

LESZEK KOZIOŁ

Ekonomiczno-organizacyjne sposoby niwelowania napięć na rynku pracy na przykładzie rynku pracy w rejonie tarnowskim

Wprawdzie rynek pracy, szczególnie w jego lokalnym wymiarze, ma swoją specyfikę i rządzi się własnymi prawami, różniąc się niekiedy znacznie od innych segmentów gospodarki rynkowej, niemniej jednak pewne zachodzące na nim zmiany mają uniwersalny charakter. Są one spowodowane wprowadzaniem nowoczesnej techniki, technologii i organizacji pracy, rosnącą konkurencją oraz globalizacją procesów produkcyjnych. Do najważniejszych zmian należą [1], [5]:

1. Ewolucja zawodów i specjalności w kierunku poszerzania zadań, funkcji i treści pracy, tj. przechodzenie od zawodów wieloumiętnościowych do wielofunkcyjnych (szerokoprofilowych), coraz trudniej jest więc wyraźnie określić zawody wiążące się z produkcją danego wyrobu, zanikają granice między zadaniami przypisanymi do konkretnych stanowisk, co oznacza wydatne zmniejszenie wąskich specjalizacji zawodowych.

2. Przesunięcie zatrudnienia ze sfery motorycznej do sensorycznej (od pracy fizycznej do umysłowej), a w kategorii pracowników fizycznych przesunięcie zatrudnienia z zawodów bezpośrednio produkcyjnych do zawodów związanych z obsługą klientów. Wynika to m.in. z likwidacji zadań prostych i powtarzających się oraz zastępowanie wykonujących je ludzi urządzeniami technicznymi (postępująca robotyzacja i komputeryzacja), stąd spadek liczby stanowisk dla pracowników niewykwalifikowanych i o niskich kwalifikacjach.

3. Rekrutowanie pracowników, od których wymaga się wyższego poziomu kwalifikacji oraz wyższego poziomu wiedzy ogólnej, nie tylko na podstawie ich wiedzy technicznej i technologicznej, lecz również na podstawie szerszych kompetencji i cech osobowościowych, takich jak: rzetelność, umiejętność formułowania problemów i ich rozwiązywania, zdolność do ciągłego uczenia się, do współpracy, zdolność dostosowywania się do nieoczekiwanych sytuacji, innowacyjność, kreatywność czy troska o jakość wyrobów i usług. Zauważono zjawisko polegające na przekształcaniu się wiedzy w permanentny proces, a u-

czenia się w integralną część wytwarzania produktów, tj. nową formę aktywności zawodowej.

4. Uzależnienie pozycji pracowników na rynku pracy od poziomu posiadanych kwalifikacji i coraz ostrzej rysująca się granica podziału między pracownikami wykwalifikowanymi a niewykwalifikowanymi, ujawniająca się głównie rozpiętością ich wynagrodzeń.

5. Stopniowe obniżanie się przeciętnego wymiaru czasu pracy oraz coraz szersze stosowanie elastycznych systemów zatrudniania i czasu pracy.

6. Wzrost zatrudnienia w ramach pracy na własny rachunek (tzw. samozatrudnienie).

7. Występowanie dużej liczby bezrobotnych, w tym bezrobotnych długotrwale, wśród których dominują osoby o najniższym poziomie przygotowania zawodowego.

Wszystkie wymienione zmiany i przekształcenia krajowego i zagranicznego rynku pracy nie powinny być obojętne zarówno dla prowadzonej przez państwo polityki zatrudnienia, jak i dla praktyki zarządzania we współczesnych firmach.

W dalszej części artykułu przedstawiono wybrane ważniejsze drogi i sposoby zmniejszania bezrobocia oraz innych napięć na rynku pracy. Szczególną uwagę zwrócono na te z nich, których praktyczna realizacja mogłaby przyczynić się do poprawy sytuacji na tarnowskim rynku pracy. W tym celu wykorzystano wybrane ważniejsze pozycje literatury przedmiotu (krajowe i zagraniczne), dane statystyczne oraz Informacje o sytuacji na rynku pracy w rejonie tarnowskim w 1997 r. przygotowane przez Rejonowy Urząd Pracy w Tarnowie. Szczególnie wiele miejsca poświęcono aktywnym formom przeciwdziałania wzrostowi bezrobocia oraz niwelowaniu innych napięć na rynku pracy. Zwrócono zatem uwagę na znaczenie wykształcenia i doskonalenie kwalifikacji w zdobywaniu pracy, przedsiębiorczość zatrudnionych i bezrobotnych, sposoby popierania przedsiębiorczości przez władze lokalne czy upowszechnianie tzw. nietypowych form zatrudniania.

Bezrobotni i ich kwalifikacje

Poziom wykształcenia jest czynnikiem określającym status na rynku pracy. Posiadanie wyższego wykształcenia oznacza obecnie mniejsze ryzyko zostania bezrobotnym i możliwość uzyskiwania wyższych zarobków.

Z danych tabeli 1 i 2 wynika, że relatywnie najniższy poziom bezrobotnych stwierdzono wśród osób legitymujących się odpowiednio wysokim poziomem wykształcenia. Prawie 3/4 bezrobotnych w Polsce w 1995 r. posiadało wykształcenie zawodowe i podstawowe. Z kolei o ile co dziesiąty pracujący ma wykształcenie wyższe, to takie wykształcenie ma co setny bezrobotny [12], [9]. Tendencję tę potwierdzają dane charakteryzujące rynek pracy wojewódz-

stwa tarnowskiego (zob. tab. 2). Największa liczba i zarazem poziom bezrobotnych rekrutuje się spośród osób legitymujących się wykształceniem na poziomie zasadniczej szkoły zawodowej oraz szkoły średniej ogólnokształcącej. W 1996 r. odnotowano jedynie 19 osób, a w 1997 r. 23 osoby bezrobotne posiadające wykształcenie wyższe.

Tabela 1

Struktura pracujących i bezrobotnych według poziomu wykształcenia w 1995 r. (w %)

| Wyszczególnienie | Poziom wykształcenia | | | | | |
|-----------------------------|----------------------|--------|-----------------------|------------------|---------------------|------------|
| | ogółem | wyższe | techniczne i zawodowe | ogólnokształcąca | zasadnicze zawodowe | podstawowe |
| Pracujący (stan na 30 XI) | 100 | 11,4 | 27,9 | 6,0 | 33,5 | 21,2 |
| Bezrobotni (stan na 31 XII) | 100 | 1,5 | 20,2 | 7,2 | 39,0 | 32,1 |

• r ó d ł o: Rocznik Statystyczny 1996, GUS, Warszawa 1996, s. 125 i 137.

Tabela 2

Struktura wykształcenia absolwentów znajdujących się w rejestrze bezrobotnych w województwie tarnowskim

| Lp. | Wyszczególnienie | 1996 r. | | 1997 r. | | Zmiana w stosunku do 1996 r. | |
|-----|--|--------------------------|----------------------|--------------------------|----------------------|------------------------------|----------------------|
| | | w liczbach bezwzględnych | w odsetkach do ogółu | w liczbach bezwzględnych | w odsetkach do ogółu | w liczbach bezwzględnych | w odsetkach do ogółu |
| 1 | Liczba bezrobotnych absolwentów — ogółem | 1171 | 100,0% | 1046 | 100,0% | -125 | |
| a | szkół wyższych | 19 | 1,6% | 23 | 2,2% | +4 | +0,6% |
| b | szkół policealnych i średnich zawodowych | 401 | 36,8% | 307 | 29,3% | -94 | -7,5% |
| c | szkół ogólnokształcących | 162 | 13,8% | 107 | 10,2% | -55 | -3,6% |
| d | zasadniczych szkół zawodowych | 557 | 47,6% | 604 | 57,7% | +47 | +10,1% |
| e | pozostałych szkół | 2 | 0,2% | 5 | 0,4% | +3 | +0,2% |

• r ó d ł o: Dane RUP w Tarnowie.

Bezrobotni a przedsiębiorczość

Przedsiębiorczość ludzi pozostających bez pracy jest trochę innym problemem niż przedsiębiorczość podejmowana dobrowolnie. Bezrobotni są w ja-

kimś sensie zmuszeni do działań, a przymusowi temu towarzyszy rodzaj napięcia wynikający z niekorzystnej w ich ocenie sytuacji wyjściowej [12].

Postawy i zachowania bezrobotnych decydują o formach przystosowania się do nowych, trudnych warunków. Motywacja bezrobotnych jest kształtowana według podobnych reguł. Jej siła zależy również — oprócz cech, postaw, wartości — od stanu rodzinnego, obowiązków i odpowiedzialności wobec bliskich. Uwarunkowania te wpływają przede wszystkim na sposoby radzenia sobie z nową sytuacją. Presja okoliczności, skłonność do niskiej samooceny, poczucie braku perspektyw nie sprzyjają podejmowaniu działań przedsiębiorczych, a raczej skłaniają ku bierności, wycofaniu bądź przyjmowaniu jakichkolwiek ofert pracy [12].

Przedsiębiorczość jest sprawą zachowania, polityki i praktyki, a nie osobowości. Oczywiście łatwiej jest być przedsiębiorczym, mając pewną swobodę działania wynikającą z dobrowolnej rezygnacji z pracy. Przymus ekonomiczny i moralny ograniczający niezależność zmienia pole widzenia bezrobotnego i jego aktywność; utrudnia na ogół podjęcie działań i zmniejsza szansę powodzenia. Optymistyczne jest to, że — zdaniem specjalistów — przedsiębiorczość nie wymaga jakichś specjalnych cech osobowości. Najważniejsza jest natomiast gotowość do zmian, oparta na chęci poznawania i uczenia się nowego, wytrwałej pracy, samodyscypliny i adaptacji. Chęć tę można wyzwolić poprzez odpowiednie oddziaływanie motywacyjne. Dotyczy to zwłaszcza bezrobotnych, którym założenie firmy wydaje się dość odległe i niemożliwe do realizacji [12].

W sytuacji zagrożenia nie sięga się po innowacje, a ekspansywna zmiana jest ostatnią rzeczą, jaka przychodzi na myśl bezrobotnemu. Dlatego bezrobotnym trzeba pomóc, ułatwić dostęp do pomysłów. Najważniejszy w tej fazie jest pomysł na biznes, którego realizację można ułatwić przez prezentowanie odpowiednich technik poszukiwań, źródeł, kontaktów. Ten z pozoru tajemniczy teren przedsiębiorczości jest możliwy do opanowania i uczenia się. Szkoda, że bezrobotni na ogół o tym nie wiedzą.

Pozytywny stosunek do sukcesu, własnych możliwości, umiejętność wzbudzania wiary w siebie daje duże szanse na podjęcie działań przedsiębiorczych. Tworzy bowiem wizerunek człowieka aktywnego, któremu można pomóc, ponieważ prawdopodobieństwo uzyskania przez niego powodzenia jest duże.

Przedsiębiorcy to ludzie, którzy rozpoczynają działalność gospodarczą nastawioną na zysk, prowadzący biznes na własny rachunek i całkowicie odpowiedzialni za jego efekty. Przedsiębiorca podejmuje działalność niezależnie od posiadanych środków i zasobów. Przedsiębiorczość oznaczałaby więc swoistą postawę i zachowania, o które trudno byłoby posądzać bezrobotnych. Biorąc jednak pod uwagę doświadczenia Petera Druckera, a więc uznanie, że przedsiębiorczość jest dziedziną, której można się nauczyć, czynimy z niej dostępny dla każdego obszar aktywności.

Szczególną formą przedsiębiorczości jest tworzenie małych i średnich przedsiębiorstw. W gospodarce rynkowej to one bowiem tworzą nowe miejsca

pracy. Badania przeprowadzone przez Międzynarodową Organizację Pracy wykazały, że zatrudnienie w małych firmach przekracza 50—70% zatrudnienia ogółem [6], [8]. Te same badania wykazały, że mały biznes stworzył ok. 70—80% nowych miejsc pracy [2], [3].

Ze względu na ogromną rolę, jaką odgrywa rozwój małych przedsiębiorstw w gospodarce i w niwelowaniu napięć na rynku pracy, warto je szerzej scharakteryzować. Otóż małe przedsiębiorstwo definiowane jest jako część naszego systemu ekonomicznego, charakteryzuje się indywidualną przedsiębiorczością czy też chęcią podjęcia jakiegoś ryzyka. Pojedyncze małe przedsiębiorstwo jest określone jako własność prywatna kierowana przez jedną osobę oraz nie jest wiodące w płaszczyźnie swojej specjalizacji [10].

Małe i średnie przedsiębiorstwa charakteryzują się dużą mobilnością zarówno środków trwałych, siły roboczej, jak i kapitału. Wykazują one duży współczynnik efektywności jako całość. Rozdrobnienie podmiotowe przedsiębiorstw powoduje rozłożenie się ryzyka finansowego w sposób niewspółmierny do ryzyka wśród przedsiębiorstw państwowych. W kraju przechodzącym od gospodarki centralnie planowanej do gospodarki wolnorynkowej — właśnie sferze małej i średniej przedsiębiorczości przysługuje rola stymulująca rozwój całego kraju [15]. Małe przedsiębiorstwa od innych podmiotów gospodarczych wyróżnia m.in. to, że:

- właściciel posiada istotny udział w zarządzaniu przedsiębiorstwem; kierownictwo — to właściciel albo niewielka grupa osób,
- sposób finansowania nie jest związany z rynkiem kapitałowym, ograniczone są możliwości finansowania,
- przedsiębiorstwo jest podstawą egzystencji właściciela i jego rodziny,
- znany jest osobisty stosunek właściciela do współpracowników przedsiębiorstwa,
- kierowanie przedsiębiorstwem jest niezależne od woli osób trzecich.

Kolejnym czynnikiem naszych rozważań związanych z problematyką małego przedsiębiorstwa są sfery, w których mała firma może działać. Tradycyjnymi sferami działalności przedsiębiorstwa są: handel hurtowy, handel detaliczny, rolnictwo oraz usługi. Małe przedsiębiorstwa zajmują się również produkcją towarów, aczkolwiek jest niewiele firm, które zajmują się tą sferą działalności na dużą skalę. „Produkcja nie jest typową domeną małego przedsiębiorstwa. Produkowanie sprzyja działalności dużego przedsiębiorstwa z powodu wysokich kosztów rozpoczęcia produkcji (wyposażenie i urządzenia), wytwarzania na dużą skalę oraz wyższych kosztów eksploatacyjnych zależnych od warunków, wyposażenia, pracy, surowców, materiałów, zużycia energii” [10]. Przedsiębiorstwa, które podjęły próbę wytwarzania towarów, skupiają się głównie na mniejszych przedsięwzięciach, koncentrują się na takich produktach, jak skóra, ozdoby oraz meble. W tych przedsięwzięciach koszt majątku trwałego i koszt eksploatacji są najmniejsze.

Biorąc pod uwagę powyższe stwierdzenia, można zapytać, co należy uczy-

nić, jakie działania podjąć, aby stymulować rozwój małych firm. Najważniejsze wydaje się:

- szkolenie, dokształcanie i doskonalenie zawodowe kandydatów na przedsiębiorców,
- podsuwanie „pomysłów na biznes”, wskazywanie nisz rynkowych, obszarów współpracy i kooperacji,
- zapewnienie wsparcia logistycznego, szczególnie z zakresu prawa, zarządzania, systemu informacyjnego i podejmowania decyzji; rolę tę mogłyby przejąć inkubatory przedsiębiorczości,
- ułatwianie dostępu do kapitału przez udzielanie kredytów, gwarancji kredytowych itp.

Zewnętrzne uwarunkowania przedsiębiorczości bezrobotnych

Uregulowania prawne inicjujące zniesienie barier utrudniających kształtowanie się nowych podmiotów gospodarczych doprowadziły do zwiększenia udziału własności prywatnej. Procesy te nie dotarły w dostatecznym stopniu do obszaru bezrobocia. Aby mogły spełnić swoją rolę, muszą być wsparte współdziałającą i spójną [12]:

- polityką rządową i regionalną,
- polityką kredytową,
- systemem podatkowym.

Te trzy ogniwa oddziałują na aktywność wszystkich, ale szczególna ich rola związana jest z orientacją na obszar bezrobocia.

Polityka regionalna i rządowa obejmuje działalność szkoleniową, zwolnienia podatkowe i zniesienie szczególnego trybu najmu lokali, tworzenie funduszy np. przeznaczonych na uruchomienie i rozwój małych przedsiębiorstw. Przedsiębiorczość utrudniają zbyt wysokie progi podatkowe, częste zmiany stawek celnych i różnych uregulowań prawnych, brak preferencyjnych kredytów itp. W związku ze zróżnicowanym obszarem bezrobocia w regionach szczególną rolę do spełnienia ma polityka regionalna.

W regionach można synchronizować oddziaływanie czynników organizacyjnych, finansowych i innych aktywizujących gospodarczo konkretne grupy ludzi o określonej strukturze. Przykładem takich działań może być powołanie Agencji Rozwoju Regionu Krakowskiego oraz Fundacji Promocji Gospodarczej Regionu Krakowskiego. Instytucje te mają za zadanie:

- promocję przedsiębiorczości rozumianą również jako forma aktywnego przeciwdziałania bezrobociu,
 - wspieranie działań dla restrukturyzacji przemysłu,
 - ożywienie gospodarcze makroregionu pld.-wsch.
- Popieranie przedsiębiorczości leży w interesie władz lokalnych i dlatego

w wielu państwach podejmuje się działania mające wpływ na aktywność ludzi. Obejmuje ona np.:

- gwarancje kredytowe władz lokalnych dla zakładanych firm,
- pomoc udzielaną przez korporacje prywatne autoryzowane przez władze lokalne,
- budowanie standardowo wyposażonych hal produkcyjnych i ich wydzierżawianie powstającym przedsiębiorstwom,
- tworzenie inkubatorów biznesu.

Polityka kredytowa realizowana przez banki jest istotnym warunkiem rozwoju przedsiębiorczości. Kredyty dla podmiotów rozpoczynających działalność gospodarczą obciążone są dużym ryzykiem, a w związku z tym banki nie angażują się nadmiernie w operacje tego typu. Sytuacji nie ułatwia brak instytucji w pełni ubezpieczających działalność kredytową banku, stąd niechęć banku do udzielania kredytów, zwłaszcza długoterminowych (powyżej trzech lat), a oferowanie głównie kredytów wysokooprocentowanych i krótkoterminowych (do jednego roku). Bez gwarancji silnego sponsora — NBP, innych banków i władz lokalnych bezrobotny nie ma większych szans na otrzymanie kredytu.

Niechęć do udzielania kredytów odnosi się do wszystkich podmiotów zainteresowanych kredytami; jej poziom wzrasta w odniesieniu do grupy szczególnego ryzyka, jaką są bezrobotni, którzy nie dysponują najczęściej własnym zabezpieczeniem (np. zastaw, hipoteka). Mogą wprawdzie liczyć na NBP (od 1 VII 1990 r. 60% poręczenia), Fundusz Rozwoju Rynku i Demopolizacji Handlu (udzielanie 60% gwarancji kredytowych bankowi państwowemu PKO), jednak angażowanie środków w inwestycje kapitałowe odbywa się na ogół niechętnie.

Małą przedsiębiorczość wspierają również międzynarodowe instytucje finansowe poprzez swoje banki bądź wyspecjalizowane w operacjach zagranicznych banki krajowe. Pożyczki te dotyczą wyłącznie konkretnych przedsięwzięć podlegających dokładnej analizie i kontroli zwiększającej gwarancje spółki. Od kredytobiorców wymaga się szczegółowej informacji dotyczącej kondycji firmy oraz tzw. feasibility study, czyli programu przewidywanych efektów finansowych planowanego przedsięwzięcia. Wymaga to specjalnego przygotowania, co przekracza najczęściej możliwości bezrobotnego. Jest to więc kolejne zadanie dla instytucji opiekujących się bezrobotnymi.

Kredyty przeznaczone dla small businessu ze strony krajów Europy Zachodniej i USA to [12]:

1. Polsko-Amerykański Fundusz Przedsiębiorczości, którego kwoty rozdysponowywane są m.in. przez Bank Przemysłowo-Handlowy w Krakowie i Pierwszy Polsko-Amerykański Bank w Krakowie.

2. Międzynarodowa Korporacja Finansowa (JFC), która utworzyła linię kredytową dla średnich firm (uruchamianych bądź modernizowanych).

3. Kredyty w ramach programu AGROLINIA, przeznaczone przez EWG na kredyty w gospodarce żywnościowej.

4. Kredyty Europejskiego Banku Inwestycyjnego dla małych i średnich firm turystycznych, przetwórstwa rolno-spożywczego, ochrony środowiska, produkcji wyrobów energooszczędnych.

5. Kredyty Duńskiego Funduszu Inwestycji w Europie Centralnej i Wschodniej, przeznaczone na gwarancje kredytowe w bankach krajowych i zagranicznych oraz sprzedaż akcji firm realizujących dochodowe przedsięwzięcia.

6. Kredyty z Banku Światowego na rozwój przedsiębiorstw z sektora rolno-spożywczego i przemysłu (dysponuje nimi m.in. Bank Przemysłowo-Handlowy w Krakowie).

7. Kredyty udzielane przez banki niemieckie za pośrednictwem biura ubezpieczeniowo-podatkowego „Hermes”.

8. Kredyty udzielane przez rząd francuski za pośrednictwem Bank Credit Nationale dla wspólnych polsko-francuskich joint venture.

9. Fundacja Edukacyjna Przedsiębiorczości oparta na dotacjach Skarbu Państwa oraz Polsko-Amerykańskiego Funduszu Przedsiębiorczości, wspierająca inicjatywy szkoleniowe dotyczące rozwoju małych i średnich firm.

Działalność Funduszu Rozwoju Przedsiębiorczości jest ważnym elementem programu tworzenia nowych miejsc pracy oraz promocji małej przedsiębiorczości. Jego znaczenie jest duże ze względu na szeroki obszar oddziaływania. FRP ściśle współpracuje z Ośrodkami Wspierania Małej Przedsiębiorczości, inkubatorami, bankami oraz instytucjami rządowymi i samorządowymi, które poprzez system preferencji mogą tworzyć klimat korzystny dla rozwoju małych firm. Rekomendacja dla Ośrodków Wspierania Małej Przedsiębiorczości, zapewnienie odpowiednich warunków w inkubatorze oraz poręczenia kredytowe sprzyjają podejmowaniu działalności przedsiębiorczej, przede wszystkim zaś zachęcają banki do wspierania small businessu.

Start nowo powstającym firmom ułatwia, poza wymienionymi wyżej, kapitał ryzyka — venture capital. Jego udziałowcy w założeniu finansują przedsięwzięcie, wycofując się z niego po uznaniu, że osiągnięto w firmie zdolność do samodzielnego przetrwania. Dysponując kapitałem ryzyka FRP może stanowić istotny instrument rozwoju nowych miejsc pracy i eliminacji strukturalnego bezrobocia.

Ośrodki Wspierania Małej Przedsiębiorczości opracowują regionalne projekty rozwoju przedsiębiorczości odpowiadające potrzebom regionu. Na wzór sprawdzonych rozwiązań zachodnich zaczęto upowszechniać w Polsce tzw. inkubator przedsiębiorczości. Inkubator jest jedną z nowoczesnych metod promowania firmy. Może on być wykorzystany do walki z bezrobociem, do restrukturyzacji sfery produkcyjnej oraz do wykorzystania istniejącego majątku restrukturyzowanych bądź upadłych firm.

Inkubator stwarza warunki dla powstania małej firmy i do uzyskania przez

nią samodzielności. Jest też istotnym narzędziem wstępnej selekcji i doboru kandydatów do prowadzenia działalności gospodarczej. Oferuje wykorzystanie wspólnej infrastruktury, obsługę administracyjno-biurową, prawną, księgową i socjalną. Głównymi użytkownikami inkubatora powinni stać się byli bezrobotni.

Bezrobotny kandydat na przedsiębiorcę, po przeszkoleniu i zdaniu egzaminu, może starać się o uzyskanie kredytu bankowego udzielonego na dogodnych warunkach. Po podjęciu pracy na własny rachunek ma również zapewnioną możliwość bezpłatnych konsultacji w kwestiach prawnych, finansowych, organizacyjnych i innych związanych z prowadzeniem firmy [12].

Dostateczne informacje i szkolenie bezrobotnych mogłyby zachęcić do podejmowania aktywności polegającej choćby tylko na kontrakcie z FRP czy inkubatorem. Kontrakt ten mógłby uświadomić im możliwości korzystania z zewnętrznego finansowania, pomocy w negocjacjach z bankami czy innymi funduszami pomocy. Okazuje się bowiem, że potencjał przedsiębiorczy w sferze bezrobocia jest dość duży, lecz nie wykorzystany, głównie z braku możliwości finansowych kandydatów i niewiedzy na temat tego, że możliwości takie istnieją i są dostępne nawet dla bezradnego i ubogiego bezrobotnego.

Na aktywne formy przeciwdziałania bezrobociu RUP w Tarnowie dysponował w 1997 r. kwotą 5 364 000 zł. Wykorzystano ją głównie na szkolenia, prace interwencyjne, pożyczki na podjęcie działalności gospodarczej, a nade wszystko na aktywizację zawodową absolwentów oraz roboty publiczne (zob. tab. 3).

Tabela 3

Formy przeciwdziałania bezrobociu w województwie tarnowskim

| Forma | Kwota wykorzystana (w zł) | Udział (w %) |
|--|---------------------------|--------------|
| Szkolenia | 398 262,39 | 7,4 |
| Prace interwencyjne | 1 313 728,35 | 24, |
| Roboty publiczne | 1 863 708,84 | 34, |
| Pożyczki na podjęcie działalności gospodarczej | 159 200,00 | 2,9 |

Na szkolenia wydatkowano kwotę: 398 262,39 zł. Zorganizowano 87 kursów przekwalifikujących lub przyuczających do zawodu. Były to:

— kursy grupowe — zorganizowano 27 takich kursów, w których uczestniczyły 632 osoby bezrobotne,

— kursy indywidualne — zorganizowano 60 takich kursów; uczestniczyły w nich 92 osoby.

Ogółem na szkolenia w 1997 r. skierowano 724 osoby, w tym 122 absolwentów, tj. o 225 osób więcej niż w 1996 r.

W 1997 r. szkolenia ukończyło 680 osób, tj. o 203 osoby więcej niż w 1996 r. Ogólnie zatrudnienie po szkoleniu uzyskały 404 osoby, co daje wskaźnik efektywności mierzony stosunkiem liczby osób zatrudnionych po przebytych szkoleniu do osób przeszkolonych (59%). Zatrudnienie po szkoleniu znalazło o 61 osób więcej niż w roku ubiegłym.

Na tworzenie interwencyjnych miejsc pracy wydatковано z FP kwotę 1 313 728,35 zł, z czego na wypłatę jednorazowych refundacji przeznaczono kwotę 197 905 zł.

W ramach tych środków utworzono 675 nowych miejsc pracy, tj. o 300 więcej niż w 1996 r. Nowo utworzone miejsca pracy dały zatrudnienie 757 bezrobotnym, o 355 więcej niż w 1996 r.

Spośród 432 osób, które w 1997 r. zakończyły wykonywanie prac interwencyjnych, 302 osoby zostały zatrudnione na stałe (69,9%). Efektywność zatrudnienia po zakończeniu prac interwencyjnych jest wyższa od osiągniętej w 1996 r. (60,2%).

Na realizację robót publicznych wydatковано w 1997 r. kwotę 1 863 708,84 zł. W ramach otrzymanych funduszy utworzono 520 nowych miejsc pracy, w tym 55 w ramach realizacji programu „Bezpieczna droga” i 107 przy pracach związanych z usuwaniem skutków powodzi, jaka miała miejsce w lipcu 1997 r. W wyniku utworzenia nowych miejsc pracy zatrudnienie znalazło 658 osób bezrobotnych, w tym 87 kobiet.

Organizowane roboty publiczne pozwoliły na zatrudnienie dużej grupy bezrobotnych, będących w trudnej sytuacji materialnej. Z ogółu bezrobotnych, którzy podjęli pracę w ramach robót publicznych, 65% stanowiły osoby bez prawa do zasiłku.

Roboty publiczne stanowią głównie formę aktywizacji zawodowej osób z wykształceniem zasadniczym zawodowym i podstawowym. Kobiety stanowiły zaledwie 15% ogółu zatrudnionych przy robotach publicznych.

Spośród różnych form aktywizacji zawodowej absolwentów najczęściej stosowano formę refundacji wynagrodzeń absolwentów. Na powyższą formę aktywizacji zawodowej absolwentów wydatковано z Funduszu Pracy kwotę 1 284 094,17 zł. W ramach tych środków utworzono 580 nowych miejsc pracy, dzięki czemu zatrudnienie znalazło 682 bezrobotnych absolwentów, w tym 336 kobiet. Miejsca pracy dla absolwentów utworzono w 313 zakładach pracy zlokalizowanych na terenie działania RUP. Refundacje wynagrodzeń absolwentów cieszą się bardzo dużą popularnością i zainteresowaniem wśród podmiotów gospodarczych, szczególnie w sektorze prywatnym.

RUP dysponował limitem środków z przeznaczeniem na pożyczki dla bezrobotnych na podjęcie działalności gospodarczej i dla zakładów pracy na tworzenie dodatkowych miejsc pracy — w wysokości 159 200 zł. W ramach wyznaczonego limitu udzielono 19 pożyczek osobom bezrobotnym na uruchomienie ich własnej działalności gospodarczej.

Jak można zauważyć, działania podjęte przez RUP w znacznym stopniu przyczyniły się do eliminacji napięć na rynku pracy w woj. tarnowskim.

Elastyczność i sztywność stosunku pracy

W większości krajów europejskich obserwuje się w ostatnich latach tendencję malejącego znaczenia tzw. „normalnego stosunku pracy” i pojawienia się szeregu nietypowych form pracy. Formy te były przedmiotem zakrojonych na szeroką skalę badań, przeprowadzonych na przełomie lat osiemdziesiątych i dziewięćdziesiątych w ośmiu krajach Unii Europejskiej. Badaniem objęto cztery nietypowe formy zatrudnienia, a mianowicie pracę w niepełnym wymiarze czasu, zatrudnienie na czas określony, pracę w soboty oraz pracę w godzinach wieczornych. Otrzymane wyniki wskazują, iż największe perspektywy rozwoju ma praca w niepełnym wymiarze czasu. Wynika stąd, iż ta forma pracy znajduje się w centrum zainteresowania zarówno pracodawców, jak i pracowników. Dwie trzecie respondentów, reprezentujących menedżerów i reprezentacje pracobiorców — w sumie 5100 osób z 3520 przedsiębiorstw, potwierdziło fakt występowania w ich zakładach pracy pracowników zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu [11], [13].

W wielu dyskusjach podnosi się często kwestię, czy praca w niepełnym wymiarze czasu jest bardziej w interesie pracownika czy też pracodawcy. Wyniki badań wskazują, iż pracodawcy widzą w tej formie zatrudnienia zarówno zalety, jak i wady, przy czym te pierwsze przeważają. Widać to szczególnie po wypowiedziach menedżerów z firm praktykujących taką formę zatrudnienia, którzy wyraźnie wskazali na przewagę pozytywnych aspektów, a 25% spośród nich dostrzegło wyłącznie pozytywne strony. Jeżeli chodzi o pracowników, to dla większości z nich praca w niepełnym wymiarze oznacza przede wszystkim możliwości łączenia pracy zarobkowej z innymi dziedzinami aktywności życiowej i różnymi zobowiązaniami.

Część respondentów reprezentująca pracowników wskazuje jednak także na występowanie niedobrowolnej i wymuszonej pracy w niepełnym wymiarze czasu pracy, spowodowane niemożnością znalezienia pracy na pełnym etacie. Ponadto część spośród nich podkreśla konkretne wady związane z pracą w niepełnym wymiarze czasu w porównaniu z pracą na pełnym etacie, np. mniejsze możliwości awansu, gorsze warunki wynagradzania czy też brak pewnych świadczeń socjalnych. W sumie można mówić o przewadze pozytywnych stron zatrudnienia w niepełnym wymiarze czasu, zarówno dla pracodawców jak i pracowników.

Własne badania tego zagadnienia potwierdziły przedstawione tendencje. Okazało się bowiem, że ok. 25% badanych rekrutujących się spośród pracowników krakowskich zakładów pracy chętnie podjęłoby pracę w mniejszym niż

dotąd wymiarze czasu pracy, głównie ze względu na pełnione funkcje rodzinne i społeczne [11].

Reasumując powyższe uwagi, należy podkreślić, że podjęcie wspomnianych działań stwarza szanse na przekształcenie obecnego pasywnego systemu zasiłków dla bezrobotnych, prac interwencyjnych czy robót publicznych w bardziej aktywny, strategiczny system zwiększania zatrudnienia, pozostający w zgodzie z systemem podatkowym i dobrobytem społecznym. Koszty owej strategii będą mniejsze niż obecne wydatki na obsługę bezrobocia.

Bibliografia

1. Czajka Z., *Rynek pracy a system edukacji*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 1997, nr 3.
2. Bednarska D., *Znaczenie małego biznesu i przyczyny jego upadku*, „Przegląd Organizacji” 1993, nr 8, s. 27.
3. Bielańska A., *Znaczenie małych firm dla rozwoju gospodarczego*, „Ekonomista” 1992, nr 3, s. 465.
4. *Informacje o stanie i strukturze bezrobocia w grudniu 1996 r.*, „Rynek Pracy” 1997, nr 1.
5. *Informacja o sytuacji na rynku pracy w rejonie tarnowskim w 1997 r.*, RUP w Tarnowie, Tarnów 1998.
6. Dobrowolska A., *Małe jest ważne*, „Przegląd Organizacji” 1992, nr 10, s. 4.
7. Francik A., *Wpływ przedsiębiorczości a niwelowanie napięć na rynku pracy* [w:] *Determinanty rozwoju i metody badania rynku pracy*, Kraków 1994.
8. Górska E., *Diagnoza małych przedsiębiorstw przemysłowych w aspekcie ergonomii i organizacji*, „Ekonomika i Organizacja Przedsiębiorstw” 1993, nr 7, s. 18.
9. Kaźmierczak Z., *Rynek pracy w Unii Europejskiej w latach 1990—1994* [w:] *Współczesne tendencje w zarządzaniu zasobami pracy*, Kraków 1997.
10. Koryński P., Catherna Ashnore M., Terminello R., Kramer K. L., *Moje małe przedsiębiorstwo — to takie proste*, Fundacja Gospodarcza NSZZ „Solidarność”, Gdańsk 1992, s. 5.
11. Koziół L., *Jak racjonalnie gospodarować czasem*, Kraków 1993.
12. Piechnik-Kurdziel A., *Rynek pracy a zarządzanie zasobami ludzkimi* [w:] *Studia z zakresu prawa pracy*, Uniwersytet Jagielloński, Kraków 1997.
13. *Rocznik Statystyczny 1996*, GUS, Warszawa 1996.
14. Wiśniewski Z., *Deregulacja rynku pracy w Europie Zachodniej* [w:] *Współczesne tendencje zarządzania zasobami pracy*, Kraków 1997.
15. Wojtczak Z., *Finansowanie i rozwój small business w Polsce*, „Rzeczpospolita” 1992, nr 241.