

INSTRUKCJE

**wraz z rekomendacjami
do prowadzenia szkoleń
stacjonarnych dla osób
bezrobotnych, młodzieży
i cudzoziemców**

**Instrukcje wraz
z rekomendacjami do
prowadzenia szkoleń
stacjonarnych dla
osób bezrobotnych,
młodzieży
i cudzoziemców**

**Instrukcje wraz
z rekomendacjami do
prowadzenia szkoleń
stacjonarnych dla
osób bezrobotnych,
młodzieży
i cudzoziemców**

Aleksandra Teliszewska



Rzeczpospolita
Polska

Unia Europejska
Europejski Fundusz Społeczny



Publikacja została opracowana w ramach projektu „Budowa i wdrażanie innowacyjnych narzędzi ograniczających zjawisko pracy nierejestrowanej w instytucjach współodpowiedzialnych za minimalizację zjawiska „szarej strefy” na rynku pracy”. Projekt jest współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Programu Operacyjnego Wiedza Edukacja Rozwój 2014–2020.

Instrukcje wraz z rekomendacjami do prowadzenia szkoleń stacjonarnych dla osób bezrobotnych, młodzieży i cudzoziemców

Redakcja naukowa

Jacek Liwiński

Autorki:

Kateryna Karunska
Olga Dobrowolska
Olga Sulkowska
Aleksandra Teliszewska
Warszawa 2021

ISBN: 978-83-7178-712-6

Wydanie I

Korekta

Agnieszka Brach, Wioletta Wierzińska

Projekt typograficzny, skład

Studio Grafpa, www.grafpa.pl

Stan prawny na dzień 15.05.2020. Niniejsza informacja nie stanowi źródła prawa

Partnerzy projektu



CASE – Centrum Analiz Społeczno-Ekonomicznych
CASE – Center for Social and Economic Research

S towarzyszenie
I nterwencji
P rawnej



Wojewódzki Urząd Pracy
w Katowicach



WUP Olsztyn



IPiSS
INSTYTUT PRACY I SPRAW SOCJALNYCH

Spis treści

Instrukcja do szkoleń stacjonarnych	7
1. Scenariusz szkolenia dla bezrobotnych „Pracuj i żyj bez stresu”	15
1.1. Wstęp	17
1.2. Scenariusz	19
2. Scenariusz szkolenia dla młodzieży „Zbuduj swoją karierę. Nie wyląduj w szarej strefie!”	41
2.1. Wstęp	43
2.2. Scenariusz	45
3. Scenariusz szkolenia dla cudzoziemców „Pracuj legalnie”	65
3.1. Wstęp	67
3.2. Scenariusz	70
4. Materiały dla trenerów i uczestników	79
5. Ćwiczenia dodatkowe	100
Bibliografia	113

Instrukcja do szkoleń stacjonarnych

W tej części podręcznika przedstawiamy trzy scenariusze szkoleń:

- ✔ „Pracuj i żyj bez stresu” – przeznaczone do realizacji wśród osób bezrobotnych,
- ✔ „Zbuduj swoją karierę. Nie wyląduj w szarej strefie” – dedykowane młodzieży,
- ✔ „Pracuj legalnie” – adresowane do cudzoziemców.

Grupy odbiorców szkoleń różnią się wymaganiami i obszarem zainteresowań, dlatego scenariusze i materiały szkoleniowe zostały dostosowane do potrzeb uczestników. Zaktualizowano je w czerwcu 2020 roku. Pracowali nad nimi ekonomiści, prawnicy oraz psycholog. Rekomendujemy, by przed realizacją szkoleń sprawdzić w zaufanych źródłach (podajemy ich listę w ostatniej sekcji instrukcji), czy informacje (zwłaszcza prawne) są nadal obowiązujące.

Czego dotyczą szkolenia?

Przedstawione w tej części podręcznika scenariusze mają na celu przygotowanie osób do prowadzenia szkoleń z zakresu przeciwdziałania pracy w szarej strefie. Autorzy scenariuszy uważają, że praca na czarno wpływa na wiele obszarów życia człowieka – jego zdrowie, karierę, wysokość pensji, emeryturę, życie rodzinne i inne. Dlatego w scenariuszach ujęto te obszary i zwrócono uwagę na konsekwencje pracy w szarej strefie w perspektywie czasu.

Zarówno przeprowadzone przez nas badanie w powiatach¹, analiza literatury przedmiotu, jak i doświadczenie partnerów biorących udział w projekcie (Komenda Główna OHP, Wojewódzki Urząd Pracy w Katowicach, Wojewódzki Urząd Pracy w Olsztynie, Stowarzyszenie Interwencji Prawnej) pokazuje, że grupy, którym dedykujemy szkolenia, powinny z tego skorzystać. Wiele z osób zarejestrowanych jako bezrobotne pracuje na czarno. Dlatego uważamy, że zaproponowany przez nas scenariusz szkolenia warto realizować w tej grupie, by poszerzać ich świadomość w kwestii długotrwałych skutków takiej pracy.

Celem szkolenia dla osób bezrobotnych jest więc przedstawienie korzyści z pracy legalnej i różnego rodzaju ryzyka, jakie niesie ze sobą praca nielegalna. Oprócz tego poszerzamy wiedzę uczestników z zakresu wpływu pracy na czarno na różne obszary: zdrowie, emeryturę, karierę, rodzinę oraz finanse. Pokazujemy, jak praca nierejestrowana – zwłaszcza jeśli jest długotrwała i wpływa na powyższe obszary – może generować stres. W sytuacji cudzoziemców sprawa legalnego pobytu i pracy jest często kluczowa. Jednocześnie przepisy prawne są skomplikowane, a procedura

¹ Badanie było prowadzone w 10 losowo dobranych powiatach w Polsce w 2018 roku. Rozmawialiśmy z pracownikami opieki społecznej, urzędów pracy i inspektorami Państwowej Inspekcji Pracy. Celem badania było poznanie konsekwencji długotrwałej pracy w szarej strefie.

uzyskania właściwych dokumentów może nie być jasna dla obcokrajowca. Dlatego uważamy szkolenie dla cudzoziemców za szczególnie wartościowe.

Ostatnią grupą, dla której stworzyliśmy scenariusz szkolenia, jest młodzież. Młodzi ludzie często nie mają świadomości, na co warto zwrócić uwagę, stawiając pierwsze kroki w życiu zawodowym. Z tego też powodu szkolenie dla tej grupy zostało poświęcone rozwojowi kariery zawodowej.

Mamy nadzieję, że dzięki interaktywnej formie (więcej o tym w następnej sekcji) i tematom poruszonym na szkoleniu wpłynie ono na postawy uczestników związane z pracą na czarno. Chcemy, by po ukończeniu szkolenia jego odbiorcy byli przekonani, że warto zadbać o legalną pracę już od samego początku rozwoju zawodowego. Szkolenia testowe² wykazały, że często osoby nie patrzyły na pracę na czarno w perspektywie długoterminowej, a dzięki udziałowi w szkoleniu ich świadomość się poszerzyła.

Jak wyglądają szkolenia?

Scenariusze szkoleń zostały stworzone tak, by szkolenia miały warsztatowy charakter. To oznacza, że trener/trenerka zachęca osoby uczestniczące do doświadczania, refleksji i treningu umiejętności (zgodnie z cyklem Kolba³). Dlatego znajdują się w nich aktywności typu burze mózgów, analizy przypadków, praca w podgrupach, dyskusje na forum, wizualizacje, testy i inne ćwiczenia. Osoba prowadząca szkolenie bazuje więc głównie na pracy grupy. Forma wykładu w scenariuszach pojawia się sporadycznie, czasem jako uzupełnienie czy podsumowanie treści omawianych w ramach analizy przypadków.

Optymalna liczba uczestników i uczestniczek szkolenia to 15 osób. Rekomendujemy, by zaaranżować układ sali tak, aby osoby uczestniczące siedziały na krzesłach ustawionych w kręgu. Dzięki takiemu ustawieniu wszyscy szybciej się zintegrują, a praca warsztatowa będzie przebiegała sprawniej. Aktywna forma spotkania sprawi, że uczestnicy w bezpiecznych warunkach sali szkoleniowej będą mieli okazję przyjrzeć się w pogłębiony sposób zagadnieniom związanym z pracą w szarej strefie.

² Szkolenia testowe miały na celu sprawdzenie, czy scenariusze szkoleń odpowiadają potrzebom odbiorców i są dla nich atrakcyjne. Prowadzone były we wszystkich grupach docelowych – tj. w grupie cudzoziemców, osób bezrobotnych i młodzieży. Odbyły się w drugiej połowie 2019 roku. Trenerki prowadzące szkolenia często obserwowały zwiększenie świadomości uczestników w zakresie konsekwencji pracy w szarej strefie.

³ Cykl Kolba to Model Ucznienia się przez Doświadczenie. Zakłada on, że ludzie najlepiej uczą się nowych umiejętności, jeśli oprą nową wiedzę o przeżyte doświadczenie i refleksję.

Jakie umiejętności i jaką wiedzę powinni mieć trenerzy?

Zachęcamy, by osoba prowadząca szkolenia posiadała umiejętność prowadzenia szkoleń o charakterze warsztatowym. Podczas realizacji tematu dla młodzieży pomocna będzie także wiedza z zakresu doradztwa zawodowego oraz znajomość aktualnych trendów na rynku pracy. W przypadku prowadzenia szkoleń dla cudzoziemców wskazane jest prowadzenie spotkania przez dwóch trenerów – prawnika zaznajomionego z przepisami dotyczącymi prawa cudzoziemców do pobytu i pracy w Polsce oraz psychologa – trenera umiejętności miękkich.

Zachęcamy dodatkowo, by osoby prowadzące szkolenie zapoznały się z niniejszym podręcznikiem dla trenerów, zwłaszcza z rozdziałami dotyczącymi wpływu długotrwałej pracy na czarno na różne obszary życia człowieka – jego zdrowie, emeryturę, finanse, rozwój zawodowy i życie rodzinne, tj. z rozdziałem 2. Przydatne będzie również zapoznanie się z materiałami do ćwiczeń, przeznaczonymi zarówno dla trenerów, jak i uczestników.

Jak czytać scenariusze i korzystać z nich?

Zachęcamy do elastycznego traktowania scenariuszy i dostosowywania ćwiczeń oraz aktywności do potrzeb i wielkości grupy. We wszystkich scenariuszach przedstawiono ćwiczenia, które powinny być przeprowadzone w konkretnych blokach tematycznych. Do trenera jednak należy decyzja, czy będzie to ćwiczenie opisane jako główne, czy jako alternatywne. Proponujemy także ćwiczenia dodatkowe, które można wykorzystać, jeśli grupa potrzebuje pogłębienia wiedzy lub przećwiczenia umiejętności z danego obszaru. Aby ułatwić wybór odpowiedniego ćwiczenia, w scenariuszu podano przybliżony czas trwania każdego ćwiczenia. Jest to jednak tylko czas szacunkowy, gdyż praca na szkoleniu będzie zależała od wielu czynników, m.in. wielkości grupy, od tego, czy uczestniczki i uczestnicy to raczej osoby otwarte i chętne do wymiany doświadczeń, czy preferujące rozmowy w mniejszych podgrupach, mające już jakąś wiedzę z tematyki szkolenia lub nie. W ostatniej części tego rozdziału prezentujemy gry i zabawy możliwe do przeprowadzenia w zależności od potrzeb grupy i możliwości czasowych (np. gry podnoszące energię lub koncentrację w grupie).

Materiały dodatkowe

Obok scenariuszy szkoleń powstały materiały dodatkowe, które mogą być wykorzystywane podczas spotkań. Ich wykaz w odniesieniu do każdego szkolenia zaprezentowano poniżej.

Szkolenie	Materiały dodatkowe
„Pracuj i żyj bez stresu” (przeznaczone dla osób bezrobotnych)	1. Prezentacja PowerPoint (dostępna na stronie CASE) 2. Załącznik nr 1. Materiały do wykładu nt. definicji stresu 3. Załącznik nr 2. Tematy do losowania w podgrupach 4. Załącznik nr 3. Techniki relaksacyjne 5. Załącznik nr 4. Wizualizacja „Jaki/Jaka będę w przyszłości?”
„Zbuduj swoją karierę. Nie wyląduj w szarej strefie” (przeznaczone dla młodzieży)	1. Prezentacja PowerPoint (dostępna na stronie CASE) 2. Załącznik nr 1. Umowa uczestnictwa w bezpłatnym szkoleniu pt. „Zbuduj swoją karierę. Nie wyląduj w szarej strefie!” 3. Załącznik nr 2. Cytaty 4. Załącznik nr 3. Tematy do losowania w podgrupach 5. Załącznik 4a. Ćwiczenie „Lądowanie na Księżycu” – lista przedmiotów dla uczestnika 6. Załącznik 4b. Ćwiczenie „Lądowanie na Księżycu” – odpowiedzi ekspertów 7. Załącznik nr 5. Ćwiczenie: Obowiązki pracodawcy i pracownika
„Pracuj legalnie” (przeznaczone dla cudzoziemców)	1. Prezentacja PowerPoint (dostępna na stronie CASE) 2. Załącznik nr 1. Najważniejsze zasady do ustalenia z uczestnikami i uczestniczkami szkolenia 3. Załącznik nr 2a. Piramida legalnej pracy 4. Załącznik nr 2b. Wyjaśnienie do piramidy legalnej pracy 5. Załącznik nr 2c. Wypełniona piramida legalnej pracy 6. Załącznik nr 3. Tematy do losowania w podgrupach 7. Załącznik nr 4. Zalety i wady różnych rodzajów zezwoleń na pracę 8. Załącznik nr 5. Korzyści z różnych form zatrudnienia 9. Załącznik nr 6. Nieuczciwi pracodawcy – jak rozpoznać, jakie dokumenty mogą świadczyć o nierzetelności pracodawcy? 10. Załącznik nr 7. Ćwiczenie: Obowiązki pracodawcy i pracownika 11. Załącznik nr 8. Historie do pracy w podgrupach, cz. 1 12. Załącznik nr 9. Historie do pracy w podgrupach, cz. 2 13. Załącznik nr 10. Etapy sprawdzenia przez PIP i Straż Graniczną legalności pracy i pobytu cudzoziemca 14. Załącznik nr 11. Konsekwencje nielegalnego wykonywania pracy przez cudzoziemców

Ze względu na konieczność wyświetlania prezentacji w trakcie szkoleń dla cudzoziemców i bezrobotnych warto pamiętać o sprawdzeniu dostępności rzutnika i laptopa.

W ostatniej części tego rozdziału prezentujemy gry i zabawy możliwe do przeprowadzenia w zależności od potrzeb grupy i możliwości czasowych (np. gry podnoszące energię lub koncentrację w grupie).

Jak zrekrutować uczestników?

W przypadku planowania szkoleń dla wskazanych grup warto zarezerwować odpowiedni czas na rekrutację. Doświadczenia CASE i partnerów biorących udział we wdrażaniu projektu wskazują, że w przypadku organizacji szkoleń stacjonarnych dla ww. grup osób warto zaprosić więcej uczestników. Zwłaszcza w przypadku darmowych szkoleń należy się liczyć z większą liczbą chętnych na szkolenie niż faktycznie przybyłych na wydarzenie.

Źródła dodatkowych informacji

- ▶ Urząd do Spraw Cudzoziemców, www.udsc.gov.pl
- ▶ Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej, <https://www.gov.pl/web/rodzina>
- ▶ Zakład Ubezpieczeń Społecznych, www.zus.gov.pl
- ▶ Państwowa Inspekcja Pracy, www.pip.gov.pl

1. Scenariusz szkolenia dla bezrobotnych „Pracuj i żyj bez stresu”

1.1. Wstęp

Czego dotyczy szkolenie i jaki jest jego cel?

Szkolenie „Pracuj i żyj bez stresu” poświęcone jest problematyce stresu, który może się pojawiać w wyniku pracy na czarno. Jego celem jest przedstawienie osobom bezrobotnym korzyści z pracy legalnej i ryzyka, jakie niesie ze sobą praca nielegalna. Oprócz tego poszerzamy wiedzę uczestników z zakresu wpływu pracy na czarno na różne obszary – zdrowie, emeryturę, karierę, rodzinę oraz finanse. Pokazujemy, jak praca nierejestrowana – zwłaszcza gdy jest długotrwała i wpływa na powyższe obszary – może generować stres.

Dzięki angażującej, warsztatowej formie szkolenia uczestnicy w bezpiecznych warunkach sali szkoleniowej mają okazję przyjrzeć się w pogłębiony sposób zagadnieniom związanym z pracą w szarej strefie. Szkolenia testowe wykazały, że często osoby bezrobotne nie patrzyły na pracę na czarno w perspektywie długoterminowej, a dzięki udziałowi w szkoleniu ich świadomość się poszerzyła.

Mamy nadzieję, że dzięki takiej formie szkolenie wpłynie na postawy uczestników i uczestniczek związane z pracą na czarno.

Dla kogo przeznaczone jest szkolenie?

Szkolenie jest przeznaczone dla osób bezrobotnych, zarejestrowanych w urzędach pracy. Nasze badania w powiatach pokazały, że wiele osób zarejestrowanych jako bezrobotne pracuje na czarno. Dlatego uważamy, że zaproponowany przez nas scenariusz szkolenia warto realizować w tej grupie odbiorców, by poszerzać ich świadomość w kwestii długotrwałych skutków pracy na czarno.

Z czego składa się ten opis szkolenia?

Opis szkolenia podzielony jest na dwie części:

- ▶ scenariusz szkolenia (program),
- ▶ materiały do skopiowania i wycięcia dla trenerów i prowadzących.

Jak korzystać z programu szkolenia i ćwiczeń dodatkowych?

Program szkolenia został ułożony tak, aby można je było prowadzić w sposób warsztatowy. Osoba prowadząca szkolenie potrzebuje umiejętności prowadzenia szkolenia o charakterze warsztatowym. Ważna jest także wiedza dotycząca doradztwa zawodowego, aktualnych trendów w obszarze zatrudnienia oraz znajomość zagadnień związanych z profilaktyką stresu.

Zachęcamy, by trener prowadzący szkolenie „Pracuj i żyj bez stresu” dostosował ćwiczenia ze scenariusza do potrzeb grupy. W scenariuszu przedstawiono ćwiczenia, które powinny być przeprowadzone w danym bloku tematycznym. Do trenera jednak należy decyzja, czy będzie to ćwiczenie opisane jako główne, czy to określone jako alternatywne. Proponujemy także ćwiczenia dodatkowe, które można wykorzystać, jeśli grupa potrzebuje pogłębienia wiedzy lub przećwiczenia umiejętności z danego obszaru. Aby ułatwić wybór odpowiedniego ćwiczenia, w scenariuszu podano przybliżony czas trwania każdego ćwiczenia. Jest to jednak tylko szacunkowy przedział czasowy, gdyż praca na szkoleniu będzie zależała od wielu czynników, m.in. wielkości grupy, tego, czy uczestniczki i uczestnicy to raczej osoby otwarte i chętne do wymiany doświadczeń, czy preferujące rozmowy w mniejszych podgrupach, mające już jakąś wiedzę z tematyki szkolenia lub nie itp.

Optymalna liczba uczestników i uczestniczek szkolenia to 15 osób. Rekomendujemy zaaranżowanie układu sali tak, by uczestnicy i uczestniczki siedzieli na krzesłach ustawionych w kręgu. Dzięki takiemu ustawieniu wszyscy będą się szybciej integrować, a praca warsztatowa będzie przebiegała sprawniej.

Dodatkowe źródła wiedzy

- Brockert S. (2003). *Pokonać stres*. Warszawa, Wydawnictwo Lekarskie PZWL
- Boenisch E., Haney M.C. (2004). *Twój stres*. Gdańsk, Gdańskie Wydawnictwo Psychologiczne
- Derra C. (2005). *Trening autogenny dla każdego*. Warszawa, Wydawnictwo Amber
- Hartley M. (2005). *Stres w pracy*. Kielce, Wydawnictwo Jedność
- Kaian Kochanowska E., Ameli R., Łysak A. (2019). *Dobry oddech*. Wydawnictwo Charaktery
- Truckenbrodt N. (2008). *Życie w stresie. Jak okiełznać lęki*. Gliwice, Wydawnictwo Helion
- van der Zeil E. (2001). *Relaks doskonały*. Wydawnictwo Rebis

1.2. Scenariusz

Blok	Co się będzie działo	Potrzebne materiały	Czas trwania
Integracja	<p>WSTĘP</p> <p>Osoby prowadzące przedstawiają siebie oraz podają informacje organizacyjne i cel szkolenia.</p> <p>Trenerzy wprowadzają pojęcie „kontraktu” oraz pytają uczestników o ich propozycje dotyczące zasad obowiązujących na szkoleniu. Zasady powinny być ustalane wspólnie z uczestnikami, nienarzucone przez trenera. Trener może proponować pomysły dotyczące zasad, jeśli uczestnicy nie mają sugestii.</p> <p>Przykładowe zasady możliwe do wprowadzenia w ramach kontraktu umieszczono w materiałach dodatkowych.</p> <p>Cel: uczestnicy dowiedzą się, jaka będzie forma szkolenia; zobaczą swoją odpowiedzialność za proces uczenia się.</p>	-	20 minut
	<p>ŁAŃCUCH PAPIERU</p> <p>Opis ćwiczenia:</p> <p>Prowadzący puszcza w obieg rolkę papieru, np. ręcznik kuchenny lub papier toaletowy, a każdy z uczestników bierze tyle kawałków, ile mu się podoba. Następnie prosimy, aby każda osoba opowiedziała nam tyle rzeczy o sobie, ile wzięła kawałków papieru. Prosimy, by wśród rzeczy, które ludzie mówią, znalazły się odpowiedzi na pytania: jak mam na imię, co teraz robię, czym się dotychczas zajmowałam/zajmowałem. Warto przed wypowiedziami zrobić komentarz, że ta sytuacja przypomina trochę życie. Im więcej ktoś wzięł, czyli dysponuje większymi zasobami, tym więcej musi dać od siebie i tym większa jest jego odpowiedzialność. Jednocześnie jeśli ktoś wzięł bardzo dużo teraz, to może potem mieć za mało (hipoteza hiperbolicznego dyskontowania).</p> <p>Cel ćwiczenia:</p> <p>Zapoznanie się i integracja.</p>	Identyfikatory / naklejki na ubranie Ręcznik kuchenny	20 minut

Blok	Co się będzie działo	Potrzebne materiały	Czas trwania
Integracja	<p>Ćwiczenie alternatywne Trener dzieli grupę na pary. Jeśli jest nierówna liczba osób, może wystąpić jedna grupa trzyosobowa. Uczestnicy mają za zadanie opowiedzieć sobie z pary podstawowe informacje o sobie. Kiedy wszyscy skończą rozmowy (ok. 7–10 minut), osoby z par, które ze sobą pracowały, przedstawiają się wzajemnie na forum.</p> <p>Cel ćwiczenia: Zapoznanie się i integracja.</p> <p>Ćwiczenie alternatywne Każda z osób ma za zadanie przedstawić się imieniem oraz przekazać grupie trzy informacje o sobie, z tym że jedna ma być nieprawdziwa. Zadaniem pozostałych jest odgadnięcie, która z informacji jest nieprawdziwa.</p> <p>Cel ćwiczenia: Zapoznanie się i integracja.</p>		

Blok	Co się będzie działo	Potrzebne materiały	Czas trwania
<p>Wprowadzenie do tematyki stresu</p>	<p>SKOJARZENIA</p> <p>Opis ćwiczenia:</p> <p>Trener rozkłada na podłozie karty i podaje instrukcję uczestnikom: „Wybierzcie kartę, która kojarzy się wam ze stresem. Może to być jedna karta, mogą być 2, maksymalnie 3 karty. Skojarzenia są różne, nie będziemy ich oceniać, potem poproszę was o przedstawienie karty wraz z uzasadnieniem wyboru”.</p> <p>W zależności od tego, które ćwiczenie z wcześniejszego bloku wybrał trener, teraz zaprasza uczestników albo do dyskusji w parach o wybranych kartach, albo do przedstawienia ich na forum.</p> <p>Rozmowa w parach lub na forum dotyczy skojarzeń uczestników ze stresem – kiedy występuje, co to jest, jak się go odczuwa itp.</p> <p>Podczas referowania przez kolejne pary/osoby, czym jest dla nich stres – trener spisuje na flipcharcie treści, które zawierają elementy definicji stresu.</p> <p>Cel ćwiczenia:</p> <p>Wprowadzenie do tematyki stresu, poznanie doświadczeń uczestników w zakresie stresu.</p> <p>Ćwiczenie alternatywne</p> <p>Trener moderuje burzę mózgów na temat „co to jest stres” i spisuje pomysły uczestników na flipcharcie.</p> <p>Cel ćwiczenia:</p> <p>Wprowadzenie do tematyki stresu.</p> <p>MINIWYKŁAD</p> <p>Trener prowadzi miniwykład dotyczący definicji stresu, przedstawia listę stresorów (zawartość wykładu w materiałach dodatkowych). W podsumowaniu pokazuje związek stresu z utratą ważnych dla nas wartości.</p> <p>Cel wykładu:</p> <p>Poznanie definicji stresu, uświadomienie sobie połączenia stresu z wartościami ważnymi dla każdego.</p>	<p>Karty „Dixit”⁴</p> <p>Prezentacja Power Point</p> <p>Prezentacja Power Point</p> <p>Załącznik nr 1</p>	<p>45 minut</p>

4 Mogą to być karty z gry „Dixit” lub z gry „Tajemnicze domostwo” bądź karty „Zwrotnica” albo karty Milowe lub inne – chodzi o karty metaforyczne, które mówią obrazem i są oparte na skojarzeniach.

Blok	Co się będzie działo	Potrzebne materiały	Czas trwania
<p style="text-align: center;">Wprowadzenie do tematyki stresu</p>	<p>Przerwa 15 minut</p> <p>AUKCJA WARTOŚCI</p> <p>Opis ćwiczenia: Przed szkoleniem: Trener przygotowuje 2 flipcharty. Na jednym wypisuje wartości, które będą sprzedawane:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Zdrowie 2. Miłość 3. Pieniądze 4. Uczciwość 5. Praca 6. Rodzina <p>Wartości ma być tylko o 1 więcej niż jest podgrup (chodzi o stworzenie warunku niedostępności, rywalizacji między zespołami). Lista wskazanych wartości jest określona, ustalona przez trenera. Warto, aby „rodzinę” wpisać jako ostatnią na liście, gdyż zwykle wszyscy są nią zainteresowani.</p> <p>Na drugim flipcharcie trener rysuje tabelkę – numer wartości vs numer grupy. Będzie w niej w trakcie ćwiczenia wpisywać, która grupa kupiła którą wartość i za ile pieniędzy.</p> <p>Przebieg ćwiczenia: Trener dzieli grupę na podgrupy i przedstawia zasady aukcji. Każda podgrupa otrzymuje taką samą ilość pieniędzy (12 talarów). To złote monety – nie można ich więc dzielić. Licytacja odbywa się poprzez podniesienie ręki. Grupa ma ustalić „wspólną” wartość, o którą będzie walczyć podczas licytacji poprzez rozmowę, wspólne negocjacje. Trener „odgrywa” rolę licytatora. Jeśli w grupie nie dojdzie do porozumienia, która wartość ma być licytowana, trener jak licytator pośpiesza podgrupę i doprowadza do wybrania wartości.</p>	<p>Przygotowane 2 kartki flipchartu z zasadami ćwiczenia, rekvizyty: młotek do aukcji, talary (zabawkowe pieniądze, ewentualnie wydrukowane i wycięte pieniądze)</p>	45 minut

Blok	Co się będzie działo	Potrzebne materiały	Czas trwania
<p>Wprowadzenie do tematyki stresu</p>	<p>Jeśli ktoś z grupy zalicytuje, nawet gdy reszta osób się nie zgodzi, to i tak jest to oddany głos. Jedną wartość może kupić tylko jedna grupa (np. 2 grupy nie mogą kupić miłości – wszystkie grupy mogą licytować, ale kupi tylko jedna grupa). To jednak nie oznacza, że każda grupa będzie miała tylko jedną wartość – można kupić wartość tylko za jednego talara i w ten sposób mieć parę wartości po niskiej cenie. Wartości będą licytowane według kolejności podanej na liście. Kolejność wartości na liście wpływa na realizację ćwiczenia – wartości są ustawione tak, by te popularniejsze były później (całe ćwiczenie jest emocjonujące, emocje rosną pod koniec listy wartości). Realizacja tego ćwiczenia wiele razy nie ujawniła sytuacji, w której jakaś wartość została wolna (niesprzedana).</p> <p>Trener przedstawia grupie przygotowane wcześniej flipcharty – z listą wartości i tabelką dotyczącą licytacji wartości przez poszczególne grupy. Może się zdarzyć, że jedna grupa jest zainteresowana jakąś wartością, np. rodziną, i wstrzymuje się z licytacją, aż nadejdzie kolej tej wartości. Przedstawiciel grupy w momencie sprzedaży tej wartości deklaruje najszybciej, jak się da, maksymalną ilość pieniędzy, tj. 12 talarów. W przypadku gdy zrobią tak 2 lub 3 grupy, tzn. jednocześnie wycytywują jedną wartość, jest to dobra okazja do rozmowy – dlaczego ta wartość jest dla nas taka ważna, jak ją realizujemy w życiu, czy dla wszystkich na sali jest tak samo ważna itp. Wartości i ich hierarchia to kwestia bardzo indywidualna. Ćwiczenie tworzy sztucznie sytuację kupowania i sprzedawania wartości, dlatego umożliwia rozmowę o wartościach, realizacji tych wartości w życiu, niemożliwości kupienia miłości czy zdrowia za pieniądze, pracowania na rzecz rodziny kosztem czasu spędzania z nią itp.</p> <p>Po przedstawieniu zasad grupy dostają 5 minut na ustalenie strategii.</p> <p>Trener „wystawia” poszczególne wartości na aukcję. Po kolei sprzedawane są kolejne wartości.</p> <p>W omówieniu trener zadaje następujące pytania:</p> <ul style="list-style-type: none"> ◆ Jak się czuliście podczas aukcji? ◆ Czy pojawiły się jakieś trudności podczas ćwiczenia? Jeśli tak, to z czego wynikały? ◆ Jaka wartość została najdrożej sprzedana? Dlaczego? O czym to świadczy? Czy jakaś nie została sprzedana, a jeśli tak, to dlaczego? ◆ Czy te wartości są dla was ważne, czy się przejawiają w zachowaniach, czy są tylko deklaratywne? ◆ Jeśli ważne jest dla was np. zdrowie – to co robicie, żeby być zdrowi (np. uprawiacie ćwiczenia, jecie zdrowe rzeczy, chodzicie na badania profilaktyczne itp.)? Jeśli tego nie robicie – to dlaczego? 		

Blok	Co się będzie działo	Potrzebne materiały	Czas trwania
<p>Wprowadzenie do tematyki stresu</p>	<p>W podsumowaniu trener przedstawi wpływ pracy na czarno na poszczególne wartości (zdrowie, emeryturę, rodzinę itp.). Omawia szerszy kontekst dbania o ważne dla nas wartości – np. dbanie o zdrowie to nie tylko działania tu i teraz (np. regulamie ćwiczeń), ale też dbanie o oszczędności, bycie ubezpieczonym itp.</p> <p>Część grupy może stać na stanowisku, że zatrudnienie w szarej strefie nie stanowi dla nich sytuacji stresowej – wynika z ich samodzielnej decyzji i dokonanego wyboru. Nie jest zadaniem trenera przekonanie tej grupy, że każdy pracujący na czarno powinien odczuwać stres. Trener ma pokazać raczej szerszą perspektywę – praca na czarno wpływa na szeroko rozumiane zdrowie (fizyczne i psychiczne), relacje w rodzinie, poczucie stabilizacji, wysokość wynagrodzenia itp.</p> <p>Więc jeśli cenisz te wartości – przemyśl, czy praca na czarno naprawdę się optaca, jest tym, czego chcesz w życiu.</p> <p>Cel ćwiczenia:</p> <p>Uświadomienie sobie, że spokojne życie bez stresu to takie, w którym realizujemy deklarowane przez nas wartości, zobaczenie istotności połączenia ważnych dla nas wartości z pracą, którą wykonujemy, poszerzenie świadomości w obszarze konsekwencji pracy w szarej strefie w 5 kwestiach.</p> <p>Ćwiczenie alternatywne</p> <p>Trener zadaje grupie pytanie: „Jakie znaczenie wartości, czyli co jest dla was w życiu ważne?”. Na zasadzie burzy mózgów uczestnicy odpowiadają, a trener spisuje propozycje na flipcharcie. Następnie zadaje pytanie: „Jak realizujecie te wartości w działaniu?” (np. jeśli ważne jest dla ciebie zdrowie, to czy się badasz). W dalszej kolejności trener moderuje dyskusję w kierunku łączenia ważnych wartości z pracą i porównuje życie w zgodzie z wyznawanymi przez siebie wartościami i pracy legalnej/na czarno.</p> <p>Cel ćwiczenia:</p> <p>Jak wyżej.</p>		

Blok	Co się będzie działo	Potrzebne materiały	Czas trwania
<p>Korzyści i straty z pracy w szarej strefie</p>	<p>PRACA NA CZARNO A WAŻNE OBSZARY ŻYCIA CZŁOWIEKA</p> <p>Opis ćwiczenia: Trainer dzieli grupę dowolną metodą (różne metody zostały przedstawione w materiałach dodatkowych) na 6 podgrup. W razie zbyt małej liczby osób i niemożności podziału grupy na 6 podgrup jedna grupa może dostać do opracowania 2 tematy.</p> <p>Każda podgrupa losuje swój temat:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Jak praca na czarno wpłynie na moją emeryturę? 2. Jak praca na czarno może wpłynąć na wychowanie dzieci? 3. Konsekwencje pracy w szarej strefie w obszarze funkcjonowania w społeczeństwie 4. Jak praca na czarno wpływa na rozwój i karierę? 5. Praca w szarej strefie okiem pracodawcy <p>Zadaniem uczestników w podgrupach jest porozmawianie na zadany temat i zapisanie wniosków na flipchartach. Potem podgrupy relacjonują na forum to, co ustaliły.</p> <p>Cel ćwiczenia: Uczestnicy zwiększają świadomość w zakresie konsekwencji pracy w szarej strefie w różnych obszarach życia człowieka.</p> <p>Ćwiczenie alternatywne: Podział osób na 4 podgrupy, każda z nich otrzymuje kartkę flipchart i marker (metoda „latające flipcharty” – w każdej rundzie flipchart wędruje do innej podgrupy, która ma za zadanie go wypełnić wg polecenia).</p> <p>Grupa 1 – jakie są korzyści z pracy rejestrowanej Grupa 2 – jakie są straty z pracy rejestrowanej Grupa 3 – jakie są korzyści z pracy w szarej strefie Grupa 4 – jakie są straty z pracy w szarej strefie</p> <p>W omówieniu trener kładzie nacisk na możliwe połączenie stresu i pracy nierejestrowanej oraz na to, że pracowanie w sposób nielegalny wpływa na różne obszary życia człowieka.</p>	<p>Markery, kartki flipchart Przygotowane karteczki do losowania Załącznik nr 2</p>	<p>40 minut</p>

Blok	Co się będzie działo	Potrzebne materiały	Czas trwania
Przerwa 15 minut			
Praca w szarej strefie a stres	<p>PRACA W SZAREJ STREFIE A STRES</p> <p>Miniwykład – jak stres, zwłaszcza długotrwały, wpływa na ciało i zdrowie.</p> <p>Cel wykładu:</p> <p>Uczestnicy zobaczą wpływ stresu długoterminowego na zdrowie.</p>	Treść wykładu w prezentacji PowerPoint	10 minut
	<p>PROFILAKTYKA SYSTEMOWA</p> <p>Opis ćwiczenia:</p> <p>Trener moderuje dyskusję pt. „Jak zapobiegać stresowi, co może być profilaktyką systemową?” (np. znalezienie pracy na umowę).</p> <p>Cel ćwiczenia:</p> <p>Uczestnicy uświadomią sobie, że mają wpływ na kontrolę stresu w perspektywie długofalowej.</p> <p>Należy podkreślić związek stresu z podejmowaną pracą, formą zatrudnienia, warunkami, w których powstaje stres, powodami, dla których dla jednych osób sytuacja ta jest trudna, a dla innych niekoniecznie itp. Niektórzy z uczestników mogą mieć trudność z przypisaniem stresu pracy w szarej strefie jako takiej, gdyż nie musi to być jednoznaczne powiązanie.</p>	Markery, kartki flipchart	10 minut

Blok	Co się będzie działo	Potrzebne materiały	Czas trwania
Praca w szarej strefie a stres	<p>PROFILAKTYKA OBJAWOWA</p> <p>Opis ćwiczenia: Zadaniem trenera jest przedstawienie uczestnikom krótkich form relaksacji – wizualizacji, technik oddechowych, treningu Jacobsona dotyczącego określonych części ciała itp. Zachęcamy, by trener wybrał techniki, które lubi/stosuje, i przedstawił te, do których ma przekonanie. Rekomendujemy nie tylko przedstawienie, ale też przećwiczenie technik relaksacyjnych. W razie braku wystarczającej ilości czasu można pozostać tylko przy opisanie technik.</p> <p>Dokładnie przedstawione techniki relaksacyjne znajdują się w załączniku nr 3.</p> <p>Cel ćwiczenia: Uczestnicy naberą umiejętności redukcji stresu krótkookresowego.</p> <p style="text-align: center;">Przerwa 15 minut</p> <p>JAKA/JAKI BĘDĘ W PRZYSZŁOŚCI?</p> <p>Opis ćwiczenia: Trener zaprasza uczestników do wizualizacji. Prosi ich o zamknięcie oczu, a następnie czyta treść wizualizacji (zobacz załącznik nr 4).</p> <p>Po odczytaniu wizualizacji trener prosi o otwarcie oczu i napisanie do siebie listu. Każda osoba dostaje kartkę i kopertę. Trener w trakcie pisania przez uczestników listu podpowiada, co może się w nim znaleźć:</p> <ul style="list-style-type: none"> ◆ jakie jest teraz twoje życie, ◆ czego się nauczyłeś/nauczyłaś od czasu, gdy miałeś/miałaś 10 lat, ◆ co chciałabyś/chciałbyś sobie przekazać – coś, czym powinnaś/powinieneś się kierować, co jest naprawdę cenne i czemu należy poświęcać najwięcej wysiłku, ◆ czego powinnaś/powinieneś się wystrzegać i unikać. <p>Następnie osoby wkładają list do koperty, adresują na swój adres korespondencyjny, zakleją ją. List będzie wysłany do nich miesiąc po szkoleniu.</p> <p>Cel ćwiczenia: Uczestnicy pod wpływem ćwiczenia zaczną się zastanawiać nad swoją przyszłością zawodową.</p>	Gadżety antystresowe (np. piłeczki do ściskania, masażery, poduszka rehabilitacyjna itp.), nagranie muzyki relaksacyjnej	1 godzina
	Koperty, kartki a4, znaczki pocztowe	20 minut	

Blok	Co się będzie działo	Potrzebne materiały	Czas trwania
Zmiany	<p>Ćwiczenie dodatkowe</p> <p>MOJA MOTYWACJA DO ZNALEZIENIA LEGALNEJ PRACY</p> <p>Opis ćwiczenia:</p> <p>Trener proponuje pracę indywidualną. Osoby piszą na kartkach a4 odpowiedzi na pytania:</p> <ul style="list-style-type: none"> ◆ Jakie są moje mocne strony i możliwości? ◆ Jaka jest moja praca marzeń? ◆ Jaki mam plan na uzyskanie pracy marzeń? <p>Następnie uczestnicy rozmawiają o swoich wnioskach w grupach/parach – dzięki temu mogą usłyszeć, jak inni widzą ich sytuację; pomogą planować zmianę.</p> <p>W omówieniu trener podkreśla wartość legalności zatrudnienia, wpływu na stres, relacje w rodzinie i inne wartości.</p> <p>Cel ćwiczenia:</p> <p>Uczestnicy wzmocnią pozytywną postawę dotyczącą pracy legalnej.</p>	Kartki a4	20 minut
	<p>Zakończenie szkolenia</p> <p>Trener przedstawia najważniejsze treści, które pojawiły się na szkoleniu, a następnie prosi uczestników o odpowiedź na pytanie – czego ważnego dla mnie się dziś nauczyłam/nauczyłem lub dowiedziałam/dowiedziałem.</p>	-	15 minut

Załącznik nr 1

Materiały do wykładu nt. definicji stresu

Co to jest stres?

Stres to dynamiczna reakcja adaptacyjna organizmu, która jest wynikiem różnic pomiędzy naszymi możliwościami a wymogami sytuacji.

Istnieją dwa rodzaje stresu: **eustres i dystres**.

Eustres – z greki przedrostek „eu” oznacza „dobre, piękne, pozytywne”. Stres konstruktywny powstaje zawsze wtedy, gdy traktujemy jakieś zadanie jako wyzwanie, mając jednocześnie wrażenie, że mu podołamy. Inaczej taką sytuację możemy nazwać tremą. Z tremą spotykają się aktorzy, piosenkarze, uczniowie, sportowcy. Ten rodzaj stresu mobilizuje do działania, pomaga w przygotowaniu, motywuje do ćwiczenia. Rodzi współzawodnictwo. Eustres wiąże się z realną oceną rzeczywistości i siebie samego. Wyraża się to jako optymistyczny sposób myślenia – nie należy widzieć kryzysu, lecz dostrzegać szanse w zaistniałej sytuacji. **Eustres = stres mobilizujący, czyli czujemy, że potrafimy sprostać stojącym przed nami wyzwaniom.**

Dystres – przedrostek „dis” oznacza „szkodliwy, zły”. Dystres to nieprzyjemne zadania i obowiązki, które nas przerastają. Jest to stan, który powoduje wzmożone wydzielanie hormonów, pobudzenie organizmu poprzez zwiększenie stężenia adrenaliny, przejawia się przyspieszonym biciem serca, wzrostem ciśnienia i innymi objawami klinicznymi. Przy długotrwałym stresie organizm wyczerpuje swoje zasoby energii, co powoduje permanentne zmęczenie. Ten rodzaj stresu jest bardzo groźny i nie ma w nim czynnika motywującego, a wręcz przeciwnie – działa demobilizująco i depresyjnie.

Dystres = stres szkodliwy, w tym przypadku odczuwamy jakieś zadanie jako obciążenie.

Lista stresorów (czynników, które mogą wywołać stres) wg Rahe'a i Holmesa

1. Śmierć współmałżonka (100)
2. Rozwód (73)
3. Separacja małżeńska (65)
4. Pobyt w więzieniu (63)
5. Śmierć bliskiego członka rodziny (63)
6. Zranienie ciała lub choroba (53)
7. Zawarcie małżeństwa (50)
8. Zwolnienie z pracy (47)
9. Pogodzenie się ze skłóconym współmałżonkiem (45)

10. Przejście na rentę lub emeryturę (45)
11. Choroba w rodzinie (44)
12. Ciąża (40)
13. Kłopoty w pożyciu seksualnym (39)
14. Powiększenie się rodziny (39)
15. Rozpoczynanie nowej pracy zawodowej (39)
16. Zmiany w dochodach finansowych (38)
17. Śmierć bliskiego przyjaciela (37)
18. Zmiana zawodu (36)
19. Wzrost konfliktów małżeńskich (35)
20. Hipoteka na ponad 10 000 dolarów (31)
21. Wiadomość o konieczności zwrotu większego długu lub pożyczki (30)
22. Zmiana stopnia odpowiedzialności w życiu zawodowym (29)
23. Opuszczenie przez dzieci domu rodzinnego (29)
24. Kłótnie i starcia z krewnymi współmałżonka (29)
25. Wzmożenie wysiłku dla wykonania jakiegoś zadania (28)
26. Początek lub zakończenie pracy zawodowej współmałżonka (26)
27. Rozpoczęcie lub zakończenie nauki szkolnej (26)
28. Zmiany standardu, poziomu życia (25)
29. Zmiany osobistych nawyków i przyzwyczajzeń (24)
30. Starcia z szefem (23)
31. Zmiany warunków pracy lub najbliższego otoczenia (20)
32. Zmiana mieszkania (20)
33. Zmiana szkoły (20)
34. Zmiany w spędzaniu wolnego czasu (19)
35. Zmiany w praktykach religijnych (19)
36. Zmiany w nawykach życia towarzyskiego (18)
37. Hipoteka lub zaciągnięcie długu poniżej 10 000 dolarów (17)
38. Zmiana nawyków snu (16)
39. Zmiany częstości spotkań rodzinnych (15)
40. Zmiany nawyków żywieniowych (15)
41. Urlop (13)

42. Święta Bożego Narodzenia (12)

43. Małe naruszenie przepisów prawnych (11)

Z badań Holmesa i Rahe'a wynika interesująca zależność statystyczna pomiędzy stresorami a prawdopodobieństwem zapadnięcia na poważną chorobę:

- ▶ 150–199 jednostek stresu = 37-procentowe ryzyko choroby w ciągu kolejnych 2 lat,
- ▶ 200–299 jednostek stresu = 51-procentowe ryzyko choroby w ciągu kolejnych 2 lat,
- ▶ ponad 300 jednostek stresu = 79-procentowe ryzyko choroby w ciągu kolejnych 2 lat.

Załącznik nr 2

Tematy do losowania w podgrupach



Jak praca na czarno wpłynie na moją emeryturę?

Jak praca na czarno wpływa na zdrowie?

Jak praca na czarno może wyłożyć na wychowywanie dzieci?

Jak praca na czarno wpływa na rozwój i karierę?

Praca w szarej strefie okiem pracodawcy

Konsekwencje pracy w szarej strefie dla mnie jako członka społeczeństwa

Załącznik nr 3

Techniki relaksacyjne

Relaksacja

Relaksacja to umiejętność, której można się nauczyć i którą powinno się doskonalić. Podczas ćwiczenia pozytywnej relaksacji usuwamy napięcie ze swoich mięśni i oczyszczamy umysł z lęku. Relaksacja skutecznie przeciwdziała szkodliwym psychologicznym i fizjologicznym efektom funkcjonowania człowieka w świecie pełnym stresu i pogoni za sukcesem. Daje nam chwilę wytchnienia. Jest to czas specjalnie dla nas, w którym możemy zagłębić się w siebie. Dać ciału, umysłowi i duszy siły do zmagania się z problemami dnia codziennego.

1. Metody relaksacyjne

Praca z oddechem

Oddychanie to klucz do poczucia zrelaksowania. Gdy czujemy presję, oddychamy szybko, szczytem klatki piersiowej, co powoduje, że do krwiobiegu dostaje się zbyt dużo dwutlenku węgla, wolniejszy staje się obieg tlenu, a w związku z tym pojawia się wiele nieprzyjemnych objawów, np. omdlenia, nudności.

a) Ćwiczenie oddechowe

Relaksacja krótka – ćwiczenie to zajmuje zaledwie 35–40 sekund i można je zrobić praktycznie wszędzie:

- stań lub usiądź prosto i spróbuj oderwać się w myślach od stresującej sytuacji i tego, co dzieje się wokół ciebie,
- weź głęboki wdech nosem, licząc do trzech,
- wydychaj głęboko ustami, licząc do trzech.

Powtórz wszystkie czynności trzykrotnie. Powróć do swoich zajęć.

b) Ćwiczenie oddechowe

Oto ćwiczenie, które możesz wykonać w ciągu 5 minut w domu, pracy lub w drodze do niej, stojąc w korku:

- usiądź prosto, aby umożliwić przeponie właściwą pracę,
- weź głęboki oddech i policz do pięciu, wdychając powietrze przez nos – na pewno poczujesz, jak unosi się twoja klatka piersiowa,

- wypuść powoli powietrze, utrzymując powiększoną klatkę piersiową i pozwalając opaść brzuchowi,
- ponownie wciągnij i wypuść powietrze; poczuć, jak mięśnie brzucha podnoszą się i opadają,
- postaraj się wypuścić z płuc całe powietrze. Będziesz wiedziała/wiedział, że oddychasz właściwie, jeśli brzuch się poruszy, a nie klatka piersiowa.

Ćwiczenia oddechowe można urozmaicać przez dodanie elementów rozluźniających mięśnie, np. ćwiczeń ruchowych, automasażu.

c) Ćwiczenie oddechowe

Głębokie oddychanie.

Wykonaj to ćwiczenie w domu, aby „przewietrzyć” się po pracy:

- połóż się na podłodze, zamknij oczy i zacznij wdychać powietrze przez nos; poczujesz, jak twoje żebra i klatka piersiowa się unoszą,
- wypuść powietrze przez usta, robiąc to dwa razy wolniej niż przy wdychaniu,
- powtórz to kilka razy,
- gdy wdychasz powietrze, unosz ręce z tą samą prędkością, aż grzbietami dłoni dotkniesz podłogi,
- opuść je, gdy wydychasz powietrze; to pomoże ci wydajniej oddychać przeponą.

d) Ćwiczenie relaksujące mięśnie

Możesz wykonać je w pracy.

Napięcie, które pojawia się w karku i plecach, można łatwo zredukować poprzez rozluźnianie ramion:

- usiądź; barki i ramiona opuść tak nisko, jak to tylko możliwe,
- następnie ruchem kolistym podnoś je aż do szyi.

Na te okrężne ruchy poświęć minutę lub dwie. Następnie powtórz proces, wykonując ten ruch w odwrotną stronę.

e) Ćwiczenie na pozbycie się bólu głowy

Możesz wykonywać je, stojąc lub siedząc, najlepiej w pobliżu źródła świeżego powietrza:

- opuść brodę do klatki piersiowej, a następnie unieś ją,
- opuszkami palców masuj kark,
- kilka razy okrężnymi ruchami ugniataj kark.

Pamiętaj, że do bólu głowy mogą przyczynić się głód albo odwodnienie – miej coś pod ręką do zjedzenia lub picia.

f) Ćwiczenie, gdy bolą oczy

- Potrzymaj mocno dłonie, aby wyzwolić ciepło i energię.
- Przyłóż dłonie do zamkniętych oczu, podeprzyj się łokciami, a ramiona opuść.
- Siedź tak bez ruchu, oddychając swobodnie.
- Poczujesz, jak energia z twych dłoni przenika do oczu i mózgu. Rozkoszuj się uczuciem ciepła i ciemności, przyniesie to ulgę oczom i karkowi.

2. Wizualizacja

Wizualizacja jest obrazem powstającym w twojej wyobraźni. Z obrazem tym łączy się szereg powiązanych ze sobą myśli, odczuć i innych wrażeń. Wizja z towarzyszącym jej uczuciem tworzy odpowiadający jej kształt w wyobraźni. W sztuce wizualizacji liczy się umiejętność utrzymania koncentracji na obrazie, który w sobie widzisz, i na towarzyszących mu odczuciach. Należy myśleć obrazowo i plastycznie.

a) Ćwiczenie wizualizacji i koncentracji

Usiądź lub połóż się wygodnie, a następnie się zrelaksuj. Pozwól, aby twoje ciało i twój umysł się rozluźniły. Weź kilka głębokich oddechów. Następnie wyobraź sobie np. jabłko. Nic z nim nie rób. Nie kręć i nie baw się nim. Pozwól, aby nic poza tym jabłkiem dla ciebie nie istniało. W tej właśnie chwili pozwól, aby wszystko inne stało się dla ciebie nieważne. Najważniejsze w tym momencie jest tylko jabłko. Pozwól sobie je widzieć jak najlepiej i jak najwyraźniej. Ćwicz tak każdego dnia, nie robiąc żadnych przerw, lecz nie rób nic na siłę. Jeśli się zmęczysz, to przerwij ćwiczenie. Każdego następnego dnia pozwól sobie przedłużyć ćwiczenie. Ćwicz 1–2 razy dziennie.

b) Ćwiczenie relaksacji przez wizualizację

Wybierz wygodną pozycję siedzącą lub leżącą. Zamknij oczy i pomyśl o znanym ci miejscu, które jest twoim zdaniem idealne do fizycznego i umysłowego odprężenia. Powinno to być miejsce spokojne, takie jak brzeg morza, góry lub nawet własny ogródek. Jeśli trudno ci przywołać z pamięci takie idealne miejsce, spróbuj je stworzyć w wyobraźni. Wyobraź sobie, że znajdujesz się w tym idealnym do odpoczynku miejscu. Widzisz różnorodne kolory, słyszysz odgłosy, czujesz zapachy. Odpręż się, ciesz się z tego, czego doświadczasz. Odczuwaj spokój i wyciszenie, wyobraź sobie, że ciało i umysł ulegają odnowie i odświeżeniu.

Czas na ciszę i odpoczywanie ok. 3–5 minut. Po jego upływie otwórz oczy i przeciągnij się. Pomyśl sobie, że w każdej chwili możesz natychmiast powrócić do tego miejsca, aby wyciszyć się i odpocząć.

3. Połączenie wizualizacji z pracą z oddechem

Usiądź wygodnie, postaw obydwie stopy mocno na podłodze. Znajdź wygodną pozycję dla swoich rąk i głowy. Zamknij oczy. Skup się na swoim ciele. Przejdź w myślach po swoim całym ciele od głowy po stopy. Znajdź ten obszar, który jest najbardziej napięty, i spróbuj go rozluźnić. Skup się na oddechu. Wyobraź sobie, że gdy robisz wdech, to dostarczasz do tego miejsca świeże, pachnące lasem, słońcem powietrze. Gdy robisz wydech, odczuwasz spokój, rozluźnienie mięśni. Oddychaj w rytmie: wdech – licz do 3, wydech – licz do 4.

Po instrukcji trener może podać dodatkową informację uczestnikom: w sytuacji stresowej koncentruj się na oddechu – rozluźni, uspokoi, pozwoli zebrać myśli. Nie spiesz się.

4. Treningi

Trening Jacobsona

Prostą i skuteczną metodą relaksacji jest trening Jacobsona. Twórcą tej techniki jest Edmund Jacobson. Jego metoda polega na nauce rozluźniania wszystkich partii ciała poprzez naprzemienne napinanie i rozluźnianie poszczególnych grup mięśni. Trening Jacobsona obejmuje napinanie i rozluźnianie mięśni rąk, relaksację (także poprzez lekkie napinanie i rozluźnianie) mięśni głowy i twarzy, języka, mięśni barkowych, następnie mięśni pleców i brzucha, a na końcu – palców u rąk i nóg. Tradycyjnie zatem trening Jacobsona podzielony jest na 6 części – rozpoczynamy od nauki rozluźniania mięśni rąk i nóg, a kończymy na nauce rozluźniania palców.

Każdy rejon ciała najczęściej napina się 2–3 razy. Po każdym napięciu (ok. 5 sekund) należy całkowicie rozluźnić ten obszar ciała i wczuwać się w stan rozluźnienia. Ćwiczący powinien odczuć różnicę, jaka pojawia się w odczuciach płynących z ciała, gdy mięśnie były napięte oraz gdy są rozluźnione. Powoduje to

„nauczenie się” pewnych reakcji naszego układu autonomicznego, większą świadomość stanu napięcia mięśni.

Oto przykładowe zastosowanie metody Jacobsona:

- Zaciśnij obie pięści, zwróć uwagę na napięcie dłoni i przedramion. Rozluźnij się.
- Dotknij palcami barków i podnieś ramiona. Poczuj napięcie bicepsów i ramion. Rozluźnij się.
- Wzrusz ramionami, podnieś je jak najwyżej. Zwróć uwagę na napięcie barków. Rozluźnij się.
- Zmarszcz czoło. Zwróć uwagę na napięcie czoła i okolicy oczu. Rozluźnij się.
- Zaciśnij powieki. Poczuj napięcie. Rozluźnij mięśnie z lekko przymkniętymi oczami.
- Przyciśnij język do podniebienia, zwróć uwagę na napięcie w jamie ustnej. Rozluźnij się.
- Zaciśnij zęby. Odczujesz napięcie w jamie ustnej i szczęce. Odpocznij.
- Odrzuć głowę do tyłu. Poczuj napięcie karku i górnej partii pleców. Odpocznij.
- Opuść głowę, przyciśnij brodę do piersi. Odczuj napięcie karku i barków. Rozluźnij się.
- Wygnij plecy w łuk, odsuwając się od oparcia krzesła, i cofnij ramiona do tyłu. Poczuj napięcie pleców i barków. Odpocznij.
- Weź głęboki oddech i zatrzymaj powietrze. Odczujesz napięcie klatki piersiowej i pleców. Odpocznij.
- Zrób dwa głębokie oddechy, zatrzymaj i wydychaj powietrze – zauważ, że oddech staje się wolniejszy i spokojniejszy. Odpocznij.
- Wciągnij brzuch, staraj się docisnąć go do kręgosłupa. Poczuj uczucie napięcia brzucha. Rozluźnij się, oddychaj regularnie.
- Napnij mięśnie brzucha, poczujesz w nim naprężenie. Odpocznij.
- Napnij pośladki tak, aby się na nich lekko podnieść. Poczuj napięcie. Odpocznij.
- Ściągnij uda, wyprostowując nogi. Odczujesz napięcie. Odpocznij.
- Skieruj palce u nóg do góry, ku twarzy, poczuj napięcie stóp i łydek. Odpocznij.
- Podkurcz palce u nóg tak, jakbyś chciała/chciał je zagrzebać w piasku. Odczuwalne będzie napięcie w podbiciu stóp. Odpocznij.

Trening autogenny Schultza

Słynny niemiecki lekarz i terapeuta Johannes Schultz opracował w oparciu o techniki jogi tzw. trening autogenny. Trening ten polega na skupianiu się na poszczególnych partiach swojego ciała, np. na swoich ramionach, a następnie na monotonnym, stosunkowo długim powtarzaniu sobie następującej myśli/afirmacji/sugestii: „Rozluźniam swoje ramiona, rozluźniam swoje ramiona, rozluźniam swoje ramiona...; moje ramiona rozluźniają się, rozluźniają się, stają się ciężkie, coraz cięższe, coraz cięższe...; moje ramiona są ciężkie, są bardzo ciężkie..., moje ramiona są w pełni rozluźnione siłą mego umysłu”.

Powinniśmy powtarzać sobie tego typu lub podobną afirmację (sugestię) przez np. 2 minuty (w myśli, szeptem lub słuchać jej z płyty), a następnie zaprzestać mówienia (na głos i w myśli) czegokolwiek, a jedynie przez moment wczuwać się w odczucia płynące z tego rejonu ciała.

Tę samą procedurę można powtarzać z innymi częściami ciała – za każdym razem przykuwamy swoją uwagę do danej części ciała, następnie powtarzamy afirmację, sugestię i wczuwamy się bezstronnie w daną okolicę ciała – pozwalamy działać naszej intuicji i wchodzimy w stan obserwacji.

Załącznik nr 4

Wizualizacja „Jaka/Jaki będę w przyszłości?”

Zamknij oczy, skup się na swoim oddechu. Wyobraź sobie, że jest środek lata, a ty siedzisz u siebie w domu przy oknie. Cała twoja rodzina jest w innym pomieszczeniu, słyszysz ich głosy i śmiechy. Okno jest otwarte. Czujesz na twarzy promienie słońca, słyszysz bzyczenie owadów i śpiew ptaków. Wdychasz zapach kwiatów, które rosną w ogrodzie. Czujesz się absolutnie szczęśliwa/szczęśliwy... Masz twarz pełną zmarszczek, zdajesz sobie sprawę, że to dzień twoich 99. urodzin. Postanawiasz zerknąć przez lunetę, którą ktoś ofiarował ci dziś w prezencie. Patrzysz i widzisz planetę Ziemię. Zaciekawienie sprawia, że przybliżasz obraz... jeszcze bardziej... i jeszcze... W końcu widzisz dom i w jakiś sposób wiesz, że jest twój. Przybliżasz i wyostrasz obraz. Zauważasz siebie. Zdajesz sobie sprawę, że to ty w 2020 roku. Mając 99 lat, wiesz już co nieco o życiu, jesteś w takim momencie, że przepełnia cię szczęście. Chcesz więc napisać jakieś przesłanie do siebie samej/siebie samego z 2020 roku. Teraz otwórz oczy i napisz do siebie samej/samego list. Te listy będą tylko dla was, nie będziecie ich musieli potem czytać. Macie na to 10 minut.

**2. Scenariusz szkolenia dla
młodzieży „Zbuduj swoją karierę.
Nie wyląduj w szarej strefie!”**

2.1. Wstęp

Czego dotyczy szkolenie i jaki jest jego cel?

Szkolenie „Zbuduj swoją karierę. Nie wyląduj w szarej strefie” poświęcono problematyce wejścia młodych ludzi na rynek pracy. Jego celem jest przedstawienie młodym ludziom korzyści z pracy legalnej i ryzyka, jakie niesie ze sobą praca nielegalna. Oprócz tego poszerzamy wiedzę uczestników z zakresu wpływu pracy na czarno na różne obszary – zdrowie, emeryturę, karierę, rodzinę oraz finanse. Pokazujemy, jak praca nierejestrowana – zwłaszcza gdy jest długotrwała i podjęta na początku kariery – wpływa na powyższe obszary.

Dzięki angażującej, warsztatowej formie szkolenia uczestnicy w bezpiecznych warunkach sali szkoleniowej mają okazję przyjrzeć się w pogłębiony sposób zagadnieniom związanym z pracą w szarej strefie.

Mamy nadzieję, że dzięki takiej formie i tematom poruszonym na szkoleniu wpłynie ono na postawy uczestników i uczestniczek związane z pracą czarno. Chcemy, aby po ukończeniu szkolenia jego uczestnicy byli przekonani, że warto zadbać o legalną pracę już od samego początku rozwoju zawodowego.

Dla kogo przeznaczone jest szkolenie?

Szkolenie przeznaczone jest dla młodzieży, która rozpoczyna karierę zawodową. Zostało przygotowane dla osób uczących się w Ochotniczych Hufcach Pracy, jednak będzie także przydatne dla uczniów i uczennic ostatnich lat szkół ponadpodstawowych.

Z czego składa się ten opis szkolenia?

Opis szkolenia podzielono na dwie części:

- ▶ scenariusz szkolenia (program),
- ▶ materiały do skopiowania i wycięcia dla trenerów i uczestników.

W ostatniej części zostały zamieszczone materiały w trzech językach – polskim, rosyjskim i angielskim. Wybór odpowiedniej wersji zostawiamy trenerom. Jest on uzależniony od języka, którym posługują się osoby uczestniczące w szkoleniu.

Jak korzystać z programu szkolenia i ćwiczeń dodatkowych?

Program szkolenia został ułożony tak, aby można je było prowadzić w sposób warsztatowy. Z tego powodu osoba prowadząca szkolenie potrzebuje umiejętności prowadzenia szkolenia o charakterze warsztatowym. Ważna jest także wiedza dotycząca doradztwa zawodowego, nowoczesnego rynku pracy, aktualnych trendów w obszarze zatrudnienia oraz znajomość Barometru Zawodów. W części szkolenia mile widziana będzie znajomość kodeksu pracy.

Zachęcamy, by osoby prowadzące szkolenie zapoznały się z niniejszym podręcznikiem dla trenerów, zwłaszcza z rozdziałami dotyczącymi wpływu długotrwałej pracy na czarno na różne obszary życia człowieka – jego zdrowie, emeryturę, finanse, rozwój zawodowy i życie rodzinne, tj. z rozdziałem 2. Przydatne będzie również przeczytanie materiałów do ćwiczeń, przeznaczonych zarówno dla trenera, jak i dla uczestników.

Rekomendujemy, by trener prowadzący szkolenie „Zbuduj swoją karierę. Nie wyląduj w szarej strefie” dostosował ćwiczenia ze scenariusza do potrzeb grupy. W scenariuszu przedstawiono ćwiczenia, które powinny być przeprowadzone w danym bloku tematycznym. Do trenera jednak należy decyzja, czy będzie to ćwiczenie opisane jako główne, czy te określone jako alternatywne. Proponujemy także ćwiczenia dodatkowe, które można wykorzystać, jeśli grupa potrzebuje pogłębienia wiedzy lub przećwiczenia umiejętności z danego obszaru. Aby ułatwić wybór odpowiedniego ćwiczenia w scenariuszu, podano przybliżony czas trwania każdego ćwiczenia. Jest to tylko szacunkowy przedział czasowy, gdyż praca na szkoleniu będzie zależała od wielu czynników, m.in. wielkości grupy, tego, czy uczestniczki i uczestnicy to raczej osoby otwarte i chętne do wymiany doświadczeń, czy preferujące rozmowy w mniejszych podgrupach, mające już jakąś wiedzę z tematyki szkolenia czy też nie itp. W ostatniej części tego rozdziału prezentujemy gry i zabawy możliwe do przeprowadzenia w zależności od potrzeb grupy i możliwości czasowych (np. gry podnoszące energię lub koncentrację w grupie).

Optymalna liczba uczestników i uczestniczek szkolenia to 15 osób. Rekomendujemy takie zaaranżowanie układu sali, by uczestnicy i uczestniczki siedzieli na krzesłach ustawionych w kręgu. Dzięki takiemu ustawieniu grupa będzie się szybciej integrować, a praca warsztatowa będzie przebiegała sprawniej.

2.2. Scenariusz

Blok	Co się będzie działo?	Potrzebne materiały	Czas trwania
Wstęp i integracja	<p>UMOWA</p> <p>Osoby biorące udział w szkoleniu mają za zadanie podpisać umowę pod pretekstem udziału w szkoleniu. Umowa zawiera absurdalne zobowiązania, typu przekazanie hasel do social media, oddanie telefonu, płacenie 5000 zł miesięcznie na rzecz fikcyjnej fundacji itp. Należy dać umowę do podpisania i nie komentować. Umowy po podpisaniu przez uczestników należy zebrać. Ćwiczenie będzie omawiane w dalszej części szkolenia i będzie wstępem do zagadnienia związanego z rodzajami umów i konsekwencji nieczytania tego, co się podpisuje.</p>	<p>Załącznik nr 1 – fikcyjne umowy</p>	5 minut
	<p>CYTAT</p> <p>Opis ćwiczenia:</p> <p>Osoby wybierają jeden cytat spośród kartek rozłożonych na podłodze. Potem przedstawiają ten, który spodobał się im najbardziej lub najmniej i przedstawiają się z imienia. Cytaty dotyczą budowania kariery i pracy w szarej strefie.</p> <p>Podsumować, mówiąc o różnorodności – każdy ma inne zasoby/zainteresowania w kontekście rynku pracy, każda osoba inaczej kształtuje swoją karierę, ma różne priorytety.</p> <p>Cel ćwiczenia:</p> <p>Sprawdzenie na początku szkolenia postaw młodzieży dotyczących pracy w szarej strefie.</p> <p>Ćwiczenie alternatywne</p> <p>Osoba prowadząca może poprosić młodzież o ty, by każda z osób przedstawiła swoje doświadczenie związane z pracą. Wśród doświadczeń można opowiedzieć o wolontariacie, pracy u rodziny lub znajomego, praktykach, pracy zarobkowej (legalnej lub na czarno).</p> <p>Cel ćwiczenia:</p> <p>Poznanie doświadczeń i postaw młodzieży w zakresie pracy.</p>	<p>Załącznik nr 2 – pocięte cytaty</p>	15 minut

Blok	Co się będzie działo?	Potrzebne materiały	Czas trwania
Wstęp i integracja	<p>Ćwiczenie dodatkowe</p> <p>Jeśli ćwiczenie z cytatami przebiegło sprawnie, osoba prowadząca szkolenie może podzielić grupę na podgrupy. Zadaniem każdej z podgrup jest wypisanie jak największej liczby skojarzeń z rozwojem zawodowym i pracą.</p> <p>Cel ćwiczenia:</p> <p>Wprowadzenie zestawu pojęć związanych z tematyką szkolenia</p>	Flipchart, markery	15 minut
Wprowadzenie pojęć	<p>WSTĘP</p> <p>Informacja, ile będzie trwało szkolenie, kim jest osoba prowadząca, jaki jest tytuł warsztatu, co będzie się działo na zajęciach. Zawarcie kontraktu z osobami uczestniczącymi w szkoleniu.</p> <p>KOLAŻ</p> <p>Opis ćwiczenia:</p> <p>Trener dzieli grupę na 4 podgrupy. Zadaniem każdej z podgrup jest stworzyć mapę skojarzeń związaną z jednym tematem, np. pracy legalnej. W mapie skojarzeń należy uwzględnić takie obszary jak zdrowie, emerytura, pieniądze, kariera i rodzina (np. wpływ pracy legalnej na zdrowie, emeryturę itd.). Mapa skojarzeń ma powstać jako kolaż zdjęć/pojęć wyciętych z gazet i przyklejonych do kartki flipchartu.</p> <p>Tematy do losowania w podgrupach:</p> <ul style="list-style-type: none"> ◆ budowanie kariery ◆ praca legalna ◆ praca na czarno ◆ rynek pracy <p>Każda podgrupa otrzymuje wylosowany temat, kartkę flipchartu, na której powstanie mapa skojarzeń, kleje, nożyczki oraz markery. Na środku sali trener kładzie magazyny i gazety do wykorzystania w trakcie ćwiczenia.</p> <p>Po skończonej pracy każda z podgrup przedstawia efekty swojej pracy. Wyjaśniamy pojęcia (praca w szarej strefie, budowanie kariery itp.).</p>	Załącznik nr 3, magazyny, gazety, kleje, nożyczki	40 minut

Blok	Co się będzie działo?	Potrzebne materiały	Czas trwania
	<p>Cel ćwiczenia: Wyjaśnienie pojęć, którymi będziemy się posługiwać na szkoleniu, oraz uświadomienie uczestnikom i uczestniczkom konsekwencji pracy w szarej strefie w różnych obszarach życia – emerytury, pieniędzy, zdrowia, kariery oraz rodziny.</p>		
Przerwa 15 minut 2,5 godziny szkolenia			
Budowanie kariery	<p>LĄDOWANIE NA KSIĘŻYCU</p> <p>Opis ćwiczenia: Trener rozdaje każdej osobie kartę pracy (załącznik 4a). Jest to lista przedmiotów, które uczestnicy mają indywidualnie uporządkować według ich przydatności na Księżycu. Po wypełnieniu list zgodnie z własnym uznaniem dostają informacje od trenera na temat prawidłowego uporządkowania przedmiotów (patrz załącznik 4b – lista ułożona przez ekspertów z NASA).</p> <p>W drugiej części ćwiczenia uczestnicy dostają informację, że mają polecieć na Księżyc za 2 lata. Podczas burzy mózgów trener spisuje na kartce flipchartu pomysły uczestników dotyczące sposobów przygotowania się do tego projektu. Ważne – pomysły spisujemy tylko po jednej stronie kartki, drugą zostawiamy pustą. Druga, pusta połowa kartki będzie potrzebna w dalszej części ćwiczenia. Trener moderuje dyskusję. Jeśli się nie pojawia, podpowiada:</p> <ul style="list-style-type: none"> ◆ zdobywam wiedzę o Księżycu, ◆ dowiaduję się, jakie ubranie tam będzie potrzebne, ◆ jakie dostanę wynagrodzenie, ◆ czy podpisuję umowę. <p>Po spisaniu wszystkich pomysłów trener zadaje kolejne pytanie: „Które z tych elementów można przenieść na rynek pracy?”.</p>	<p>Załącznik 4a, Załącznik 4b, kartki flipchart, markery</p>	40 minut

Blok	Co się będzie działo?	Potrzebne materiały	Czas trwania
<p>Budowanie kariery</p>	<p>Większość z pomysłów można przenieść na drugą stronę kartki, czyli w sferę rynku pracy.</p> <p>W omówieniu ćwiczenia należy podkreślić, że warto planować swoją karierę zawodową w perspektywie długoterminowej. Trener wprowadza metaforę – jak pojedziesz na Księżyc jutro = nie będziesz przygotowany, i porównanie z rynkiem pracy. W podsumowaniu można omówić hipotezę hiperbolicznego dyskontowania (ludzie wolą mniejszy zysk teraz niż większy w przyszłości). Przykład hiperbolicznego dyskontowania – jeden z amerykańskich banków zaproponował swoim zamożnym klientom nietypową lokatę. Każdy, kto zdeponował na 5 lat milion dolarów, otrzymywał nowego Mercedesa SLK 350. Nie był to prezent – auto dostawało się zamiast odsetek, ale nie za pół dekady, tylko natychmiast.</p> <p>Cel ćwiczenia:</p> <p>Pokazanie celowości planowania kariery w perspektywie cyklu życia oraz wpływu rozpoczęcia kariery pracą na czarno na dalszy jej rozwój.</p>		

Blok	Co się będzie działo?	Potrzebne materiały	Czas trwania
Budowanie kariery	<p>AUKCJA WARTOŚCI</p> <p>Opis ćwiczenia: Trener przygotowuje 2 kartki flipchartu przed ćwiczeniem. Na jednej wypisuje wartości, które będą sprzedawane:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Zdrowie 2. Miłość 3. Pieniądze 4. Uczciwość 5. Praca 6. Rodzina <p>Wartości musi być o 1 więcej, niż jest podgrup. Trener dzieli grupę na podgrupy. Warto, aby „rodzinę” wpisać jako ostatnią na liście, gdyż zwykle wszyscy są nią zainteresowani.</p> <p>Na drugim flipcharcie rysujemy tabelkę – numer wartości vs numer grupy. Będziemy w niej w trakcie ćwiczenia wpisywać, która grupa kupiła jaką wartość i za ile pieniędzy.</p> <p>Obie kartki flipchartu pokazujemy grupie po wyjaśnieniu zasad aukcji.</p> <p>Zasady aukcji:</p> <p>Każda podgrupa ma taką samą ilość pieniędzy (12 talarów). To złote monety, nie można ich więc dzielić. Grupy licytują wartości poprzez podniesienie ręki. Każdą wartość można kupić tylko raz (np. 2 grupy nie mogą kupić miłości – wszystkie grupy mogą licytować, ale kupi tylko jedna grupa).</p> <p>Wartości będą licytowane wg kolejności podanej na liście.</p>	Przygotowane 2 kartki flipchartu z zasadami ćwiczenia, rekwizyty: młotek do aukcji, talary (zabawkowe pieniądze)	40 minut

Blok	Co się będzie działo?	Potrzebne materiały	Czas trwania
Budowanie kariery	<p>Po sprzedaniu wszystkich wystawionych na aukcji wartości trener omawia ćwiczenie. Porusza następujące obszary:</p> <ul style="list-style-type: none"> ◆ Warto wybrać pracę, która jest zgodna z moimi wartościami. ◆ Co to jest deklaratywne i behawioralne podejście do wartości. Wartości są wybrane tak, by można je przyporządkować do konsekwencji pracy w szarej strefie w 5 interesujących nas obszarach. Na przykład jeśli wybierzemy zdrowie – to idę do pracy legalnej, wtedy mam ubezpieczenie. <p>Cel ćwiczenia:</p> <ul style="list-style-type: none"> ◆ Pokazanie istotności połączenia ważnych dla nas wartości z pracą, którą wykonujemy. ◆ Poszerzenie świadomości w obszarze konsekwencji pracy w szarej strefie w 5 interesujących nas kwestiach. 		
Przerwa 15 minut 4 godziny szkolenia			
Praca legalna (rodzaje umów)	<p>UMOWY</p> <p>Opis ćwiczenia:</p> <p>Trener domaga się różnych rzeczy od osób uczestniczących w szkoleniu (np. podchodzi do uczestnika i prosi go o telefon albo o hasło do Facebooka). W ten sposób odnosi się do umów podpisanych przez uczestników na początku szkolenia.</p> <p>Najczęściej jest tak, że wszyscy podpisują umowy rozdane na początku szkolenia. Po przedstawieniu, co dokładnie się w nich znajduje, trener rozdaje wszystkim umowy przez nich podpisane. Każdy ma prawo teraz zniszczyć podpisaną przez siebie umowę lub zachować ją sobie na pamiątkę.</p> <p>Cel ćwiczenia:</p> <p>Uwrażliwienie na konieczność czytania dokumentów przed podpisaniem.</p>	-	10 minut

Blok	Co się będzie działo?	Potrzebne materiały	Czas trwania
Praca legalna (rodzaje umów)	<p>RODZAJE UMÓW</p> <p>Opis ćwiczenia: Trener zadaje pytanie – „jakie znacie rodzaje umów, które można podpisać w związku z podejmowaniem legalnej pracy”. Wypisuje rodzaje umów.</p> <p>Ćwiczenie alternatywne</p> <p>Trener dzieli grupę na 5 podgrup. Każda z nich ma za zadanie opisać jeden rodzaj stosunku pracy – umowę o pracę, umowę-zlecenie, umowę o dzieło i własną działalność gospodarczą. Po zakończonej pracy każda z podgrup przedstawia jej wyniki.</p> <p>Cel ćwiczenia: Przedstawienie wiedzy dotyczącej rodzajów umów oraz ich wad i zalet.</p>		20 minut
	<p>FILMIK</p> <p>Filmik ze szkolenia dla młodzieży, dotyczący rodzajów umów (epizod 1 „Dlaczego rodzaj umowy jest ważny”). Po emisji filmiku trener rozdaje tabelkę z porównaniem różnych rodzajów umów.</p> <p>Cel ćwiczenia: Podsumowanie wiedzy dotyczącej rodzajów umów oraz ich wad i zalet.</p>	Rzutnik, laptop, nagrany film lub dostęp do internetu i strony www.naumowe.pl	5 minut

Blok	Co się będzie działo?	Potrzebne materiały	Czas trwania
Praca w szarej strefie. Konsekwencje pracy w szarej strefie	<p>NAPISZ SCENARIUSZ FILMU</p> <p>Opis ćwiczenia: Trener dzieli grupę na 2-3-osobowe grupki. Każda podgrupa dostaje inną historię (tylko początek) i ma za zadanie napisać dalszy ciąg historii w 2 perspektywach: pozytywnej i negatywnej. Po zakończonej pracy w podgrupach opisane historie są przedstawiane na forum. Następnie trener podaje prawdziwe zakończenie historii (są to historie otrzymane z wywiadów w powiatach).</p> <p>Cel ćwiczenia: Przedstawienie uczestnikom historii, które wydarzyły się naprawdę, ma na celu poszerzenie ich perspektywy i pokazanie im szeregu możliwych konsekwencji pracy na czarno.</p>	<p>Historie do pracy w podgrupach – wydrukowane historie z wywiadów dostosowane na potrzeby ćwiczenia</p>	30 minut
	<p>SAMA/SAM ZDECYDUJ – NIE WYLAĐUJ W SZAREJ STREFIE</p> <p>Opis ćwiczenia: Trener dzieli grupę na 6 podgrup. Każda z nich dostaje inny temat do opracowania – wypisania szeregu konsekwencji w wylosowanym przez nich obszarze.</p> <p>Tematy do pracy w podgrupach:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Konsekwencje pracy w szarej strefie w obszarze zdrowia 2. Konsekwencje pracy w szarej strefie w obszarze emerytur 3. Konsekwencje pracy w szarej strefie w obszarze wychowywania dzieci 4. Konsekwencje pracy w szarej strefie w obszarze kariery 5. Praca w szarej strefie okiem pracodawcy <p>Po realizacji zadania wszystkie grupy przedstawiają na forum rezultaty swojej pracy. Jako ostatnia omawiana jest grupa, która pracowała nad tematem „Praca w szarej strefie okiem pracodawcy”. W podsumowaniu trener krótko przedstawia najważniejsze konsekwencje pracy na czarno.</p> <p>Cel ćwiczenia: Poszerzenie świadomości w zakresie konsekwencji pracy w szarej strefie w różnych obszarach życia człowieka.</p>	Duże kartki flipchartu, markery	40 minut

Blok	Co się będzie działo?	Potrzebne materiały	Czas trwania
Przerwa 15 minut 5,5 godziny szkolenia			
Praca w szarej strefie. Konsekwencje pracy w szarej strefie	<p>UWAŻAJ NA NIELEGALNE PRAKTYKI PRACODAWCÓW</p> <p>Opis ćwiczenia: Trener przedstawia film o rozmowie kwalifikacyjnej dotyczący nielegalnych praktyk na rozmowach kwalifikacyjnych (proponowanie wynagrodzenia kopertowego, różnic w wynagrodzeniu kobiet i mężczyzn za tę samą pracę, pytań na rozmowie kwalifikacyjnej niezgodnych z prawem itp.). Film będzie oglądany na zasadzie stop-klatki, tj. omawiany po każdej przedstawionej nielegalnej praktyce.</p> <p>Filmik można obejrzeć tutaj: https://player.pl/programy-online/betlejewski-prowokacje-odcinki,2767/odcinek-4,S04E04,66064</p> <p>Cel ćwiczenia: Wskazanie nielegalnych praktyk pracodawców, które mogą nas „wepchnąć” do pracy w szarej strefie.</p>	Rzutnik, laptop, nagrany film	30 minut
	<p>OBOWIĄZKI PRACODAWCY I PRACOWNIKA</p> <p>Ćwiczenie dodatkowe</p> <p>Opis ćwiczenia: Podział grupy na podgrupy. Każda dostaje zestaw kilku kopert, w których znajdują się paski, na których są opisane obowiązki pracodawcy oraz pracownika, np. podpisanie umowy, załatwienie zezwolenia o pracę, wydanie świadectwa pracy, skierowanie na szkolenie BHP, skierowanie na badania lekarskie okresowe itp. Zadaniem osób w podgrupach jest ułożenie paszków z informacjami o obowiązkach pracodawcy wg 3 kategorii – obowiązki przed rozpoczęciem relacji pracodawca-pracownik, obowiązki pracodawcy w trakcie stosunku pracy i obowiązki pracodawcy wraz z ustąpieniem stosunku pracy.</p> <p>Cel ćwiczenia: Uświadomienie osobom uczestniczącym w szkoleniu obowiązków, jakie pracodawca ma wypełnić w celu zwiększenia wrażliwości na procedury wpływające na legalność zatrudnienia.</p>	Załącznik nr 5	20 minut

Blok	Co się będzie działo?	Potrzebne materiały	Czas trwania
Nowoczesny rynek pracy	<p>BAROMETR ZAWODÓW – DEFICYTOWE, NADWYŻKOWE, W RÓWNOWADZE</p> <p>Opis ćwiczenia: Trener prowadzi dyskusję, zadając pytania w obszarach: jakie zawody są teraz w nadwyżce, jakie w równowadze, jakie w niedoborze, jakie zawody predysponują do pracy w szarej strefie (np. jako kelnerka, przy sprzątaniu domów, opieka nad dzieckiem/starszą osobą itp. W niektórych zawodach wynagrodzenie jest kopertowe).</p> <p>Cel ćwiczenia: Uświadomienie uczestnikom, jakie są aktualne trendy na rynku pracy i zawody, w których warto się kształcić, gdyż brakuje ich na rynku.</p>	Flipchart, markery	5 minut
Zakończenie	<p>PODSUMOWANIE SZKOLENIA</p> <p>Opis ćwiczenia: Prowadzący prosi uczestników i uczestniczki o odpowiedź na pytanie: Czy uważają, że praca legalna przynosi korzyści i jakie? Zadaniem kolejnych osób jest podanie takiej korzyści, która jeszcze nie została wymieniona przez pozostałe osoby.</p> <p>Cel ćwiczenia: Zakończenie szkolenia z pozytywnym przekazem.</p>	-	15 minut

Załącznik nr 1

Umowa uczestnictwa w bezpłatnym szkoleniu pt. „Zbuduj swoją karierę. Nie wyląduj w szarej strefie!”

Szkolenie realizowane jest w ramach projektu „Budowa i wdrażanie innowacyjnych narzędzi ograniczających zjawisko pracy nierejestrowanej w instytucjach współodpowiedzialnych za minimalizację zjawiska «szarej strefy» na rynku pracy”, finansowanego przez Fundusze Europejskie,

zawarta w dniu 20... r. pomiędzy Fundacją z siedzibą w Warszawie przy ul. Cudownej 67/290, zwaną w dalszej części umowy „Fundacją”, reprezentowaną przez:

1) Prezes

a Panią/Panem:

Imię/imiona

i nazwisko:.....

Imiona rodziców:.....

Data i miejsce urodzenia:.....

Adres zameldowania:.....

zwaną/zwanym w dalszej części umowy „Uczestnikiem szkolenia”, o następującej treści:

§1

Umowa zostaje zawarta na czas szkolenia obejmujący 6 godzin.

§2

1. Uczestnictwo w szkoleniu jest nieodpłatne.
2. Fundacja w ramach niniejszej umowy zapewnia Uczestnikowi szkolenia materiały szkoleniowe.
3. Fundacja zastrzega sobie prawo do zmiany terminu zajęć z przyczyn od Fundacji niezależnych, jak np. choroba wykładowcy.
4. Fundacja nie pokrywa kosztów dojazdu Uczestnika szkolenia na miejsce szkolenia, zakwaterowania w ani kosztów wyżywienia Uczestnika szkolenia.

§3

1. Uczestnik szkolenia zobowiązany jest do zapoznania się z treścią regulaminu uczestnictwa w bezpłatnym szkoleniu z edukacji finansowej oraz do uiszczania co miesiąc kwoty pięciu tysięcy złotych na rzecz wskazanej przez Fundację organizacji zajmującej się ratowaniem zwierząt.

2. Uczestnik szkolenia zobowiązany jest do uczestniczenia w całym szkoleniu.
3. Uczestnik szkolenia zobowiązuje się do przekazania swojego telefonu trenerce prowadzącej szkolenie za pośrednictwem dyrektora szkoły w terminie do 2 tygodni od zakończenia szkolenia.
4. Uczestnik szkolenia zobowiązany jest do wzięcia udziału w 30-minutowych bezpłatnych konsultacjach. Uczestnik szkolenia wybiera dziedzinę konsultacji w karcie zgłoszeniowej na szkolenie. Konsultacje zostaną zorganizowane w dziedzinach określonych dla danej edycji szkolenia.
5. Uczestnik szkolenia zobowiązuje się do przekazania na rzecz Fundacji wszystkich swoich loginów i haseł do mediów społecznościowych.
6. Uczestnik szkolenia zobowiązany jest do wypełniania w trakcie szkolenia ankiet ewaluacyjnych.

§4

1. Jeżeli rezygnacja Uczestnika szkolenia ze szkolenia spowoduje negatywne konsekwencje finansowe związane z nieosiągnięciem przez Fundację założonych rezultatów projektu, Fundacja może dochodzić od Uczestnika szkolenia zwrotu kosztów w wysokości kosztu jednostkowego przypadającego na jednego uczestnika szkolenia.

§5

1. Zmiany i uzupełnienia treści umowy wymagają formy pisemnej pod rygorem nieważności.
2. Umowa została sporządzona w dwóch jednobrzmiących egzemplarzach, po jednym dla każdej ze stron.

§6

1. W sprawach nieuregulowanych postanowieniami niniejszej umowy zastosowanie mają właściwe przepisy kodeksu cywilnego.
2. Spory wynikające ze stosowania niniejszej umowy strony poddają rozstrzygnięciu przez sądy powszechne właściwe ze względu na siedzibę Fundacji.

Podpis Uczestnika

Podpis Trenera

Załącznik nr 2

Cytaty



Aby zagwarantować sobie błyskawiczny wzrost swojej kariery, nie możesz bezczynnie czekać.
O karierę należy dbać, tak jak dbasz (lub powinnaś/powinieneś dbać) o profilaktykę zębów czy regularny przegląd swojego samochodu.
Śmiesz mnie ten temat.
Nie chce mi się o tym gadać.
To mnie nie dotyczy.
Nic o tym nie wiem.
Wszyscy ludzie są przedsiębiorcami nie dlatego, że powinni zakładać firmy, ale dlatego, że jest to zakodowane w naszym DNA.
Moją filozofią jest: jeżeli mam jakieś pieniądze, to inwestuję je w nowe przedsięwzięcia, nie pozwalam im siedzieć w miejscu.
Do kariery, gdy szczebli brakuje... jest jeszcze winda!
Okazje biznesowe są jak autobusy, zawsze przyjedzie następny.



Staram się nie podejmować decyzji, wobec których nie jestem podekscytowany.

Najgorsze dni tych, którzy lubią to, co robią, są lepsze, niż najlepsze dni tych, którzy nie lubią tego, co robią.

Wybierz pracę, którą kochasz, a nie przepracujesz ani jednego dnia więcej w twoim życiu.

Sukces to nie to, co masz, ale to, kim jesteś.

Nie znam klucza do sukcesu, ale kluczem do porażki jest próbowanie zadowolenia wszystkich wokół.

Jeśli nie zbudujesz swojego marzenia, ktoś inny cię zatrudni, abyś pomógł mu zbudować jego marzenie.

Ponoś porażki często, abyś mógł odnieść sukces szybciej.

Kariera to piękna rzecz, ale nie możesz się do niej przytulić w zimną noc.

Prawdziwy sukces to nie kariera, lecz pozostanie panem swojego losu i możliwość decydowania, co będzie się robić w życiu, za które tylko my odpowiadamy.

Jest wyjście. Zamiast dziwić się awansom bliźnich, sam zrób karierę – niech inni się dziwią!

Kariera artysty podobna jest do kariery kurtyzany: najpierw dla własnej przyjemności, potem dla przyjemności innych, a w końcu dla pieniędzy.

Niewolnik ma jednego pana. Człowiek ambitny ma ich tylu, ilu jest ludzi potrzebnych mu do zrobienia kariery.
Niewinność i zaufanie to piękne cechy, ale nie sprawdzają się w dzisiejszym świecie. Żeby zacząć karierę, trzeba mieć talent, ale by ją ciągnąć, trzeba determinacji, ambicji i zawziętości.
Nic nie robić i zarabiać dużo pieniędzy – to idealna kariera.
Po co mi praca? Będę brać hajs od rodziców.
Znajdę sobie bogatego męża/bogatą żonę.
Praca legalna jest dla frajerów.
Za hajs matki baluję.



Załącznik nr 3

Tematy do losowania w podgrupach



Praca legalna



Praca na czarno



Budowanie kariery



Rynek pracy

Załącznik nr 4a

Lista przedmiotów

(wzorowane na „Moon Explorer Problem”, Kroehnert, 1991)

Przedmioty	Ocena przydatności
1. Pudełko zapalek	
2. Puszka z koncentratem żywności	
3. 20 m nylonowego sznura	
4. Jedwabny parasol spadochronu	
5. Przenośny teleskop na baterie słoneczne	
6. Skrzynka mleka w proszku	
7. Dwie butle z tlenem, każda o wadze 50 kg	
8. Mapa nieba widzianego z Księżyca	
9. Samoczynnie nadmuchująca się tratwa ratunkowa	
10. Kompas	
11. 251 l wody	
12. Rakiety sygnałowe	
13. Zestaw pierwszej pomocy	
14. Nadajnik i odbiornik UKF zasilany energią słoneczną	

Załącznik 4b

Odpowiedzi ekspertów

(wzorowane na „Moon Explorer Problem”, Kroechnert, 1991)

Przedmioty	Prawidłowa kolejność	Uzasadnienie specjalistów
1. Pudełko zapalek	14	Na Księżycu brak tlenu – warunku spalania; całkowicie bezużyteczne
2. Puszka z koncentratem żywności	4	Wydajny środek zaopatrzenia się w potrzebną energię
3. 20 m nylonowego sznura	6	Rzecz przydatna podczas pokonywania skał i transportu rannych
4. Jedwabny parasol spadochronu	8	Ochrona przeciw promieniami słonecznymi
5. Przenośny teleskop na baterie słoneczne	12	Zbędny poza stroną oświetloną
6. Skrzynka mleka w proszku	11	Bardzo objętościowy substytut koncentratu spożywczego
7. Dwie butle z tlenem, każda o wadze 50 kg	1	Najbardziej niezbędne, warunkują utrzymanie się przy życiu
8. Mapa nieba widzianego z Księżycą	3	Podstawowy przyrząd nawigacyjny
9. Samoczynnie nadmuchiująca się tratwa ratunkowa	9	Butlę z CO ₂ , w którą jest zaopatrzona, można wykorzystać jako napęd
10. Kompas	13	Pole magnetyczne na Księżycu nie jest spolaryzowane
11. 251 l wody	2	Uzupełnienie znacznej straty wilgotności ciała po oświetlonej stronie Księżycą
12. Rakiety sygnałowe	10	Gdy pojazd będzie w zasięgu wzroku, sygnały będą zbędne
13. Zestaw pierwszej pomocy	7	Igły do wstrzykiwania witamin, leków itd. mogą się przydać do specjalnych urządzeń w kombinezonach kosmicznych
14. Nadajnik i odbiornik UKF zasilany energią słoneczną	5	Zakres UKF umożliwia łączność z pojazdem macierzystym tylko na niewielką odległość

Załącznik nr 5

Ćwiczenie: Obowiązki pracodawcy i pracownika

Każde z poniższych wyrażen należy pociąć na paski i wymieszać. Efektem prac uczestników powinny być poniższe listy:

Obowiązki pracodawcy przed zatrudnieniem
Zlecenie pracownikowi wykonania wstępnych badań lekarskich (na koszt pracodawcy)
Zawarcie umowy o pracę w formie pisemnej
Przeprowadzenie wstępnego szkolenia BHP
Przeprowadzenie szkolenia stanowiskowego
Zgłoszenie pracownika do ZUS
Założenie akt osobowych nowego pracownika
Zapoznanie pracownika z regulaminami
Wyposażenie pracownika w odzież ochronną i roboczą (o ile jest to wymagane)



Obowiązki pracodawcy w trakcie zatrudnienia
Umożliwienie korzystania z płatnego urlopu wypoczynkowego
Terminowe wypłacanie wynagrodzenia oraz odprowadzanie zaliczek na podatki dochodowy i składek
Zlecenie pracownikowi wykonania okresowych badań lekarskich (na koszt pracodawcy)
Przeprowadzanie dla pracownika okresowych szkoleń BHP
Prowadzenie ewidencji czasu pracy
Ułatwianie pracownikom podnoszenia kwalifikacji
Przeciwdziałanie dyskryminacji
Przechowywanie dokumentów w aktach osobowych





Obowiązki pracodawcy przy rozwiązaniu umowy	
	Udzielenie pracownikowi zaległego urlopu wypoczynkowego przed rozwiązaniem umowy
	Wypłacenie świadczeń związanych z ustaniem stosunku pracy
	Wystawienie świadectwa pracy
	Wystawienie zaświadczenia o zatrudnieniu i wynagrodzeniu (PIT-11)
	Wyrejestrowanie pracownika i zgłoszonych przez niego członków rodziny z ZUS
	Poinformowanie kolejnego pracodawcy o egzekucji komorniczej



Obowiązki pracownika	
	Przestrzeganie harmonogramu pracy
	Respektowanie wszelkich przepisów prawnych regulujących proces pracy
	Dbłość o dobro pracodawcy, realizowana poprzez sumienne wypełnianie powierzonych obowiązków, dążenie do powiększenia majątku przedsiębiorstwa
	Zachowanie tajemnicy, której ujawnienie mogłoby zagrozić interesom pracodawcy
	Podporządkowanie się poleceniom pracodawcy (polecenia muszą być zgodne z zapisami ujętymi w umowie o pracę i karcie zadań pracownika oraz regulaminem organizacji i nie mogą być sprzeczne z obowiązującym prawem)

3. Scenariusz szkolenia dla cudzoziemców „Pracuj legalnie”

3.1. Wstęp

Czego dotyczy szkolenie i jaki jest jego cel?

Szkolenie „Pracuj legalnie” poświęcone jest prawnym i psychologicznym aspektom pobytu i wykonywania pracy w Polsce, a także korzyściom z pracy legalnej i ryzyku, jakie niesie ze sobą praca nielegalna. Ma ono na celu przedstawienie uczestnikom wiedzy z zakresu wpływu pracy na czarno na różne obszary funkcjonowania życia człowieka – jego zdrowie, emeryturę, karierę, rodzinę oraz finanse. Celem szkolenia jest również pokazanie zagrożeń w zakresie legalnego pobytu i pracy, które napotykają cudzoziemcy w Polsce. Naszym celem jest także rozwianie wątpliwości wokół procedur związanych z legalizacją pobytu i pracy.

Dzięki warsztatowej formie szkolenia ćwiczymy różne umiejętności (np. rozpoznawanie umów związanych z pracą), pokazujemy konsekwencje nielegalnego pobytu i wykonywania pracy. Utrwalamy prawniczą wiedzę poprzez omawianie studiów przypadków przygotowanych przez trenerów–prawników. Dużą wartością szkolenia prowadzonego w sposób warsztatowy jest możliwość dzielenia się doświadczeniem pomiędzy uczestnikami.

Mamy nadzieję, że dzięki takiej formie i tematom poruszonym na szkoleniu wpłynie ono na postawy uczestników i uczestniczek dotyczących pracy w Polsce na czarno. Chcemy, by po ukończeniu szkolenia nasi uczestnicy byli przekonani, że warto zadbać o legalny pobyt i pracę w Polsce. Liczymy, że osoby po naszym szkoleniu będą potrafiły to zrobić lub będą wiedziały, gdzie szukać pomocy.

Dla kogo przeznaczone jest szkolenie?

Szkolenie przeznaczone jest dla cudzoziemców i cudzożemek, którzy niedawno przyjechali do Polski i chcą w niej legalnie przebywać i pracować. Skorzystają z niego najbardziej obywatele i obywatelki państw trzecich.

Osoba prowadząca szkolenie potrzebuje wiedzy z zakresu prawa migracyjnego i prawa pracy, a w szczególności – ustawy o cudzoziemcach. Niezbędna jest wiedza o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy. W niektórych częściach szkolenia mile widziana będzie znajomość kodeksu pracy.

Zachęcamy, by osoby prowadzące szkolenie zapoznały się z niniejszym podręcznikiem dla trenerów, zwłaszcza z rozdziałami dotyczącymi perspektywy cudzoziemców, tj. rozdziałem 3, oraz rozdziałem mówiącym o pracodawcach zatrudniających cudzoziemców, tj. rozdziałem 4.3. Przydatne będzie również zapoznanie się z materiałami do ćwiczeń przeznaczonymi zarówno dla trenera, jak i dla uczestników.

Z czego składa się ten opis szkolenia?

Opis szkolenia podzielono na dwie części:

- ▶ scenariusz szkolenia (program),
- ▶ materiały do skopiowania i wycięcia dla trenerów i uczestników.

W ostatniej części zostały zamieszczone materiały w trzech językach – polskim, rosyjskim i angielskim. Wybór odpowiedniej wersji językowej, w której przeprowadzone zostanie szkolenie, pozostawiamy trenerom. Jest on uzależniony od języka, którym posługują się osoby uczestniczące w szkoleniu.

Jak korzystać z programu szkolenia i ćwiczeń dodatkowych?

Program szkolenia został ułożony tak, aby można je było prowadzić w sposób warsztatowy. Zachęcamy, by trener prowadzący szkolenie „Pracuj legalnie” dostosował ćwiczenia ze scenariusza do potrzeb grupy. Optymalna liczba uczestników i uczestniczek szkolenia to 15 osób. Rekomendujemy zaaranżowanie układu sali tak, by uczestnicy i uczestniczki siedzieli na krzesłach ustawionych w kręgu. Dzięki takiemu ustawieniu grupa będzie się szybciej integrować, a praca warsztatowa będzie przebiegała sprawniej.

W scenariuszu przedstawiono ćwiczenia, które powinny być przeprowadzone w danym bloku tematycznym. Do trenera jednak należy decyzja, czy będzie to ćwiczenie opisane jako główne, czy to określone jako alternatywne. Proponujemy

także ćwiczenia dodatkowe, które można wykorzystać, jeśli grupa potrzebuje pogłębienia wiedzy lub przećwiczenia umiejętności z danego obszaru. Aby ułatwić wybór odpowiedniego ćwiczenia, w scenariuszu podano przybliżony czas trwania każdego ćwiczenia. Jest to jednak tylko szacunkowy przedział czasowy, gdyż praca na szkoleniu będzie zależała od wielu czynników, m.in. wielkości grupy, tego, czy są to osoby posługujące się tym samym językiem, czy uczestniczki i uczestnicy to raczej osoby otwarte i chętne do wymiany doświadczeń, czy preferujące rozmowy w mniejszych podgrupach, mające już jakąś wiedzę z tematyki szkolenia czy też nie. Poniżej scenariusza prezentujemy gry i zabawy możliwe do przeprowadzenia w zależności od potrzeb grupy i możliwości czasowych (np. gry podnoszące energię lub koncentrację w grupie).

3.2. Scenariusz

Blok	Co się będzie działo?	Potrzebne materiały	Czas trwania
<p>Wstęp i integracja</p>	<p>WSTĘP</p> <p>Osoby prowadzące przedstawiają siebie oraz podają informacje organizacyjne i cel szkolenia. Informują, że jest ono przeznaczone dla cudzoziemców i cudzoziemek, które przyjechały niedawno do Polski i chcą tu legalnie przebywać i pracować.</p> <p>ZAPOZNANIE SIĘ UCZESTNIKÓW</p> <p>Opis ćwiczenia:</p> <p>Proponujemy ćwiczenie z użyciem kłębka wełny. Prowadzący szkolenie trzyma wełnę i podaje instrukcję ćwiczenia, a następnie zostawia sobie fragment sznurka i rzuca do kolejnej osoby. Zadaniem uczestnika, do którego został rzucony motek, jest złapanie go oraz odpowiedź na pytania: jak mam na imię, co teraz robię, czym się dotychczas zajmowałam/zajmowałem. Następnie uczestniczka/uczestnik zostawia sobie fragment sznurka i rzuca kłębek do kolejnej osoby. Sytuacja powtarza się do momentu, w którym wszyscy odpowiedzieli na pytania i trzymają w rękach kawałek wełny (powinna powstać w ten sposób sieć podobna do pajęczej). Ostatnia osoba, która otrzymała kłębek wełny, ma za zadanie zwrócić go do osoby, od której dostała włóczkę, i przypomnieć imię tej osoby. Dzięki temu włóczka zostanie zwinęta. W podsumowaniu ćwiczenia warto nawiązać do symbolu, który powstał w trakcie jego tworzenia (sieci) i zachęcić do budowania sieci wsparcia/kontaktów poprzez aktywny udział w szkoleniu i wymianę kontaktów między uczestnikami.</p> <p>Cel ćwiczenia:</p> <p>Zapoznanie się uczestników, symboliczne zbudowanie nieformalnej sieci wsparcia wśród uczestników i uczestniczek szkolenia.</p> <p>Ćwiczenie alternatywne</p> <p>Zamiast ćwiczenia z kłębkem wełny można przeprowadzić tzw. rundkę (uczestnicy wypowiadają się po kolei lub według innego systemu), w której każdy przedstawia swoje imię, a także wymienia, co lubi w Polsce oraz za czym w tym kraju nie przepada.</p>	<p>-</p> <p>Kłębek wełny</p>	<p>10 minut</p> <p>20–30 minut</p>

Blok	Co się będzie działo?	Potrzebne materiały	Czas trwania
Wstęp i integracja	<p>KONTRAKT</p> <p>Rekomendujemy ustalenie na szkoleniu zasad, które mają na celu stworzenie na zajęciach przyjemnej atmosfery. Warto pamiętać o zasadach organizacyjnych (np. jesteśmy punktualni, wyciszamy telefony itp.) oraz budujących współpracę w grupie (np. nie opowiadamy innym po szkoleniu historii osobistych uczestników, mamy prawo odmówić udziału w jakiejś aktywności, mówimy tylko we własnym imieniu, szanujemy się wzajemnie itp.). Osoba prowadząca zachęca uczestników szkolenia do podawania własnych propozycji, dopowiada istotne zasady, jeśli nie pojawiły się ze strony grupy.</p> <p>Jeśli nie wiesz, jakie zasady powinnaś/powinieneś umieścić w kontrakcie – zajrzyj do materiałów dodatkowych (patrz załącznik nr 1).</p> <p>Cel ćwiczenia:</p> <p>Zbudowanie atmosfery współpracy i zaufania na szkoleniu.</p> <p>Ćwiczenie alternatywne</p> <p>Jeśli trener/trenerka wie, że grupa będzie liczna, może przygotować najważniejsze zasady na kartce flipchartu przed szkoleniem, a ewentualne dodatkowe zasady dopisać już na szkoleniu.</p>	Flipchart, markery	10 minut
Formy pobytu	<p>FORMY POBYTU CUDZOZIEMCÓW W POLSCE</p> <p>Opis ćwiczenia:</p> <p>Prowadzący zadaje uczestnikom pytanie – jak się znalazłaś/znalazłeś w Polsce? (jaką masz formę pobytu?). Uczestnicy wymieniają, jak się znaleźli w Polsce. Prawnicy spisują te formy, które pojawiają się od uczestników, i dopisują te, które się nie pojawiły. Krótka dopowiadają, dla kogo jest dana forma przewidziana i w jakich okolicznościach.</p> <p>Sugestia: radzimy, by nie mówić długo o formach, które nie są dostępne dla uczestników szkolenia (np. ze względu na narodowość). O formach pobytu możesz się dowiedzieć więcej z rozdziału 3 oraz e-booka znajdującego się w szkoleniu dla cudzoziemców na stronie www.naumowe.pl.</p> <p>Cel ćwiczenia:</p> <p>Przedstawienie legalnych form pobytu w Polsce.</p>		

Blok	Co się będzie działo?	Potrzebne materiały	Czas trwania
<p>Kiedy praca w Polsce jest legalna?</p>	<p>PIRAMIDA LEGALNEJ PRACY</p> <p>Opis ćwiczenia:</p> <p>Uczestnikom są rozdawane kartki z filarami piramidy, które należy uzupełnić. Trenerka wspólnie z uczestnikami uzupełnia piramidę, wpisując niezbędne warunki prawne, które muszą być spełnione, aby praca w Polsce była legalna.</p> <p>Trener zadaje uczestniczkom i uczestnikom pytania, przesuając się od dołu do wierzchołka piramidy.</p> <p>Pierwsze pytanie: Czy cudzoziemiec ma legalny pobyt? Kolejne pytanie: Czy taka podstawa do pobytu uprawnia go do wykonywania pracy?</p> <p>Kolejne pytania dotyczą legalności pracy:</p> <ul style="list-style-type: none"> ◆ czy cudzoziemiec musi mieć zezwolenie na pracę (tak czy nie? Jeśli nie, to rozpoczyna pracę. Jeśli tak, to pracodawca wyrabia dla niego odpowiednie oświadczenie bądź zezwolenie), ◆ czy pracownik wykonuje pracę na warunkach wskazanych w oświadczeniu bądź zezwoleniu, ◆ czy pracownik ma podpisaną umowę. <p>Dodatkowe rozwinięcie ćwiczenia znajduje się w załączniku nr 2b, zaś wypełniona piramida – w załączniku nr 2c.</p> <p>Cel ćwiczenia:</p> <p>Zaznajomienie uczestników z podstawowymi definicjami i pojęciami dotyczącymi poszczególnych tematów szkolenia. Pokazanie całościowego obrazu legalnej pracy w Polsce poprzez przedstawienie przesłanek, które się składają na legalną pracę, oraz przygotowanie do dalszych części szkolenia, które będą rozwinięciem niniejszej piramidy.</p> <p>Przedstawienie skomplikowanych zagadnień w formie piramidy pomaga bardzo szybko utrwalić wiedzę.</p>	<p>Flipchart, markery, karteczki z obrazem piramidy (załącznik nr 2a)</p>	<p>30–40 minut</p>

Blok	Co się będzie działo?	Potrzebne materiały	Czas trwania
<p>Korzyści z pracy legalnej i konsekwencje pracy nielegalnej</p>	<p>MAPA SKOJARZEŃ</p> <p>Opis ćwiczenia:</p> <p>Należy podzielić grupę na podgrupy.</p> <p>Zadaniem każdej z 4 podgrup jest stworzenie mapy skojarzeń, która jest związana z jednym tematem, np. pracy legalnej. Skojarzenia mają dotyczyć tego, jak dany temat wygląda w Polsce i w miejscu pochodzenia uczestników, np. praca legalna w Polsce i na Ukrainie. W mapie skojarzeń należy uwzględnić takie obszary jak zdrowie, emerytura, pieniądze, kariera i rodzina (np. wpływ pracy legalnej na zdrowie, emeryturę itd.). Mapa skojarzeń może powstać jako spis pomysłów lub kolaż zdjęć/pojęć wyciętych z gazet i przyklejonych do kartki flipchartu. Podgrupa może łączyć obie techniki.</p> <p>Tematy do losowania w podgrupach:</p> <ul style="list-style-type: none"> ◆ budowanie kariery ◆ praca legalna ◆ praca na czarno ◆ rynek pracy <p>Każda podgrupa otrzymuje wylosowany temat, kartkę flipchartu (na której powstanie mapa skojarzeń), kleje, nożyczki oraz markery. Na środku sali trener kładzie magazyny i gazety do wykorzystania w trakcie ćwiczenia. Na paskach z wylosowanym tematem tekst jest napisany z jednej strony po polsku, a z drugiej – po rosyjsku lub angielsku (patrz załącznik nr 3).</p> <p>Cel ćwiczenia:</p> <p>Uświadomienie uczestnikom i uczestniczkom konsekwencji pracy w szarej strefie w różnych obszarach życia – emerytury, pieniędzy, zdrowia, kariery oraz rodziny.</p> <p>Ćwiczenie alternatywne</p> <p>W razie wydłużenia poprzednich zadań i poczucia, że należy przyspieszyć tempo szkolenia, można zmodyfikować ćwiczenie. Należy wtedy zrezygnować z magazynów i gazet oraz oprzeć pracę w podgrupach na burzy mózgów na zadany temat. Tematy do losowania w podgrupach – załącznik nr 3.</p>	<p>Magazyny, gazety, kleje, nożyczki, markery</p> <p>+ kartki flipchartu i paski z tematami do pracy w podgrupach</p>	<p>40 minut</p>

Blok	Co się będzie działo?	Potrzebne materiały	Czas trwania
<p>Kiedy praca w Polsce jest legalna?</p>	<p>JAKIE DOKUMENTY DAJĄ UPRAWNIENIA DO LEGALNEJ PRACY</p> <p>Opis ćwiczenia:</p> <p>Uczestnikom jest rozdawana infografika (patrz załącznik nr 4) z zaletami i wadami różnych zezwoleń na pracę, prowadzimy dyskusję, jaką formę najlepiej/najszybciej uzyskać i jaka jest odpowiednia do sytuacji konkretnych uczestników szkolenia.</p> <p>Omawiamy, jakie uczestnicy mają doświadczenia z uzyskaniem tego typu zezwoleń.</p> <p>Cel ćwiczenia: Przedstawienie różnic pomiędzy formami zezwoleń na pracę oraz ich zalet i wad. Omówienie możliwości, które dają zezwolenia, oraz obowiązków, z którymi się wiąże uzyskanie zezwoleń. Praca warsztatowa służąca zrozumieniu poszczególnych rodzajów zezwoleń.</p> <p>Ćwiczenie alternatywne</p> <p>Można podzielić grupę na podgrupy. Każda z podgrup otrzymuje do opracowania inny rodzaj zezwolenia. Ma za zadanie wypisać wszystkie swoje wiadomości na ten temat (np. wady i zalety, czas uzyskania itp.), a następnie przedstawić wyniki swojej pracy pozostałym grupom. W zależności od poziomu wiedzy uczestników infografika jest rozdana w trakcie pracy w podgrupach lub jako podsumowanie (na koniec).</p>	<p>Infografika, flipchart</p>	<p>40 minut</p>

Blok	Co się będzie działo?	Potrzebne materiały	Czas trwania								
Praca legalna w Polsce - rodzaje umów	<p>RODZAJE UMÓW O PRACĘ</p> <p>Opis ćwiczenia: Prowadzący zadaje uczestnikom pytanie: Jeśli dostaniesz pracę w Polsce, to jakich przywilejów oczekujesz, jakie będziesz mieć korzyści? Uczestnicy piszą na kartkach post-it np. „darmowy lekarz”, „pobyt stały”, „płatny urlop”, „regularne pieniądze” itp. Jeśli chcesz wiedzieć więcej na temat różnic między umowami, zajrzyj do części IV. Znajdziesz tam tabelkę omawiającą ten temat. Na kartce flip-chart jest narysowana tabelka.</p> <table border="1" data-bbox="608 707 727 1982"> <thead> <tr> <th data-bbox="608 1666 651 1982">Umowa o pracę</th> <th data-bbox="608 1346 651 1666">Umowa zlecenia</th> <th data-bbox="608 1025 651 1346">Umowa o dzieło</th> <th data-bbox="608 707 651 1025">Bez umowy</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td data-bbox="651 1666 727 1982"></td> <td data-bbox="651 1346 727 1666"></td> <td data-bbox="651 1025 727 1346"></td> <td data-bbox="651 707 727 1025"></td> </tr> </tbody> </table> <p>Po tym, jak uczestnicy wypiszą na swoich karteczkach post-it korzyści, trenerzy przykleją te karteczki w odpowiednich miejscach (zgodnie z załącznikiem nr 5), np. „płatny urlop” przy umowie o pracę, „ubezpieczenie zdrowotne” między umową o pracę a umową-zlecenie itp. Zakładamy, że na koniec ćwiczenia najwięcej karteczek znajdzie się przy umowie o pracę i w ten sposób będzie widać korzyści z pracy legalnej. W podsumowaniu należy podkreślić wyższość każdej z umów nad pracą bez umowy. Na zakończenie warto rozdać uczestnikom i uczestniczkom tabelkę porównującą umowy.</p> <p>Cel ćwiczenia: Przedstawienie zalet i wad różnych rodzajów umów. Więcej na temat rodzajów umów można przeczytać w podręczniku w rozdziale 2.</p> <p>Ćwiczenie alternatywne W sytuacji, w której uczestnicy często i chętnie się wypowiadają, można zamienić to ćwiczenie na miniwykład trenera, przedstawiający wady i zalety każdej z umów oraz pracy bez umowy (tu trener mówi jedynie o wadach).</p> <p>Cel ćwiczenia: Taki sam jak w ćwiczeniu podstawowym.</p>	Umowa o pracę	Umowa zlecenia	Umowa o dzieło	Bez umowy					Flipchart, flamastry karteczki post-it	30 minut
Umowa o pracę	Umowa zlecenia	Umowa o dzieło	Bez umowy								

Blok	Co się będzie działo?	Potrzebne materiały	Czas trwania
Nieuczniwi pracodawcy	<p>Następnie trenerzy zadają pytanie, czy uczestnicy mają doświadczenie związane z pracą w Polsce, a jeśli tak, to czy przy podpisywaniu umowy zauważali nieuczciwe praktyki/styszeli o nieuczciwych praktykach pracodawców względem innych ludzi.</p> <p>Miniwykład na temat nieuczciwych pracodawców (patrz załącznik nr 6 oraz e-book w szkoleniu dla cudzoziemców znajdujący się na stronie www.naumowe.pl).</p> <p>Cel ćwiczenia: Uświadomienie zagrożenia, które niesie praca nielegalna.</p>	-	10 minut
Procedura zatrudnienia	<p>OBOWIĄZKI PRACODAWCY I PRACOWNIKA</p> <p>Ćwiczenie dodatkowe</p> <p>Opis ćwiczenia:</p> <p>Podział grupy na podgrupy. Każda dostaje zestaw kilku kopert, w których znajdują się paski, na których są opisane obowiązki pracodawcy oraz pracownika, np. podpisanie umowy, załatwienie zezwolenia o pracę, wydanie świadectwa pracy, skierowanie na szkolenie BHP, skierowanie na badania lekarskie okresowe itp. Zadaniem osób w podgrupach jest ułożenie paszków z informacjami o obowiązkach pracodawcy według 3 kategorii: obowiązki przed rozpoczęciem relacji pracodawca – pracownik, obowiązki pracodawcy w trakcie stosunku pracy i obowiązki pracodawcy wraz z ustaniem stosunku pracy.</p> <p>Cel ćwiczenia:</p> <p>Uświadomienie osobom uczestniczącym w szkoleniu na temat obowiązków, jakie pracodawca ma wypełnić w celu zwiększenia wrażliwości na procedury wpływające na legalność zatrudnienia.</p>	Koperty, pocięte na paski obowiązki pracownika i pracodawcy Załącznik nr 7	

Blok	Co się będzie działo?	Potrzebne materiały	Czas trwania
<p>Kiedy praca w Polsce jest legalna?</p>	<p>LEGALNA PRACA. PRACA NA KONKRETNICH PRZYPADKACH</p> <p>Opis ćwiczenia: Podział grupy na podgrupy. Każda dostaje historię z opisaniem konkretnej historii cudzoziemca, który ma zamiar wykonać lub wykonuje pracę w Polsce. Każda grupa na podstawie pozyskanej wiedzy o legalnej pracy, rodzajach zezwoleń, rodzajach umów oraz obowiązkach pracodawcy i pracownika proponuje rozwiązanie i poradę, jak należy/ należy postąpić w konkretnej sytuacji.</p> <p>Cel ćwiczenia: Utrwalenie wiedzy dotyczącej legalnego zatrudnienia. Rozwijanie umiejętności analizy sytuacji prawnej cudzoziemców.</p> <p>Ćwiczenie alternatywne Uczestnicy mogą pracować w podgrupach nad omówieniem własnych sytuacji prawnych.</p> <p>Cel ćwiczenia: Rozwijanie umiejętności oceny własnej sytuacji prawnej, racjonalne spojrzenie, przeprowadzenie analizy potrzeb w konkretnej sprawie.</p>	<p>Przygotowane historie cudzoziemców do rozdania w podgrupach Załącznik nr 8</p>	<p>40 minut</p>
<p>Konsekwencje pracy nieudokumentowanej</p>	<p>PRACA NIELEGALNA. POWIERZENIE NIELEGALNEGO WYKONYWANIA PRACY. SANKCJE</p> <p>Opis ćwiczenia: Trener na zasadzie dyskusji omawia z uczestnikami następujące pytania:</p> <ul style="list-style-type: none"> ◆ czym jest nielegalne wykonywanie pracy, ◆ konsekwencje, ◆ sankcje dla pracowników i pracodawców. <p>Część praktyczna, utrwalająca wiedzę Trener dzieli grupę na 4 podgrupy. Każda podgrupa dostaje opis historii, która się wydarzyła naprawdę. Podgrupa ma za zadanie wymyślić rady dla bohatera – co mógł zrobić, aby uniknąć sytuacji, oraz co może zrobić teraz, aby rozwiązać problem przedstawiony w historii. Prowadzący przedstawia uczestnikom model, według którego organy publiczne analizują, czy praca w Polsce jest legalna (załącznik nr 10). Następnie są omawiane konsekwencje pracy nieudokumentowanej oraz następuje wyjaśnienie, jakie prawa przysługują pracownikom, którzy są cudzoziemcami (patrz załącznik nr 11).</p>	<p>Flip-chart, przygotowane historie Załącznik nr 9</p>	<p>50 minut</p>

Blok	Co się będzie działo?	Potrzebne materiały	Czas trwania
Konsekwencje pracy nieudokumentowanej	<p>Ćwiczenie dodatkowe</p> <p>W sytuacji, gdy uczestnicy posiadają ponadpodstawową wiedzę o konsekwencjach pracy nieudokumentowanej, można zaproponować pracę w podgrupach z omówieniem historii cudzoziemców zawartych w podręczniku, dotyczących nielegalnego wykonywania pracy, oraz sankcji z tego powodu.</p> <p>Cel ćwiczenia:</p> <p>Uświadomienie uczestnikom, jakie konsekwencje niesie nieudokumentowane wykonywanie pracy, w tym kary finansowe, brak opieki zdrowotnej oraz zobowiązanie do powrotu.</p>		
	<p>Zakończenie szkolenia</p> <p>Prowadzący prosi uczestników i uczestniczki o odpowiedź na pytanie: Czy uważają, że praca legalna przynosi korzyści i jakie? Zadaniem kolejnych osób jest podanie korzyści, która jeszcze nie została wymieniona przez pozostałe osoby.</p> <p>Alternatywa</p> <p>Prowadzący zadaje pytania: jakie myśli ma uczestnik po szkoleniu? Czy było ono przydatne? Czy dowiedział się o czymś, co jest ważne w jego konkretnej sytuacji bądź bliskiej osoby? Czy doradzi swoim znajomym, aby nie pracowali na czarno? Itd.</p> <p>Cel: autorefleksja uczestników szkolenia. Wzmocnienie przekonania, że warto pracować legalnie.</p>		30–50 minut

3.3. Materiały dla trenerów i uczestników

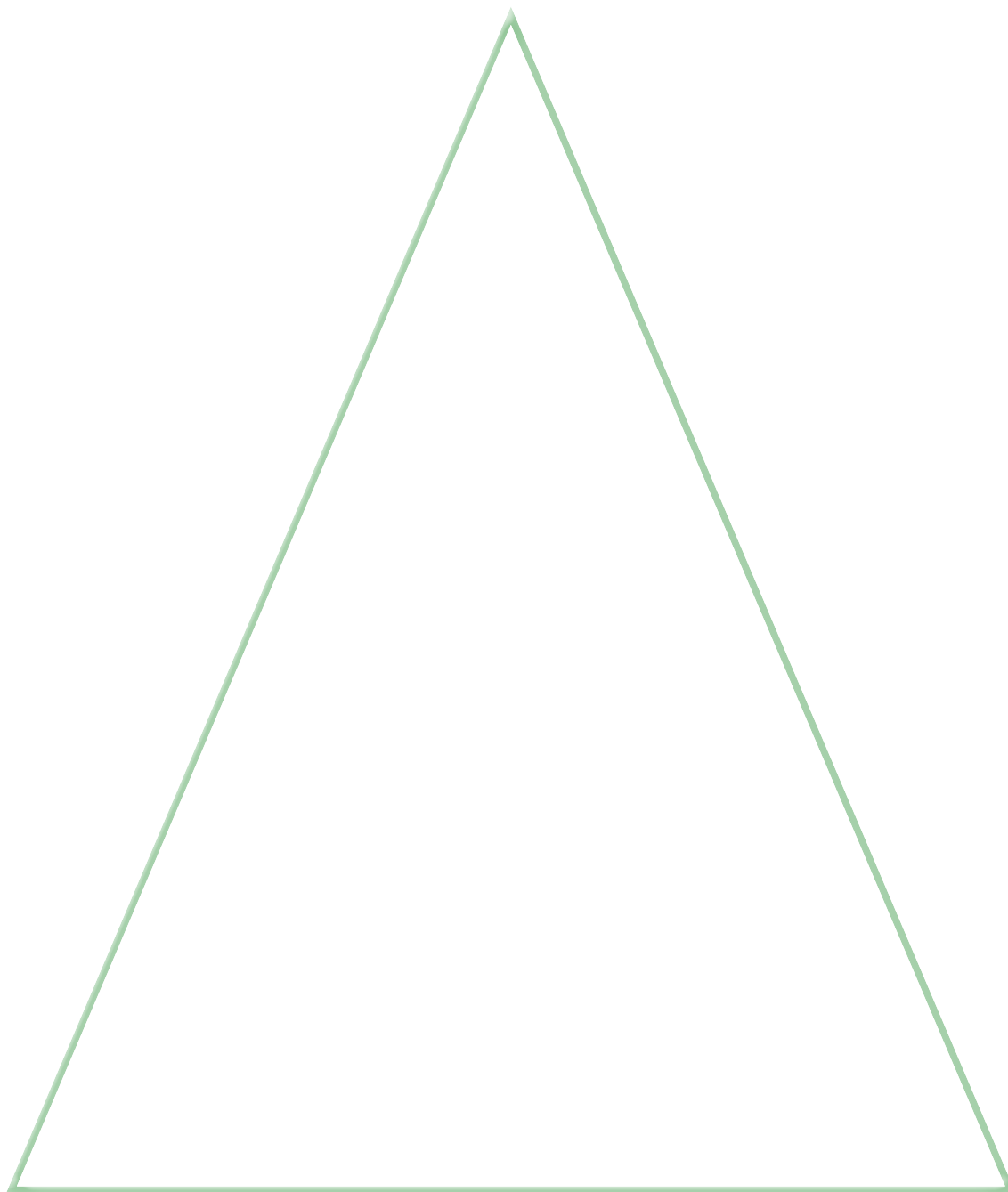
Załącznik nr 1

Najważniejsze zasady do ustalenia z uczestnikami i uczestniczkami szkolenia

1. Zasada poufności (nie rozmawiamy o osobistych doświadczeniach uczestników/uczestniczek szkolenia z osobami, które nie brały udziału w zajęciach)
2. Zasada dobrowolności (mamy prawo odmówić udziału w konkretnym ćwiczeniu)
3. Zasada mówienia w swoim imieniu i o sobie (nie oceniamy innych, nie mówimy o innych)
4. Zasada szacunku (jesteśmy wrażliwi na inne kultury)
5. Zasada dbania o swoje potrzeby (każdy bierze odpowiedzialność za swój proces nauki)

Załącznik nr 2a

Piramida legalnej pracy



Załącznik nr 2b

Wyjaśnienie do piramidy legalnej pracy

Piramida odzwierciedla główne zasady, które dotyczą każdego cudzoziemca w Polsce.

1. Na początku uczestnik weryfikuje, czy przebywa w Polsce legalnie. Mogą być to najróżniejsze podstawy (ruch bezwizowy, wiza, zezwolenie na pobyt, status uchodźcy). Jest to fundament piramidy, bez którego nie można przejść dalej. Jeśli pobyt jest legalny, możemy przechodzić do kolejnych warunków niezbędnych do sprawdzenia, czy uczestnik pracuje w Polsce legalnie.
2. Następnie uczestnik analizuje, czy jego podstawa do pobytu uprawnia go do wykonywania pracy w Polsce. Podstawy, które nie uprawniają do wykonywania pracy, zostały szczegółowo opisane w podręczniku (część 3.1, przypis dolny 23). Jest to warunek konieczny, nawet jeżeli nie jest wymagane posiadanie odpowiednich dokumentów uprawniających do wykonywania pracy.
3. Nie każdy cudzoziemiec jest zobowiązany do posiadania zezwolenia na pracę w Polsce. Jednak warto na każdym etapie podejmowania pracy zastanowić się, jaka podstawa prawna zwalnia z posiadania zezwolenia, czy jest nadal aktualna/obowiązująca. Uczestnik analizuje, czy jest uprawniony do wykonywania pracy bez odpowiedniego zezwolenia bądź oświadczenia. Jeśli nie jest zwolniony, to przechodzi do następnej części. Jeśli jednak jest zwolniony, może przejść do wierzchołka piramidy, do zagadnień z umowami.
4. Posiadanie odpowiedniego oświadczenia bądź zezwolenia dotyczy każdego, kto nie jest zwolniony z obowiązku posiadania dokumentów legalizujących pracę. Na tym etapie należy zastanowić się, jakie zezwolenie będzie odpowiednie i niezbędne do wykonywania konkretnej pracy na rzecz konkretnego pracodawcy.
5. Wykonywać pracę należy na rzecz pracodawcy i na warunkach wskazanych w zezwoleniu bądź oświadczeniu.
6. Podsumowując piramidę, warto się zastanowić, czy uczestnik posiada odpowiednią umowę, czy została zawarta w formie pisemnej, czy przed podpisaniem uczestnik zapoznał się z treścią w języku dla siebie zrozumiałym.

Poniżej dokładne pytania, na które cudzoziemiec musi sobie odpowiedzieć, chcąc sprawdzić, czy legalnie pracuje w Polsce.

Etapy sprawdzania legalności pracy – pobyt
1. Czy cudzoziemiec legalnie przebywa w Polsce – tj. czy ma ważną wizę lub inny dokument uprawniający go do pobytu na terytorium RP (np. kartę pobytu)?
2. Czy podstawa pobytu cudzoziemca na terytorium RP uprawnia go do wykonywania pracy?
Etapy sprawdzania legalności pracy – praca
3. Czy dany cudzoziemiec musi mieć zezwolenie na pracę w Polsce, wydane przez właściwego wojewodę?
4. Jeśli cudzoziemiec jest objęty obowiązkiem posiadania zezwolenia na pracę, czy ma takie – WAŻNE – zezwolenie?
5. Czy cudzoziemiec posiada oświadczenie o powierzeniu wykonywania pracy zarejestrowane w PUP?
6. Czy cudzoziemiec wykonuje pracę na warunkach określonych w zezwoleniu/oświadczeniu na pracę?
7. Czy z cudzoziemcem zawarto umowę o pracę lub umowę cywilnoprawną w formie pisemnej?
8. Czy przed podpisaniem umowy pracodawca przedstawił cudzoziemcowi tłumaczenie umowy na język dla niego zrozumiały?

Załącznik nr 2c

Wypełniona piramida legalnej pracy



Załącznik nr 3

Tematy do losowania w podgrupach



Praca legalna / Lawful work /
Легальное трудоустройство



Praca na czarno / Working in
the grey market / Нелегальное
трудоустройство



Budowanie kariery / Career
development / Развитие
карьеры



Rynek pracy / Labour market/
Рынок труда

Załącznik nr 4

ZALETY I WADY RÓŻNYCH RODZAJÓW ZEZWOLEŃ NA PRACĘ

Rodzaj zezwolenia	Plusy	Minusy
OŚWIADCZENIE	<ul style="list-style-type: none"> ◆ szybkość procedury (kilka dni) ◆ ułatwia pozyskanie zezwolenia na pracę u tego samego pracodawcy (po spełnieniu określonych warunków) 	<ul style="list-style-type: none"> ◆ umożliwia pracę cudzoziemcowi tylko przez 6 miesięcy ◆ tylko dla cudzoziemców z kilku określonych państw
ZEZWOLENIE NA PRACĘ	<ul style="list-style-type: none"> ◆ ułatwienie przy ubieganiu się o jednolite zezwolenie na pobyt i pracę ◆ ważne do 3 lat 	<ul style="list-style-type: none"> ◆ czasochłonna procedura (do kilku miesięcy) ◆ dodatkowe formalności – m.in. opinia starosty (potwierdzenie z PUP, że na konkretne stanowisko nie ma kandydatów wśród obywateli Polski, potwierdzenie kwalifikacji)
ZEZWOLENIE NA PRACĘ SEZONOWĄ	<ul style="list-style-type: none"> ◆ praca do 9 miesięcy w ciągu roku kalendarzowego ◆ w ramach jednego ważnego zezwolenia można wykonywać różne prace sezonowe u tego samego pracodawcy 	<ul style="list-style-type: none"> ◆ przypisane do ściśle określonych sektorów gospodarki (np. rolnictwo, rybołówstwo)
ZEZWOLENIE JEDNOLITE (zawiera w sobie zezwolenie na pobyt i zezwolenie na pracę)	<ul style="list-style-type: none"> ◆ legalizuje zarówno pracę, jak i pobyt ◆ ważne do 3 lat ◆ możliwość sprowadzenia rodziny (pod warunkiem spełnienia określonych w prawie kryteriów) 	<ul style="list-style-type: none"> ◆ czasochłonna i skomplikowana procedura ◆ zmiana pracodawcy skutkuje koniecznością wystąpienia o nowe zezwolenie na pobyt

Инфографика плюсов и минусов различных видов разрешений













Вид разрешения	Плюсы	Минусы
Декларация о намерении трудоустройства иностранца	<ul style="list-style-type: none"> ◆ Простота процедуры ◆ Упрощает получение разрешения на работу от того же работодателя (при выполнении определённых условий) 	<ul style="list-style-type: none"> ◆ Длительность трудоустройства до 6 месяцев ◆ Только для 6 стран
Разрешение на работу	<ul style="list-style-type: none"> ◆ Длительность трудоустройства до 3 лет ◆ Упрощает получения вида на жительство на основании работы 	<ul style="list-style-type: none"> ◆ Оформление документов занимает от 1 до 3 месяцев ◆ Сложность процедуры (тест рынка труда, подтверждение квалификаций)
Разрешение на сезонную работу	<ul style="list-style-type: none"> ◆ Работа на протяжении 9 месяцев ◆ Можно выполнять работу в других секторах у одного работодателя 	<ul style="list-style-type: none"> ◆ Работа только в определённых секторах экономики (сельское хозяйство, экономика)
Вид на жительство (включает в себя разрешение на пребывание и разрешение на работу)	<ul style="list-style-type: none"> ◆ Длительность до 3 лет ◆ Легализирует как работу, так и пребывание ◆ Возможность воссоединения семьи (при выполнении определённых условий) 	<ul style="list-style-type: none"> ◆ Оформление документов занимает от 6 месяцев ◆ Сложность процедуры ◆ Потеря работы требует оформления новых документов

ADVANTAGES AND DISADVANTAGES OF DIFFERENT TYPES OF WORK PERMITS

Permit type	Advantages	Disadvantages
Declaration	<ul style="list-style-type: none"> ◆ the speed of the procedure (several days) ◆ enables a work permit to be issued with the same employer (under certain conditions) 	<ul style="list-style-type: none"> ◆ enables a migrant worker to work for a fixed period of 6 months ◆ limited to migrant workers from specific countries
Work permit	<ul style="list-style-type: none"> ◆ enables the application of a single permit (residence and work permit) ◆ is valid up to 3 years 	<ul style="list-style-type: none"> ◆ time-consuming procedure (up to several months) ◆ additional formalities are needed, e.g. confirmation from the local labour office that there are no suitable Polish citizens, qualification endorsement
Seasonal work permit	<ul style="list-style-type: none"> ◆ allows work for up to 9 months per calendar year ◆ different seasonal jobs can be carried out for the same employer using one valid permit 	<ul style="list-style-type: none"> ◆ attributed to specific sectors of the economy (e.g. agriculture, fisheries)
Single permit (includes a residence and work permit)	<ul style="list-style-type: none"> ◆ legalizes both work and residence ◆ valid for up to three years ◆ provides the possibility of whole family residence (provided that specific legal criteria are met) 	<ul style="list-style-type: none"> ◆ time-consuming and complicated procedure ◆ change of employer results in the need to apply for a new residence permit

Załącznik nr 5

Korzyści z różnych form zatrudnienia

	Praca na czarno 	Umowa o dzieło 	Umowa zlecenie 	Umowa o pracę 	Działalność gospodarcza 
 Udokumentowanie doświadczenia	✗	✓	✓	✓	✓
 Ustalone godziny pracy	✗	✗	✗	✓	✗
 Ubezpieczenie	✗	✓	✓	✓	✓
 Ochrona wynikająca z kodeksu pracy	✗	✗	✗	✓	—
 Pewna wypłata	✗	✓	✓	✓	—
 Przynajmniej minimalna krajowa	✗	✗	✓	✓	—
 Składki emerytalne	✗	✓	✓	✓	✓

Załącznik nr 6

Nieuczciwi pracodawcy – jak rozpoznać, które dokumenty mogą świadczyć o nierzetelności pracodawcy?

Pracodawca:

- ▶ nie przedstawia przed podpisaniem umowy jej tłumaczenia na język zrozumiały dla pracownika,
- ▶ nie chce podpisać umowy,
- ▶ nie przystępuje do procedury legalizacyjnej lub obciąża pracownika dodatkowymi kosztami,
- ▶ nie daje cudzoziemcowi kopii oświadczenia lub zezwolenia na pracę po jego uzyskaniu,
- ▶ proponuje inną umowę niż faktycznie wykonywana praca lub na innych warunkach niż zawarte w zezwoleniu/oświadczeniu,
- ▶ pozwala na rozpoczęcie pracy przed wyrobieniem dokumentów lub zgadza się na przystąpienie do pracy z dokumentami od innego pracodawcy.

Załącznik nr 7

Ćwiczenie: Obowiązki pracodawcy i pracownika

Poniższe wyrażenia należy pociąć na paski i wymieszać. Efektem prac uczestników powinny być poniższe listy:

Obowiązki pracodawcy przed zatrudnieniem
Zlecenie pracownikowi wykonania wstępnych badań lekarskich (na koszt pracodawcy)
Zawarcie umowy o pracę w formie pisemnej
Przeprowadzenie wstępnego szkolenia BHP
Przeprowadzenie szkolenia stanowiskowego
Zgłoszenie pracownika do ZUS
Założenie akt osobowych nowego pracownika
Zapoznanie pracownika z regulaminami
Wyposażenie pracownika w odzież ochronną i roboczą (o ile jest to wymagane)

Obowiązki pracodawcy w trakcie zatrudnienia
Umożliwienie korzystania z płatnego urlopu wypoczynkowego
Terminowe wypłacanie wynagrodzenia oraz odprowadzanie zaliczek na podatek dochodowy i składek
Zlecenie pracownikowi wykonania okresowych badań lekarskich (na koszt pracodawcy)
Przeprowadzanie dla pracownika okresowych szkoleń BHP
Prowadzenie ewidencji czasu pracy
Ułatwianie pracownikom podnoszenia kwalifikacji
Przeciwdziałanie dyskryminacji
Przechowywanie dokumentów w aktach osobowych

Obowiązki pracodawcy przy rozwiązaniu umowy
Udzielenie pracownikowi zaległego urlopu wypoczynkowego przed rozwiązaniem umowy
Wypłacenie świadczeń związanych z ustaniem stosunku pracy
Wystawienie świadectwa pracy
Wystawienie zaświadczenia o zatrudnieniu i wynagrodzeniu (PIT-11)
Wyrejestrowanie pracownika i zgłoszonych przez niego członków rodziny z ZUS
Poinformowanie kolejnego pracodawcy o egzekucji komorniczej



Obowiązki pracownika
Przestrzeganie harmonogramu pracy
Respektowanie wszelkich przepisów prawnych regulujących proces pracy
Dbłość o dobro pracodawcy, realizowana poprzez sumienne wypełnianie powierzonych obowiązków, dążenie do powiększenia majątku przedsiębiorstwa
Zachowanie tajemnicy, której ujawnienie mogłoby zagrozić interesom pracodawcy
Podporządkowanie się poleceniom pracodawcy (polecenia muszą być zgodne z zapisami ujętymi w umowie o pracę i karcie zadań pracownika oraz regulaminem organizacji i nie mogą być sprzeczne z obowiązującym prawem)



Załącznik nr 8

Historie do pracy w podgrupach, cz. 1



Sergey wykonuje pracę na stanowisku menedżera jednostki w korporacji na podstawie zezwolenia na pobyt czasowy udzielonego w celu świadczenia pracy na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej. Sergey chciałby zmienić pracodawcę. Jakie kroki jest zobowiązany podjąć, aby dalej legalnie przybywać i pracować w Polsce?

Сергей работает менеджером отдела в корпорации на основании вида на жительство, выданного ему с целью выполнения работы на территории Польши. Сергей хотел бы сменить работодателя. Какие шаги должен предпринять Сергей, чтобы и дальше легально пребывать, и работать в Польше?



Maryna pracuje jako kelnerka w restauracji na podstawie oświadczenia o powierzeniu pracy pracodawcy już przez 4 miesiące. W dzień swoich urodzin Maryna upiekła ciasto i poczęstowała współpracowników. Pracodawca zaproponował Marynie stanowisko cukiernika. Jakie kroki powinna podjąć Maryna i jej pracodawca, aby legalnie mogła kontynuować pracę na nowym stanowisku?

Марина работала официанткой в ресторане на основании декларации работодателя о трудоустройстве 4 месяца. На свой день рождения Марина испекла торт и угостила им своих коллег. Работодатель предложил Марине должность кондитера. Какие шаги должны предпринять Марина и её работодатель, чтобы легально продолжить работу на новой должности?



Natalia studiuje w szkole policealnej na kierunku kosmetologia i planuje rozpocząć pracę dorywczą w niepełnym wymiarze godzin w salonie kosmetycznym bez uzyskania zezwolenia na pracę. W ocenie Natalii jest ona zwolniona z posiadania zezwolenia na pracę na podstawie nauki w szkole policealnej. Czy Natalia powinna podjąć kroki w celu zalegalizowania swojego zatrudnienia? Jeśli tak, co powinna zrobić?

Наталья учится в школе полицельной на косметолога и хочет начать подработку в салоне красоты без разрешения на работу. По мнению Натальи, она освобождена от получения разрешения на основании обучения в школе. Так ли это? Стоит ли Наталье предпринять шаги по легализации своего трудоустройства? Если да, то как ей нужно поступить?

Givi przebywa w Polsce na podstawie wizy roboczej. Wyrobił tę wizę na podstawie zezwolenia na pracę od pracodawcy, dla którego pracował 6 miesięcy temu, a następnie wypowiedział umowę i wrócił do Gruzji. Po ponownym przyjeździe do Polski Givi postanowił rozpocząć pracę w firmie turystycznej. Czy zatrudnienie Giviego będzie legalne? Proszę odpowiedzieć Giviemu, co ma zrobić.

Гиви пребывает в Польше на основании рабочей визы. Визу он сделал на основании разрешения на работу от работодателя, у которого работал полгода назад, а затем уволился и вернулся в Грузию. Приехав в Польшу снова, Гиви решил устроиться на работу в туристическую фирму. Легально ли будет трудоустройство Гиви? Подскажите Гиви, как нужно поступить.



Załącznik nr 9

Historie do pracy w podgrupach, cz. 2



Armen studiuje w Polsce na uczelni zaocznie i pracuje w firmie jako specjalista ds. reklamy zewnętrznej. Pewnego razu inspekcja pracy oraz Straż Graniczna przeprowadzili kontrolę w firmie i poinformowali, że wobec Armena zostanie wszczęte postępowanie zobowiązania do powrotu. Dlaczego tak się stało? Co teraz Armen może zrobić?

Армен учится в Польше в университете заочно и работает в компании на должности специалиста по внешней рекламе. Однажды в компанию пришла проверка из инспекции труда и представители пограничного контроля и проинформировали, что начинают процедуру по депортации в отношении Армена.

Почему так случилось?

Что теперь нужно делать Армену?



Ludmiła z Białorusi przyjechała do Polski, aby odwiedzić swoją przyjaciółkę na podstawie krótkoterminowej turystycznej wizy. Ludmiła zakochała się w Warszawie, postanowiła zostać, spróbować szczęścia i znaleźć pracę. Jako profesjonalny tłumacz natychmiast otrzymała ofertę pracy na uniwersytecie. Ludmiła była szczęśliwa i się zgodziła. Pracodawca niezwłocznie zarejestrował oświadczenie o powierzeniu pracy i podpisał umowę o pracę. Ludmiła natychmiast rozpoczęła wykonywanie pracę. Czy zatrudnienie Ludmiły jest legalne?

Людмила из Беларуси приехала в Польшу в гости к подруге на основании краткосрочной туристической визы. Ей так понравилось в Варшаве, что она решила остаться, попытать счастья и найти работу. Людмила как профессиональная переводчица сразу же получила предложение о работе в университете. Людмила была счастлива и согласилась. Работодатель незамедлительно зарегистрировал декларацию о трудоустройстве и подписал трудовой договор. Людмила незамедлительно начала работу.

Легально ли трудоустройство Людмилы?

Zarema jest studentką studiów zaocznych. Od 5 lat mieszka w Polsce, a od 3 lat pracuje w kawiarni. Zarema zarabia niewiele – 1800 złotych netto, ale tej pensji wystarcza, by wynająć pokój i kupić żywność. Chciałaby ubiegać się o status rezydenta długoterminowego UE. Jakie kroki musi podjąć Zarema?

Зарема – студентка заочного отделения. Проживает в Польше 5 лет и уже три года работает в кофейне. Зарема зарабатывает немного – 1800 злотых нетто, но этих денег ей хватает, чтобы снять комнату и питаться. Она бы хотела подать заявление на пребывание долгосрочного резидента ЕС.

Что ей нужно для этого предпринять?



Wasilij pracuje na budowie od 10 lat. Przebywa legalnie w Polsce na podstawie zezwolenia na pobyt stały, który uzyskał na podstawie Karty Polaka. Pracodawca nie podpisał umowy o pracę z Wasilijem, a cudzoziemiec również nie był tym zainteresowany. Jak nie ma umowy, to nie musisz płacić podatków, tym samym masz więcej dla siebie. Pewnego dnia Wasilij spadł i poważnie zranił się w rękę. Okazało się, że jest to poważne złamanie z przemieszczeniem. Niezbędna jest opieka medyczna oraz długa rehabilitacja.

Co może zrobić Wasilij?

Василий работает на стройке уже 10 лет. Пребывает в Польше легально на основании постоянного вида на жительство, ведь у него была карта поляка. Работодатель не подписал с Василием трудового договора, да и иностранец не был в этом заинтересован. Нет договора, значит, налоги платить не нужно и можно больше заработать. В один из рабочих дней Василий упал и сильно повредил руку. Оказалось, это серьезный перелом со смещением. Необходимо срочное лечение и долгая реабилитация.

Что Василий может предпринять?



Dodatkowe historie przypadków:



Nadzieja przybyła do Polski w ramach ruchu bezwizowego. Pracowała w restauracji na kuchni. Podczas kontroli przeprowadzanej przez Straż Graniczną nie miała żadnych zezwoleń na pracę w Polsce ani umowy zawartej z pracodawcą.

Надежда приехала в Польшу в рамках безвизового режима. Работала в ресторане на кухне. Во время проводимой Пограничной Службой проверки, у нее не оказалось ни разрешительных документов на работу в Польше, ни заключенного с работодателем договора.



Igor przyjechał do Polski na podstawie wizy wydanej na pracę na podstawie oświadczenia o zatrudnieniu cudzoziemca, które kupił od pośrednika. Po przyjeździe do Polski pracował na budowie. Podczas kontroli przekazał Straży Granicznej jedynie pisemną umowę z pracodawcą. Igor nie miał oświadczenia bądź zezwolenia na pracę od nowego pracodawcy.

Игорь приехал в Польшу на основании визы, выданной для выполнения работы в Основание для визы — декларация о трудоустройстве иностранца, он приобрел у посредника. По приезду в Польшу работал на стройке. Во время проверки, предоставил Пограничной службе только письменный договор с работодателем. Разрешительных документов на работу от нового работодателя у Игоря не было.



Maria na podstawie wykonywanej pracy otrzymała zezwolenie na pobyt czasowy w Polsce. Zmieniła pracę, ale nie złożyła wniosku o nowe zezwolenie na pobyt. Ponadto nowy pracodawca nie otrzymał dla niej zezwolenia na pracę, ale podpisał pisemną umowę na wykonanie pracy. Kontrola wykazała fakt pracy bez zezwolenia na pracę.

Мария на основании работы получила временный вид на жительство в Польше. Сменив работодателя, не подала заявления на получение нового вида на жительство. Кроме этого, новый работодатель не получил для нее разрешительных документов на работу. Но при этом, был заключен письменный договор на выполнение работы. Проверка выявила факт выполнения работы без разрешительных документов на работу.

Alla przyjechała do Polski na podstawie wizy wydanej na podstawie zezwolenia na pracę. Zezwolenie zostało wydane na prace porządkowe. Jednak po przyjeździe do Polski Alla wykonywała pracę w kuchni. Na tych samych warunkach zawarto umowę. Przeprowadzona kontrola wykazała niespójność między zadeklarowaną a faktycznie wykonaną pracą.

Алла приехала в Польшу на основании визы, выданной для выполнения работы в Польше. Разрешительные документы были выданы для работ по уборке помещений. Однако, по приезду в Польшу, Алла выполняла работу на кухне. На таких же условиях и был заключен договор. Проведенная проверка, выявила несоответствия между заявленной и фактически выполняемой работой.



Załącznik nr 10

Etapy sprawdzenia przez PIP i Straż Graniczną legalności pracy i pobytu cudzoziemca

Etapy sprawdzania legalności pracy – pobyt
1. Czy cudzoziemiec legalnie przebywa w Polsce – tj. czy ma ważną wizę lub inny dokument uprawniający go do pobytu na terytorium RP (np. kartę pobytu)?
2. Czy podstawa pobytu cudzoziemca na terytorium RP uprawnia go do wykonywania pracy?
Etapy sprawdzania legalności pracy – praca
3. Czy dany cudzoziemiec musi mieć zezwolenie na pracę w Polsce, wydane przez właściwego wojewodę?
4. Jeśli cudzoziemiec jest objęty obowiązkiem posiadania zezwolenia na pracę, czy ma takie – WAŻNE – zezwolenie?
5. Czy cudzoziemiec posiada oświadczenie o powierzeniu wykonywania pracy zarejestrowane w PUP?
6. Czy cudzoziemiec wykonuje pracę na warunkach określonych w zezwoleniu/oświadczeniu na pracę?
7. Czy z cudzoziemcem zawarto umowę o pracę lub umowę cywilnoprawną w formie pisemnej?
8. Czy przed podpisaniem umowy pracodawca przedstawił cudzoziemcowi tłumaczenie umowy na język dla niego zrozumiały?

Załącznik nr 11

Konsekwencje nielegalnego wykonywania pracy przez cudzoziemców

Konsekwencje nielegalnego wykonywania pracy	
Kara grzywny	Odmowa przyjęcia
Zobowiązanie do powrotu	Odwołanie
Zakaz wjazdu	Cofnięcie po połowie okresu

3.4. Ćwiczenia dodatkowe

Sposoby podziału grupy na podgrupy

► Odliczanie

Prosimy osoby uczestniczące w szkoleniu o odliczenie kolejno do 3, 4 lub 5 (w zależności od tego, ile grup chcemy uzyskać) i zapamiętanie wypowiedzianej przez siebie cyfry. Następnie uczestnicy mają za zadanie połączyć się z innymi osobami, które wypowiedziały tę samą cyfrę (np. trójki łączą się z trójkami, czwórki z czwórkami itd.).

► Urodziny

Prosimy uczestników szkolenia o ustawienie się w rzędzie według miesięcy i dni urodzenia, bez rozmawiania – zgodnie z kolejnością urodzenia (bez mówienia osoby mają się ustawić kolejno według miesięcy i dni urodzenia).

► Karty

Prosimy uczestników o wylosowanie jednej karty z podanych (trener wcześniej wyjmując z różnych talii tyle figur, na iluosobowe grupy planuje wszystkich podzielić, np. 5 dam, 5 królów, 5 waletów, 5 asów – to w sytuacji, kiedy mamy 20 osób i chcemy mieć 5-osobowe grupy). Następnie uczestnicy spotykają się zgodnie z wylosowanymi przez siebie figurami (damy z damami, królowie z królami itp.).

► Cukierki

Trener przygotowuje odliczone cukierki według potrzeb (np. 4 cukierki jednego rodzaju, 4 drugiego rodzaju itp.). Następnie rozdaje uczestnikom po jednym cukierku. Uczestnicy mają za zadanie połączyć się w grupy zgodnie z kolorami papierków po cukierkach.

► Puzzle

Do podziału na grupy trener wykorzystuje puzzle dla dzieci od lat 4 – robaczki. Każdy uczestnik losuje jeden puzzle. Następnie osoby szukają uczestników, którzy mają elementy tego samego robaczka. W rezultacie mamy grupę, która może ułożyć biedronkę, ślimaka itp. Metoda nadaje się dla grupy do 16 osób lub 12 (wtedy odejmujemy 4 puzzle dotyczące tego samego robaczka).

Zabawy do wykorzystania podczas szkolenia

► Ćwiczenia koncentrujące uwagę

Ćwiczenie „Klaski”

Trener podaje instrukcję. Ćwiczenie polega na tym, że jedna osoba zaczyna zabawę, klaszcząc raz. Kolejne osoby (zgodnie z ruchem wskazówek zegara) kontynuują klaskanie. Mogą klasnąć raz lub dwa razy. Jeśli osoba zaklaszcze dwa razy, to bieg klaskania się odwraca. Kto będzie za długo decydował się na klaskanie lub zaklaszcze omyłkowo – odpada z gry.

Ćwiczenie „Tik-Tak”

Wszyscy siedzą w kręgu, prowadzący ma dwa różne przedmioty, np. dwa różne kolory markerów, dwie piłeczki itp. Każdy przedmiot należy podać w innym kierunku. Prowadzący jeden przedmiot nazywa TIK, a drugi TAK (marker czerwony i czarny). Podając czerwony marker w prawo, mówi do uczestnika: „to jest tik”, a podając marker czarny w lewo, mówi do uczestnika z lewej strony: „to jest tak”. Uczestnik ma za zadanie zapytać: „CO?”, wtedy prowadzący odpowiada: TIK (albo TAK – zależy, z której strony padnie pytanie). Wtedy uczestnik podaje marker do osoby obok, mówiąc to jest TIK (lub TAK), osoba nie może jeszcze przyjąć markera. Pyta przekazującego „CO?”, natomiast ten, kto daje marker, to samo pytanie zadaje prowadzącemu (czyli: „CO?”), na to prowadzący: TIK (lub TAK). Generalnie wszystko działa na zasadzie łańcucha. I tak w kółko. Najzabawniejszy moment gry jest wtedy, gdy u jednej osoby spotkają się TIK i TAK. Uproszczoną wersją jest podawanie tylko przedmiotu TIK lub przedmiotu TAK.

► Ćwiczenia podnoszące energię

Ćwiczenie „Zbiory”

Trener prosi uczestników o to, by wszyscy wstali. Następnie czyta po kolei z listy różne hasła. Zadaniem osób jest znalezienie się w grupie, która wykazuje tę samą cechę. Grupa będzie się dzieliła względem różnych cech kilkakrotnie. Celem zabawy jest podniesienie energii w grupie.

Za każdym razem trener rozpoczyna zdanie „Niech zbiorą się ci, którzy...”, a kończy je jedną z propozycji wymienionych poniżej lub wymyśloną przez siebie.

- Mają taki sam kolor oczu.
- Lecieli samolotem w ciągu ostatniego miesiąca.
- Nie jedzą mięsa.
- Mają taki sam kolor włosów.
- Upiekli w ciągu ostatniego miesiąca ciasto.
- Zaprosili ostatnio swoją drugą połówkę do kina.
- Mają taki sam rozmiar buta.

- Mają okrągłe urodziny w następnym roku.
- Lubią pić wino.
- Itp.

Ćwiczenie „Elektryczna pomarańcza”

Trener dzieli grupę na dwie równoliczne podgrupy. Ludzie siadają w dwóch rzędach naprzeciwko siebie – twarzami do siebie. Na końcu rzędów znajduje się krzesło, na którym leży kłębek wełny (albo piłeczek lub kulka papieru). Na początku rzędów stoi trener i rzuca monetą. Pierwsze dwie osoby obserwują, co wypadnie. Jak wypadnie reszka – nic się nie dzieje. Jak wypadnie orzeł – pierwsze dwie osoby (po jednej z każdego rzędu) puszczają sygnał osobom, które siedzą obok. Puszczenie sygnału to uściśnięcie dłoni osoby siedzącej obok. Zadaniem ostatnich osób z rzędu jest złapanie kłębka wełny/piłeczki/kulki papieru. Zwycięża drużyna, której członek jako pierwszy złapał przedmiot leżący na końcu rzędu (szybkość złapania kłębka zależy od komunikacji między członkami poszczególnych grup, spostrzegawczości osób obserwujących monetę i refleksu osób najbliższej kłębka).

Historie

Poniżej prezentujemy historie, które pozyskaliśmy podczas naszego badania w 10 powiatach w Polsce.

Kariera

HISTORIA 1

Płeć: mężczyzna

Wiek: 42 lata

Wykształcenie: zasadnicze zawodowe

Status rodzinny: żonaty, żona nie pracuje, 1 dziecko

Mężczyzna przez kilka lat pracował w firmie budowlanej bez umowy o pracę. Nie chciał pracować na czarno. Zgłaszał pracodawcy, że chce pracować legalnie, ale pracodawca nie chciał o tym rozmawiać. Mężczyzna domagał się umowy. Poinformował pracodawcę, że sprawę skieruje do sądu. Tego samego dnia został zwolniony. Usłyszał od pracodawcy: (cyt.) „...do widzenia, już tu nie pracujesz”. Mężczyzna uważa, że był dobrym pracownikiem. Wykonywał wszystkie polecenia pracodawcy. Ma żal do niego, że mimo pracowania w firmie przez kilka lat został potraktowany jak przedmiot i z dnia na dzień pozostał bez środków do życia. Mężczyzna próbował jednak wyegzekwować coś od pracodawcy. Był u prawnika. Założył pracodawcy sprawę, która zakończyła się w sądzie. Obecnie bezskutecznie poszukuje zatrudnienia. Przeszkodą jest brak udokumentowanego doświadczenia, brak referencji – przez rozstanie się z pracodawcą w „niemiłych” okolicznościach. Nie bez znaczenia jest także negatywna „fama”, ciągnąca się za nim jako za osobą kłótniową, która skarży pracodawcę w sądzie (w małym mieście, gdzie wszyscy się znają, jest to ważne).

HISTORIA 2

Płeć: mężczyzna

Wiek: 25 lat

Wykształcenie: gimnazjalne, bez kwalifikacji zawodowych, bez udokumentowanego doświadczenia zawodowego

Status rodzinny: kawaler

Zarejestrowany jako osoba bezrobotna od 2 lat. Z powodu nieuzasadnionej odmowy przyjęcia propozycji pracy został pozbawiony statusu osoby bezrobotnej. Następnie przez kilka miesięcy pracował bez umowy o pracę jako robotnik leśny. Nie posiadał również ubezpieczenia zdrowotnego. W tym czasie znalazł możliwość bezpłatnego uzyskania kwalifikacji zawodowych jako „Pilarz – drwal” (projekt współfinansowany ze środków EFS, organizowany przez instytucję szkoleniową na terenie powiatu). Po zakwalifikowaniu się na szkolenie okazało się, że pracodawca, u którego mężczyzna pracował na czarno, nie wyraził zgody na uczestnictwo w szkoleniu, ponieważ wiązało się to z dużą liczbą godzin nieobecności w pracy. Dodatkowo pracodawca nie wypłacił mu wynagrodzenia za ostatni miesiąc pracy bez umowy oraz zrezygnował z dalszej współpracy z nim. Mężczyzna nie mógł uczestniczyć w szkoleniu, ponieważ nie miał środków finansowych na dojazd do miejsca odbywania się szkolenia. Z dnia na dzień pozostał bez pracy (nie posiadał umowy o pracę, a więc nie obowiązywał go okres wypowiedzenia, nie mógł też dochodzić należnego mu wynagrodzenia), bez kwalifikacji zawodowych oraz bez ubezpieczenia zdrowotnego.

HISTORIA 3

Płeć: kobieta

Wiek: 20 lat

Wykształcenie: gimnazjalne

Status rodzinny: niemająca własnej rodziny

Początkiem aktywności zawodowej kobiety było podjęcie pracy nierejestrowanej jako pomoc kuchenna. Decyzja o podjęciu pracy nierejestrowanej była podyktowana brakiem wiedzy o konieczności zawarcia pisemnej umowy z pracodawcą. Kobieta dopiero wchodziła na rynek pracy i nie miała świadomości, jak ważne jest podpisanie umowy z pracodawcą. Po niecałych 6 miesiącach pracy w wyniku kontroli, przeprowadzonej przez przedstawiciela inspekcji pracy, na pracodawcę został nałożony mandat karny. Kobieta również nie uniknęła konsekwencji pracy na czarno i została ukarana grzywną. Pracodawca po tym zdarzeniu podpisał z nią umowę o pracę. Kobieta zdała sobie sprawę, że jest pełnoprawnym pracownikiem. Uzyskała prawo do wszelkich świadczeń, mogła korzystać z płatnego urlopu wypoczynkowego czy chorobowego. Składki emerytalne czy rentowe również zaczęły być odprowadzane, a pracodawca był prawnie zobowiązany do wypłacania terminowo wynagrodzenia.

HISTORIA 4

Płeć: kobieta

Wiek: 50+

Wykształcenie: średnie zawodowe

Status rodzinny: mężatka, mąż pracujący, 1 dorosłe dziecko.

Kobieta pracowała przez ok. 18 lat legalnie w zawodzie sprzedawcy oraz na produkcji. Straciła pracę i zarejestrowała się jako osoba bezrobotna do PUP. Posiadała prawo do zasiłku dla bezrobotnych. W tym czasie podjęła pracę na czarno jako sprzedawca w sklepie. Pracowała około miesiąca. Na skutek anonimowego donosu do sklepu weszła kontrola z inspekcji pracy wraz z policją. Ukarany został pracodawca. Kobieta również poniosła konsekwencje swojego postępowania. Otrzymała mandat karny za wykonywanie nielegalnej pracy oraz została obciążona za wyłudzenie zasiłku dla bezrobotnych. Musiała zwrócić zasiłek nie należenie pobrany z urzędu pracy. Po tym wydarzeniu właściciel sklepu zatrudnił kobietę na umowę o pracę. Gdy umowa skończyła się, kobieta zarejestrowała się w PUP jako osoba bezrobotna. Postanowiła zdobyć nowy zawód. Została skierowana na staż na stanowisko asystenta nauczyciela w oddziale przedszkolnym. Po stażu została zatrudniona na tym samym stanowisku i pracuje tam już około roku.

HISTORIA 5

Płeć: kobieta

Wiek: 41 lat

Wykształcenie: wyższe – licencjat z administracji

Status rodzinny: mężatka, 2 dzieci (11 lat, drugie dziecko dorosłe)

Kobieta studia ukończyła dopiero w 2017 r. Wcześniej miała wykształcenie średnie zawodowe – technik handlowiec. Kobieta pracowała dorywczo, bez umowy, jako animator zabaw dziecięcych. Podjęła taką pracę ze względu na godziny pracy i możliwość dopasowania jej do opieki nad dzieckiem. Liczyła na umowę, ale pracodawca nie chciał jej podpisać. Jednocześnie w tym czasie zaocznie studiowała. Po dwóch latach takiej pracy i wobec braku porozumienia z pracodawcą postanowiła wycofać się i zarejestrowała się w PUP. Miała już ukończone studia. Chciała znaleźć legalną pracę. Uważała, że posiadanie wyższego wykształcenia zwiększy jej na to szanse. Otrzymała propozycję stażu w jednym z urzędów na stanowisku pracownika biurowego. Po stażu została zatrudniona.

HISTORIA 6**Płeć:** mężczyzna**Wiek:** 24 lata**Wykształcenie:** średnie zawodowe ekonomiczne**Status rodzinny:** kawaler

Mężczyzna w ewidencji osób bezrobotnych widniał bez prawa do zasiłku dla bezrobotnych. Niedługo po rejestracji w urzędzie pracy podjął pracę nierejestrowaną jako kelner, była to jego pierwsza praca po ukończeniu szkoły. Po pierwszym miesiącu pracy nie uzyskał umowy, wypłaty, nie był zgłoszony do ubezpieczeń. Mężczyzna zrezygnował z wykonywanej pracy.

Dzięki doradcy zawodowemu klient postanowił zmienić swoją sytuację. Po rozmowie z mężczyzną pracownik PUP skierował go na szkolenie jako księgowy (ze względu na jego ukończoną szkołę i zainteresowania). Po ukończonym szkoleniu pośrednik pracy skierował osobę bezrobotną na ofertę pracy w ramach refundacji wynagrodzenia na stanowisko pracownika biurowego w dziale ds. księgowości. Mężczyzna uzyskał dzięki temu pracę na okres 2 lat z późniejszą możliwością zatrudnienia w ramach umowy o pracę na czas nieokreślony. Pracuje w stabilnej firmie, z możliwością rozwoju zawodowego.

Płace**HISTORIA 1****Płeć:** kobieta**Wiek:** około 30 lat**Wykształcenie:** gimnazjalne**Status rodzinny:** samotna matka wychowująca 2 dzieci w wieku szkolnym

Kobieta pracowała dorywczo, czyli na czarno, w jednej z ostródzkich firm z branży gastronomicznej. Kiedy zdecydowała się przyjąć propozycję tej pracy, uważała, że jest to jej ostatnia deska ratunku. Wcześniej przez długi czas poszukiwała pracy legalnej, ale nikt nie chciał zatrudnić panny po gimnazjum, bez doświadczenia zawodowego, za to z dwójką małych, chorowitych dzieci.

W firmie X zaczęła pracować we wrześniu. Za zarobione pieniądze chciała wyprawić dzieciom prawdziwe święta – takie z choinką, dwunastoma potrawami, Świętym Mikołajem i prezentami. Zajmowała się głównie lepieniem pierogów albo krojeniem cebuli. Sześć dni w tygodniu, po 12–14 godzin na dobę. W domu była gościem, ale na szczęście dziećmi zajmowała się jej młodsza siostra, więc kobieta mogła zarabiać na święta.

Tyle że niestety nic nie zarobiła, choć szef obiecywał inaczej... „Po co ci umowa, nie bądź głupia – mówił. – Będziesz płacić te wszystkie ZUS-y, podatki? Nie daj się okradać! Bez umowy zarobisz więcej i nie będziesz musiała się z nikim dzielić. Gdzie będziesz miała lepiej?”

Kobieta uwierzyła. Po pierwszym miesiącu pracy okazało się, że szef ma jakieś problemy z płynnością finansową i da tylko połowę wypłaty. Po drugim miesiącu wypłaty nie było już w ogóle. Kobieta pracowała jeszcze cały listopad, wierząc w zapewnienia szefa, że w grudniu pieniądze będą, a za zwłokę dostanie jeszcze dodatkową premię. Jak można się domyślić, premii nie dostała, za to spadła jej na stopę ciężka skrzynka z mąką. Stopa napuchła i zsiniała. Szef stwierdził, że kobieta nie nadaje się do pracy i wysłał ją na „chorobowe” – miała wrócić do pracy dopiero za tydzień. Kiedy wróciła, dokładnie dwa tygodnie przed świętami, oświadczył, że nie ma już dla niej pracy. Niestety, zaległych pieniędzy również nie miał.

HISTORIA 2

Płeć: kobieta

Wiek: 39 lat

Wykształcenie: zasadnicze zawodowe, zawód wyuczony – kucharz

Status rodzinny: samotna matka 2 dzieci (10 i 12 lat)

Kobieta pracowała jako pomoc kuchenna przez 3 lata, następnie zarejestrowała się w powiatowym urzędzie pracy jako osoba bezrobotna. Mieszka w mieście. Przez rok pracowała bez umowy o pracę jako pokojowa w jednym z ośrodków wypoczynkowych. Praca na czarno umożliwiła jej elastyczne godziny pracy, co było dla niej bardzo ważne z powodu opieki nad dziećmi. Ponieważ pracowała nielegalnie, nie rozmawiała z innymi pracownikami na temat stawki godzinowej za wykonywaną pracę (sprzątanie pokoi hotelowych, pomoc w przygotowywaniu posiłków). Po około pół roku klientka postanowiła poprosić swojego pracodawcę o podwyżkę, ale nie zostało to uwzględnione. Okazało się również, że klientka pracowała za połowę stawki, którą otrzymywali pracownicy zatrudnieni na umowę o pracę. Ponieważ nie miała żadnego dokumentu potwierdzającego zatrudnienie, nie była w stanie nic udowodnić pracodawcy. Jedynym rozwiązaniem było zrezygnowanie z pracy na czarno.

Kobieta otrzymała propozycję odbycia stażu zawodowego na stanowisku kucharz w restauracji w miejscu swojego zamieszkania (praca na jedną zmianę). Odbyła sześciomiesięczny staż, następnie została zatrudniona na umowę o pracę na czas określony. Wynagrodzenie, które jej zaproponowano, było wyższe od tego, które miała, pracując nielegalnie. Również charakter pracy bardziej kobiecie odpowiadał, ponieważ był zgodny z jej preferencjami zawodowymi.

Stres

HISTORIA 1

Płeć: kobieta

Wiek: 43 lata

Wykształcenie: średnie ogólne

Status rodzinny: mężatka, 1 dziecko

Kobieta nie ma udokumentowanego doświadczenia zawodowego. Przez 15 lat prowadziła sklep spożywczy, jednak działalność była zarejestrowana na męża. Kobieta nie figurowała formalnie w dokumentach, jednak to głównie na nią spadł ciężar prowadzenia działalności. Po kilku latach takiej pracy zaszła w ciążę i urodziła dziecko. W trakcie urlopu macierzyńskiego to mąż przejął prowadzenie sklepu. W wyniku nieumiejętnego prowadzenia przez męża działalności firma została zadłużona na ogromne kwoty. Problemy finansowe doprowadziły do konfliktu rodzinnego, a w konsekwencji do rozpadu małżeństwa oraz rozwodu. Spowodowało to również problemy zdrowotne kobiety – chorobę tarczycy. Ponieważ małżonkowie nie mieli rozdzielności majątkowej, kobieta została obciążona częścią długu, który spłaca do dziś. Więc nie figurowała formalnie jako właściciel sklepu ani nie była przez męża zatrudniona, nie posiadała udokumentowanego doświadczenia zawodowego, przez co bardzo ciężko jej było znaleźć zatrudnienie.

Po zarejestrowaniu się w urzędzie pracy otrzymała propozycję stażu w punkcie ksero. Sprawdziła się tam jako pracownik i zaproponowano jej po zakończonym stażu zatrudnienie. Pracuje tam od kilku miesięcy.

HISTORIA 2

Płeć: mężczyzna

Wiek: 42 lata

Wykształcenie: zasadnicze zawodowe – murarz

Status rodzinny: żonaty, 3 dzieci, żona niepracująca

Ojciec mężczyzny, który też pracował jako pracownik ogólnobudowlany, nauczył syna również robót wykończeniowych. Mężczyzna w swoim środowisku uchodził za fachowca. Ojciec brał go na tzw. fuchy, gdzie syn zarabiał całkiem dobrze. Potem zdecydował się na pracę na etacie w firmie ogólnobudowlanej. Przez kilka miesięcy pracodawca zwodził go z podpisaniem umowy, po czym stało się jasne, że nie zamierzał jej wcale podpisać. Mężczyzna jednak zarabiał tyle, że godził się na pracę na czarno. Zarejestrował się w PUP, skąd miał ubezpieczenie zdrowotne. Przez kilka lat pracował na czarno. W wieku

32 lat ożenił się, kilka lat później urodziła mu się trójka dzieci. Mieszkał z rodziną kątem u swoich rodziców. Nie mógł wziąć kredytu na zakup mieszkania, ponieważ nie miał legalnego zatrudnienia, żona zajmowała się dziećmi. Sytuacja ta powodowała ciągłe napięcia między małżonkami i teściami. Sytuacja zmieniła się po wypadku, któremu mężczyzna uległ w pracy. Trafił z niegroźnymi obrażeniami do szpitala. Miał ubezpieczenie z PUP, jednak przez obrażenia nie mógł chodzić do pracy. Pracodawca zwolnił mężczyznę, nie wypłacił mu zaległych pieniędzy i nie odezwał się więcej do niego. Mężczyzna zrozumiał, że został wykorzystany i oszukany. Rodzina pozostała bez środków do życia. Po wyjściu ze szpitala znalazł on pracę u uczciwego pracodawcy, sam upomniał się o podpisanie umowy o pracę jeszcze przed przystąpieniem do pracy. Wyrejestrował się z urzędu pracy. Pół roku później otrzymał umowę o pracę na czas nieokreślony. Wziął kredyt w banku, kupił mieszkanie. Stwierdził jednoznacznie, że zmarnował ponad 10 lat, pracując na czarno. Kosztowało go to sporo nerwów, o mało nie doprowadziło do rozpadu małżeństwa. Oświadczył, że drugi raz nie popełni takiego błędu.

HISTORIA 3

Płeć: mężczyzna

Wiek: 38 lat

Wykształcenie: zasadnicze zawodowe, zawód wyuczony – mechanik samochodowy

Status rodzinny: żonaty, 1 dziecko

Mężczyzna przez 10 lat pracował legalnie, ale stracił pracę. Zaczął samodzielnie szukać pracy, podjął pracę nierejestrowaną. Czuł się wykorzystywany, miał niernormowany czas pracy, czekał na telefon od szefa i słowa „jak trzeba będzie, to zadzwonię”. Sytuacja źle wpływała na stosunki z żoną, pojawiły się ciągłe uwagi, że powinien to zmienić. Mężczyzna sam czuł, że jest to sytuacja psychicznie dla niego bardzo trudna do zniesienia.

Zdecydował się na podjęcie własnej działalności gospodarczej ze wsparciem ze środków z urzędu pracy. Otworzył własny warsztat samochodowy. Sytuacja znacząco się poprawiła, nie narzeka na brak środków finansowych i pracy. A co najważniejsze, odprowadza składki ZUS, bo, jak mówi, „na emeryturę trzeba zbierać”. Sytuacja w domu również się poprawiła.

HISTORIA 4

Płeć: kobieta

Wiek: 35 lat

Wykształcenie: kosmetyczka

Status rodzinny: nieznan

Basia jest niewysoką, szczupłą brunetką. Widać, że bardzo o siebie dba. Od wielu lat jest związana z branżą kosmetyczną, zasadniczą szkołę zawodową również ukończyła w tym kierunku, oprócz tego posiada kilka dyplomów o ukończonych przeróżnych kursach kosmetycznych. Pracowała w zakładach usługowych na terenie miasta. Często była zatrudniana na umowy-zlecenia albo w niepełnym czasie pracy, choć pracowała po kilkanaście godzin dziennie. Zdarzało się, że wykonywała pracę bez umowy, wówczas pracodawcy płacili więcej. W końcu, po zdobyciu sporego doświadczenia zawodowego, Basia zdecydowała się na samozatrudnienie.

Po rejestracji w urzędzie złożyła wniosek o dotację na rozpoczęcie jednoosobowej działalności gospodarczej, którą otrzymała w związku z tym, że spełniała wszystkie warunki formalne. W swoim mieszkaniu za zgodą spółdzielni mieszkaniowej wygospodarowała kilka metrów kwadratowych na mały profesjonalny gabinecik. Z pozyskaniem klientów nie było problemu, gdyż ich bazę stworzyła sobie w czasie pracy w innych zakładach. Niezbędny sprzęt zakupiła z pieniędzy pochodzących z dotacji.

Przez rok działalność prowadzona była prawidłowo, bez żadnych wpadek, jednak po upływie tego okresu Basia działalność gospodarczą wyrejestrowała, choć pracując w ten sposób, mogła połączyć wykonywanie zobowiązań zawodowych z obowiązkami młodej mamy, pracując we własnym domu.

Basia obecnie nie jest klientką urzędu, istnieje prawdopodobieństwo, że działa nadal, tyle że w szarej strefie, o czym mogą świadczyć częste wizyty stałych klientów u niej w domu. Powód? Jak zawsze – pieniądze, które musiałaby odprowadzić jako wszelkie daniny do skarbu państwa, a które są dużym obciążeniem dla typowych budżetów domowych. Podobne sytuacje mają miejsce w wielu branżach, najczęściej są to usługi osobiste czy budownictwo. Sposób na rozwiązanie tego problemu? Zapewne systemowy – poprzez zachęty, obniżenie kosztów samozatrudnienia. Ponieważ mieszkam przy granicy z Czechami, obserwuję, jak wiele małych i dużych firm rejestruje swoją działalność za granicą, ponieważ tam rozwiązania są bardziej przyjazne dla przedsiębiorców. Pozostaje odpowiedzieć na pytanie, dlaczego ta historia nie kończy się happy endem. Otóż uważam, że Basia każdorazowo, kiedy dzwoni dzwonek do drzwi, zastanawia się, czy to dawny klient, przyjaciel z towarzyską wizytą, czy może jakaś kontrola. Basia płaci dużą cenę za ten stan rzeczy dzień po dniu – tkwi w długotrwałym stresie związanym z ciągłą obawą przed konsekwencjami swoich decyzji.

HISTORIA 5 – BRAK STRESU, OSZUSTWO, LEGALNA PRACA, ZDROWIE

Płeć: kobieta

Wiek: około 55 lat

Wykształcenie: podstawowe

Status rodzinny: mąż, 2 dorosłych dzieci

Kobieta przez kilkanaście lat pracowała za granicą bez umowy: sprzątała, pracowała na produkcji, pomagała w gastronomii itp. Gdy dowiedziała się od znajomych z kraju, że małżeństwo z sąsiedniej wsi poszukuje osoby do opieki nad starszą panią, postanowiła wrócić. Po powrocie spotkała się z młodym małżeństwem – ustalili zasady i wynagrodzenie za pracę w kwocie 2500 zł miesięcznie. Nie podpisała żadnej umowy. Kobieta od rana do późnych godzin wieczornych zajmowała się starszą panią oraz sprzątała zaniedbany dom – nie miała czasu dla siebie i rodziny. Wizja dobrego zarobku dodawała kobiecie skrzydeł i sił, by jednak wytrwać jak najdłużej. Gdy nadszedł dzień wypłaty, kobieta uzyskała od małżeństwa 500 zł. Zdziwiona niską kwotą, próbowała to wyjaśnić, na co młode małżeństwo odparło, że to wynagrodzenie za pracę. Kobieta tłumaczyła, że umowa była inna, jednak spotkała się z odpowiedzią, że nie ma tego na piśmie i nie zapłacą jej więcej. W efekcie nie odzyskała swoich pieniędzy. Nauczka, której doświadczyła, podejmując się pracy opiekunki na czarno, zadziałała na nią tak silnie, że postanowiła nie podejmować więcej nierejestrowanego zatrudnienia. Nie było łatwo znaleźć jej legalną pracę. Przeszkodą był wiek oraz niewiele lat (ok. 10 – dawno temu) udokumentowanego zatrudnienia. Dopiero po kilku miesiącach z pomocą znajomych znalazła zatrudnienie w gastronomii i pracuje legalnie. Docenia obecnie regularne wynagrodzenie i posiadanie ubezpieczenia zdrowotnego, co – zważywszy na jej wiek – jest coraz częściej wykorzystywane.

HISTORIA 6

Płeć: kobieta

Wiek: 30 lat

Wykształcenie: średnie ogólnokształcące

Status rodzinny: panna

Młoda kobieta podjęła pracę sezonową w branży gastronomicznej. Podjęcie zatrudnienia zgłosiła do urzędu pracy z dniem rozpoczęcia wykonywania pracy, rzekomo z umową-zlecenia, którą miała otrzymać od pracodawcy w ciągu tygodnia. Po miesiącu klientka zgłosiła się ponownie do urzędu pracy w związku z brakiem umowy i płatności za miesiąc pracy. Zarejestrowała się w PUP i wkrótce podjęła zatrudnienie gdzieś indziej. Kobieta zgłosiła sprawę do inspekcji pracy. Po jakimś czasie klientka zadzwoniła do urzędu, informując, że otrzymała płatność za wykonaną pracę.

HISTORIA 7 – KARIERA, WŁASNA FIRMA

Płeć: mężczyzna

Wiek: ok. 40 lat

Wykształcenie: zasadnicze zawodowe – mechanik maszyn

Status rodzinny: żonaty, żona nie pracuje, 2 dzieci

Mężczyzna znał się na budowlance i w tej branży pracował przez kilka lat legalnie. Po zakończeniu umowy z ostatnią firmą zarejestrował się w PUP. Niechętnie odnosił się do proponowanych mu ofert pracy, tłumacząc się złym stanem zdrowia. W tym czasie jednak wykonywał dorywcze prace budowlane, oczywiście bez umowy. Trwało to przez ok. 2 lata. Czynnikiem, który wpłynął na to, że zaczęło mu zależeć na legalnym zatrudnieniu, był fakt, że został ojcem. Chciał pracować legalnie, jednocześnie wykonując „fuchy” popołudniami. Mężczyzna otrzymał z urzędu ofertę pracy na stanowisku robotnik budowlany, lecz odmówił jej przyjęcia, w związku z czym został wyrejestrowany z ewidencji urzędu. Uznał, że nie pogodzi obu prac. Konsekwencją tego była m.in. utrata ubezpieczenia zdrowotnego. Zanim ponownie zarejestrował się w urzędzie pracy, skontaktował się z doradcą zawodowym z prośbą o konsultację swojej sytuacji zawodowej. Okazało się, że mężczyzna przez cały czas był aktywny w branży budowlanej w szarej strefie. W końcu zarejestrował się ponownie w PUP, a jednym z wiodących tematów było podjęcie własnej działalności gospodarczej i otrzymanie z PUP środków finansowych na ten cel. Efektem tych działań było otrzymanie środków przez mężczyznę i założenie własnej firmy. Po roku skontaktował się z doradcą zawodowym i poinformował, że działalność prowadzi z sukcesem i nie zamierza jej zamykać. Zapytany, czy żałuje podjętej decyzji, odpowiedział, że żałuje, że podjął ją tak późno, i zastanawia się, czego właściwie dotyczyły jego obawy podjęcia się tej formy aktywności zawodowej.

Bibliografia

- Armstrong M. (2007). Zarządzanie zasobami ludzkimi, Oficyna Ekonomiczna, Wolters Kluwer, Warszawa.
- Baczko-Dombi A., Giza A. (2014). Droga do „szarej strefy”. Społeczne mechanizmy wykluczenia, *Przegląd Socjologiczny*, 63 (LXIII), 4, s. 107–137. https://www.researchgate.net/publication/326741774_Droga_do_szarej_strefy_Spoleczne_mechanizmy_wykluczenia, dostęp 10.11.2018.
- Baranowska A., Gebel M., Matkovic T. (2009). Informal employment at labour market entry. A comparative study of Croatia, Poland and Ukraine. In A Paper presented at the Annual Workshop of the European Research Network Transitions in Youth, Dijon.
- Bednarski M. (2018). Szara strefa a rynek pracy, *Rynek Pracy*, 1 (164), s. 9–17. <https://www.ipiss.com.pl/kwartalnik-rynek-pracy/rynek-pracy-nr-1-164-2018>, dostęp 10.11.2018.
- Bednarski M., Kryńska E., Pater K., Walewski M. (red.) (2008). Przyczyny pracy nierejestrowanej w Polsce. Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, Departament Rynku Pracy. Warszawa.
- BEIS (2018). National Living Wage and National Minimum Wage: Government evidence on compliance and enforcement 2017/2018. Department for Business, Innovation and Skills. September.
- BEIS (2020). National Minimum Wage Law: enforcement. Policy on HM Revenue & Customs enforcement, prosecutions and naming employers who break National Minimum Wage law. Department for Business, Innovation and Skills. February.
- BEIS and Home Office (2019). Good Work Plan: establishing a new Single Enforcement Body for employment rights. Department for Business, Innovation and Skills & Home Office. July.
- Bellani L., Bia M. (2016). Intergenerational poverty transmission in Europe: The role of education, Working Paper Series of the Department of Economics, University of Konstanz 2016-02, Department of Economics, University of Konstanz.
- BIS (2014). *National Minimum Wage. Review of the Policy Changes to the National Minimum Wage by the Employment Act 2008*. Department for Business, Innovation and Skills. June.
- BIS and Home Office (2015). Tackling Exploitation in the Labour Market. Consultation. Department for Business, Innovation and Skills and the Home Office. Październik.

- Boenisch E., Haney M.C. (2004). *Twój stres*. Gdańsk: Gdańskie Wydawnictwo Psychologiczne.
- Bohner G., Wänke M. (2004). *Postawy i zmiana postaw*. Gdańsk: GWP.
- Brockert S. (2003). *Pokonać stres*. Warszawa: Wydawnictwo Lekarskie PZWL.
- Burzyński W., Karpińska-Mizelińska W., Marzec A., Niemczyk J., Smuga T., Ważniewski P. (2005). *Metodologia badań szarej strefy na rynku usług turystycznych*, Instytut Koniunktur i Cen Handlu Zagranicznego.
- CASE (2018). *Before We Close Tax Gaps, We Have To Understand Them*. CASE showcase No. 86. 22nd October.
- Cichocki S., Tyrowicz J. (2010a). Źródła zatrudnienia nierejestrowanego w Polsce. *Bank i Kredyt*, 41 (1).
- Cichocki S., Tyrowicz J. (2010b). Shadow employment in post-transition – Is informal employment a matter of choice or no choice in Poland?, *The Journal of Socio-Economics* 39, s. 527–535.
- Covey S.R. (2003). *Siedem nawyków skutecznego działania*. Poznań: Wydawnictwo Rebis.
- Czapiński J., Góra M. (2016). Świadomość emerytalna Polaków. Raport z badania ilościowego”. EKF 2016. https://www.efcongress.com/wp-content/uploads/2020/02/analizy2016__swiadomosc-emerytalna.pdf, dostęp 10.11.2018.
- Daly M., Delaney L. (2013). The scarring effect of unemployment throughout adulthood on psychological distress at age 50: Estimates controlling for early adulthood distress and childhood psychological factors, *Social Science & Medicine*, 80, s. 19–23.
- Derra C. (2005). *Trening autogeny dla każdego*. Warszawa: Wydawnictwo Amber.
- Doyle M., Lapanjuuri K., Toomse-Smith M. (2017). *The Hidden Economy in Great Britain: Sprawozdanie końcowe: NatCen. HM Revenue and Customs Research Report 478*.
- Frederick S., Loewenstein G., O'Donoghue T. (2002). Time Discounting and Time Preference: A Critical Review. *Journal of Economic Literature*, t. XL, s. 351–401. <https://www.jstor.org/stable/2698382> dostęp 10.11.2018.
- Gindling T.H., Mossaad N., Newhouse D. (2016). *Earnings premiums and penalties for self-employment and informal employees around the world*. The World Bank.
- Góra M. (2018). Rozważania o systemie emerytalnym w XXI wieku: Kilka uwag na podstawie polskiego systemu. *Zeszyty mBank – CASE*, 154. http://www.case-research.eu/files/?id_plik=5618, dostęp 10.11.2018.
- Grabowska M. (1989). Międzypokoleniowy przekaz postaw i wartości, w: Nowak S. (red.) *Ciągłość i zmiana tradycji kulturowej*. Wydawnictwo Naukowe PWN. Warszawa.
- GUS (1996). *Praca nierejestrowana w Polsce w 1995 r.* GUS. Warszawa.
- GUS (1999). *Praca nierejestrowana w Polsce w 1998 r.* GUS. Warszawa.
- GUS (2005). *Praca nierejestrowana w Polsce 2004 r.* Warszawa.
- GUS (2008). *Zasady metodyczne statystyki rynku pracy i wynagrodzeń*. Warszawa. <https://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/rynek-pracy/zasady-metodyczne-rocznik-pracy/zasady-metodyczne-statystyki-rynku-pracy-i-wynagrodzen,1,1.html>.
- GUS (2010). *Praca nierejestrowana w Polsce w 2009 r.* Warszawa.

- GUS (2011). Praca nierejestrowana w Polsce w 2010 r. Warszawa.
- GUS (2015). Praca nierejestrowana na Mazowszu – jej skala, charakter i skutki społeczne. WUP. Warszawa. [http://obserwatorium.mazowsze.pl/pliki/files/SS_MAZ_FINAL__2_2014\(1\)\(1\).pdf](http://obserwatorium.mazowsze.pl/pliki/files/SS_MAZ_FINAL__2_2014(1)(1).pdf), dostęp 22.10.2018.
- GUS (2015). Praca nierejestrowana w Polsce w 2014 r. Warszawa.
- GUS (2018). Zezwolenia na pracę cudzoziemców w Polsce w 2017 r., <http://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/rynek-pracy/opracowania/zezwolenia-na-prace-cudzoziemcow-w-polsce-w-2017-r-,18,1.html>, dostęp 19.11.2018.
- GUS (2019). Praca nierejestrowana w Polsce w 2017 r. Warszawa.
- Hafner M., Taylor J., Pankowska P., Stepanek M., Navaraj S., van Stolk C. (2016). *The Impact of the National Minimum Wage on employment: a meta-analysis*. A report for the Low Pay Commission. RAND Europe.
- Hartley M. (2005). Stres w pracy. Kielce: Wydawnictwo Jedność.
- HM Government (2020). Director of Labour Market Enforcement 2020/2021 Strategy: Call for Evidence. December.
- HMRC (2013). Tackling the hidden economy. HM Revenue & Customs (2008).
- HMRC (2017). Tackling the hidden economy: Conditionality. HM Revenue and Customs, 20th March.
- HMRC (2018). Measuring tax gaps 2018 edition – tax gap estimates for 2014–15. HM Revenue & Customs (2008).
- HMRC (2019). Measuring tax gaps 2019 edition – tax gap estimates for 2017–18. Her Majesty's Revenue & Customs.
- Jenkins S.P., Siedler T. (2007), The Intergenerational Transmission of Poverty in Industrialized Countries, Chronic Poverty Research Centre Working Paper, 75.
- Kacprowicz G. (red.) (2011). Zjawisko długotrwałego bezrobocia w województwie podlaskim. WUP w Białymstoku. Białystok.
- Kahyalar N., Fethi S., Katircioglu S., Ouattara B. (2018). Formal and informal sectors: is there any wage differential?. *The Service Industries Journal*, s. 1–35.
- Kalinowski S. (2013). Aktywność ekonomiczna jako wyznacznik poziomu życia, *Nierówności społeczne a wzrost gospodarczy*, 30, s. 198–209.
- Komisja Europejska, 2017. Europejski semestr – zestawienie informacji tematycznych. Praca nierejestrowana. https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/file_import/european-semester_thematic-factsheet_undeclared-work_pl.pdf, dostęp 11.11.2018.
- Kryńska E. (red.) (2015). Praca nierejestrowana – charakterystyka zjawiska w województwie łódzkim. WUP. Łódź.
- Kryńska E., Kukulak-Dolata I., Poliwczak I., Pierzchała M., Grabias S., (2019). Praca nierejestrowana na Mazowszu, jej skala, charakter i skutki społeczne. WUP. Warszawa. s. 148–150. <https://wupwarszawa.praca.gov.pl/documents/47726/4252997/Praca%20nierejestrowana%20na%20Mazowszu.pdf/a91e691a-4c02-43bc-8fca-814f81d93d56>, dostęp 11.05.2019.
- Liwiński J. (2019), Dziedziczenie skłonności do pracy nierejestrowanej, maszynopis.

- LPC (2017). Non-compliance and enforcement of the Minimum Wage. Low Pay Commission. Wrzesień.
- LPC (2020). National Minimum Wage. Low Pay Commission Report 2019.
- Mäder M., Müller S., Riphahn R.T., Schwientek C. (2014). Intergenerational Transmission of Unemployment: Evidence for German Sons, *ZEW Discussion Paper* No. 14-077.
- Magda I., Kiełczewska A. (2017). Analityczny Raport Uzupelniający 4. Praca a zdrowie i umiejętności poznawcze pokolenia 50+, CENEA.
- Metcalf D. (2018). United Kingdom Labour Market Enforcement Strategy. Executive Summary. HM Government.
- Metcalf D. (2019). Executive Summary: United Kingdom Labour Market Enforcement Strategy 2019/20. HM Government.
- Moore K. (2001). Frameworks for understanding the intergenerational transmission of poverty and well-being in developing countries, Chronic Poverty Research Centre, <http://www.chronicpoverty.org/pdfs/08Moore.pdf>.
- MPiPS (2008). Przyczyny pracy nierejestrowanej, jej skala, charakter i skutki społeczne, Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej. Warszawa.
- MRPiPS (2018a). Informacja o zatrudnianiu cudzoziemców w Polsce. Warszawa. <http://psz.praca.gov.pl/web/urząd-pracy/-/8180234-informacje-o-zatrudnieniu-cudzoziemcow-w-polsce>, dostęp 19.11.2018.
- MRPiPS, (2018b). Statystyka dotycząca zatrudniania cudzoziemców. <https://www.gov.pl/web/rozwoj-praca-technologie/statystyka-dotyczaca-zatrudniania-cudzoziemcow1>, dostęp 2.08.19.
- MRPiPS (2018c). Zezwolenie na pracę sezonową cudzoziemca, <http://psz.praca.gov.pl/web/urząd-pracy/-/8180228-zezwolenia-na-prace-sezonowa-cudzoziemca>, dostęp 19.11.2018.
- MRPiPS (2020a). Zezwolenia na pracę cudzoziemców. <https://psz.praca.gov.pl/web/urząd-pracy/-/8180075-zezwolenia-na-prace-cudzoziemcow>, dostęp 9.04.2020.
- MRPiPS (2020b). Oświadczenia o powierzeniu wykonywania pracy cudzoziemcowi, wpisane do ewidencji oświadczeń (obowiązujące od 2018 r.). <https://psz.praca.gov.pl/web/urząd-pracy/-/8180211-oswiadczenia-o-powierzeniu-wykonywania-pracy-cudzoziemcowi-wpisane-do-ewidencji-oswiadczen-obowiazujace-od-2018-r->, dostęp 9.04.2020.
- NAO, (2008). Tackling the hidden economy. National Audit Office.
- NAO, (2015). Tackling tax fraud: how HMRC responds to tax evasion, the hidden economy and criminal attacks. Report by the Comptroller and Auditor General, HC 610 Session 2015-16. National Audit Office.
- NIK (2019). Państwo niegotowe na cudzoziemców. <https://www.nik.gov.pl/aktualnosci/panstwo-niegotowe-na-cudzoziemcow.html>, dostęp 9.04.2020.
- Obidniak D., Pfeiffer A., Suliga M. (2013). Informator o zawodach szkolnictwa zawodowego, Krajowy Ośrodek Wspierania Edukacji Zawodowej i Ustawicznej, Warszawa.
- OECD (2017). Pensions at a Glance 2017: OECD and G20 Indicators, OECD Publishing, Paris.

- ONS (2017). Jobs paid below minimum wage by category. Office for National Statistics. Released October 2017.
- Patel S. (2011). Research into employers' attitudes and behaviour towards compliance with UK National Minimum Wage (NMW) legislation. Department for Business, Innovation & Skills. *Employment Relations Research Series*. 121. October.
- Petreski M. (2018). Is Informal Job Experience of Youth Undermining their Labor-Market Prospects in Transition Economies?. *Open Economies Review*, s. 1–18.
- PIP (2015). Sprawozdanie z działalności Państwowej Inspekcji Pracy w 2014 roku. PIP. Warszawa.
- PIP (2016). Sprawozdanie z działalności Państwowej Inspekcji Pracy w 2015 roku. PIP. Warszawa.
- PIP (2017). Sprawozdanie z działalności Państwowej Inspekcji Pracy w 2016 roku. PIP. Warszawa.
- PIP (2018). Sprawozdanie z działalności Państwowej Inspekcji Pracy w 2017 roku. PIP. Warszawa.
- PIP (2019). Sprawozdanie z działalności Państwowej Inspekcji Pracy w 2018 roku. PIP. Warszawa.
- Prosser T. (2009). HM Revenue & Customs' campaign to target the hidden economy. Eurofound.
- Puchalski K. (2015). Potoczne myślenie o zdrowiu i chorobie, *Zeszyty Prasoznawcze*, t. 58, 2 (222). https://promocjazdrowiawpracy.pl/wp-content/uploads/2018/10/Puchalski_potoczne_mylenie.pdf, dostęp 7.11.2018.
- Puchalski K., Korzeniowska E. (2017). Promocja zdrowia w zakładach pracy w Polsce w 2015 r. – diagnoza na podstawie reprezentatywnego badania firm zatrudniających powyżej 50 pracowników, *Medycyna Pracy*, 68 (2), s. 229–246. <https://promocjazdrowiawpracy.pl/wp-content/uploads/2018/10/Promocja-zdrowia-w.pdf>, dostęp 7.11.2018.
- Schneider F. (2015). Size and Development of the Shadow Economy of 31 European and 5 Other OECD Countries from 2003 to 2015: Different Developments?. *Journal of Self-Governance and Management Economics*, 3, 4, s. 7–29.
- Sowińska A. (2013). Stres w pracy tymczasowej, w: D. Kotlorz. Społeczno-ekonomiczne problem rynku pracy. Katowice: Wydawnictwo Uniwersytetu Ekonomicznego, s. 162–172.
- Truckenbrodt N. (2008). *Życie w stresie. Jak okiełznać lęki*. Gliwice: Wydawnictwo Helion.
- TVN24bis, (2019). Dwa grosze co miesiąc. Oto najniższe i najwyższe emerytury w Polsce. <https://tvn24bis.pl/z-kraju,74/najnizsze-i-najwyzsze-emerytury-w-polsce-2019-zus,919686.html>, dostęp 2.08.2019.
- Uścińska G. (2018). Ponad 160 tys. osób z emeryturą poniżej minimalnej, a będzie ich więcej, rozmowę przeprowadził G. Osiecki, *Gazeta Prawna*. <https://serwisy.gazetaprawna.pl/emerytury-i-renty/artykuly/1105821,wywiad-z-uscinska-o-niskich-emeryturach.html>, dostęp 30.01.2019.
- Wysieńska-Di Carlo K., Klaus W. (2018). Pracodawcy i pracodawczynie a praca cudzoziemców i cudzoziemek w Polsce. Warszawa. World Health Organization (1946).

Constitution of the World Health Organization. <http://apps.who.int/gb/bd/PDF/bd47/EN/constitution-en.pdf?ua=1>, dostęp 07.11.2018.

ZUS (2019). Cudzoziemcy w polskim systemie ubezpieczeń społecznych, Departament Statystyk i Prognoz aktuarialnych Zakładu Ubezpieczeń Społecznych, Warszawa.

Spis aktów prawnych:

Dyrektywa Rady 2003/109/WE z dnia 23 listopada 2003 r. dotycząca statusu obywateli państw trzecich będących rezydentami długoterminowymi, Dz.U. UE.L.2004.16.44 ze zm.

Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 15 lutego 2019 r. w sprawie ogólnych celów i zadań kształcenia w zawodach szkolnictwa branżowego oraz klasyfikacji zawodów szkolnictwa branżowego, Dz.U. 2019, poz. 316.

Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 21 kwietnia 2015 r. w sprawie przypadków, w których powierzenie wykonywania pracy cudzoziemcowi na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej jest dopuszczalne bez konieczności uzyskania zezwolenia na pracę, Dz.U. 2015, poz. 588.

Rozporządzenie Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 8 grudnia 2017 r. w sprawie podklas działalności według klasyfikacji PKD, w których wydawane są zezwolenia na pracę sezonową cudzoziemca, Dz.U. 2017, poz. 2348.

Rozporządzenie Ministra Spraw Wewnętrznych i Administracji z dnia 19 kwietnia 2019 r. w sprawie wiz dla cudzoziemców, Dz.U. 2019, poz. 782

Umowa między Rzeczpospolitą Polską a Australią o zabezpieczeniu społecznym, podpisana w Warszawie dnia 7 października 2009 r., Dz.U. 2010 nr 172, poz. 1160.

Umowa między Rzeczpospolitą Polską a Republiką Macedonii o zabezpieczeniu społecznym, podpisana w Warszawie dnia 6 kwietnia 2006 r., Dz.U. 2007, poz. 1686.

Umowa między Rzeczpospolitą Polską a Republiką Mołdawii o zabezpieczeniu społecznym, podpisana w Warszawie dnia 9 września 2013 r., Dz.U. 2014, poz. 1460.

Umowa między Rzeczpospolitą Polską a Ukrainą o zabezpieczeniu społecznym, sporządzona w Kijowie dnia 18 maja 2012 r., Dz.U. 2013 poz. 1373.

Umowa o zabezpieczeniu społecznym między Rzeczpospolitą Polską a Kanadą, podpisana w Warszawie dnia 2 kwietnia 2008 r., Dz.U. 2009 nr 133, poz. 1095.

Umowa o zabezpieczeniu społecznym między Rzeczpospolitą Polską a Stanami Zjednoczonymi Ameryki, podpisana w Warszawie dnia 2 kwietnia 2008 r., Dz.U. 2009 nr 46, poz. 374.

Umowa o zabezpieczeniu społecznym między Rzeczpospolitą Polską a Republiką Korei podpisana w Warszawie dnia 25 lutego 2009 r., Dz.U. 2010 nr 35, poz. 192.

Ustawa o skutkach powierzenia wykonywania pracy cudzoziemcom przebywającym wbrew przepisom na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 15 czerwca 2012 r. (Dz.U. 2012 poz. 769), za Dyrektywą Parlamentu Europejskiego i Rady 2009/52/WE przewidującą minimalne normy w odniesieniu do kar i środków stosowanych wobec pracodawców zatrudniających nielegalnie przebywających obywateli krajów trzecich, Dz.Urz. UE L 168 z 30.06.2009, s. 24–32.

- Ustawa z 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych*, Dz.U.2020.0.266 art. 98 ust. 1.
- Ustawa z dnia 6 czerwca 1997 r. – Kodeks karny*, Dz.U.2019.0.1950 art. 219.
- Ustawa z dnia 12 grudnia 2013 r. o cudzoziemcach*, Dz.U. 2018, poz. 2094.
- Ustawa z dnia 13 kwietnia 2007 r. o Państwowej Inspekcji Pracy*, Dz.U. 2018, poz. 623.
- Ustawa z dnia 14 lipca 2006 r. o wjeździe na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej, pobycie oraz wyjeździe z tego terytorium obywateli państw członkowskich Unii Europejskiej i członków ich rodzin*, Dz.U. 2006 nr 144, poz. 1043.
- Ustawa z dnia 15 czerwca 2012 r. o skutkach powierzania wykonywania pracy cudzoziemcom przebywającym wbrew przepisom na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej*, Dz.U. 2012, poz. 769.
- Ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 roku o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy*, Dz.U. 2004, nr 99, poz. 1001.
- Ustawa z dnia 20 maja 1971 r. Kodeks wykroczeń*, Dz.U. 1971 nr 12, poz. 114.
- Ustawa z dnia 24 marca 1920 r. o nabywaniu nieruchomości przez cudzoziemców, tekst jednolity*, Dz.U. 2017 poz. 2278.
- Ustawa z dnia 27 sierpnia 2004 r. o świadczeniach opieki zdrowotnej finansowanych ze środków publicznych*, Dz.U. 2004 nr 210, poz. 2135.
- Ustawa z dnia 29 stycznia 2004 r. – Prawo zamówień publicznych*, Dz.U.2018.0.1986 t.j., art. 24 <https://www.arslege.pl/przeslanki-wykluczenia-wykonawcy-z-postepowania/k136/a11787/>, dostęp 13.05.2019.
- Załącznik II do rozporządzenia (UE) 2018/1806 z dnia 14 listopada 2018 r. wymieniającego państwa trzecie, których obywatele muszą posiadać wizy podczas przekraczania granic zewnętrznych, oraz te, których obywatele są zwolnieni z tego wymogu*, Dz.U.U.E.L.2018.303.39.

Publikacja została opracowana w ramach projektu „Budowa i wdrażanie innowacyjnych narzędzi ograniczających zjawisko pracy nierejestrowanej w instytucjach współodpowiedzialnych za minimalizację zjawiska „szarej strefy” na rynku pracy”. Projekt jest współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Programu Operacyjnego Wiedza Edukacja Rozwój 2014–2020.

ISBN: 978-83-7178-712-6



Fundusze Europejskie
Wiedza Edukacja Rozwój



**Rzeczpospolita
Polska**

Unia Europejska
Europejski Fundusz Społeczny



www.case-research.eu
www.naumowe.pl