

## W Krakowie (nie) zwalniają w przyjazny sposób

●● **Kryzys dla wielu pracowników oznacza pożegnanie się z pracą. Zamiast na bruk zwalniany pracownik może trafić na szkolenie lub na inną posadę. Wiele zależy od pracodawcy i od tego, czy „zwalnia przyjaźnie”.** Według Głównego Urzędu Statystycznego w pierwszym kwartale tego roku pracę straciło 328 tys. osób. Centrum Badań Opinii Społecznych policzyło, że co trzeci Polak boi się bezrobocia. Co drugi ankietowany uważa, że w jego regionie praca jest trudno dostępna, a 15 proc. jest zdania, że nie ma możliwości żadnego zatrudnienia.

### Jak zwalniają krakowskie firmy?

Marta pięć lat spędziła w korporacji finansowej. W lutym objął ją program zwolnień grupowych. - Byłam załamana, w banku kredyt na mieszkanie, niespłacone auto - wspomina.

Pracodawca zaproponował jej współpracę na umowę o dzieło. Skierował na szkolenie komputerowe i kurs coachingu. - Pomogło. Dziś etatu nie mam, ale dzięki fuchom i współpracy z dawną firmą zarabiam 50-70 proc. poprzedniej pensji. To ratuje mi życie - mówi.

Magda miała mniej szczęścia. Przez ponad dwa lata pracowała w centrum usługowym w Krakowie. Od stycznia miała dostać etat, ale przyszedł kryzys i pracodawca przedłużył starą umowę. Nazwał to jedynie formalnością. - Kryzys minie, dostaniesz etat - usłyszała. Po pół roku straciła pracę. - Nie dostałam zaległej premii, a ostatniej pensji w terminie. O zwolnieniu dowiedziałam się tydzień przed tym, jak wygasła stara umowa - żali się młoda absolwentka UJ-otu.

Jak przekonują HR-owcy, w czasach kryzysu można, a nawet trzeba „zwalniać przyjaźnie”.

### Jak robić to przyjaźnie?

- Utrzymanie pozytywnego wizerunku na rynku pracy powinno być dla pracodawców ważne. Inaczej mogą doprowadzić do strajków, wstrzymywania produkcji, pozwów sądowych i wielkich odszkodowań - podkreśla Maurice Delbar, prezeska Start People, agencji pracy i doradztwa personalnego. - Dlatego też przedsiębiorstwa, które przeprowadzają zwolnienia, szczególnie masowe, powinny wziąć pod uwagę realizację programu tzw. przyjaznych zwolnień.

Czyli outplacementu, który zalicza się do usług z obszaru pośrednictwa pracy. Cel: zapewnienie ciągłości zatrudnienia zwalnianym pracownikom. Duży nacisk kładzie się na doradztwo zawodowe i pomoc zwolnionemu w decyzji, co chce dalej robić.

Koszt projektu outplacementowego z reguły oscyluje wokół miesięcz-

nej pensji danego pracownika. Program nie musi być finansowany wyłącznie przez pracodawcę, można uzyskać wsparcie ze strony Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Krakowie lub skorzystać z funduszy unijnych.

Od marca przy WUP-ie działa punkt informacyjny dla pracodawców. Zgląda tu coraz więcej firm i bezrobotnych, którzy starają odnaleźć się na rynku pracy. - Można u nas dowiedzieć się, jak ograniczyć zwolnienia, zapytać o formy pomocy - mówi Andrzej Martynuska, dyrektor WUP-u. - Pomagamy określić kwalifikacje pracowników, podpowiadamy, w jaki sposób daną grupę zwolnionych można wykorzystać czy to w firmie, czy w innym przedsiębiorstwie. Albo jak ich przekwalifikować.

- Staramy się też pomagać pracodawcom przy podejmowaniu i wyszu-

kiwaniu alternatywy dla zwolnień. Podpowiadamy, jak wyglądają dziełnie się pracą, telepraca czy zmniejszenie tygodnia pracy - dodaje Włodzisław Kurdziel, koordynator projektu.

Istotnym źródłem finansowania „przyjaznych zwolnień” są fundusze unijne. W 2009 roku na pomoc bezrobotnym Unia przeznaczyła 239 mln zł. W związku z dużą liczbą zwolnień Komisja Europejska poprosiła o pomoc rządy poszczególnych państw członkowskich. Polskie Ministerstwo Rozwoju Regionalnego już planuje wprowadzenie nowego instrumentu wsparcia dla pracodawców „zwalniających przyjaźnie”.

- Przygotowywane jest rozporządzenie, na podstawie którego przedsiębiorca tracący w wyniku kryzysu gospodarczego pieniądze, będzie mógł otrzymać pomoc w wysokości 500 tys. euro i przeznaczyć ją na projekty outplacementowe - tłumaczy Marta Jasińska z Abbays, Europejskiego Doradztwa Finansowego. ●

ANETA ZADROGA