

# Odbudowa Szkolnictwa Zawodowego dla Przemysłu Okrętowego w Województwie Pomorskim

przygotowany przez

**Związek Pracodawców FORUM OKRĘTOWE**

Gdańsk, dnia 16 listopada 2022 roku

ul. Uphagena 23

80-237 Gdańsk

[www.forumokretowe.org.pl](http://www.forumokretowe.org.pl)

Tel: +48 502-160-427

E-mail: [i.karaskiewicz@forumokretowe.org.pl](mailto:i.karaskiewicz@forumokretowe.org.pl)

<b><u>Spis treści:</u></b>	<b>Strona</b>
Wstęp	3
<b>1. Szanse i wyzwania przemysłu okrętowego w Polsce.</b>	<b>7</b>
<b>2. Sprowadzanie pracowników spoza Polski nie rozwiązuje problemu</b>	<b>8</b>
<b>3. Systemowe badanie rynku pracy</b>	<b>9</b>
<b>4. Model kształcenia zawodowego</b>	<b>11</b>
<b>5. Do kogo skierowana jest oferta edukacyjna - uczniowie</b>	<b>13</b>
<b>6. Kadra nauczycielska</b>	<b>14</b>
<b>7. Krytyczny czynnik – promocja zawodów okrętowych</b>	<b>15</b>
<b>8. Epilog – ostatni dzwonek na ważne decyzje</b>	<b>17</b>

## Wstęp

Przemysł okrętowy od lat boryka się z brakiem fachowców, a w ostatnim okresie problem ten coraz bardziej się pogłębia. W ciągu ostatnich 30 lat szkolnictwo zawodowe kształcące fachowców na potrzeby naszej branży zostało drastycznie ograniczone. Spowodowało to zahamowanie dopływu kadry technicznej średniego szczebla i kadr produkcyjnych do przemysłu okrętowego, a to stało się obecnie faktyczną barierą dla rozwoju naszej branży, ratującej się dziś pracownikami z zagranicy, co jednak nie rozwiązuje problemu.

Przemysł okrętowy w województwie pomorskim to od lat absolutny lider eksportowy, jedna z kluczowych dziedzin gospodarczych naszego regionu i jej koło zamachowe. Niestety, uboga oferta edukacyjna na potrzeby przemysłu okrętowego zupełnie nie odzwierciedla jego pozycji i potrzeb – patrz Tabela 1, 2 i 3.







Nasuwa się pytanie: dlaczego tak się stało? Dlaczego edukacja dla kluczowej branży gospodarczej regionu tak bardzo się skurczyła – pomimo licznych apeli przedstawicieli pracodawców i strony społecznej w różnych ciałach konsultacyjnych.

Chcąc dalej rozwijać tę kluczową dla naszego regionu branżę, istnieje pilna potrzeba odbudowy edukacji na wszystkich jej poziomach – zawodowym, średnim i wyższym. Niniejszy tekst jest też propozycją, jak to zrobić wykorzystując nasze lokalne siły i środki.

Porusza 5 zasadniczych zagadnień:

- Jakie są rzeczywiste potrzeby kadrowe przemysłu okrętowego (pkt.3),
- Jaki model kształcenia zawodowego dla przemysłu okrętowego (pkt.4),
- Skąd wziąć uczniów (pkt.5),
- Skąd wziąć kadrę nauczycielską (pkt.6),
- Promocja zawodów okrętowych (pkt.7).

## ■ EKSPORT – STRUKTURA

	IV kw. 2019 r.	IV kw. 2020 r.	IV kw. 2021 r.
 statki, łodzie oraz konstrukcje pływające	18,1%	19,7 %	18,8 %
 ryby i skorupiaki	9,3%	9,5 %	7,3%
 maszyny i urządzenia elektryczne	8,6%	9,4 %	9,7 %
 paliwa	5,8%	3,7 %	5,5 %
 zboża		6,9 %	5,1 %
 reaktory jądrowe, kotły, maszyny i urządzenia mechaniczne			5,5%

 Pomorskie



Źródło: IBnGR na podstawie danych z Izby Celnej

### Tabela 1 – Struktura eksportu województwa pomorskiego

(Dane z prezentacji „Sytuacja Gospodarcza Województwa Pomorskiego” przygotowana przez Departament Rozwoju Gospodarczego Urzędu Marszałkowskiego Województwa Pomorskiego zaprezentowany na plenarnym posiedzeniu WRDS w dniu 26 maja 2022)

**Tabela 2 – Kształcenie w pomorskich szkołach w zawodach dedykowanych dla przemysłu okrętowego**

(Dane przygotowane przez Departament Edukacji i Sportu Urzędu Marszałkowskiego Województwa Pomorskiego)

Lp.	Zawód	Nazwa szkoły prowadzącej kształcenie w zawodzie	Liczba uczniów Klasa I	Liczba uczniów Klasa II	Liczba uczniów Klasa III	Liczba uczniów Klasa IV	Liczba uczniów – stan na rok szkolny 2021/2022	Liczba absolwentów 2020/2021 Zdających egzamin zawodowy
1.	Monter jachtów i łodzi	Branżowa Szkoła I Stopnia Nowym Dworze Gdańskim	2	1			3	brak
2.	Monter kadłubów jednostek pływających	Branżowa Szkoła I Stopnia nr 3 (CKZiU nr 1 w Gdyni)	11	13	23		47	33
		CKZiU nr 1 w Gdańsku	28	20	37		85	
		Branżowa Szkoła I Stopnia w Rumi	8				8	
		Powiatowy Zespół Szkół w Kłaninie	21		11		32	
3.	Technik budowy jednostek pływających	Technikum Budowy Okrętów (CKZiU nr 1 w Gdyni)	10	9	27	10	56	42
		Szkoły Okrętowe i Techniczne (Conradinum) w Gdańsku	11	12	30	20	73	
4	Technik elektryk – instalacje przemysłowe i na jednostkach pływających	Szkoły Okrętowe i Techniczne (Conradinum) w Gdańsku	16	21	42		79	

**Tabela 3 – Kształcenie w pomorskich szkołach w zawodach, które mogą być wykorzystane przez przemysł okrętowy i nowe kierunki**

(Dane przygotowane przez Departament Edukacji i Sportu Urzędu Marszałkowskiego Województwa Pomorskiego)

Lp.	Zawód	Nazwa szkoły prowadzącej kształcenie w zawodzie	Liczba uczniów Klasa I	Liczba uczniów Klasa II	Liczba uczniów Klasa III	Liczba uczniów Klasa IV	Liczba uczniów – stan na rok szkolny 2021/2022	Liczba absolwentów 2020/2021 Zdających egzamin zawodowy
1.	Technik mechanik okrętowy	Zespół Szkół Morskich w Gdańsku	16	9	32	15	72	25
		Szkoła Morska w Gdyni (niepubliczna)	9		14		23	
2.	Technik nawigator morski	Zespół Szkół Morskich w Gdańsku	27	22	30	22	101	39
		Szkoła Morska w Gdyni (niepubliczna)	34		34		68	
		Policealna Gdyńska Szkoła Morska w Gdyni	9		5		14	
3.	Technik elektroautomatyk okrętowy	<u>Kształcenie będzie możliwe od 1 września 2022</u>						
4.	Technik przemysłu jachtowego	<u>Kształcenie będzie możliwe od 1 września 2022</u>						

## 1. Szanse i wyzwania przemysłu okrętowego w Polsce.

Przemysł okrętowy w Polsce staje przed dużymi wyzwaniami i projektami - już realizowanymi w polskich stoczniach:

- Rewolucja technologiczna związana z dekarbonizacją żeglugi - duża część istniejącej światowej floty wymaga modernizacji pod kątem ograniczenia jej emisyjności. To specjalność polskich stoczní remontowych, które są kluczową częścią polskiego przemysłu okrętowego. To właśnie w województwie pomorskim znajduje się największa stocznia remontowa w Europie ale także i inne - mniejsze, ale kompetentne. Polskie stocznie specjalizują się i są europejskim liderem w budowie jednostek niskoemisyjnych z napędem LNG, hybrydowym i elektrycznym. Proces dekarbonizacji floty światowej już się rozpoczął;
- Inwestycje w obronność kraju: program „Miecznik”, czyli budowa 3 okrętów wojennych klasy fregata, budowa 3 kolejnych niszczycieli min klasy Kormoran II dla Marynarki Wojennej RP, a także spodziewane kolejne zamówienia w bliskiej przyszłości;
- Największy w historii polskiego przemysłu okrętowego program budowy w polskich stoczniach serii promów niskoemisyjnych z napędem LNG dla polskiego armatora.

W województwie pomorskim dynamicznie rozwijają się biura projektowe i firmy serwisowe mechanizmów i urządzeń okrętowych. Trójmiasto stało się swego rodzaju „doliną krzemową” – tutaj znajduje się ok. 40 biur projektowych zatrudniających ok. 3000 projektantów. Otwierane są i rozbudowywane oddziały globalnych potentatów, czyniąc z Trójmiasta jedno z głównych centrów projektowych w Europie.

Przed nami duży proces inwestycyjny w morską energetykę wiatrową nie tylko w Polsce, ale również w Europie: budowa samych farm i jednostek pływających do ich budowy i obsługi. Floty do budowy farm wiatrowych i ich obsługi zwyczajnie nie ma i trzeba ją wybudować, co wielu inwestorów przespało i dlatego tutaj zacznie się niebawem duży ruch.

Polska jest dużym producentem częściowo wyposażonych kadłubów i bloków okrętowych. Eksperci już obserwują silne ożywienie na rynku podróży wycieczkowcami, przy produkcji których polskie firmy były istotnym kooperantem. Wiele firm wycieczkowych zanotowało w tym roku 100 % obłożenie, wreszcie zaczęły zarabiać po przerwie spowodowanej Covidem, a to znajdzie przełożenie na nowe inwestycje i projekty, które przez ostatnie dwa lata były wstrzymywane. Stawki frachtowe na przewóz towarów w wielu

obszarach są wysokie. Armatorzy, którzy są chlebobdawcami stoczni, zarabiają, a to przełoży się na nowe zlecenia dla stoczni.

Wreszcie popyt na ropę i gaz ze źródeł spoza Rosji, których cena (szczególnie gazu) osiągnęła taki poziom, że ponownie pojawiło się ożywienie na rynku wydobywczym off-shore, w którym polskie stocznie miały mocną pozycję.

Szanse więc są, ale by ich nie zaprzepaścić potrzebny jest stały dopływ odpowiedniej liczby wysoko wykwalifikowanych fachowców, a to zostało niestety zahamowane.

## **2. Sprowadzanie pracowników spoza Polski nie rozwiązuje problemu**

Sprowadzanie pracowników spoza Polski nie rozwiązuje całego problemu, a mówiąc dokładniej - rozwiązuje go jedynie częściowo i dotyczy to raczej zawodów wymagających niższych kwalifikacji, np.: malarze, piaskarze, szlifierze, spawacze, ślusarze do prostych prac wyposażeniowych i stolarskich. Zawody te wymagają krótkich kursów przygotowawczych lub zwykłego przyuczenia do specyfiki okrętowej w trakcie pracy, prowadzonych przez firmy we własnym zakresie.

Natomiast jeżeli chodzi o zawody specjalistyczne, wymagające głębszej wiedzy teoretycznej, umiejętności czytania i zrozumienia specyfikacji technicznej, oraz dobrej znajomości rysunku technicznego, takie jak: technolodzy, spawalnicy, monterzy, mechanicy okrętowi, specjaliści od systemów elektrycznych i całej elektroniki okrętowej, nawigacji, systemów hydraulicznych i pneumatycznych, automatycy, operatorzy urządzeń sterowanych numerycznie (CNC), w tym robotów spawalniczych, cała gama specjalistów potrzebnych do zbudowania czy przebudowania bardzo skomplikowanego produktu jakim jest statek – tutaj zaangażowanie samych firm nie wystarczy i potrzebny jest system kształcenia, który trzeba odbudować. Również dla emigrantów z innych krajów pracujących w Polsce.



### **3. Systemowe badanie rynku pracy**

#### **a) Brak efektywnej komunikacji pomiędzy potrzebami branży a ofertą edukacyjną**

Przyczyn, dlaczego szkolnictwo zawodowe na potrzeby przemysłu okrętowego zostało drastycznie zredukowane, jest kilka, ale jedną z głównych był i jest brak zinstytucjonalizowanego, systemowego i profesjonalnego przepływu informacji pomiędzy realnymi potrzebami naszej branży, a instytucjami odpowiedzialnymi za kształcenie zawodowe. Wojewódzkie i powiatowe zespoły doradcze specjalnie powołane w tym celu, nie zapewniły takiego przepływu informacji. Wielokrotnie zgłaszane przez pracodawców (FORUM OKRĘTOWE) i stronę społeczną (Krajową Sekcję Przemysłu Okrętowego NSZZ „SOLIDARNOŚĆ”) potrzeby na różnych forach doradczych nie spotkały się z odpowiednią reakcją. Artykuły prasowe, apele w ramach różnego rodzaju struktur i ciał doradczych, apele pracodawców do decydentów w trakcie spotkań i konferencji – ten sposób komunikowania okazuje się całkowicie nieefektywny. On po prostu nie działa i dlatego należy go gruntownie zreformować, i to jest pierwszy postulat FORUM OKRĘTOWEGO - stworzenie systemowego, instytucjonalnego badania rynku pracy, które pokaże rzeczywisty obraz potrzeb branży okrętowej i będzie podstawą do podjęcia działań.

#### **b) Profesjonalny system badania rynku pracy**

To jest pierwszy element, od którego należy zacząć - zorganizowanie profesjonalnego systemu badania rynku pracy, który zidentyfikuje kompetencje, na które jest zapotrzebowanie: jacy fachowcy i jaka ich ilość. Badanie takie powinno uwzględnić wszystkie czynniki, włącznie z wymianą pokoleniową i przechodzeniem pracowników na emeryturę, oraz z czynnikami migracyjnymi.

Naszym zdaniem, komórka badająca powinna podlegać jednemu z Departamentów Urzędu Marszałkowskiego lub Urzędu Miasta. Uzyskane przez nią dane będą wykorzystywane przy opracowaniu planów i kreowaniu polityki oświatowej w zakresie, na który mają wpływ władze oświatowe – włączając w to również „miękki” sposób kreowania polityki, a także wnioski kierowane do władz samorządowych różnych szczebli. Szkolnictwo zawodowe podlega powiatom, władze wojewódzkie dysponują środkami unijnymi, krajowymi środkami finansowymi dysponują władze centralne w Warszawie, ale profesjonalne identyfikacja potrzeb powinna być naszym zdaniem koordynowana na szczeblu wojewódzkim.

System taki powinien działać w sposób ciągły – stale monitorować rynek pracy w przemyśle okrętowym i aktualizować jego potrzeby. Czynnikiem zmiennych jest na rynku dużo i zapotrzebowanie na pewne specjalności jest stałe, na niektóre się zmienia. Zmienia się również technologia i postępuje cyfryzacja procesów produkcyjnych. Dlatego potrzebny jest stały systemowy monitoring potrzeb, po to, by znalazł on odzwierciedlenie w ofercie edukacyjnej, która powinna zostać zreformowana.

## 4. Model kształcenia zawodowego

### a) Odziedziczony po PRL system kształcenia zawodowego

Polska weszła w gospodarkę wolnorynkową wraz z odziedziczonym po PRL systemem kształcenia zawodowego. 30 lat temu szkoły zawodowe i technika kształcące kadry na potrzeby przemysłu okrętowego co roku wprowadzały na rynek dużą ilość wykształconych fachowców. Tamten system kształcenia dostosowany był do potrzeb ówczesnej struktury przemysłu okrętowego, a ten w ciągu ostatnich 30 lat przeszedł duże zmiany. Zmienił się nie tylko rodzaj produkcji i usług, ale również przemysł znacznie się unowocześnił i wzrosła jego wydajność, nastąpił postęp w cyfryzacji. Pojawiło się zapotrzebowanie na specjalistów, na których wcześniej było ono znacznie mniejsze – np. do budowy skomplikowanych technicznie jednostek, ale również do budowy jachtów, w której to dziedzinie Polska stała się w ostatnich latach potentatem. Zapotrzebowanie na fachowców w poszczególnych dziedzinach zmieniło się i jest to zasadniczy czynnik, który trzeba wziąć pod uwagę odbudowując edukację na potrzeby naszej branży.

Istniejący system edukacji: 3-letnie szkoły zawodowe i 4/5-letnie technika, które odziedziczyliśmy po poprzednim systemie, nie gwarantują wystarczającej elastyczności i szybkiej reakcji na zmieniające się potrzeby branży. Szkoły zawodowe – oprócz kształcenia ściśle zawodowego – wypełniają również inne funkcje edukacyjne, np. przygotowują do studiów wyższych. Ale jako takie pozostaną kręgosłupem edukacji zawodowej. Wymagają one jednak uzupełnienia o nowy element odpowiadający realiom rynkowym.

### b) Nowy element szerokiego kształcenia zawodowego

Nowy system kształcenia zawodowego powinien odzwierciedlać realia rynkowe: być elastyczny i stale modyfikować swoją ofertę edukacyjną, uwzględniając postępującą cyfryzację i automatyzację procesów produkcyjnych. Kursy powinny być znacznie krótsze i ograniczone wyłącznie do przedmiotów specjalistycznych. Innymi słowy – odpowiadać na nowe wyzwania naszych czasów.

Rozwiązaniem dla naszej branży może być rozbudowany dla jej potrzeb, istniejący już (!!!) system tzw. **kształcenia ustawicznego**. Składałby się on z kursów o bardzo skondensowanym programie, ograniczonym tylko do przedmiotów ściśle specjalistycznych. Bazą dydaktyczną dla tych kursów byłyby istniejące jeszcze technika i szkoły zawodowe.

Czas trwania tych kursów mógłby być różnorodny: od kilkumiesięcznych, półrocznych, do rocznych lub nieco dłuższych. Część z tych kursów – ta wymagająca zajęć praktycznych - mogłaby się odbywać stacjonarnie z wykorzystaniem warsztatów lub laboratoriów, część - w systemie zaocznym lub zdalnym. System musiałby być maksymalnie elastyczny: z zajęciami dziennymi, ale również z ofertą zajęć wieczorowych lub weekendowych.

W niektórych przypadkach dużą część edukacji niektóre firmy mogłyby wziąć na siebie i odciążyć przez to szkoły zawodowe. Np. przedmioty ogólne i teoretyczne mogłyby być wykładane w szkole, a praktyczne w samej firmie. Potrzebne są na to jednak środki finansowe dla firm. Dla dobrego, praktycznego szkolenia ucznia lub uczniów potrzeba każdorazowego oddelegowania doświadczonego pracownika, co oznacza oderwanie go od pracy w firmie, a to jest wymiernym kosztem dla niej.

Taki model nauki byłby znacznie bardziej efektywny, dlatego że uczeń zdobywałby konkretną praktyczną wiedzę oraz umiejętności potrzebne w ich zawodach. Firmy mogłyby zainspirować uczniów do pracy oraz na bieżąco odpowiadać na ich pytania. Jest to bardzo ważne, bo przedsiębiorcom jest łatwiej tak kształcić, a także zależy im na przekonaniu młodych uczniów do pozostania w polskich zakładach i firmach. Taki sposób uczenia sprzyja nawiązywaniu trwalszego związku pomiędzy pracodawcą i uczniem, który będzie przyszłym pracownikiem.

Wymienione wyżej elastyczne systemy edukacji istnieją w krajach, w których gospodarka wolnorynkowa trwa znacznie dłużej niż w Polsce, i które przez dziesięciolecia dopracowały się racjonalnych i bardzo elastycznych z punktu widzenia rynku pracy rozwiązań edukacyjnych.

## 5. Do kogo skierowana jest oferta edukacyjna - uczniowie

Oferta edukacyjna powinna być skierowana do:

- a) pracowników chcących zmienić lub podnieść swoje kwalifikacje. To powszechny trend na świecie – ludzie zmieniają zawody z różnych powodów, potrzebny jest tylko elastyczny system edukacji, który im to umożliwi.
- b) młodzieży kończącej szkoły podstawowe i stojącej przed wyborem drogi zawodowej

Obecnie gospodarka przeżywa boom i mamy rynek pracownika, ale wg analityków niebawem czeka nas globalne spowolnienie, które również dotrze do Polski i dotknie niektóre branże. Pierwsze oznaki już są widoczne, np. w branży budowlanej drastycznie spadł popyt na mieszkania, co spowodowane jest drogimi kredytami oraz w branży motoryzacyjnej. Na pewno jakaś część pracowników z sektorów dotkniętych w przyszłości spowolnieniem mogłaby znaleźć pracę w przemyśle okrętowym.

Potrzebny jest jednak elastyczny system edukacyjny, który zapewni im odpowiednie szkolenie i przepływ informacji o możliwości podjęcia takiego szkolenia, np. poprzez Urzędy Pracy.

Trzy przykłady:

- a) Obecnie, na skutek zapaści edukacyjnej w sektorze okrętowym zdarza się, że stocznie na wydziałach mechanicznych zatrudniają absolwentów techników samochodowych. Tacy pracownicy mają już solidne podstawy edukacji technicznej, potrzebna jest im tylko dawka wiedzy ściśle okrętowej, by posiadać solidne kompetencje do pracy stoczniowej. W tym wypadku wystarczyłby im kurs, który mogliby połączyć z pracą. Dotyczy to również innych specjalności, np. elektryków i hydraulików. Dla pracodawcy i pracownika byłoby to optymalne rozwiązanie. To jest jedna grupa – czyli ta, która ma już solidne podstawy edukacyjne w swojej specjalności i potrzebuje się tylko nauczyć na potrzeby branży.
- b) Druga grupa to osoby bez żadnych kwalifikacji zawodowych lub mające kwalifikacje zawodowe, ale znacznie bardziej odbiegające od tych stoczniowych, np. ktoś z branży budowlanej chciałby przejść do pracy w stoczni. Tutaj program kursu byłby nieco dłuższy i bogatszy, ale ściśle ograniczony tylko do przedmiotów zawodowych w danej specjalności. Kursy te powinny być maksymalnie elastyczne – np. pół roku lub rok w systemie dziennym, drugi rok w systemie wieczorowym – tak, by przyszły absolwent jak najszybciej mógł podjąć pracę i rozpocząć zdobywanie umiejętności praktycznych.

c) Trzecia grupa to krótkie kursy praktyczne – np. dla spawaczy, operatorów urządzeń specjalistycznych – w tym sterowanych numerycznie (CNC) obrabiarek i robotów spawalniczych - lub wąskich, specjalistycznych umiejętności, których nasza branża potrzebuje bardzo dużo. System taki byłby adresowany również do pracowników o innych specjalnościach, pragnących rozszerzyć swoje kwalifikacje, czyniąc ich bardziej elastycznymi dla firmy, z korzyścią dla obu stron. Przykładowo: ślusarz mógłby zdobyć umiejętność, np. obsługi wózka widłowego lub spawania określoną metodą. W stoczniach okresowo występują „wąskie gardła” w różnych specjalnościach. Budowa statku wiąże się z wykorzystaniem bardzo różnorodnych umiejętności – większa uniwersalność pracowników mogłaby być korzystna dla każdej ze stron.

To tylko trzy przykłady. Takich grup, które można usystematyzować, jest zapewne więcej – należy je zidentyfikować, i pod ich zróżnicowane potrzeby przygotować ofertę edukacyjną.

## **6. Kadra nauczycielska**

Wielu stoczniovców z ogromnym doświadczeniem zawodowym przechodzi na emeryturę w pełni sił i energii, i zapewne chętnie podzieliliby się swoim doświadczeniem edukując młodą kadrę. Niektórzy z nich – szczególnie kadra mistrzowska i brygadziści – to ludzie obdarzeni zdolnościami komunikacyjnymi, i zapewne łatwo odnajdą się w nowej roli edukatorów. Trzeba do tych ludzi dotrzeć i uaktywnić.

## 7. Krytyczny czynnik – promocja zawodów okrętowych

Samo stworzenie elastycznego i dostosowanego do dzisiejszych realiów systemu kształcenia zawodowego to połowa zagadnienia. Drugą połową jest wypełnienie go uczniami.

Według informacji uzyskanych z Gdańskiego Urzędu Pracy, w gdańskich szkołach (cytat):

*„kierunki o profilu stoczniowym nie cieszą się dużym zainteresowaniem wśród uczniów. Uczniowie kształcący się w branży stoczniowej stanowią zaledwie 1,87 % wszystkich uczniów szkół I stopnia i techników w roku szkolnym 2021/22 (168 uczniów na 8964 uczniów ogółem).”*

W trakcie zgłaszania problemów kadrowych w przemyśle okrętowym w różnych ciałach doradczych, standardowa odpowiedź jaką FORUM OKRETOWE otrzymuje brzmią (cytat z jednej z odpowiedzi na piśmie):

*„pragnę zapewnić, że podobnie jak Pan podzielam niepokój związany z sytuacją branży stoczniowej. Duże trudności w zaspakajaniu potrzeb kadrowych niestety dotyczą dziś bardzo wielu pracodawców, bez względu na profil prowadzonej przez nich działalności gospodarczej. W równie dramatycznej sytuacji jest także sektor gastronomiczny, edukacyjny, usługowy i budowlany.”*

Obie powyższe informacje odzwierciedlają aktualną sytuację, natomiast nasuwa się pytanie: co dalej robić? Pozostawić wszystko tak, jak jest i czekać, aż coś się poprawi? Bez aktywnego działania na pewno samo nic się nie poprawi.

Na początku trzeba sobie odpowiedzieć na pytanie: czy podejście horyzontalne do wszystkich branż jest właściwe? Czy branża okrętowa, będąca jednym z głównych motorów napędowych gospodarki województwa pomorskiego, powinna być traktowana tak samo jak np. branża gastronomiczna czy fryzjerska (nic im nie ujmując)? Po to żeby zjeść „na mieście” lub modnie obciąć włosy potrzeba najpierw zarobić gdzieś pieniądze. Jeżeli władze samorządowe różnych szczebli uznają, że branża okrętowa jest jedną z kluczowych branż dla naszego regionu, to powinna nadać jej priorytety – właśnie w obszarze promocji zawodów okrętowych.

Jak już wspomniano wcześniej - obecnie gospodarka przeżywa boom i mamy rynek pracownika w niemal wszystkich branżach, ale wg analityków niebawem czeka nas globalne spowolnienie, które dotknie niektóre branże także w Polsce. Na pewno jakaś część pracowników z sektorów dotkniętych w przyszłości spowolnieniem i bezrobociem mogłaby znaleźć pracę w przemyśle okrętowym. Właśnie takie osoby to kandydaci do okrętowych szkół

zawodowych. Potrzebny jest jednak dobrze zorganizowany przepływ informacji o możliwości takiego szkolenia, np. poprzez Urzędy Pracy.

Osobną grupą jest młodzież ucząca się w szkołach podstawowych, do której trzeba dotrzeć poprzez zorganizowanie programów informacyjnych, zachęcających ją do zdobywania zawodu stocznioowego, i dotarcie z tą ofertą do wszystkich zakątków naszego województwa – zachęcającą do podjęcia nauki w szkołach zawodowych i technicach okrętowych, czyli doradztwo na szczeblu szkół podstawowych. Często decyzja o wyborze drogi zawodowej dziecka to wspólna decyzja jego i rodzica.

Związek Pracodawców FORUM OKRĘTOWE deklaruje aktywny udział w promocji zawodów okrętowych poprzez udział w spotkaniach zachęcających do podjęcia nauki w szkołach okrętowych.



## 8. Epilog – ostatni dzwonek na ważne decyzje

Fundamenty do odbudowy kształcenia zawodowego na potrzeby przemysłu okrętowego ciągle jeszcze istnieją. Niniejszy tekst stanowi propozycję rozwiązania problemów dla branży okrętowej, ale stanowić może on również model dla innych branż.

Nadchodzi spowolnienie gospodarcze, które dotknie niektóre branże, inne będą przeżywały rozwój. Perspektywy dla przemysłu okrętowego wyglądają obiecująco. Stworzenie elastycznego systemu edukacyjnego, szybko reagującego na potrzeby rynku pracy, jest kluczem do podtrzymania wzrostu gospodarczego w województwie pomorskim i ograniczenie bezrobocia, które w świetle tego co dzieje się ze światową gospodarką staje się dzisiaj realnym zagrożeniem.

Kontakt: **Związek Pracodawców FORUM OKRĘTOWE**

Ireneusz Karaśkiewicz, dyrektor Biura

ul. Uphagena 23

80-237 Gdańsk

[www.forumokretowe.org.pl](http://www.forumokretowe.org.pl)

Tel: +48 502-160-427

E-mail: [i.karaskiewicz@forumokretowe.org.pl](mailto:i.karaskiewicz@forumokretowe.org.pl)