



„Może być inaczej”

Mayday to komunikat używany w transporcie lotniczym i morskim. Sygnalizuje on m.in. bezpośrednie niebezpieczeństwo dla życia załogi, konieczność opuszczenia statku bądź zagrożenie utonięciem. Sytuacja polskiego przemysłu okrętowego nie jest co prawda dramatyczna, ale nie napawa też optymizmem. Być może ratunkiem dla stoczni i kilkuset współpracujących z nimi małych firm okaże się projekt EQUAL.

„Mayday”, czyli „Model aktywnego wsparcia rozwoju pracowników i firm wobec zmian strukturalnych w gospodarce”, to przedsięwzięcie, które narodziło się niespełna trzysta metrów od Stoczni Gdańskiej, w pobliżu kolebki pierwszych w Polsce wolnych związków zawodowych. Jego pomysłodawcą i administratorem jest Zarząd Regionu Gdańskiego NSZZ Solidarność. Projekt stworzony został z myślą o grupie osób w wieku powyżej 50 lat zatrudnionych w przedsiębiorstwach sektora okrętowego, którym grozi utrata pracy, a także o kadry zarządzającej tymi firmami.

W skład Partnerstwa wchodzi instytucje reprezentujące cztery środowiska. Są wśród nich pracodawcy, a więc Forum Okrętowe skupiające wszystkie firmy sektora oraz Pomorska Izba Przemysłowo-Handlowa, zrzeszająca 2700 małych i średnich przedsiębiorstw z województwa pomorskiego. Związki zawodowe są reprezentowane przez Zarząd Regionu Gdańskiego NSZZ „Solidarność” i Sekcję Krajową Przemysłu Okrętowego skupiającą Komisje Zakładowe wszystkich stoczni produkcyjnych i firm okołostoczniowych w całej Polsce. Naszymi partnerami są również wyższe uczelnie – mówi **Stanisława Gatz**, menedżer projektu. Korzystamy z pomocy ekspertów z Politechniki Gdańskiej i Akademii Morskiej w Gdyni, specjalizującej się w kształceniu e-learningowym. Współpracujemy też z Centrum Techniki Okrętowej, które stanowi zaplecze naukowo-badawcze sektora okrętowego oraz z Wojewódzkim Urzędem Pracy w Gdańsku.

Warto się uczyć

Projekt zakłada poprawę sytuacji ludzi w wieku 50 lat i powyżej, dyskryminowanych na rynku pracy. Aby osiągnąć powyższy cel, należy opracować model aktywnego wsparcia, który umożliwi utrzymanie aktywności zawodowej tych osób poprzez śledzenie zapotrzebowania na rynku pracy, dostosowywanie ich kwalifikacji do wymogów rynku i realnych potrzeb pracodawców,

zapewnienie doradztwa w sytuacjach kryzysowych oraz konsultowanie kierunków doksztalcenia. Chcemy, żeby osoby zarządzające stoczniami i współpracującymi z nimi firmami zrozumiwały, że ci pracownicy są eksploatowani ponad miarę – mówi Stanisława Gatz. Większość robotników, którzy w roku 1980 uczestniczyli w strajku w Stoczni Gdańskiej, dziś już nie pracuje. Stracili zdrowie, zostali przesunięci na podrzędne stanowiska administracyjne i zwolniono ich ze stoczni przy okazji pierwszej restrukturyzacji. Nie osiągnęli więc nawet wieku wczesnoemerytalnego. Na podstawie obserwacji rozwiązań funkcjonujących w innych krajach Unii Europejskiej wiemy, że może być inaczej. Tam pracownicy nie są od razu wysyłani na rentę, ale przede wszystkim poddaje się ich leczeniu i rehabilitacji. To jednak tylko element stworzonego przez nas projektu. Naszym głównym zadaniem jest bowiem przekonanie wszystkich ludzi zatrudnionych w przemyśle okrętowym, że niezależnie od stanowiska i pozycji warto się ciągle uczyć.

E-learning w stoczni

Partnerstwo przeprowadziło już pierwsze badania wśród beneficjentów projektu. Większość z nich, niezależnie od stanowiska w firmie, deklaruje chęć podnoszenia swoich kwalifikacji, choć nie poprzez uczestnictwo w kilkumiesięcznych kursach czy ukończenie studiów podyplomowych. Stoczniowcy są skłonni zdobywać dodatkową wiedzę na terenie przedsiębiorstwa, po godzinach pracy. Chcemy udowodnić, że nawet w przypadku ciężkich zawodów robotniczych kształcenie ustawiczne i e-learning ma sens – uważa menedżer projektu. Drugi element naszego projektu to próba zwiększenia adaptacyjności firm przemysłu okrętowego do innowacyjnych rozwiązań i nowych technologii. Stocznie byłyby w znaczenie lepszej sytuacji, gdyby dobrze gospodarowały wiedzą i zasobami ludzkimi.

Gdańsk, listopad 2006 r.