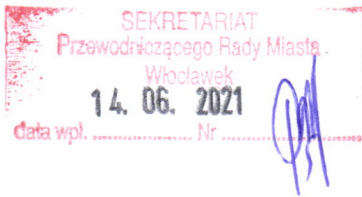


496235

egz. P20

OPIK. 33. OM. 1. Sl. 2021



Wydział Organizacyjno - Prawny i Kadr
Biuro Prawne
2021-06-11
Data wpl. Nr

UCHWAŁA NR
RADY MIASTA WŁOCŁAWEK
z dnia 2021 r.

w sprawie przyjęcia „Programu promocji zatrudnienia i aktywizacji lokalnego rynku pracy na lata 2021-2027”.

Na podstawie art. 12 pkt 9 c, w związku z art. 92 ust. 1 pkt. 1 i ust. 2 ustawy z dnia 5 czerwca 1998r. o samorządzie powiatowym (Dz.U. z 2020r., poz. 920), art. 9 ust.1 pkt. 1 ustawy z dnia 20 kwietnia 2004r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz.U. z 2020r., poz. 1409, 2023, 2369, 2400.)

uchwała się, co następuje:

- § 1. Przyjmuje się „ Program promocji zatrudnienia i aktywizacji lokalnego rynku pracy na lata 2021-2027 ” stanowiący załącznik do niniejszej uchwały.
- § 2. Wykonanie uchwały powierza się Prezydentowi Miasta Włocławek.
- § 3. 1. Uchwała wchodzi w życie z dniem podjęcia.
2. Uchwała podlega podaniu do publicznej wiadomości poprzez ogłoszenie w Biuletynie Informacji Publicznej Urzędu Miasta Włocławek.

Wzrostek
podstępy prawni
RADCA PRAWNY
mgr Anna Kaniewska
Tr. Wł. - 186
11.06.2021.

UZASADNIENIE

Ustawa o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy z dnia 20 kwietnia 2004 roku (Dz.U. z 2020r., poz. 1409 z późn. zm.) nakłada obowiązek opracowania Programu Promocji Zatrudnienia i Aktywizacji Lokalnego Rynku Pracy na lata 2021- 2027.

Przywołany program jest kluczowym dokumentem podejmowania przez samorząd decyzji pod kątem interwencji na lokalnym rynku pracy. Jest to wieloletni plan działania, uwzględniający lokalne strategie, który zmierza m.in. do zmniejszenia poziomu bezrobocia wśród mieszkańców, pobudzania aktywności zawodowej, promocji edukacji i rozwijania kompetencji zagospodarowania zasobów pracy, wsparcia dla przedsiębiorczości oraz inspirowania powstania nowych podmiotów gospodarczych. Podmiotem odpowiedzialnym za działania i projekty zmierzające do uzyskania tych celów jest Powiatowy Urząd Pracy we Włocławku.

W związku z powyższym przyjęcie programu jest w pełni uzasadnione.

PREZYDENT MIASTA

dr Marek Wojtkowski

MŁODSZY REFERENT


Dominika Dynaburska

DYREKTOR WYDZIAŁU


Ewelina Dynaburska





Załącznik do Uchwały Nr/2021
Rady Miasta we Włocławku
z dnia czerwca 2021 r.

**PROGRAM
PROMOCJI ZATRUDNIENIA
I AKTYWIZACJI
LOKALNEGO RYNKU PRACY
NA LATA 2021–2027**

Włocławek, marzec 2021r.



Spis treści

WSTĘP	4
1. DOKUMENTY STRATEGICZNE MAJĄCE WPŁYW NA TREŚĆ PROGRAMU.....	8
2. DIAGNOZA SYTUACJI NA RYNKU PRACY W MIEŚCIE WŁOCŁAWEK	15
2.1. Charakterystyka miasta Włocławek	15
2.2. Sytuacja demograficzna	20
2.3. Rynek pracy w mieście Włocławek	25
2.3.1. Rynek pracy w mieście Włocławek w latach 2016-2020.	25
2.3.2. Bezrobotni z terenu miasta Włocławek zarejestrowani w PUP.....	27
2.3.3. Struktura bezrobotnych wg wieku	29
2.3.4. Struktura bezrobotnych wg czasu pozostawania bez pracy	31
2.3.5. Struktura bezrobotnych wg wykształcenia	33
2.3.6. Osoby bezrobotne będące w szczególnej sytuacji na rynku pracy	35
2.3.7. Liczba ofert pracy i podjęć pracy w latach 2016-2020.....	38
2.3.8. Działania aktywizacyjne podejmowane przez PUP we Włocławku	39
3. CELE, ZADANIA I PLAN WYKONANIA PROGRAMU	43
3.1. Cel główny (nadrzędny).....	43
3.2. Obszary problemów rynku pracy, z których wynikają cele Programu	49
3.3. Cele strategiczne i operacyjne oraz zadania Programu	49
I. Cel strategiczny: Modernizacja funkcjonalności PUP we Włocławku	49
I.1. Modelowanie i ewaluacja działań PUP – badania rynku, cyfryzacja, komunikacja	49
II. Cel strategiczny: Edukacja na potrzeby rynku pracy.....	56
II.1. Promowanie i wdrażanie edukacyjnych form aktywizacji	56
II.2. Rozwój poradnictwa zawodowego – usługi podnoszącej kompetencje bezrobotnych... ..	62
III. Cel strategiczny: Kreowanie współpracy – synergia instytucjonalna.....	65
III.1. Rozwijanie współpracy PUP z OPS – aktywizacja oraz integracja społeczna	65
III.2. Współpraca PUP z instytucjami rynku pracy.....	68
III.3. Rozwijanie usług dla pracodawców – modernizacja pośrednictwa instytucjonalnego ..	71
III.4. Współdziałanie PUP z samorządami – wydziałami ds. promocji i rozwoju.....	73
IV. Cel strategiczny: Aktywizacja lokalnego rynku pracy.....	74
IV.1. Modelowanie aktywizacji – nowa formuła kontaktu doradca-klient	74
IV.2. Wspieranie rozwoju gospodarczego	76
IV.3. Wspieranie tworzenia miejsc pracy oraz samozatrudnienia przez osoby bezrobotne ..	78
IV.4. Promowanie ekonomii społecznej oraz wspieranie jej podmiotów	91



IV.5. Tworzenie relacji z pracodawcami w zakresie pozyskiwania i dystrybucji miejsc pracy	94
IV.6. Zwiększanie potencjału oddziaływania na lokalny rynek – wdrażanie projektów	99
4. ŹRÓDŁA FINANSOWANIA	101
5. MONITORING I EWALUACJA PROGRAMU	101
6. PODSUMOWANIE	102



WSTĘP

Program Promocji Zatrudnienia i Aktywizacji Lokalnego Rynku Pracy na lata 2021–2027 to kluczowy dokument, z punktu widzenia podejmowania przez samorząd powiatowy interwencji na lokalnym rynku pracy. Jest to swoisty, wieloaspektowy i wieloletni plan działania, uwzględniający lokalne strategie, który zmierza m.in. do niwelowania poziomu bezrobocia, pobudzania aktywności zawodowej mieszkańców, promocji edukacji i rozwijania kompetencji, zagospodarowania zasobów pracy, wsparcia dla przedsiębiorczości oraz inspirowania powstawania nowych podmiotów gospodarczych. Jak widać, niniejszy Program nie ogranicza się do kwestii bezrobocia. Określa cele strategiczne, które należy osiągnąć we wszystkich wspomnianych powyżej obszarach: od ewidencjonowania bezrobocia, po stymulowanie rozwoju gospodarczego. Podmiotem, odpowiedzialnym za działania i projekty zmierzające do uzyskania tych celów, jest Powiatowy Urząd Pracy we Włocławku. Jednakże, w myśl jednego z wątków przewodnich Programu, realizacja przyjętych celów odbywać się będzie w ramach ścisłej współpracy instytucjonalnej. Cele Programu nie zostaną osiągnięte wyłącznie przez samodzielne działanie urzędu pracy, lecz poprzez inicjowanie współdziałania PUP z innymi organizacjami, co ma prowadzić do osiągnięcia efektu synergii. Organy lokalnej administracji, a zwłaszcza instytucje wsparcia społecznego, powinny kooperować, aby skutecznie realizować zaplanowaną politykę społeczną.

Patrząc z tej perspektywy, czyli konieczności instytucjonalnej interwencji, można zauważyć, że tego typu Program jest w opozycji do idei leseferyzmu, jako doktryny zakładającej, że instytucje państwowe nie powinny wywierać żadnego bezpośredniego wpływu na zjawiska społeczno-gospodarcze, lecz mogą jedynie ograniczyć się do stosowania prawa, pozostawiając sprawę kształtowania sytuacji społeczno-gospodarczej wolnemu rynkowi. Program promocji zatrudnienia (...) to antyteza koncepcji leseferyzmu, w każdej jego odmianie. Dobrostanu społecznego w „małych ojczyznach” nie zapewni bowiem „niewidzialna ręka rynku”, lecz transparentne, oparte o rzetelne badania społeczne, twórcze inicjatywy podmiotów podległych lokalnemu samorządowi. Wynika to z roli nadanej instytucjom, które, zgodnie z teorią socjologiczną, służą zaspokajaniu ludzkich potrzeb. Z tego punktu widzenia niniejszy Program stanowi właśnie rodzaj instytucji. Jego przygotowanie oraz wykonanie ma zaspokoić zdiagnozowane i zdefiniowane potrzeby lokalnej społeczności.

Prezentowany Program można podzielić na dwie zasadnicze części: w pierwszej zostały szczegółowo przedstawione uwarunkowania lokalnego rynku pracy. Zaprezentowano nie tylko dane o bezrobociu, ale także przedstawiono czynniki i okoliczności wpływające na potencjał gospodarczy. Jednym z takich czynników jest działalność PUP, który dysponując znacznymi funduszami wspiera zatrudnienie, podnoszenie kwalifikacji mieszkańców czy kreowanie nowych firm. Druga część niniejszego Programu to rozbudowana struktura celów i zadań do realizacji. Opiera się ona na fundamentalnym założeniu, że PUP nie jest instytucją odtwórczą, ograniczającą się do konwencjonalnego wykonywania obowiązujących przepisów. Filozofia działania przyjęta w niniejszym Programie nadaje urzędowi pracy głębszy sens. Jest to instytucja kreatywna, zmierzająca do generowania pomysłów, inicjatyw i nieschematycznych działań. Przyjmując taką perspektywę, wprowadzono w Programie tezę, że PUP opiera się na dwóch funkcjonalnych filarach: funkcji wspierająco-aktywizującej (ewidencja, zasiłki, pośrednictwo pracy etc.) oraz funkcji kreatywno-kooperacyjnej (projekty, współpraca instytucjonalna, badania rynku etc.). Szczegóły tej idei zostały zaprezentowane w rozdziale trzecim niniejszego opracowania, który stanowi plan działania w perspektywie kolejnych kilku lat.

Program stanowi zatem obraz inicjatyw na rzecz rynku pracy, które będą realizowane w latach 2021–2027, dostarcza niezbędnych informacji o charakterze i zakresie działań na rzecz rozwoju rynku pracy, realizowanych przez Powiatowy Urząd Pracy we Włocławku oraz umożliwia monitorowanie planowanych działań, wydatkowania środków i osiągniętych rezultatów, w ramach realizacji określonych celów strategicznych.

Opracowanie niniejsze jest wykonaniem zapisów ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, która obliguje samorząd powiatu do przygotowania i realizacji programu promocji zatrudnienia i aktywizacji lokalnego rynku pracy. Wpisuje się w kontekst dokumentów strategicznych o zasięgu krajowym, wojewódzkim i lokalnym, a jednocześnie nawiązuje do regulacji prawnych dotyczących zatrudnienia, o których mowa w dokumentach oraz wytycznych Unii Europejskiej.

Na ten sam okres, czyli na lata 2021–2027, przypada również nowa perspektywa finansowa dla Unii Europejskiej. W ramach najważniejszej dla Polski polityki spójności realizowane będą między innymi cele związane z inwestycjami na rzecz zatrudnienia. Wdrażanie funduszy ma rozpocząć się już w roku 2021. Pozyskanie środków odbywać się będzie w drodze konkursów dotacyjnych, czyli podobnie jak w latach poprzednich.



Powiatowy Urząd Pracy we Włocławku, który od lat korzysta z unijnych funduszy, będzie aplikował o dodatkowe środki na aktywizację osób bezrobotnych i wsparcie ich zatrudnienia.

Opracowanie niniejszego Programu przypadło na niezwykle trudny okres – czas pandemii COVID-19, spowodowanej wirusem SARS-CoV-2, kiedy obowiązują ograniczenia w zakresie aktywności społecznej i gospodarczej. Odpowiedzią rządu na zaistniały kryzys było wprowadzenie restrykcji, które dotknęły całą gospodarkę, a szczególnie sferę usługową: handel, turystykę, transport, kulturę, gastronomię, rozrywkę i edukację, czyli branże bezpośrednio zależne od przepływu osób i towarów oraz działalności związane z jednoczesnym, licznym gromadzeniem konsumentów w jednym miejscu. Wyraźne osłabienie aktywności gospodarczej przekłada się na pogorszenie sytuacji na rynku pracy. Obserwuje się dążenie firm do utrzymania zatrudnienia kosztem obniżenia dynamiki płac¹.

W obliczu pandemii i jej dewastujących gospodarkę i życie społeczne skutków, wzrosły oczekiwania większego zaangażowania sektora publicznego, co jest odzwierciedleniem rosnącego zapotrzebowania obywateli na tzw. uspołecznienie ryzyka. Polscy pracownicy oraz polskie firmy potrzebują wsparcia i ochrony ze strony państwa. Celem polityki gospodarczej rządu, w obliczu pandemii wirusa SARS-CoV-2, stała się ochrona miejsc pracy i zapewnienie bezpieczeństwa finansowego oraz zdrowotnego obywateli. Koszty związane z obecną sytuacją gospodarczą powinny być rozłożone solidarnie, pomiędzy przedsiębiorców, pracowników, system finansowy i sektor publiczny.

W tej sytuacji Państwo zwiększyło wydatki na ochronę zdrowia i produkty medyczne, a także wprowadziło instrumenty finansowe, które wspierają utrzymanie działalności gospodarczej i miejsc pracy w przedsiębiorstwach. Opracowany pakiet rozwiązań nazwany został „Tarczą Antykryzysową”, a środki pomocowe są dystrybuowane między innymi przez powiatowe urzędy pracy. Dotychczas w ramach „Tarczy Antykryzysowej” PUP we Włocławku przekazał lokalnym przedsiębiorcom ponad 70 mln zł. W skrajnych i nieoczekiwanych warunkach, takich jak pandemia, system urzędów pracy dobrze spełnia zadanie wsparcia podmiotów gospodarczych.

Celem przyjętych rozwiązań jest stabilizacja gospodarki oraz nadanie jej impulsu inwestycyjnego. Tarcza opiera się na pięciu filarach, tj.:

1. Bezpieczeństwo pracowników;

¹ Krajowy Program Reform. Aktualizacja 2020/2021, s.6.



2. Finansowanie przedsiębiorstw;
3. Wsparcie dla systemu ochrony zdrowia;
4. Wzmocnienie systemu finansowego;
5. Wsparcie inwestycji publicznych.

Istnieją przewidywania, że po zakończeniu programów pomocowych może nastąpić fala niewypłacalności, która będzie skutkować spowolnieniem wychodzenia z recesji oraz doprowadzi do masowych zwolnień pracowników. Jednak obecnie takich zjawisk nie notujemy. Natomiast obserwuje się rozwój cyfryzacji, głównie za sprawą zwiększenia liczby pracowników świadczących pracę zdalnie, ale również w związku z nauczaniem na odległość. Także instytucje, urzędy, czyli szeroko rozumiana administracja, korzystają obecnie z różnych form zdalnego kontaktu z klientami. W niniejszym Programie zawarto plany hybrydowego kontaktu z interesariuszami, tzn. zarówno w ramach relacji bezpośrednich, jak również z wykorzystaniem narzędzi zdalnej komunikacji.

Nie jesteśmy w stanie przewidzieć, jak będzie rozwijała się sytuacja, jak COVID-19 wpłynie na poszczególne sfery życia społecznego i gospodarczego oraz jakie zmiany wywoła ostatecznie na rynku pracy. Pandemia spowodowała nie tylko kryzys ekonomiczny, ale w pewnym sensie także humanitarny. Można zakładać, że, dzięki szeroko zakrojonej akcji szczepień, wirus zostanie powstrzymany, ale powrót do stanu gospodarki sprzed epidemii będzie wymagał czasu.

Z powyższych względów przewiduje się możliwość weryfikacji założeń niniejszego Programu w trakcie jego realizacji, m.in. w przypadku wystąpienia istotnych zmian prawnych i społeczno-gospodarczych, a także w sytuacji wprowadzenia wytycznych, mających na celu aktywizację osób, znajdujących się w szczególnej sytuacji na rynku pracy.

Program na lata 2021–2027, opracowany w Powiatowym Urzędzie Pracy we Włocławku, został przekazany do zaopiniowania przez lokalny samorząd, Powiatowe Centrum Pomocy Rodzinie, Miejski Ośrodek Pomocy Rodzinie oraz partnerów społecznych reprezentowanych w Powiatowej Radzie Rynku Pracy we Włocławku.

1. DOKUMENTY STRATEGICZNE MAJĄCE WPŁYW NA TREŚĆ PROGRAMU

Program Promocji Zatrudnienia i Aktywizacji Lokalnego Rynku Pracy na lata 2021–2027 opracowano przy uwzględnieniu dokumentów strategicznych: krajowych, regionalnych i lokalnych, o kluczowym znaczeniu dla planowania i realizacji celów w nim zawartych.

Wśród dokumentów o zasięgu krajowym, które mają wpływ na realizację zadań z zakresu przeciwdziałania bezrobociu i wspieraniu zatrudnienia, na uwagę zasługują:

Krajowa Strategia Rozwoju Regionalnego 2030 (KSRR 2030), będąca podstawowym dokumentem strategicznym polityki regionalnej państwa. Znajdują w niej odzwierciedlenie postanowienia „Strategii na rzecz Odpowiedzialnego Rozwoju” określone w filarze: rozwój społecznie i terytorialnie zrównoważony. KSRR2030 kładzie nacisk na zrównoważony rozwój całego kraju, czyli zmniejszenie dysproporcji w poziomie rozwoju społeczno-gospodarczego różnych obszarów – głównie miast średnich, z uwzględnieniem ośrodków borykających się z konsekwencjami utraty funkcji przemysłowych i administracyjnych, a także mniejszych miast i gmin położonych na obszarach wiejskich zagrożonych trwałą marginalizacją.

Strategia na Rzecz Odpowiedzialnego Rozwoju 2020 (z perspektywą do 2030), dalej zwana SOR, wyznaczająca nowe zasady, cele i priorytety rozwoju kraju w wymiarze gospodarczym, społecznym i przestrzennym. Zawiera ona rekomendacje dla polityk publicznych i stanowi podstawę dla zmian w systemie zarządzania rozwojem, w tym obowiązujących dokumentów strategicznych.

Przyjęcie SOR, nowej średniookresowej strategii rozwoju kraju, spowodowało konieczność weryfikacji i aktualizacji dotychczas obowiązujących zintegrowanych strategii rozwoju, w tym Strategii Rozwoju Kapitału Ludzkiego (SRKL).

Kapitał ludzki jest zasobem, który decyduje o sukcesie w wymiarze ekonomicznym, społecznym i osobistym. Jego rozwój następuje, poprzez poprawę poziomu wykształcenia i wzrost kompetencji osób w taki sposób, by mogły w pełni uczestniczyć w życiu społecznym, politycznym i ekonomicznym. Kapitał ludzki może być również głównym źródłem rozwoju ekonomicznego i społecznego kraju.

Strategia Rozwoju Kapitału Ludzkiego 2030 określa cele, kierunki interwencji, działania i projekty, stanowiące strategiczne zadania państwa w obszarze kapitału ludzkiego i obszarze spójności społecznej. Stanowi ona odpowiedź na wyzwania, jakie stoją przed Polską w zakresie lepszego wykorzystania potencjału ludzkiego: rozwijania wiedzy, podejmowania

pracy, lokowania inwestycji oraz tworzenia większej liczby trwałych miejsc pracy. Przyczyni się to do wykorzystania zasobów pracy i wsparcia wzrostu konkurencyjności gospodarki, a możliwe będzie między innymi dzięki poprawie jakości i efektywności edukacji formalnej i pozaformalnej.

SRKL jest podzielona na 2 obszary: kapitał ludzki i spójność społeczną, którym zostały przypisane wyzwania, cele szczegółowe, kierunki interwencji, projekty strategiczne i uzupełniające oraz wskaźniki wynikające ze struktury przyjętej w SOR. Realizacja działań zawartych SRKL ma doprowadzić do poprawy dostępności usług świadczonych w odpowiedzi na wyzwania demograficzne, wzrost i poprawę wykorzystania potencjału kapitału ludzkiego na rynku pracy, poprawę jakości kapitału ludzkiego oraz wzmocnienie cyfrowego rozwoju kraju. W efekcie ma zaowocować podniesieniem szeroko rozumianego poziomu życia w Polsce w perspektywie do 2030 roku.

Strategia na rzecz Osób z Niepełnosprawnościami na lata 2021-2030 ustanawia całościowe ramy polityki krajowej na rzecz osób niepełnosprawnych. Została przyjęta w dniu 16 lutego 2021r. przez Radę Ministrów. Jest to pierwszy tak kompleksowy dokument, którego zadaniem będzie włączenie osób z niepełnosprawnościami w życie społeczne i zawodowe, stworzenie przestrzeni prawdziwie dostępnej dla każdej osoby niepełnosprawnej. Podstawowym celem Strategii na rzecz Osób z Niepełnosprawnościami na lata 2021-2030 jest zwiększenie poziomu uczestnictwa osób z niepełnosprawnościami w życiu społecznym i zawodowym. Realizacja działań zawartych w Strategii, umożliwi osobom z niepełnosprawnościami niezależne życie i pełny udział we wszystkich jego sferach, w taki sposób, aby mogły funkcjonować w społeczeństwie na zasadzie równości z innymi osobami. Dokument przewiduje między innymi opracowanie Narodowego Programu Zatrudnienia Osób Niepełnosprawnych. Planowany jest także wzrost współczynnika aktywności zawodowej dla osób z niepełnosprawnościami w wieku produkcyjnym.

W czasie trwania pandemii nie jest opracowywany Krajowy Plan na Rzecz Zatrudnienia, ani jego odpowiednik na poziomie regionalnym, dlatego dokumentem wyznaczającym ramy dla polityki zatrudnienia w regionie jest **Strategia rozwoju województwa kujawsko-pomorskiego do 2030 roku – Strategia Przyspieszenia 2030+**. Opiera się ona na czterech filarach, z których wywodzą się cele główne i cele operacyjne:

- rozwój społeczny – którego celem jest wyposażenie społeczeństwa w wiedzę, umiejętności oraz podstawy sprzyjające długiemu życiu w zdrowiu i dobrej sytuacji



materialnej, a jednocześnie stymulujące rozwój nowoczesnej, efektywnej gospodarki, opartej o silne więzi społeczne,

- zrównoważony rozwój gospodarczy – którego celem będzie zapewnienie podstaw wysokiej jakości życia, kształtowanej warunkami materialnymi i środowiskowymi, a jednocześnie lokować będzie region wśród twórców postępu, a nie tylko konsumentów jego efektów,
- kształtowanie przestrzeni – którego celem będzie zapewnienie atrakcyjnych warunków do życia i prowadzenia działalności gospodarczej, w sposób zapewniający utrzymanie we właściwym stanie zasobów i walorów środowiska przyrodniczego regionu, w tym zachowanie funkcjonalnej ciągłości sieci korytarzy ekologicznych,
- sprawne funkcjonowanie systemów – którego celem będzie zapewnienie spójności, dostępności i bezpieczeństwa, czyli uwarunkowań kluczowych dla jakości życia, środowiska i rozwoju gospodarki.

Ustanowionym w Strategii rozwoju województwa kujawsko-pomorskiego do 2030 roku celem nadrzędnym jest: „Jakość życia typowa dla wysokorozwiniętych regionów europejskich”. W ramach tego obszaru wskazuje się cele główne:

1. Skuteczna edukacja;
2. Zdrowe, aktywne i zamożne społeczeństwo;
3. Konkurencyjna gospodarka;
4. Dostępna przestrzeń i czyste środowisko;
5. Spójne i bezpieczne województwo.

W ramach poszczególnych celów głównych, sformułowano cele operacyjne, spośród których najbardziej istotne znaczenie dla niniejszego opracowania ma 37. cel operacyjny: „Nowoczesny rynek pracy”. Do realizacji tego celu przyjęto następujące kierunki:

- zwiększenie poziomu aktywności zawodowej,
- wsparcie rozwiązań i promocja zachowań mających na celu wydłużanie aktywności zawodowej ludności starszej,
- wsparcie aktywności zawodowej, poprzez upowszechnianie opieki nad dziećmi do lat 3,
- poprawa kwalifikacji kadr dla gospodarki,
- promowanie mobilności zawodowej mieszkańców regionu,
- rozwój doradztwa zawodowego,

- wsparcie mobilności mieszkańców w zakresie dojazdów do pracy na terenie województwa i spoza województwa,
- pozyskanie poza granicami kraju kadr dla gospodarki oraz usług publicznych realizowanych na terenie województwa oraz ich adaptacja do rynku pracy,
- pozyskanie spoza terenu województwa (na terenie Polski) kadr dla gospodarki oraz usług publicznych realizowanych na terenie województwa.

Dokumentem o zasięgu ponadlokalnym, ale dotyczącym również terenu i mieszkańców Włocławka jest **Strategia Rozwoju Obszaru Strategicznej Interwencji dla miasta Włocławek oraz obszaru powiązanego z nim funkcjonalnie**, stanowiąca modyfikację dokumentu Strategii rozwoju miejskiego obszaru funkcjonalnego Włocławka na lata 2014-2020. Strategia ta, odpowiadając na zidentyfikowane problemy obszaru, określiła cele rozwojowe. Wśród pięciu sformułowanych celów, na szczególną uwagę, w związku z zakresem niniejszego Programu, zasługują dwa pierwsze:

- Cel rozwojowy 1 - Aktywizacja gospodarcza;
- Cel rozwojowy 2 - Poprawa jakości kapitału ludzkiego.

Cel pierwszy określono w związku ze zidentyfikowanym problemem utrzymującego się bezrobocia, które wynika m.in. z braku pozytywnej dynamiki rozwojowej wśród przedsiębiorstw i związanej z tym niewystarczającej liczby wolnych miejsc pracy, odpływu dużych przedsiębiorców oraz niedopasowania systemu edukacji do potrzeb pracodawców.

Odpowiedzią na taki stan rzeczy ma być aktywizacja gospodarcza obszaru strategicznej interwencji Włocławka. Stymulowanie rozwoju przedsiębiorczości wpłynie korzystnie zarówno na wzrost liczby przedsiębiorstw, jak również wzrost liczby wolnych miejsc pracy.

Natomiast drugi cel rozwojowy - poprawa kapitału ludzkiego, o jakości którego decyduje głównie poziom wykształcenia dostosowanego do potrzeb rynku pracy, możliwy będzie do osiągnięcia poprzez poprawę jakości kształcenia, rozwój edukacji ustawicznej, dostosowanie i wyposażenie obiektów szkolnictwa zawodowego na wszystkich poziomach nauczania w niezbędne zaplecze techniczne i nowoczesne technologie.

Działania realizowane w ramach Poprawy jakości kapitału ludzkiego powinny zostać dostosowane do dwóch grup docelowych:

- ✓ uczniów i studentów – działania polegające na rozwoju oferty dydaktycznej oraz jej dostosowaniu do oczekiwań rynku pracy;



- ✓ osób w wieku produkcyjnym – działania polegające na wzroście poziomu kwalifikacji osób bezrobotnych oraz pracujących.

Na poziomie lokalnym istotne znaczenie dla osób zamieszkujących powiat m. Włocławek, szczególnie dla bezrobotnych i osób znajdujących się w trudnej sytuacji, ma **Strategia Rozwoju miasta Włocławek 2020+**. Decyzja o ewaluacji tego dokumentu została podjęta uchwałą nr XV/155/2019 Rady Miasta Włocławek z dnia 29 października 2019r. ze względu na konieczność aktualizacji dokumentu.

Początkowo zdiagnozowany problem główny - wysokie bezrobocie - wskazywany jako problem kluczowy dla miasta, pozostaje nadal istotnym problemem obrazującym jakość życia mieszkańców miasta. Bezrobocie we Włocławku jest wyższe niż wynosi średnia krajowa oraz stopa bezrobocia w dwóch największych miastach naszego województwa: Bydgoszczy i Toruniu. Sformułowany cel główny: „Tworzenie warunków dla powstawania nowych miejsc pracy” jest zatem w dalszym ciągu aktualny.

Realizacja Programu Promocji Zatrudnienia i Aktywizacji Lokalnego Rynku Pracy wpisuje się w niżej wymienione cele strategiczne, które przyczynią się do osiągnięcia wyznaczonego celu głównego:

- Kreowanie silnej pozycji miasta na mapie inwestycyjnej kraju,
- Tworzenie warunków do budowania kadr nowoczesnej gospodarki i ich wykorzystania.

Za podstawowy czynnik determinujący poprawę warunków życia mieszkańców uznano stworzenie korzystnych warunków do inwestowania i tworzenia nowych miejsc pracy oraz dostosowanie kierunków kształcenia do potrzeb rynku pracy.

Istotne znaczenie dla realizacji celów określonych w niniejszym Programie mają źródła finansowania. Poza środkami krajowymi, pochodzącymi głównie z Funduszu Pracy, znaczącymi będą środki Europejskiego Funduszu Społecznego, który jest ważnym elementem w nowej perspektywie finansowej Unii Europejskiej 2021–2027. Europejski Fundusz Społeczny Plus (EFS+) jest jednym z funduszy strukturalnych. Zastąpił on program EFS oraz obejmuje dotychczas rozproszone fundusze społeczne: Inicjatywę na rzecz osób młodych (YEI), Europejski Funduszu Pomocy Najbardziej Potrzebującym (FEAD), Europejski Programu na rzecz Zatrudnienia i Innowacji Społecznych (EaSI) oraz Program Zdrowie (Health Programme). Program ten, poza tym że finansuje realizację zadań, to również wyznacza cele i ramy działań w obszarze kapitału ludzkiego. Stanowi tym samym główny instrument UE



przeznaczony do inwestowania w ludzi. Jego celem jest budowanie Europy bardziej solidarnej i sprzyjającej włączeniu społecznemu, zwiększanie spójności gospodarczej, odpowiadanie na wyzwania rynku pracy i wyzwania społeczne oraz stymulowanie zrównoważonego rozwoju gospodarczego, poprzez inwestowanie w kapitał ludzki. Będzie on zwalczać ubóstwo, a także rozwijać umiejętności potrzebne do transformacji cyfrowej i ekologicznej. Fundusz zapewni również państwom członkowskim bardzo potrzebne zasoby na odbudowę naszych społeczeństw i gospodarek, po kryzysie związanym z koronawirusem.

Zgodnie z politycznym porozumieniem państw członkowskich, EFS+ będzie:

- **Inwestować w młodych ludzi**, którzy zostali szczególnie dotknięci kryzysem społeczno-gospodarczym po pandemii koronawirusa. Państwa członkowskie, które są powyżej średniej UE pod względem odsetka młodzieży niekształcącej się, niepracującej ani nie szkolącej się (tzw. młodzież NEET w wieku od 15 do 29 lat), powinny przeznaczyć co najmniej 12,1 proc. środków z EFS+ na pomoc tym młodym ludziom w zdobyciu kwalifikacji lub dobrej jakości zatrudnienia. Wszystkie pozostałe państwa członkowskie muszą przeznaczyć odpowiednią kwotę swoich środków z EFS+ na ukierunkowane działania wspierające środki na rzecz zatrudnienia młodzieży. Komisja wzywa również państwa członkowskie do wykorzystania tej i innych dostępnych możliwości finansowania w celu dalszego zwiększenia inwestycji w środki na rzecz zatrudnienia ludzi młodych.
- **Wspierać osoby znajdujące się w najtrudniejszej sytuacji**, dotknięte utratą miejsc pracy i redukcją dochodów: państwa członkowskie będą musiały przeznaczyć co najmniej 25 proc. swoich środków z EFS+ na promowanie włączenia społecznego.
- **Zapewniać osobom najbardziej potrzebującym żywność i podstawową pomoc materialną** poprzez włączenie do EFS+ obecnego Europejskiego Funduszu Pomocy Najbardziej Potrzebującym (FEAD). Wszystkie państwa członkowskie przeznaczą na ten cel co najmniej 3 proc. swoich środków z EFS+.
- **Inwestować w dzieci**, które ucierpiały w wyniku kryzysu. Państwa członkowskie o poziomie ubóstwa dzieci wyższym niż przeciętny w UE powinny wykorzystać co najmniej 5 proc. swoich środków z EFS+ na rozwiązanie tego problemu. Wszystkie pozostałe państwa członkowskie muszą przeznaczyć odpowiednią kwotę swoich środków z EFS+ na ukierunkowane działania mające na celu zwalczanie ubóstwa dzieci, a Komisja



wzywa państwa członkowskie do wykorzystania tej i innych istniejących możliwości finansowania do dalszego zwiększania inwestycji w walkę z ubóstwem dzieci.

- **Bezpośrednio wspierać innowacje społeczne** przez nowy komponent EFS+, dotyczący zatrudnienia i innowacji społecznych, dysponujący specjalną pulą środków finansowych w wysokości 676 mln euro.

2. DIAGNOZA SYTUACJI NA RYNKU PRACY W MIEŚCIE WŁOCŁAWEK

2.1. Charakterystyka miasta Włocławek

Włocławek leży w południowej części województwa kujawsko-pomorskiego, na Pojezierzu Kujawskim i jest trzecim co do wielkości miastem regionu.

Włocławek jest miastem na prawach powiatu, zajmującym powierzchnię 84 km². Przez miasto przebiegają: drogi krajowe nr 91, 62 i 67, drogi wojewódzkie, linia kolejowa nr 18, a w pobliżu autostrada A1, z którą miasto skomunikowane jest dwoma węzłami autostradowymi. W odległości 15 km od granicy miasta znajduje się trzeci węzeł autostradowy: w Kowalu. Przez Włocławek przebiega międzynarodowa droga wodna E40 (Morze Bałtyckie - Morze Czarne). We Włocławku są też dwie przeprawy drogowe przez Wisłę. Wszystkie te szlaki zapewniają dobrą dostępność komunikacyjną do miasta.

Istotnym dla diagnozy lokalnego rynku pracy jest dostrzeżenie jego gospodarczej specyfiki. Osoby fizyczne prowadzące działalność gospodarczą najczęściej zajmują się handlem, usługami, budownictwem, przetwórstwem przemysłowym oraz transportem i gospodarką magazynową. Natomiast wśród podmiotów gospodarczych dominują branże: chemiczna, spożywcza i precyzyjna, a także przemysł energetyczny, metalowy, papierniczy i materiałów budowlanych. We Włocławku ma swoją siedzibę 8 z 2.000 największych polskich przedsiębiorstw (według rankingu „Rzeczpospolitej” z 2019 r.):

- ✚ Anwil SA;
- ✚ Salamander Window & Door Systems SA;
- ✚ Drumet Liny i Druty sp. z o.o.;
- ✚ Guala Closures DGS Poland SA;
- ✚ Indorama Ventures Poland sp. z o.o.;
- ✚ Lewiatan Holding SA;
- ✚ Solvay Poland sp. z o.o.;
- ✚ WIKA Polska sp. z o.o. sp. k.

Do większych przedsiębiorstw funkcjonujących na terenie Włocławka, należą także:

- ✚ Anwis Polska sp. z o.o.;
- ✚ Instal-Projekt Gawłowski, Ścierzyński sp. j.;
- ✚ PV Prefabet Kluczbork SA;



- ✚ Budizol S.K.A., sp. z o.o.;
- ✚ Bakallandsp. z o.o.;
- ✚ Run Chłodnia sp. z o.o.;
- ✚ Geberit Produkcja sp. z o.o.;
- ✚ Top 2000 Hamelin Polska sp. z o.o.
- ✚ Naturana Polska sp. z o.o.

W okolicy przedsiębiorstwa Anwil SA zlokalizowana jest ponad 33-hektarowa Włocławska Strefa Rozwoju Gospodarczego. Jej utworzenie miało duże znaczenie dla rozwoju przedsiębiorczości. Strefa Rozwoju Gospodarczego objęta jest statusem Specjalnej Strefy Ekonomicznej – Parku Przemysłowo-Technologicznego. W mieście funkcjonuje również Włocławskie Centrum Biznesu, powstałe na bazie Inkubatora Przedsiębiorczości, które razem ze Strefą stwarza korzystne warunki potencjalnym inwestorom, chcącym lokować swoją działalność na tym terenie.

W roku 2011 na terenie obok Anwilu ukończono jedną z większych inwestycji przemysłowych w Polsce – budowę instalacji kwasu tereftalowego używanego do produkcji włókien poliestrowych (m.in. elany) oraz barwników. W 2017 roku PKN Orlen uruchomił we Włocławku elektrociepłownię z blokiem parowo-gazowym przy Anwilu.

Oprócz zakładów przemysłowych w mieście istnieje szereg spółek miejskich, świadczących usługi dla mieszkańców i odbiorców komercyjnych. Do ważniejszych zaliczamy:

- Przedsiębiorstwo Gospodarki Komunalnej „Saniko”;
- Miejskie Przedsiębiorstwo Energetyki Ciepłej;
- Miejskie Przedsiębiorstwo Komunikacyjne;
- Miejskie Przedsiębiorstwo Wodociągów i Kanalizacji.

Rozwój przemysłu energetycznego i chemicznego umożliwia bogata infrastruktura Włocławka i okolic. Nieopodal miasta znajduje się tłocznia gazu, która powstała w związku z wybudowaniem gazociągu Jamał – Europa, w pobliżu krzyżowania się polskich magistral gazowych. W 2011 r. oddano do użytku gazociąg Włocławek – Gdynia. Korzystny dla perspektyw włocławskiego przemysłu może być też przebieg trasy rurociągu Płock – Nowa Wieś Wielka, który jest przeznaczony do transportu różnych paliw płynnych na potrzeby krajowe.

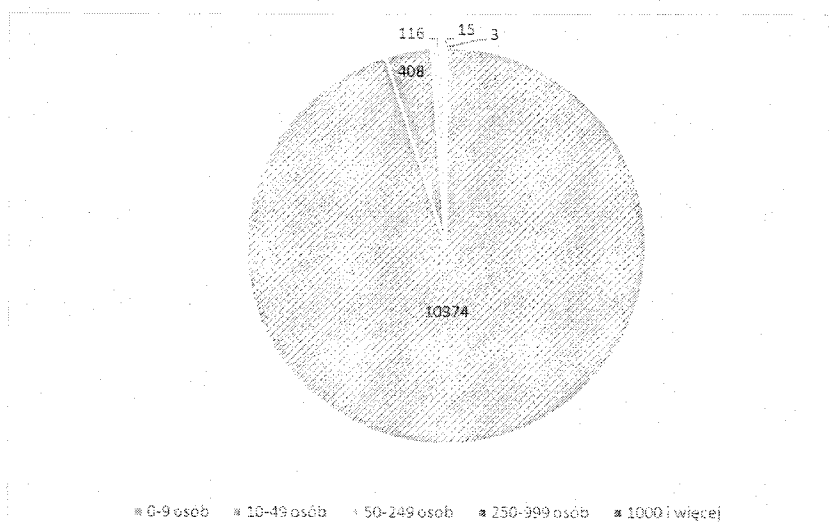
Największa włocławska dzielnica przemysłowa tzw. Zachód Przemysłowy, jest znacznie oddalona od gęstej zabudowy mieszkaniowej, dzięki czemu mogą powstawać tu zakłady

o dużej uciążliwości oddziaływania na środowisko naturalne. Położona jest nad Wisłą, co umożliwia dostawy wielkogabarytowych elementów konstrukcyjnych. Za przemysłowy transport kolejowy odpowiada stacja Włocławek Brzezie. W zasięgu terenów inwestycyjnych funkcjonuje wiele przemysłowych ujęć wody oraz przemysłowych oczyszczalni ścieków².

Włocławek wykazywał aktywność gospodarczą, wyrażającą się w przyroście podmiotów gospodarczych do roku 2016. Według danych zawartych w systemie REGON, w grudniu 2016 roku w mieście zarejestrowane były 11.544 podmioty gospodarcze, z czego 70,9% firm było prowadzonych przez osoby fizyczne (dane nie obejmują indywidualnych gospodarstw rolnych). Zjawisko to od kilku lat cechuje jednak tendencja spadkowa. Na koniec 2019 roku liczba podmiotów gospodarki narodowej w powiecie m. Włocławek, wpisanych do rejestru REGON, wyniosła 10.916. Wzrósł udział osób fizycznych prowadzących działalność gospodarczą do 72,4% w ogólnej liczbie podmiotów gospodarczych, ale ogólna liczba podmiotów zmalała.

Wśród ogólnej liczby podmiotów wpisanych do rejestru REGON przeważały podmioty zatrudniające do 9 pracowników (10.374). Najmniej było podmiotów zatrudniających powyżej 1000 osób (3) oraz podmiotów z zatrudnieniem pomiędzy 250 a 999 osób (15). Powyższe dane obrazuje wykres 1.

Wykres 1. Podmioty według klas wielkości zatrudnienia w 2020 roku w powiecie m. Włocławek.



Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych statystycznych, Główny Urząd Statystyczny (BDL), marzec 2021r.

²Opracowanie własne na podstawie: <http://www.wloclawek.pl/pl/arttykul/86/300/centrum-obslugi-inwestora>, marzec 2021r.

Wśród zarejestrowanych podmiotów gospodarczych przeważały firmy należące do sekcji G według podziału gospodarki, czyli obszaru handlu hurtowego i detalicznego oraz naprawy pojazdów samochodowych z włączeniem motocykli – było ich 3.055. Dużo firm działało w branży budowlanej (1.245) oraz zajmowało się działalnością profesjonalną, naukową i techniczną (951). Najmniej firm zarejestrowano w sekcji O – administracja publiczna i obrona narodowa oraz obowiązkowe zabezpieczenia społeczne (33), a także w sekcji D – wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, gorącą wodę i powietrze (21) i sekcji E – dostawa wody, gospodarowanie ściekami i odpadami, rekultywacja (25). Z ogólnej liczby zarejestrowanych podmiotów, 259 należało do sektora publicznego, zaś 10.586 do sektora prywatnego. Przeciętne wynagrodzenie brutto w sektorze przedsiębiorstw w województwie kujawsko-pomorskim było niższe niż w średnia krajowa, także wynagrodzenie w powiecie m. Włocławek również było niższe od średniej w Polsce.

Tabela 1. Przeciętne miesięczne wynagrodzenie brutto w latach 2016-2019

Rok	Powiat m. Włocławek	Powiat włocławski	Województwo kujawsko-pomorskie	Polska
2019	4.505,60	4.107,48	4.494,37	5.181,63
2018	4.166,0	3.771,18	4.139,21	4.834,76
2017	3.941,33	3.503,37	3.886,20	4.527,89
2016	3.770,16	3.269,66	3.672,98	4.290,52

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych statystycznych, Główny Urząd Statystyczny, marzec 2021r.

Porównując zaś wskaźniki zatrudnienia i współczynniki aktywności zawodowej dla województwa kujawsko-pomorskiego i kraju można zauważyć, że niestety są one o kilka punktów procentowych niższe, co obrazuje poniższa tabela.

Tabela 2. Wskaźniki zatrudnienia i aktywności zawodowej w latach 2016-2020 (dane za IV kwartał danego roku)

		2016	2017	2018	2019	2020
Wskaźnik zatrudnienia	Polska	53,2	53,7	54,0	54,4	54,7
	Województwo kujawsko-pomorskie	50,8	51,6	52,0	52,5	53,9
Współczynnik aktywności zawodowej	Polska	56,3	56,2	56,1	56,0	56,5
	Województwo kujawsko-pomorskie	54,6	54,3	54,4	54,5	55,2

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych statystycznych, Główny Urząd Statystyczny, marzec 2021r.

Przeciętne zatrudnienie w województwie kujawsko-pomorskim wyniosło w 2020 roku 259.679 osób i było niższe niż w roku poprzednim o 8.194 osoby, tj. ponad 3%. Najwięcej osób zatrudnionych było w przemyśle (135.807), a najmniej przy obsłudze nieruchomości (4.300). Przeciętne zatrudnienie w sektorze przedsiębiorstw według PKD (dane krótkookresowe) przedstawiono w poniższej tabeli.

Tabela 3. Przeciętne zatrudnienie w 2020 r. w sektorze przedsiębiorstw według PKD, województwo kujawsko-pomorskie (dane krótkookresowe)

Sekcje według PKD 2007	Liczba etatów
przemysł ogółem	135.807
budownictwo	20.205
handel, naprawa pojazdów	48.376
zakwaterowanie i gastronomia	3.991
obsługa nieruchomości	4.300
działalność profesjonalna, naukowa i techniczna	5.347
administrowanie i działalność wspierająca	11.221
transport i gospodarka magazynowa	16.971
informacja i komunikacja	6.627

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych statystycznych, Główny Urząd Statystyczny, marzec 2021r.

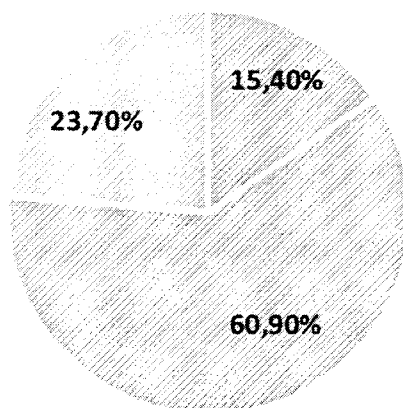
Poza rozwiniętą strukturą przemysłową, powiat m. Włocławek posiada także zasoby przyrodniczo-krajobrazowe, takie jak: Zalew Włocławski, lasy Gostynińsko-Włocławskiego Parku Krajobrazowego, jeziora Czarne i Wikaryjskie, rzeki Wisła i Zgłowiączka z obszarami Natura 2000.

W mieście funkcjonują: rozwinięta sfera usług kulturalnych z Centrum Kultury Browar B, Teatrem Impresaryjny im. Włodzimierza Gniazdowskiego, Starą Remizą oraz Muzeum Ziemi Kujawskiej i Dobrzyńskiej, a także strefa sportowo-rekreacyjna z Halą Mistrzów, pływalnią miejską z lodowiskiem sezonowym, otwartym basenem oraz przystanią miejską.

2.2. Sytuacja demograficzna.

Według danych Urzędu Statystycznego na koniec 2020 roku obszar miasta Włocławek zamieszkiwało 109.566 osób. Wśród osób zamieszkujących teren miasta Włocławek, 16.890 stanowiły osoby w wieku przedprodukcyjnym, 66.710 – osoby w wieku produkcyjnym, a 25.966 osoby w wieku poprodukcyjnym.

Wykres 2. Ludność wg wieku i zdolności do pracy w powiecie m. Włocławek w 2020r.



■ wiek przedprodukcyjny ■ wiek produkcyjny × wiek poprodukcyjny

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych statystycznych, Główny Urząd Statystyczny, marzec 2021r.

Porównując powyższe dane z wynikami z roku 2016, można zauważyć wzrost liczby osób w wieku poprodukcyjnym o 2,1% oraz spadek w grupie osób w wieku produkcyjnym (o 1,7%) i przedprodukcyjnym (o 0,4%). W ostatnich latach we Włocławku odnotowano zmniejszenie liczby mieszkańców o 2,8% w stosunku do roku 2016. Prognozy demograficzne zakładają dalszy spadek liczby osób w wieku przedprodukcyjnym i produkcyjnym oraz wzrost w wieku poprodukcyjnym. Podobna sytuacja ma miejsce w całym kraju na skutek postępującego procesu starzenia się społeczeństwa. Obserwuje się słabnięcie tempa przyrostu naturalnego, przy jednoczesnym wydłużeniu okresu przeciętnego trwania życia.

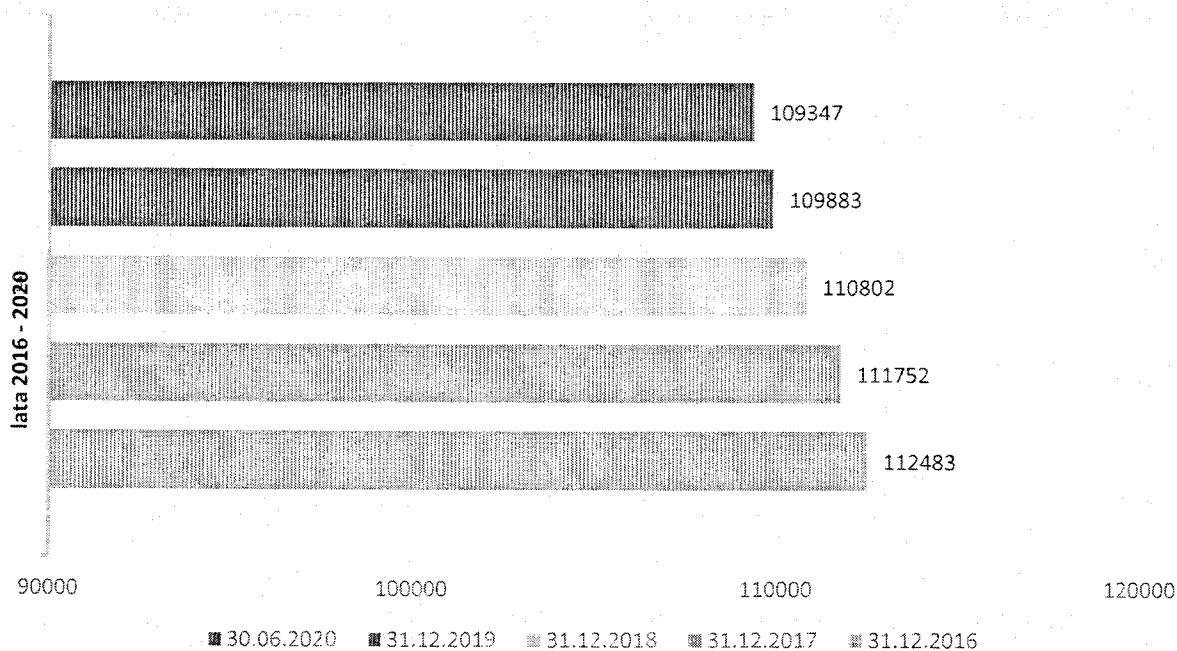
Pociąga to za sobą konsekwencje dla rynku pracy, szczególnie w kontekście wydłużenia aktywności zawodowej osób starszych. Ponadto, tendencja spadkowa urodzeń zmienia strukturę kategorii ekonomicznych wieku i powoduje obniżenie zapotrzebowania na usługi

edukacyjne. Współczynnik ludności w wieku nieprodukcyjnym na 100 osób w wieku produkcyjnym w 2019 roku dla Włocławka wyniósł 60,6 osób.

Powiat m. Włocławek pod względem liczby ludności na 1 km² zajmuje 4 miejsce na 23 powiaty położone w województwie kujawsko-pomorskim. Z uwagi na małą powierzchnię powiatu i dużą liczbę ludności, powiat m. Włocławek należy w województwie do powiatów wysoko zaludnionych. Średnia gęstość zaludnienia w powiecie m. Włocławek wyniosła 1.303 osoby na 1 km² (podczas gdy w województwie kujawsko-pomorskim średnia gęstość zaludnienia to 115 osób na 1 km²). Wyższa gęstość zaludnienia występuje w największych w województwie miastach na prawach powiatu: Bydgoszczy (1.979/1km²), Toruniu (1.741/1km²) i Grudziądzu (1.634/1km²).

Liczba ludności powiatu m. Włocławek, podobnie jak w pozostałych dużych miastach na prawach powiatu, od kilku lat ulega stopniowemu zmniejszeniu, co obrazuje poniższy wykres.

Wykres 3. Liczba ludności we Włocławku w latach 2016-2020



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych Głównego Urzędu Statystycznego, Bank Danych Lokalnych, marzec 2021r.

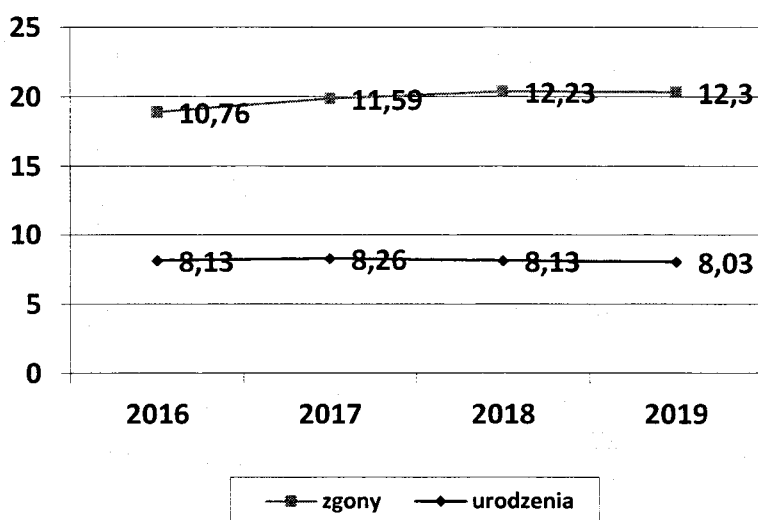
Dane dotyczące przyrostu naturalnego dla powiatu m. Włocławek w ostatnich latach są niekorzystne. Po dużym spadku przyrostu w roku 2015 do -4,4, nastąpiła niewielka poprawa w roku 2016, w którym zanotowano przyrost naturalny na poziomie -2,6, a już w latach 2017-2018 spadek przyrostu znowu się pogłębiał i w efekcie wartość wskaźnika w 2019 roku

wyniosła -4,3 na 1000 mieszkańców, przy wskaźniku przyrostu naturalnego w województwie kujawsko-pomorskim wynoszącym -1,3.

Urodzenia żywe oraz zgony są elementami ruchu naturalnego, odpowiedzialnymi bezpośrednio za zmiany w stanie ludności. Analiza liczby urodzeń wskazuje wzrost urodzeń w 2017 roku, po którym nastąpił spadek do poziomu 8,03 na 1000 mieszkańców w roku 2019. Współczynnik urodzeń był niższy od osiągniętego w 2017 roku o 0,23. Zmieniająca się skala urodzeń odgrywa istotną rolę regulacyjną w przyroście naturalnym.

W okresie od 2016 do 2019 roku stopa zgonów dla Włocławka rosła z roku na rok. W 2016 roku wynosiła 10,76 na 1000 ludności, a najwyższą wartość (12,3) osiągnęła w 2019 roku. Powyższe dane obrazuje wykres.

Wykres 4. Współczynnik liczby urodzeń i zgonów na 1000 ludności w powiecie m. Włocławek w latach 2016-2019.

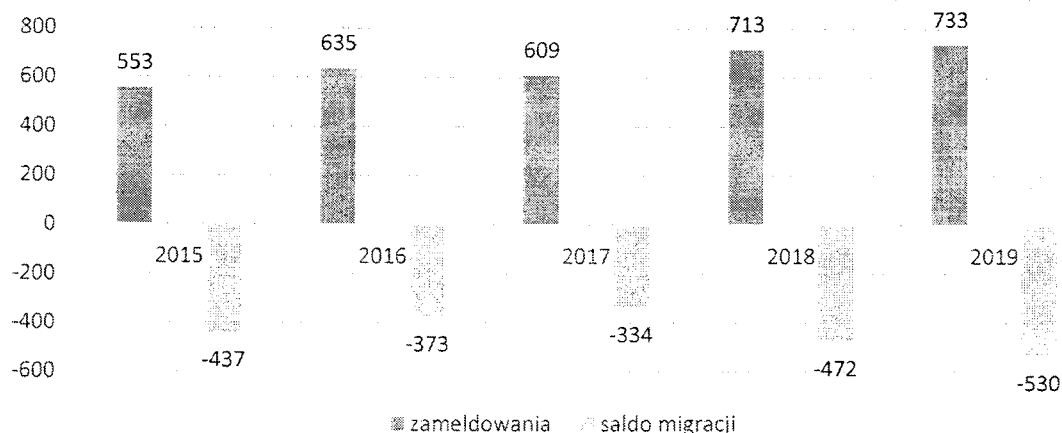


Źródło: opracowanie własne na podstawie danych Głównego Urzędu Statystycznego, Bank Danych Lokalnych, marzec 2021r.

Podobnie jak przyrost naturalny, również saldo migracji w powiecie m. Włocławek utrzymywało się na poziomie ujemnym, czyli odnotowano ujemną różnicę między napływem a odpływem ludności z terenu miasta, obliczaną na 1000 mieszkańców.

Na zmniejszenie się liczby mieszkańców mają wpływ odpływy ludności z terenu miasta Włocławek do innych miast regionu i kraju, na tereny wiejskie, a także wyjazdy za granicę. Ma miejsce proces emigracji z miast do ich bliskiego otoczenia, tworzący strefy osadnictwa w gminach podmiejskich.

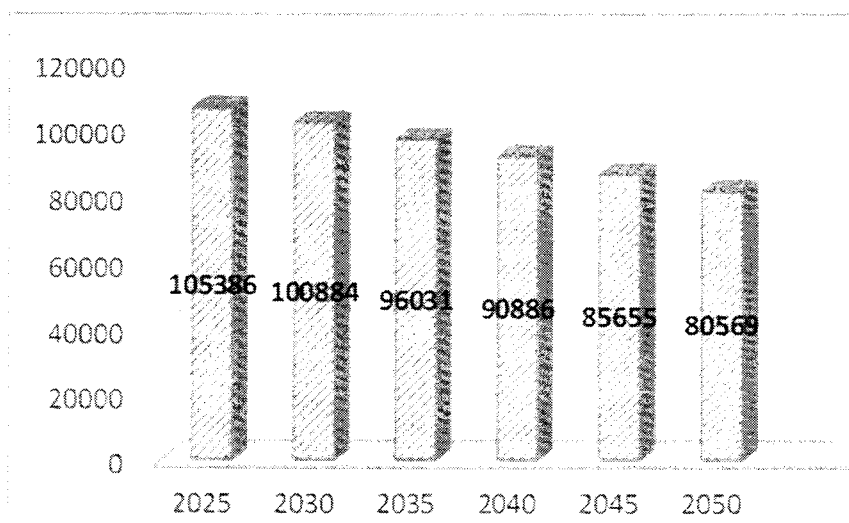
Wykres 5. Saldo migracji ludności w powiecie m. Włocławek na pobyt stały w latach 2015–2019



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych Głównego Urzędu Statystycznego, Bank Danych Lokalnych, 2021.

Sporządzona przez Urząd Statystyczny prognoza demograficzna, przedstawiona w poniższym wykresie, zakłada dalsze systematyczne zmniejszanie się liczby mieszkańców powiatu m. Włocławek. Przewiduje się, że liczba osób zamieszkujących Włocławek zmniejszy się w roku 2050 o 28.778 osób, do czego przyczyni się dalszy spadek przyrostu naturalnego oraz migracje ludności. Obserwowane tendencje demograficzne, według prognoz, będą się pogłębiać. Ich kierunek jest analogiczny do tego występującego na terenie całego kraju. Jednak prognozowane tempo zmniejszania się liczby mieszkańców będzie trzykrotnie wyższe, niż średnia z obszaru kraju.

Wykres 6. Prognoza demograficzna dla powiatu m. Włocławek na lata 2025–2050



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych Głównego Urzędu Statystycznego, Bank Danych Lokalnych, marzec 2021r.



System edukacyjny we Włocławku zapewnia mieszkańcom dostęp do placówek oświatowych na wszystkich jego poziomach. W roku szkolnym 2020/21 w mieście działały 24 publiczne placówki wychowania przedszkolnego, 17 szkół podstawowych, 5 liceów ogólnokształcących, 7 zespołów szkół średnich technicznych wraz ze szkołami branżowymi I stopnia, zespół szkół muzycznych³ oraz państwowa uczelnia zawodowa. Ponadto, w mieście funkcjonowało wiele placówek niepublicznych, począwszy od przedszkoli, a skończywszy na szkołach wyższych. Włocławek jest też siedzibą wielu instytucji kultury i sportu o znaczeniu ponadlokalnym.

Instytucjonalną obsługą rynku pracy we Włocławku zajmuje się Powiatowy Urząd Pracy we Włocławku, który funkcjonuje jako powiatowa samorządowa jednostka organizacyjna, wchodząca w skład powiatowej administracji zespolonej i obejmuje działaniami obszar dwóch powiatów: grodzkiego – Miasta Włocławek i ziemskiego – powiatu włocławskiego. Zwierzchnictwo, w wyniku zawartego pomiędzy władzami powiatów porozumienia, sprawuje Starosta Włocławski. Powiatowy Urząd Pracy wykonuje zadania samorządów powiatowych – grodzkiego i ziemskiego – w zakresie realizacji ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy.

³Dane pochodzą ze strony BIP Urzędu Miasta Włocławek - Wydział Edukacji

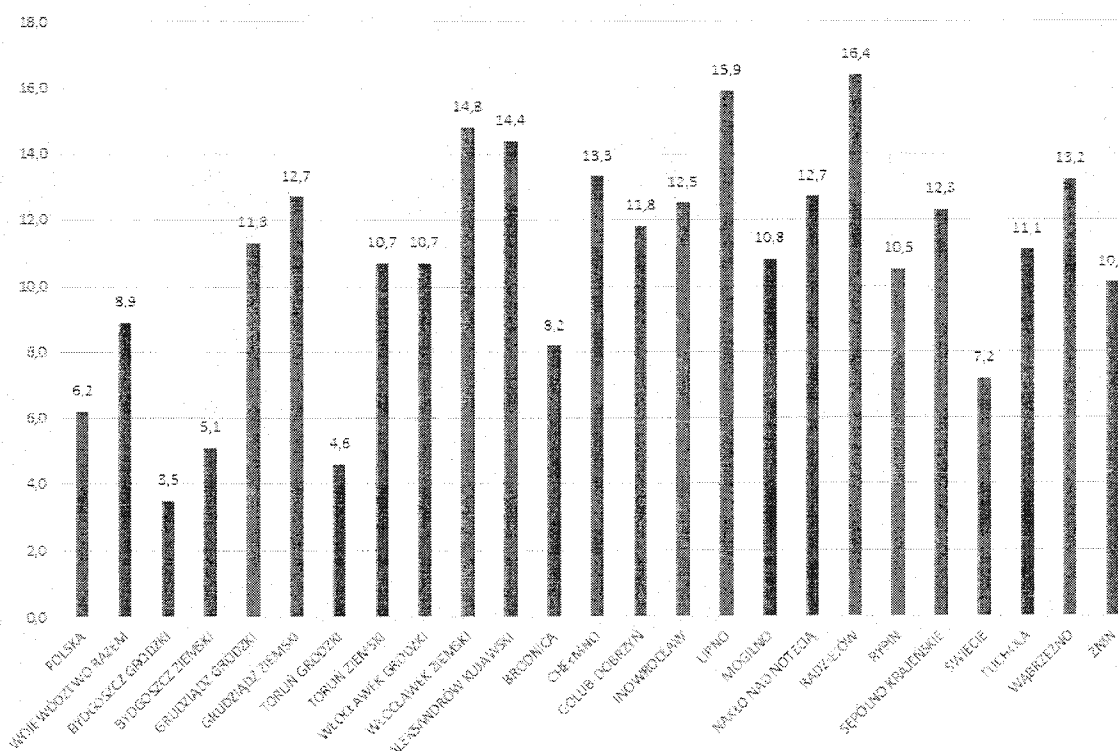
2.3. Rynek pracy w mieście Włocławek

2.3.1. Rynek pracy w mieście Włocławek w latach 2016-2020.

A. Bezrobocie we Włocławku na tle województwa kujawsko-pomorskiego

W grudniu 2020r. w województwie kujawsko-pomorskim stopa bezrobocia wynosiła 8,9% (przy średniej dla kraju 6,2%). Na terenie województwa występuje duże terytorialne zróżnicowanie stopy bezrobocia. Najwyższą stopą bezrobocia wyróżniały się powiaty: radziejowski – 16,4%, lipnowski – 15,9% oraz włocławski – ziemski – 14,8%. Najniższą stopę bezrobocia odnotowano w powiatach: bydgoskim-grodzkim – 3,5%, toruńskim-grodzkim – 4,6%, bydgoskim-ziemskim – 5,1%, świeckim – 7,2% i brodnickim – 8,2%.

Wykres 7. Stopa bezrobocia w województwie kujawsko-pomorskim w grudniu 2020r.



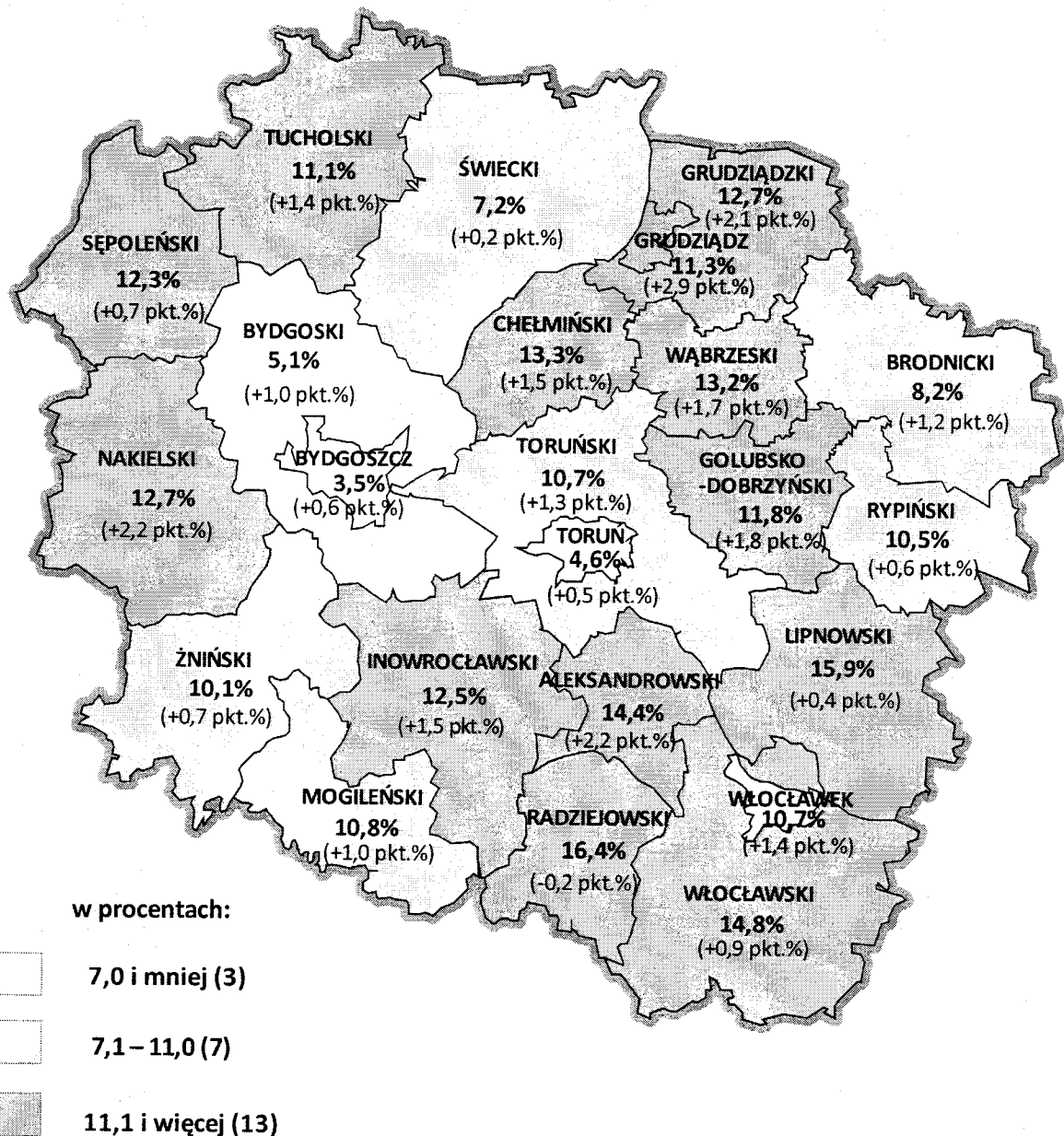
Źródło: opracowanie własne

W związku z panującą pandemią koronawirusa, zahamowała tendencja spadkowa – bezrobocie w ciągu minionego roku wzrosło w większości powiatów, co obrazuje poniższa mapa.

STOPA BEZROBOCIA

WEDŁUG POWIATÓW WOJEWÓDZTWA KUJAWSKO-POMORSKIEGO

STAN W KOŃCU GRUDNIA 2020 ROKU



Polska: 6,2% (+1,0 pkt.%)

Województwo

Kujawsko-Pomorskie: 8,9% (+1,0 pkt.%)

(ZMIANA STOPY BEZROBOCIA DO STANU W KOŃCU GRUDNIA 2019 ROKU)

Źródło: Opracowanie WUP w Toruniu na podstawie danych GUS.

2.3.2. Bezrobotni z terenu miasta Włocławek zarejestrowani w PUP

Zmiany obserwowane w zjawisku bezrobocia mają istotne znaczenie dla określenia kondycji rynku pracy. Stopy bezrobocia w województwie kujawsko-pomorskim i mieście Włocławek oraz rozmiar bezrobocia we Włocławku w latach 2016-2020 przedstawia następujące zestawienie.

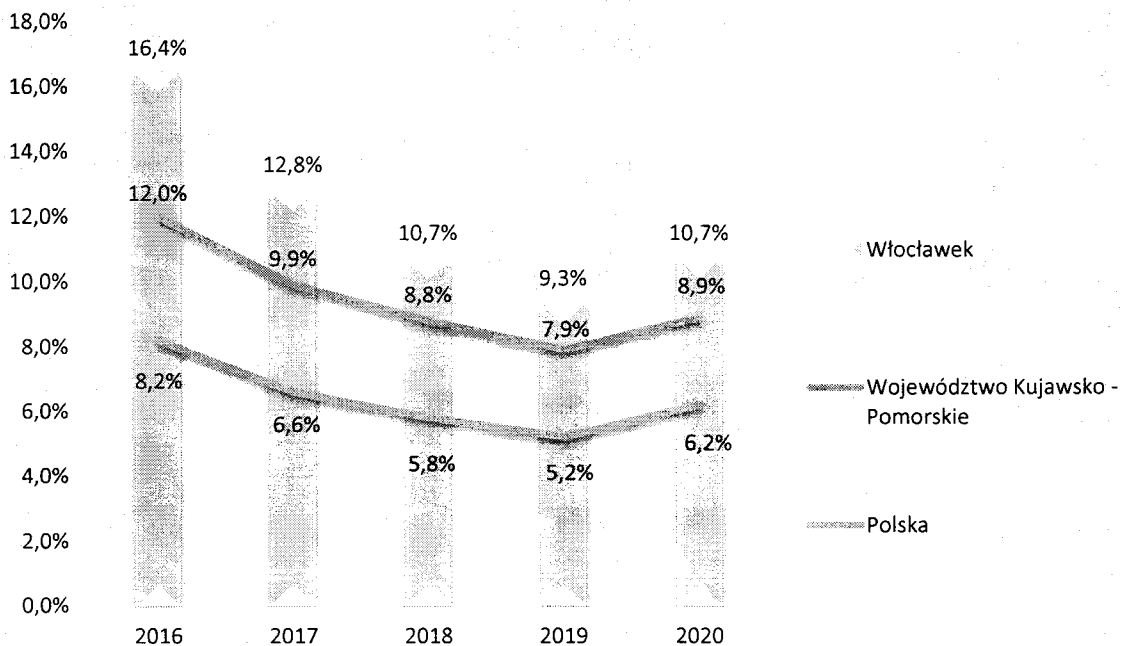
Tabela 4. Bezrobocie we Włocławku i województwie w latach 2016–2020

Rok	2016	2017	2018	2019	2020	
Stopa bezrobocia %	w woj. kujawsko-pomorskim	12,0	9,9	8,8	7,9	8,9
	Włocławek	16,4	12,8	10,7	9,3	10,7
Bezrobotni we Włocławku	Ogółem	7.812	6.160	4.948	4.170	4.885
	z prawem do zasiłku	870	644	568	469	576
	ogółem	870	644	568	469	576
	%	11,1	10,4	11,5	11,2	11,8

Źródło: opracowanie własne

Od 2016r. liczba bezrobotnych systematycznie malała i na koniec grudnia 2019r. wyniosła 4.170 osób. W 2020 roku ogłoszony stan pandemii koronawirusa zagroził stabilności rynku pracy i prawie wszystkie powiaty w województwie odnotowały wzrost bezrobocia. We Włocławku, po raz pierwszy od kilku lat, liczba osób bezrobotnych wzrosła i na koniec 2020r. wynosiła 4.885 osób.

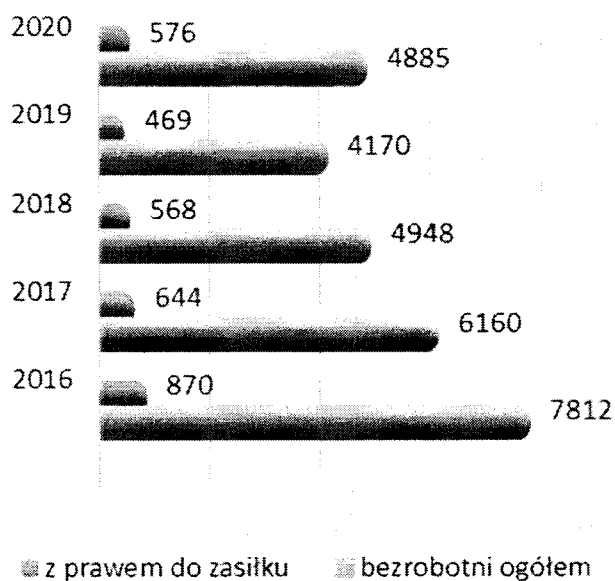
Wykres 8. Stopa bezrobocia we Włocławku i województwie w latach 2016-2020



Źródło: Opracowanie własne

Osoby z prawem do zasiłku w okresie 2016-2020 stanowiły niewielki procent ogółu bezrobotnych. Podstawą nabycia prawa do zasiłku było udokumentowanie zatrudnienia przez okres minimalnie 365 dni w ciągu ostatnich 18 miesięcy.

Wykres 9. Bezrobotni we Włocławku ogółem w latach 2016-2020, w tym osoby z prawem do zasiłku.



Źródło: Opracowanie własne

W ciągu ostatnich pięciu lat liczba bezrobotnych z prawem do zasiłku oscylowała w przedziale od 469 do 870 osób. Na koniec 2020 r. osoby uprawnione do pobierania zasiłku stanowiły 11,8% ogółu bezrobotnych z Włocławka (576 osób).

Program badań statystycznych statystyki publicznej zakłada również zbieranie danych o rejestracjach i wyrejestrowaniach osób bezrobotnych. W danych tych ujmowane są również osoby rozpoczynające lub kończące szkolenia, staż, przygotowanie zawodowe dorosłych lub prace społecznie użyteczne.

Tabela 5. Rejestracje i wyrejestrowania w latach 2016-2020

Rok	2016	2017	2018	2019	2020
Rejestracje	8.703	7.357	6.541	5.776	5.300
Wyrejestrowania	9.100	9.009	7.753	6.554	4.585

Źródło: Opracowanie własne

Jak można zaobserwować, w ostatnim pięcioleciu liczba rejestracji systematycznie malała. W 2020 roku liczba rejestracji była mniejsza o 39% niż w roku 2016. Liczba osób wyłączonych z ewidencji utrzymywała się na poziomie wyższym niż rejestracji, z wyjątkiem roku 2020. Przyczyną takiej sytuacji był ogłoszony stan pandemii koronawirusa.

2.3.3. Struktura bezrobotnych wg wieku

Istotnym kryterium dla diagnozy lokalnego rynku pracy jest wiek osób bezrobotnych. W omawianym okresie, w latach 2016-2020 najczęściej zarejestrowanych osób bezrobotnych było w wieku od 25 do 54 roku życia. Cechą decydującą o szansach tych osób na rynku pracy jest kierunek i poziom wykształcenia, od którego zależy nie tylko umiejętność skutecznego poszukiwania pracy, lecz także umiejętność przystosowania się do zmian zachodzących na rynku pracy.

Strukturę wieku osób bezrobotnych, które są zarejestrowane w Powiatowym Urzędzie Pracy we Włocławku, przedstawia poniższa tabela.

Tabela 6. Bezrobotni wg wieku we Włocławku w latach 2016-2020

Rok	2016		2017		2018		2019		2020	
	ogółem	w tym kobiety	ogółem	w tym kobiety	ogółem	w tym kobiety	ogółem	w tym kobiety	ogółem	w tym kobiety
Wiek osób										
18-24	721	401	452	303	364	256	286	199	357	240
25-34	1842	1113	1454	930	1151	812	932	658	1110	744
35-44	2032	1133	1675	1007	1333	813	1085	641	1329	759
45-54	1708	920	1401	774	1108	631	974	527	1130	558
55-59	1020	585	852	496	681	381	579	313	648	343
60-64	489	111	326	0	311	0	314	0	311	0
ogółem	7812	4263	6160	3510	4948	2893	4170	2338	4885	2644

Źródło: Opracowanie własne

W latach 2016-2020 najliczniejszą grupę stanowiły osoby między 35 a 44 rokiem życia, których odsetek w badanym okresie wynosił od 26% do 27% ogółu bezrobotnych.

Najmniejszy udział w ogóle bezrobotnych stanowiły osoby po 60 roku życia. W kulminacyjnym punkcie ostatniego pięciolecia (2016) ich udział wyniósł 6,3%.

Dość szczególną grupą wiekową są osoby młode w wieku do 25 lat. Młodzi ludzie często rozpoczynają swoją karierę zawodową od rejestracji w urzędzie pracy. Ich pierwszym doświadczeniem zawodowym jest podjęcie stażu finansowanego przez urząd pracy. Obecnie osoby młode stanowią ok. 7% ogółu bezrobotnych. W ostatnim pięcioleciu udział osób do 25 roku życia zmniejszył się o ponad 2%. Decydującym czynnikiem, który miał wpływ na zmniejszenie bezrobocia wśród osób młodych, było kierowanie ich do odbycia stażu lub korzystanie z innych form pomocy związanej z zatrudnieniem (np. refundacja kosztów wyposażenia i doposażenia stanowiska pracy).

Wśród osób młodych dużą grupę bezrobotnych stanowili absolwenci szkół. Czynnikiem decydującym o ich pozycji na rynku pracy było niedopasowanie kierunku wykształcenia do aktualnych wymagań pracodawców.

Na koniec 2020 roku, w grupie wiekowej od 18 do 24 lat blisko 15% stanowiły osoby zarejestrowane w ciągu roku od ukończenia nauki.

2.3.4. Struktura bezrobotnych wg czasu pozostawania bez pracy

Od wielu lat można zaobserwować niepokojąco wysoki udział bezrobotnych pozostających bez pracy dłużej niż 12 miesięcy. Liczba tych osób jest cały czas wysoka. W 2016r. wyniosła 51,3% ogółu bezrobotnych i, mimo że w końcu 2020r. ich liczba zmalała, stanowili oni blisko 50% ogółu bezrobotnych z Włocławka. Liczbę bezrobotnych ze względu na czas pozostawania bez pracy pokazuje poniższa tabela.

Tabela 7. Bezrobotni w mieście Włocławek według czasu pozostawania bez pracy w latach 2016-2020

Rok	2016	2017	2018	2019	2020
do 1 miesiąca	515	396	358	321	332
1-3 miesięcy	1.122	949	736	673	631
3-6 miesięcy	998	734	644	478	531
6-12 miesięcy	1.169	734	582	556	982
12-24 miesięcy	1.408	1.066	726	648	891
powyżej 24 miesięcy	2.600	2.281	1.902	1.494	1.518
Razem	7.812	6.160	4.948	4.170	4.885

Źródło: Opracowanie własne

Z przedstawionych danych wynika, iż mimo malejącej liczby osób zarejestrowanych w latach 2016-2019, udział osób bezrobotnych, pozostających w rejestrze urzędu powyżej 12 miesięcy, kształtował się na poziomie od ok. 49% do 54%. W ostatnim roku badanego okresu, mimo iż nastąpił wzrost liczby zarejestrowanych bezrobotnych, odsetek ww. grupy osiągnął najniższy w ostatnim pięcioleciu poziom 49,3%.

Długotrwale bezrobotny to osoba pozostająca w rejestrze powiatowego urzędu pracy łącznie przez okres ponad 12 miesięcy w okresie ostatnich 2 lat, z wyłączeniem okresów odbywania stażu i przygotowania zawodowego dorosłych. Liczbę bezrobotnych ze względu na czas pozostawania bez pracy pokazuje poniższa tabela.

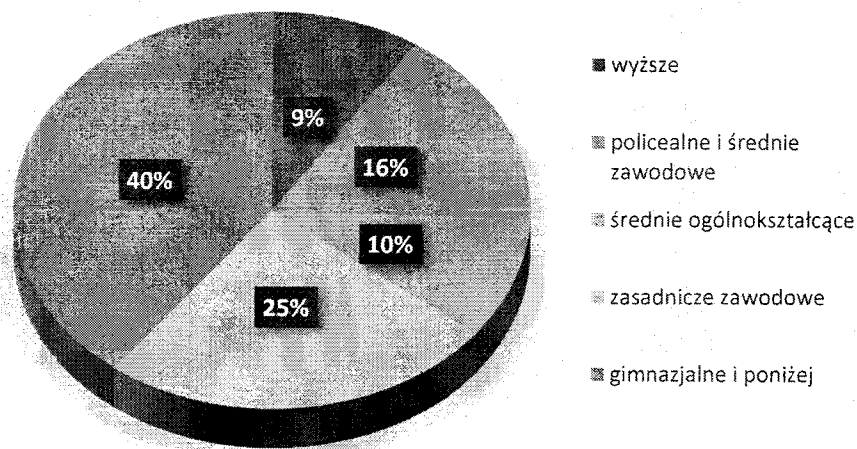
Tabela 8. Długotrwale bezrobotni w mieście Włocławek w latach 2016-2020

Rok	2016	2017	2018	2019	2020
Długotrwale bezrobotni	5.466	4.441	3.468	2.835	3.075
Udział długotrwale bezrobotnych w ogóle zarejestrowanych	70,0%	72,1%	70,1%	68,0%	63,0%

Tak długie pozostawanie bez pracy i nieumiejętność znalezienia zatrudnienia, systematycznie pozbawia człowieka poczucia własnej wartości. Osoby te, z każdym miesiącem bycia osobą bezrobotną, tracą możliwość na znalezienie zatrudnienia. Ich kwalifikacje zawodowe dezaktualizują się, co powoduje, że stają się osobami mniej atrakcyjnymi na rynku pracy. Jedną z przyczyn przedłużania się okresu pozostawania bez pracy, większości osób długotrwale bezrobotnych, są również: niskie wykształcenie oraz brak kwalifikacji zawodowych i doświadczenia zawodowego. To właśnie te osoby długotrwale bezrobotne stają się często klientami ośrodków pomocy społecznej.

Najliczniejszą grupę, wśród długotrwale bezrobotnych, stanowiły osoby z wykształceniem gimnazjalnym lub niższym. Mimo zmniejszającej się, w omawianym okresie, liczby długotrwale bezrobotnych, udział ww. osób rokrocznie wynosił ponad 38%, a w 2020 roku osiągnął 40%.

Wykres 10. Struktura długotrwale bezrobotnych wg poziomu wykształcenia



Źródło: Opracowanie własne

Reasumując: czynnikiem sprzyjającym w procesie poszukiwania pracy jest odpowiedni poziom wykształcenia. Niski poziom wykształcenia i brak kwalifikacji są jedną z przyczyn wydłużania się okresu pozostawania bez pracy.

Osoby i rodziny, w których występuje problem długotrwałego bezrobocia, uzależniają się od korzystania z pomocy społecznej, a w konsekwencji tracą umiejętność radzenia sobie w trudnych sytuacjach, przyjmują postawę bierności i coraz bardziej oddalają się od rynku pracy. Objęcie tych osób kompleksowym wsparciem oraz pomoc w powrocie na rynek pracy, jest podstawowym warunkiem zapobiegania wykluczeniu społecznemu⁴.

Wśród osób długotrwale bezrobotnych przeważają kobiety, które – podobnie jak w skali ogólnokrajowej – są bardziej narażone na dezaktywację zawodową, spowodowaną koniecznością wypełniania obowiązków rodzinnych i mniejszą liczbą ofert pracy dla kobiet.

Na koniec grudnia 2020r. na 3.075 osób długotrwale bezrobotnych z Włocławka (63% ogółu bezrobotnych), aż 1.776 stanowiły kobiety tj. 57,8%.

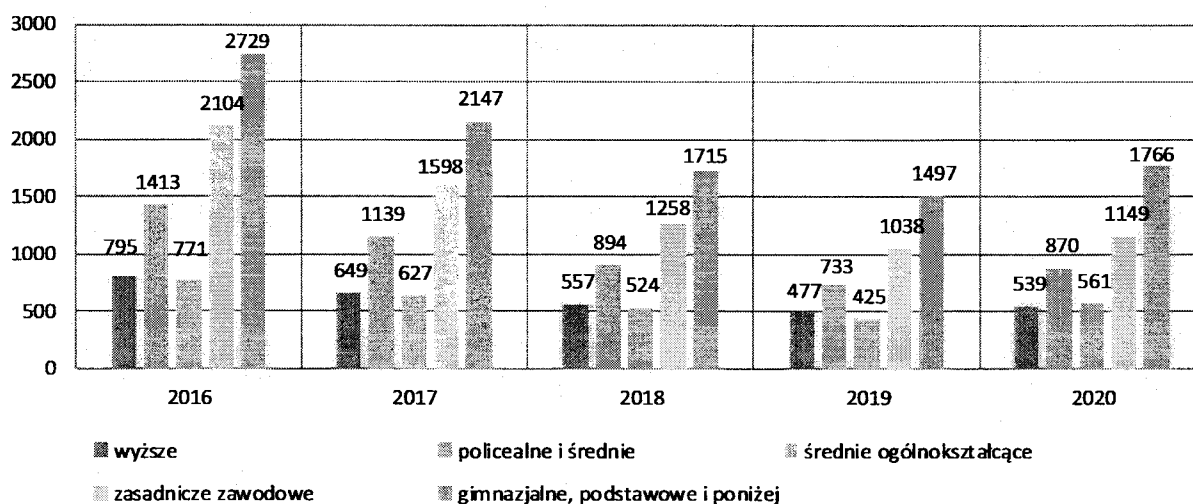
2.3.5. Struktura bezrobotnych wg poziomu wykształcenia

Na przestrzeni lat poprawie uległ poziom wykształcenia osób bezrobotnych, ale nadal bardzo dużo z nich to osoby bez żadnych kwalifikacji i zawodu, z wykształceniem

⁴ Regionalny Plan Działań na Rzecz Zatrudnienia na 2020 rok dla województwa kujawsko-pomorskiego

gimnazjalnym, podstawowym lub niższym – aż 36,1% ogółu zarejestrowanych z terenu miasta Włocławek.

Wykres 11. Liczba bezrobotnych wg wykształcenia w mieście Włocławek w latach 2016-2020



Źródło: Opracowanie własne

Z analizy danych wynika, że w ciągu ostatnich lat systematycznie malała liczba rejestrujących się osób bezrobotnych z wykształceniem wyższym, z 795 w 2016r. do 539 w roku 2020. Związane jest to z tendencją obserwowaną w całym kraju.

Niestety, nadal istotnym problemem wpływającym na funkcjonowanie lokalnego rynku pracy jest utrzymujące się niedostosowanie struktury kształcenia zawodowego do potrzeb pracodawców, na co wskazują częste problemy z realizacją ofert pracy.

Struktura szkół zawodowych w zbyt małym stopniu uwzględnia zmiany popytu na pracę w perspektywie pojawiania się nowych zawodów i zanikania innych.

Mimo zmniejszenia o ponad 35% (w badanym okresie), nadal najliczniejszą grupą bezrobotnych stanowią osoby z wykształceniem gimnazjalnym i poniżej tego wykształcenia. W roku 2020 udział tej grupy stanowił ponad 36% ogółu osób zarejestrowanych (1.766 osób). Dla tej grupy bezrobotnych urząd dysponuje najmniejszą liczbą ofert pracy. Pracodawcy coraz rzadziej zgłaszają propozycje zatrudnienia dla osób bez kwalifikacji. Częściej oferują miejsca pracy dla osób wykształconych i posiadających doświadczenie zawodowe.



2.3.6. Osoby bezrobotne będące w szczególnej sytuacji na rynku pracy

Charakteryzując strukturę bezrobocia we Włocławku należy zwrócić uwagę na udział wśród bezrobotnych wysokiego odsetka osób w szczególnej sytuacji na rynku pracy. Jest to grupa wymagająca szczególnego wsparcia. Zalicza się do nich bezrobotnych, którzy ze względu na określone uwarunkowania mają znaczne problemy z wyjściem z bezrobocia i często wymagają wsparcia PUP w podjęciu aktywnego życia zawodowego.

Niska aktywność zawodowa tych osób rodzi szereg negatywnych konsekwencji, zarówno dla nich samych, jak i dla społeczeństwa. Wydłużanie okresu bezczynności powoduje rozwój bierności, bezradności, a nawet uzależnień.

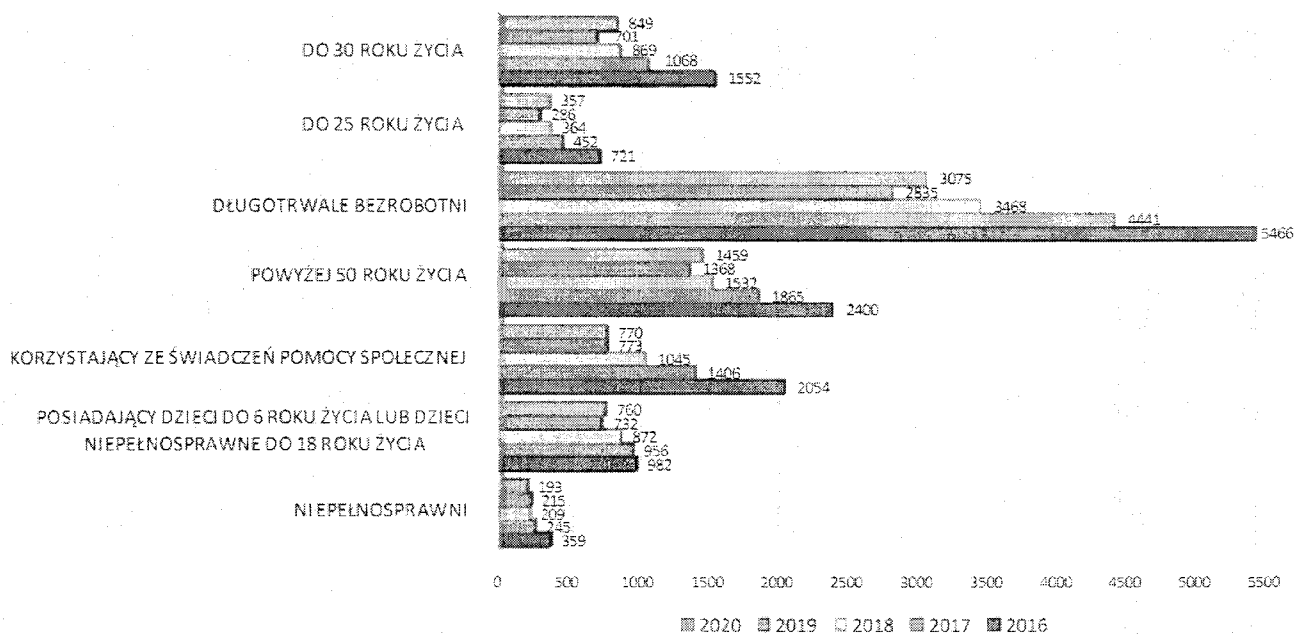
Do bezrobotnych w szczególnej sytuacji na rynku pracy zaliczane są osoby spełniające jeden lub kilka z następujących warunków:

- bezrobotni do 30 roku życia,
- bezrobotni do 25 roku życia,
- bezrobotni długotrwale,
- bezrobotni powyżej 50 roku życia,
- bezrobotni korzystający ze świadczeń pomocy społecznej,
- posiadający dzieci do 6 roku życia lub dzieci niepełnosprawne do 18 roku życia,
- bezrobotni niepełnosprawni.

Wszystkim wyżej wymienionym osobom przysługuje pierwszeństwo w skierowaniu do udziału w programach specjalnych.

Dane ilościowe dotyczące powyższych kategorii ilustruje poniższy wykres.

Wykres 12. Osoby bezrobotne będące w szczególnej sytuacji na rynku pracy z miasta Włocławek, zarejestrowane w PUP we Włocławku w latach 2016–2020 (wg obowiązujących wówczas przepisów)

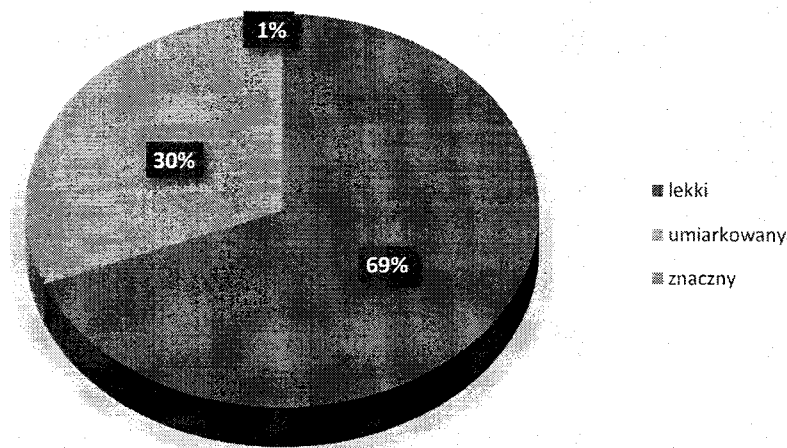


Źródło: Opracowanie własne

Analizując dane zawarte w wykresie 12, należy zwrócić uwagę na duży udział długotrwale pozostających bez zatrudnienia w badanej populacji osób bezrobotnych.

Najmniej liczną kategorią ludności, ale chyba najsilniej odczuwającą trudności związane z pozyskaniem, wykonywaniem i utrzymaniem pracy, są osoby niepełnosprawne, dla których praca stanowi źródło dochodów, ale przede wszystkim jest najskuteczniejszym sposobem rehabilitacji społeczno-zawodowej.

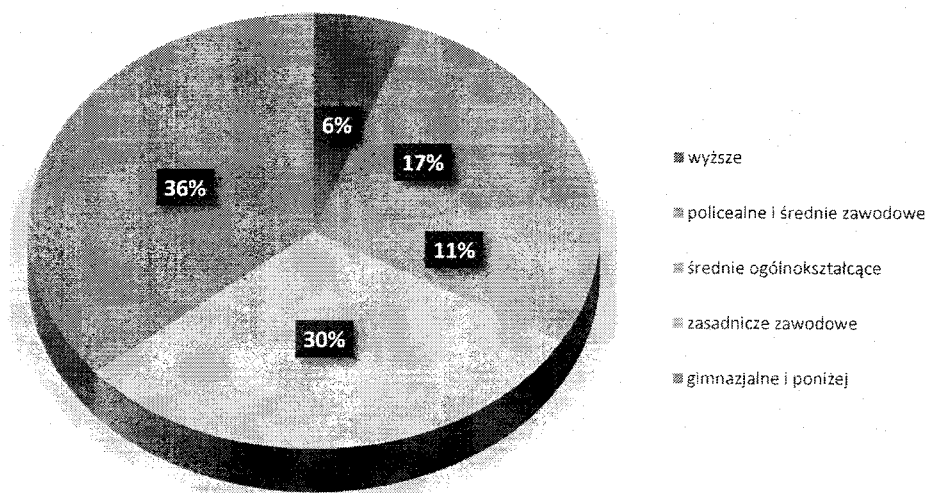
Wykres 13. Struktura zarejestrowanych osób niepełnosprawnych wg stopnia niepełnosprawności



Źródło: Opracowanie własne

W 2020 r. zarejestrowanych było 237 osób niepełnosprawnych, z czego 44 osoby należały do poszukujących pracy, czyli osób pobierających różnego rodzaju świadczenia pieniężne. Trudności tych osób w znalezieniu pracy skłaniają ich do większej aktywności zawodowej, doksztalcania się oraz zdobywania nowych kwalifikacji. Jak widać na powyższym wykresie 69% stanowią osoby ze stopniem niepełnosprawności lekkim, 30% ze stopniem umiarkowanym, natomiast osoby z niepełnosprawnością w stopniu znacznym 1%.

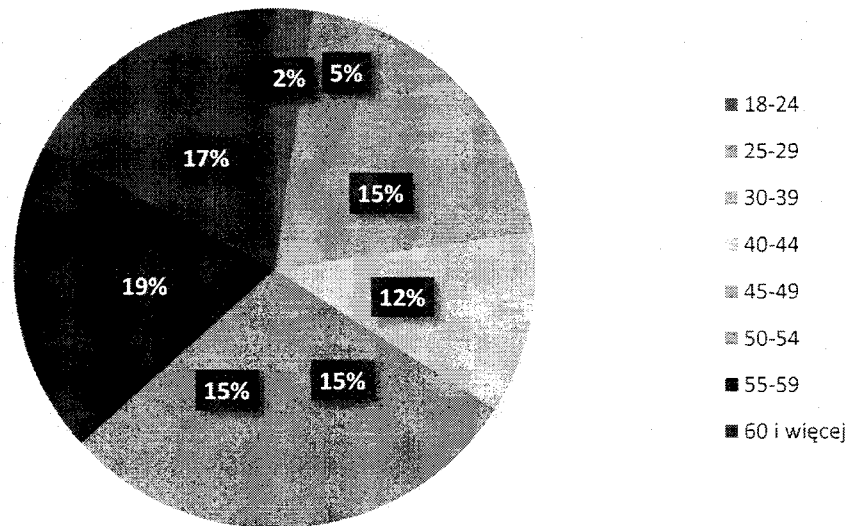
Wykres 14. Struktura zarejestrowanych osób niepełnosprawnych wg poziomu wykształcenia



Źródło: Opracowanie własne

Jak widać na powyższym wykresie, w grupie osób niepełnosprawnych, podobnie jak w ogóle bezrobotnych, najliczniejszą grupą są osoby z wykształceniem gimnazjalnym lub niższym (36%). Znaczny odsetek stanowią również osoby z wykształceniem zasadniczym zawodowym (30%).

Wykres 15. Struktura zarejestrowanych osób niepełnosprawnych wg wieku



Źródło: Opracowanie własne

Analizując dane zawarte w powyższym wykresie można stwierdzić, że najtrudniej znaleźć zatrudnienie niepełnosprawnym osobom po 45 roku życia. Osoby te stanowią 66% ogółu zarejestrowanych osób niepełnosprawnych.

2.3.7. Liczba ofert pracy i podjęć pracy w latach 2016-2020

Liczba zgłaszanych do urzędu ofert pracy jest bardzo zróżnicowana, od 3.622 w 2016r. do 3.984 w 2020r.

Tabela 9. Liczba ofert pracy i podjęć pracy w mieście Włocławek w latach 2016-2020

Rok	2016	2017	2018	2019	2020
Oferty pracy i miejsca aktywizacji zawodowej	3.962	5.402	5.904	4.447	3.984
Podjęcia pracy ogółem	4.631	4.362	3.789	3.097	2.790

Źródło: Opracowanie własne

Pracodawcy, którzy zgłaszają oferty pracy, stawiają przed bezrobotnymi coraz większe wymagania dotyczące zarówno wykształcenia, jak i dodatkowych umiejętności. Pożądana



u kandydatów do pracy jest wielozawodowość, tzn. posiadanie kompetencji z zakresu różnych zawodów. W 2020 roku Powiatowy Urząd Pracy we Włocławku dysponował 3.984 wolnymi miejscami pracy od pracodawców z terenu miasta Włocławek. Znaczna część, ponad 19%, powstała dzięki finansowemu wsparciu PUP we Włocławku. Miejsca pracy tworzono przy wykorzystaniu środków Funduszu Pracy, Europejskiego Funduszu Społecznego oraz Państwowego Funduszu Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych. W ten sposób aktywizowano osoby bezrobotne, kierując je do pracodawców w ramach: wyposażenia lub doposażenia stanowisk pracy, prac interwencyjnych, robót publicznych, staży, przygotowania zawodowego dorosłych, prac społecznie użytecznych. W okresie od stycznia do grudnia 2020 roku wydano 6.310 (dane dotyczą powiatu grodzkiego i ziemskiego) skierowań osobom bezrobotnym i poszukującym pracy. Dzięki temu 1.866 osób rozpoczęło pracę, bądź inną formę aktywizacji (np. staż). Konieczne było kierowanie wielu kandydatów na jedno zgłoszone miejsce pracy, aby pracodawca miał możliwość dokonania właściwego wyboru pracownika, spośród szerszej grupy osób. Jeżeli chodzi o sekcje, w których odnotowano najwięcej zgłoszonych miejsc pracy w 2020r. dominującymi są:

- przetwórstwo przemysłowe,
- budownictwo,
- działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca,
- handel hurtowy i detaliczny,
- naprawa pojazdów samochodowych.

Głównych przyczyn takiego stanu rzeczy można upatrywać w stanie pandemii koronawirusa, rotacji kadry pracowniczej oraz w organizowaniu przez pracodawców z Włocławka subsydiowanych miejsc pracy w ramach: stażu zawodowego, prac społecznie użytecznych, robót publicznych, wyposażenia lub doposażenia stanowisk pracy czy prac interwencyjnych.

2.3.8. Działania aktywizacyjne podejmowane przez PUP we Włocławku

Każdego roku PUP aktywizuje setki osób bezrobotnych w ramach różnego rodzaju programów. W latach 2016-2020 łącznie aktywizowano 22.821 osób, w tym w powiecie m. Włocławek 9.349 osób. Ilustruje to poniższa tabela.



Tabela 10. Liczba osób aktywowanych w latach 2016-2020 w Powiatowym Urzędzie Pracy we Włocławku, w tym w powiecie m. Włocławek (G) i powiecie włocławskim (Z)

Wyszczególnienie	2016			2017			2018			2019			2020		
	R	G	Z	R	G	Z	R	G	Z	R	G	Z	R	G	Z
dotacje na rozpoczęcie działalności gospodarczej	314	186	128	211	113	98	172	91	81	202	106	96	138	71	67
szkolenia	638	430	208	650	340	310	488	299	189	553	276	277	308	184	124
przygotowanie zawodowe dorosłych	10	2	8	14	6	8	6	1	5	2	1	1	2	0	2
studia podyplomowe	44	29	15	30	19	11	18	11	7	31	20	11	13	6	7
stypendia z tytułu kontynuowania nauki	31	14	17	22	11	11	9	3	6	0	0	0	0	0	0
staże	1.176	585	591	1.261	640	621	953	506	447	1.059	570	489	635	346	289
podjęcie zatrudnienia w ramach doposażenia/wyposażenia stanowiska pracy	371	216	155	344	203	141	312	195	117	287	169	118	200	113	87
prace interwencyjne	164	107	57	228	137	91	187	108	79	172	106	66	159	102	57
roboty publiczne	912	200	712	945	213	732	853	237	616	570	181	389	541	165	376
podjęcie zatrudnienia w ramach dofinansowania wynagrodzenia za zatrudnienie bezrobotnego powyżej 50 r.ż.	14	5	9	21	12	9	9	6	3	0	0	0	0	0	0
podjęcie pracy w ramach refundowania pracodawcom lub przedsiębiorcom kosztów zatrudnienia bezrobotnych do 30 r.ż. ⁵	416	219	197	344	201	143	133	88	45	26	17	9	0	0	0
bon zatrudnieniowy	8	5	3	2	1	1	2	1	1	0	0	0	0	0	0
bon na zasiedlenie	138	61	77	159	91	68	108	55	53	142	85	57	61	32	29
prace społecznie użyteczne	592	115	477	562	121	441	314	67	247	315	85	230	180	49	131
zwrot kosztów przejazdu	663	78	585	702	66	636	768	65	703	774	53	721	608	49	559
zwrot kosztów opieki na dzieckiem	62	50	12	93	72	21	130	100	30	140	107	33	100	75	25
razem	5.553	2.302	3.251	5.588	2.246	3.342	4.462	1.833	2.629	4.273	1.776	2.497	2.945	1.192	1.753

⁵ Prawo dopuszczało zawieranie umów w ramach formy tylko w latach 2016-2017 (w 2018 i 2019 dokonywane było jedynie uzupełnianie stanowisk pracy, związane z wcześniej zawartymi umowami)



Analizując powyższą tabelę zauważyć można niestąbnące zainteresowanie pracodawców możliwością organizowania stażu dla osób bezrobotnych. Inne formy, cieszące się popularnością, to roboty publiczne i wyposażenie lub doposażenie stanowiska pracy. Znikome zainteresowanie wśród pracodawców budziła możliwość zorganizowania przygotowania zawodowego dorosłych lub dofinansowanie wynagrodzenia za zatrudnienie bezrobotnego powyżej 50 roku życia (tu warto zaznaczyć, iż osoby powyżej 50 r.ż. były aktywizowane również w ramach innych form – najczęściej staży, robót publicznych i prac interwencyjnych). Osoby bezrobotne chętnie korzystały ze szkoleń organizowanych przez urząd, natomiast znikomym zainteresowaniem cieszył się bon zatrudnieniowy, którego adresaci (osoby do 30 r.ż.) dużo częściej korzystali ze stażu czy prac interwencyjnych.

Mimo, iż każdego roku aktywizacji została poddana mniejsza grupa osób, to proces aktywizacyjny staje się coraz trudniejszy. Wpływ na to miał fakt dobrego stanu gospodarki i dużego zapotrzebowania ze strony pracodawców na nowych pracowników, a co za tym idzie zmniejszająca się grupa bezrobotnych. W ewidencji pozostała znacząca grupa osób, które bardzo często nie posiadają odpowiednich kwalifikacji czy też motywacji do pracy.

Rok 2020, z uwagi na stan epidemii, trudno porównywać do każdego poprzedniego, jednak warto zaznaczyć, iż mimo ograniczeń funkcjonowania instytucji i pracodawców, niemal 3 tys. bezrobotnych skorzystało z różnych form wsparcia. Do tego w 2020r. doszły bardzo szeroko zakrojone działania PUP w ramach kolejnych odsłon tarczy antykryzysowej (PUP we Włocławku podpisał łącznie ponad 10,5 tys. umów z przedsiębiorcami, które dotyczyły ponad 14,5 tys. miejsc pracy).

Na powyższe formy aktywizacji wydatkowano środki z Funduszu Pracy oraz Funduszy Unii Europejskiej. Łącznie w latach 2016-2020 na różne formy aktywizacji wydatkowano ponad 145 mln zł, co przedstawia poniższa tabela.

**Tabela 11. Ilość środków wydatkowanych w okresie 2016-2020 na aktywizację bezrobotnych.**

Wyszczególnienie	2016	2017	2018	2019	2020
dotacje na rozpoczęcie działalności gospodarczej	7.140.280,53	5.000.793,00	3.396.488,98	4.039.473,93	2.727.796,00
szkolenia	1.630.463,54	1.660.993,44	1.106.373,02	1.151.446,85	892.879,23
przygotowanie zawodowe dorosłych	167.484,48	234.911,38	201.735,39	82.366,03	53.944,34
studia podyplomowe	232.328,68	180.932,55	115.987,69	121.541,48	111.517,15
stypendia z tytułu kontynuowania nauki	202.689,10	117.584,90	40.187,30	0	0
staże	9.594.540,42	8.857.491,06	6.702.163,53	5.423.075,40	5.286.698,93
podjęcie zatrudnienia w ramach doposażenia/wyposażenia stanowiska pracy	4.430.171,33	4.152.115,11	3.718.122,49	3.153.409,06	2.293.010,26
prace interwencyjne	788.113,57	1.058.028,95	987.016,61	778.312,28	647.234,06
roboty publiczne	7.440.108,97	8.418.435,12	7.196.709,82	4.800.017,51	5.563.350,84
podjęcie zatrudnienia w ramach dofinansowania wynagrodzenia za zatrudnienie bezrobotnego powyżej 50 r.ż.	165.426,20	186.352,30	118.257,82	43.869,00	2.170,00
podjęcie pracy w ramach refundowania pracodawcom lub przedsiębiorcom kosztów zatrudnienia bezrobotnych do 30 r.ż.	3.617.561,07	7.567.060,75	2.159.113,46	0	0
bon zatrudnieniowy	248.742,59	25.741,80	24.589,49	9.585,35	0
bon na zasiedlenie	1.072.500,00	1.313.378,88	847.688,92	1.122.053,24	496.000,00
prace społecznie użyteczne	323.521,85	303.920,34	210.970,14	212.111,81	128.662,69
zwrot kosztów przejazdu	591.673,50	631.216,82	624.989,38	555.049,36	411.438,87
zwrot kosztów opieki na dzieckiem	79.414,34	110.033,86	136.182,79	148.882,70	85.700,75
razem	37.727.036,17	39.821.007,26	27.588.594,83	21.643.213,00	18.702.423,12

Zestawienie przedstawia wydatki całego urzędu, ponieważ sprawozdania finansowe sporządzane są bez podziału na powiat grodzki i ziemski. Patrząc na powyższe dane, do których można jeszcze dodać ponad 68 mln zł wydatkowanych w 2020r. w ramach instrumentów tarcz antykryzysowych, widać, iż środki dystrybuowane przez PUP mogą w istotny sposób oddziaływać na lokalny rynek pracy, pobudzając gospodarczo niektóre przedsiębiorstwa czy też umożliwiając wejście lub powrót osób na rynek pracy.



3. CELE, ZADANIA I PLAN WYKONANIA PROGRAMU

3.1. Cel główny (nadrzędny)

Urząd pracy – twórcza instytucja promująca aktywizację i współpracę

Nadrzędny cel niniejszego programu wskazuje jednoznacznie, że Powiatowy Urząd Pracy we Włocławku jest podmiotem, który nie ogranicza się do schematycznego wykonywania zadań. W powszechnym rozumieniu słowo „urząd” oznacza instytucję, która w reżimie skodyfikowanych przepisów skupia się na realizacji procedur i standardowych działań. Jednak zgodnie z definicją socjologiczną, nieco uproszczoną, „instytucja” to zestaw ustalonych czynności, które mają **zaspokoić potrzeby** człowieka i grup społecznych. Urząd pracy ma spełnić szereg oczekiwań, co wynika ze złożoności problemów, którymi się zajmuje. Tego typu instytucja nie ogranicza się do wydawania decyzji administracyjnych. Pomimo, że urząd pracy jest oczywiście organem administracji o sformalizowanym charakterze, to należy przyjąć, że bez czynnika kreatywności nie spełniałby należycie swojej roli. Urząd pracy nie jest bowiem zwykłym „urzędem”. Do takiej konkluzji dochodzimy, gdy postawimy sobie pytanie: do czego, a nade wszystko - komu, urząd pracy ma służyć? **Urząd pracy to instytucja wsparcia społecznego, która pomaga ludziom znajdującym się w kryzysowej sytuacji życiowej, jaką jest pozostawanie bez pracy.** Bezrobocie wpływa nie tylko na sytuację materialną człowieka. Powoduje wiele negatywnych zjawisk psychologicznych oraz społecznych, takich jak zaniżenie samooceny, depresja, marazm, postawa fatalistyczna, zaburzenie ról społecznych, utrata pozycji grupowej, ograniczenie kontaktów, wykluczenie kulturowe czy społeczne.

Należy także pamiętać, że **urząd pracy nie tylko wspiera osoby bezrobotne, ale świadczy też usługi dla wielu podmiotów: pracodawców oraz instytucji rynku pracy.** Wydarzenia ostatniego roku udowodniły również, że urzędy pracy sprawdzają się w skrajnych sytuacjach, takich jak, wywołana pandemią Covid-19, potrzeba interwencji na rynku pracy, polegająca na realizacji „Tarczy Antykryzysowej”. Takie nieoczekiwane sytuacje wymagają szybkiej reorganizacji instytucji. Z powyższych względów urząd pracy musi być kreatywnym podmiotem, poszukującym najlepszych metod i technik wywiązania się ze swej instytucjonalnej, socjologicznej roli. Takie założenie było obecne już w poprzednim programie promocji zatrudnienia i aktywizacji lokalnego rynku pracy, przyjętym na lata 2014-



2020. Na przestrzeni ostatnich lat udało się przeprowadzić szereg ważnych inicjatyw, które wpłynęły na lokalną sytuację ekonomiczną i społeczną. W intencji autorów niniejszego opracowania należy utrzymać i rozwinąć myśl, że **urząd pracy jest twórczym podmiotem zmiany indywidualnej i społecznej**. Zmiana dotyczy konkretnych osób czy grup, a także odnosi się do obszaru terytorialnego, na którym działa urząd pracy. Czynniki zmiany wpływają na sferę mentalności jednostek, ich postaw czy relacji interpersonalnych, ale także dotyczą kwestii ekonomicznych oraz międzyinstytucjonalnych.

W związku z powyższym niniejszy program zakłada, że **funkcja urzędu pracy ma dwa skorelowane składniki**: po pierwsze udzielanie wsparcia mieszkańcom (nie tylko osobom poszukującym zatrudnienia, ale także pracodawcom, instytucjom), po drugie współtworzenie dogodnych warunków na lokalnym rynku pracy, dzięki współdziałaniu z różnorodnymi instytucjami. **Innymi słowy działalność urzędu pracy wspiera się na dwóch filarach:**

- 👉 **wspierająco-aktywizującym,**
- 👉 **kreatywno-kooperacyjnym.**

Pierwszy dotyczy takich standardowych, przypisanych urzędowi zadań jak: rejestracja osób bezrobotnych, wypłacanie zasiłków, świadczenie usług pośrednictwa pracy czy wydawanie skierowań na różne formy aktywizacji. Drugi odnosi się do działań twórczych, projektowych, inicjatywnych, ugruntowanych w **rzetelnych analizach rynku** oraz **dobrych relacjach z partnerskimi instytucjami**. Istotne jest, że zgodnie z założeniami niniejszego programu, PUP we Włocławku nie ogranicza się do realizacji usług dedykowanych osobom bezrobotnym. Ta grupa nadal pozostanie kluczowa z punktu widzenia rodzajów interesariuszy urzędu. Jednak **zamiarem PUP we Włocławku jest znaczące poszerzenie pola swoich działań**, m.in. w zakresie pozyskiwania potencjalnych odbiorców usług oraz obszaru współpracy instytucjonalnej. Mówiąc obrazowo: **urząd powołany do aktywizowania sam powinien być maksymalnie aktywny i twórczy**. Podobna idea była obecna już w poprzednim programie promocji rynku pracy na lata 2014-2020. Dzięki temu urząd pracy wykonywał nie tylko typowe czynności wskazane w przepisach, lecz podjął inicjatywy niekonwencjonalne. Należy tu wymienić zawiązanie współpracy instytucjonalnej, która zaowocowała rozwiniętymi działaniami w zakresie poradnictwa zawodowego czy największymi w regionie targami pracy. Wypada odnotować, że niektóre z przedsięwzięć wykonanych w ostatnich

latach zostały zaprezentowane w publikacjach ministerialnych⁶. Niniejszy program zakłada utrzymanie kreatywno-kooperacyjnego podejścia w planowaniu działań Powiatowego Urzędu Pracy we Włocławku.

Urząd pracy jest kluczowym podmiotem oddziaływającym na lokalny rynek pracy, poprzez realizację ustawowych usług (takich, jak pośrednictwo pracy czy poradnictwo zawodowe) oraz poprzez wdrażanie instrumentów rynku pracy, do których należą m.in. subsydiowanie zatrudnienia, dofinansowanie powstawania nowych podmiotów gospodarczych czy realizacja krajowego funduszu szkoleniowego (KFS). Urząd **wpływa na rynek pracy** nie tylko **funkcjonalnie** (prowadząc działania ewidencyjne i aktywizacyjne osób bezrobotnych), ale także **ekonomicznie**. Należy pamiętać, że znaczne środki finansowe, otrzymywane zgodnie z ustawowym algorytmem z Funduszu Pracy, a także kwoty pozyskiwane dzięki projektom współfinansowanym z Europejskiego Funduszu Społecznego, wpływają na różne sfery gospodarcze lokalnego rynku pracy. Przykładowo: subsydiowanie zatrudnienia generuje miejsca pracy, organizacja szkoleń ożywia lokalny rynek edukacyjny, a przyznawanie środków na rozpoczęcie działalności gospodarczej pozwala kreować nowe firmy. Dodatkową, aktualną sferą działania PUP jest możliwość interwencji w sytuacji kryzysowej, takiej jak stan epidemiczny. **Struktura urzędów pracy została bardzo dobrze wykorzystana do realizacji tarczy antykryzysowej, wdrożonej w związku ze szkodami i restrykcjami wynikającymi z powodu pandemii Covid-19**. Plan działania PUP powinien uwzględniać organizacyjną zdolność do korekty zadań i celów na wypadek zlecenia urzędowi wyjątkowych, dodatkowych funkcji.

Powyższy opis dowodzi, że urząd pracy posiada potencjał, który może uczynić tę instytucję kluczowym podmiotem inicjującym współpracę instytucjonalną, a także unikatowe projekty. Urząd może być czynnikiem integrującym organizacje zajmujące się problematyką aktywizacji, przedsiębiorczości, edukacji, pomocy społecznej. Nie oznacza to ingerencji w kompetencje tych podmiotów, lecz połączenie, zespolenie sił i zasobów, które dadzą efekt synergii.

⁶ Tomaszewski, J., 2018, *Zasoby kulturowe jako spoiwo współpracy i aktywizacji*. Dobre praktyki – doświadczenia urzędów pracy z osobami długotrwale bezrobotnymi, Zeszyt Metodyczny Pośrednika Pracy nr 9 (18), MRPiPS, Warszawa.

Lechowicz, A., Tomaszewski, J., 2020, *Budowanie pozytywnego wizerunku publicznych służb zatrudnienia w okresie niskiego bezrobocia*, Rynek Pracy 2/2020, Instytut Pracy i Spraw Socjalnych, Warszawa.

Poniższa tabela ilustruje omawianą „filozofię” działania urzędu pracy, poprzez schematyczne ujęcie dwóch aspektów jego funkcjonowania.

Tabela 3.1: Dwa aspekty funkcji PUP we Włocławku oraz ich kluczowe rodzaje.

Rejestracja, ewidencja	Funkcja wspierająco-aktywizująca	Funkcje PUP	Funkcja kreatywno-kooperacyjna	Badania rynku, badania społeczne
Zasiłki, stypendia				Współpraca instytucjonalna
Pośrednictwo pracy				Programy specjalne
Poradnictwo zawodowe				Projekty konkursowe
Szkolenia, staże, PZD, KFS				Poszerzanie obszaru działania
Subsydiowanie zatrudnienia				Nowe idee, modele działania
Dotacje na nowe firmy				Promocja, media społecznościowe

Tabela przedstawia dwa kluczowe filary działalności PUP we Włocławku i wskazuje rodzaje zadań, czynności oraz postaw istotnych dla takiego podziału. W funkcji wspierająco-aktywizującej PUP spełnia rolę wyznaczoną w przepisach (takich jak ustawa z 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy oraz akty wykonawcze do tej ustawy). W tym zakresie PUP we Włocławku realizuje standardowe działania, nie odbiegając znacząco od innych powiatowych urzędów pracy. Natomiast w funkcji kreatywno-kooperacyjnej, oczywiście ściśle powiązanej czy skorelowanej z funkcją wspierająco-aktywizującą, PUP we Włocławku ma być aktywną instytucją, która elastycznie dostosowuje swą organizację i metody działania, adekwatnie do aktualnej sytuacji na rynku pracy. Pierwiastek kreatywno-kooperacyjny ma być rodzajem energii wnoszącej PUP ponad konwencję, schematyzm, szablon działania (to podejście jest kontynuacją założenia z poprzedniego programu na lata 2014-2020, tyle że zakłada jego twórcze rozwinięcie).

Oczywiście, urząd nadal będzie opierać się na ustalonych procedurach czy też zasadach legislacyjnych. Jednak pierwiastek kreatywno-kooperacyjny powinien utrzymać urząd na niekonwencjonalnym poziomie funkcjonowania. Niniejszy program zakłada, że PUP we Włocławku będzie dbać o prowadzenie rzetelnych badań społecznych, tworzyć relacje instytucjonalne, kreować programy oraz projekty dedykowane grupom w szczególnej sytuacji na rynku pracy. Ponadto urząd rozszerzy obszar swego oddziaływania, wychodząc poza wsparcie osób bezrobotnych, próbując powiększyć grono swoich beneficjentów

o kategorii osób dotychczas nie obsługiwanych, np. biernych zawodowo, nierejestrujących się w PUP. Składnikiem funkcji kreatywnej jest także inspirowanie powstawania nowych idei czy inicjatyw, pozwalających na szukanie nowatorskich metod i działań stosowanych przez PUP. Pierwiastek kooperacyjny będzie wzmacniany przez odpowiednią promocję, w tym dzięki mediom społecznościowym. Nie chodzi przy tym tylko o upowszechnianie wiedzy o działaniach PUP, lecz także o rozbudzanie w odbiorcach zainteresowania aktywnością, planowaniem działań, samorozwojem, poradnictwem zawodowym oraz psychologicznym, a także tzw. edukacją przez całe życie.

Sformułowany powyżej cel nadrzędny nie tylko określa lokalną pozycję i znaczenie urzędu pracy, ale także wskazuje, że **urząd pracy powinien realizować politykę lokalnego rynku pracy we współpracy z konkretnymi partnerami**. Szczególnie istotne jest współdziałanie z samorządem lokalnym (powiatowym i gminnym) m.in. w zakresie wykorzystania do lokalnego rozwoju zasobów pracy, poprzez planowe i celowe roboty publiczne. Dobrze opracowana **strategia organizacji robót publicznych** pozwoliłaby z jednej strony na stworzenie miejsc pracy, zwłaszcza na terenach o niskim wskaźniku inwestycji, zaś z drugiej strony dałaby sposobność poprawy infrastruktury w gminach, dzięki pracy mieszkańców tych terenów. Potrzeba wypracowania modelu robót publicznych, dostosowanego do lokalnej sytuacji, wynika m.in. z danych statystycznych zaprezentowanych w pierwszym rozdziale niniejszego opracowania. Statystyki bezrobocia wskazują, że większość osób ewidencjonowanych w PUP to długotrwale bezrobotni o niskich kompetencjach. Takim osobom jest szczególnie trudno podjąć zatrudnienie na otwartym rynku pracy. W ramach współpracy z samorządem niezbędne jest również **zacieśnianie relacji z ośrodkami pomocy społecznej**. Wspólne wykorzystanie ustawowych możliwości i uprawnień urzędu pracy oraz ośrodków pomocy społecznej powinno w efekcie przynieść skuteczniejsze wsparcie dla klientów tych instytucji.

Współpraca instytucjonalna urzędu pracy z innymi podmiotami wynika z nowych uregulowań prawnych oraz z lokalnych strategii rozwoju. Strategie opracowywane dla Włocławka oraz powiatu włocławskiego definiują lokalne problemy, do których w pierwszym rzędzie należy bezrobocie i ubóstwo mieszkańców. Dobra i systematyczna współpraca instytucjonalna powinna przynieść wspomniany już efekt synergii, w którym współdziałanie partnerów daje lepsze rezultaty niż odseparowane, indywidualne działania poszczególnych instytucji. Istotne jest, aby przed podjęciem współpracy najpierw wspólnie, na zasadach

partnerstwa, wypracować model takiego współdziałania. Pozwoli to na właściwe i realne ustalenie celów, podział kompetencji oraz terminowe rozplanowanie podejmowanych czynności. Podobnie jak w poprzednim programie promocji zatrudnienia (...) z lat 2014-2020, zakładamy, że współpraca instytucjonalna nie jest postulatem, lecz koniecznością.

Funkcjonowanie PUP we Włocławku, uwzględniające wspomniane powyżej dwa pierwiastki: wspierająco-aktywizujący oraz kreatywno-kooperacyjny, powinno zostać zaplanowane co najmniej w czterech obszarach:

- Obszar I: **modernizacja** organizacyjna PUP (jako rozwinięcie działań rozpoczętych i realizowanych w ramach programu 2014-2020), zmierzająca do dostosowania urzędu do podejmowania działań w zmiennych warunkach (wymagających szybkich modyfikacji), zainspirowana m.in. przez trwający stan epidemiczny; ale także oparta na wdrożeniu badań społecznych umożliwiających lepszą diagnostykę problemów lokalnego rynku pracy;
- Obszar II: **edukacja**, rozumiana szeroko, nie tylko jako kształcenie w szkołach, lecz jako zespół działań szkoleniowo-doradczych, zmierzających do poprawy kompetencji mieszkańców, w szczególności osób bezrobotnych i poszukujących pracy, ale także osób biernych pod względem zawodowym oraz młodzieży szkolnej wychodzącej na rynek pracy;
- Obszar III: **kreowanie** projektów, promocja przedsiębiorczości i inwestycji, jako zespół działań międzyinstytucjonalnych zmierzających do powstawania na lokalnym rynku większej ilości podmiotów gospodarczych, poprzez wsparcie tworzenia nowych przedsiębiorstw, przyciąganie inwestycji firm spoza miasta i powiatu, a także modelowanie współdziałania z aktywnymi przedsiębiorstwami, w tym mieszczącymi się w lokalnych specjalnych strefach przemysłowych;
- Obszar IV: **aktywizacja i wsparcie** społeczne osób bezrobotnych i poszukujących pracy, jako zespół działań pomocowych (realizowanych m.in. we współdziałaniu z ośrodkami pomocy społecznej), ale przede wszystkim inicjatyw aktywizujących (przez zmianę mentalności, poziomu motywacji, systemu wartości, pobudzanie do działania i samodzielności) osób zagrożonych wykluczeniem społecznym, w tym długotrwale bezrobotnych, m.in. w ramach pośrednictwa pracy i poradnictwa zawodowego.



3.2. Obszary problemów rynku pracy, z których wynikają cele Programu

1. Niskie kompetencje osób bezrobotnych (blisko 50% osób bezrobotnych zarejestrowanych w PUP we Włocławku to osoby bez kwalifikacji zawodowych i/lub bez doświadczenia zawodowego; natomiast 64% to osoby długotrwale bezrobotne).
2. Brak odpowiedniej ilości zróżnicowanych ofert – niewystarczająca liczba miejsc pracy w stosunku do liczby bezrobotnych, relatywnie ograniczona ilość inwestycji na obszarze miasta i powiatu.
3. Potrzeba rozwijania usług urzędu pracy dla pracodawców, zmiana formuły współpracy, nowy model pośrednictwa instytucjonalnego oraz rozszerzenie oferty, np. poprzez zwiększenie roli poradnictwa zawodowego w doborze personelu dla pracodawców.
4. Wymagająca przeformułowania, modernizacji lub nowego modelu współpracy instytucjonalna (z agencjami zatrudnienia, ochotniczymi hufcami pracy, organizacjami pracodawców, organizacjami pozarządowymi, instytucjami dialogu społecznego), w tym w szczególności współpraca lokalna, ale także nawiązywanie relacji ponadlokalnych.
5. Znaczący wskaźnik osób w wieku produkcyjnym, które z różnych względów nie są aktywne na rynku pracy (niemal połowa osób w wieku produkcyjnym nie pracuje)⁷.
6. Niewielki wskaźnik przedsiębiorczości wśród osób młodych, do 25 roku życia, związany prawdopodobnie z niewystarczającymi kompetencjami ekonomicznymi oraz społecznymi.

3.3. Cele strategiczne i operacyjne oraz zadania Programu

I. Cel strategiczny: Modernizacja funkcjonalności PUP we Włocławku

Cel operacyjny:

I.1. Modelowanie i ewaluacja działań PUP – badania rynku, cyfryzacja, komunikacja

Zadania dla celu I.1:

⁷ Według danych statystycznych dostępnych na stronie <https://monitormiasta.pl>, bazującej na danych GUS, we Włocławku liczba pracujących ogółem wynosiła 36.602 osoby, natomiast liczba osób w wieku produkcyjnym (tj. mężczyźni 18-64 lata; kobiety 18-59 lat) to 65.467; zatem wskaźnik osób pracujących w odniesieniu do grupy osób w wieku produkcyjnym wynosi 0,55



I.1.A. Prowadzenie i zlecenie badań związanych z lokalnym rynkiem pracy, które pozwolą na uchwycenie kluczowych problemów, tendencji czy trendów na lokalnym rynku pracy; jak również prowadzenie własnych analiz PUP.

Opis zadania:

Jak wspomniano we wstępie do niniejszego rozdziału, urząd pracy powinien być twórczym podmiotem, planującym i projektującym swoje działania. Do takich celów niezbędna jest prawidłowa diagnoza sytuacji. Każda instytucja, jeśli chce skutecznie realizować czynności w ramach swojej domeny, powinna najpierw określić, w jakiej rzeczywistości funkcjonuje. Słabością instytucji rynku pracy jest niewystarczające rozpoznanie i opis zjawisk zachodzących w sferze bezrobocia i zatrudnienia. Urząd pracy, który dysponuje znacznymi środkami finansowymi, a także twórczym potencjałem musi uwzględnić w swojej polityce realizację badań oraz posługiwanie się ich wynikami, np. w zakresie planowania wydatków na aktywizację zawodową osób bezrobotnych.

Powyższe nie oznacza, że badań społecznych nie ma w ogóle. Wiele ciekawych analiz cyklicznie przeprowadza Wojewódzki Urząd Pracy w Toruniu. Publikowane są też interesujące badania ogólnokrajowe. Brakuje natomiast szczegółowych badań lokalnych, ukazujących specyfikę problemów społeczno-gospodarczych. Przykładowo, aktualnie istotne z punktu widzenia m.in. wyznaczania zadań PUP, ale też planowania strategii miasta, jest stwierdzenie przyczyn dużego wskaźnika osób w wieku produkcyjnym, które pozostają w stanie bierności na włocławskim rynku pracy. Okazuje się bowiem, że według danych blisko połowa tych osób nie podejmuje (przynajmniej oficjalnie) żadnej aktywności zawodowej, a przy tym nie rejestruje się w PUP. Potrzebne jest badanie, które ukaże rzeczywistą skalę i przyczyny tego zjawiska. Dzięki temu wiadomo będzie czy miasto dysponuje nieewidencjonowanymi zasobami kadrowymi. Na współczesnym rynku pracy, który cechuje zapotrzebowanie na pracowników, urząd pracy nie powinien zawęzić swojego działania wyłącznie do osób zarejestrowanych jako bezrobotne.

Innym potrzebnym badaniem, opisującym stan faktyczny i pozwalającym na planowanie struktury organizacyjnej oraz sposobu działania PUP, jest określenie zapotrzebowania pracodawców na zatrudnianie cudzoziemców. Ta kwestia staje się szczególnie istotna w związku z dużą aktywnością przedsiębiorstw w lokalnych strefach gospodarczych i ich zapotrzebowaniem na pracowników zza wschodniej granicy.



Standardowym badaniem powinno być określenie zapotrzebowania pracodawców na osoby o konkretnych kwalifikacjach. Takim badaniem był „Monitoring zawodów deficytowych i nadwyżkowych”, który powinien być dostosowany do realiów lokalnego rynku pracy. Monitoring ten, podobnie zresztą, jak badanie eksperckie pod nazwą „Barometr zawodów”, posiada istotne mankamenty. Kluczowa słabość polega na tym, że są to badania opinii, a nie rzeczywistych tendencji czy trendów na rynku. Tego typu opracowania mogą być użyteczne jako jeden z elementów diagnozy. Natomiast nie powinny być traktowane jako jedyna wytyczna do ustalania planu działania jakiegokolwiek instytucji.

Zgodnie z intencją niniejszego zadania, PUP będzie realizował samodzielne analizy oraz zlecał badania profesjonalnym instytucjom. Urząd zatrudnia obecnie kilku pracowników z wykształceniem socjologicznym, którzy będą mogli przygotować opracowania przydatne dla planowania bieżących działań, w tym ustalania zasadności wdrażania programów specjalnych czy innych projektów. Wykorzystując źródło badawcze, jakim jest chociażby rejestr osób bezrobotnych, można ustalić, które grupy osób wymagają konkretnych inicjatyw, a także współpracy PUP z innymi instytucjami, np. OPS.

Do analiz opracowanych samodzielnie przez PUP należą:

- 👉 raporty kwartalne i roczne,
- 👉 „Barometr zawodów” (sondaż ekspercki moderowany przez WUP w Toruniu),
- 👉 „Monitoring Zawodów Deficytowych i Nadwyżkowych”,
- 👉 potrzeby szkoleniowe pracodawców,
- 👉 potrzeby szkoleniowe osób biernych zawodowo,
- 👉 badanie satysfakcji klienta,
- 👉 efektywność przyznawanej pomocy.

Badania zlecone to przede wszystkim:

- 👉 krótko i długoterminowe badania popytu na pracę,
- 👉 potrzeby szkoleniowe i edukacyjne,
- 👉 przyczyny bezrobocia,
- 👉 skala i powody bierności różnych kategorii społecznych na rynku pracy.

PUP zamierza upowszechniać wyniki badań i udostępniać szerokiemu odbiorcy, w tym lokalnym samorządom, szkołom oraz innym instytucjom edukacyjnym. Raporty z badań będą



zamieszczane na stronie internetowej urzędu, zaś kluczowe wnioski publikowane w serwisie społecznościowym.

1.1.B. Organizacja pracy PUP, w oparciu o aktualny stan bezrobocia, zadania ustawowe, wizję roli PUP w lokalnej sieci instytucjonalnej, a także analizy rynku i strategię samorządowe.

Opis zadania:

Filozofia aktywizacji

PUP we Włocławku na przestrzeni ostatnich lat przeprowadził kilka potrzebnych modyfikacji organizacji swojej pracy. Do najważniejszych należy zaliczyć zredukowanie wizyt osób bezrobotnych, których celem było tzw. potwierdzanie gotowości do pracy. Wyznaczanie obowiązkowych wizyt służy niektórym urządzą do dyscyplinowania osób bezrobotnych. Nieusprawiedliwione niestawiennictwo na wezwanie w wyznaczonym, narzuconym terminie, skutkuje bowiem pozbawieniem wezwanego statusu osoby bezrobotnej. Konsekwencją jest utrata ubezpieczenia zdrowotnego, a w dalszej kolejności świadczeń z systemu pomocy społecznej. W potocznym odbiorze społecznym wyznaczanie takich obowiązkowych wizyt być może jest do pewnego stopnia akceptowane. Osoby niezorientowane w problematyce bezrobocia mogą zakładać, że bezrobotny musi być stale dyspozycyjny. Jednak z doświadczeń PUP we Włocławku wynika, że taka źle pojmowana dyspozycyjność czy gotowość przynosi więcej szkody niż pożytku. Wpływa m.in. na postrzeganie urzędu przez klientów. Instytucja, która żąda poddania się rygorom bez oferowania konkretnych rozwiązań, traci swoją wiarygodność. W efekcie część klientów może nie ufać w skuteczność i sens działania urzędów pracy. Zapewne dotyczy to każdej instytucji wsparcia społecznego.

Zadaniem, które urząd pracy stara się realizować, jest kontakt z klientem w celu indywidualnego planowania działania dla tej osoby. W ramach opracowania takiego planu każdy doradca klienta powinien zebrać kluczowe informacje o osobie, w tym ustalić poziom motywacji klienta do uczestnictwa w inicjatywach PUP. Innymi słowy, doradca klienta spotyka się z osobą bezrobotną w celu diagnozy jej sytuacji, dysponując konkretnym, wstępnym pomysłem aktywizacyjnym. Nie zawsze może to być oferta pracy, choć działalność PUP do tego się sprowadza. Czasem doradca zaoferuje klientowi staż, szkolenie czy udział

w warsztatach psychologiczno-doradczych. Ale zaproponuje jakąś ofertę, nie ograniczając się tylko do egzekwowania terminu stawiennictwa.

Opisane postępowanie wynika z pewnej filozofii myślenia o urzędzie pracy, która przewija się w całym niniejszym programie. Opiera się ona na oczywistym założeniu: podmiotowego traktowania stron interakcji, zarówno klienta, jak i jego doradcy. W relacji administracyjnej nikt nie może być w pozycji uprzywilejowanej. Fakt, że pracownik PUP może wymóc na obywatelu określone czynności, np. stawiennictwo do urzędu czy do pracodawcy, nie oznacza, że wolno mu narzucać działania, w których nie przewidziano żadnych sensownych inicjatyw czy efektów. Opisana filozofia podejścia do osób bezrobotnych nie zakłada pobłażliwości dla tych, którzy świadomie unikają aktywizacji. Rzecz w tym, że sankcje powinny być wyciągane, ale dopiero wówczas, gdy doradca klienta dysponuje przemyślaną, odpowiednią ofertą, a klient odmówi skorzystania z proponowanego rozwiązania. Natomiast zgłaszanie się tylko w celu potwierdzenia gotowości do pracy bezzasadnie absorbuje zarówno bezrobotnego, jak i doradcę klienta.

Z opisanych powyżej względów niniejszy program zakłada całkowite odstąpienie od wyznaczania osobom bezrobotnym wizyt, w celu potwierdzania gotowości do pracy. Konieczne będzie opracowanie nowego sposobu działania zespołu doradców klienta, którzy zajmują się aktywizacją osób bezrobotnych i poszukujących pracy. Nie będą oni niejako „obsługiwać wizyt”, lecz planować „spotkania ofertowe z klientami”. To istotna różnica. Zostanie położony nacisk na indywidualne planowanie działań dla klienta oraz wzywianie czy zapraszanie osób w sytuacji przygotowania dla nich konkretnych form aktywizacyjnych (ofert pracy, stażu, zatrudnienia subsydiowanego, szkolenia, zajęć w ramach poradnictwa zawodowego, uczestnictwa w projektach opracowanych przez PUP wspólnie z instytucjami partnerskimi). Należy jednak jeszcze raz podkreślić, że w przypadku celowego, nieusprawiedliwionego niestawiennictwa klienta w sytuacji przygotowania oferty, taka osoba zostanie wyrejestrowana.

Kontakt zdalny

Przewidywane jest także rozwinięcie systemu zdalnego kontaktowania się z klientami, tak, aby informacja o aktywizacji została przekazana i osoba realizowała indywidualny plan działania, bez konieczności przyjazdu do siedziby PUP. Ma to szczególne znaczenie w stanie pandemicznym. W tym celu zostaną wykorzystane narzędzia informatyczne, takie jak



smartfony oraz możliwie proste aplikacje. Doradcy klienta będą przekazywać osobie dane o ofercie oraz informację do kogo i w jakim terminie klient powinien się stawić. Można to nazwać „cyfrową ofertą aktywizacji”. Jej rozliczenie nastąpi po uzyskaniu potwierdzenia od pracodawcy. Takie rozwiązanie będzie jeszcze wymagać dalszych ustaleń i regulacji. Do tego czasu zwykła rozmowa telefoniczna, która ma nieco luźniejszy, mniej sformalizowany charakter, będzie jednym z rodzajów aktywizacji klienta.

Pośrednictwo instytucjonalne

Niniejszy program zakłada nie tylko rozwój relacji z osobami bezrobotnymi i poszukującymi pracy. Bardzo ważnym przedsięwzięciem jest modernizacja pośrednictwa instytucjonalnego. Sytuacja na rynku pracy, fluktuacje zatrudnieniowe, zapotrzebowanie na cudzoziemców i wiele innych czynników powodują, że także doradcy klienta instytucjonalnego muszą rozwinąć metodykę swojego działania. W perspektywie kilkunastu miesięcy PUP zamierza opracować nowy model instytucjonalnego pośrednictwa pracy (czyli relacji z pracodawcami oraz innymi podmiotami generującymi miejsca pracy). Będzie to nowa formuła działania zespołu pośredników instytucjonalnych, uwzględniająca potrzebę większej inicjatywy w zakresie promocji usług PUP, projektów przyciągania inwestorów, a także potrzeb zatrudniania cudzoziemców.

Jednym z elementów takiego modelu powinna być także współpraca z lokalnymi podmiotami gospodarczymi. Należy tutaj wymienić Inkubator Przedsiębiorczości oraz stosowne wydziały samorządu lokalnego.

Kompetencje kadry PUP

Kluczową sprawą dla jakości instytucji są kompetencje jej personelu. Omawiany program zakłada rozwijanie kwalifikacji kadry PUP, poprzez umożliwienie pracownikom uczestnictwa w szkoleniach i studiach podyplomowych.

Ponadto, zostanie opracowany zestaw procedur, pod roboczą nazwą „Vademecum służby zatrudnienia” albo „Vademecum pracownika PUP we Włocławku”. Celem jest ustalenie pewnego standardu postępowania, ujednolicenia czynności w przypadkach analogicznych oraz osiągnięcie wysokiego poziomu kompetencji. Ma to znaczenie m.in. z uwagi na fakt, że PUP we Włocławku posiada dwie filie terenowe w Lubrańcu i Kowalu. Od kilku lat kierownictwo PUP stosuje zasadę uzgadniania i dostosowywania procedur do aktualnej



sytuacji legislacyjnej oraz organizacyjnej, a następnie przekazywanie tych rozwiązań pracownikom, także w formie plików przesyłanych na służbowe skrzynki e-mail. Idea vademecum PUP polega na zbiorczym skodyfikowaniu tych procedur i udostępnianiu kadrze zawsze na początku danego roku (jako rodzaj wytycznych na kolejny rok). Pozwoli to na cykliczne przypomnienie kluczowych procedur i stosowanie ich w praktyce.

Promocja działania

Z organizacją pracy urzędu związana jest promocja jego działania. Program zakłada opracowanie metod promocji inicjatyw PUP, poprzez wykorzystanie narzędzi elektronicznych, w szczególności mediów społecznościowych.

Ponadto, będzie kontynuowane, tak jak od wielu już lat, opracowywanie poradników, informatorów, broszur i „Biuletynu PUP we Włocławku”. Są to istotne materiały promujące zatrudnienie, projekty urzędu oraz współpracę w ramach lokalnego samorządu w dziedzinie pobudzania aktywności mieszkańców.

1.1.C. Poprawa jakości obsługi klientów PUP poprzez zwiększenie wykorzystywania narzędzi informatycznych w realizacji zadań PUP oraz w kontaktach z klientami.

Opis zadania:

Ograniczenia w możliwości bezpośredniego kontaktowania się z klientami urzędu pracy, wynikające z zagrożeń pandemicznych, wpływają na konieczność zmiany podejścia do innych form kontaktu, przede wszystkim zdalnego. Rejestracja zainteresowanych osób w urzędzie pracy była i jest możliwa w trakcie bezpośredniego kontaktu z pracownikami urzędu oraz w formie elektronicznej dla osób posiadających kwalifikowany podpis elektroniczny lub profil zaufany. Wielu klientów nie posiada jednak wymaganych możliwości elektronicznego potwierdzenia dokumentów. W celu aktywizacji osób zarejestrowanych dotychczas wykorzystywano sposób utrzymywania kontaktu z klientami poprzez wizyty osobiste w wyznaczonym terminie lub za pomocą rozmów telefonicznych, SMS, oraz wysyłania e-maili czy listów pocztą tradycyjną. Poszerzenie katalogu sposobów komunikacji umożliwi łatwiejsze dotarcie z informacjami do zainteresowanych osób oraz do klientów, którzy nie mają odpowiednich aktualnych informacji o możliwościach pomocy PUP. Kontakt taki dotyczy także pracodawców, którzy mogą skorzystać ze wsparcia PUP w realizacji ofert pracy czy uzyskania subsydiów. Planowane są różne formy nawiązywania kontaktu i udostępniania



usług PUP oraz rozpowszechniania informacji o elektronicznej czy zdalnej obsłudze klientów urzędu pracy. Wdrażane będą następujące rozwiązania:

- 👉 umożliwienie załatwienia spraw w różnorodny sposób (tradycyjny oraz elektroniczny),
- 👉 upowszechnianie i promocja informacji dotyczących działań i usług PUP w celu dotarcia z informacjami do szerszej grupy klientów, szczególnie młodszych z wykorzystaniem różnych kanałów komunikacji, w tym m. in.: strona internetowa, sms-y, e-maile, broszury, aktywność PUP w zakresie mediów społecznościowych (ze szczególnym uwzględnieniem FB), platformy do zdalnej komunikacji,
- 👉 opracowanie i upowszechnienie ulotki informacyjnej promującej e-usługi w PUP,
- 👉 promocja e-rejestracji uwzględniająca zasady używania dokumentów elektronicznych,
- 👉 promocja możliwości zdalnego kontaktu z PUP oraz zasad zdalnego załatwiania spraw, także w formie szkolenia dla klientów PUP np. „Sprawy urzędowe przez Internet bez wychodzenia z domu”,
- 👉 e-konsultacje – cyklicznie będzie opracowywany harmonogram spotkań on-line z wyznaczonymi pracownikami merytorycznymi w zakresie wybranych zagadnień (np. warunków rejestracji w PUP, zatrudniania cudzoziemców, dostępnych subsydiów, form aktywizacyjnych, usług z zakresu doradztwa zawodowego, itp.),
- 👉 webinaria tematyczne dla przedsiębiorców oraz biernych zawodowo,
- 👉 rekrutacja zdalna – zorganizowanie możliwości przeprowadzania zdalnie np. giełd czy targów pracy z wykorzystaniem platform internetowych do kontaktu zdalnego,
- 👉 badania satysfakcji klientów PUP.

II. Cel strategiczny: Edukacja na potrzeby rynku pracy

Cel operacyjny:

II.1. Promowanie i wdrażanie edukacyjnych form aktywizacji

Zadania dla celu II.1:



II.1.A. Współpraca PUP z pracodawcami, szkołami i placówkami kształcenia zawodowego w zakresie organizowania przygotowania zawodowego dorosłych w formie praktycznej nauki zawodu.

Opis zadania:

Jednym z podstawowych problemów lokalnego rynku pracy są niskie kwalifikacje osób bezrobotnych. Około 40% bezrobotnych zarejestrowanych w PUP to osoby bez żadnych kwalifikacji zawodowych. Oznacza to, że trzeba planować działania dostosowujące kompetencje osób bezrobotnych do wymogów rynku pracy. Z tego względu istotną sferą oddziaływania PUP na lokalny rynek jest działalność w zakresie organizacji oraz finansowania usług edukacyjnych.

Jedną z bardziej interesujących, lecz stosunkowo trudną do realizacji, formą edukacyjną jest przygotowanie zawodowe dorosłych (w skrócie PZD), które można zorganizować w dwóch wariantach, jako: przyuczenie do zawodu lub praktyczną naukę zawodu. Ten drugi model PZD pozwala beneficjentowi uzyskać uprawnienia zawodowe, dlatego stanowi ważne narzędzie wyposażenia osoby bezrobotnej w kwalifikacje w danej profesji. PZD w omawianej formule to zatem instrument aktywizacji osób bezrobotnych, realizowany poprzez skierowanie osób do pracodawcy w celu zdobycia kwalifikacji zawodowych. Bezrobotny odbywa praktykę u pracodawcy, zgodnie z przyjętym programem, a ponadto bierze udział w zajęciach teoretycznych, z reguły realizowanych przez uprawnioną instytucję szkoleniową. Przygotowanie zawodowe w tej formie może trwać od 6 do 12 miesięcy i kończy się kwalifikacyjnym egzaminem zawodowym, np. czeladniczym. Forma ta wymaga współdziałania trzech podmiotów: PUP, pracodawcy oraz instytucji szkoleniowej. Z uwagi na problem niskich kwalifikacji bezrobotnych, założeniem niniejszego programu jest rozwijanie PZD, najpierw poprzez opracowanie modelu współpracy instytucjonalnej w tym zakresie (np. poprzez włączenie w działania centrum kształcenia praktycznego oraz centrum kształcenia ustawicznego, czy też ustalenie właściwego rozkładu terminowego części teoretycznej i praktycznej), a następnie wdrożenie ustalonego modelu. To założenie było obecne już w poprzednim programie promocji zatrudnienia. Należy podtrzymać tę ideę oraz zmierzać do jej rozwoju i promocji.



II.1.B. Zlecenie przez PUP realizacji szkoleń zawodowych (także indywidualnych) dla bezrobotnych jako metody dostosowania kompetencji osób bezrobotnych do wymagań rynku pracy.

Opis zadania:

Zgodnie z modelem przyjętym w regulacjach ustawowych, powiatowe urzędy pracy realizują trzy fundamentalne usługi: pośrednictwo pracy, poradnictwo zawodowe oraz szkolenia. Oczywiście każdy urząd pracy świadczy wiele innych, dodatkowych form aktywizacji, od staży po dotacje na działalność gospodarczą. Jednak są to jakby działania towarzyszące. Tym samym ustawodawca przyjął, że siła i sens funkcjonowania urzędów pracy polegają na pośrednictwie i poradnictwie, a także podnoszeniu kompetencji osób bezrobotnych. Zapewnienie bezrobotnemu kontaktu z pracodawcą oraz rzeczowa pomoc doradcza (skorelowana z pośrednictwem pracy) to pierwszy, podstawowy stopień funkcji PUP, zaś uzupełnienie kwalifikacji, poprzez finansowanie szkoleń i egzaminów to drugi stopień funkcji usługowej PUP. Wiele osób nie może podjąć zatrudnienia z powodu niedostosowania uprawnień czy umiejętności do oczekiwań rynku. Dotyczy to nawet osób w wyższym wykształceniu. Dlatego tak ważne są działania edukacyjne na czele z organizacją szkoleń i finansowaniem studiów podyplomowych.

Szkolenia są co roku realizowane na podstawie planu szkoleń, sporządzanego w oparciu o analizy i zapotrzebowanie ze strony rynku pracy. Zgodnie z celem głównym niniejszego programu, wskazującym potrzebę współpracy instytucjonalnej, niniejszy program opiera się na współdziałaniu PUP z ośrodkami kształcenia, wpisanymi do rejestrów instytucji szkoleniowych w wojewódzkich urzędach pracy. Instytucje te, wyłonione zgodnie z ustawą o zamówieniach publicznych, będą wykonawcami szkoleń dla skierowanych osób bezrobotnych. Planowane jest indywidualne podejście do szkoleń, oznaczające skrupulatny dobór, przez doradców klienta oraz specjalistów ds. rozwoju zawodowego, kandydatów do danego kierunku szkolenia. Wiąże się to również z umożliwieniem korzystania z tzw. trybu indywidualnego, czyli skierowania osoby bezrobotnej, w uzasadnionych przypadkach, na wskazane przez nią szkolenie. Oznacza to, że klienci PUP będą korzystać nie tylko ze szkoleń zaplanowanych przez urząd, ale także z kursów wybranych przez siebie, dobierając szkolenie pod kompetencyjne zapotrzebowanie pracodawców.



II.1.C. Promocja oraz realizacja wsparcia bezrobotnych poprzez dofinansowanie studiów podyplomowych.

Opis zadania:

Oprócz wspomnianej dużej liczby osób bez kwalifikacji zawodowych, na wysokim poziomie utrzymuje się także liczba bezrobotnych po wyższych studiach. Około 1.000 osób zarejestrowanych w PUP we Włocławku to absolwenci studiów, przede wszystkim humanistycznych. Oznacza to, że w dłuższej perspektywie czasowej poziom bezrobocia w tej grupie oscyluje pomiędzy 8-10% ogółu zarejestrowanych osób bezrobotnych. Wysoki wskaźnik bezrobocia wśród absolwentów wyższych uczelni wiąże się m.in. z niedostosowaniem kierunku kształcenia do ofert pracy. Rolą PUP jest pomoc tym osobom w dostosowaniu swoich kompetencji do potrzeb rynku. Oprócz szkoleń czy staży ważną formą edukacyjną są studia podyplomowe. Zgodnie z ustawą możliwe jest dofinansowanie z Funduszu Pracy nauki na takich studiach. Założeniem niniejszego programu jest promowanie korzystania przez klientów z tej formy. Ważną funkcję w tym działaniu powinni pełnić tacy pracownicy PUP, jak specjaliści ds. rozwoju zawodowego oraz doradcy zawodowi. Ich rolą powinna być współpraca z uczelniami oraz ocena zasadności finansowania studiów dla konkretnej osoby, przy uwzględnieniu jej predyspozycji, rynkowości wybranego kierunku i perspektyw podjęcia pracy przez uczestnika.

W powyższej dziedzinie można nawiązać współpracę z lokalnymi uczelniami wyższymi. Istotne jest, że uczestnik studiów podyplomowych może podjąć pracę w trakcie tych studiów, bez konieczności zwrotu kosztów, jednakże zobowiązany jest do dokończenia nauki w ustalonym terminie. Trzeba pamiętać, że efektywność zatrudnieniowa tej formy aktywizacyjnej może być rozłożona w czasie. Zgodnie z wytycznymi, PUP bada efektywność każdej realizowanej formy w okresie trzech miesięcy od jej zakończenia. W przypadku studiów i niektórych innych form (np. szkoleń) efekt zostaje osiągnięty w dłuższej perspektywie. Pomimo to warto przedsięwziąć takie działania edukacyjne, gdyż jest to jedna z kluczowych metod dostosowania kompetencji osób bezrobotnych do warunków rynku pracy.

II.1.D. Aktywizacja osób w szczególnej sytuacji na rynku pracy, poprzez zastosowanie skorelowanych form aktywizacji (np. szkolenie, a następnie staż lub zatrudnienie subsydiowane).



Opis zadania:

Dzięki powyższemu rozwiązaniu osoba bezrobotna, która ukończy jedną formę aktywizacji (np. szkolenie) zostanie niezwłocznie objęta kolejnym działaniem aktywizującym, co powinno znacząco podnieść jej kwalifikacje oraz wzmocnić skłonność do readaptacji na rynku pracy. Takie podejście czy też założenie – planowania serii działań wobec jednej osoby, wynika z podstawowego problemu PUP we Włocławku, tj. charakterystyki populacji zarejestrowanych osób bezrobotnych. Na przestrzeni ostatnich lat rynek pracy uległ przeobrażeniom. Pojawiło się więcej możliwości zatrudnieniowych, nie tylko w Polsce, ale także na obszarze wielu państw UE. Taka chłonność ze strony szerokiego rynku pracy oraz skłonność do migracji, głównie młodych ludzi, spowodowała zmniejszenie liczby bezrobotnych, co oczywiście jest bardzo dobrym zjawiskiem. Jednak w rejestrach urzędów pracy pozostały głównie osoby, które wymagają pogłębionego wsparcia. W ich przypadku nie można ograniczać się do przedstawienia oferty pracy i skierowania do pracodawcy. Przed skierowaniem takie osoby muszą być odpowiednio przygotowane przez doradców klienta. Polega to m.in. na właściwej rozmowie, która zmierza do zmotywowania klienta do właściwych relacji z pracodawcą. Innymi słowy, w ewidencji PUP pozostały osoby, spośród których większość wymaga zespolonych działań w ramach kilku usług rynku pracy lub dodatkowych form aktywizacji.

Zamiarem PUP jest wytypowanie podgrup osób, które będą objęte takimi pogłębionymi, zespolonymi działaniami. W przypadku tych bezrobotnych działanie pracowników urzędu nie ograniczy się do pośrednictwa pracy czy skierowania na kurs. Zostanie opracowana ścieżka postępowania, w ramach indywidualnego planu działania, zgodnie z którą wytypowana osoba przejdzie kilka etapów aktywizacji. Przykładowo, w przypadku oceny, że osoba długotrwale bezrobotna ma poważne deficyty kompetencyjne, może ona przejść przez poradnictwo zawodowe (w PUP, albo u partnerów), następnie szkolenie, a zaraz potem staż. Zintegrowany blok kilku form i sposobów aktywizacji może przynieść u beneficjenta trwałe rezultaty w postaci wypracowania istotnych kompetencji oraz motywacji. Oczywiście opisane podejście podniesie koszty aktywizacji pojedynczej osoby. Jednak tak jak w przypadku osób poszkodowanych w wypadkach, które korzystają z pomocy różnych lekarzy specjalistów oraz z wielu terapii, aby dojść do sprawności, tak samo osoby długotrwale bezrobotne, dotknięte problemami społecznymi, psychologicznymi i ekonomicznymi, muszą być poddane wieloaspektowej aktywizacji. Ważne założenie PUP



stanowi uznanie, że takie wieloetapowe wsparcie bezrobotnych powinno zostać zaplanowane w porozumieniu z kluczowymi partnerami, takimi jak ośrodki pomocy społecznej. Współdziałanie kadry PUP i OPS jest w przypadku omawianej problematyki sprawą zasadniczą. Dlatego założenia współpracy instytucjonalnej zostały podkreślone w wyodrębnionym punkcie niniejszego programu.

II.1.E. Współpraca z uczelniami wyższymi, zwłaszcza zlokalizowanymi we Włocławku; realizacja wspólnych działań dotyczących m.in. promocji kształcenia ustawicznego, pobudzania aktywności mieszkańców – nie tylko bezrobotnych, ale też innych osób w wieku produkcyjnym, które pozostają w stanie bierności (nie pracują, nie są aktywne zawodowo i edukacyjnie).

Opis zadania:

Kooperacja instytucjonalna to jeden z głównych motywów czy też wątków niniejszego programu. Dzięki dobrym, tzn. przemyślanym i zaplanowanym relacjom instytucjonalnym, opartym na ogólnych porozumieniach, instytucje rynku pracy oraz podmioty z otoczenia tych instytucji, mogą stworzyć odpowiednie środowisko wsparcia dla osób bezrobotnych. Takie środowisko będzie też służyć innym ludziom, na przykład osobom planującym doskonalenie kwalifikacji.

Atomizacja instytucjonalna to kluczowy problem organizacji państwa. Wpływ na integrację podmiotów, zwłaszcza w obrębie tej samej dziedziny lub podobnych obszarów problemowych, mają ich władze administracyjne. Budowanie porozumienia między instytucjami wsparcia społecznego oraz podmiotami edukacyjnymi może być wzorcowym modelem działania. Zakres takiego porozumienia nie może być z góry ustalony, lecz powinien wyklarować się w trakcie spotkań i konsultacji. Można jednak założyć, że pola współdziałania powinny obejmować zagadnienia i projekty dotyczące rozwoju lokalnej społeczności, poprzez szeroko rozumianą edukację. Celem byłoby objęcie kształceniem określonej grupy odbiorców, w której bezrobotni byłiby jedną z kategorii.

Należy między innymi dotrzeć do osób biernych pod względem pracy i kształcenia. Stworzenie projektu bezpłatnych studiów czy szkoleń dla osób biernych, lecz nie figurujących w rejestrze PUP, byłoby cenną inicjatywą. Należy jednak wcześniej, w ramach badań społecznych, o których była mowa w jednym z powyższych punktów, ustalić poziom zainteresowania takich osób podjęciem aktywności, a także określić ewentualne kierunki



edukacyjne. Taki projekt pozwoliłby uczelni szerzej oddziaływać na lokalną społeczność, być jeszcze bardziej użyteczną. Natomiast urząd pracy miałby okazję nie tylko typować osoby bezrobotne, ale także zainteresować swoimi usługami osoby bierne na rynku pracy, które z różnych przyczyn nie figurują w ewidencji urzędu. To pierwszy przypadek, w którym PUP konstruuje schemat działania zmierzający do przyciągnięcia osób niezarejestrowanych w sferę swoich działań. Nie jest to jednak paradoks. Musimy bowiem uznać fakt, że obecność osób biernych na rynku pracy, a przy tym niezarejestrowanych w PUP, nie oznacza, że takie osoby potrafią, mogą i chcą zmienić swoją sytuację. Dla PUP jest to nowy, potencjalny obszar działania, wymagający badań i analiz. Powinno to być również ważne dla lokalnego samorządu, bowiem skala osób biernych wpływa na różne zjawiska społeczno-ekonomiczne.

Cel operacyjny:

II.2. Rozwój poradnictwa zawodowego – usługi podnoszącej kompetencje bezrobotnych

Zadania dla celu II.2:

II.2.A. Realizacja poradnictwa zawodowego jako rodzaju działań edukacyjnych, które modyfikują system wartości i postawy uczestników oraz wyposażają ich w kompetencje z zakresu wchodzenia w relacje interpersonalne, planowania działań, samodzielnego radzenia sobie w sytuacjach problemowych, autoprezentacji.

Opis zadania:

Brak pracy w istotny sposób może wpływać na zaburzenie sytuacji życiowej ze względu na trudności finansowe. Jednocześnie wpływa on na poczucie dobrostanu i zachowania osób, budząc lęk i zagrażając poczuciu bezpieczeństwa. Uzyskanie zadowalającej pracy często okazuje się czasochłonne, trudne lub niemożliwe z powodu różnych doświadczeń życiowych, zawodowych czy problemów zdrowotnych oraz dostępności ofert pracy. Znaczenie ma także szybki rozwój technologiczny, który stanowi coraz większe wyzwanie wobec konieczności sprawnego posługiwania się sprzętem elektronicznym i docierania do szybko zmieniających się informacji. Stąd pojawia się konieczność wskazywania osobom poruszającym się po rynku pracy nowych wymagań i możliwości oraz wspólnego poszukiwania właściwych rozwiązań ich sytuacji. Ważna jest ocena i wykorzystanie w praktyce zawodowej posiadanych doświadczeń oraz umiejętności w odniesieniu do istotnych wartości dla osób wymagających wsparcia.



Punktem wyjścia do wspólnej pracy doradcy zawodowego oraz jego klientów powinno być określenie przyczyn powodujących trudność w zmianie swojej sytuacji na rynku pracy, w tym określenie: doświadczenia zawodowego, kwalifikacji, odległości miejsca zamieszkania od potencjalnego rynku pracy, sytuacji rodzinnej, stanu zdrowia, osiągnięć, planów życiowych i zawodowych, poziomu motywacji do zmiany. Następnie opisanie zasobów klientów, które sprzyjałyby skutecznemu poszukiwaniu pracy. Taka diagnoza sytuacji zawodowej i osobistej osób szukających pracy jest podstawą do ustalenia indywidualnego planu aktywizacji zawodowej.

Często pomoc doradcy zawodowego w formie indywidualnej lub grupowej wymaga wieloetapowego przygotowania klientów do kontaktów z pracodawcami i pomoc w opracowaniu dla nich dokumentów aplikacyjnych. Niezbędne jest do tego zaplanowanie oraz monitorowanie realizacji poszczególnych etapów i terminów przewidzianych działań oraz podtrzymywanie motywacji osób do działania.

Duża część klientów urzędu pracy posiada niewystarczające lub nieaktualne kwalifikacje pod kątem wymagań pracodawców. Osoba, która chce zmienić swoją sytuację na rynku pracy, powinna dostrzec konieczność zdobycia, zmiany czy rozwoju własnych kwalifikacji. Wsparciem jest więc pomoc doradcy zawodowego w odkrywaniu potrzeby zmiany lub rozwijania posiadanych kompetencji klientów.

Poradnictwo zawodowe jest metodą towarzyszenia osobie zainteresowanej w procesie podejmowania ważnych decyzji zawodowych. Pomaga w określeniu swoich zasobów oraz deficytów. Obejmuje także działania wspierające ocenę wyznawanego systemu wartości i postaw klientów. Daje szansę na naukę nowych lub rozwijanie posiadanych kompetencji z zakresu: komunikacji, relacji interpersonalnych, planowania swoich działań, radzenia sobie w sytuacjach trudnych oraz prezentacji własnej kandydatury w kontaktach z pracodawcami.

Realizacja usług poradnictwa zawodowego będzie odbywała się w formie indywidualnej oraz grupowej. Dostępne będą następujące możliwości indywidualnego kontaktu z klientem: udzielanie porad zawodowych (indywidualna porada zawodowa) oraz udostępnianie informacji dotyczących rynku pracy lub edukacji (indywidualna informacja zawodowa). Formy grupowe będą obejmowały: zajęcia grupowe (porada zawodowa grupowa), w tym szkolenie z zakresu umiejętności aktywnego poszukiwania pracy, a także spotkania informacyjne (informacja zawodowa grupowa).



Usługi te warto realizować we współpracy z innymi podmiotami wspierającymi tę samą grupę klientów: Centrum Informacji i Planowania Kariery Zawodowej we Włocławku, Centrum Edukacji i Pracy Młodzieży we Włocławku oraz Klubem Integracji Społecznej we Włocławku.

II.2.B. Realizacja szkolenia z zakresu umiejętności aktywnego poszukiwania pracy, jako specyficznej i szczególnej formy poradnictwa zawodowego.

Opis zadania:

Szkolenie z zakresu umiejętności aktywnego poszukiwania pracy pod tytułem „Szukam Pracy” jest grupową formą poradnictwa zawodowego. Zajęcia warsztatowe według programu zaakceptowanego i zalecanego przez Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej prowadzą doradcy zawodowi. W miarę możliwości wykorzystywane jest również wsparcie psychologa (któremu PUP powierza prowadzenie części zajęć w ramach zlecenia usługi). Warsztaty trwają trzy tygodnie i obejmują zagadnienia dotyczące między innymi: komunikacji interpersonalnej, radzenia sobie w sytuacjach trudnych, bilansu kompetencji, planowania kariery zawodowej oraz aktywnego działania na rynku pracy. Uczestnicy szkolenia uzyskują wiedzę o rynku pracy, o zasadach poruszania się po rynku pracy, o przygotowaniu się do rozmowy kwalifikacyjnej. Przede wszystkim jednak nabywają praktyczne umiejętności wyznaczania celów i realizacji ustalonego planu postępowania. Podstawą podejmowanych przez nich wyborów zawodowych jest dogłębna analiza posiadanych przez nich zasobów, stopnia motywacji i gotowości na zmianę w życiu.

Rolą doradców zawodowych jest nie tylko przekazywanie niezbędnych wiedzy i umiejętności, ale również wspieranie uczestników w rozwoju, w planowaniu i realizacji poszczególnych kroków, pozwalających zmienić swoją sytuację życiową i zawodową. Intensywna współpraca doradców zawodowych z klientami pomaga zmieniać perspektywę klientów dotyczącą ich miejsca na rynku pracy. Motywuje ona także osoby do działania oraz pokazuje im możliwości zmiany posiadanych kompetencji.

II.2.C. Współpraca doradców zawodowych z instytucjami edukacyjnymi, w tym z uczelniami wyższymi, w zakresie planowania działań aktywizacyjnych w obszarze poradnictwa zawodowego.



Opis zadania:

Działania w zakresie poradnictwa zawodowego, szczególnie wobec młodych osób, aby okazały się skuteczne, warto, żeby obejmowały współpracę instytucji edukacyjnych. Celem jest dotarcie z odpowiednią pomocą i informacją do osób kończących szkołę na różnym poziomie edukacji oraz do absolwentów szkół, ze wskazaniem na osoby do 29 r.ż. Prowadząc aktywizację zawodową osób młodych, należy docierać do członków tej grupy w sposób typowy również dla innych grup bezrobotnych, tj. poprzez spotkania i materiały informacyjne, ulotki, plakaty, informacje w lokalnych mediach czy strony internetowe. Potrzebne jest także wykorzystanie kanałów informacji używanych szczególnie przez tę grupę wiekową, czyli media społecznościowe. Istotne jest nawiązywanie współpracy urzędu pracy również z różnymi partnerami prowadzącymi działania edukacyjne, w tym uczelnie wyższe i szkoły. Instytucje te prowadzą we własnym zakresie badania rynku pracy, dostarczają wiedzy i informacji swoim uczniom, studentom i absolwentom, wspierając ich w wyborach zawodowych, poszukiwaniu pracy czy planowaniu własnej działalności gospodarczej. Wymiana informacji i wspólne działania aktywizacyjne mogą stać się podstawą do uzyskania dodatkowego źródła danych o rynku pracy, okazją do rozpowszechniania ogłoszeń, np. o naborach do realizowanych projektów, a także do wdrożenia działań zapobiegających pozostawaniu młodych bez pracy po ukończeniu szkoły. Współpraca powinna dotyczyć szkół wyższych działających w regionie (w tym Akademickich Biur Karier), zainteresowanych lokalnych szkół i innych instytucji edukacyjnych.

III. Cel strategiczny: Kreowanie współpracy – synergia instytucjonalna

Cel operacyjny:

III.1. Rozwijanie współpracy PUP z OPS– aktywizacja oraz integracja społeczna

Zadania dla celu III.1:

III.1.A. Rozwijanie współpracy PUP z OPS w zakresie integracji społeczno-zawodowej bezrobotnych; wspólnota instytucjonalnych celów, synergia działań.



Opis zadania:

Powyższe zadanie zakłada realizację wspólnych działań PUP i OPS, wynikających z zawartych porozumień, m.in. w zakresie udziału osób bezrobotnych w kontraktach socjalnych. Istotne jest bowiem wykorzystanie wspólnych cech PUP i OPS (szczególnie faktu kierowania usług i działań do tego samego klienta), a także kompetencji, zasobów kadrowych, możliwości pozyskiwania funduszy. Pozwala to na osiągnięcie stanu synergii działań, czyli lepszych (niż w przypadku samodzielnych inicjatyw tych instytucji) rezultatów aktywizacyjnych, wynikających z podjętej współpracy.

Utworzone w 2020 r. Ministerstwo Rozwoju, Pracy i Technologii prowadzi aktualnie analizy, które mają pomóc ustalić kierunek reformy systemu urzędów pracy. W pierwszym kwartale 2021 r. PUP we Włocławku udzielił odpowiedzi na serię ankiet, dotyczących kwestii organizacji, zadań oraz standardów usług urzędów pracy. Kierunek modernizacyjny, który wybierze ministerstwo jest na razie nieznany. Jednak już sam fakt przeniesienia w 2020 r. urzędów pracy z merytorycznej podległości Ministerstwa Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej do Ministerstwa Rozwoju, Pracy i Technologii, sygnalizuje sposób postrzegania systemu urzędów pracy. Taka zmiana podległości świadczy o tym, że urzędy pracy mają być instytucjami wspierającymi przedsiębiorczość oraz, w jakiejś mierze, motorami lokalnego rozwoju. Zapewne tak jest, jeśli spojrzymy na skalę wydatków z Funduszu Pracy na takie działania jak subsydiowanie zatrudnienia, dotowanie powstawania nowych firm czy, w ostatnim roku, wydatki w ramach „Tarczy Antykryzysowej”.

Niemniej jednak, urzędy pracy zawsze będą pozostawać w bliskich relacjach z ośrodkami pomocy społecznej. PUP nie może być wyłącznie generatorem rozwoju, musi także pozostać instytucją wsparcia społecznego. Jeśli słowo „rozwój” potraktujemy szeroko, to jest nim także praca doradcy klienta w PUP, któremu udało się skutecznie zaktywizować podopiecznego. Dzięki temu dotychczasowy bezrobotny zasilił kadry lokalnego zakładu pracy. Rozwój zaczyna się poprzez zmianę: postaw, skłonności i nawyków indywidualnych ludzi.

Ponieważ obszar działania PUP obejmuje Włocławek i powiat włocławski, istnieje znaczna liczba ośrodków pomocy społecznej, z którymi urząd utrzymuje współpracę. Należy opracować sposób rozwoju współdziałania, który powinien być skorelowany z nową formułą obsługi osób bezrobotnych, o której była mowa w jednym z powyższych punktów. Wspólne działania PUP i OPS powinny zmierzać do przedstawienia bezrobotnym spójnej oferty



integracyjnej i aktywizacyjnej. Można przy tym wykorzystać szereg form działań: od pośrednictwa pracy i poradnictwa zawodowego, po prace społecznie użyteczne i roboty publiczne. Konkretnymi elementami takiego współdziałania może być współpraca przy projektowaniu robót publicznych jako instrumentu aktywizacji osób zagrożonych wykluczeniem społecznym i zawodowym, czy też współpraca doradców zawodowych PUP z Klubem Integracji Społecznej MOPR. Formuła tej współpracy powinna być określona przez partnerskie instytucje. W dalszej perspektywie możliwe byłyby projekty realizowane przez PUP we współpracy z lokalnymi OPS. Do tego powinny być wykorzystane badania społeczne, o których była mowa w pierwszym celu operacyjnym niniejszego programu.

III.1.B. Poszerzanie partnerstwa z OPS przez włączenie w działania organizacji pozarządowych: np. fundacji zajmujących się problematyką integracji zawodowej i społecznej.

Opis zadania:

W ramach współpracy z OPS należy przewidzieć opcję poszerzania partnerstwa lokalnego o tzw. trzeci sektor, czyli organizacje non-profit działające w sferze pomocy i aktywizacji osób zagrożonych wykluczeniem społecznym oraz wykluczonych społecznie. Dotychczas nie udało się wypracować spójnego modelu takiej trój-partnerskiej relacji. Wynika to z faktu, że na terenie miasta i powiatu brakuje organizacji pozarządowych o pożądanej specjalizacji, tj. posiadających doświadczenie w pracy z grupami zagrożonymi wykluczeniem społecznym.

Celem włączenia NGO'sów do omawianej kooperacji byłoby m.in. wsparcie w readaptacji i aktywizacji trudnych środowisk społecznych. Na terenie działania PUP nie brakuje takich społeczności. Do najtrudniejszych należą np. mieszkańcy Leopoldowa, popularnie zwanego „Zakrętem” (od nazwy ulicy). Kolejnym istotnym problemem jest kwestia aktywizacji osób mieszkających w schroniskach dla osób bezdomnych. Trudno uwierzyć, ale wśród mieszkańców włocławskiego schroniska są osoby przebywające tam nawet kilkanaście lat. Miejsce, które pełni rolę doraźnego dachu nad głową, stało się dla tych ludzi domem. Szanse zatrudnieniowe osób (z wymienionych powyżej, najtrudniejszych środowisk), są obecnie znikome. Potrzebna jest przemyślana strategia działania, łącząca kompetencje samorządu, w tym OPS, PUP. Być może użyteczne byłoby wsparcie tych instytucji przez doświadczoną organizację pozarządową. Warto wciągać NGO'sy w orbitę



współpracy PUP-OPS, ponieważ może to zaowocować ważnymi, wspólnymi projektami m.in. na rzecz najtrudniejszych środowisk społecznych.

Powyższe nie oznacza, że w ramach niniejszego programu ewentualna współpraca z organizacjami pozarządowymi skupi się na wymienionych najtrudniejszych grupach społecznych. Najpierw celem będzie integracja osób bezrobotnych z różnych środowisk. Być może do tych działań uda się również włączyć niektóre osoby z powyższych zmarginalizowanych społeczności. Nawiązanie współpracy PUP-OPS-NGO i zdobycie wspólnych doświadczeń może w następnej kolejności zaowocować projektem szerszych działań w tych trudnych środowiskach. Do tego potrzebna jednak będzie pomoc władz samorządowych. Jeśli dzięki powyższym działaniom uda się włączyć do życia społecznego choćby jakiś procent osób wykluczonych czy zagrożonych izolacją społeczną, to warto i należy to uczynić.

Cel operacyjny:

III.2. Współpraca PUP z instytucjami rynku pracy

Zadania dla celu III.2:

III.2.A. Współpraca PUP z OHP (opcjonalnie z Poradnią Psychologiczno-Pedagogiczną) w zakresie aktywizacji osób młodych, szczególnie z grupy tzw. NEET (not in employment, education or training), zgodnie z priorytetem UE.

Opis zadania:

Jednym z kluczowych działań podmiotów publicznych, w tym Powiatowego Urzędu Pracy we Włocławku jest podejmowanie inicjatyw na rzecz pomocy młodym osobom w wieku poniżej 29 roku życia (w tym szczególnie do 25 r. ż.). Polska, jako kraj członkowski UE, jest włączona w realizację programu „Gwarancje dla młodzieży”, którego celem jest aktywizacja zawodowa młodych osób. W ramach „Gwarancji dla młodzieży” młodzi ludzie powinni uzyskać dobrej jakości ofertę zatrudnienia, kształcenia, przyuczenia do zawodu, stażu lub inną formę pomocy, umożliwiającą aktywizację zawodową albo podjęcie działalności gospodarczej. Wsparcie powinno zostać udzielone w ciągu czterech miesięcy od momentu utraty pracy lub zakończenia kształcenia formalnego. Szczególną uwagą objęte są osoby z grupy tzw. NEET, czyli takie, które nie uczą się, nie pracują ani nie szkolą. Do wsparcia młodzieży zobowiązane są także placówki OHP, w tym Centrum Edukacji i Pracy Młodzieży



we Włocławku. Na podstawie zawartego w 2015 r. porozumienia pomiędzy PUP we Włocławku a CEiPM we Włocławku strony zadeklarowały współpracę w zakresie aktywizacji młodych osób bezrobotnych, głównie poprzez usługi, takie jak pośrednictwo pracy oraz poradnictwo zawodowe. Realizowane były wspólne zajęcia z zakresu grupowego poradnictwa zawodowego dla bezrobotnych do 25 r.ż. Natomiast w ramach pośrednictwa pracy wymieniano się informacjami dotyczącymi współpracy z pracodawcami oraz ofertami pracy. Organizowano także wspólnie targi pracy. Współpraca będzie kontynuowana. Dzięki temu możliwe będzie skuteczniejsze aktywizowanie młodzieży, zwłaszcza pozostającej poza zatrudnieniem, edukacją i szkoleniem (NEET), w tym osób młodych wymagających szczególnego wsparcia (oddalonych od rynku pracy, ze środowisk defaworyzowanych, z obszarów wiejskich). Połączenie działań instytucji partnerskich, wykorzystujących posiadany potencjał kadrowy i lokalowy, usprawni docelową pomoc skierowaną do młodzieży.

III.2.B. Współpraca PUP z agencjami zatrudnienia w celu pozyskania większej ilości ofert pracy i innych form aktywizacyjnych, a także ułatwienia pracodawcom zatrudniania cudzoziemców.

Opis zadania:

Głównym zadaniem urzędu pracy jest zapewnienie klientom możliwie optymalnej usługi pośrednictwa pracy. Dotyczy to z jednej strony osób bezrobotnych, zaś z drugiej pracodawców. Wszystkie inne działania, takie jak subsydiowanie zatrudnienia czy organizacja szkoleń mają charakter pomocniczy dla usługi pośrednictwa pracy.

W celu uzyskania wysokich wskaźników zatrudnieniowych, czyli jak największej liczby osób podejmujących pracę, konieczne jest budowanie partnerstwa z podmiotami zajmującymi się pozyskiwaniem ofert pracy. Do takich instytucji należą agencje zatrudnienia. Agencje takie mogą występować w dwojakiej roli: jako firma pośrednicząca pomiędzy pracodawcą, a poszukującym pracy lub jako pracodawca, który formalnie zatrudnia osobę (kierowaną następnie do tzw. „pracodawcy użytkownika”). W pierwszym przypadku – czyli pośrednictwa w zatrudnieniu, podobną rolę spełnia oczywiście urząd pracy. Dlatego tego typu wsparcie ze strony agencji ma mniejsze znaczenie z punktu widzenia PUP, który przecież synonimicznie nazywany jest „pośredniakiem”. PUP sam musi wykazać się skutecznością budowania relacji pomiędzy pracodawcami, a bezrobotnymi. Jednak w drugim przypadku –



oferowania pracy przez agencję, sytuacja jest odmienna, ponieważ podmiot ten występuje w charakterze pracodawcy. Dla PUP jest zatem instytucją oferującą umowę o pracę (lub choćby umowę cywilnoprawną). Coraz częściej agencje zatrudnienia występują w takiej roli. Duże przedsiębiorstwa chętnie korzystają z użyczenia pracowników, np. na takich zasadach jak *outsourcing*.

Współdziałanie z agencjami zatrudnienia, poszukiwanie formuły i właściwych proporcji takiej współpracy, wydaje się niezbędne. Wdrożenie schematu tego typu kooperacji pozwoliłoby na rozszerzenie wachlarza ofert pracy. Być może pozwoli też na kojarzenie przez PUP pracodawców z agencjami zatrudnienia, np. w sprawach pozyskiwania do pracy cudzoziemców. Ważną rolę przy tworzeniu schematu współpracy z agencjami zatrudnienia powinni odgrywać pośrednicy pracy realizujący funkcje doradców klienta instytucjonalnego.

III.2.C. Współpraca PUP z instytucjami dialogu społecznego, szczególnie z organizacjami pozarządowymi (NGO: non-government organization) zajmującymi się problematyką bezrobocia i rynku pracy. Nawiązanie kontaktu z NGO'sami spoza powiatu (z uwagi na niską reprezentatywność tego typu podmiotów na obszarze działania PUP).

Opis zadania:

Zgodnie z obowiązującymi przepisami jednym z rodzajów instytucji rynku pracy są instytucje dialogu społecznego, do których należą organizacje pozarządowe. PUP cyklicznie zaprasza do współpracy takie organizacje. Należy taką kooperację kontynuować i rozszerzać, także o podmioty spoza terenu działania urzędu. Budując współpracę instytucjonalną, w ramach samorządu lokalnego, np. z OPS-ami, czy placówkami oświatowymi, można włączyć do współdziałania organizacje pozarządowe, co jest zgodne z postulatem łączenia działań podmiotów publicznych z tzw. trzecim sektorem. Instytucje tego typu mogą pomóc PUP i OPS-om w działaniach integracyjno-aktywizacyjnych wybranych kategorii osób (np. bezrobotnych 50+, opuszczających zakłady karne czy ze środowisk zmarginalizowanych).

Atutem NGO-sów jest ich nieszablonowe działanie oraz doświadczenie w zakresie pomocy konkretnym grupom beneficjentów. Warto wykorzystać potencjał tych podmiotów i budować porozumienia w celu skuteczniejszego projektowania inicjatyw na rzecz osób w najtrudniejszej sytuacji społeczno-ekonomicznej. Była o tym mowa w jednym z wcześniejszych punktów niniejszego programu.

**Cel operacyjny:****III.3. Rozwijanie usług dla pracodawców – modernizacja pośrednictwa instytucjonalnego****Zadania dla celu III.3:*****III.3.A. Opracowanie i wdrożenie nowego modelu pozyskiwania, utrzymania i rozwijania kontaktów z przedsiębiorcami; wykorzystanie narzędzi kontaktu elektronicznego.*****Opis zadania:**

W związku z sytuacją epidemiczną w kraju konieczna jest zmiana podejścia do sposobu komunikacji z pracodawcami. Kontakt elektroniczny jest to nie tylko zmiana ilościowa (ograniczenie papierowych dokumentów, np.: zawiadomień o przyznaniu wsparcia na rzecz e-maila) - mniejsze wydatki na papier, koszty wysłania oraz zaniechanie poszukiwań kolejnych pomieszczeń i dostosowywanie ich do potrzeb składnicy akt, ale również jakościowa – pracodawca, który jest informowany „na bieżąco”, szybciej podejmuje działania w celu zatrudnienia bezrobotnego. Elektroniczny kontakt wpisuje się w ogólnokrajową tendencję do rezygnowania z „wersji” dokumentów papierowych. Najlepszym przykładem jest wsparcie wynikające z art. 15 z z⁴ ustawy⁸ i rozporządzeń⁹ tarczy antykrzysowej, które stanowią, iż przedsiębiorcy wnioski składają wyłącznie w formie elektronicznej. Niejako przy okazji składania tych wniosków pracownicy urzędu słyszą od pracodawców o braku podstawowego narzędzia niezbędnego do składania takiego wniosku, tj. profilu zaufanego. Wśród bezrobotnych w tej kwestii sytuacja wygląda dużo gorzej. Koniecznym jest propagowanie wśród klientów PUP zakładania profilu zaufanego, w celu umożliwienia zdalnego załatwiania formalności.

W związku z powyższym, w ramach rozwijania instytucjonalnego pośrednictwa pracy, zostanie opracowany model nawiązywania i utrzymania kontaktu elektronicznego z pracodawcami oraz instytucjami generującymi miejsca pracy. Do tego celu zostaną wykorzystane narzędzie cyfrowe, takie jak: poczta elektroniczna, newslettery, elektroniczna prezentacja usług, konsultacje on-line.

⁸Ustawa z dnia 2 marca 2020r. o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych (Dz. U. poz.1842, z późn. zm.).

⁹ Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 19 stycznia 2021r. w sprawie wsparcia uczestników obrotu gospodarczego poszkodowanych wskutek pandemii COVID-19 (Dz. U. z 2021r., poz.152).
Rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 26 lutego 2021r. w sprawie wsparcia uczestników obrotu gospodarczego poszkodowanych wskutek pandemii COVID-19 (Dz. U. z 2021r., poz.371).



III.3.B. Współpraca z otoczeniem biznesu, inkubatorem przedsiębiorczości, organizacjami pracodawców.

Opis zadania:

Skuteczny rozwój przedsiębiorczości można zapewnić m.in. poprzez tworzenie przyjaznego środowiska wokół biznesu. Należy rozważyć współpracę w zakresie dopuszczalności poręczeń jako formy zabezpieczenia subsydiowanego zatrudnienia tam, gdzie jest ono wymagane prawem, ze strony Kujawsko-Pomorskiego Funduszu Poręczeń Kredytowych (KPFPK), a w szczególności Toruńskiego Funduszu Poręczeń Kredytowych, który proponuje w tym zakresie współpracę. Przygotowanie stosownych rozwiązań może zaowocować skuteczniejszym wykorzystaniem środków przeznaczonych na wsparcie finansowe osób podejmujących działalność gospodarczą oraz przedsiębiorców tworzących miejsca pracy. Konieczna jest ściślejsza współpraca z inkubatorem przedsiębiorczości poprzez wzajemną informację o naborach wniosków o jednorazowe środki na podjęcie działalności gospodarczej (urząd), wolnych lokalach i zasadach ich wynajmu (inkubator przedsiębiorczości). Dopelnieniem współpracy jest nawiązanie kontaktu z Cechem Rzemiosł Różnych oraz powstałymi na terenie powiatów grodzkiego i ziemskiego klastrami przedsiębiorców.

III.3.C. Organizacja targów i giełd pracy w siedzibie PUP, w lokalach partnerów urzędu czy zdalnie.

Opis zadania:

W ostatnich latach PUP we Włocławku zaangażował się w organizację lokalnych targów pracy. Wcześniej urząd był tylko jednym z wystawców, prezentując oferty zatrudnienia oraz informacje o usługach i instrumentach rynku pracy. Od 2016 r. PUP występuje w charakterze współorganizatora targów, wspólnie z Poradnią Psychologiczno-Pedagogiczną, Centrum Edukacji i Pracy Młodzieży OHP oraz Cechem Rzemiosł Różnych. Na przestrzeni ostatnich czterech edycji targi pracy urosły do rangi największej tego typu imprezy w regionie. Dzięki patronatowi ze strony władz samorządowych, targi odbywają się w największym obiekcie miasta, czyli w Hali OSiR. Co roku w targach uczestniczyło ok. 80 wystawców, tj. pracodawców, instytucji rynku pracy, szkół wyższych. Wśród osób odwiedzających targi pracy przeważały osoby poszukujące pracy. Według ostrożnych szacunków corocznie w targach pracy brało udział ponad 2.000 osób. W okresie trwania pandemii targi nie zostały



zorganizowane. Znaczenie tej imprezy, jej oddziaływanie na promowanie problematyki pracy, bezrobocia czy edukacji, powoduje, że należy powrócić do tej idei, po zniesieniu restrykcji ograniczających organizację imprez o masowym charakterze.

Targi pracy są okazją do upowszechnienia usług i instrumentów rynku pracy znacznej liczbie potencjalnych klientów. Innym rodzajem działań grupowych są giełdy pracy, stanowiące specyficzny rodzaj pośrednictwa pracy. Na wniosek pracodawcy, PUP zaprasza osoby bezrobotne, które biorą udział w spotkaniu z tym pracodawcą, w celu wyłonienia kandydatów do zatrudnienia. Giełda pozwala konkretnemu pracodawcy spotkać się w ciągu jednego dnia z większą grupą kandydatów. Umożliwia pracodawcy zaoszczędzenie czasu i środków w porównaniu do standardowej formy pośrednictwa, czyli wydawania skierowań do firmy pojedynczym osobom. Zarówno działania w zakresie targów pracy, jak i giełd pracy będą kontynuowane. Skala tych działań będzie zależna od sytuacji epidemicznej oraz zmian organizacyjnych w obszarze pośrednictwa pracy.

Cel operacyjny:

III.4. Współdziałanie PUP z samorządami – wydziałami ds. promocji i rozwoju

Zadania dla celu III.4:

III.4.A. Współpraca PUP z wydziałami UM, Starostwa, władz poszczególnych gmin, w celu projektowania bieżących działań zmierzających do pozyskiwania inwestycji oraz miejsc pracy. Cel: synergia instytucjonalna, m.in. dzięki połączeniu kompetencji, informacji, zasobów kadrowych etc.

Opis zadania:

Niniejszy program podtrzymuje i rozwija filozofię myślenia na temat roli urzędu pracy oraz jego miejsca w strukturze instytucjonalnej miasta i powiatu. Wychodzi on z założenia, że poprawę efektywności w zakresie aktywizacji zawodowej osób bezrobotnych można uzyskać m.in. dzięki budowaniu relacji instytucjonalnych, zwłaszcza w obszarach: edukacji (współpraca z instytucjami szkoleniowymi, uczelniami), przedsiębiorczości (współpraca np. z inkubatorem przedsiębiorczości), czy integracji społecznej (współpraca z ośrodkami pomocy społecznej, w tym z Klubem Integracji Społecznej). Ta idea stała się również podstawą dla współpracy z instytucjami samorządowymi, których domeną jest pozyskiwanie inwestorów. Punktem wyjścia do nawiązania takiej współpracy jest jak największa

„wzajemna wiedza o sobie”. Przykładowo przedstawiciele samorządu, zajmujący się m.in. tworzeniem warunków do pozyskiwania inwestycji, generujących miejsca pracy, powinni mieć łatwy dostęp do danych PUP i odwrotnie. Prostą ilustracją jest powiązanie stron internetowych. Ponadto, należy zapewnić stałą wymianę informacji, umożliwiającą z jednej strony wsparcie jednostek samorządu terytorialnego w rozmowach z potencjalnymi inwestorami, a z drugiej wsparcie dla PUP w aspekcie możliwości aktywizacyjnych.

IV. Cel strategiczny: Aktywizacja lokalnego rynku pracy

Cel operacyjny:

IV.1. Modelowanie aktywizacji – nowa formuła kontaktu doradca-klient

Zadania dla celu III.1:

IV.1.A. Opracowanie systemu klasyfikowania pomocy osobom bezrobotnym, na podstawie predyspozycji i kompetencji oraz dzięki projektom przygotowanymi realizowanym przez PUP.

Opis zadania:

W ramach modernizacji funkcjonowania urzędu jako instytucji wsparcia społecznego przewiduje się rozwijanie relacji pomiędzy doradcami klienta a osobami korzystającymi z ich pomocy. Korelacja: doradca-klient ma się opierać na pogłębionej wiedzy o osobie, realizacji indywidualnego planu działania, a także uzasadnionej możliwości łączenia różnych instrumentów aktywizacyjnych.

Omawiana w jednym z wcześniejszych punktów rezygnacja urzędu z wyznaczania obowiązkowych wizyt w ramach tzw. potwierdzania gotowości do pracy, zapewnia doradcom klienta czas i sposobność na analizę sytuacji klienta, określenie potencjalnych rozwiązań jego problemów aktywizacyjnych oraz zaproszenie tej osoby w celu przedłożenia konkretnej propozycji pomocy. W trakcie kontaktu z klientem doradca uzyskuje dodatkową wiedzę o osobie (np. wynikającą z informacji o przebiegu spotkania z pracodawcą, do którego bezrobotny został skierowany). Doradca klienta każdorazowo aktualizuje



indywidualny plan działania, korygując przewidywane czynności traktowane jako etapy do podjęcia zatrudnienia.

Kompleksowe dane o osobie, standardowe i konkretne, takie jak: poziom wykształcenia, posiadane kwalifikacje zawodowe czy okres pozostawania bez pracy, ale też informacje z obserwacji osoby: ocena wynikająca z doświadczenia doradcy i jego konsultacji z innymi specjalistami, powinny pozwolić na klasyfikowanie pomocy czy też skorelowanie formy wsparcia z kompetencjami kandydata. Osoby w najtrudniejszej sytuacji powinny zostać objęte kompleksowymi działaniami, od poradnictwa zawodowego, poprzez formy edukacyjne, aż po subsydiowane zatrudnienie. Metoda kompleksowej aktywizacji, o której była mowa w jednym z powyższych punktów, może być osiągnięta np. dzięki programom specjalnym lub wyodrębnionym projektom.

IV.1.B. Paradygmat kompleksowego wsparcia świadczonego przez doradców klienta, w tym dystrybucja ofert pracy oraz innych form aktywizacji zawodowej.

Opis zadania:

Zgodnie z opisanym powyżej założeniem rolą doradców klienta jest kompleksowe podejście do aktywizacji osób. Patrząc z innego punktu widzenia można powiedzieć, że każdy klient ma konkretnego doradcę, którego zadaniem jest (wspólnie z klientem) sprawne i skrupulatne układanie indywidualnego planu działania. Oczywiście doradca klienta może korzystać z pomocy innych specjalistów, szczególnie doradców zawodowych czy specjalistów ds. rozwoju zawodowego, a także pracowników zajmujących się konkretnymi instrumentami aktywizacji, jak dotacje, refundacje kosztów przejazdu czy bony na zasiedlenie. Jednakże głównym wsparciem dla osoby bezrobotnej ma być doradca klienta. Pracownicy pełniący inne funkcje są osobami wspierającymi proces readaptacji osoby na rynku pracy.

Z powyższych względów doradca klienta, jako pracownik działający „na pierwszej linii”, czyli na sali obsługi, nie może skupiać się wyłącznie na wydawaniu skierowań na ofertę pracy czy stażu. Jego rola w zmodernizowanej formule PUP jest maksymalnie szeroka i nie musi ograniczać się tylko do domeny PUP. W pewnych sytuacjach doradca klienta będzie mógł konsultować się z innymi instytucjami, jak OPS czy instytucje edukacyjne. Poziom i zakres zaangażowania doradcy klienta w proces aktywizacji osoby wpływa na efektywność jego pracy. Doradca pozyskuje możliwie szeroką informację o usługach i instrumentach rynku pracy, a także zewnętrznych inicjatywach, które mogą wspierać daną osobę w aktywizacji.



Powinien także wspierać klienta w samodzielnym poszukiwaniu potrzebnych informacji, które będą przydatne do zmiany jego sytuacji.

Czynności podejmowane przez doradców klienta, w tym ich charakter oraz zróżnicowanie, będą podlegać ewaluacji.

IV.1.C. Wykorzystanie współpracy instytucjonalnej w zakresie planowania pomocy bezrobotnym i realizacji usług rynku pracy, np. prowadzenie zajęć poradnictwa zawodowego w jednostkach pomocy społecznej w tym w Klubie Integracji Społecznej.

Opis zadania:

Zgodnie z wyrażaną wcześniej deklaracją, zakłada się że w ramach współpracy instytucjonalnej będą realizowane wspólne działania z OPS, w szczególności z Klubem Integracji Społecznej, jako wydziałem MOPR. KIS jako placówka realizująca zadania integracji i aktywizacji osób zagrożonych wykluczeniem społecznym jest naturalnym partnerem PUP w zakresie aktywizacji zawodowej klientów. Szczególne znaczenie będzie miała realizacja usługi poradnictwa zawodowego dla wytypowanych kategorii osób bezrobotnych. Jej celem powinno być wsparcie klientów w realizacji ich celów zawodowych, w tym w korzystaniu z usług rynku pracy oraz proponowanie im udziału w realizowanych projektach. Planowane jest prowadzenie w KIS grupowych form poradnictwa zawodowego, w tym szkolenia z zakresu umiejętności aktywnego poszukiwania pracy. Istotne byłyby także dyżury indywidualne doradców zawodowych PUP w siedzibie KIS. Zakres i formy współpracy zostaną opracowane przez te instytucje w oparciu o porozumienie.

Cel operacyjny:

IV.2. Wspieranie rozwoju gospodarczego

Zadania dla celu IV.2:

IV.2.A. Wspieranie rozwoju przedsiębiorczości, w tym projektowanie działań na rzecz kształtowania przedsiębiorczości osób młodych, uczących się lub osób z kategorii NEET (not in employment, education or training).

Opis zadania:

Ustawa o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, w oparciu, o którą działa PUP we Włocławku, zawiera cały zestaw instrumentów adresowanych do osób bezrobotnych do



30 roku życia¹⁰. Dzięki temu możliwe jest skuteczniejsze aktywizowanie każdej młodej osoby, w relatywnie krótkiej perspektywie czasowej od momentu rejestracji w urzędzie pracy. Należy tutaj jednak zauważyć, że, jak wskazano we wstępie do niniejszego rozdziału, jednym z istotnych lokalnych problemów jest niska przedsiębiorczość młodych ludzi. Statystyki dotyczące podmiotów gospodarczych wskazują, że niewiele firm to działalności zakładane przez młodych ludzi. Dlatego promowanie aktywności osób z grupy wiekowej do 30 r.ż. powinno w znacznej mierze dotyczyć inicjatyw propagujących i rozwijających szeroko rozumianą przedsiębiorczość. Dotyczy to również analizy predyspozycji oraz zdobywania wiedzy koniecznych do tworzenia i prowadzenia działalności gospodarczej.

Należy dążyć do umożliwienia młodym ludziom nabywania kompetencji przedsiębiorczych. Z jednej strony kompetencje takie powodują większą otwartość, samodzielność i kreatywność młodych osób, zaś z drugiej strony wpływają na ich skłonność do samozatrudnienia. Z powyższych względów w niniejszym programie wprowadzono wyodrębnione zadanie, którego celem jest projektowanie działań na rzecz kształtowania przedsiębiorczości młodych osób.

IV.2.B. Inicjowanie, tworzenie i realizacja lokalnych projektów partnerskich w zakresie wspierania rozwoju gospodarczego (zwłaszcza projekty z inkubatorem przedsiębiorczości oraz z gminami w oparciu o gminne strategie rozwoju).

Opis zadania:

Każda gmina posiada opracowaną wieloletnią strategię rozwoju, wytyczającą kierunek zmian na danym obszarze. Ogólnym wyrazem deklarowanych w niej działań jest osiągnięcie oczekiwań związanych z rozwojem społeczno-gospodarczym oraz poprawą życia mieszkańców. Zmiany te wiążą się z reguły z wykonaniem pewnych zadań, a także z właściwym przygotowaniem zasobów ludzkich do ich wykonania (np. pod względem kompetencji). PUP, jako instytucja dysponująca możliwościami realizacji usług rynku pracy, może wspierać rozwój lokalnych gmin, uwzględniając przy podziale środków publicznych, którymi dysponuje, projekty wskazane w strategiach. Ze środków Funduszu Pracy można finansować przygotowanie zasobów ludzkich (w ramach szkoleń, czy staży) oraz pokryć koszty części prac (np. w ramach robót publicznych). Urząd pracy może być w ten sposób

¹⁰Ustawa z dnia 20 kwietnia 2004r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (dz. U. z 2020r., poz. 1409 z późn. zm.), Rozdział 13d



instytucją wsparcia dla miasta i lokalnych gmin w zakresie rozwoju, oddziaływującego na rynek pracy. Istotne byłoby podjęcie szerszej współpracy w ramach projektów opartych na zaawansowanych strategiach rozwoju. Jest to zgodne z zasadą budowania współpracy instytucjonalnej. Cenną inicjatywą byłoby spajanie współpracy pomiędzy PUP a inkubatorem przedsiębiorczości oraz jednostkami samorządu terytorialnego w zakresie wsparcia przedsiębiorczości.

Cel operacyjny:

IV.3. Wspieranie tworzenia miejsc pracy oraz samozatrudnienia przez osoby bezrobotne

Zadania dla celu IV.3:

IV.3.A: Tworzenie subsydiowanych miejsc pracy.

Opis zadania:

Urząd pracy, zgodnie z założeniami ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, realizuje swoje zadania wspierająco-aktywizujące, między innymi przez tworzenie subsydiowanych miejsc pracy. W ramach wsparcia rynku pracy urząd oferuje: wyposażenie lub doposażenie stanowisk pracy, prace interwencyjne, roboty publiczne, prace społecznie użyteczne, staże, dofinansowanie wynagrodzenia za zatrudnienia skierowanego bezrobotnego, który ukończył 50 r.ż., finansowanie kosztów przejazdu do pracodawcy lub kosztów zakwaterowania, bon na zatrudnienie, bon na zasiedlenie, finansowanie kosztów opieki nad dzieckiem. Taka oferta winna się spotykać z zainteresowaniem, zarówno ze strony przedsiębiorstw, jaki i bezrobotnych. Pracodawcy zyskują wyposażone stanowiska pracy lub zwrot części wynagrodzenia pracowników, albo, jak w przypadku stażu, przyszłego pracownika. Z kolei bezrobotni mają zatrudnienie w ramach umowy o pracę, mogą ubiegać się o zwrot kosztów przejazdu i inne świadczenia oraz nabywają nowe umiejętności.

Znaczna część instrumentów rynku pracy skierowana jest przede wszystkim do osób będących w szczególnej sytuacji na rynku pracy (które wymienia art. 49 ustawy). Urząd ma obowiązek propagować takie instrumenty rynku pracy (w tym subsydiowane zatrudnienie oraz staże), zawierać umowy na ich realizację oraz monitorować ich wykonywanie i efektywność. Ograniczenia działalności gospodarczej i wynikające z tego problemy z utrzymaniem stanu zatrudnienia, powstałe w wyniku epidemii, znajdują swoje odzwierciedlenie w przepisach, umożliwiających wydłużenie realizacji takich umów



w oparciu o zapis art.15zzf „Tarczy Antykryzysowej”¹¹. Jest to rozwiązanie, które umożliwia wydatkowanie środków publicznych w ramach niżej wymienionych form wsparcia i zainteresowanie pracodawców zatrudnianiem kolejnych pracowników z perspektywą wywiązania się z zawartych umów.

Wyposażenie lub doposażenie oraz tworzenie stanowisk pracy

Wyposażenie stanowisk pracy jest subsydiowaniem, z którego od wielu lat chętnie korzystają przedsiębiorcy. Nie wyłącza to jednak konieczności dalszej szeroko zakrojonej promocji tej formy wsparcia. Konieczna jest dalsza współpraca z organizacjami przedsiębiorców, np.: Cechem Rzemiosł Różnych, który przez swoją strukturę będzie przekazywał informacje o możliwości pozyskania z urzędu pracy środków publicznych. Niezbędna jest również analiza istnienia na rynku podmiotów powstałych ze środków publicznych, które są potencjalnymi biorcami wsparcia przy rozwoju działalności. Tylko informacja i wszechstronna pomoc urzędu daje gwarancję, że przedsiębiorcy nie będą obawiać się (a tym samym zniechęcać) barier administracyjnych przy wypełnianiu wniosku. Doposażenie lub wyposażenie stanowiska pracy „w czystej postaci” jest pomocą bezzwrotną w wysokości do 6-krotnego przeciętnego wynagrodzenia na utworzenie określonego we wniosku pracodawcy stanowiska pracy. Podstawowym zobowiązaniem wynikającym z umowy zawartej między urzędem pracy a pracodawcą jest obowiązek utrzymania utworzonego stanowiska pracy przez okres minimum 24 miesięcy. Wyposażenie lub doposażenie stanowiska pracy uregulowane jest szczegółowo w rozporządzeniu¹², które również determinuje kolejność poszczególnych czynności związanych z tą formą wsparcia.

Pożyczka na utworzenie stanowiska pracy jest przyznawana maksymalnie w takiej samej wysokości, jak na wyposażenie stanowiska pracy. Środki są przyznawane na podstawie umowy, w oparciu o wniosek i po przedstawieniu kosztorysu dotyczącego tworzonego stanowiska pracy. Okres spłaty pożyczki nie może być dłuższy niż 3 lata. Całością przedsięwzięcia zajmuje się pośrednik finansowy. Urząd pracy, dla ułatwienia kontaktu

¹¹Ustawa z dnia 2 marca 2020r. o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych (Dz. U. z 2020r., poz.374 z późn. zm.)

¹²Rozporządzenie Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 14 lipca 2017r. w sprawie dokonywania z Funduszu Pracy refundacji kosztów wyposażenia lub doposażenia stanowisk pracy oraz przyznawania środków na podjęcie działalności gospodarczej (Dz. U. z 2017r., poz.1380 z późn. zm.).



między pracodawcami a pośrednikami finansowymi, będzie posiadał i aktualizował listę pośredników finansowych na lokalnym rynku.

Prace interwencyjne

Kolejną formą wsparcia, realizowaną przez urząd pracy w ramach tworzenia subsydiowanych miejsc pracy, są prace interwencyjne, których głównym założeniem jest ograniczenie kosztów zatrudnienia pracownika przez ich częściową refundację. Zatrudnienie skierowanego przez urząd bezrobotnego następuje w wyniku zawartej przez pracodawcę umowy z PUP. Promowanie prac interwencyjnych, a w związku z tym przekonywanie pracodawców do zatrudniania bezrobotnych, daje w ten sposób efektywność zatrudnieniową. Zysk dla pracodawcy przy tej formie wsparcia to refundacja części kosztów na wynagrodzenie oraz składki na ubezpieczenie społeczne skierowanych bezrobotnych, w wysokości uprzednio uzgodnionej, nieprzekraczającej jednak kwoty ustalonej, jako iloczyn zatrudnionych w miesiącu w przeliczeniu na pełny wymiar czasu pracy oraz kwoty zasiłku określonej w przepisach ustawy¹³. W „podstawowej wersji” po okresie refundacji wynagrodzeń i składek, na pracodawcy ciąży obowiązek zatrudnienia bezrobotnego przez okres 4 miesięcy. Całość prac interwencyjnych reguluje rozporządzenie¹⁴. Ten instrument zatrudnieniowy cieszy się od lat dużą popularnością wśród pracodawców.

Roboty publiczne

W ramach posiadanych środków urząd pracy będzie kierował bezrobotnych na roboty publiczne. Jest to zatrudnienie bezrobotnego w okresie nie dłuższym niż 12 miesięcy przy wykonywaniu prac organizowanych przez powiaty, gminy, organizacje pozarządowe statutowo zajmujące się problematyką ochrony środowiska, kultury, oświaty, kultury fizycznej i turystyki, opieki zdrowotnej, bezrobocia oraz pomocy społecznej, a także spółki wodne i ich związki, jeżeli prace te są finansowane lub dofinansowane ze środków samorządu terytorialnego, budżetu państwa, funduszy celowych, organizacji pozarządowych, spółek wodnych i ich związków. Wsparcie urzędu polegać będzie na refundacji części

¹³Ustawa z dnia 20 kwietnia 2004r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz. U. z 2020r. poz. 1409, z późn. zm.).

¹⁴ Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 24 czerwca 2014r. w sprawie organizowania prac interwencyjnych i robót publicznych oraz jednorazowej refundacji kosztów z tytułu opłacania składek na ubezpieczenie społeczne (Dz. U. z 2014r. poz.864).



kosztów poniesionych na wynagrodzenie, nagrody oraz składek na ubezpieczenie społeczne bezrobotnych w wysokości uprzednio uzgodnionej, nieprzekraczającej jednak kwoty ustalonej jako iloczyn liczby zatrudnionych w miesiącu w przeliczeniu na pełny wymiar czasu pracy oraz do 50% przeciętnego wynagrodzenia w ostatnim dniu zatrudnienia każdego rozliczonego miesiąca. W przypadku zatrudnienia bezrobotnych na okres do 12 miesięcy refundacja będzie obejmowała koszty poniesione co drugi miesiąc. Roboty publiczne, jako forma wspieranego zatrudnienia, są szczególnie ważne przy realizacji programów specjalnych. Wysokość refundacji wynagrodzenia i składek na ubezpieczenie społeczne w ramach robót publicznych jest dużym „wkładem finansowym” urzędu w program specjalny, pozwalającym realizować zadania przewidziane w takim przedsięwzięciu.

Niniejszy program zakłada prowadzenie badań w zakresie efektywności zatrudnieniowej po zakończeniu robót publicznych, aby uzyskać informację na temat szans uzyskania pracy po takim zatrudnieniu.

Prace społecznie użyteczne

Prace społecznie użyteczne to szansa powrotu na rynek pracy dla osób, które z różnych powodów nie mogą uzyskać zatrudnienia lub po dłuższej przerwie wracają na rynek pracy i nie są gotowi do podjęcia zatrudnienia w ramach stosunku pracy. W oparciu o wniosek gminy i na podstawie zawartego z nią porozumienia, PUP aktywizuje bezrobotnych w ramach prac społecznie użytecznych, w wymiarze do 10 godzin w tygodniu. Do prac społecznie użytecznych kieruje się bezrobotnych korzystających ze świadczeń pomocy społecznej, na podstawie list sporządzanych przez właściwych miejscowo kierowników ośrodków pomocy społecznej¹⁵. Uczestnik prac społecznie użytecznych uzyskuje świadczenie, które może być refundowane przez PUP do wysokości 60% jego minimalnej kwoty. Dopuszczalna również jest forma organizowania prac społecznie użytecznych, w której całość świadczenia jest finansowana z budżetu gminy.

Ten instrument rynku pracy jest specyficznym działaniem i należy stosować go ostrożnie, w oparciu o pogłębioną analizę przypadku. Czasami może bowiem stanowić rodzaj „pozornej aktywności” osób bezrobotnych. Niski wymiar godzin (10 tygodniowo) może być wygodnym rozwiązaniem dla osób unikających poważniejszego zaangażowania się w proces aktywizacji.

¹⁵Rozporządzenie Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z 21 grudnia 2017r. w sprawie organizowania prac społecznie użytecznych (Dz. U. Z 2017r. poz.2447).



Ponadto, także jako oferta aktywizacyjna ze strony instytucji wsparcia, jakimi są PUP i gmina, PSU nie stanowi dostatecznej propozycji pomocy. Nie wiąże się bowiem ani ze stosunkiem pracy, ani z istotnym podwyższeniem kwalifikacji uczestnika. Z powyższych względów PSU może być elementem wstępnym aktywizacji osób długotrwale bezrobotnych. Powinno być łączone w zestawach czy sekwencjach następujących po sobie działań, z poradnictwem zawodowym, szkoleniami, stażami czy robotami publicznymi.

Staże zawodowe

Od wielu lat organizacja staży stanowi jedną z popularniejszych form wsparcia. Dotyczy to przede wszystkim pracodawców, dla których staż jest rodzajem zweryfikowania predyspozycji kandydata do pracy. Dla bezrobotnych staż to okazja do uzyskania nowych kompetencji. Urząd pracy nadal będzie informował bezrobotnych oraz pracodawców o możliwościach organizacji stażu. Celem jest inicjowanie tworzenia stanowisk do odbywania stażu, poprzez zawieranie umów z pracodawcami. Dzięki temu powstają nowe miejsca wykonywania czynności zawodowych, które mogą przekształcić się w pełnowartościowe stanowiska pracy. Umowy z przedsiębiorstwami o realizację stażu będą zawierane na okres do 6 miesięcy lub na okres do 12 miesięcy (w przypadku skierowania bezrobotnych, którzy nie ukończyli 30 roku życia). Staż odbywał się będzie w oparciu o program zawarty w umowie. Za udział w stażu bezrobotnemu wypłacane będzie stypendium.

Przewiduje się prowadzenie badań w zakresie efektywności zatrudnieniowej po zakończeniu stażu, aby uzyskać informację na temat skuteczności stosowania tej formy wsparcia.

Dofinansowanie wynagrodzenia za zatrudnienie skierowanego bezrobotnego, który ukończył 50 rok życia

PUP zamierza promować instrument rynku pracy dla jednej z kategorii osób zagrożonych wykluczeniem zawodowym czy społecznym. Polega on na dofinansowaniu wynagrodzenia za zatrudnienie skierowanego bezrobotnego, który ukończył 50 rok życia. Kwota wsparcia wynosi 50% minimalnego wynagrodzenia.

Pracodawcy mogą ubiegać się o dofinansowanie wynagrodzenia w dwóch wariantach, zależnie od wieku bezrobotnego.:

- 12 miesięcy dla bezrobotnego, który ukończy 50 lat, a nie ukończył lat 60-ciu,



- 24 miesiące dla bezrobotnego, który ukończył 60 rok życia.

Po okresie refundacji istnieje obowiązek dalszego zatrudnienia, odpowiednio do okresu refundacji i wieku bezrobotnego, w pierwszym przypadku przez okres 6 miesięcy, a w drugim przez okres 12 miesięcy.

Finansowanie kosztów przejazdu lub zakwaterowania

PUP będzie również informował bezrobotnych o możliwości uzyskania pomocy w formie zwrotu kosztów przejazdu. Jest to szczególnie istotne dla bezrobotnych z powiatu wrocławskiego, którzy są zmuszeni do mobilności na rynku pracy. Wsparcie tego rodzaju może trwać przez okres do 12 miesięcy, jeżeli dana osoba podejmie zatrudnienie lub inną pracę zarobkową, odbywa staż u pracodawcy czy też przygotowanie zawodowe dorosłych. Również uczestnicy szkoleń i zajęć z zakresu poradnictwa zawodowego mogą korzystać z refundacji kosztów przejazdu na zajęcia. Warunkiem skorzystania przez bezrobotnego z takiego świadczenia jest wydanie skierowania przez urząd pracy, potwierdzającego formę aktywizacji oraz nie uzyskiwanie wynagrodzenia lub innego przychodu wyższego niż 200% minimalnego wynagrodzenia.

Podobne rozwiązanie dotyczy kosztów zakwaterowania w przypadku, gdy dojazd i powrót do stałego miejsca zamieszkania wynosi łącznie ponad 3 godziny dziennie. Wspieranie w tej formie osób bezrobotnych będzie realizowane w miarę posiadanych środków finansowych z Funduszu Pracy. W ramach realizacji poprzedniego programu i rozwoju stref gospodarczych, ta forma wsparcia stała się bardzo popularna wśród bezrobotnych, szczególnie z powiatu ziemskiego. Znaczący wpływ na ilość składanych wniosków ma również fakt, iż urząd dokonuje refundacji nie tylko w oparciu o bilety jednorazowe czy miesięczne, ale również na podstawie imiennych faktur za paliwo do wysokości biletu miesięcznego na trasie przejazdu z miejsca zamieszkania i powrotu do miejsca odbywania stażu/zatrudnienia. Ograniczenie sieci połączeń transportu zbiorowego publicznego i prywatnego oraz epidemia COVID-19 wymusiły korzystanie z prywatnych środków transportu. Warto odwołać się do danych z ostatnich trzech lat, wskazujących: liczbę osób, które skorzystały z takiego wsparcia oraz wysokość środków finansowych wypłaconych na ten cel:

- 2018r. – 762 osoby, kwota wsparcia 624.989,38 zł;
- 2019r. – 772 osoby, kwota wsparcia 555.049,36 zł;



- 2020r. – 608 osób, kwota wsparcia 411.438,87 zł.

Bon na zatrudnienie

Bezrobotny w wieku do 30 roku życia może skorzystać z formy wsparcia, jaką jest bon na zatrudnienie. Bon stanowi dla pracodawcy gwarancję refundacji części kosztów wynagrodzenia i składek na ubezpieczenie społeczne w związku z zatrudnieniem bezrobotnego, któremu urząd przyznał bon. Pracodawca w ramach bonu zatrudnieniowego jest zobowiązany do zatrudnienia bezrobotnego przez okres 18 miesięcy. Realizacja bonu następuje w oparciu o umowę zawartą między starostą a pracodawcą. Refundacja części kosztów wynagrodzenia i składek na ubezpieczenie społeczne jest dokonywana przez okres 12 miesięcy w wysokości kwoty zasiłku dla osób bezrobotnych. Po tym okresie pracodawca ma obowiązek zatrudnić bezrobotnego na dalsze 6 miesięcy.

Tak, jak w przypadku innych form aktywizacji, również ten rodzaj wsparcia zostanie objęty badaniem efektywnościowym. Istotne będzie m.in. ustalenie czy osoby, które skorzystały z bonu i przepracowały określony czas, powracają do rejestru PUP.

Bon na zasiedlenie

Dla osób do 30 roku życia przewidziany jest również bon na zasiedlenie, w wysokości określonej w umowie, nie wyższej jednak niż 200% przeciętnego wynagrodzenia za pracę. Podstawą do przyznania takiego wsparcia będzie podjęcie zatrudnienia, innej pracy zarobkowej lub działalności gospodarczej, poza miejscem dotychczasowego zamieszkania. Odległość od dotychczasowego miejsca zamieszkania do miejsca, w którym mieszka bezrobotny w związku z pracą wynosi co najmniej 80 km lub łączny czas dojazdu do tej miejscowości i powrotu do miejsca dotychczasowego zamieszkania środkami transportu zbiorowego przekracza co najmniej 3 godziny łącznie. Bezrobotny winien osiągać wynagrodzenie lub przychód w wysokości co najmniej minimalnego wynagrodzenia za pracę i pozostawać w zatrudnieniu przez okres co najmniej 6 miesięcy. To wsparcie bezrobotnych zawsze rodzi dylemat czy należy kierować się tylko oczekiwaniem jednostki (bezrobotnego), który znalazł sobie zatrudnienie gdzieś w Polsce? Czy też starać się zatrzymać takie osoby na lokalnym rynku proponując pracę na podobnych stanowiskach i z podobnym wynagrodzeniem? Migracja osób, którym urząd pracy przyznaje bon na zasiedlenie, jest z pewnością dużą stratą dla Włocławka i powiatu ziemskiego, przejawiającą się w bardzo



różnych dziedzinach życia społecznego. Nie ma jednak podstaw, aby odmówić wnioskodawcy przyznania bonu na zasiedlenie, jeśli spełni wymagane kryteria. W celu ograniczenia zjawiska migracji i zachęcenia młodych ludzi do pozostania w swojej „małej ojczyźnie”, potrzebne są wieloaspektowe działania: począwszy od zapewnienia dobrze płatnej pracy, a skończywszy na zagwarantowaniu dostępu do lokali mieszkalnych. Jakość życia w mieście i powiecie to kluczowe czynniki wpływające na problem migracji.

Finansowanie kosztów opieki nad dzieckiem

Powiatowy Urząd Pracy we Włocławku w swojej ofercie wsparcia dla bezrobotnych dysponuje możliwością refundacji kosztów opieki nad dzieckiem (lub dziećmi) do lat 7, bądź też nad osobą zależną. Daje to szansę wyboru zatrudnienia rodzicom w zdecydowanie szerszym zakresie i szybszy powrót na rynek pracy. Jest to niebagatelne w odniesieniu do możliwości aktualizacji wiedzy w danym zawodzie oraz nabywania doświadczenia zawodowego. Z tej formy wsparcia mogą skorzystać osoby bezrobotne posiadające co najmniej jedno dziecko do 6 roku życia (w przypadku dziecka niepełnosprawnego do 7 roku życia), jeżeli podejmą zatrudnienie lub inną pracę zarobkową, zostaną skierowane na staż, przygotowanie zawodowe dorosłych lub szkolenie. Warunkiem jest jednocześnie osiągnięcie miesięcznie przychodów nieprzekraczających minimalnego wynagrodzenia za pracę. Refundacja przysługuje na okres do 6 miesięcy, a w przypadku stażu, przygotowania zawodowego dorosłych lub szkolenia na okres jego odbywania.

IV.3.B. Przyznawanie osobom bezrobotnym jednorazowych środków na rozpoczęcie działalności gospodarczej; samozatrudnienie wśród bezrobotnych jako sposób na uzyskanie pracy.

Promocja samozatrudnienia

Samozatrudnienie jest jedną z form skutecznego przeciwdziałania bezrobociu, podnoszącą poziom aktywności zawodowej społeczeństwa (lokalnie, jak i w aspekcie krajowym). Stanowi przejaw indywidualnej przedsiębiorczości, nakierowanej na działalność gospodarczą, zapewniającą jednostce pracę przynoszącą dochód¹⁶. W pewnym stopniu

¹⁶Szepelska, A., *Samozatrudnienie jako forma wspierania rozwoju przedsiębiorczości regionów*, Kwartalnik Ekonomia i Prawo, tom XII, nr 1/2013, str.70.



przyczynia się także do stymulowania rozwoju ekonomicznego jednostek samorządu terytorialnego.

Ustawodawca wychodząc naprzeciw zapotrzebowaniu osób z inicjatywą (nie tylko bezrobotnych) wprowadził jako element Konstytucji Biznesu prawo do prowadzenia tzw. działalności nieewidencjonowanej. Do prowadzenia takiej działalności niezbędne jest spełnienie dwóch warunków:

- przychód nie jest wyższy niż 50% minimalnego wynagrodzenia w każdym miesiącu,
- niewykonywanie działalności gospodarczej w okresie ostatnich 60 miesięcy¹⁷.

Wydaje się to dobrym rozwiązaniem, w kontekście nabycia doświadczenia przed podjęciem działalności rejestrowanej w CEIDG, a utworzonej ze wsparciem finansowym urzędu pracy. Bezrobotny, który korzysta z takiej formuły działalności gospodarczej jest zobligowany do poinformowania urzędu o podjęciu działalności nieewidencjonowanej.

Zadaniem urzędu pracy, posiadającego środki na dofinansowanie jednoosobowej działalności gospodarczej, jest dotarcie do jak największej grupy bezrobotnych z informacją obejmującą wyczerpujący opis możliwości znalezienia pracy w ramach samozatrudnienia. Informacja będzie zawierać dane o atutach, ale i ograniczeniach. Podstawowym sposobem poinformowania grupy osób bezrobotnych o aspektach działalności gospodarczej jest realizowane i opisane powyżej działanie w ramach celu operacyjnego: „Promowanie i wdrażanie edukacyjnych form aktywizacyjnych (...)”, takich jak szkolenia (np. „ABC przedsiębiorczości”) lub warsztaty z zakresu prowadzenia działalności gospodarczej. Chociaż w okresie pandemii zrezygnowano z przekazywania wiedzy o indywidualnej przedsiębiorczości w ten sposób, to w przyszłości na pewno należy powrócić do tej formy edukacji. Sygnalizacja tak istotnych kwestii, jak np.: skorzystanie z ulgi na start czy obniżonej podstawy opłacania składek przez okres 24 miesięcy¹⁸, to niezbędne vademecum każdego początkującego przedsiębiorcy. Realizacja zadania jest możliwa także poprzez szeroko zakrojoną akcję medialną, prowadzoną każdorazowo w momencie otrzymania środków finansowych ze wskazaniem na tę formę wsparcia. Informacja o możliwościach podjęcia jednoosobowej działalności gospodarczej będzie obejmować wszystkie formy przekazu, np.: lokalne radio i telewizję, strony internetowe oraz portale społecznościowe, np.: Facebook.

¹⁷ Ustawa z dnia 6 marca 2018r. Prawo przedsiębiorców (Dz. U. z 2018r., poz.646 z późn. zm.).

¹⁸ Ustawa z dnia 13 października 1998r. o systemie ubezpieczeń społecznych (Dz. U. 2020r., poz. 266 z późn. zm.).



Będzie to wymagało od urzędu bieżącego i szybkiego aktualizowania informacji na ten temat. Objęcie jak największej grupy bezrobotnych informacją w zakresie podejmowania działalności gospodarczej daje szansę na wyselekcjonowanie na etapie przyjmowania wniosków osób najbardziej kreatywnych, zwiększając tym samym szanse na utrzymanie działalności gospodarczych tworzonych za publiczne środki.

Jednorazowe środki na podjęcie działalności gospodarczej

Jednorazowe środki na podjęcie działalności gospodarczej cieszyły się i cieszą nadal dużym zainteresowaniem ze strony bezrobotnych. Wielkość ogólnego wsparcia na tę formę aktywności bezrobotnych zależy od wielkości budżetu urzędu pracy przyznawanego w drodze algorytmu z Funduszu Pracy. Wpływ na wysokość środków ma także przyjęcie, w projektach realizowanych przy wsparciu Europejskiego Funduszu Społecznego, samozatrudnienia jako jednej z form aktywizacji bezrobotnych. Ustawa o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy utrzymuje tę formę wsparcia, a co się z tym wiąże, maksymalną wysokość środków finansowych, jakie urząd pracy może przyznać na pracę „na własny rachunek”. Jest to kwota, która nie może przekroczyć 6-krotności przeciętnego wynagrodzenia. Pomoc udzielana jest bezzwrotnie, chyba że zostaną naruszone warunki umowy regulujące prawa i obowiązki stron po przyznaniu jednorazowych środków na podjęcie działalności gospodarczej. O środki może ubiegać się każda osoba bezrobotna zarejestrowana w Powiatowym Urzędzie Pracy we Włocławku. Ograniczenia podmiotowe mogą dotyczyć środków przyznawanych w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego oraz Funduszu Pracy, przyznawanych z rezerwy Ministra Rozwoju, Pracy i Technologii dla określonych kategorii osób. Wymogi formalne co do składanego wniosku, najważniejsze elementy umowy oraz formy zabezpieczenia regulują przepisy szczegółowe określone w rozporządzeniu¹⁹. Rozporządzenie to obowiązuje od 15 lipca 2017r., ale mając na uwadze fakt, iż nie zmieniły się przepisy ustawowe w tym zakresie, można przypuszczać, że podstawowe założenia tej formy wsparcia nie ulegną zmianie. Ostatnią zmianę rozporządzenia wymusiła sytuacja epidemiczna, związana z COVID-19i wprowadzane z tego tytułu ograniczenia dla prowadzenia niektórych działalności. Beneficjent otrzymujący pomoc

¹⁹Rozporządzenie Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 14 lipca 2017r. w sprawie dokonywania z Funduszu Pracy refundacji kosztów wyposażenia lub doposażenia stanowisk pracy oraz przyznawania środków na podjęcie działalności gospodarczej (Dz. U. z 2017r., poz.1380 z późn. zm.).



w postaci dofinansowania ma prawo do zawieszenia działalności gospodarczej na okres nie dłuższy niż 6 miesięcy. Może także może podjąć zatrudnienie w okresie obowiązywania stanu zagrożenia epidemicznego albo stanu epidemii, ogłoszonego z powodu COVID-19 oraz w okresie 30 dni po ich odwołaniu. Okresu zawieszenia działalności gospodarczej nie wlicza się do okresu prowadzenia działalności wymaganego umową. Najważniejszym obowiązkiem bezrobotnego jest prowadzenie działalności gospodarczej przez minimum 12 m-cy. Jest to czas przeznaczony na zaistnienie i rozwinięcie działalności gospodarczej na rynku. Umowa zawiera jednocześnie zobowiązanie do zwrotu środków w przypadku nieutrzymania działalności gospodarczej przez wskazany okres. Warunek ten mobilizuje klienta do tego, aby nie rezygnował z prowadzenia firmy przy pierwszych niepowodzeniach. Urząd starając się ograniczyć papierową dokumentację, mającą potwierdzenie w publicznych, ogólnie dostępnych rejestrach, zrezygnował z żądania od bezrobotnych potwierdzania zaświadczeniami prowadzenia i niezawieszania działalności przez okres 12 miesięcy. Takie informacje znajdują się w Centralnej Ewidencji i Informacji o Działalności Gospodarczej oraz w raportach ZUS U-1 i U-2 w programie obsługi bezrobotnych Syriusz. Nadal będą poszukiwane obszary, w których istnieje możliwość ograniczenia składanych dokumentów i posilkowania się w zamian dostępnymi i wiarygodnymi źródłami informacji o podmiocie prowadzącym działalność gospodarczą.

Mając na uwadze kierunki rozwoju miasta Włocławek, PUP szczególnym zainteresowaniem i wsparciem będzie otaczał propozycje samozatrudnienia związane z innowacyjnymi pomysłami, ochroną środowiska, umacnianiem znaczenia turystyki i rekreacji w rozwoju lokalnego rynku. Kolejne pole do tworzenia nowych przedsięwzięć gospodarczych, wspieranych przez urząd pracy, daje uproszczenie prawa i redukcja obciążeń administracyjnych, rozumiane jako deregulacja zawodów, które były w jakiejś formie koncesjonowane. Tym samym otwiera się przed bezrobotnymi, szczególnie młodymi i wykształconymi, nowa sfera usług, np.: bez konieczności przynależności do określonego samorządu zawodowego.

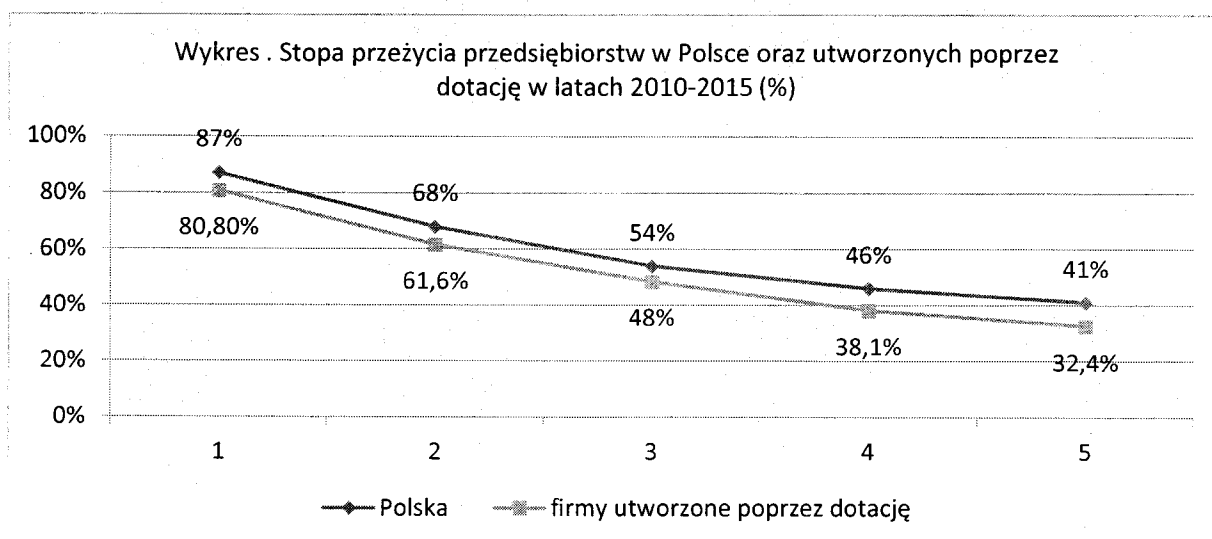
Dotychczasowa efektywność tej formy

Udzielanie dofinansowania w formie jednorazowych środków na podjęcie działalności gospodarczej rzeczywiście przekłada się na rozwój gospodarczy miasta i powiatu ziemskiego. W dużym stopniu, jak pokazują to poniższa tabela i wykres dotyczący lat 2010–2015, są to

przedsięwzięcia, które dla bezrobotnych są spełnieniem zawodowym i sposobem na realizację swoich marzeń czy planów.

Badając efektywność zatrudnieniową dofinansowanych działalności gospodarczych dokonano analiz dotyczących różnych przedziałów czasowych prowadzenia firmy licząc od jej rozpoczęcia i następnie sprawdzając ich funkcjonowanie kolejno po: 12 i 13 miesiącach oraz po 2, 3, 4 i 5 latach.

Wykres 3.1. Stopa przetrwania przedsiębiorstw



Źródło: opracowanie własne na podstawie analizy danych zastanych (CEiDG) oraz raportu o stanie sektora małych i średnich przedsiębiorstw w Polsce, Państwowa Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości, Warszawa 2016

Tabela 3.2. Długość „życia” firm powstałych w wyniku dotacji w latach 2010-2015

Rok powstania firmy	Firmy aktywne 12 miesięcy		Firmy aktywne min. 13 m-cy		Firmy aktywne ponad 2 lata		Firmy aktywne ponad 3 lata		Firmy aktywne ponad 4 lata		Firmy aktywne ponad 5 lat	
	liczba	%	liczba	%	liczba	%	liczba	%	liczba	%	liczba	%
2010	288	99,7	252	87,2	196	67,8	159	55,0	137	47,4	102	35,3
2011	135	100	119	88,1	93	68,9	82	60,7	57	42,2	46	34,1
2012	272	99,6	225	82,4	170	62,3	139	50,9	88	32,2	78	28,6
2013	466	99,4	355	75,7	273	58,2	192	40,9	162	34,5	bd.	bd.
2014	329	99,7	263	79,7	165	50	152	46,1	bd.	bd.	bd.	bd.
2015	258	99,6	204	78,8	183	70,7	bd.	bd.	bd.	bd.	bd.	bd.
Ogółem	1748	99,7	1418	80,8	1080	61,6	724	48,4	444	38,1	226	32,4

Źródło: opracowanie własne na podstawie analizy danych zastanych (CEiDG)

Jedynie 7 firm nie utrzymało działalności gospodarczej przez 12 miesięcy, nie spełniając tym samym wymogu wynikającego z umowy zawartej z urzędem pracy. Najwięcej działalności gospodarczych likwidowanych było między pierwszym, a drugim rokiem



prowadzenia. Jest to wynik m.in.: niższych obciążeń składkowych, z jakich korzystać mogą przedsiębiorcy rozpoczynający biznes. Średnio niewiele ponad 60% spośród utworzonych podmiotów istniało ponad 2 lata. Najmniej, bo jedynie połowa firm, spośród powstałych w 2014r., istniała dłużej niż 24 miesiące. Ponad 5 lat istniała co trzecia firma utworzona w latach 2010-2012.

Porównując trwałość przedsiębiorstw utworzonych przy współudziale PUP z utrzymaniem się w czasie przedsiębiorstw w Polsce, można zauważyć, że średnia długość istnienia firm, które korzystały z dotacji jest niższa niż średnia dla Polski.

Po roku od momentu powstania funkcjonuje 87% firm w Polsce. Na naszym lokalnym rynku, w stosunku do przedsiębiorstw korzystających z pomocy urzędu w latach 2010-2015, wskaźnik ten był na poziomie 80,8%. Po dwóch latach istnieje odpowiednio 68% i 61,6%. W kolejnych latach prowadzenia biznesu odsetek aktywnych firma spada, jednak średnia ogólnokrajowa jest o kilka punktów procentowych wyższa niż w odniesieniu do podmiotów powstałych dzięki dotacjom. Patrząc jednak na fakt, iż często firmy zakładały osoby będące wcześniej w trudnej sytuacji na rynku pracy, uzyskane efekty są zadowalające.

W najbliższym czasie analizie zostaną poddane firmy powstałe dzięki dotacjom w latach 2016-2018. Obecnie wiemy, iż w latach 2016-2020 przyznaliśmy ogółem 1.031 dofinansowań, co w rozbiciu na lata kształtuje się następująco: 2016r. – 312 dotacji, 2017r. – 209 dotacji, 2018r. – 170 dotacji, 2019r. – 202 dotacje, 2020r. – 138.

Tysiąc nowych podmiotów gospodarczych, w ciągu czterech ostatnich lat, to realny wpływ urzędu na rozwój miasta Włocławek i powiatu włocławskiego.

Współpraca z innymi podmiotami wspierającymi samozatrudnienie

Współpraca z innymi podmiotami lokalnego rynku pracy daje zarówno urzędowi pracy, jak i tym podmiotom obopólne korzyści. Są one związane przede wszystkim z szerszą grupą osób, do których dociera informacja o zadaniach i możliwych formach wsparcia poszczególnych podmiotów. Partnerami dla urzędu pracy są wszyscy, którzy inicjują i realizują zadania pomagające ograniczyć bezrobocie. Opierając się na dotychczasowych doświadczeniach wiemy, iż przy wykonywaniu zadań własnych innych podmiotów istniejących na rynku pracy, niejako dopełnieniem informacji, często oczekiwanym przez bezrobotnych, jest oferta urzędu pracy w zakresie samozatrudnienia. Konieczne jest zatem utrzymanie formy kontaktu polegającej na uczestnictwie przedstawicieli urzędu



w organizowanych przez inne instytucje i podmioty szkoleniach czy otwartych „dniach przedsiębiorczości”. Niezbędne jest wykorzystanie możliwości, jakie daje funkcjonująca współpraca z Urzędem Skarbowym, Zakładem Ubezpieczeń Społecznych, Cechem Rzemiosł Różnych, Włocławskim Centrum Biznesu - Inkubatorem Innowacji i Przedsiębiorczości czy szkołami organizującymi cyklicznie spotkania z zakresu przedsiębiorczości. Nie należy zapominać o roli jednostek samorządowych – to one zyskują podatkowo dla realizacji celów społecznych. Stąd koordynacja działań dla podmiotów rozpoczynających działalność gospodarczą jest nie do przecenienia. Współpraca nie powinna ograniczać się do informacji o posiadanych środkach finansowych, ale również o możliwych, korzystnych lokalizacjach przedsięwzięć (jak np. Inkubator Innowacji i Przedsiębiorczości). Informacja powinna także zawierać dane o podmiotach udzielających poręczenia w zakresie zobowiązań wynikających z umów o przyznanie jednorazowych środków na podjęcie działalności gospodarczej, jak i pośredników finansowych wybieranych przez Bank Gospodarstwa Krajowego dla realizacji pożyczek na podjęcie działalności gospodarczej. W ramach współpracy urząd będzie posiadał bazę pośredników finansowych wybranych przez Bank Gospodarstwa Krajowego z terenu miasta i powiatu.

Cel operacyjny:

IV.4. Promowanie ekonomii społecznej oraz wspieranie jej podmiotów

Zadania dla celu IV.4:

IV.4.A. Promowanie ekonomii społecznej i nawiązywanie współpracy instytucjonalnej w tym zakresie.

Opis zadania:

Urząd pracy będzie promował tworzenie podmiotów ekonomii społecznej wśród bezrobotnych, jak i partnerów społecznych, a więc przede wszystkim samorządów lokalnych, ośrodków pomocy społecznej i organizacji pożytku publicznego. Informacja na ten temat, oprócz kwestii finansowych - określających rodzaje możliwego wsparcia, będzie zawierała ogólne zasady tworzenia spółdzielni socjalnych w oparciu o istniejące przepisy prawa²⁰. Urząd powinien krzewić idee ekonomii społecznej, gdyż może ona stanowić istotny element polityki wzrostu zatrudnienia, poprzez wypełnianie przestrzeni lokalnej w sferze usług

²⁰ Ustawa z dnia 27 kwietnia 2006r. o spółdzielniach socjalnych (tj. Dz. U. 2020r., poz. 2085).



społecznych oraz umożliwienie przedstawicielom grup szczególnie zagrożonych na rynku (długotrwale bezrobotni, niepełnosprawni) podjęcia pracy.

Ekonomia społeczna stanowi również istotny instrument procesu integracji społecznej, kreujący przewartościowanie ról zawodowych i społecznych (budowanie wspólnot opartych o solidarność zamiast zależności). Urząd pracy powinien szukać zrozumienia dla tych idei, szczególnie wśród innych instytucji i podmiotów tworzących rynek pracy. Należy podkreślić, że podmiot ekonomii społecznej – spółdzielnia socjalna, to nie tylko dobrowolne zrzeszenie kilku osób (minimum 5 maksymalnie 50). Spółdzielnie socjalną mogą również tworzyć dwie osoby prawne, ponieważ członkami spółdzielni mogą być organizacje pozarządowe w rozumieniu przepisów o działalności pożytku publicznego i o wolontariacie, kościelne osoby prawne, jednostki samorządu terytorialnego.

Spółdzielnie socjalne są ważnym, ale jednak tylko jednym z elementów ekonomii społecznej. Pojęcie ekonomii społecznej jest znacznie szersze i dotyczy szeroko rozumianej aktywności obywatelskiej, częstokroć powiązanej z przedsiębiorczością. Tam, gdzie instytucja państwa nie jest wydolna czy sprawna, powstaje przestrzeń dla ekonomii społecznej. Często w tej przestrzeni odnajdujemy różne fundacje czy stowarzyszenia, które realizują potrzeby ludzi oraz oddziałują lokalnie pod względem społecznym i ekonomicznym. Można zaryzykować twierdzenie, że wiele publicznych instytucji wsparcia społecznego potrzebuje kooperacji ze strony podmiotów ekonomii społecznej. Dotyczy to również urzędów pracy, które aktywizują różnorodne kategorie klientów. Często są to osoby borykające się z problemami psychologicznymi, społecznymi, ekonomicznymi czy prawnymi. Dlatego tak ważna jest współpraca PUP – nie tylko z OPS, ale również z organizacjami pozarządowymi (NGO'sami), tudzież z przedsiębiorstwami społecznymi, które stanowią fundament ekonomii społecznej.

IV.4.B. Finansowe wspieranie podmiotów ekonomii społecznej, w tym spółdzielni socjalnych.

Opis zadania:

Powiatowy Urząd Pracy we Włocławku realizując zadania wynikające z ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy będzie wspierał powstające i istniejące na lokalnym rynku pracy spółdzielnie socjalne. W zależności od potrzeb wsparcie to będzie miało dwojaki charakter:



a) przy zakładaniu spółdzielni socjalnej przez osoby fizyczne możliwe jest udzielenie wsparcia dla założycieli takiej spółdzielni do wysokości 6-krotnego przeciętnego wynagrodzenia²¹;

b) dla już istniejących spółdzielni socjalnych:

- wsparcie osób przystępujących do istniejącej spółdzielni do wysokości 6-krotnego przeciętnego wynagrodzenia na jednego członka przystępującego;

- wspieranie spółdzielni socjalnych środkami tworzenia miejsc pracy na ich wniosek do wysokości 6-krotnego przeciętnego wynagrodzenia;

- finansowanie kosztów wynagrodzenia przez okres nie dłuższy niż 6 miesięcy;

- dla osób pozostających w stosunku pracy ze spółdzielnią socjalną - refundacja części wynagrodzenia odpowiadającego składce należnej od zatrudnionego na ubezpieczenie emerytalne, rentowe i chorobowe oraz części kosztów osobowych pracodawcy odpowiadającej składce na ubezpieczenie emerytalne, rentowe i wypadkowe, na podstawie umowy zawartej między starostą właściwym dla siedziby spółdzielni, a spółdzielnią w pełnej wysokości przez okres 24 miesięcy od dnia zatrudnienia oraz w połowie wysokości przez kolejne 12 miesięcy, do wysokości odpowiadającej miesięcznie wysokości składki, której podstawą wymiaru jest kwota minimalnego wynagrodzenia. Wniosek o refundację składek jest określony i stanowi załącznik do rozporządzenia²². Należy zwrócić uwagę, iż ta forma wsparcia, ze względu na długoterminowe zobowiązanie finansowe urzędu (3-letnia umowa), dla istniejących podmiotów ekonomii społecznej jest w realizacji. Zgodnie z wolą ustawodawcy źródłem pokrycia zobowiązań z tytułu zwrotu ww. składek są środki Funduszu Pracy.

Wszystkie ww. formy wsparcia spółdzielni socjalnych urząd będzie realizował w miarę posiadanych środków finansowych.

²¹Zasady przyznawania tych środków określa Rozporządzenie Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 27 września 2018r. w sprawie przyznawania środków na podjęcie działalności na zasadach określonych dla spółdzielni socjalnych, utworzenia stanowiska pracy oraz na finansowanie kosztów wynagrodzenia skierowanej osoby w spółdzielni socjalnej (Dz. U. z 2018r. poz.1859).

²² Rozporządzenie Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 8 czerwca 2018r. w sprawie wzoru wniosku spółdzielni socjalnej o zwrot opłaconych składek oraz trybu dokonywania ich zwrotu (Dz. U. z 2018r., poz. 1209).

IV.4.C. Współpraca z instytucjami zaangażowanymi w tworzenie podmiotów ekonomii społecznej w tym z organizacjami pozarządowymi oraz innymi podmiotami w zakresie aktywizacji osób zagrożonych wykluczeniem społecznym.

Opis zadania:

Urząd pracy podejmie działania zmierzające do nawiązywania kontaktów i współpracy z instytucjami tworzącymi spółdzielnie socjalne, co jest niezbędnym elementem realizowania wsparcia w tym segmencie rynku pracy. Obecnie inicjatywę w organizacji tych podmiotów, a przede wszystkim zapewnieniem im zleceń przejęły jednostki samorządu terytorialnego – gminy. Burmistrzowie i wójtowie stają się mentorami spółdzielni socjalnych, wskazując kierunki w jakich podejmowane są działalności gospodarcze spółdzielni socjalnych. Określają także z jakimi problemami i barierami spotykają się one na lokalnym rynku pracy, co daje możliwość oceny i weryfikacji urzędowi pracy wniosków o wsparcie finansowe. Z doświadczeń PUP wynika, że lokalny samorząd stanowi w znacznym stopniu podstawowy czynnik kreowania i prowadzenia spółdzielni socjalnych. Jest to ogromne wsparcie dla spółdzielni, gdy władza danego terenu interesuje jej los.

Powyższe zjawisko ma jednak swoje wady. Spółdzielnia staje się zbyt zależna od jednostek samorządu lokalnego. Powinna zmierzać do rozwoju przedsiębiorczości, poszerzania niezależności, aż do niemal całkowitego usamodzielnienia. Potrzebne są badania wskazujące możliwości i czynniki dające taką perspektywę.

Cel operacyjny:

IV.5. Tworzenie relacji z pracodawcami w zakresie pozyskiwania i dystrybucji miejsc pracy

Zadania dla celu IV.5:

IV.5.A. Przyjmowanie zgłoszeń wolnych miejsc pracy od pracodawców.

Opis zadania:

PUP we Włocławku na bieżąco przyjmuje zgłoszenia wolnych miejsc pracy, zgodnie z obowiązującą procedurą wynikającą z przepisów o standardach usług. Dokumenty niezbędne do zgłoszeń wolnych miejsc pracy, jak też inne druki adresowane do pracodawców, zostały upowszechnione na stronie internetowej urzędu. W celu uproszczenia i usprawnienia tych czynności, oferty pracy są w znacznej mierze przyjmowane w wersji elektronicznej. Część zgłoszeń jest konsultowanych telefonicznie, w ramach uzgodnień



pomiędzy pośrednikami pracy a pracodawcami. Planowane jest także łączenie usługi pośrednictwa pracy z informowaniem o innych formach wsparcia PUP. Przykładowo, w sytuacji, gdy pracodawca zgłasza ofertę pracy, ale w rejestrze urzędu brakuje odpowiednich kandydatów, pośrednik pracy może zaproponować ubieganie się o przeszkolenie potencjalnych kandydatów. PUP we Włocławku stosował już tego rodzaju praktykę. Dzięki temu pracodawca zyskał wykwalifikowany personel, a PUP zorganizował efektywne szkolenie. Tego typu rozwiązania będą promowane.

IV.5.B. Nawiązywanie kontaktu z przedsiębiorcami, promocja usług PUP i pozyskiwanie nowych firm do współpracy.

Opis zadania:

Pośrednicy pracy na bieżąco kontaktują się z pracodawcami, przede wszystkim poprzez urządzenia elektroniczne. Czynność ta będzie kontynuowana i rozszerzana, zgodnie z opisanymi powyżej założeniami. Planowane jest poszerzenie zakresu wykorzystania nowoczesnych metod komunikacji i narzędzi, takich jak *newslettery* adresowane do pracodawców, czy prezentacje multimedialne wyjaśniające zagadnienia zatrudnienia osób bezrobotnych, w tym subsydiowania miejsc pracy. Zorientowane na skuteczność i sukces pośrednictwo pracy powinno rozszerzać repertuar form kontaktów z przedsiębiorcami, zgodnie z opisanymi powyżej ideami.

Niniejszy program zakłada czynności modernizacyjne w pośrednictwie pracy. Podobnie jak doradcy klienta indywidualnego – obsługujący osoby bezrobotne, tak też pośrednicy pracy – pełniący funkcję doradców klienta instytucjonalnego, będą uczestniczyć w procesie rekonstrukcji sposobu swojego działania. Celem jest wypracowanie autorskiego, adekwatnego do sytuacji i możliwości PUP we Włocławku, modelu instytucjonalnego pośrednictwa pracy. Intencją jest zbudowanie takich relacji z pracodawcami, aby firmy mogły pozyskać kompleksową informację i poradę już na poziomie pierwszego kontaktu z pośrednikiem pracy. Oczywiście podobnie jak doradcy osób bezrobotnych, tak też pośrednicy instytucjonalni będą korzystać z pomocy innych specjalistów PUP, niemniej jednak muszą posiadać warunki i kompetencje, aby pozyskać wiarygodność i lojalność klienta.

Nadal wiele firm w kraju nie składa ofert pracy do powiatowych urzędów pracy, lecz poszukuje personelu innymi metodami (samodzielnie lub poprzez agencje zatrudnienia).



Wynika to oczywiście z różnych czynników, np. specyfiki kwalifikacji oczekiwanych przez pracodawcę. Jednak skala zjawiska jest znacząca: szacuje się, że w całym kraju połowa informacji o wolnych miejscach pracy nie wpływa do „pośredniaków”. Z tego względu należy zauważyć, że poszukiwanie przez osoby bezrobotne zatrudnienia poprzez rejestrację we właściwym dla miejsca zamieszkania powiatowym urzędzie pracy jest tylko jedną z metod zdobywania informacji o rynku pracy.

Celem PUP we Włocławku jest poszerzenie wachlarza ofert aktywizacji, w tym zwiększenie liczby dostępnych ofert pracy. Wymaga to nawiązywania kontaktów z firmami, nawet w sytuacji, gdy w danym momencie nie poszukują pracowników. Do tego celu można wykorzystać narzędzia, które nie stanowią elementu usługi pośrednictwa pracy. Dobrym przykładem jest Krajowy Fundusz Szkoleniowy (KFS). To wyjątkowe i dość niekonwencjonalne zadanie przypisane urzędowi pracy, ponieważ w żadnym aspekcie nie dotyczy osób bezrobotnych. KFS stanowi wsparcie dla pracodawców, którzy chcą rozwijać kompetencje zatrudnionego personelu. Na podstawie wniosków złożonych przez firmy, PUP może przyznać środki finansowe na szkolenia lub studia podyplomowe dla pracowników tych firm. Corocznie liczba tego rodzaju aplikacji utrzymuje się na wysokim poziomie. Wiele firm składających wnioski nie korzystało wcześniej z usług urzędu pracy. Nawiązując relacje w ramach KFS, urząd pracy może potem wystąpić do beneficjenta tego funduszu z ofertą współpracy w zakresie pozyskiwania personelu. Innym przykładem interakcji z nowymi partnerami jest oczywiście „Tarcza Antykryzysowa”. W trudnym okresie pandemii Covid-19, gdy PUP we Włocławku wypłacił wsparcie dla firm, przekraczające łącznie 70 mln zł, jednocześnie stał się instytucją wsparcia dla wielu przedsiębiorstw, które dotychczas nie korzystały z jego usług. Może to w przyszłości zaowocować innymi rodzajami współpracy, np. w zakresie rekrutacji personelu.

Opisane powyżej podejście było dotychczas obecne w działaniach PUP, jednak zmiany społeczne, takie jak przekształcenia na rynku pracy czy długotrwała pandemia, wymuszają refleksję nad nową formułą nawiązywania i utrzymywania dobrych relacji z pracodawcami, jako podmiotami generującymi miejsca pracy.



IV.5.C. Współpraca instytucjonalna, w tym z innymi urzędami pracy, w zakresie utrzymywania i pozyskania relacji z przedsiębiorstwami.

Opis zadania:

Jak wspomniano powyżej, PUP utrzymuje kontakt z pracodawcami, jako jedną z dwóch głównych grup klientów (drugą grupę stanowią osoby bezrobotne). W znacznej mierze relacje z pracodawcami są nawiązywane samodzielnie przez PUP, np. w sytuacjach przyjmowania zgłoszeń o wolnych miejscach pracy czy aplikowania o wspomniane powyżej środki finansowe. Jednak, jak już podkreślano, z szeregu badań znane jest zjawisko tzw. ukrytego rynku pracy, co objawia się m.in. poszukiwaniem przez pracodawców kandydatów do zatrudnienia bez pośrednictwa urzędu pracy. W celu rozszerzenia kontaktów z pracodawcami, planowane jest utrzymywanie ścisłych relacji z instytucjami, które mogą wesprzeć PUP w pozyskiwaniu ofert pracy. Instytucje te zostały wymienione powyżej, przy opisie strategicznego celu kreowania współpracy instytucjonalnej. W tym działaniu należy także uwzględnić współpracę z innymi powiatowymi urzędami pracy. W uzasadnionych przypadkach urzędy pracy są zobligowane do przekazywania sobie wzajemnie informacji o zapotrzebowaniu pracodawców. Taka współpraca będzie kontynuowana i na bieżąco monitorowana. Opcjonalnie stosowane będą wspólne projekty, które powinny podnieść skuteczność oddziaływania partnerskich urzędów pracy.

IV.5.D. Pozyskiwanie ofert pracy za granicą oraz ich dystrybucja; wykorzystanie sieci Eures.

Opis zadania:

Zgodnie z zasadą swobodnego przepływu pracowników na terenie UE, do PUP trafiają oferty pracy za granicą. Pośrednictwo pracy w tej dziedzinie jest realizowane głównie przez sieć EURES, czyli Europejskie Służby Zatrudnienia, wykonujące zadania w zakresie mobilności na rynku pracy, we współpracy ze związkami zawodowymi i organizacjami pracodawców. Pozyskiwanie przez PUP ofert pracy za granicą odbywa się z reguły przy udziale Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Toruniu.

Z uwagi na znaczącą liczbę Polaków pracujących poza granicami kraju oraz stałe zainteresowanie ofertami pracy w państwach UE, planowane jest rozwijanie pośrednictwa pracy w tym zakresie. Niemniej jednak główny nacisk nadal będzie położony na pośredniczenie pomiędzy pracodawcami polskimi a bezrobotnymi figurującymi w ewidencji PUP. Wynika to z dużego znaczenia emigracji zarobkowej i jej oddziaływania na polski rynek

pracy. Misją powiatowych urzędów pracy powinno być kojarzenie bezrobotnych z lokalnymi firmami, a nie zachęcanie ich do emigracji.

IV.5.E. Realizacja zadań ustawowych z zakresu przyjmowania oświadczeń o powierzeniu wykonywania pracy cudzoziemcom oraz wniosków o zezwolenie na pracę sezonową.

Opis zadania:

Na przestrzeni lat polski rynek pracy przeszedł znaczące przeobrażenia: od wysokiej stopy bezrobocia, po stan, w którym pracodawcy mają problemy z wypełnieniem wakatów. W przemyśle, budownictwie czy transporcie brakuje wykwalifikowanych pracowników, którzy będą w stanie wykonywać powierzone zadania. W rejestrach urzędów pracy nadal figurują osoby bezrobotne, ale specyfiką tej populacji są niskie kompetencje oraz długi okres pozostawania bez pracy. Wpływa to m.in. na poziom motywacji tych osób do podejmowania działań aktywizacyjnych. Niniejszy program przewiduje inicjatywy, które mają doprowadzić do readaptacji tych osób na rynku pracy. Niemniej jednak, jeśli uwzględnimy swego rodzaju kompetencyjne niedostosowanie osób bezrobotnych do wymogów rynku oraz dodamy takie czynniki jak znacząca emigracja zarobkowa Polaków oraz starzenie się polskiego społeczeństwa, to bez trudu dostrzegamy, że rynek pracy musi być zasilany przez cudzoziemców. Przemysłana polityka migracyjna pozwoli na utrzymaniu tempa wzrostu gospodarczego na poziomie UE.

PUP we Włocławku rokrocznie prowadzi setki postępowań dotyczących zatrudnienia cudzoziemców. Do kompetencji powiatowych urzędów pracy należy przyjmowanie od pracodawców, a następnie ewidencjonowanie, oświadczeń o powierzeniu wykonywania pracy cudzoziemcom, a także wydawanie zezwoleń na pracę sezonową. Ponadto, na podstawie rejestru osób bezrobotnych urząd sporządza informację o możliwości zaspokojenia potrzeb kadrowych. Taka informacja jest niezbędna pracodawcom, którzy zamierzają ubiegać się u wojewody o zezwolenie na pracę dla cudzoziemca. Niniejszy program zakłada realizację standardowych czynności związanych z opisanymi powyżej kwestiami, ale przewiduje również możliwość modernizacji procedur oraz inicjowania pewnych działań. Chodzi m.in. o takie projekty jak badania wśród pracodawców zapotrzebowania na zatrudnianie cudzoziemców, wychodzenie do firm z pakietem informacyjnym o zasadach ubiegania się o legalne zatrudnienie cudzoziemców czy nawet pośredniczenie pomiędzy pracodawcą a agencjami zatrudnienia, specjalizującymi się



w sprowadzaniu cudzoziemców do pracy. Zakres tych ponadstandardowych działań będzie uzależniony od aktualnej sytuacji na rynku pracy i nowelizacji przepisów dotyczących zatrudnienia cudzoziemców.

Cel operacyjny:

IV.6. Zwiększanie potencjału oddziaływania na lokalny rynek – wdrażanie projektów

IV.6.A. Projekty aktywizacyjne i programy specjalne; wykorzystanie badań i analiz do opracowania skutecznych działań aktywizacyjnych (m.in. określenie grup odbiorców, w tym pod względem posiadanych kwalifikacji i miejsca zamieszkania).

Opis zadania:

PUP we Włocławku realizuje swoje zadania dzięki środkom otrzymywanym z Funduszu Pracy oraz w oparciu o projekty współfinansowane z Europejskiego Funduszu Społecznego. Są to rozwiązania systemowe, obejmujące wszystkie urzędy pracy. W celu rozszerzenia skali pomocy osobom bezrobotnym, planowane jest tworzenie poza systemowych projektów aktywizacyjnych i programów specjalnych, dostosowanych do specyfiki lokalnego rynku pracy i adresowanych do konkretnych grup beneficjentów. Zadanie to stanowi kontynuację działań podejmowanych przez PUP w poprzednich latach, kiedy urząd był projektodawcą różnych inicjatyw lub kooperował w projektach organizowanych przez inne instytucje, w ramach realizacji programów unijnych. Planowanie i tworzenie projektów skierowanych do konkretnych grup (wyselekcjonowanych np. według kryterium wieku, wykształcenia, statusu czy miejsca zamieszkania) powinno stanowić ważny element niniejszego programu promocji zatrudnienia i aktywizacji lokalnego rynku pracy. Szczególnie istotne będą projekty realizowane we współpracy z kluczowymi instytucjami partnerskimi, takimi jak OPS-y czy instytucje rynku pracy. Myślenie projektowe, tzn. dostrzeganie w kompetencjach urzędu pracy możliwości kreatywnych, inicjatywnych, jest jedną z kluczowych cech oraz założeń niniejszego programu. Stanowi składnik funkcji kreatywno-kooperacyjnej urzędu pracy, która została opisana we wstępie do niniejszego rozdziału.

Swoistym atutem PUP, z punktu widzenia realizatora projektów, jest baza potencjalnych beneficjentów. Wykorzystując rejestr osób bezrobotnych, można określić wielkość grup (wynikających np.: z art. 49 cytowanej ustawy), które w szczególności potrzebują pomocy. Analiza tych danych, uwzględniająca również miejsce zamieszkania kandydatów, rodzi

możliwość określenia (przy założeniu współpracy z gminnymi ośrodkami pomocy społecznej), jakie programy (i przy użyciu jakich „narzędzi”) mogą przynieść oczekiwane efekty aktywizacyjne. Podstawowy cel wszelkich projektów i programów specjalnych: „wyciągnąć ludzi ze stagnacji” – można bardzo łatwo ująć w kilku słowach, lecz trudno go przełożyć na szereg konkretnych czynów. Miarą efektywnych działań urzędu będzie dotarcie do jak największej liczby osób bezrobotnych, dla których, z racji różnego rodzaju ograniczeń, do tej pory istniał tylko stosunkowo niewielki katalog możliwości. Taki cel jest realny – dzięki współpracy instytucjonalnej oraz inicjatywie projektowej.

IV.6.B. Programy specjalne dla powiatu włocławskiego; nawiązywanie współpracy z lokalnymi gminami (zwłaszcza o wysokim współczynniku bezrobocia), poprzez przedstawienie, prezentację gminom koncepcji tworzenia programów specjalnych; wykorzystanie unikatowych walorów danej gminy, w szczególności kulturowych, historycznych, rekreacyjnych, turystycznych etc.

Opis zadania:

Wszystkie strategie jednostek samorządu terytorialnego mają podobny cel – poprawę jakości życia mieszkańców. W tym zakresie mieści się ograniczenie bezrobocia, objęcie opieką najsłabszych (tych, którzy z różnych przyczyn nie radzą sobie w życiu), poprawa stanu środowiska, w którym żyją mieszkańcy, rozbudowa infrastruktury, rozwój przedsiębiorczości, rozwój turystyki, sportu i rekreacji. Realizowanie tych zamierzeń daje jeden, ale jakże ważny skutek – gmina, miasto, powiat stają się atrakcyjne dla mieszkańców. Dzięki temu unikamy migracji do innych części kraju czy innych państw UE, zaś z drugiej strony przyciągamy turystów i potencjalnych inwestorów. W efekcie na naszym terenie mogą pojawić się nowe firmy, ale również nowi mieszkańcy, którzy zechcą osiedlić się w danym miejscu na stałe. Rolą urzędu pracy jest wspieranie i proponowanie inicjatyw, które wpisująby się w miejscowe strategie rozwoju. Temu celowi służą programy specjalne, tworzone przez PUP w ścisłej współpracy z jednostkami samorządu terytorialnego. Takie programy powinny być każdorazowo poprzedzone spotkaniami z samorządowcami oraz innymi podmiotami, które mogą być zainteresowane współpracą. Urząd daje zasoby ludzkie z terenu danej gminy, aktywizując je przez umożliwienie uzyskania kolejnych umiejętności oraz wspiera zatrudnienie w pierwszym etapie programu. Programy specjalne mogą być realizowane dla jednej gminy, ale także mogą być tworzone dla kilku



gmin, zwłaszcza gdy udaje się określić jeden wspólny cel. Obszary, w których można współpracować są właściwie nieograniczone. Przykładowo, są jednostki samorządu terytorialnego, które w ramach projektów zewnętrznych utworzyły dzienne domy pobytu oraz centra usług środowiskowych (pomysł jak najbardziej trafiony, gdyż średnia wieku w społeczeństwie rośnie i zwiększa się liczba osób wymagających opieki). Pojawia się w tej sferze realna możliwość pomocy ze strony urzędu – np. przeszkolenia opiekunek osób starszych, a także animatorów zajęć kulturalnych czy sportowych, rehabilitantów (w kontekście późniejszego ich zatrudnienia w takich domach dziennej opieki). Taki program to współpraca na linii urząd pracy, gmina, gminny ośrodek pomocy społecznej. Można również rozważyć projekty szersze, z zakresu ochrony środowiska i turystyki, wymagające uczestnictwa w nich kilku gmin, spółek wodnych czy organizacji pozarządowych, jak choćby Stowarzyszenie Lokalna Grupa Działania Dorzecza Zgłowiączki. Przykładem jest idea regulacji i połączenia sieci rzek i jezior na terenie naszego powiatu. Tego typu inicjatywa zwiększyłaby walory turystyczno-rekreacyjne i przyniosłaby wiele miejsc pracy.

Wszystkie pomysły w zakresie programów specjalnych mają szanse realizacji, pod warunkiem znalezienia płaszczyzny, na której będzie możliwa współpraca instytucjonalna podmiotów tworzących te programy.

4. ŹRÓDŁA FINANSOWANIA

Zadania zawarte w Programie Promocji Zatrudnienia i Aktywizacji Lokalnego Rynku Pracy na lata 2021 – 2027 będą finansowane m.in. z następujących źródeł:

1. Fundusz Pracy,
2. Fundusze Unii Europejskiej, w tym Europejski Fundusz Społeczny,
3. Państwowy Fundusz Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych,
4. Środki jednostek samorządu terytorialnego,
5. Środki pracodawców/partnerów.

5. MONITORING I EWALUACJA PROGRAMU

Działania monitorujące realizację celów Programu Promocji Zatrudnienia i Aktywizacji Lokalnego Rynku Pracy na lata 2021–2027 prowadzone będą przez pracowników poszczególnych komórek organizacyjnych Powiatowego Urzędu Pracy we Włocławku. Na



podstawie informacji okresowych będzie sporządzane corocznie sprawozdanie z realizacji programu i przedkładane organom samorządu terytorialnego. Sprawozdania będą też zamieszczane na stronie internetowej Powiatowego Urzędu Pracy we Włocławku.

Monitoring Programu ma szczególne znaczenie dla:

- ogólnej oceny sytuacji na lokalnym rynku pracy,
- aktywizacji zawodowej i społecznej mieszkańców, poprzez wskazanie podejmowanych przedsięwzięć aktywizacyjnych,
- oceny zgodności realizacji programu z zawartymi w nim celami.

Elementami monitoringu będą również sprawozdania z kontroli zarządczej, opracowywane przez kadrę kierowniczą PUP. Odpowiedni nadzór nad czynnościami pracowniczymi oraz wykonywaniem przyjętych procedur, powinien zmierzać do realizacji celów operacyjnych i szczegółowych ustalonych w niniejszym programie.

6. PODSUMOWANIE

Jak wskazano we wstępie do niniejszego rozdziału, głównym celem omawianego programu jest zagwarantowanie, że Powiatowy Urząd Pracy we Włocławku nadal będzie twórczą instytucją promującą aktywizację i współpracę instytucjonalną. Wyznaczenie takiego celu wynika z przyjęcia konkretnej filozofii działania czy też sposobu rozumienia roli i miejsca urzędu pracy w sieci lokalnych instytucji. Kluczową sprawą jest nieschematyczne, niekonwencjonalne podejście do realizacji zadań PUP. Stąd przyjęcie formuły dwuaspektowego funkcjonowania urzędu, czyli: z jednej strony funkcji wspierająco-aktywizacyjnej (wykonywanej zgodnie ze wskazaniem ustawy), zaś z drugiej strony funkcji kreatywno-kooperacyjnej (wynikającej z podtrzymania twórczego zaangażowania kadry urzędu). Nie bagatelizując standardowych powinności ustalonych w przepisach, czyli realizacji usług i instrumentów rynku pracy, PUP we Włocławku ma aspiracje do „bycia czymś więcej” niż klasyczną administracją. Jest to, jak już wspomniano, uzasadnione charakterem działania urzędu pracy, specyfiką zadań, które wynikają z tego, komu urząd ma służyć. Z socjologicznego punktu widzenia urzędy pracy są instytucjami wsparcia społecznego i nie mogą zamykać się w ciasnych ramach biurokracji. Wręcz przeciwnie, powinny wykazywać się postawą badawczą, przedsiębiorczą, a zwłaszcza prospołeczną, w tym integracyjną. Dlatego tak ważna jest odpowiednia relacja z indywidualnymi klientami, zwłaszcza osobami



bezrobotnymi, jak również właściwa interakcja z instytucjami, szczególnie pracodawcami. Podobnie, jak istotne jest poszukiwanie nowych rozwiązań w ramach posiadanych kompetencji i zasobów (kadrowych, finansowych, organizacyjnych).

Przedstawione w niniejszym programie cele na lata 2021-2027 będą realizowane, poprzez omówione powyżej kompleksowe, wielokierunkowe działania Powiatowego Urzędu Pracy we Włocławku przy współdziałaniu konkretnych partnerów rynku pracy oraz, być może, nowych podmiotów, z którymi urząd dotychczas nie współpracował. W celu właściwego wykonania zadań cyklicznie zostanie zdiagnozowane zapotrzebowanie na rynku pracy, poprzez badania społeczne, w tym analizę zawodów deficytowych i nadwyżkowych, czyli pozyskanie od pracodawców informacji dotyczących potrzeb kadrowych. Zgodnie z założeniami programu PUP obejmie opieką osoby w szczególnej sytuacji na rynku pracy, zagrożone wykluczeniem społecznym, współdziałając w tym zakresie z ośrodkami pomocy społecznej.

Podobnie jak w latach ubiegłych, Powiatowy Urząd Pracy we Włocławku będzie ubiegać się o dodatkowe środki finansowe, np. z Europejskiego Funduszu Społecznego czy Krajowego Funduszu Społecznego, dzięki którym większa liczba beneficjentów skorzysta ze wsparcia urzędu. Założeniem niniejszego programu jest przyjęcie polityki ubiegania się, w miarę swoich możliwości, o środki ze wszystkich źródeł finansowania programów przeciwdziałania bezrobociu, tak krajowych, jak i unijnych. Powinny one zasilać lokalną gospodarkę, wpływając m.in. na rozwój sektora MŚP.

Nakreślone w niniejszym programie cele powinny przyczynić się do zwiększenia aktywności mieszkańców, w szczególności osób bezrobotnych, ale także innych grup biernych pod względem zawodowym i edukacyjnym. Aktywność ta powinna się przejawiać w rozwoju umiejętności, kompetencji i kwalifikacji zawodowych, które umożliwiają mieszkańcom dopasowanie do wymagań rynku pracy. Skuteczna instytucja wsparcia społecznego powinna dawać ludziom nadzieję i możliwości spełnienia się w istotnych rolach społecznych. Aby to uczynić, instytucja sama musi wyznaczyć sobie kluczowe, realistyczne cele, role i zadania. Dla PUP we Włocławku takim wyznacznikiem czy drogowskazem jest niniejszy Program Promocji Zatrudnienia i Aktywizacji Lokalnego Rynku Pracy na lata 2021-2027. Jego efektem powinno być nie tylko statystyczne ograniczenie zjawiska bezrobocia i wykluczenia społecznego czy wpływ na lokalny rozwój gospodarczy i wzrost



przedsiębiorczości, ale także świadomość lokalnej społeczności, że urząd pracy dobrze spełnia swoją misję.