

bądź nabieżący

2 (42) 2015

Aktualności Powiatowego Urzędu Pracy w Krośnie

MARZEC › KWIECIEŃ 2015

Rynek pracy w powiecie krośnieńskim

Zapytaj o fundusze

Rozmowa z panią Moniką Maleną
– właścicielką Mobilnego Biura Rachunkowego

Bądźmy kreatywni

Konflikt... nie jedno ma imię

MARZEC › KWIECIEŃ 2015

W numerze

SŁOWO WSTĘPNE



AKTUALNOŚCI

- 4 Rynek pracy w powiecie krośnieńskim
- 6 Zapytaj o fundusze
- 7 Punkt potwierdzania profili zaufanych



WYDARZENIA

- 8 Rozmowa z panią Moniką Maleną
– właścicielką Mobilnego Biura Rachunkowego
- 10 Projekt „Aktywizacja osób młodych
pozostających bez pracy w powiecie krośnieńskim”



URZĘDOWY KOSZ ROMAITOŚCI

- 12 Bądźmy kreatywni
- 14 Dobre maniery
- 16 Konflikt... nie jedno ma imię



KĄCIK PRAWNY

- 19 Odpowiedzialność za wykroczenia przeciwko
przepisom z art. 119 ust. 2 ustawy o promocji
zatrudnienia i instytucjach rynku pracy

Słowo wstępne



Szanowni Państwo,

Z przyjemnością pragnę zaprezentować naszym Czytelnikom kolejny numer Biuletynu *Bądź na Bieżąco Aktualności Powiatowego Urzędu Pracy w Krośnie*. Znajdą w nim Państwo między innymi stałe rubryki poświęcone aktualnej sytuacji na lokalnym rynku pracy oraz materiał dotyczący realizowanego obecnie projektu „Aktywizacja osób młodych pozostających bez pracy w powiecie krośnieńskim”. Polecam wywiad z panią Moniką Maleną, która za pośrednictwem udzielonego przez PUP wsparcia finansowego, otworzyła Mobilne Biuro Rachunkowe. Zainteresowanych odsyłam do Kącika prawnego, gdzie zamieściliśmy publikację dotyczącą odpowiedzialności za wykroczenia przeciwko przepisom z art. 119 ust. 2 ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy. Natomiast osobom, które chcą dowiedzieć się, jak radzić sobie z konfliktami w życiu zawodowym, dedykujemy artykuł o łagodzeniu obyczajów w pracy. Życzę miłej lektury.

REGINA CHRZANOWSKA
Dyrektor
Powiatowego Urzędu Pracy
w Krośnie



Rynek pracy w powiecie krośnieńskim

Oprac.
RAFAŁ DZIURA

Sytuacja na rynku pracy
w powiecie krośnieńskim
– kwiecień 2015



Liczba zarejestrowanych bezrobotnych w Powiatowym Urzędzie Pracy w Krośnie*

REJON	OGÓŁEM	KOBIETY
Krosno	2124	1126
Powiat krośnieński	5644	2916
Rymanów miasto i gmina	683	347
Dukla miasto i gmina	841	421
Jaśliska	101	61
Jedlicze miasto i gmina	732	401
Iwonicz miasto i gmina	535	260
Krościenko Wyżne	264	133
Korczyna	520	263
Wojaszówka	452	232
Miejsce Piastowe	684	378
Chorkówka	832	420
Ogółem	7768	4042

*z wyłączeniem osób podlegających aktywizacji

Bilans bezrobotnych do 30 roku życia

Rejon	Ogółem	Kobiety
Krosno	602	302
Powiat krośnieński	1956	1096
Ogółem	2558	1398

Oferty pracy stan na 30.04.2015 r.

Rejon	Zgłoszone w okresie sprawozdaw.	Pozostałe na koniec okresu sprawozdaw.	Suma ofert od początku roku
Powiat krośnieński z m. Krosno	292	143	878

Liczba osób skierowanych w oparciu o wydane bony (nowe instrumenty pomocy „30-” „50+”) - od początku roku

Ogółem	Poniżej 30 roku życia				50+
	Bon szkoleniowy	Bon stażowy	Bon zatrudnieniowy	Bon na zasiedlenie	
	1	25	42	27	

Liczba osób skierowanych (od początku roku) na aktywne formy FP + EFS – stan na 30.04.2015 r.

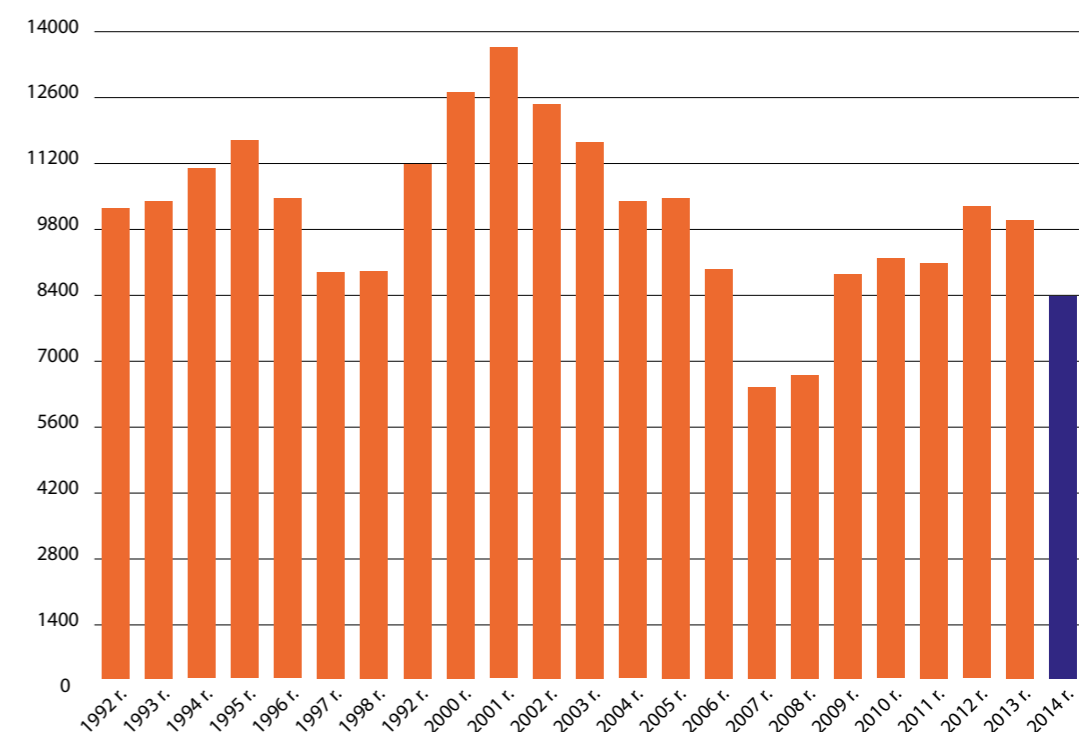
Rejon	Prace interw.	Szkolenia	Refund. kosztów	Stáže	Rozpocz. pracy społ. użytecznej	Roboty publiczne	Podjęcie dział. gospodarczej
Powiat krośnieński łącznie z miastem Krosno	48	75	70	121	63	36	25

Dane zawarte w tabeli nie są równoważne z liczbą utworzonych nowych miejsc pracy

Liczba bezrobotnych zarejestrowanych w PUP Krosno w kolejnych miesiącach 2014-2015



Liczba bezrobotnych zarejestrowanych w Powiatowym Urzędzie Pracy w Krośnie w latach 1992-2014



Zapytaj o fundusze



Oprac.
BARBARA BELCZYK

Źródło:
fundusze.podkarpackie.pl

Jesteś osobą bezrobotną? Chciałbyś założyć własną firmę lub podnieść kwalifikacje zawodowe, ale brakuje Ci środków finansowych? Słyszałeś od znajomego o środkach unijnych, ale nie wiesz gdzie możesz ubiegać się o dotację? Odwiedź Punkt Informacyjny a dowiesz się wszystkiego!

Europejski Fundusz Społeczny (EFS) jest jednym z głównych funduszy, poprzez które Unia Europejska wspiera rozwój społeczno-gospodarczy wszystkich krajów członkowskich. Jego zasoby finansowe inwestuje się w ludzi. Szczególnie tych, którzy mają trudności ze znalezieniem pracy.

Środki z Europejskiego Funduszu Społecznego będą wykorzystywane na dwóch poziomach: krajowym i regionalnym. Na poziomie krajowym funkcjonuje jeden Program Operacyjny – Wiedza Edukacja Rozwój (PO WER), który otrzymał 4,4 mld euro, co stanowi ok. 34% ogółu środków. Pozostałe ponad 66% zostało rozdzielone między 16 programów regionalnych.

W ramach przyjętych przez Polskę celów głównymi beneficjentami EFS będą w latach 2014-2020 osoby bezrobotne i niepracujące, zwłaszcza młode do 29 roku życia, nie uczące się, zagrożone ubóstwem i wykluczeniem społecznym. Uczestnikami projektów będą mogły być również kobiety, osoby starsze poszukujące pracy lub pragnące zwiększyć swą

wiedzę, przedsiębiorcy i ich pracownicy, zwłaszcza właściciele i zarządzający mikro i małymi przedsiębiorstwami.

W ramach Regionalnych Programów Operacyjnych kontynuowane będą działania z zakresu aktywnego poszukiwania pracy i podnoszenia kwalifikacji zawodowych bezrobotnych i osób poszukujących pracy, a także osób znajdujących się w trudnej sytuacji i zagrożonych wykluczeniem społecznym. Nadal dofinansowywane będą działania ukierunkowane na rozwój przedsiębiorczości wśród osób powyżej 29 roku życia, a szkolenia pozwolą uzyskać umiejętności potrzebne na rynku pracy.

Gdzie można dowiedzieć się więcej o Funduszach Europejskich?

W województwie podkarpackim działa Sieć Punktów Informacyjnych Funduszy Europejskich. Konsultanci Punktów Informacyjnych udzielają nieodpłatnie odpowiedzi na pytania dotyczące możliwości uzyskania dofinansowania oraz rozliczania projektów w ramach Funduszy Europej-

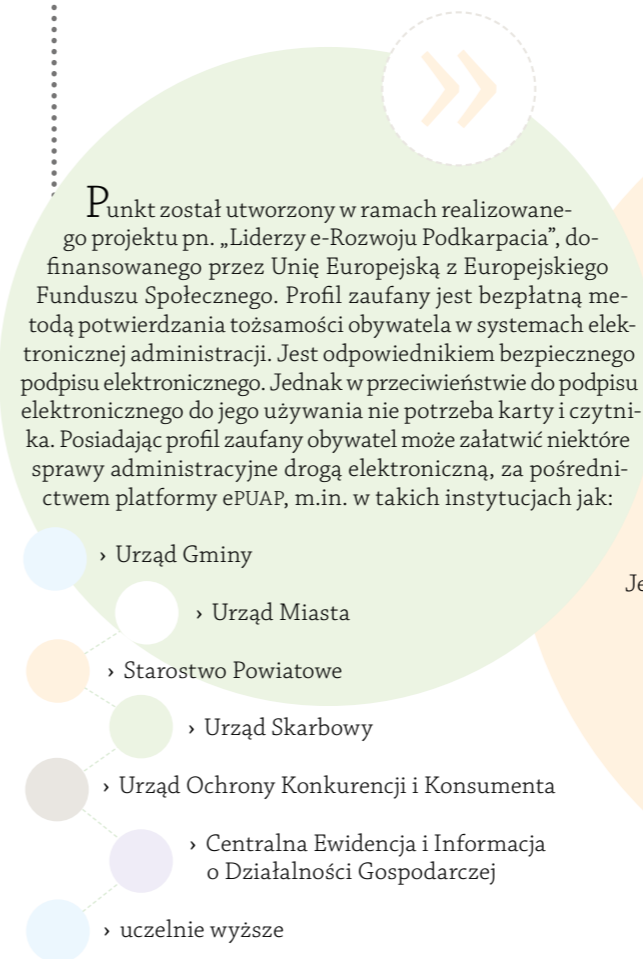
skich. Pytania można kierować telefonicznie, pocztą elektroniczną i tradycyjną lub w formie konsultacji indywidualnej podczas osobistej wizyty w punkcie.

Punkty oferują m.in.:

- › diagnozę – zaklasyfikowanie pomysłu na projekt do konkretnego priorytetu i działania w programie finansowanym z Funduszy Europejskich,
- › informację o warunkach, kryteriach i procedurach przyznania dotacji,
- › przedstawienie „krok po kroku” procesu ubiegania się o dofinansowanie,
- › informację o etapach, procedurach, wymaganych dokumentach, terminach związanych z procesem rozliczania projektu,
- › wstępne doradztwo dla beneficjentów przy wypełnianiu wniosków o płatność pod względem formalnym poprzez objaśnianie instrukcji wypełniania i przygotowania dokumentu,
- › organizowanie spotkań informacyjnych, wykładów, szkoleń dla beneficjentów w zakresie Funduszy Europejskich.

Punkt potwierdzania profili zaufanych

- › W Starostwie Powiatowym w Krośnie działa punkt potwierdzania profili zaufanych, który znajduje się w kancelarii ogólnej (parter, pok. 004)



Za pośrednictwem profilu zaufanego można:

- › składać podania,
- › zgłaszać skargi,
- › założyć firmę przez Internet,
- › kontrolować stan ubezpieczenia zdrowotnego i opłacanych przez pracodawcę składek,
- › wysyłać pisma,

– wszystko bez konieczności wychodzenia z domu, 24 godziny na dobę z dowolnego miejsca. Do założenia profilu zaufanego niezbędne jest posiadanie konta na platformie ePUAP oraz wypełnienie elektronicznie wniosku o przyznanie profilu zaufanego. Po wypełnieniu wniosku należy w ciągu 14 dni zgłosić się do Punktu Potwierdzania z dowodem osobistym lub paszportem w celu potwierdzenia profilu zaufanego. Jest to jedyna konieczna wizyta w urzędzie.

Profil jest ważny 3 lata, w każdej chwili można go unieważnić. Szczegółowe informacje na jego temat można uzyskać na stronach: www.profilzaufany.powiat.krosno.pl oraz www.epuap.gov.pl. Link do strony informacyjnej o profilu zaufanym jest również dostępny na stronie głównej Starostwa Powiatowego: www.powiat.krosno.pl.

- › Sieć Punktów Informacyjnych Funduszy Europejskich

Urząd Marszałkowski Województwa Podkarpackiego
Lokalny Punkt Informacyjny w Krośnie
ul. Staszica 20, 38-400 Krosno, tel. 798 771 192
zapytaj@podkarpackie.pl
www.fundusze.podkarpackie.pl

Rozmowa z panią

Moniką Maleną >

właścicielką Mobilnego Biura Rachunkowego

Co sprawiło, że podjęła pani decyzję o otwarciu własnej firmy?

Krośnieński rynek pracy skłonił mnie do założenia własnej działalności. W okresie, w którym poszukiwałam pracy, nie było żadnych ofert do działu księgowości na terenie Krosna czy też Jasła. Doświadczenie zawodowe, które zdobyłam między innymi w krakowskich spółkach akcyjnych Comarch SA, i Comarch24 SA oraz studia ukończone na Uniwersytecie Ekonomicznym w Krakowie w specjalności rachunkowość i rewizja finansowa, nie przyczyniły się do zdobycia nowej pracy. Niektórzy pytali mnie, dlaczego opuściłam Kraków i powróciłam w rodzinne strony. Odpowiedź była, jest i będzie zawsze jedna – rodzina. Przebywając na urlopie macierzyńskim często przeglądałam oferty pracy z rynku lokalnego oraz wysyłam CV do różnych firm. Niekiedy otrzymywałam informację zwrotną, że jak będą wakaty, to zostaną poinformowana. Bardzo zależało mi na szybkim zatrudnieniu, aby być na bieżąco ze zmieniającymi się przepisami podatkowymi. Niestety, nie było wolnych miejsc pracy w moim zawodzie. Zatem, przeanalizowałam krośnieński rynek pracy i stwierdziłam, że istnieje na nim bardzo wiele małych przedsiębiorców, którzy korzystają z usług biur rachunkowych. Stąd szybka decyzja o własnym biznesie.

Na pewno na etapie rozważania o działalności gospodarczej miała pani wiele pomysłów i planów. Które z nich udało się wcielić w życie? Z realizacji jakich musiała pani zrezygnować? Czy to, jak dzisiaj wygląda i prosperuje pani biuro jest zgodne z rozważaniami z tamtych lat?

Rachunkowość finansowa to obszar, który dobrze znam. Podatki, kadry – przepisy ciągle się zmieniają, więc cały czas się uczę, rozwijam. W związku z tym, pomysły był jeden – biuro rachunkowe. Muszę robić to, na czym się znam, co sprawia mi przyjemność i w czym chcę się rozwijać. To jak wygląda i prosperuje biuro jest odzwierciedleniem moich planów.

Co świadczy o wyjątkowości Mobilnego Biura Rachunkowego? Jak zachęca pani klientów do korzystania ze swoich usług?

Myśląc o swoim biznesie, musiałam wziąć pod uwagę konkurencję, dlatego postawiłam na mobilną działalność. Na rynku krośnieńskim jest wiele biur rachunkowych, ale nie mobilnych księgowych. Tworząc firmę, chciałam w jak najlepszy, najprostszy i najszybszy sposób ułatwić mojemu klientowi załatwienie spraw związanych z szeroko pojętą księgowością, podatkami czy też kadrą. Dlatego oferuję wszystkim moim klientom oprócz

atrakcyjnej ceny za usługi, prace w siedzibie klienta, odbiór dokumentów księgowych czy też przekaz dokumentów poprzez Internet.

Powiatowy Urząd Pracy w Krośnie udzielił pani wsparcia finansowego na otwarcie firmy. Za pozyskane środki mogła pani kupić niezbędny do prowadzenia biura sprzęt. Wiadomo jednak, że otrzymanie pieniędzy na zakup środków trwałych, nie wyczerpuje listy potrzeb przedsiębiorcy. Co przyszły właściciel firmy musi jeszcze wziąć pod uwagę, by rzetelnie przygotować się do planowanego przedsięwzięcia? Jakie rady dałaby pani osobom, które mają zamiar otworzyć własną firmę. Na co należy położyć największy nacisk?

Wsparcie finansowe, jakie otrzymałam z Urzędu Pracy w Krośnie pozwoliło mi na zakup niezbędnego sprzętu biurowego, mebli biurowych, jak również bardzo dobrego programu księgowego. Każdy kto myśli o swoim biznesie musi wziąć pod uwagę jakie środki pracy będzie w nim wykorzystywał. A to zależy od charakteru działalności. Otrzymane pieniądze trzeba przeznaczyć na dobry sprzęt, który ma nam służyć kilka lat. Dlatego bardzo rozważnie należy

zastanowić się, co i gdzie chcemy kupić.

Przyszły właściciel firmy musi przede wszystkim wiedzieć czym chce się zajmować, co potrafi robić, czego chce się nauczyć oraz co chce osiągnąć w przyszłości i przede wszystkim ocenić czy jest to możliwe, realne. Powinien określić profil swojej działalności, wybrać odpowiednią lokalizację prowadzenia firmy oraz rozważyć zatrudnienie pracowników. Niezwykle ważne jest także wyposażenie firmy w podstawowe środki pracy. Najistotniejsze jest to, żeby zajmować się tym, co sprawia przyjemność.

Jak dzisiaj ocenia pani prowadzone przez siebie przedsięwzięcie oraz jakie ma pani plany związane z przyszłością firmy?

Jestem nowym, bardzo konkurencyjnym podmiotem na rynku, z miesiąca na miesiąc zdobywam nowych klientów. Każdy mój klient jest dla mnie numerem 1. To ja się dostosowuję do czasu klienta, do jego zleceń związanych z moją działalnością. Jestem osobą bardzo elastyczną, oferuję mobilną księgowość w bardzo atrakcyjnej cenie. I tych moich założeń będę się trzymała w przyszłości.

Dziękuję za rozmowę.



> Mobilne Biuro Rachunkowe
Monika Malena

ul. Krakowska 21, 38-400 Krosno
tel. 608 816 359
monika@biuro-malena.pl

> www.biuro-malena.pl



Oprac.
POWIATOWY
URZĄD PRACY
W KROŚNIE

Projekt Aktywizacja osób młodych

pozostających bez pracy w powiecie krośnieńskim

Powiatowy Urząd Pracy w Krośnie rozpoczął realizację projektu „Aktywizacja osób młodych pozostających bez pracy w powiecie krośnieńskim”.

Projekt realizowany jest w ramach Programu Operacyjnego Wiedza Edukacja Rozwój, Oś priorytetowa I Osoby młode na rynku pracy, Działanie 1.1 Wsparcie osób młodych pozostających bez pracy na regionalnym rynku pracy, Poddziałanie 1.1.2 Wsparcie udzielone z Inicjatywy na rzecz zatrudnienia ludzi młodych.

Projekt jest współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego oraz ze środków specjalnej linii budżetowej Inicjatywa na rzecz zatrudnienia ludzi młodych.

Celem głównym projektu jest zwiększenie możliwości zatrudnienia osób młodych do 29 roku życia pozostających bez pracy, w tym w szczególności osób, które nie uczestniczą w kształceniu i szkoleniu (tzw. młodzież NEET).

Projektem w 2015 r. planujemy objąć 605 osób w następujących zadaniach:

- › staże – 300 osób – wartość zadania 2420900 zł,
- › jednorazowe środki na podjęcie działalności gospodarczej – 100 osób – wartość zadania 1800000 zł,
- › prace interwencyjne – 15 osób

- wartość zadania 75000 zł,
- › szkolenia dla bezrobotnych – 150 osób – wartość zadania 560000 zł,
- › bon na zasiedlenie – 40 osób – wartość zadania 280 000 zł.

Całkowita wartość projektu w 2015 r. wyniesie 5135900 zł. Projekt nie zakłada wnieśnienia wkładu własnego.

KRYTERIA DOSTĘPU DO UDZIAŁU W PROJEKCIE:

1. Uczestnikami projektu będą osoby młode w wieku 18-29 lat bez pracy, zarejestrowane w PUP jako bezrobotne (dla których został ustalony I lub II profilu pomocy), które nie uczestniczą w kształceniu i szkoleniu - tzw. młodzież NEET.

Definicja NEET (na podstawie PO WER)

Osoba młoda w wieku 15-29 lat, która spełnia łącznie trzy warunki, czyli nie pracuje (tj. jest bezrobotna lub bierna zawodowo), nie kształci się (tj. nie uczestniczy w kształceniu formalnym w trybie stacjonarnym) ani nie szkoli (tj. nie uczestniczy w pozaszkolnych zajęciach mających na celu uzyskanie, uzupełnienie lub doskonalenie umiejętności i kwalifikacji zawodowych lub ogólnych, potrzebnych do wykonywania pracy; w procesie oceny czy dana osoba się nie szkoli, a co za tym idzie kwalifikuje się

do kategorii NEET, należy zwerifikować czy brała ona udział w tego typu formie aktywizacji, finansowanej ze środków publicznych, w okresie ostatnich 4 tygodni).

W powyższym zakresie mieszczą się m.in.:

- › osoby młode w wieku 18-29 lat, tj. osoby, które mają ukończone 18 lat, ale nieukończone 30 lat (do projektu można zakwalifikować osobę do dnia poprzedzającego ukończenie 30 roku życia),
- › osoby, które nie uczestniczą w kształceniu formalnym w trybie stacjonarnym ani nie szkolą się, przy czym za kształcenie formalne należy uznać kształcenie w formach szkolnych w trybie dziennym,
- › osoby, które kształcą się w trybie zaocznym lub wieczorowym oraz szkolą się ze środków prywatnych,
- › uczestników projektów PO KL, pod warunkiem, że nie szkolili się w ramach PO KL, w okresie ostatnich 4 tygodni przed przystąpieniem do projektu PO WER.

2. Projekt realizowany będzie do **31.12.2015 r.**

3. Projekt zakłada osiągnięcie następujących wskaźników efektywności zatrudnieniowej:

- › ogólny wskaźnik efektywności zatrudnieniowej dla

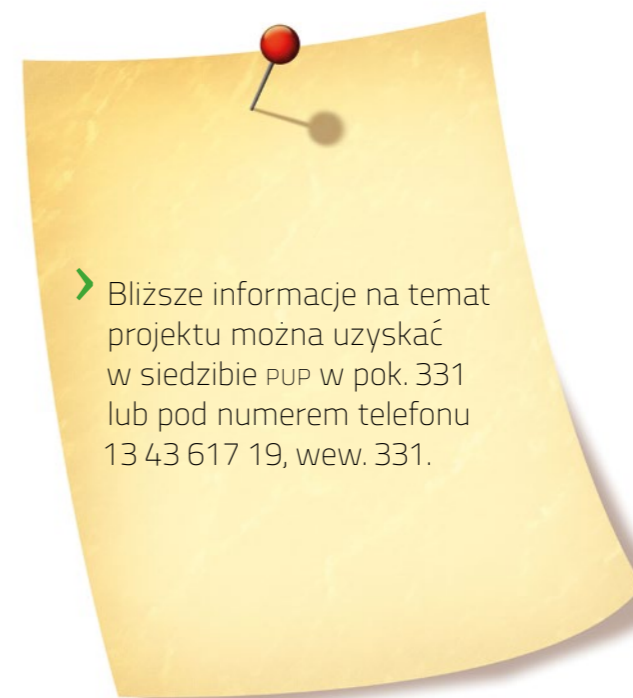
uczestników nie kwalifikujących się do żadnej z poniżej wymienionych grup docelowych – na poziomie co najmniej **43%**

- › dla osób niepełnosprawnych – wskaźnik efektywności zatrudnieniowej na poziomie co najmniej **17%**
- › dla osób długotrwale bezrobotnych – wskaźnik efektywności zatrudnieniowej na poziomie co najmniej **35%**
- › dla osób o niskich kwalifikacjach – wskaźnik efektywności zatrudnieniowej na poziomie co najmniej **36%**

4. Projekt skierowany jest do osób niepełnosprawnych – w proporcji co najmniej takiej samej, jak proporcja osób niepełnosprawnych w wieku 18-29 lat kwalifikujących się do objęcia wsparciem w ramach projektu (należących do I lub II profilu pomocy) i zarejestrowanych w rejestrze danego PUP w stosunku do ogólnej liczby zarejestrowanych osób bezrobotnych w wieku 18-29 lat (wg stanu na 30.11.2014 r.).

5. Projekt skierowany jest do osób długotrwale bezrobotnych – w proporcji co najmniej takiej samej, jak proporcja osób długotrwale bezrobotnych w wieku 18-29 lat kwalifikujących się do objęcia wsparciem w ramach projektu (należących do I lub II profilu pomocy) i za-

rejestrowanych w rejestrze danego PUP w stosunku do ogólnej liczby zarejestrowanych osób bezrobotnych w wieku 18-29 lat (wg stanu na 30.11.2014 r.).



› Blizsze informacje na temat projektu można uzyskać w siedzibie PUP w pok. 331 lub pod numerem telefonu 13 43 617 19, wew. 331.



Bądźmy kreatywni

Wybór i redakcja
ELŻBIETA LIWOSZ

Każdy z nas może wiele zmienić dzięki właściwej postawie i zrozumieniu. Zaczynaj od siebie, nie oglądając się na innych. Nie narzekaj, nie oceniaj. Zamiast tego rozglądaj się wokół, może trzeba coś zrobić np. podlać kwiatek na klatce schodowej, o którym zapomniała sąsiadka, podnieść papierek z ulicy, powiedzieć dzień dobry ekspedientce...

Czy wiesz, jak wiele zależy od Ciebie? Jesteś w łańcuchu, połączonym ze wszystkimi i ze wszystkim, w którym następuje wzajemne oddziaływanie.

Zapewne nieraz udało Ci się zauważyć, że np. Twój uśmiech płynący z głębi serca czy dobre słowo, zmieniło nastrój wokół Ciebie. Uśmiech potrafi być zaraźliwy, rozprzestrzenia się coraz dalej i dalej. To reakcja łańcuchowa.

Tak więc, jeżeli wokół jest smutno albo atmosfera pełna napięcia, możesz to zmienić, tak jak pewna dziewczynka, imieniem Polyanna, tytułowa bohaterka książki Elenory Porter.

Dziewczynka uszczęśliwiła wszystkich mieszkańców bardzo smutnego, stereotypowego anglosaskiego miasteczka. Jej postawa jest godna naśladowania, więc postanowiłam tutaj o niej wspomnieć. A szczególnie o pewnej grze, której Polyanna nauczyła mieszkańców owego miasteczka. Gra jest bardzo prosta: należy doszukać się czegoś pozytywnego w każdej,

nawet najtrudniejszej sytuacji, którą przynosi nam życie.

Polyanna marzyła o lalce, na którą nie było stać jej rodziców. A kiedy marzenie już prawie się zrealizowało, kiedy lalka została przesłana pocztą przez pewną organizację charytatywną, kiedy listonosz przyniósł paczkę, która została wreszcie otwarta, okazało się, że zamiast lalki znajdowały się w niej dwie ortopedyczne kule. Przez pomyłkę nie dotarły do dziewczynki, która złamała nogę. Rozpacz Polyanny była ogromna. Wtedy ojciec pokazał jej coś bardzo cennego - powinna się cieszyć, że nie musi używać tych kul. Od tamtej pory rada ta stała się skuteczną terapią. Polyanna uczyniła z niej grę.

Każdy z nas może wiele zmienić dzięki właściwej postawie i zrozumieniu. Zaczynaj od siebie, nie oglądając się na innych. Nie narzekaj, nie oceniaj. Zamiast tego rozglądaj się wokół, może trzeba coś zrobić, np. podlać kwiatek na klatce schodowej, o którym zapo-

mniała sąsiadka, podnieść papierek z ulicy, powiedzieć dzień dobry ekspedientce, czy konduktorowi w tramwaju, przynieść kwiatek bez okazji, stawiając na biurko „skwaszonej” koleżanki czy podrzucić ulubione łakocie komuś tak, aby nie zauważył, że to Ty. I obserwować, jak będzie zmieniać się atmosfera, energia wokół ciebie. Zobaczysz, ile da Ci to radości. A kiedy źle się czujesz, zamiast skarżyć się i myśleć: „Co będzie za mną?”, pomyśl: „Co mogę zrobić dla innych?”. Nic tak bardzo nie poprawia samopoczucia, jak pomaganie innym. Jeśli nie znasz tego jeszcze, koniecznie wypróbuj. Uszczęśliwisz kogoś i siebie. A reakcja łańcuchowa spowoduje, że ten ktoś uszczęśliwi kogoś jeszcze. Kiedy ktoś narzeka, że znowu pada, że jest zimno, szaro - aż żyć się nie chce, tak jak kierowca taksówki, do której ostatnio wsiadłam, możesz pokazać pozytywną stronę, korzyści: deszcz spłukuje cały brud uliczny, spaliny. Jest przysznikiem i pokarmem dla ro-

ślin, które tak bardzo tego potrzebują. Po deszczu zacznie znowu świecić Słońce. Kiedy tak powiedziałam, kierowca się zdziwił: „Nigdy w ten sposób nie myślałem, dziękuję”. To takie piękne”. Uśmiechnął się.

Bądźmy kreatywni. Sami zmieniamy swój świat. Bardzo łatwo jest zarażać smutkiem. I tak często się dzieje, dlatego że nasz umysł ma tendencję do skupiania się na tym co negatywne. Warto o tym wiedzieć. A jak już wiesz, to możesz to zmieniać. Lepiej zarażaj radością. Zmień to! Stań się przykładem dla innych.

W Biblii jest napisane, że wystarczy jeden mędrzec w mieście, aby odwrócić bieg historii tego miasta. Tak samo jak wystarczy położyć jeden kamień u źródła rzeki, aby zmienić jej bieg. Stań się takim mędrcem jak Polyanna, która uszczęśliwiła całe miasteczko. I koniecznie przeczytaj o niej książkę razem ze swoim dzieckiem i niezadowoloną z życia ciotką czy sąsiadką. Możesz tak wiele zrobić w swoim najbliższym oto-

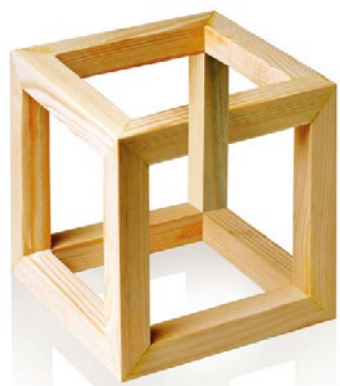
czeniu. Nie musisz zrzucić odpowiedzialności na innych za to, że jest szaro i smutno. Czasem może być trudno, czasem coś nie wyjdzie, ale nie poddawaj się. Następnym razem się uda. Zaczynaj od dzisiaj i przekonaj się, że życie bywa tylko pozornie szare i smutne. Każdy dzień może stać się świętem. Można się cieszyć każdą chwilą życia. I to jest właśnie sztuka życia - ta umiejętność cieszenia się chwilą.

Pamiętam, jak mój syn, kiedy był małym dzieckiem, zwykł pocieszać mnie, mówiąc: „Nie martw się mamusiu, to są głupotki”. Zamartwiamy się tymi głupotkami. Ktoś na nas „krzywo” spojrzy, powie coś nieprzemysłanego. Za chwilę o tym zapomni, ale my pamiętamy długo...

Przyszedł czas, żeby zacząć sobie uświadamiać tego typu mechanizmy działania. Najczęściej reagujemy jak maszyny. Ktoś naciska guzik, a my reagujemy, tracąc kontrolę. Świadomość takiego mechanizmu działania pomoże uwolnić się

od niego. Przyglądamy się za każdym razem, jak to działa. Ale spokojnie, obserwując swoje reakcje. Kiedy zaakceptujemy zaistniałą sytuację, to na pewno nam się uda. Można wtedy kontrolować, nabrać dystansu i zacząć zmieniać na lepsze, chroniąc się w ten sposób od mechanicznych zachowań, jak również stereotypowego myślenia, któremu tak często ulegamy.

Pamiętajmy: wszystko jest ze sobą połączone. Jesteś połączony ze wszystkimi i wszystkim. Masz w ten sposób wpływ na wszystko co się dzieje. Uśmiech przyciąga innych, jest zaraźliwy. Pogodna osoba staje się atrakcyjna dla innych. Nie bez powodu też mówi się: „Śmiech to zdrowie”.



Dobre maniery

Sposób na konflikty i łagodzenie obyczajów w pracy

JANE CAKE

Wybór i redakcja
ELŻBIETA LIWOSZ

Pracownik na kierowniczym stanowisku, który rozumie niepisane zasady społecznego porządku i żyje z nimi w zgodzie, porusza się bez problemów w świecie biznesu. Nienagannym manierom powinna towarzyszyć skuteczność działania

Lubię pracę. Fascynuje mnie. Mogę siedzieć i patrzeć na nią godzinami – powiedział znany brytyjski pisarz. Na Zachodzie ludzie już dawno przestali się oszukiwać, że praca jest radością. Wiadomo, że jest znojem i potem, niekiedy tylko dającym satysfakcję i większe pieniądze. Aby jednak uczynić ją bardziej znośną, pracownicy powinni odnosić się do siebie kulturalnie. Szczególnie dotyczy to osób na kierowniczych stanowiskach.

Pracownik na kierowniczym stanowisku, który rozumie niepisane zasady społecznego porządku i żyje z nimi w zgodzie, porusza się bez problemów w świecie biznesu. Nienagannym manierom powinna towarzyszyć skuteczność działania. I nie mam tu na myśli snobów, ale ludzi, którzy wiedzą, jak się zachować w każdej sytuacji.

ZASADY POSTĘPOWANIA DOBREGO KIEROWNIKA

Sprawny menadżer robi wszystko, aby praca była bardziej znośna dla niego i jego podwładnych. Oto kilka najważniejszych jego cech.

Dobry kierownik:

- › Nigdy nie oczekuje od innych postępowania według zasad, których sam nie przestrzega,
- › Poświęca tyle samo czasu na wysłuchanie swoich podwładnych, ile na wydawanie im poleceń,

- › Dotrzymuje obietnic w większych i mniejszych sprawach,
- › Musi dbać o dobre, szczere i niezawodne porozumienie wewnątrz instytucji, spełniać potrzeby pracowników i być świadomym, że nie wszyscy są zadowoleni z pracy,
- › Szanuje poglądy innych,
- › Podczas zebrań nie marnuje czasu na głupstwa; zebrania, którym przewodniczy, są zawsze produktywnie i kończą się praktycznymi wnioskami,
- › Przesyła kopie listów i dokumentów każdemu, kogo sprawa dotyczy,
- › Przestrzega podziału kompetencji, nie wkracza w zakres działania innych osób,
- › Broni z zapałem każdego z podwładnych, którego niesprawiedliwie oceniono,
- › Przyjmuje porażkę swego zespołu (działu), nawet gdy oświadczenie nie był za nią odpowiedzialny,
- › Obdarza pełnym zaufaniem każdego, kto na to zasłużył,
- › Krytykuje tych, którzy na to zasłużyli, ale zawsze w sposób konstruktywny (ukazuje inne wyjście, inną, lepszą metodę postępowania) i robi to w cztery oczy,
- › Odpowiada na telefony nie później niż w ciągu 24 godzin albo zleca to innym osobom, by „oddzwoniły” w jego imieniu,
- › Na ważne listy odpisuje w przeciągu czterech dni, na mniej ważne – w ciągu dwóch tygodni,

- › Nie usiłuje być ekspertem w dziedzinie, na której się nie zna,
- › Podczas zebrań wyróżnia tych pracowników, którzy wykazali najwięcej inicjatywy,
- › Stara się, aby biuro było wyposażone w wygodne meble, miało dobre oświetlenie, by praca odbywała się w dobrych warunkach,
- › Dbą o korzyści materialne swoich pracowników,
- › Pisz prywatne listy z gratulacjami, wyrazami współczucia, pochwały i podziękowania,
- › Nigdy nie powtarza pogłosek, które mogły nadszarpnąć czyjąś reputację,
- › Okazuje współczucie, kiedy jego podwładnemu wydarzyło się coś nieprzyjemnego,
- › Zwraca uwagę każdemu, kto niewłaściwie się zachował – natychmiast w obecności zespołu, albo po jakimś czasie – na stronie, w cztery oczy,
- › Wie, jak się ubrać w pracy i poza nią,
- › Natychmiast odpowiada na wszelkie zaproszenia, listownie bądź telefonicznie,
- › Nie opowiada o zaproszeniach osobom, które zaproszeń nie dostały,
- › Wie, jak najlepiej wprowadzić do zespołu nowego pracownika, aby poczuł się dobrze i swobodnie,
- › Wie, w jaki sposób chwalić innych i jak stosownie odpowiadać na komplementy i pochwały,

- › Jest punktualny, jeśli jednak się spóźni – zawsze informuje o tym wcześniej.

JAK POWINIEN SIĘ ZACHOWAĆ NOWY KIEROWNIK?

Jeśli awansujesz na kierownicze stanowisko, albo jeśli przechodzisz z innej firmy, musisz pogodzić się z faktem, że będziesz obiektem ciekawości i niejakich podejrzeń. Ludzie zwykli w takich przypadkach zadawać sobie pytanie: *czy to człowiek? i kto za nim stoi?* Niektórzy mogą nawet cię znienawidzić, gdyż liczyli, że obejmą stanowisko, które ty właśnie zajmiesz. Pamiętaj – czas jest wielkim lekarzem i sprzymierzeńcem!

Nie jest istotne, jak chłodne przyjęcie zgotują ci w nowej pracy, ważne jest to, że byś się przyłożył do stworzenia dobrych stosunków. Czyń to ostrożnie i z rozwagą. Oto kilka wskazówek, jak postępować w nowej sytuacji.

- › Słuchaj i ucz się, nie dyskutuj. Nie myśl, że przekonasz do swoich racji każdego. Całą swą energię poświęć na obserwację i stawianie inteligentnych pytań. Nie próbuj pokazywać, jak wiele wiesz i jak ważną osobą jesteś.
- › Bądź miły dla wszystkich. Nawet goniec może kiedyś stać się twoim przyjacielem, zaś sekretarka może pewnego dnia nie dostarczyć ci bardzo istotnej informacji. Młodszy

stopniem pracownik, którego nie uważasz za szczególnie ważnego, może kiedyś zostać twoim szefem.

- › Nie wydawaj szybkich sądów: kto jest miły, ważny i kto zostanie twoim przyjacielem. Z pewnością jeszcze zmienisz zdanie, inteligentniej jest nie wypowiadać opinii na temat innych ludzi, zanim ich dobrze nie poznasz. Nie słuchaj plotek o tym, kto komu chce zaszkodzić, kto oszukuje lub kto zostanie zwolniony. Miej otwarty umysł i oszczędź później.
- › Zapraszaj ludzi różnych rang na lunch (każdego po kolei, raz na tydzień). Są oni nieocenionym źródłem informacji, a inwestycja na pewno się nie bawem zwróci. Przyjmij taką postawę: *Oczekuję pańskiej pomocy, gdyż chcę się dowiedzieć, jakie mechanizmy działania rządzi tą instytucją.* Ludzie ci muszą być przekonani, że pytasz dlatego, iż pragniesz być dobrym członkiem zespołu. Arogancja na dłuższą metę się nie sprawdza, wyniki przynosi skromność i takt.

- › Nie zadawaj pytań o osobiste życie innych pracowników. Nie próbuj zbierać plotek, gdyż zepsujesz sobie tym opinie i o tobie zaczną plotkować.
- › Bądź w dobrych stosunkach z pracownikami sekretariatu i młodszymi urzędnikami. Jeśli będziesz traktował ich z szacunkiem i przyjaźnią

– zawsze ci pomogą. Nigdy nie proś o rzeczy niemożliwe do spełnienia, nie wytykaj błędów, dziękuj za dobre przysługi, chwal za dobrze wykonaną pracę. Staraj się, aby traktowali cię jak przyjaciela.

JAK POSTĘPUJE MŁODY KIEROWNIK?

Jeśli kierujesz ludźmi starszymi od siebie, twoje zachowanie wymaga wyjątkowego taktu i wyczucia. Najlepiej od razu po zajęciu nowej posady w instytucji, zaprosić każdego ze starszych pracowników na indywidualną rozmowę. Powinna ona wyglądać następująco:

- › Wiem, że niełatwo panu słuchać poleceń kogoś młodszego.
- › Wiem także, iż jest pan bardzo dobrym pracownikiem. Przejrzałem pana akta i pana osiągnięcia zrobiły na mnie duże wrażenie. Z przyjemnością będę korzystać z pańskiego doświadczenia, a moje własne uzupełni pańskie.
- › Posiadam wystarczające kwalifikacje, aby kierować zespołem, jeśli zapewnię sobie współpracę każdego z państwa, będziemy najlepszy w tej instytucji. Osiągniemy w ten sposób wspólne korzyści.
- › Nie sądzę, aby należało przypominać o różnicy wieku między nami i innymi pracownikami a mną. Mam nadzieję, że zgadzamy się co do tego? Jest oczywiste, że niezależnie od wieku każdy kierownik



Konflikt... nie jedno ma imię

WOJCIECH JARECKI

Wybór i redakcja
EŁŻBIETA LIWOSZ

Przyczyną konfliktów nie są zwykle społeczne potrzeby, interesy czy cele, lecz próby ich rozwiązania czy realizacji. Dlatego w każdym przypadku konflikt powinien się przerodzić w kooperację, a strony – traktować się jak partnerzy, a nie jak wrogowie.



Przez konflikt w organizacji uważa się „spór dwóch lub więcej osób albo grup, wynikający z potrzeby dzielenia się ograniczonymi zasobami albo pracami lub zajmowania odmiennych pozycji, różniących celów, wartości lub spostrzeżeń”. Powstaje on zatem wówczas, kiedy mamy do czynienia z dwoma przeciwstawnymi tendencjami działania czy myślenia. Można przy tym zaobserwować, że tendencja działania, która nie jest zgodna z inną, stara się tą drugą blokować i przedstawiać jako dającą gorszy skutek i mniejsze nadzieje powodzenia. Konflikty można podzielić następująco:

- › Konflikt wewnętrzny pracownika – może być wy-

wołany zbyt dużymi lub sprzecznymi wymaganiami lub/i gdy nie zostały one właściwie określone wobec niego. Powoduje to niepewność działania, zanikanie motywacji, itd.

- › Konflikt w grupie – pojawia się często na skutek odgrywanych ról w danym zespole, różnych osobowości pracowników, odmiennych punktów widzenia, itp.
- › Konflikt w organizacji – wynika często ze współzawodnictwa grup (często działów) i niezgodności między linią a sztabem.
- › Konflikt między organizacjami – jest wywołany z reguły walką konkurencyjną. Prowadzi on do tworzenia nowych

wyrobów, technologii, rozwoju techniki, itd.

PRZYCZYNY POWSTAWANIA KONFLIKTÓW

Przedstawione poniżej przyczyny powstawania konfliktów odnoszą się głównie do grupy. Można je podzielić na trzy rodzaje: przyczyny osobowe, organizacyjne, społeczne.

Świadomość istnienia wymienionych przyczyn powstawania konfliktów jest nieodzowna przy analizie każdego z nich. Właściwa analiza z kolei, umożliwi konstruktywne jego rozwiązanie. Powinna ona być przeprowadzona według określonego schematu (udzielenie odpowiedzi na pytania), przedstawionego w poniższej tabeli:

ANALIZA KONFLIKTU
1. Na czym polega problem?
2. Kto uczestniczy w bezpośrednim konflikcie?
3. Kto uczestniczy w konflikcie pośrednio (osoby trzecie)?
4. Jakie są możliwe przyczyny konfliktu?
5. Co chcą osiągnąć uczestnicy konfliktu?
6. Jak dotychczas konflikt się rozwijał?
7. Czy może chodzić o konflikt przesunięty z przeszłości?
8. Jakie były próby rozwiązania konfliktu?
9. Jakie kroki do rozwiązania konfliktu widzi się w obecnej chwili?

Analiza konfliktu w oparciu o przedstawione wyżej pytania może ułatwić jego rozwiązanie, bardzo pozytywnie wpłynąć na funkcjonowanie grupy czy organizacji i umożliwić wykorzystanie konfliktów do efektywnego rozwiązania zadań.



PRZYCZYNYW OSOBOWE	PRZYCZYNY ORGANIZACYJNE	PRZYCZYNY SPOŁECZNE
braki w umiejętnościach przekonywania	niejasne kompetencje	niedostateczna gotowość do kompromisów
braki w umiejętnościach rozwiązywania problemów	nieuregulowane kompetencje	słaba współpraca
skłonności do despotyzmu	niedokładne konstrukcje	niewystarczające uznanie wydajności
skłonności do perfekcji	przeciążenie pracą	zbyt duże wymagania
silne zaznaczenie swojej woli	ciągłe nowe sformułowania i definiowanie reguł dla pracowników	niedostateczne wspieranie pracowników
dominacja wysokich potencjałów, jak np. zdolności czy umiejętności	głęboko sięgająca reorganizacja	technika „zwodzenia i łudzenia” stosowana przez przełożonych
interesy osobiste	zmiana struktury podzielonych już ról i/lub stanowisk	zatrzymywanie informacji
braki w umiejętności i gotowości do dostosowania się		stosowanie strachu lub siły
nieprzystępność, nadpobudliwość		bariery komunikacyjne
małe samozaufanie		stosunki zależnościowe
frustracja		występowanie osobistych interesów, życzeń czy skarg
nierozwiązane problemy		

SZANSE, JAKIE DAJE KONFLIKT

Alternatywą dla tradycyjnego rozwiązania danego konfliktu, to znacząco metoda „wygrany-przegrany”, jest takie, w którym nikt nie poczuje się przegranym, a wszyscy wygranymi.

Żeby ta druga sytuacja zaistniała, muszą być spełnione dwa założenia: po pierwsze, strony w konflikcie muszą zerwać z myśleniem o „sumie zerowej”, gdyż konflikt nie powstaje, generalnie, z przeciwstawnych punktów widzenia. Tym samym strony nie powinny być wrogami, lecz partnerami. To że strony pracują razem (w grupie, wydziale, przedsiębiorstwie itd.), oznacza, że dążą do tego samego lub podobnego celu. Tym samym nie mogą traktować siebie jako przeciwników. Konfliktogenne nie są sprzeczne potrzeby, interesy czy cele, lecz próby ich rozwiązania czy realizacji. Strony w konflikcie muszą zrozumieć, że do każdego celu prowadzi najczęściej kilka dróg i wybranie jednej nie może się dokonać jedynie poprzez negację innych, lecz poprzez analizę tych dróg i wyobrażenie optymalnej lub ich wypadkowej.

Doświadczenie przedsiębiorstw zwracających uwagę na zagadnienie konfliktów pokazuje, że jest on bardzo często wartościowy.

Konstruktywne konflikty (to znaczy takie, w efekcie



Odpowiedzialność za wykroczenia

przeciwko przepisom z art. 119 ust. 2 ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy

Oprac. **TADEUSZ LIWOSZ**

Sytuacja bezrobotnych i urzędów pracy w świetle cytowanego przepisu

rozwiązania których wydajność jest większa niż bez nich) sprawiają, iż zarządzający i członkowie grupy otrzymają znacznie więcej informacji, zaczynają rozumieć odmienne punkty widzenia i otrzymują do wyboru większą liczbę możliwych rozwiązań. Jednocześnie tam, gdzie problemy rozwiązywane są bezkonfliktowo („wszyscy zgadzają się na wszystko”), podejmuje się często decyzje nieoptymalne. Tym samym, przy braku konfliktów, obniża się wydajność grupy, spada ona w apatię i nie angażuje się w pracę.

Problemami dla przedsiębiorstw mogą być: umiejętność właściwego, konstruktywnego prowadzenia konfliktu, co może nawet doprowadzić do destrukcji grupy, oraz takie pokierowanie konfliktem, żeby nie doprowadził on do konfliktów wewnętrznych pracowników.

KONSTRUKTYWNE ROZWIĄZANIA

Poniżej zostały przedstawione dwa praktyczne przykłady konfliktów i ich konstruktywne rozwiązania.

Przykład 1.

Dla pracownika, który przedłuża bezpłatny urlop, nie jest on potrzebą samą w sobie, lecz umożliwia realizację określonego celu, na przykład – zdobyć dodatkowych kwalifikacji.

Przełożony, który odmawia urlopu, nie ma na uwadze negacji kształcenia podległego mu pracownika, lecz wykonania zadań w dziale, za który jest odpowiedzialny jako kierownik. Jego brak zgody jest próbą rozwiązania własnych potrzeb – zapewnienia wykonania zaplanowanych zadań. Obydwie strony konfliktu będą zadowolone wtedy, gdy wyjaśnią sobie otwarcie wzajemne potrzeby i znajdą rozwiązania zaakceptowane przez przełożonego i umożliwiające dalsze kształcenie pracownikowi (na przykład poprzez zmianę godzin pracy, wykonywanie części pracy w domu). Przez to obydwaj będą zadowolonymi, gdyż zaspokoja swoje potrzeby, bez szkody dla drugiego. Dzięki temu, co wydaje się najważniejszym rezultatem, ich wzajemne stosunki będą na przyszłość nie obciążone tym konfliktem, a najprawdopodobniej wpłyną na polepszenie atmosfery pracy.

Często można spotkać w praktyce podobny przebieg rozwiązania konfliktu, jak ten przedstawiony wyżej. Z reguły dokonuje się to spontanicznie i bez opisanej kalkulacji. Jednakże w przypadku, gdy któraś ze stron zauważy negatywne reakcje, może świadomie posłużyć się przedstawionym schematem, dążąc do zaspokojenia potrzeb stron.

Przykład 2.

Dla przełożonego pojawia się następujący problem: otrzymuje on nowoczesną maszynę do pisania do działu, w którym zatrudnione są dwie maszynistki. Celem jest przetestowanie maszyny przed jej ewentualnym kupnem. Przełożony, wybiera do testowania tę maszynistkę, która lepiej ją może wykorzystać i ocenić. Po kilku tygodniach maszynistka ma podzielić się uwagami. Drugiej maszynistce pozwała się, w razie potrzeby, korzystać również z nowej maszyny. Jednakże po kilku dniach przełożony, ku swemu zdumieniu, otrzymuje wypowiedzenie od drugiej maszynistki. Przyczyną złożenia wypowiedzenia stało się nazywanie pierwszej maszynistki „osobą testującą”, przez co druga poczuła się mniej ważna. Ponieważ przełożony nie chce jej stracić, rozmawia z nią, przekonując, że nowa maszyna odgrywa bardzo ważną rolę w dziale. Rozwiązaniem zadowalającym jest danie drugiej maszynistce możliwości oceny funkcjonowania maszyny do pisania.

Ten na pozór banalny przykład pokazuje wyraźnie, że pozorna regulacja problemu na początku rozwiązania (podzielenie maszyny) zostawiła osobę przegraną (drugą maszynistkę) ze wszystkimi negatywnymi konsekwencjami

i spowodowała konieczność rozpoznania konfliktu i znalezienie rozwiązania (umożliwienie oceny) zaspokajającego potrzeby (zaufanie umiejętnością) drugiej sekretarki. Dostrzeżenie możliwości zaistnienia konfliktu przed przydzieleniem maszyny, pozwoliłoby uniknąć go i dało być może szansę wybrania innego rozwiązania, na przykład przydzielenia jakiegoś innego odpowiedzialnego zadania drugiej sekretarce (lub podkreślenia przez przełożonego wagi zadania, które ona obecnie wykonuje).

Konflikt, oprócz tego, że powinien przerodzić się w kooperację, powinien być rozsądnym rozwiązaniem problemu, które uwzględni również te potrzeby uczestników, które mogłyby doprowadzić do konfliktu. Muszą one zostać rozpoznane, zdefiniowane i być zrozumiałe. Dopiero na tej bazie można szukać konkretnych, optymalnych rozwiązań. Jednocześnie, szczególnie gdy partnerzy planują dłuższą współpracę, zalecana jest otwartość i szczerść, mimo że związane jest to z ryzykiem uzyskania pewnej przewagi przez którąś ze stron konfliktu.

Za komentarzem do ustawy autorstwa Agaty Drabek; powtarzam co następuje:

Zgodnie z art. 119 ust. 2 u.p.z. (ustawy o promocji zatrudnienia), bezrobotny, który podjął zatrudnienie, inną pracą zarobkową lub działalnością gospodarczą bez powiadomienia o tym właściwego urzędu pracy, podlega karze nie niższej niż 500 zł. Na tle ostatniego ze wskazanych przepisów powstają zastrzeżenia, co do jego zakresu przedmiotowego w związku z art. 2 ust. 1. pkt 13 lit. c i art. 74 u.p.z., do których należy się odnieść w celu jego analizy.

Pierwszy ze wskazanych przepisów dotyczy przesłanki nielegalnego zatrudnienia polegającego na podjęciu przez bezrobotnego zatrudnienia, innej pracy zarobkowej lub działalności bez powiadomienia o tym właściwego PUP (art. 2 ust. 1 pkt 13 lit. c u.p.z.), która jest ściśle powiązana z obowiązkiem nałożonym na niego w art. 74 u.p.z. Zgodnie z tym przepisem, bezrobotny jest zobowiązany do powiadomienia w ciągu 7 dni PUP o podjęciu zatrudnienia, innej pracy zarobkowej lub pozarolniczej działalności oraz zaistnieniu innych okoliczności powodujących utratę statusu bezrobotnego, tj. np. nabycie prawa do emerytury (art. 2 ust. 1 pkt 2 lit. c u.p.z.). W myśl art. 119 ust. 2 u.p.z., sankcją ob-

jęte zostało podjęcie przez bezrobotnego zatrudnienia, innej pracy zarobkowej lub działalności gospodarczej bez powiadomienia o tym właściwego urzędu pracy.

Z porównania zakresu przedmiotowego art. 74 i art. 2 ust. 1 pkt 2 lit. c u.p.z. wynika, iż obowiązek zawiadomienia (art. 74) ma szerszy zakres przedmiotowy niż znamiona wskazanego zatrudnienia (art. 2 ust. 1 pkt 2 lit. c). W definicji tego pojęcia nie została bowiem uwzględniona sytuacja powodująca utratę statusu bezrobotnego, a także utrata prawa do zasiłku. Co więcej, art. 119 ust. 2 u.p.z. nie przewiduje odpowiedzialności za niedopełnienie obowiązku zawiadomienia właśnie w przypadku tych wspomnianych okoliczności (A. Korcz, W. Maciejko, *Odpowiedzialność za wykroczenie przeciwko przepisom ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy*, PiZS 2005, nr, s. 18).

Należy zauważyć, iż ustawodawca w trzech wskazanych wyżej przepisach posługuje się zwrotami: „pозarolnicza działalność” (art. 74 u.p.z.), „działalność” (art. 2 ust. 1 pkt 2 lit. c u.p.z.) oraz „działalność gospodarcza” (art. 119 ust. 2 u.p.z.), z tym, że w słowniczku pojęciowym odnaleźć można definicję tylko pierwszej z nich.

Zgodnie z art. 2 ust. 1 pkt 23 u.p.z., oznacza ona pozarolniczą działalność w rozumieniu przepisów o systemie ubezpieczeń społecznych. Ustawa ta zawiera także definicję osoby prowadzącej działalność pozarolniczą (art. 8 ust. 6 u.s.u. s.) i tak, za taką osobę uważa się:

- › 1) osobę prowadzącą pozarolniczą działalność gospodarczą na podstawie przepisów o działalności gospodarczej lub innych przepisów szczególnych,
- › 2) twórcę i artystę,
- › 3) osobę prowadzącą działalność w zakresie wolnego zawodu:

- » w rozumieniu przepisów o zryczałtowanym podatku dochodowym od niektórych przychodów osiąganych przez osoby fizyczne,
- » której przychody są przychodami z działalności gospodarczej w rozumieniu przepisów o podatku dochodowym od osób fizycznych,
- › 4) wspólnika jednoosobowej spółki z ograniczoną odpowiedzialnością oraz wspólników spółki jawnej, komandytowej lub partnerskiej.

Należy przyjąć założenie, iż pozostałe zwroty – „działalność” i „działalność gospodarcza” – dotyczą tego samego zdarzenia, jakim jest „pозarolnicza działalność”. Pewne zastrzeżenie może budzić jednak fakt stosowania trzech określeń

na oznaczenie tego samego zdarzenia. W moim przekonaniu, jest to kolejny przykład braku precyzji i konsekwencji ustawodawcy.

W tym miejscu warto zauważyć, iż ustawa o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, w przeciwieństwie do swojej poprzedniczki z 1994 r., nie umieściła w słowniczku pojęciowym definicji nielegalnej działalności, za którą uznane było prowadzenie agencji zatrudnienia bez uzyskania wpisu do właściwego rejestru, a także pobieranie przez agencję od osób kierowanych za granicę opłat przewyższających faktycznie poniesione koszty związane ze skierowaniem (art. 2 ust. 1 pkt 10 u.z.p.). Obecnie wciąż jednak wśród przepisów przewidujących odpowiedzialność za wykroczenia przeciwko przepisom ustawy (art. 121 u.p.z.), odnaleźć można analogiczną regulację w stosunku do tej z 1994 r.

Sposobem uwolnienia się od odpowiedzialności jest wykazanie przez sprawcę spełnienia przed dniem przeprowadzenia kontroli obowiązku przewidzianego w art. 74 u.p.z. (czyli zawiadomieniu o podjęciu zatrudnienia bądź innych wskazanych w tym przepisie okolicznościach).

Komentowany przepis nie jest nowy, bo obowiązuje od

momentu wejścia w życie ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, a tym, co skłania by zwrócić uwagę na niego właśnie teraz, jest zmiana w zakresie stanu faktycznego a nie prawnego. W czym rzecz?

Otóż od stycznia bieżącego roku (w ramach – jak można sądzić – działań nastawionych, na „uszczelnienie” systemu) oddziały ZUS przesyłają do powiatowych urzędów pracy raporty zawierające zestawienie osób, które będąc zarejestrowane jako bezrobotne figurują jednocześnie w ZUS jako osoby zgłoszone do ubezpieczenia społecznego z tytułu podjęcia zatrudnienia lub pozarolniczej działalności gospodarczej. Taka sytuacja sprawia, że urzędy pracy otrzymują niejako „gotowy materiał” wskazujący na możliwość popełnienia wykroczenia z art. 119 § 2 ustawy o promocji zatrudnienia, przez osoby uwidocznione we wspomnianym raporcie. To zaś rodzi po stronie urzędu obowiązek przestrzegania obowiązującego porządku prawnego objawiający się w tym konkretnym przypadku koniecznością zawiadomienia odpowiedniego organu o możliwości popełnienia wykroczenia. Obowiązek taki wynika z ogólnych przepisów nakazujących organom

administracji działać w ramach obowiązującego prawa i na podstawie przepisów prawa; w tym podejmować stosowne działania w sytuacjach wskazujących na możliwość popełnienia przestępstwa czy wykroczenia. Te stosowne działania to zawiadomienie odpowiednich instytucji o podejrzeniu popełnienia przestępstwa czy wykroczenia. Czyli powiadomienie oskarżyciela publicznego.

W omawianym przypadku wykroczenie z art. 119 ust. 2 ustawy – oskarżycielem publicznym jest Państwowa Inspekcja Pracy zgodnie z przepisem art. 17 § 2 ustawy kodeks postępowania w sprawach o wykroczenia (Dz.U. 2013. 395); w brzmieniu:

„W sprawach o wykroczenie przeciwko prawom pracownika określonych w Kodeksie pracy, w sprawach o wykroczenia określonych w art. 119-123 ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz.U. z 2008 r. Nr 69, poz. 415, z późn. zm.) a także w sprawach o inne wykroczenia związane z wykonywaniem pracy zarobkowej, jeżeli ustawa tak stanowi, oskarżycielem publicznym jest inspektor pracy. Paragraf 3 tego samego artykułu 17, w którym znajdujemy kompetencje dla urzędu pra-

cy do bycia przez nie oskarżycielem publicznym w sprawach o wykroczenia w określonych sytuacjach, stanowi niewątpliwie *lex specialis* w stosunku do cytowanego wyżej przepisu paragrafu 2 (uprawnienia oskarżyciela publicznego przysługują tylko wówczas). Wszelkie wątpliwości w tym zakresie rozstrzyga przepis artykułu 10 ust. 1 pkt. 15 ustawy z dnia 13.04.2007 o Państwowej Inspekcji Pracy (Dz.U. 2012. 404 z późn. zm.) w brzmieniu: *do zadań Państwowej Inspekcji Pracy należy: (między innymi) ściganie wykroczeń przeciwko prawom pracownika określonych w Kodeksie pracy, wykroczeń, o których mowa w art.119-123 ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, a także innych wykroczeń, gdy ustawy tak stanowią oraz udział w postępowaniu w tych sprawach w charakterze oskarżyciela publicznego.*

Warto o tym pamiętać tak po stronie bezrobotnych (choćby ze względu na wysokość ewentualnej grzywny – 500 zł), jak i urzędu pracy, by nie narażać się na zarzut nie przestrzegania prawa poprzez zaniechanie powiadomienia odpowiednich organów o podejrzeniu popełnienia czynu zagrożonego sankcją karną (w tym przypadku za wykroczenie).



ul. Bieszczadzka 5
38-400 Krosno

www.pupkrosno.info

Sekretariat

tel. 13 43 617 19

e-mail: rzks@praca.gov.pl

Współpraca z pracodawcami

tel. 13 43 213 89, 13 43 616 94,

wew. 501, 503

Realizacja ofert pracy

tel. 13 43 213 89, 13 43 616 94

wew. 4280, 4281, 4282

Informacja o rejestracji

tel. 13 43 213 89, 13 43 616 94