



W pierwszym kwartale tego roku pracę straciło ponad 328 tysięcy osób

Przyjazne rozstanie z pracą

Programy Pracodawca, który zwalnia, jednocześnie pomaga szukać zatrudnienia

Elżbieta Sobańska

Według badania przeprowadzonego przez CBOS, co trzeci Polak boi się, że w najbliższej przyszłości straci pracę. Dodatkowo 55 procent uważa, że w ich regionie praca jest trudno dostępna, a 15 procent z nich jest zdania, że nie ma możliwości żadnego zatrudnienia. Utrzymanie pozytywnego wizerunku na rynku w dobie tak negatywnych nastrojów, staje się dla pracodawców dosłownie elementem przetrwania. Może bowiem dochodzić do strajków, wstrzymywania produkcji, pozwów sądowych i żądania wysokich odszkodowań.

Dlatego też część przedsiębiorstw, które przeprowadzają zwolnienia, szczególnie masowe, biorą pod uwagę realizację programu tzw. przyjaznych lub monitorowanych zwol-

nień. Pomaga on zwalnianym pracownikom podnieść dotychczasowe kwalifikacje oraz nabyć umiejętności niezbędne przy rekrutacji, takie jak np. przygotowywanie dokumentów osobowych, rozmowa z przyszłym pracodawcą, jak również techniki autoprezentacji.

Dodatkowo powoływane są tzw. punkty konsultacyjne, gdzie każdy uczestnik programu może porozmawiać z konsultantem o problemach zawodowych lub osobistych związanych z utratą pracy. Jest to skuteczna metoda wsparcia psychologicznego oraz pobudzenia motywacji do działania, a w tym przypadku poszukiwania pracy.

Zaletą programu jest też jego pozytywny wpływ na pracowników, którzy zostali w firmie. Świadomość zaangażowania się pracodawcy i wsparcie w znalezieniu no-

wej pracy, przekłada się na zrozumienie sytuacji przez pozostałych. Dzięki temu jest szansa, że atmosfera w przedsiębiorstwie nie ulega pogorszeniu, co umożliwia w miarę sprawne i efektywne funkcjonowanie firmy.

Kryzys gospodarczy oraz wzrost konkurencji odbił się również na rynku outplacementu (zapewnia ciągłości zatrudnienia zwalnianym pracownikom) – stał się on bowiem bardziej wrażliwy na ceny, a firmy zainteresowa-

ne tego typu usługami bardziej wymagające. Koszt projektu outplacementowego, dostosowanego do konkretnych potrzeb danego przedsiębiorstwa, zależy głównie od okresu jego trwania oraz stanowisk i kwalifikacji osób objętych programem. Taki wydatek z reguły oscyluje wokół miesięcznej pensji danego pracownika.

– Program nie musi być jednak finansowany wyłącznie przez pracodawcę. Może on bowiem uzyskać wsparcie ze

strony odpowiednich jednostek administracji publicznej. Innym, istotnym źródłem finansowania są fundusze unijne – mówi Marta Jasińska z Abbeys, Europejskie Doradztwo Finansowe. – Środki w ramach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki (POKL) przewidują pomoc finansową dla przedsiębiorców przechodzących modernizację właśnie w formie programów outplacementowych, łącznie ze szkoleniami i doradztwem zawodowym.

W 2009 roku na tego typu pomoc przeznaczono 239 mln złotych.

– W pierwszym kwartale tego roku pracę straciło ponad 328 tysięcy osób, stąd kwota może okazać się niewystarczająca na zapewnienie wsparcia wszystkim potrzebującym pracownikom – uważa Marta Jasińska. – Mając na uwadze obecną sytuację

na rynku, Komisja Europejska wydała Komunikat „Tymczasowe wspólnotowe ramy prawne w zakresie pomocy państwa ułatwiające dostęp do finansowania w dobie kryzysu finansowego i gospodarczego”.

Na jego podstawie polskie Ministerstwo Rozwoju Regionalnego planuje wprowadzenie nowego instrumentu wsparcia dla programów zwolnień monitorowanych.

– Obecnie przygotowywane jest rozporządzenie, na podstawie którego przedsiębiorca, który w wyniku kryzysu gospodarczego, nagle utracił środki finansowe, będzie mógł otrzymać pomoc w wysokości 500 tysięcy euro – dodaje Jasińska.

Co to jest outplacement?

Outplacement zaliczany jest do usług z obszaru pośrednictwa pracy. Jego głównym celem jest zapewnienie ciągłości zatrudnienia zwalnianym pracownikom. Główną ideą outplacementu jest wsparcie pracowników w poszukiwaniu nowego miejsca pracy, a nie jego znalezienie za pracownika. Dlatego też duży nacisk kładzie się na doradztwo zawodowe i pomoc w ponownym określeniu kierunków rozwoju kariery oraz celów zawodowych.