

Tomasz Makowski

ZATRUDNIENIE
w sektorze małych i mikroprzedsiębiorstw
ekologicznych w Krakowie

– raport ze spotkań seminaryjnych

Fundacja Wspierania Inicjatyw Ekologicznych
Kraków 2010



Fundacja Wspierania Inicjatyw Ekologicznych
ul. Sławkowska 12 III p.
31-014 Kraków

tel./fax: +48 12 422 22 64
tel.: +48 603 36 37 21

e-mail: zb@eco.pl
skype: andrzej.zwawa



Tomasz Makowski
ZATRUDNIENIE
w sektorze małych i mikroprzedsiębiorstw ekologicznych w Krakowie
– raport ze spotkań seminaryjnych

Wydanie I
Kraków 2010

Redakcja serii: Andrzej Żwawa

Fundacja Wspierania Inicjatyw Ekologicznych
Sławkowska 12 III p., 31-014 Kraków
tel./fax 12 422 22 64, 12 422 21 47, tel. 603 363 721
zb@eco.pl, zig.eco.pl

Publikacja powstała w ramach projektu:
„Zielona Inicjatywa Gospodarcza. Partnerstwo na rzecz wsparcia procesów adaptacyjnych i modernizacyjnych w sektorze proekologicznym w Krakowie” współfinansowanego ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

zig.eco.pl

Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego.



Spotkania seminaryjne bloku tematycznego ZATRUDNIENIE odbywały się w dniach 15 września, 6 i 27 października oraz 17 listopada 2009 r., w godzinach 16.30-19.30. Miejszem spotkań była sala konferencyjna Polskiego Klubu Ekologicznego przy ul. Sławkowskiej 26a w Krakowie.

I

Pierwsze spotkanie seminaryjne z tego bloku, które miało miejsce 15 września 2009 r. i zostało rozpoczęte prezentacją uczestników, którzy kolejno opowiedzieli kilka słów o sobie i reprezentowanej przez siebie firmie lub instytucji. Po tym punkcie programu odbyła się prezentacja poświęcona podnoszeniu kwalifikacji personelu poprzez badania „mystery shopping”, a temat ten został przedstawiony przez Konrada Krupę z firmy BMC Business Media Consulting. Prelegent opowiedział o diagnozowaniu jakości obsługi klientów przez personel danej firmy lub sklepu, znanym jako „mystery shopping”, które przeprowadzane jest w sposób ukryty, tzn. pracownik nie wie, że ma do czynienia z audytorem przeprowadzającym badanie. Stąd audytor zwany jest „tajemniczym klientem”, który – kierując się scenariuszem badania uzgodnionym z właścicielem sklepu – podaje się za przeciętnego klienta. Przeprowadzając badanie audytor wchodzi w interakcję z personelem sklepu i zwraca uwagę na wybrane i opisane w scenariuszu aspekty procesu sprzedaży produktu lub usługi. Konrad Krupa zwrócił uczestnikom seminarium uwagę, że badania tego typu są przydatne nie tylko w sieciach handlowych, lecz również w małych i mikroprzedsiębiorstwach, gdyż:

- pozwalają uzyskać spojrzenie na pracę personelu „z zewnątrz”,
- umożliwiają sprawdzenie, czy ustalone przez właścicieli standardy obsługi klienta są realizowane przez personel,
- w przypadku braku ww. standardów dają możliwość stworzenia ich,
- prowadzą do poprawy jakości obsługi klienta,
- przyczyniają się do poprawy konkurencyjności firmy,
- prowadzą do zwiększenia zysków przedsiębiorstwa.

Podczas seminarium jego uczestnicy dzielili się między sobą i prowadzącym uwagami na temat standardów obsługi klientów w swoich firmach. Powtarzającym się głosem była opinia, że firmy ekologiczne wymagają specyficznych kanonów obsługi i wyższych wymagań stawianych personelowi, niż ma to miejsce w sklepach konwencjonalnych.

II

6 października 2009 r. odbyło się drugie seminarium bloku tematycznego „Zatrudnienie”. Jego tematem była Ustawa o łagodzeniu skutków kryzysu ekonomicznego dla pracowników i przedsiębiorców – zawieszenie niektórych przepisów kodeksu pracy. Prelegentami podczas tego seminarium byli: mecenas Piotr Cichy i mecenas Katarzyna Krauze. Pierwszy z prelegentów przedstawił kwestie prawne dotyczące ułatwień w zatrudnieniu pracowników, jakie przedsiębiorcy mogą uzyskać w związku z omawianą ustawą, zwaną „antykryzysową”.

Obowiązuje ona do dnia 31 grudnia 2010 r. i wprowadza dla większości przedsiębiorców regulacje, przewidujące możliwość zawarcia między pracodawcą a pracownikiem kolejnych umów na czas określony, przy ominięciu zasady trzech kolejnych umów. Pracodawcy mogą zawierać umowy na czas określony, zaś umowa o pracę może być wypowiedziana, kiedy przekracza 6 miesięcy z dwutygodniowym

okresem wypowiedzenia. Łączy czas umów na czas określony nie może przekraczać 24 miesięcy. W okresie obowiązywania ustawy istnieje możliwość innej niż zgodnej z zasadami Kodeksem Pracy regulacji czasu pracy, co daje pewnego rodzaju elastyczność w zatrudnianiu pracowników. Ustawa wprowadza zmiany w zakresie indywidualnego rozkładu czasu pracy (rozliczania pracowników w zakresie tzw. doby pracowniczej), przewidując różne godziny rozpoczęcia i zakończenia pracy, jak również wprowadzając okres rozliczeniowy, który nie może trwać dłużej, niż 12 miesięcy.

W drugiej części seminarium mecenas Katarzyna Krauze scharakteryzowała pojęcie mobbingu oraz kwestie prawne dotyczące tego zjawiska. Prelegentka podkreśliła, że mobbing jest terminem wciąż mało znanym i niepoddanym wielu regulacjom prawnym. Jest on wspomniany w art. 943 §2 kodeksu pracy. Mobbing jest definiowany, jako działania lub zachowania dotyczące pracownika lub skierowane przeciwko pracownikowi, polegające na uporczywym i długotrwałym nękaniu lub zastraszaniu pracownika, wywołujące u niego zaniżoną ocenę przydatności zawodowej, powodujące lub mające na celu poniżenie lub ośmieszenie pracownika, izolowanie go lub wyeliminowanie z zespołu współpracowników. Psychiczny charakter mobbingu wyróżnia się podejmowaniem działań przybierających formy nękania psychicznego, powtarzalnością działań „mobbingowych” w długim okresie czasu (okres 6 miesięcy). Za występowanie mobbingu odpowiedzialne są przede wszystkim czynniki organizacyjne, min. sztywna struktura oraz autokratyczny styl zarządzania. Mobbing może występować na trzech płaszczyznach:

- poziomy (horyzontalny), w którym nękanie występuje ze strony współpracowników (kolega działa przeciwko koleżce),
- pionowy (wertykalny), w którym pracownik występuje przeciwko swojemu przełożonemu,
- pochyły (diagonalny), w którym przełożony występuje przeciwko podwładnemu – ten rodzaj mobbingu jest najbardziej rozpowszechnioną formą prześladowania i nękania.

III

Kolejne spotkanie seminaryjne tego bloku tematycznego odbyło się 27 października 2009 r. i poświęcone było możliwościom pozyskiwania przez małe i mikroprzedsiębiorstwa dotacji i subsydiów na projekty wspierające zatrudnienie oraz inwestycje. Prelegentami podczas seminarium byli: Marcin Grega z Małopolskiego Centrum Przedsiębiorczości Urzędu Marszałkowskiego Województwa Małopolskiego oraz Bożena Wojtas-Wójcik, Kierownik Referatu Programów Rynku Pracy Grodzkiego Urząd Pracy w Krakowie. W pierwszej części seminarium Marcin Grega zaprezentował dotacje dostępne dla małych i mikroprzedsiębiorstw w ramach Małopolskiego Regionalnego Programu Operacyjnego (MRPO) na lata 2007-2013. Reprezentowana przez gościa seminarium jednostka urzędu marszałkowskiego – Małopolskie Centrum Przedsiębiorczości jest tzw. instytucją pośredniczącą drugiego stopnia w zarządzaniu II Osią priorytetową MRPO, noszącą nazwę „Gospodarka regionalnej szansy”. Jej celem operacyjnym jest wzmacnianie konkurencyjności przedsiębiorstw i obejmuje dwa działania 2.1 oraz 2.2. Pierwsze z nich, o nazwie „Rozwój i podniesienie konkurencyjności przedsiębiorstw” wspiera projekty inwestycyjne poprawiające konkurencyjność przedsiębiorstwa i związane z unowocześnieniem sposobu funkcjonowania. W działaniu tym można uzyskać dotację na zakup maszyn, urządzeń i wyposażenia, linii technologicznych,

materiałów i usług budowlanych, a także licencji, patentów czy know-how. Dla uczestników seminarium ważną była informacja, że ze wsparcia w ramach Działania 2.1 II Osi priorytetowej MRPO wyłączone są m.in. projekty dotyczące branży handlu detalicznego i hurtowego oraz branży turystycznej. Firmy zajmujące się turystyką mogą ubiegać się o wsparcie z innego Działania – 3.1 MRPO, gdzie mogą uzyskać dofinansowanie projektów związanych z budową obiektu hotelowego czy z zakresu gastronomii, realizowanych w obiektach hotelowych. Drugim z omówionych przez prelegenta źródłem dofinansowania projektów w małych i mikroprzedsiębiorstwach było Działanie 2.2. „Wsparcie komercjalizacji badań naukowych”. Firmy mogą z niego ubiegać się o dotacje na m.in. badania przemysłowe realizowane przez jednostki naukowo-badawcze na rzecz przedsiębiorstwa czy badania przedkonkurencyjne realizowane w przedsiębiorstwach we współpracy przedsiębiorstwa z jednostką naukowo-badawczą. Dotacja może pokryć np. wydatki na wynagrodzenia personelu (badacze, pracownicy techniczni).

Kolejny prelegent, Bożena Wojtas-Wójcik z Grodzkiego Urzędu Pracy w Krakowie, przedstawiła podstawowe informacje o programach rynku pracy, czyli formach wsparcia zatrudnienia w przedsiębiorstwach, takich jak: subsydiowanie zatrudnienia, roboty publiczne, staże i praktyki absolwenckie. Podkreśliła, że z wyżej wymienionych programów pracodawca może uzyskać dofinansowanie zatrudnienia wybranej przez siebie osoby, lecz musi ona być zarejestrowana w ewidencji urzędu pracy. W odróżnieniu od omawianych przez poprzedniego mówcę programów unijnych, wnioski projektowe składane do GUP nie mogą być poprawiane. Pracodawca może natomiast umieścić we wniosku zapis, że w przypadku braku środków na wsparcie aplikowanego działania (np. stażu), wnioskuje o pozytywne rozpatrzenie go w momencie pozyskania przez GUP tych środków. Wiele pytań z sali do prowadzącej prezentację dotyczyło programów stażowych. Uczestnicy seminarium przedstawili swoje dotychczasowe, w większości negatywne, doświadczenia ze stażystami kierowanymi do nich przez urząd pracy. Twierdzili, że osoby te nie angażują się w pracę i liczą jedynie na „zaliczenie” stażu oraz poświadczenie im tego faktu w dokumentach.

IV

Ostatnie spotkanie seminaryjne bloku tematycznego „Zatrudnienie” miało miejsce 17 listopada 2009 r. i zatytułowane było „Zaangażowanie pracowników kluczem do sukcesu firmy”. W pierwszej jego części dr Ryszard Stocki zapoznał słuchaczy z ideą pełnej partycypacji w zarządzaniu. Proponuje ona sposób kierowania organizacją oparty na przekonaniu, że uczestnictwo pracowników nie jest pewnego rodzaju opcją, którą można, lub nie uwzględniać w zarządzaniu firmą, lecz stanowi ich nieodłączną, ludzką cechę. Uczestnictwo, czyli partycypacja w praktyce to wdrażanie wszystkich pracowników do brania odpowiedzialności za organizację. Zastosowanie pełnej partycypacji w zarządzaniu daje szeregowym pracownikom możliwość współdecydowania o sprawach, które w „normalnych” firmach orzekane są tylko przez właścicieli lub zarząd. Pracownicy mają tutaj wpływ między innymi na program działalności przedsiębiorstwa, wspólnie uzgadnianą wysokość wynagrodzeń, czy też swój czas pracy. Stosowanie w praktyce tej idei silnie wpływa na zaangażowanie się pracowników w wykonywane przez nich czynności oraz motywuje ich do wydajnej pracy. Prelegent przedstawił przykłady przedsiębiorstw odnoszących sukces dzięki implementacji pełnej partycypacji w zarządzaniu, m.in. Southwest Airlines, Gore, Harley Davidson i polskiej firmy X-Tech.pl, zachęcając do wdrażania tej koncepcji również w małych i mikroprzedsiębiorstwach.

Druga część spotkania seminaryjnego poświęcona była tematowi „Firma przyjazna rodzinie – jak pogodzić życie zawodowe z rodzinnym”. Został on przedstawiony przez Monikę Bąk ze Stowarzyszenia Doradców Europejskich PLinEU. Prelegentka omówiła projekty Stowarzyszenia promujące ideę równowagi życia zawodowego i osobistego. Wspomniała o projekcie „Partnerstwo Lokalne „Równowaga – Praca – Rodzina”, działającym na rzecz aktywizacji społecznej i zawodowej kobiet oraz mężczyzn zajmujących się zależnymi bliskimi. Dzięki zawiazanej w projekcie współpracy pomiędzy lokalnymi partnerami z sektora publicznego, pozarządowego i prywatnego możliwe było świadczenie usług aktywizujących ludzi społecznie i zawodowo z uwzględnieniem aspektu godzenia życia zawodowego z osobistym oraz kwestii trudności, wynikających z faktu sprawowania opieki nad niesamodzielnym członkiem rodziny. Kolejnym przedstawionym projektem było „Centrum Aktywizacji Rodziców”, które świadczyło osobom posiadającym dzieci bezpłatne szkolenia z zakresu asertywności, wiedzy na temat uwarunkowań rynku pracy, umiejętności obsługi komputera oraz aktywnego i skutecznego poszukiwania pracy. SeminaRIA te i warsztaty wzmocniły pozycję na rynku pracy rodziców – uczestników projektu. Monika Bąk zachęcała uczestników seminarium ZIG-u do udziału w projekcie „Praca Przyjazna Rodzicom”, który powstał z myślą o osobach chcących zmienić zawód, zdobyć nowe umiejętności i powrócić na rynek pracy po okresie sprawowania opieki nad dzieckiem lub dziećmi. Właściciele firm mogą przyjąć do siebie na staż osoby, które przeszły szkolenie przedstawicielki i przedstawiciela handlowego lub menedżerki i menedżera projektu. Zawody te określane są obecnie, jako najbardziej poszukiwane profesje w Polsce. Uzyskując bezpłatnie stażystę, właściciele firm mogą jednocześnie wesprzeć osoby powracające na rynek pracy, zapewniając im możliwość nabycia praktycznych umiejętności w tych zawodach. Projekt będzie trwał od stycznia 2010 r. do grudnia 2011 r.

Prezentacje z większości omawianych wystąpień znajdują się na stronie zig.eco.pl/w30_nasze_prezentacje.html.