

Kwalifikacje kadr zatrudnionych w szeroko rozumianej branży konstrukcji stalowych

- metody pozyskiwania wykwalifikowanych pracowników, system kształcenia kadr, kwalifikacje a wydajność pracy, koszty pracy

W lipcu br. bezrobocie w Polsce osiągnęło poziom 5,3%. W ten sposób zbliżyło się do pułapu 4-5%, gdy uznaje się, że problem bezrobocia przestał istnieć. Taka ocena, przy takim poziomie bezrobocia, bierze się stąd, że w każdym społeczeństwie jest część ludzi, którzy nie chcą pracować bez względu na to ile by im za pracę nie płacono. Część, z różnych powodów, nie nadaje się do systematycznego świadczenia pracy, część jest w trakcie „przebranżawiania się” ze względu na zanik zawodu, który dotychczas uprawiali, część jest w trakcie zmiany pracy, część, w sytuacji istnienia rynku pracobiorcy, oczekuje na jak najlepsze oferty pracy itd., itp. Ten stan rzeczy spotęgował brak wykwalifikowanych pracowników w sektorze budowlanym, w tym w szeroko rozumianej branży konstrukcji stalowych. „Spotęgował”, a nie wywołał bowiem np. branża konstrukcji stalowych, zwłaszcza segment wytwarzania konstrukcji, skarży się na brak wykwalifikowanych pracowników już od kilku lat.

Dlaczego tak się dzieje? Znaczący przedmiot wymieniają wiele przyczyn tej sytuacji:

- brak finansowania zajęć praktycznych i wsparcia pracodawców, np. ulgami podatkowymi. Dlatego Ministerstwo Edukacji Narodowej proponuje wprowadzenie 6% i 10% ulg podatkowych dla firm, które mają podpisane umowy o współpracy ze szkołami zawodowymi;
- w modnym ostatnio szkolnictwie dualnym brak odpowiednio wyposażonych warsztatów i uczniowie przedmiotów zawodowych – przyszli pracownicy uczą się „na sucho” (bez praktycznej nauki zawodu);
- starzenie się kadry nauczającej, która często nie wie o nowych technologiach i uczy, tak jak ją niegdyś uczono;
- nie ma zachęt dla inżynierów, którzy mogliby uczniom przekazywać niezbędną, aktualną wiedzę, choć MEN za-

proponowało specjalistom z branż nie będącym nauczycielami zatrudnienie w szkołach za stawki wyższe niż najwyższa nauczycielska czyli dyplomowana co uderza w nauczycieli;

- brak realnych programów, bo te, które są, nie są adekwatne do współczesnej techniki – szkolnictwo zawodowe nie nadąża za dziejącą się na naszych oczach rewolucją technologiczną;
- polityka oświatowa nie stawia i nie propaguje szkolnictwa zawodowego, nie rozbudza również aspiracji zawodowych uczniów;
- została przerwana ciągłość systemu edukacyjnego, w którym każdy uczeń mógł się dalej kształcić: po skończeniu zawodówki pójść, niekoniecznie od razu, do technikum, a później na studia, choć na nich może mieć problemy wynikające z braków w wykształceniu ogólnym, np. matematyce;
- zmiana aspiracji edukacyjnych uczniów, co, niestety, jest tendencją niekorzystną i stałą.

Trzeba też uwzględnić fakt, że w mniejszych miejscowościach nie zawsze są szkoły branżowe kształcące w zawodach interesujących dany rocznik uczniów.

Wydaje się, że trzeba nie tylko pozwolić, ale wręcz zachęcać potencjalnych pracodawców, by inwestowali w miejscowe szkoły/klassy, wyposażając je w maszyny (choć trudno doposażyć szkolny warsztat np. w kosztowną obrabiarkę sterowaną numerycznie) albo szerzej udostępniali swoje. Ten postulat MEN zamierza zrealizować, ale na efekty trzeba będzie poczekać.

Jaka jest skala braku wykwalifikowanych pracowników w poszczególnych segmentach branży konstrukcji stalowych? Jakie są tego skutki? Jak firmy branży usiłują radzić sobie z zaistniałą sytuacją? Oto tylko niektóre z pytań na jakie mamy nadzieję uzyskać odpowiedzi, w dyskusji redakcyjnej organizowanej przez Izbę, w cyklu publikowanych na łamach dwumiesięcznika „Konstrukcje Stalowe” dyskusji na aktualne tematy, pod hasłem – „Kwalifikacje kadr zatrudnionych w szeroko rozumianej branży konstrukcji stalowych – metody pozyskiwania wykwalifikowanych pracowników, system kształcenia kadr, kwalifikacje a wydajność pracy, koszty pracy.”

W dyskusji, która odbyła się 11 września w Biurze Izby w Warszawie, udział wzięli:

- Urszula Blicharz, główny specjalista Wydziału Organizacji Kształcenia Zawodowego w Departamencie Strategii, Kwalifikacji i Kształcenia Zawodowego Ministerstwa Edukacji Narodowej,



Fot. Monika Wilkiewicz

– **Roman Czapiewski**, Project Manager Muehlhan Polska sp. z o.o.,
 – **Jakub Kus**, sekretarz krajowy Związku Zawodowego „Budowlani”,
 – **Krzysztof Maliszewski**, członek Rady Polskiej Izby Budownictwa,
 – **Marcin Pawłowski**, Prezes Zarządu ROLSTAL Pawłowski sp. z o.o.,

– **Lucjan Szymaniec**, Prezes Zarządu WLT sp. z o.o.,
 – **Jacek Zasada**, dyrektor ds. handlowych i produkcyjnych, prokurent Ocyknowni Śląsk sp. z o.o., Prezes Polskiego Towarzystwa Cynkowniczego.
 Redakcję reprezentowali **Józef Kępka** – redaktor naczelny dwumiesięcznika „Konstrukcje Stalowe” i **Jerzy Bojanowicz**.
 Poniżej skrócony zapis dyskusji autoryzowany przez jej uczestników.

• **Witam Państwa na dyskusji redakcyjnej, których w ciągu 23 lat wydawania „Konstrukcji Stalowych” przeprowadziliśmy blisko 90. Temat okazał się trafiony, gdyż przez ostatnie 2 tygodnie praktycznie codziennie słyszałem o deficycie wykwalifikowanych pracowników w gospodarce. Zdaniem jednego z polityków sięga on 100 tys. osób, ale nie sądzę by to była liczba wiarygodna.**

Niektórzy z obecnych pierwszy raz stykają się z branżą konstrukcji stalowych, więc na początek kilka słów o niej. To 7 branż, a dokładnie – 12, bo w niektórych działają firmy o różnej specjalizacji. W samym segmencie wytwarzania konstrukcji jest zatrudnionych ok. 50 tys. osób, natomiast szeroko rozumianą branżą tworzy ok. 20 tys. firm, które w 2018 r. dostarczyły produkty wartości na ponad 30 mld zł. (Wartość rynku budowlanego wyniosła 200 mld zł; w 2016 r. – 160 mld zł). Pod względem ilości wytwarzanych konstrukcji zajmuje drugie miejsce w Europie. Uważam, że w niektórych latach była pierwsza, bo Niemcy, lider tego rynku, importowane z Polski konstrukcje często traktują jako swoje. Ponadto w Niemczech są dość duże wahania produkcji, gdy w Polsce jest ona na niemal stałym poziomie. W 2018 r. wartość eksportu konstrukcji z Polski przekroczyła 1,7 mld euro.

Branża konstrukcji stalowych jest bardzo istotna w sektorze budowlanym, jednak inne – mniej poważne – są bardziej widoczne w świadomości społeczeństwa.

Dyskusję proponuję zacząć od odpowiedzi na pytanie: jaka jest skala braku wykwalifikowanych pracowników w poszczególnych segmentach branży konstrukcji stalowych, ale również i w sektorze budowlanym?

– **J. Zasada**: – Po roku bezowocnych poszukiwań elektryków w zeszłym tygodniu zatrudniłem znaną agencję head hunterką, która specjalizuje się w branży IT, ale od niedawna zajmuje się też inżynierami, których na rynku zaczyna brakować. Dziś znalezienie dobrego elektryka – automatyka, który poprowadzi całą zmianę, graniczy z cudem. Istotne jest też o jakich pracownikach mówimy: wykwalifikowanych czy tzw. fizycznych? Drugą kwestią, bo branża cynkownicza nie jest duża, jest podkupowanie pracowników. Jeśli w pobliżu powstaje nowa ocyknownia albo jakiś nowy zakład, to od razu oferują stawkę o 2–5 zł/godz. wyższą, aby ściągnąć doświadczonych pracowników.

– **L. Szymaniec**: – Skalę braku pracowników można podsumować informacją, iż w Polsce pracuje ok. 2 mln Ukraińców. Rynek jest złakniony specjalistów, czyli ta dziura na rynku pracy jest przeogromna. Nie ma precyzyjnych badań, ale brakuje ich znacznie więcej niż wspomniane 100 tys.

Spora część zatrudnionych Ukraińców intensywnie uczy się niemieckiego, planując przeniesienie się do Niemiec. Sądzę, że w przyszłym roku może nastąpić znacząca zmiana i zabraknie setek tysięcy pracowników.

– **R. Czapiewski**: – Też zatrudniamy ukraińskich podwykonawców. W branży antykorozyjno-malarskiej moglibyśmy dziś zwiększyć zatrudnienie o 1/3, bo tyle mamy potencjalnych zleceń, które moglibyśmy wykonywać. Dlatego reaktywaliśmy naszą szkołę przysposobienia zawodowego, kształcąca w za-

wodzie piaskarz-malarz. Nawiązaliśmy też współpracę z jedną ze szkół na Kaszubach, której uczniów chcemy w przyszłości zatrudnić. Naszą zaletą jest realizacja kontraktów za granicą, m.in. na konstrukcjach off-shore’owych.

• **Mówiąc o skali tego deficytu operujemy przybliżonymi danymi. Czy ktoś nie powinien tego monitorować i wymiarować? A jeśli tak, to kto?**

– **J. Kus**: – Jestem tu w podwójnej roli: przedstawiciela związku zawodowego i wiceprzewodnicząco Rady ds. kompetencji w budownictwie. Takich danych nie mamy. Powinniśmy to monitorować, ale nie ma narzędzi. W Radzie są przedstawiciele GUS-u, którzy mówią dlaczego ich nie ma. Bo czy i jak to badać jest decyzją i polityczną, i finansową.

W branży konstrukcji stalowych to mogłoby być prostsze, gdyż są w niej zakłady przemysłowe, opisane i monitorowane przez PIKS. Trudniejsza jest sytuacja w przypadku budownictwa wykonawczego, bo 96–97% firm tego sektora to mikroprzedsiębiorstwa, o niezwykle dużej płynności. Szacuje się, że mikrofirmy istnieją średnio 2 lata.

Mamy też dane uzyskane od przedstawicieli firm wykonawczych z sektora budownictwa: pracodawców i związkowców. W lutym, na posiedzeniu Zespołu trójstronnego ds. budownictwa i gospodarki komunalnej przy Ministerstwie Inwestycji i Rozwoju, przedstawiciele organizacji pracodawców szacowali niedobór pracowników wykwalifikowanych i stabilnie wykwalifikowanych na 150–180 tys. Szacuje się, że mimo pewnego spowolnienia koniunktury w budownictwie, choć niekoniecznie w konstrukcjach stalowych, w tym sektorze pracuje 100–120 tys. Ukraińców, w większości zatrudnionych legalnie na podstawie pozwolenia na pracę lub tzw. zgłoszenia.

Trzeba też uwzględnić metody rekrutacji. Z researchu przeprowadzanego przez Radę w ramach wdrożenia pilotażowego ramy kwalifikacji budownictwa, od lipca włączonej do zintegrowanego systemu kwalifikacji, wynika, że firmy rekrutację najczęściej zlecają agencjom. Ich działy HR najczęściej koncentrują się na poszukiwaniu pracowników średniego i wyższego nadzoru. W przypadku firm budowlanych od mistrza wzwyż. Ciekawą formą jest rekrutacja grup pracowników do wykonania określonych prac przez internet. Jest „gangmaster” i grupa funkcjonujących w sieci wykwalifikowanych pracowników, którzy otrzymują rekomendacje od kolejnych zleceniodawców. Bardzo często zatrudniani są na umowę o pracę, ale de facto mistrzem jest „gangmaster”, odpowiedzialny za wykonanie zlecenia.



Urszula Blicharz

– główny specjalista Wydziału Organizacji Kształcenia Zawodowego w Departamencie Strategii, Kwalifikacji i Kształcenia Zawodowego Ministerstwa Edukacji Narodowej

Statystycznie ten rynek będzie bardzo trudno ogarnąć z uwagi na płynność zatrudnienia i liczbę migrantów.

Parę lat temu w jednej z największych firm budowlanych robiliśmy badania dotyczące zatrudnienia osób posiadających wykształcenie formalne na poziomie 3., jak wykwalifikowany cieśla, zbrojarz, dekarz, monter konstrukcji budowlanych. Okazało się, że mniej niż 1/3 zatrudnionych pracowników miała wykształcenie kierunkowe. Reszta to byli ludzie przygotowani, np. przez doświadczonego pracownika czy na kursach, bo mieli zupełnie inne formalne wykształcenie.

• Według kantowskiej nomenklatury ludzkie myślenie dzielimy na aprioryczne, czyli spekulatywne i aposterioryczne, czyli oparte na wiedzy. Nie ma jej odnośnie do deficytu kadr, a więc myśląc apriorycznie jaka jest jego skala w branży cynkowania ogniowego, aplikacji malarskich powłok antykorozyjnych, wytwarzania konstrukcji stalowych?

– **M. Pawłowski:** – Zatrudniamy 220 pracowników i 22 Ukraińców. Ciekaw jestem jakie byłyby wyniki badań przeprowadzonych wśród członków Izby. Przypuszczam jednak, że w budownictwie wykończeniowym ten stosunek może sięgać nawet 70%.

nikach, także Ukraińcach. Są dobrzy jako wózkowi czy suwnicowi, ale nie mają polskich uprawnień. Część z nich, mimo problemów z językiem, je zdaje. Kiedy 3 lata temu był boom na usługi cynkownicze, to nie byliśmy w stanie ich zrealizować. Dziś zatrudniamy dodatkowo ok. 20% pracowników ze Wschodu. Koniunktura trochę zwalnia, więc nie wiem ilu będzie jeszcze potrzebnych. Otwarte jest pytanie jak temu brakowi zaradzić, gdy się poprawi, bo firmy nieustannie inwestują w nowe obiekty i urządzenia.

• Jakie są skutki braku wykwalifikowanych pracowników dla rytmiczności produkcji, świadczenia usług, kosztów pracy i produkcji, konkurencyjności i perspektyw rozwoju firm?

– **R. Czapiewski:** – Czy tylko wysokość wynagrodzenia decyduje o utrzymaniu pracownika? Należałoby dążyć do tego, by do pozostania w firmie skłaniały ich perspektywy dalszej kariery i rozwoju zawodowego. Realizujemy również kontrakty zagraniczne i mamy możliwość podnoszenia kwalifikacji w zakresie różnych technologii, np. pracy na platformach itp. Stale szukamy nowych obszarów, które możemy im zaoferować.

Odchodzą, o czym była mowa, starzy pracownicy, a nie ma naboru nowych kadr. Nie ma w branży konstrukcji stalowych, antykorozyjnej. Dlaczego? Bo wykształciliśmy pewien model pracy: przy komputerze, związanymi np. z social media. O tym się fajnie mówi. Nikt nie mówi, że jest dobrym spawaczem, pracującym np. w stoczni. Jestem adiunktem w Katedrze Zarządzania Wyższej Szkoły Bankowej w Gdańsku. Niedawno broniący dyplom powiedział, że chce być dobrym spawaczem i czy mogę mu w tym pomóc. Pomogłem. Dlatego trzeba głośno mówić, że dobry spawacz będzie dobrze zarabiał i będzie szanowanym człowiekiem! Sfera osobowościowo-psychologiczna jest również bardzo ważna.

– **J. Kus:** – Odpowiadając na pytanie, musimy uwzględnić koniunkturę inwestycyjną w budownictwie, która zawsze falowała...

• ...takich huśtawek jak na polskim nie ma na żadnym rynku budowlanym w Europie.

– **J. Kus:** – I to jest jedna z przyczyn. Bo przez lata ciężko pracowaliśmy nad zdeprecjonowaniem zawodów, szczególnie związanych ze specjalizacjami w budownictwie, a wykonywanych przez pracowników wykwalifikowanych. Drugą kwestią są cykle koniunkturalne. Spada skłonność do inwestycji.

• Ale nie są one aż tak istotne w branży konstrukcji stalowych, która w 2018 r. 5/6 z wyprodukowanych 1,25 mln t wyeksportowała! Od kiedy istnieje PIKS tylko w jednym roku jej rentowność wyniosła -1%, czyli w granicach błędów statystycznego.

Czy jednak to zagrożenie nie wymusi sięgnięcia po najnowocześniejsze narzędzia i nie przyspieszy automatyzacji produkcji, wchodzenia w inteligentne linie produkcyjne?

– **J. Kus:** – Podnosi się pensję minimalną, ale nikt nie zadbał o ułatwienie przedsiębiorcom pozyskiwania finansowania, dostępu do kredytów. Bez istotnych inwestycji kapitałowych firm nie będzie stać na wymianę parku maszynowego i zakup np. sterowanych numerycznie obrabiarek. Oczywiście firmy wymieniają maszyny, ale przy niewielkiej rentowności nie stać ich na dokonanie przeskoków technologicznych. Jeśli nie będzie wsparcia finansowego firm, a jedynie traktowanie ich jako dostawców środków do budżetu, to zaczną mieć poważne kłopoty.

– **R. Czapiewski:** – Automatyzacja, jako kolejny etap rewolucji Przemysłu 4.0, jest niezbędna, ale wymaga ogromnego nakładu kapitału i wiedzy, z którą jest pewien problem. Do wprowadzania innowacji w przedsiębiorstwach konieczne są ułatwienia finansowo-prawne podparte stosownymi ustawami. Zbyt mało funduszy wydaje się na wprowadzanie rozwią-



Jakub Kus

– sekretarz krajowy
Związku Zawodowego „Budowlani”



Marcin Pawłowski

– Prezes Zarządu
ROLSTAL Pawłowski sp. z o.o.

Istotna jest demografia. Nasi pracownicy odchodzą na emeryturę: w tym roku 8 osób, w przyszłym – 4–5. Trzeba też zwrócić uwagę na grupy zawodowe. Największą wśród wytwórców konstrukcji stalowych są spawacze – u nas 70 osób. Uprawnienia nadaje im Sieć Badawcza Łukasiewicz – Instytut Spawalnictwa w Gliwicach, który je rejestruje, więc powinniśmy konkretnie wiedzieć ilu ich jest.

Dodam, że w naszej firmie tworzy się branża operatorów CNC, wypierających takie zawody, jak np. ślusarz, które kiedyś kojarzyły się z pracami manualnymi. Dziś operator CNC jest bardzo poszukiwanym „produktem”.

– **L. Szymaniec:** – W Polsce działa wiele akredytowanych instytucji certyfikujących, m.in. Lloyd, Bureau Veritas czy Urząd Dozoru Technicznego. Z reguły zlecający wybiera jednostkę certyfikującą, np. gdy realizuje zadania na rynku niemieckim, to wybiera np. TUV, gdy na morzu, to np. Lloyd, a dla polskich inwestorów, to z reguły UDT.

W każdej firmie jest zapotrzebowanie na spawaczy, monterów czy operatorów CNC. W Polsce pracownicy, zwłaszcza ze Wschodu, często odchodzą gdy dostaną propozycję stawki wyższej o... 50 gr/godz.! Nauczylimy się liczyć i jeśli dana firma również jest solidna i dba o nich, to nie zastanawiają się i wybierają lepszą ofertę.

– **J. Zasada:** – Mam bardzo dobre zdanie o swoich pracow-

zań innowacyjnych. Dotyczy to także wsparcia absolwentów politechnik w zakresie koncepcji sterowania produkcją i automatyzacją, by pracowali w Polsce.

– **J. Zasada:** – Zmodernizowaliśmy Ocykownię Śląsk Częstochowa. Szacujemy, że wyeliminowaliśmy ok. 20 stanowisk, głównie zlokalizowanych w szkodliwym otoczeniu. Ale wielu naszych producentów wykonuje nietypowe, skomplikowane, jednostkowe rzeczy, gdy na Zachodzie praca jest seryjna, sztafpowa.

• **Ale produkcji jednostkowych wyrobów nie można zautomatyzować.**

– **R. Czapiewski:** – W Korporacji Muehlhan udało się w pełni zautomatyzować malowanie wież wiatrowych w Danii. Z danych wynika, że w Polsce zakłady przemysłowe za mało wydają na innowacje.

• **Na Zachodzie 2/3 kosztów innowacji finansują przedsiębiorstwa, w Polsce – 1/3, a resztę budżet państwa. 2 lata temu, podczas dyskusji z młodymi innowatorami z branży konstrukcji stalowych, za głównego winowajcę tej sytuacji – narzekając też na państwo i NCBiR – uznali management firm.**

– **R. Czapiewski:** – Jest istotny, ale przede wszystkim muszą być uwarunkowania finansowo-prawne, by takie środki można było odpisać z budżetu. Jeśli innowacyjność będzie opłacała się finansowo, to zdecydowana większość firm w nią wejdzie. Oczywiście, są i takie, których management nie stoi na wysokości zadania, ale one upadną.

– **L. Szymianiec:** – Zadaniem managementu jest dbanie o bezpieczeństwo firmy. Inwestycje muszą być rozpatrywane w latach. Bardzo często coś, co na pierwszy rzut oka wygląda bardzo atrakcyjnie, okazuje się inwestycją nietrafioną. Liczba ryzyk jest ogromna. A dla właściciela firmy istotne jest by ona działała. Czy ma rezerwową finansową zachować na trudne czasy czy podjąć decyzję o inwestycji.

– **J. Kus:** – Management jest zobligowany do posługiwania się rachunkiem ekonomicznym w różnych skalach czasowych. Pracownik jest tańszy niż kosztowne innowacje, bo jesteśmy średnim rynkiem w UE. Nie narzucamy trendów rozwojowych gdzie są duże zyski – jesteśmy dobrzy w segmentach niszowych.

Taniej jest zatrudnić lub zwolnić pracownika niż zmienić maszynę czy ciąg technologiczny, w który zainwestowało się miliony złotych.

Na razie mamy do czynienia z rynkiem pracowników, ale migracje są nieuniknione. Problemem są pracownicy o nierozpoznawalnych kwalifikacjach. W marcu od pracodawców budownictwa wykonawczego usłyszałem, że choć mają problemy z porozumiewaniem się, to Ukraińców zatrudniają, ale już tych z Dalekiego Wschodu nie. Minęło kilka miesięcy i słyszę: chcemy wszystkich, byle coś umieli!

• **Jak firmy poszczególnych segmentów branży konstrukcji stalowych radzą sobie z deficytem wykwalifikowanych pracowników.**

– **J. Zasada:** – Od 2 lat mamy podpisaną umowę z Technikum Górniczym, których uczniów przyjmujemy na praktyki. Liczymy, że niektórzy z nich u nas zostaną.

– **J. Kus:** – A jak rozwiązujecie problem ubezpieczeń praktykantów – uczniów?

– **J. Zasada:** – Mamy umowę ze szkołą.

– **J. Kus:** – Ale to pan, jako pracodawca, jest za nich odpowiedzialny. Od lat postulujemy, by pracodawcy prowadzący tego typu działalność mieli system dodatkowych ubezpieczeń. Jeśli mają praktykantów, to nie powinni do nich dopłacać, ponosić dodatkowe ryzyko.

– **J. Zasada:** – W tym roku powiatowy urząd dostał z UE środki na dofinansowanie 70 etatów dla praktykantów, płacąc

1800 zł za miesięczną praktykę. Zgłosiły się tylko 3 osoby! Gdy zaproponowałem kilkaset złotych więcej, to liczba chętnych wzrosła do 15. Szokuje mnie, że młodzi pracownicy mają takie same oczekiwania jak doświadczeni pracownicy.

Nasza grupa co kwartał organizuje „Praktikertreffen”, na których staramy się szkolić pracowników. Natomiast Niemiecki Związek Cynkowniczy wprowadził tygodniowe kursy, ale, niestety, polskie firmy nie chcą dzielić się swoją wiedzą.

– **J. Kus:** – Zapominamy, że nasi „goście” przyjeżdżają na zarobek. Jeśli zostaną dobrze potraktowani, to w Polsce zostaną. Niektórzy z nich zakładają własne firmy.

– **L. Szymianiec:** – Oprócz czynników zewnętrznych, jak szkolenia czy przywiązanie do pracy, są również wewnętrzne, które wymusza na nas globalizacja. To sztuczna inteligencja, roboty etc. Brakuje tu pewnej strategii, która by to uporządkowała i próbowała przełożyć na cele taktyczne i strategiczne oraz podlega ewolucji wraz ze zmieniającą się sytuacją.

• **Porozmawiajmy o jakości dostępnych na rynku kadr.**

– **K. Maliszewski:** – Ponad 25 lat temu w Polskiej Izbie Budownictwa dyrektorzy szkół budowlanych utworzyli Sekcję Szkół Budowlanych, która miała poprawić ówczesne, wynikające ze zmian ustrojowo-gospodarczych, niekorzystne podejście do szkół zawodowych. Dziś ich funkcjonowanie zależy od tego czy są w dużych aglomeracjach czy w małych miasteczkach, czy w ich sąsiedztwie działają duże podmioty gospodarcze z branży budowlanej czy realizowane są inwestycje.

Z doświadczenia wiem, bo ponad 20 lat byłem dyrektorem szkoły, że na początku szkoły dużo zyskały: otrzymały materiały, organizowano szkolenia i spotkania w firmach. Zagrożone było kształcenie na poziomie średnim, ale dawne decyzje MEN-u technika uratowały.

W roku 2018 i przez kilka miesięcy tego pracowałem w Radzie Dyrektorów powołanej przez Ministra Edukacji Narodowej. Uważam, że MEN bardzo dobrze zdiagnozował stan kształcenia zawodowego. Podczas 8 spotkań grupy liczącej 44 dyrektorów mówiliśmy co nas boli. Reprezentowałem branżę budowlaną. Niestety, nie uwzględniono naszego postulatu wprowadzenia ram programowych kształcenia w poszczególnych zawodach. Od wielu lat domagamy się ograniczonych uprawnień budowlanych dla techników. Teoretycznie są, ale praktycznie – nie. W nowej podstawie programowej i tworzonych na jej podstawie programach zabrakło zagadnień związanych z konstrukcjami budowlanymi. Dziś technika można traktować jako niezbyt dobrego absolwenta dawnej szkoły zasadniczej, a obecnie szkoły branżowej I stopnia. Wydłużono lata nauki, ale liczba godzin kształcenia



Lucjan Szymianiec
– Prezes Zarządu WLT sp. z o.o.



Roman Czapiewski
– Project Manager
Muehlhan Polska sp. z o.o.

przedmiotów zawodowych została niemal bez zmian. Moim zdaniem stworzono uczniom roczną przechowalnię.

– **J. Kus:** – Jeśli mówimy o jakości kadr, to trzeba zacząć od motywacji. Kto idzie do zasadniczej czy branżowej szkoły zawodowej, kiedy zawody – o czym była mowa – przez lata skutecznie deprecjonowaliśmy? Idzie ktoś na przetrwanie, teoretycznie czując się gorszym od idących do liceum ogólnokształcącego, a w bardzo niewielkim stopniu, ci, którzy się tym interesują. Trzeba przy tym pamiętać, że młodzi ludzie myślą dziś perspektywicznie, o zapewnieniu pewnej stabilizacji życiowej – uzyskiwaniu dochodów pozwalających na założenie rodziny, kupno mieszkania itd.

W budownictwie wykonawczym perspektyw brak, bo zatrudnienie jest bardzo niestabilne. Bardziej stabilne jest w branży konstrukcji stalowych, bo wahania koniunkturalne nie są w niej wysokie.

Popatrzmy na strukturę organizacyjną i finansowanie szkolnictwa zawodowego. Nie ma, a była, drożności systemu edukacyjnego. Jak w strukturze podlegającej powiatowi trudno jest otworzyć klasę kształcącą np. monterów konstrukcji budowlanych, gdy tyłu ich w okolicy nie potrzeba. Choć brakuje ich w kraju, to samorząd, który musi dbać o lokalny rynek pracy nie widzi, mimo subwencji edukacyjnej, potrzeby utworzenia takiej klasy.

– **K. Maliszewski:** – Kiedyś organizowano targi sponsorów edukacji budowlanej, na których firmy prezentowały swoje materiały i pozostawiały je w szkołach. Kiedy zaczęły się problemy z brakiem wykwalifikowanych pracowników, to firmy same zabiegają o współpracę ze szkołami. Pracując w szkole w swoim mieście i powiecie zmieniłem mentalność mieszkańców, wyrażającą się podejściem: jak się nie będziesz uczył to pójdziesz do budowlanki. Ale dodam, że wpływ na to miała też jakość kształcenia w tych branżach. Między technikami potrzebna jest rywalizacja. Ważnym jej elementem jest np. udział uczniów techników w Olimpiadzie Wiedzy i Umiejętności Budowlanych, a szkół branżowych – w Turnieju Budowlanym „Złota Kielnia”, w którego Komitecie Głównym jestem od 10 lat.

Firmy chcą byśmy kształcili w oparciu o nowe materiały i technologie, ale na to potrzeba pieniędzy. Sekcja Szkół Budowlanych oceniła co jest w szkolnictwie dobre, a co wymaga zmian. Zorganizowaliśmy w MEN-ie konferencję, ale zdaję sobie sprawę, że wpływ polityki na edukację jest bardzo znaczący. Uważam, że problemy dobrze zdiagnozowano, ale nie wiem co z tego wyjdzie i jak będą realizowane.

Dodam, że planujemy stworzenie szkoły zawodowej, choć jeszcze nie wiemy czy branżowej i technikum czy tylko technikum.

– **M. Pawłowski:** – Wiadomo, że nie znajdziemy 30 chcących w szkole branżowej kształcić się np. na monterów czy hydraulików, a nawet jeśli tak, to już w następnym naborze tyłu ich nie przyjdzie.

Dzisiaj szkoła branżowa musi mieć zaplecze techniczne, jakiego nie ma i nigdy mieć nie będzie. Bo organ prowadzący, czyli samorząd nie jest w stanie wyłożyć pieniędzy na zakup maszyn czy urządzeń CNC. A wyposażenie warsztatów szkół zawodowych jest z lat 70. ub. wieku, co dowodzi ich totalnej zapaści.

Ciekawym pomysłem jest utworzenie szkoły wielobranżowej, prowadzącej nabór na różne kierunki „okołobudowlane”, jak np. spawacz, monter, dekarz, blacharz, a kształcenie odbywało by się w systemie dualnym. Do jej utworzenie przymierzają się firmy z naszego miasta.

• **Wróć do pytania o jakość dostępnych kadr.**

– **K. Maliszewski:** – Nabyte doświadczenie upoważnia mnie do stwierdzenia, iż mimo dużych starań, jakie może podejmować szkoła, jakość kształcenia jest niewystarczająca. Teoretycznie poziom kształcenia jest bardzo przyzwoity, ale dotyczący umiejętności praktycznych już nie, a nawet jest gorszy niż kiedyś. Wynika to z braku dostępności do nowych technologii i nowych materiałów, a przede wszystkim – co w budownictwie jest bardzo ważne – pracy na budowie, której żadne warsztaty nie zastąpią.

– **J. Kus:** – Definiują ją co najmniej trzech elementy: jakość kształcenia, która w dużej mierze zależy od wiedzy i umiejętności nauczycieli oraz jej aktualności, możliwości nabycia realnych umiejętności, czyli dostępu do branży – realnej produkcji czy usług oraz – co pracodawcy w Radzie ds. kompetencji w budownictwie bardzo podkreślają – braku miejsca, w którym uczyć się prawdziwych kompetencji: personalnych i społecznych. Czyli umiejętności pracy w zespole, kierowania zespołem i odpowiedzialności za to, co się robi.

• **Dodałbym jeszcze jakość materiału. Na wielu uczelniach technicznych studenci I roku mają braki w matematyce i trzeba organizować dodatkowe zajęcia wyrównawcze.**

– **J. Kus:** – W Radzie mamy wielu przedstawicieli uczelni wyższych. Wiem, że tylko 10% absolwentów techników rozpoczyna studia, z których później wielu z różnych powodów z nich rezygnuje, m.in. nie są w stanie opanować podstawowej wiedzy matematycznej.

– **J. Zasada:** – Dobrym rozwiązaniem byłoby wzięcie patronatu nad szkołą przez zakład przemysłowy i zwolnienie go z jakichś podatków.

• **Uważam, że problemu dostatecznej liczby wykwalifikowanych pracowników nie da się rozwiązać bez współpracy pracodawców z MEN-em.**

– **U. Blicharz:** – Współpraca z pracodawcami i ministerstwami właściwymi dla określonego zawodu, rozpoczęła się w 2016 r. Głos pracodawców w tworzeniu dokumentów programowych, za które odpowiada Ministerstwo Edukacji Narodowej, był brany pod uwagę m.in. podczas opracowania klasyfikacji zawodów szkolnictwa branżowego i podstaw programowych kształcenia w zawodach. Takie spotkania odbyły się przed publikacją podstaw programowych w listopadzie i grudniu 2018 r. Pracodawcy mieli duży wpływ na obecne podstawy programowe kształcenia w zawodach szkolnictwa branżowego. Niejednokrotnie sami uczestniczyli w ich opracowaniu. Niestety, wielkiego zainteresowania ze strony pracodawców nie było, chociaż rozmowy dotyczyły nie tylko branży, ale każdego z zawodów w niej ujętych. A MEN, określając podstawy programowe, nie chciało bez nich wprowadzać zmian w kształceniu zawodowym, które nie odpowiadałyby potrzebom rynku pracy.

Otwartość Ministerstwa na współpracę z pracodawcami jest bardzo duża. Powstało kilka porozumień i listów intencyjnych w sprawie współpracy na rzecz szkolnictwa branżowego i technicznego w zawodach związanych z daną branżą. Trudno dziś ocenić efekty takich porozumień. To jest dobry początek zaangażowania się pracodawców w kreowanie wizerunku kształcenia zawodowego i włączenie się do prac związanych z organizacją tego kształcenia szczególnie w formie kształcenia praktycznego.

• **Jak powinno wyglądać współuczestnictwo pracodawców w kształceniu?**



Krzysztof Maliszewski
– członek Rady
Polskiej Izby Budownictwa

– **U. Blicharz:** – Jedną z form współpracy z pracodawcami jest umowa, jaką szkoły prowadzące kształcenie w zawodzie będą musiały zawrzeć aby uruchomić lub prowadzić kształcenie w danym zawodzie. Polega ona w szczególności na: tworzeniu klas patronackich; przygotowaniu propozycji programu nauczania zawodu; realizacji kształcenia zawodowego, w tym praktycznej nauki zawodu; wyposażeniu warsztatów lub pracowni szkolnych; organizacji egzaminu zawodowego; doskonaleniu nauczycieli kształcenia zawodowego, w tym organizowaniu szkoleń branżowych oraz realizacji doradztwa zawodowego i promocji kształcenia zawodowego.

Wprowadzając ten obowiązek Prawo oświatowe, dało jednak szkołom czas na przygotowanie się do tego odpowiedzialnego zadania do roku szkolnego 2022/23.

Duże znaczenie dla kształcenia kadr dla polskiej gospodarki ma podstawa programowa kształcenia w danym zawodzie. Jeżeli pracodawca jest zainteresowany jak odbywa się przygotowanie zawodowe jego potencjalnych kandydatów do pracy, to powinien uczestniczyć w tworzeniu ważnych dokumentów programowych. Szkoda, że nikt z obecnych nie włączył się w zmianę podstawy programowej montera konstrukcji budowlanych, w której są konstrukcje stalowe i drewniane. W klasyfikacji zawodów szkolnictwa branżowego nie ma zawodu, który w 100% byłby poświęcony kształceniu montera konstrukcji stalowych.

– **M. Pawłowski:** – A nie ma jeszcze zawodu spawacza. Szkoda, że Polska Izba Konstrukcji Stalowych nie zabrała głosu w imieniu przedsiębiorców.

– **R. Czapiewski:** – Nie spotkaliśmy również w praktyce, by jakaś szkoła kształciła lub przysposabiała w praktyce do zawodu malarz-piaskarz. Wydaje się, że istnieje potrzeba bardziej uważnego analizowania potrzeb rynku i kontaktu z zakładami przemysłowymi, uwzględniając potrzeby i trendy występujące w przemyśle.

– **U. Blicharz:** – Jest już wniosek ministra przedsiębiorczości i technologii o wprowadzenie zawodu technik spawalnictwa do klasyfikacji zawodów. Jeśli wniosek będzie kompletny, to od 1 września 2020 r. on powstanie. Inne zawody budowlane są w gestii ministra inwestycji i rozwoju. Jeżeli jest zainteresowanie zawodem, którego nie ma w klasyfikacji, to organizacje pracodawców powinny zgłaszać ministrom właściwym dla danego zawodu potrzebę w nim kształcenia, np. malarza-piaskarza.

– **M. Pawłowski:** – Reprezentuje nas Izba i ogromnym błędem było nie wysłanie do MEN-u osób, które wiedzą jakie zawody są w branży konstrukcji stalowych. Mówi się o metalowcach, do których zalicza się spawaczy, ślusarzy i być może malarzy przemysłowych.

• **Ale są firmy, które zanim pojawiła się ta inicjatywa poszły do szkół, objęły patronat.**

– **U. Blicharz:** – Są. takimi doświadczeniami dzielą się pracodawcy i to zasługuje na duże uznanie. Są przedsiębiorstwa które same szukają współpracy ze szkołą, aby przygotować nową kadrę w swojej branży i takie przedsięwzięcia powinny być naśladowane przez inne zakłady pracy, gdyż w przeciwnym razie powstająca na skutek starzenia się kadry zawodowej luka będzie trudna do nadrobienia. Zarówno szkoły jak i pracodawcy muszą się uczyć wzajemnej współpracy. Obecnie przepisy prawa otwierają taką możliwość.

– **J. Kus:** – Na zlecenie Instytutu Badań Edukacyjnych zrealizowaliśmy pilotażowy program wdrożenia w dwóch przedsiębiorstwach ramy kwalifikacji w budownictwie. Opisałmy stanowiska pracy: kierownik robót, mistrz, cieśla, betoniarz-zbrojarz itd. Ale... język edukacji różni się od języka pracodawcy, który postępuje się kategoriami zadań zawodowych i w ten sposób opisuje stanowiska pracy, natomiast my postępujemy

się językiem efektów uczenia się. Wyszedł nam bardzo precyzyjny opis łączący oczekiwane na danym stanowisku efekty z realnymi zadaniami zawodowymi, co może być przydatne przy tworzeniu podstaw programowych. Otrzymaliśmy też ogromny opis wymaganych na danym stanowisku kompetencji społecznych i personalnych. Upominają się o nie pracodawcy, ale trzeba je zdefiniować w kształceniu na podstawie realnych działań na danym stanowisku pracy.

• **A czy w innych krajach nie ma rozwiązań, które warto byłoby zaadaptować?**

– **U. Blicharz:** – W Polsce mamy wypracowane pewne dobre wzorce. Systemy edukacji w Skandynawii czy w Niemczech mają swoje zalety i wady, ale są to systemy budowane na potrzeby tych krajów. Każdy kraj ma swoją kulturę, swoje potrzeby i własną mentalność społeczną. Nie da się przenieść wzorców z tego otoczenia do innej rzeczywistości. Polska ma wiele dobrych przykładów współpracy szkół z pracodawcami. Jednak aby te rozwiązania mogły być autentyczne to muszą oni się otworzyć na współpracę ze szkołami. Nie ma lepszego kształcenia zawodowego praktycznego, jak w rzeczywistych warunkach pracy u pracodawcy i przez fachowców z danej specjalności. Dyrektorzy szkół zgłaszają problem braku nauczycieli kształcenia zawodowego, pracodawcy narzekają na brak odpowiednio wykwalifikowanej kadry – jest to więc dobry czas dla rozwoju kształcenia zawodowego dostosowanego do potrzeb rynku pracy. Prawo pozwala na to, aby kształcenie praktyczne odbywało się u pracodawców: 50% kształcenia praktycznego w technikum i 60% w szkołach branżowych, czyli nawet 800 godz., uczeń może realizować w zakładzie pracy. Wystarczy pomysł pracodawcy na zagospodarowanie, we współpracy ze szkołą, tego czasu zgodnie z podstawą programową.

Prawo oświatowe daje wiele możliwości doskonalenia systemu kształcenia zawodowego i dostosowania go do potrzeb rynku pracy, również lokalnego. Są to: realizacja zajęć uzgodnionych z pracodawcą, przygotowanie do nabycia uprawnień zawodowych, umowy o staż uczniowski, ale także szkolenia branżowe nauczycieli kształcenia zawodowego, aby byli lepiej przygotowani w zakresie zmian technologicznych w branży. Jednak żadne rozwiązania prawne nie będzie możliwe bez otwartości się pracodawców na współpracę ze szkołami. Oczywiście, muszą oni odpowiednio przygotować się do praktycznej nauki uczniów w zawodzie. Warto jednak zastanowić się czy w ostatecznym rozrachunku ten nakład pracy nie zwróci się w postaci dobrze przygotowanych pracowników.

Resort edukacji wprowadził również zmianę modelu finansowania szkół – od 1 stycznia 2019 r. system finansowania, przewidujący podział subwencji oświatowej z uwzględnieniem: kosztów kształcenia w zawodzie, efektywności kształcenia, rzeczywistego zapotrzebowania na pracowników w danym zawodzie na rynku pracy, a od 1 stycznia 2020 r. – dodatkowe wsparcie finansowe kształcenia w zawodach unikatowych.

• **Serdecznie Państwu dziękujemy za udział w dyskusji.**



Jacek Zasada
– dyrektor ds. handlowych i produkcyjnych, prokurent Ocyknowni Śląsk sp. z o.o. Prezes Polskiego Towarzystwa Cynkowniczego