branżowych biorący udział w badaniu. W świetle opinii wyrażonych przez przedstawicieli szkół branżowych można stwierdzić, że istnieje powszechne poczucie problemu "ginących" zawodów w branży rzemieślniczej na Dolnym Śląsku. Wiele zawodów tradycyjnych, takich jak szewc czy kowal, doświadcza spadku zainteresowania. Niemniej jednak, istnieją różnice w percepcji tego problemu wśród respondentów, co może wynikać z różnic regionalnych lub branżowych. Większość respondentów wymieniła zawody, które ich zdaniem są ginące. Popularne odpowiedzi obejmują takie zawody jak: szewc, kowal, krawiec, zdun, kaletnik, zegarmistrz oraz dekarz. Z drugiej strony istnieje również pewne zainteresowanie zawodami takimi jak złotnik, jubiler, monter, ślusarz, kuśnierz, piekarz czy hydraulik.

Na podstawie tych wyników, ważne może być skupienie się na promowaniu tych zawodów wśród młodzieży oraz stworzenie odpowiednich szkoleń i kursów, które mogłyby przyciągnąć do tych zawodów nowych pracowników. Wprowadzenie odpowiednich zachęt finansowych dla pracodawców, którzy są w stanie zapewnić praktyki w tych zawodach, może również pomóc w odwróceniu trendu zanikania tych rzemiosł.

Także wśród przedstawicieli organizacji wspierających rzemiosło na Dolnym Śląsku istnieje wyraźne przekonanie, że pewne zawody rzemieślnicze są zagrożone "wyginięciem". Najczęściej wymieniane zawody uważane za "ginące" to: szewc, kowal, zegarmistrz, krawiec, kaletnik, rymarz, piekarz, złotnik, tokarz, kapelusznik, cukiernik, ślusarz, tapicer.

XI.3. Propozycje inicjatyw przeciwdziałających zjawisku "ginących" zawodów rzemieślniczych na Dolnym Śląsku.

W ostatnich latach coraz bardziej dostrzegalny staje się problem zanikania tradycyjnych zawodów rzemieślniczych, także w województwie dolnośląskim. Jak wskazały prezentowane analizy problem ten zauważają także badani rzemieślnicy oraz przedsiębiorstwa rzemieślnicze. W obliczu tych wyzwań, kluczowe staje się zastanowienie nad działaniami, które mogłyby przeciwdziałać temu niepokojącemu trendowi i wspierać lokalne rzemiosło. Właściwie ukierunkowane działania mogą nie tylko odwrócić trend zanikania zawodów, ale także przyczynić się do odrodzenia zainteresowania tradycyjnymi metodami produkcji, dodając wartość kulturową i ekonomiczną regionowi Dolnego Śląska. W niniejszej analizie przedstawiono propozycje działań, które mogą przyczynić się do ochrony i promocji lokalnych tradycji rzemieślniczych. Zdaniem badanych rzemieślników i przedstawicieli przedsiębiorstw rzemieślniczych wynika, że kluczowe w przeciwdziałaniu zjawisku "ginących" zawodów rzemieślniczych na Dolnym Śląsku jest wsparcie finansowe dla tych rzemiosł. Ponad połowa respondentów – 58,0% uważa, że dedykowane środki finansowe mogłyby znacząco wpłynąć na ochronę i rozwój tradycyjnych zawodów, które stoją na krawędzi zaniku. Środki te mogłyby zostać przeznaczone na zakup specjalistycznego sprzętu, zachowanie dawnych technik, a także wsparcie dla młodych ludzi pragnących podjąć się tradycyjnych profesji. Drugim istotnym działaniem, wskazanym przez 29,7% respondentów, jest poprawa edukacji i szkoleń w zakresie rzemiosł ginących zawodów. Edukacja i szkolenia pomogłyby przygotować nową generację rzemieślników do praktykowania tych umiejętności, zapewniając kontynuację tradycji i przekazywanie wiedzy z pokolenia na pokolenie. Kampanie promujące te zawody, wskazane przez 11,7% badanych, także mają kluczowe znaczenie. Poprzez skuteczną promocję można zwiększyć świadomość społeczną o wartości tych rzemiosł, a także zachęcić młodsze pokolenia do ich uprawiania. Kampanie te mogłyby skupiać się na unikalnych cechach i wartościach rzemiosła, podkreślając jego znaczenie dla kultury i historii regionu. Kategoria inne – 0,6% to odpowiedzi (rozwój szkół branżowych oraz zwiększenie zapotrzebowania na dany zawód). Dane wskazują, że dla większości respondentów kluczową strategią w walce z problemem "ginących" zawodów rzemieślniczych jest wsparcie finansowe dla tych specjalności. Daje to wyraźny sygnał organizacjom branżowym, że finansowe zachęty mogą odegrać kluczową rolę

w zachowaniu i odrodzeniu tych zawodów. Przeciwdziałanie zjawisku "ginących" zawodów rzemieślniczych, jest zdaniem badanych możliwe poprzez połączenie wsparcia finansowego, edukacji, promocji i nowoczesnych technologii. Współpraca pomiędzy lokalnymi władzami, organizacjami rzemieślniczymi oraz społecznością będzie miała kluczowe znaczenie.

Rysunek 30. Jakie działania mogłyby przeciwdziałać zjawisku "ginących" zawodów rzemieślniczych na Dolnym Śląsku? (N=350, w %).

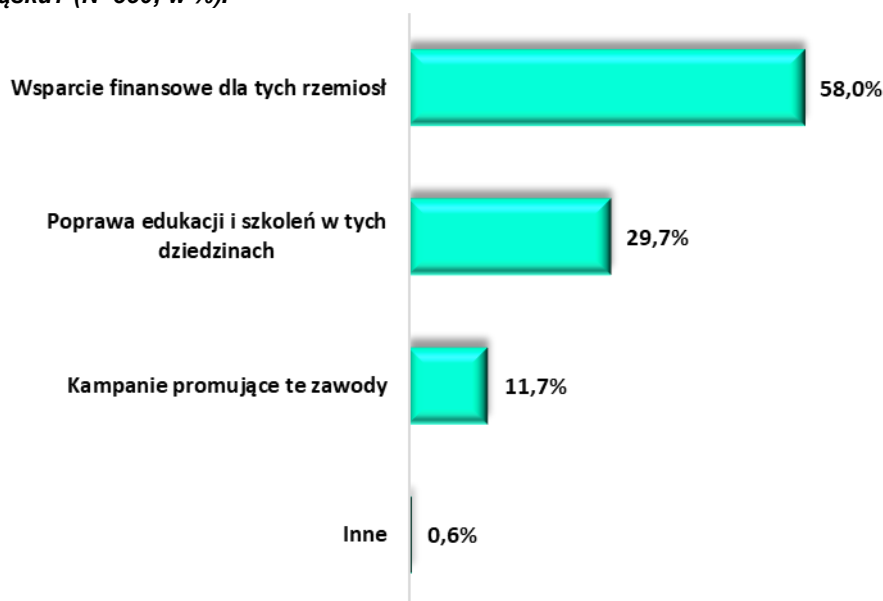


Tabela 110. Jakie działania mogłyby przeciwdziałać zjawisku "ginących" zawodów rzemieślniczych na Dolnym Śląsku? (N=350, w %).

	N	%
Wsparcie finansowe dla tych rzemiosł	203	58,0%
Poprawa edukacji i szkoleń w tych dziedzinach	104	29,7%
Kampanie promujące te zawody	41	11,7%
Inne	2	0,6%
Ogółem	350	100,0%

Tradycyjne rzemiosło stoi przed wieloma wyzwaniami - od zmieniających się trendów konsumenckich, przez rosnącą konkurencję, po problem "ginących" zawodów rzemieślniczych. Biorąc pod uwagę opinie i doświadczenia przedstawicieli szkół branżowych, wskazano inicjatyw i strategię, które mogą przyczynić się do wzmocnienia pozycji rzemiosła na Dolnym Śląsku w nadchodzących latach.

Większość respondentów wskazała, że **propagowanie zawodów rzemieślniczych i prezentacja ich korzyści mogą przeciwdziałać ich zanikaniu**. "Jeśli jest zapotrzebowanie na ginące zawody to trzeba więcej mówić o nich w mediach, organizować targi, wizyty przedsiębiorców w szkołach", "Zajęcia w szkołach podstawowych które by zachęcały rodziców by ich dzieci kształciły się w tych zawodach" są przykładami takich odpowiedzi. Niektórzy respondenci zasugerowali, że **zapewnienie wsparcia finansowego i infrastruktury mogłoby pomóc w utrzymaniu tych zawodów**. Na przykład, "Wsparcie drobnego przedsiębiorcy, niżowych zawodów takich jak np. szewc", "Wsparcie

władz lokalnych dla pracodawców a tym samym szkoły”, "Wspieranie finansowe pracodawców kształcących w tych zawodach" są przykładami takich odpowiedzi. **Odpowiednie dofinansowanie mogłoby także przyczynić się do zakładania nowych oddziałów kształcących w ginących zawodach.** Wielu respondentów wskazywało na **potrzebę skutecznego doradztwa zawodowego już na poziomie szkół podstawowych, aby kierować uczniów w stronę zawodów rzemieślniczych.** Zdaniem przedstawicieli szkół branżowych **przedsiębiorstwa rzemieślnicze mogłyby ukazywać młodzieży zawody od różnej strony, prezentując, czym się zajmują na co dzień:** "Firmy szkolące uczniów powinny ukazać młodzieży zawody od różnej strony, czym się zajmują i jak to wygląda w rzeczywistości". Inne **propozycje to inicjatywy edukacyjne.** Propozycje zakładania specjalnych szkół rzemieślniczych, organizowania warsztatów i kursów były często podkreślane przez uczestników badania. Część respondentów nie miała konkretnych propozycji lub nie była pewna, co można zrobić, aby przeciwdziałać zanikowi tych zawodów. "Nie wiem czy jest sens i potrzeba takich działań bo jeśli naturalnie nie ma popytu na dany zawód to on zamiera".

Obecnie problem "ginących" zawodów staje się szczególnie istotny. W odpowiedzi na to zjawisko, także przedstawiciele organizacji wspierających rzemiosło podzielili się swoimi opiniami i spostrzeżeniami na temat potencjalnych działań, które mogłyby przeciwdziałać temu trendowi. Wiele osób podkreśla potrzebę **promocji i edukacji** oraz zwiększenia świadomości społecznej na temat wartości rzemiosła. Jak zaznaczono, "Wspólna kampania promocyjna skierowana do społeczności lokalnej i młodzieży" mogłaby "podkreślić znaczenie i wartości rzemiosła dla regionu oraz możliwości kariery w tej branży". Ponadto, "Edukacja na temat tradycyjnych rzemiosł i ich roli w kształtowaniu kultury i dziedzictwa" została wskazana jako kluczowy element w zwiększaniu świadomości społecznej. Kolejnym ważnym aspektem jest **wsparcie dla edukacji zawodowej.** Wielu respondentów podkreśliło konieczność **zapewnienia odpowiednich środków dla szkół i programów kształcenia zawodowego.** Jak zauważono, istnieje potrzeba "Zapewnienia odpowiednich środków finansowych i wsparcia dla szkół i programów kształcenia zawodowego skoncentrowanych na rzemiośle". **Współpraca z przedsiębiorcami** również jest kluczowa, gdzie "Zacieśnienie współpracy między szkołami zawodowymi a przedsiębiorstwami rzemieślniczymi" mogłoby doprowadzić do "dopasowania programów nauczania do potrzeb rynku pracy". **Wsparcie finansowe** dla rzemieślników to kolejna kluczowa kategoria. Jak podkreślono, "Zapewnienie rzemieślnikom dostępu do wsparcia finansowego, takiego jak dotacje na rozwój przedsiębiorstwa, inwestycje w nowoczesne narzędzia i technologie" może pomóc w zwiększeniu konkurencyjności i wydajności. Inni zwrócili uwagę na konieczność "Powstania preferencyjnych kredytów na rozwój ginących branż" oraz "Dofinansowanie do prowadzenia działalności tych ginących zawodów". Wreszcie, wielu respondentów podkreśliło znaczenie **promowania rzemiosła jako dziedzictwa kulturowego.** Promowanie i zachęcanie do produkcji wyrobów tradycyjnych, które są częścią dziedzictwa kulturowego regionu, mogłoby "zwiększyć zainteresowanie rzemiosłem". Jak zauważono, "Dbałość o dziedzictwo kulturowe" jest kluczowa w kontekście ginących zawodów.

XI.4. Inicjatywy, które mogłyby przyczynić się do rozwoju rzemiosła na Dolnym Śląsku.

Współczesne trendy konsumenckie, globalizacja i postępująca technologiczna rewolucja wpływają na malejące zainteresowanie tradycyjnymi zawodami rzemieślniczymi, dlatego tak ważne jest poszukiwanie konkretnych inicjatyw lub polityk, które mogłyby przyczynić się nie tylko do zachowania, ale przede wszystkim na rozwój tej ważnej części gospodarki. Poniższa analiza przedstawia główne propozycje i sugestie, które zostały zgłoszone w odpowiedzi na pytanie: *Jakie konkretne inicjatywy lub polityki mogłyby przyczynić się do rozwoju rzemiosła na Dolnym Śląsku?* Z wyników badania ankietowego przeprowadzonego wśród przedstawicieli sektora rzemieślniczego na Dolnym Śląsku można wywnioskować, jakie kroki i działania są uważane za priorytetowe w kontekście rozwoju rzemiosła w tym regionie. Zdecydowana większość respondentów (60,8%) wskazała na konieczność wsparcia dla małych i średnich przedsiębiorstw rzemieślniczych. Obecne uwarunkowania rynkowe, konkurencja czy biurokracja stanowią poważne bariery dla tych podmiotów. Zdaniem badanych istnieje potrzeba wprowadzenia rozwiązań ułatwiających im funkcjonowanie, jak choćby ulgi podatkowe, dotacje czy preferencyjne kredyty. Kolejnym istotnym aspektem, na który zwrócono uwagę, jest zwiększenie inwestycji w edukację i szkolenia (26,6%). Wspieranie edukacji zawodowej oraz organizacja specjalistycznych szkoleń powinna przyczynić się do podniesienia kwalifikacji rzemieślników i lepszego przygotowania młodzieży do zawodów rzemieślniczych. Na koniec, 6,0% badanych uważa, że kluczowe jest rozwijanie infrastruktury umożliwiającej sprzedaż produktów rzemieślniczych. Może to dotyczyć zarówno miejsc fizycznych - jak targi czy specjalistyczne sklepy, jak i rozwiązań cyfrowych, takich jak platformy e-commerce czy aplikacje.

Rysunek 31. Jakie konkretne inicjatywy lub polityki mogłyby przyczynić się do rozwoju rzemiosła na Dolnym Śląsku? (N=350, w %).

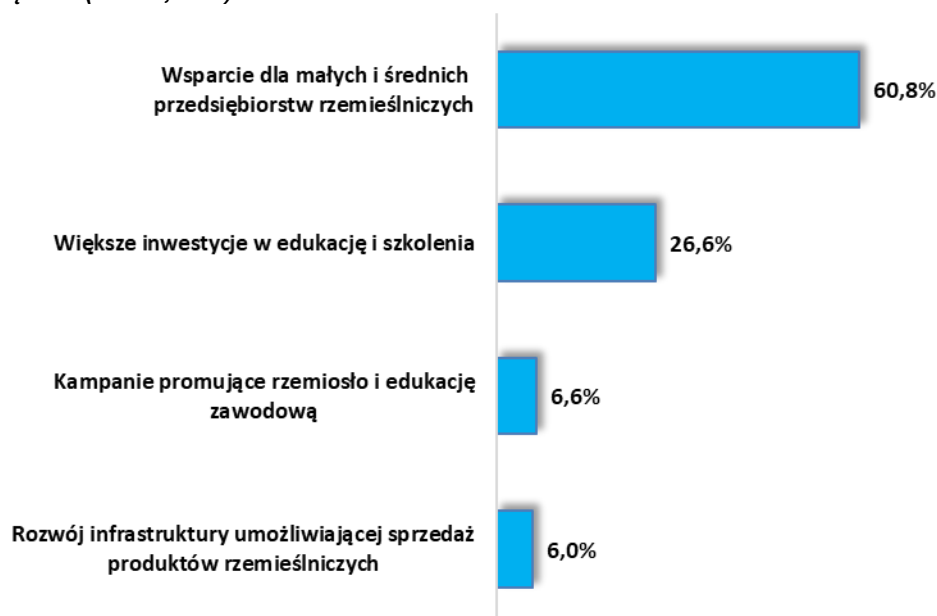


Tabela 111. Jakie konkretne inicjatywy lub polityki mogłyby przyczynić się do rozwoju rzemiosła na Dolnym Śląsku? (N=350, w %).

	N	%
Wsparcie dla małych i średnich przedsiębiorstw rzemieślniczych	213	60,8%
Większe inwestycje w edukację i szkolenia	93	26,6%
Kampanie promujące rzemiosło i edukację zawodową	23	6,6%
Rozwój infrastruktury umożliwiającej sprzedaż produktów rzemieślniczych	21	6,0%
Ogółem	350	100,0%

Opinie na temat działań mogących przyczynić się do wspierania oraz rozwoju rzemiosła na terenie województwa dolnośląskiego wyrazili także przedstawiciele szkół branżowych biorący udział w badaniu. Wiele odpowiedzi reprezentantów szkół branżowych biorących udział w badaniu sugeruje, że **promocja zawodów rzemieślniczych oraz edukacja na ich temat** mogą przyczynić się do rozwoju rzemiosła. Wskazano na potrzebę większej promocji zawodów branżowych, zarówno w formie konferencji, eventów, jak i spotkań w szkołach: "Jak największa promocja np. spotkania w formie konferencji, eventów, spotkań w szkołach z osobami z różnych branż przedsiębiorstw które by promowały różne zawody." Podkreślono również znaczenie edukacji absolwentów szkół podstawowych i wskazywanie korzyści płynących z kształcenia w zawodach branżowych: "Udanie się do absolwentów szkół podstawowych i doinformowanie ich o korzyściach płynących z aplikowania do takich szkół rzemieślniczych, bo mają skromną wiedzę na temat zawodów branżowych." Zasugerowano **organizowanie spotkań w szkołach z rzemieślnikami, którzy mówiliby o korzyściach płynących z wykonywania zawodów rzemieślniczych**. Kilku respondentów wskazuje na **potrzebę wsparcia finansowego dla szkół i przedsiębiorstw**: "Dofinansowanie szkół", "Programy które sfinansowałyby zajęcia praktyczne lub wspierały rzemieślników którzy przyjmują na naukę zawodu." Inne odpowiedzi sugerują, że **skutecznym podejściem może być współpraca z instytucjami rzemieślniczymi**. Na przykład "Współpraca z izbą rzemieślniczą, z cechem na rynku lokalnym." Także **dostęp szkół do nowoczesnych technologii** może przyczynić się do rozwoju rzemiosła: "Dostępny szkół, zakładów pracy do nowoczesnych technologii." **Kolejną propozycją to modernizacja kształcenia**. Zaproponowano nowoczesne metody kształcenia oraz zwrócono uwagę na znaczenie odpowiedniego kształcenia praktycznego. Wskazano również potrzebę wprowadzenia **ulg dla pracodawców zakładających firmy** oraz możliwość kształcenia pracowników poza terenem zakładu, np. poprzez kursy dokształcające.

Swoje propozycje działań, które przyczynią się do wspierania oraz rozwoju rzemiosła na terenie Dolnego Śląska przedstawili także reprezentanci organizacji wspierających rzemiosło. Wśród propozycji zgłaszanych przez przedstawicieli rzemiosła najczęściej pojawiała się **propozycja wsparcia finansowego i ulg podatkowych**. Wielu respondentów podkreślało znaczenie wsparcia finansowego dla rzemieślników i małych przedsiębiorstw rzemieślniczych. "Stworzenie programów dotacji, grantów i pożyczek dla rzemieślników" oraz "zastosowanie ulg podatkowych, podatku od nieruchomości" to tylko niektóre z sugestii w tym zakresie. Dodatkowo pojawiały się propozycje takie

jak "mniejsze opłaty, podatki dla prowadzących działalność" czy "dofinansowania do zawodów rzemieślniczych". Respondenci zwracali uwagę na **konieczność inwestowania w rozwój szkół zawodowych i programów nauczania skoncentrowanych na rzemiośle**. "Współpraca ze szkołami zawodowymi i przedsiębiorcami" oraz "realizowanie wspólnych projektów przy współpracy rzemieślników, przedstawicieli oświaty i cechów" to propozycje wskazujące na potrzebę ściślejszej współpracy między edukacją a sektorem rzemieślniczym. Wiele odpowiedzi koncentrowało się na **potrzebie promowania rzemiosła i jego wartości**. "Organizowanie targów, wystaw i wydarzeń promujących tradycyjne rzemiosła", "rozwijanie e-commerce" oraz "kampanie promocyjne, marketingowe" to tylko niektóre z propozycji w tym zakresie. **Respondenci podkreślali znaczenie tworzenia lokalnych sieci rzemieślniczych i stowarzyszeń**, które umożliwią wymianę wiedzy doświadczeń między rzemieślnikami. W odpowiedziach pojawiały się **sugestie dotyczące wsparcia dla tradycyjnych rzemiosł oraz promowania zrównoważonych praktyk w rzemiośle, odpowiadając na rosnące zapotrzebowanie klientów na produkty ekologiczne**. Wśród innych propozycji znalazły się takie jak "współpraca z instytucjami turystycznymi", "wprowadzenie nagród i konkursów rzemieślniczych" czy "pomoc w promowaniu zakładów rzemieślniczych oraz wyrobów rzemieślniczych". Warto zauważyć, że niektórzy respondenci wyrażali niepewność co do możliwości wsparcia rzemiosła.

XII. Informacje na temat działań, programów (w tym rządowych), projektów, inicjatyw oraz dobrych praktyk na rzecz wsparcia rzemiosła i przeciwdziałania zjawisku „ginących” zawodów.

Poniżej przedstawiono zestawienie przykładowych działań, programów (w tym rządowych), projektów, inicjatyw oraz dobrych praktyk na rzecz wsparcia rzemiosła i przeciwdziałania zjawisku „ginących” zawodów

- ✓ **Programy projekty rządowe, krajowe.**

Polski Inkubator Rzemiosła

Cele i założenia Programu:

Rządowy program „Polski Inkubator Rzemiosła” dotyczy organizacji rzemieślniczych i zakłada wsparcie ich rozwoju jako strategicznych partnerów państwa w rozwoju przedsiębiorczości oraz zawodowym kształceniu dualnym. Program podkreśla strategiczną rolę rzemiosła w Polsce, jak również podkreśla znaczenie, jakie państwo polskie przypisuje do jego rozwoju. „Polski Inkubator Rzemiosła” jest programem obejmującym okres od 2021 do 2030 r. Potrzeba przyjęcia przedmiotowego Programu wynika m.in. z faktu, że nie ma w chwili obecnej dokumentu rządowego, ściśle poświęconego problematyce promocji rzemiosła i kształcenia dualnego. Podmiotami uprawnionymi do udziału w konkursach w ramach Programu są wyłącznie organizacje rzemieślnicze. Głównym celem Programu jest wzmocnienie organizacji samorządu gospodarczego rzemiosła w zakresie kapitału ludzkiego i społecznego oraz potencjału instytucjonalnego w celu realizacji działań statutowych, w tym dotyczących rozwoju przedsiębiorczości i kształcenia dualnego.

Cele szczegółowe Programu to:

1. Rozwój potencjału infrastrukturalnego i organizacyjnego samorządu gospodarczego rzemiosła.
2. Rozwój zasobów kapitału ludzkiego i społecznego rzemiosła.
3. Wzmocnienie współpracy organizacji rzemieślniczych z podmiotami z sektora publicznego, przedsiębiorstw i pozarządowego.

Program składa się z zadań operacyjnych zorientowanych na wsparcie obecnie prowadzonej działalności samorządu gospodarczego rzemiosła.

Zadanie 1. Wsparcie instytucjonalne i infrastrukturalne organizacji rzemieślniczych

Do zadań statutowych samorządu gospodarczego rzemiosła zalicza się prowadzenie na rzecz członków m.in. działalności oświatowej. W ramach zadania przewiduje się finansowanie zasobów technicznych, w tym informatycznych na potrzeby działalności statutowej organizacji rzemiosła związanej z administrowaniem przygotowania zawodowego w rzemiośle, realizowanego na zasadach

dualnego systemu kształcenia, nadzorem nad jego przebiegiem oraz realizacją egzaminów zawodowych i szkolenia zawodowego osób dorosłych.

Zadanie 2. Rozwój i promocja kształcenia dualnego w rzemiośle

W ramach zadania przewidziano wsparcie konkursów dotyczących zawodów rzemieślniczych, jako działania nastawionego na zapoznanie z ofertą nauki i pracy w rzemiośle dzieci i młodzieży. Celem konkursów jest kształtowanie pozytywnego wizerunku pracy zawodowej i promowanie wiedzy o rynku pracy, a ich szczególną wartością jest wczesne propagowanie edukacji w zawodach i szacunku dla fachowej pracy. Takie inicjatywy jak konkursy zawodowe są warunkiem zmiany nastawienia absolwentów szkół podstawowych odnośnie wyboru ścieżek edukacji poprzez podniesienie prestiżu oferty nauki zawodu w rzemiośle. Ale też atrakcyjność edukacji i następnie pracy w rzemiośle podnoszą nie tylko konkursy o zawodach, ale także konkursy zawodowe, w których uczestniczą młodociani pracownicy rzemiosła. Stąd w zadaniu ujęto możliwość finansowania przez organizacje rzemieślnicze nagród w ramach zarówno konkursów o zawodach dla dzieci i młodzieży skierowanych do przedszkoli i szkół podstawowych oraz konkursów zawodowych dla młodzieży kształcącej się w zakładach rzemieślniczych.

Zadanie 3. Pomoc techniczna

Zadanie 1. Wsparcie infrastrukturalne i instytucjonalne organizacji rzemieślniczych

- 1.1. Rozwój potencjału infrastrukturalnego organizacji rzemieślniczych
- 1.2. Rozwój potencjału organizacyjnego rzemiosła
- 1.3. Partnerstwa lokalne

Zadanie 2. Rozwój i promocja kształcenia dualnego w rzemiośle

- 2.1. Konkursy o zawodach i konkursy zawodowe dla dzieci i młodzieży
- 2.2. Eventy promujące naukę zawodu w rzemiośle
- 2.3. Materiały promocyjne i edukacyjne
- 2.4. Specjalistyczne szkolenia zawodowe dla uczniów rzemiosła
- 2.5. Konsultacje i szkolenia z zakresu prowadzenia kształcenia dualnego⁴⁰.

Projekt: Nowa jakość egzaminów zawodowych w rzemiośle.

Jest to przedsięwzięcie wielowymiarowe i strategiczne bowiem w realizację zaangażowanych jest około 2000 rzemieślników i osób z ich otoczenia, w tym eksperci z organizacji rzemiosła i nauczyciele przedmiotów zawodowych. 200 osób zostało zaangażowanych w prace zespołów autorskich tworzących i recenzujących nowe zadania egzaminacyjne w 60 zawodach z takich branż, jak: motoryzacja, usługi osobiste, budowlana, drzewna i inne. Zadania powstają także w rzemiosłach

⁴⁰ Rządowy Program „POLSKI INKUBATOR RZEMIOSŁA”. Załącznik do uchwały nr 73/2021 Rady Ministrów z dnia 19 maja 2021 r.

unikatowych, jak złotnik-jubiler, zegarmistrz, obuwnik czy kowal i rusznikarz. Łącznie aktualizowane są i powstają nowe treści zadań egzaminacyjnych dla 60 zawodów (a docelowo do 2025 roku dla 130). Wszystkie te zadania stopniowo są zamieszczane na Platformie Internetowej „Egzaminy w Rzemiośle” ewr.zrp.pl, gdzie są udostępniane członkom komisji egzaminacyjnych – po zalogowaniu.

Nowe kompetencje wielowymiarowe nabywa także 150 kobiet, które przygotowujących do pracy w komisjach egzaminacyjnych izb rzemieślniczych. Jest to realizacja postulatu – z jednej strony – ocieplenia wizerunku rzemiosła, a z drugiej faktyczna potrzeba włączenia kobiet w prace komisji egzaminacyjnych nie tylko w zawodach typowo damskich, ale i w takich, tradycyjnie postrzeganych jako męskie, czego przykładem może być ciesielstwo, gdzie oprócz techniki można odnaleźć także artystyzm.

W ramach projektu szkolonych będzie także 1000 członków komisji egzaminacyjnych izb rzemieślniczych – w nowej formule programu obejmującej nie tylko kwestie proceduralne, organizacyjne, czy etyczno-moralne, ale również zagadnienia związane z tworzeniem nowych zadań, pracą na Platformie EWR, czy zasad działania Zintegrowanego Rejestru Kwalifikacji. Są to zagadnienia, które usprawnią prace egzaminatorów, ale jednocześnie są zdecydowanym krokiem w przyszłość.

Do tej pory opracowano już blisko 28 000 nowych zadań egzaminacyjnych (10 945 w I etapie i ponad 16 000 w II etapie) , a kolejne 7000 zadań zrecenzowano

Istotne działania realizowane są w obrębie zadania nr 3, gdzie utworzono platformę internetową egzaminów czeladniczych i mistrzowskich w rzemiośle (w skrócie EWR) – w I etapie, a w II etapie przygotowano aplikację dedykowaną testom on-line. Sama Platforma jest źródłem podstawowej wiedzy dla kandydatów do egzaminów czeladniczych i mistrzowskich.⁴¹.

Programy projekty na poziomie województwa dolnośląskiego

Projekt Dobry Start w Rzemiośle

Lider Projektu Dolnośląska Izba Rzemieślnicza we Wrocławiu. współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Regionalnego Programu Operacyjnego Województwa Dolnośląskiego na lata 2014-2020 Nr projektu: RPDS.10.04.01-02-0031/20

Budżet: 1 765 598,40 złotych

Okres realizacji: 01.07.2021 do: 30.06.2023

Nazwa Programu Operacyjnego: Regionalny Program Operacyjny Województwa Dolnośląskiego na lata 2014-2020.

⁴¹ <https://ewr.zrp.pl/#/informacje/informacje-o-projeckcie>

Partnerzy projektu

- ✓ Województwo Dolnośląskie
- ✓ Fundacja Krzyżowa dla Porozumienia Europejskiego

Podmioty zaangażowane w realizację projektu

- ✓ Dolnośląski Zespół Szkół w Bożkowie
- ✓ Dolnośląski Specjalny Ośrodek Szkolno-Wychowawczy Nr 13 dla Uczniów Niewidomych i Słabowidzących oraz z innymi niepełnosprawnościami im. Marii Grzegorzewskiej we Wrocławiu
- ✓ Dolnośląski Zespół Szkół w Jaworze
- ✓ Dolnośląski Specjalny Ośrodek Szkolno-Wychowawczy Nr 12 dla Uczniów Niestyszających i Słabosłyszających oraz z innymi niepełnosprawnościami im. Marii Grzegorzewskiej we Wrocławiu

Realizacja projektu opiera się o partnerstwo międzysektorowe (publiczne, społeczne i prywatne) utworzone z myślą o wsparciu umiejętności i kompetencji uczniów (w tym uczniów z niepełnosprawnościami), które zapewnią im konkurencyjność i pozwolą na lepsze wejście na rynek pracy. W projekcie wsparciem objęci zostaną również nauczyciele przedmiotów zawodowych, którzy wzmocnią swoje kwalifikacje i dostosują je do potrzeb rynku pracy w kontekście nauczanych przedmiotów.

Łącznie wsparciem objętych zostanie 218 osób, w tym 210 uczniów.

Głównym celem projektu jest zwiększenie szans na zatrudnienie 210 uczniów kształcenia zawodowego (min. 96 K) pow. kłodzkiego, świdnickiego i miasta Wrocławia oraz wzrost kompetencji 8 (min. 5K) nauczycieli praktycznej nauki zawodu, poprzez następujące działania:

- ✓ staże zawodowe u pracodawców dla 196 uczniów, (min. 90% uczestników), w tym w branży Regionalnych Inteligentnych Specjalizacji
- ✓ zajęcia przygotowujące do egzaminów zawodowych dla 100 uczniów,
- ✓ wycieczki zawodoznawcze dla 120 uczniów,
- ✓ kursy przygotowujące do kwalifikacyjnych egzaminów czeladniczych i mistrzowskich dla 100 uczniów,
- ✓ studia podyplomowe dla 4 nauczycieli,
- ✓ szkolenia, m.in. z technologii Informacyjno-komunikacyjnych
- ✓ Dodatkowo utworzona zostanie klasa patronacka w Zespole Szkół w Jaworze.

Projekt będzie realizowany w porozumieniu z lokalnymi przedsiębiorcami, w tym z branży inteligentnych specjalizacji regionu. W działania zaangażowana będzie organizacja pozarządowa Fundacja „Krzyżowa” dla Porozumienia Europejskiego oraz instytucja rynku pracy Dolnośląska Izba Rzemieślnicza.

Efektom projektu będzie:

- ✓ podniesienie u uczniów kompetencji kluczowych i umiejętności niezbędnych na rynku pracy,
- ✓ podniesienie kwalifikacji i umiejętności nauczycieli przedmiotów⁴².

Inne projekty, szkolenia.

Dolnośląska Izba Rzemieśnicza we współpracy ze stowarzyszeniem Hanse-Parlament realizuje projekt (IClinSMEs), którego celem jest wspieranie innowacyjności i przedsiębiorczości w małych i średnich firmach. W ramach tego projektu przeprowadzono dwa szkolenia dla rzemieślników, którzy są członkami izby. Uczestnicy mieli okazję zapoznać się z definicjami innowacyjności i kreatywności. Przedstawiono różne metody wspomagające kreatywne myślenie i rozwiązywanie problemów, takie jak burza mózgów, metoda 635, mind mapping oraz mapa empatii. Drugie szkolenie, które odbyło się w ramach projektu IClinSMEs, dotyczyło obszaru IT i działalności w Internecie. Rzemieślnicy, jednocześnie przedsiębiorcy, zostali zapoznani ze specyfiką mediów społecznościowych, cyberbezpieczeństwem oraz korzyściami wynikającymi z posiadania strony internetowej⁴³.

Platforma internetowa: Ginące zawody

Celem platformy jest przedstawienie i krótka charakterystyka wybranych profesji oraz zebranie w jednym miejscu dostępnych materiałów dotyczących tego tematu (filmów, publikacji, projektów itd.). W ramach działań projektowych – oprócz stworzenia kompendium wiedzy na temat ginących zawodów – zrealizowano również serię dziewięciu nagrań wideo, w których udział wzięli przedstawiciele ginących zawodów. Uwieczniono sylwetki osób, które trudnią się takimi profesjami jak: szewstwo, krawiectwo, naprawa maszyn do szycia, introligatorstwo, kuśnierstwo, brązownictwo, szklarstwo, zegarmistrzostwo i jubilerstwo⁴⁴.

Projekt „(Nie)Ginące Zawody” – Konkurs „Zachowaj Tradycje”

Projekt „(Nie)Ginące Zawody” poświęcony jest tradycyjnym zawodom i umiejętnościom związanym z obróbką drewna oraz lokalnym i regionalnym tradycjom i obyczajom związanym z symboliką zarówno drewna, jak i drzew, z których ono powstaje. W ramach projektu realizowane będą zadania badawcze oraz upowszechnieniowe, edukacyjne i promocyjne. Badaniami ankietowymi objęte zostanie społeczne postrzeganie tradycyjnych zawodów i zapotrzebowania na usługi i produkty wytwarzane w sposób tradycyjny. Z rzemieślnikami pracującymi tradycyjnymi metodami zostaną przeprowadzone interdyscyplinarne wywiady oraz nagrane filmy sferyczne promujące aktywność rzemieślniczą, rękodzielniczą i artystyczną⁴⁵.

⁴² <https://izba.wroc.pl/>

⁴³ Ibidem

⁴⁴ <http://ginacezawody.com.pl>

⁴⁵ <https://nikidw.edu.pl/2023/02/21/projekt-nieginace-zawody-konkurs-zachowaj-tradycje-juz-wkrotce/>

Szlak Ginących Zawodów - atrakcje Ziemi Kłodzkiej

Podczas jednej wizyty można zapoznać się z takimi zawodami jak: kowalstwo, garncarstwo, tkactwo i piekarstwo. Gospodarze tego miejsca przygotowali dla swoich gości wiele ciekawych atrakcji i warsztatów. Można wziąć udział w pokazach kowalstwa w kuźni, gdzie Kowal przy użyciu swoich narzędzi wykuwa podkowę⁴⁶.

Wrocławska Mapa Rzemieślników

Wrocławska Mapa Rzemieślników to projekt oparty na współczesnej definicji rzemieślnika, która uwzględnia tradycyjne zawody i fachowców oraz nowoczesne podejście do tematu wytwarzania przedmiotów, idei zero - czy lesswaste oraz rzemiosła artystycznego. Przyjęte kryteria uznania za rzemieślnika to własnoręczne wytwarzanie czy naprawianie określonych produktów lub tworzenie wyrobów artystycznych⁴⁷.

Rzemieślnik wrocławski – reportaż fotograficzny o rzemieślnikach z Nadodrza

W projekcie zestawiono ze sobą rzemiosło z perspektywy różnych pokoleń – twórczości tradycyjnej, oraz współczesnej. Wykonano 16 reportaży fotograficznych w formie porównania tradycyjnych pracowni rzemieślniczych wraz z nowopowstałymi zakładami, eksponując 8 par rzemieślników. W każdej z nich zostały zestawione klasyczne rzemieślnictwo oraz nowoczesny zakład. Pokazano zależności i kontrasty pomiędzy dwoma pokoleniami rzemieślników⁴⁸.

⁴⁶ <http://www.szlakginacychzawodow.com.pl/>

⁴⁷ <https://www.akcjamiasto.org/wroclawska-mapa-rzemieslnikow-promujemy-i-wspieramy-lokalne-biznesy/>

⁴⁸ <https://nadodrzemieslnicy.pl/index.php/o-projekcie/>

XIII. Rekomendacje na rzecz wspierania oraz rozwoju rzemiosła na terenie Dolnego Śląska.

Przeprowadzone badania i analizy wskazują, że rzemiosło, jest niezwykle ważnym elementem zarówno kulturowym jak i ekonomicznym Dolnego Śląska. Branża rzemieślnicza jako sektor tworzący miejsca pracy i przyczyniający się do zróżnicowania gospodarki, odgrywa ważną rolę na lokalnych rynkach pracy w województwie dolnośląskim. Jednak, jak wynika z przeprowadzonych badań, istnieje dużo wyzwań i trudności, które ograniczają rozwój działalności rzemieślniczej. Zdiagnozowane problemy posłużyły do stworzenia rekomendacji, które mają na celu przedstawienie kierunków działań, które mogą przyczynić się do zrównoważonego wzrostu sektora rzemieślniczego w regionie. Należy mieć na uwadze, że branża rzemieślnicza jest niezwykle zróżnicowana zarówno pod względem specyfiki wykonywanej działalności (różnice sektorowe, branżowe), charakteru działalności, sposobu i techniki pracy (od pracy manualnej po pracę wysoce zautomatyzowaną), wielkości przedsiębiorstwa (od mikroprzedsiębiorstw, osób samodzielnie prowadzących dane zakłady rzemieślnicze, po przedsiębiorstwa zatrudniające do 50 pracowników), czy też lokalizacji działalności. W związku z powyższym prezentowane poniżej rekomendacje i kierunki działań powinny uwzględniać powyższe zróżnicowanie.

Rekomendacje w obszarze ekonomiczno-finansowym.

- ✓ Wsparcie finansowe. Wprowadzenie programów dotacyjnych i pożyczkowych skierowanych specjalnie dla przedsiębiorstw rzemieślniczych, z uwzględnieniem specyfiki różnych branż. Ważne jest, aby wsparcie było skierowane także do małych przedsiębiorstw, które stanowią znaczną część branży rzemieślniczej i często borykają się z największymi trudnościami. Odpowiednie programy wsparcia powinny być promowane wśród przedsiębiorców, tak aby byli oni świadomi dostępnych możliwości wsparcia i mogli z nich skorzystać.
- ✓ Uproszczenie procedur ubiegania się o wsparcie finansowe oraz dostosowanie ich do specyfiki działalności rzemieślniczej.
- ✓ Wprowadzenie ulg podatkowych dla przedsiębiorstw rzemieślniczych, zwłaszcza dla tych o mniejszej skali działalności.
- ✓ Wprowadzenie programów mentoringowych oraz ulg podatkowych dla młodych rzemieślników rozpoczynających działalność gospodarczą.
- ✓ Organizacja szkoleń z zakresu pozyskiwania środków zewnętrznych, takich jak dotacje czy kredyty.
- ✓ Utworzenie platformy online z aktualnymi informacjami branżowymi, dostępnymi dotacjami, szkoleniami oraz innymi formami wsparcia dla przedsiębiorców rzemieślniczych.
- ✓ Organizacja warsztatów i szkoleń z zakresu marketingu i sprzedaży dla przedsiębiorców rzemieślniczych, aby pomóc im w skutecznym dotarciu do klientów.

Rekomendacje w obszarze nowych technologii.

- ✓ Wspieranie inicjatyw badawczo-rozwojowych w sektorze rzemieślniczym oraz zachęcanie do wdrażania nowych technologii i rozwiązań, które mogą przyczynić się do zwiększenia efektywności i konkurencyjności przedsiębiorstw rzemieślniczych.
- ✓ Wprowadzenie programów dotacyjnych i szkoleniowych dla rzemieślników, które pomogą im w adaptacji nowych technologii, minimalizując jednocześnie obciążenia finansowe.
- ✓ Utworzenie centrów demonstracyjnych, gdzie rzemieślnicy mogą zapoznać się z nowymi technologiami, zanim zdecydują się na ich zakup.
- ✓ Promowanie korzyści płynących z adaptacji technologii w rzemiośle, aby zmniejszyć obawy przed inwestycją w nowe technologie.
- ✓ Organizacja szkoleń dla rzemieślników dotyczących relacji z klientami w erze cyfrowej, przy zachowaniu tradycyjnego charakteru rzemiosła.
- ✓ Wprowadzenie narzędzi cyfrowych, które pomogą rzemieślnikom w budowaniu i utrzymywaniu relacji z klientami, takich jak platformy e-commerce czy aplikacje mobilne.
- ✓ Wspieranie rzemieślników w zakresie promocji ich produktów i usług w erze cyfrowej, w celu dotarcia do szerszego grona odbiorców.
- ✓ Organizacja regularnych szkoleń i warsztatów dla przedsiębiorców rzemieślniczych, aby pozostawali na bieżąco z najnowszymi trendami i technologiami w branży.

Rekomendacje w obszarze rekrutacji pracowników do pracy w przedsiębiorstwach rzemieślniczych.

- ✓ Współpraca z lokalnymi placówkami edukacyjnymi w celu dostosowania programów nauczania do potrzeb rynku pracy oraz promocja rzemiosła jako atrakcyjnej ścieżki kariery.
- ✓ Uruchomienie specjalistycznych programów szkoleniowych skierowanych do osób zainteresowanych pracą w rzemiośle, ze szczególnym uwzględnieniem zawodów, które są najbardziej poszukiwane na rynku.
- ✓ Współpraca z Powiatowymi Urzędami Pracy w celu identyfikacji i kierowania potencjalnych kandydatów do branży rzemieślniczej.
- ✓ Organizacja warsztatów i szkoleń dla przedsiębiorców, które pomogą im w skuteczniejszej rekrutacji pracowników.
- ✓ Udostępnienie narzędzi i zasobów, które pomogą w efektywnym prowadzeniu procesów rekrutacyjnych.
- ✓ Promocja zawodów rzemieślniczych wśród młodzieży. Organizacja kampanii informacyjnych w szkołach średnich i zawodowych, prezentujących atrakcyjność i perspektywy zawodów rzemieślniczych.
- ✓ Współpraca z lokalnymi mediami w celu promocji sukcesów rzemieślników i przedstawienie rzemiosła jako atrakcyjnej ścieżki kariery.
- ✓ Uruchomienie programów stypendialnych dla uczniów i studentów zainteresowanych kształceniem w zawodach rzemieślniczych.

Rekomendacje w obszarze potrzeb szkoleniowych pracowników w branżach rzemieślniczych.

- ✓ Współpraca z dostawcami sprzętu i narzędzi w celu organizacji regularnych szkoleń dla pracowników, które pozwolą na efektywne wykorzystanie nowoczesnych technologii w pracy.
- ✓ Współpraca z instytucjami edukacyjnymi i branżowymi w celu opracowania i realizacji programów szkoleniowych dostosowanych do specyfiki konkretnych zawodów rzemieślniczych.
- ✓ Organizacja warsztatów i szkoleń prezentujących najnowsze trendy i technologie w branży rzemieślniczej, co pozwoli pracownikom na dostosowanie się do zmieniających się wymagań rynku.
- ✓ Szkolenia z zakresu komunikacji, obsługi klienta, zarządzania zespołem czy negocjacji, które pozwolą na podniesienie jakości obsługi i zwiększenie satysfakcji klientów.
- ✓ Współpraca z instytucjami finansowymi, samorządami czy organizacjami branżowymi w celu pozyskania funduszy na szkolenia dla pracowników, a także szkoleń w zakresie korzystania z konkretnego programu wsparcia dla rzemiosła.

Rekomendacje w obszarze przynależności rzemieślników oraz przedsiębiorstw rzemieślniczych do organizacji działających w strukturze rzemiosła.

- ✓ Promocja korzyści płynących z członkostwa w organizacjach rzemieślniczych. Organizacje rzemieślnicze powinny prowadzić kampanie informacyjne, które w jasny i przystępny sposób przedstawiają korzyści płynące z członkostwa, takie jak dostęp do szkoleń, wsparcie prawne, możliwość nawiązywania kontaktów biznesowych czy korzystanie z preferencyjnych ofert partnerów.
- ✓ Dostosowanie oferty organizacji do potrzeb współczesnych przedsiębiorców. Organizacje powinny regularnie analizować potrzeby swoich członków i dostosowywać swoją ofertę, tak by była ona atrakcyjna dla różnych grup przedsiębiorców, zarówno tych tradycyjnych, jak i nowoczesnych.
- ✓ Organizacja spotkań i warsztatów dla niezrzeszonych przedsiębiorców. Organizacje rzemieślnicze mogą organizować otwarte spotkania, na których przedstawiają swoją działalność, korzyści z członkostwa oraz udzielają odpowiedzi na pytania potencjalnych członków.
- ✓ Współpraca z lokalnymi władzami i instytucjami. Organizacje rzemieślnicze powinny nawiązywać współpracę z lokalnymi władzami, uczelniami czy instytucjami wsparcia biznesu w celu promocji rzemiosła i korzyści płynących z członkostwa w organizacjach branżowych.
- ✓ Organizacje mogą stworzyć platformy online, na których członkowie mogą dzielić się doświadczeniami, wiedzą oraz nawiązywać kontakty biznesowe. Taka platforma może być dodatkowym argumentem przemawiającym za przystąpieniem do organizacji.
- ✓ Tworzenie lokalnych sieci rzemieślniczych i stowarzyszeń, które umożliwią wymianę wiedzy i doświadczeń między rzemieślnikami.

Rekomendacje w obszarze wyzwań związanych z kształceniem zawodowym w rzemiośle.

- ✓ Współpraca z lokalnymi przedsiębiorcami w celu tworzenia większej liczby miejsc praktyk dla uczniów. Zachęty dla firm, które przyjmują uczniów na praktyki, takie jak ulgi podatkowe czy wsparcie finansowe.
- ✓ Organizowanie regularnych spotkań, warsztatów i konferencji, które pozwolą na nawiązanie i utrzymanie relacji między placówkami edukacyjnymi a przedsiębiorcami.
- ✓ Oprócz umiejętności technicznych, programy kształcenia zawodowego powinny uwzględniać rozwijanie kompetencji miękkich, takich jak komunikacja, przedsiębiorczość czy praca zespołowa.
- ✓ Organizowanie kursów i szkoleń dla pracodawców w zakresie pedagogiki i metodyki nauczania, aby mogli skuteczniej przekazywać wiedzę uczniom podczas praktyk.
- ✓ Uruchomienie kampanii promujących zawody rzemieślnicze wśród młodzieży i podkreślenie ich atrakcyjność, możliwości rozwoju oraz korzyści płynących z wyboru takiej ścieżki kariery.
- ✓ Organizowanie szkoleń dla nauczycieli z zakresu najnowszych trendów w rzemiośle, technologii oraz metod nauczania, aby mogli oni skuteczniej przygotowywać uczniów do wejścia na rynek pracy.
- ✓ Tworzenie platform lub baz danych, które będą zawierały informacje o dostępnych miejscach praktyk, wymaganiach pracodawców oraz aktualnych trendach w branży rzemieślniczej.
- ✓ Dostosowywanie miejsc praktyk do potrzeb uczniów z niepełnosprawnościami oraz organizowanie specjalistycznych szkoleń dla pracodawców w zakresie pracy z takimi uczniami.
- ✓ Regularne konsultacje z pracodawcami w celu uzyskania informacji zwrotnej na temat kompetencji uczniów i ewentualnych braków w ich kształceniu, co pozwoli na dostosowanie programów nauczania do rzeczywistych potrzeb rynku pracy.
- ✓ Przegląd i aktualizacja przepisów prawa dotyczących kształcenia zawodowego w rzemiośle, tak aby były one spójne z rzeczywistymi potrzebami edukacyjnymi i rynku pracy.
- ✓ Szkolenia dla rzemieślników-nauczycieli. Organizacja regularnych szkoleń dla rzemieślników, którzy pełnią funkcję nauczycieli, w zakresie pedagogiki, przepisów prawa oraz aktualnych trendów w edukacji.
- ✓ Wsparcie dla małych zakładów rzemieślniczych. Wsparcie finansowe i organizacyjne dla małych zakładów rzemieślniczych, które chcą przyjmować uczniów na praktyki, ale mają ograniczone możliwości w tym zakresie.
- ✓ Współpraca z organizacjami branżowymi. Zacieśnienie współpracy z organizacjami branżowymi, które mogą dostarczyć cennych informacji na temat aktualnych potrzeb rynku pracy oraz wspierać szkoły w zakresie kształcenia zawodowego.
- ✓ Dostosowanie kierunków kształcenia zawodowego do zmieniających się potrzeb lokalnego rynku pracy. Bieżące monitorowanie oczekiwań rynku pracy i modyfikowanie oferty edukacyjnej z uwzględnieniem potrzeb rynku pracy.

Rekomendacje w obszarze wpływu zmieniających się technologii na uwarunkowania kształcenia zawodowego w rzemiośle.

- ✓ Inwestycje w nowoczesne narzędzia edukacyjne. Wsparcie finansowe dla szkół branżowych w zakresie zakupu nowoczesnych narzędzi i technologii, które umożliwią uczniom praktyczne poznanie najnowszych trendów w rzemiośle.
- ✓ Organizacja regularnych szkoleń dla nauczycieli z zakresu nowych technologii, tak aby mogli oni efektywnie przekazywać wiedzę uczniom.
- ✓ Nawiązanie ścisłej współpracy z lokalnymi przedsiębiorstwami rzemieślniczymi, które są na bieżąco z najnowszymi trendami technologicznymi. Może to obejmować organizację praktyk, warsztatów czy staży dla uczniów.
- ✓ Wsparcie dla zakładów rzemieślniczych. Wsparcie finansowe dla zakładów rzemieślniczych, które decydują się na modernizację i dostosowanie się do nowych technologii. Może to obejmować dotacje, ulgi podatkowe czy preferencyjne kredyty.
- ✓ Dostosowanie programów nauczania. Aktualizacja programów nauczania w szkołach branżowych, tak aby odzwierciedlały one najnowsze trendy i wymagania rynku pracy w zakresie technologii.
- ✓ Organizacja dodatkowych kursów i szkoleń dla uczniów, które pozwolą im zdobyć praktyczne umiejętności z zakresu nowych technologii.

Rekomendacje w obszarze współpracy szkół z przedsiębiorstwami rzemieślniczymi.

- ✓ Organizowanie regularnych spotkań, warsztatów i konferencji łączących przedstawicieli szkół branżowych i przedsiębiorstw rzemieślniczych, aby zrozumieć wzajemne potrzeby i wyzwania.
- ✓ Organizacja szkoleń dla przedsiębiorców w zakresie przepisów oświatowych, korzyści płynących z współpracy ze szkołami oraz sposobów efektywnej komunikacji z placówkami oświatowymi.
- ✓ Utworzenie funduszy lub programów grantowych wspierających inicjatywy współpracy pomiędzy szkołami a przedsiębiorstwami, takie jak praktyki zawodowe, warsztaty czy projekty badawcze.
- ✓ Aktywna promocja korzyści płynących z współpracy ze szkołami wśród przedsiębiorców, w tym możliwości rekrutacji, dostępu do najnowszej wiedzy i technologii oraz promocji firmy wśród młodzieży.
- ✓ Konsultacje z przedsiębiorcami w celu dostosowania programów nauczania do rzeczywistych potrzeb rynku pracy i aktualnych trendów w rzemiośle.
- ✓ Specjalne programy wsparcia dla małych przedsiębiorstw rzemieślniczych, które chcą współpracować ze szkołami, ale napotykają na bariery finansowe czy organizacyjne.
- ✓ Regularna ewaluacja i monitorowanie jakości współpracy pomiędzy szkołami a przedsiębiorstwami, aby identyfikować obszary do poprawy i dzielić się najlepszymi praktykami.
- ✓ Wprowadzenie prostszych procedur i mechanizmów współpracy między szkołami a przedsiębiorstwami, takich jak jednolite umowy o praktyki czy staże.

- ✓ Aktywne promowanie kształcenia dualnego jako atrakcyjnej formy współpracy między szkołami a przedsiębiorstwami, łączącej teorię z praktyką i dostarczającej uczniom praktycznych umiejętności.
- ✓ Wprowadzenie większej liczby praktycznych zajęć w programach nauczania, aby lepiej przygotować uczniów do realiów pracy w rzemiośle.
- ✓ Zwiększenie wsparcia finansowego dla przedsiębiorstw, które chcą kształcić uczniów, co może zachęcić więcej firm do współpracy ze szkołami.
- ✓ Inwestycje w nowoczesną infrastrukturę edukacyjną, taką jak warsztaty, laboratoria czy centra szkoleniowe, które umożliwią uczniom zdobywanie praktycznych umiejętności.
- ✓ Wprowadzenie nowych kierunków kształcenia zawodowego, które odpowiadają aktualnym potrzebom rynku pracy i trendom w rzemiośle.
- ✓ Zwiększenie dostępu do praktyk. Współpraca z większą liczbą zakładów rzemieślniczych w celu zwiększenia liczby dostępnych miejsc praktyk dla uczniów.

Rekomendacje w obszarze promowania i wzmocnienia wizerunku rzemiosła na Dolnym Śląsku.

- ✓ Organizacja wystaw i targów rzemiosła. Regularne organizowanie lokalnych i regionalnych targów oraz wystaw rzemiosła, które umożliwiają rzemieślnikom prezentację swoich produktów, umiejętności oraz nawiązanie kontaktów z klientami i partnerami biznesowymi. Organizacja wydarzeń, takich jak dni otwarte, czy festiwale rzemiosła, które pozwolą na bezpośredni kontakt z potencjalnymi pracownikami i prezentację atrakcyjności pracy w branży.
- ✓ Uruchomienie szeroko zakrojonych kampanii promujących rzemiosło, które podkreślają jego znaczenie dla lokalnej społeczności i gospodarki oraz edukowanie społeczności o znaczeniu i wartości pracy rzemieślników. Wzrost świadomości społecznej może przyczynić się do większego uznania zawodów rzemieślniczych i gotowości do płacenia wyższych stawek za usługi.
- ✓ Promocja tradycji rzemieślniczych. Organizacja wydarzeń i inicjatyw promujących tradycyjne techniki rzemieślnicze oraz dziedzictwo kulturowe regionu.
- ✓ Współpraca z Instytucjami Turystycznymi. Promowanie rzemiosła jako atrakcji turystycznej, w tym organizacja warsztatów, pokazów i innych atrakcji dla turystów.
- ✓ Wprowadzenie nagród i konkursów dla rzemieślników, które promują doskonałość, innowacje i tradycję w rzemiośle.
- ✓ Współpraca z lokalnymi samorządami w celu promocji rzemiosła jako kluczowego sektora dla rozwoju gospodarczego regionu.
- ✓ Współpraca z mediami lokalnymi. Nawiązanie ścisłej współpracy z lokalnymi mediami w celu promocji rzemiosła poprzez publikację reportaży, artykułów i innych materiałów promujących branżę.
- ✓ Współpraca z mediami i influencerami w celu poprawy wizerunku zawodów rzemieślniczych.

- ✓ Wsparcie edukacji rzemieślniczej. Inwestycje w programy szkoleniowe i edukacyjne dla rzemieślników, aby podnieść jakość i atrakcyjność kształcenia w tej branży.
- ✓ Współpraca z placówkami edukacyjnymi w celu promowania zawodów rzemieślniczych jako atrakcyjnej ścieżki kariery z konkurencyjnym wynagrodzeniem
- ✓ Promocja rzemiosła w szkołach podstawowych.
- ✓ Wprowadzenie programów edukacyjnych w szkołach podstawowych, które informują uczniów o możliwościach kształcenia w zawodach rzemieślniczych oraz korzyściach płynących z wyboru takiej ścieżki kariery.
- ✓ Wprowadzenie systemu ulg podatkowych i innych form wsparcia finansowego dla przedsiębiorstw rzemieślniczych, które inwestują w edukację i szkolenie młodzieży.
- ✓ Programy wsparcia dla młodych rzemieślników. Uruchomienie programów wsparcia skierowanych do młodych rzemieślników, które pomogą im w rozwoju zawodowym, zdobyciu niezbędnych umiejętności oraz w rozpoczęciu własnej działalności.
- ✓ Promowanie innowacyjnych rozwiązań w rzemiośle, które łączą tradycję z nowoczesnością, aby przyciągnąć młodsze pokolenie do branży.
- ✓ Zachęcanie do tworzenia sieci współpracy między szkołami, przedsiębiorstwami rzemieślniczymi oraz instytucjami wspierającymi rzemiosło, aby lepiej koordynować działania promocyjne i edukacyjne.

Rekomendacje w obszarze problemu "ginących" zawodów w branży rzemieślniczej.

- ✓ Uruchomienie szeroko zakrojonych kampanii promujących wartość i znaczenie rzemiosła, zwłaszcza tych zawodów, które są najbardziej zagrożone. Kampanie te powinny być skierowane zarówno do młodzieży, jak i do dorosłych, aby podkreślić wartość i znaczenie tych zawodów w społeczeństwie.
- ✓ Zapewnienie wsparcia finansowego dla przedsiębiorstw i szkół branżowych, które specjalizują się w "ginących" zawodach. Może to obejmować dotacje, ulgi podatkowe lub inne formy wsparcia.
- ✓ Nawiązanie ścisłej współpracy z mediami w celu promocji "ginących" zawodów, poprzez publikację reportaży, artykułów i innych materiałów promujących te zawody.
- ✓ Zachęcanie do innowacji w rzemiośle, które łączą tradycję z nowoczesnością, aby przyciągnąć młodsze pokolenie do branży i odnowić zainteresowanie "ginącymi" zawodami.

XIV. Podsumowanie i wnioski.

Raport: „Rzemieślnicy oraz ich rola na dolnośląskim rynku pracy i edukacji” powstał na zlecenie Dolnośląskiego Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Wałbrzychu i został opracowany przez Ośrodek Badań Społecznych INDEKS z siedzibą w Poznaniu. Raport ma charakter badawczy (a ściślej badawczo-diagnostyczny). Celem nadrzędnym zrealizowanego projektu badawczego było zrozumienie obecnej roli rzemieślników w kontekście dolnośląskiego rynku pracy i edukacji. Przyjęta wielkość próby badawczej wyniosła 350 przedsiębiorców/przedsiębiorstw prowadzących działalność rzemieślniczą, na terenie województwa dolnośląskiego. Należy w tym miejscu podkreślić, że ustalenie rozkładu próby badawczej było znacznie utrudnione, ze względu na brak dokładnych informacji na temat liczby przedsiębiorstw prowadzących działalność rzemieślniczą na terenie województwa dolnośląskiego. Za podstawę doboru próby posłużyły dane Głównego Urzędu Statystycznego. W tej grupie respondentów przyjęta próba została dobrana kwotowo z podziałem na 5 podregionów województwa dolnośląskiego: jeleniogórski, legnicko-głogowski, wałbrzyski, wrocławski oraz miasto Wrocław. W ramach procedury doboru próby, uwzględniony został również oczekiwany przez Zamawiającego podział struktury badanej próby, a mianowicie: co najmniej 50% stanowiły podmioty zatrudniające co najmniej 1 osobę (nie licząc właścicieli) oraz co najmniej 20% stanowiły podmioty realizujące pomiędzy 2020-2022 przygotowanie zawodowe lub praktyczną naukę zawodu. Realizacja badania właściwego poprzedzona została badaniem pilotażowym, które przeprowadzone zostało na heterogenicznej grupie 30 podmiotów prowadzących działalność rzemieślniczą na terenie województwa dolnośląskiego. Badanie przeprowadzone zostało za pomocą techniki wywiadu telefonicznego wspomaganego komputerowo CATI. Ponadto w ramach projektu badawczego przeprowadzono również wywiady pogłębione z przedstawicielami szkolnictwa branżowego, w tym szkół prowadzących kształcenie dualne i współpracujących z podmiotami rzemieślniczymi na próbie 40 jednostek oraz wywiady z przedstawicielami organizacji działających w strukturze rzemiosła tj. izb rzemieślniczych, cechów, spółdzielni rzemieślniczych, które również przeprowadzone zostały na próbie 40 respondentów. Badania ankietowe z podmiotami rzemieślniczymi, wywiady z przedstawicielami szkół branżowych oraz z przedstawicielami izb, cechów i spółdzielni rzemieślniczych przeprowadzone na potrzeby projektu zostały zrealizowane w okresie od lipca do września 2023 r.

Sama problematyka realizowanych badań pozwala stwierdzić, iż mamy do czynienia z raportem o charakterze nowatorskim, o wartościach wysoce istotnych społecznie, zwłaszcza na obszarze tzw. Ziemi Odzyskanych, w tym na terenach dzisiejszego województwa dolnośląskiego, pamiętając o wyraźnie odczuwalnym braku wykwalifikowanej kadry rzemieślniczej po zakończeniu II wojny światowej i roli jaką pełnili rzemieślnicy później. Raport stanowi dogłębną, wieloaspektową i rzetelną analizę zarówno danych zastanych (*desk-research*), jak i danych pierwotnych uzyskanych w wyniku badań ilościowych i jakościowych. Przeprowadzone badanie obejmowało różnorodne grupy respondentów, co pozwoliło na kompleksowe poznanie problemu badawczego, a także konfrontację opinii między poszczególnymi grupami podmiotów objętych badaniem. Przeprowadzona analiza jest także pierwszą próbą policzenia liczby rzemieślników i przedsiębiorstw rzemieślniczych w województwie dolnośląskim. W raporcie przedstawiono ocenę kondycji ekonomiczno-finansowej

podmiotów rzemieślniczych, analizę ich potrzeb i oczekiwań, problemów i barier ograniczających rozwój rzemiosła oraz ocenę wpływu zmian technologicznych na działalność rzemieślniczą. Określono także deficyt pracowników w branżach rzemieślniczych, przedstawiono oczekiwane kwalifikacje i kompetencje w branżach rzemieślniczych, omówiono problem wynagrodzeń w zawodach rzemieślniczych, a także dokonano identyfikacji możliwych obszarów wsparcia i interwencji, które mogą przyczynić się do zrównoważonego rozwoju rzemiosła w województwie dolnośląskim. W ramach badań opisano również szczegółowo współpracę przedsiębiorstw rzemieślniczych ze szkołami branżowymi oraz zrzeszania się przedsiębiorstw w cechach rzemieślniczych. Przedstawiono szczegółowo rolę szkół branżowych w kształceniu zawodowym w rzemiośle. Dodatkowo zaprezentowano problemy, z którymi mierzą się organizacje zrzeszające rzemieślników. Ilościową analizę sytuacji przedsiębiorstw rzemieślniczych wzbogacano opiniami przedstawicieli branży wspierającej działalność rzemieślniczą. Szeroko omówione wyniki badań posłużyły do przedstawienia szeregu rekomendacji, których celem jest wspieranie i rozwój rzemiosła w województwie dolnośląskim. Poznanie oczekiwań płynących ze strony przedsiębiorstw rzemieślniczych, szkół branżowych oraz organizacji wspierających rzemiosło powinno pozwolić na wypracowanie skutecznych mechanizmów współpracy pomiędzy wszystkimi podmiotami. Poniżej przedstawiono najważniejsze wnioski wynikające ze zrealizowanych badań.

Przygotowany raport skierowany jest do szerokiego grona odbiorców – instytucji rynku pracy, szkolnictwa branżowego, średniego i wyższego, czy też przedstawicieli władz samorządowych (zarówno na szczeblu lokalnym, jak i regionalnym). Należy podkreślić użyteczne znaczenie tego dokumentu dla całego regionu. Może on pośrednio lub bezpośrednio przyczynić się do tworzenia swojego rodzaju „klastrow współpracy” między wspomnianymi wyżej instytucjami.

Wnioski z badania:

Wnioski w obszarze: kondycja ekonomiczno-finansowa rzemiosła w województwie dolnośląskim.

- Rzemiosło w województwie dolnośląskim jest zróżnicowane, a kondycja ekonomiczno-finansowa branż rzemieślniczych różni się w zależności od wielu czynników, takich jak popyt, konkurencja czy koszty produkcji. Opinie przedstawicieli branży wskazują na zróżnicowane doświadczenia w zależności od specyfiki i skali działalności. Choć większość firm rzemieślniczych w województwie dolnośląskim ocenia swoją sytuację jako przeciętną, istnieje znaczący odsetek firm, które doświadczają trudności finansowych. 36,3% przedsiębiorców rzemieślniczych ocenia swoją sytuację ekonomiczną jako przeciętną. Oznacza to, że wiele firm utrzymuje się na stabilnym poziomie, ale nie doświadczają znaczących sukcesów ani problemów finansowych. 32,3% przedsiębiorstw wskazuje na negatywną sytuację finansową. Jest to wyraźny sygnał, że istnieją wyzwania w zakresie stabilności finansowej w sektorze rzemieślniczym. 30,6% firm ocenia swoją sytuację finansową pozytywnie.

- Samozatrudnieni rzemieślnicy częściej doświadczają trudności finansowych (51,9% ocenia sytuację jako złą lub bardzo złą), podczas gdy większe przedsiębiorstwa (10-49 pracowników) częściej oceniają swoją sytuację jako przeciętną (49,2%) lub bardzo dobrą (13,1%).
- W okresie ostatnich 3 lat 40,0% badanych przedsiębiorców wskazuje na stabilność dochodów. Jednakże 31,2% spośród nich doświadczyło spadku dochodów, podczas gdy 25,4% odnotowało wzrost dochodów w ciągu ostatnich trzech lat.
- Spadku dochodów doświadczają najczęściej samozatrudnieni rzemieślnicy (39,6% samozatrudnionych rzemieślników doświadczyło spadku dochodów). W firmach zatrudniających od 1 do 9 pracowników, 42,6% nie zauważyło zmian w dochodach, a 27,3% doświadczyło wzrostu dochodów. W firmach zatrudniających 10-49 pracowników, 29,5% odnotowało wzrost dochodów.
- 81,4% przedsiębiorców planuje kontynuować swoją działalność rzemieślniczą w najbliższych latach.
- Samozatrudnieni rzemieślnicy są mniej pewni co do kontynuowania działalności w porównaniu do większych przedsiębiorstw.
- 76,3% firm nie korzysta z dodatkowego wsparcia finansowego. Samozatrudnieni rzemieślnicy najrzadziej korzystają z dodatkowego wsparcia finansowego. Większe przedsiębiorstwa rzemieślnicze mają tendencję do częstszego korzystania ze wsparcia finansowego.

Wnioski w obszarze: analiza najważniejszych barier i problemów przedsiębiorstw prowadzących działalność rzemieślniczą oraz sposobów ich rozwiązania.

- Najważniejsze problemy przedsiębiorstw rzemieślniczych to przede wszystkim wysokie obciążenia podatkowe, które stanowią główną barierę dla przedsiębiorców rzemieślniczych, z czym zgadza się 66,9% respondentów (wśród samozatrudnionych rzemieślników ten odsetek wzrasta do 76,4%). 48,7% firm wskazuje na wysokie koszty prowadzenia działalności jako poważny problem. 39,2% przedsiębiorców dostrzega problem rosnących cen jako barierę w prowadzeniu działalności. 24,5% firm wskazuje na trudności związane z rekrutacją wykwalifikowanej siły roboczej. 21,0% respondentów wskazuje na niepewność sytuacji gospodarczej jako barierę w prowadzeniu działalności. 17,3% ankietowanych podkreśla wysokie koszty związane z zatrudnianiem i utrzymaniem pracowników.
- 62,1% respondentów uważa, że wprowadzenie ulgi podatkowej dla małych i średnich przedsiębiorstw byłoby kluczowym środkiem wsparcia. Ponadto, 41,4% wskazuje na znaczenie stabilności gospodarczej, a 25,9% na programy finansowania. 21,6%

przedsiębiorców wskazuje na potrzebę wsparcia w zakresie szkoleń dla pracowników. 12,8% ankietowanych podkreśla znaczenie prawa pracy sprzyjającego przedsiębiorcom.

Wnioski w obszarze: analiza potrzeb i oczekiwań przedsiębiorstw rzemieślniczych.

- Najważniejszym oczekiwaniem przedsiębiorstw rzemieślniczych jest wsparcie finansowe. Aż 39,7% respondentów wskazało, że priorytetem dla nich są dotacje, pożyczki oraz ulgi podatkowe. Niemal równie ważne dla badanych jest uzyskanie sprawiedliwego wynagrodzenia za ich ciężką pracę, co podkreśliło 39,4% uczestników badania. Rzemieślnicy zwracają również uwagę na znaczenie docenienia wartości rzemiosła. Dla 31,1% badanych, zrozumienie i uznawanie ich pracy jest kluczowe. Edukacja i aktualizacja wiedzy to kolejny ważny aspekt – 19,7% respondentów wskazuje na potrzebę pozostawania na bieżąco z najnowszymi trendami oraz dostępu do szkoleń i programów edukacyjnych. Wsparcie dla młodych i początkujących rzemieślników jest istotne dla 17,4% ankietowanych. Ponadto, 11,1% uczestników badania zwróciło uwagę na potrzebę pomocy w zakresie marketingu i sprzedaży.
- Samozatrudnieni rzemieślnicy najbardziej cenią sobie sprawiedliwe wynagrodzenie i docenienie wartości rzemiosła. Mniejsze przedsiębiorstwa skupiają się na wsparciu finansowym oraz edukacji, podczas gdy większe przedsiębiorstwa rzemieślnicze podkreślają znaczenie innowacji.
- 53,7% przedsiębiorców rzemieślniczych uważa, że dostępne informacje i wsparcie dla przedsiębiorstw rzemieślniczych nie są wystarczające, co wskazuje na potrzebę zwiększenia dostępu do tych zasobów.
- W odpowiedzi na pytanie o deficyty w obszarze informacji i wsparcia, najczęściej (30,9%) wskazywano na potrzebę skutecznej promocji i marketingu, dostępu do aktualnych informacji branżowych (23,7%) oraz wsparcia finansowego (16,6% wskazań).

Wnioski w obszarze: ocena wpływu zmian technologicznych na działalność rzemieślniczą. Szanse i zagrożenia.

- Większość przedsiębiorstw rzemieślniczych (55,1%) postrzega wprowadzenie nowych technologii jako korzystne dla branży. Wskazuje to na ogólną otwartość rzemieślników na innowacje i zmiany w ich sektorze. Samozatrudnieni rzemieślnicy są bardziej sceptyczni wobec zmian technologicznych w porównaniu do większych przedsiębiorstw. Może to wynikać z obaw związanych z kosztami adaptacji oraz potencjalnym zagrożeniem dla tradycyjnych metod pracy.

- Najważniejsze korzyści płynące z postępującej cyfryzacji i automatyzacji to otwarcie nowych możliwości (65,8%), zwiększona produktywność (57,5%) oraz większa precyzja w produkcji (33,7%). Wprowadzenie nowoczesnych technologii może przynieść rzemieślnikom konkurencyjną przewagę na rynku.
- Wśród negatywnych aspektów wprowadzenia technologii, najczęściej wskazywane były wysokie koszty związane z inwestycją (43,9%), obawy o zachowanie tradycji rzemieślniczej (40,8%) oraz potencjalne wyparcie tradycyjnych technik i umiejętności (39,5%). Istnieje realna obawa (35,0% respondentów), że automatyzacja i robotyzacja mogą prowadzić do redukcji miejsc pracy w sektorze rzemieślniczym. Część rzemieślników obawia się, że technologia może wpłynąć negatywnie na relacje z klientem, które są kluczowe w rzemiośle.

Wnioski w obszarze: oczekiwania wobec postępu technologicznego.

- Badanie pokazuje istotny podział wśród rzemieślników w kwestii stosunku do nowoczesnych technologii. Z jednej strony, blisko połowa (48,3%) respondentów chce pozostać przy tradycyjnych metodach, co podkreśla głęboko zakorzenioną wartość tradycji w rzemiośle. Z drugiej strony, 28,9% jest otwartych na innowacje i aktywnie dąży do wdrożenia nowych technologii, co wskazuje na rosnące zainteresowanie nowoczesnymi rozwiązaniami w branży.
- Istotny odsetek rzemieślników (20,0%) chciałby wdrożyć nowe technologie, ale wskazuje na potrzebę wsparcia. To sugeruje, że choć istnieje chęć adaptacji nowych rozwiązań, to bariery takie jak brak wiedzy, dostępu do technologii czy wsparcia finansowego mogą hamować ten proces.
- W zależności od wielkości przedsiębiorstwa, postawy wobec technologii różnią się. Samozatrudnieni rzemieślnicy są najbardziej przywiązani do tradycyjnych metod (61,3%). Wśród większych przedsiębiorstw (zatrudniających od 10 do 49 pracowników) jest większa skłonność do adaptacji nowych technologii (29,5%) oraz większe zapotrzebowanie na wsparcie w tym zakresie (42,6%).

Wnioski w obszarze: deficyty pracowników w branżach rzemieślniczych, w szczególności specjalistów i wykwalifikowanych rzemieślników.

- Zdecydowana większość przedsiębiorców z branży rzemieślniczej (70,6%) doświadcza trudności w rekrutowaniu specjalistów i wykwalifikowanych rzemieślników. Tylko 29,4% respondentów uważa, że rekrutowanie pracowników w tej branży jest łatwe.

- W okresie 2020-2022 najbardziej poszukiwanymi specjalistami byli: ślusarze, mechanicy pojazdów samochodowych, murarze i murarze-tylnkarze, operatorzy obrabiarek skrawających oraz kowale.
- Zdaniem respondentów, na lokalnych rynkach pracy najbardziej brakuje takich rzemieślników i specjalistów jak: piekarze, szewcy, murarze, krawcy oraz stolarze.
- Przedstawiciele organizacji zajmujących się wspieraniem rzemiosła potwierdzili, że na lokalnych rynkach pracy brakuje specjalistów z branży budowlanej, cieśli, cukierników, elektryków, kowali, krawców, mechaników pojazdów samochodowych, piekarzy, stolarzy, szewców, ślusarzy, tapicerów, tokarzy oraz zegarmistrzów.
- Trudności w rekrutacji mogą wynikać z różnych przyczyn, takich jak brak odpowiednio wykwalifikowanych kandydatów na rynku, ewoluujące wymagania branży oraz konkurencja w zatrudnianiu specjalistów.
- Wyniki sugerują, że istnieje pilna potrzeba wsparcia dla przedsiębiorców w zakresie rekrutacji. Może to obejmować programy szkoleniowe dla potencjalnych pracowników, promocję zawodów rzemieślniczych wśród młodszych pokoleń oraz inicjatywy mające na celu poprawę wizerunku branży na rynku pracy.

Wnioski w obszarze: trudności w poszukiwaniu i znalezieniu pracowników do podjęcia pracy w przedsiębiorstwach rzemieślniczych.

- Istnieje wyraźny problem z rekrutacją wykwalifikowanych pracowników w branży rzemieślniczej. Aż 39,7% respondentów wskazało, że zbyt mało osób decyduje się na kształcenie w zawodach rzemieślniczych. 32,6% badanych zauważyło brak kandydatów z odpowiednim doświadczeniem, a 27,4% wskazało na brak kandydatów z wymaganymi kwalifikacjami. 21,1% respondentów zauważyło, że kandydaci nie są zainteresowani pracą w zawodach rzemieślniczych, co może wynikać z różnych przyczyn, takich jak postrzeganie tych zawodów jako mniej prestiżowych, trudne warunki pracy czy niskie wynagrodzenia. 18,6% respondentów wskazało, że kandydaci mają zbyt wysokie oczekiwania płacowe. 14,9% badanych zauważyło, że młodsze pokolenie ma inne priorytety zawodowe, które skłaniają je ku branżom postrzeganym jako bardziej nowoczesne i innowacyjne. 12,6% respondentów zwróciło uwagę na starzenie się populacji rzemieślników, co może prowadzić do niedoboru młodszej siły roboczej w przyszłości.
- Przedstawiciele organizacji wspierających rzemiosło potwierdzili trudności w rekrutacji. Wskazali na zmieniające się priorytety edukacyjne i zawodowe młodzieży, migrację wykwalifikowanych pracowników, niedocenywanie rzemiosła oraz brak informacji o możliwościach rozwoju zawodowego w rzemiośle.

Wnioski w obszarze: oczekiwane umiejętności i kwalifikacje w branży rzemieślniczej.

- Najbardziej pożądane cechy kandydatów do pracy to przede wszystkim doświadczenie w branży, które jest kluczowym czynnikiem dla pracodawców w branży rzemieślniczej – 41,4% wskazań. Zdobyta wiedza praktyczna jest ceniona, ponieważ przekłada się na skuteczność w wykonywaniu powierzonych zadań. Ponadto, 34,6% respondentów podkreśla znaczenie umiejętności technicznych, zdobywanych poprzez specjalistyczne szkolenia i praktykę. Współczesne przedsiębiorstwa rzemieślnicze coraz bardziej doceniają kompetencje miękkie, takie jak wysoka kultura osobista czy umiejętność pracy w zespole, co potwierdza 27,4% badanych. Zawody rzemieślnicze często wymagają zdolności manualnych oraz fizycznej wytrzymałości, co jest kluczowe dla odpowiednio 23,1% i 20,3% respondentów. Ważne są także umiejętności obsługi maszyn i specjalistycznych narzędzi, co potwierdza 17,7% badanych, a kompetencje komunikacyjne są istotne dla 17,1% respondentów.
- Samozatrudnieni rzemieślnicy cenią sobie przede wszystkim doświadczenie w branży oraz kompetencje miękkie. Dla nich ważne jest, aby kandydat nie tylko posiadał doświadczenie, ale także odpowiednie cechy osobowości. Z kolei przedsiębiorstwa zatrudniające do 9 pracowników poszukują pracowników z doświadczeniem w branży oraz umiejętnościami technicznymi, co wskazuje na ich potrzebę szybkiego wdrożenia nowych pracowników. Dla większych przedsiębiorstw, zatrudniających od 10 do 49 pracowników, kluczowe są umiejętności techniczne oraz obsługa maszyn.
- Aż 76,3% respondentów zauważa brak motywacji i zaangażowania wśród kandydatów do pracy w branży rzemieślniczej. Kolejnym ważnym aspektem jest brak doświadczenia praktycznego, które dla 40,3% respondentów stanowi barierę w zatrudnieniu. Brak umiejętności technicznych wśród kandydatów do pracy stanowi problem dla 24,0% przedsiębiorców, a brak zmysłu estetyki jest istotny dla 13,7% ankietowanych.
- Respondenci z branży wspierającej rzemiosło zwracają uwagę na brak specjalistycznych umiejętności i doświadczenia wśród kandydatów do pracy. Zauważają również, że kandydatom brakuje zrozumienia tradycji i technik rzemieślniczych. Wskazują także na problemy z edukacją w szkołach zawodowych oraz brak zdolności artystycznych i kreatywności wśród kandydatów. Ponadto, zwracają uwagę na brak zdolności interpersonalnych oraz umiejętności korzystania z narzędzi pracy.

Wnioski w obszarze: wynagrodzenia w zawodach rzemieślniczych.

- Blisko 60% respondentów wyraziło niezadowolenie z adekwatności wynagrodzeń w branży rzemieślniczej w stosunku do włożonego wysiłku i zakresu obowiązków. Tylko 29,4% uważało, że wynagrodzenie jest stosowne, co wskazuje na istotny problem w branży.
- Wśród samozatrudnionych rzemieślników aż 72,7% uważa, że ich wynagrodzenie nie jest adekwatne do wykonywanej pracy. W przedsiębiorstwach zatrudniających od 10 do 49 pracowników, 64% respondentów podziela to zdanie. Mniejsze przedsiębiorstwa i samozatrudnieni rzemieślnicy mogą mieć trudności z konkutowaniem na rynku pracy pod względem wynagrodzeń.
- 61,5% respondentów uważa, że wynagrodzenia w branży rzemieślniczej są niższe niż w innych sektorach działalności w ich regionie. Tylko 26% uważa, że są one porównywalne. To wskazuje na potencjalne trudności w przyciąganiu i zatrzymywaniu talentów w branży rzemieślniczej w porównaniu z innymi sektorami.
- Istnieje znaczne zróżnicowanie wynagrodzeń w obrębie samej branży rzemieślniczej. W zależności od specjalizacji, doświadczenia czy regionu działalności, niektórzy rzemieślnicy mogą odczuwać większe lub mniejsze niezadowolenie z poziomu wynagrodzeń.

Wnioski w obszarze: potrzeby szkoleniowe w zakresie podnoszenia kwalifikacji i kompetencji zawodowych pracowników w branżach rzemieślniczych – jakie są potrzeby szkoleniowe.

- Większość przedsiębiorstw rzemieślniczych (61,1%) dostrzega wartość ciągłego kształcenia i podnoszenia kwalifikacji swojego zespołu, co jest pozytywnym sygnałem dla branży. 8,6% przedsiębiorców nie inwestuje w rozwój kompetencji swoich pracowników, co może być wynikiem ograniczeń finansowych lub zadowolenia z obecnego poziomu kwalifikacji pracowników.
- 42,9% pracowników przedsiębiorstw rzemieślniczych dostrzega potrzebę podnoszenia swoich kwalifikacji. To wskazuje na rosnącą świadomość wśród pracowników o dynamicznie zmieniającym się rynku pracy i konieczności ciągłego doskonalenia umiejętności.
- Najważniejsze potrzeby szkoleniowe badanych przedsiębiorstw rzemieślniczych to: obsługa nowych narzędzi i maszyn (40,4%), techniczne szkolenia specjalistyczne (35,8%), bezpieczeństwo i higiena pracy (35,5%), nowoczesne technologie i trendy (20,1%), obsługa klienta i umiejętności miękkie (10,6%)

- 19,8% respondentów nie widzi potrzeby dalszego szkolenia, co może wskazywać na pewność co do obecnych kwalifikacji lub brak świadomości dotyczącej korzyści płynących z ciągłego kształcenia.

Wnioski w obszarze: przynależność rzemieślników oraz przedsiębiorstw rzemieślniczych do organizacji działających w strukturze rzemiosła oraz innych instytucji lub podmiotów wspierających rzemiosło.

- Zdecydowana większość przedsiębiorców rzemieślniczych z województwa dolnośląskiego (86,6%) nie jest zrzeszona w organizacjach działających w strukturze rzemiosła. To wskazuje na pewien dystans przedsiębiorców wobec tradycyjnych struktur zrzeszeniowych w rzemiośle.
- Głównym powodem niezrzeszenia się w organizacjach rzemieślniczych jest przekonanie przedsiębiorców o braku takiej potrzeby (85,2%). Wiele firm nie dostrzega bezpośrednich korzyści płynących z członkostwa w takich organizacjach, co może być wynikiem braku informacji o potencjalnych korzyściach lub przekonania, że korzyści te nie są wystarczająco atrakcyjne.

Wnioski w obszarze: wyzwania związane z kształceniem zawodowym w rzemiośle.

- Znalezienie odpowiednich miejsc praktyk dla uczniów stanowi jedno z głównych wyzwań. Problemy te są związane z odległością ośrodków, brakiem chętnych pracodawców do przyjęcia uczniów oraz specjalnymi trudnościami dla uczniów z niepełnosprawnościami.
- Istnieje wyzwanie w zakresie budowania i utrzymania relacji między szkołą a pracodawcą. Współpraca z lokalnymi przedsiębiorcami jest kluczowa dla sukcesu kształcenia zawodowego, ale skłonienie niektórych pracodawców do zrzeszania się, np. w izbach rzemieślniczych, stanowi problem.
- Istnieją wyzwania związane z przygotowaniem uczniów do wykonywania konkretnego zawodu, zdawaniem egzaminów zawodowych oraz zdobyciem odpowiedniej praktyki. Ważne jest, aby uczniowie byli dobrze przygotowani do wejścia na rynek pracy, co obejmuje nie tylko umiejętności techniczne, ale także kompetencje miękkie, takie jak przedsiębiorczość, efektywność i mobilność.
- Respondenci zwrócili uwagę na wyzwania kadrowe, takie jak przygotowanie pedagogiczne pracodawców, malejącą liczbę pracodawców, nauczycieli oraz uczniów zainteresowanych zawodami rzemieślniczymi.

- Zauważono malejące zainteresowanie uczniów kształceniem się w zawodach rzemieślniczych. To może wskazywać na potrzebę promocji i podnoszenia atrakcyjności zawodów rzemieślniczych wśród młodzieży.

Wnioski w obszarze: wpływu zmieniających się technologii (cyfryzacja, automatyzacja, robotyzacja) na uwarunkowania kształcenia zawodowego w rzemiośle. Braki i problemy szkół. Oczekiwane wsparcie.

- Zmieniające się technologie, takie jak cyfryzacja, automatyzacja i robotyzacja, wpływają korzystnie na kształcenie zawodowe w rzemiośle. Uczniowie mają dostęp do nowoczesnych narzędzi i technologii, co zwiększa jakość ich edukacji.
- Mimo pozytywnych aspektów wprowadzenia technologii w edukacji, istnieją wyraźne braki w dostępie do nowoczesnych narzędzi edukacyjnych w niektórych szkołach.
- Istnieje wyraźna potrzeba większego wsparcia finansowego dla szkół branżowych. Finansowanie jest kluczowe dla jakości edukacji zawodowej, a braki finansowe mogą hamować rozwój i modernizację placówek.
- Aby w pełni wykorzystać potencjał nowych technologii, uczniowie i nauczyciele potrzebują odpowiednich szkoleń oraz dostępu do specjalistycznego sprzętu.
- Istnieje wyraźna potrzeba zacieśnienia współpracy między szkołami a zakładami pracy. Współpraca ta jest kluczowa dla praktycznej części edukacji zawodowej, ale wiele zakładów jest niechętnych do przyjmowania uczniów.
- Rzemieślnicy odgrywają kluczową rolę w edukacji zawodowej. Jednakże wiele zakładów rzemieślniczych nie jest dostosowanych do nowoczesnych realiów, co stanowi wyzwanie dla kształcenia zawodowego.
- Istnieje potrzeba dostosowania się zakładów rzemieślniczych do nowoczesnych technologii i metodyk nauczania, aby uczniowie mogli zdobywać aktualne umiejętności i wiedzę.

Wnioski w obszarze: luki w dostępności i jakości kształcenia zawodowego w rzemiośle.

- Wiele szkół nie dostrzega istotnych luk w dostępności i jakości kształcenia zawodowego, co świadczy o ogólnym zadowoleniu z obecnego systemu.
- Istnieje wyraźny problem z dostępem do miejsc praktycznego kształcenia. Małe zakłady rzemieślnicze mają ograniczone możliwości przyjmowania uczniów na praktyki, co utrudnia zdobywanie praktycznych umiejętności przez uczniów.

- Niektóre tradycyjne zawody rzemieślnicze są na wymarciu, co wpływa na dostępność miejsc praktyk i kształcenia w tych specjalnościach.
- Istnieją niespójności pomiędzy przepisami prawa a podstawami programowymi, co prowadzi do trudności w realizacji niektórych elementów programów. Przykładem jest problem z realizacją kursów dla uczniów, którzy nie osiągnęli jeszcze pełnoletności.
- Istnieje problem z dostępem do wykwalifikowanych nauczycieli zawodu. Ponadto, niektórzy rzemieślnicy-nauczyciele nie są odpowiednio przygotowani pedagogicznie, co wpływa na jakość kształcenia.
- Niektórzy rzemieślnicy-nauczyciele nie są odpowiednio zaznajomieni z przepisami prawa, strukturą kształcenia czy podstawami programowymi, co może wpływać na jakość edukacji.

Wnioski w obszarze: przewidywania dotyczące przyszłości kształcenia zawodowego w rzemiośle.

- Wielu respondentów jest optymistycznie nastawionych do przyszłości kształcenia zawodowego w rzemiośle, przewidując jego rozwój. Wskazują na ciągłe zapotrzebowanie rynku pracy na wykwalifikowanych pracowników oraz wzrastające zainteresowanie młodzieży kształceniem zawodowym.
- Istnieją obawy dotyczące starzejącej się kadry nauczycielskiej i braku młodych nauczycieli gotowych do podjęcia pracy w szkolnictwie zawodowym.
- Zauważono trend spadkowy w liczbie rzemieślników gotowych do kształcenia młodych osób, co może wpłynąć na dostępność miejsc praktyk dla uczniów.
- Niektórzy respondenci wyrażają obawy dotyczące zmieniających się przepisów w prawie oświatowym, które mogą wpłynąć na kształcenie zawodowe.

Wnioski w obszarze: opinie na temat kształcenia dualnego.

- Większość przedsiębiorstw dostrzega wartość kształcenia dualnego, uznając je za skuteczne w przygotowaniu uczniów do pracy. Dzięki temu systemowi przedsiębiorstwa mają możliwość wpływania na program nauczania, dostosowując go do swoich potrzeb.
- Przedsiębiorstwa cenią sobie możliwość wczesnego kształtowania umiejętności przyszłych pracowników, co zwiększa szanse na zatrudnienie absolwentów.

- Choć dominują pozytywne opinie, niektóre przedsiębiorstwa mają mieszane lub neutralne odczucia w stosunku do kształcenia dualnego, co może wynikać z różnorodności branż i specyfiki firm.
- Wysoka zdawalność egzaminów zawodowych jest postrzegana jako kluczowy wskaźnik sukcesu kształcenia dualnego.
- Absolwenci kształcenia dualnego mają pozytywne perspektywy w zakresie przyszłego zatrudnienia, co potwierdzają przedstawiciele szkół.
- W obliczu dynamicznych zmian na rynku pracy i w technologii, kształcenie dualne będzie musiało się dostosować, aby nadal być atrakcyjnym i efektywnym modelem edukacji.
- Kształcenie dualne pozwala uczniom zdobywać praktyczne doświadczenie w rzeczywistych warunkach pracy, co jest kluczowe dla ich przyszłego sukcesu zawodowego.
- Przedsiębiorstwa mają możliwość kształcenia przyszłych pracowników zgodnie z ich specyficznymi potrzebami, co przekłada się na lepsze dopasowanie pracowników do wymagań rynku pracy.
- Uczniowie kończący kształcenie dualne mają większe szanse na znalezienie pracy w swoim zawodzie, ponieważ już w trakcie nauki zdobywają doświadczenie zawodowe i poznają specyfikę danej branży.
- Kształcenie dualne przyczynia się do tworzenia wykwalifikowanej siły roboczej, która jest dobrze przygotowana do spełnienia wymagań rynku pracy. To z kolei przekłada się na wzrost konkurencyjności gospodarki.
- Dualne kształcenie zawodowe pozwala uczniom łączyć wiedzę teoretyczną z praktycznym doświadczeniem, co przyczynia się do lepszego zrozumienia i przyswojenia materiału.

Wnioski w obszarze: opinie na temat praktycznej nauki zawodu.

- Praktyczna nauka zawodu jest kluczowym elementem kształcenia zawodowego, umożliwiającym uczniom zdobywanie konkretnych umiejętności w rzeczywistych warunkach pracy.
- Praktyczna nauka zawodu pozwala uczniom łączyć wiedzę teoretyczną z praktycznym doświadczeniem, co przyczynia się do lepszego zrozumienia i przyswojenia materiału.

- Dzięki praktycznej nauce zawodu uczniowie są lepiej przygotowani do wejścia na rynek pracy, zdobywając doświadczenie zawodowe i poznając specyfikę danej branży.
- Współpraca szkół z przedsiębiorstwami jest kluczowa dla skuteczności praktycznej nauki zawodu, umożliwiając uczniom zdobywanie doświadczenia w rzeczywistych warunkach pracy.
- Praktyczna nauka zawodu jest również ważna dla uczniów o specjalnych potrzebach, umożliwiając im zdobywanie umiejętności zawodowych zgodnych z ich możliwościami.
- Praktyczna nauka zawodu jest ważna dla przygotowania uczniów do egzaminów zawodowych, co zwiększa ich szanse na zdobycie kwalifikacji zawodowych.

Wnioski w obszarze: opinie na temat współpracy szkół z przedsiębiorstwami rzemieślniczymi.

- Szkoły branżowe różnie podchodzą do kwestii współpracy z przedsiębiorstwami rzemieślniczymi. Choć wiele szkół aktywnie współpracuje z przedsiębiorstwami, zakres tej współpracy jest różny. Istnieją jednak bariery, które utrudniają nawiązanie i podtrzymanie tej współpracy, takie jak brak zainteresowania ze strony przedsiębiorstw czy problemy finansowe i kadrowe.
- Wielu przedstawicieli szkół branżowych pozytywnie ocenia współpracę z przedsiębiorstwami rzemieślniczymi, podkreślając korzyści dla uczniów i szkół. Współpraca pozwala uczniom zdobywać praktyczne umiejętności i przygotowywać się do wejścia na rynek pracy.
- Mimo pozytywnych opinii, istnieją wyzwania i bariery w zakresie współpracy z przedsiębiorstwami rzemieślniczymi. Do najczęściej wymienianych barier należą: problemy komunikacyjne, brak zrozumienia przepisów oświatowych przez przedsiębiorców, brak zainteresowania współpracą ze strony przedsiębiorstw czy ograniczenia finansowe i kadrowe.
- Współpraca z przedsiębiorstwami rzemieślniczymi przynosi szereg korzyści dla uczniów i szkół. Uczniowie zdobywają praktyczne umiejętności, poznają realne warunki pracy i mają większe szanse na zatrudnienie po zakończeniu nauki. Dla szkół korzyścią jest promocja ich programów edukacyjnych oraz wsparcie materialne i techniczne ze strony przedsiębiorstw.

Wnioski w obszarze: współpraca z oświatą (potrzeby i oczekiwania, realizowane działania, bariery i ograniczenia, przyczyny braku współpracy) – opinie przedsiębiorstw rzemieślniczych.

- Współpraca badanych przedsiębiorstw rzemieślniczych ze szkołami jest niska, z jedynie 10,9% przedsiębiorstw regularnie współpracujących. Istnieje jednak potencjał do zwiększenia tej współpracy, gdyż 14,6% przedsiębiorstw deklaruje chęć nawiązania współpracy w

przyszłości. Niemniej jednak, dominująca większość (54,6%) nie współpracowała i nie planuje współpracy w najbliższej przyszłości, co wskazuje na pewne bariery lub brak percepcji korzyści z takiej współpracy.

- Najczęstszym powodem braku współpracy badanych przedsiębiorstw rzemieślniczych ze szkołami jest "brak potrzeb", co wskazuje 76,3% respondentów. Wiele przedsiębiorstw nie dostrzega korzyści z takiej współpracy.
- Najpopularniejszą formą współpracy jest organizowanie praktyk lub staży (54,6%). To wskazuje na praktyczne podejście przedsiębiorstw do współpracy z oświatą, skupiające się na bezpośrednim przekazywaniu umiejętności i doświadczenia. Praktyczna nauka zawodu jest równie popularna (53,7%), co podkreśla znaczenie rzemiosła w edukacji zawodowej. Mniej popularne formy współpracy, takie jak warsztaty, wykłady czy kształcenie dualne, wskazują na różnorodność możliwości współpracy, ale też na to, że nie wszystkie formy są równie atrakcyjne dla przedsiębiorstw.
- Przedsiębiorstwa rzemieślnicze współpracujące ze szkołami lub placówkami edukacyjnymi pozytywnie oceniają korzyści wynikające z tej kooperacji. Zdecydowana większość respondentów – 61,1% oceniło współpracę jako korzystną, natomiast 15,7% określiło współpracę jako bardzo korzystną.

Wnioski w obszarze: przeszkody lub wyzwania we współpracy przedsiębiorstw rzemieślniczych ze szkołami. Deficyty w ofercie kształcenia. Ocena systemu kształcenia w rzemiośle

- Mimo że większość przedsiębiorstw rzemieślniczych (75,9%) nie dostrzega przeszkód w współpracy ze szkołami, istnieje znaczący odsetek (24,1%) firm, które napotykają na wyzwania.
- Opinie respondentów są podzielone w kwestii adekwatności kierunków kształcenia zawodowego w stosunku do potrzeb lokalnego rynku pracy. Chociaż 46,0% pozytywnie ocenia te kierunki, prawie tyle samo (47,4%) uważa je za nieadekwatne. Wskazuje to na potrzebę przemyślenia i ewentualnej modyfikacji kierunków kształcenia.
- Zaobserwowano wyraźny podział opinii w kwestii przygotowania absolwentów szkół branżowych i technicznych do pracy. Chociaż 51,4% respondentów uważa, że są oni dobrze przygotowani, prawie tyle samo (48,6%) ma odmienne zdanie.
- Zdecydowana większość (92,3%) firm pozytywnie ocenia praktyczne przygotowanie zawodowe młodocianych, co sugeruje, że obecne metody szkoleniowe są skuteczne. Niemniej jednak, 7,7% firm dostrzega pewne wyzwania, które warto zbadać głębiej.

- Wśród firm, które krytycznie oceniają przygotowanie młodocianych, 63,0% wskazuje na brak praktycznych umiejętności.
- Większość respondentów (61,1%) uważa, że są potrzebne zmiany i ulepszenia w systemie kształcenia dualnego oraz w systemie certyfikacji. Wskazuje to na konieczność przemyślenia i ewentualnej modyfikacji obecnych systemów.
- Respondenci wskazują na różne obszary, które wymagają zmian: zwiększenie ilości i jakości praktycznych zajęć (31,8%), poprawa jakości edukacji (18,7%), rozwój nowych kierunków (15,0%), lepsze wsparcie finansowe dla przedsiębiorstw kształcących uczniów (11,7%) oraz rozwój infrastruktury edukacyjnej (10,3%).

Wnioski w obszarze: propozycje działań, które mogłyby pomóc w promowaniu i wzmacnianiu wizerunku rzemiosła na Dolnym Śląsku,

- 43,7% badanych przedsiębiorstw rzemieślniczych wskazało na takie działania promocyjne jak wystawy i targi rzemiosła. Taki odsetek rzemieślników i przedstawicieli przedsiębiorstw rzemieślniczych uważa, że wystawy oraz targi rzemiosła są kluczowym narzędziem promocji. Dają one możliwość prezentacji swoich umiejętności, produktów oraz nawiązania bezpośredniego kontaktu z potencjalnymi klientami oraz partnerami biznesowymi. 32,3% badanych wskazało na wsparcie szkoleń i edukacji rzemieślniczej. Istnieje silne przekonanie wśród respondentów o konieczności wsparcia szkoleń i edukacji rzemieślniczej. Kampanie informacyjne i edukacyjne wymieniło 23,7% badanych.
- Zdaniem przedstawicieli szkół branżowych ważne jest promowanie rzemiosła w szkołach podstawowych. Respondenci podkreślali znaczenie edukacji już na poziomie szkół podstawowych, sugerując, że uczniowie powinni być informowani o istnieniu szkół branżowych i korzyściach płynących z wyboru zawodów rzemieślniczych. Przedstawiciele szkół branżowych wskazywali na znaczenie różnego rodzaju wydarzeń, takich jak targi, wystawy czy dni otwarte, w promowaniu rzemiosła. Zwrócono również uwagę na konieczność wsparcia finansowego oraz ulg podatkowych dla przedsiębiorstw rzemieślniczych, które inwestują w edukację i szkolenie młodzieży.
- W opiniach reprezentantów izb, cechów rzemieślniczych oraz spółdzielni rzemieślniczych ważne działania to kampanie promocyjne. Wielu przedstawicieli branży wspierającej rzemiosło wskazywało na potrzebę szeroko zakrojonych kampanii promocyjnych, które podkreślają znaczenie rzemiosła dla regionu. Jest także przekonanie, że media lokalne mogą odgrywać kluczową rolę w promowaniu wizerunku rzemiosła, poprzez publikację reportaży i materiałów. Respondenci podkreślali potrzebę wsparcia branżowego w zakresie szkoleń, rozwoju zawodowego oraz programów wsparcia finansowego dla młodych rzemieślników.

Wnioski w obszarze: problem "ginących" zawodów w branży rzemieślniczej.

- 84% respondentów dostrzega problem "ginących" zawodów rzemieślniczych w województwie dolnośląskim, z czego 53,4% uważa go za poważny.
- Zdaniem badanych przedsiębiorstw rzemieślniczych najbardziej zagrożone „wyginięciem” są takie zawody jak: szewc, zegarmistrz, ślusarz i krawiec.
- Zdaniem przedstawicieli szkół branżowych do ginących zawodów zaliczyć można takie zawody jak: szewc, kowal, krawiec i zegarmistrz. Także opinie organizacji wspierających rzemiosło potwierdzają obawy dotyczące ginących zawodów, wskazując na m.in.: szewca, kowala i zegarmistrza.

Wnioski w obszarze: propozycje inicjatyw przeciwdziałających zjawisku "ginących" zawodów rzemieślniczych na Dolnym Śląsku.

- Wsparcie finansowe jest kluczowe dla ochrony ginących zawodów. Taką opinie wskazało 58,0% badanych. 29,7% respondentów wskazuje na potrzebę poprawy edukacji i szkoleń w zakresie rzemiosł ginących zawodów. Kampanie promocyjne, które podkreślają wartość rzemiosła, są ważne dla 11,7% badanych.
- Przedstawiciele szkół branżowych także wskazali na kilka inicjatyw, które mogą przeciwdziałać zjawisku "ginących" zawodów rzemieślniczych na Dolnym Śląsku. Do takich działań zaliczyć należy propagowanie zawodów rzemieślniczych wśród młodzieży, poprzez media, targi i wizyty przedsiębiorców w szkołach, wsparcie finansowe i rozwój infrastruktury do edukacji zawodowej uczniów oraz skuteczne doradztwo zawodowe na poziomie szkół podstawowych.
- Przedstawiciele organizacji wspierających rzemiosło wskazali na takie działania, które mogą przyczynić się do przeciwdziałania zjawisku ginących zawodów jak: kampanie promocyjne i edukacyjne zwiększające świadomość społeczną w temacie wartości rzemiosła, wsparcie dla edukacji zawodowej, w tym finansowanie i współpraca z przedsiębiorcami oraz promowanie rzemiosła jako dziedzictwa kulturowego.

Wnioski w obszarze: inicjatywy, które mogłyby przyczynić się do rozwoju rzemiosła na Dolnym Śląsku.

- Zdaniem badanych przedsiębiorców rzemieślniczych istnieje kilka inicjatyw, które mogą przyczynić się do rozwoju rzemiosła w województwie dolnośląskim. Zdiagnozowano silne zapotrzebowanie na wsparcie małych i średnich przedsiębiorstw rzemieślniczych. 60,8% respondentów podkreśla potrzebę ulg podatkowych, dotacji i preferencyjnych kredytów. 26,6%

badanych uważa, że inwestycje w edukację i szkolenia są kluczowe dla podniesienia kwalifikacji i przygotowania młodzieży do zawodów rzemieślniczych.

- Zdaniem przedstawicieli szkół branżowych do ważnych inicjatyw zaliczyć należy: promowanie zawodów rzemieślniczych i edukacja na ich temat, zwiększenie współpracy między szkołami zawodowymi a przedsiębiorcami oraz zwiększenie dostępu do nowoczesnych technologii. Bardzo istotne jest także wsparcie finansowe dla szkół i przedsiębiorstw, w tym dofinansowanie do zajęć praktycznych i większe wsparcie finansowe dla rzemieślników przyjmujących uczniów na naukę.
- Do kluczowych inicjatyw zmierzających do rozwoju rzemiosła, przedstawiciele organizacji wspierających rzemiosło zaliczyli między innymi: wsparcie finansowe, w tym dotacje, granty, ulgi podatkowe i preferencyjne kredyty, promocje rzemiosła, w tym organizacja targów, wystaw, kampanii promocyjnych i marketingowych. Inne ciekawe inicjatywy to współpraca z instytucjami turystycznymi, wprowadzenie nagród i konkursów rzemieślniczych oraz pomoc w promowaniu zakładów rzemieślniczych. Wskazano także na potrzebę tworzenia lokalnych sieci rzemieślniczych i stowarzyszeń, które umożliwią wymianę wiedzy i doświadczeń między rzemieślnikami.

Spis tabel:

Tabela 1. Struktura doboru dóbr próby z uwzględnieniem lokalizacji. (N=350, w%).....	9
Tabela 2. Struktura badanej próby z uwzględnieniem wielkości zatrudnienia. (N=350, w %).	10
Tabela 3. Struktura badanej próby z uwzględnieniem branży. (N=350, w %).	10
Tabela 4. Zdefiniowanie przedsiębiorcy jako rzemieślnika	19
Tabela 5. Wykaz zawodów rzemieślniczych.	27
Tabela 6. Zawody rzemieślniczych w których dolnośląska izba rzemieślnicza we Wrocławiu przeprowadza egzaminy czeladnicze i mistrzowskie.	29
Tabela 7. Liczba firm rzemieślniczych (na podstawie CEIDG wg NIP).....	32
Tabela 8. Jak ocenia Pan/Pani sytuację finansową / ekonomiczną przedsiębiorstwa rzemieślniczego, które Pan/Pani reprezentuje? (N=350, w %).	35
Tabela 9. Ocena sytuacji finansowo / ekonomicznej przedsiębiorstw rzemieślniczego z uwzględnieniem wielkości przedsiębiorstwa. (N=350, w %).	36
Tabela 10. Ocena sytuacji finansowo / ekonomicznej przedsiębiorstw rzemieślniczego z uwzględnieniem podregionu, w którym zlokalizowane jest przedsiębiorstwo. (N=350, w %).	36
Tabela 11. Ocena sytuacji finansowo / ekonomicznej przedsiębiorstw rzemieślniczego z uwzględnieniem branży. (N=350, w %).	37
Tabela 12. Czy w okresie ostatnich 3 lat przedsiębiorstwo rzemieślnicze, które Pan/Pani reprezentuje zanotowało wzrost, czy spadek dochodów z działalności? (N=350, w %).	38
Tabela 13. Czy w okresie ostatnich 3 lat przedsiębiorstwo rzemieślnicze, które Pan/Pani reprezentuje zanotowało wzrost, czy spadek dochodów z działalności? Wyniki z uwzględnieniem wielkości przedsiębiorstwa. (N=350, w %).	38
Tabela 14. Czy w okresie ostatnich 3 lat przedsiębiorstwo rzemieślnicze, które Pan/Pani reprezentuje zanotowało wzrost, czy spadek dochodów z działalności? Wyniki z uwzględnieniem podregionu, w którym zlokalizowane jest przedsiębiorstwo. (N=350, w %).	39
Tabela 15. Czy w okresie ostatnich 3 lat przedsiębiorstwo rzemieślnicze, które Pan/Pani reprezentuje zanotowało wzrost, czy spadek dochodów z działalności? Wyniki z uwzględnieniem branż. (N=350, w %).	40
Tabela 16. Jakie są Pana/Pani przewidywania dotyczące przyszłości przedsiębiorstwa rzemieślniczego, które Pan/Pani reprezentuje? Czy przedsiębiorstwo planuje kontynuować prowadzenie swojej działalności w kolejnych 5 latach? (N=350, w %).	41
Tabela 17. Czy przedsiębiorstwo planuje kontynuować prowadzenie swojej działalności w kolejnych 5 latach? Wyniki z uwzględnieniem wielkości przedsiębiorstwa. (N=350, w %).	42
Tabela 18. Czy przedsiębiorstwo planuje kontynuować prowadzenie swojej działalności w kolejnych 5 latach? Wyniki z uwzględnieniem podregionu, w którym zlokalizowane jest przedsiębiorstwo. (N=350, w %).	42
Tabela 19. Czy przedsiębiorstwo planuje kontynuować prowadzenie swojej działalności w kolejnych 5 latach? Wyniki z uwzględnieniem branż. (N=350, w %).	43
Tabela 20. Czy przedsiębiorstwo, które Pan/Pani reprezentuje korzysta z dodatkowego wsparcia finansowego, np. dotacji lub kredytów, do prowadzenia swojej działalności? (N=350, w %).	44

Tabela 21. Czy przedsiębiorstwo, które Pan/Pani reprezentuje korzysta z dodatkowego wsparcia finansowego, np. dotacji lub kredytów, do prowadzenia swojej działalności? Wyniki z uwzględnieniem wielkości przedsiębiorstwa. (N=350, w %).	44
Tabela 22. Czy przedsiębiorstwo, które Pan/Pani reprezentuje korzysta z dodatkowego wsparcia finansowego, np. dotacji lub kredytów, do prowadzenia swojej działalności? Wyniki z uwzględnieniem podregionu, w którym zlokalizowane jest przedsiębiorstwo. (N=350, w %).	44
Tabela 23. Czy przedsiębiorstwo, które Pan/Pani reprezentuje korzysta z dodatkowego wsparcia finansowego, np. dotacji lub kredytów, do prowadzenia swojej działalności? Wyniki z uwzględnieniem branży. (N=350, w %).	45
Tabela 24. Jakie są Pana/Pani zdaniem najważniejsze bariery i problemy, których doświadcza przedsiębiorstwo rzemieślnicze, które Pan/Pani reprezentuje?(N=350, w %).	48
Tabela 25. Jakie są Pana/Pani zdaniem najważniejsze bariery i problemy, których doświadcza przedsiębiorstwo rzemieślnicze, które Pan/Pani reprezentuje? Wyniki z uwzględnieniem wielkości przedsiębiorstwa. (N=350, w %).	49
Tabela 26. Jakie są Pana/Pani zdaniem najważniejsze bariery i problemy, których doświadcza przedsiębiorstwo rzemieślnicze, które Pan/Pani reprezentuje? Wyniki z uwzględnieniem branży. (N=350, w %).	50
Tabela 27. Jakie zasoby lub wsparcie mogłoby pomóc przedsiębiorstwu rzemieślniczemu, które Pan/Pani reprezentuje w pokonaniu tych przeszkód? (N=350, w %).	52
Tabela 28. Jakie zasoby lub wsparcie mogłoby pomóc przedsiębiorstwu rzemieślniczemu, które Pan/Pani reprezentuje w pokonaniu tych przeszkód? Wyniki z uwzględnieniem wielkości przedsiębiorstwa. (N=350, w %).	53
Tabela 29. Jakie potrzeby i oczekiwania ma przedsiębiorstwo rzemieślnicze, które Pan/Pani reprezentuje? (N=350, w %).	56
Tabela 30. Jakie potrzeby i oczekiwania ma przedsiębiorstwo rzemieślnicze, które Pan/Pani reprezentuje? Wyniki z uwzględnieniem wielkości przedsiębiorstwa. (N=350, w %).	57
Tabela 31. Jakie potrzeby i oczekiwania ma przedsiębiorstwo rzemieślnicze, które Pan/Pani reprezentuje? Wyniki z uwzględnieniem branży. (N=350, w %)	58
Tabela 32. Czy uważa Pan/Pani, że ilość informacji i wsparcia dla przedsiębiorców rzemieślniczych w powiecie, w którym zlokalizowane jest przedsiębiorstwo jest wystarczająca? (N=350, w %).	59
Tabela 33. Czy uważa Pan/Pani, że ilość informacji i wsparcia dla przedsiębiorców rzemieślniczych w powiecie, w którym zlokalizowane jest przedsiębiorstwo jest wystarczająca? Wyniki z uwzględnieniem wielkości przedsiębiorstwa. (N=350, w %).	60
Tabela 34. Czy uważa Pan/Pani, że ilość informacji i wsparcia dla przedsiębiorców rzemieślniczych w powiecie, w którym zlokalizowane jest przedsiębiorstwo jest wystarczająca? Wyniki z uwzględnieniem podregionu, w którym zlokalizowane jest przedsiębiorstwo. (N=350, w %).	60
Tabela 35. Czy uważa Pan/Pani, że ilość informacji i wsparcia dla przedsiębiorców rzemieślniczych w powiecie, w którym zlokalizowane jest przedsiębiorstwo jest wystarczająca? Wyniki z uwzględnieniem branży. (N=350, w %).	61
Tabela 36. Jakiego rodzaju informacje lub wsparcie są najbardziej potrzebne. (N=188, w %).	62

Tabela 37. Czy Pana/Pani zdaniem zmiany technologiczne w rzemiośle związane z postępującą cyfryzacją, automatyzacją i robotyzacją mają lub będą miały pozytywny, czy negatywny wpływ na działalność rzemieślniczą? (N=350, w%).....	68
Tabela 38. Czy Pana/Pani zdaniem zmiany technologiczne w rzemiośle związane z postępującą cyfryzacją, automatyzacją i robotyzacją mają lub będą miały pozytywny, czy negatywny wpływ na działalność rzemieślniczą. Wyniki z uwzględnieniem wielkości przedsiębiorstwa. (N=350, w %).	69
Tabela 39. Czy Pana/Pani zdaniem zmiany technologiczne w rzemiośle związane z postępującą cyfryzacją, automatyzacją i robotyzacją mają lub będą miały pozytywny, czy negatywny wpływ na działalność rzemieślniczą. Wyniki z uwzględnieniem branży. (N=350, w %).	70
Tabela 40. Jakie pozytywne aspekty, związane ze zmianami technologicznymi w rzemiośle (postępująca cyfryzacja, automatyzacja i robotyzacja) zauważa Pan/Pani?(N=193, w %).	71
Tabela 41. Jakie pozytywne aspekty, związane ze zmianami technologicznymi w rzemiośle (postępująca cyfryzacja, automatyzacja i robotyzacja) zauważa Pan/Pani? Wyniki z uwzględnieniem wielkości przedsiębiorstwa. (N=350, w %).	72
Tabela 42. Jakie pozytywne aspekty, związane ze zmianami technologicznymi w rzemiośle (postępująca cyfryzacja, automatyzacja i robotyzacja) zauważa Pan/Pani? Wyniki z uwzględnieniem branży. (N=350, w %).	73
Tabela 43. Jakie negatywne aspekty związane ze zmianami technologicznymi w rzemiośle (postępująca cyfryzacja, automatyzacja i robotyzacja) zauważa Pan/Pani? (N=157, w %).	75
Tabela 44. Jakie negatywne aspekty związane ze zmianami technologicznymi w rzemiośle (postępująca cyfryzacja, automatyzacja i robotyzacja) zauważa Pan/Pani? Wyniki z uwzględnieniem wielkości przedsiębiorstwa. (N=350, w %).	76
Tabela 45. Jakie negatywne aspekty związane ze zmianami technologicznymi w rzemiośle (postępująca cyfryzacja, automatyzacja i robotyzacja) zauważa Pan/Pani? Wyniki z uwzględnieniem branży. (N=350, w %).	76
Tabela 46. Jakie są oczekiwania przedsiębiorstwa, które Pan/Pani reprezentuje wobec postępu technologicznego (w obszarze cyfryzacji, automatyzacji i robotyzacji) w kontekście rzemieślniczej działalności? (N=350, w%)	79
Tabela 47. Jakie są oczekiwania przedsiębiorstwa, które Pan/Pani reprezentuje wobec postępu technologicznego (w obszarze cyfryzacji, automatyzacji i robotyzacji) w kontekście rzemieślniczej działalności? Wyniki z uwzględnieniem wielkości przedsiębiorstwa. (N=350, w %).	79
Tabela 48. Jakie są oczekiwania przedsiębiorstwa, które Pan/Pani reprezentuje wobec postępu technologicznego (w obszarze cyfryzacji, automatyzacji i robotyzacji) w kontekście rzemieślniczej działalności? Wyniki z uwzględnieniem branży. (N=350, w %).	80
Tabela 49. Czy Pana/Pani zdaniem łatwo jest zrekrutować pracownika/pracowników, w szczególności specjalistów i wykwalifikowanych rzemieślników do przedsiębiorstw rzemieślniczych? (N=350, w %).	82
Tabela 50. Czy Pana/Pani zdaniem łatwo jest zrekrutować pracownika/pracowników, w szczególności specjalistów i wykwalifikowanych rzemieślników do przedsiębiorstw rzemieślniczych? Wyniki z uwzględnieniem wielkości przedsiębiorstwa. (N=350, w %).	82

Tabela 51. Czy Pana/Pani zdaniem łatwo jest zrekrutować pracownika/pracowników, w szczególności specjalistów i wykwalifikowanych rzemieślników do przedsiębiorstw rzemieślniczych? Wyniki z uwzględnieniem podregionu, w którym zlokalizowane jest przedsiębiorstwo. (N=350, w %).	83
Tabela 52. Czy Pana/Pani zdaniem łatwo jest zrekrutować pracownika/pracowników, w szczególności specjalistów i wykwalifikowanych rzemieślników do przedsiębiorstw rzemieślniczych? Wyniki z uwzględnieniem branży. (N=350, w %).	83
Tabela 53. Jakich pracowników, w szczególności specjalistów i wykwalifikowanych rzemieślników poszukują Państwo obecnie lub poszukiwali Państwo w okresie ostatnich dwóch lat (tj. pomiędzy 2020-2022). (N=362, w %).	84
Tabela 54. Jakich pracowników, w szczególności specjalistów i wykwalifikowanych rzemieślników poszukują Państwo obecnie lub poszukiwali Państwo w okresie ostatnich dwóch lat. Wyniki z uwzględnieniem regionów (tj. pomiędzy 2020-2022).	85
Tabela 55. Proszę powiedzieć, jakich specjalistów, wykwalifikowanych rzemieślników brakuje na lokalnym rynku pracy? (N=350, w %).	86
Tabela 56. Z czego wynikają Pana/Pani zdaniem trudności w poszukiwaniu i znalezieniu pracowników do podjęcia pracy w przedsiębiorstwach rzemieślniczych? (N=350, w %).	88
Tabela 57. Jakie podstawowe umiejętności i kwalifikacje powinien posiadać kandydat do pracy w przedsiębiorstwie rzemieślniczym, które Pan/Pani reprezentuje? Jakie umiejętności, kwalifikacje są przez Państwa szczególnie cenione?(N=350, w %)	90
Tabela 58. Jakie podstawowe umiejętności i kwalifikacje powinien posiadać kandydat do pracy w przedsiębiorstwie rzemieślniczym, które Pan/Pani reprezentuje? Jakie umiejętności, kwalifikacje są przez Państwa szczególnie cenione? Wyniki z uwzględnieniem wielkości przedsiębiorstwa. (N=350, w %).	91
Tabela 59. Jakie podstawowe umiejętności i kwalifikacje powinien posiadać kandydat do pracy w przedsiębiorstwie rzemieślniczym, które Pan/Pani reprezentuje? Jakie umiejętności, kwalifikacje są przez Państwa szczególnie cenione? Wyniki z uwzględnieniem branży. (N=350, w %).	93
Tabela 60. Jakich kwalifikacji brakuje kandydatom do pracy w przedsiębiorstwie rzemieślniczym? ...	94
Tabela 61. Czy uważa Pan/Pani, że wynagrodzenie w zawodach rzemieślniczych jest adekwatne do zakresu wykonywanej pracy? (N=350, w %).	97
Tabela 62. Czy uważa Pan/Pani, że wynagrodzenie w zawodach rzemieślniczych jest adekwatne do zakresu wykonywanej pracy? Wyniki z uwzględnieniem wielkości przedsiębiorstwa. (N=350, w %). .	97
Tabela 63. Czy uważa Pan/Pani, że wynagrodzenie w zawodach rzemieślniczych jest adekwatne do zakresu wykonywanej pracy? Wyniki z uwzględnieniem podregionu, w którym zlokalizowane jest przedsiębiorstwo. (N=350, w %).	98
Tabela 64. Czy uważa Pan/Pani, że wynagrodzenie w zawodach rzemieślniczych jest adekwatne do zakresu wykonywanej pracy? Wyniki z uwzględnieniem branży. (N=350, w %).	98
Tabela 65. Czy wynagrodzenia w branży rzemieślniczej są porównywalne z wynagrodzeniami w innych sektorach działalności w powiecie? (N=350, w %)	100

Tabela 66. Czy wynagrodzenia w branży rzemieślniczej są porównywalne z wynagrodzeniami w innych sektorach działalności w powiecie? Wyniki z uwzględnieniem wielkości przedsiębiorstwa. (N=350, w %).	100
Tabela 67. Czy wynagrodzenia w branży rzemieślniczej są porównywalne z wynagrodzeniami w innych sektorach działalności w powiecie? Wyniki z uwzględnieniem podregionu, w którym zlokalizowane jest przedsiębiorstwo. (N=350, w %).	101
Tabela 68. Czy wynagrodzenia w branży rzemieślniczej są porównywalne z wynagrodzeniami w innych sektorach działalności w powiecie? Wyniki z uwzględnieniem branży. (N=350, w %).	101
Tabela 69. Jak kształtuje się średnie miesięczne wynagrodzenie dla pracownika zatrudnionego w pełnym wymiarze czasu pracy w reprezentowanej przez Panią/ Pana firmie? Stanowisko – mistrz. (N=350, w %).	104
Tabela 70. Jak kształtuje się średnie miesięczne wynagrodzenie dla pracownika zatrudnionego w pełnym wymiarze czasu pracy w reprezentowanej przez Panią/ Pana firmie? Stanowisko – czeladnik. (N=350, w %).	105
Tabela 71. Jak kształtuje się średnie miesięczne wynagrodzenie dla pracownika zatrudnionego w pełnym wymiarze czasu pracy w reprezentowanej przez Panią/ Pana firmie? Stanowisko – pomocnik. (N=350, w %).	106
Tabela 72. Czy przedsiębiorstwo rzemieślnicze, które Pana/Pani reprezentuje inwestuje w rozwój kompetencji pracowników, poprzez kierowanie ich na: szkolenia, kursy, studia itp. (N=350, w %).	108
Tabela 73. Czy przedsiębiorstwo rzemieślnicze, które Pana/Pani reprezentuje inwestuje w rozwój kompetencji pracowników, poprzez kierowanie ich na: szkolenia, kursy, studia itp. Wyniki z uwzględnieniem wielkości przedsiębiorstwa. (N=350, w %).	108
Tabela 74. Czy przedsiębiorstwo rzemieślnicze, które Pana/Pani reprezentuje inwestuje w rozwój kompetencji pracowników, poprzez kierowanie ich na: szkolenia, kursy, studia itp. Wyniki z uwzględnieniem podregionu, w którym zlokalizowane jest przedsiębiorstwo. (N=350, w %).	109
Tabela 75. Czy przedsiębiorstwo rzemieślnicze, które Pana/Pani reprezentuje inwestuje w rozwój kompetencji pracowników, poprzez kierowanie ich na: szkolenia, kursy, studia itp. Wyniki z uwzględnieniem branży. (N=350, w %).	109
Tabela 76. Czy pracownicy przedsiębiorstwa rzemieślniczego, które Pana/Pani reprezentuje widzą potrzebę szkoleń, podnoszenia kwalifikacji i kompetencji zawodowych? (N=350, w %).	110
Tabela 77. Jakie dostrzega Pan/Pani potrzeby szkoleniowe w zakresie podnoszenia kwalifikacji i kompetencji zawodowych pracowników w branżach rzemieślniczych? (N=350, w %).	111
Tabela 78. Czy przedsiębiorstwo, które Pan/Pani reprezentuje należy do organizacji działających w strukturze rzemiosła na terenie województwa dolnośląskiego (izb rzemieślniczych, cechów i spółdzielni) oraz innych instytucji lub podmiotów wspierających rzemiosło na terenie województwa dolnośląskiego? (N=350, w %).	114
Tabela 79. Czy zna Pan/Pani inne instytucje lub podmioty (poza izbami, cechami, spółdzielniami rzemieślniczymi) wspierającymi rzemiosło? (N=350, w %).	115
Tabela 80. Czy przedsiębiorstwo rzemieślnicze, które Pan/Pani reprezentuje w ostatnich dwóch latach współpracowało ze szkołą / szkołami lub placówkami edukacyjnymi? (N=350, w %).	146

Tabela 81. Czy przedsiębiorstwo rzemieślnicze, które Pan/Pani reprezentuje w ostatnich dwóch latach współpracowało ze szkołą / szkołami lub placówkami edukacyjnymi? Wyniki z uwzględnieniem wielkości przedsiębiorstwa. (N=350, w %).	146
Tabela 82. Czy przedsiębiorstwo rzemieślnicze, które Pan/Pani reprezentuje w ostatnich dwóch latach współpracowało ze szkołą / szkołami lub placówkami edukacyjnymi? Wyniki z uwzględnieniem podregionu, w którym zlokalizowane jest przedsiębiorstwo. (N=350, w %).	147
Tabela 83. Czy przedsiębiorstwo rzemieślnicze, które Pan/Pani reprezentuje w ostatnich dwóch latach współpracowało ze szkołą / szkołami lub placówkami edukacyjnymi? Wyniki z uwzględnieniem branży. (N=350, w %).	147
Tabela 84. Powody braku współpracy przedsiębiorstw rzemieślniczych ze szkołami. (N=191 w%).	148
Tabela 85. Jaka była to forma współpracy? (N=108, w %)	149
Tabela 86. Jaka była to forma współpracy? Wyniki z uwzględnieniem wielkości przedsiębiorstwa. (N=108, w %)	150
Tabela 87. Jaka była to forma współpracy? Wyniki z uwzględnieniem podregionu, w którym zlokalizowane jest przedsiębiorstwo. (N=108, w %)	150
Tabela 88. Jaka była to forma współpracy? Wyniki z uwzględnieniem branży. (N=108, w %)	151
Tabela 89. Jak ocenia Pan/Pani korzyści wynikające ze współpracy ze szkołami lub placówkami edukacyjnymi dla przedsiębiorstwa rzemieślniczego? (N=350, w%)	152
Tabela 90. Czy są jakiegokolwiek przeszkody lub wyzwania w tej współpracy? (N=108, w %)	153
Tabela 91. Czy Pana/Pani zdaniem kierunki kształcenia zawodowego, branżowego oferowane przez szkoły zlokalizowane na terenie powiatu są adekwatne do potrzeb lokalnego rynku pracy? (N=350, w%)	154
Tabela 92. Czy Pana/Pani zdaniem kierunki kształcenia zawodowego, branżowego oferowane przez szkoły zlokalizowane na terenie powiatu są adekwatne do potrzeb lokalnego rynku pracy? Wyniki z uwzględnieniem wielkości przedsiębiorstwa. (N=350, w%)	155
Tabela 93. Czy Pana/Pani zdaniem kierunki kształcenia zawodowego, branżowego oferowane przez szkoły zlokalizowane na terenie powiatu są adekwatne do potrzeb lokalnego rynku pracy? Wyniki z uwzględnieniem podregionu, w którym zlokalizowane jest przedsiębiorstwo. (N=350, w%)	155
Tabela 94. Czy Pana/Pani zdaniem kierunki kształcenia zawodowego, branżowego oferowane przez szkoły zlokalizowane na terenie powiatu są adekwatne do potrzeb lokalnego rynku pracy? Wyniki z uwzględnieniem branży. (N=350, w%)	155
Tabela 95. Brakujące kierunki kształcenia. (N=166, w %)	156
Tabela 96. Jak ocenia Pan/Pani przygotowanie absolwentów szkół branżowych / technicznych zlokalizowanych w powiecie do świadczenia przyszłej pracy? (N=350, w %)	157
Tabela 97. Jak ocenia Pan/Pani przygotowanie absolwentów szkół branżowych / technicznych zlokalizowanych w powiecie do świadczenia przyszłej pracy? Wyniki z uwzględnieniem wielkości przedsiębiorstwa (N=350, w %)	158
Tabela 98. Jak ocenia Pan/Pani przygotowanie absolwentów szkół branżowych / technicznych zlokalizowanych w powiecie do świadczenia przyszłej pracy? Wyniki z uwzględnieniem podregionu, w którym zlokalizowane jest przedsiębiorstwo. (N=350, w %)	158

Tabela 99. Jak ocenia Pan/Pani przygotowanie absolwentów szkół branżowych / technicznych zlokalizowanych w powiecie do świadczenia przyszłej pracy? Wyniki z uwzględnieniem branży. (N=350, w %).	159
Tabela 100. Pozytywnie opinie na temat przygotowania zawodowego absolwentów szkół branżowych / technicznych zlokalizowanych do świadczenia przyszłej pracy. (N=180, w%)	160
Tabela 101. Negatywne opinie na temat przygotowania zawodowego absolwentów szkół branżowych / technicznych zlokalizowanych do świadczenia przyszłej pracy. (N=170, w%)	161
Tabela 102. Czy widzi Pan/Pani jakiegokolwiek wyzwania lub przeszkody związane z praktycznym przygotowaniem zawodowym młodocianych pracowników w przedsiębiorstwach rzemieślniczych? (N=350, w %).	162
Tabela 103. Wyzwania o przeszkody związane z praktycznym przygotowaniem zawodowym młodocianych pracowników w przedsiębiorstwach rzemieślniczych. (N=27, w%)	162
Tabela 104. Czy widzi Pan/Pani jakiegokolwiek wyzwania lub przeszkody związane z systemem certyfikacji i zdobywaniem dyplomów potwierdzających kwalifikacje i umiejętności? (N=350, w%)	163
Tabela 105. Opinie na temat zmiany lub ulepszenia w systemie kształcenia dualnego, praktycznym przygotowaniu zawodowym młodocianych lub w systemie certyfikacji i zdobywania dyplomów potwierdzających kwalifikacje. (N=350, w%)	164
Tabela 106. Propozycje zmiany lub ulepszenia w systemie kształcenia dualnego, praktycznym przygotowaniu zawodowym młodocianych lub w systemie certyfikacji i zdobywania dyplomów potwierdzających kwalifikacje. (N=214, w%)	165
Tabela 107. Jakiego Pana/Pani zdaniem działania mogłyby pomóc w promowaniu i wzmacnianiu wizerunku rzemiosła na Dolnym Śląsku? (N=350, w%)	169
Tabela 108. Czy uważa Pan/Pani, że istnieje problem "ginących" zawodów w branży rzemieślniczej na Dolnym Śląsku? (N=350, w%)	172
Tabela 109. Które zawody z branży rzemieślniczej uważa Pan/Pani za ginące? (N=350, w%)	173
Tabela 110. Jakiego działania mogłyby przeciwdziałać zjawisku "ginących" zawodów rzemieślniczych na Dolnym Śląsku? (N=350, w %)	175
Tabela 111. Jakiego konkretne inicjatywy lub polityki mogłyby przyczynić się do rozwoju rzemiosła na Dolnym Śląsku? (N=350, w %)	178

Spis rysunków:

Rysunek 1. Struktura organizacyjna rzemiosła.....	23
Rysunek 2. Jak ocenia Pan/Pani sytuację finansową / ekonomiczną przedsiębiorstwa rzemieślniczego, które Pan/Pani reprezentuje? (N=350, w %).	35
Rysunek 3. Czy w okresie ostatnich 3 lat przedsiębiorstwo rzemieślnicze, które Pan/Pani reprezentuje zanotowało wzrost, czy spadek dochodów z działalności? (N=350, w %).	38
Rysunek 4. Jakie są Pana/Pani przewidywania dotyczące przyszłości przedsiębiorstwa rzemieślniczego, które Pan/Pani reprezentuje? Czy przedsiębiorstwo planuje kontynuować prowadzenie swojej działalności w kolejnych 5 latach? (N=350, w %).	41
Rysunek 5. Czy przedsiębiorstwo, które Pan/Pani reprezentuje korzysta z dodatkowego wsparcia finansowego, np. dotacji lub kredytów, do prowadzenia swojej działalności? (N=350, w %).	43
Rysunek 6. Czy uważa Pan/Pani, że ilość informacji i wsparcia dla przedsiębiorców rzemieślniczych w powiecie, w którym zlokalizowane jest przedsiębiorstwo jest wystarczająca? (N=350, w %).	59
Rysunek 7. Czy Pana/Pani zdaniem zmiany technologiczne w rzemiośle związane z postępującą cyfryzacją, automatyzacją i robotyzacją mają lub będą miały pozytywny, czy negatywny wpływ na działalność rzemieślniczą? (N=350, w%)	68
Rysunek 8. Jakie są oczekiwania przedsiębiorstwa, które Pan/Pani reprezentuje wobec postępu technologicznego (w obszarze cyfryzacji, automatyzacji i robotyzacji) w kontekście rzemieślniczej działalności? (N=350, w%)	78
Rysunek 9. Czy Pana/Pani zdaniem łatwo jest zrekrutować pracownika/pracowników, w szczególności specjalistów i wykwalifikowanych rzemieślników do przedsiębiorstw rzemieślniczych? (N=350, w %).	82
Rysunek 10. Czy uważa Pan/Pani, że wynagrodzenie w zawodach rzemieślniczych jest adekwatne do zakresu wykonywanej pracy?(N=350, w %)	97
Rysunek 11. Czy wynagrodzenia w branży rzemieślniczej są porównywalne z wynagrodzeniami w innych sektorach działalności w powiecie? (N=350, w %).	100
Rysunek 12. Jak kształtuje się średnie miesięczne wynagrodzenie dla pracownika zatrudnionego w pełnym wymiarze czasu pracy w reprezentowanej przez Panią/ Pana firmie? Stanowisko – mistrz. (N=350, w%)	104
Rysunek 13. Jak kształtuje się średnie miesięczne wynagrodzenie dla pracownika zatrudnionego w pełnym wymiarze czasu pracy w reprezentowanej przez Panią/ Pana firmie? Stanowisko – czeladnik. (N=350, w%)	105
Rysunek 14. Jak kształtuje się średnie miesięczne wynagrodzenie dla pracownika zatrudnionego w pełnym wymiarze czasu pracy w reprezentowanej przez Panią/ Pana firmie? Stanowisko – pomocnik. (N=350, w%)	106
Rysunek 15. Czy przedsiębiorstwo rzemieślnicze, które Pana/Pani reprezentuje inwestuje w rozwój kompetencji pracowników, poprzez kierowanie ich na: szkolenia, kursy, studia itp. (N=350, w %). ..	108
Rysunek 16. Czy pracownicy przedsiębiorstwa rzemieślniczego, które Pana/Pani reprezentuje widzą potrzebę szkoleń, podnoszenia kwalifikacji i kompetencji zawodowych? (N=350, w %).	110

Rysunek 17. Jakie dostrzega Pan/Pani potrzeby szkoleniowe w zakresie podnoszenia kwalifikacji i kompetencji zawodowych pracowników w branżach rzemieślniczych? (N=350, w %)	111
Rysunek 18. Czy przedsiębiorstwo, które Pan/Pani reprezentuje należy do organizacji działających w strukturze rzemiosła na terenie województwa dolnośląskiego (izb rzemieślniczych, cechów i spółdzielni) oraz innych instytucji lub podmiotów wspierających rzemiosło na terenie województwa dolnośląskiego? (N=350, w %)	114
Rysunek 19. Czy zna Pan/Pani inne instytucje lub podmioty (poza izbami, cechami, spółdzielniami rzemieślniczymi) wspierającymi rzemiosło? (N=350, w %)	115
Rysunek 20. Czy przedsiębiorstwo rzemieślnicze, które Pan/Pani reprezentuje w ostatnich dwóch latach współpracowało ze szkołą / szkołami lub placówkami edukacyjnymi? (N=350, w%)	146
Rysunek 21. Jaka była to forma współpracy? (N=108, w %)	149
Rysunek 22. Jak ocenia Pan/Pani korzyści wynikające ze współpracy ze szkołami lub placówkami edukacyjnymi dla przedsiębiorstwa rzemieślniczego? (N=108, w%)	152
Rysunek 23. Czy są jakiegokolwiek przeszkody lub wyzwania w tej współpracy? (N=108, w %)	153
Rysunek 24. Czy Pana/Pani zdaniem kierunki kształcenia zawodowego, branżowego oferowane przez szkoły zlokalizowane na terenie powiatu są adekwatne do potrzeb lokalnego rynku pracy? (N=350, w%)	154
Rysunek 25. Jak ocenia Pan/Pani przygotowanie absolwentów szkół branżowych / technicznych zlokalizowanych w powiecie do świadczenia przyszłej pracy? (N=350, w %)	157
Rysunek 26. Czy widzi Pan/Pani jakiegokolwiek wyzwania lub przeszkody związane z praktycznym przygotowaniem zawodowym młodocianych pracowników w przedsiębiorstwach rzemieślniczych? (N=350, w %)	161
Rysunek 28. Czy widzi Pan/Pani jakiegokolwiek wyzwania lub przeszkody związane z systemem certyfikacji i zdobywaniem dyplomów potwierdzających kwalifikacje i umiejętności? (N=350, w%)	163
Rysunek 29. Jakie Pana/Pani zdaniem działania mogłyby pomóc w promowaniu i wzmacnianiu wizerunku rzemiosła na Dolnym Śląsku? (N=350, w%)	169
Rysunek 30. Czy uważa Pan/Pani, że istnieje problem "ginących" zawodów w branży rzemieślniczej na Dolnym Śląsku? (N=350, w%)	172
Rysunek 31. Jakie działania mogłyby przeciwdziałać zjawisku "ginących" zawodów rzemieślniczych na Dolnym Śląsku? (N=350, w %)	175
Rysunek 32. Jakie konkretne inicjatywy lub polityki mogłyby przyczynić się do rozwoju rzemiosła na Dolnym Śląsku? (N=350, w %)	177

Bibliografia:

Opracowania

- Bondyra, K. (2020). Kształcenie zawodowe osób z niepełnosprawnością w rzemiośle. *Humaniora. Czasopismo Internetowe*, 3 (31), 39–53.
- Bondyra, K., Świdurska, A., Wojtkowiak, M. (red.) (2012). *Razem dla rozwoju rzemiosła*. Poznań: M-Druk Zakład Poligraficzno-Wydawniczy Janusz Muszyński.
- Gierszewski, R. (2021). Identyfikacja pracodawców rzemieślników realizujących przygotowanie zawodowe w kontekście uwarunkowań prawnych – ustawa o rzemiośle.
- Kicińska, A. (2021). Dofinansowanie kosztów kształcenia młodocianego pracownika.
- Klimek J. (2019). Polscy rzemieślnicy w otoczeniu Przemysłu 4.0, *Związek Rzemiosła Polskiego*.
- Klimek J. (2020). *Rzemieślnicy na globalnym rynku pracy i edukacji*. Związek Rzemiosła Polskiego.
- Kosakowska J., Stępnikowski A. (2015). *Informator dla rzemieślników i ich pracowników przygotowany w ramach kampanii informacyjnej „Krajowy Fundusz Szkoleniowy dla rzemiosła”*
- Kształcenie zawodowe w rzemiośle. (2020) Raport PARP.*
- Rzeczy i ludzie. Tożsamości polskiego rzemiosła. (2022) Raport PARP we współpracy z SWPS Uniwersytetem Humanistycznospołecznym.*
- Sobol, E. (2005). *Słownik Języka Polskiego*. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN.
- Szacki, J. (1994). *Liberalizm po komunizmie*. Kraków: Znak.
- Wojewódzki Urząd Pracy w Lublinie (2019). *NIEZBĘDNIK PRACODAWCY – kształcenie dualne, czyli „pracownik szyty na miarę*. Lublin: Wojewódzki Urząd Pracy w Lublinie Wydział Polityki Rynku Pracy
- Zabłocka, M. (2020). *Kształcenie zawodowe i kwalifikacje w rzemiośle w kontekście zmieniających się potrzeb gospodarki i rynku pracy*. Warszawa: Związek Rzemiosła Polskiego.

Akty prawne

- Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 24 sierpnia 2017 r. w sprawie praktycznej nauki zawodu (Dz. U. poz. 1644).
- Rządowy Program „POLSKI INKUBATOR RZEMIOSŁA”. Załącznik do uchwały nr 73/2021 Rady Ministrów z dnia 19 maja 2021 r. (dostęp on-line: <https://niw.gov.pl/wp-content/uploads/2022/05/Program-Polski-Inkubator-Rzemiosla-19.05.2021.pdf>).
- Ustawa z dnia 14 grudnia 2016 r. Prawo oświatowe (Dz.U. 2023 poz. 900).
- Ustawa z dnia 20 lipca 2018 r. - Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce (Dz.U. 2018 poz. 1668).
- Ustawa z dnia 22 marca 1989 r. o rzemiośle (Dz. U. z 2020 r. poz. 2159).
- Ustawa z dnia 23 maja 1991 r. o organizacjach pracodawców (Dz.U.2022.97).
- Ustawa z dnia 24 lipca 2015 r. o Radzie Dialogu Społecznego i innych instytucjach dialogu społecznego (Dz.U.2018.0.2232).
- Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (Dz. U. 1974 Nr 24 poz. 141).
- Ustawa z dnia 31 lipca 2019 r. o zmianie niektórych ustaw w celu ograniczenia obciążeń regulacyjnych (Dz.U. 2019 poz. 1495).
- Ustawa z dnia 6 marca 2018 r. Prawo przedsiębiorców (Dz.U.2023.221).

Strony internetowe

<https://akcjamiasto.org/wroclawska-mapa-rzemieslnikow-promujemy-i-wspieramy-lokalne-biznesy/>

<https://biznes.gov.pl/>

<http://www.cech.nowysacz.com.pl/s23-rzemioslo-w-swietle-prawa.html>

<https://dane.biznes.gov.pl>

<https://ewr.zrp.pl/#/informacje/informacje-o-projekcie>

<http://ginacezawody.com.pl>

<https://izba.wroc.pl/>

<https://izbarzemieslnicza.rzeszow.pl/definicja-rzemieslnika/> <https://nadodrzemieslnicy.pl/index.php/o-projekcie/>

<https://nikidw.edu.pl/2023/02/21/projekt-nieginace-zawody-konkurs-zachowaj-tradycje-juz-wkrotce/>

<http://www.szlakginacychzawodow.com.pl/>

<https://zrp.pl>

Kwestionariusze badawcze.

Kwestionariusz badania ilościowego rzemieślników i przedsiębiorstw rzemieślniczych

ANKIETA

Badania przedsiębiorców, przedsiębiorstw prowadzących działalność rzemieślniczą, na terenie województwa dolnośląskiego

Analiza kondycji ekonomiczno-finansowej rzemiosła w województwie dolnośląskim

- 1) **Jak ocenia Pan/Pani sytuację finansową / ekonomiczną przedsiębiorstwa rzemieślniczego, które Pan/Pani reprezentuje? Proszę o wskazanie 1 odpowiedzi**
 - Bardzo dobra
 - Dobra
 - Przeciętna
 - Raczej zła
 - Bardzo zła
 - Nie wiem / trudno powiedzieć

- 2) **Czy w okresie ostatnich 3 lat przedsiębiorstwo rzemieślnicze, które Pan/Pani reprezentuje zanotowało wzrost, czy spadek dochodów z działalności? Proszę o wskazanie 1 odpowiedzi**
 - Wzrost
 - Spadek
 - Bez zmian
 - Nie wiem trudno powiedzieć

- 3) **Jakie są Pana/Pani przewidywania dotyczące przyszłości przedsiębiorstwa rzemieślniczego, które Pan/Pani reprezentuje? Czy przedsiębiorstwo planuje kontynuować prowadzenie swojej działalności w kolejnych 5 latach? Proszę o wskazanie 1 odpowiedzi**
 - Tak, planuje/planujemy kontynuować prowadzenie działalności rzemieślniczej w kolejnych latach
 - Nie planuję/ nie planujemy kontynuować działalności rzemieślniczej
 - Na ten moment nie wiem

- 4) **Czy przedsiębiorstwo, które Pan/Pani reprezentuje korzysta z dodatkowego wsparcia finansowego, np. dotacji lub kredytów, do prowadzenia swojej działalności? Proszę o wskazanie 1 odpowiedzi**
 - Tak
 - Nie

Bariery i problemy przedsiębiorców prowadzących działalność rzemieślnicza

5) Jakie są Pana/Pani zdaniem najważniejsze bariery i problemy, których doświadcza przedsiębiorstwo rzemieślnicze, które Pan/Pani reprezentuje? **Proszę o wskazanie**

maksymalnie 5 odpowiedzi

- Wysokie koszty prowadzenia działalności (koszty energii, mediów, koszty materiałów, koszty pracy itp.)
- Zbyt duża konkurencja na rynku
- Brak wykwalifikowanych pracowników na rynku
- Niepewność sytuacji gospodarczej
- Wysokie podatki
- Wysokie koszty związane z zatrudnianiem i utrzymaniem pracowników (rosnące pensje pracowników)
- Niska rentowność / zbyt niski dochód / zysk
- Trudność w uzyskaniu dodatkowego finansowania
- Rozwój technologiczny, wypierający tradycyjne rzemiosło
- Wymogi administracyjne (np. zbyt duża liczba wymaganych pozwoleń, koncesji)
- Nieprzychylnie przedsiębiorcom prawo pracy
- Niejasność przepisów prawa, zmienność przepisów
- Niewystarczające wsparcie branżowe
- Niewystarczająca współpraca ze szkołami branżowymi
- Wzrost cen
- Inne – jakie.....

6) Jakie zasoby lub wsparcie mogłoby pomóc przedsiębiorstwu rzemieślniczemu, które Pan/Pani reprezentuje w pokonaniu tych przeszkód? **Proszę o wskazanie maksymalnie 5 odpowiedzi**

- Ulgi podatkowe (ulgi podatkowe dla małych i średnich przedsiębiorstw, które pomagają zmniejszyć obciążenie finansowe)
- Programy finansowania (dotacje, pożyczki, fundusze venture capital, czy kredyty preferencyjne)
- Szkolenia dla pracowników
- Wsparcie prawne
- Wsparcie sektorowe (wsparcie branżowe, stworzenie klastrów czy stowarzyszeń biznesowych),
- Wymiana informacji z innymi podmiotami – zdobycie wiedzy branżowej.
- Inwestycje w edukację (współpraca z instytucjami edukacyjnymi i inwestycje w edukację branżową)
- Możliwość zatrudnienia wykwalifikowanych pracowników

- Stabilność gospodarcza
- Współdzielenie infrastruktury z innymi rzemieślnikami, tworzenie wspólnych przestrzeni roboczych.
- Wsparcie w zakresie dostępu do rynków i produktów
- Możliwość skorzystania z przygotowania zawodowe lub praktycznej nauki zawodu uczniów
- Uzyskanie większej wiedzy na temat wsparcia organizacyjnego, finansowego, skorzystania z programów
- Prawo pracy sprzyjające przedsiębiorcom
- Inne jakie

7) Jakie potrzeby i oczekiwania ma przedsiębiorstwo rzemieślnicze, które Pan/Pani reprezentuje? Proszę o wskazanie maksymalnie 5 odpowiedzi

- Sprawiedliwe wynagrodzenie za swoją pracę.
- Wsparcie w szkoleniu i edukacji (dostęp do szkoleń, kursów i programów edukacyjnych, które pomogą rozwijać swoje / pracowników umiejętności i kwalifikacje)
- Aktualizacja wiedzy (pozostawać na bieżąco z najnowszymi technologiami i trendami w branży).
- Pomoc w marketingu i sprzedaży (wsparcie w promocji swoich produktów i usług, zarówno na lokalnym, jak i globalnym rynku).
- Pomoc finansowa (dotacje, pożyczki, ulgi podatkowe)
- Wsparcie prawne i administracyjne (usługi doradcze, usługi prawne)
- Stworzenie sprzyjającego środowiska biznesowego (organizowanie targów rzemieślniczych, udzielanie ulg podatkowych dla małych przedsiębiorstw, czy tworzenie stref rzemieślniczych)
- Zrozumienie i docenienie wartości rzemiosła
- Ochrona i promocja dziedzictwa rzemieślniczego jako integralnej części kultury i tożsamości lokalnej.
- Równe traktowanie w porównaniu z większymi przedsiębiorstwami (dostęp do rynków, możliwość konkurencyjności o kontrakty publiczne i uczciwe przepisy antymonopolowe)
- Wsparcie w zakresie innowacji
- Dostęp do przestrzeni roboczych (zarówno do produkcji, jak i sprzedaży swoich produktów).
- Wsparcie dla młodych i początkujących rzemieślników
- Inne jakie

8) Czy uważa Pan/Pani, że ilość informacji i wsparcia dla przedsiębiorców rzemieślniczych w powiecie, w którym zlokalizowane jest przedsiębiorstwo jest wystarczająca? Proszę o wskazanie 1 odpowiedzi

- Tak
- Nie – proszę wskazać, jakiego rodzaju informacje lub wsparcie są najbardziej potrzebne
.....
.....

Zmiany technologiczne w rzemiośle (postępująca cyfryzacja, automatyzacja i robotyzacja) wyzwania, potrzeby, braki

9) Czy Pana/Pani zdaniem zmiany technologiczne w rzemiośle związane z postępującą cyfryzacją, automatyzacją i robotyzacją mają lub będą miały pozytywny, czy negatywny wpływ na działalność rzemieślniczą? Proszę o wskazanie 1 odpowiedzi

- Zdecydowanie pozytywny
- Raczej pozytywny
- Raczej negatywny – przejście do pytania 11
- Zdecydowanie negatywny – przejście do pytania 11

10) Jakie pozytywne aspekty, związane ze zmianami technologicznymi w rzemiośle (postępująca cyfryzacja, automatyzacja i robotyzacja) zauważa Pan/Pani? Proszę o wskazanie maksymalnie 3 odpowiedzi

- Zwiększona produktywność (technologia może zwiększyć produktywność, umożliwiając szybszą i skuteczniejszą produkcję)
- Większa precyzja (narzędzia cyfrowe, takie jak drukarki 3D czy zaawansowane maszyny CNC, mogą umożliwić rzemieślnikom tworzenie produktów z wyjątkową precyzją i złożonością).
- Nowe możliwości (nowoczesna technologia może otwierać nowe możliwości dla rzemiosła, umożliwiając tworzenie produktów, które nie byłyby możliwe do wykonania tradycyjnymi metodami).
- Innowacje w produktach (nowoczesna technologia pozwala na tworzenie nowych i innowacyjnych produktów, które nie byłyby możliwe do wykonania tradycyjnymi metodami)
- Możliwość realizacji złożonych projektów (dzięki technologii, rzemieślnicy mogą tworzyć bardziej skomplikowane i złożone projekty, co zwiększa atrakcyjność ich produktów dla konsumentów)
- Lepszy marketing i sprzedaż (cyfryzacja pomaga w promocji i sprzedaży produktów rzemieślniczych, na przykład poprzez e-commerce czy media społecznościowe).
- Otwarcie nowych rynków (cyfrowe platformy sprzedażowe i media społecznościowe umożliwiają dotarcie do szerszego rynku. Możliwość sprzedawania produktów na całym świecie, co wcześniej było trudne lub niemożliwe).
- Optymalizacja procesów
- Lepsze projektowanie i prototypowanie
- Inne jakie

11) Jakie negatywne aspekty związane ze zmianami technologicznymi w rzemiośle (postępująca cyfryzacja, automatyzacja i robotyzacja) zauważa Pan/Pani? Proszę o wskazanie maksymalnie 3 odpowiedzi

- Utrata tradycji – sedna rzemiosła
- Wyparcie przez nowoczesne technologie tradycyjnych technik i umiejętności rzemieślniczych

- Wysokie koszty związane z nowoczesnymi technologiami
- Nierówność dostępu do technologii
- Klienci mogą postrzegać produkty tworzone za pomocą technologii, jako mniej wartościowe niż te, które są tworzone ręcznie
- Pogorszenie relacji z klientem
- Zagrożenie dla miejsc pracy
- Zależność od dostawców technologii / awarie
- Wymóg aktualizacji umiejętności
- Inne jakie

12) Jakie są oczekiwania przedsiębiorstwa, które Pan/Pani reprezentuje wobec postępu technologicznego (w obszarze cyfryzacji, automatyzacji i robotyzacji) w kontekście rzemieślniczej działalności? Proszę o wskazanie 1 odpowiedzi

- Chcę / chcemy pozostać przy tradycyjnych metodach i technikach wytwarzania, produkcji, usług
- Chcę / chcemy wdrożyć nowe technologie, ale potrzebuję / potrzebujemy pomocy, porad, wsparcia finansowego
- Aktywnie dążę/dążymy do wdrożenia nowych technologii w działalności rzemieślniczej
- Wdrożyłem/wdrożyliśmy już takie rozwiązania – jakie
- Inne oczekiwania, jakie.....

Deficyty pracowników w branżach rzemieślniczych

13) Czy Pana/Pani zdaniem łatwo jest zrekrutować pracownika/pracowników, w szczególności specjalistów i wykwalifikowanych rzemieślników do przedsiębiorstw rzemieślniczych? Proszę o wskazanie 1 odpowiedzi

- Bardzo łatwo, nie ma z tym problemu
- Raczej łatwo
- Raczej trudno
- Bardzo trudno, są spore trudności ze znalezieniem pracowników

14) Jakich pracowników, w szczególności specjalistów i wykwalifikowanych rzemieślników poszukują Państwo obecnie lub poszukiwali Państwo w okresie ostatnich dwóch lat (tj. pomiędzy 2020-2022)

L.p.	Stanowisko / zawód	Liczba pracowników

15) Proszę powiedzieć, jakich specjalistów, wykwalifikowanych rzemieślników brakuje na lokalnym rynku pracy?

16) Z czego wynikają Pana/Pani zdaniem trudności w poszukiwaniu i znalezieniu pracowników do podjęcia pracy w przedsiębiorstwach rzemieślniczych? Proszę o wskazanie maksymalnie 5 odpowiedzi.

- Brak kandydatów do pracy z doświadczeniem na stanowiskach / w zawodach rzemieślniczych
- Brak kandydatów z kwalifikacjami w zawodzie / zawodach rzemieślniczych
- Zbyt mało osób kształci się w zawodach rzemieślniczych
- Wielu specjalistów w zawodach rzemieślniczych wyjechało za granicę
- Kandydaci nie chcą pracować w zawodach rzemieślniczych
- Zmiana preferencji zawodowych młodych osób
- Zbyt wysokie oczekiwania płacowe kandydatów
- Niskie wynagrodzenia w branży rzemieślniczej
- Zbyt wysokie koszty pozapłacowe zatrudnienia
- Niechęć pracowników do dojazdów do miejsca pracy
- Starzenie się populacji rzemieślników
- Szybki rozwój technologii wymagający nowych umiejętności
- Ciężka praca i długie godziny pracy, trudne warunki pracy
- Wysokie wymagania fizyczne niektórych zawodów rzemieślniczych
- Brak ścieżki kariery w rzemiośle
- Brak elastyczności w godzinach pracy
- Niewystarczające kompetencje
- Niedopasowanie kompetencji
- Kandydaci sami rezygnują z rekrutacji
- Inne, podać jakie?.....

17) Jakie podstawowe umiejętności i kwalifikacje powinien posiadać kandydat do pracy w przedsiębiorstwie rzemieślniczym, które Pan/Pani reprezentuje? Jakie umiejętności, kwalifikacje są przez Państwa szczególnie cenione? Proszę o wskazanie maksymalnie 5 odpowiedzi.

- Umiejętności techniczne (umiejętność obsługi określonego narzędzia, czy technik produkcji specyficznych dla danego rzemiosła)
- Umiejętności z zakresu budownictwa (murowanie, tynkowanie, szpachlowanie wykańczanie wnętrz etc.)
- Umiejętności z zakresu usług (krawiec, szwacz, fryzjer, cukiernik etc.)

- Umiejętność obsługi maszyn (tokarz, krawiec, stolarz, etc.)
- Umiejętność obsługi sprzętu ciężkiego
- Kwalifikacje rzemieślnicze, dyplom mistrzowski, świadectwo czeladnicze
- Posiadane certyfikaty i licencje
- Znajomość technik pracy w danej branży
- Doświadczenie w branży
- Zdolności manualne
- Umiejętność czytania rysunków technicznych
- Zdolność do nauki nowych technologii
- Umiejętność pracy pod presją czasu
- Fizyczna wytrzymałość
- Kompetencje miękkie** (min.: wysoka kultura osobista, chęć rozwoju, kreatywność, obowiązkowość, multizadaniowość, uczciwość, sumienność, umiejętność pracy w zespole itd.)
- Kompetencje cyfrowe** (umiejętność korzystania z informacji i danych, komunikowanie się i współpracę, umiejętność korzystania z mediów, umiejętność tworzenie treści cyfrowych (w tym programowanie)
- Kompetencje zielone** (wiedza i umiejętności zastosowania ekologicznych rozwiązań w firmie min.: kreatywne myślenie, etyczne postępowanie o charakterze środowiskowym, a także umiejętność zarządzania w warunkach kryzysu środowiskowego)
- Kompetencje komunikacyjne** (umiejętność używania języka odpowiednio do odbiorcy komunikatu oraz do okoliczności towarzyszących procesowi komunikacji)
- Inne jakie.....

18) Jakich kwalifikacji brakuje kandydatom do pracy w przedsiębiorstwie rzemieślniczym?

Proszę o wskazanie maksymalnie 3 odpowiedzi.

- Brak umiejętności technicznych (w zakresie obsługi specjalistycznych narzędzi i maszyn, a także w zakresie interpretacji rysunków technicznych i specyfikacji)
- Brak doświadczenia praktycznego (brak doświadczenia w pracy z konkretnymi materiałami i technikami)
- Brak zdolności rozwiązywania problemów
- Brak zdolności komunikacyjnych.
- Brak zmysłu estetyki
- Brak chęci do pracy
- Brak umiejętności matematycznych
- Brak zdolność do pracy pod presją czasu
- Brak zdolność do ciągłego uczenia się
- Inne jakie.....

Wynagrodzenia w zawodach rzemieślniczych.

19) Czy uważa Pan/Pani, że wynagrodzenie w zawodach rzemieślniczych jest adekwatne do zakresu wykonywanej pracy? **Proszę o wskazanie 1 odpowiedzi**

- Zdecydowanie tak
- Raczej tak
- Raczej nie
- Zdecydowanie nie
- Nie wiem / trudno powiedzieć

20) Czy wynagrodzenia w branży rzemieślniczej są porównywalne z wynagrodzeniami w innych sektorach działalności w powiecie? Proszę o wskazanie 1 odpowiedzi

- Zdecydowanie tak
- Raczej tak
- Raczej nie
- Zdecydowanie nie
- Nie wiem / trudno powiedzieć

21) Jak kształtuje się średnie miesięczne wynagrodzenie dla pracownika zatrudnionego w pełnym wymiarze czasu pracy w reprezentowanej przez Panią/ Pana firmie? Prosimy o wskazanie kwoty lub przedziału (kwota netto, czyli „na rękę”):

Lp.	Stanowisko	Srednia płaca netto na danym stanowisku (proszę wybrać przedział)
		Przedział
1.	Mistrz	Poniżej 2700,00 zł 2700,00 – 3499,00 zł 3500,00 – 3999,00 zł 4000,00 – 4499,00 zł 4500,00 – 4999,00 zł 5000,00 – 5499,00 zł 5500,00 zł i więcej Odmowa odpowiedzi Nie zatrudniam pracowników
2.	Czeladnik	Poniżej 2700,00 zł 2700,00 – 3499,00 zł 3500,00 – 3999,00 zł 4000,00 – 4499,00 zł 4500,00 – 4999,00 zł 5000,00 – 5499,00 zł 5500,00 zł i więcej Odmowa odpowiedzi Nie zatrudniam pracowników
3.	Pomocnik	Poniżej 2700,00 zł 2700,00 – 3499,00 zł 3500,00 – 3999,00 zł 4000,00 – 4499,00 zł 4500,00 – 4999,00 zł 5000,00 – 5499,00 zł 5500,00 zł i więcej Odmowa odpowiedzi Nie zatrudniam pracowników
4.	Inne stanowiska (jakie?)	Poniżej 2700,00 zł 2700,00 – 3499,00 zł 3500,00 – 3999,00 zł 4000,00 – 4499,00 zł 4500,00 – 4999,00 zł 5000,00 – 5499,00 zł 5500,00 zł i więcej Odmowa odpowiedzi Nie zatrudniam pracowników

Potrzeby szkoleniowe w zakresie podnoszenia kwalifikacji i kompetencji zawodowych pracowników w branżach rzemieślniczych

22) Czy przedsiębiorstwo rzemieślnicze, które Pana/Pani reprezentuje inwestuje w rozwój kompetencji pracowników, poprzez kierowanie ich na: szkolenia, kursy, studia itp. **Proszę o**

wskazanie 1 odpowiedzi

- Tak
- Nie – dlaczego.....
- Nie zatrudniam pracowników

23) Czy pracownicy przedsiębiorstwa rzemieślniczego, które Pana/Pani reprezentuje widzą potrzebę szkoleń, podnoszenia kwalifikacji i kompetencji zawodowych? **Proszę o wskazanie 1**

odpowiedzi

- Zdecydowanie tak
- Raczej tak
- Raczej nie
- Zdecydowanie nie
- Nie wiem / trudno powiedzieć
- Nie zatrudniam pracowników

24) Jakie dostrzega Pan/Pani potrzeby szkoleniowe w zakresie podnoszenia kwalifikacji i kompetencji zawodowych pracowników w branżach rzemieślniczych? **Proszę o wskazanie**

maksymalnie 3 odpowiedzi.

- Techniczne szkolenia specjalistyczne
- Szkolenia z obsługi nowych narzędzi i maszyn
- Szkolenia z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy:
- Szkolenia w zakresie nowoczesnych technologii i trendów:
- Szkolenia z zakresu zrównoważonego rozwoju i efektywności energetycznej
- Szkolenia z zakresu obsługi klienta i umiejętności miękkich
- Szkolenia cyfrowe
- Szkolenia biznesowe
- Szkolenia związane z regulacjami prawnymi
- Inne – jakie
- Żadne

Uwarunkowania kształcenia zawodowego w rzemiośle

25) Czy przedsiębiorstwo rzemieślnicze, które Pan/Pani reprezentuje w ostatnich dwóch latach współpracowało ze szkołą / szkołami lub placówkami edukacyjnymi? **Proszę o wskazanie 1**

odpowiedzi

- Tak, regularnie
 - Tak, ale rzadko
 - Nie, ale planujemy – przejście do pytania 29
 - Nie, nie planujemy – dlaczego nie – przejście do pytania 29
-

26) Jaka była to forma współpracy? Można wskazać kilka odpowiedzi.

- Przygotowanie zawodowe
- Praktyczna nauka zawodu
- Kształcenie dualne
- Praktyki/staże
- Warsztaty/wykłady
- Wspólne projekty
- Klasy patronackie
- Inne (proszę podać jakie

27) Jak ocenia Pan/Pani korzyści wynikające ze współpracy ze szkołami lub placówkami edukacyjnymi dla przedsiębiorstwa rzemieślniczego? Proszę o wskazanie 1 odpowiedzi

- Bardzo korzystne
- Korzystne
- Neutralne
- Mało korzystne
- Niekorzystne

28) Czy są jakiegokolwiek przeszkody lub wyzwania w tej współpracy? Proszę o wskazanie 1 odpowiedzi

- Tak – jakie
- Nie

29) Czy Pana/Pani zdaniem kierunki kształcenia zawodowego, branżowego oferowane przez szkoły zlokalizowane na terenie powiatu są adekwatne do potrzeb lokalnego rynku pracy? Proszę o wskazanie 1 odpowiedzi

- Zdecydowanie tak
- Raczej tak
- Raczej nie – jakich kierunków brakuje
- Zdecydowanie nie – jakich kierunków brakuje.....
- Nie wiem / trudno powiedzieć

30) Jak ocenia Pan/Pani przygotowanie absolwentów szkół branżowych / technicznych zlokalizowanych w powiecie do świadczenia przyszłej pracy? Proszę o wskazanie 1 odpowiedzi

- Pozytywnie – dlaczego.....
- Negatywnie – dlaczego.....

31) Czy widzi Pan/Pani jakiegokolwiek wyzwania lub przeszkody związane z praktycznym przygotowaniem zawodowym młodocianych pracowników w przedsiębiorstwach rzemieślniczych? Proszę o wskazanie 1 odpowiedzi

- Nie
- Tak – jakie

.....
.....

32) Czy widzi Pan/Pani jakiegokolwiek wyzwania lub przeszkody związane z systemem certyfikacji i zdobywaniem dyplomów potwierdzających kwalifikacje i umiejętności?

- Nie
- Tak – jakie

.....
.....

33) Jakie zmiany lub ulepszenia w systemie kształcenia dualnego, praktycznym przygotowaniu zawodowym młodocianych lub w systemie certyfikacji i zdobywania dyplomów potwierdzających kwalifikacje widziałby Pan/Pani jako korzystne dla przemysłu rzemieślniczego?

Określenie kierunków i działań wspierających rozwój rzemiosła na Dolnym Śląsku

34) Jakie Pana/Pani zdaniem działania mogłyby pomóc w promowaniu i wzmacnianiu wizerunku rzemiosła na Dolnym Śląsku? Proszę o wskazanie 1 odpowiedzi

- Kampanie informacyjne i edukacyjne
- Wystawy i targi rzemiosła
- Wsparcie dla szkoleń i edukacji rzemieślniczej.
- Inne – jakie

35) Czy uważają Pan/Pani, że istnieje problem "ginących" zawodów w branży rzemieślniczej na Dolnym Śląsku? Proszę o wskazanie 1 odpowiedzi

- Tak, to jest poważny problem
- Tak, ale to nie jest duży problem
- Nie, to nie jest problem

- Nie jestem pewien/pewna

36) Które zawody z branży rzemieślniczej uważa Pan/Pani za „ginące”? Proszę wymienić.

37) Jakie działania mogłyby przeciwdziałać zjawisku "ginących" zawodów rzemieślniczych na Dolnym Śląsku? Proszę o wskazanie 1 odpowiedzi

- Poprawa edukacji i szkoleń w tych dziedzinach.
 Wsparcie finansowe dla tych rzemiosł
 Kampanie promujące te zawody
 Inne (proszę określić).....

38) Jakie konkretne inicjatywy lub polityki mogłyby przyczynić się do rozwoju rzemiosła na Dolnym Śląsku? Proszę o wskazanie 1 odpowiedzi

- Większe inwestycje w edukację i szkolenia
 Wsparcie dla małych i średnich przedsiębiorstw rzemieślniczych
 Rozwój infrastruktury umożliwiającej sprzedaż produktów rzemieślniczych
 Kampanie promujące rzemiosło i edukację zawodową
 Inne (proszę określić).....

39) Czy przedsiębiorstwo, które Pan/Pani reprezentuje należy do organizacji działających w strukturze rzemiosła na terenie województwa dolnośląskiego (izb rzemieślniczych, cechów i spółdzielni) oraz innych instytucji lub podmiotów wspierających rzemiosło na terenie województwa dolnośląskiego? Proszę o wskazanie 1 odpowiedzi

- Tak – jakie
- Nie – dlaczego

40) Czy zna Pan/Pani inne instytucje lub podmioty (poza izbami, cechami, spółdzielniami rzemieślniczymi) wspierającymi rzemiosło?

- Tak – jakie
- Nie

Metryczka

Wielkość zatrudnienia

Samozatrudnienie

Od 1 do 9 pracowników

Od 10 do 49 pracowników

Od 50 do 250 pracowników

Powiat

podregion jeleniogórski

- powiat BOLESŁAWIECKI
- powiat JAWORSKI
- powiat KARKONOSKI
- powiat KAMIENNOGÓRSKI
- powiat LUBAŃSKI
- powiat LWÓWECKI
- powiat ZGORZELECKI
- powiat ZŁOTORYJSKI
- powiat M. JELENIA GÓRA

podregion legnicko-głogowski

- powiat GŁOGOWSKI
- powiat GÓROWSKI
- powiat LEGNICKI
- powiat LUBIŃSKI
- powiat POLKOWICKI
- powiat M. LEGNICA

podregion wałbrzyski

- powiat DZIERŻONIOWSKI
- powiat KŁODZKI
- powiat ŚWIDNICKI
- powiat WAŁBRZYSKI
- powiat ZĄBKOWICKI
- powiat M. WAŁBRZYCH

podregion wrocławski

- powiat MILICKI
- powiat OLEŚNICKI
- powiat OŁAWSKI
- powiat STRZELIŃSKI
- powiat ŚREDZKI
- powiat TRZEBNICKI
- powiat WOŁOWSKI
- powiat WROCŁAWSKI

podregion m. Wrocław

- powiat M. WROCLAW

Branża / rodzaj działalności PKD

Scenariusz wywiadu z przedstawicielami organizacji działających w strukturze rzemiosła tj. izb rzemieślniczych, cechów, spółdzielni rzemieślniczych

Bariery, problemy i potrzeby organizacji działających w strukturze rzemiosła na terenie Dolnego Śląska (izby rzemieślnicze, cechy, spółdzielnie).

- ✓ Proszę opisać zakres działalności instytucji / organizacji, którą Pan/Pani reprezentuje.
- ✓ Jakie wsparcie dla rzemieślników i przedsiębiorstw rzemieślniczych oferuje instytucja, którą Pan/Pani reprezentuje?
- ✓ Z jakimi barierami, problemami spotyka się Pana/Pani instytucja / organizacja w wykonywaniu statutowej działalności? Jakie bariery regulacyjne lub prawne utrudniają działanie organizacji?
- ✓ Jakie potrzeby ma Pana/Pani instytucja / organizacja?
- ✓ Jakie są największe wyzwania, z jakimi spotyka się organizacja w kontekście rzemiosła?

Analiza kondycji ekonomiczno-finansowej rzemiosła na Dolnym Śląsku.

- ✓ Jak ocenia Pan/Pani sytuację finansową / ekonomiczną przedsiębiorstw rzemieślniczych w powiecie?
- ✓ Czy uważa Pan/Pani, że przedsiębiorstwa rzemieślnicze w województwie dolnośląskim mają dostateczne wsparcie finansowe i ekonomiczne, zarówno na poziomie lokalnym, jak i krajowym? Jak ocenia Pan/Pani dostępność i efektywność źródeł finansowania dla przedsiębiorstw rzemieślniczych?
- ✓ Czy zauważa Pan/Pani różnice w kondycji ekonomiczno-finansowej między różnymi branżami rzemiosła w województwie dolnośląskim? Jeśli tak, to które branże prosperują, a które zmagają się z trudnościami?

Najważniejsze bariery i problemy z jakimi borykają się przedsiębiorcy prowadzący działalność rzemieślniczą

- ✓ Jakie są Pana/Pani zdaniem najważniejsze bariery i problemy, których doświadczają przedsiębiorstwa rzemieślnicze? Dlaczego akurat te problemy?
- ✓ Jakie zasoby lub wsparcie mogłoby pomóc przedsiębiorstwom rzemieślniczym w pokonaniu tych przeszkód?

Zmiany technologiczne w rzemiośle (postępująca cyfryzacja, automatyzacja i robotyzacja) wyzwania, potrzeby, braki.

- ✓ Jakie szanse dla rzemiosła widzi Pan/Pani w związku ze zmianami technologicznymi w rzemiośle wynikającymi z postępującą cyfryzacją, automatyzacją i robotyzacją?
- ✓ Jakie zagrożenia dla rzemiosła widzi Pan/Pani w związku ze zmianami technologicznymi w rzemiośle wynikającymi z postępującej cyfryzacji, automatyzacji i robotyzacji?

Deficyty pracowników w branżach rzemieślniczych, w szczególności specjalistów i wykwalifikowanych rzemieślników.

- ✓ Jakich specjalistów, wykwalifikowanych rzemieślników brakuje na lokalnym rynku pracy?
- ✓ W jakich zawodach (w jakich branżach) występują największe deficyty.
- ✓ Z czego wynikają Pana/Pani zdaniem trudności w poszukiwaniu i znalezieniu pracowników do podjęcia pracy w przedsiębiorstwach rzemieślniczych?
- ✓ Jakich kwalifikacji brakuje kandydatom do pracy w przedsiębiorstwach rzemieślniczych?

Wynagrodzenia w zawodach rzemieślniczych.

- ✓ Czy uważa Pan/Pani, że wynagrodzenie w branży rzemieślniczej jest adekwatne do wymaganego poziomu umiejętności i wysiłku?
- ✓ Czy są różnice w wynagrodzeniach między różnymi zawodami rzemieślniczymi? Jeśli tak, to jakie zawody są lepiej płatne, a które gorzej?
- ✓ Czy wyższe wynagrodzenia mogłyby przyciągnąć więcej młodych ludzi do zawodów rzemieślniczych?
- ✓ Czy wynagrodzenia w branży rzemieślniczej są porównywalne z wynagrodzeniami w innych sektorach działalności w powiecie?

Potrzeby szkoleniowe w zakresie podnoszenia kwalifikacji i kompetencji zawodowych pracowników w branżach rzemieślniczych

- ✓ Czy przedsiębiorcy i przedsiębiorstwa działające w branżach rzemieślniczych zainteresowane są podnoszeniem własnych i pracowniczych kwalifikacji i kompetencji zawodowych? Jakie dostrzega Pan/Pani potrzeby szkoleniowe, w jakich obszarach, dziedzinach, jak tematyka?

Uwarunkowania kształcenia zawodowego w rzemiośle

- ✓ W jakim zakresie rzemieślnicy najczęściej podejmują współpracę ze szkołami?
- ✓ Czy rzemieślnicy, przedsiębiorstwa rzemieślnicze chętnie współpracują ze szkołami w zakresie kształcenia dualnego, praktycznej nauki zawodu, przygotowania zawodowego młodocianych pracowników? Jeśli tak to jakie niesie to korzyści? Jeśli nie to dlaczego nie współpracują?
- ✓ Czy występują problemy we współpracy ze szkołami? Jakiej najczęściej, w jakim zakresie?
- ✓ Czy występują jakieś problemy w zakresie certyfikacji i uzyskiwania dyplomów potwierdzających kwalifikacje i umiejętności?
- ✓ Czy występują jakieś problemy w zakresie egzaminów zawodowych (również zewnętrznych), w tym egzaminów dla instruktorów praktycznej nauki zawodów?

Informacje na temat działań, programów (w tym rządowych), projektów, inicjatyw oraz dobrych praktyk na rzecz wsparcia rzemiosła i przeciwdziałania zjawisku „ginących” zawodów.

- ✓ Czy zna Pan/Pani programy (w tym rządowe), projekty, inicjatywy lub przykłady dobrych praktyk, które przyczyniają się do przeciwdziałania zjawisku „ginących” zawodów. Proszę wymienić, opisać.

Określenie kierunków i działań wspierających rozwój rzemiosła na Dolnym Śląsku

- ✓ Jakich Pana/Pani zdaniem działań mogłyby pomóc w promowaniu i wzmacnianiu wizerunku rzemiosła na Dolnym Śląsku?
- ✓ Czy uważają Pan/Pani, że istnieje problem „ginących” zawodów w branży rzemieślniczej na Dolnym Śląsku? Które zawody z branży rzemieślniczej uważa Pan/Pani za „ginące”.
- ✓ Jakich działań mogłyby przeciwdziałać zjawisku „ginących” zawodów rzemieślniczych na Dolnym Śląsku?

- ✓ Jakie działania przyczyniłyby się do wspierania oraz rozwoju rzemiosła na terenie Dolnego Śląska.

- ✓ Czy zna Pan/Pani inne instytucje lub podmioty (poza izbami, cechami, spółdzielniami rzemieślniczymi) wspierającymi rzemiosło?

Rodzaj instytucji / organizacji

- izba rzemieślnicza
- cech rzemieślniczy
- spółdzielnia rzemieślnicza
- inna instytucja lub podmiot wspierających rzemiosło na Dolnym Śląsku

Podregion:

- podregion jeleniogórski
- podregion legnicko-głogowski
- podregion wałbrzyski
- podregion wrocławski
- podregion m. Wrocław

Scenariusz wywiadu z przedstawicielami z szkolnictwa zawodowego, w tym szkół prowadzących kształcenie dualne i współpracujących z przedsiębiorstwami rzemieślniczymi.

Uwarunkowania kształcenia zawodowego w rzemiośle (kształcenie dualne, praktyczna nauka zawodu, przygotowanie zawodowe młodocianych pracowników)

- ✓ W jakich zawodach rzemieślniczych kształci szkoła?
- ✓ Jakie są główne wyzwania związane z kształceniem zawodowym w rzemiośle?
- ✓ Jaką rolę odgrywają szkoły branżowe i inne instytucje edukacyjne w kształceniu zawodowym w rzemiośle?
- ✓ Czy jest zainteresowanie kształceniem w zawodach/branżach rzemieślniczych?
- ✓ Jak zmieniające się technologie (cyfryzacja, automatyzacja, robotyzacja) wpływają na uwarunkowania kształcenia zawodowego w rzemiośle? Jakie są w tym zakresie braki i problemy szkół? Jakiego wsparcia oczekują szkoły?
- ✓ Czy istnieją jakiegokolwiek luki w dostępności i jakości kształcenia zawodowego w rzemiośle, które Państwo dostrzegają?
- ✓ Jakie są Państwa przewidywania dotyczące przyszłości kształcenia zawodowego w rzemiośle?

Kształcenie dualne (pytanie do szkół prowadzących kształcenie dualne)

- ✓ Jakie korzyści wynikają ze stosowania dualnego systemu kształcenia?
- ✓ Jakie korzyści przynosi kształcenie dualne dla przedsiębiorstw, dla uczniów i dla gospodarki?
- ✓ Jakie są reakcje przedsiębiorstw na program kształcenia dualnego? Czy uważają, że dobrze przygotowuje uczniów do pracy?
- ✓ Jakie są perspektywy zatrudnienia dla uczniów kończących kształcenie dualne?
- ✓ Jak szkoła ocenia skuteczność programu kształcenia dualnego? Jakie są kluczowe wskaźniki sukcesu?
- ✓ Jakie są Państwa przewidywania na przyszłość kształcenia dualnego w kontekście rzemiosła?

Praktyczna nauka zawodu

- ✓ Jakie są główne cele organizowania zajęć praktycznych i praktyk zawodowych w Państwa szkole?
- ✓ Jakie zawody są najczęściej wybierane przez uczniów do praktycznej nauki zawodu?
- ✓ Jakie są główne bariery w organizacji zajęć praktycznych i praktyk zawodowych?
- ✓ Czy w szkole jest osoba/ zespół wyznaczony do kontaktu z przedsiębiorcami?
- ✓ Czy szkoła ma specjalne umowy z konkretnymi firmami lub organizacjami, które umożliwiają uczniom praktyczne zdobywanie doświadczenia zawodowego?
- ✓ Jak szkoła ocenia efektywność programu praktycznej nauki zawodu?
- ✓ Jak szkoła wspiera rozwój zawodowy uczniów po zakończeniu programu praktycznej nauki zawodu?
- ✓ Czy szkoła bada losy swoich absolwentów?
- ✓ Jakie są najważniejsze wyzwania i potrzeby szkoły w zakresie praktycznej nauki zawodu?
- ✓ Czy szkoła realizuje doradztwo zawodowe?

Współpraca z przedsiębiorstwami rzemieślniczymi (potrzeby i oczekiwania, realizowane działania, bariery i ograniczenia, przyczyny braku współpracy)

- ✓ Czy szkoła współpracuje z przedsiębiorstwami rzemieślniczymi? Jeśli tak to z jakimi i w jakim zakresie. Jeśli nie to dlaczego? Jakie są główne przyczyny braku współpracy lub trudności w utrzymaniu współpracy z przedsiębiorstwami rzemieślniczymi?
- ✓ Jakie są główne potrzeby i oczekiwania szkoły w zakresie współpracy z przedsiębiorstwami rzemieślniczymi?
- ✓ Czy szkoła napotyka jakiegokolwiek bariery lub ograniczenia, które utrudniają skuteczną współpracę z przedsiębiorstwami rzemieślniczymi?
- ✓ Jakie korzyści szkoła widzi w nawiązywaniu współpracy z przedsiębiorstwami rzemieślniczymi?

- ✓ Jak szkoła ocenia skuteczność swojej obecnej współpracy z przedsiębiorstwami rzemieślniczymi?

Informacje na temat działań, programów (w tym rządowych), projektów, inicjatyw oraz dobrych praktyk na rzecz wsparcia rzemiosła i przeciwdziałania zjawisku „ginących” zawodów.

- ✓ Czy zna Pan/Pani programy (w tym rządowe), projekty, inicjatywy lub przykłady dobrych praktyk, które przyczyniają się do przeciwdziałania zjawisku „ginących” zawodów.

Określenie kierunków i działań wspierających rozwój rzemiosła na Dolnym Śląsku

- ✓ Jakiego Pana/Pani zdaniem działania mogłyby pomóc w promowaniu i wzmacnianiu wizerunku rzemiosła na Dolnym Śląsku?
- ✓ Czy uważają Pan/Pani, że istnieje problem "ginących" zawodów w branży rzemieślniczej na Dolnym Śląsku? Które zawody z branży rzemieślniczej uważa Pan/Pani za „ginące”.
- ✓ Jakiego działania mogłyby przeciwdziałać zjawisku "ginących" zawodów rzemieślniczych na Dolnym Śląsku?
- ✓ Jakiego działania przyczyniłyby się do wspierania oraz rozwoju rzemiosła na terenie Dolnego Śląska.

Rodzaj szkoły:

- Szkoła Podstawowa z Oddziałami Przystosabiającymi do Pracy
- Szkoła specjalna przystosabiająca do pracy
- Branżowa Szkoła I Stopnia
- Branżowa szkoła II stopnia,
- Szkoła policealna
- Technikum
- Szkoła artystyczna

Podregion:

- podregion jeleniogórski
- podregion legnicko-głogowski
- podregion wałbrzyski
- podregion wrocławski
- podregion m. Wrocław