

bądź nabieżąco

2 (47) 2016

Aktualności Powiatowego Urzędu Pracy w Krośnie

KWIECIEŃ › MAJ › CZERWIEC 2016

Jak radzić sobie z byciem bezrobotnym

7 mitów utrudniających robienie kariery zawodowej po czterdziestce

Wywiad z panią Katarzyną Pietruszką, świadczącą usługi prawne

Negocjacje – czemu służą?

Na kilka lat przed emeryturą większa trwałość etatu



Zespół redakcyjny
ELŻBIETA LIWOSZ
DAWID HŁOUSZEK

Współpraca redakcyjna
RAFAŁ DZIURA

Powiatowy Urząd Pracy w Krośnie
ul. Bieszczadzka 5, 38-400 Krosno
TEL. **13 43 617 19, 13 43 720 50**
lub **13 43 213 07**
FAX **13 43 264 96**

www.pupkrosno.info
E-MAIL: **rzks@praca.gov.pl**

Informacja/Rejestracja
TEL. **13 43 213 89, 13 43 616 94**

Współpraca z pracodawcami
TEL. **13 43 213 89, 13 43 616 94**
wew. **501, 503**

Poradnictwo zawodowe
TEL. **13 43 617 19, wew. 330**

Szkolenia
TEL. **13 43 617 19 wew. 602, 603**

Dział instrumentów i programów rynku pracy:
13 43 213 89, 13 43 616 94:
staże – wew. **332**; prace interwencyjne,
roboty publiczne – wew. **331**; refundacja
kosztów wyposażenia/doposażenia miejsc
pracy – wew. **337**; środki na podjęcie
działalności gospodarczej – wew. **338, 339**

Opracowanie graficzne, skład, druk
Wydawnictwo Ruthenus – Rafał Barski
ul. Łukasiewicza 49, 38-400 Krosno
tel. 13 436 51 00, www.ruthenus.pl

Zdjęcia ze zbiorów PUP w Krośnie,
z archiwum Wydawnictwa Ruthenus, 123rf.com

KWIECIEŃ › MAJ › CZERWIEC 2016

W numerze

słowo wstępne



aktualności

- 4 Rynek pracy w powiecie krośnieńskim
- 6 Jak radzić sobie z byciem bezrobotnym
- 8 7 mitów utrudniających robienie kariery zawodowej po czterdziestce



wydarzenia

- 10 Wywiad z panią Katarzyną Pietruszką, świadczącą usługi prawne



urzędowy koszt różności

- 12 Negocjacje – czemu służą?
- 16 Świadczenia przysługujące osobom, które zrezygnowały z pracy z powodu opieki nad niepełnosprawnym dzieckiem lub niedołącznym współmałżonkiem
- 18 Porady grupowe przewidziane do realizacji przez PUP w Krośnie w III kwartale 2016 roku



kącik prawny

- 19 Na kilka lat przed emeryturą większa trwałość etatu



Słowo wstępne



Szanowni Państwo,

Z przyjemnością pragnę zaprezentować kolejny numer wydawanego przez nas *Bądź na Bieżąco*. Jestem przekonana, że każdy z naszych Czytelników znajdzie w nim coś interesującego. Oczywiście oprócz bieżących statystyk, obrazujących sytuację w powiecie krośnieńskim, prezentujemy kolejną osobę, która przy wsparciu finansowym urzędu mogła rozpocząć realizację swojego planu zawodowego związanego z prowadzeniem własnej firmy. Dodatkowo w numerze przeczytać można o świadczeniach przysługujących osobom, które z powodu opieki nad niepełnosprawnym dzieckiem zrezygnowały z pracy oraz o tym, jak radzić sobie z bezrobociem. Wszystkim naszym Klientom zainteresowanym tematyką prowadzenia rozmów biznesowych, polecam materiał poświęcony negocjacji, po którego przeczytaniu dowiedzą się jak rozmawiać, by osiągnąć porozumienie. Życzę przyjemnej lektury.

REGINA CHRZANOWSKA

Dyrektor
Powiatowego Urzędu Pracy
w Krośnie



Rynek pracy

w powiecie krośnieńskim

Oprac.
RAFAŁ DZIURA

Sytuacja na rynku pracy
w powiecie krośnieńskim
– maj 2016



Liczba zarejestrowanych bezrobotnych w Powiatowym Urzędzie Pracy w Krośnie*

REJON	OGÓŁEM	KOBIETY
Krosno	1662	889
Powiat krośnieński	4411	2408
Rymanów miasto i gmina	495	264
Dukla miasto i gmina	675	369
Jaśliska	75	47
Jedlicze miasto i gmina	620	347
Iwonicz miasto i gmina	475	249
Krościenko Wyżne	182	98
Korczyna	392	201
Wojaszówka	368	204
Miejsce Piastowe	511	300
Chorkówka	618	329
Ogółem	6073	3297

*z wyłączeniem osób podlegających aktywizacji

Bilans bezrobotnych do 30 roku życia

Rejon	Ogółem	Kobiety
Krosno	405	217
Powiat krośnieński	1330	762
Ogółem	1735	979

Oferty pracy stan na 31.05.2016 r.

Rejon	Zgłoszone w okresie sprawozdaw.	Pozostałe na koniec okresu sprawozdaw.	Suma ofert od początku roku
Powiat krośnieński z m. Krosno	282	197	1427

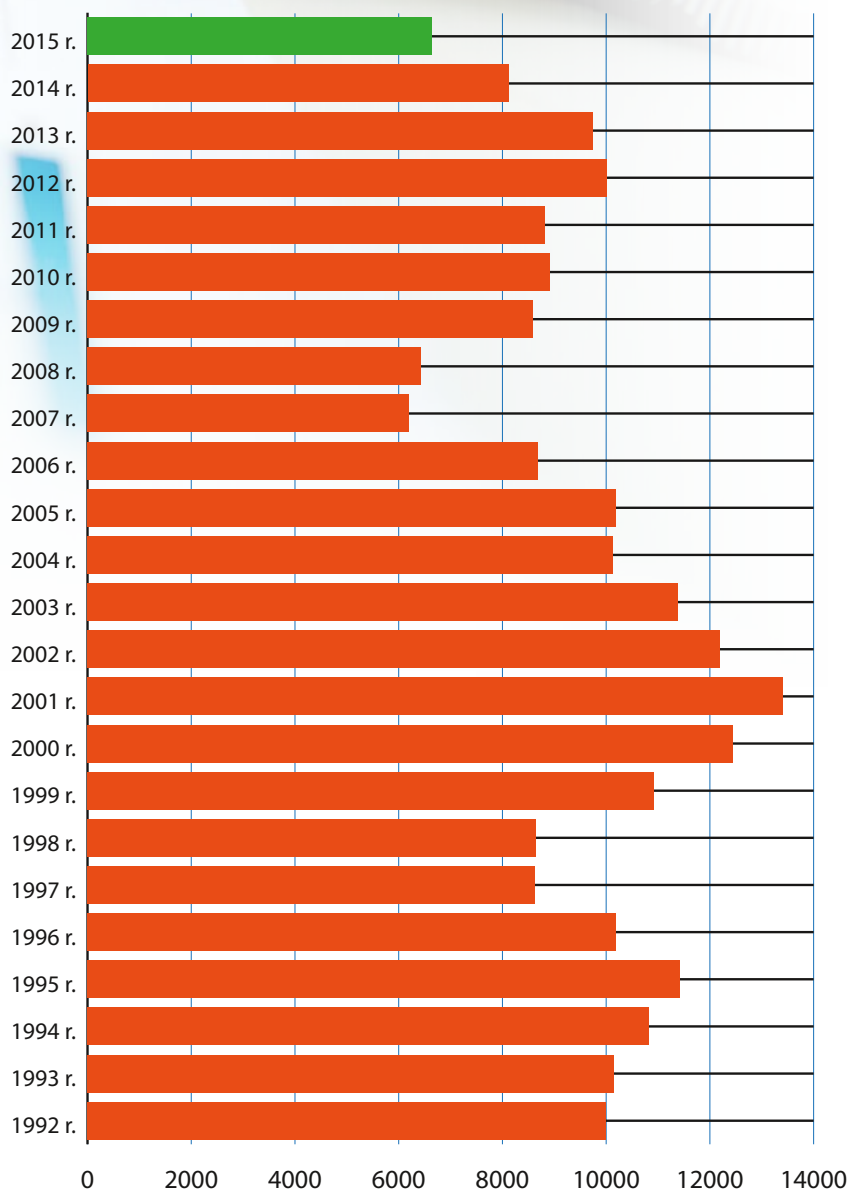
Liczba osób wyrejestrowanych z powodu podjęcia pracy – stan na koniec miesiąca sprawozdawczego

Podjęcia pracy	W tym finansowane ze środków publicznych:		
	Staże	Środki na podjęcie działalności gospodarczej oraz doposażenie stanowiska pracy	Zatrudnienie osób do 30 roku życia
2292	225	63	122

Osoby bezrobotne z ustalonym profilem pomocy – stan na koniec miesiąca sprawozdawczego

Rejon	Profil I	Profil II	Profil III
Krosno	93	1219	347
Powiat krośnieński	173	3312	906
OGÓŁEM	266	4531	1253

Liczba bezrobotnych zarejestrowanych w Powiatowym Urzędzie Pracy w Krośnie w latach 1992-2015





Jak radzić sobie z byciem bezrobotnym >

źródło:
dlabezrobotnych.blox.pl

Motywacja to bardzo ważny aspekt poszukiwania pracy. Według badań oceniających efektywność Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki aktywność poszukiwania pracy u długotrwale bezrobotnych jest umiarkowana. 1/3 z nich nie szuka pracy wcale lub nie robi tego częściej niż raz w miesiącu. Zaledwie 1 na 10 czyni to każdego dnia. Zwracając uwagę na aspekt wiary w skuteczność poszukiwania pracy, czyli szansę na jej znalezienie, możemy zauważyć wielki pesymizm. Aż co czwarty bezrobotny nie widzi żadnych szans na znalezienie pracy, a 36,6% określa te szansę jako niewielkie. Trudno na takim przekonaniu budować motywację. Widać tu postawę, którą mogą określić słowa „po co się starać, jeśli nie mam szans”.

Ten brak motywacji powiązany jest zatem z niską samooceną. Na pewno zmianę tej sytuacji mogą stymulować szkolenia dla bezrobotnych. Zarówno te dotyczące kompetencji społecznych (komunikacja interpersonalna, etc.), jak i umiejętności zawodowych (kursy zawodowe). Wydarzenia te są często dla osoby długotrwale bezrobotnej wielką zmianą. Może poznać nowych ludzi, zauważyć, że nie tylko ona ma problemy z zatrudnieniem.

W psychologii szeroko opisywane są mechanizmy podnoszenia wiary w siebie w sytuacji porównania do osób o podobnej sytuacji życiowej. Warto, by te szkolenia pokazywały bezrobotnej osobie jej potencjał, były swego rodzaju podkreśleniem tego, że ona także dużo może.

W ramach aktywizacji kładzie się również nacisk na wsparcie doradców zawodowych i psychologów. Jedni i drudzy mogą stać się niezwykle istotni dla osób zmotywowanych na drodze do powrotu na rynek pracy. Jedni i drudzy winni dysponować wiedzą dotyczącą motywowania oraz wyznaczania celów i ich realizacji. Psycholog z kolei może pomóc w radzeniu sobie ze stresem, a nawet lękami. Stany te często wyczerpują na tyle, że trudno osobie bezrobotnej znaleźć motywację do poszukiwania pracy.

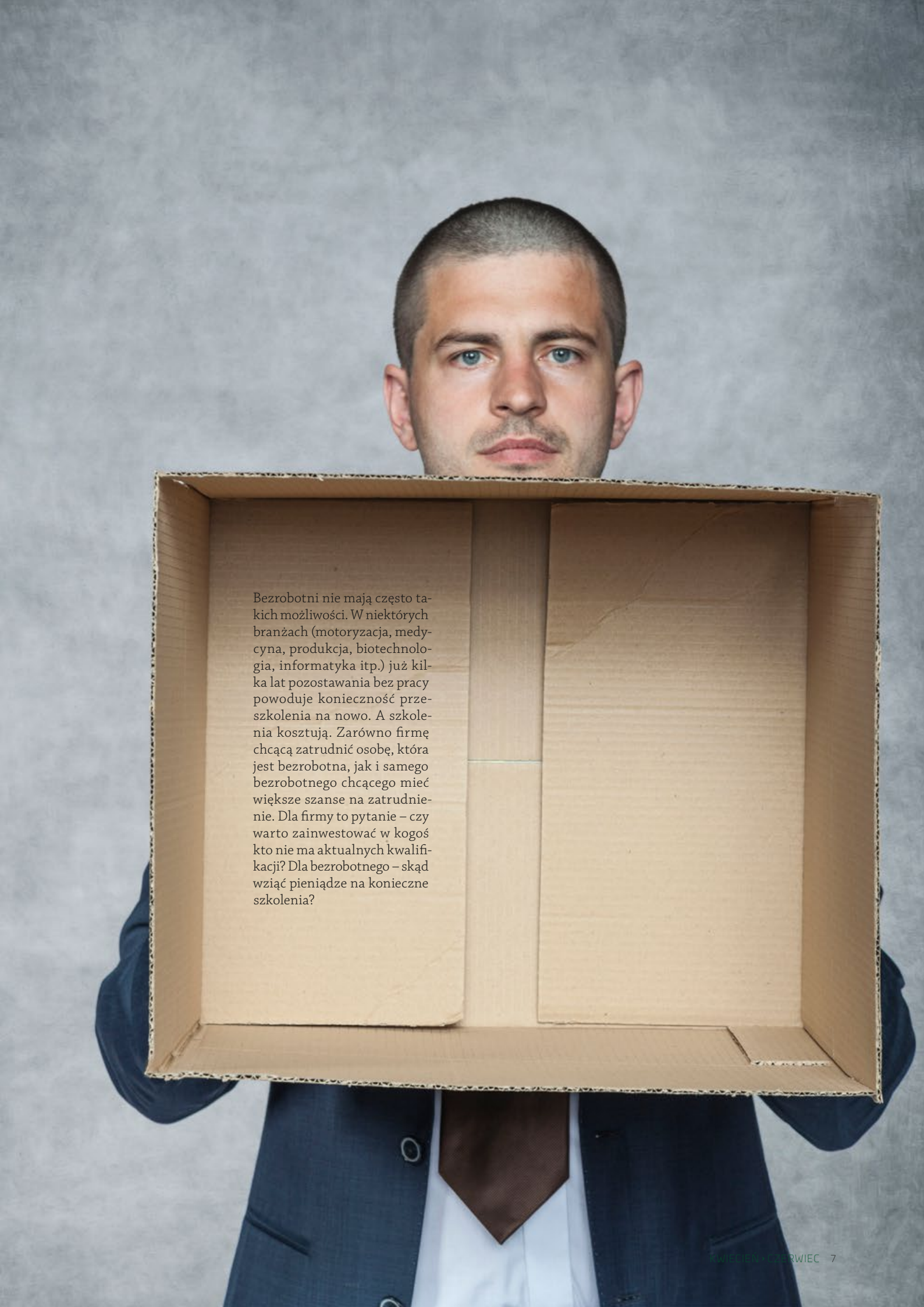
Przyczyny długotrwałego bezrobocia

Przyczyny długotrwałego bezrobocia są bardzo różne. Raporty Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki wskazują jednak, że główną przyczyną długotrwałego bezrobocia jest czas jego trwania. Im dłużej bowiem ktoś pozostaje poza rynkiem pracy, tym trudniej mu

na niego wrócić. Dlaczego szanse na znalezienie pracy maleją? Głównie z powodu spadku motywacji bezrobotnego. W miarę upływu czasu szuka on bowiem pracy coraz mniej intensywnie. O ile bezrobotni „krótkotrwalii” chcą znaleźć pracę jak najszybciej, o tyle wśród bezrobotnych długotrwale ta postawa jest rzadsza. Powodem takiego stanu rzeczy może być rosnące zniechęcenie, brak wiary we własne możliwości, apatia, a nawet postawa roszczeniowa w stosunku do innych.

Długotrwale bezrobocie zmniejsza aktywność codzienną. U bezrobotnego powstaje postawa, którą można by nazwać na wzór wyuczonej bezradności „wyuczonym bezrobociem”. Z powodu kolejnych porażek w poszukiwaniu pracy i rosnącego zubożenia szuka on pracy rzadziej, z góry zakładając, że to nic nie da. Z czasem postępuje utrata czegoś co nazwać można „rytmem dnia pracownika” co powoduje problemy z utrzymaniem uzyskanego zatrudnienia i jeszcze większe osłabienie wiary we własne możliwości.

Kolejnym powodem długotrwałego bezrobocia jest rozwój technologiczny. Osoby pracujące nieprzerwanie podnoszą swoje kwalifikacje w szybko zmieniającym się świecie.

A man with short hair and blue eyes, wearing a dark blue suit jacket over a white shirt, holds a large, empty cardboard box in front of his face. The box is open and its interior is visible. The background is a plain, light-colored wall.

Bezrobotni nie mają często takich możliwości. W niektórych branżach (motoryzacja, medycyna, produkcja, biotechnologia, informatyka itp.) już kilka lat pozostawania bez pracy powoduje konieczność przeszkolenia na nowo. A szkolenia kosztują. Zarówno firmę chcącą zatrudnić osobę, która jest bezrobotna, jak i samego bezrobotnego chcącego mieć większe szanse na zatrudnienie. Dla firmy to pytanie – czy warto zainwestować w kogoś kto nie ma aktualnych kwalifikacji? Dla bezrobotnego – skąd wziąć pieniądze na konieczne szkolenia?

Siedem mitów

utrudniających robienie kariery zawodowej po czterdziestce



Oprac.
DAWID HŁOUSZEK

Źródło:
<http://serwis.gazetaprawna.pl/praca-i-kariera/artykuly/949217,kariera-poczwierdziestce-praca-50.html>

1. Jestem za stary

Prędzej czy później każdego dopada taka myśl. Zwłaszcza w sytuacjach, kiedy przeglądamy się w lustrze i widzimy nową zmarszczkę na twarzy lub kolejny siwy włos. Niektórzy z nas sami skazują się na porażkę, twierdząc, że jest już za późno na zmianę pracy. Odrzucają potencjalne oferty, podając za główny powód swój „zaawansowany” wiek. Prawdę mówiąc nie ma nic gorszego niż dyskryminowanie samego siebie. Przecież ten zaawansowany wiek ma swoje plusy: wiedzę zdobywaną latami, bogate doświadczenia, pełen wachlarz umiejętności i zawierającą kilkadziesiąt pozycji siatkę kontaktów. Słowem jest tu wszystko, czego doświadczoneму pracownikowi zazdrości nie jeden żółtodziób.

2. Praca jest, ale tylko dzięki znajomościom

I tak i nie. Ciągłe jednak uważa się, że pracę znajduje się dzięki protekcji. Zdaniem specjalistów równie często znajduje się pracę dzięki własnej determinacji i zaangażowaniu. Znajomości, które tak często negatywnie się kojarzą, nie mają nic wspólnego z nieuczciwym załatwianiem pracy. Chodzi po prostu o budowanie sieci kontaktów zawodowych i bycie polecanym ze względu na swoje kompetencje, a nie zażyłości rodzinne.

3. Młody pracownik zawsze będzie bardziej produktywny ode mnie

To kolejny mit, który sprawia, że wpadamy w pułapkę negatywnego myślenia, skazując się na zawodowy zastój. Nikt przecież nie będzie płacił nam za bezczynność. Wystarczy zacząć działać. Zaufać własnemu doświadczeniu i nabywanym latami kompetencjom. Warto pokazać własną innowacyjność, przytomny umysł, zdolność radzenia sobie w kryzysowych sytuacjach a także umiejętność kierowania zespołem i współpracy w grupie.

4. Mniejsza odpowiedzialność, mniejsza satysfakcja

Myśl o zmianie pracy, gdy jesteśmy już po czterdziestce, może rodzić różne obawy, np. że nie uda nam się wypracować stabilnej pozycji w nowej firmie, nie będziemy wykonywać ambitnych rzeczy, co odbije się na wysokości zarobków, skazując nas na zawodowe wypalenie. Przechodzenie od samego początku ścieżki kariery mocno zniechęca, ale może również okazać się świetną okazją do nabycia nowych umiejętności i doświadczeń. Poza tym, w każdej pracy dochodzimy do pewnego etapu, w którym przestajemy się już rozwijać, a zmiana posady pozwala odzyskać świeżość i wyrwać się rutynie. Wykonywanie

pracy mniej odpowiedzialnej też może przynosić wiele korzyści – pozwoli złapać oddech i da okazję do cieszenia się życiem prywatnym.

5. Nie chcę mieć szefa młodszego od siebie

Jeżeli będziemy dobrymi pracownikami, nie powinno mieć dla nas większego znaczenia, czy doceniający nasz wkład w rozwój firmy szef, ma od nas więcej, czy mniej lat.

6. Pracodawca nie zaakceptuje moich płacowych wymagań

„Za dużo” to pojęcie względne, wszystko zależy od tego, co mamy do zaoferowania w zamian. Jeżeli domagamy się wysokiego wynagrodzenia, musimy przekonać pracodawcę, że zatrudniając nas, robi dobry interes. Musi wiedzieć, że przyjęcie nas jest świetną inwestycją w rozwój firmy.

7. Za późno już na zmiany

Nigdy nie jest za późno dla kogoś, kto nie pozwala sobie na zapadnięcie z zawodowy letarg. Jeżeli zależy komuś na ciągłym rozwoju, będzie podejmował ryzyko, ponieważ wie, że może się ono opłacać. Nowe zadanie, to nowe doświadczenia, nowe kontakty – jednym słowem satysfakcja z bycia aktywnym i kolejny krok w kierunku samorealizacji.





Wywiad z panią

Katarzyną Pietruszką

świadczącą usługi prawne



Proszę opowiedzieć, jakie usługi Pani świadczy w ramach prowadzonej przez siebie działalności gospodarczej?

Prowadzona przeze mnie od 14 października 2015 roku działalność gospodarcza, zajmuje się świadczeniem usług prawniczych w ramach indywidualnej kancelarii adwokackiej. Oferowana przeze mnie szeroko pojęta pomoc prawna obejmuje w szczególności udzielanie porad prawnych, przygotowywanie opinii prawnych, umów, pism procesowych na użytek toczących się postępowań sądowych i administracyjnych, środków zaskarżenia, a także reprezentowania klientów kancelarii przed sądami, organami ścigania, urzędami oraz innymi instytucjami i organami.

Kto może korzystać z Pani usług?

Świadczone przeze mnie w ramach prowadzonej działalności usługi skierowane są w zasadzie do wszystkich podmiotów prawa. Jednakże już kilkumiesięczna praktyka pozwala na wysunięcie wniosku, że zdecydowanie największą grupę klientów mojej kancelarii stanowią osoby fizyczne, które zgłaszają się z potrzebą udzielenia im pomocy prawnej w sprawach karnych, rodzinnych, cywilnych (sprawy tzw.

„gruntowe”, spadkowe oraz z zakresu zobowiązań) czy też administracyjnych.

Co skłoniło Panią do założenia własnej firmy?

Decydując się na założenie własnej działalności, kierowałam się wieloma pobudkami. Przede wszystkim własna kancelaria adwokacka była moim marzeniem, do którego realizacji cierpliwie i usilnie dążyłam przez kolejne lata, najpierw poprzez ukończenie studiów prawniczych, a następnie trzyletniej aplikacji adwokackiej, uwieńczzonej egzaminem adwokackim. Miałam przy tym na względzie fakt, że adwokat może wykonywać czynności zawodowe jedynie w ściśle określonych formach prawnych, w tym w ramach indywidualnej kancelarii adwokackiej, rodzącej konieczność założenia własnej „firmy”. Ponadto prowadzenie własnej działalności jawiło się dla mnie jako rozwiązanie optymalne. Po pierwsze, dzięki temu mogę robić to, co sprawia mi ogromną satysfakcję. Po drugie – jak trafnie przewidziałam – prowadzenie własnej „firmy” sprawdza się w przypadku osób, takich jak ja, czyli aktywnych, kreatywnych, zorganizowanych, odnajdujących się w kontaktach z innymi ludźmi i lubiących wszelkie wyzwania. Wreszcie nie bez znaczenia pozostawał dla mnie fakt, że

własny „biznes” wiąże się z perspektywą rozwoju i zdobywania wartościowych, życiowych doświadczeń.

Jak wyglądały początki Pani działalności gospodarczej? Z jakimi problemami musiała się Pani uporać oraz jak udało się przezwyciężyć wszystkie przeciwności?

Rozpoczęcie własnej działalności to nie lada wyzwanie, zwłaszcza dla osoby, takiej jak ja – niemającej żadnego doświadczenia w sprawach związanych z zakładaniem swojej „firmy”. Na początku pojawił się problem, skąd pozyskać środki na rozpoczęcie własnej działalności, zwłaszcza na zakup niezbędnego sprzętu, urządzeń. W tej kwestii nieocenionym wsparciem okazało się być uzyskanie przeze mnie dofinansowanie na podjęcie działalności gospodarczej dla osób bezrobotnych zarejestrowanych w PUP w Krośnie. Dzięki przyznanym środkom z powodzeniem mogłam urządzić kancelarię i zakupić potrzebne do jej prowadzenia rzeczy. Poza tym musiałam „uporać się” z wszelkimi formalnościami, jakie wiążą się z założeniem własnej działalności, choć w praktyce okazało się, że nie było to aż tak skomplikowane i czasochłonne. Nadto pewne trudności pojawiły się w pierwszych miesiącach prowadzenia



działalności, kiedy kancelaria bezpośrednio po „wkroczeniu” na rynek usług przynosiła znacznych dochodów. Rozwiązaniem tego problemu okazało się jednak rozważne gospodarowanie uzyskanym przychodem, gdzie priorytetem było pokrycie wszystkich koniecznych kosztów związanych z prowadzeniem działalności.

Jakie to uczucie, kiedy jest się dla siebie własnym szefem? Czy decyduje o otwarciu działalności gospodarczej uważa Pani za strzał w dziesiątkę?

Uważam, że bycie dla siebie własnym szefem rodzi wiele uczuć. Z jednej strony wiąże się z ogromną satysfakcją i komfortem psychicznym, a z drugiej strony oznacza funkcjonowanie z ciągłym poczuciem odpowiedzialności za własne działania i trafność podejmowanych decyzji. Niemniej jednak, mając w sobie odwagę, samodyscyplinę i chęć zmiernia się z wyzwaniami oraz wolę walki z wszelkimi przeciwnościami, trudno sobie wymarzyć lepszą „pracę” aniżeli prowadzenie własnej działalności gospodarczej. Prowadzona przeze mnie kancelaria adwokacka jest co prawda „młoda firmą” i trudno jest jednoznacznie ocenić jak w przyszłości będzie prosperować. Jednakże na chwilę obecną mogę stwierdzić,

że decyzja o założeniu własnej działalności gospodarczej była trafna.

Na zakup jakiego sprzętu przeznaczyła Pani otrzymane z PUP środki finansowe?

Uzyskane z dofinansowania środki przeznaczyłam w całości na urządzenie biura kancelarii (zakupiłam meble, biurko, fotel, stolik i krzesła dla klientów) oraz zakup potrzebnego sprzętu, który pozostaje niezbędny z punktu widzenia prowadzonej przeze mnie działalności (w tym laptopa, urządzenia wielofunkcyjnego, aparatu fotograficznego, togi adwokackiej, systemu informacji prawnej oraz literatury prawniczej).

Jakie rady dałaby Pani osobom, które zamierzają w przyszłości otworzyć własny biznes?

Uważam, że najważniejszym jest, aby w ramach prowadzonej działalności zajmować się tym, co potrafimy najlepiej i co wiąże się dla nas z zadowoleniem oraz satysfakcją. Poza tym warto na początek opracować swoisty „biznes-plan”, który pozwoli nam odpowiednio ocenić szanse powodzenia planowanego przedsięwzięcia oraz oszacować koszty, jakie wiązać się będą z założeniem „firmy” i wprowadzeniem jej na rynek usług. Następnie należy postarać się

o pozyskanie środków finansowych, które pozwolą nam rozpocząć prowadzenie działalności. W przypadku braku własnego kapitału warto podjąć kroki, aby uzyskać wsparcie finansowe od instytucji, które tego rodzaju pomoc oferują. Można również poszukać dobrej rady u osób, które prowadzą działalność o podobnym profilu. Poza tym przed załatwieniem formalności dotyczących założenia działalności wskazana wydaje się być konsultacja z osobą, zajmującą się rachunkowością i księgowością. Wreszcie należy pamiętać o tym, że każda nowa firma potrzebuje czasu, aby „wbici się” na rynek usług, odpowiednio rozwinąć i zacząć przynosić wymierne korzyści. Dlatego w żadnym wypadku nie można poddawać się w sytuacji, kiedy przez pierwszy okres prowadzonej działalności nie osiągamy z tego tytułu zadowalających nas efektów, w tym finansowych.

Dziękuję za rozmowę.

Negocjacje – czemu służą?



Oprac.

DAWID HŁOUSZEK

Źródło:

Nęcki Z., *Negocjacje w biznesie*, PSB,
Kraków 1991

Wasilewska W., *Przewodnik „Efektywne
negocjacje w biznesie”*, Olsztyn 2010

Dobry negocjator potrafi wejść w osobowość swojego rozmówcy, przyjąć wobec niego odpowiednią postawę i konsekwentnie realizować plan, który zakończy się konsensusem.



Termin *negocjacje* wywodzi się z łacińskiego słowa *negotium*, czyli biznes, interes i swoje źródło znajduje w słownictwie handlowym. Jedną z pierwszych stosowanych przez człowieka form negocjacji był handel wymienny. Jeszcze do niedawna termin negocjacje rezerwowany był wyłącznie dla świata polityki i dyplomacji. Obecnie używany jest w odniesieniu do wielu dziedzin ludzkiego życia, w tym również do działalności biznesowej.

Każdego dnia na całym świecie przeprowadzanych jest miliardy negocjacji, począwszy od tych, które mają miejsce w domach i mogą dotyczyć corocznego wyjazdu na wakacje a skończywszy na prowadzonych za zamkniętymi drzwiami wielkich korporacji rozmowach, od których powodzenia zależą wielomilionowe kontrakty.

Przez negocjacje możemy zatem zrozumieć sytuacje, w których przedstawiciele dwóch firm, omawiają warunki przyszłej współpracy, jak i sytuacje, kiedy mąż i żona mając odmienne zdanie na temat remontu mieszkania, próbują znaleźć rozwiązanie, które pozwoli zadowolić obie strony.

Najprościej ujmując negocjacje to komunikowanie się w celu poszukiwania porozumienia, które może zapewnić stronom więcej korzyści niż działanie na własną rękę i wbrew sobie. Na

tym etapie należy dodać, że negocjacje nie są ani walką, ani przyjacielskim spotkaniem, podczas którego można swobodnie wymieniać się poglądami. Przez wielu specjalistów w dziedzinie biznesu określane są jako niezwykle trudny proces podejmowania decyzji, od których zależy realizacja przynajmniej niektórych interesów. Skuteczny negocjator nie dąży wobec tego do odniesienia zwycięstwa, lecz osiągnięcia porozumienia.

W każdym procesie negocjacyjnym występują co najmniej dwie strony. Zdaniem profesora Zbigniewa Nęckiego, dochodzi między nimi do sekwencji wzajemnych posunięć, które mają doprowadzić do możliwie korzystnego rozwiązania powstałego między nimi konfliktu interesów. Oczywiście strony muszą mieć świadomość przynajmniej częściowej wspólnoty, bez której nie byłoby możliwe przystąpienie do rozmów. Wyżej wzmiankowane sekwencje posunięć odnoszą się nie tylko do wypowiedzianych przy negocjacyjnym stole słów, ale i podjętych działań.

Każdy człowiek podejmuje decyzje na podstawie emocji. Ich zrozumienie oraz zdolność odpowiedniego na nie oddziaływania stanowią klucz do osiągnięcia perfekcji w negocjacjach. Gdybyśmy byli w pełni racjonalni, wszystko byłoby

wyrażane numerycznie, a negocjacje sprowadzałyby się do analizy cyfr zawartych w arkuszu kalkulacyjnym. Dobry negocjator potrafi zatem wejść w osobowość swojego rozmówcy, przyjąć wobec niego odpowiednią postawę i konsekwentnie realizować plan, który zakończy się konsensusem. Dodatkowo wykazuje się odwagą, cierpliwością, uczciwością i umiejętnością słuchania.

Postawa zorientowana na człowieka

Osoby, z którymi prowadzimy rozmowy wymagają indywidualnego traktowania. Oznacza to, że poznajemy człowieka w oparciu o to, jak sami go odbieramy, kierując się zasadą, że z założenia ludzie są dobrzy. Błędne jest postrzeganie rozmówcy przez pryzmat organizacji, którą reprezentuje, nawet jeśli mieliśmy z tą organizacją przykre doświadczenia. Negatywne nastawienie powoduje nakręcanie spirali nienawiści, która oddali nas od wszelkiego porozumienia.

Emocje rządzą w życiu człowieka, odgrywają silny wpływ na każdą międzyludzką interakcję. Dlatego podstawowym elementem procesu negocjacyjnego jest akceptowanie partnera takim, jakim jest oraz uszanowanie jego punktu widzenia. Postawa ukierunkowana na zrozumienie drugiego człowie-



ka jest kluczem do jego emocji. Prowadzi do budowania pozytywnego wizerunku i wzbudza zaufanie, bez którego nie da się nawiązać nici porozumienia. Perspektywa „MY” otwiera przed negocjatorem i jego rozmówcą możliwość połączenia sił, skupienia się na jednym celu i potraktowania problemu jak łamigłówki, której rozwiązywanie daje ogromną satysfakcję.

Dla prawidłowego i skutecznego przebiegu negocjacji, niezbędne jest spełnienie określonych warunków:

- › interesy poszczególnych stron negocjacji powinny być w części zbieżne, a w części sprzeczne, czyli wynikać z indywidualnych preferencji,
- › negocjacje muszą być traktowane jako wyjątkowo złożony proces,
- › negocjacje powinny wynikać ze sprzeczności interesów, która daje się poznać dzięki reprezentowanemu stanowisku.

Z reguły negocjacje dzieli się na trzy typy:

- › **twarde**, które polegają na stawianiu drugiej stronie zdecydowanych i konkretnych wymagań, wywieraniu presji i unikaniu kompromisów.
- › **rzeczowe**, polegające na stosowaniu obiektywnych kryteriów, proponowaniu alternatywnych rozwiązań, dążeniu do szeroko pojętego kompromisu, okazy-

waniu szacunku dla przeciwników i ich poglądów.

- › **miękkie**, charakteryzujące się uległością przynajmniej jednego negocjatora. Ich celem jest poszukiwanie polubownego rozwiązania nawet za cenę własnych strat.

Style negocjacji:

KOMPROMIS – charakteryzuje się specyficznym podejściem, w którym doprowadza się do sytuacji, kiedy każda ze stron negocjacji osiąga pewne korzyści, ale kosztem ustępstw. Osiągnięte porozumienie nie zaspokaja w pełni potrzeb żadnej ze stron, ale zapewnia podtrzymanie poprawnych relacji.

DOMINACJA – prowadzenie negocjacji w sposób bardzo stanowczy, uniemożliwiający lub mocno ograniczający zaspokojenie potrzeb strony przeciwnej. Styl ten jest wykorzystywany głównie przez osoby o twardym charakterze, lubiące rywalizację, wykazujące skłonności przywódcze i dążące do uzyskania władzy. Dominacja zaliczana jest do twardych negocjacji i charakteryzuje ją:

- › ukierunkowanie na wygraną za wszelką cenę,
- › traktowanie innych jak przeciwników,
- › brak zaufania do rozmówcy, podejrzliwość,
- › stanowczość poglądów i nieugiętość,
- › wymaganie ustępstw w ce-

lu prowadzenia dalszych negocjacji,

- › zdecydowana obrona własnych poglądów i częste wywieranie nacisku,
- › poszukiwanie rozwiązań satysfakcjonujących tylko jedną ze stron,
- › osiągnięcie jednostronnych korzyści jako sposobu na stworzenie możliwości porozumienia.

DOSTOSOWANIE SIĘ – styl negocjowania polegający na świadomej rezygnacji z własnych korzyści w celu zrealizowania osobistych celów i założeń strony przeciwnej. Głównym wyznacznikiem takiego postępowania jest utrzymanie poprawnych relacji z rozmówcami. Styl ten jest stosowany przez osoby, które łatwo ulegają wpływom, są ufnie i niekonfliktowe. Dostosowanie się jest zaliczane do negocjacji miękkich i charakteryzuje je:

- › przyjacielski stosunek negocjatorów,
- › dążenie do osiągnięcia porozumienia,
- › dopuszczanie się ustępstw w celu dbania o wzajemne relacje,
- › wzajemne zaufanie,
- › niejednokrotne poddawanie się naciskom i uległość,
- › unikanie walki i konfrontacji,
- › przedstawianie ofert,
- › możliwość zmiany stanowiska,
- › decydowanie się na jednostronną utratę korzyści na

poczet strony przeciwnej, › dążenie do znalezienia rozwiązania, które zaspokoi stronę przeciwną.

UNIKANIE – styl charakteryzujący się biernością, unikaniem zdecydowanych działań, a nawet stosowaniem ucieczki. Taki sposób negocjowania wynika z przeświadczenia, że prowadzenie rozmów bywa nieopłacalne, ponieważ korzyści mogą być niewspółmierne z poniesionymi kosztami. Ten typ negocjacji prowadzi z reguły do poniesienia strat przez obie strony. Stosuje się go, gdy dąży się do ukarania, upokorzenia lub poniżenia strony przeciwnej.

NEGOCJACJE INTERAKTYWNE – podejście do rozmów, preferujące osiągnięcie rezultatu w postaci: wygrana – wygrana. Polega on na wynegocjowaniu porozumienia, które jest korzystne dla obydwu stron. Wśród najważniejszych zasad, które obowiązują w tym stylu prowadzenia rozmów, wyróżnia się:

- › stosowanie rozwiązań korzystnych dla każdej ze stron,
- › stosowanie wyłącznie obiektywnych kryteriów,
- › skupienie się na celach i założeniach, a nie na zajmowanym stanowisku.

Istnieje wiele technik negocjacyjnych. Ich wykorzystywanie ma na celu przechylenie korzyści na stronę negocjatora. Odbywa się to przez wer-



balizowanie żądań, stosowanie ustępstw, kamuflowanie nadmiernej chęci szybkiego osiągnięcia porozumienia, a także stawianie oporu wobec zabiegów oponenta oraz stosowanie presji psychologicznej, która ma osłabić argumenty strony przeciwnej. Z punktu widzenia specjalistów, ustępstwo jest nieodłącznym elementem każdej techniki negocjacyjnej, a sposób dochodzenia do kompromisu bywa ważniejszy niż sam kompromis. Umiejętność stosowania ustępstw w negocjacjach wiąże się z przestrzeganiem pewnych reguł:

1. Ustępstwa nie mogą być zbyt duże. Liczy się sam fakt pójścia na ustępstwo niż jego rozmiar. Niewielkie ustępstwo pociąga za sobą chęć odwzajemnienia się za przysługę. Duże ustępstwa z kolei mogą prowadzić do zachłanności.

2. Udowodniono, że długotrwałe staranie się przynosi więcej satysfakcji i zadowolenia, ponieważ bardziej ceni się coś, o co trzeba było długo zabiegać. Należy wobec tego ustępować z oporem i nie zbyt szybko.

3. Ustępstwa należy stopniowo zmniejszać. Pozwoli to zrozumieć stronie przeciwnej, że zbliża się granica możliwości i tolerancji negocjatora, której przekroczenie uniemożliwi osiągnięcie zamierzonego celu. Zabieg ten wymusza na

rozmówcy konieczność złożenia wcześniejszych deklaracji.

4. Zdarzają się sytuacje, kiedy strona przeciwna wysuwa absurdalne wręcz propozycje. W żadnym wypadku nie wolno reagować emocjonalnie. Zachowanie dystansu pozwoli przeanalizować poziom determinacji negocjatora i przygotować odpowiednie argumenty, które udowodnią absurdalność żądań.

5. Jeżeli zależy nam na skutecznym prowadzeniu negocjacji, nie powinniśmy ustępować jako pierwsi, szczególnie w istotnych kwestiach. Pozwoli to zrozumieć stronie przeciwnej, że nie ma do czynienia z amatorem, lecz profesjonalistą.

6. Nie należy godzić się na pierwszą przedstawioną propozycję, ponieważ będzie ona najmniej korzystna. Partner rozmów ma świadomość, że będzie musiał pójść na ustępstwo. Zbyt pochopne przyjęcie propozycji skazuje nas na porażkę w negocjacjach.

Ponadto przed pójściem na ustępstwa należy:

- › dokładnie przeanalizować wymagania strony przeciwnej, ponieważ może okazać się, że ustępstwo nie zostanie zauważone lub docenione,
- › zwracać uwagę, czy druga strona zdaje sobie sprawę z poczynionych ustępstw,
- › przypominać co jakiś czas

rozmówcy o poczynionych na jego korzyść ustępstwach, › zakamuflować satysfakcję wynikającą z ustępstw poczynionych przez stronę przeciwną.

Wybrane techniki negocjacyjne

„Dobry – zły negocjator”

Interesy jednej ze stron reprezentowane są przez dwóch negocjatorów. Technika ta polega na upozorowaniu między nimi konfliktu. Pierwszy z negocjatorów stawia zbyt wygórowane wymagania stronie przeciwnej. Jest agresywny, stara się swoim zachowaniem ośmieszyć i poniżyć partnera rozmów. Kiedy prowadzone w ten sposób negocjacje, wywołują w stronie przeciwnej coraz większą nerwowość, do akcji wkracza drugi z negocjatorów, który swoim miłym, łagodnym i przychylnym usposobieniem nakłania rozmówcę do drobnych ustępstw. Poddany takiemu zabiegowi rozmówca jest w stanie zaakceptować warunki stawiane przez „dobrego” negocjatora.

„Co by było, gdyby...”

Ta polegająca na zadawaniu hipotetycznych pytań technika, pozwala poznać prawdziwe intencje partnera biznesowego i uzyskać od niego istotne informacje z punktu widzenia prowadzonych rozmów. Poprzez częste stosowanie pytań „co by było, gdyby”, negocjator angażuje stronę przeciwną



do przedstawienia konkretnych propozycji, których analiza staje się źródłem cennych informacji, np. na temat kondycji finansowej firmy, jej celów strategicznych i osiągniętych wyników sprzedażowych. Niezwykle istotna podczas stosowania tej techniki jest obserwacja sygnałów niewerbalnych wysyłanych przez partnera rozmów.

„Ograniczone kompetencje”

Technika negocjacyjna dająca możliwość uzyskania przewagi nad rozmówcą, poprzez odmówienie zaakceptowania wysuwanych przez niego propozycji, przy równoczesnym powoływaniu się na ograniczenie własnego pełnomocnictwa. Strona, która posiada pełne kompetencje do prowadzenia rozmów i podejmowania ważnych decyzji, ustępuje szybciej i łatwiej, ponieważ zamierza zrównoważyć działania, sądząc, że w ten sposób uda się dojść do zadowalającego porozumienia.

„Wykorzystanie czasu”

Świadome wydłużanie czasu trwania rozmów, celowe unikanie podjęcia ostatecznej decyzji lub zbyt szczegółowe analizowanie mało istotnych kwestii, to tylko niektóre sztuczki stosowane przez profesjonalnych negocjatorów. Strona, która wykorzystuje tego typu zabiegi dąży do wydłużenia negocjacji do momentu, w którym układ sił zmieni się na jej korzyść.

„Wskazywanie konsekwencji”

Druga strona negocjacji, dążąc do osiągnięcia zamierzonego celu, często nie jest świadoma konsekwencji, podjętych decyzji. W takiej sytuacji negocjator przedstawia negatywne dla obu stron skutki określonego porozumienia, na którego osiągnięciu zależy rozmówcy.

„Przeciwny przykład”

W trakcie prowadzenia negocjacji stanowisko drugiej strony oparte jest na przekonaniach. Bardzo ważne jest wobec tego umiejętne ich podważanie. Przedstawia się w tym celu przykłady, które są niezgodne z przekonaniem partnera rozmów. Nie zawsze przynosi to pełne korzyści, ale w dużej mierze pozwala osłabić siłę wysuwanych przez stronę przeciwną argumentów.

Fazy negocjacji

› **Faza wstępna** – dotyczy zapoznania uczestników, nawiązania pierwszego kontaktu, przedstawienia wstępnych propozycji i stanowisk, a także ustalenia wzajemnych relacji.
› **Faza rozwinięcia** – dotyczy przedstawiania argumentacji i prowadzenia rozmów. Jej głównym celem jest zbliżenie oczekiwań rozmówców, które zostały wyrażone w fazie wstępnej, a także skrócenie dystansu między ich potrzebami. Negocjatorzy po-

przez argumentację przekonują się do swoich propozycji. Z reguły pierwsza propozycja jest nie do przyjęcia, ponieważ uwzględnia korzyści tylko jednej strony. Kolejne propozycje powinny pociągać za sobą obustronne ustępstwa. Brak ustępstw wiąże się z utratą cennego czasu i brakiem porozumienia. W takiej sytuacji zalecane jest stosowanie dyskusji i burzy mózgów.

› **Dyskusja** – wymiana zdań na określony temat, prowadząca do wspólnych wniosków. Jest bardziej ogólnym omawianiem i rozpatrywaniem danego problemu, polegającym na przedstawianiu i przyjmowaniu racjonalnych argumentów.

› **Burza mózgów** – metoda grupowego myślenia twórczego, mająca na celu szukanie optymalnych rozwiązań jakiegokolwiek problemu. Jej podstawowym założeniem jest nieoceniać poszczególnych pomysłów na etapie ich zgłaszania.
› **Faza końcowa** – ostatni etap negocjacji, w którym dochodzi do zaakceptowania przyjętych rozwiązań i nadania im formalnego wyrazu w postaci umowy lub kontraktu.

Profesjonalny negocjator zdaje sobie sprawę, że negocjacje nie kończą się na etapie zakończenia rozmów. Realizacja zawartej umowy również stanowi część procesu negocjacji.

cyjnego i może potrwać kilka lat. Bardzo ważne wobec tego z punktu widzenia osiągnięcia obustronnych korzyści jest dotrzymanie danego słowa. Nikt przecież nie chce współpracować z firmą, która przypomina sobie o kliencie w dniu podpisania lub przedłużenia umowy. Zdecydowana większość stosunków biznesowych to relacje długoterminowe, w których liczy się nie tylko sfera służbowa, ale i towarzyska. Niektórzy kontrahenci przywiązują większą wagę do kontaktów osobistych niż kwestii biznesowych zawartej umowy. Osiągnięte w wyniku negocjacji porozumienie powinno zostać dogłębnie przeanalizowane przez pryzmat późniejszych konsekwencji oraz poniesionych nakładów, które nie powinny być wyższe od korzyści.



Świadczenia

przysługujące osobom,
które zrezygnowały z pracy
z powodu opieki nad niepełnosprawnym
dzieckiem lub niedołącznym
współmałżonkiem



Opracowano
na podstawie artykułu

AGNIESZKI BRZOSTEK

<http://praca.gazetaprawna.pl/artykuly/945942,opiekun-niepełnosprawnego-swiadczenie-pielęgnacyjne-specjalny-zasilek-opiekunczy.html>

*Niniejszy materiał nie stanowi
przepisów prawa, posiada jedynie cha-
rakter informacyjny.*

1. Świadczenie pielęgnacyjne

Przysługuje przede wszystkim:

- › rodzicom,
- › faktycznym opiekunom,
- › osobom, będącym spokrewnioną rodziną zastępczą,
- › innym osobom, na których ciąży obowiązek alimentacyjny wobec dziecka.

Mowa tu o osobach, które nie podjęły lub zrezygnowały z zatrudnienia lub wykonywania innej pracy zarobkowej w celu sprawowania opieki nad niepełnosprawnym dzieckiem. Warunkiem otrzymania świadczenia jest również udokumentowanie, że niepełnosprawność wymagającego opieki dziecka powstała przed ukończeniem przez nie 18 roku życia lub do ukończenia 25 roku życia w przypadku dzieci uczących się w szkole lub studiujących.

Świadczenie pielęgnacyjne przyznawane jest niezależnie od osiągniętych dochodów. Od 2016 roku jego wysokość wynosi 1300 zł netto miesięcznie. Od 2017 roku będzie ono waloryzowane, a jego wysokość będzie zwiększana w zależności od kwoty minimalnego wynagrodzenia za pracę.

2. Specjalny zasiłek opiekuńczy

Przysługuje opiekunom dorosłych osób niepełnosprawnych. Od 1 stycznia 2015 roku

o przyznanie tego świadczenia mogą ubiegać się nie tylko osoby, które zrezygnowały z pracy w celu opieki nad niepełnosprawnym, ale również te osoby, które w ogóle nie podjęły zatrudnienia lub innej pracy zarobkowej. Dodatkowo o specjalny zasiłek opiekuńczy mogą wnioskować rolnicy, ich małżonkowie i domownicy.

O przyznaniu prawa do zasiłku decyduje próg dochodowy – łączny dochód rodziny sprawującej opiekę oraz rodziny osoby wymagającej opieki. W przeliczeniu na jednego członka rodziny nie może przekroczyć 764 zł. Jeżeli kwota ta zostanie przekroczona, zasiłek przysługuje, jeżeli uprawniony otrzymywał go w poprzednim okresie zasiłkowym. Aktualnie wysokość zasiłku wynosi 520 zł miesięcznie.

3. Zasiłek dla opiekuna osoby niepełnosprawnej

Przysługuje opiekunom osób dorosłych ze znacznym stopniem niepełnosprawności, które w skutek nowelizacji ustawy o świadczeniach rodzinnych utraciły 1 lipca 2013 roku prawo do świadczenia pielęgnacyjnego i jednocześnie nie spełniły kryterium dochodowego do otrzymania specjalnego zasiłku opiekuńczego. Zasiłek dla opiekuna również wynosi 520 zł miesięcznie i jego wysokość zależy od wysokości dochodów w rodzinie.

4. Zasiłek lub dodatek pielęgnacyjny


Świadczenie przyznawane w celu częściowego pokrycia ponoszonych przez opiekunów wydatków. Zasiłek pielęgnacyjny wynosi 153 zł miesięcznie i przysługuje:

- › niepełnosprawnemu dziecku,
- › osobie niepełnosprawnej w wieku powyżej 16 roku życia, która posiada znaczny stopień niepełnosprawności,
- › osobie niepełnosprawnej powyżej 16 roku życia o umiarkowanym stopniu niepełnosprawności, pod warunkiem, że niepełnosprawność powstała przed ukończeniem 21 rokiem życia,
- › osobie, która ukończyła 75 lat.

Zasiłek pielęgnacyjny nie przysługuje osobie, posiadającej prawo do dodatku pielęgnacyjnego, który jest przyznawany osobom całkowicie niezdolnym do pracy oraz samodzielnej egzystencji. Wysokość tego dodatku wynosi 208,79 zł miesięcznie.

5. Dodatek do zasiłku rodzinnego

Przysługuje rodzinie wychowującej niepełnosprawne dziecko, pod warunkiem, że jej miesięczny dochód w przeliczeniu na jednego członka rodziny nie przekroczy 764 zł. O dodatek mogą wystąpić rodzice, prawni lub faktyczni opiekunowie dziecka, do ukończenia przez nie 18 roku życia lub 24 roku



życia, w przypadku dzieci uczących się lub studiujących i legitymujących się umiarkowanym lub znacznym stopniem niepełnosprawności. Wysokość dodatku wynosi:

- › 89 zł miesięcznie na dziecko, które nie ukończyło 5 roku życia,
- › 118 zł miesięcznie na dziecko w wieku powyżej 5 lat, ale poniżej 18 roku życia,
- › 129 zł miesięcznie na dziecko, w wieku pomiędzy 18 a 24 rokiem życia.

Można również ubiegać się o dodatek związany z kształceniem i rehabilitacją niepełnosprawnego dziecka. Jego wysokość wynosi 80 zł miesięcznie, gdy przyznane jest na dziecko do 5 roku życia lub 100 zł miesięcznie w przypadku dziecka do 24 roku życia.

Porady grupowe

przewidziane do realizacji przez PUP w Krośnie w III kwartale 2016 roku



Aktywność w poszukiwaniu pracy

13 LIPCA 2016

GODZ. 9.00, POK. 325

ZAKRES TEMATYCZNY:

- › cel zawodowy
- › metody szukania pracy
- › dokumenty niezbędne w poszukiwaniu pracy
- › elementy autoprezentacji

Poznaj swoje kompetencje i możliwości zawodowe – porada z zastosowaniem narzędzi diagnostycznych

26 LIPCA 2016

GODZ. 9.00, POK. 325

7 WRZEŚNIA 2016

GODZ. 9.00, POK. 325

ZAKRES TEMATYCZNY:

- › analiza obszarów trudności w określaniu celu
- › deficyty wiedzy i umiejętności zawodowych
- › system wyznawanych wartości a decyzje zawodowe

Powrót na rynek pracy

9 SIERPNIA 2016

GODZ. 9.00, POK. 325

12 SIERPNIA 2016

GODZ. 9.00, POK. 325

ZAKRES TEMATYCZNY:

- › analiza własnego potencjału zawodowego (umiejętności, predyspozycje i zainteresowania zawodowe)
- › umiejętność wykorzystania informacji o sobie w planowaniu działań na rynku pracy.

Powrót na rynek pracy

15 LIPCA 2016

GODZ. 9.00, POK. 325

9 SIERPNIA 2016

GODZ. 9.00, POK. 325

30 SIERPNIA 2016

GODZ. 9.00, POK. 325

ZAKRES TEMATYCZNY:

- › analiza własnego potencjału zawodowego (umiejętności, predyspozycje i zainteresowania zawodowe),
- › umiejętność wykorzystania informacji o sobie w planowaniu działań na rynku pracy.

Długotrwałe bezrobocie – przyczyna zewnętrzna czy wewnętrzna?

21 LIPCA 2016

GODZ. 9.00, POK. 325

22 SIERPNIA 2016

GODZ. 9.00, POK. 325

5 WRZEŚNIA 2016

GODZ. 9.00, POK. 325

ZAKRES TEMATYCZNY:

- › pomoc w odkryciu indywidualnych zainteresowań zawodowych i predyspozycji
- › określenie poziomu motywacji do podejmowania działań zawodowych
- › wzmocnienie pozytywnego nastawienia do działania
- › określenie preferencji zawodowych
- › nakreślenie zagadnień z zakresu rekrutacji i selekcji

Motywacja do zmiany warunkiem sukcesu zawodowego

19 LIPCA 2016

GODZ. 9.00, POK. 325

18 SIERPNIA 2016

GODZ. 9.00, POK. 325

ZAKRES TEMATYCZNY:

- › analiza obszarów trudności w określaniu celu
- › deficyty wiedzy i umiejętności zawodowych
- › system wyznawanych wartości a decyzje zawodowe

Bilans kompetencji i umiejętności zawodowych. Rozpoznanie predyspozycji zawodowych

25 SIERPNIA 2016

GODZ. 9.00, POK. 325

ZAKRES TEMATYCZNY:

- › analiza obszarów trudności w określaniu celu zawodowego
- › deficyty wiedzy i umiejętności zawodowych
- › system wyznawanych wartości a decyzje zawodowe
- › wybór miejsca pracy a predyspozycje zawodowe





Na kilka lat przed emeryturą

większa trwałość etatu >

Podstawa prawna
Ustawa z dnia 26.06.1974 r.
– Kodeks pracy (Dz. U.
Z 2014 r. poz. 1502 ze zm.)

Źródło:
[www.bankier.pl/wiadomosc/
Na-kilka-lat-przed-
emerytura-wieksza-trwalosc-
-etatu-3506455.html](http://www.bankier.pl/wiadomosc/Na-kilka-lat-przed-emerytura-wieksza-trwalosc-etatu-3506455.html)

Generalnie pracodawca nie może wypowiedzieć umowy o pracę pracownikowi, któremu brakuje nie więcej niż 4 lata do osiągnięcia wieku emerytalnego. Pracownicy w wieku przedemerytalnym korzystają z tej ochrony w dość szerokim zakresie. Wprowadzie dotyczy ona tylko wypowiedzenia umowy przez pracodawcę, ale uchylenie jej następuje w niektórych przypadkach.

Grupowe zwolnienia nie uchylą ochrony

Kodeks pracy wprowadza wzmocnioną ochronę trwałości zatrudnienia pracowników w wieku przedemerytalnym. Pracodawca nie może wypowiedzieć umowy o pracę pracownikowi, któremu brakuje nie więcej niż 4 lata do osiągnięcia wieku emerytalnego, jeżeli okres zatrudnienia umożliwia mu uzyskanie prawa do emerytury z osiągnięciem tego wieku (art. 39 K.p.). Ochrona ta nie przysługuje jedynie w przypadku uzyskania przez pracownika prawa do renty z tytułu całkowitej niezdolności do pracy bądź likwidacji lub upadłości pracodawcy (art. 40 i 411 K.p.).

Nawet dokonywanie zwolnień na podstawie ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz. U. Z 2015 r. Poz. 192 ze zm.), zwanej ustawą o zwolnie-

niach grupowych, nie uchyla tej ochrony. W wielu przypadkach to właśnie ustawa o zwolnieniach grupowych jest „furtką” pozwalającą zwolnić pracownika, któremu przysługuje szczególna ochrona na mocy Kodeksu Pracy. Ma to miejsce przykładowo w odniesieniu do pracowników korzystających z co najmniej 3-miesięcznego urlopu wychowawczego. Jednak w przypadku pracownika korzystającego z ochrony przedemerytalnej, pracodawca objęty zakresem ustawy o zwolnieniach grupowych – co następuje w razie zatrudnienia co najmniej 20 pracowników – może jedynie wypowiedzieć dotychczasowe warunki pracy i płacy. Wypowiedzenie zmieniające można zastosować zarówno w przypadku typowych zwolnień grupowych, jak i indywidualnych.

Dokonanie wypowiedzenia zmieniającego wobec pracownika w okresie korzystania z ochrony przedemerytalnej jest możliwe, choć w bardzo ograniczonym zakresie, również na podstawie Kodeksu pracy. Zgodnie z art. 43 K.p., pracodawca może wypowiedzieć warunki pracy lub płacy wspomnianemu pracownikowi, jeżeli wypowiedzenie zmieniające jest konieczne ze względu na:

› wprowadzenie nowych zasad wynagradzania dotyczących ogółu pracowników zatrud-

nionych u danego pracodawcy lub tej ich grupy, do której pracownik należy,

› stwierdzoną orzeczeniem lekarskim utratę zdolności do wykonywania dotychczasowej pracy albo niezawinioną przez pracownika utratę uprawnień koniecznych do jej wykonywania.

Przepisem tym może się posłużyć zarówno pracodawca podlegający ustawie o zwolnieniach grupowych, jak i pracodawca, który stosuje wyłącznie Kodeks Pracy. Wypowiedzenia zmieniającego w takiej sytuacji nie można jednak wykorzystywać niezgodnie z jego przeznaczeniem, którym jest zmiana warunków zatrudnienia.

Ochrona przedemerytalna nie obowiązuje w przypadku, gdy pracownik osiągnie wiek uprawniający do tej ochrony po wypowiedzeniu przez pracodawcę umowy o pracę.

Wypowiedzenie zmieniające dla pozor

Jak już wspomniano, w określonych warunkach pracodawca może wypowiedzieć warunki pracy i/lub płacy pracownikowi korzystającemu z ochrony przedemerytalnej. Pracownik może jednak nie przyjąć nowych warunków zatrudnienia zaproponowanych mu w tym wypowiedzeniu.

Zgodnie z art. 42 §3 K.p., w razie odmowy przyjęcia przez pracownika zaproponowanych



w wypowiedzeniu zmieniającym nowych warunków pracy lub płacy, umowa o pracę rozwiązuje się z upływem okresu dokonanego wypowiedzenia. Jeżeli pracownik przed upływem połowy okresu wypowiedzenia nie złoży oświadczenia o odmowie przyjęcia zaproponowanych warunków, uważa się, że wyraził zgodę na te warunki. Wówczas zmiany wchodzi w życie po upływie okresu wypowiedzenia.

Taka konstrukcja wypowiedzenia zmieniającego może niekiedy „zachęcać” pracodawców do prób wykorzystania tego wypowiedzenia dla zwolnienia chronionego pracownika. W takim celu wystarczyłoby przedstawić pracownikowi „zaporowe” warunki zatrudnienia, licząc na to, że nie zostaną przyjęte i umowa ulegnie rozwiązaniu. Takie praktyki były już jednak analizowane przez sądy. W wyroku z dnia 12 stycznia 2012 r., sygn. akt II PK 83/11, Sąd Najwyższy wskazał, że: *Przy wypowiedzeniu*

zmieniającym dokonany wobec pracownika podlegającego szczególnej ochronie, na podstawie art. 10 ust. 3 ustawy z 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, istotne znaczenie mają okoliczności związane z likwidacją stanowiska pracy, ale wyłączenie pod kątem ewentualnej pozorności takiego działania, wynikającej z próby obejścia przepisów o szczególnej ochronie trwałości stosunku pracy (...).

Limity nie działają przy szczególnej ochronie

Od 22 lutego 2016 r. w prawie pracy obowiązują nowe limity zatrudniania na czas określony, tzw. limity „33 i 3”. Zgodnie z przepisami przejściowymi stosuje się je również – na określonych warunkach – do umów na czas określony trwających w dniu wejścia w życie nowych przepisów. Na mocy regulacji przejściowych umowy korzystające ze szczególnej ochrony wyłączane są jednak spod no-

wych zasad limitowania. Przepisu art. 251 K.p. W brzmieniu obowiązującym od 22 lutego 2016 r. nie stosuje się do umowy na czas określony, zawartej przed tą datą, której rozwiązanie przypadnie po upływie 33 miesięcy od tego dnia (tj. po 21 listopada 2018 r.) – jeżeli stosunek pracy z tej umowy podlega szczególnej ochronie przed wypowiedzeniem lub rozwiązaniem umowy o pracę w okresie od 22 lutego 2016 r. do 21 listopada 2018 r.

Powyższe oznacza, że takiej umowy nie uwzględnia się w limitach „33 i 3”. Rozwiązuje się ona z upływem okresu, na jaki została zawarta, przy czym pracownik musi być objęty szczególną ochroną stosunku pracy przez cały okres 33 miesięcy liczony od dnia wejścia w życie nowych przepisów (tj. od 22 lutego 2016 r.). Jeśli korzysta z takiej ochrony tylko przez część tego okresu, to art. 14 ust. 6 noweli, który wprowadza omawiane wyłączenie, nie będzie miał zastosowania.



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

Informacja o rejestracji

tel. 13 43 213 89, 13 43 616 94