



Wupwarszawa.praca.gov.pl

3/2020

BIULETYN
WOJEWÓDZKIEGO
URZĘDU PRACY
W WARSZAWIE

MAZOWIECKI RYNEK PRACY



Ekonomia

lubi optymizm s. 14

Nowa normalność s. 12



Takie, stworzone przez agencję Good Looking Studio, murale poprawiające nastrój warszawiaków w czasie epidemii pojawiły się już pod koniec kwietnia
fot. Radek Nowik, Good Looking

W NUMERZE:

WUP W WARSZAWIE

Unijne projekty urzędów pracy przeciw COVID-19	4
Na dofinansowanie części kosztów, wynagrodzeń i na pożyczki minister uruchomił rezerwy Funduszu Pracy	6
WUP pod lawiną wniosków	7
Infolinia WUP wspiera pracodawców	7
Co zmieni kryzys	8
Poradnictwo zawodowe po kryzysie	9
Jak opanować stres i radzić sobie w sytuacjach kryzysowych	10
Nowa normalność, czyli jak dostosować się do zmiany	12
Ekonomia lubi optymizm	14
A może własna firma na trudne czasy?	16
Wyzwania pracy zdalnej w obliczu koronawirusa	18
Zostań beneficjentem, to proste!	20
Akademia Aktywnej Mamy	22
Sieciowa konferencja	23
Konsekwencje ponoszą pracownicy	24
Odpowiedzi na najczęściej pojawiające się pytania na temat wsparcia ze środków FGŚP w ramach ochrony miejsc pracy w następstwie wystąpienia Covid-19	25
Służba zastępcza – aktualny stan prawny	27
Pięć kluczowych kompetencji przyszłości	29



WOJEWÓDZKI URZĄD PRACY
w WARSZAWIE

MAZOWSZE.
serce Polski

Wydawca: Wojewódzki Urząd Pracy w Warszawie, ul. Młynarska 16,
01-205 Warszawa, tel. 22 578 44 00, wup@wup.mazowsze.pl

Redaguje zespół w składzie:

redaktor naczelna Wiesława Lipińska

redaktor prowadząca Anna J. Wlazło

projekt graficzny Anna J. Wlazło i Marcin Rucki

skład i łamanie Małgorzata Brecht

korekta Joanna Nieborek

stali współpracownicy: pracownicy Wojewódzkiego Urzędu Pracy
w Warszawie i filii w Ciechanowie, Ostrołęce, Płocku, Radomiu
i Siedlcach oraz pracownicy Publicznych Służb Zatrudnienia

Zdjęcia: Adobe Stock; archiwum WUP w Warszawie;

Franciszek Mazur/Smartlink

Adres redakcji: Wojewódzki Urząd Pracy w Warszawie,
ul. Młynarska 16, 01-205 Warszawa, p. 31,

tel. 22 578 44 16, 22 578 44 93 a.mazur-wlazlo@wup.mazowsze.pl

Wydawnictwo bezpłatne. Nakład: 1800 egz.

Druk: Pro - Print Usługi Poligraficzne, ul. Daleka 9, 96-321 Grzegorzewice

Redakcja zastrzega sobie możliwość skracania nadesłanych tekstów.

Przedruk materiałów jest możliwy wyłącznie za zgodą Wojewódzkiego Urzędu
Pracy w Warszawie i za podaniem źródła.



Tomasz Sieradz

DYREKTOR WOJEWÓDZKIEGO URZĘDU PRACY W WARSZAWIE

- Mistrzu, jak długo mam jeszcze czekać, żeby było lepiej?
- Jeśli chcesz tylko czekać, to długo, to bardzo długo!

Powoli zaczynamy odzyskiwać swoje dotychczasowe życie, ale już wiemy, że owo dotychczasowe będzie zupełnie inne niż... dotychczas. Już teraz zyskało ono nazwę „nowej normalności”. I większość z nas oczekuje tej normalności z niepokojem, bo wszystko co nowe budzi lęk.

Musimy oswoić ten lęk tak samo, jak nową rzeczywistość i uświadomić sobie, że posiadamy ogromny potencjał. Bo przecież niejedną już zmianę w życiu przetrwaliśmy. A to nie my się zmieniamy, ale zmieniają się okoliczności. Historia uczy, że człowiek posiada ogromne możliwości adaptacyjne. Owe pozytywne doświadczenia włączają pozytywne myślenie. To ważniejsze niż nam się wydaje. Okazuje się bowiem, że „ekonomia lubi optymizm”. Pozytywne myślenie zaczyna napędzać jedyne funkcjonujące perpetuum mobile, czyli człowieka, nas samych. Bo lepsze wyniki ekonomiczne mają wpływ na nasz dobrostan, co z kolei niemal automatycznie przekłada się na pozytywne postrzeganie zmian.

My, pracownicy służb zatrudnienia, mamy bezpośredni wpływ na tę nową normalność. Kształtuje ją nasza codzienna praca. To dzięki nam przedsiębiorcy mają szansę utrzymać miejsca pracy, przetrwać, aby znów uruchomić – zamrożone w okresie pandemii – firmy i przedsiębiorstwa.

Jeszcze niedawno przeżywaliśmy euforię wynikającą z najniższego bezrobocia w historii wolnej Polski. Dzisiaj wiemy już, że ten trend się odwrócił. I w dużej mierze od nas zależy, jak wiele osób straci pracę, pozostanie bez środków do życia. Jesteśmy przytłoczeni nowymi obowiązkami, ale pamiętajmy: za każdą naszą decyzją stoi konkretny człowiek, pracodawca i jego rodzina, pracownicy i ich najbliżsi. Sprawne funkcjonowanie administracji i urzędów przekłada się bezpośrednio na gospodarkę kraju, w znacznej części opierającą się na małych i średnich przedsiębiorstwach. A sprawnie funkcjonująca gospodarka to regularne wpływy z podatków do budżetu państwa, co zapewnia terminowe finansowanie urzędów, także samorządowych, w tym publicznych służb zatrudnienia.

Drodzy Koleżanki i Koledzy, dziękuję Wam wszystkim i każdemu z osobna za wysiłek dotychczasowy oraz ten wynikający z każdego kolejnego dnia. Wiem, że proszę, oczekuję i wymagam wytężonej pracy, ale przecież tu chodzi o naszą wspólną przyszłość, i to w długiej perspektywie.

Tomasz Sieradz

UNIJNE PROJEKTY URZĘDÓW PRACY PRZECIW COVID-19

Z PO WER i RPO WM finansowany jest zwrot części kosztów wynagrodzeń i składek pracowników, zakres usług rozszerzono na rzecz zupełnie nowych podmiotów

MONIKA DYTINIAK

Ochrona miejsc pracy oraz szybki powrót firm i organizacji pozarządowych na ścieżkę rozwoju jest priorytetem dla wszystkich instytucji rynku pracy. Dofinansowanie części kosztów wynagrodzeń pracowników oraz składek na ubezpieczenia społeczne stało się również częścią wsparcia finansowanego ze środków unijnych w ramach Programu Operacyjnego Wiedza Edukacja Rozwój (PO WER) oraz Regionalnego Programu Operacyjnego Województwa Mazowieckiego (RPO WM).

Epidemia koronawirusa wpłynęła nie tylko na konieczność utworzenia nowych form wsparcia, ale i przeznaczenia niezbędnych środków do walki z Covid zgodnie z ustawą z 2 marca 2020 r. o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19(...). Projekty europejskie powiatowych urzędów pracy stały się narzędziem do wdrożenia wsparcia w ramach Tarczy antykryzysowej.

Projekty europejskie a Tarcza antykryzysowa

Powiatowe urzędy pracy wspomagają w ramach Tarczy antykryzysowej mikro-, małe i średnie przedsiębiorstwa, właścicieli jednoosobowych firm i organizacje pozarządowe, ale w ramach projektów unijnych z PO WER i RPO WM finansowany jest wyłącznie zwrot części kosztów wynagrodzeń i składek pracowników. Co więcej, urzędy pracy zachowują podział w projektach PO WER i RPO na grupy docelowe według wieku (pracowników lub osób prowadzących jednoosobową działalność gospodarczą do 30. roku życia w ramach PO WER, a powyżej 30. roku życia w ramach RPO WM). Przedsiębiorcy i organizacje pozarządowe są integralną częścią grupy docelowej w projektach, dokładnie tak samo jak ich pracownicy. Dla projektów europejskich realizowanych od 2014 roku to diametralna zmiana, nie tylko ze względu na okoliczności, ale i rozszerzenie zakresu usług na rzecz zupełnie nowych podmiotów.

Pierwsze kroki na rzecz przeciwdziałania COVID

Oszacowanie skali potrzeb stanowiło podstawę do podziału środków dla urzędów pracy. W ramach dotychczas przyznanych środków z Programu Operacyjnego Wiedza Edukacja Rozwój (100 mln zł na 2020 rok) zaoszczędzono 17 mln zł. W połączeniu z dodatkowymi 109 mln zł przyznanymi w pierwszych dniach kwietnia na skutki walki z COVID, łącznie na dofinansowanie części wynagrodzeń i składek dla pracowników do 30. roku życia przeznaczono ponad 127 mln zł. Na ten sam cel, ale dla pracowników po 30. roku życia wygospodarowano 22 mln zł oszczędności z Regionalnego Programu Operacyjnego Województwa Mazowieckiego.

Tarcza w ujęciu projektów europejskich

Mechanizm wsparcia ze środków EFS opiera się na realizacji wsparcia z art. 15zzb, art. 15ztc i art. 15zze wspomnianej ustawy, zgodnie z którą o dofinansowanie części kosztów wynagrodzeń i składek pracowników mogą ubiegać się właściciele jednoosobowych firm, mikro-, małych i średnich przedsiębiorstw (zwani dalej pracodawcami), którzy zatrudniają pracowników na podstawie

umowy o pracę, umowy o pracę nakładczą lub umowy zlecenia, zanotowali spadek obrotów oraz nie zalegają z opłatami skarbowymi, składkami na ubezpieczenia społeczne, zdrowotne, FGŚP, FP, FS do końca trzeciego kwartału 2019 roku.

Ze wsparcia mogą też skorzystać organizacje pozarządowe, osoby prawne i jednostki organizacyjne (jeżeli ich cele statutowe obejmują prowadzenie działalności pożytku publicznego), stowarzyszenia jednostek samorządu terytorialnego, spółdzielnie socjalne, spółki akcyjne i spółki z o.o. oraz kluby sportowe, które nie działają w celu osiągnięcia zysku i przeznaczają całość dochodu na realizację celów statutowych oraz nie zalegają z opłatami skarbowymi i składkami.

Obrót i przychód, a szansa na wsparcie

Samo posiadanie statusu osoby fizycznej prowadzącej działalność gospodarczą, przedsiębiorstwa, czy organizacji pozarządowej nie jest jednak rozstrzygające. Kluczowym warunkiem ubiegania się o dofinansowanie jest spadek obrotu (a w przypadku organizacji pozarządowych spadek przychodów) rozumianego jako stosunek łącznych obrotów (lub przychodów) w czasie dwóch kolejnych miesięcy kalendarzowych, przypadających po 1 stycznia 2020 roku do dnia poprzedzającego złożenie wniosku, w porównaniu do obrotów z analogicznych dwóch kolejnych miesięcy z poprzedniego roku. Pracodawca, który spełnia te kryteria, ma szansę na uzyskanie wsparcia w wymiarze adekwatnym do spadku obrotów. Szczegóły dotyczące wysokości dofinansowania pokazuje infografika.

Udokumentowanie sytuacji firmy, przedsiębiorstwa lub organizacji jest pierwszym krokiem do ubiegania się o dofinansowanie ze środków europejskich powiatowego urzędu pracy. Kroki podjęte na tym etapie są kluczowe do prawidłowego wypełnienia dokumentacji i uzyskania dofinansowania. Ścieżka uzyskania wsparcia z PUP wygląda następująco:

1. Pracodawca może złożyć wniosek do powiatowego/miejskiego urzędu pracy właściwego dla siedziby firmy lub organizacji w terminie zamieszczonym na stronie internetowej urzędu;
2. Formularze i załączniki do wypełnienia zamieszczane są zawsze pod ogłoszeniami. Zawierają m.in. informacje o pracownikach oraz wysokości ich wynagrodzeń. Gotowe dokumenty można składać oficjalnie w siedzibie urzędu lub poprzez platformę Praca.gov.pl;
3. Pracodawca, którego wniosek zostanie rozpatrzony pozytywnie, podpisuje umowę z powiatowym urzędem pracy (działającym z upoważnienia starosty) i na tej podstawie urząd wypłaca dofinansowania w okresach comiesięcznych na okres nie dłuższy niż 3 miesiące;
4. Wypłata odbywa się pod warunkiem złożenia oświadczenia o zatrudnianiu pracowników objętych umową oraz kosztach ich wynagrodzeń oraz składek, według stanu na ostatni dzień miesiąca, za który dofinansowanie jest wypłacane;
5. W terminie 30 dni po zakończeniu okresu dofinansowania pracodawca musi złożyć do urzędu dokumenty potwierdzające prawidłowość wykorzystania środków oraz dokumenty potwierdzające zatrudnienie pracowników, na których otrzymał dofinansowanie. 📌

POWER I RPOWM W URZĘDACH PRACY W WALCE Z COVID-19

WSPARCIE DLA FIRM

Jeśli prowadzisz jednoosobową działalność gospodarczą, w przypadku spadku obrotów o co najmniej:

30%

możesz otrzymać miesięcznie 50% kwoty minimalnego wynagrodzenia za pracę;

50%

możesz otrzymać miesięcznie 70% kwoty minimalnego wynagrodzenia za pracę;

80%

możesz otrzymać miesięcznie 90% kwoty minimalnego wynagrodzenia za pracę;

Jeśli kierujesz mikro, małym lub średnim przedsiębiorstwem, w przypadku spadku obrotów o co najmniej:

30%

możesz otrzymać kwotę stanowiącą sumę 50% wynagrodzeń pracowników objętych wnioskiem wraz ze składkami na ubezpieczenia społeczne, jednak nie więcej niż 50% kwoty minimalnego wynagrodzenia, powiększonego o składki na ubezpieczenia społeczne od pracodawcy w odniesieniu do każdego pracownika;

50%

możesz otrzymać kwotę stanowiącą sumę 50% wynagrodzeń pracowników objętych wnioskiem wraz ze składkami na ubezpieczenia społeczne, jednak nie więcej niż 70% kwoty minimalnego wynagrodzenia, powiększonego o składki na ubezpieczenia społeczne od pracodawcy w odniesieniu do każdego pracownika;

80%

możesz otrzymać kwotę stanowiącą sumę 50% wynagrodzeń pracowników objętych wnioskiem wraz ze składkami na ubezpieczenia społeczne, jednak nie więcej niż 90% kwoty minimalnego wynagrodzenia, powiększonego o składki na ubezpieczenia społeczne od pracodawcy w odniesieniu do każdego pracownika;

WSPARCIE DLA ORGANIZACJI POZARZĄDOWYCH

Jeśli Twoja organizacja zanotowała spadek przychodów o co najmniej:

30%

możesz otrzymać kwotę stanowiącą sumę 50% wynagrodzeń pracowników objętych wnioskiem wraz ze składkami na ubezpieczenia społeczne, jednak nie więcej niż 50% kwoty minimalnego wynagrodzenia, powiększonego o składki na ubezpieczenia społeczne od pracodawcy w odniesieniu do każdego pracownika;

50%

możesz otrzymać kwotę stanowiącą sumę 70% wynagrodzeń pracowników objętych wnioskiem wraz ze składkami na ubezpieczenia społeczne, jednak nie więcej niż 70% kwoty minimalnego wynagrodzenia, powiększonego o składki na ubezpieczenia społeczne od pracodawcy w odniesieniu do każdego pracownika;

80%

możesz otrzymać kwotę stanowiącą sumę 90% wynagrodzeń pracowników objętych wnioskiem wraz ze składkami na ubezpieczenia społeczne, jednak nie więcej niż 90% kwoty minimalnego wynagrodzenia, powiększonego o składki na ubezpieczenia społeczne od pracodawcy w odniesieniu do każdego pracownika.

NA DOFINANSOWANIE CZĘŚCI KOSZTÓW, WYNAGRODZEŃ I NA POŻYCZKI MINISTER URUCHOMIŁ REZERWY FUNDUSZU PRACY

GRZEGORZ BODZIOCH



Urzędy pracy z Mazowsza ubiegają się o środki z rezerwy Funduszu Pracy na dofinansowanie działań wspierających przedsiębiorców w związku z COVID-19. Minister Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej 1 kwietnia 2020 roku ogłosił nabór wniosków o przyznanie środków rezerwy Funduszu Pracy na finansowanie przez urzędy pracy nowych instrumentów określonych w ustawie COVID-19 (Dz. U. z 2020 r., poz. 568). Instrumenty te zostały określone w pkt 1 ppkt 7-10 zaktualizowanych zasad ubiegania się o środki Funduszu Pracy na finansowanie działań aktywnościowych realizowanych przez powiatowe i wojewódzkie urzędy pracy w 2020 roku.

Środki rezerwy, realizowane w ramach naborów, mogą być przeznaczone na finansowanie realizacji działań w formie:

- ▶ dofinansowania przedsiębiorcy części kosztów wynagrodzeń pracowników oraz należnych od tych wynagrodzeń składek na ubezpieczenia społeczne, w przypadku spadku obrotów gospodarczych w następstwie wystąpienia COVID-19 (art. 15 zzb ustawy COVID-19);
- ▶ dofinansowania części kosztów prowadzenia działalności gospodarczej przedsiębiorcy będącemu osobą fizyczną niezatrudniającemu pracowników, w przypadku spadku obrotów gospodarczych w następstwie wystąpienia COVID-19 (art. 15 zzc ustawy COVID-19);
- ▶ dofinansowania części kosztów wynagrodzeń pracowników zatrudnionych przez organizacje pozarządowe oraz podmioty, o których mowa w art. 3 ustawy z 24 kwietnia 2003 r. o działalności pożytku publicznego i o wolontariacie oraz należnych od tych wynagrodzeń składek na ubezpieczenia społeczne, w przypadku spadku przychodów z działalności statutowej w następstwie wystąpienia COVID-19 (art. 15 zze ustawy COVID-19);
- ▶ jednorazowej pożyczki dla mikroprzedsiębiorców na pokrycie bieżących kosztów prowadzenia działalności gospodarczej (art. 15 zzd ustawy COVID-19).

Zgodnie z zaktualizowanymi zasadami urzędy pracy działające na terenie województwa mazowieckiego występują do MRPiPS o środki rezerwy Funduszu Pracy po otrzymaniu opinii Marszałka Województwa, w którego imieniu, na podstawie upoważnienia działa Dyrektor Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Warszawie.

Łącznie powiatowe urzędy pracy wystąpiły o środki w wysokości 2 mln 349 tys. 180 zł. Na dzień 14 maja br. Minister Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej przyznał poszczególnym powiatom 965 mln zł. O zwiększenie tych kwot, stosownie do zgłaszanych potrzeb na terenie powiatu, PUP-y mogą składać kolejne wnioski.

Jednym z cieszących się dużym zainteresowaniem instrumentów wspierających przedsiębiorców są jednorazowe pożyczki dla mikroprzedsiębiorców na pokrycie bieżących kosztów prowadzenia działalności gospodarczej (art. 15 zzd ustawy COVID-19). Na dzień 14 maja br. kwota udzielonych przez urzędy pracy pożyczek to prawie 280 mln zł, z których skorzystało blisko 56 tysięcy mikroprzedsiębiorców z terenu województwa mazowieckiego.

W ramach art. 15 zzb – wsparcie dla przedsiębiorców w postaci dofinansowania części kosztów wynagrodzeń pracowników – powiatowe urzędy pracy podpisały umowy na kwotę 10 mln 809 tys. 404,36 zł, natomiast na wsparcie dla osób fizycznych niezatrudniających pracowników w postaci dofinansowania kosztów prowadzenia działalności gospodarczej w przypadku spadku obrotów (art. 15 zzc) udzielono wsparcia w wysokości 5 mln 44 tys. 820 zł.

Wsparcie dla organizacji pozarządowych lub podmiotów, o których mowa w art. 3 ust. 3 ustawy z dnia 24 kwietnia 2003 r. o działalności pożytku publicznego i o wolontariacie, w postaci dofinansowania części kosztów wynagrodzeń pracowników (art. 15 zze) opiewa na kwotę 338 tys. 891 zł.

Zainteresowanie wsparciem jest wciąż duże i należy się spodziewać, że wysokość pomocy udzielonej przedsiębiorcom będzie stale rosła. ♦

WUP POD LAWINĄ WNIOSKÓW

Ogromne zainteresowanie dofinansowaniem na utrzymanie miejsc pracy

ANNA WLAŻŁO



Wciąż utrzymuje się ogromne zainteresowanie mazowieckich pracodawców, u których wystąpił spadek obrotów w związku z pandemią koronawirusa, pomocą w ramach Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych. Dzięki środkom z FGŚP otrzymują oni dofinansowanie do wynagrodzeń pracowników w okresie przestoju ekonomicznego i obniżonego wymiaru czasu pracy pracowników.

Od dnia wejścia w życie ustawy z 31 marca 2020 roku, czyli od 1 kwietnia do końca maja, do Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Warszawie wpłynęły 3242 wnioski dotyczące świadczeń z tytułu przestoju ekonomicznego, obejmujące 106 tys. 85 pracowników. Kwota dofinansowania na ich wynagrodzenia to ponad 326 mln 75 tys. zł, a na pokrycie składek na ich ubezpieczenia społeczne należne od pracodawcy – ponad 52 mln 123 tys. zł.

Z tytułu obniżenia wymiaru czasu pracy pracodawcy złożyli 5923 wnioski o świadczenia, obejmujące wsparciem 309 tys. 321 pracowników. Kwota dofinansowania na ich wynagrodzenia to ok. 1 mld 330 mln 243 tys. zł, a na pokrycie składek na ich ubezpieczenia społeczne należne od pracodawcy – ok. 220 mln 664 tys. zł.

Na liczbę wniosków o dofinansowanie wynagrodzeń pracowników, obsługiwanych przez WUP w Warszawie, rzutuje fakt, że dotyczą one pracowników filii różnych instytucji w całym kraju, a posiadających siedzibę na terenie województwa mazowieckiego. Wniosek składa się bowiem do wojewódzkiego urzędu pracy właściwego ze względu na siedzibę pracodawcy. ♦

INFOLINIA WUP WSPIERA PRACODAWCÓW



Z Joanną Karbowskińską z filii WUP w Radomiu obsługującą infolinię dla pracodawców rozmawia **JANUSZ WOJCIESZEK-ŁYŚ**

Uruchomienie infolinii dotyczącej wsparcia dla podmiotów gospodarczych dotkniętych skutkami pandemii odbywało się praktycznie z marszu. Trudno było?

Na początku były obawy, ale podobnie jak koledzy i koleżanki „wzięłam byka za rogi”. Wydrukowałam ustawę, inne materiały i cały weekend siedziałam nad tym, robiłam sobie notatki, zaznaczałam. A dalej... to już samo życie. Znam ogólną specyfikę pracy z klientami dzięki wcześniejszym doświadczeniom zawodowym. To ciągły kontakt z ludźmi, a każdy klient jest inny. Pracuje się głosem, telefon ciągle dzwoni. No i na bieżąco uzupełniam wiedzę, bo przepisy ciągle się zmieniają.

Co dla osoby obsługującej infolinię jest najtrudniejsze?

Przede wszystkim stała dyspozycyjność, bo naprawdę telefon ciągle dzwoni. Każdy rozmówca to inna osobowość, inne oczekiwania, ale każdy oczekuje pomocy w tym trudnym dla pracodawców czasie. Każdego trzeba traktować indywidualnie, bo inaczej rozmawia się np. z księgową w dużej firmie, a inaczej z kimś, kto prowadzi jednoosobową firmę.

O co pytają klienci infolinii? Z jakimi sprawami się zwracają?

Pytania są bardzo różne: poczynając od spraw bardzo oczywistych, dotyczących interpretacji nowych regulacji, aż do spraw całkiem niezwiązanych z tematyką wsparcia z FGŚP. Jedni klienci pytają o sprawy oczywiste – inne pytania wymagają zaawansowanej wiedzy ekonomicznej. Nie na wszystkie jestem w stanie od razu odpowiedzieć. Wtedy staram się sprawę rozpoznać i oddzwonić do klienta lub wskazać miejsce, gdzie można zdobyć pogłębione informacje.

Pracodawcy w czasach epidemii są w trudnej sytuacji, wszędzie szukają wsparcia, żeby przetrwać, a wtedy łatwo o silne emocje...

To prawda, spotykam się z różnymi reakcjami, zresztą nie tylko tymi negatywnymi. Niektórzy są skrupowani, inni rozżaleni sytuacją, w jakiej się znaleźli i, poza oczywiście wsparciem ekonomicznym, potrzebują zwykłego ludzkiego zrozumienia. Bywa nawet, że rozmowa przybiera charakter porady bardziej osobistej. Zdarzają się także osoby zdenerwowane, mocno pobudzone, nawet agresywne. No cóż, staram się nie mówić „proszę się nie denerwować”, bo wtedy można oczekiwać reakcji przeciwnej.

Jakie cechy powinna mieć osoba obsługująca infolinię?

Poza wiedzą merytoryczną? Powinna to być osoba o pozytywnym nastawieniu do ludzi. Ja staram się rozmawiać z klientami w taki sposób, jakiego sama bym oczekiwała. ♦

Odpowiedzi na najczęściej pojawiające się pytania – s. 25

CO ZMIENI KRYZYS

Nikt nie przypuszczał, że zmiany w tak krótkim czasie obejmą tak wiele obszarów naszego życia

JANUSZ WOJCIESZEK-ŁYŚ

Koronawirus COVID-19 dramatycznie zmienia realia życia ludzi na całym świecie. Ta globalna pandemia ma wpływ nie tylko na nasze zdrowie. Uderzyła także w funkcjonowanie systemów społecznych i gospodarczych państw, prowadzenie działalności gospodarczej, spowodowała wzrost bezrobocia, ale i zmusiła nas do rezygnacji z wielu aktywności i zachowań. Z powodu epidemii doszło do ograniczenia komunikacji, swobody przemieszczania się lub wstrzymania działalności gospodarczej wielu firm, instytucji, zakładów usługowych, placówek kultury i edukacji.

Życie nie znosi jednak pustki: państwa, organizacje, ale i zwykli obywatele zaczęli szukać sposobów, aby poradzić sobie z nowymi wyzwaniami. Bardzo wiele z tych działań i decyzji należało podejmować w krótkim czasie, nie mając możliwości pełnej oceny ich skutków.

W krótkim czasie tam, gdzie to było możliwe, wprowadzono pracę zdalną (o wyzwaniach pracy zdalnej piszemy na s. 18). Okazało się, że często ta forma pracy jest zarówno bezpieczna, jak też efektywna z punktu widzenia pracodawców. Wcześniej wielu z nich miało obawy co do rzetelności i wydajności pracowników zatrudnionych zdalnie. Teraz bezpośredni kontakt, udział w spotkaniach, szkoleniach czy nagraniach, zastąpiono telekonferencjami z wykorzystaniem dostępnego oprogramowania. Ta forma kontaktu objęła parlamenty, w tym polski oraz europejski, konferencje na poziomie rządowym i międzypaństwowym, ale i komunikację między instytucjami (przykład takiego webinarium w Ciechanowie s. 23), wewnątrz firm oraz nauczanie w formie zdalnej. Wiele porad, w tym np. psychologicznych, przeniosło się do sieci lub odbywa się w formie telefonicznej.

Oczywiście, nie wszystko działa jednak idealnie i nie wszędzie da się tak zastąpić kontakt osobisty. Pojawiają się też wątpliwości, na ile bezpieczne są programy wykorzystywane podczas videokonferencji.

Ale patrząc w przyszłość wydaje się, że kryzys spowodowany COVID-19 będzie mieć długofalowy wpływ zarówno na stosunki pracy, jak też formy komunikacji międzyludzkiej i zmieni nasz świat i przyzwyczajenia.

W jakim stopniu te zmiany obejmą instytucje rynku pracy, w tym urzędy pracy? W okresie powszechnej kwarentanny urzędy działają w znacznym stopniu w formie zdalnej, a praca na miejscu obejmuje wybrane grupy pracowników. Pojawiły się nowe, ważne zadania w związku z realizacją programów przeciwdziałania skutkom kryzysu gospodarczego spowodowanego pandemią (o dofinansowaniu do wynagrodzeń ze środków FGŚP czytaj s. 7).

Już teraz wydaje się pewne, że z punktu widzenia bezpieczeństwa zdrowotnego stacjonarne targi pracy z licznym udziałem poszukujących pracy oraz pracodawców w obecnym czasie nie będą organizowane. Zyskiwać będą za to formy rekrutacji zdalnej, w tym wirtualne targi pracy. Warto przypomnieć, że takie targi były wielokrotnie organizowane przez sieć EURES, a jednym z organizatorów był Wojewódzki Urząd Pracy w Warszawie. Doświadczenia więc już mamy.

Od postępów w zwalczaniu COVID-19 i usuwaniu ograniczeń z tym związanych zależeć będzie powrót do aktywności ekonomicznej, a także mobilności firm i pracowników w skali krajowej i międzynarodowej. Urzędy pracy w jeszcze większym stopniu niż do tej pory w komunikacji z klientami, innymi podmiotami oraz wewnątrz samej organizacji korzystać będą z formy online.

I tu pojawiają się pytania o otoczenie i przygotowanie państwa do prowadzenia usług w formie elektronicznej. Koronawirus wymusił choćby poszerzenie możliwości usług medycznych w formie zdalnej, choć takie jak np. e-recepta czy e-zwolnienie funkcjonowały już wcześniej. Rozszerzeniu będzie ulegać paleta możliwości, z których można skorzystać posiadając tzw. profil zaufany.

Niebagatelna jest tu rola technologii: katalog będzie się rozwijał w oparciu m.in. o wprowadzanie nowych aplikacji czy coraz szybszych, dających nowe możliwości kolejnych generacji technologii informacyjno-komunikacyjnych (ICT). Tu jednak, poza kwestiami prawnymi, pojawia się kwestia dostępności sprzętu, oprogramowania oraz umiejętności użytkowników. Nie wszyscy obywatele mają wystarczające umiejętności ICT, aby dobrze radzić sobie w e-państwie. Ograniczanie cyfrowego wykluczenia oraz edukacja to także jedno z zadań instytucji rynku pracy.

W podręcznikach zarządzania są rozdziały poświęcone zarządzaniu zmianą. Nikt jednak nie przypuszczał, że zmiany będą tak gwałtowne i głębokie i że w tak krótkim czasie obejmą tak wiele obszarów naszego życia. ♦

PORADNICTWO ZAWODOWE PO KRYZYSIE

Jakie zmiany i nowe wyzwania czekają doradców

KRYSZYNA SZYMOŁON

W poprzednich biuletynach z dumą informowaliśmy o organizacji targów, dotyczących edukacji, pracy i przedsiębiorczości, konferencji i spotkań, dotyczących problematyki rynku pracy, o udziale w lokalnych przedsięwzięciach, promowaniu usług, prowadzeniu zajęć warsztatowych i rozmów doradczych.

Dzisiaj praca w urzędach pracy wygląda inaczej. Doradcy zawodowi, doradcy EURES, specjaliści ds. projektów często wchodzi w skład zespołów realizujących zadania w zakresie pomocy przedsiębiorcom w związku z COVID-19.

Obsługa wniosków to czas wytężonej pracy, ale też zdobywania wiedzy i doświadczeń, do wykorzystania w bardziej stabilnej, przewidywalnej przyszłości, kiedy poradnictwo zawodowe znów będzie wsparciem w podejmowaniu zawodowych decyzji.

Jeszcze niedawno pojęcie kryzys w powiązaniu z poradnictwem zawodowym kojarzył się z trudną, indywidualną sytuacją osoby poszukującej porady. Klienci oczekiwali wsparcia w podjęciu zawodowej decyzji, a po rozmowach z doradcą najczęściej sami dostrzegali możliwości rozwiązania swoich zawodowych problemów.

Zastanawiamy się, jakie zmiany w naszej pracy spowoduje kryzys gospodarczy, społeczny, ale i ten, jaki nastąpił w życiu osób, pozbawionych stabilizacji finansowej, niepewnych dalszej drogi zawodowej. W powiązaniu z sytuacją gospodarczą, społeczną oraz danymi dotyczącymi sytuacji na mazowieckim rynku pracy potrzeby w zakresie poradnictwa zawodowego z pewnością będą większe, szczególnie wśród klientów będących w trudnej sytuacji na rynku pracy ze względu na poziom lub rodzaj kwalifikacji, stopę bezrobocia na lokalnym rynku pracy i umiejętność radzenia sobie w sytuacji zmian.

Jedno jest pewne – przed poradnictwem zawodowym stoją nowe wyzwania.

Aktualizacji ulegnie informacja zawodowa, dotycząca zapotrzebowania na zawody w różnych branżach. Można przypuszczać, że poszukiwani będą pracownicy w branży medycznej – lekarze, pielęgniarki, farmaceuci, diagnosty laboratoryjni, inżynierowie serwisu aparatury medycznej, księgowi i różni finansiści w branży usług, kurierzy, magazynierzy, dostawcy i menadżerowie w branży e-commerce. Nie znikną oferty pracy w budownictwie, gdzie oprócz pracowników fizycznych poszukiwani są projektanci, kosztorysanci, kierownicy budów. Branża spożywcza i handel też raczej nie będą generować bezrobocia. Z kolei analizowanie pracy zdalnej i dostrzeganie w tej formie dużych możliwości realizacji celów firmy i korzyści dla pracownika sugeruje zapotrzebowanie na informatyków, ekspertów w sprawach bezpieczeństwa danych, utrzymania systemów IT oraz programistów gier.

fot. Tomasz Lendo



Doradcy zawodowi zajmują się obsługą wniosków

Informacja zawodowa dotyczyć będzie też rynku edukacyjnego. Pewnie powstaną nowe kierunki, a dotychczasowe uaktualnią program o wiedzę i umiejętności, potrzebne w „innej rzeczywistości”, np. umożliwiające wykonywanie pracy zdalnie i bardziej odporne na przetrwanie w kryzysie.

Promowanie kształcenia ustawicznego zmieni się na konkretne działania, gdyż wiele osób, będących na różnych etapach życia, będzie szukać możliwości podwyższenia, uzupełnienia kwalifikacji lub przekwalifikowania. Ci, którzy stracili zatrudnienie, będą musieli powrócić na rynek pracy, choć nie byli przygotowani na taki moment w swojej karierze zawodowej, a tym bardziej na poszukiwanie pracy w tak trudnym okresie. Pięć kompetencji przyszłości, których będą szukać pracodawcy u kandydatów do pracy już znamy – czytaj s. 29.

Sytuacje związane z utratą pracy spowodują także większe zapotrzebowanie na poradnictwo zawodowe. Część doradców wróci do swoich zajęć, aby pomagać klientom w podejmowaniu zawodowych decyzji, ale też wspierać, a czasem wręcz odbudowywać ich poczucie własnej wartości, odkrywać potencjał zawodowy, informować, gdzie i jak szukać pracy. Inni nadal będą realizować projekty, ułatwiające podejmowanie zatrudnienia przez osoby w szczególnej sytuacji na rynku pracy. Na razie doradcy zajmują się wnioskami pracodawców, aby ich firmy przetrwały na rynku. Wtedy wrócimy do wspólnych targów, konferencji, seminariów i innych działań, promocji przedsiębiorczości i zatrudnienia. ♦

JAK OPANOWAĆ STRES I RADZIĆ SOBIE W SYTUACJACH KRYZYSOWYCH

MARZENA MAŃTURZ

Mówimy: „Nie ma nic bardziej pewnego niż zmiana” i mamy rację. Rzeczywistość wokół nas oraz my sami wciąż podlegamy przekształceniom i zmianom. Oznacza to, że stale wymaga się od nas, abyśmy przystosowywali się do zmian, a to bywa trudne. Bez względu na to, czy zmiany te postrzegamy jako pozytywne, czy negatywne, możemy mówić o tym, że wywołują stres. Dzieje się tak dlatego, że wytrącają nas z bieżącego rytmu, stawiają wobec wyzwań, mobilizują do działania, wymagają reakcji.

Nasze strategie

Szczególnie trudno poradzić sobie ze zmianami, które z gruntu wydają się negatywne. Te szczególnie przeżywamy. Budzą strach, obawy, napięcie. Reagujemy na nie w różny sposób. Zależy to od wielu aspektów. Każdy z nas jest inny. Ma inne strategie działania, inną skłonność do podejmowania ryzyka oraz inną tolerancję na stres. Stąd te różnice w myśleniu, przeżywaniu i działaniu. Jest wiele koncepcji próbujących opisać ludzkie reakcje na stres. Jedną z nich (N.S. Endler i J. D. A. Parker)



wyróżnia trzy charakterystyczne sposoby reagowania. Są to strategie: zadaniowa, emocjonalna i unikowa.

- ▶ Strategia zadaniowa – skoncentrowana jest na podejmowaniu konkretnych działań zmierzających do rozwiązania problemu, poradzenia sobie z zaistniałą sytuacją. Jest szczególnie pożądana w sytuacjach, które wymagają działania, mierzenia się z problemem metodą podejmowania konkretnych kroków.
- ▶ Strategia emocjonalna – skoncentrowana jest na przeżywaniu emocji pojawiających się w wyniku wystąpienia sytuacji trudnej. Jest szczególnie pożądana w sytuacjach, w których naturalne jest skupienie się na emocjach, np. w sytuacji straty, żałoby czy niepowodzenia.
- ▶ Strategia unikowa – skoncentrowana jest na unikaniu sytuacji trudnej, jej konsekwencji oraz emocji z nią związanych. Najczęściej przybiera formę podejmowania czynności zastępczych lub kontaktów towarzyskich, zamiast rozwiązywania problemu. Strategia ta bywa pożądana w sytuacjach typu „głową muru nie przebijesz”, w których podejmowanie działań lub emocjonowanie się jest mało efektywne i frustrujące.

Strategie te występują u pojedynczych osób w różnych kombinacjach i proporcjach. Bywa, że u danej osoby występuje proporcjonalne połączenie wszystkich trzech strategii. Częściej jednak zdarza się, że jedna z nich jest wyraźnie dominująca. Najkorzystniejsze jest oczywiście dostosowanie strategii do sytuacji, w jakiej się znaleźliśmy. Niemniej jednak wybór strategii nie jest zdeterminowany rozważą. Raczej nie zastanawiamy się nad tym, w jaki sposób zareagować, ale po prostu reagujemy. Wynika to z naszego temperamentu, usposobienia oraz doświadczeń związanych ze stosowaniem określonych strategii w przeszłości. Znajomość własnej strategii postępowania pozwala jednak na reagowanie w sposób bardziej świadomy oraz wyciąganie wniosków z własnych zachowań i ich konsekwencji.

Uelastycznij myślenie

Istotnym elementem w konstruktywnym radzeniu sobie ze stresem są także nasze myśli. Według nurtów psychologii poznawczo-behawioralnej, to one w znacznej części determinują nasze emocje i wpływają na samopoczucie. Stres sprawia, że nie myślimy racjonalnie. Ulegamy tzw. zniekształceniom poznawczym, które powodują, że nasze myślenie staje się sztywne i radykalne. Często mówimy wtedy, że mamy myślenie czarno-białe. Takie sztywne myślenie bardzo utrudnia odczuwanie pozytywnych emocji. Dlatego psychologowie zachęcają do uelastycznienia myślenia. Polega to na zamianie skrajnie negatywnych myśli na mniej radykalne np.:

- ▶ zamiast „Na pewno stracę pracę” na „Może się tak zdarzyć, że stracę pracę”
- ▶ zamiast „Na pewno zachoruję” na „Istnieje prawdopodobieństwo, że zachoruję”

Mniej radykalne myśli zmniejszają napięcie i przeżywany stres. Powodują, że dopuszczamy też inne, mniej radykalne scenariusze rozwoju sytuacji, w jakiej się znaleźliśmy, a to poprawia nasze samopoczucie. Z kolei lepsze samopoczucie skłania nas do działań, które mogą przynosić pozytywne efekty. Pozytywne doświadczenia zaś włączają pozytywne myślenie. W taki sposób myśli, emocje i działania, będąc w ciągłej relacji ze sobą, wpływają na nasz stan. Zmiana w obrębie jednego z tych elementów

daje możliwość realnej zmiany samopoczucia. Warto pamiętać o tym mechanizmie, kiedy dopadają nas katastroficzne myśli.

Istotne są nie tylko emocje, jakie przeżywamy, ale również to, jak sobie z nimi radzimy. Chodzi o to, aby stosować metody konstruktywne, np. techniki relaksacji, treningi uważności, sport, zamiast sięgania np. po używki typu alkohol czy leki. Konstruktywne metody radzenia sobie, stosowane przez dłuższy czas, mogą przerodzić się w dobre nawyki, które pomagają w życiu na stałe, również, kiedy już uporamy się z kryzysem.

Każdy z nas może dawać wsparcie oraz to wsparcie otrzymywać.

Na tyle, na ile jesteśmy w danym momencie

w stanie podzielić się sobą z drugim człowiekiem.

Nie wszystko da się kontrolować

Tym, co może okazać się pomocne w radzeniu sobie z napięciem psychicznym jest także odróżnianie spraw, na które mamy wpływ, od tych, na które wpływu nie mamy. Pozwala to wyodrębnić te obszary, nad którymi mamy kontrolę i w obrębie tych obszarów podejmować działania. Naturalną potrzebą człowieka jest bowiem posiadanie kontroli nad swoim życiem. Oczywiście różnimy się indywidualnie pod tym względem. Nie wszyscy równie źle znośnią niepewność i brak kontroli. Różnice te uwarunkowane są zarówno naszym temperamentem, jak i osobistymi doświadczeniami. Oczywiście odróżnianie tego na co mamy wpływ, od tego, na co wpływu nie mamy, wyodrębnia także te obszary, gdzie nasz wpływ jest ograniczony lub minimalny. Wtedy nie pozostaje nic innego, jak zaakceptować istniejący stan. Nie jest to łatwe, ale wbrew pozorom może być bardzo pozytywne. Pozwala przede wszystkim zmniejszyć frustrację wynikającą z nieskutecznego działania.

Wsparcie – dawać i brać

Pisząc o radzeniu sobie ze stresem nie wypada nie wspomnieć o kwestii najważniejszej. Mianowicie o znaczeniu relacji międzyludzkich. Kontakt z ludźmi ma kolosalne znaczenie dla zachowania zdrowia psychicznego. Oczywiście chodzi o kontakt z osobami, które nie mają na nas destrukcyjnego wpływu. Bliscy, pozytywni, wspierający ludzie samą swoją obecnością pozwalają rozładować stres, przekierować myślenie na inne tory, wesprzeć. To, co ma znaczenie w przypadku relacji z bliskimi, to również kwestia wymiany. Każdy z nas może dawać wsparcie oraz to wsparcie otrzymywać. Na tyle, na ile jesteśmy w danym momencie w stanie podzielić się sobą z drugim człowiekiem.

Jak widać, mamy dostępną całą pulę sposobów radzenia sobie w sytuacjach przeżywanego stresu. Można na pewno znaleźć jeszcze wiele innych podejść i sposobów, które mogą pomóc nam poradzić sobie z przeżywanymi trudnościami. Każdy może wybrać coś odpowiedniego dla siebie. To, co ważne, to zdać sobie sprawę z tego, że możemy podejmować próby radzenia sobie z kryzysem, a nie zanurzać się w nim. Nie chodzi przecież o to, aby w kryzysie pozostać, ale o to, aby go pokonać. 💡

NOWA NORMALNOŚĆ, CZYLI JAK DOSTOSOWAĆ SIĘ DO ZMIANY

Wpływ opieszałości sądów gospodarczych na ochronę roszczeń pracowniczych

PAWEŁ TROJANOWSKI

Ludzie tęsknią za całkowitą odmianą, a jednocześnie pragną, by wszystko pozostało takie jak dawniej – te słowa padające w książce „Demon i panna Prym” Paulo Coelho doskonale opisują dzisiaj nasz stosunek do zmian, jakie musimy siłą rzeczy zaakceptować w tzw. nowej normalności. A dotyka ona każdej dziedziny życia, w tym w bardzo istotny sposób wpływa również na zmiany rynku pracy i samej pracy jako takiej. Dlatego z westchnieniem i trochę z rozczuleniem myślimy sobie w duchu: Żeby tak wszystko mogło być znów takie samo, jakie było przed pandemią...

Jedną z wielu rzeczy, jakie dzisiaj codziennie oglądamy w serwisach informacyjnych są wykresy. Przedstawiają one w formie graficznej dane zmieniającej się dynamicznie rzeczywistości. Obok tych obrazujących liczby związane z koronawirusem, są też dane dotyczące gospodarki, sytuacji na giełdzie, rynku pracy i wielu innych kwestii. Co dzień słyszymy napełniające nas nadzieją hasła o spłaszczaniu się krzywej zakażeń, o wzrostach i spadkach różnych wartości życia społeczno-gospodarczego.

Każdy z nas posiada potencjał, który właśnie w takich wyjątkowych sytuacjach warto przeanalizować, oszacować i zweryfikować pod kątem tego, jak go wykorzystać

Piszę o tym nie bez powodu, ponieważ w kontekście przygotowania się do „nowej normalności” powiązanej z rozwojem osobistym, chciałbym zachęcić do zapoznania się z koncepcjami „tuku zmiany” Kurta Lewina i „krzywej zmiany” Johna Fishera. Obie są bardzo często wykorzystywane w sesjach coachingowych, po które od lat sięga się w procesach poradnictwa zawodowego, reorientacji kariery, czy wzmocnienia potencjału osoby bezrobotnej lub dążącej do zmiany pracy, stanowiska, albo po prostu do dalszego zawodowego i osobistego rozwoju.

W obu koncepcjach pojawia się słowo „zmiana”. Skoro bowiem mówimy o „nowej normalności”, to jest ona następstwem zmiany, która bez względu na to, jak bardzo jej nie chcemy – ma właśnie miejsce. Co gorsze, nie jest to zmiana punktowa, jednostkowa, ale zmiana o charakterze procesowym i o zakresie trudnym do oszacowania.

Zanim jednak przejdziemy do samej zmiany, pamiętajmy, że każdy z nas posiada potencjał, który właśnie w takich wyjątkowych sytuacjach warto przeanalizować, oszacować i zweryfikować pod kątem tego, jak go

wykorzystać. Całe życie uczymy się, zbieramy doświadczenia, powiększamy swój kapitał ludzki i społeczny, i w „normalnej normalności” traktujemy to wszystko jako coś oczywistego. To taki swoisty zespół nieświadomych kompetencji (powołując się na teorię drabiny kompetencji). W obliczu często panicznego pytania w sytuacji kryzysowej: „Jak ja sobie poradzę?” domyślna odpowiedź powinna brzmieć: „Mam potencjał i teraz jest okazja, by go wykorzystać!”

Z punktu widzenia psychologicznego, na drodze wprowadzania jakichkolwiek zmian pojawiają się dwie główne przeszkody. Pierwsza polega na tym, że ludzie nie chcą lub nie potrafią zmienić od dawna utrwalonych postaw, druga natomiast to kwestia krótkotrwałości zmiany – wiemy, że sytuacja się zmieniła i powinniśmy funkcjonować wg nowych zasad, ale stare nawyki tak łatwo nie dają o sobie zapomnieć. Kurt Lewin – uznany teoretyk organizacji – opracował trójetapowy, sekwencyjny model procesu zmiany sugerując, że każda zmiana musi przebiegać właśnie w ten sposób, by jej efekty były pozytywne, a nowe nawyki trwałe.

Pierwszy etap, nazywany rozmrożeniem, to uświadomienie sobie, że właśnie ze względu na różne czynniki zewnętrzne i wewnętrzne nie możemy już funkcjonować tak, jak dotychczas. Po prostu warunki uległy zmianie i my również musimy się tej zmianie poddać. Drugi etap to sama zmiana jako taka, to ustalenie, na czym polegają nowe uwarunkowania, co w swoim dotychczasowym postępowaniu musimy zmienić, jak mamy dostosować się do nowych warunków. Tu właśnie pojawia się okazja, ale i potrzeba wykorzystania własnego potencjału. Przecież może się okazać, że praca, którą właśnie się utraciło, wcale nie była pracą marzeń, że może ktoś od dłuższego czasu myślał o zmianie, ale nie miał motywacji, by jej dokonać. Z kolei ktoś inny miał już dosyć pracy na etacie, ale odkładał w czasie decyzję o założeniu własnej firmy (że nie jest to trudne, piszemy na stronie 16).

Ostatnim etapem jest swoiste zamrożenie, czyli przejście do fazy „nowej normalności” – zadbanie o trwałość wprowadzonej zmiany, o konsekwentne postępowanie wg nowych reguł. „Łuk zmiany” Kurta Lewina ma kształt „wybrzuszonej krzywej” – ponieważ w ten sposób ukazuje, gdzie następuje największy opór i trudność całego procesu. Narastający opór pojawia się wraz z samą koniecznością odejścia od tego, co było oczywiste i znane. Może nie zawsze lubiane i akceptowane, ale traktowane jako swoista strefa komfortu, czyli przestrzeń, w której mogliśmy bez szczególnego wysiłku reagować

natychmiastowo i pewnie w każdej sytuacji. Zmiana okoliczności sprawia, że tracimy pewność siebie, ale warto przypomnieć – nie tracimy potencjału. Tracimy spokój i poczucie bezpieczeństwa, ale często są to bodźce do większego zaangażowania. Czasami wręcz odkrywamy w sobie nowe pokłady sił i mamy okazję do praktycznego wykorzystania dawno temu nabytych umiejętności.

Kolejne przewidywalne stany emocjonalne pojawiające się w trakcie procesu zachodzącej zmiany osobistej opisał John Fisher, autor koncepcji „Krzywej zmiany”. Według opracowanego przez niego schematu można przewidzieć zarówno, jakie uczucia będą towarzyszyć na kolejnych etapach procesu zmiany, jak i odpowiednio się do tych stanów przygotować, wiedzieć, jakiego wsparcia będzie się potrzebowało i zawczasu starać się unikać niepożądanych efektów. Oczywiście krzywa Fishera, która ma wklęsły kształt, trochę jak symbol dołka, do którego się wpada na skutek zmiany i z którego wychodzi dzięki własnemu zaangażowaniu bazującemu na posiadanym i rozwijanym potencjale – jest uogólnionym zapisem procesu. Zmiana, zwłaszcza ta osobista, to zjawisko indywidualne. U każdego będzie przebiegać nieco inaczej, poszczególne etapy mogą więc zachodzić w innej kolejności, a niektóre z nich nie wystąpią wcale.

Krzywa pokazuje, jak kolejne stany emocjonalne wpływają na zachowania i motywację do zmian. Według Johna Fishera mogą nas spotkać poniżej opisane emocje, na które powinno się reagować w sposób wskazany w nawiasach:

- ▶ złość (choć to trudne, należy dążyć do spokoju);
- ▶ szczęście, nadmierny entuzjazm (nadmierny entuzjazm też bywa zgubny – należy pamiętać o racjonalnym myśleniu, czasami wręcz przydatny będzie zimny prysznic);
- ▶ strach (potrzebna jest otucha, poczucie bezpieczeństwa);
- ▶ zagrożenie (może trzeba się nauczyć nowych kompetencji, nauczyć się radzenia sobie z emocjami);
- ▶ poczucie winy (nikt nie jest ideałem – warto czasami pozwolić sobie na akceptację własnych porażek);
- ▶ rozczarowanie, przygnębienie, depresja (jeśli nie radzę sobie z tym zadaniem, w tym momencie – to może powinienem zacząć inne zadanie, warto zaangażować umysł w nowe wyzwania);
- ▶ stopniowa akceptacja, odzyskiwanie sił (przeanalizujmy i nazwijmy dobre strategie, zakotwiczmy ten stan);
- ▶ akceptacja, poruszanie się do przodu, zmiana (należy ugruntować nowe strategie i pamiętać o konsekwencji).

Powyższe koncepcje powinny ułatwić zrozumienie, że proces zmiany jest obciążony dość niekomfortowymi stanami emocjonalnymi, ale kiedy się do nich odpowiednio przygotowujemy, powinniśmy być w stanie przejść go z sukcesem. „Nowa normalność”, o której dzisiaj się mówi coraz częściej, to będzie stan, z którym przyjdzie nam żyć przez dłuższy czas, więc warto rozpocząć proces asymilacji z nim jak najszybciej. Robert Redeleanu, prezes UPC Polska, w artykule Magdaleny Lemańskiej „Jak firmy szykują się na nową normalność” opublikowanym na stronie Forbes.pl na początku maja, stwierdził: „Właśnie opracowujemy plan powrotu z pracy zdalnej do biura. Muszę jednak podkreślić, że nie będziemy po prostu wracać do poprzedniej konfiguracji. Doświadczenia z ostatnich kilku tygodni miały ogromny wpływ na zachowanie naszych pracowników i klientów. Naszym celem jest nie tylko stosowanie się do rządowych zaleceń w zakresie zdrowia i bezpieczeństwa

naszych pracowników, ale także pójście dalej. Chcemy tę zmianę zaadaptować, aby w przyszłości osiągnąć większą efektywność, zwinność i odpowiedzialność”.

Warto więc w nawiązaniu do tych słów odejść od myślenia w kategorii: nie chcę, nie potrafię, nie będę się poddawał zmianie, do podejsia – na koniec wychodzę na prostą. I choć to droga niełatwa i nie zawsze przyjemna to pełna nowych doświadczeń, a w efekcie dążąca do odzyskania poczucia, że ta „nowa normalność” to po prostu normalność... tylko że trochę nowsza. ♦





EKONOMIA LUBI OPTYMIZM

Dzięki dobrym informacjom gospodarka rozwija się i pobudza nowe obszary do aktywności, i analogicznie – na skutek złych się zwiija

PAWEŁ TROJANOWSKI

Takie, stworzone przez agencję Good Looking Studio, murale poprawiające nastrój warszawiaków w czasie epidemii pojawiły się już pod koniec kwietnia

W pewnym bliżej nieokreślonym czasie i przestrzeni spotyka uczeń swojego mistrza. – Mistrzu – zaczyna uczeń – jak długo mam jeszcze czekać, żeby było lepiej? Mistrz spokojnie: – Mój drogi, jeśli chcesz tylko czekać – to długo, bardzo długo!

Morał jest prosty – nawet, a może zwłaszcza, w tej zupełnie niespotykanej i skrajnie nieprzewidywalnej sytuacji: nie czekaj – działaj! Ekonomia i gospodarka, dla których rynek pracy to główna arena zachodzących procesów i zmian, lubi optymizm i postawę aktywną.

Dzięki dobrym informacjom gospodarka rozwija się i pobudza nowe obszary do aktywności, i analogicznie – na skutek złych zwiija się w sobie.

Kiedy w ostatnich dniach marca rozdzwoniły się telefony w siedzibach Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Warszawie

i jego filii z pytaniami od pracodawców, którzy desperacko szukali jakiegokolwiek wsparcia – Tarcza anty kryzysowa znana była tylko z projektu ustawy, ale już wtedy wiadomo było, że na horyzoncie pojawia się światło nadziei na pomoc w zakresie ochrony miejsc pracy. Główny temat rozmów z przedsiębiorcami od tamtego momentu do dzisiaj to oczywiście możliwość ubiegania się o wsparcie finansowe na ochronę miejsc pracy. Jednak przy okazji tych pytań tworzyła się również przestrzeń do rozmowy o sytuacji w poszczególnych firmach reprezentujących szerokie spektrum branż, w tym o relacji: pracownik – pracodawca (w kontekście często bardzo dramatycznej sytuacji finansowej firm). W większości przypadków okazywało się, że obie strony wiążą bardzo silne więzi, a pracodawcy deklarowali, że chcą je utrzymać. Na pytanie o sytuację kadrową tylko

nieliczni uwzględniali – i to jako ostateczność – zwalnianie pracowników.

W większości rozmów był i jest podnoszony taki oto wątek – nie po to, z takim trudem, był budowany silny i sprawdzony zespół, żeby teraz go niszczyć.

– Sytuacja z tym wirusem nie daje zapomnieć, że jeszcze przed chwilą nie mieliśmy chętnych do pracy – mówi jeden z pracodawców. – Za dużo włożyłem i ja, i moi pracownicy w tę firmę, by się tak łatwo poddawać – dodaje, po czym opowiada, jakich dobrych ma pracowników. Zna ich życiowe sprawy, wie o zaciągniętych kredytach, planach założenia rodziny, dopiero co podjętych decyzjach o wynajęciu mieszkania. – I ja mam ich w tym wszystkim zostawić? – pyta i po chwili sam sobie odpowiada: – Nie, musimy działać!

Wśród tych wielu historii są i prawdziwie wzruszające. Oto właścicielka firmy

z branży turystycznej mówi, że jedna z pracownic sama zaproponowała, że złoży wniosek o urlop bezpłatny, by nie generować kosztów w czasie przestoju firmy i w tym czasie podejmie pracę w dyskoncie spożywczym. Sama tak zdecydowała, bo zależy jej, by za jakiś czas mieć dokąd wracać. Dziś bowiem turystyka przeżywa śmierć kliniczną, a w handlu brakuje rąk do pracy...

Teraz musimy myśleć uwzględniając nie tylko chłodny rachunek ekonomiczny, ale też to, że bez solidarnych wyrzeczeń skutki pandemii dla ekonomii i rynku pracy będą bolesniejsze.

Powinniśmy jednak myśleć optymistycznie. A wręcz zarażać się... optymizmem. „Będzie dobrze :)” – podnoszą na duchu murale, które pod koniec kwietnia pojawiły się na ścianach budynków w Warszawie, wykonane nieodpłatnie przez artystów z Good Looking Studio. – Czujemy, że w mediach wszelkiego rodzaju jest przesyt negatywnych informacji, czarnych statystyk oraz wizji kryzysu postpandemicznego. (...) Hasła są poczekające i pozbawione jakiegokolwiek zabarwienia politycznego czy religijnego. Są dla każdego, niezależnie od wieku, wiary, przekonań politycznych czy narodowości. Dodatkowo na ścianach pojawia się uśmiech w postaci dwukropka i nawiasu jako symbol komunikacji, na którą musieliśmy się z dnia na dzień przestawić. (...) Dziś wszyscy potrzebujemy pozytywnych emocji bardziej niż zwykle – mówi Piotr Ruszkowski, pomysłodawca akcji i dyrektor kreatywny Good Looking Studio.

Jak się nie poddawać w obliczu negatywnych skutków koronawirusa, takich jak utrata pracy, podpowiada Aleksandra Chalimoniuk, dziennikarka pochodząca z Sokołowa Podlaskiego, założycielka profilu facebookowego i kanału na YouTube „Popraw koronę. Nowa rzeczywistość w praktyce”. Tak opowiada o swoim projekcie autorka: – Życie jest jedną wielką zmianą (...) Zmiana niesie za sobą obawy, ale też może być szansą.

Dziennikarka publikuje w sieci przede wszystkim filmy, które zawierają aktualne w tej nowej rzeczywistości porady, m.in. jak napisać CV, jak nie popełniać błędów w komunikacji i co to jest Tarcza antykryzysowa. Odwiedzający znajdują też wiele wywiadów z ciekawymi osobami, które dzielą się swoją wiedzą i doświadczeniem z szeroko rozumianego zakresu rozwoju osobistego i zawodowego. Co jednak najważniejsze, wszystko w pozytywnym i pełnym inspiracji tonie, bo – jak podkreśla twórczyni „Popraw koronę...” – najlepsze, co możemy zrobić, to działać.

Analizując różne obszary gospodarki oraz rynku pracy dostrzec można,

że specjaliści od zarządzania personelem wskazują na podstawowe trzy kluczowe grupy reakcji na sytuację kryzysową. Pierwsza, najbardziej chyba naturalna, to strach i postawa obronna nastawiona na czekanie, co się dalej wydarzy. Druga – obserwacja i próba wyciągnięcia lekcji z tego, co się dzieje, a także uczenie się. Trzecia to aktywne mierzenie się z tą sytuacją, a wręcz transformacja i rozwój na innych obszarach. Oczywiście w zależności od branży i od charakteru wykonywanej pracy – nie wszędzie możliwe jest przystąpienie do aktywnego reagowania, ale wszędzie będzie musiało ono nastąpić.

Katarzyna Janas CEO, Cofounder at Reiss Motivation Profile Polska – Instytut Durkalskiego, w opublikowanym na LinkedIn artykule „Kryzys w branży motoryzacyjnej. Kto jest jego wygranym?” stwierdza: „Postawa, która pozwala nam pozyskać długofalową współpracę, powinna wypływać z chęci zbudowania relacji i poznania preferencji drugiej osoby. (...) Tak, mamy ciężkie czasy i coraz trudniej będzie walczyć o klientów. Wygrają ci, którzy już teraz przestawiają swoje myślenie i patrzą, w jaki sposób mogą wyjść im naprzeciw. Nie ma czasu do stracenia. Im wcześniej, tym lepiej.”

Pandemia, jak każda sytuacja kryzysowa, wiele nas uczy. Zamyka jedne przestrzenie, by otworzyć inne. Powoduje popyt na wszystko co związane z bezpieczeństwem i higieną osobistą z jednej strony, ale jasno artykułuje, że imprezy masowe i eventy to obecnie prawdziwe pole minowe dla biznesu. Króluje branża IT, zwłaszcza w obszarze komunikacji, w tym tej głosowej i wideo, dostawcy internetu oraz urządzeń mobilnych liczą zyski i wyprzedają na pniu magazynowe stocki... a jednocześnie tam, gdzie potrzebna była obecność fizyczna, zwłaszcza grupowa, dziś trudno szukać dochodu. Świat z dnia na dzień stał się jeszcze bardziej cyfrowy, niżbyśmy tego chcieli i mogli przypuszczać.

Simon Mair z Uniwersytetu w Surrey wyraził w artykule dla portalu Theconversation.com swoje przekonanie, że w przyspieszonym tempie wymrą zawody nastawione tylko i wyłącznie na wytwarzanie niepotrzebnych nam wielu rzeczy dla pomnażania zysku ich producentów, a wzrośnie zapotrzebowanie zwłaszcza w obszarach medycyny i komunikacji zdalnej. Prezes komunikatora Messenger Stan Chudnovsky, w rozmowie z portalem Fast Company, zachęca do spojrzenia na obecną sytuację w inny sposób: – Z dnia na dzień stało się jasne, że sposób, w jaki ludzie korzystają z technologii, aby spędzać czas z bliskimi, współpracować z firmami i wykonywać swoją pracę, zasadniczo zmienia

się w nową normę. Bliscy, którzy nie widzieli się od lat, teraz widują się codziennie, ludzie stają się kreatywni dzięki wirtualnym „Happy hours”, czy też wspólnym treningom i wirtualnym przyjęciom urodzinowym poprzez wykorzystywanie takich narzędzi, jak komunikator Messenger. Oczywiście, będą pewnie i negatywne konsekwencje takiego postępowania, o których dowiemy się za jakiś czas, ale wierzę, że rosnące zaufanie do technologii pomoże nam poczuć, że jesteśmy ze sobą „połączeni” i przyniesie trwałe korzyści.

Z kolei autorzy artykułu „Globalny pandemiczny kryzys tworzy też dla Polski szanse, tylko trzeba je dostrzec i wesprzeć” opublikowanego na portalu Plushr.pl (1 maja 2020) wskazują na konieczność analitycznego i perspektywicznego podejścia do sytuacji polskiego rynku pracy – poprzez zwrócenie uwagi na to, jak nasz kraj może zyskać na tym, że generalnie zdaje pozytywnie egzamin z walki z kryzysem. W szczególności w kontekście tych krajów, które z pandemią radzą sobie znacznie gorzej (np. Filipiny), koncerny już ogłaszają, że będą wychodzić z tych rynków i szukać miejsc gwarantujących większe poczucie bezpieczeństwa. To stwarza ogromne szanse, m.in. dla branż z zakresu usług biznesowych.

Ekonomia lubi optymizm, więc na koniec artykułu kilka dobrych informacji na dzień pisania artykułu, czyli 6 maja br. W tym dniu Marlena Małąg, minister rodziny, pracy i polityki społecznej, poinformowała, że uwzględniając liczbę osób zarejestrowanych jako bezrobotne, a także tych wyrejestrowanych, to w Polsce wg szacunku ministerstwa przybyło ok. 58 tys. bezrobotnych. – Czyli możemy szacować, że w tym momencie będziemy mieli osób bezrobotnych około 960 tysięcy – powiedziała w wywiadzie dla rozgłośni radiowej pani minister. – Stopa bezrobocia wynosi około 5,7 procent, ale ona nie odzwierciedla prawdziwej sytuacji – dodała. Również 6 maja, w pierwszym od czasu wybuchu pandemii koronawirusa zestawieniu prognoz PKB opublikowanym przez Komisję Europejską na stronie Ec.europa.eu, czytamy: „w Polsce PKB skurczy się zaledwie o 4,3% i to najniższy spadek w krajach UE, a planowane odbicie w 2021 ma wynosić 4,1%. Najgorzej wg prognoz ucierpi Grecja (spadek PKB w 2020 o 9,7% i odbicie w 2021 o 7,9%), Włochy (analogicznie -9,5% i +6,5%) i Hiszpania (-9,4%, +7%)”.

Mówią sceptycy i pesymiści, że jedna jaskółka wiosny nie czyni, ale optymiści uśmiechają się na samą myśl, że ta wiosna nadejdzie. Zараżajmy się więc nawzajem optymizmem, bo tego nam wszystkim potrzeba, by nie czekać, lecz działać! 💡

A MOŻE WŁASNA FIRMA NA TRUDNE CZASY?

Działalność gospodarcza to idealne rozwiązanie dla osób, które są zmotywowane, samodzielne i nie boją się ryzyka

ZBIGNIEW CZARNOCKI

Każda gospodarcza zmiana, oprócz zagrożeń, niesie ze sobą również szanse. Ci, którzy je dostrzegą, najłatwiej i najszybciej mogą je wykorzystać, zakładając własną firmę. To marzenie wielu ludzi i jednocześnie sprawdzony sposób na karierę zawodową. Szczególnie teraz, kiedy niektórzy będą musieli, ze względu na utratę pracy, odnaleźć się w nowej rzeczywistości. W tej sytuacji nabyte doświadczenie zawodowe i umiejętności mogą wykorzystać, by jako mikroprzedsiębiorcy bezpośrednio świadczyć innym usługi. Działalność gospodarcza to idealne rozwiązanie dla osób, które są zmotywowane, samodzielne i nie boją się ryzyka. Często jednak na przeszkodzie w realizacji tego przedsięwzięcia stoi prozaiczny brak wiedzy na temat jej zakładania i wypełniania nałożonych obowiązków.

Złożyć wniosek

Tymczasem zakładanie firmy jest proste. Należy wypełnić kilka dokumentów i wysłać je do odpowiednich instytucji.

W celu założenia firmy należy wypełnić formularz CEIDG-1 (wpis do Centralnej Ewidencji i Informacji o Działalności Gospodarczej). Dostępny jest on na stronie internetowej <http://firma.gov.pl>, zakładka Złóż

wniosek CEIDG. Wniosek należy podpisać. Można to zrobić na kilka sposobów:

- ▶ opatrzenie formularza podpisem elektronicznym, jeśli taki posiadamy;
- ▶ wydrukowanie, podpisanie ręczne i wysłanie/zaniesienie do urzędu gminy;
- ▶ wyrobienie profilu zaufanego i podpisanie nim formularza.

Warto skorzystać z ostatniej propozycji. Profil zaufany należy jednorazowo potwierdzić osobiście w punkcie potwierdzenia (wskazany urząd) lub skorzystać z opcji potwierdzenia przez bank (jeśli to umożliwi), aby później móc wielokrotnie wysyłać i aktualizować wszystkie dostępne formularze bez konieczności udania się do urzędu gminy. Profil zaufany zakłada się na platformie ePUAP, której adres jest następujący: <http://epuap.gov.pl>. W przyszłości za pomocą tego samego formularza zgłasza się wszelkie zmiany danych. Na wypełnienie tego obowiązku mamy siedem dni.

W formularzu CEIDG-1 należy podać m.in. rodzaj działalności. W tym celu stworzona została Polska Klasyfikacja Działalności, która zawiera spis czynności, jakie może wykonywać przedsiębiorstwo. Do formularza CEIDG wpisuje się jedynie numery wybranych czynności. Nie obowiązuje żaden limit podawanych numerów PKD.

Wybrać formę opodatkowania

Wypełniając formularz należy wybrać również formę opodatkowania podatkiem dochodowym. Warto poznać wszystkie formy opodatkowania działalności gospodarczej i wybrać tę najlepszą dla naszej sytuacji.

Możliwe formy opodatkowania:

▶ Karta podatkowa i ryczałt ewidencjonowany: są to bardzo proste formy opodatkowania działalności, przewidziane dla małych firm handlowych i drobnych usługodawców. Dają one bardzo mało możliwości rozliczania się, jednak mają też zalety.

Szczególnie prosta jest karta podatkowa, przy której nie ma obowiązku prowadzenia jakiegokolwiek ewidencji. Co miesiąc płaci się ogólnie ustaloną przez naczelnika urzędu skarbowego kwotę podatku, niezależnie od tego, jakie zyski (czy też straty) przynosi działalność. Jej wysokość ustalana jest w oparciu o rodzaj i zakres prowadzonej działalności gospodarczej, liczbę zatrudnionych pracowników, a także liczbę mieszkańców miejscowości, w której działalność jest prowadzona. Z kolei ryczałt od przychodów ewidencjonowanych polega na odprowadzaniu do urzędu skarbowego określonej części przychodów – w odróżnieniu od karty podatkowej, jeśli nie mamy żadnych przychodów, nie płacimy nic. Nie ma tu też jednak możliwości pomniejszania podatku o koszty ich uzyskania. Wymogiem korzystania z tej uproszczonej formy rozliczania jest prowadzenie bardzo prostej ewidencji polegającej na rejestracji przychodów i comiesięcznym odprowadzaniu 3 proc., 5,5 proc., 8,5 proc., 17 proc. lub 20 proc. podatku. Dokładny procent zależy od rodzaju działalności.

▶ Zasady ogólne i podatek liniowy:

Wybierając ogólne zasady opodatkowania, wpłaca się do urzędu skarbowego podatek od dochodu – nie od przychodu, jak w przypadku ryczałtu. Dochód to inaczej zysk, czyli różnica pomiędzy wszystkimi przychodami a kosztami firmy. Dochód, od którego odprowadza się podatek, wykazywany jest w Księdze Przychodów i Rozchodów, którą należy prowadzić. Jest to już kompletna ewidencja zarówno wszelkiej sprzedaży, jak i każdego zakupu. Możliwa jest również pełna księgowość obejmująca wszystkie wydarzenia finansowe



przedsiębiorstwa, lecz wymagana jest ona dopiero przy osiągnięciu pułapu 2 mln euro przychodu rocznie. Wybierając ogólne zasady opodatkowania można zdecydować się na skalę progresywną lub podatek liniowy. Jeśli chodzi o progresywną skalę podatkową, to obecnie obowiązują dwie stawki: 18 proc. oraz 32 proc. Ta większa ma zastosowanie jedynie od dochodów przekraczających kwotę 85 tys. 528 zł w skali roku. Obecnie jest to najbardziej popularna forma opodatkowania działalności gospodarczej, a w szczególności właśnie małych przedsiębiorstw;

Wybierając liniowy podatek dochodowy płaci się go w wysokości 19 procent, traci się wszystkie ulgi podatkowe i możliwość rozliczania się wraz z małżonkiem.

Raz dokonana decyzja obowiązuje przez cały rok kalendarzowy. Zmiany formy opodatkowania można dokonać do 20 stycznia roku, w którym ma obowiązywać wybrana forma opodatkowania.

Założyć konto firmowe i mikrorachunek podatkowy

Co miesiąc na konto urzędu skarbowego przedsiębiorca obowiązany jest wpłacić zaliczkę na podatek dochodowy. Ma na to czas do 20 dnia miesiąca następującego po miesiącu rozliczającym. Warto założyć konto firmowe. Do jego wyrobienia będzie potrzebny dowód osobisty oraz oryginał wpisu do ewidencji działalności gospodarczej (wydruk z systemu CEIDG). Po założeniu firmowego konta bankowego należy koniecznie poinformować o tym fakcie urząd skarbowy oraz Zakład Ubezpieczeń Społecznych wypełniając wniosek aktualizacyjny CEIDG. Do wpłacania podatku służy specjalny numer konta – inny dla każdego podatnika. Należy go pozyskać korzystając z generatora mikrorachunku podatkowego. Na otrzymany w ten sposób numer rachunku należy wpłacać każdy rodzaj podatku.

W formularzu CEIDG należy również wskazać, kto będzie prowadził dokumentację finansową firmy. Możemy robić to samodzielnie lub korzystać z usług biura rachunkowego. Mamy do wyboru także opcję księgowości internetowej – w przypadku jednoosobowych firm niezatrudniających pracowników, to wygodne rozwiązanie. Jest ono korzystne przy dużej liczbie faktur, bo często opłata jest stała, niezależna od liczby dokumentów. Tradycyjne biuro księgowe nieodzowne jest przy zatrudnianiu pracowników. Często biura rachunkowe pomagają w zakładaniu działalności gospodarczej.

Zgłosić do ZUS

Co do zasady, każda osoba rozpoczynająca prowadzenie pozarolniczej działalności gospodarczej, w przypadku, gdy jest to jedyny tytuł do ubezpieczeń, zobowiązana jest do opłacania składek ZUS. W związku z tym, wraz z rozpoczęciem wykonywania działalności, początkujący przedsiębiorca podlega obowiązkowemu ubezpieczeniu: emerytalnemu, rentowemu, zdrowotnemu i wypadkowemu, natomiast ubezpieczenie chorobowe jest dobrowolne. Dlatego złożony wniosek CEIDG-1 wraz z kopią wpisu przesyłany jest do ZUS. Ten, na podstawie danych z otrzymanego wniosku sporządza za przedsiębiorcę zgłoszenie płatnika składek (druk ZUS ZFA).

Przedsiębiorca w ZUS-ie występuje jednocześnie jako tak zwany Płatnik, czyli osoba wpłacająca składki (za siebie samego i/lub swoich pracowników) oraz jako Ubezpieczony. Jako Płatnik wpłaca składki, a jako Ubezpieczony korzysta z ubezpieczeń, np. służby zdrowia.

Przedsiębiorca musi jednak samodzielnie zgłosić się do ubezpieczeń społecznych i ubezpieczenia zdrowotnego. Zgłoszenia tego dokonuje się w ZUS na formularzu ZUS ZUA – jeśli przedsiębiorca podlega ubezpieczeniom społecznym i ubezpieczeniu zdrowotnemu lub ZUS ZZA – jeśli przedsiębiorca podlega wyłącznie ubezpieczeniu zdrowotnemu.

Zgłoszenia siebie do ubezpieczeń przedsiębiorca dokonuje w terminie siedmiu dni od daty rozpoczęcia prowadzenia działalności. Deklaracje zgłoszeniowe mogą być wypełnione i przekazane łącznie z wnioskiem CEIDG-1.

Osoby fizyczne opłacające składkę łącznie za siebie regulują ją do 10 dnia następnego miesiąca. Natomiast jeśli przedsiębiorca zgłasza do ubezpieczeń również inne osoby (współpracownika, pracownika lub zleceniobiorcę), wówczas składki ZUS za obecny miesiąc opłaca do 15 dnia następnego miesiąca.

Można skorzystać z ulgi

Pełny wymiar składek na ZUS to dosyć duża kwota – szczególnie dla początkującego przedsiębiorcy, który jeszcze nie notuje przychodów. Dlatego istnieje szereg ulg, które pomniejszają wysokość opłacanych składek w początkowym okresie prowadzenia działalności gospodarczej. Są nimi przede wszystkim tzw. ulga na start i mały ZUS.

Ulga na start została wprowadzona 30 kwietnia 2018 roku.

Przedsiębiorca będący osobą fizyczną nie podlega obowiązkowym ubezpieczeniom społecznym przez okres 6 miesięcy

od dnia podjęcia działalności gospodarczej pod warunkiem, że:

- ▶ podejmuje działalność gospodarczą po raz pierwszy albo podejmuje ją ponownie po upływie co najmniej 60 miesięcy od dnia jej ostatniego zawieszenia lub zakończenia oraz
- ▶ nie wykonuje jej na rzecz byłego pracodawcy, na rzecz którego przed dniem rozpoczęcia działalności gospodarczej w bieżącym lub w poprzednim roku kalendarzowym wykonywał w ramach stosunku pracy lub spółdzielczego stosunku pracy czynności wchodzące w zakres wykonywanej działalności gospodarczej.

Ulga na start dotyczy wyłącznie składek na ubezpieczenie społeczne. W rezultacie przedsiębiorcy obligatoryjnie muszą opłacać składki na ubezpieczenie zdrowotne. Ulga ma charakter uprawnienia, a nie obowiązku, co oznacza, że dany przedsiębiorca w każdym czasie może z niej dobrowolnie zrezygnować i zgłosić swoją działalność do ubezpieczenia społecznego.

Prawo do korzystania z ulgi na start i opłacania w związku z tym wyłącznie składki zdrowotnej przysługuje jedynie przez pierwsze sześć miesięcy prowadzenia własnego biznesu. Istotne jest to, że zawieszenie działalności nie przerywa biegu ulgi. Oznacza to, że jeśli przedsiębiorca zdecydował się na zawieszenie, to półroczny okres nie zostanie zatrzymany. Jeśli działalność zostanie wznowiona później niż po upływie sześciu pełnych miesięcy rozkręcenia biznesu, wówczas nie będzie możliwości skorzystania z ZUS na start. Dobrowolna rezygnacja z ulgi na start powoduje, że przedsiębiorca nie może ponownie z niej skorzystać.

Osoby prowadzące działalność gospodarczą po zakończeniu korzystania z ulgi na start lub rezygnując dobrowolnie z tej ulgi mają prawo do tzw. małego ZUS-u.

Mały ZUS to nic innego jak obniżenie wysokości składki na ubezpieczenie społeczne przez okres 24 miesięcy. W tym czasie minimalną podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne, rentowe, wypadkowe, a jeśli przedsiębiorca przystąpi do dobrowolnego ubezpieczenia chorobowego – także składki na ubezpieczenie chorobowe, może stanowić kwota nie niższa niż 30 proc. kwoty minimalnego wynagrodzenia. Opłacając najniższe możliwe składki ZUS, trzeba jednak pamiętać o tym, że również w przyszłości otrzymywane świadczenia z tego tytułu będą należeć do najniższych.

Łączny okres preferencji, obejmujący zwolnienie oraz obniżenie wysokości składek na ubezpieczenie społeczne, może wynosić 30 miesięcy. ♦



WYZWANIA PRACY ZDALNEJ W OBLICZU KORONAWIRUSA

Znacznie ważniejszy jest swobodny dostęp do technologii i narzędzi służących do wykonywania naszych obowiązków niż miejsce, w którym to robimy

DOROTA KOSMOWSKA

Specustawa, czyli specjalna ustawa dotycząca szczególnych rozwiązań w walce z epidemią koronawirusa, wprowadziła możliwość kierowania pracowników do pracy zdalnej. Wszędzie tam, gdzie było to możliwe, pracodawcy oddelegowali pracowników do takiej pracy. Niestety, ani specustawa, ani inne przepisy prawa pracy nie regulują zasad jej wykonania. Dla firm, które dotąd nie wykorzystywały pracy zdalnej lub robiły to rzadko, nowa sytuacja może być wyzwaniem. Szczególnie jeśli przeszły na taki model pracy w trybie pilnym, bez wcześniejszego przygotowania. Problem może też

stanowiąc obawa niektórych pracodawców, że pracownik zdalny de facto nie pracuje.

Warto jednak zauważyć, że sama obecność pracownika w biurze nie gwarantuje jego skuteczności. Z badań firmy VMware, zajmującej się cyfrową transformacją biznesu i optymalnym wykorzystaniem możliwości pracowników wynika, że znacznie ważniejszy jest swobodny dostęp do technologii i narzędzi służących do wykonywania naszych obowiązków niż miejsce, w którym to robimy.

Obecnie miejscem, w którym wykonujemy pracę zdalną najczęściej jest nasze mieszkanie lub dom. I tutaj

sytuacja nie wygląda optymistycznie, ponieważ pracę często łączymy z innymi obowiązkami w domu i opieką nad dziećmi. Każdy z nas ma trochę inną sytuację domową. Na pewno dla większości wielogodzinne przebywanie wszystkich domowników na niewielkiej powierzchni, i to przez wiele dni, to sytuacja nowa i nietypowa. Nie łąda wyzwaniem jest też pogodzenie pracy z przypilnowaniem systematycznej nauki domowej dzieci, a także prowadzeniem domu i wykonywaniem innych zadań. Sytuacja jeszcze bardziej się komplikuje, jeśli w domu jest tylko jeden komputer. A to wszystko jest okraszone napływającymi z kraju i ze świata informacjami o kolejnych zakażeniach i ofiarach koronawirusa.

W tej sytuacji najważniejsze wydaje się wypracowanie strategii, która pozwoli nam poradzić sobie z tą złożoną sytuacją. Jeśli mamy taką możliwość to wydzielmy pokój, miejsce do spokojnej pracy i relaksu. Wyznaczmy w miarę stałe pory korzystania z tego pokoju, z komputera i telewizji. Zadbajmy o uporządkowanie rytmu dnia i powtarzanie różnych czynności o stałych porach. Pomoże to obniżyć u wszystkich domowników poziom lęku i dyskomfortu. Zadbajmy o potrzeby swoje i domowników. Wyrażajmy je oraz mówmy o tym, kiedy czujemy się źle, dyskutujmy, co można zrobić, aby zminimalizować szkody. Trzymajmy nerwy na wodzy i skupmy się na podtrzymywaniu dobrych relacji. Skutecznym sposobem na zredukowanie napięcia i poprawę samopoczucia jest aktywność fizyczna. Zróbmy codziennie parę ćwiczeń, a wpłynie to pozytywnie na ciało i na psychikę. Na pewno łatwiej będzie nam poradzić sobie w tej niecodziennej sytuacji.

Jak już zorganizujemy pracę w domu, to musimy się do niej wdrożyć. Niestety, nie we wszystkich branżach praca zdalna jest powszechna. Dlatego część pracowników może mieć problem z organizacją i wykonaniem swojej pracy w warunkach domowych. W takim modelu pracy najważniejsze jest ustalenie wspólnych kanałów komunikacji, narzędzi oraz procesów. Pracownicy powinni mieć kilka dni

na zapoznanie się z nowymi narzędziami. Firma powinna zadbać o to, aby dokumentacja znalazła się online i była dostępna w formie elektronicznej. Najważniejsza dla pracy zdalnej jest otwarta i precyzyjna komunikacja, która ograniczy nieporozumienia. Aby ją pracownikom ułatwić warto organizować codzienne spotkania, np. w formie audio- lub videokonferencji. Ważne decyzje, zmiany, podsumowania spotkań najlepiej komunikować wszystkim pracownikom drogą e-mailową lub umieścić je na wspólnej platformie. Warto wypracować stałe godziny spotkań podsumowujących tydzień. Wtedy każdy pracownik będzie mógł opowiedzieć m.in. co zrobił w bieżącym tygodniu i co zrobi w przyszłym, a przełożony będzie miał możliwość bieżącego monitorowania postępu prac. Dobrą praktyką jest też śledzenie czasu własnej pracy. Aby przygotować się mentalnie do kolejnego dnia, najlepiej dzień wcześniej zaplanować, co zamierzamy zrobić nazajutrz.

Praca zdalna może mieć ciemne strony. Pierwsza dotyczy trudności, na jakie możemy się natknąć, ponieważ w domu jest wiele dystraktorów, czyli po prostu rozpraszaczy. Natomiast druga może być związana z wrażeniem, że ciągle jesteśmy w pracy. Dlatego zaplanujmy czas pracy i odpoczynku. Po zakończonym dniu pracy spakujmy wszystkie dokumenty i sprzęty, z których korzystaliśmy. Pozwoli to nam zachować równowagę i dobre samopoczucie.

Długotrwałym skutkiem pandemii koronawirusa może być zmiana myślenia o pracy zdalnej i nastawienia do niej zarówno pracodawców, jak i pracowników. Już dziś wielu pracowników musiało się uelastyczyć i zacząć korzystać z dobrodziejstw technologii, aby realizować powierzone zadania. Pomimo niepewnej sytuacji, lęku o miejsca pracy oraz o to co stanie się z gospodarką, mamy niejako stop kłatkę. Możemy przyjrzeć się swojemu życiu, pracy i relacjom. Może potrzebujemy coś zmienić? Może paradoksalnie okazać się, że ten czas jest szansą na zmianę na lepsze, na rozwój, na nadrobienie zaległości. ♦



ZOSTAŃ BENEFICJENTEM, TO PROSTE!

MONIKA DYTNYIAK

KOGO POWINIENES WSPIERAĆ?

- osoby młode w wieku 15-29 lat bez pracy, w tym w szczególności osoby, które nie uczestniczą w kształceniu i szkoleniu oraz imigranci, reemigranci
- osoby odchodzące z rolnictwa i ich rodziny, tzw. ubodzy pracujący
- osoby zatrudnione na umowach krótkoterminowych oraz pracujący w ramach umów cywilno-prawnych

CO MOŻESZ SFINANSOWAĆ?

- koszty stypendium stażowego, szkoleniowego,
- zwrot kosztów przejazdu, badań lekarskich,
- koszty bonów zatrudnieniowych, szkoleniowych
- koszty egzaminów zawodowych uczestników
- koszty wynagrodzeń kadry, utrzymania bura pro
- koszty administracyjne realizacji projektu

KTO MOŻE UBIEGAC SIĘ O DOFINANSOWANIE:

- publiczne służby zatrudnienia
- ochotnicze hufce pracy
- partnerzy społeczni
- instytucje szkoleniowe
- agencje zatrudnienia

CO ZROBIĆ, ŻEBY ZYSKAĆ?

- zaplanować wsparcie dla osób zakończonych uzyskaniem kwalifikacji zawodowego
- opracować projekt od Ado Z, które naprawdę jej potrzebują.

JAK DOBRZE?

Realizacja projektu i racjonalnego poziomu i dopilnować wiel

- zrekrutować ucz
- dbać o to, by każ
- współpracować
- dbać o to, by ws
- i umową o dofin

4 KROKI DO SUKCESU

- śledź stronę power-wupwarszawa.praca.gov.pl, szukaj informacji o konkursie w ramach Poddziałania 1.2.1 POWER
- zapoznaj się z regulaminem i opracuj projekt zgodnie z wymogami. Złóż go w terminie wskazanym w regulaminie
- oczekuj na informacje o postępach w ocenie projektu
- po pozytywnym przejściu wszystkich etapów podpiszemy z Tobą umowę, na podstawie której będziesz realizować projekt

Niezależnie od tego, z jakiego programu przyszły beneficjent chce realizować unijne projekty, powinien poznać ścieżkę postępowania, która zaprowadzi go do sukcesu. Co trzeba zrobić, żeby projekt odniósł sukces?

Przyszły beneficjent Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Warszawie powinien wiedzieć, że za naszym pośrednictwem będzie mógł realizować projekty współfinansowane z Regionalnego Programu Operacyjnego Województwa Mazowieckiego (obecnie tzw. projekty żłobkowe) oraz

z Programu Operacyjnego Wiedza Edukacja Rozwój (dla osób młodych).

Koncentrując się na tematyce projektów związanych z rynkiem pracy, chcemy tym razem wskazać kluczowe momenty opracowywania projektów w ramach POWER. Dlaczego akurat tego? Harmonogram naborów w 2020 roku przewiduje wiele nowych konkursów, które potencjalnych beneficjentów mogą zaskoczyć, więc instrukcja postępowania może się przydać. Grafika ilustruje w sposób przejrzysty, co jest najważniejsze.

#DROGA DO POWER-a BENEFICJENT

#POWER #WSPIERAMYMLODYCH #DRZWIDOKARIERY #NOWEDROGIKARIERY

REALIZOWAĆ?

to wyzwanie, ale i złożony proces, wymagający skupienia i determinacji. Jako beneficjent musisz zorganizować i monitorować:

uczestników i monitorować ich postępy. Dla każdego z uczestników stworzono plan kariery (IPD) z realizatorami szkoleń i pracodawcami przyjmującymi na staż. Wszystkie działania w projekcie były realizowane zgodnie z wnioskiem o dofinansowanie projektu, a środki odpowiednio wydatkowane.

Od początku z POWERem

Elementem kluczowym jest rozszyfrowanie podstawowej terminologii.

Pojęcia projektodawcy i beneficjenta są tutaj kluczowe. Projektodawcą nazywa się instytucję lub firmę, która złożyła do nas wniosek o dofinansowanie projektu. Wtedy, gdy przejdzie on pozytywnie ocenę i na jej podstawie zostanie zawarta umowa staje się beneficjentem. Podstawowe zadanie projektodawcy to opracowanie i złożenie

wniosku o dofinansowanie. Dokument powinien spełniać niezbędne kryteria i powinien zostać złożony w terminie, który określamy w regulaminie konkursu.

Przed złożeniem wniosku

Praca projektodawcy zaczyna się dużo wcześniej przed złożeniem wniosku. Jakie zadania musi wykonać przed jego wystaniem?

Kluczowe zadania projektodawcy to:

- ▶ analiza sytuacji osób młodych na obszarze, na którym projektodawca chce realizować projekt, wskazanie danych źródłowych, czy metodologii badań, na podstawie których go opracowuje;
- ▶ dopasowanie sposobu rekrutacji uczestników projektu do specyfiki grupy, którą projektodawca chce wspierać;
- ▶ zaplanowanie ścieżki kariery z uwzględnieniem obowiązkowych i nieobowiązkowych form wsparcia;
- ▶ zaplanowanie wydatków w projekcie oraz opracowanie harmonogramu realizacji projektu;
- ▶ opisanie sposobu zarządzania projektem w czasie jego trwania;
- ▶ określenie wskaźników jako mierzalnych efektów realizacji projektu.

Ocena jest kluczowa

Po tym jak projektodawca złoży wniosek, pracownicy WUP i eksperci przystępują do oceny jego projektu. W obecnej perspektywie finansowej proces ten jest bezpośrednio powiązany z systemem informatycznym SOWA, poprzez który wniosek jest składany. System nie wysła pomyślnie wniosku, jeśli nie został poprawnie wypełniony. Dzięki temu niejako sam przeprowadza wstępną weryfikację formalną każdego projektu. Kolejnym etapem jest ocena merytoryczna, podczas której projekt jest sprawdzany pod względem spełnienia kryteriów: dostępu, merytorycznych, horyzontalnych. Zawiera się w niej również etap negocjacji. Negocjacje to proces czasochłonny i pracochłonny zarówno dla nas, jak i dla projektodawcy. Kończy się on porozumieniem w kwestiach kluczowych dla realizacji projektu. Jeśli zakończy się pomyślnie, projekt wpisywany jest na listę projektów wybranych do dofinansowania, a jeśli projektodawca podpisze z nami umowę – na listę umów.

Po podpisaniu umowy

W momencie podpisania umowy projektodawca staje się beneficjentem. Jego zadaniem będzie realizacja projektu krok po kroku, tak by osiągnąć zakładane efekty, m.in.:

- ▶ zrekrutować uczestników i monitorować ich postępy;
- ▶ dbać o to, by każdemu z uczestników stworzono plan kariery (IPD);
- ▶ współpracować z realizatorami szkoleń;
- ▶ współpracować z pracodawcami, którzy przyjmą uczestników na staż;
- ▶ koordynować terminy realizacji zajęć dla uczestników;
- ▶ dbać o to, by wszystkie działania w projekcie były realizowane zgodnie z wnioskiem i umową o dofinansowanie projektu;
- ▶ dbać o to, by uzyskane dofinansowanie było odpowiednio wydatkowane.

Jak widać etapy oceny są złożone, jednak nie powinny zniechęcać do ubiegania się o dofinansowanie. ♦

AKADEMIA AKTYWNEJ MAMY

Mama wraca do pracy – czy to takie proste i jak ważne jest wtedy wsparcie?

MARTYNA KARCZ, WUP i ANNA BALIŃSKA, PUP W SIEDLCACH



Macierzyństwo to praca na pełen etat, niewątpliwie czas szczególnie, cudowne doświadczenie, choć pozostawanie w domu i praca 24 godziny na dobę przez siedem dni w tygodniu są też trudne i bywają frustrujące.

Niestety, powrót do pracy po urodzeniu dziecka też nie jest łatwy. Im przerwa jest dłuższa, tym trudniej młodej mamie odnaleźć się w nowej sytuacji. Nie zawsze ma także możliwość powrotu na swoje stanowisko pracy sprzed urodzenia dziecka. Decyzja ta wiąże się ze stresem zarówno dla mamy, jak i dla dziecka, któremu zmienia się dotychczasowy świat. Jak sobie z tym poradzić? Czy jest możliwe zachowanie równowagi pomiędzy spełnieniem zawodowym a macierzyństwem? Kobiety niepokoją się tym, jak pracodawca zareaguje na wieść, że chcą godzić życie zawodowe i rodzicielskie, mają obawy, czy będzie on w stanie uwzględnić ich ograniczoną dyspozycyjność.

Tym istotniejsze jest wsparcie, na jakie świeżo upieczona mama może liczyć, decydując się na powrót do aktywności zawodowej. Z ciekawą inicjatywą wsparcia młodych mam, które chcą wrócić na rynek pracy, wyszedł Powiatowy Urząd Pracy w Siedlcach.

W sierpniu ub.r. siedlecki PUP podjął inicjatywę stworzenia Akademii Aktywnej Mamy. Głównym celem działań było upowszechnianie wiedzy na temat możliwości, które sprzyjają godzeniu życia rodzinnego i zawodowego, a tym samym pomagają w skutecznych powrotach do pracy.

Wsparciem objęto grupę 30 par (w tym 20 z Siedlec) w wieku 27-42 lata, opiekujących się jednym, dwojgiem, trojgiem lub czworgiem dzieci, zarejestrowanych jako osoby bezrobotne. Panie w trakcie indywidualnych rozmów rekrutacyjnych z doradcami zawodowymi określały swoje potrzeby i deklarowały udział w Akademii Aktywnej Mamy.

Innowacyjność działania polegała na stworzeniu jednorodnej grupy pod względem barier i potrzeb, której zaproponowano udział w poradach grupowych i konsultacjach indywidualnych prowadzonych przez pracowników urzędu oraz specjalistów z innych instytucji i firm. Zadaniem ekspertów było przede wszystkim uświadomienie kobietom ich praw, ale też możliwości i potencjału, jakim dysponują, zachęcenie ich do zrobienia pierwszego kroku w kierunku aktywizacji. Uczestniczki otrzymały wsparcie psychologiczne

w formie czterogodzinnych warsztatów grupowych pn. „Co zyskuje rodzina, gdy mama pracę zaczyna” i spotkań indywidualnych. Omawiano aspekty rozwoju osobistego w kontekście powrotu na rynek pracy, takie jak: pewność siebie, samodzielność podejmowania decyzji, radzenie sobie w sytuacjach zmian, wzmocnienie i asertywność. Kolejne spotkania indywidualne były dopełnieniem tej tematyki, a zapewnienie prywatności pozwoliło na lepsze przepracowanie problemów, z jakimi borykały się uczestniczki programu.

Akademii Aktywnej Mamy wsparły: Państwowa Inspekcja Pracy – poprzez warsztaty dotyczące prawa pracy, przywileje mam w pracy; Zakład Ubezpieczeń Społecznych – poprzez działania informacyjne z zakresu ubezpieczeń społecznych i ubezpieczenia zdrowotnego; Medyczna Szkoła Policealna im. prof. Zbigniewa Religi – poprzez warsztaty na temat udzielania pierwszej pomocy, relaksacji i pielęgnacji oraz inni pracodawcy, dzięki którym uczestniczki poszerzyły wiedzę m.in. na temat metod rekrutacji.

Kompleksowe, wszechstronne wsparcie oraz praca związana ze wzmocnieniem motywacji i działania nastawione na indywidualne podejście oraz ukierunkowane

na konkretne potrzeby matek planujących powrót do pracy zostały wysoko ocenione przez nie same i stały się dobrą podstawą do ich dalszej aktywizacji zawodowej.

Mamom gotowym do powrotu na rynek pracy zaproponowano usługi i instrumenty rynku pracy służące ułatwieniu podjęcia zatrudnienia i eliminacji barier z tym związanych. Działania te przyniosły wymierne efekty – 19 uczestniczek podjęło pracę, dwie otworzyły własną działalność gospodarczą, a kolejne dwie odbywają staż. Pierwsza Akademia Młodej Mamy zakończyła się w marcu 2020 roku.

Pandemia, z oczywistych powodów, nieco ograniczyła realizację programu w formie bezpośrednich spotkań, ale jego dotychczasowe powodzenie wskazuje na potrzebę kontynuacji w sytuacji, kiedy będzie to już możliwe. Bez względu na sytuację na rynku pracy spowodowaną zamrożeniem gospodarki w stanie epidemicznym, niezbędne jest wspieranie młodych rodziców, a zwłaszcza mam w podejmowaniu aktywności zawodowej. Skrócenie przerwy w zatrudnieniu pozwala na łatwiejszy powrót i szybszą asymilację, mniejszą dezaktualizację wiedzy i umiejętności, a także sprawniejszą organizację życia prywatnego i zawodowego. ♦

SIECIOWA KONFERENCJA

JAKUB GWOŹDZIK

Webinarium, jako cyfrowe narzędzie, znane jest w biznesie i edukacji od wielu lat, jednak dotychczas było wykorzystywane raczej przez bardziej zaawansowanych prezesów, marketerów czy nauczycieli. Obecnie w czasie pandemii koronawirusa narzędzie to staje się podstawową formą komunikacji online dla całego społeczeństwa.

Na zaproszenie Danuty Drzewieckiej, dyrektor Mazowieckiej Izby Gospodarczej w Ciechanowie, w webinarze zatytułowanym Azymut dla biznesu, wziął udział dyrektor ciechanowskiej filii Wojewódzkiego Urzędu Pracy. W spotkaniu wzięły również udział przedstawicielki innych instytucji realizujących zadania z tzw. Tarczy 2.0. Powiatowy Urząd Pracy w Ciechanowie reprezentowała wicedyrektor Agnieszka Traczyk, Zakład Ubezpieczeń Społecznych – kierownik Wiesława Petrykowska i Ewa Rutkowska, a Bank Spółdzielczy w Płońsku oddział w Ciechanowie, który pomaga przedsiębiorcom w przygotowywaniu wniosków do Polskiego Funduszu Rozwoju – Ilona Sadkowska.

Prelegenci przedstawili podstawowe zasady i kryteria, jakie muszą zostać spełnione przez wszystkich przedsiębiorców, którzy znaleźli się w trudnej sytuacji i chcieliby skorzystać z pomocy, jaką im gwarantuje ustawa z dnia 31 marca 2020 roku. Potem, na prośbę Danuty Drzewieckiej, która moderowała to spotkanie, omówione zostały najczęściej popełniane błędy, z jakimi spotykają się pracownicy oceniający wnioski o pomoc. Wśród najczęstszych, większość prelegentów wymieniała brak staranności w wypełnianiu dokumentów i załączników, co skutkuje wydłużeniem procesu aplikacyjnego.



Uczestnicy ciechanowskiego webinarium

Dyrektor ciechanowskiej filii WUP zwrócił się z prośbą do wszystkich przedsiębiorców zamierzających aplikować o pomoc, aby w miarę możliwości starali się korzystać z elektronicznej formy składania wniosków poprzez przeznaczone do tego celu portale.

Patronat nad webinarium sprawowała starosta Joanna Potocka-Rak. ♦

KONSEKWENCJE PONOSZĄ PRACOWNICY

Wpływ opieszałości sądów gospodarczych na ochronę roszczeń pracowniczych

ANNA FILARECKA

Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych (FGŚP) zaspokaja roszczenia pracownicze powstałe w ściśle ustawowych ramach czasowych uzależnionych od daty niewypłacalności pracodawcy i daty rozwiązania stosunku pracy pracownika. Warunkiem określenia uprawnień do wypłaty świadczeń ze środków Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych jest zaistnienie daty niewypłacalności w rozumieniu ustawy z dnia 13 lipca 2006 r. o ochronie roszczeń pracowniczych w razie niewypłacalności pracodawcy (Dz. U. z 2020 r. poz. 7 t.j.) w określonym ustawowo czasie. Jedną z przesłanek niewypłacalności jest stosowne rozstrzygnięcie sądu gospodarczego w sprawie wniosku o ogłoszenie upadłości pracodawcy. Z uwagi na ograniczenia czasowe wynikające z ustawy o ochronie roszczeń pracowniczych (...) niewypłacalność pracodawcy musi zaistnieć w ciągu 12 miesięcy od daty rozwiązania stosunku pracy.

A zatem, dla wypłaty świadczeń z Funduszu ogromne znaczenie ma termin rozstrzygnięcia wniosków o ogłoszenie upadłości w sądach gospodarczych. Prawo upadłościowe określa termin, w którym sąd powinien wydać postanowienie o ogłoszeniu upadłości. Zgodnie z art. 27 ust. 3 Prawa upadłościowego jest to termin dwóch miesięcy od dnia złożenia wniosku. Praktyka pokazuje jednak, że terminy te są przez sądy nagminnie przekraczane. Zbyt długo rozpatrują one takie wnioski, często przekraczając nawet okres 12 miesięcy, przez co

pracownicy tracą możliwość odzyskania swoich świadczeń ze środków Funduszu.

Warto zwrócić uwagę, że terminy określone w art. 12 ust. 3-5 ustawy o ochronie roszczeń pracowniczych uległy wydłużeniu z 9 do 12 miesięcy w 2017 roku (nowelizacja ustawy), co znacząco poprawiło sytuację pracowników dochodzących świadczeń ze środków Funduszu. Jednakże nawet to wydłużenie okazało się niewystarczające. Jesteśmy świadomi tych problemów, gdyż wystąpiły już podobne przypadki w jednostkowych sprawach i dlatego też w 2019 roku wystąpiliśmy do Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej – dysponenta Funduszu z propozycjami zmian do ustawy, w tym o dalsze wydłużenie tego okresu do 18 miesięcy. ♦



STUDIUM PRZYPADKU: PRACODAWCA I SĄD ZWLEKAJĄ, CIERPIĄ PRACOWNICY

W firmie JMS Sp. z o.o. w Warszawie stosunki pracy większości pracowników ustały 31 sierpnia 2018 roku. Wniosek o ogłoszenie upadłości spółki został złożony przez byłych pracowników już 10 września tego samego roku do Sądu Gospodarczego w Łodzi, gdyż tam mieściła się pierwotnie siedziba spółki. Sąd w Łodzi postanowieniem z 28 lutego 2019 roku powołał Tymczasowego Nadzorcę Sądowego. Następnie, postanowieniem z 3 kwietnia 2019 roku sąd w Łodzi przekazał sprawę rozpoznania wniosku o ogłoszenie upadłości do Sądu Gospodarczego w Warszawie w związku ze zmianą siedziby firmy JMS Sp. z o.o.

Byli pracownicy spółki świadomi ograniczeń ustawowych warunkujących wypłatę interweniowali w sądzie gospodarczym o przyspieszenie rozpoznania w sprawie wniosku o ogłoszenie upadłości, aby rozstrzygnięcie sądu nastąpiło w terminie umożliwiającym im uzyskanie wypłaty ze środków FGŚP.

Niestety, rozstrzygnięcie sprawy nastąpiło dopiero 18 września 2019 roku – sąd oddalił wniosek o ogłoszenie upadłości i dopiero to umożliwiło rozpatrzenie wniosków pracowników o wypłatę świadczeń z Funduszu. Teoretycznie, bowiem pracownicy JMS Sp. z o.o., z którymi rozwiązano stosunki pracy przed 18 września 2018 roku nie zmieścili się w ramach czasowych wynikających z przepisów ustawy, czyli w 12 miesiącach pomiędzy datą rozwiązania stosunku pracy a datą niewypłacalności pracodawcy. To musiało skutkować odmową wypłaty świadczeń ze środków Funduszu dla 64 byłych pracowników. Nie mogli oni otrzymać świadczeń, mimo że ze swej strony zrobili wszystko, aby je otrzymać. W rezultacie to oni ponieśli negatywne konsekwencje w pierwszej kolejności niedopełnienia przez JMS sp. z o.o. obowiązku złożenia wniosku o ogłoszenie upadłości, w drugiej – opieszałości sądu orzekającego w sprawie ogłoszenia upadłości spółki. Wypłaty dokonano jedynie dla siedmiu pracowników, w przypadku których terminy określone w art. 12 ust. 3-5 ustawy o ochronie roszczeń pracowniczych (...) zostały zachowane.

Podobna sytuacja dotyczy również innych firm, w których przypadku oczekujemy na rozstrzygnięcie wniosków o ogłoszenie upadłości ponad rok. Już w tej chwili wiemy, że ich pracownicy nie zmieszczą się w określonych ramach czasowych pomiędzy datą rozwiązania stosunku pracy a datą niewypłacalności, co będzie skutkowało odmową wypłaty świadczeń.

ODPOWIEDZI NA NAJCZĘŚCIEJ POJAWIAJĄCE SIĘ PYTANIA NA TEMAT WSPARCIA ZE ŚRODKÓW FGŚP W RAMACH OCHRONY MIEJSC PRACY W NASTĘPSTWIE WYSTĄPIENIA COVID-19

(na podst. art. 15g ustawy o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych i ustawy z dnia 16 kwietnia 2020 r. o szczególnych instrumentach wsparcia w związku z rozprzestrzenianiem się wirusa SARS-CoV-2, nazywanej roboczo Tarczą 2.0)

Czy pracowników, którzy przebywają na zasiłkach (m.in. macierzyńskich, chorobowych, na opiekę nad dziećmi) można objąć porozumieniem o obniżeniu wymiaru czasu pracy (lub przestoju)? Czy ewentualnie będzie można złożyć w stosunku do tych pracowników wnioszek o dofinansowanie, jak wrócą z tych zasiłków?

Tak, jest to dopuszczalne. Pracodawca może objąć porozumieniem o obniżeniu wymiaru czasu pracy (lub o przestoju ekonomicznym) również pracowników nieobecnych, którzy w czasie swojej nieobecności przebywają na zasiłkach (chorobowym, macierzyńskim czy opiekuńczym). Dopóki jednak pracownicy otrzymują te zasiłki, nie można uzyskać dofinansowania do ich wynagrodzeń ze środków FGŚP. Można natomiast wnioszek o dofinansowanie ich wynagrodzeń złożyć w terminie późniejszym, kiedy już wrócą do pracy i będą nabywać prawo do wynagrodzenia, pod warunkiem, że w tym czasie będą nadal objęci obniżonym wymiarem czasu pracy (lub przestrojem ekonomicznym).

Czy pracowników, którzy przebywają na zasiłkach można uwzględnić w tabeli wynagrodzeń i czy możliwe jest otrzymanie dofinansowania także na ich wynagrodzenia?

Odpowiedź na to pytanie musi być negatywna. Pracownicy przebywający na zwolnieniu chorobowym i pobierający z tego tytułu zasiłek chorobowy, pracownicy korzystający z zasiłku opiekuńczego oraz pracownicy korzystający z urlopów związanych z rodzicielstwem uzyskujący z tego tytułu zasiłek macierzyński nie nabywają prawa do wynagrodzenia. Nie można zatem wystąpić w stosunku do nich o dofinansowanie wynagrodzenia, do którego nie nabywają prawa. Świadczenia wypłacane z FGŚP pokrywają jednak jedynie część wynagrodzenia za pracę pracownika. Jeżeli pracodawca nie wypłaca pracownikowi „swojej” części wynagrodzenia (bo pracownik w okresie korzystania ze zwolnienia lub urlopu otrzymuje zasiłek chorobowy, macierzyński lub opiekuńczy), to konsekwentnie nie może otrzymać ze środków FGŚP dofinansowania do wynagrodzenia.

Czy pracodawca może starać się o dofinansowanie w ramach przestoju ekonomicznego na wynagrodzenie osoby będącej na emeryturze i pracującej na umowie?

Tak, nie ma przeszkód prawnych. Ustawodawca nie wyłącza z zakresu podmiotowego art. 15g ustawy o szczególnych rozwiązaniach związanych z COVID-19 pracowników posiadających uprawnienia emerytalne.

Czy można ubiegać się o dofinansowanie wynagrodzenia pracowników, którzy przed obniżeniem wymiaru czasu pracy pracowali w wymiarze ½ etatu?

Nie. Dofinansowanie przysługuje na pracowników objętych obniżonym wymiarem czasu pracy lub przestrojem ekonomicznym. Wymiar czasu pracy po obniżeniu nie może być niższy niż ½ etatu. Nie można zatem obniżyć wymiaru czasu pracy pracownikowi, który był zatrudniony na ½ etatu, a co za tym idzie nie można na niego uzyskać dofinansowania.

Czy osoba mająca status osoby współpracującej (żona przedsiębiorcy) może być uwzględniona jako pracownik, a tym samym wskazana we wniosku o dofinansowanie?

Tylko wówczas, jeżeli osoba ta (żona przedsiębiorcy) jest zatrudniona na podstawie umowy o pracę lub umowy zlecenia lub innej umowy o świadczenie usług, do której stosuje się przepisy dotyczące zlecenia, jeżeli z tego tytułu podlega obowiązkowi ubezpieczenia emerytalno-rentowego. Zgodnie bowiem z art. 15g ust. 4 ustawy o szczególnych rozwiązaniach związanych z COVID-19, pracownikiem, o którym mowa w ust. 1 jest osoba fizyczna, która zgodnie z przepisami polskiego prawa pozostaje z pracodawcą w stosunku pracy. Przepis ust. 1 stosuje się odpowiednio do osób zatrudnionych na podstawie umowy o pracę nakładczą lub umowy zlecenia albo innej umowy o świadczenie usług, do której (zgodnie z ustawą z dnia 23 kwietnia 1964 r. Kodeks cywilny) stosuje się przepisy dotyczące zlecenia, albo która wykonuje pracę zarobkową na podstawie innej niż stosunek pracy na rzecz pracodawcy będącego rolniczą spółdzielnią produkcyjną lub inną spółdzielnią zajmującą się produkcją rolną, jeżeli z tego tytułu podlega obowiązkowi ubezpieczeń: emerytalnemu i rentowemu, z wyjątkiem pomocy domowej zatrudnionej przez osobę fizyczną. Jeżeli osoba współpracująca nie jest zatrudniona na jednej z podstaw wymienionych w art. 15g ust. 4 nie przysługuje dofinansowanie do jej wynagrodzenia.

Czy dofinansowaniem objęte są wynagrodzenia osób zatrudnionych na podstawie umowy zlecenie?

Tak, jeżeli umowa zlecenia jest tytułem objęcia takiej osoby obowiązkiem ubezpieczenia emerytalno-rentowego.

Czy dofinansowaniem z FGŚP (obniżenie wymiaru czasu pracy o 20 proc. lub przestój ekonomiczny) obejmujemy zleceniobiorców, którzy mają czynną umowę zawartą np. od 01.01.2020 do 31.12.2020?

Tak, jeżeli zleceniobiorca z tytułu tej umowy podlega obowiązkowi ubezpieczenia emerytalnego i rentowego.

Jakie wynagrodzenie zleceniobiorcy należy podać we wniosku w przypadku wynagradzania stawką godzinową?

Należy przemnożyć liczbę godzin przepracowanych przez zleceniobiorcę przez wysokość godzinowej stawki wynagrodzenia.

Czy do wniosku należy załączać skan aktualnej umowy zlecenia?

Nie jest wymagane załączenie skanów umów zlecenia do wniosku.

Czy możemy zwolnić jednego lub dwóch pracowników, a dla pozostałych wystąpić o dofinansowanie do wynagrodzenia?

Nie jest to wykluczone. Zgodnie z art. 13 ustawy o szczególnych rozwiązaniach związanych z ochroną miejsc pracy w związku z art. 15g ust. 7 o szczególnych rozwiązaniach w związku z COVID-19 szczególną ochroną trwałości stosunku pracy objęci są pracownicy, którzy w okresie przestoju ekonomicznego lub

obniżonego wymiaru czasu pracy otrzymują dofinansowanie do wynagrodzeń z FGŚP. Ochrona nie obowiązuje w stosunku do pracowników niekorzystających z tych świadczeń. Oznacza to, że pracodawca może wypowiedzieć umowę o pracę pracownikom z przyczyn niedotyczących pracowników, pod warunkiem, że nie wystąpi o dofinansowanie do wynagrodzeń dla tych pracowników z FGŚP.

W jaki sposób, w jakiej formie mogą zawrzeć porozumienie o przestoju ekonomicznym lub obniżonym wymiarze czasu pracy, jeżeli w zakładzie pracy nie działają związki zawodowe (organizacje związkowe)?

Jeżeli u pracodawcy nie działa zakładowa organizacja związkowa, porozumienie w sprawie przestoju ekonomicznego lub obniżonego wymiaru czasu pracy może zostać zawarte z przedstawicielami wyłonionymi w trybie przyjętym u danego pracodawcy. Pracodawca powinien zatem poinformować pracowników o potrzebie wybrania takiego przedstawicielstwa i dać im odpowiedni czas na dokonanie takiego wyboru. Po wyborze przedstawicieli pracowników można przystąpić do zawierania z nimi porozumienia. Jeżeli wybór przedstawicielstwa jest utrudniony (np. ze względu na wysoką absencję spowodowaną koronawirusem), a w zakładzie pracy już byli wybierani tacy przedstawiciele pracowników w innym celu (np. w celu konsultacji regulaminu telepracy lub regulaminu zwolnień grupowych), wówczas pracodawca może zawrzeć porozumienie z tym „starym” przedstawicielstwem pracowników. Porozumienie powinno zostać zawarte na piśmie – jego kopię załącza się do wniosku o wypłatę świadczeń z Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych.

Czy porozumienie w sprawie obniżenia wymiaru czasu pracy lub przestoju ekonomicznego może podpisać jeden przedstawiciel wybrany przez pracowników?

Nie. Art. 15g ust. 11 pkt. 4) mówi o przedstawicielach pracowników wyłonionych w trybie przyjętym u danego pracodawcy. Ustawodawca wyraźnie posługuje się liczbą mnogą, co oznacza, że przedstawiciele powinno być co najmniej dwóch.

Czy możemy dla części osób zastosować przestój ekonomiczny, a dla pozostałych obniżenie wymiaru czasu pracy?

Nie ma przeszkód do zastosowania takiego rozwiązania. W takim przypadku we wniosku o dofinansowanie wynagrodzeń należy wykazać liczbę pracowników objętych przestojem ekonomicznym i liczbę pracowników objętych obniżonym wymiarem czasu pracy.

Pracodawca chciałby, aby jedna grupa pracowała na przestoju i w tym czasie druga grupa byłaby na obniżeniu, a w następnym miesiącu na odwrot. Czy istnieje taka możliwość?

Jest taka możliwość, z tym że wówczas pracodawca musi złożyć odrębne wnioski o dofinansowanie w każdym miesiącu (na łączny okres nieprzekraczający trzech miesięcy).

Jeśli część zakładu pracy zostanie objęta przestojem, a część obniżeniem wymiaru czasu pracy, to czy zgłaszamy do FGŚP dwa wnioski o dofinansowanie i zawieramy dwie umowy?

Nie. Wzór wniosku obejmuje zarówno pracowników objętych przestojem ekonomicznym, jak i pracowników objętych obniżonym wymiarem czasu pracy, tyle że wykazywani są oni w osobnych rubrykach. Należy zatem złożyć jeden wniosek, w którym osobno (we właściwej rubryce) wykazuje się pracowników objętych przestojem ekonomicznym, a osobno (w oddzielnej rubryce) pracowników objętych obniżeniem wymiaru czasu pracy. Umowa również zawierana jest jedna.

Jak rozumieć kwestię wynagrodzenia? Czy jest to wynagrodzenie zasadnicze, czy chodzi o wynagrodzenie brutto wraz z dodatkami, czyli premiami/ premiami uznaniowymi?

Chodzi o pełne wynagrodzenie brutto uwzględniające wszystkie składniki wynagrodzenia pracownika (wynagrodzenie zasadnicze, premię regulaminową, prowizję, ewentualne dodatki stawkowe. Nie wliczamy natomiast premii uznaniowej, bo ta nie jest składnikiem wynagrodzenia za pracę. Jest to świadczenie ze stosunku pracy o pozawynagrodzeniowym charakterze.

Czy wysokość wynagrodzenia pracowników przez okres objęty wnioskiem o dofinansowanie jest sztywna? Czy to oznacza, że pracownicy nie mogą otrzymywać dodatkowych premii bądź dodatków, nie można zmieniać warunków finansowych umów?

Art. 15 g reguluje jedynie minimalne wynagrodzenie, jakie pracownik powinien otrzymywać w okresie przestoju ekonomicznego lub obniżonego wymiaru czasu pracy. Nie ma natomiast przeszkód, aby pracownicy otrzymywali wynagrodzenie wyższe.

Czy zarówno w przypadku przestoju, jak i obniżonego czasu pracy pracownikowi zarabiającego najniższą krajową (2600 zł) można obniżyć wynagrodzenie?

Jeżeli pracownik jest zatrudniony na pełny etat, wówczas w czasie objęcia go przestojem ekonomicznym musi otrzymywać co najmniej minimalne wynagrodzenie za pracę. Zgodnie z art. 15g ust. 6 ustawy o szczególnych rozwiązaniach związanych z COVID-19 pracownikowi objętemu przestojem ekonomicznym pracodawca wypłaca wynagrodzenie obniżone nie więcej niż o 50 proc., nie niższe jednak niż wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę ustalanego na podstawie przepisów o minimalnym wynagrodzeniu za pracę, z uwzględnieniem wymiaru czasu pracy.

Natomiast w przypadku obniżonego wymiaru czasu pracy, według interpretacji przedstawionej przez Ministerstwo Rodziny Pracy i Polityki Społecznej, wynagrodzenie minimalne może ulec proporcjonalnemu obniżeniu, oczywiście stosownie do wymiaru czasu pracy. Oznacza to, że pracownik, który przed obniżeniem wymiaru czasu pracy zatrudniony był w pełnym wymiarze czasu pracy za minimalnym wynagrodzeniem 2600 zł, po jego obniżeniu do 0,8 etatu zachowuje gwarancję do minimalnego wynagrodzenia z uwzględnieniem wymiaru czasu pracy po jego obniżeniu, czyli 2080 zł.

Czy spadek obrotów ze sprzedaży, stanowiący warunek konieczny dla uzyskania dofinansowania, musi trwać określony czas, czy musi wystąpić na dzień złożenia wniosku?

Spadek obrotów ocenia się raz, na moment złożenia wniosku. Nie musi utrzymywać się przez cały czas pobierania dofinansowania.

Czy mikrofirma ma możliwość skorzystania jednocześnie z dopłaty z FGŚP za przestój ekonomiczny oraz ze zwolnienia ze składek ZUS, w ramach programu zwolnienie ze składek ZUS?

Tak, są to dwa niezależne świadczenia. Dofinansowanie do wynagrodzenia zostanie pomniejszone o składki, co do których nie będzie w tej sytuacji obowiązku odprowadzenia do ZUS.

Jeżeli firma wypłaca wynagrodzenie po obniżce w wysokości 3 tys. zł brutto, to czy otrzyma dofinansowanie w wysokości 1500 zł brutto, jeżeli nie opłaca składek na ubezpieczenie społeczne i zdrowotne za pracownika?

Dofinansowanie do wynagrodzenia zostanie pomniejszone o składki, co do których nie będzie w tej sytuacji obowiązku odprowadzenia do ZUS. ♦



SŁUŻBA ZASTĘPCZA – AKTUALNY STAN PRAWNY

Zadania związane ze służbą zastępczą poborowych realizowane są w Wojewódzkim Urzędzie Pracy w Warszawie

KAMIL NOWOSIELSKI

Z art. 85 ust. 1 Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 2 kwietnia 1997 r. wynika, że obowiązkiem obywatela polskiego jest obrona Ojczyzny. Obywatel polski, któremu przekonania religijne lub wyznawane zasady moralne nie pozwalają na odbywanie służby wojskowej, może być jednak obowiązany do służby zastępczej na zasadach określonych w ustawie (art. 85 ust. 3 Konstytucji).

Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej w postanowieniach art. 85 ustanowiła obowiązek obrony Ojczyzny. Obowiązek ten ma charakter powszechny, któremu podlegają wszyscy obywatele polscy zdolni ze względu na wiek i stan zdrowia do wykonywania tego obowiązku. Obowiązek służby wojskowej jest formą ogólnego obowiązku obrony ojczyzny. Służba wojskowa jest jednym z najważniejszych obowiązków obywatelskich, a skrupulatne i we właściwym czasie jego wypełnianie ma istotne znaczenie dla przygotowania obywateli polskich do realizacji konstytucyjnego obowiązku obrony RP (vide: Wyrok Wojewódzkiego Sądu Administracyjnego we Wrocławiu z dnia 2 lipca 2009 r. sygn. akt IV SA/Wr 153/09, Lex nr

556767). Konstytucja RP odsyła określenie zakresu służby wojskowej do ustawy o powszechnym obowiązku obrony Rzeczypospolitej Polskiej, natomiast konkretyzacja zapisu zawartego w Konstytucji dotyczącego możliwości odbywania służby zastępczej znajduje się w przepisach ustawy z dnia 28 listopada 2003 r. o służbie zastępczej (Dz. U. z 2018 r. poz. 885).

Zgodnie z ustawą z dnia 28 listopada 2003 r. o służbie zastępczej osoby podlegające obowiązkowi służby wojskowej, którym przekonania religijne lub wyznawane zasady moralne nie pozwalają na pełnienie tej służby mają możliwość odbywania – w jej miejsce – służby zastępczej. Zgodnie z orzecnictwem sądowo-administracyjnym tylko rzeczywiste spełnienie którejś z tych przesłanek umożliwia skorzystanie z instytucji służby zastępczej (vide: wyrok Wojewódzkiego Sądu Administracyjnego w Warszawie z dnia 8 marca 2007 r. sygn. akt II SA/Wa 3/07, Lex nr 331411). Ustawa o służbie zastępczej wyraźnie wskazuje, że możliwość odbywania służby zastępczej dotyczy tylko osób podlegających obowiązkowi służby wojskowej, a więc poborowych.

▶ Odbywanie służby zastępczej uznaje się za spełnianie powszechnego obowiązku obrony Rzeczypospolitej Polskiej w zakresie służby wojskowej. Służba zastępcza polega na wykonywaniu prac na rzecz ochrony środowiska, ochrony przeciwpożarowej, ochrony zdrowia, pomocy społecznej, opieki nad osobami niepełnosprawnymi albo bezdomnymi oraz na rzecz administracji publicznej i wymiaru sprawiedliwości. Służbę zastępczą odbywa się w państwowych i samorządowych jednostkach organizacyjnych, publicznych zakładach opieki zdrowotnej oraz w organizacjach pożytku publicznego. Służba zastępcza trwa 18 miesięcy, a dla absolwentów szkół wyższych – sześć miesięcy.

Zawieszenie obowiązku odbywania zasadniczej służby wojskowej

Na podstawie przepisów ustawy z dnia 27 sierpnia 2009 r. o zmianie ustawy o powszechnym obowiązku obrony Rzeczypospolitej Polskiej oraz o zmianie niektórych innych ustaw (Dz. U. z 2009 r. Nr 161, poz. 1278) z dniem 1 stycznia 2010 r. zawieszono obowiązek odbywania zasadniczej służby wojskowej, a tym samym obowiązek odbywania służby zastępczej.

Zgodnie jednak z art. 55 ust. 3 ustawy z dnia 21 listopada 1967 r. o powszechnym obowiązku obrony Rzeczypospolitej Polskiej (Dz. U. z 2019 r. poz. 1541 z późn. zm.) w przypadku zagrożenia bezpieczeństwa państwa, Prezydent Rzeczypospolitej Polskiej, na wniosek Rady Ministrów, w drodze rozporządzenia, określa termin rozpoczęcia i okres trwania obowiązku odbywania zasadniczej służby wojskowej (tym samym służby zastępczej) przez osoby podlegające temu obowiązkowi, a także przeszkolenia wojskowego, uwzględniając stopień zagrożenia bezpieczeństwa państwa. Z art. 55a ust. 1 cyt. ustawy wynika, że w tym okresie z mocy prawa powstaje również obowiązek odbywania zasadniczej służby lub szkolenia w obronie cywilnej, służby w formacjach uzbrojonych niewchodzących w skład Sił Zbrojnych oraz służby zastępczej. W takim przypadku zastosowanie znajdą przepisy dotyczące służby zastępczej w zakresie kierowania do odbycia służby zastępczej oraz jej odbywania, określone w ustawie o służbie zastępczej.

Kwalifikacja wojskowa i przeznaczenie do służby zastępczej

W obecnym stanie prawnym w ramach powszechnego obowiązku obrony obowiązuje kwalifikacja wojskowa. Zgodnie z art. 32 ust. 6 pkt 3 ustawy z dnia 21

listopada 1967 r. o powszechnym obowiązku obrony Rzeczypospolitej Polskiej w ramach kwalifikacji wojskowej wykonuje się czynności związane z wstępnym przeznaczeniem osób podlegających stawieniu się do kwalifikacji wojskowej do poszczególnych form powszechnego obowiązku obrony Rzeczypospolitej Polskiej oraz przyjęciem wniosków o przeznaczenie do służby zastępczej. W art. 30a ust. 1 ustawy o powszechnym obowiązku obrony Rzeczypospolitej Polskiej ustalono kategorie zdolności do czynnej służby wojskowej. W kategorii A – zdolny do czynnej służby wojskowej wskazano m.in., że oznacza to również zdolność do odbywania służby zastępczej. Natomiast z art. 49 ust. 2c pkt 15 cyt. ustawy wynika, że w ewidencji wojskowej mogą być gromadzone i przetwarzane także dane związane z przeznaczeniem do służby zastępczej lub innych form powszechnego obowiązku obrony.

W okresie zawieszenia obowiązku odbywania zasadniczej służby wojskowej, osoby podlegające kwalifikacji wojskowej, mogą jednak składać wnioski o przeznaczenie do służby zastępczej. Wnioski składa się do właściwej komisji wojewódzkiej do spraw służby zastępczej, za pośrednictwem wojskowego komendanta uzupełnień, na zasadach określonych w ustawie o służbie zastępczej. Komisja wojewódzka do spraw służby zastępczej powoływana jest i odwoływana przez Marszałka Województwa. Komisja wojewódzka do spraw służby zastępczej wydaje orzeczenie w terminie 30 dni od dnia złożenia wniosku. Osoba, której wniosek zostanie rozpatrzony pozytywnie nie zostanie jednak skierowana do odbycia służby zastępczej, ze względu na zawieszenie obowiązku odbywania zasadniczej służby wojskowej. Orzeczenia w tych sprawach mają w założeniu zapewnić terenowym organom administracji wojskowej właściwy proces zarządzania zasobami osobowymi na potrzeby obronne.

Zadania WUP w Warszawie w zakresie służby zastępczej

Zgodnie z wytycznymi Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej (obecnie Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej), wydanymi po zawieszeniu obowiązku odbywania służby zastępczej, koniecznym stało się zabezpieczenie funkcjonowania komisji wojewódzkiej do spraw służby zastępczej w kolejnych latach w okresie zawieszenia i odwołania obowiązku odbywania zasadniczej służby wojskowej.

Zadania związane ze służbą zastępczą poborowych realizowane są w Wojewódzkim Urzędzie Pracy w Warszawie przez Zespół ds. Kontroli Agencji Zatrudnienia Wydziału Obsługi Instytucji i Partnerów Rynku Pracy. Realizując zadania związane ze służbą zastępczą poborowych, WUP w Warszawie zachowuje gotowość do zapewnienia obsługi organizacyjnej i administracyjnej Komisji Wojewódzkiej do Spraw Służby Zastępczej w Warszawie i w razie potrzeby zwołania jej posiedzeń. Komisja Wojewódzka do Spraw Służby Zastępczej w Warszawie została powołana Zarządzeniem Marszałka Województwa Mazowieckiego nr 573/18 z dnia 6 września 2018 r. Do jej zadań należy w szczególności przyjmowanie i rozpatrywanie wniosków poborowych o przeznaczenie do służby zastępczej oraz wydawanie orzeczeń o przeznaczeniu do służby zastępczej w terminie 30 dni od dnia złożenia wniosku. ♦



PIĘĆ KLUCZOWYCH KOMPETENCJI PRZYSZŁOŚCI

Nasza rzeczywistość zawodowa zmienia się coraz szybciej.

Jedne zawody odchodzą do lamusa, a na ich miejsce pojawiają się zupełnie nowe.

Poznaj pięć kompetencji przyszłości, których będą szukać pracodawcy u kandydatów do pracy!



5 kluczowych kompetencji przyszłości

KOMPETENCJE CYFROWE

Już dzisiaj zauważalny jest deficyt informatyków na rynku pracy. W najbliższych latach braki kadrowe będą się pogłębiać. To świadczy o jednym – wysokie kompetencje cyfrowe są jednymi z najbardziej pożądanymi na rynku pracy. Tymczasem każdy z nas powinien umieć efektywnie wykorzystywać nowe technologie, takie jak komputer i internet w swojej pracy. Są one niezbędne do wykonywania obowiązków służbowych, a warto zauważyć, iż zważając na rozwój technologii, stopień skomplikowania i cyfryzacji naszej pracy w przyszłości – tylko się powiększy.

PRZETWARZANIE DANYCH

Umiejętność przetwarzania dużych ilości danych, tzw. Big Data jest wykorzystywana przez coraz większą liczbę organizacji, firm, a nawet urzędów, począwszy od szpitali, klinik, przez firmy marketingowe, a na organizacjach związanych z przyrodą i ekologią kończąc. Coraz silniej rozwija się też dziennikarstwo danych. Osoby, które potrafią pracować w świecie liczb, analizować je, by wreszcie formułować poprawne, głębokie wnioski, są już dzisiaj nazywani „władcami danych”, a specjalista Big Data bywa określany „najseksowniejszym zawodem świata”.

INTELIGENCJA EMOCJONALNA

Jest ceniona w wielu zawodach. Na inteligencję emocjonalną składają się m.in. empatia, zdolność do radzenia sobie w stresujących sytuacjach, automotywacja oraz umiejętność motywowania innych. Te wszystkie cechy są zaś niezbędne niemal w każdym środowisku zawodowym. Bez umiejętności współodczuwania emocji, trudno jest być dobrym współpracownikiem, a tym bardziej menedżerem. Im wyższe umiejętności komunikacyjne i emocjonalne, tym większa szansa na dobrą współpracę, a to od niej zależy zwykle rezultat projektu.

KOMPETENCJE MIĘDZYKULTUROWE

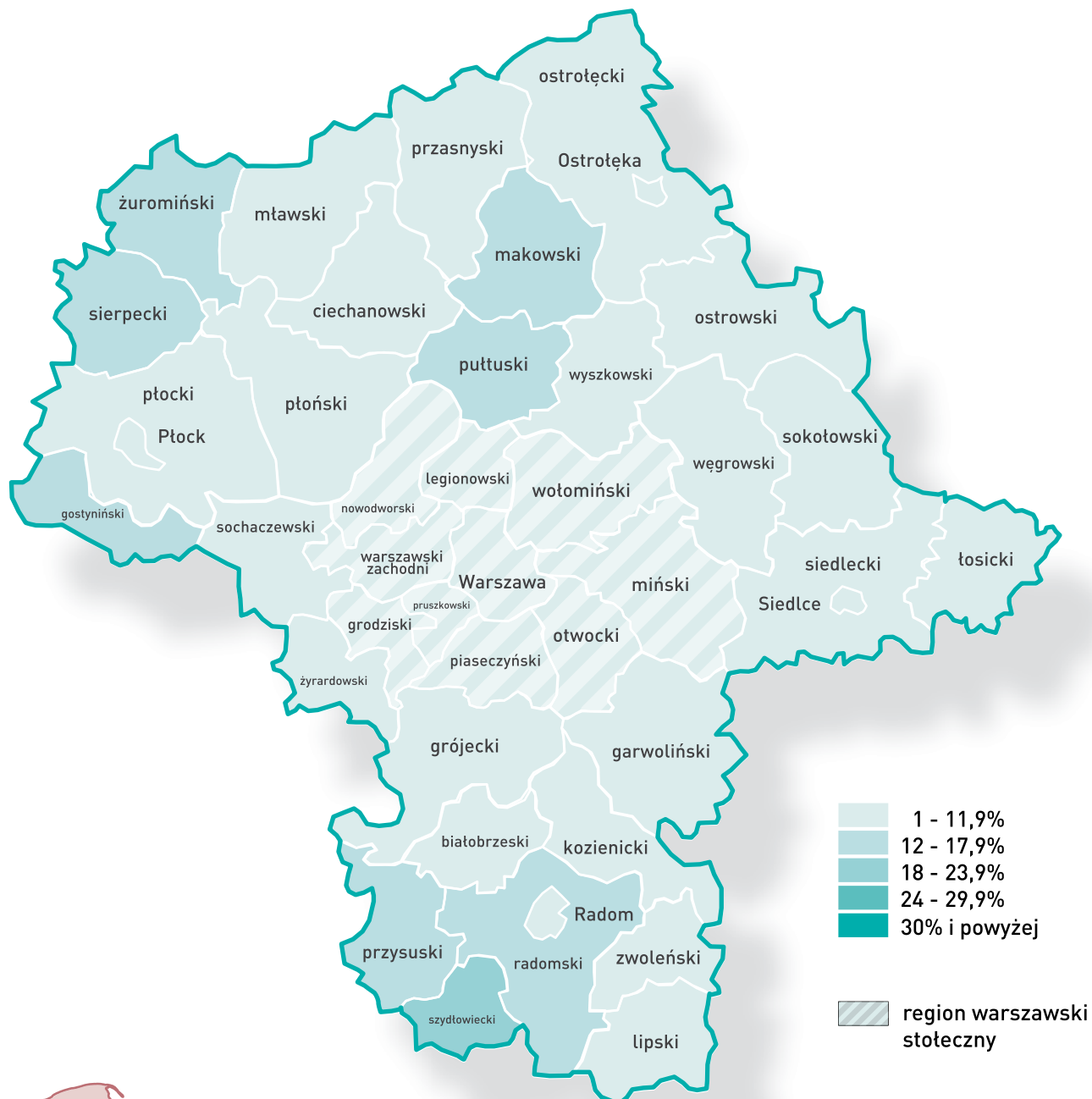
Osobom mającym wysoki poziom inteligencji emocjonalnej zwykle łatwiej rozwijać kompetencje międzykulturowe, a to one zaczynają być niezwykle istotne na współczesnym rynku pracy, który staje się coraz bardziej otwarty i wielokulturowy. Współpraca z przedstawicielami różnych kultur i narodowości w niektórych krajach to norma, a w innych już też rozwija się bardzo szybko, by w przyszłości stać się faktem. Sprzyja temu rozwój mobilności i środków telekomunikacji. Stąd też już teraz znajomość języków obcych i kodów kulturowych to jedna z kluczowych umiejętności na rynku pracy.

SPRAWNOŚĆ ADAPTACYJNA

„Kiedy sławny antropolog Karol Darwin stwierdził, że przetrwać mogą gatunki nie najinteligentniejsze, lecz te, które się najlepiej przystosują do zmian, z powodzeniem mógłby wtedy mieć na myśli firmy” – czytamy w książce „Szybkość jako atut w biznesie” J. Janingasa i L. Haughtona, i to właśnie ten cytat najlepiej obrazuje dzisiejszą rzeczywistość rynku pracy. Uważny gracz na rynku musi brać pod uwagę to, jak szybko zmieniają się pożądane umiejętności zawodowe, być gotowym na zmianę kwalifikacji, a właściciel firm – na, nawet radykalne, zmiany w zakresie swojej produkcji, podejściu do klienta czy reklamie.

STOPA BEZROBOCIA

STAN W KOŃCU KWIEŚNIA 2020 ROKU



ZAPRASZAMY DO KONTAKTU

▶ WOJEWÓDZKI URZĄD PRACY W WARSZAWIE

📍 ul. Młynarska 16, 01-205 Warszawa

☎ 22 578 44 00

✉ wup@wup.mazowsze.pl

📍 ul. Erazma Ciołka 10a, 01-402 Warszawa

☎ 22 532 22 00

Tomasz Sieradz
dyrektor WUP w Warszawie

☎ 22 578 44 90

Artur Pozorek
p.o. wicedyrektor ds. Usług Rynku Pracy

☎ 22 578 44 97

Emilia Jędrej
wicedyrektor ds. Funduszy Europejskich

☎ 22 578 44 95

▶ FILIE:

w Ciechanowie

📍 ul. Wodna 1, 06-400 Ciechanów

☎ 23 673 07 30, 23 673 07 31

✉ ciechanow@wup.mazowsze.pl

w Ostrołęce

📍 ul. Poznańska 17, 07-400 Ostrołęka

☎ 29 760 30 70, 29 760 40 15

✉ ostroleka@wup.mazowsze.pl

w Płocku

📍 ul. Kolegiarna 19, 09-402 Płock

☎ 24 264 03 75, 24 264 03 76

✉ plock@wup.mazowsze.pl

w Radomiu

📍 ul. Mokra 2, 26-600 Radom

☎ 48 368 97 00

✉ radom@wup.mazowsze.pl

w Siedlcach

📍 ul. Pułaskiego 19/21, 08-110 Siedlce

☎ 25 632 73 21

✉ siedlce@wup.mazowsze.pl

