

PGM: rozwiązania dla problemów z rynkiem pracy

data aktualizacji: 2018.02.26



W Łodzi odbyła się kolejna wizyta studyjna członków Polskiej Grupy Motoryzacyjnej. W spotkaniu wzięli udział również przedstawiciele czterech innych firm motoryzacyjnych zainteresowanych działaniami Grupy.

Zagadnienia związane z zatrudnieniem zdominowały część dyskusyjną. Jak twierdzą przedstawiciele m.in. fabryk z Podkarpacia, jeszcze rok temu większego problemu z rekrutacją nie mieli. Kilka minionych miesięcy uświadomiło im, że ten problem narasta.

„Jeżeli ten trend się utrzyma, to Podkarpacie dojdzie do 1% stopy bezrobocia, czyli podobnie, jak to już jest w Wielkopolsce” – padały głosy z sali.

Spotkanie w Łodzi było miejscem wymiany doświadczeń związanych z pozyskiwaniem i utrzymywaniem kadr w fabrykach. Każda osoba z obecnych przedstawiła jak sama sobie radzi z tym problemem. W efekcie, podczas tej „burzy mózgów”, powstała szeroka lista pomysłów, rozwiązań do zastosowania przez firmy. Niektórzy przyznali, że z racji problemów kadrowych zatrudniają ludzi, których kandydatury wcześniej nigdy nie byłyby brane pod uwagę. *„Zatrudniamy osoby, które niekoniecznie spełniają nasze wymagania, a często nawet podstawowych standardów pracowniczych”* – padały głosy z sali. *„Pracownicy na niższych stanowiskach, za kilkaset złotych więcej są w stanie zmienić pracę praktycznie z dnia na dzień”* – wskazywali inni. Sama kwestia nie przywiązywania się do pracodawcy oraz tzw. mobilność zawodowa jest zapewne trendem cechującym nowe pokolenia, szczególnie ludzi młodych, bez stabilizacji rodzinnej.

Automatyzacja

Nie wszystkie prace na produkcji da się zastąpić maszynami i robotami. Jednak tam, gdzie tylko jest to możliwe, automatyzacja jest inwestycją, która w miarę szybkim czasie zwraca się z nawiązką, nie mówiąc już o podniesieniu jakości produkcji. Ci, którzy poszli w tym kierunku z pewnością nie żałują,

tym bardziej, że dostępne są różne źródła dofinansowania. Oczywiście automatykę należy popierać, ale zawsze najpierw trzeba skalkulować amortyzację. Główną zaletą automatyzacji jest eliminowanie czynnika ludzkiego, eliminowanie kosztów pracowniczych, takich jak wynagrodzenie, ubezpieczenia, podwyżki, czy premie oraz zagadnień codziennych relacji na linii pracodawca-pracownik, jak i problemu zmagania się z nieustającym brakiem kadr.

Jak pozyskać i utrzymać pracowników?

W trakcie dyskusji, wśród przedstawianych rozwiązań mających na celu pozyskanie nowych kadr i utrzymanie obecnych, pojawiły się takie pomysły:

- monitorowanie stanowisk pracy, w efekcie czego może okazać się możliwe zwiększenie wydajności jednego pracownika np. o nadzór o jedną maszynę więcej,
- wdrożenie programu: przyprowadź swojego znajomego do pracy, za którego – jeżeli się sprawdzi – dostaniesz honorarium,
- organizowanie w okresie wakacyjnym płatnych staży dla dzieci pracowników, które - jak się okazuje - są zaskakująco produktywne i często w przyszłości chętnie podejmują się pracy w tym samym zakładzie,
- „Klub Młodego Technologa” – jedna z inicjatyw realizowanych we współpracy ze szkołami średnimi i uczelniami technicznymi.

W opinii pracodawców agencje pracy rekrutujące na stanowiska produkcyjne są coraz mniej skuteczne. Jak się okazuje, mają one te same problemy z pozyskaniem ludzi do pracy jak fabryki. Dlatego wyszukują i w efekcie podsyłają kogokolwiek. Koszty obsługi agencji również do zbyt niskich nie należą. Z kolei stażyści z urzędów pracy również nie są panaceum, chociaż dużo zależy od sposobu działania i zaangażowania samych urzędników. Są przypadki, gdzie pracodawcy na bieżąco współpracują z tymi jednostkami państwowymi i sobie tę współpracę cenią.

Przytaczano też przykłady i spostrzeżenia wyniesione z wizyt w fabrykach motoryzacyjnych na terenie Niemiec. W niektórych z nich widoczne są diametralne zmiany w podejściu pracodawców do pracowników (co jest w sposób naturalny wymuszane przez tzw. „rynek pracownika”), również w obszarze regulaminów, czy też wymaganych ubrań roboczych. W jednym z miasteczek, gdzie funkcjonuje kilka fabryk motoryzacyjnych mieszka ok. 17 tys. dorosłych osób, a pracuje o 5 tys. więcej, czyli 22 tys. To efekt zmienionego czasu pracy i elastyczności w zatrudnieniu. Ludzie dojeżdżają z innych miejscowości i - co ważne - duża grupa to pracownicy, którzy z własnej woli i w porozumieniu z pracodawcą, przepracowują w tygodniu np. tylko 8 godzin. W praktyce linia produkcyjna funkcjonuje 24h, tylko pracownicy zmieniają się częściej niż standardowe 8 godzin. Faktem jest, że niemieckie związki zawodowe wywalczyły 28 godzinny tydzień pracy. Obecnie na dwa lata okresu próbnego, ale taki kierunek jest dowodem na zmiany w potrzebach pracodawców, społeczeństw, w tym pracowników.

Ciekawą praktyką podpatrzoną w jednym z niemieckich zakładów produkcyjnych jest rezygnacja z nakładania na pracowników obowiązku noszenia jednakowych ubrań roboczych. To spotyka się z zadowoleniem pracowników i zwiększeniem ich przywiązania do

firmy. W szczególności korzystają z tego kobiety, które dzięki temu mogą czuć się bardziej kobieco. Równocześnie przynosi to wymierne oszczędności pracodawcy - na kosztach zakupu i serwisowania odzieży roboczej.

Uczestnicy dyskusji zauważyli, że w Niemczech rośnie liczba kobiet zatrudnianych na wszelkich stanowiskach w branży automotive, także tych, które w Polsce są zdominowane przez mężczyzn.

Ubezpieczanie działalności produkcyjnej

W trakcie spotkania niejako samoistnie wywiązała się dyskusja i wymiana pomysłów na temat tego, jak różne firmy organizują sobie ubezpieczanie działalności produkcyjnej, związanej z odpowiedzialnością wobec kontrahentów za ewentualne, szerokorozumiane błędy na produkcji, za terminowość dostaw, itp. Zwłaszcza wtedy, gdy produkcja jest kierowana do koncernów motoryzacyjnych, koszty ubezpieczeń są ogromne. Zwrócono uwagę też na nowy certyfikat IATF, który zdaniem przedstawicieli przemysłu motoryzacyjnego jest wyjątkowo rygorystyczny, co może stanowić duże zagrożenie dla firm małych i średnich.

Uczestnicy spotkania wymienili się między sobą kontaktami do znanych sobie i sprawdzonych brokerów ubezpieczeniowych. Wśród uczestników dyskusji pojawiły się głosy, że być może należałoby zainteresować tym problemem instytucje państwowe, które mogłyby uruchomić dedykowane branży motoryzacyjnej instrumenty ubezpieczeniowe.

Spotkanie w łódzkiej firmie MAGNETIX zostało zorganizowane przez Polską Grupę Motoryzacyjną w ramach cyklu wizyt studyjnych w polskich fabrykach motoryzacyjnych. Podmioty skupione wokół PGM cenią sobie te spotkania, które odbywają się w formie warsztatów i wymiany doświadczeń.

Źródło: