

Powiatowy Urząd
Pracy we Włocławku

Wysoka

Kapitulna

Kapitulna

Pusta



Kapitulniak

Pismo Powiatowego Urzędu Pracy we Włocławku

W TYM WYDANIU



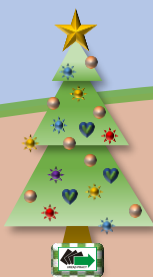
Strefy gospodarcze



Cudzoziemcy na rynku pracy



Newsy, fotorelacje, projekty



NR 2/2022
październik -
grudzień
2022 r.

DZIAŁANIE ZAMIAST OBJETNIC!!!



Zeskanuj kod QR



Znajdź nasz profil na Facebooku:

facebook.com/pupwloclawek

*Napisz do nas
w aplikacji
Messenger!!!*



POWIATOWY URZĄD PRACY
WE WŁOCŁAWKU

[WLOCLAWEK.PRACA.GOV.PL](https://wloclawek.praca.gov.pl)

**Powiatowy Urząd Pracy
we Włocławku**

ul. Kapitulna 24, 87-800 Włocławek,
tel. 54 234 00 89, 234 00 90
e-mail: towl@praca.gov.pl
<http://wloclawek.praca.gov.pl/>
[facebook.com/pupwloclawek](https://www.facebook.com/pupwloclawek)



Zespół redakcyjny biuletynu „Kapitulniak”:

*Iwona Bluszcz
Aleksandra Lechowicz
Beata Ułanowicz
Anna Wiśniewska
Jarosław Tomaszewski*

Drodzy Czytelnicy!

Niedługo **Święta Bożego Narodzenia** i **Nowy Rok**. Czekając na nie, wyobrażamy sobie spotkanie wśród bliskich. Postarajmy się, aby przebiegło w ciepłej atmosferze. Unikajmy tego co dzieli, zawieśmy konflikty, bądźmy cierpliwi, uważni i otwarci.

W świecie, w którym wszyscy się spieszą i nic nie jest pewne, kultywujemy tradycję, która jest czymś stałym i niezmiennym.

Dzięki niej powstają wspomnienia, do których chętnie wracamy po latach. Nauczmy cieszyć się małymi rzeczami, a gdy zdarzą się dobre i wielkie - to jeszcze lepiej, radość będzie miłym zaskoczeniem.

Współcześnie, gdy dominuje konsumpcjonizm, zamiast obdarowywać się drogimi gadżetami, poświęćmy bliskim nasz czas, który jest cennym darem. Po latach nie będziemy pamiętać prezentów, ale właśnie te szczęśliwe chwile spędzone razem podczas Świąt.

W tych wyjątkowych dniach chcemy Państwu życzyć wiele zadowolenia z podjętych wyzwań, sukcesów i wytrwałości w realizacji planów, a Nowy Rok niech będzie po prostu dobrym i spokojnym rokiem.

I pamiętajcie: PUP – Pomaga Uwolnić Potencjał.

***Anna Jackowska - Dyrektor PUP we Włocławku
wraz z Pracownikami***



PUP

Nazwa rubryki

Tematyka poruszana w danej rubryce

PUP News

Ważne wydarzenia. Aktualne realizacje.
Plany, trwające nabory wniosków

Apetyt na pracę

Przykłady osób, którym "się chciało" być
aktywnym; wsparcie PUP i efekty

Weź i pracuj

Ciekawe propozycje i działania PUP

Spinacz

Współpraca PUP z innymi instytucjami

Fotorelacje

Rubryka fotograficzna - ważne wydarzenia

Poznajmy się

Prezentacja kadry PUP. Kontakt
z czytelnikami



PUP News

Iwona Bluszcz
Ich rozwój = praca

Brzeska Strefa Gospodarcza oraz Lubieńska Strefa Przemysłowa to dwa ogromne obszary położone w powiecie włocławskim. Powstają tam dziesiątki nowych firm, a co za tym idzie tworzone są kolejne miejsca pracy. Dlatego też, w tym numerze postanowiliśmy porozmawiać z Włodarzami gmin, które utworzyły strefy, czyli z Tomaszem Chymkowskim Burmistrzem Brześcia Kujawskiego oraz z Markiem Wilińskim Burmistrzem Lubienia Kujawskiego.

„Brzeska Strefa Gospodarcza”

Iwona Bluszcz: *Panie Burmistrzu proszę w kilku słowach opowiedzieć nam jak „narodziła się” idea stworzenia Brzeskiej Strefy Gospodarczej? W jakiej dokładnie lokalizacji na terenie gminy się znajduje i jaką ma powierzchnię?*

Tomasz Chymkowski: Naturalną konsekwencją korytarza transportowego jakim jest autostrada A1 jest wyznaczenie terenów przeznaczonych pod aktywność gospodarczą. Stworzenie właściwego klimatu dla rozwoju gospodarki i kreowania przedsiębiorczości, a także nowych miejsc pracy było ideą wiodącą w naszych działaniach. Szereg zabiegów i starań o uzbrojenie obszaru przyniosło rezultaty. Powstała sieć wodno-kanalizacyjna, gazowa oraz drogowa wraz z oświetleniem, co stanowiło element niezbędny do lokowania biznesu. Firma Raben, która ulokowała się tutaj jako pierwsza, oficjalnie rozpoczęła swoją działalność pół roku po oddaniu do użytku odcinka autostrady Włocławek – Zachód / Kowal.

Odpowiadając na drugą część pytania - Brzeska Strefa Gospodarcza to obszar zlokalizowany wokół węzła A1 Włocławek Zachód w Pikutkowie. Teren objęty miejscowym planem zagospodarowania przestrzennego obejmuje swoją powierzchnią 450 ha, przy czym odejmując tereny wyłączone z możliwości inwestowania, realnie możemy mówić o powierzchni 250 ha.

IB: *Czy od samego początku zainteresowanie przedsiębiorców, inwestowaniem na terenie Brzeskiej Strefy Gospodarczej było duże? Czy jednak potrzeba było czasu, aby informacje dotyczące strefy „poszły w świat”?*



Kapitulniak

Strona | 4

TC: Nic nie dzieje się od razu. Spotkania i rozmowy z przedsiębiorcami, jak i przedstawicielami instytucji okołobiznesowych wzmocnione były i są działaniami z zakresu public relations. Od wielu lat, w sposób świadomy, budujemy wizerunek Brzeskiej Strefy Gospodarczej, jako miejsca, gdzie warto inwestować, miejsca z możliwościami, miejsca które chce i potrafi się rozwijać. Budowanie konkurencyjności gospodarczej umożliwia codzienna aktywność, ale również systematyczny udział w wydarzeniach ważnych gospodarczo i biznesowo (Targi Nieruchomości Real Expo w Monachium, Forum Gospodarcze Welconomy). Myślę, że naszą najlepszą „wizytówką” są



przedsiębiorcy, którzy ulokowali tutaj swoje przedsięwzięcia biznesowe. 30 inwestorów nie mogło się pomylić wybierając BSG. Mimo to, nie zwalniamy tempa i staramy się nieustannie działać na rzecz rozwoju terenów inwestycyjnych. Ubiegłoroczna kampania telewizyjna w największych stacjach biznesowych (TVN24, TVN BiS czy Polsat News), kampania internetowa czy prasa sprawiają, że informacje dotyczące Strefy zakreślają coraz szersze kręgi.

IB: *Nie sposób nie zapytać o obecny stan strefy. Mam na myśli liczbę firm, które wykupiły już teren, by wybudować swoje siedziby? Jakie są to przedsiębiorstwa?*

TC: Na tę chwilę sprzedano blisko 150 ha, na których zainwestowało blisko 30 podmiotów gospodarczych. Część z nich już prowadzi działalność, część jest



w fazie projektowej, część na etapie uzyskiwania pozwoleń i decyzji. Ważna dla nas jest dywersyfikacja gospodarcza opierająca się o różne sektory czy branże. Wśród największych firm, które zaufały marce BSG są: LPP, RTE, Lear, Kongsberg Automotive, Anwis, H&S Steel, Kleib, DetalMet, Raben.

IB: Skoro na terenie gminy pojawiło się wiele nowych, bardzo dużych firm, to, co za tym idzie powstały nowe miejsca pracy. Wg państwa szacunków, ile osób znalazło zatrudnienie? Czy wśród zatrudnionych pracę znalazły tylko osoby zamieszkujące gminę Brześć Kujawski, czy również osoby dojeżdżające z gmin ościennych?



TC: W BSG zatrudnienie znalazło blisko 2.600 osób, a zgodnie z deklaracjami w ciągu najbliższych dwóch lat liczba ta może wzrosnąć do 4.000. Z informacji przekazanych przez firmy ponad 1.900 pracowników to osoby spoza terenu gminy. Zawsze uważałem, że rozwój przedsiębiorczości w BSG skutkuje rozwojem całego regionu, a firmy poszukujące pracowników opierać się będą również na mieście Włocławek i gminach ościennych. Wyzwanie dla samorządu stanowiło zapewnienie transportu publicznego, dzięki współpracy ze Starostą Włocławskim oraz Urzędem Marszałkowskim Województwa Kujawsko-Pomorskiego uruchomione zostały cztery linie autobusowe, z których korzystają pracownicy z BSG. Trzy z nich są liniami powiatowymi, tj. Nasięgniewo – Machnacz, Chodecz – Machnacz i Baruchowo – Machnacz oraz linia obejmująca teren dwóch powiatów tj. Izbica Kujawska – Topólka –



Lubraniec – Machnacz. Od stycznia 2023 r. powstanie również linia na trasie: Telążna Leśna – Brześć Kujawski przez Smólnik – Modzerewo – Włocławek – Brzezie – Wieniec.

IB: *Ile terenu w Brzeskiej Strefie Gospodarczej pozostało jeszcze do wykupienia?*

TC: Mówiąc o obszarze gdzie ulokowało się większość firm, do zagospodarowania zostały pojedyncze nieruchomości, których powierzchnia nie przekracza 5 ha. Wyzwanie stanowią będą niezagospodarowane grunty objęte Miejscowym Planem Zagospodarowania Przestrzennego w Machnacu. Jest to duży obszar, atrakcyjny dla firm poszukujących wielkopowierzchniowych gruntów. Uzbrojenie terenu z własnych środków jest zbyt dużym obciążeniem dla samorządu, dlatego będziemy się starać pozyskać zewnętrzne środki na uzbrojenie obszaru i budowę dróg dojazdowych.

IB: *Gdybyśmy chcieli zareklamować strefę, zachęcić potencjalnych przedsiębiorców do inwestowania na tym terenie, to jakich argumentów należałoby użyć, aby ich przekonać? Dlaczego warto?*

TC: Naszą najlepszą reklamą są firmy, które już zainwestowały w Brześciu Kujawskim. Myślę, że tylu przedsiębiorców nie mogło się pomylić wybierając obszar BSG.

IB: *A jaki jest najważniejszy cel, związany z Brzeską Strefą Gospodarczą dla Pana Burmistrza?*

TC: Najważniejszym celem jest zbudowanie pełnej współpracy wszystkich samorządów i instytucji biznesowych tak, aby Brzeska Strefa Gospodarcza dalej się rozwijała i służyła mieszkańcom gminy Brześć Kujawski, powiatu włocławskiego i miasta Włocławek.

„Lubieńska Strefa Przemysłowa”

Iwona Bluszcz: *Panie Burmistrzu proszę w kilku słowach opowiedzieć nam jak „narodziła się” idea stworzenia Lubieńskiej Strefy Przemysłowej? W jakiej dokładnie lokalizacji na terenie gminy się znajduje i jaką ma powierzchnię?*

Marek Wiliński: Istnienie Lubieńskiej Strefy Przemysłowej zapoczątkował mój poprzednik, wieloletni Burmistrz Lubienia Kujawskiego, Paweł Wiktorski. Wtedy to na posiadanym przez gminę gruncie po byłym lotnisku wojskowym z czasów II wojny światowej na powierzchni ok. 200 ha podjęto decyzję



o ulokowaniu pierwszych firm. Dogodna lokalizacja oraz dostosowywana przez samorząd odpowiednio infrastruktura przyciągała kolejnych inwestorów, których obecnie mamy dwudziestu czterech.

IB: *Czy od samego początku zainteresowanie przedsiębiorców, inwestowaniem na terenie Lubieńskiej Strefy Przemysłowej było duże? Czy jednak potrzeba było czasu, aby informacje dotyczące strefy „poszły w świat”?*

MW: Zainteresowanie przedsiębiorców lubieńską strefą z mojej perspektywy jest ciągle na porównywalnym poziomie. Mamy wypracowane odpowiednie kanały informacyjne, które dla przedsiębiorców są w mojej ocenie adekwatne. Corocznie mamy kilka konkretnych rozmów z różnymi firmami natomiast do skutku dochodzi w pojedynczych przypadkach. Diabeł zawsze tkwi w szczegółach, gdyż nie każda firma jest w naszej strefie mile widziana, chociażby taka z branży przetwórstwa śmieci, a i nie każdej firmie odpowiada lubieńska strefa.



IB: *Nie sposób nie zapytać o obecny stan strefy. Mam na myśli liczbę firm, które wykupiły już teren, by wybudować swoje siedziby? Jakie są to przedsiębiorstwa?*

MW: Na chwilę obecną, tak jak już wcześniej wspomniałem, w Lubieńskiej Strefie Przemysłowej mamy dwadzieścia cztery firmy. Są to podmioty bardzo zróżnicowane zarówno w zakresie profilu działalności jak i wielkości. Mamy firmy małe, typowo rodzinne, jak i korporacje światowe.

IB: *Skoro na terenie gminy pojawiło się wiele nowych, bardzo dużych firm, to, co za tym idzie powstały nowe miejsca pracy. Wg państwa szacunków, ile osób znalazło zatrudnienie? Czy wśród zatrudnionych pracę znalazły tylko osoby zamieszkujące gminę Lubień Kujawski, czy również osoby dojeżdżające z gmin ościennych?*



MW: Z całą pewnością mogę powiedzieć, że Lubieńska Strefa Przemysłowa bardzo pozytywnie wpływa na lokalny rynek pracy. Natomiast nie chciałbym określać wielkości zatrudnienia, gdyż takich statystyk nie prowadzimy. Na pewno pracownikami firm działających w strefie, nie są wyłącznie mieszkańcy gminy, ani też mieszkańcy sąsiednich gmin. Struktura zatrudnienia jest bardzo zróżnicowana i czasem pracują u nas mieszkańcy dużych miast.

IB: *Ile terenu w Lubieńskiej Strefie Przemysłowej pozostało jeszcze do wykupienia?*

MW: Gmina posiada już tylko ok. 15 ha gruntów pod inwestycję w strefie przemysłowej.

IB: *Gdybyśmy chcieli zareklamować strefę, zachęcić potencjalnych przedsiębiorców do inwestowania na tym terenie, to jakich argumentów należałoby użyć, aby ich przekonać? Dlaczego warto?*

MW: Podstawowe zalety Lubieńskiej Strefy Przemysłowej to bardzo dobre położenie komunikacyjne. W pobliżu przebiega autostrada, odpowiednia wewnętrzna infrastruktura drogowa, media, tj. woda i kanalizacja, a także opracowane już dokumenty planistyczne, przyspieszające proces uzyskania pozwolenia na budowę.

IB: *A jaki jest najważniejszy cel, związany ze strefą przemysłową w Lubieniu Kujawskim, dla Pana Burmistrza?*

MW: Najważniejszy dla mnie cel związany ze strefą przemysłową w Lubieniu Kujawskim to jej systematyczny rozwój. Mam świadomość, że aby osiągnąć ten cel potrzeba lat systematycznej pracy. Ten podstawowy można powiedzieć główny cel jest realizowany małymi celami, do których mógłbym zaliczyć pozyskanie nowych inwestorów, budowę odcinków nowych dróg, odcinków kanalizacji, co systematycznie, jako gmina czynimy. Chcemy także powiększyć obszar naszej strefy o przyległe prywatne grunty o powierzchni ok. 150 ha.

Brzeska Strefa Gospodarcza i Lubieńska Strefa Przemysłowa to niewątpliwie bardzo istotne miejsca dla osób poszukujących pracy, ale i mieszkańców całego regionu. Ich nieustanny rozwój, a także realizowane na tych obszarach inwestycje niosą korzyści dla wszystkich mieszkańców powiatu włocławskiego. Jednym zdaniem „Ich rozwój = praca”.



Analizując ostatnie dwa lata można stwierdzić, że Polska jest liderem w Europie pod względem przyjazdów cudzoziemców w celu wykonywania pracy. Fakt ten potwierdzają nie tylko dane Ministerstwa Rodziny i Polityki Społecznej oraz Eurostatu na temat napływu cudzoziemców, ale także rosnąca liczba cudzoziemców w systemie ubezpieczeń ZUS. Według stanu na koniec 2021 r. liczba ta sięgnęła 875 tys. i był to wynik o około 150 tys. wyższy niż na początku tego samego roku. Natomiast na koniec września 2022 r. liczba zgłoszonych do ubezpieczenia obcokrajowców wyniosła już 1.045 tys., w tym ponad 744 tys. to obywatele Ukrainy (około 180 tys. to uchodźcy z nadanym numerem: PESEL UKR, czyli obywatele Ukrainy, którzy po 24 lutego br. przybyli do Polski w związku z wojną i są zgłoszeni w systemie ubezpieczeń ZUS).

Powiatowy Urząd Pracy we Włocławku od kilku lat realizuje zadania dotyczące kwestii zatrudniania cudzoziemców. Kolejne nowelizacje przepisów, zwłaszcza ustawy z 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, rozszerzały zakres kompetencji w tej sprawie, przypisując powiatowym urządowi pracy prowadzenie wybranych typów postępowań w sprawach zatrudnienia obcokrajowców. Umożliwiło to PUP współpracę nie tylko z pracodawcami bezpośrednio zatrudniającymi cudzoziemców, ale także z agencjami pośrednictwa pracy. Ponadto urząd realizując swoje zadanie w zakresie zatrudniania cudzoziemców nawiązał ścisłe relacje z takimi instytucjami, jak Państwowa Inspekcja Pracy oraz Straż Graniczna.

W obecnym systemie prawnym funkcjonują cztery procedury legalizacji zatrudnienia cudzoziemca, które zostały omówione w poniższych punktach.

I. Oświadczenia o zamiarze powierzenia wykonywania pracy cudzoziemcom

Na podstawie rejestrowanych oświadczeń o powierzeniu wykonywania pracy mogą pracować obywatele Armenii, Białorusi, Gruzji, Mołdawii i Ukrainy. Jest to procedura uproszczona. Dotyczy takich prac, które nie są traktowane jako sezonowe. Formalnym warunkiem wykonywania pracy w ramach procedury uproszczonej jest wpisanie przez właściwy powiatowy urząd pracy



oświadczenia o powierzeniu wykonywania pracy cudzoziemcowi do specjalnej ewidencji oświadczeń. Oświadczenie tego typu jest składane przez pracodawcę w PUP. Następnie zarejestrowane oświadczenie pracodawca przekazuje cudzoziemcowi (m.in. w celu ubiegania się o tytuł pobytowy w naszym kraju).

W dniu 29 stycznia 2022 r. weszły w życie nowe przepisy, które wprowadziły zmiany w ustawie o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy dotyczące oświadczeń o powierzeniu wykonywania pracy obywatelom *sześciu państw - Armenii, Białorusi, Gruzji, Mołdawii, Rosji i Ukrainy*. Zmiany obowiązujących przepisów dotyczących oświadczeń polegały m.in. **na wydłużeniu z 6 do 24 miesięcy okresu wykonywania pracy** przez cudzoziemca na podstawie oświadczenia o powierzeniu wykonywania pracy cudzoziemcowi. Wcześniejsze regulacje dopuszczały możliwość wykonywania pracy nie sezonowej do 6 m-cy w ciągu kolejnych 12 miesięcy. Przy okazji omawiania rejestracji oświadczeń o zamiarze powierzenia wykonywania pracy cudzoziemcom należy podkreślić, że z dniem 28.10.2022r. weszły w życie rozporządzenia z dnia 25.10.2022r., zgodnie z którymi przedsiębiorcy nie mogą już występować o nowe wpisy oświadczeń o powierzeniu wykonywania pracy obywatelom **Rosji**.

Od początku stycznia do końca października 2022 r. PUP we Włocławku zarejestrował **1.306** oświadczeń, spośród których 980 dotyczyło obywateli Ukrainy. Powierzana praca to przede wszystkim zatrudnienie w sektorze budowlanym oraz prace wspomagające produkcję i usługi.

II. Zezwolenia na pracę sezonową

Pracodawca może starać się o zezwolenie na pracę sezonową dla cudzoziemca, który jest już w Polsce i posiada tytuł pobytowy umożliwiający wykonywanie pracy w Polsce, jak i dla cudzoziemca, który dopiero będzie się ubiegał o wjazd do Polski. W sytuacji gdy cudzoziemiec będzie dopiero starał się o wjazd pracodawca przekazuje cudzoziemcowi zaświadczenie o wpisie przez starostę wniosku o wydanie zezwolenia do ewidencji wniosków w sprawie pracy sezonowej. Zaświadczenie to służy cudzoziemcowi jako podstawa do starania się m.in. o wydanie wizy w celu wykonywania pracy sezonowej. Zezwolenie na pracę sezonową wydawane jest na okres nie dłuższy niż 9 m-cy w roku kalendarzowym i dotyczy pracy w sektorach: rolnictwo, ogrodnictwo, turystyka, tj. w ramach działalności uznanych za sezonowe.



W analizowanym okresie w Powiatowym Urzędzie Pracy we Włocławku złożono **75** wniosków o wydanie zezwolenia na pracę sezonową. W tym czasie wydano **40** zezwoleń na pracę sezonową.

III. Zezwolenie na pracę

W tej procedurze legalizacji zatrudnienia zezwolenie o pracę wydaje wojewoda, ale również Powiatowy Urząd Pracy bierze w niej udział, gdyż opracowuje dla pracodawcy dokument w postaci tzw. informacji o możliwości zaspokojenia potrzeb kadrowych w oparciu o rejestr osób bezrobotnych. W tym przypadku PUP analizuje, czy istnieje możliwość skierowania do pracy zarejestrowanych osób bezrobotnych, na stanowiska wskazane przez wnioskodawcę. Taki obowiązek wynika z faktu, że zgodnie z obowiązującymi przepisami pierwszeństwo w zatrudnieniu mają obywatele polscy. Warto w tym miejscu wskazać, że z dniem 29 lipca 2022r. weszło w życie Rozporządzenie Ministra Rodziny i Polityki Społecznej z dnia 18 lipca 2022r. w sprawie zezwoleń na pracę i oświadczeń o powierzeniu wykonywania pracy cudzoziemcowi. Dzięki temu rozporządzeniu urząd nie musi kierować do pracodawcy bezrobotnych, którzy nie wyrażą zainteresowania ofertą pracy. Jednocześnie bezrobotni nie utracą z tego powodu statusu osoby bezrobotnej. Tak więc sam proces tzw. testu rynku pracy ulega skróceniu a do pracodawców zgłaszają się bezrobotni faktycznie zainteresowani ofertą pracy. Zezwolenie wydaje wojewoda na wniosek pracodawcy.

Od początku bieżącego roku do końca października wpłynęły do PUP **42** wnioski o wydanie informacji starosty o możliwości zaspokojenia potrzeb kadrowych, na łączną liczbę **658** wolnych miejsc pracy.

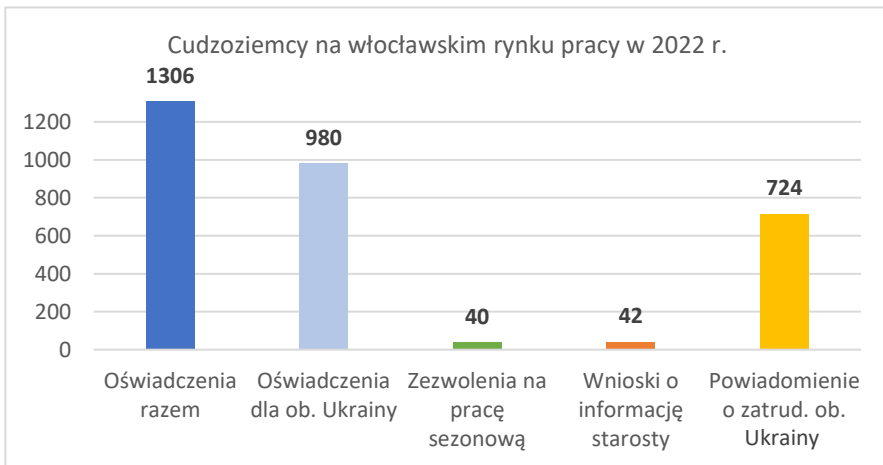
IV. Powiadomienie o powierzeniu wykonywania pracy obywatelowi Ukrainy

Powyższy rodzaj powiadomienia to rozwiązanie wprowadzone na mocy przepisów ustawy z dnia 12 marca 2022 r. o pomocy obywatelom Ukrainy w związku z konfliktem zbrojnym na terytorium tego państwa (Dz.U. z 2022 r. poz. 583). Takie uproszczone rozwiązanie pozwala na zgłoszenie przez firmy zatrudnienia obywateli Ukrainy, którzy przybyli do Polski od dnia 24 lutego 2022r. w związku z zagrożeniem działaniami wojennymi prowadzonymi na terytorium tego państwa, ale także obywateli Ukrainy, którzy przebywają obecnie legalnie na terytorium Polski, np. na podstawie wizej, zezwolenia na pobyt czasowy lub w ramach ruchu bezwizowego. Takie osoby mogą legalnie



pracować, wystarczy, że podmiot powierzający wykonywanie pracy powiadomi o tym fakcie właściwy PUP w terminie 14 dni od dnia podjęcia pracy przez obywatela Ukrainy. Powiadomienie jest realizowane za pomocą systemu teleinformatycznego prac.gov.pl.

Od stycznia do końca października 2022r. powiadomiono Powiatowy Urząd Pracy we Włocławku o **724** podjęciach pracy przez obywateli Ukrainy.



Wzrost napływu cudzoziemców do pracy w Polsce widoczny jest już od 2014 roku, jednakże to w latach 2018-2022 wydano już ponad 10 mln dokumentów legalizujących zatrudnienie cudzoziemca.

Przyjrzyjmy się kilku istotnym danym statystycznym dotyczącym okresu od stycznia do końca września 2022r. Liczby odnoszą się do sytuacji w całym kraju.

W okresie tym złożono ponad 915 tys. oświadczeń o powierzeniu wykonywania pracy cudzoziemcowi, z czego 900 tys. spraw zakończyło się wpisem oświadczenia do ewidencji – o 41% mniej niż w tym samym okresie 2021r. W tym samym czasie złożono niespełna 139 tys. wniosków o udzielenie zezwolenia na pracę sezonową – to 3,5 razy mniej niż w całym 2021r., w którym złożono 478 tys. wniosków. W następstwie złożonych wniosków wydano tylko 21 tys. zezwoleń – tj. ok. 79% mniej niż w analogicznym okresie 2021r. kiedy wydano 101 tys. zezwoleń na pracę sezonową. W analizowanym czasie do



województw wpłynęło prawie 250 tys. wniosków o udzielenie zezwolenia na pracę cudzoziemca. W tym okresie wydano 285 tys. zezwoleń na pracę (o 23% mniej niż w takim samym okresie 2021r.). Większa liczba zezwoleń niż wniosków wynika z faktu, że w danych dotyczących zezwoleń ujęto również takie zezwolenia, które były odpowiedzią na wnioski złożone przed okresem objętym analizą (czyli przed dniem 01.01.2022 r.).

W tym miejscu należy podkreślić, że znaczne zmniejszenie liczby składanych wniosków oraz samych rozstrzygnięć spowodowane jest:

- wprowadzeniem rozwiązań prawnych umożliwiających obywatelom Ukrainy podejmowanie pracy w Polsce na podstawie powiadomienia o powierzeniu wykonywania pracy obywatelowi Ukrainy,
- wydłużeniem okresu wykonywania pracy przez cudzoziemca na podstawie oświadczenia o powierzeniu wykonywania pracy cudzoziemcowi do 24 miesięcy,
- wprowadzeniem rozwiązań prawnych w związku z wpływem inwazji Rosji na Ukrainę.

Biorąc pod uwagę zebrane informacje za 2022 rok (do 30 września) można zauważyć, że niemal 2/3 cudzoziemców wykonuje w Polsce pracę na podstawie umowy zlecenia, prawie 1/3 na podstawie umowy o pracę, inne formy zatrudnienia stanowią marginalny odsetek. Jednocześnie zauważyć można, że 57% wydanych dokumentów legalizujących pracę cudzoziemca dotyczy mężczyzn, a 43% kobiet.

W bieżącym roku cudzoziemcy pracują najczęściej **w następujących branżach:**

- 🚧 przetwórstwo przemysłowe – 30%,
- 🚧 transport i gospodarka magazynowa – 18%,
- 🚧 budownictwo – 16%,
- 🚧 działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca – 16%.

Cudzoziemcy zatrudniani są głównie **na stanowiskach:**

- 🚧 pracownicy wykonujący prace proste – 42%,
- 🚧 robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy – 22%,
- 🚧 operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń – 16%,
- 🚧 pozostali – 20%.



Biorąc pod uwagę obywatelstwo cudzoziemców przybywających do pracy w Polsce, widoczne jest niemal dwukrotne zmniejszenie liczby dokumentów legalizujących pracę wydawanych obywatelom Ukrainy. Ma to zarówno przełożenie na ogólną liczbę wydanych dokumentów, jak i zmniejszenie udziału procentowego w 2022 roku w stosunku do wszystkich cudzoziemców. Jednocześnie zauważalny jest wzrost liczby dokumentów wydawanych obywatelom innych państw np. Białorusi, Gruzji, Filipin, Indii.

Dokumenty legalizujące pracę	2021		2022 (do 30 września)	
	Liczba	%	Liczba	%
Ukraina	2.071.377	79,7%	1.199.900	68,7%
Białoruś	134.046	5,2%	178.518	10,2%
Gruzja	139.360	5,4%	126.714	7,2%
Filipiny	13.532	0,5%	16.655	0,9%
Indie	15.376	0,6%	28.234	1,6%
Mołdawia	82.607	3,2%	38.162	2,2%
Nepal	10.957	0,4%	13.694	0,8%
Rosja	41.391	1,6%	17.503	1,0%
Turcja	7.353	0,3%	16.999	0,9%
Uzbekistan	15.079	0,6%	24.676	1,4%
Pozostałe	66.414	2,5%	86.382	4,9%
Razem	2.597.492	100%	1.747.437	100%

Z powyższych danych liczbowych wynika, jak istotną rolę na polskim rynku pracy odgrywają cudzoziemcy. W aktualnej sytuacji, gdy pracodawcy mają duże problemy ze znalezieniem pracowników, zwłaszcza do tzw. prostych prac, niewymagających posiadania szczególnych kwalifikacji, a nawet dużego doświadczenia zawodowego, to właśnie cudzoziemcy stanowią znaczącą siłę, która przyczynia się do zaspakajania potrzeb kadrowych przedsiębiorców. Z badań PUP we Włocławku wynika, że 8 na 10 firm ma problemy z rekrutacją



pracowników, zaś co trzeci pracodawca uważa, że polski rynek pracy nie poradzi sobie bez napływu cudzoziemców. W związku z tym cudzoziemcy stanowią ważną grupę kandydatów do zatrudnienia. Dotyczy to zwłaszcza pracy w przemyśle oraz w rolnictwie.



Zdjęcie: <https://www.pexels.com/pl>



Spinacz

Iwona Bluszcz

Pomysł, ciężka praca i wytrwałość -
kluczem do sukcesu. Firma ESEN.

Wbrew powszechnie przyjętej przez społeczeństwo opinii, że urzędy pracy pomagają jedynie osobom bezrobotnym, w swojej działalności nieustannie podkreślamy, że instytucje takie jak nasza, pomagają również przedsiębiorcom. Jest wiele możliwości i instrumentów rynku pracy, z jakich mogą korzystać pracodawcy. Jedną z nich jest między innymi **dofinansowanie na doposażenie lub wyposażenie stanowiska pracy**. W bieżącym roku maksymalna kwota takiej pomocy może wynieść nawet 27 tysięcy złotych. Oczywiście, jako instytucja wspierająca osoby bezrobotne, mamy jeden warunek, jaki musi spełnić przedsiębiorca. W zamian za dofinansowanie miejsca pracy oczekujemy, iż dana firma zatrudni osobę bezrobotną na umowę o pracę w pełnym wymiarze czasu pracy na okres 24 miesięcy. W tym numerze zachęcamy Państwa do przeczytania wywiadu z Wojciechem Michorzewskim, właścicielem firmy „ESEN” z Włocławka, która skorzystała z opisanej pomocy.



Iwona Bluszcz: Proszę powiedzieć, czym zajmuje się firma „Esen” oraz jak długo działacie już na lokalnym rynku?

Wojciech Michorzewski: Firma „Esen” istnieje na rynku motoryzacyjnym od 2008 roku. Specjalizujemy się w dystrybucji nowych samochodowych części



zamiennych. Jesteśmy właścicielem dynamicznie rozwijającej się marki SKV. Oferowany przez nas asortyment jest systematycznie poszerzany o nowe referencje i grupy produktowe. Obecnie nasza oferta stanowi ponad 15 000 referencji w ponad 60 grupach asortymentowych. Nasz towar trafia do największych dystrybutorów części zamiennych, hurtowni oraz sklepów i warsztatów motoryzacyjnych w Polsce i za granicą.

IB: *Jak wspominać Państwo początki swojego istnienia? Jak dużo osób pracowało w firmie? A ile zatrudniacie w chwili obecnej?*

WM: Początki zawsze są trudne. Jak wiadomo uruchomienie własnej działalności gospodarczej wiąże się z ryzykiem. Ustalanie taktyki działania, wyselekcjonowanie asortymentu zgodnego z potrzebami rynku oraz szereg innych, niełatwych decyzji. Jednak jak widać udało nam się pokonać te trudności i systematycznie się rozwijać, by dojść do tego momentu w którym obecnie jesteśmy. W pierwszych miesiącach działalności zatrudnionych było 3 pracowników, w chwili obecnej zatrudniamy około 50 osób.

IB: *Jak znam życie, na pewno droga do sukcesu nie była usłana różami. Jakie Państwa zdaniem były najtrudniejsze momenty w Waszej działalności na przestrzeni ostatnich lat? Jak udało się Wam z nimi poradzić?*

WM: Nie zawsze było łatwo, niemniej jednak obyło się bez większych trudnych, kryzysowych momentów. Cieszy nas fakt, iż z roku na rok notujemy wzrosty sprzedaży i zatrudnienia. Takim momentem, w którym obawialiśmy się o to co





będzie, tak jak i większość przedsiębiorców, była pandemia i wojna na Ukrainie. Nieprzewidywalne (na tamten moment) sytuacje wymusiły na nas szukanie nowych rozwiązań. Na szczęście nasza firma na tym nie ucierpiała, a dzięki wysokim stanom magazynowym, jakie posiadamy udało się zapewnić naszym klientom ciągłość dostaw.

IB: *Nie sposób nie zapytać, jaka w Państwa odczuciu, była rola Powiatowego Urzędu Pracy we Włocławku w rozwoju firmy „ESEN”? Warto w tym miejscu wspomnieć o wsparciu z urzędu, jakie uzyskaliście na przestrzeni kilku ostatnich lat.*

WM: Dofinansowania z PUP są formą wsparcia, które po spełnieniu określonych warunków w łatwy i szybki sposób są w stanie pomóc przedsiębiorcom, zarówno początkującym, jak i tym prowadzącym przez lata działalność. Refundacje na doposażenie stanowiska z PUP przyczyniły się do zwiększenia zatrudnienia oraz poprawy jakości pracy w naszej firmie. Przez odpowiednie narzędzia zwiększyliśmy efektywność i podnieśliśmy kwalifikacje pracowników, co przełożyło się na sprawniejszą obsługę naszych odbiorców.

IB: *Czy sądzicie Państwo, że gdyby nie dofinansowania z PUP, Wasza firma rozwijałaby się w takim samym tempie, jak dotychczas czy nie miało to żadnego znaczenia?*

WM: Wiadomo, że rozpoczęcie działalności wiąże się ze sporym nakładem finansowym i każda pomoc jest bardzo znacząca. Dużym wsparciem wówczas byli chociażby stażyści kierowani z PUP. W kolejnych latach funkcjonowania firmy dofinansowania pozwoliły nam przyspieszyć niektóre decyzje związane z realizacją kolejnych planów rozwoju.

IB: *Jak oceniacie Państwo współpracę z pracownikami Powiatowego Urzędu Pracy we Włocławku?*

WM: Współpracę oceniamy bardzo dobrze, zawsze w razie potrzeby, jakichkolwiek pytań możemy liczyć na pomoc i wsparcie ze strony pracowników PUP.

IB: *A jeśli mielibyśmy, na chwilę zatrzymać się przy procedurze związanej ze złożeniem wniosku na doposażenie bądź wyposażenie stanowiska pracy, to czy jest ona w Państwa opinii skomplikowana i niezrozumiała?*



WM: Proces wypełnienia i złożenia wniosku nie jest skomplikowany, a w razie niejasności pracownicy Powiatowego Urzędu Pracy służyli pomocą.

IB: *Jak wyobrażacie sobie Państwo firmę „ESEN” np. za 10 lat? Czego byście sobie życzyli na przyszłość?*

WM: Chcielibyśmy zachować dotychczasowe tempo rozwoju. Nasze plany na przyszłość to zaistnienie marki SKV na kolejnych rynkach zagranicznych i utrzymanie ugruntowanej pozycji w kraju. Czasy jak wiadomo nie są łatwe, dlatego tym bardziej życzymy sobie stabilizacji i spokoju, abyśmy dalej mogli działać na 100% nie martwiąc się o ograniczenia. Patrzymy w przyszłość z optymizmem, mamy jasno określone cele.

IB: *Jako firma lokalna, która odniosła sukces, co powiedzielibyście początkującym przedsiębiorcom? Jaką dalibyście im radę?*

WM: To fakt, miejsce w którym w tej chwili jesteśmy to ogromny sukces. Zawdzięczamy go determinacji, ciężkiej pracy, która zaowocowała. Tylko uczciwość, systematyczność, korzystanie z wiedzy bardziej doświadczonych, słuchanie i wyciąganie wniosków z uczciwej krytyki pomoże Ci osiągnąć sukces. Poza tym warto korzystać z pomocy, jaką ma do zaoferowania PUP. Dofinansowania, jakie można uzyskać są bardzo pomocne, szczególnie w początkowej fazie rozwoju firmy.

Firma **ESEN** to kolejny dobry przykład na to, że kompilacja dobrego pomysłu, ciężkiej pracy i wytrwałości to klucz do sukcesu.





Weź i pracuj

Jarosław Tomaszewski

Barometr zawodów – eksperckie badanie
rynku pracy

Jeśli chcemy planować i realizować jakiegokolwiek działania, musimy dysponować dobrym rozpoznaniem aktualnej sytuacji oraz wizją możliwych scenariuszy wydarzeń. Dotyczy to zarówno sfery prywatnego życia pojedynczego człowieka, jak i planowania inicjatyw w skali makrospołecznej. W przypadku decyzji dotyczących grup ludzi, działań instytucjonalnych wpływających na sytuację społeczną i ekonomiczną, warunkiem przedsięwzięć jest wstępne ustalenie obecnego stanu i skutków planowanych rozwiązań. Przyjmując takie założenie, PUP we Włocławku zaprojektował różne analizy i badania, które pozwalają rozpoznać sytuację i zmiany, które zachodzą na lokalnym rynku pracy. Opracowaliśmy m.in. badania dotyczące potencjału zatrudnieniowego przedsiębiorstw, a także wpływu wspierania pracodawców w podwyższaniu kwalifikacji zatrudnionych osób. Wyniki tych badań będziemy publikować w naszym biuletynie oraz w osobnych wydawnictwach. Warto jednak już teraz podkreślić, że **skuteczność działania instytucji rynku pracy, takich jak PUP jest w dużej mierze uwarunkowana wiedzą tej instytucji na temat zjawisk zachodzących lokalnie**. Taka świadomość kierunku zmian pozwala na lepsze planowanie inicjatyw projektowych oraz wydatków budżetowych.

Oprócz własnych badań, PUP we Włocławku uczestniczy także w analizach przygotowanych przez instytucje zewnętrzne. Przykładem takiego badania jest „Barometr zawodów”, który od wielu lat przeprowadzają wojewódzkie urzędy pracy. Mówiąc w pewnym uproszczeniu, **„Barometr zawodów” to opinia specjalistów rynku pracy na temat tego, które zawody będą cieszyć się zainteresowaniem pracodawców w perspektywie kolejnego roku. Jest to rodzaj prognozy, pokazującej szanse zatrudnieniowe w określonych profesjach**. Badanie odbywa się w siedzibie każdego PUP (w pewnych przypadkach może być realizowane on-line, poprzez komunikatory internetowe). Przedstawiciele wojewódzkiego urzędu pracy ustalają z powiatowymi urzędami pracy z danego województwa terminarz spotkań, z reguły badanie odbywa się na przełomie września i października.



W „Barometrze zawodów” uczestniczą wybrani specjaliści PUP, przede wszystkim zajmujący się kontaktem z pracodawcami. Na podstawie doświadczenia wynikającego z takich czynników jak: relacje z przedsiębiorcami, przyjmowanie ofert pracy, przebieg procesu poszukiwania kandydatów do zatrudnienia, **specjaliści zespołowo oceniają, jakie miejsce na lokalnym rynku pracy będą zajmować ustalone kwalifikacje zawodowe.** Opinia dotyczy konkretnych **168** zawodów, wskazanych przez WUP. Reasumując, celem badania jest powiatowa prognoza sytuacji pracowników w określonych grupach zawodów.

Badanie jest moderowane przez pracowników WUP. W trakcie badania eksperci (kadra PUP i goście) odpowiadają na dwa pytania dotyczące opinii, jak zmieni się zapotrzebowanie na dany zawód w kolejnym roku oraz jak będzie kształtować się relacja pomiędzy ilością dostępnych fachowców w danym zawodzie a zapotrzebowaniem firm na pracowników w tej dziedzinie. Każda profesja z listy zawodów ocenianych zostaje przyporządkowana do jednej z trzech grup: **zawody deficytowe** (więcej ofert niż chętnych do pracy) **zawody w równowadze** (czyli wyrównanie podaży i popytu na zawód) oraz **zawody nadwyżkowe** (więcej osób pozostających bez pracy niż miejsc zatrudnienia w danej profesji).

Zgodnie z założeniami omawianego badania, do udziału można zaprosić ekspertów zewnętrznych. Z reguły są to przedstawiciele jednostek samorządu terytorialnego, odpowiadający za inwestycje i kontakty z biznesem lub kadra agencji zatrudnienia. W tegorocznej edycji PUP we Włocławku gościł specjalistów z Urzędu Miasta Włocławek, Urzędu Miejskiego w Brześciu Kujawskim oraz Urzędu Miejskiego w Lubieniu Kujawskim. Wybór gmin nie był przypadkowy, wynikał z tego, że na terenie działania wymienionych instytucji prężnie rozwijają się strefy ekonomiczne, które są powiatowymi enklawami różnorodnych przedsiębiorstw i generują wiele miejsc pracy. Ogółem w „Barometrze zawodów” wzięło udział 9 specjalistów, w tym 5 pracowników PUP oraz 4 gości. Moderatorami były 2 osoby z WUP w Toruniu oraz 1 osoba z WUP w Krakowie (urząd ten jest krajowym koordynatorem badania).

W ramach przygotowania do powyższego przedsięwzięcia, PUP we Włocławku wystosował zapytania do konkretnych podmiotów w celu uzyskania informacji o zapotrzebowaniu na personel. Ponieważ ważną kategorią podlegającą badaniu były zawody medyczne, urząd poprosił o powyższe informacje lokalne placówki służby zdrowia. Uzyskane dane pomogły w ocenie

perspektyw zatrudnieniowych oraz możliwości zaspokojenia potrzeb kadrowych w służbie zdrowia.

Istotne pytanie brzmi: jakie mechanizmy powodują, że dana profesja znajduje się w jednej z trzech kategorii: deficyt, równowaga, nadwyżka? Współcześnie pierwszoplanowym tematem (przynajmniej z punktu widzenia pracodawców) jest kwestia zawodów deficytowych, czyli takich, gdzie liczba miejsc pracy przewyższa liczbę dostępnych fachowców. Zastanówmy się pokrótce nad powodami, dla których pewne zawody znajdują się w grupie deficytowej. Na tzw. „rynku pracownika”, na którym firmy mają problem z zatrudnieniem właściwych osób, wskaźnik deficytu pokazuje nie tylko szanse na zatrudnienie w zawodzie, ale też ilość wakujących miejsc pracy. Brak personelu utrudnia firmom prowadzenie działalności gospodarczej.

Poniżej przedstawiono główne powody deficytu na regionalnym rynku pracy.

Powody deficytu pracowników w województwie kujawsko-pomorskim



Źródło: WUP w Toruniu

Jak wynika z powyższej ilustracji przyczyny tego, że pracodawcy mają trudności ze znalezieniem pracowników są bardzo różne. Problem nie wynika tylko z faktu braku na rynku pracy dostępnych specjalistów (choć w znacznym stopniu jest to istotnym czynnikiem, szczególnie w przypadku tzw. stanowisk pracowników fizycznych, posiadających pożądane kwalifikacje, np. elektryków,



ślusarzy, operatorów maszyn etc.). Przyczynami deficytu mogą być takie czynniki jak poziom wynagrodzeń czy warunki pracy proponowane przez firmy. Czasami brak personelu wynika z faktu, że pracodawca oferuje wynagrodzenie nieadekwatne do zakresu czynności i warunków w miejscu pracy. Przyczyny mogą mieć także charakter większych procesów społecznych, np. mogą to być zmiany demograficzne – jak choćby migracja do innych aglomeracji czy poza granice kraju (wielu fachowców z Polski zasiłło rynki pracy w krajach UE).

„Barometr zawodów” jest interesującym przedsięwzięciem badawczym, ponieważ próbuje odpowiedzieć na pytanie o perspektywę zatrudnieniową w wielu zawodach. Dla osoby poszukującej pracy jest to sygnał czy jej kwalifikacje są wystarczające do znalezienia pracy. Dla firm wyniki badania są wskazówką z jakimi stanowiskami pracy mogą mieć problem, kiedy zaistnieje potrzeba zwiększenia zatrudnienia lub zastąpienia obecnych pracowników innymi osobami (np. w sytuacji przechodzenia kadry na emeryturę). Firmy muszą o tym pomyśleć zawczasu, ponieważ niska stopa bezrobocia powoduje, że nie mają tylu chętnych do pracy, co kiedyś i muszą zmierzyć się z deficytem wykwalifikowanej kadry. Niektóre podmioty sięgają po cudzoziemców, inne zmieniają swoją politykę rekrutacyjną i proponują lepsze warunki zatrudnienia, aby konkurować z firmami z branży.

W efekcie przeprowadzenia w PUP we Włocławku badania „Barometr zawodów” został sporządzony wykaz zawodów, który zamieszczono poniżej. Stanowi on prognozę na 2023 r. Badanie wskazuje, w jakich zawodach będzie łatwiej (zawody deficytowe - 68 zawodów), a w jakich trudniej (zawody nadwyżkowe - 4) znaleźć pracę w najbliższym czasie. Trzecią kategorią są zawody zrównoważone, w których panuje równowaga popytu i podaży (89).

Deficyt poszukujących pracy

administratorzy stron internetowych
analitycy, testerzy i operatorzy systemów
teleinformatycznych
betoniarze i zbrojarze
blacharze i lakiernicy samochodowi
brukarze
cieśle i stolarze budowlani
dekarze i blacharze budowlani
dentyści
diagnosta laboratorijni medycyny
diagnosta samochodowi
elektrycy, elektromechanicy i elektrycy monterzy
farmaceuci
fizjoterapeuci i masażyści
fryzjerzy
geodeci i kartografowie
graficy komputerowi
inżynierowie budownictwa
inżynierowie chemicy i chemicy
inżynierowie elektrycy i energetycy
inżynierowie mechanicy
kelnerzy i barmani
kierowcy autobusów
kierowcy samochodów ciężarowych i ciągników siodłowych

kierownicy budowy
kosmetyczki
krawcy i pracownicy produkcji odzieży
kucharze
lakiernicy
lekarze
magazyjnierzy
mechanicy maszyn i urządzeń
mechanicy pojazdów samochodowych
monterzy elektronicy
monterzy instalacji budowlanych
monterzy konstrukcji metalowych
monterzy maszyn i urządzeń
murarze i tynkarze
nauczyciele praktycznej nauki zawodu
nauczyciele przedmiotów zawodowych
operatorzy aparatury medycznej
operatorzy i mechanicy sprzętu do robót ziemnych
operatorzy obrabiarek skrawających
operatorzy urządzeń dźwigowo-transportowych
opiekuniki dziecięce
opiekunowie osoby starszej lub niepełnosprawnej

pielęgniarki i położne
pracownicy ds. ochrony środowiska i bhp
pracownicy ds. rachunkowości i księgowości
pracownicy robót wykończeniowych w budownictwie
pracownicy służb mundurowych
pracownicy sprzedaży internetowej
pracownicy zajmujący się zwierzętami
projektanci i administratorzy baz danych, programiści
psycholodzy i psychoterapeuci
robotnicy budowlani
robotnicy obróbki drewna i stolarze
samodzielni księgowi
spawacze
specjaliści ds. organizacji produkcji
specjaliści ds. projektowania, wdrażania i doskonalenia
produktów i usług cyfrowych
specjaliści elektroniki, automatyki i robotyki
spedytorki i logistycy
sprzedawcy i kasjerzy
szefowie kuchni
technicy mechanicy
wychowawcy w placówkach oświatowych i opiekuńczych



Równowaga popytu i podaży

agenci ubezpieczeniowi
animatory kultury i organizatorzy imprez
architekci i urbaniści
architekci krajobrazu
archiwiści i muzealnicy
asystenci w edukacji
bibliotekoznawcy, bibliotekarze i specjaliści informacji naukowej
biolodzy i biotechnolodzy
ceramicy przemysłowi
cukiernicy
dziennikarze i redaktorzy
filolodzy i tłumacze
filozofowie, historycy, politolodzy i kulturoznawcy
floryści
fotografowie
gospodarze obiektów, portierzy, woźni i dozorczy
inspektorzy nadzoru budowlanego
instruktorzy nauki jazdy
instruktorzy rekreacji i sportu
inżynierowie inżynierii środowiska
kamieniarze
kierowcy samochodów osobowych
kierownicy ds. logistyki
kierownicy ds. produkcji
kierownicy ds. usług
kierownicy ds. zarządzania i obsługi biznesu
kierownicy sprzedaży
kierownicy w instytucjach społecznych i kultury
listonosze i kurierzy
logopedzi i audyofonolodzy

marynarze, pracownicy obsługi statków i portów
monterzy okien i szklarze
nauczyciele nauczania wczesnoszkolnego
nauczyciele przedmiotów ogólnokształcących
nauczyciele przedszkoli
nauczyciele szkół specjalnych i oddziałów integracyjnych
ogrodnicy i sadownicy
operatorzy maszyn do produkcji i przetwórstwa papieru
operatorzy maszyn do produkcji wyrobów cementowych i kamiennych
operatorzy maszyn do produkcji wyrobów chemicznych
operatorzy maszyn do produkcji wyrobów z gumy i tworzyw sztucznych
operatorzy maszyn rolniczych i ogrodniczych
operatorzy maszyn włókienniczych
optycy i pracownicy wytwarzający protezy
pedagogzy
piekarze
plastycy, dekoratorzy wnętrz i konserwatorzy zabytków
pomocze kuchenne
pracownicy administracji i biur
pracownicy biur podróży i obsługi turystycznej
pracownicy ds. budownictwa drogowego i kolejowego
pracownicy ds. jakości
pracownicy ds. techniki dentystycznej
pracownicy fizyczni w produkcji i pracach prostych
pracownicy myjni, pralni i prasowni
pracownicy obsługi ruchu lotniczego
pracownicy obsługi ruchu szynowego
pracownicy ochrony fizycznej
pracownicy poczty

pracownicy poligraficzni
pracownicy przetwórstwa metali
pracownicy przetwórstwa spożywczego
pracownicy socjalni
pracownicy telefonicznej i elektronicznej obsługi klienta,
ankieterzy, teleankieterzy
pracownicy usług pogrzebowych
prawnicy
projektanci wzornictwa przemysłowego i operatorzy CAD
przedstawiciele handlowi
przetwórcy mięsa i ryb
ratownicy medyczni
recepjoniści i rejestratorzy
robotnicy leśni
robotnicy obróbki skóry
rzemieślnicy obróbki szkła i metali szlachetnych
sekretarki i asystenci
specjaliści ds. finansowych
specjaliści ds. PR, reklamy, marketingu i sprzedaży
specjaliści ds. rynku nieruchomości
specjaliści ds. zarządzania zasobami ludzkimi i rekrutacji
specjaliści rolnictwa i leśnictwa
sprzątaczkę i pokojowe
ślusarze
tapicerzy
technicy budownictwa
technicy informatyki
weterynarze
windykatorzy
zaopatrzeniowcy i dostawcy

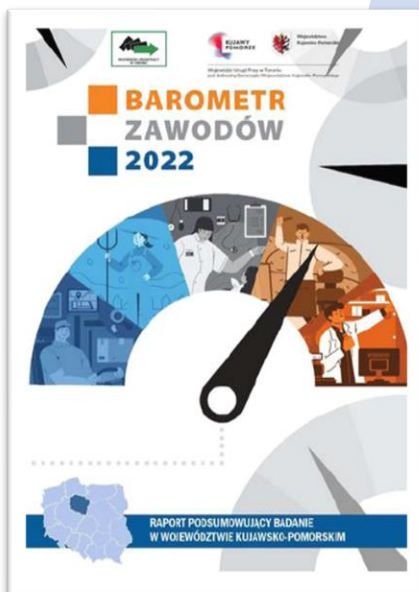
Nadwyżka poszukujących pracy

ekonomiści
rolnicy i hodowcy
specjaliści ds. administracji
specjaliści technologii żywności i żywienia

Z przedstawionych danych wynika, że w 2023 r. wiele zawodów będzie deficytowych. Największą grupę stanowią zawody w równowadze, czyli takie gdzie ilość miejsc pracy jest porównywalna z ilością potencjalnych kandydatów do zatrudniania. Niewielką grupę stanowią zawody nadwyżkowe, czyli takie, na które firmy nie składają zapotrzebowania. To optymistyczna prognoza. Należy jednak powiedzieć, że opiera się ona na opinii grupy specjalistów zajmujących się rynkiem pracy, utrzymujących stały kontakt z przedsiębiorstwami, pomagających firmom w sprawach dotyczących rekrutacji personelu czy ogólnie pełniących usługi informacyjno-konsultacyjne dla pracodawców. „Barometr zawodów” to cenne spojrzenie ekspertów na procesy rynkowe. Nie



zastąpi jednak takich badań lokalnego rynku, gdzie respondentami będą bezpośrednio pracodawcy. Dlatego PUP we Włocławku w bieżącym roku realizuje własne badanie pod nazwą „Potencjał zatrudnieniowy przedsiębiorstw we Włocławku oraz w powiecie włocławskim”. Wyniki tego badania będą znane na początku nadchodzącego roku.





Apetyt na pracę

Beata Ulanowicz

Projekty pilotażowe mają sens, czyli jak skutecznie pomagać

Pomoc dla osób bezrobotnych jest realizowana w różnorodny sposób: począwszy od rozmów doradczych, warsztatów i szkoleń po udzielanie wsparcia na podjęcie własnej działalności gospodarczej. Nie wszyscy jednak wiedzą, że urząd podejmuje także „specjalne” działania zmierzające do udzielenia kompleksowej i niestandardowej pomocy osobom bezrobotnym. Przykładem działań niesztabowych są projekty pilotażowe, o których pokrótce wspominaliśmy w poprzednim numerze pisma. Czy realizacja takich projektów ma sens i czy warto w nich uczestniczyć? Na te pytania spróbujemy odpowiedzieć w dzisiejszym numerze.

Głównym celem pracowników urzędu pracy jest pomoc osobom bezrobotnym w znalezieniu pracy.

PROJEKT PILOTAŻOWY – CO TO TAKIEGO?

Projekt pilotażowy¹ - (ang. pilot project, wdrożenie pilotażowe, pilotaż) – projekt mający na celu wprowadzenie (wdrożenie) nowej techniki lub metody w wyznaczonych wcześniej ograniczonych obszarach lub w ograniczonym zakresie w celu sprawdzenia, czy zaplanowane działania przynoszą pożądany skutek oraz zmniejszenia ryzyka niepowodzenia projektu i uzyskania opinii użytkowników.

Projekty pilotażowe w urzędach pracy to istotne działania testowe, ponieważ przyjęte w nich założenia i rozwiązania stanowią **modele** aktywizacji różnych grup osób bezrobotnych. Inaczej mówiąc projekty pilotażowe same w sobie nie są standardowym narzędziem aktywizacyjnym, lecz zbiorem innowacyjnych działań i sposobem sprawdzenia nowatorskich form wsparcia, które po weryfikacji i ewaluacji mają szansę stać się rozwiązaniami systemowymi.

¹ https://mfiles.pl/pl/index.php/Projekt_pilotażowy



POMOC DLA BEZROBOTNYCH RODZICÓW WINNA BYĆ SKROJONA „NA MIARĘ”

PUP we Włocławku podjął się próby realizacji projektów pilotażowych w odpowiedzi na problemy bezrobotnych rodziców na rynku pracy, obserwowane zarówno na terenie działania urzędu, jak i całego kraju. Bezrobocie jest bowiem zjawiskiem społecznym, które swoimi skutkami pośrednio oddziałuje także na rodzinę. Przerwa w pracy zawodowej związana z wychowaniem dziecka ma ogromny wpływ na aktywność zawodową rodziców i powoduje dezaktualizację wiedzy zawodowej. To z kolei przyczynia się do nieudanego powrotu na rynek pracy lub całkowitego wycofania z życia zawodowego. Podstawowym efektem braku zatrudnienia jest deficyt ekonomiczny, który prowadzi do wykluczenia społecznego i gorszej pozycji społecznej. Z raportu GUS „Praca a obowiązki rodzinne w 2018 r.” opublikowanego w 2019 r. wynika, że bezrobotni rodzice jako główny powód uniemożliwiający powrót do pracy, wymieniają konieczność organizacji opieki nad dzieckiem. Ok. 30% Polaków twierdzi, że łączenie pracy zawodowej i opieki nad dzieckiem nie jest proste. Respondenci badania zwracają uwagę, iż pracodawcy niechętnie idą na rękę rodzicom. Ponad połowa badanych nie miała możliwości elastycznego rozpoczęcia i zakończenia czasu pracy, a tylko niewielki odsetek mógł skorzystać z takiego rozwiązania, tylko w wyjątkowych sytuacjach. Z uwagi na opiekę nad dzieckiem to najczęściej kobiety zmuszone są do zmniejszenia czasu pracy lub do przerywania pracy z powodu urlopu rodzicielskiego lub wychowawczego.

Dlatego też, biorąc pod uwagę wyniki raportu, PUP we Włocławku stworzył i realizuje dwa modelowe projekty pilotażowe: „**PAKT dla Rodziny – Program Aktywizacji Kompleksowej i Trwałej**” oraz „**Praca Mamy się opłaca**”.

Zgodnie z naszymi założeniami, pomoc skierowana do bezrobotnych rodziców winna być „skrojona na miarę”, tj. skoncentrowana na indywidualnym doradztwie zawodowym i psychologicznym, kompleksowych działaniach wspierających zmianę postaw życiowych oraz możliwości elastycznego zatrudnienia z satysfakcjonującym wynagrodzeniem. Aby skorzystać z całego spektrum możliwości pomocy niezbędne jest także podjęcie trwałej współpracy instytucjonalnej, która pozwoli na lepsze poznanie potrzeb rodziny, poprawę jakości świadczonych usług i ich większą skuteczność.



Biorąc pod uwagę bariery jakie napotykają na rynku pracy bezrobotni rodzice, należało przyjąć, iż obowiązujące w obecnym prawodawstwie rozwiązania nie przyczyniają się do ich trwałej likwidacji. Dlatego też w naszych projektach zaproponowaliśmy nowatorskie działania ułatwiające powrót bezrobotnych rodziców na rynek pracy, m.in.: stypendia za udział we wszystkich formach wsparcia, ryczałty za dojazdy, vouchery na opiekę nad dzieckiem, opiekę doradcy zawodowego oraz mentora ze strony pracodawcy, wsparcie psychologa, pracownika socjalnego, doradcy budżetowego i dietetyka.

PILOTAŻ = SKUTECZNE WSPARCIE

Duże zainteresowanie uczestnictwem w projektach pilotażowych wskazuje na potrzebę wprowadzenia do wachlarza usług urzędu niestandardowych rozwiązań. Uczestnicy podkreślali, że udział w projekcie zwiększa ich szanse na rynku pracy oraz pozwala zdobyć nowe umiejętności. Jednocześnie wskazywali, iż kompleksowe

wsparcie doradcy zawodowego oraz psychologa umożliwiło im zmienić postawę wobec własnej sytuacji na rynku pracy, wzmocnić samoocenę, nabyć zdolności adaptacyjne i umiejętności interpersonalne. Szczególnym zainteresowaniem wśród uczestników cieszyły się grupowe i indywidualne zajęcia z psychologiem.

Na szczególną uwagę wśród uczestników zasłużył segment adaptacji, w którym byli oni wdrażani i adaptowani do podejmowania zatrudnienia. Podstawą tego segmentu było nieszablonowe połączenie warsztatów adaptacji z faktycznym wykonywaniem czynności na stanowisku pracy u pracodawcy przez uczestników projektu. Adaptacja do pracy umożliwiła uczestnikom płynne zapoznanie się z miejscem pracy, przyszłymi obowiązkami oraz normami i zasadami panującymi u danego pracodawcy, natomiast pracodawca miał

„Udział w projekcie pilotażowym jest ciekawym doświadczeniem zwłaszcza, że wcześniej moja firma nie korzystała ze wsparcia z PUP. Projekt ten pokazał, że można działać niestandardowo. Dzięki pilotażowi znalazłem dopasowanego do mojej firmy pracownika. Elastyczny czas pracy jest idealny dla mnie i dla niego” – mówi właściciel Pizzerii Stopiątka 105 we Włocławku, który w ramach projektu „PAKT dla Rodziny” zatrudnił pracownika na stanowisku pomoc kuchenna.



możliwość zweryfikowania uczestnika, jako przyszłego pracownika. Oceniając ten etap projektu, uczestnicy wskazywali, że łagodnie wprowadzał ich na otwarty rynek pracy i sprawiał, że szybciej uczyli się nowej roli zawodowej. Ważną rolę w aktywizacji uczestników projektu odgrywał mentor, czyli opiekun z ramienia pracodawcy. Do jego obowiązków należało służenie pomocą podczas wykonywania pracy, ułatwianie kontaktów w firmie i interweniowanie w sytuacjach konfliktowych. Uczestnicy wielokrotnie podkreślali, że wprowadzenie mentora ułatwiło im adaptację w miejscu pracy.

Najlepszym podsumowaniem wszelkich projektów jest opinia uczestników. Zatem niech puentą niniejszego artykułu będą słowa beneficjentki. Tak o projekcie „PAKT dla Rodziny” wypowiada się Pani Ewa, uczestniczka projektu:

„Jestem mamą prawie 2,5 letniego chłopca. Po urlopie macierzyńskim chciałam powrócić na ścieżkę zawodową. To był mój czas realizacji i rozwoju. Niestety po ponad 3 letniej przerwie zawodowej rzeczywistość okazała się bardzo brutalna. Mimo dużego doświadczenia zawodowego (...) nie uzyskiwałam zatrudnienia. Mimo wielu rozmów kwalifikacyjnych nie było odzewu ze strony pracodawców. Kiedy otrzymałam telefon z urzędu pracy od Pani Jolanty, która przedstawiła mi szczegóły udziału w projekcie pomyślałam, że jest to dla mnie duża szansa. Szansa na znalezienie zatrudnienia, zdobycie nowego doświadczenia, samorealizacji, możliwość dalszego rozwoju, poznania nowych osób (...)

Doradcy zawodowi w profesjonalny sposób przekazali informacje w jaki sposób pisać swoje c.v., list motywacyjny, wiele cennych wskazówek dotyczący przebiegu rozmów kwalifikacyjnych m.in. postawy ciała, a także stroju. Testy kompetencji polecam każdemu szukającemu pracy. Wspomniała Pani Justyna, dzięki której uzyskałam informacje o możliwości uczestniczenia w bezpłatnych szkoleniach nawet dla osób pracujących.

Psycholog, Pani Milena cudowna osoba. Rozumiejąca nas matki, które w opiece nad dziećmi gdzieś straciły czas dla siebie, na swój rozwój. Zajęcia relaksacyjne, które pozwoliły nam się w pełni zrelaksować, oderwać od problemów i trosk. Spojrzeć na wszystko z dystansem, odetchnąć i iść dalej. Osobiście te zajęcia dały mi największy „power” do dalszego działania i poznania własnej siebie.

Okres adaptacji u pracodawcy dla mnie „strzał w dziesiątkę” – możliwość przeorganizowania rodzinnego życia małymi krokami, aby mama miała możliwość powrotu do pracy i na nowo wdrożenia się we wszystko.

Pozytywnym aspektem projektu jest fakt uzyskania dofinansowania na żłobek, przedszkole dla dzieci oraz refundacja kosztów przejazdu.



Dzięki projektowi poznałam nowe, wartościowe osoby, z którymi do tej pory utrzymujemy kontakt i dzielimy się swoimi spostrzeżeniami i doświadczeniami.

Co dał mi projekt?

Przede wszystkim uzyskałam zatrudnienie. Zatrudniona jestem w pełnym wymiarze. Czuję się doceniana przez nowego pracodawcę (...)

Zmieniło się moje zdanie na temat instytucji urzędu pracy. Różne są opinie i nie zawsze są to opinie pozytywne. A ja na swojej drodze spotkałam cudowne osoby pragnące pomóc, a nie zaszkodzić (...)

Gdyby nie uczestnictwo w projekcie mój syn nie mógłby chodzić do przedszkola. Do publicznego przedszkola bardzo ciężko się dostać, a na prywatne nie byłoby mnie stać. Projekt również wpłynął na rozwój mojej pociechy – kadra przedszkolna równie ważna.

Czy warto, aby powstawały takie projekty? Zdecydowanie TAK.

Rozmawiałam z wieloma niepracującymi osobami będącymi w trudnej sytuacji finansowej, które chętnie skorzystałyby z podobnych projektów.”



Zdjęcie: <https://www.pexels.com/pl>



Spinacz

Aleksandra Lechowicz

Udział w Ogólnopolskim Tygodniu Kariery




W terminie od 17 do 23 października 2022 r. odbył się Ogólnopolski Tydzień Kariery organizowany przez Stowarzyszenie Doradców Szkolnych i Zawodowych RP w całej Polsce. Wydarzenie odbywa się w październiku od wielu lat. W tym roku hasłem przewodnim organizowanych przedsięwzięć było: **„Złap za stery do swojej kariery”**. Celem było uświadomienie młodym


ludziom konieczności planowania swoich działań na rynku edukacyjnym i rynku pracy. Również Powiatowy Urząd Pracy we Włocławku włączył się w tegoroczną imprezę. Od wielu lat pracownicy naszego urzędu wspierają nauczycieli szkół, szczególnie pełniących także funkcję doradcy szkolnego czy doradcy zawodowego w przekazywaniu uczniom kończącym szkołę niezbędnych informacji o rynku pracy. W szczególności w ostatnich latach wsparcie takie było skierowane do uczniów ostatnich klas szkół zawodowych i średnich technicznych. Nie jest to zadanie obligatoryjne dla urzędu pracy, który swoją działalność adresuje do dorosłych osób zarejestrowanych. Widoczna jest jednak potrzeba wspierania uczniów szkół zawodowych/branżowych i średnich we wchodzeniu na rynek pracy. Jednoczesne wspieranie nauczycieli oraz uczniów ma szansę dać skuteczne efekty w zapobieganiu złym wyborom edukacyjnym i zawodowym lub w bezradności w poszukiwaniu pracy.

Podobnie, jak w ubiegłych latach, tak i w tym roku, poszczególne wydarzenia w Ogólnopolskim Tygodniu Kariery we Włocławku zostały zaplanowane i zorganizowane wspólnie z pracownikami Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Toruniu Oddziału we Włocławku. Z zaproszenia do udziału w odbywających się spotkaniach skorzystały następujące szkoły: Zespół Szkół Ekonomicznych we Włocławku, Zespół Szkół Technicznych we Włocławku, Zespół Szkół Chemicznych we Włocławku oraz PCKZiU w Chodczu. Łącznie 215 uczniów ostatnich klas tych szkół wzięło udział w przeprowadzonych zajęciach informacyjnych. Celem odbytych spotkań było przekazanie informacji na temat potrzeby i zasad planowania swojej kariery zawodowej. Przydatne do tego były dane dotyczące zawodów deficytowych i nadwyżkowych we Włocławku i powiecie włocławskim. Co istotne, znacząca część uczestników spotkań nie




miała sprecyzowanych planów, co do dalszej nauki albo deklarowała chęć poszukiwania pracy po ukończeniu szkoły. Ważnym więc było dostarczenie im zasad rejestracji w Powiatowym Urzędzie Pracy we Włocławku oraz przybliżenie dostępnych form pomocy adresowanych do młodych osób. Poszukiwanie pracy przez urząd pracy jest jednym z rozwiązań, które powinno być brane pod uwagę podczas aktywnego działania na rynku pracy. Była to także okazja do zaprezentowania ścieżek działania PUP we Włocławku, jako instytucji wspierającej: pracodawców w rekrutacji i w tworzeniu miejsc pracy oraz klientów w działaniach na rynku pracy, w tym w zakładaniu własnej firmy lub podnoszeniu swoich kwalifikacji. Równocześnie urząd pracy jest źródłem informacji o sytuacji na rynku pracy, wynikających z prowadzonych badań rynku pracy, m.in.: pracodawców, potrzeb szkoleniowych, zawodów deficytowych i nadwyżkowych.



 stowarzyszenie
DORADCÓW KARIER I ZAWODOWYCH RP

**ZŁAP ZA STERY
DO SWOJEJ KARIERY**

 GÓLNOPOLSKI
DZIEŃ
KARIERY
OTK

17-23 PAŹDZIERNIKA 2022

Podkreślano także współpracę z innymi instytucjami na rzecz realizacji usług dla klientów: instytucjami szkoleniowymi, Centrum Edukacji i Pracy Młodzieży we Włocławku, Centrum Informacji i Planowania Kariery Zawodowej we Włocławku, Klubem Integracji Społecznej we Włocławku oraz organizacjami pozarządowymi. Przykładami takiej współpracy były wspólnie realizowane projekty, organizacja targów pracy, wspólne prowadzenie zajęć z zakresu poradnictwa zawodowego. Część z tych działań była adresowana do osób do 30 roku życia. Oczywiście idealnie byłoby, gdyby młode osoby jak najszybciej podjęły pracę zgodną z własnymi oczekiwaniami i zainteresowaniami. Jednak



w sytuacji, kiedy nie uczą się dalej, warto aby miały podstawową wiedzę o zasadach poruszania się po rynku pracy i odczuwały wpływ na etapy swojej kariery zawodowej. W razie niepowodzenia śmiało pytały o możliwości pomocy i wiedziały, gdzie i od kogo mogą ją uzyskać.

Dodatkowo na zajęcia do Centrum Informacji i Planowania Kariery Zawodowej we Włocławku w tym tygodniu skierowano 2 grupy młodych osób bezrobotnych, które wzięły udział w zajęciach z zakresu poradnictwa zawodowego. Tematyka spotkań prowadzonych przez doradców zawodowych i pośrednika pracy zarówno z Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Toruniu Oddziału we Włocławku i Powiatowego Urzędu Pracy we Włocławku obejmowała praktyczne wskazówki dotyczące poszukiwania pracy oraz zasad autoprezentacji, a także zasad i form wsparcia urzędu pracy. Zapewne podobne inicjatywy będą potrzebne i organizowane w kolejnych latach.

OTK GÓLNOPOLSKI
TYDZIEŃ
KARIERY



Fotorelacje

Iwona Bluszcz

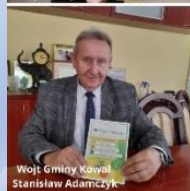
Przeżyjmy to jeszcze raz

Zapraszamy Państwa do odbycia z nami krótkiej podróży w czasie. Razem powrócimy do istotnych wydarzeń z życia naszego urzędu, jakie miały miejsce w drugiej połowie 2022 roku.

Październik 2022 r. – rozpoczynamy dostarczanie pierwszego numeru naszego „Kapitulniaka” we Włocławku oraz w całym powiecie włocławskim.



Wójt Gminy Włocławek
Magdalena Korpotak-Komorowska





12 października 2022 r. – Spotkanie ekspertów i pracowników PUP we Wrocławku w ramach badania „Barometr zawodów”.





Kapitulniak

Strona | 36

Wrzesień – październik 2022 r. – Dwa razy w miesiącu (co drugi wtorek) nasi doradcy zawodowi pełnią dyżury w Kawiarni Obywatelskiej „Śródmieście Cafe”.



17 – 24 października 2022 r. – Ogólnopolski Tydzień Kariery. Doradcy zawodowi Powiatowego Urzędu Pracy wraz z przedstawicielami Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Toruniu oraz Lokalnego Punktu Informacyjnego Funduszy Europejskich spotykali się z młodzieżą ze szkół średnich. Celem spotkań było przedstawienie ofert i możliwości z jakich mogą skorzystać po ukończeniu szkoły w poszczególnych instytucjach. Hasło przewodnie tegorocznych spotkań z młodymi ludźmi brzmiało „**Złap za stery do swojej kariery!**”:

17 października 2022 r. – Spotkanie z młodzieżą z Zespołu Szkół Ekonomicznych we Włocławku.

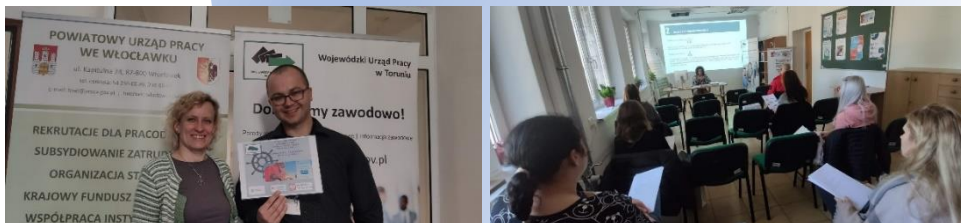
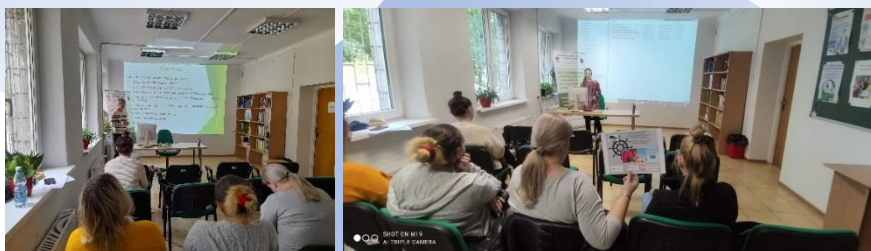




18 października 2022 r. – Spotkanie z młodzieżą z Zespołu Szkół Technicznych we Włocławku.

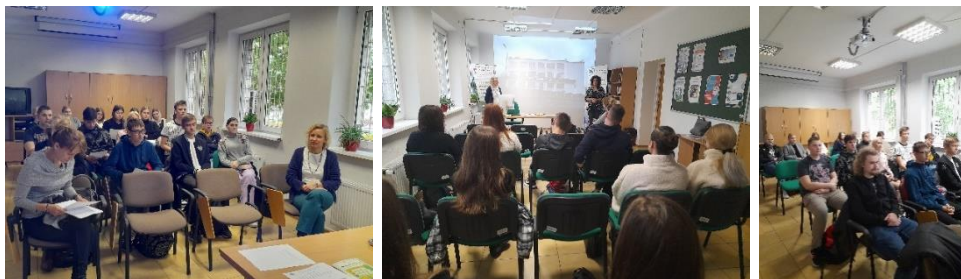


19 – 20 października 2022 r. – spotkanie z osobami bezrobotnymi zarejestrowanymi w bazie PUP we Włocławku.





21 października 2022 r. – spotkanie z uczniami Zespołu Szkół Chemicznych we Włocławku



24 października 2022 r. – spotkanie z młodzieżą z Powiatowego Centrum Kształcenia Zawodowego i Ustawicznego w Chodczu



26 października 2022r. – spotkanie doradcy zawodowego z uczestnikami Warsztatów Terapii Zajęciowej przy ul. Wiejskiej we Włocławku





Listopad 2022r. – Szkolenie dla osób bezrobotnych „Szukam pracy”





Apetyt na pracę

Aleksandra Lechowicz

Szkolenie "Szukam pracy"

Po długiej przerwie, spowodowanej sytuacją pandemiczną, w listopadzie tego roku rozpoczęliśmy **szkolenie „Szukam pracy”**. Dwanaście osób uczestniczyło w warsztatach, których głównym celem jest nauka aktywnego poszukiwania pracy. Tematyka szkolenia obejmuje zagadnienia pomagające w ocenie własnych możliwości, kompetencji zawodowych oraz ułatwiające podjęcie decyzji o swoich działaniach na rynku pracy. Choć z założenia udział w zajęciach pomaga w poruszaniu się po rynku pracy, to z doświadczenia osób prowadzących szkolenie wynika, że jest on impulsem do podjęcia decyzji o własnych planach na przyszłość, nie tylko zawodowych. Poza praktyczną nauką opracowania dokumentów aplikacyjnych oraz przygotowania się do rozmowy kwalifikacyjnej, ważnym etapem szkolenia jest nauka zarządzania czasem i planowania swoich celów krótko i długoterminowych. **Intensywny grafik zajęć rozplanowanych na 3 tygodnie mobilizuje do nowej organizacji swojego czasu i obowiązków rodzinnych.** Dla osób, które pozostawały mało aktywne na rynku pracy, jest to pierwszy krok do zmiany swoich przyzwyczajeń i podjęcia nowych obowiązków. Kontakt z innymi osobami o różnym poziomie wykształcenia, odmiennych doświadczeniach zawodowych i życiowych jest szansą na wymianę sposobów radzenia sobie w trudnych sytuacjach. Umożliwia zbudowanie nowej siatki kontaktów, sprzyjającej wymianie informacji. Istotne jest to, że przebywanie w grupie uczestników pozwala na ocenę samego siebie na tle innych. Daje też szansę na uzyskanie pozytywnych informacji zwrotnych na swój temat, co znacząco wpływa na poczucie własnej wartości.

Wzmocnienie emocjonalne oraz praktyczne wskazówki do działania są podstawą do samodzielnego podejmowania decyzji życiowych i zawodowych. Sprostanie wymaganiom pracodawców i skuteczne zaprezentowanie swoich atutów na rozmowie kwalifikacyjnej, wymaga dobrego poznania swoich zasobów i sprawnej komunikacji. Potrzebna jest również umiejętność radzenia sobie ze stresem i w trudnych sytuacjach. Doradcy zawodowi prowadzący warsztaty są wspierani przez psychologa, który podtrzymuje motywację uczestników, uczy ich asertywności i zasad skutecznej autoprezentacji. 80 godzin zajęć to solidna podstawa wiedzy i umiejętności praktycznych



o aktualnym rynku pracy i o szansach na znalezienie odpowiedniej oferty pracy. To także wsparcie w przedsiębiorczości, w działaniu, szczególnie dla kandydatów na właścicieli własnej firmy. Dodatkowo uczestnicy mają możliwość uzyskiwania ciekawych informacji praktycznych, również dotyczących życia rodzinnego, a niekiedy i ciekawych, sprawdzonych przepisów kulinarnych. Przecież każdy kontakt międzyludzki jest szansą na własny rozwój i zdobycie potrzebnych wskazówek. Warto być otwartym na nowości i to, co oferują inni ludzie. Choćby był to przepis na chleb, ciasto czy porada kosmetyczna. A i takie mamy przykłady wśród naszych uczestników. Oczywiście szczególnie cenne są nowe kontakty dotyczące branż zawodowych, w których kandydaci zamierzają szukać pracy. Mogą to być więc pozyskane od innych uczestników dane do potencjalnych pracodawców i innych pracowników. Ważne są także informacje o zasadach rekrutacji oraz o warunkach pracy i wynagrodzenia w konkretnych firmach.

Szkolenie składa się z dwóch części. Pierwsze dwa tygodnie (40 godzin zajęć) dotyczą przygotowania uczestników do poszukiwania pracy. Zajęcia są prowadzone w formie warsztatowej, co oznacza między innymi: rozmaite testy, ćwiczenia indywidualne i grupowe, symulacje rozmów kwalifikacyjnych, elementy wykładu oraz prezentacje multimedialne, szukanie wspólnych rozwiązań, oglądanie fragmentów filmów instruktażowych. Druga część szkolenia (40 godzin zajęć) uczy aktywnie realizować swój przygotowany plan działania przez podjęcie konkretnych kroków, wizyt w wyznaczonych instytucjach i u pracodawców. Obejmuje ona także zajęcia przy komputerze z dostępem do Internetu, z wykorzystaniem go jako narzędzia do opracowania dokumentów aplikacyjnych oraz jako źródła informacji o rynku pracy, ofertach zatrudnienia. Ćwiczona jest także obsługa poczty elektronicznej





i umiejętność aplikowania o pracę do wybranych firm lub przez formularze aplikacyjne.

Do udziału w tym szkoleniu zgłaszają się osoby, które czują potrzebę zmiany w swoim życiu, niekoniecznie dotyczącą tylko podjęcia zatrudnienia. Często uczestnictwo w szkoleniu jest szansą na wyznaczenie najważniejszego celu na najbliższy czas oraz celów długoterminowych. Może to być cel zawodowy, rodzinny lub edukacyjny. Oczywiście na pierwszym miejscu szkolenie adresowane jest do osób długo pozostających bez pracy, doświadczających niepowodzenia w poszukiwaniu zatrudnienia, niemających doświadczenia w szukaniu pracy, o obniżonej motywacji do działania. Istotne jednak jest to, że zmiana sposobu myślenia o swojej sytuacji i podjęcie decyzji o jej zmianie, wyzwała konieczność stopniowego wprowadzania kolejnych zmian dotyczących: przyzwyczajień, stereotypowego myślenia, organizacji dnia, podziału obowiązków rodzinnych czy niezależności finansowej.

Obserwowałam wiele przykładów osób, którym udało się zmienić własne nastawienie i swoją sytuację zarówno w trakcie, jak i po zakończeniu szkolenia. Pierwsze zmiany często dotyczą wyglądu, sposobu ubierania się, postawy ciała, odwagi w wypowiedaniu się na forum grupy i przedstawianiu własnego zdania. Bardzo ważna jest też możliwość skupienia się na własnych potrzebach i pracy nad swoją motywacją. Następnie istotna jest umiejętność nazwania swoich oczekiwań i ustalenia sposobów działania na najbliższy czas. Szkolenie pozwala na połączenie pracy indywidualnej nad swoim rozwojem w stałym kontakcie z grupą uczestników i prowadzącymi je specjalistami (doradcami zawodowymi i psychologiem).

Jedną z uczestniczek szczególnie pamiętam, ponieważ jej zmiana w sposobie myślenia o własnej przyszłości zawodowej wymagała nie tylko odważnych decyzji i zaangażowania, ale dodatkowo pracy nad oporem męża, który nie podzielał pomysłu żony na aktywność zawodową. Rozpocząła ona zajęcia z poczuciem potrzeby zmiany swojego życia po wychowaniu syna, który w wieku 7 lat zaczął naukę w szkole. Przez 7 lat pani ta nie poszukiwała pracy, zajmowała się prowadzeniem domu i dzieckiem. Posiadała kilkuletnie doświadczenie zawodowe jako sprzedawca. W wyniku refleksji nad możliwymi pomysłami na nową pracę, odważyła się rozpocząć poszukiwanie pracy jako sprzątaczką, mając w tym zakresie doświadczenie i umiejętności z wykonywania prac porządkowych w domu. Z taką decyzją nie zgadzał się jej mąż który uważał, że najlepiej byłoby, gdyby nadal pozostawała ona gospodynią domową na jego utrzymaniu. Jeszcze podczas trwania szkolenia, w części aktywnego



poszukiwania pracy, uczestniczka ta spotkała koleżankę, której nie widziała wiele lat. Opowiedziała jej o swojej sytuacji i pomyśle na szukanie pracy. Uzyskała od koleżanki informację o planowanym naborze do szkoły podstawowej, właśnie na stanowisko sprzątaczk. Za jej namową złożyła odpowiednie dokumenty, przeszła rozmowę kwalifikacyjną i otrzymała umowę o pracę. Jej radość z tego powodu była wielka, tym bardziej, że wynikała z dania sobie szansy na sukces po okresie niskiej wiary w swoje możliwości i w skuteczność własnego działania. Co ważne, ostatecznie jej decyzję zaakceptował mąż. Przykład ten pokazuje, jak duże znaczenie ma nazwanie pomysłu, który się bierze pod uwagę, a samemu się w niego nie wierzy. Istotne jest także uzyskanie wsparcia w działaniu i podniesieniu własnej samooceny oraz w trwaniu przy swoim wyborze. Ważne jest także zaplanowanie poszczególnych kroków: od poznania swoich zasobów i oczekiwań, przez przygotowanie się do szukania pracy, zebranie potrzebnych informacji o warunkach i możliwościach zatrudnienia, po udział w rozmowach kwalifikacyjnych. Pomoc w realizacji poszczególnych etapów i w podtrzymywaniu motywacji do działania można uzyskać zarówno od specjalistów, jak i innych uczestników szkolenia oraz od członków rodziny i osób znajomych





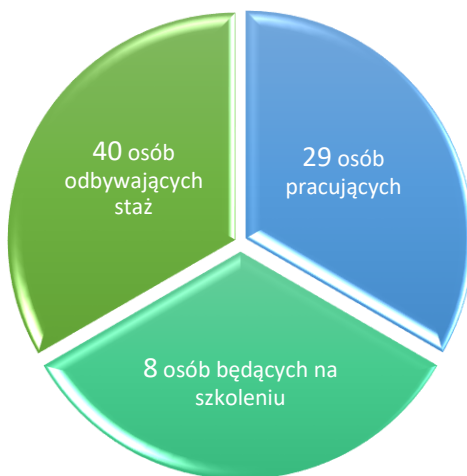
W kolejnym, a zarazem ostatnim w tym roku kalendarzowym, numerze naszego Pisma zapraszamy Państwa do zapoznania się ze statystykami za ostatnie **trzy kwartały 2022 roku**. Poniższe dane mają za zadanie przede wszystkim uzmysłowić czytelnikowi, jak wiele różnych opcji wsparcia czeka w naszej instytucji na osoby bezrobotne, poszukujące pracy, ale też na przedsiębiorców. Ponadto chcielibyśmy pokazać Państwu, jak duże środki finansowe płyną z włocławskiego PUP do osób bezrobotnych i przedsiębiorców.

Przejdźmy zatem do konkretów:



Koszty refundacji opieki nad dzieckiem/dziećmi do 6 roku życia

W ciągu 9 miesięcy br., wsparcie z Powiatowego Urzędu Pacy we Włocławku wyniosło 79.432,25 zł. Z dofinansowania skorzystało łącznie 77 osób. Z naszego wsparcia skorzystało 76 kobiet i 1 mężczyzna. W powiecie grodzkim były to 53 kobiety i 1 mężczyzna, natomiast w powiecie ziemskim 23 kobiety.

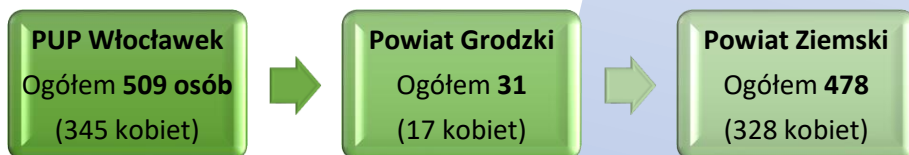





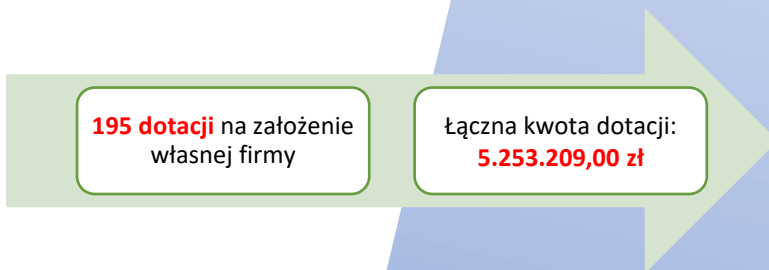
Zwrot kosztów dojazdu i zakwaterowania


Trzy osoby skorzystały ze zwrotu kosztów zakwaterowania w miejscu pracy dla osób, które podjęły zatrudnienie lub inną pracę zarobkową, staż, PZD poza miejscem stałego zamieszkania, w związku ze skierowaniem przez PUP.

W okresie od 01 stycznia 2022 do 30 września 2022 roku, aż **509 osób** skorzystało ze zwrotów kosztów przejazdu do pracodawcy zgłaszającego ofertę pracy lub do miejsca, odbywania stażu, przygotowania zawodowego dorosłych lub odbywania zajęć z zakresu poradnictwa zawodowego w związku ze skierowaniem przez Powiatowy Urząd Pracy we Włocławku.



 **Dotacje na założenie własnej firmy.** Te sześciocyfrowe liczby naprawdę robią wrażenie.



 Kolejny punkt na naszej liście to **refundacja kosztów wyposażenia i doposażenia stanowiska pracy**

Wydatkowano łącznie kwotę 2.527.934,24 zł

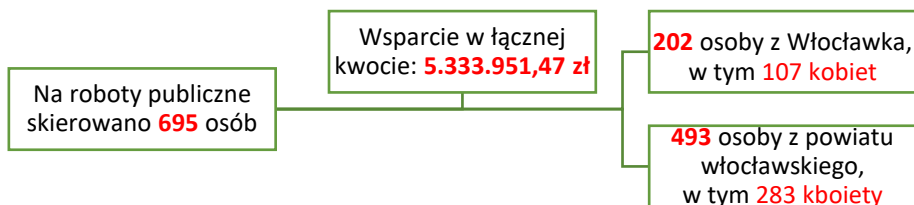


Podpisano **110 umów** na wyposażenie lub doposażenie **128 stanowisk pracy**

44 umowy z pracodawcami działającymi w powiecie włocławskim

66 umów z pracodawcami działającymi we Włocławku

Roboty publiczne – jedna z form wsparcia dla pracodawców



Jeśli mowa o możliwościach wsparcia dogodnych dla przedsiębiorców, to należy przejść do analiz związanych z **pracami interwencyjnymi**:

PUP W trakcie realizacji są 144 umowy

PUP Zatrudnienie zyskało 172 bezrobotnych

PUP Na ten cel wydatkowano 1.075.188,70 zł



Prace społecznie użyteczne (PSU)



W 2022 PUP Włocławek podpisał **23 porozumienia** w sprawie organizacji PSU



Na PSU skierowano **250 osób** (145 kobiet), w tym 73 osoby (63 kobiety) z Włocławka



W okresie od 01 stycznia do 30 września 2022 r. PUP Włocławek dokonał refundacji kosztów na łączną kwotę **112.695,85 zł**

Staż jest dla wielu osób bezrobotnych szansą na zdobycie doświadczenia zawodowego, przekwalifikowania, czy powrotu na rynek pracy:



Staż rozpoczęło **591 osób**

- 416 kobiet
- 175 mężczyzn



Staż w terminie ukończyło **416 osób**

- 293 kobiety
- 123 mężczyzn



357 osób podjęło zatrudnienie

Bony na zasiedlenie: skorzystało 79 osób, którym przyznano i wypłacono bon na zasiedlenie w wysokości 8.000 zł każdy.



- ✚ **Szkolenia.** W okresie od 01 stycznia do 30 września br. Powiatowy Urząd Pracy we Włocławku zorganizował 33 kierunki różnych szkoleń. Skorzystało z nich łącznie 396 osób bezrobotnych (w tym 245 kobiet) i 2 osoby poszukujące pracy.
- ✚ **Liczba wolnych miejsc pracy i aktywizacji zawodowej,** która wpłynęła do Powiatowego Urzędu Pracy we Włocławku w ciągu pierwszych trzech kwartałów 2022 roku:

5.826

Liczba podana powyżej dotyczy miejsc pracy oraz miejsc aktywizacji, takich jak staż. Część miejsc pracy jest zgłaszana przez pracodawców kilkakrotnie w roku kalendarzowym. Każde zgłoszenie wolnego miejsca pracy jest raportowane jako nowe miejsce pracy.

Powyższe dane robią wrażenie, prawda? A to sprawozdanie za zaledwie 3 kwartały 2022 roku. W następnym numerze przedstawimy Państwu statystyki z całego roku.



Zdjęcie: <https://www.pexels.com/pl>



Weź i pracuj

Ciekawe oferty pracy
dostępne w zasobach
PUP we Włocławku

Monter instalacji fotowoltaicznych

Pojawia się coraz większe zapotrzebowanie na instalowanie odnawialnych źródeł energii. Szczególnie dużym zainteresowaniem cieszą się systemy fotowoltaiczne (PV). Co warto wiedzieć, aby podjąć pracę na stanowisku monter instalacji fotowoltaicznych?

Zakres obowiązków na stanowisku pracy: montaż instalacji fotowoltaicznych, dystrybucja materiału, zbrojenie konstrukcji, roznoszenie paneli, pomoc przy instalacji okablowania, montaż konstrukcji i paneli PV wg wytycznych, instalacja okablowania DC, sprzątanie terenu budowy.

Warunki pracy: montaż paneli na dachach skośnych oraz płaskich, przeciąganie przewodów do rozdzielni elektrycznej.

Rodzaj proponowanej umowy: umowa o pracę na okres próbny

Zmianowość: jedna zmiana. Wynagrodzenie brutto: od 4 000 do 12 000 PLN - w zależności od uzyskanych wyników.

Wymagania: brak co do wykształcenia, staż pracy 6 miesięcy przy montażu instalacji fotowoltaicznych, prawo jazdy kat. B

Inne wymagania: uprawnienia SEP i w zakresie dozoru.

Osoby zainteresowane zdobyciem uprawnień na certyfikowanego instalatora systemów fotowoltaicznych mogą ukończyć kurs, który pomoże uzyskać niezbędne kwalifikacje do podjęcia pracy. Kurs certyfikowanego instalatora systemów fotowoltaicznych ma na celu przygotowanie uczestnika szkolenia do egzaminu państwowego przed komisją egzaminacyjną UDT. Uzyskany certyfikat potwierdza posiadanie kwalifikacji do instalowania odnawialnych źródeł energii: Systemów Fotowoltaicznych (PV). Warto sprawdzić, czy istnieje możliwość skorzystania z finansowania urzędu pracy udziału w szkoleniu indywidualnym wskazanym przez zarejestrowaną osobę bezrobotną.

Zdjęcie: <https://www.pexels.com/pl>



Weź i pracuj

Ciekawe oferty pracy
dostępne w zasobach
PUP we Włocławku

Psycholog szkolny

Zapotrzebowanie na usługi psychologiczne rośnie, a szczególnie zostało zauważone w okresie pandemii, która spowodowała długi czas niepewności i trudny okres finansowy. U wielu osób pojawiły się zaburzenia lękowe, depresyjne, poczucie bezradności. Wsparcia psychologicznego potrzebuje coraz więcej młodych osób. Psycholodzy mogą znaleźć dobrze płatną pracę nie tylko w instytucjach pomocowych, terapeutycznych czy poradniach i szkołach, ale także jako trenerzy i specjaliści w firmach w działach HR. Mogą również prowadzić prywatną praktykę w formie działalności gospodarczej.

Zakres obowiązków na stanowisku pracy: prowadzenie konsultacji dla uczniów szkoły podstawowej, udzielanie uczniom pomocy psychologiczno-pedagogicznej w formach odpowiednich do rozpoznanych potrzeb, wsparcie zespołu nauczycieli w celu poprawy funkcjonowania wychowanków w sferze emocjonalno-społecznej.

Warunki pracy: wykonywanie obowiązków na terenie szkoły.

Rodzaj proponowanej umowy: umowa o pracę na czas określony na ½ etatu
Zmianowość: jedna zmiana (4 godziny). Wynagrodzenie brutto: od 1.712 PLN - zgodnie ze stopniem awansu zawodowego. Wymagania: wykształcenie wyższe magisterskie kierunkowe, przygotowanie pedagogiczne.

Inne wymagania: mile widziane doświadczenie i dodatkowe szkolenia w zakresie wspierania rodzin.

Wykonywanie pracy na stanowisku psychologa wymaga odpowiednich kwalifikacji zdobytych w wyniku ukończenia studiów magisterskich na kierunku psychologia i odbycia odpowiedniej specjalizacji zawodowej. Wskazane jest także dalsze zdobywanie odpowiednich umiejętności w formie szkoleń lub studiów podyplomowych adresowanych do psychologów, przygotowujących do praktycznego wykonywania zawodu psychologa czy do pracy konkretną metodą.

Zdjęcie: <https://www.pexels.com/pl>



Apetyt na pracę

Anna Wiśniewska

Aktywność zawodowa
szansą na lepsze życie

Próbowaliście kiedyś wyobrazić sobie, jak wyglądałoby wasze życie, gdybyście urodzili się jako osoba z niepełnosprawnością lub stali się nią ulegając wypadkowi? Czy bylibyście teraz w tym miejscu, w którym jesteście? Niepełnosprawność nie jest rzadkością i o ile nie towarzyszy od chwili urodzenia, może dotknąć ludzi w różnym wieku. Często są to osoby po różnych urazach, wypadkach, które przewróciły ich życiowy ład do góry nogami.

W Polsce żyje ok. **3 mln osób** z prawnie potwierdzonymi niepełnosprawnościami. Oznacza to, że ponad 10 % ludności w wieku 15 lat i więcej, posiada prawne orzeczenie. W rzeczywistości ich liczbę szacuje się na 4 do 7 mln. Wśród niepełnosprawnych są takie osoby, które nie są w stanie samodzielnie egzystować, nie mówiąc o jakiegokolwiek aktywności społecznej lub zawodowej. W niniejszym artykule skupię się na osobach mogących i chcących pracować.

Profesor Aleksander Hulek, będący jednym z prekursorów rehabilitacji osób z niepełnosprawnością w Polsce, w jednej ze swych wypowiedzi stwierdził, że wiele osób z niepełnosprawnością pomimo uszkodzenia organizmu zachowuje pewne sprawności i dyspozycje, które po ich zidentyfikowaniu, ukierunkowaniu i usprawnianiu stają się podstawą umożliwiającą podjęcie szkolenia, a później pracy zawodowej.

Właśnie aktywności zawodowej często przypisuje się kluczową rolę w całym procesie rehabilitacji osób z niepełnosprawnością. Daje ona tym osobom możliwość uzyskania niezależności i samodzielności oraz rzeczywistą integrację w społeczeństwie.

W większych miastach o pracę dla niepełnosprawnych jest łatwiej. Funkcjonują tam, lub powstają nowe, zakłady pracy chronionej, zakłady aktywności zawodowej czy warsztaty terapii zajęciowej. Najtrudniejsza sytuacja jest w miejscowościach oddalonych od większych ośrodków.

Nie zawsze same chęci osób niepełnosprawnych wystarczą, aby podjąć pracę – potrzebny jest pracodawca, który im to umożliwi, dając im tym samym szansę na zbudowanie poczucia własnej kompetencji i tożsamości oraz utrzymanie odpowiedniego poziomu jakości życia. Najczęściej podaż ofert



pracy jest niewystarczająca lub oferty nie odpowiadają osobom niepełnosprawnym z określonym stopniem dysfunkcji ograniczającym czynności zawodowe.

Aktywność zawodowa niepełnosprawnych nie byłaby możliwa w sytuacji gospodarki wolnorynkowej, gdyby nie zorganizowano i konsekwentnie nie realizowano wsparcia.

Aby zachęcić pracodawców do zatrudniania osób niepełnosprawnych, stworzono wiele instrumentów, głównie finansowych, mających zachęcić do tworzenia dla nich miejsc pracy.

Pracodawcy zatrudniający mniej niż 25 osób lub więcej niż 25 osób, ale z wskaźnikiem zatrudnienia niepełnosprawnych wynoszącym co najmniej 6%, a także prowadzący zakład pracy chronionej, mogą ze środków Państwowego Funduszu Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych (PFRON) otrzymać dofinansowanie z tytułu zatrudnienia osoby niepełnosprawnej. Kwota miesięcznego dofinansowania, jaką można uzyskać z tytułu zatrudnienia osoby niepełnosprawnej, uzależniona jest od kilku czynników.

1. Stopnia niepełnosprawności pracownika.

- ✚ 1.950 zł – w przypadku zatrudnienia osoby niepełnosprawnej zaliczanej do znacznego stopnia niepełnosprawności,
- ✚ 1.200 zł – w przypadku zatrudnienia osoby zaliczanej do umiarkowanego stopnia niepełnosprawności,
- ✚ 450 zł – w przypadku zatrudnienia osoby zaliczanej do lekkiego stopnia niepełnosprawności.

Kwoty, o których mowa powyżej, w odniesieniu do osób niepełnosprawnych, którym orzeczono chorobę psychiczną, upośledzenie umysłowe, całościowe zaburzenia rozwojowe lub epilepsję oraz niewidomych w stopniu znacznym i umiarkowanym, zwiększa się o:

- ✚ **1.200 zł** w przypadku osób niepełnosprawnych zaliczonych do znacznego stopnia niepełnosprawności (w sumie kwota dofinansowania wynosi **3.150 zł**),
- ✚ **900 zł** w przypadku osób niepełnosprawnych zaliczonych do umiarkowanego stopnia niepełnosprawności (w sumie kwota dofinansowania wynosi **2.100 zł**),
- ✚ **600 zł** w przypadku osób niepełnosprawnych zaliczonych do lekkiego stopnia niepełnosprawności (w sumie kwota dofinansowania wynosi **1.050 zł**).



Stwierdzenie dotyczące schorzenia szczególnego musi wynikać z sentencji, symbolu przyczyny niepełnosprawności, wskazań lub uzasadnienia podanego na orzeczeniu o stopniu niepełnosprawności.

2. Wymiaru czasu pracy pracownika z niepełnosprawnością.

Fundusz wypłaca miesięczne dofinansowanie w wysokości proporcjonalnej do wymiaru etatu pracownika. Kwoty dofinansowania podane powyżej są kwotami maksymalnego dofinansowania, jakie można otrzymać na pracownika zatrudnionego na pełen etat. W przypadku, gdy pracownik zatrudniony jest na część etatu kwoty te należy przeliczyć proporcjonalnie do części etatu, jaką pracownik przepracował w danym miesiącu.

3. Typu pracodawcy, u którego niepełnosprawny jest zatrudniony oraz wysokości kosztów płacy do:

- ✚ 75% poniesionych kosztów płacy - jeżeli jesteś **pracodawcą prowadzącym działalność gospodarczą**
- ✚ 90 % poniesionych kosztów płacy - jeżeli jesteś **pracodawcą, który nie prowadzi działalności gospodarczej**.

Pracodawca może być również zwolniony z obowiązkowych wpłat na rzecz PFRON, jeżeli 6% zatrudnionych przez niego pracowników stanowią osoby niepełnosprawne. Istnieje również możliwość ubiegania się o zwrot kosztów adaptacji środowiska dla potrzeb osoby niepełnosprawnej (pomieszczeń, niezbędnych urządzeń i technologii) oraz zwrotu kosztów wyposażenia dla niej stanowiska pracy. Ustawodawca przewidział w przepisach także możliwość zwrotu Pracodawcy kosztów zatrudnienia i szkolenia pracowników pomagających pracownikom niepełnosprawnym. Szczegóły dotyczące możliwości uzyskania dofinansowania znajdują się w ustawie z dnia 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych oraz rozporządzeniu Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 22 czerwca 2016 r. w sprawie miesięcznego dofinansowania do wynagrodzeń pracowników niepełnosprawnych.

Także urzędy pracy włączone zostały do listy podmiotów oferujących pomoc osobom niepełnosprawnym. Osoba niepełnosprawna może być zarejestrowana w Powiatowym Urzędzie Pracy jako:

- ✚ bezrobotny – to osoba, która posiada ustaloną niepełnosprawność, jednak nie jest uprawniona m.in. do renty z tytułu niezdolności do pracy, renty socjalnej, zasiłku stałego.



- ✚ poszukujący pracy – to osoba, która oprócz ustalonej niepełnosprawności jest uprawniona m.in. do renty z tytułu niezdolności do pracy, renty socjalnej, zasiłku stałego.

Osoba z orzeczonym stopniem o niepełnosprawności, która jest zdolna do podjęcia zatrudnienia w co najmniej połowie wymiaru czasu pracy, posiadająca status osoby bezrobotnej może skorzystać ze wszystkich usług urzędu pracy i instrumentów przewidzianych dla osoby bezrobotnej.

Ponadto, osoba niepełnosprawna, zarejestrowana w powiatowym urzędzie pracy jako poszukująca pracy niepozostająca w zatrudnieniu, może również korzystać na zasadach takich jak bezrobotni z następujących usług lub instrumentów określonych w ustawie o promocji:

1. szkoleń;
2. stażu;
3. prac interwencyjnych;
4. przygotowania zawodowego dorosłych;
5. badań lekarskich lub psychologicznych;
6. zwrotu kosztów przejazdu i zakwaterowania;
7. studiów podyplomowych;
8. szkoleń na podstawie trójstronnych umów szkoleniowych zawieranych pomiędzy starostą, pracodawcą i instytucją szkoleniową;
9. bonu na zasiedlenie.

Dla osób z niepełnosprawnością posiadających status „osoby poszukującej pracy”, a niepozostających w zatrudnieniu, usługi urzędu pracy i instrumenty finansowane są ze środków PFRON.

Niepełnosprawni korzystają także z porad doradców zawodowych i pośrednictwa pracy.

Mimo dość rozbudowanej oferty instrumentów pomocowych, nie zawsze udaje się chętnym do pracy osobom niepełnosprawnym znaleźć pracę.

Problemy z uzyskaniem zatrudnienia powodują, że życie osób niepełnosprawnych staje się monotonne, wypełnione rutynowymi czynnościami. A przecież niepełnosprawności fizyczne w niczym nie ograniczają prawa i woli życia w pełnym zakresie. Tym, co boli ich najbardziej, jest zamknięcie w przysłowiowych czterech ścianach i często samotność. Pamiętajmy o nich. I o tym, że nic nie jest nam dane na zawsze.



Poznajmy się

Iwona Bluszcz

Poznajcie Dział Ewidencji i Świadczeń

Szanowni Państwo, w rubryce „Poznajmy się” przedstawiamy informacje o zakresie pracy poszczególnych działów i pracowników naszego Urzędu. W poprzednim numerze pisma mieliśmy okazję zaprezentować dwie filie urzędu znajdujące się w Kowalu i Lubrańcu. Teraz przyszła kolej na główną siedzibę znajdującą się we Włocławku przy ulicy Kapitulnej 24. W niniejszym numerze przedstawimy Państwu dział Ewidencji i Świadczeń, którego kierownikiem jest Ewa Kaźmierczak.

Jakie są zadania Działu Ewidencji i Świadczeń?

Obowiązki pracowników tego działu skupiają się wokół rejestrowania i wyrejestrowywania osób bezrobotnych oraz osób poszukujących pracy – wprowadzania danych do systemu, udzielania informacji dotyczących praw i obowiązków tych osób, wydawania decyzji administracyjnych, zaświadczeń o okresach zarejestrowania i pobierania świadczeń. Pracownicy tego działu ustalają uprawnienia do zasiłku dla bezrobotnych, dodatku aktywizacyjnego, refundacji kosztów opieki nad dzieckiem do lat 7.

Ale to nie wszystko. Do zadań Działu Ewidencji i Świadczeń należy naliczanie wypłat świadczeń, sporządzanie informacji PIT-11, realizowanie zadań dotyczących ubezpieczenia społecznego i zdrowotnego, rozpatrywanie odwołań od decyzji administracyjnych, realizowanie zadań wynikających z koordynacji systemów zabezpieczenia społecznego.

W dziale Ewidencji i Świadczeń pracuje aktualnie 17 osób. Przyjrzyjmy się teraz bliżej poszczególnym pracownikom tego działu.

Kierownika działu, Ewę Kaźmierczak, oraz Barbarę Zielińską zajmującą się odwołaniami od decyzji administracyjnych znajdziecie Państwo w pokoju 26 na drugim piętrze.

W pokoju 10 na pierwszym piętrze Anna Kwiatkowska i Dorota Sambor zajmują się naliczaniem świadczeń, przyjmują numery kont bankowych potrzebne do ich wypłaty, przygotowują zaświadczenia na podstawie dokumentacji archiwalnej.

„Centrum” działu Ewidencji i Świadczeń znajduje się na pierwszym piętrze, w pokoju 16. Załatwienie spraw w tym pokoju odbywa się po uprzednim pobrańiu biletu i oczekiwaniu w poczekalni na wezwanie.



Na stanowisku 18 i 19 znajdziecie Państwo Michała Groneta i Patrycję Wojciechowską którzy zajmują się sprawami związanymi ze zbiegiem tytułów do ubezpieczeń i zgłoszeniami do ubezpieczenia zdrowotnego.

Osoby z prawem do zasiłku podejmujące zatrudnienie powinny zgłosić się do Małgorzaty Tomaszewskiej – stanowisko 20, która zajmuje się ustalaniem uprawnień do dodatku aktywizacyjnego. Na stanowisku 21 Karolina Woźniak zajmuje się refundacją kosztów opieki nad dzieckiem do 7 lat oraz prowadzi postępowania dotyczące zwrotu nienależnie pobranych świadczeń.

W przygotowywaniu korespondencji kierowanej do osób bezrobotnych i poszukujących pracy, bieżącym porządkowaniu dokumentacji pomaga Barbara Lewandowska – stanowisko 22.

Magdalena Rajniak na stanowisku 23 zajmuje się przygotowaniem decyzji dot. uprawnień do zasiłku dla bezrobotnych, utraty statusu bezrobotnego przez osoby z prawem do zasiłku z innego powodu niż podjęcie pracy, obsługą osób zmieniających miejsce zamieszkania poza obszar działania tutejszego urzędu.

Na stanowiskach od 24 do 28 odbywa się rejestracja bezrobotnych i poszukujących pracy, której dokonują: Joanna Flaszyńska, Robert Kinasiewicz, Anna Nowacka, Beata Zakrzewska, Barbara Czopp.

Joanna Zawitowska i Katarzyna Bogdańska na stanowisku 29 i 30, odpowiedzialne są za wyrejestrowania osób bezrobotnych bez prawa do zasiłku i poszukujących pracy oraz wydawanie zaświadczeń.

Warto podkreślić, że osoba wchodząca do urzędu z zamiarem zarejestrowania się, jako bezrobotna czy poszukująca pracy, pierwsze swoje kroki kieruje do działu Ewidencji i Świadczeń. Dlatego pracownicy wykonując swoje obowiązki starają się podchodzić do każdej osoby z należyтым szacunkiem, zrozumieniem zdając sobie sprawę, że sytuacja w jakiej się znaleźli rodzi niejednokrotnie negatywne emocje.

W tym miejscu pragniemy nadmienić również, że przed pierwszą rejestracją warto zorientować się jakie dokładnie dokumenty będą Państwu potrzebne do zarejestrowania. Istnieje również możliwość rejestracji elektronicznej.

W każdym przypadku brak wymaganych dokumentów uniemożliwia pracownikowi urzędu dokonanie rejestracji. I nie chodzi tu o brak sympatii, empatii, czy życzliwości z naszej strony. Każdy pracownik PUP musi postępować zgodnie z obowiązującymi przepisami. Należą do nich ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz. U. z 2022 r. poz.



690), rozporządzenie Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 14 kwietnia 2020r. w sprawie rejestracji bezrobotnych i poszukujących pracy (Dz. U. z 2020r. poz. 667), rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 18 sierpnia 2009 r. w sprawie szczegółowego trybu przyznawania zasiłku dla bezrobotnych, stypendium i dodatku aktywizacyjnego (Dz.U. z 2014r. poz. 1189), ustawa z dnia 14.06.1960 r. Kodeks postępowania administracyjnego(Dz. U. z 2022 r. poz. 2000).

Zawsze służymy Państwu radą i pomocą. Możecie do nas przyjść. Zadzwoń. Napisać na adres e-mail, bądź na Messengerze. Pamiętajcie jesteśmy dla WAS!!!





Poznajmy się

Iwona Bluszcz

Akcja - reakcja

To już kolejne kapitalne wydanie naszego „Kapitulniaka”! Robi wrażenie, prawda? Musicie jednak pamiętać, że to Pismo tworzone jest specjalnie dla WAS.

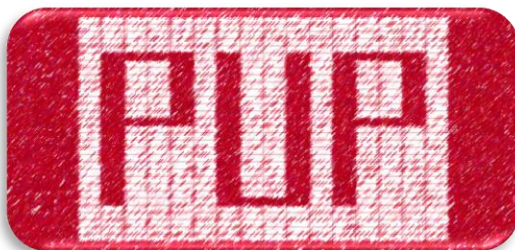
Bardzo zależny nam na opiniach czytelników, dlatego bardzo prosimy o Wasze komentarze, przemyślenia, opinie. Może Waszym zdaniem zabrakło jakiegoś artykułu, nie poruszyliśmy istotnego zagadnienia? Bądź, idąc tym tropem, czegoś było zbyt wiele? Czy, dzięki naszemu biuletynowi, dowiedzieliście się nowych rzeczy na temat działania wrocławskiego urzędu pracy?

Każda opinia jest dla nas na wagę złota. Ale, by motywacja do pisania była większa, dla osób które zechcą podzielić się z nami konstruktywnymi, popartym argumentami, komentarzami, przygotowaliśmy CIEKAWY NIESPODZIANKI!

To pismo tworzymy z myślą o WAS – naszych klientach, osobach bezrobotnych i przedsiębiorcach.

Recenzje należy przysyłać na adres e-mail: towl@praca.gov.pl w tytule wpisując: Kapitulniak.

Z „najszybszymi” czytelnikami, skontaktujemy się jak najszybciej 😊😊😊





Nazwa rubryki	SPIS TREŚCI	Nr strony
PUP News	Iwona Bluszcz Ich rozwój = praca	3
PUP News	Sławomir Sawicki Cudzoziemcy na rynku pracy	9
Spinacz	Iwona Bluszcz Pomysł, ciężka praca i wytrwałość - kluczem do sukcesu. Firma ESEN	16
Weź i pracuj	Jarosław Tomaszewski Barometr zawodów – eksperckie badanie rynków pracy	20
Apetyt na pracę	Beata Ułanowicz Projekty pilotażowe mają sens, czyli jak skutecznie pomagać	26
Spinacz	Aleksandra Lechowicz Udział w Ogólnopolskim Tygodniu Kariery	31
Fotorelacje	Iwona Bluszcz Przeżyjmy to jeszcze raz	34
Apetyt na pracę	Aleksandra Lechowicz Szkolenie "Szukam pracy"	40



PUP News

Iwona Bluszcz

Bez komentarza - wystarczają statystyki

44

Weź i pracuj

Aleksandra Lechowicz

Ciekawe oferty pracy

49

Apetyt na pracę

Anna Wiśniewska

Aktywność zawodowa
szansą na lepsze życie

51

Poznajmy się

Iwona Bluszcz

Poznajcie Dział Ewidencji i Świadczeń

55

Poznajmy się

Iwona Bluszcz

Akcja - reakcja

58

POWIATOWY URZĄD PRACY WE WŁOCŁAWKU



ul. Kapitulna 24, 87-800 Włocławek

tel. centrala: 54 234-00-89, 234-00-90

E-mail: towl@praca.gov.pl | Internet: wloclawek.praca.gov.pl



REKRUTACJE DLA PRACODAWCÓW
SUBSYDIOWANIE ZATRUDNIENIA
ORGANIZACJA STAŻY I PZD
KRAJOWY FUNDUSZ SZKOLENIOWY
WSPÓŁPRACA INSTYTUCJONALNA



ŚWIADCZENIA DLA BEZROBOTNYCH
OFERTY PRACY I DORADZTWO
FINANSOWANIE KSZTAŁCENIA
DOTOWANIE TWORZENIA FIRM
PROJEKTY I PROGRAMY SPECJALNE

PUP WE WŁOCŁAWKU - WIĘCEJ NIŻ URZĄD

POWIATOWY URZĄD PRACY WE WŁOCŁAWKU

ul. Kapitulna 24, 87-800 Włocławek
tel. (54) 234 00 89, 234 00 90, fax. 231 07 82
<http://wloclawek.praca.gov.pl/> towl@praca.gov.pl
[facebook.com/pupwloclawek](https://www.facebook.com/pupwloclawek)

PUP we Włocławku - filia w Kowalu

ul. Piwna 24, 87-820 Kowal, tel. (54) 274 10 50
towlko@praca.gov.pl

PUP we Włocławku - filia w Lubrańcu

ul. Brzeska 49, 87-890 Lubraniec, tel. (54) 286 22 18
towlu@praca.gov.pl



Dyrektor PUP we Włocławku *Anna Jackowska*, tel. wew. 33

ajackowska@wloclawek.praca.gov.pl

Z-ca Dyrektora ds. Rynku Pracy *Sławomir Sawicki*, tel. wew. 34

ssawicki@wloclawek.praca.gov.pl

Z-ca Dyrektora ds. Ewidencji i Świadczeń *Danuta Warszawska*, tel. wew. 29

dwarzawska@wloclawek.praca.gov.pl

Dział Finansowo-Księgowy tel. wew. 35

Główny Księgowy *Monika Skurzyńska*, tel. wew. 36

msturzyńska@wloclawek.praca.gov.pl

Dział Organizacyjno-Administracyjny Kierownik: *Anna Wiśniewska*, tel. wew. 31

awisniewska@wloclawek.praca.gov.pl

Komórka Kadr PUP: tel. wew. 30

Organizacja zamówień publicznych: tel. wew. 19

Archiwum: tel. wew. 20

Kancelaria: tel. wew. 13

Informatycy, statystyka: tel. wew. 22

Dział Ewidencji i Świadczeń Kierownik: *Ewa Kaźmierczak*, tel. wew. 37

ekazmierczak@wloclawek.praca.gov.pl

Rejestracja: tel. wew. 24

Naliczanie świadczeń: tel. wew. 17

Dział Instrumentów Rynku Pracy Kierownik: *Roman Torzewski*, tel. wew. 46

rtorzewski@wloclawek.praca.gov.pl

Dotacje na działalność gospodarczą; prace interwencyjne: tel. wew. 25, 40; tel. kom. 728 768 124

Doposażenie stanowisk pracy: tel. wew. 16; tel. kom. 507 218 430

Roboty publiczne: tel. wew. 18, 25, 40; tel. kom. 728 768 124

Prace społecznie użyteczne: tel. wew. 18; tel. kom. 507 218 430

Organizacja staży: tel. wew. 28, 53, 54, tel. kom. 507 218 495

Refundacja kosztów przejazdu do pracy, na staż: tel. wew. 28, 53, 54, tel. kom. 507 218 495

Wielosobowe stanowisko ds. projektów: tel. wew. 26, 27

CENTRUM AKTYWIZACJI ZAWODOWEJ PUP:

Kierownik: *Jarosław Tomaszewski*, tel. wew. 12 jtomaszewski@wloclawek.praca.gov.pl

Pośrednictwo Pracy: oferty pracy: tel. wew. 42

Obsługa osób zarejestrowanych bez prawa do zasiłku: tel. wew. 10, 15, 48

Obsługa osób zarejestrowanych z prawem do zasiłku: tel. wew. 41

Pośrednik pracy informujący o usługach EURES: tel. wew. 14

Zatrudnianie cudzoziemców: tel. wew. 14

Skierowania: na staże, do prac subsydiowanych: tel. wew. 56

Szkolenia, studia podyplomowe: tel. wew. 11, 47

Krajowy Fundusz Szkoleniowy; przygotowanie zawodowe dorosłych: tel. wew. 47

Poradnictwo zawodowe, doradcy zawodowi: tel. wew. 21

Punkt Informacyjno-Konsultacyjny dla obywateli Ukrainy: tel. wew. 14

