

Rada Miasta Włocławek

Komisja Porządku Prawnego i Publicznego

Protokół nr 2/2024

2 Posiedzenie w dniu 20 czerwca 2024

Obrady rozpoczęto 20 czerwca 2024 o godz. 10:00, a zakończono o godz. 10:43 tego samego dnia.

W posiedzeniu wzięło udział 4 członków.

Obecni:

1. Arkadiusz Piasecki

2. Rafał Sobolewski

3. Daniel Tobjasz

4. Katarzyna Zarębska

1. Sprawy organizacyjne.

Przewodniczący Komisji Porządku Prawnego i Publicznego otworzył drugie posiedzenie IX kadencji

komisji Rady Miasta Włocławek witając członków komisji oraz zaproszonych gości i pracowników Urzędu Miasta. Po oficjalnym otwarciu posiedzenia, Przewodniczący komisji Radny Arkadiusz Piasecki stwierdził quorum, na stan 4 radnych na Sali zgodnie z listą obecności jest 4 radnych, a zatem obrady komisji w dniu 20 czerwca br. są prawomocne.

Lista obecności radnych podczas obrad stanowi załącznik do protokołu

Przewodniczący Komisji poinformował, że wraz z zawiadomieniem o dzisiejszych obradach Komisji, Radni otrzymali projekt porządku obrad. W związku z powyższym Przewodniczący zwrócił się do radnych z zapytaniem czy zgłaszają zmiany do porządku obrad. Nie zgłoszono zmian do porządku obrad.

2. Sprawozdanie Powiatowego Urzędu Pracy we Włocławku z realizacji programu promocji zatrudnienia oraz aktywizacji lokalnego rynku pracy na lata 2021-2027 za rok 2023.

Wprowadzenie do Sprawozdanie Powiatowego Urzędu Pracy zostało przedstawione przez Panią Annę Jackowską Dyrektora PUP, która poinformowała iż przedłożone sprawozdanie przedstawia zeszły rok kalendarzowy rynku pracy w naszym mieście uwzględniając wszystkie wskaźniki, na podstawie których możemy wykazać jego dynamikę w poszczególnych obszarach.

W grudniu 2023r. w województwie kujawsko – pomorskim stopa bezrobocia wynosiła 7,1% (przy średniej dla kraju 5,1%). Na terenie województwa występuje duże terytorialne zróżnicowanie stopy bezrobocia.

W porównaniu do grudnia 2022 roku stopa bezrobocia we Włocławku zmniejszyła się o 0,2 punktu procentowego, na koniec grudnia 2023r. wynosiła 8,2%. W powiecie ziemskim stopa bezrobocia zmniejszyła się o 0,4 punktu procentowego i wynosiła 13,0%.

Najwyższą stopą bezrobocia wyróżniały się powiaty: radziejowski – 15,6%, włocławski – ziemski – 13,0%, lipnowski – 12,8%, oraz wąbrzeski – 12,1%.

Najniższą stopę bezrobocia odnotowano w powiatach: bydgoskim-grodzkim – 2,2%, toruńskim-grodzkim oraz bydgoskim-ziemskim po 3,1%, świeckim – 6,3%, i brodnickim - 6,6%.

Powyższe wskaźniki ukazuje wykres 1. Stopa bezrobocia w województwie kujawsko – pomorskim w grudniu 2023r. str. 3.

Liczba bezrobotnych we Włocławku od stycznia do grudnia 2023r. zmniejszyła się o 257 osób tj. o 6,9%.

Wśród zarejestrowanych osób w 2023 roku niewielki odsetek stanowiły osoby z prawem do zasiłku. Aby uzyskać prawo do zasiłku należy w ostatnich 18 miesiącach przed dniem rejestracji udokumentować zatrudnienie przez okres co najmniej 365 dni. Wg stanu na 31.12.2023r. liczba bezrobotnych z prawem do zasiłku wyniosła 406 osób (w tym 239 kobiet), co stanowiło 11,8% ogółu bezrobotnych z terenu miasta Włocławek. Pozostałe dane uwzględniające podział bezrobocia wg wieku, czasu pozostawiania bez pracy, wykształcenia osoby szczególnej sytuacji na rynku pracy są szczegółowo opisane w sprawozdaniu. Pani Dyrektor w szczególności chciała zwrócić uwagę na nowe rozwiązania wprowadzone do PUP

a mianowicie; PUP we Włocławku na przestrzeni ostatnich lat przeprowadził szereg potrzebnych modyfikacji organizacji swojej pracy. Do najważniejszych należy zaliczyć zredukowanie wizyt osób bezrobotnych, których celem było tzw. potwierdzanie gotowości do pracy. 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 oraz wypracowania konkretnego pomysłu aktywizacyjnego. Nie zawsze może to być oferta pracy, choć działalność PUP do tego się sprowadza. Czasem doradca zaoferuje klientowi staż, szkolenie czy też udział w warsztatach psychologiczno-doradczych, nie ograniczając się tylko do egzekwowania terminu stawiennictwa.

W celu osiągnięcia opisanego stanu, PUP we Włocławku opracował już w 2021 r. nową metodę walidacji statusu osób bezrobotnych. Metodę tę nazwano segmentacją. Opiera się na analizie dwóch podstawowych czynników czy raczej cech osoby bezrobotnej: potencjału kompetencji oraz potencjału motywacji. Te dwa elementy to kluczowe warunki dla skutecznej aktywizacji. Zarówno potencjał kompetencji, jak i potencjał motywacji zostały przez PUP odpowiednio zdefiniowane. Na tej podstawie stworzono 4 kategorie – segmenty, w których sklasyfikowano osoby bezrobotne. Celem nie było profilowanie osób czy tym bardziej ich stygmatyzacja (np. jako klientów bez motywacji). Wręcz przeciwnie, chodziło o uporządkowanie zasobów ewidencyjnych PUP, co było potrzebne m.in. z tego względu, że w przeważającej większości klientami PUP we Włocławku są osoby długotrwale bezrobotne o relatywnie niskich kwalifikacjach zawodowych. Segmentacja pozwoliła m.in. na wyodrębnienie grupy osób o istotnym poziomie motywacji, które w pierwszej kolejności trafiają do pracodawców zgłaszających oferty pracy. Częstym zarzutem firm wobec PUP było kierowanie na ofertę osób, które w trakcie rozmowy kwalifikacyjnej nie wykazywały żadnego zainteresowania zatrudnieniem. Pracodawca traci czas na spotkania z takimi osobami. Segmentacja powinna pozwolić na ograniczenie tego zjawiska. Nie oznacza to, że osoby o niskim potencjale motywacji figurują w ewidencji PUP bez żadnych obowiązków czy planów. Intencją PUP jest objęcie takich osób działaniami z zakresu poradnictwa

zawodowego i psychologicznego, aby odbudować u nich fundamentalną motywację, a następnie zaplanować dalsze działania aktywizacyjne.

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 zakładał całkowite odstępianie od wyznaczania osobom bezrobotnym wizyt, w celu potwierdzania gotowości do pracy. Konieczne było opracowanie nowego sposobu działania zespołu doradców klienta. indywidualnego, którzy zajmują się aktywizacją osób bezrobotnych i poszukujących pracy. Obecnie nie zajmują się oni „obsługiwaniem wizyt”, lecz planują „spotkania ofertowe z klientami”. To zasadnicza różnica. W minionych latach położono nacisk na indywidualne planowanie działań dla klienta, poznanie jego potencjału motywacyjnego 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 czy też w projektach pilotażowych). Należy jednak jeszcze raz podkreślić, że w przypadku jednoznacznej odmowy ze strony klienta współpracy w omawianym zakresie taka osoba zostaje pozbawiona statusu osoby bezrobotnej. Wprowadziliśmy także tzw. kontakt zdalny i Zgodnie z założeniami niniejszego Programu,

w analizowanym okresie rozwinięto formy systemu zdalnego kontaktowania się z klientami. Chodziło o to, aby informacja o aktywizacji została przekazana klientowi, który realizuje indywidualny plan działania, bez konieczności przyjazdu do siedziby PUP. W tym celu wykorzystano narzędzia informatyczne, w tym kontakt SMS-owy,

mailowy i rozmowę telefoniczną. W ten sposób promowano nie tylko propozycje PUP, ale także inicjatywy innych podmiotów. Jest również prowadzone przez PUP pośrednictwo instytucjonalne, które 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 pracowników z zagranicy i wiele innych czynników powodują, że także doradcy klienta instytucjonalnego muszą rozwinąć metodykę swojego działania. Chodzi o ustalenie nowej formuły działania zespołu pośredników instytucjonalnych, uwzględniającej potrzebę większej inicjatywy w zakresie promocji usług PUP, projektów przyciągania pracodawców, a także ewidencjonowania zatrudniania cudzoziemców. Opracowano nowe elementy modelu relacji doradców klienta indywidualnego i doradców instytucjonalnych. Wprowadzono bieżące, elektroniczne – w formie newslettera – informowanie pracodawców o usługach PUP, usprawniono procedurę zatrudniania cudzoziemców, dzięki całkowicie elektronicznemu obiegowi oświadczeń o powierzeniu wykonywania pracy cudzoziemcom (aktualnie pracodawca bez wychodzenia ze swojego biura czy z domu może złożyć i otrzymać dokumenty niezbędne do zatrudnienia cudzoziemców z konkretnych państw). Zmiany w pośrednictwie instytucjonalnym polegają także na stworzeniu trzech dwuosobowych zespołów specjalistów, pełniących rolę doradców instytucjonalnych, czy też konsultantów, opiekunów przedsiębiorstw. Zespoły te odpowiadają za nawiązywanie kontaktów z firmami oraz budowanie trwałych relacji, zmierzających do wspierania firm i pozyskania możliwie szerokiego wachlarza ofert pracy dla osób szukających zatrudnienia. Każdy zespół doradców instytucjonalnych ma określoną grupę firm, z którymi utrzymuje regularny kontakt. Zadaniem zespołów jest także poszukiwanie możliwości nawiązywania współpracy z nowymi podmiotami. Ważnym elementem PUP jest również wykwalifikowana kadra pracownicza w związku z tym jest realizowany program, który zakłada rozwijanie kwalifikacji kadry PUP, poprzez umożliwienie pracownikom uczestnictwa w szkoleniach i studiach podyplomowych. W analizowanym okresie zorganizowano szereg szkoleń dla kadry PUP (m.in. w formule on-line). Relatywnie liczna grupa pracowników skorzystała z możliwości finansowania przez PUP studiów podyplomowych. Pracownicy inwestują swój czas, natomiast PUP środki finansowe, aby w istotnej mierze podnieść

kompetencje,

a tym samym jakość usług urzędu.

Urząd także promuje swoje usługi i działania poprzez promowanie ich w wersji elektronicznej dwie ważne publikacje w postaci poradników dla klientów urzędu.

Pierwsza z nich to „Informator dla szukających pracy”, w którym na blisko stu stronach przedstawiono kluczowe dane i porady z zakresu poszukiwania pracy. Druga publikacja to „Informator dla pracodawców”, który w skróconej formie promuje wszystkie usługi i instrumenty rynku pracy, przeznaczone dla firm planujących zatrudnienie lub kształcenie personelu. Poniżej zamieszczono graficzną prezentację tych informatorów.

Ponadto, w 2023 r. urząd kontynuował wydawanie własnego biuletynu pn. „Kapitulniak”.

W analizowanym okresie ukazały się cztery numery tego wydawnictwa, ponieważ jest ono traktowane jako kwartalnik. W piśmie urząd na bieżąco promuje swoje działania i upowszechnia wiedzę o usługach

i instrumentach rynku pracy. Biuletyn ukazuje się w formie drukowanej oraz elektronicznej. Dostępny jest na stronie PUP pod adresem:

<https://wloclawek.praca.gov.pl/kapitulniak-pismo-powiatowego-urzedu-pracy>

Jednym ważnych projektów wprowadzonych przez nasz urząd jest podcast pn. „Z pracą na Ty”

Główne cele podcastu to:

EDUKACJA – podcast ma być swoistym narzędziem edukacyjnym, dostarczającym słuchaczom wiedzy, informacji, wskazówek, strategii i praktycznych porad dotyczących rozwijania kariery, zdobywania umiejętności, rozwiązywania problemów zawodowych, trendów na rynku pracy itp.

INSPIRACJA i MOTYWACJA – chcielibyśmy inspirować słuchaczy, opowiadając ciekawe historie sukcesu zawodowego, przedstawiając przykłady osób, które osiągnęły swoje cele. Będziemy starać się motywować do działania pokazując jak być skutecznym, jak wypracowywać nowe nawyki, jak osiągnąć zawodowy sukces.

ANALIZA I DYSKUSJA NT. TRENDÓW RYNKU PRACY – chcemy zajmować się aktualnymi trendami

i zmianami na rynku pracy, dostarczając analiz i dyskusji na temat wpływu nowych technologii, zmian

w wymaganiach pracodawców czy rynkowych trendów zawodowych.

WSPIERANIE ROZWOJU ZAWODOWEGO –

wiemy jak ważny jest rozwój zawodowy zarówno z pozycji jednostki, jak i organizacji czy społeczeństwa. Chcemy zatem poprzez podcast pomagać:

- > zdobywać wiedzę i umiejętności,
- > elastycznie reagować na zmiany i przyswajać nowe technologie czy metody pracy,
- > zwiększać satysfakcję zawodową – bowiem rozwijanie się i osiągnięcie celów zawodowych może sprawiać radość i poczucie spełnienia, > wspierać innowacyjność – osoby rozwijające się zawodowo często mają otwarty umysł na nowe pomysły i innowacje,

> w samorozwoju – bo przecież rozwój zawodowy to także okazja do samorozwoju i bardziej kompleksowego zrozumienia siebie samego.

ROZWÓJ UMIEJĘTNOŚCI MIĘKKICH – wszelkie badania (także nasze własne) pokazują,

iż umiejętności te są równie ważne jak twarde kwalifikacje. Można nawet zaryzykować twierdzenie, że stały się one umiejętnościami twardymi w znaczeniu fundamentalnymi z punktu widzenia oczekiwań pracodawców oraz dla osiągnięcia stanu satysfakcji z życia zawodowego. Dlatego chcielibyśmy pomagać w rozwijaniu umiejętności miękkich, takich jak komunikacja, zarządzanie stresem, budowanie relacji zawodowych czy umiejętność rozwiązywania konfliktów.

ROZWAŻANIA NAD MIEJSCEM PRACY W ŻYCIU – czy może bliżej nam do koncepcji: *work-life balance* (utrzymania równowagi i granicy pomiędzy pracą a życiem prywatnym) czy *work-life blending* (przenikania się życia zawodowego i prywatnego)? A może jest jeszcze coś innego?

TWORZENIE SPOŁECZNOŚCI i SIECI KONTAKTÓW – zamierzamy także stworzyć społeczność wokół naszego podcastu o pracy, która mogłaby wymieniać się doświadczeniami, sukcesami, wyzwaniem, proponować tematy.



Podcast umożliwi docieranie do szerokich kręgów odbiorców, nie tylko osób bezrobotnych, ale także osób biernych na rynku pracy, które nie pracują i nie są zarejestrowane w PUP.

Otwarcie dyskusji:

W związku z brakiem pytań Przewodniczący komisji przeszedł do głosowania

Głosowano w sprawie:

Sprawozdanie Powiatowego Urzędu Pracy we Włocławku z realizacji programu promocji zatrudnienia oraz aktywizacji lokalnego rynku pracy na lata 2021-2027 za rok 2023..

Wyniki głosowania

ZA: 5, PRZECIW: 0, WSTRZYMUJĘ SIĘ: 0, BRAK GŁOSU: 0, NIEOBECNI: 0

Wyniki imienne:

ZA (5)

Piotr Kowal, Arkadiusz Piasecki, Rafał Sobolewski, Daniel Tobiasz, Katarzyna Zarębska.

3. Raport o stanie Miasta Włocławek za 2023 rok.

Wprowadzenia do powyższego Raportu o stanie Miasta Włocławek dokonała Pani Daria Figurska Dyrektor Wydziału Rozwoju Miasta podając podstawę prawną przygotowanego raportu oraz informując, że przedłożony dokument ukazuje, jak miasto się rozwija, jakie posiada zasoby, a przede wszystkim podsumowuje działalność Prezydenta Miasta w roku 2023. W raporcie jest charakterystyka podjętych programów i kierunek ich strategii, a także ukazują zakres podjętych uchwał i realizację budżetu obywatelskiego. Dokument obejmuje podsumowanie działalności Prezydenta w roku ubiegłym, w szczególności realizację polityk. Powyższy raport został przygotowany w celu spełnienia obowiązku ustawowego i zawiera wszystkie niezbędne elementy określone przepisami. Dokument został opracowany w oparciu o dane przekazane przez jednostki organizacyjne miasta i składa się 19 rozdziałów. Zadania obejmujące

zakres komisji prowadzone na terenie miasta znajdują się części opisowej dokumentu, stosownie do zakresu tematycznego. Rozdział XVII pn.

„Bezpieczeństwo” z uwzględnieniem służb odpowiedzialnych za bezpieczeństwo w naszym mieście zawiera szczegółową charakteryzację zdarzeń jakie wystąpiły w minionym roku kalendarzowym i podjęcie interwencji przez: Straż Miejską, Policję, Straż Pożarną. W niniejszym sprawozdaniu zostały wymienione programy operacyjne min. „Mobilność, Transport i Bezpieczeństwo”, którego zadaniem jest wdrożenie rozwiązań

z zakresu multimodalności przestrzeni miejskich i doskonalenia rozwiązań komunikacyjnych,

ze szczególnym uwzględnieniem kwestii bezpieczeństwa i dostępności przestrzeni publicznych dla osób o szczególnych potrzebach.

Otwarcie dyskusji:

W związku z brakiem pytań Przewodnicząca komisji przeszła do głosowania.

Głosowano w sprawie:

Raport o stanie Miasta Włocławek za 2023 rok.

Wyniki głosowania

ZA: 5, PRZECIW: 0, WSTRZYMUJĘ SIĘ: 0, BRAK GŁOSU: 0, NIEOBECNI: 0

Wyniki imienne:

ZA (5)

Piotr Kowal, Arkadiusz Piasecki, Rafał Sobolewski, Daniel Tobiasz, Katarzyna Zarębska

4. Projekt uchwały w sprawie delegowania radnych do Komisji Bezpieczeństwa i Porządku dla Miasta Włocławek na prawach powiatu i Powiatu Włocławskiego.

Wprowadzenia do powyższego projektu uchwały zgodnie z uzasadnieniem dokonał Pan Bogdan Mielniczek Dyrektor Wydziału Zarządzania Kryzysowego i Bezpieczeństwa informując, iż w związku z wygaśnięciem mandatów radnych VIII

kadencji zaistniała konieczność delegowania radnych z nowo powstałej Rady Miasta IX kadencji do Komisji Bezpieczeństwa i Porządku, która jest wspólną komisją dla Miasta Włocławek i Powiatu Włocławskiego.

Otwarcie dyskusji:

W związku z brakiem pytań Przewodnicząca komisji przeszła do głosowania.

Głosowano w sprawie:

Projekt uchwały w sprawie delegowania radnych do Komisji Bezpieczeństwa i Porządku dla Miasta Włocławek na prawach powiatu i Powiatu Włocławskiego..

Wyniki głosowania

ZA: 5, PRZECIW: 0, WSTRZYMUJĘ SIĘ: 0, BRAK GŁOSU: 0, NIEOBECNI: 0

Wyniki imienne:

ZA (5)

Piotr Kowal, Arkadiusz Piasecki, Rafał Sobolewski, Daniel Tobiasz, Katarzyna Zarębska.

5. Projekt uchwały zmieniający uchwałę w sprawie ustalenia składów osobowych stałych komisji Rady Miasta Włocławek.

Wprowadzenia do powyższego projektu uchwały zgodnie z uzasadnieniem dokonała Pani Małgorzata Feliniak Dyrektor Biura Rady Miasta informując, że zgodnie z ustawą o samorządzie gminnym Rada Miasta powołuje stałe komisje oraz ustala ich skład osobowy. Przedmiotowy projekt uchwały reguluje zmianę składu n/w komisji z uwagi na złożone wnioski przez:

- Radnej Ewy Szczepańskiej, która rezygnuje z pracy w komisji Rewizyjnej;
- Radnej Joanny Hofman-Kupisz, która rezygnuje z pracy w Komisji Gospodarki Miejskiej i Ochrony Środowiska;
- Radnej Elżbiety Rutkowskiej, który złożył akces do pracy w Komisji Porządku Prawnego i Publicznego.

Otwarcie dyskusji:

W związku z brakiem pytań Przewodniczący komisji przeszedł do głosowania.

Głosowano w sprawie:

Projekt uchwały zmieniający uchwałę w sprawie ustalenia składów osobowych stałych komisji Rady Miasta Włocławek.

Wyniki głosowania

ZA: 5, PRZECIW: 0, WSTRZYMUJĘ SIĘ: 0, BRAK GŁOSU: 0, NIEOBECNI: 0

Wyniki imienne:

ZA (5)

Piotr Kowal, Arkadiusz Piasecki, Rafał Sobolewski, Daniel Tobiasz, Katarzyna Zarębska

6. Wolne wnioski i zapytania.

Nie zgłoszono wniosków ani zapytań.

7. Zakończenie obrad komisji.

Wobec zrealizowanego porządku obrad Przewodniczący Komisji Porządku Prawnego i Publicznego Pan Arkadiusz Piasecki zakończył obrady w dniu 20 czerwca br.

Obradom Przewodniczył Arkadiusz Piasecki Przewodniczący Komisji

Porządku Prawnego i Publicznego

Uwaga: Na podstawie Postanowienia Nr. 211/2024 z dnia 21.06.2024r Komisarza Wyborczego II we Włocławku został wygaszony mandat radnego Piotra Kowala.

Przygotował(a): Joanna Bednarska

Przygotowano przy pomocy programu eSesja.pl