

PROBLEMY DEMOGRAFICZNE POLSKI I ZWIĄZANE Z NIMI ZMIANY W ZATRUDNIENIU W KONTEKŚCIE KWESTII KULTUROWEJ I SPOŁECZNEJ

Jakie są główne problemy demograficzne, z którymi Polska boryka się obecnie i jakie wyzwania niosą za sobą te zmiany dla rynku pracy?

W Polsce, podobnie jak w wielu rozwiniętych krajach, ludność się starzeje. Oznacza to, że wzrost liczby osób starszych jest coraz większy w społeczeństwie w porównaniu do liczby ludności w wieku produkcyjnym. Ma to wpływ na system emerytalny oraz na strukturę zatrudnienia w naszym kraju. Zmagamy się z brakiem zastępowalności pokoleń. Głównym wyzwaniem jest więc zapalenie luki w zakresie braków kadrowych.

Czyli spadek dzietności i starzenie się społeczeństwa to kluczowe trendy demograficzne w Polsce. W jaki sposób te zmiany wpływają na podaż i popyt pracy, a także na strukturę wiekową pracowników?

Spadek dzietności i starzenie się społeczeństwa w Polsce prowadzą do zmniejszenia liczby młodych pracowników, co może wpłynąć na ograniczenie podaży pracy. Jednocześnie rosnący odsetek osób starszych może zwiększyć popyt na opiekę medyczną oraz usługi związane z opieką nad seniorami, wpływając na strukturę popytu pracy. Już teraz badania naukowe wykazują 40% spadek względem liczby Polaków zatrudnionych w sektorze przemysłowym. Mężczyźni, którzy odchodzą na emeryturę nie mają zastępstwa wśród młodego pokolenia, które nie decyduje się na edukację w szkołach zawodowych i technicznych. Na próżno więc szukać odpowiedniej ilości specjalistów z Polski teraz, jak i w kolejnych latach, bo po prostu ich nie ma. Nic więc dziwnego, że zauważany jest deficyt w dziedzinie przemysłu i produkcji. Badania wykazują, że w Polsce drastycznie spada ludność w wieku produkcyjnym (20-64) i moim zdaniem wciąż będzie spadać, w porównaniu do krajów skandynawskich, gdzie ten przyrost rośnie.

Jakie działania podejmuje Pana agencja outsourcingowa, aby pomóc zarówno młodym ludziom z zagranicy, jak i specjalistom w znalezieniu pracy oraz firmom w pozyskiwaniu odpowiednich pracowników w warunkach demograficznych zmian?

Moja agencja outsourcingowa pomaga młodym ludziom z zagranicy oraz doświadczonym specjalistom w znalezieniu idealnych miejsc pracy. Dopasowujemy ich umiejętności i aspiracje do ofert firm w branży przemysłowej i produkcyjnej. Mój zespół

skupia się na wspieraniu w pozyskaniu odpowiednich pracowników w warunkach demograficznych zmian poprzez dostarczenie starannie wyselekcjonowanych kandydatów. Uwzględniamy doradztwo zawodowe oraz udostępnianie zasobów szkoleniowych, które pomagają w przystosowaniu się do zmian kulturowych, społecznych i językowych osób przyjeżdżających do nas do pracy z zagranicy.

Czy istnieją w Polsce różnice regionalne w zakresie problemów demograficznych i zatrudnienia?

Tak, istnieją różnice regionalne w Polsce zarówno w zakresie problemów demograficznych, takich jak migracja i starzenie się ludności, jak i zatrudnienia, obejmujące bezrobocie oraz dostęp do miejsc pracy. Często spotykam się z historią, gdzie firmy swoje oddziały produkcyjne lokowały i rozwijały na obrzeżach miast. Oczywiście lokalizacja ma wpływ na skuteczną rekrutację lokalnych specjalistów. Pracownicy zagraniczni przyjeżdżają głównie w celach zarobkowych, stąd też inne ich priorytety i oczekiwania w zakresie zatrudnienia. Łatwiej jest rekrutować pracowników do firm, gdzie lokalizacyjnie jest duża dostępność baz noclegowych i transportu.

Zmiany demograficzne mogą wpływać na kwestie kulturowe i społeczne. Jakie aspekty są istotne dla rynku pracy i jakie wyzwania wiążą się z integracją pracowników pochodzących z różnych krajów?

Zmiany demograficzne wpływają na różnorodność kulturową na rynku pracy oraz wymagają uwzględnienia różnic kulturowych w strategiach zarządzania. Aspekty kulturowe, istotne dla rynku pracy to różnice w stylach pracy, komunikacji i podejściu do hierarchii. Wyzwania związane z integracją



Fot. Archiwum prywatne



pracowników z różnych krajów obejmują konieczność radzenia sobie z barierami językowymi i kulturowymi. Pracownicy, którzy są częścią społeczności zawodowej i są wspierani przez polskojęzycznego brygadzystę, mają większą satysfakcję zawodową, a ta znow otwiera nowe możliwości rozwoju zawodowego.

Jakie działania i inicjatywy można podjąć, aby skutecznie przeciwdziałać problemom demograficznym i wykorzystać możliwości, jakie niosą za sobą te zmiany?

Wybór edukacji przez młodych ludzi ma szczególny wpływ na obecną sytuację rynku pracy. Młodzi ludzie częściej kształcą się w szkołach wyższych. Dobra pensja i praca od zaraz nie przekonują do edukacji w sektorze przemysłowym. Nie przekonuje to też do podjęcia nauki w szkołach zawodowych i technicznych. A przecież tam młodzież wykazuje się kreatywnością, technicznymi umiejętnościami i zdolnością rozwiązywania problemów. Potrzebna jest promocja zawo-

dów, których niedostatek przyczynia się do braków kadrowych na skalę krajową.

Czy panujące zmiany demograficzne wpływają na umiejętności i kompetencje pracowników w sektorze produkcyjnym?

Tak, bowiem starzenie się populacji i spadek dzietności prowadzą do zmniejszenia dostępu do młodej kadry, co skutkuje niedoborem pracowników o odpowiednich umiejętnościach technicznych. Procesy szkoleniowe i programy rozwoju zawodowego muszą się skupić na przekwalifikowaniu istniejących pracowników oraz na efektywnym wykorzystaniu technologii i automatyzacji w produkcji.

Czy można zaobserwować wzrost popularności pracowników tymczasowych lub outsourcingu w polskich przedsiębiorstwach produkcyjnych?

W odpowiedzi na wyzwania związane z dostępnością pracowników, niektóre firmy mogą wykazywać wzrost popularności korzystania z pracowników tymczasowych lub

outsourcingu. Te rozwiązania pozwalają na bardziej elastyczną regulację zatrudnienia w zależności od bieżących potrzeb produkcji, a także mogą pomóc w pokryciu braków kadrowych. Moja agencja pracy jest w stanie zapewnić wykwalifikowanych pracowników, a to zdecydowanie wpływa na konkurencyjność firm na dłuższą metę.

Czy pracownicy z zagranicy przynoszą jakieś korzyści, których może brakować młodszemu pokoleniu w Polsce?

Pracownicy z zagranicy przyjeżdżają głównie w celu zarobkowym, często wykazują wysoką lojalność i zaangażowanie w swoją pracę. Wpływa to pozytywnie na atmosferę w miejscu pracy i stabilność zespołów. Specjaliści z zagranicy niosą również ze sobą ciekawy bagaż doświadczeń i umiejętności, dlatego ceniona jest ich zdolność do przekazywania wiedzy młodszemu pracownikom. Przyspiesza to proces uczenia się i rozwijania nowych kompetencji. ©

