



Problemy zatrudnienia fachowców w branży drzewnej w Polsce z perspektywy producenta mebli

Dariusz Antoniak, prezes zarządu Meblomak

Od kilkunastu lat prowadzimy działalność produkcyjną pod szyldem Fabryka Mebli Tapicerowanych Meblomak Sp. z o.o. z siedzibą w Rumi. Przedsiębiorstwo obecnie zatrudnia 150 osób.

Jesteśmy o tyle reprezentatywni dla branży, że nieco ponad 100 tys. pracowników zatrudnionych w Polsce w meblarstwie podzielonych przez liczbę podmiotów aktywnych w tym sektorze gospodarki wskaże średnie zatrudnienie na poziomie odpowiadającym naszej skali działania.

Zanim przedstawimy szczegóły firmowej strategii rekrutacyjnej, oto kilka spostrzeżeń, jak w naszej subiektywnej ocenie wygląda aktualna sytuacja świata meblowego w otoczeniu biznesowym.

Po pierwsze, po kilku „chudych latach” dla meblarstwa nastąpiła koniunktura. Jeszcze niedawno głównym problemem było zdobycie zamówień. Obecnie portfele zamówień są wypełnione. Tym samym, do realizacji zamówień potrzebne są większe zasoby – np. surowców. Stąd problemy z pozyskaniem drewna i pomimo wzrostu wydajności pracy, większe niż dotąd zasoby ludzkie¹.

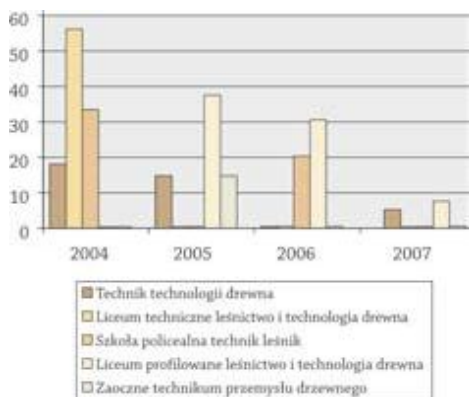
Po drugie, każde przedsiębiorstwo w Polsce działa w zmiennych warunkach. Podstawowym wnioskiem wynikającym z tego faktu jest umiejętność szybkiego reagowania na zmiany w otoczeniu.

Wijąć się i zaistnieć na rynku. Te zmienne warunki

w przepisach podatkowych, niestałe regulacje dotyczące zakładów pracy chronionej (Meblomak ma status ZPChR) czy choćby przykład z ostatnich dni o administracyjnych ograni-

zeniach przy otwieraniu sklepów wielkopowierzchniowych, gdzie meblarska placówka handlowa z niezbędną przestrzenią ekspozycyjną

handlowego „giganta”. O ile dotąd decydujący wpływ na prowadzenie biznesu miały czynniki administracyjne (wymienione wyżej) czy ściśle rynkowe (choćby konkurencja), to teraz bardzo zyskały na znaczeniu i wymagają odpowiedniej reakcji firm na czynniki społeczne: masowa migracja zarobkowa za granicę² czy



Rys. 1. Liczba absolwentów Zespołu Szkół Drzewnych i Leśnych w Rucianem - Nidzicem.

ponadpodstawowym. Dla przykładu, w jednym z Zespołów Szkół Drzewnych i Leśnych widać, jak drastycznie spada liczba absolwentów na przełomie ostatnich lat.

Łatwiejszy niż kiedykolwiek w przeszłości egzamin maturalny „po nowemu” rozbudza ambicje młodych ludzi ponad miarę. Już nie widzą się jako „niebieskie kółnierzyki”, teraz abiturienti mają ambicję zatrudnić się jako „białe kółnierzyki”.

Po trzecie, odnosimy wrażenie, że meblarstwo jest niedoceniane. Przy współczesnej fascynacji nowymi technologiami, „stara gospodarka”, może mniej boleśnie określana jako „tradycyjna”, nie jest przedmiotem uwagi decydentów. Rozwijają się samodzielnie, a nawet wbrew prze-

czy choćby promocji. Skoro w opiniotwórczych środowiskach meblarstwo nie jest dobrze postrzegane, cóż mówić o szerszym, społecznym odbiorze. Kto wie, że Polska meblami stoi, że w tej dziedzinie jesteśmy czołowym graczem ligi światowej? Kto chciałby się przyłączyć do zwy-

cięskiej drużyny? Nie dość chętnych.

Po czwarte, nie istnieje etos naszego zawodu. Zatrudnienie w branży nie daje uznania w środowisku pracownika – w rodzinie, wśród znajomych. Nawet my, ludzie z branży, mamy kłopot z zawodową tożsamością, z samookreśleniem. Jak moglibyśmy o sobie powiedzieć: „Meblarze, jest nas sto tysięcy”? Otóż nie, jedni powiedzą stolarz meblowy, tapicer, pracownik tartaczny, szwaczka, technolog drewna... w nazewnictwie współczesnych zawodów nie ma terminu, który pozwoliłby nas scalić w jedną dużą siłę (naciśku?). O ileż łatwiej mają górniczy, marynarze, stoczniovcy, drogowcy, energetycy.

W naszej ocenie, w różnym stopniu opisane okoliczności kształtują stronę podaży i popytu na rynku pracy. Patrząc z perspektywy producenta mebli, można się uskarżać na brak fachowców, ale równocześnie w tej grupie zawodowej jest wysokie bezrobocie. Przemysł meblowy pod kątem braku pracowników znajduje się na 3. miejscu z 44 proc. deficytem³. Po prostu najlepsi fachowcy albo wyjechali za granicę, albo są już zatrudnieni, natomiast kwalifikacje oraz nawyki pozostałych są niedostosowane do dzisiejszych wymagań i nikt nie chce ich przyjąć do pracy. Dzisiaj mamy do czynienia z tzw. rynkiem pracownika, co oznacza przede wszystkim szerokie możliwości wyboru ofert pracy przez kandydata. To potencjalny pracownik dyktuje warunki, jest panem sytuacji.

Jakie kroki w tak trudnej sytuacji należałoby przedsięwziąć, aby pozyskać godnych zaufania pracowników?

Przede wszystkim prowadzimy politykę zatrudnieniową stosowaną do teraźniejszych warunków:

- Rozszerzamy obszar poszukiwań kandydatów. Dawniej anonse o zatrudnieniu publikowane w prasie regionalnej były wystarczające. Dzisiaj ogłaszamy się w wydaniach ogólnopolskich, a w finansowych warunkach zatrudnienia dodatkowo oferujemy dodatek na pokrycie kosztów zakwaterowania w miejscu pracy dla kandydatów spoza regionu.

- Obniżamy poziom wymaganych kwalifikacji jako wstępnych warunków zatrudnienia. Dawniej poszukiwaliśmy specjalistów z kierunkowym wykształceniem i wieloletnią praktyką,

² Źródło: Dziennik Polski, Brakuje fachowców

³ Źródło: The Wall Street Journal POLSKA, 26/06/2007

dzisiaj zwracamy uwagę przede wszystkim na „chęć do pracy” u kandydatów. Z góry przewidujemy w ramach wdrożenia do pracy długotrwały (a przez to, niestety, kosztowny) cykl przysposobienia aplikantów do pracy w nowym zawodzie.

○ Przekwalifikowanie kandydatów do pracy na fachowców w naszej specjalności odbywa się poprzez tzw. praktyczną naukę zawodu. Aby rzetelnie przygotować przedsiębiorstwo do takiego działania, wyselekcjonowaliśmy pięciu pracowników z długoletnią praktyką, z odpowiednim potencjałem intelektualnym (absolwentów techników, inżynierów) i skierowaliśmy na sześciotygodniowy kurs instruktora praktycznej nauki zawodu. Szkolenie odbywało się w formie e-learningu, na odległość. Wiedza była przekazywana z Wronek koło Wrocławia do Rumi koło Gdyni. Kurs instruktorski zakończył egzamin w Warszawie. Minęło pół roku, w tym czasie zatrudniono w Meblomaku 12 osób bez kierunkowego przygotowania do pracy na stanowiskach stolarz, tapicer, szwaczka i przygotowano ich do pracy w ramach programu „praktycznej nauki zawodu”.

Ponadto, prowadzimy działania uzupełniające, mające na celu wzmocnienie potencjału produkcyjnego firmy:

○ Na skutek trudności z pozyskaniem nowych pracowników pracujemy nad zwiększeniem wydajności. Zwiększamy techniczne uzbrojenie pracy – zainstalowaliśmy centrum obróbcze sterowane numerycznie w wydziale stolarni, uruchomiliśmy roboty przemysłowe do automatycznego rozkroju skór i tkanin meblowych. Unijne środki wybornie ułatwiły te inwestycje.

○ Stwarzamy możliwości doskonalenia zawodowego pracownikom poprzez firmowy „program stypendialny”, mianowicie pokrywamy koszty szkoleń, kursów, studiów podyplomowych itp. Uczestnictwo w programie refundacji wydatków edukacyjnych wiąże pracowników z firmą na co najmniej trzy lata.

Jak widać, wszelkie opisane działania z powodzeniem mieszczą się w kategorii „Przedsiębiorco, zrób to sam”. Gdyby wyrazić trzy życzenia, które miałyby uzdrowić sytuację w szerszym wymiarze całej branży, życzylibyśmy sobie i innym przedsiębiorcom:

1. Przywrócenia rangi szkół zawodowych jako kuźni wyspecjalizowanych kadr dla przemysłu meblarskiego.

2. Docenienia meblarstwa przez rządzących jako jednej z wiodących dziedzin gospodarki. Stworzenia ogólnokrajowego programu promocji

hydraulik”.

3. Obniżenia pozapłacowych kosztów pracy – postulowanego od lat.