



Nowa jakość w stoczniach

Pozytywne zmiany, które w ciągu kilku ostatnich lat zaszły na rynku pracy, spowodowały, że realizatorom projektu „Euroster” nie udało się zrealizować wszystkich założonych wcześniej celów. W ich ocenie całe przedsięwzięcie można jednak uznać za sukces. Rezultaty, które udało się wypracować, to w przypadku przemysłu okrętowego rozwiązania całkowicie nowatorskie.

Projekt „Euroster” realizowany był przez Partnerstwo, w którym oprócz administratora – Instytutu Badań nad Gospodarką Rynkową – Akademii Bankowej – uczestniczyły: Uniwersytet Gdański, Fundacja Gospodarcza z Gdyni, Gdański Związek Pracodawców, Stocznia w Gdyni S.A., Komisja Międzyzakładowa NSZZ „Solidarność” Stoczni Gdańsk oraz Agencja Informatyczna z Gdyni. Celem przedsięwzięcia był szeroko rozumiany wzrost zdolności adaptacyjnych pracowników przemysłu okrętowego. *Ten wzrost miał następować poprzez szkolenia, kształcenie ustawiczne, rozumieliśmy go również jako łatwość w dostosowywaniu form organizacyjnych w pracy* – mówi **dr Marzena Czerwińska**, kierownik projektu. *Zweryfikowaliśmy możliwości zastosowania elastycznych form zatrudnienia w stoczniach. Próbowaliśmy wdrożyć różne mechanizmy, które wiążą się z zarządzaniem kadrą, a nie z administrowaniem nimi, co jest typowe dla naszego przemysłu okrętowego. W naszych stoczniach napotkaliśmy wiele elementarnych braków związanych z procesem kadrowym, takim, o jakim mówimy w nowoczesnym przedsiębiorstwie. Wynika to między innymi z tego, że nie ma pieniędzy na szkolenia, zarządy są w konflikcie ze związkami zawodowymi, co często uniemożliwia realizację wielu działań. Skala naszych eksperymentów, które chcieliśmy przeprowadzić w ramach projektu „Euroster”, też musiała być mocno ograniczona, bo nie chcieliśmy doprowadzić do sytuacji strajkowych.*

Dwuzawodowcy

Pierwszy obszar rezultatów projektu dotyczy kształcenia ustawicznego ukierunkowanego na wielozawodowość. Chodziło o umożliwienie stoczniovcóm zdobycia dodatkowych kwalifikacji, które byłyby przydatne, gdy – co jest typowe dla stoczni – nie ma zapotrzebowania na określony rodzaj pracy, ale są potrzebni inni fachowcy. Zbadaliśmy, że istnieją pary zawodów, w których taka wielozawodowość, a przynajmniej dwuzawodowość, ma sens. Wytypowaliśmy konkretne osoby, stworzyliśmy programy szkoleniowe, jednak czynniki zewnętrzne związane ze zmianami na rynku pracy nie pozwoliły nam na szersze przetestowanie tego modelu. Natomiast bardzo udały się szkolenia dla kadry kierowniczej, które również miały na celu wzrost zdolności adaptacyjnych. Niedawno zakończyliśmy taki cykl szkoleniowy, wzięło w nim udział 60 osób nie tylko z dwóch dużych stoczni, ale także z mniejszych firm. Muszę powiedzieć, że ku mojemu zdumieniu niektóre osoby przyznały, że możliwość uczestniczenia w szkoleniach była dla nich pierwszą taką sytuacją od czasu zakończenia formalnej edukacji. Stocznie nie mają w tej chwili pieniędzy na to, żeby rozwijać kompetencje kadry kierowniczej. Dzięki programowi EQUAL udało nam się trochę te zalety nadrobić, by te osoby mogły lepiej i skuteczniej pełnić swoje funkcje kierownicze – uważa kierownik projektu.

Symulator korzyści i strat

Drugi rezultat projektu to aplikacja internetowa – symulator stosowania elastycznych form zatrudnienia. Z jego pomocą można zdobyć informacje niezbędne do podjęcia decyzji o formie zatrudnienia. Symulator został skonstruowany w ten sposób, aby był przydatny zarówno dla pracownika, jak i pracodawcy. Jego rolą jest pokazanie plusów i minusów innych, alternatywnych wobec umowy o pracę form zatrudnienia w trzech wybranych zawodach: spawacza okrętowego, monterka kadłubów okrętowych i projektanta. Symulację można przeprowadzić dla osób w wieku od 16 do 65 lat. Odbywają się jeszcze spotkania na poziomie służb kadrowych, związków zawodowych i instytucji rynku pracy, które testują i opiniują tę aplikację. Oceny są różne w zależności od środowiska – uważa dr Marzena Czerwińska. *Związki zawodowe traktują ten symulator jako zamach na status pracownicy. Są nawet głosy, że wystartowaliśmy z pomysłem, który sankcjonuje samozatrudnienie i wszystkie negatywne konsekwencje z nim związane. Tak oczywiście nie jest. Instytucje rynku pracy oceniają efekty naszego projektu bardzo pozytywnie. Zdaniem ich przedstawicieli jest to kompendium wiedzy na temat form zatrudnienia. Również pozytywnie zapatrują się na to pracodawcy, dla których jest to narzędzie ułatwiające w ramach firmy proces negocjacji warunków zatrudnienia. By jednak symulator znalazł konkretne zastosowanie, musi być zawsze dostosowywany do konkretnego pracodawcy. Jeżeli chcemy zasymulować korzyści finansowe wiążące się z daną formą zatrudnienia, musimy to robić na podstawie systemu wynagrodzeń istniejącego w firmie. To dostosowanie nie jest jednak skomplikowanym zadaniem. Myślę, że ten symulator jest naszym sporym sukcesem. Znalazł się już na stronie internetowej projektu „Euroster”.*

Gdańsk, luty 2008