

## BIULETYN PROJEKTOWY NR 7

WSPARCIE DLA PRACOWNIKÓW  
sektora budownictwa okrętowego  
11 SIERPNI 2009 ROKU

*Twoja przyszłość  
Nasze wsparcie*

### CZAS KOŃCZYĆ WAKACJE

Letnie miesiące, burzowe dni, oczekiwanie na ruch ze strony inwestora, który nabył składniki majątku Stoczni to okres, w którym można nadrobić zaległości w lekturze. Czytam kolejną powieść mojego ulubionego Paulo Coelho, jednocześnie nie zaniedbuję codziennej pracy. Dwa artykuły w Rzeczpospolitej dały mi wiele do myślenia.

**Trudna sytuacja stoczni** – Organizacja Współpracy Gospodarczej i Rozwoju (OECD) ocenia, że recesja mocno zaszkodziła przemysłowi stoczniewemu, a trwała poprawa jest mało możliwa w najbliższym czasie. Przed kryzysem transport morski, czyli budowa statków była w pełnym rozkwicie. Zdarzało się, że inwestorzy i armatorzy zamawiali statki w stoczniach na wyrost, ponad rzeczywiste potrzeby. Gdy gospodarka światowa zaczęła się pograżać w kryzysie zaczęto anulować kontrakty. Z 10 500 statków zamówionych do końca 2008 roku anulowano w pierwszym półroczu już 600. Zdaniem ekspertów, do końca 2009 roku będzie anulowanych 20% zamówień na budowę statków. Z artykułu wieje nutka optymizmu. W Europie ma być lepiej niż w stoczniach w Korei, Chinach i Japonii. Oby tak było.

**Wzrasta bezrobocie w Polsce** – pierwsze sześć miesięcy tego roku to dwa zjawiska, które towarzyszą kryzysom gospodarczym. Znaczący wzrost bezrobocia i spadek poziomu wynagrodzeń. W samym czerwcu w całym kraju zatrudnienie spadło o 1,9% w porównaniu z czerwcem ubiegłego roku. Województwo zachodniopomorskie to spadek aż o 4,5%, a pomorskie o 3,6%. Więcej, dużo więcej niż średnia krajowa. W praktyce oznacza to mniej ofert pracy i więcej chętnych na jedno miejsce pracy.

**Ale są też i pozytywne sygnały.** „Polska Gospodarka najgorsze ma już za sobą”, „Polska znosi kryzys lepiej niż inne rozwinięte kraje europejskie” - czytamy na wiodących portalach informacyjnych, które zaznaczają, że nie wszystkie branże są dotknięte spadkiem koniunktury, jak choćby sektor przetwórczy czy transportowy. Słyszymy też głosy o końcu kryzysu w motoryzacji, która najboleśniej odczuła jego skutki. Jak podaje Gazeta Wyborcza, koncerny samochodowe zwiększają produkcję, a nawet zatrudniają nowych Pracowników. To sygnał bardzo ważny dla Polski, dla której przemysł motoryzacyjny to jeden z głównych filarów eksportu.

Czas na refleksję - czekamy wszyscy na 17 sierpnia br., dzień wpłaty przez Inwestora kwoty za składniki majątku obu stoczni. Musimy jednak zadać sobie pytanie:

**CZY WPLATA INWESTORA OZNACZA, ŻE BĘDĘ ZATRUDNIONY?**

*Andrzej Głowacki*  
Prezes Zarządu, DGA S.A.

### PROJEKT W LICZBACH

**3560**

UCZESTNIKÓW PZM  
W SZCZECINIE

**4193**

PRZEPROWADZONYCH  
ROZMÓW DORADCZYCH

**1121**

LICZBA ODEBRANYCH  
POŁĄCZEŃ NA INFOLINII

**3967 GODZ. 48 MIN.**

ŁĄCZNY CZAS TRWANIA  
ROZMÓW NA INFOLINII

**17280**

ODWIEDZIN NA WWW.  
STOCZNIE.INFO

**6723**

POJEDYŃCZYCH  
ODWIEDZAJĄCYCH STRONĘ  
WWW.STOCZNIE.INFO



**www.stocznie.info**

BEZPŁATNA INFOLINIA **0 800 703 012** lub **061 643 51 60**

**Czynna od poniedziałku do piątku w godzinach od 8.30 do 17.00**

Infolinia bezpłatna dla telefonów stacjonarnych i sieci Orange.  
Pozostałe sieci obsługiwane są przed drugi z podanych numerów.

## STOCZNIOWCY O PROGRAMIE ZWOLNIEŃ MONITOROWANYCH

„Uważam, że program dał mi dużo do przemyślenia nad sobą ponieważ dowiedziałam się wiele o sobie. Także mam nad czym pracować. Jestem zadowolony z tych spotkań. Dziękuję”.

**Żołyński M.**  
Szczecin, 27.07.2009r.

„Uczestnictwo w Programie Zwolnień Monitorowanych realizowanych przez Agencję Rozwoju Przemysłu oraz firmę DGA zapewniło mi uzyskanie nowego zawodu tj. spawacz metodą TIG 141. Uzyskuję nowe propozycje pracy w zawodach które mnie interesują. Wszelka pomoc w uzyskaniu nowej pracy jest profesjonalnie dostarczona.”

**Roman Szal**  
Szczecin, 05.07.2009r.

„Firma DGA uważam, że wywiązała się bardzo dobrze ze swoich obowiązków co do mojej osoby i jestem bardzo zadowolony i miałem bardzo dobrego doradcę zawodowego”

**Kamil Graczyk**  
Szczecin, 04.08.2009r.

„Moim zdaniem PZM (w stosunku do mej osoby) był potrzebny i użyteczny. Wzmocnił moje plany i kierunki związane ze ścieżką zawodową i poszukiwania pracy. Ludzie obsługujący cały program uważam, że byli na swym miejscu i spełnili swe zadanie i rolę. Sympatyczni i pomocni w jakichkolwiek problemach.

Podsumowując udział w PZM wraz z pomocą szkoleniową i finansową należał do udanych i potrzebnych.”

**Malec Tomasz**  
Szczecin, 18.07.2009r.

## UZUPEŁNIANIE ŻYCIORYSÓW ZAWODOWYCH

### Byli Pracownicy Stoczni Szczecińska Nowa,

Zapraszamy do korzystania z usług pośrednictwa pracy w Szczecinie przy ul. Dąbrowskiego 38 (pokój nr 116). Obecnie posiadamy kilkaset ofert pracy na różne stanowiska. Można się z nimi zapoznać na stronie **www.stocznie.info**, obejrzeć na terminalach w Biurze Projektu lub bezpośrednio zgłosić do pośrednictwa pracy.

W dalszym ciągu można się również zapisywać na „Warsztaty aktywizujące – motywacyjne”, podczas których można nabyć umiejętności pisania CV.

CV jest pierwszą wizytówką, jaką dają Państwo potencjalnym pracodawcom i służy do wstępnej oceny kandydata, dlatego tak ważne są zawarte w nim konkretne informacje, o Państwa stażu pracy oraz zakresie obowiązków, jakie Państwo pełnili na danych stanowiskach. Warto się pochwalić swoimi umiejętnościami, uprawnieniami czy przebytymi kursami.

Na postawie CV doradca ds. pośrednictwa pracy pomoże Państwu znaleźć ofertę pracy, która odpowiada Państwa kwalifikacjom. W przypadku nie znalezienia w pośrednictwie pracy oferty, która odpowiada Państwa profilowi zawodowemu, pomożemy wyszukać odpowiednie ogłoszenia o pracę w Internecie. Gotowe CV można przynieść do pośrednictwa pracy oraz przesyłać na adres: **anna.laszkiewicz@dga.pl**.

## BIURO PROJEKTU W SZCZECINIE

ul. Dąbrowskiego 38 (budynek ORNAMENT) 70-100 Szczecin

Tel: 091 48 22 321

Sekretariat - pokój 103  
Podpisywanie umów PZM - pokój 115  
Organizacja szkoleń - pokój 214  
Pośrednictwo pracy - pokój 116  
Wsparcie psychologiczne - pokój 111

Numery telefonów do poszczególnych działów:  
Doradztwo zawodowe – 091 48 22 321  
Dział szkoleń- 091 885 23 68  
Dział pośrednictwa pracy - 091 885 23 67  
ARP Szczecin - 091 885 23 69

**ZAPRASZAMY!**

## ELASTYCZNE FORMY ZATRUDNIENIA

### • część pierwsza

Nie bez powodu uważa się, że **elastyczne formy zatrudnienia** są lekarstwem na bezrobocie - uelastycznienie form zatrudnienia powoduje zwiększenie aktywności zawodowej społeczeństwa. Z jednej strony inna forma pracy niż pełen etat to szansa przede wszystkim dla osób, które z różnych przyczyn nie mogą pracować w pełnym wymiarze (np. matki wychowujące dzieci). Z drugiej strony zaś, elastyczne formy zatrudnienia cieszą się coraz większą popularnością wśród osób aktywnych zawodowo, nie z przymusu ale ze względu na wygodę oraz większą swobodę w podejmowaniu różnych zajęć. Dla pracodawców z kolei nietypowe formy zatrudnienia to przede wszystkim optymalizacja kosztów i możliwość korzystania z usług wysokiej klasy fachowców bez potrzeby ich stałego zatrudniania. Coraz częściej również, taka forma zatrudnienia jest traktowana przez szefów jako sprawdzian pracownika na danym stanowisku przed jego stałym zatrudnieniem.

Czym tak właściwie są **elastyczne formy zatrudnienia**? Przyjmując, że standardową formą zatrudnienia jest umowa o pracę na czas nieokreślony w pełnym wymiarze czasu pracy, elastyczne formy zatrudnienia to wszelkie inne – niestandardowe - formy zatrudnienia różniące się przede wszystkim wymiarem czasu pracy, miejscem jej wykonywania oraz definicją stosunku pracownik – pracodawca.

W kilku kolejnych numerach Biuletynu będziemy przedstawiać modele elastycznych form zatrudnienia.

W tym numerze: Telepraca; Outsourcing (podwykonawstwo); Praca na wezwanie (praca na żądanie); Praca dzielona.

**Telepraca** – to inaczej praca zdalna, różni się od tradycyjnego stosunku pracy przede wszystkim miejscem i sposobem jej wykonywania. Dzięki rozwojowi Internetu i technologii informatycznych, niektóre rodzaje pracy nie muszą być wykonywane w zakładzie pracy, lecz w domu lub w innej lokalizacji poza siedzibą pracodawcy. Taka forma świadczenia pracy dotyczy przede wszystkim pracy umy-

śłowej z wykorzystaniem komputera oraz Internetu. Pracodawca korzysta z tej formy ze względu na obniżenie kosztów pracy danego pracownika (dojazdy, powierzchnia biurowa), natomiast pracownik ma większą swobodę co do sposobu wykonywania powierzonych mu zadań. Przykłady telepracy: administrator sieci, tłumacz, księgowy, przedstawiciel handlowy.

**Outsourcing** (podwykonawstwo) – oznacza korzystanie z zewnętrznych zasobów do wykonania pracy. Outsourcing polega na tym, że pewne czynności firma zleca innym podmiotom mniejszym i najczęściej wyspecjalizowanym w danej dziedzinie. Decydując się na takie rozwiązanie, przedsiębiorstwa liczą głównie na redukcję kosztów kadrowych, na oszczędność czasu oraz na możliwość skorzystania ze specjalistycznej wiedzy. Outsourcing może dotyczyć takich usług jak księgowość, remonty lub transport.

**Praca na wezwanie** – inaczej praca na żądanie, dotyczy sytuacji w której pracownik pozostaje w gotowości do podjęcia pracy na każde wezwanie pracodawcy. Pracodawcy chętnie korzystają z tej opcji gdyż daje im ona możliwość skorzystania w trybie natychmiastowym z pracy pracownika w sytuacjach nieprzewidzianych i nie wiąże się to dla niego z koniecznością zatrudnienia na stałe. Biorąc pod uwagę fakt, że dla pracownika jest to forma mniej korzystna ze względu na konieczność ciągłej dyspozycyjności oraz niepewności zarobków, zazwyczaj wynagrodzenie za taką pracę jest wyższe niż przy normalnym trybie. Tego typu praca najczęściej dotyczy dozoru lub dyżurowania.

**Praca dzielona** – oznacza dzielenie się stanowiskiem pracy, czyli praca przeznaczona do wykonywania w pełnym etacie jest wykonywana przez dwie lub więcej osób. W praktyce oznacza to, że osoby pełnią te same obowiązki w różnych dniach czy godzinach według indywidualnych ustaleń. Oczywiście jest, że przy zmniejszonym w tym przypadku wymiarze czasu pracy, zmniejszone jest wynagrodzenie, dlatego też takie rozwiązanie jest wygodne i korzystne dla tych, którzy mają też inne zajęcia i zachodzi potrzeba ich pogodzenia. Dla pracodawcy taka forma to możliwość utrzymania ciągłości pracy oraz uzupełnienie braków kadrowych w przypadku chorób lub urlopów.

---

## PYTANIA I ODPOWIEDZI

### 1. Czy będzie mi przysługiwać zasiłek dla bezrobotnych po zakończeniu pobierania świadczenia pieniężnego w ramach PZM?

Nie. Po zakończeniu udziału w PZM nie przysługuje zasiłek dla bezrobotnych.

### 2. Na czym polega praca na okres próbny?

Umowa na okres próbny to bardzo często stosowana forma zatrudnienia nowego pracownika. Jest to umowa, która może (lecz nie musi) poprzedzić umowę na czas określony lub nieokreślony. Zawarcie takiej umowy zależy wyłącznie od Pracodawcy, przy czym należy pamiętać, że nie jest to żadna forma zobowiązania co do dalszego zatrudnienia. Nawet jeśli okres próbny przebiegł pomyślnie, Pracodawca nie ma obowiązku zatrudnienia pracownika. Zarówno pracodawca jak i pracownik mają prawo taką umowę rozwiązać.

Prawo nie określa minimalnego okresu trwania pracy na okres próbny, natomiast określony jest maksymalny czas trwania takiej formy pracy – 3 miesiące. W zależności od czasu trwania umowy na okres próbny, Kodeks Pracy określa okres wypowiedzenia:

- jeśli okres próbny trwa do 2 tygodni – 3 dni robocze
- jeśli okres próbny trwa ponad 2 tygodnie – 1 tydzień
- jeśli okres próbny trwa 3 miesiące – 2 tygodnie

Umowa na okres próbny nie jest umową na czas określony – umowy te różnią się od siebie i nie są traktowane jednakowo w świetle prawa. Pracodawca może zawrzeć z tym samym pracownikiem tylko jedną umowę na okres próbny odnoszącą się do danego stanowiska pracy.

### 3. Czym się różni umowa o dzieło od zwykłej umowy o pracę ?

Umowa o dzieło to inaczej „umowa rezultatu”, to znaczy, że zawierając taką umowę zobowiązujemy się do wykonania danego dzieła. Rezultat ten musi być mierzalny i konkretny, jak na przykład umowa o dzieło dla stolarza na wykonanie konkretnych mebli. Zdarzają się również rezultaty niematerialne, np. nauczanie danej umiejętności. Umowa o dzieło różni się od umowy o pracę przede wszystkim tym, że nie powoduje ona relacji podporządkowania wykonującego dzieło zamawiającemu, jednakże ryzykiem wykonania dzieła obciążony jest wykonawca. W przypadku umowy o pracę takie ryzyko ciąży na pracodawcy, odpowiedzialność pracownika jest natomiast ograniczona. Bardzo ważne jest aby pamiętać, że przy tego typu umowach nie odprowadza się składek na ubezpieczenie społeczne (emerytalne, rentowe, wypadkowe, chorobowe) i zdrowotne. Wyjątkiem od tej zasady jest przypadek, kiedy umowa o dzieło zawarta jest z własnym pracodawcą, z którym pozostaje się w stosunku pracy.

### 4. Czy pracując u pracodawcy przez agencję pracy tymczasowej mam szansę na stałe zatrudnienie?

Praca tymczasowa to krótkoterminowe zatrudnienie na czas wykonania zadań o charakterze okresowym, doraźnym lub w zastępstwie pracownika nieobecnego. Jest to elastyczna forma zatrudnienia, wygodna dla pracodawcy a jednocześnie dająca pewne korzyści pracownikowi tymczasowemu. Praca tymczasowa to dobre rozwiązanie dla osób, które długo nie mogą znaleźć zatrudnienia, gdyż pozwala na zarobek oraz na nabycie doświadczenia. Reguły pracy tymczasowej nie wykluczają możliwości, że pracownik na tyle sprawdzi się przy danym zadaniu, że pracodawca zechce go zatrudnić na stałe.

### 5. Czy jak będę pracować w Agencji Pracy Tymczasowej będzie mi przysługiwać urlop i opieka medyczna?

Pracownikowi tymczasowemu przysługuje urlop wypoczynkowy w wymiarze 2 dni za każde 30 przepracowanych dni u jednego bądź kilku pracodawców. Jeżeli przysługujący urlop nie zostanie wykorzystany w okresie zatrudnienia przez Agencję Pracy Tymczasowej, pracownikowi należy się ekwiwalent pieniężny. Składki na ubezpieczenie społeczne i zdrowotne są opłacane przez Agencję Pracy Tymczasowej, z którą pracownik tymczasowy podpisał umowę (obowiązek ten nigdy nie leży po stronie Pracodawcy u którego wykonywana jest praca tymczasowa).