

RODACY! DO ALTERPRACY!

Alternatywne formy zatrudnienia szansą
dla pracodawców



Praca jest zawsze i wszędzie

AlterPraca.pl
■ ■ ■ ■



Praca jest zawsze i wszędzie

AlterPraca.pl

Słowo wstępu

Alternatywne formy zatrudnienia znajdują zastosowanie w bardzo wielu branżach gospodarki. Ze względu na uwarunkowania zmieniającego się rynku pracy, taki rodzaj zatrudnienia jest formą zapewniającą maksimum korzyści zarówno pracownikom, jak i pracodawcom. Elastyczność rynku pracy dla firm oznacza przede wszystkim możliwość dostosowania organizacji pracy i poziomu zatrudnienia do wahań koniunktury gospodarczej. Dla pracowników zaś elastyczność oznacza w pierwszym rzędzie możliwość pogodzenia wykonywanej pracy z obowiązkami i wyzwaniami pojawiającymi się w życiu prywatnym oraz własnymi preferencjami dotyczącymi czasu pracy. Alterpraca stanowi zatem ciekawe, a zarazem **korzystne rozwiązanie** tak dla zatrudnianych pracowników, jak i pracodawców. Jednak, aby w pełni wykorzystać wszystkie atuty alternatywnych form zatrudnienia, konieczne jest **właściwe dopasowanie** ich typu **do specyfiki prowadzonej działalności**.

3

Głównym obszarem gospodarki, który czerpie korzyści z pracy w niepełnym wymiarze lub pracy w elastycznych godzinach jest sektor usługowy. Jest to podstawowy powód, dla którego ta forma alterpracy jest najbardziej popularna w krajach rozwiniętych, o nowoczesnej strukturze gospodarki, gdzie usługi odgrywają znaczącą rolę. Korzystanie z tej formy alterpracy jest szczególnie popularne w gastronomii, hotelarstwie czy handlu. Popularność pracy tymczasowej natomiast jest większa w przemyśle, budownictwie czy rolnictwie. Obecnie jednak coraz częściej obserwuje się także zatrudnianie pracowników tymczasowych do rozmaitych prac biurowych.





4

Pracodawco! Oferując alternatywne formy zatrudnienia możesz:

- elastycznie dostosować poziom zatrudnienia do aktualnych warunków rynkowych wynikających z sezonowych lub niespodziewanych zmian popytu,
- upewnić się, czy nowo przyjęte do pracy osoby sprawdzą się w Twojej firmie,
- wypożyczyć pracownika, gdy potrzebujesz osoby o szczególnych kwalifikacjach do wykonania pojedynczego zadania lub gdy brakuje Ci pracowników w okresie urlopowym albo w czasie zwiększonego natężenia zainteresowania klientów,
- dostosować godziny pracy do liczby zadań w firmie,
- wymagać od pracownika przede wszystkim wykonania nałożonych na niego zadań, a nie regularnego przebywania w pracy,
- zatrudniać pracownika na tyle czasu, na ile rzeczywiście jest potrzebny,
- obniżyć koszty zatrudnienia, gdyż nie musisz utrzymywać miejsca pracy w firmie,
- współpracować z osobami, które z uwagi na obowiązki rodzinne lub niepełnosprawność nie podejmują zatrudnienia w siedzibie firmy,
- zastąpić czasowo nieobecnych pracowników,
- kupić gotowy produkt lub usługi bez konieczności tworzenia nowego etatu, zwłaszcza, jeżeli zadanie ma charakter jednorazowy bądź incydentalny.

Chcesz być alterpracodawcą? Dowiedz się, jakie rozwiązania są korzystne dla Twojej firmy

Zatrudnienie na czas określony

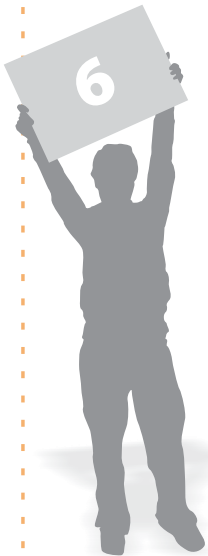
Stosowanie tej formy zatrudnienia jest szczególnie **przydatne i uzasadnione** wtedy, kiedy konkretne stanowisko pracy ma **charakter przejściowy** lub wymaga **weryfikacji umiejętności** i predyspozycji konkretnego pracownika. Praca na czas określony nie jest jednak optymalnym rozwiązaniem w przypadku stanowisk, na których produktywność pracownika zależy w dużej mierze od znajomości praktyki i procedur działania w danej organizacji. W takim przypadku korzystniejszym rozwiązaniem jest podjęcie długoterminowej współpracy.



Pracodawco, pamiętaj, że pracownik nieposiadający perspektywy trwałego zatrudnienia w Twojej firmie nie będzie chciał uczyć się specyficznych umiejętności.



Podstawowym atutem zatrudnienia na czas określony, bądź na czas określonego zadania, jest **ograniczenie ryzyka**, że kiedy popyt na wytwarzane produkty spadnie, nie będzie można podoląć kosztom, wynikającym z zatrudnienia zbyt dużej liczby pracowników. Ponadto stosowanie pracy na czas określony **znacznie ułatwia** zarządzanie kadrami firmy w perspektywie kilkunastomiesięcznej. Atrakcyjność umów na czas określony wynika także z obowiązujących regulacji prawnych. Wypowiedzenie takiej umowy przebiega szybciej (maksymalnie 2-tygodniowy okres wypowiedzenia) i **nie jest obwarowane dodatkowymi warunkami**. Przepisy nie ograniczają dopuszczalnych okoliczności jej wykorzystania do konkretnych zawodów ani sektorów gospodarki. Z wyjątkiem **umowy na okres próbny**, zawieranej maksymalnie na 3 miesiące, prawo **nie ogranicza długości** zawieranych umów na czas określony. Istnieje za to wymóg zamiany trzeciej kolejno zawieranej umowy na umowę o pracę na czas nieokreślony, o ile przerwy między kolejnymi umowami nie były dłuższe niż miesiąc. Regulacja ta wynika z dyrektywy Komisji Europejskiej i jest powszechna w krajach UE.



Praca tymczasowa

Ten rodzaj alternatywnej formy zatrudnienia jest **szczególnie odpowiedni** dla firm, potrzebujących elastyczności w kształtowaniu poziomu zatrudnienia, których aktywność opiera się na tymczasowych projektach bądź jest **podatna na sezonowe zmiany**. Przykładem mogą być firmy sektora budowlanego, transportowego, handlowego, rolniczego czy przemysłowego.

Zatrudnienie tymczasowe zwykle wiąże się ze stanowiskami wymagającymi **relatywnie niższych kwalifikacji**. Należy jednak zauważyć, że praca tymczasowa to także możliwość zatrudnienia pracowników **o szczególnych, często rzadkich kwalifikacjach**, których usług firma potrzebuje jedynie sporadycznie. Praca tymczasowa jest także doskonałym rozwiązaniem, gdy w firmie **przejściowo brakuje pracowników** z powodu urlopów czy zwiększonego zainteresowania produktami lub usługami firmy.

Istotnym atutem korzystania z tej formy alterpracy jest możliwość potraktowania okresu zatrudnienia tymczasowego, jako de facto **okresu próbnego**, podczas którego można zyskać **sposobność, by ocenić pracowników** pod względem ich kwalifikacji i predyspozycji do pracy na danym stanowisku, nie zaciągając jednocześnie zobowiązań wynikających ze stałego kontraktu, nie ponosząc przy tym kosztów związanych z rekrutacją.



Pamiętaj, że pracownika tymczasowego można wynająć do wykonywania prac:

- o charakterze sezonowym, okresowym, doraźnym,
- których terminowe wykonanie przez pracowników zatrudnionych przez pracodawcę użytkownika nie byłoby możliwe,
- których wykonanie należy do obowiązków nieobecnego pracownika.



Pracodawca zainteresowany wprowadzeniem do firmy pracowników tymczasowych musi **skorzystać z pośrednictwa agencji pracy tymczasowej**. To agencje bowiem zatrudniają pracowników, którzy następnie wykonują pracę na rzecz pracodawcy zwanego użytkownikiem. Z agencją **należy uzgodnić** na piśmie rodzaj pracy, która ma być powierzona pracownikowi tymczasowemu, wymagania co do jego kwalifikacji, przewidywany okres i miejsce wykonywania pracy tymczasowej oraz wymiar czasu pracy. Wynajęcie pracownika wiąże się z obciążeniem niektórymi z typowych obowiązków pracodawcy, jak np. dotyczące BHP i ewidencji czasu pracy. Obowiązki odprowadzania składek na ubezpieczenia społeczne spoczywają natomiast na agencji, podobnie jak obowiązek wydawania świadectwa pracy przy każdym zatrudnieniu.

Czy wiesz, że w Polsce pracownicy tymczasowi stanowią około 3 proc. wszystkich zatrudnionych. Europejskim liderem, jeśli chodzi o popularność pracy tymczasowej, jest Wielka Brytania, gdzie pracuje w ten sposób 5 proc. pracowników najemnych.



Obowiązujące w Polsce regulacje ograniczają czas korzystania przez firmę z usług danego pracownika tymczasowego. W okresie obejmującym **36 kolejnych miesięcy** łączny okres wykonywania pracy tymczasowej przez pracownika tymczasowego na rzecz jednego pracodawcy nie może przekroczyć **12 miesięcy**. W przypadku zastępstwa, okres wykonywania pracy tymczasowej nie może przekroczyć **36 miesięcy**.

Pracodawca, który zamierza powierzyć pracownikowi tymczasowemu wykonywanie pracy przez okres dłuższy niż **6 miesięcy**, jest obowiązany podjąć działania zmierzające do uzgodnienia tego zamierzenia z organizacjami związkowymi, działającymi w jego przedsiębiorstwie. Ponadto, przedsiębiorstwa dokonujące zwolnienia grupowego nie mogą zatrudniać pracowników tymczasowych przez 6 miesięcy licząc od daty zwolnienia.



Praca na niepełny etat

Polskie prawo pracy przewiduje możliwość ograniczenia tygodniowego (rozumianego jako pełny 40-godzinny etat) wymiaru wykonywanej pracy, o ile nie godzi to w interes ekonomiczny pracodawcy bądź nie utrudnia znacząco organizacji pracy w firmie.

Zatrudnienie w tej formie warto rozważyć, gdy:

- **natężenie aktywności** firmy **waha się** w cyklu dobowym lub tygodniowym,
- **obecność pracowników** wymagana jest jedynie przez **część standardowego dnia** pracy.

Stosowanie pracy na niepełny etat pozwala pracodawcom efektywniej **dostosować poziom zatrudnienia** do poziomu zapotrzebowania na pracę. Poza tym praca w niepełnym wymiarze czasu to także **skuteczny sposób zatrudnienia**, a czasem zatrzymania w firmie **osób, które** z różnych powodów **nie są w stanie pracować na pełen etat**, np. rodzice wychowujący dzieci, osoby starsze odczuwające uciążliwość 8-godzinnego dnia pracy, czy studenci potrzebujący czasu na zajęcia akademickie.

Elastyczne godziny pracy

Elastyczny, czy też nietypowy czas pracy dotyczyć może zarówno pracowników pełnoetatowych i zatrudnionych na czas nieokreślony, jak i różnego rodzaju pracowników o niższym zaangażowaniu w danym przedsiębiorstwie, jak osoby pracujące na część etatu, zatrudnione na czas określony, czy też nawet pracownicy tymczasowi.

Korzyścią dla przedsiębiorcy stosującego elastyczne godziny pracy jest **umożliwienie firmie aktywności** w porach **dnia lub tygodnia wykraczających, poza** te rozumiane jako **standardowe**. Ważna jest także możliwość łatwej i szybkiej zmiany liczby obecnych pracowników między porami wyższego i niższego zapotrzebowania firmy na pracę.

Nietypowe i elastyczne formy organizacji pracy

Polski kodeks pracy dopuszcza stosowanie następujących elastycznych formy organizacji pracy:

- praca **w skróconym tygodniu pracy** – pracownik pracuje więcej godzin dziennie przez mniejszą liczbę dni w tygodniu,
- praca **w weekend** – pracownik pracuje jedynie w piątek, sobotę i niedzielę, a pozostałe dni tygodnia ma wolne od pracy; z reguły nie może równocześnie pracować dla tego samego pracodawcy na podstawie innej formy umowy,
- **przerwany czas pracy** – umożliwia dłuższe, z reguły kilkugodzinne przerwy w dziennym czasie pracy danej osoby i jest korzystny dla przedsiębiorstw, w których na części stanowisk występuje znaczne nasilenie obowiązków w pewnych momentach dnia.

Są one formą **równoważnego czasu pracy**, który dopuszcza również wydłużenie normy dobowej do 12 godzin, jednak oczywiście przy zachowaniu przeciętnie 40-godzinnego tygodnia pracy w okresie rozliczeniowym nieprzekraczającym 1 miesiąca.

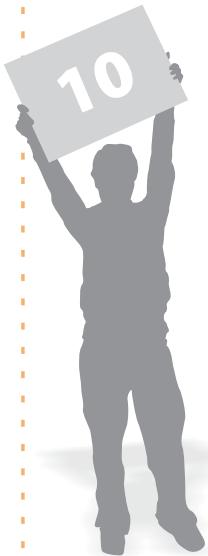
Polskie prawo dopuszcza również:

- **ruchomy czas pracy**,
- **zadaniowy czas pracy**.

Pracodawca zainteresowany stosowaniem tych elastycznych form **musi ustalić czas** niezbędny do wykonania powierzonych zadań, uwzględniając wymiar czasu pracy i **obowiązek przestrzegania ograniczenia 40 godzin pracy w tygodniu**.

Elastyczny system czasu pracy można wprowadzić na podstawie pisemnego wniosku pracownika. Ponadto niezbędne jest uwzględnienie powyższych rozwiązań w regulaminie przedsiębiorstwa.

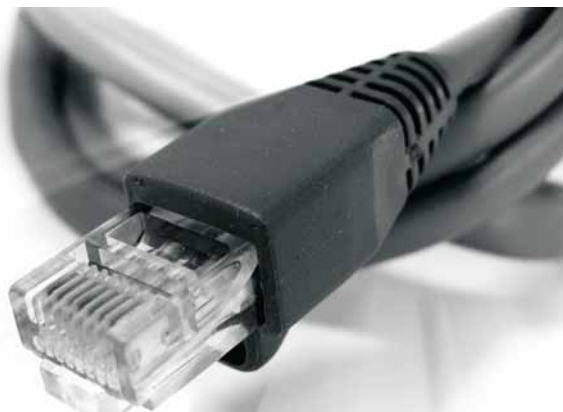




Telepraca

Telepraca to praca wykonywana w pełni lub częściowo **poza siedzibą pracodawcy**. Przekazywanie jej efektów odbywa się przy wykorzystaniu technologii teleinformatycznych – **Internetu**. Telepraca może więc odnosić się zarówno do pracy w domu, w specjalnym centrum telepracy, jak również do tzw. telepracy nomadycznej, wykonywanej mobilnie ze względu na charakterystykę pracy lub podczas podróży służbowych. **Korzyści**, jakie odnoszą firmy zatrudniające **telepracowników** to:

- oszczędności związane z kosztem utrzymywania stanowiska pracy w biurze,
- poszerzenie dostępnego dla firmy rynku pracy,
- możliwość selekcji najwyżej produktywnych pracowników.



Pracodawco, dzięki wprowadzeniu telepracy do Twojej firmy otwierają się przed Tobą możliwości zatrudniania pracowników uprzednio niedostępnych. Często mieszkają oni w małych miejscowościach, gdzie rynkowe płace są niższe niż w miejscu prowadzenia działalności przez firmę. Ich zatrudnienie pozwala zatem na racjonalizację kosztów. Powstaje także możliwość outsourcingu niektórych usług do zagranicznych centrów obsługi, np. wprowadzania danych, call center.

Pracodawcy muszą **pamiętać**, że telepracy **nie wolno narzucić**, zaś zmiana formy wykonywania zatrudnienia musi zawsze zostać potwierdzona w formie porozumienia między pracodawcą a pracownikiem. Pracownika należy **po-informować** o osobach, którym podlega, z którymi będzie współpracował i które mogą go kontrolować w miejscu pracy. Pracodawca powinien także **dostarczyć** niezbędny sprzęt, opłacać instalację i ubezpieczenie oraz konserwację sprzętu, a także zapewnić pomoc techniczną i niezbędne szkolenie. Jeśli pracownik ma w domu komputer z dostępem do Internetu, pracodawca może spisać z nim odrębną umowę, w której zostaną ustalone zasady korzystania z niego. Ponadto telepracownika **nie można traktować gorzej** niż innych zatrudnionych.

Alterpraca a publiczne służby zatrudnienia

11

Alternatywne formy zatrudnienia dają osobom wchodzącym na rynek pracy oraz osobom nieposiadającym doświadczenia zawodowego możliwość zweryfikowania swoich umiejętności i nabycia nowych. Prowadzone badania potwierdzają, że znaczny odsetek pracowników podejmujących alterpracę dzięki zdobytemu doświadczeniu zawodowemu znajduje później zatrudnienie w tej samej firmie, albo w innej. Dla osób bezrobotnych zaś podjęcie alterpracy może być skuteczną drogą nawiązania ponownego kontaktu z rynkiem. Alternatywne formy zatrudnienia pozwalają ponadto osobom niebędącym w stanie podjąć pracy w tradycyjnym pełnoetatowym wymiarze (np. ze względu na obowiązki rodzinne czy niepełnosprawność) na utrzymanie zatrudnienia. **Alterpraca** może zatem odgrywać rolę **instrumentu polityki rynku pracy – pomost powrotu na rynek pracy i etap na drodze do stabilnego zatrudnienia**. Wydaje się więc, że **pośredniczenie przez urzędy pracy** w zawieraniu tego typu kontraktów jest **postępowaniem zasadnym i racjonalnym**. Jest to środek wspierania rozwoju zawodowego, sprzyjający promowaniu zatrudnienia.



Efektywna współpraca firm i urzędów pracy jest ważna dla sprawnego funkcjonowania rynku pracy. Publiczne służby zatrudnienia winny oferować pracodawcom i pracownikom możliwie szeroką ofertę dostępnych form zatrudnienia. Różne formy alterpracy to dla firm najczęściej atrakcyjniejsza oferta, niż mało elastyczne tradycyjne zatrudnienie. Z tego względu włączenie alterpracy w spektrum działań urzędów pracy stanowi konieczny warunek owocnej współpracy z pracodawcami. Współpracy skłaniającej ich do zgłaszania zapotrzebowania na wszystkich, a nie tylko „tradycyjnych” pracowników i ułatwiającej pośrednictwo pracy.

12

Popatrz jak inni sobie radzą

Trzeba czasu, by obie strony poznały korzyści

Firma DORUM powstała w 1992 r. w Warszawie, jako jedna z pierwszych agencji celnych. Przedmiotem działalności DORUM jest m.in. świadczenie usług celnych w zakresie obsługi międzynarodowego i wewnątrzwspólnotowego obrotu towarowego z uwzględnieniem transportów morskich i lądowych. Firma działa w Warszawie, Stefanowie, Grójcu, Belsku Dużym, Gdyni, Gdańsku i Hamburgu. Obecnie zatrudnia ok. 50 osób.

„Naszą misją jest oferowanie Klientom usług w sposób profesjonalny i efektywny, dlatego też tak ważni są nasi pracownicy” – mówi Pani Katarzyna Czajka, współwłaściciel spółki. Z tego powodu od roku w firmie zaczęto stosować alternatywne formy zatrudnienia, od umów cywilnoprawnych, przez umowy z osobami prowadzącymi własną działalność, po pracowników tymczasowych. Możliwość stosowania elastycznego czasu pracy, czy też praca w niepełnym wymiarze czasu pracy, okazały się doskonałym rozwiązaniem, zarówno dla osób już zatrudnionych, na których firmie najbardziej zależy, jak i dla pozyskiwanych pracowników. Firma korzysta także z usług agencji pracy tymczasowej, co pozwala zatrudnić pracownika do określonych prac, obsadzić stanowiska o największej rotacji (np. dodatkowi pracownicy magazynowi) w sytuacji zwiększonego zapotrzebowania na personel, jak również w ramach „wypróbowania” pracowników. Obecnie w alternatywnej formie firma zatrudnia 4 pracowników, jednak liczba ta zwiększyła się do połowy roku do około 10-15 osób. „Dzięki alterpracy skupiamy się na naszej działalności, nie marnujemy czasu na rekrutację i selekcję oraz na działalność administracyjno-formalną” – mówi Pani Katarzyna.



„Naszą misją jest oferowanie Klientom usług w sposób profesjonalny i efektywny, dlatego też tak ważni są nasi pracownicy” – mówi Pani Katarzyna Czajka, współwłaściciel spółki.

Popatrz jak inni sobie radzą cd.

Szczęśliwy rodzic, dobry pracownik i sukcesy firmy



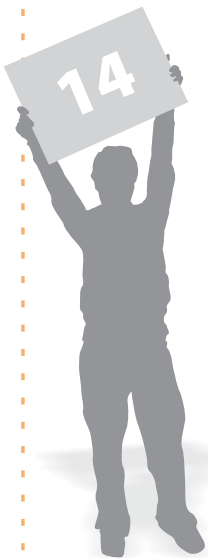
„Zależy nam, żeby wykształceni przez nas specjaliści, pozostali z nami jak najdłużej. Zatrudnieni rodzice nie muszą przerywać kariery, gdyż alterpraca umożliwia im pogodzenie życia rodzinnego z obowiązkami służbowymi.”

Delfarma Sp. z o.o. powstała w 2004 roku i specjalizuje się w imporcie równoległym produktów leczniczych. Firma zatrudnia 58 osób i od 2 lat oferuje swym pracownikom alternatywne formy zatrudnienia. Korzystają z nich głównie młodzi rodzice, którzy stanowią 36 proc. ogółu pracowników, ale także studenci.

W zależności od sytuacji, pełnionej przez pracownika funkcji i obowiązków, pracodawca zezwala na elastyczny czas pracy, pracę w domu czy na obecność dziecka w miejscu pracy. Natomiast ani zajmowane stanowisko, ani staż pracy nie są kryterium decydującym o wprowadzeniu wobec konkretnego pracownika zasad alterpracy.



Pani Małgorzata Suska, Delfarma PR Manager, podkreśla, że alternatywne formy zatrudnienia umożliwiają firmie kontynuację współpracy z pracownikami, którzy zostali rodzicami. „Zależy nam, żeby wykształceni przez nas specjaliści, pozostali z nami jak najdłużej. Zatrudnieni rodzice nie muszą przerywać kariery, gdyż alterpraca umożliwia im pogodzenie życia rodzinnego z obowiązkami służbowymi. Poza tym, wyposażając telepracownika w komputer i telefon pozostajemy z nim w stałym kontakcie. Mamy świadomość, że szczęśliwe życie rodzinne rzutuje na samopoczucie i satysfakcję pracownika, jak również na atmosferę w pracy” – mówi Pani Małgorzata.



Popatrz jak inni sobie radzą cd.

Alterpracodawca szansą na aktywność osób niepełnosprawnych

Fundacja Pomocy Matematykom i Informatykom Niepełnym Ruchowo powstała w 1990 roku, od pięciu lat ma status Organizacji Pożytku Publicznego. Fundacja działa wielowymiarowo – począwszy od projektowania narzędzi edukacyjnych i organizacji szkoleń, poprzez doradztwo z zakresu aktywizacji zawodowej, po pomoc w podjęciu zatrudnienia i jego monitoring. Obecnie także sama Fundacja zatrudnia 32 pracowników, w tym 14 z orzeczoną niepełnosprawnością.

W rekrutacji pracowników Fundacja kieruje się zasadą dyskryminacji pozytywnej – wybierając spośród dwóch kandydatów o tych samych kwalifikacjach osobę niepełnosprawną. Alternatywne formy zatrudnienia są szczególnie korzystne dla osób niepełnosprawnych, dlatego też pracownikom oferowane są elastyczne godziny pracy, telepraca, a także zatrudnienie w niepełnym wymiarze czasu pracy.

Osoby poruszające się na wózkach inwalidzkich rozpoczynają pracę od godziny 10:00, gdyż wcześniej mają problem z dostaniem się do środków komunikacji miejskiej, z kolei w zimie, kiedy spadnie śnieg, Fundacja zapewnia możliwość telepracy. Elastyczne godziny pracy zaś sprzyjają pracownikom ze schorzeniami psychicznymi, szczególnie w okresie zmiany leków. Ponadto Fundacja współpracuje z osobą poruszającą się na wózku, mającą problem z wychodzeniem z domu, pracującą wyłącznie zdalnie. Dzięki alterpracy Fundacja może zatrudniać pracowników o wysokich kwalifikacjach spoza Warszawy, zaś osoby niepełnosprawne są aktywne zawodowo i samodzielnie ekonomicznie.



Alternatywne formy zatrudnienia są szczególnie korzystne dla osób niepełnosprawnych, dlatego też pracownikom oferowane są elastyczne godziny pracy, telepraca, a także zatrudnienie w niepełnym wymiarze czasu pracy.

Kampania społeczna „**AlterPraca.pl**” jest projektem realizowanym w ramach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki „Wsparcie osób pozostających bez zatrudnienia na regionalnym rynku pracy przez upowszechnianie i promocję alternatywnych i elastycznych form zatrudnienia oraz metod organizacji pracy”, współfinansowanym przez Unię Europejską ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego.

Kampania obejmuje swym zasięgiem obszar województwa mazowieckiego. Jest kierowana przede wszystkim do osób bezrobotnych, głównie rodziców powracających na rynek pracy, osób niepełnosprawnych, osób zamieszkujących wsie i małe miasta, osób starszych, a także potencjalnych pracodawców i podmiotów działających na rzecz rozwoju zasobów ludzkich. Działania realizowane w ramach kampanii obejmują promocję modeli i mechanizmów funkcjonowania alternatywnych i elastycznych form zatrudnienia na rynku pracy poprzez stronę internetową **www.alterpraca.pl**, infolinię: 0-801-772-220, kampanię promocyjną w lokalnych i ogólnopolskich mediach oraz cykl konferencji regionalnych i działania szkoleniowe.

Realizatorem projektu jest **Przedsiębiorstwo Wydawnicze „Rzeczpospolita” S.A. (PWRSA)**. Spółka wydaje czasopisma, książki i albumy. W ostatnim czasie rozwinęła działalność w Internecie, uruchamiając portal społecznościowy Plus50.pl. Wydawnictwo posiada 48,99% udziałów w spółce Presspublica Sp. z o.o., wydawcy ogólnopolskiego dziennika „Rzeczpospolita”. Ponadto PWRSA posiada doświadczenie w realizacji projektów finansowanych ze źródeł zewnętrznych, m.in. funduszy strukturalnych Unii Europejskiej, w tym szkoleń adresowanych do przedsiębiorców i organizacji pozarządowych, targów i projektów promocyjnych.

www.pwrsa.pl





www.alterpraca.pl

Infolinia: **0 801 772 220**
połączenie płatne jak za rozmowę lokalną

egzemplarz bezpłatny

Organizator:



Patronat honorowy:



Patronat merytoryczny:



Patronat internetowy:



Patronat medialny:



Publikacja jest współfinansowana ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego