

BIULETYN PROJEKTOWY NR 8

WSPARCIE DLA PRACOWNIKÓW
sektora budownictwa okrętowego
9 WRZEŚNIA 2009 ROKU

*Twoja przyszłość
Nasze wsparcie*

CZAS NA DECYZJE

Szanowni Państwo,

Nadchodzi taki moment, że trzeba wziąć przyszłość we własne ręce.

Mamy za sobą rozstanie ze Stocznia w pierwszej połowie tego roku. Spotkania z doradcą zawodowym, udział w szkoleniach, warsztatach, rozmowy z doradcą pośrednictwa pracy. Z drugiej strony wszyscy byliśmy baczni obserwatorami przetargu na sprzedaż majątku Stoczni. Widzieliśmy się znowu na bramach stoczniowych.

Jestem optymistą i wierzę, że Stocznie będą pełne pracujących dźwigów i dźwięków pracy spawarek, gwaru zadowolonych Stoczniowców. Potrzeba na to jednak czasu, a dzisiaj musimy zaakceptować stan przejściowy i zapewnić byt Rodzinie i Sobie.

Nie możemy czekać na cud i szybkie zatrudnienie w Stoczni. Dzisiaj musimy także zaakceptować to, że często rozpoczynamy nowe życie zawodowe. Zaczynamy zbierać doświadczenia o rynku pracy. Jakże jest inny w porównaniu z rokiem 1995 czy nawet 2005! Wyższe wymagania, niższe płace, praca na czas próbny lub określony – TAK TO PRAWDA, TAKI JEST TRUDNY DZISIAJ RYNEK PRACY.

W tych dniach trzeba odpowiedzieć na wiele ważnych pytań:

- czy mamy już zabezpieczony byt po okresie otrzymywania świadczeń pieniężnych?
- czy będę samodzielnie szukać pracy?
- czy wolę współpracować w Zespole i może w kilku, kilkunastu podjąć razem nową pracę?

O te kwestie będą pytać Was nasi konsultanci. Powiedzcie prawdę. Jeśli masz umówioną pracę, to powiedz o tym konsultantowi, nikt nie zabierze Tobie świadczenia pieniężnego, a my - konsultanci DGA będziemy mogli więcej czasu i starań poświęcić dla osób, które jeszcze nie mają zabezpieczonego bytu.

W tej sprawie spotkaliśmy się we wtorek 8 września z menedżerami Stoczni. Skierowaliśmy zaproszenie do kilkudziesięciu osób z byłej kadry kierowniczej i chcemy przedyskutować i poszukać rozwiązań jak wesprzeć działania na rynku pracy jak lepiej odpowiedzieć na jego potrzeby, jak zwiększyć aktywność w gronie uczestników Programu.

Nasze Rodziny oczekują na dobre wiadomości o nowej pracy, o pewnym jutrze i na pewno docenią naszą aktywność! Gorąco zachęcam Państwa do kontaktów z naszym biurem, do telefonów, do spotkań z doradcami.

NIE CZEKAJ DO OSTATNICH DNI!

Łączę uścisk dłoni,

Andrzej Głowacki
Prezes Zarządu, DGA S.A.

REGION DLA STOCZNIOWCÓW

Agencja Rozwoju Przemysłu S.A., sprawująca nadzór nad realizacją projektu „Wsparcie dla pracowników sektora budownictwa okrętowego dotkniętych negatywnymi skutkami restrukturyzacji”, zainicjowała w Szczecinie proces tworzenia partnerstwa lokalnego, którego celem jest wzmocnienie efektów projektu w oparciu o realne możliwości regionalnego rynku pracy. Wsparciem objęci są pracownicy Stoczni Szczecińskiej Nowa Sp. z o. o.

W czwartek 27 sierpnia odbyła się w Szczecinie debata pt. „Aktywizacja zawodowa pracowników sektora budownictwa okrętowego po zakończeniu Programu Zwolnień Monitorowanych”. Jej podstawowym celem było zachęcenie do współpracy organizacji i instytucji, które mają możliwość dodatkowej pomocy zwalnianym pracownikom Stoczni Szczecińskiej Nowa Sp. z o. o.

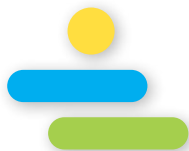
W spotkaniu wzięło udział 30 osób, reprezentantów m. in. władz Szczecina (w osobie wiceprezydenta Krzysztofa Nowaka), Zachodniopomorskiego Urzędu Wojewódzkiego w Szczecinie (w osobie wicewojewody Andrzeja Chmielowskiego), powiatowych urzędów pracy, Agencji Rozwoju Regionalnego i Lokalnego (Szczecin, Koszalin i Stargard Szczeciński), związków zawodowych (NSZZ Solidarność Stocznia Szczecińska „Nowa”, MOWZZ Pracowników Gospodarki Morskiej „Stoczniowiec”) oraz wiodących w regionie instytucji szkoleniowych.

Efektom kilkogodzinnej dyskusji jest deklaracja współpracy i wypracowania konkretnych rozwiązań prowadzących do zwiększenia zatrudnienia zwalnianych stoczniowców. W ciągu kolejnych kilku tygodni zaplanowano spotkania robocze (m. in. urzędów pracy, agencji rozwoju i wykonawcy projektu: DGA S.A.). Spotkania będą dotyczyły zacieśnienia współpracy w zakresie wymiany informacji o działaniach na rzecz stoczniowców, wykorzystania możliwości organizacyjnych i kadrowych, a także znajomości realiów rynku pracy i doświadczenia urzędów pracy w pomocy bezrobotnym.

Na debacie zwrócono także uwagę na konieczność rozszerzenia grupy wsparcia o kolejne instytucje i osoby, pomocne dla zapewnienia ciągłości i intensywności wsparcia stoczniowców po zakończeniu projektu.

Kolejne spotkanie zaplanowano na początek października.

Ewa Zaborowska
Agencja Rozwoju Przemysłu S.A.



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.

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

PROJEKT „ZE STOCZNI DO WŁASNEJ FIRMY” – NABÓR TRWA!

Koszalińska Agencja Rozwoju Regionalnego S.A. w partnerstwie z Zachodniopomorskim Regionalnym Funduszem Poręczeń Kredytowych Sp. z o.o. realizuje projekt „Ze stoczni do własnej firmy” realizowanego w ramach działania 6.2 Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki.

Jest to projekt skierowany do osób fizycznych zamieszkałych na terenie województwa zachodniopomorskiego, objętych Programem Zwolnień Monitorowanych, jak również z branży okrętowej oraz firm kooperujących, które były zatrudnione w okresie ostatnich 12 miesięcy lub są zagrożone utratą pracy.

Co możemy Państwu zaoferować?

1. 150 osób może skorzystać z bezpłatnych szkoleń oraz doradztwa.

Na tym etapie uczestniczycie Państwo w 40 godzinnym cyklu szkoleniowym, w ramach którego uzyskacie wiedzę dotyczącą wszelkich formalności związanych z założeniem działalności gospodarczej oraz obowiązków jakie spoczywają na funkcjonującej już firmie, tj. m.in. przepisy prawne, licencje i koncesje, przepisy podatkowe, wybór form opodatkowania, zobowiązania wobec ZUS, marketing i promocja. Oprócz tego możecie Państwo skorzystać z 7 godzin konsultacji z doradcą, w czasie których przygotowywane są dokumenty niezbędne do przyznania wsparcia finansowego, tj. wnioski o przyznanie wsparcia, biznes plan.

2. 120 nowopowstałych firm otrzyma bezzwrotną dotację na rozpoczęcie własnej działalności gospodarczej w wysokości średnio 21.000 złotych

Złożona przez Państwa dokumentacja podlega ocenie. 120 najwyżej ocenionych pomysłów uzyska możliwość otrzymania wsparcia finansowego na rozpoczęcie działalności gospodarczej. Wsparcie może być przeznaczone m.in. na zakup środków trwałych i obrotowych, wartości niematerialnych i prawnych. Działalność gospodarcza musi być prowadzona przez co najmniej 12 miesięcy.

3. 120 nowopowstałych firm otrzyma przez pierwsze 6 miesięcy wsparcie pomostowe podstawowe w wysokości średnio 800 zł miesięcznie.

Wsparcie pomostowe ma na celu ułatwienie utrzymania przez uczestników projektu płynności finansowej w pierwszym okresie prowadzenia działalności gospodarczej. W ramach wsparcia pomostowego można pokryć następujące wydatki: koszty ZUS/KRUS, koszty administracyjne (np. czynsz, wynajem), koszty eksploatacji pomieszczeń (np. woda, opłaty za energię), koszty usług pocztowych, księgowych oraz prawnych, koszty Internetu, koszty materiałów biurowych a także działań informacyjno promocyjnych.

4. 80 powstałych w ramach projektu firm otrzyma przez kolejne 6 miesięcy wsparcie pomostowe przedłużone w wysokości średnio 800 zł miesięcznie.

Warunkiem przedłużenia wsparcia pomostowego jest złożenie wymaganych dokumentów oraz uzasadnienie dlaczego prowadzona działalność gospodarcza wymaga dodatkowego wsparcia.

Dokumenty należy złożyć w siedzibie Zachodniopomorskiego Regionalnego Funduszu Poręczeń Kredytowych Sp. z o. o. przy ul. Świętego Ducha 5A w Szczecinie, gdzie znajduje się Punkt konsultacyjny. Dodatkowe informacje można uzyskać pod nr 091 813 67 80.

ELASTYCZNE FORMY ZATRUDNIENIA

• część druga

Przedstawiamy Państwu ciąg dalszy artykułu o ELASTYCZNYCH FORMACH ZATRUDNIENIA, z którymi warto się zapoznać.

W poprzednim numerze biuletynu pisaliśmy o podwykonawstwie, o pracy na wezwanie, o pracy dzielonej oraz o telepracy.

W tym tygodniu zdefiniujemy kolejne elastyczne formy zatrudnienia: umowy cywilnoprawne (umowa zlecenie i umowa o dzieło), praca nakładcza oraz zatrudnienie rotacyjne.

Umowy cywilnoprawne: są to umowy, które nie podlegają regulacjom kodeksu pracy, podlegają natomiast kodeksowi cywilnemu. Dla pracodawcy oznacza to przede wszystkim, że nie interesują go uprawnienia pracownicze (urlopy, zwolnienia lekarskie, ubezpieczenia), dla wykonawcy to w niektórych przypadkach wyższe wynagrodzenie, większa swoboda ale i również odpowiedzialność za wykonywaną pracę.

- **Umowa zlecenie:** taka umowa polega na tym, iż zleceniodawca zleca, a zleceniobiorca podejmuje się wykonania danej pracy (a dokładniej na świadczenie usług) na warunkach określonych w umowie zlecenie. Strony dowolnie ustalają warunki umowy - jej okres trwania, wysokość wynagrodzenia czy okres wypowiedzenia. Umowa zlecenia może dotyczyć bardzo wielu rodzajów usług, częstym przykładem są usługi informatyczne oraz transportowe.

- **Umowa o dzieło:** umowa ta różni się od umowy zlecenia przede wszystkim tym, iż jej przedmiotem jest rezultat wykonanej pracy a nie sama praca. Jest to umowa rezultatu, czyli konkretnego dzieła, za które wypłacane jest wynagrodzenie. Takim dziełem może być konkretny przedmiot lub dokument (np. przygotowanie tłumacze-

nia, wykonanie zamówionych mebli, stworzenie strony internetowej) lub też czynność przeprowadzona w konkretnym terminie (np. przeprowadzenie szkolenia).

Praca nakładcza: inaczej tego typu praca nazywana jest chałupniczą z tego względu, iż zazwyczaj wykonywana jest w domu. Umowa o pracę nakładczą zawiera w sobie cechy umowy o pracę, a jednocześnie cechy umowy o dzieło. Osoba zajmująca się pracą nakładczą otrzymuje podstawowe świadczenia pracownicze (ubezpieczenie zdrowotne i społeczne) stąd powiązanie z umową o pracę. Jednakże wynagrodzenie należy się tylko za rzeczywisty rezultat wykonanej pracy – podobnie jak w umowie o dzieło. Istotną różnicę stanowi fakt, iż umowa o dzieło jest jednorazowa, natomiast praca nakładcza charakteryzuje się ciągłością wykonywania pracy, co jest korzystne dla osób ją wykonujących. Tego typu praca kojarzy się z prostymi mechanicznymi czynnościami jak na przykład składanie długopisów, ale można w tej formie wykonywać również pracę specjalistyczną np. wprowadzanie danych do komputera. Tak naprawdę praca nakładcza może dotyczyć każdego rodzaju czynności, która może być wykonywana w warunkach domowych.

Zatrudnienie rotacyjne: początkowo pomysł na pracę rotacyjną polegał na tym, że pracownik danego przedsiębiorstwa przechodził przez różne stanowiska wykonujące różnorodne rodzaje prac, co miało na celu poszerzenie jego umiejętności. Idea ta rozwinęła się z czasem i dziś bierze ona pod uwagę trzy strony: pracodawcę, pracowników oraz osoby bezrobotne. Pracodawca, wysyłając swoich pracowników na szkolenia, rozwiązuje problem nieobecności zatrudniając na ten czas osoby bezrobotne, które z kolei zyskują nowe doświadczenie. Dla pracodawcy taki system stwarza również możliwości na przyszłość, gdyż w razie nagłych nieobecności będzie miał dostęp do sprawdzonych zastępców. Pracownik również na systemie korzysta, gdyż może podnosić swoje kwalifikacje a jednocześnie nie musi tego robić poza godzinami pracy. Głównym celem takiego systemu jest utrzymanie ciągłości funkcjonowania w przedsiębiorstwie oraz utrzymanie stabilności personelu.

Wskazówki z punktu pośrednictwa pracy

Zachęcamy do odwiedzania naszego biura, które mieści się przy **ul. Dąbrowskiego 38 (pokój 115,116)** oraz zapoznawania się z aktualnymi ofertami pracy. Znajdują się one również na naszej stronie internetowej **www.stocznie.info**, na której warto się zarejestrować, aby mieć do nich dostęp. Na stronie znaleźć można również linki do portali internetowych z ofertami pracy znajdującymi się obecnie na rynku.

Warto korzystać z naszego doradztwa! Podpowiemy jak rozmawiać z pracodawcami oraz jak umiejętnie poruszać się po obecnym rynku pracy. **Osoby, które posiadają CV prosimy o przesłanie ich do nas na adres: anna.laszkiwicz@dga.pl**

Przesłanie CV zwiększa szanse na zatrudnienie, ponieważ w bardzo dużym stopniu ułatwia i przyspiesza proces rekrutacji i selekcji oraz daje czytelny obraz kandydata przyszłemu pracodawcy.

OUTSOURCING FUNKCJI” TO SZANSA DLA WIELU Z WAS!

Szanowni Państwo,

Nasze liczne spotkania z przedsiębiorcami, właścicielami firm wskazują jednoznacznie, że praca jest, ale nie zawsze na warunkach umowy o pracę. Większość przedsiębiorców zrozumiała już, że wykorzystanie elastycznych form zatrudnienia to dla nich szansa na przetrwanie kryzysu i rozwój w przyszłości. Umowa na czas próbny, określony, samozatrudnienie, podwykonawstwo czy praca tymczasowa - tego dziś szukają pracodawcy. Wychodząc naprzeciw wymaganiom rynku pracy, uruchamiamy dodatkowy kanał w pośrednictwie pracy który pozwoli stoczniovcóm znaleźć zajęcia zgodne ze swoimi kwalifikacjami – „Outsourcing funkcji”.

We wtorek, 08 września 2009 roku, odbyło się spotkanie z udziałem przedstawicieli kadry kierowniczej stoczni, związków zawodowych oraz DGA, na którym została przedstawiona idea „Outsourcingu funkcji” .

Tym samym rozpoczęliśmy działania mające na celu zbudowanie zespołów Pracowników z określonymi kompetencjami, które pod kierownictwem swojego lidera będą mogły podejmować się określonych zadań. Profile utworzonych brygad mogą być bardzo różne: obsługa magazynu, spawanie, księgowość, stolarstwo, malarstwo itp.

Więcej o wtorkowym spotkaniu oraz o kolejnych krokach w aspekcie „Outsourcingu funkcji” powiemy w następnym numerze biuletynu oraz na stronie www.stocznie.info.

PYTANIA I ODPOWIEDZI

1. Jestem umówiony z pracodawcą, że po zakończeniu pobierania świadczenia zatrudni mnie. Czy jak poinformuje o tym DGA, zanim skończy mi się umowa PZM to stracę świadczenia?

Jeżeli uczestnik pobiera jeszcze środki finansowe w ramach 6-miesięcznego świadczenia PZM, poinformowanie nas o możliwości czy obietnicy zatrudnienia nie oznacza ich utraty. Świadczenia należą się każdemu uczestnikowi PZM przez 6 miesięcy i tylko w przypadku podjęcia przez niego zatrudnienia lub rozpoczęcia działalności gospodarczej umowa PZM jest rozwiązywana, a tym samym środki nie są wypłacane. Dlatego też warto informować doradców ds. pośrednictwa pracy o swojej sytuacji bez obawy przed konsekwencjami, ponieważ dzięki temu doradcy ds. pośrednictwa pracy będą wiedzieli kto rzeczywiście jest zainteresowany ofertą pracy, a kto nie.

2. Niedługo kończy mi się umowa PZM (6 miesięcy), co potem z moim ubezpieczeniem zdrowotnym?

Po zakończeniu 6-miesięcznego udziału w Programie Zwolnień Monitorowanych, osoby które nie mają zatrudnienia powinny w przeciągu 1 miesiąca od daty wyjścia z programu zarejestrować się w Urzędzie Pracy. Tym samym będą mogły przedłużyć swoje ubezpieczenie zdrowotne.

3. 30 września kończę udział w PZM (po 6 miesiącach), pracę zaczynam 15 października. Co mam zrobić aby nie otrzymywać SMS-ów od DGA ani nie być już zapraszany na spotkanie z pracodawcą?

W przypadku podjęcia pracy już po zakończeniu udziału w PZM (po okresie 6 miesięcy), radzimy poinformować o tym doradcę ds. pośrednictwa pracy lub zadzwonić na numer infolinii. Dzięki otrzymanej informacji o zatrudnieniu, będziemy mogli odnotować, iż dana osoba nie chce już otrzymywać wiadomości za pośrednictwem SMS-ów ani nie jest zainteresowana ofertami pracy.

4. Czy to prawda, że teraz nie ma już ograniczeń i pracodawca może mnie zatrudnić na czas określony tak długo jak będzie chciał? Co na tym tracię?

Tak, rządowy pakiet antykryzysowy, który niedawno wszedł w życie powoduje, że pracodawca przez najbliższe dwa lata może zatrudniać tego samego pracownika na czas określony bez ograniczeń. Wcześniej, trzecia z rzędu umowa stawała się automatycznie umową o pracę. Dlatego też nowe przepisy martwią pracowników, którzy tracą gwarancję, że podpisując trzecią umowę z rzędu ze swoim pracodawcą przechodzi na umowę na czas nieokreślony. Z drugiej jednak strony, jeśli pracodawca znajduje się w trudnej sytuacji, jeśli byłby zmuszony do zagwarantowania umowy na stałe – pewnie musiałby zrezygnować z usług tego pracownika. Nowy zapis daje więc pracodawcy możliwość elastycznego zarządzania czasem pracy, a pracownikowi na utrzymanie miejsca pracy.

UWAGA!

W KOLEJNYM NUMERZE BIULETYNU DODATEK SPECJALNY SKIEROWANY DO WSPÓŁMAŁŻONKÓW BYŁYCH PRACOWNIKÓW STOCZNI SZCZECIŃSKIEJ NOWA S.A.!