

**UCHWAŁA NR XXXIX/919/2021
RADY MIEJSKIEJ W BIELSKU-BIAŁEJ**

z dnia 21 grudnia 2021 r.

w sprawie przyjęcia „Programu Promocji Zatrudnienia oraz Aktywizacji Lokalnego Rynku Pracy na lata 2021-2030 dla Miasta Bielska-Białej”

Na podstawie art. 4 ust. 1 pkt 17 oraz art. 12 pkt 9c ustawy z dnia 5 czerwca 1998 r. o samorządzie powiatowym (Dz. U. z 2020 r. poz. 920, Dz. U. z 2021 r. poz. 1038, 1834) oraz art. 9 ust. 1 pkt 1 ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz. U. z 2021 r., poz. 1100, 1162, 1621)

**Rada Miejska
p o s t a n a w i a**

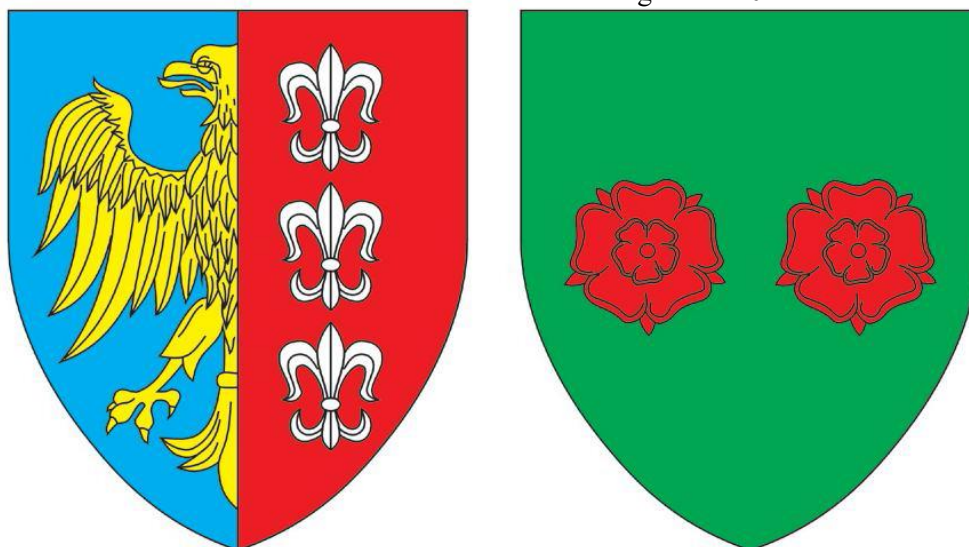
§ 1. Przyjąć „Program Promocji Zatrudnienia oraz Aktywizacji Lokalnego Rynku Pracy na lata 2021-2030 dla Miasta Bielska-Białej” w brzmieniu ustalonym w załączniku do niniejszej uchwały.

§ 2. Wykonanie uchwały powierza się Prezydentowi Miasta Bielska-Białej.

§ 3. Uchwała wchodzi w życie z dniem podjęcia.

Przewodniczący Rady Miejskiej

Janusz Okrzesik



Program Promocji Zatrudnienia oraz Aktywizacji Lokalnego Rynku Pracy na lata 2021-2030 dla Miasta Bielska-Białej



Powiatowy Urząd Pracy
w Bielsku-Białej

Spis treści

Spis treści	1
Wprowadzenie	2
1. Charakterystyka lokalnego rynku pracy	2
1.1 Podmioty gospodarcze w Mieście na tle województwa	3
1.2 Bezrobocie w Mieście Bielsku-Białej	3
1.3 Analiza struktury bezrobocia	5
1.4 Podsumowanie realizacji Programu Promocji Zatrudnienia oraz Aktywizacji Lokalnego Rynku Pracy w latach 2014-2020	9
1.5 Realizacja dodatkowych zadań w trakcie pandemii COVID -19 wspierających przedsiębiorców i pracodawców z terenu działania PUP w Bielsku-Białej w ramach tzw. Tarczy Antykryzysowej	12
2. Analiza SWOT Lokalnego Rynku Pracy	14
3. Cel strategiczny, kierunki działań operacyjnych i zadania do realizacji	16
4. Zakończenie	26
Spis tabel	28
Spis wykresów	28



Wprowadzenie

Zmiany, jakie zachodzą na rynku pracy oraz prognozy dotyczące sytuacji w sferze zatrudnienia zmuszają do wzrostu aktywności w walce z bezrobociem. Skuteczne przeciwdziałanie bezrobociu wymaga zaangażowania, efektywnego współdziałania oraz spójnych, kompleksowych i podejmowanych w sposób skoordynowany działań przez wszystkich partnerów rynku pracy.

W związku z powyższym wykonując zadania samorządu powiatu w zakresie polityki rynku pracy, został opracowany „Program Promocji Zatrudnienia oraz Aktywizacji Lokalnego Rynku Pracy na lata 2021-2030”, zwany dalej „Programem”. Podstawę prawną tego dokumentu reguluje art. 9 ust. 1 pkt 1 Ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 roku o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, który stanowi, iż do zadań samorządu powiatu należy m.in. „*opracowanie i realizacja programu promocji zatrudnienia oraz aktywizacji lokalnego rynku pracy stanowiącego część powiatowej strategii rozwiązywania problemów społecznych*”.

Celem strategicznym niniejszego Programu jest **wspieranie tworzenia miejsc pracy, rozwoju zatrudnienia i aktywizacji zawodowej** poprzez prowadzenie działań, które należy podjąć, by sprostać aktualnym wyzwaniom rynku pracy, jak również działań, które będą pobudzać aktywność zawodową i społeczną mieszkańców Miasta Bielska-Białej poprzez stosowanie aktywnych form przeciwdziałania bezrobociu realizowanych przy pomocy środków publicznych, w tym Funduszu Pracy i Europejskiego Funduszu Społecznego. Działania te mają przyczynić się do ograniczania zjawiska bezrobocia i jego negatywnych skutków. Ważnym aspektem Programu jest wpisanie się w Strategię Rozwoju Miasta Bielska-Białej na lata 2021-2030, jak również Strategię Rozwiązywania Problemów Społecznych Miasta Bielska-Białej na lata 2021-2030.

Diagnoza najważniejszych aspektów wpływających na lokalny rynek pracy oparta na danych statystycznych za lata poprzednie i aktualne dane dotyczące rynku pracy udostępnione przez Powiatowy Urząd Pracy w Bielsku-Białej (PUP), Wojewódzki Urząd Pracy w Katowicach (WUP) oraz inne opracowania o charakterze statystycznym i strategicznym, stanowiły bazę do opracowania analizy SWOT i określenia celu strategicznego i celów operacyjnych programu, wyboru instrumentów i usług rynku pracy do ich realizacji oraz określenia wskaźników monitorujących efekty podejmowanych działań.

1. Charakterystyka lokalnego rynku pracy

Bielsko-Biała to ponad 170-tysięczne miasto, stanowiące prężnie rozwijający się ośrodek gospodarczy kraju, położone w bliskim sąsiedztwie aglomeracji śląskiej, na skrzyżowaniu szlaków komunikacyjnych wiodących z głębi kraju do Czech i na Słowację. Miasto Bielsko-Biała graniczy z dwoma powiatami: bielskim i cieszyńskim. Dobry klimat ekonomiczny oraz położenie Miasta zachęcają do inwestycji i rozwoju przedsiębiorczości. Na terenie Bielska-Białej według stanu na koniec pierwszego kwartału 2021 roku widniało w rejestrze REGON ponad 26 tysięcy podmiotów gospodarczych. Najlichnieszą grupę stanowią firmy zatrudniające do 9 pracowników. Dominującym sektorem jest handel hurtowy i detaliczny. Kolejną pod względem ilości zarejestrowanych podmiotów gospodarczych jest działalność profesjonalna, naukowa i techniczna, czyli skupiająca przedstawicieli wolnych zawodów tj. prawników, architektów, księgowych i doradców podatkowych. Trzecią z kolei grupę stanowią podmioty działające w sektorze budownictwa. Warto jednak podkreślić, że to właśnie podmioty działające w sektorach przetwórstwa przemysłowego oraz budownictwa w 2019 roku generowały 42% miejsc pracy na terenie Bielska-Białej.

W Bielsku-Białej istnieje ponadto Katowicka Specjalna Strefa Ekonomiczna, która została utworzona w celu wsparcia i przyspieszenia procesów restrukturyzacyjnych oraz tworzenia nowych miejsc pracy w regionie. W sąsiedztwie wymienionej Strefy funkcjonuje Park Przemysłowo-

Technologiczny oraz Beskidzki Inkubator Przedsiębiorczości, który ma na celu tworzenie dogodnych warunków dla powstania i rozwoju przedsiębiorstw wykorzystujących nowoczesne technologie.

1.1 Podmioty gospodarcze w Mieście na tle województwa

Tabela 1. Podmioty gospodarcze według sektorów własnościowych w Bielsku-Białej w latach 2014-2020

	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
SEKTOR PUBLICZNY	616	617	611	579	570	574	597
SEKTOR PRYWATNY	24994	25088	25296	25415	25108	25389	26050
RAZEM	25610	25705	25907	25994	25678	25963	26647

Źródło: GUS. Bank danych lokalnych

Tabela 2. Podmioty gospodarcze według sektorów własnościowych w województwie śląskim w latach 2014-2020

	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
SEKTOR PUBLICZNY	16103	16032	15986	15247	14951	14906	14890
SEKTOR PRYWATNY	445791	447042	447965	450659	452620	461090	472631
RAZEM	461894	463074	463951	465906	467571	475996	487521

Źródło: GUS. Bank danych lokalnych

1.2 Bezrobocie w Mieście Bielsku-Białej

Na przestrzeni ostatnich lat w Bielsku-Białej systematycznie spadała liczba osób bezrobotnych, wiąże się to również z ogólnokrajową tendencją spadkową tego zjawiska, co przyczyniło się do zmniejszenia wskaźnika stopy bezrobocia. Dotyczy to zarówno miasta Bielska-Białej, regionu jak i całego kraju. Należy jednak zaznaczyć, że spadkowa tendencja została okresowo przełamana w roku 2020 w związku z ogólnosiwiatowym kryzysem wywołanym pandemią wirusa COVID-19.

Tabela 3. Liczba bezrobotnych w Mieście Bielsku-Białej w latach 2014-2020

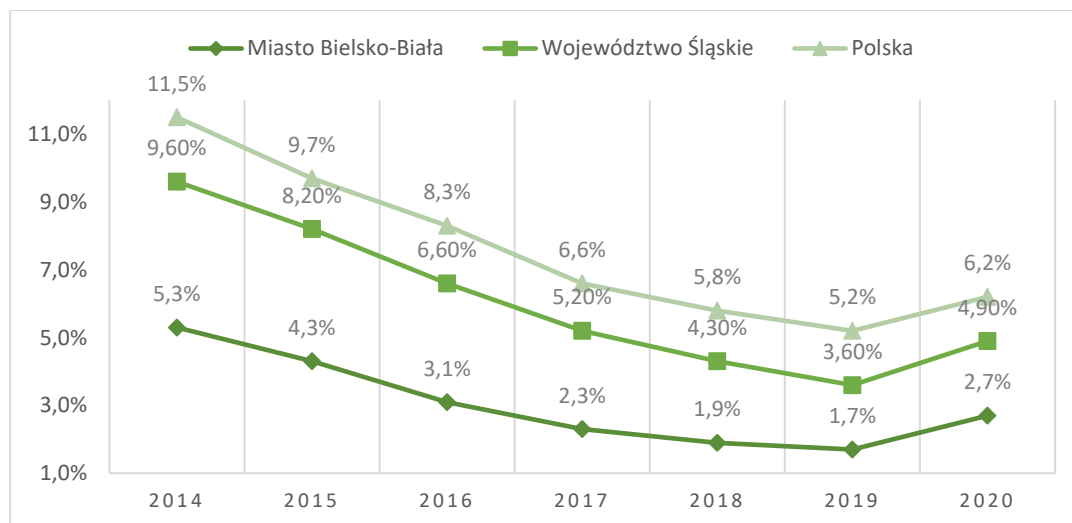
	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Liczba bezrobotnych	5216	4433	3230	2463	2058	1830	2832
w tym liczba bezrobotnych kobiet	2740	2302	1768	1360	1152	1001	1512

Źródło: Powiatowy Urząd Pracy w Bielsku-Białej

Stopa bezrobocia w Polsce na koniec grudnia 2020 roku wyniosła 6,2%, natomiast województwo śląskie osiągnęło stopę bezrobocia na poziomie 4,9% i zajmowało pierwsze miejsce w rankingu wszystkich województw w Polsce. Stopa bezrobocia w Bielsku-Białej wynosiła 2,7% i była to jedna z najniższych stop bezrobocia w województwie śląskim. Na tle województwa śląskiego

nasze miasto zajęło drugie miejsce po Katowicach (1,7%) i znalazło się na trzynastym miejscu na tle całego kraju.

Wykres 1. Stopa bezrobocia w Mieście Bielsku-Białej na tle kraju i województwa śląskiego w latach 2014-2020



Źródło: Powiatowy Urząd Pracy w Bielsku-Białej

Analizując zjawisko bezrobocia oraz planując działania z zakresu aktywizacji zawodowej, należy zwrócić szczególną uwagę na osoby w szczególnej sytuacji na rynku pracy. Grupa ta w omawianych latach stanowiła duży odsetek wśród ogółu osób bezrobotnych. Wśród nich znajdziemy osoby: do 30 roku życia, długotrwale bezrobotne, po 50 roku życia oraz niepełnosprawne.

W omawianym okresie zauważalny jest spadek liczby osób długotrwale bezrobotnych, a także ich odsetek w odniesieniu do wszystkich zarejestrowanych bezrobotnych. Szczegółowe dane przedstawia poniższa tabela:

Tabela 4. Długotrwale bezrobotni w Mieście Bielsku-Białej w latach 2014-2020 (stan na dzień 31.XII danego roku)

	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Ogółem	2826	2453	1634	1149	848	696	977
% udział w ogóle bezrobotnych	54%	55%	51%	47%	41%	38%	35%

Źródło: Powiatowy Urząd Pracy w Bielsku-Białej

W latach 2014-2020 w Bielsku-Białej udział długotrwale bezrobotnych co prawda spadł z 54% w 2014 roku do 35% na koniec 2020 roku, jednakże nadal jest to jeden z największych problemów społecznych.

Zjawisko bezrobocia bardzo często dotyczy osób po 50 roku życia. W analizowanej kategorii wiekowej dane przedstawiają się w następujący sposób:

Tabela 5. Udział bezrobotnych po 50 roku życia w ogóle zarejestrowanych w latach 2014-2020

	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
% udział w ogóle bezrobotnych	35%	39%	36%	35%	33%	30%	28%

Źródło: Powiatowy Urząd Pracy w Bielsku-Białej

W 2014 roku długotrwale bezrobotni stanowili 35% ogółu bezrobotnych, w 2020 roku odnotowano spadek tej grupy osób do 28% ogółu zarejestrowanych bezrobotnych.

Kolejną kategorią osób wysoce zagrożonych zjawiskiem bezrobocia są osoby bez kwalifikacji zawodowych. Ich udział w ogólnej strukturze bezrobotnych prezentuje się następująco:

Tabela 6. Bezrobotni bez kwalifikacji zawodowych w latach 2014-2020 (stan na dzień 31.XII danego roku)

	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
% udział w ogóle bezrobotnych	30%	30%	30%	32%	30%	30%	32%

Źródło: Powiatowy Urząd Pracy w Bielsku-Białej

Patrząc na powyższą tabelę, można zauważyć niewielki wzrost osób bezrobotnych bez kwalifikacji zawodowych w Mieście Bielsku-Białej z 30% w 2014 roku do 32% w 2020 roku.

Kolejną grupą osób znajdujących się w szczególnej sytuacji na rynku pracy są osoby niepełnosprawne.

Tabela 7. Niepełnosprawni bezrobotni i poszukujący pracy w latach 2014-2020 (stan na dzień 31.XII danego roku)

	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Osoby niepełnosprawne	812	644	652	356	319	263	280
Poszukujący pracy	77	67	62	56	49	44	117
W tym osoby niepełnosprawne	51	44	41	33	27	26	42

Źródło: Powiatowy Urząd Pracy w Bielsku-Białej

Pozytywnym zjawiskiem jest systematyczny spadek liczby osób z orzeczeniem o niepełnosprawności - ich udział w ogólnej strukturze bezrobotnych spadł z 16% do 10%.

Spadek liczby bezrobotnych oznacza jednak, iż w rejestrach PUP pozostają osoby mające największe problemy w podjęciu zatrudnienia, których przywrócenie na rynek pracy staje się prawdziwym wyzwaniem dla publicznych służb zatrudnienia. W strukturze bezrobotnych pozostają osoby z kwalifikacjami zawodowymi niedostosowanymi do potrzeb lokalnego rynku pracy, długotrwale bezrobotni z licznymi przeciwwskazaniami zdrowotnymi, w tym z orzeczeniem o stopniu niepełnosprawności oraz osoby nisko zmotywowane do podejmowania pracy z uwagi na korzystanie ze wsparcia socjalnego państwa i pomocy społecznej. Aktywizacja tych osób wymaga zarówno indywidualnego podejścia do pracy z klientem, którego znacznie trudniej jest przywrócić na rynek pracy jak i wzmocnienia współpracy z partnerami rynku pracy.

1.3 Analiza struktury bezrobocia

Omawiając zjawisko bezrobocia, należy również zwrócić uwagę na jego strukturę, a mianowicie na podział zarejestrowanych bezrobotnych ze względu na wiek oraz wykształcenie.

Tabela 8. Struktura bezrobotnych według wieku w Mieście Bielsku-Białej (stan na dzień 31.XII danego roku)

	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
18-24	448	301	207	170	130	135	295
25-34	1268	953	773	575	508	443	696
35-44	1216	1049	773	625	538	493	763
45-54	1139	969	675	519	435	377	569
55-59	799	749	472	380	303	256	330
60 lat i więcej	346	412	330	194	144	126	179
Razem	5216	4433	4547	2463	2058	2461	2832

Źródło: Powiatowy Urząd Pracy w Bielsku-Białej

Najliczniejszą kategorią wiekową wśród bezrobotnych w Bielsku-Białej są osoby w wieku 25-34 lat oraz w wieku 35-44 lat. Wspomniane kategorie były najliczniej reprezentowane w całym analizowanym okresie (lata 2014-2020). Na koniec 2020 roku osoby w wieku 35-44 lat stanowiły 26,9% ogółu bezrobotnych, a w wieku 25-34 lat – 24,6%.

Problem bezrobocia szczególnie dotkliwy jest po 45 roku życia, a zwłaszcza dla osób po 55 roku życia. Są to osoby, których kwalifikacje zawodowe zdezaktualizowały się w stosunku do wymagań stawianych na rynku pracy, często posiadające również ograniczenia zdrowotne, niechętnie zatrudniane również przez samych pracodawców.

Kolejną kategorią wiekową dotkniętą problemem bezrobocia są osoby młode w wieku 25-34 lat. W tym wypadku przeszkodą staje się zbyt małe i zbyt krótkie doświadczenie zawodowe, jak również wysokie wymagania i oczekiwania względem przyszłej pracy oraz ograniczona gotowość do podjęcia zatrudnienia spowodowana wychowywaniem dzieci.

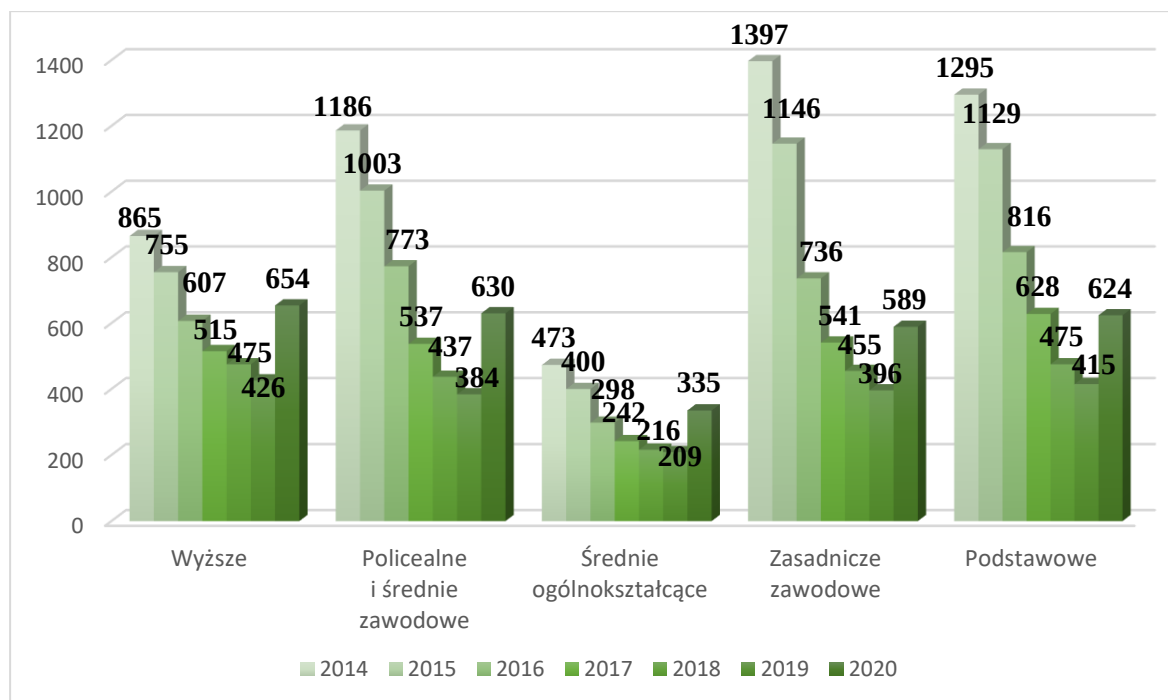
Struktura osób bezrobotnych z terenu Miasta Bielska-Białej, analizowana pod kątem ich wykształcenia na przestrzeni lat 2014-2020 pokazuje, że w roku 2018 roku nastąpił wzrost udziału osób bezrobotnych z wykształceniem wyższym do ogółu osób bezrobotnych zarejestrowanych z terenu miasta Bielska-Białej. Na koniec 2020 roku grupa ta stanowiła 23,1%.

Tabela 9. Procentowy udział bezrobotnych według poziomu wykształcenia w ogólnej liczbie zarejestrowanych z terenu Miasta Bielska-Białej (stan na dzień 31.XII danego roku)

	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
wyższe	16,6%	17,0%	18,8%	20,9%	23,1%	23,3%	23,1%
policealne oraz średnie zawodowe	22,7%	22,6%	23,9%	21,8%	21,2%	21,0%	22,3%
średnie ogólnokształcące	9,1%	9,0%	9,2%	9,8%	10,5%	11,4%	11,8%
zasadnicze/zawodowe	26,8%	25,9%	22,8%	22,0%	22,1%	21,6%	20,8%
gimnazjalne, podstawowe i poniżej	24,8%	25,5%	25,35	25,5%	23,1%	22,7%	22,0%

Źródło: Powiatowy Urząd Pracy w Bielsku-Białej

W liczbach bezwzględnych sytuacja tej grupy osób przedstawia się następująco:

Wykres 2. Struktura bezrobotnych według wykształcenia w Mieście Bielsku-Białej (stan na dzień 31.XII danego roku)

Źródło: Powiatowy Urząd Pracy w Bielsku-Białej

Analizując powyższe dane zauważyć należy, iż wzrost rejestracji osób z wyższym wykształceniem odpowiada ogólnej tendencji osób zdobywających wyższe wykształcenie w procesie edukacji, jak również wskazuje na niedostosowanie kierunków kształcenia szkolnictwa wyższego do dynamicznie się zmieniającego lokalnego rynku pracy. Utrudnieniem aktywizacji tej grupy jest również brak atrakcyjnych miejsc pracy oraz brak doświadczenia zawodowego, jakiego często oczekują pracodawcy.

Problem bezrobocia dotyka również osób z wykształceniem zasadniczym zawodowym bądź podstawowym. Z jednej strony problemem może być niedostosowanie kwalifikacji do potrzeb rynku pracy (w przypadku osób z wykształceniem zawodowym), a z drugiej strony niskie kwalifikacje bądź ich brak (bezrobotni z wykształceniem podstawowym).

Kluczowym elementem analizy rynku pracy jest analiza popytu na pracę. Przedstawione poniżej zestawienie liczby wolnych miejsc pracy dotyczy jedynie tych zgłoszonych i pozyskanych przez PUP.

Tabela 10. Liczba wolnych miejsc pracy z terenu Miasta Bielska-Białej zgłoszonych w Powiatowym Urzędzie Pracy w latach 2014-2020

	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Liczba wolnych miejsc pracy	5631	7754	9133	10971	9742	7730	7191

Źródło: Powiatowy Urząd Pracy w Bielsku-Białej

Należy zaznaczyć, że nie ma ustawowego obowiązku zgłaszania przez pracodawców do PUP wolnych miejsc pracy, stąd też tylko część ofert pracy znajduje się w dyspozycji Urzędu. Zauważyć trzeba, że oferty te często są mało atrakcyjne pod względem wynagrodzenia, systemu i warunków pracy, wymagając jednocześnie dyspozycyjności oraz gotowości do relokacji. Zaznaczyć również należy, iż oczekiwania pracodawców niejednokrotnie są wygórowane, tzn. często pojawiają się wysokie wymagania kwalifikacyjne w połączeniu z młodym wiekiem i posiadaniem doświadczenia

zawodowego oraz dobrym stanem zdrowia. Przedsiębiorcy wielokrotnie szukają osób wszechstronnie wykształconych, które posiadają wiedzę nie tylko w wyuczonym zawodzie.

Lokalny rynek pracy w latach 2014-2020 ulegał dużym zmianom. Zjawisko to można zauważyć również w zmianie zawodów deficytowych i nadwyżkowych. Zawodem deficytowym nazywamy zawód, na który występuje na rynku pracy większe zapotrzebowanie niż liczba osób poszukujących pracy w tym zawodzie. Przez zawód nadwyżkowy należy rozumieć z kolei zawód, na który występuje na rynku pracy mniejsze zapotrzebowanie niż liczba osób poszukujących pracy w tym zawodzie.

Tabela 11. Zestawienie zawodów deficytowych i nadwyżkowych z terenu Miasta Bielska-Białej zgłoszonych w latach 2014-2020

	2014	2016	2018	2020
Zawody deficytowe	asystenci do spraw księgowości, brukarze, doradcy klienta, doradcy do spraw kredytów, doradcy finansowi, drwale, elektrycy, kierowcy autobusów, konserwatorzy budynków, konsultanci do spraw systemów teleinformatycznych, magazynierzy, opiekunowie osoby starszej, pracownicy działu logistyki, pracownicy kancelaryjni, robotnicy gospodarczy, sortowacze surowców wtórnych, spedytorzy, sprzedawcy w branży mięsnej, sprzedawcy w branży spożywczej, technicy prac biurowych, telemarketerzy.	agenci ubezpieczeniowi, cukiernicy, ekonomiści, górnicy i operatorzy maszyn i urządzeń wydobywczych, graficy komputerowi, kierowcy autobusów, kosmetyczki, kucharze, listonosze i kurierzy, magazynierzy, nauczyciele szkół specjalnych, piekarze, pielęgniarki, pracownicy służb mundurowych, robotnicy budowlani, robotnicy obróbki drewna i stolarza, samodzielni księgowi, specjaliści ds. bezpieczeństwa i jakości, specjaliści ds. finansowych, spedytorzy i logistycy, sprzedawcy i kasjerzy, technicy elektrycy, technicy mechanicy, tynkarze.	agenci ubezpieczeniowi, brukarze, cieśle, cukiernicy, elektrycy, elektromechanicy, elektromonterzy, fryzjerzy, kamieniarze, kierowcy autobusów, kosmetyczki, kucharze, logopedzi i audiofonolodzy, magazynierzy, mechanicy pojazdów samochodowych, monterzy maszyn i urządzeń, pielęgniarki i położne, pomoce kuchenne, pracownicy służb mundurowych, programiści, samodzielni księgowi, spawacze, specjaliści do spraw finansowych, sprzątaczk i pokojowe, sprzedawcy i kasjerzy, ślusarze, tapicerzy, zaopatrzeniowcy i dostawcy.	betoniarze, brukarze, cieśle, diagności samochodowi, elektrycy, elektromonterzy, fryzjerzy, kamieniarze, kelnerzy i barmani, kierowcy autobusów, kierowcy samochodów ciężarowych i ciągników siodłowych, kosmetyczki, krawcy i pracownicy produkcji odzieży, kucharze, lekarze, listonosze i kurierzy, magazynierzy, monterzy instalacji budowlanych, murarze i tynkarze, nauczyciele przedszkoli, nauczyciele szkół specjalnych i oddziałów integracyjnych, operatorzy maszyn włókienniczych, pielęgniarki i położne, pomoce kuchenne, pracownicy fizyczni w produkcji i pracach prostych, pracownicy służb mundurowych,

				psycholodzy i psychoterapeuci, ratownicy medyczni, robotnicy budowlani, robotnicy obróbki drewna i stolarze, spawacze, sprzętacze i pokojowe, ślusarze, zaopatrzeniowcy i dostawcy.
Zawody nadwyżkowe	agenci ubezpieczeniowi, blacharze samochodowi, dziewiarze, kierownicy działu produkcji, kierownicy sali sprzedaży, kosmetolodzy, nauczyciele języka polskiego, specjaliści do spraw reklamy, technicy ekonomiści, technicy geodeta, technicy obsługi turystycznej, terapeuci zajęciowi.	architekci i urbaniści, bibliotekoznawcy, bibliotekarze i specjaliści informacji naukowej, biolodzy, biotechnolodzy i biochemicy, farmaceuci, filolodzy i tłumacze, floryści, geodeci, kierowcy samochodów osobowych, nauczyciele języków obcych i lektorzy, nauczyciele przedmiotów ogólnokształcących, nauczyciele przedszkoli, pedagodzy, prawnicy, specjaliści ochrony środowiska, weterynarze.	biolodzy, biotechnolodzy, biochemicy, filolodzy, filozofowie, historycy, politolodzy, kulturoznawcy, gospodarze obiektów, portierzy, inżynierowie inżynierii środowiska, nauczyciele nauczania początkowego, nauczyciele przedmiotów ogólnokształcących, dekoratorzy wnętrz i konserwatorzy i zabytków.	biolodzy, biotechnolodzy, biochemicy, filozofowie, historycy, politolodzy i kulturoznawcy, plastycy, dekoratorzy wnętrz i konserwatorzy zabytków, pracownicy ds. ochrony środowiska BHP, pracownicy ds. techniki dentystycznej.

Źródło: Barometr zawodów

1.4 Podsumowanie realizacji Programu Promocji Zatrudnienia oraz Aktywizacji Lokalnego Rynku Pracy w latach 2014-2020

Powiatowy Urząd Pracy w Bielsku-Białej w latach 2014-2020 realizował Program Promocji Zatrudnienia oraz Aktywizacji Lokalnego Rynku Pracy na lata 2014-2020, którego głównym celem było przeciwdziałanie bezrobociu, poprzez realizację trzech działań:

I Działanie: Wspieranie rozwoju przedsiębiorczości

Celem operacyjnym było dofinansowanie rozpoczęcia działalności gospodarczej osobom uprawnionym, refundacja kosztów nowo tworzonych miejsc pracy przeznaczonych dla osób zarejestrowanych w Urzędzie Pracy i podejmowanie działań w zakresie ekonomii społecznej.

II Działanie: Zwiększenie aktywizacji zawodowej osób będących w trudnej sytuacji na rynku pracy

Ideą tego działania było świadczenie pośrednictwa pracy i poradnictwa zawodowego oraz realizacja działań z zakresu instrumentów rynku pracy, ze szczególnym uwzględnieniem osób w trudnej sytuacji na rynku pracy.

III Działanie: Podnoszenie kwalifikacji zawodowych osób bezrobotnych i dostosowanie ich do potrzeb rynku pracy

Głównym celem operacyjnym było finansowanie szkoleń dla osób uprawnionych, udzielanie wsparcia finansowego dla osób kontynuujących naukę oraz podejmujących studia podyplomowe a także podnoszenie i aktualizowanie kwalifikacji pracowników służb zatrudnienia.

Dzięki realizacji powyższych działań w latach 2014-2019 liczba osób zarejestrowanych, jako osoby bezrobotne z terenu Miasta Bielska-Białej uległa znacznemu spadkowi. Odnotowany niewielki wzrost bezrobocia na koniec roku 2020 spowodowany był pogorszeniem się sytuacji na lokalnym rynku pracy, wynikającym z pandemii COVID-19.

Najpopularniejszą formą aktywizacji podejmowaną wśród osób bezrobotnych na przestrzeni ostatnich lat były staże, na tę formę aktywności skierowano 1435 osób. 1042 osoby skorzystały z dotacji na podjęcie działalności gospodarczej. Kolejnym popularnym instrumentem aktywizacji zawodowej były prace społecznie użyteczne - 578 osób i szkolenia - 576 osób. Robotami publicznymi objęto 337 osób, a pracami interwencyjnymi 237 osób.

Tabela 12. Realizacja działań aktywizacyjnych, jakimi objęto bezrobotnych z terenu Miasta Bielska-Białej w latach 2014-2020

Realizacja działań w mieście Bielsku-Białej w latach 2014-2020								
	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	Ogółem
I Działanie								
Liczba udzielonych dotacji na podjęcie działalności gospodarczej	226	176	168	136	115	114	107	1042
Liczba osób zatrudnionych wskutek udzielenia refundacji wyposażenia lub doposażenia stanowiska pracy	90	87	74	61	54	39	32	437
Liczba utworzonych spółdzielni socjalnych	W związku z brakiem zainteresowania ze strony osób uprawnionych w latach 2014-2020 nie tworzono spółdzielni socjalnych współfinansowanych ze środków Funduszu Pracy							
Liczba osób starających się o środki na założenie spółdzielni socjalnej								
Liczba udzielonych refundacji wynagrodzeń pracowników zatrudnionych w spółdzielniach socjalnych								

II Działanie								
Liczba osób korzystających z pośrednictwa pracy	9355	6580	6420	5129	4511	3915	1918	37828
Liczba kontaktów z osobami zarejestrowanymi w ramach pośrednictwa pracy	18927	18035	14768	22834	18211	15160	5158	113093
Liczba zgłoszonych wolnych miejsc pracy	5631	7754	9133	10971	9742	7730	6871	57832
Liczba przygotowanych indywidualnych planów działania	2657	3637	4787	3413	2766	2743	1525	21528
Liczba wydanych skierowań do pracy	1287	658	863	932	1077	770	240	5827
Liczba podjęć pracy w wyniku skierowań	468	216	304	312	206	131	75	1712
Liczba zorganizowanych spotkań z pracodawcami (w tym giełdy pracy)	15	50	29	29	2	5	3	133
Liczba targów pracy, w których PUP brał udział	6	2	2	1	1	1	1	14
Liczba osób objętych poradnictwem zawodowym	1707	359	389	363	284	373	231	3706
Liczba udzielonych porad w ramach poradnictwa zawodowego	2292	445	627	419	344	430	258	4815
Liczba osób uczestniczących w poradach indywidualnych	1278	317	352	260	239	258	185	2889
Liczba porad indywidualnych	2265	428	611	394	328	371	245	4642
Liczba osób uczestniczących w poradach grupowych	429	42	37	103	45	115	46	817
Liczba porad grupowych	27	17	16	25	16	59	13	173
Liczba osób objętych informacją zawodową	865	1294	2183	1493	1962	2675	732	11204
Liczba osób uczestniczących w ramach spotkań grupowych	374	531	662	357	340	420	119	2803
Liczba spotkań grupowych	101	199	143	185	250	267	68	1213
Liczba osób uczestniczących	429	763	1521	1136	1622	2255	613	8339

BIELSKO-BIAŁA, 2021



w ramach spotkań indywidualnych								
Liczba osób, które podjęły pracę w ramach prac interwencyjnych	22	41	56	48	28	20	22	237
Liczba osób zatrudnionych w ramach robót publicznych	67	65	68	71	27	21	18	337
Liczba osób podejmujących prace społecznie użyteczne	174	161	99	54	29	43	18	578
Liczba osób, które rozpoczęły staż	225	299	341	217	131	137	85	1435
III Działanie								
Liczba osób, które rozpoczęły szkolenie	163	87	112	58	50	93	13	576
Liczba osób podejmujących naukę na studiach podyplomowych	10	4	8	14	12	2	7	57
Liczba pracodawców objętych wsparciem finansowym w ramach środków Krajowego Funduszu Szkoleń	4	14	17	32	22	31	19	139
Liczba pracowników publicznych służb zatrudnienia oddelegowanych na szkolenie	100	104	57	61	127	99	52	600
Liczba szkoleń	54	47	38	42	23	46	30	280

Źródło: Powiatowy Urząd Pracy w Bielsku-Białej

1.5 Realizacja dodatkowych zadań w trakcie pandemii COVID -19 wspierających przedsiębiorców i pracodawców z terenu działania PUP w Bielsku-Białej w ramach tzw. Tarczy Antykryzysowej

W okresie od 01.04.2020 roku do 30.09.2021 roku w związku z rozprzestrzenianiem się na terytorium Polski koronawirusa SARS-CoV-2, wywołującego chorobę COVID-19, Powiatowy Urząd Pracy realizował dodatkowe zadania skierowane do pracodawców i przedsiębiorców, mające na celu ograniczenia negatywnych wpływów pandemii COVID-19 na ich sytuację na rynku pracy. Zadania te wprowadzone zostały ustawą z dnia 2 marca 2020 r. o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych. Nowe instrumenty skierowane do przedsiębiorców oraz pracodawców to:

a) dofinansowanie przedsiębiorcom części kosztów wynagrodzeń pracowników oraz należnych od tych wynagrodzeń składek na ubezpieczenia społeczne, w przypadku spadku obrotów gospodarczych w następstwie wystąpienia COVID-19 - w zależności od spadku obrotów gospodarczych przedsiębiorca mógł uzyskać dofinansowanie do wynagrodzeń pracowników w wysokości

odpowiednio 50%, 70% lub 90% kwoty minimalnego wynagrodzenia za każdego pracownika przez okres 3 miesięcy, forma ta pozwoliła na objęcie pomocą **10 414** pracowników,

b) dofinansowanie części kosztów wynagrodzeń pracowników zatrudnionych przez organizacje pozarządowe oraz podmioty, o których mowa w art. 3 ust. 3 ustawy z dnia 24 kwietnia 2003 r. o działalności pożytku publicznego i o wolontariacie oraz należnych od tych wynagrodzeń składek na ubezpieczenia społeczne - w przypadku spadku przychodów z działalności statutowej w następstwie wystąpienia COVID-19, w zależności od spadku obrotów gospodarczych organizacje lub podmioty mogły uzyskać dofinansowanie do wynagrodzeń pracowników w wysokości odpowiednio 50%, 70% lub 90% kwoty minimalnego wynagrodzenia za każdego pracownika przez okres 3 miesięcy, forma ta pozwoliła na objęcie pomocą **159** pracowników,

c) jednorazowa pożyczka dla mikroprzedsiębiorców na pokrycie bieżących kosztów prowadzenia działalności gospodarczej - przedsiębiorca mógł otrzymać pożyczkę w wysokości 5.000,00 zł na pokrycie bieżących kosztów prowadzenia działalności, umarzoną po okresie 3 miesięcy prowadzenia działalności od dnia jej otrzymania, wsparciem objęto **19 039** mikroprzedsiębiorców,

d) dofinansowanie części kosztów prowadzenia działalności gospodarczej przedsiębiorcy będącemu osobą fizyczną niezatrudniającemu pracowników - w przypadku spadku obrotów gospodarczych w następstwie wystąpienia COVID-19, w zależności od spadku obrotów gospodarczych przedsiębiorca mógł uzyskać dofinansowanie w wysokości odpowiednio 50%, 70% lub 90% kwoty minimalnego wynagrodzenia miesięcznie przez okres nie dłuższy niż 3 miesiące, wsparcie objęło **3 755** przedsiębiorców,

e) dotacja dla mikro i małych przedsiębiorców z określonych branż - przedsiębiorca prowadzący działalność gospodarczą oznaczoną wg Polskiej Klasyfikacji Działalności (PKD) 2007 jako rodzaj przeważającej działalności z określonych branż mógł otrzymać pomoc (w zależności od branży od jednego do sześciu razy) w wysokości 5.000,00 zł na pokrycie bieżących kosztów prowadzenia działalności, wsparciem objęto **3 467 mikro i małych przedsiębiorców** (o dotację można było się ubiegać od 22 grudnia 2020 r.).

Przebieg realizacji powyższych form wsparcia przedstawiony został w poniższej tabeli:

Tabela 13. Wsparcie w ramach Tarczy Antykryzysowej

Forma wsparcia	Liczba wniosków, które wpłynęły do PUP	Wnioski rozpatrzone pozytywnie	Wnioski rozpatrzone negatywnie	Kwota przyznanych środków
Dofinansowanie przedsiębiorcom wynagrodzeń pracowników	1829	1634	195	40.821.599,14 zł
Dofinansowanie organizacjom pozarządowym wynagrodzeń pracowników	27	21	6	607.841,39 zł
Dofinansowanie jednostkom organizacyjnym kościoła, związkom wyznaniowym oraz kościelnym osobom prawnym wynagrodzeń pracowników	6	4	2	

Pożyczka dla mikroprzedsiębiorcy	21261	19039	2222	95.420.369,21 zł
Pożyczka dla organizacji pozarządowych	120	84	36	
Dofinansowanie części kosztów prowadzenia jednoosobowej działalności gospodarczej	4169	3755	414	20.182.580,00 zł
Dotacja branżowa dla mikro i małych przedsiębiorców	1200	936	264	32.868.330,00 zł
Dotacja na działalność gospodarczą – rozporządzenie	6145 (wniosek złożyło 2632 przedsiębiorców)	5635 (2529 przedsiębiorców)	381	
Dotacja - sklepiki szkolne	9 (5 przedsiębiorców)	6 (2 przedsiębiorców)	3	
RAZEM				189.900.719,74 zł

Źródło: Powiatowy Urząd Pracy w Bielsku-Białej

Zastosowane formy wymienione w powyższej tabeli przyczyniły się do ograniczenia negatywnych skutków pandemii na lokalnym rynku pracy poprzez wsparcie przedsiębiorców, pracodawców i ochronę miejsc pracy. Finansowane były one z rezerwy Funduszu Pracy jak też ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego. Powiatowy Urząd Pracy w Bielsku Białej w ramach tych działań wypłacił łączną kwotę **189 900 719,74 zł**, czym uplasował się na I miejscu pośród wszystkich powiatowych urzędów pracy działających na terenie województwa śląskiego.

2. Analiza SWOT Lokalnego Rynku Pracy

Biorąc pod uwagę opisaną powyżej charakterystykę rynku pracy oraz dane z lat 2014-2020, pokazujące określone tendencje dające się zauważyć na tym rynku przeprowadzono analizę SWOT lokalnego rynku pracy, która ma na celu wskazanie jego silnych i słabych stron oraz szans i zagrożeń. Poniższa analiza stała się dodatkowym narzędziem służącym do określenia konkretnych zadań pomagających w osiągnięciu poszczególnych celów operacyjnych.

Silne strony (Strengths)

- dynamiczny rozwój gospodarczy w Mieście Bielsko-Biała,
- niski poziom stopy bezrobocia,
- umiejętność pozyskiwania i prawidłowego wykorzystania środków publicznych,
- współpraca z pracodawcami i instytucjami rynku pracy,

Słabe strony (Weaknesses)

- niedostosowanie kwalifikacji zawodowych klientów PUP do potrzeb rynku pracy,
- mała aktywność zawodowa osób długotrwale bezrobotnych,
- utrudniona aktywizacja osób niepełnosprawnych ze względu na liczne bariery zatrudnieniowe,
- utrzymujące się zjawisko rejestracji

- wykwalifikowana kadra Powiatowego Urzędu Pracy oraz wysoki poziom świadczonych przez nią usług,
- bezpłatny dostęp usług i instrumentów rynku pracy,
- duża liczba ofert pracy zgłaszana do PUP,
- spadek liczby osób niepełnosprawnych posiadających status bezrobotnego,
- zaspokojenie potrzeb kadrowych, pracodawców lokalnego rynku pracy cudzoziemcami spoza UE,
- finansowe wspieranie kształcenia ustawicznego pracowników oraz pracodawców umożliwiające uzyskanie lub zmianę kwalifikacji zawodowych wymaganych na rynku pracy, w celu utrzymania zatrudnienia.

- w charakterze bezrobotnego jedynie w celu skorzystania z ubezpieczenia zdrowotnego oraz świadczeń pomocy społecznej,
- ograniczony zakres oferowanych stanowisk pracy niedostosowany do możliwości i oczekiwań klientów PUP,
- oferty pracy dotyczące głównie prostych prac fizycznych w przemyśle oraz usługach z wysokimi wymaganiami odnośnie stanu zdrowia kandydatów i niskim wynagrodzeniem w ramach umów cywilnoprawnych,
- wzrost udziału osób z wykształceniem wyższym w strukturze bezrobotnych,
- utrzymywanie się w strukturze bezrobotnych osób bez kwalifikacji zawodowych oraz bez doświadczenia zawodowego.

Szanse (Opportunities)

- dostępność krajowych środków publicznych oraz środków z UE na aktywizację zawodową lokalnego rynku pracy,
- otwarty rynek pracy w krajach Unii Europejskiej,
- duża liczba podmiotów gospodarczych, ich zróżnicowanie branżowe,
- duża liczba organizacji pozarządowych i ich otwartość na budowanie współpracy z instytucjami zajmującymi się problematyką bezrobocia,
- rozwój ekonomii społecznej, wzrastająca liczba przedsiębiorstw społecznych umożliwiających zatrudnienie osób zagrożonych wykluczeniem społecznym,
- infrastruktura oraz warunki gospodarcze lokalnego rynku sprzyjające rozwojowi przedsiębiorczości i samozatrudnienia.

Zagrożenia (Threats)

- długotrwałe bezrobocie prowadzące do zjawiska wykluczenia społecznego pomimo spadku bezrobocia,
- wysokie koszty pracy i związane z tym zjawisko pracy „na czarno”,
- środki na aktywne formy przeciwdziałania bezrobociu skierowane do wybranych grup częściowo nieadekwatne do potrzeb lokalnego rynku pracy,
- dostępność środków na aktywizację zawodową uzależniona od regulacji prawnych oraz polityki państwa,
- niepewność w zakresie możliwości pozyskania funduszy zewnętrznych z UE,
- emigracja zarobkowa wewnątrz kraju oraz poza granice RP osób posiadających pożądaną na lokalnym rynku pracy kwalifikację zawodową,
- rosnące wymagania bezrobotnych dot. warunków pracy i płacy,
- niechęć do podejmowania legalnej pracy w obawie przed utratą profitów socjalnych,
- niska motywacja oraz aktywność zawodowa osób znajdujących się w szczególnej sytuacji na rynku pracy,
- często zmieniające się przepisy praw i polityka państwa nastawiona na pomoc socjalną niesprzysługującą aktywizacji zawodowej,
- niedostateczna liczba miejsc (dostępnych cenowo) opieki nad dziećmi do lat 3, negatywnie wpływająca na gotowość matek do podejmowania pracy,
- niedostosowanie kierunków kształcenia do wymogów zmieniającego się rynku pracy.

3. Cel strategiczny, kierunki działań operacyjnych i zadania do realizacji

Celem strategicznym Programu jest **wspieranie rozwoju lokalnego rynku pracy poprzez promocję zatrudnienia i przedsiębiorczości oraz aktywizację zawodową mieszkańców Bielska-Białej.**

Cel strategiczny jest realizowany poprzez konkretne działania (cele operacyjne) odnoszące się do określonych zadań planowanych do realizacji przez Powiatowy Urząd Pracy w Bielsku-Białej. Aktywizacji zawodowa osób w szczególnej sytuacji na rynku pracy jest istotnym elementem polityki społecznej, o czym świadczą działania podejmowane w tym zakresie przez instytucje administracji państwowej, samorządy oraz organizacje pozarządowe. Strategia Rozwiązywania Problemów Społecznych Miasta Bielska-Białej na lata 2021-2030 jako jeden z kierunków działań strategicznych wskazuje na konieczność aktywizacji zawodowej osób w szczególnej sytuacji na rynku pracy, zwłaszcza osób młodych oraz w przedziale wiekowym 35-44 lat jak również długotrwale bezrobotnych w wieku 55-64 lat. Rodzi to konieczność odpowiedniego doboru metod pracy oraz instrumentów przeciwdziałających niekorzystnym skutkom bezrobocia wśród tej kategorii osób.

Cel strategiczny: wsparcie rozwoju lokalnego rynku pracy poprzez promocję zatrudnienia i przedsiębiorczości oraz aktywizację zawodową mieszkańców Bielska-Białej		
Cele operacyjne:	Zadania:	Mierniki:
I. Aktywizacja zawodowa osób bezrobotnych oraz poszukujących pracy/osób uprawnionych ze szczególnym uwzględnieniem osób będących w szczególnej sytuacji na rynku pracy	1. Diagnozowanie potrzeb i możliwości bezrobotnych w zakresie aktywizacji zawodowej poprzez opracowanie Indywidualnego Planu Działania w celu właściwego doboru usług i instrumentów rynku pracy	Liczba opracowanych IPD
	2. Realizacja usługi pośrednictwa pracy, w tym w ramach sieci EURES	Liczba osób objętych pośrednictwem pracy
	3. Realizacja usługi poradnictwa zawodowego w formie indywidualnej oraz grupowej	Liczba osób objętych poradnictwem zawodowym
	4. Organizacja szkoleń umożliwiających nabycie kwalifikacji oraz umiejętności zawodowych	Liczba bezrobotnych objętych szkoleniem
	5. Organizowanie oraz finansowanie instrumentów rynku pracy	Liczba osób korzystających z instrumentów rynku pracy

	umożliwiających wejście oraz powrót na rynek pracy	
	6. Realizacja programów współfinansowanych ze środków UE skierowanych głównie do osób w szczególnej sytuacji na rynku pracy	Liczba programów
		Liczba uczestników programów
II. Wspieranie przedsiębiorczości, samozatrudnienia oraz tworzenia nowych miejsc pracy	1. Przyznawanie wsparcia finansowego osobom uprawnionym w celu podjęcia przez nie działalności gospodarczej	Liczba osób, które uzyskały dofinansowanie podjęcia działalności gospodarczej
	2. Refundacja kosztów wyposażenia lub doposażenia stanowisk pracy dla osób bezrobotnych	Liczba utworzonych miejsc pracy w wyniku zastosowania wsparcia
	3. Wspieranie zatrudnienia z wykorzystaniem instrumentów rynku pracy w tym refundacji części kosztów zatrudnienia osób bezrobotnych	Liczba podmiotów, które skorzystały z instrumentów wspierających zatrudnienie
	4. Organizowanie szkoleń / warsztatów z zakresu przedsiębiorczości	Liczba uczestników
	5. Realizacja usługi poradnictwa zawodowego w formie indywidualnej oraz grupowej	Liczba przedsiębiorców/ podmiotów objętych wsparciem
		Liczba miejsc pracy/pracowników objętych wsparciem
III. Dostosowywanie kwalifikacji i umiejętności zawodowych mieszkańców Bielska-Białej do zmieniających się wymogów rynku pracy	1. Diagnozowanie zapotrzebowania na kwalifikacje i umiejętności zawodowe	Liczba analiz oraz badań
	2. Organizowanie szkoleń zawodowych, finansowanie kosztów egzaminów, licencji oraz studiów podyplomowych osób bezrobotnych oraz poszukujących pracy	Liczba osób, które skorzystały ze wsparcia finansowego w tym zakresie

	3. Wspieranie kształcenia ustawicznego pracowników oraz pracodawców w ramach Krajowego Funduszu Szkoleniowego	Liczba podmiotów (zawarte umowy) objętych wsparciem
		Liczba uczestników (pracowników i pracodawców) korzystających ze wsparcia
	4. Szkolenie pracowników Powiatowego Urzędu Pracy w celu podniesienia, jakości świadczonych usług	Liczba szkoleń, w których uczestniczyli pracownicy PUP
IV. Współpraca z pracodawcami lokalnego rynku pracy w zakresie zaspokajania potrzeb kadrowych	1. Realizacja pośrednictwa pracy mająca na celu pomoc pracodawcom w doborze kandydatów na wolne stanowiska pracy	Liczba zgłoszonych ofert pracy
		Liczba wydanych skierowań do pracodawców
	2. Udzielanie pomocy pracodawcom zainteresowanym zatrudnieniem cudzoziemców na terytorium RP	Liczba wpisanych do ewidencji oświadczeń o powierzeniu wykonywania pracy cudzoziemcowi
		Liczbę wydanych zaświadczeń o wpisie wniosku o wydanie zezwolenia na pracę
		Liczba wydanych zezwoleń na pracę sezonową
		Liczba wydanych informacji starosty o braku możliwości zaspokojenia potrzeb kadrowych pracodawcy
V. Współpraca z partnerami rynku pracy na rzecz promocji zatrudnienia i przeciwdziałaniu bezrobociu oraz wykluczeniu społecznemu	1. Współpraca z gminą Bielsko-Biała oraz MOPS w zakresie realizacji robót publicznych oraz prac społecznie użytecznych	Liczba osób objętych przedmiotowym wsparciem
	2. Współpraca z instytucjami rynku pracy, w tym z organizacjami pozarządowymi w zakresie przeciwdziałania bezrobociu oraz integracji społecznej osób zagrożonych wykluczeniem społecznym	Liczba informacji o oferowanych usługach oraz projektach realizowanych przez instytucje rynku pracy
		Liczba uczestników Indywidualnego Programu Zatrudnienia Socjalnego,

BIELSKO-BIAŁA, 2021



		objętych świadczeniem integracyjnym
	3. Współpraca z instytucjami wspierającymi rozwój ekonomii społecznej oraz spółdzielniami socjalnymi	Ilość spotkań/ilość osób objętych informacją zawodową w zakresie ekonomii społecznej
		Liczba osób, które otrzymały wsparcie na utworzenie i przystąpienie do spółdzielni socjalnych
		Liczba osób objętych subsydiowanym zatrudnieniem

Działanie I: Aktywizacja zawodowa osób bezrobotnych oraz poszukujących pracy ze szczególnym uwzględnieniem osób będących w szczególnej sytuacji na rynku pracy

Dla osiągnięcia powyższego celu PUP zamierza wykorzystać szeroki zakres usług oraz instrumentów rynku pracy.

1) Diagnozowanie potrzeb i możliwości bezrobotnych w zakresie aktywizacji zawodowej poprzez opracowanie Indywidualnego Planu Działania (IPD) w celu właściwego doboru usług i instrumentów rynku pracy.

IPD tworzy się poprzez analizę sytuacji bezrobotnego i jego szans na zatrudnienie biorąc pod uwagę jego oddalenie od rynku pracy oraz jego gotowość do wejścia lub powrotu na rynek pracy. Diagnoza ta pozwoli na właściwy dobór usług oraz instrumentów rynku pracy poprzez opracowanie Indywidualnego Planu Działania, w którym zawarte zostaną działania możliwe do zastosowania przez Urząd oraz do samodzielnej realizacji przez bezrobotnego, mające umożliwić bezrobotnemu podjęcie zatrudnienia.

2) Realizacja usługi pośrednictwa pracy w tym w ramach sieci EURES, której bezpośrednim celem jest udzielenie bezrobotnemu pomocy w uzyskaniu odpowiedniego zatrudnienia poprzez przedstawienie propozycji odpowiedniej pracy lub innej formy pomocy. Istotnym elementem pośrednictwa pracy jest również informowanie bezrobotnego o sytuacji na lokalnym rynku pracy, udostępnianie ofert pracy do samodzielnego zapoznawania się oraz inicjowanie kontaktów bezrobotnych z pracodawcami poprzez ich udział w rozmowach rekrutacyjnych, organizowanych giełdach pracy czy targach pracy.

W ramach tej usługi PUP przy współpracy z WUP realizuje międzynarodowe pośrednictwo pracy w ramach sieci EURES wraz z doradztwem w zakresie mobilności w dziedzinie zatrudnienia na terenie krajów UE/EFTA. Przedmiotowa oferta adresowana jest do osób poszukujących pracy za granicą oraz pracodawców, zainteresowanych zrekrutowaniem kandydatów z innych krajów. Promowanie zagranicznych ofert pracy oraz wymiana informacji na temat warunków życia i pracy w ww. krajach odbywa się za pośrednictwem rozbudowanych portali internetowych, ale także w trakcie spotkań indywidualnych czy grupowych oraz dni otwartych.

3) Realizacja usługi poradnictwa zawodowego w formie indywidualnej oraz grupowej, polegającej na udzielaniu pomocy bezrobotnym i poszukującym pracy w wyborze odpowiedniego zawodu lub miejsca pracy oraz w planowaniu rozwoju kariery zawodowej a także na przygotowaniu do lepszego radzenia sobie w poszukiwaniu i podejmowaniu pracy.

BIELSKO-BIAŁA, 2021



Głównym elementem tej usługi jest udzielanie porad zawodowych z wykorzystaniem standaryzowanych metod ułatwiających wybór zawodu, zmianę kwalifikacji, podjęcie lub zmianę pracy w tym badanie kompetencji, zainteresowań i uzdolnień zawodowych. Nie bez znaczenia jest również udzielanie informacji o zawodach, rynku pracy, możliwościach szkolenia i kształcenia oraz umiejętnościach niezbędnych przy aktywnym poszukiwaniu pracy i samozatrudnieniu.

4) Organizacja szkoleń umożliwiających nabycie kwalifikacji oraz umiejętności zawodowych.

Usługa ta polega na kierowaniu osób uprawnionych do odbycia szkoleń w celu podniesienia ich kwalifikacji zawodowych zwiększających ich szansę na podjęcie lub utrzymanie zatrudnienia, innej pracy zarobkowej lub działalności gospodarczej. Przedmiotowa forma wsparcia kierowana jest w szczególności do osób nieposiadających kwalifikacji zawodowych, osób, u których zachodzi konieczność zmiany lub uzupełnienia kwalifikacji, a także osób, które utraciły zdolność do wykonywania pracy w dotychczas wykonywanym zawodzie bądź brakuje im umiejętności aktywnego poszukiwania pracy.

5) Organizowanie oraz finansowanie instrumentów rynku pracy umożliwiających wejście oraz powrót na rynek pracy - w ramach tego zadania mieszczą się wszystkie określone w ustawie formy wsparcia kierowane do osób bezrobotnych, zwłaszcza znajdujących się w szczególnej sytuacji na rynku pracy. Niżej opisano najczęściej stosowane formy.

a) Staż

Jest to jedna z aktywnych form przeciwdziałania bezrobociu, której celem jest nabywanie umiejętności praktycznych do wykonywania zadań w miejscu pracy bez nawiązania stosunku pracy z pracodawcą. Z tej formy pomocy mogą korzystać zarówno osoby bezrobotne jak i poszukujące pracy. Staż odbywa się na podstawie umowy zawartej pomiędzy organizatorem stażu a PUP. Skierowany bezrobotny realizuje ustalony program stażu, w ramach, którego zapoznaje się ze specyfiką pracy na danym stanowisku, co w efekcie prowadzi do podjęcia zatrudnienia u organizatora stażu lub u innego pracodawcy.

b) Refundacja kosztów wyposażenia lub doposażenia stanowiska pracy dla bezrobotnego

Forma ta umożliwia tworzenie nowych miejsc pracy poprzez refundację kosztów poniesionych przez podmioty uprawnione na wyposażenie stanowiska pracy dla skierowanego bezrobotnego. Gwarancją bezzwrotności środków otrzymanych przez pracodawcę jest utrzymanie wyposażonych stanowisk oraz zatrudnianie na nich skierowanych przez Urząd osób bezrobotnych przez okres minimum 24 miesięcy. Dla bezrobotnych korzystających z tej formy aktywizacji jest to szansa na długotrwałe zatrudnienie oraz nabycie doświadczenia zawodowego.

c) Organizowanie oraz finansowanie prac interwencyjnych

Prace interwencyjne to jedna z subsydiowanych form zatrudnienia, w ramach, której pracodawca zatrudniający skierowanego bezrobotnego na czas określony może otrzymać częściową refundację kosztów jego zatrudnienia. Realizacja tego instrumentu następuje w oparciu o umowę zawartą pomiędzy pracodawcą a PUP. Umowa ta zobowiązuje pracodawcę do utrzymania w zatrudnieniu skierowanego bezrobotnego przez określony czas po zakończeniu refundacji, a także ogranicza możliwości jego zwolnienia. Dla bezrobotnego forma ta stanowi możliwość nabycia doświadczenia zawodowego oraz związania się z danym pracodawcą na dłuższy czas.

d) Organizowanie i finansowanie robót publicznych.

Roboty publiczne to zatrudnienie bezrobotnego w okresie nie dłuższym niż 12 miesięcy przy wykonywaniu prac organizowanych przez powiaty, gminy, organizacje pozarządowe statutowo zajmujące się problematyką ochrony środowiska, kultury, oświaty, kultury fizycznej i turystyki, opieki zdrowotnej, bezrobocia oraz pomocy społecznej, a także

spółki wodne i ich związki. PUP zwraca organizatorowi robót publicznych - na podstawie zawartej umowy - część kosztów poniesionych na zatrudnienie skierowanego bezrobotnego. Ta forma wsparcia daje szansę podjęcia zatrudnienia osobom znajdującym się w szczególnej sytuacji na rynku pracy, najczęściej o niskich kwalifikacjach, długotrwale bezrobotnym i zagrożonym wykluczeniem społecznym.

e) Organizowanie oraz finansowanie prac społecznie użytecznych

To kolejny instrument rynku pracy dedykowany bezrobotnym, znajdującym się w szczególnej sytuacji na rynku pracy tj. bez prawa do zasiłku, korzystającym ze świadczeń pomocy społecznej. Organizowany jest przy współpracy z gminami w jednostkach organizacyjnych pomocy społecznej, w organizacjach lub instytucjach statutowo zajmujących się pomocą charytatywną lub działalnością na rzecz społeczności lokalnej. Wykonywanie prac społecznie użytecznych odbywa się na podstawie porozumienia zawartego z gminą, na podstawie, którego PUP refunduje gminie ze środków Funduszu Pracy określoną w przepisach prawa kwotę świadczenia przysługującego bezrobotnemu.

f) Dodatek aktywizacyjny

Dodatek aktywizacyjny przysługuje bezrobotnemu posiadającemu prawo do zasiłku, jeżeli podjął zatrudnienie lub inną pracę zarobkową w wyniku własnej aktywności bądź też w wyniku skierowania przez PUP podjął zatrudnienie i otrzymuje wynagrodzenie niższe od minimalnego. Ta forma pomocy ma na celu zachęcenie osoby bezrobotnej posiadającej prawo do zasiłku do podjęcia pracy z własnej inicjatywy.

g) Bon zatrudnieniowy

Jest to instrument adresowany do osób bezrobotnych znajdujących się w szczególnej sytuacji na rynku pracy, tj. do 30 roku życia. Przyznawany jest na wniosek bezrobotnego, który w wyniku własnej aktywności na rynku pracy znalazł pracodawcę zainteresowanego jego zatrudnieniem. Dla pracodawcy bon stanowi gwarancję refundacji części kosztów zatrudnienia bezrobotnego przez okres 12 m-cy. Pracodawca z kolei ma obowiązek zatrudniania bezrobotnego przez okres 18 m-cy.

h) Bon na zasiedlenie

Jest to kolejny instrument adresowany do osób bezrobotnych znajdujących się w szczególnej sytuacji na rynku pracy, tj. do 30 roku życia. Przyznawany jest na wniosek bezrobotnego, który w wyniku własnej aktywności na rynku pracy znalazł pracodawcę poza miejscem swojego zamieszkania. Przysługuje bezrobotnemu, na podstawie zawartej z PUP umowy, na pokrycie kosztów zamieszkania związanych z podjęciem zatrudnienia, innej pracy zarobkowej lub działalności gospodarczej.

6) Realizacja programów współfinansowanych ze środków UE dedykowanych głównie osobom w szczególnej sytuacji na rynku pracy

Celem tych programów jest wyrównywanie szans na rynku pracy osób z grup dewaloryzowanych, poprzez umożliwienie im udziału w określonych usługach i instrumentach rynku pracy. Projekty te przeznaczone są dla osób należących do grup w szczególnej sytuacji na rynku pracy, tj. osób młodych, do 30-tego roku życia, zwłaszcza z grupy NEET (not in employment, education or training - pozostający poza sferą zatrudnienia i edukacji), jak również dla osób powyżej 50 roku życia, długotrwale bezrobotnych, niepełnosprawnych i niskow kwalifikowanych. Stanowią one również szansę na poprawę sytuacji kobiet na lokalnym rynku pracy. Zaznaczyć należy, że realizacja przedmiotowych projektów wymaga osiągnięcia wysokich wskaźników efektywności zatrudnieniowej, co przy wymienionych grupach uczestników wymaga od pracowników PUP szczególnego zaangażowania i większego nakładu pracy.

Działanie II: Wspieranie przedsiębiorczości, samozatrudnienia oraz tworzenia nowych miejsc pracy

Celem tego działania jest promocja oraz wspieranie inicjatyw i rozwiązań zmierzających do tworzenia nowych miejsc pracy oraz budowania postaw kreatywnych, służących rozwojowi przedsiębiorczości i samozatrudnienia. Wsparcie Urzędu będzie kierowane w stronę bezrobotnych chcących założyć własną firmę oraz do już istniejących przedsiębiorstw.

1) Przyznawanie wsparcia finansowego osobom uprawnionym na podjęcie działalności gospodarczej

Osoby bezrobotne, które zamierzają rozpocząć działalność gospodarczą mogą starać się o przyznanie jednorazowo środków na podjęcie działalności gospodarczej, w tym na pokrycie kosztów pomocy prawnej, konsultacji i doradztwa związanego z jej podjęciem jak również mogą starać się o udzielenie pożyczki na jej podjęcie. Warunki udzielania tej pomocy określa ustawa o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy oraz konkretne przepisy wykonawcze.

2) Refundacja kosztów wyposażenia lub doposażenia stanowiska pracy dla bezrobotnego

Realizacja tego zadania umożliwia tworzenie nowych miejsc pracy poprzez wsparcie przedsiębiorców z lokalnego rynku pracy środkami publicznymi przy ponoszeniu przez nich kosztów związanych z wyposażeniem lub doposażeniem tych miejsc. Gwarancją bezzwrotności udzielonego przedsiębiorcom wsparcia jest utrzymanie tych miejsc pracy przez okres, co najmniej 24 miesiące.

3) Wspieranie zatrudnienia z wykorzystaniem instrumentów rynku pracy, w tym refundacji części kosztów zatrudnienia osób bezrobotnych

Realizacja tego zadania polega na odciążeniu pracodawców z ponoszonych przez nich kosztów związanych z zatrudnianiem nowych pracowników poprzez zastosowanie dostępnych instrumentów rynku pracy polegających na częściowej refundacji tych kosztów.

4) Organizowanie szkoleń i warsztatów z zakresu przedsiębiorczości

Działaniem wspomagającym rozwój przedsiębiorczości będzie promowanie oraz upowszechnianie informacji na temat podjęcia działalności gospodarczej i samozatrudnienia, jako alternatywy zatrudnienia. Osoby, które zamierzają rozpocząć działalność gospodarczą napotykają zazwyczaj na różne problemy związane z różnymi aspektami jej prowadzenia. Mogą to być kwestie formalne, prawne lub ekonomiczne. Urząd zamierza upowszechniać informacje o możliwości udziału osób zainteresowanych w warsztatach poświęconych tematyce przedsiębiorczości, organizowanych przez PUP, we współpracy z WUP lub przez inne instytucje zajmujące się wspieraniem przedsiębiorczości.

5) Realizacja instrumentów antykrzysowych na rzecz przedsiębiorców w razie wystąpienia sytuacji wyjątkowych

W związku z tym, że Polska wraz z innymi krajami Unii Europejskiej stoją przed licznymi wyzwaniami, na które nałożyła się pandemia COVID-19, należy uwzględnić możliwość wprowadzenia przez ustawodawcę nowych rozwiązań prawnych, w tym nowych zadań przeznaczonych do realizacji przez publiczne służby zatrudnienia łagodzących jej negatywne skutki. Zmieniające się warunki klimatyczne, wywołujące kataklizmy przyrodnicze oraz sytuacja polityczna i militarna w różnych regionach świata i wiążąca się z tym nasiloną migracją może spowodować konieczność wprowadzenia kolejnego stanu wyjątkowego oraz szybkiej reakcji rządu dostosowującej instrumenty i usługi rynku pracy do aktualnej sytuacji w celu ochrony tego rynku.

Działanie III: Dostosowywanie kwalifikacji i umiejętności zawodowych mieszkańców Bielska-Białej do wymogów zmieniającego się rynku pracy

Stale rosnący i zmieniający się rynek pracy generuje coraz większe potrzeby i chłonność pod względem wyspecjalizowanej siły roboczej. Aby wyjść naprzeciw tym potrzebom PUP podejmuje niezbędne działania umożliwiające osobom uprawnionym podnoszenie posiadanych lub nabywanie nowych kwalifikacji i umiejętności celem dostosowania ich do oczekiwań lokalnego rynku pracy. Podejmowanie tych działań stanowi wsparcie zarówno w powrocie na rynek (w przypadku osób bezrobotnych), jak i w utrzymaniu się na nim (w przypadku osób aktywnych zawodowo). Inwestycja w rozwój potencjału zasobów ludzkich stanowi, bowiem ważny element mający wpływ na poprawę zarówno pozycji firm i pracowników, jak i samych kandydatów do pracy na konkurencyjnym rynku pracy.

1) Diagnostowanie zapotrzebowania na kwalifikacje i umiejętności zawodowe

Działania te w dużej mierze realizowane są poprzez analizę zgłoszeń zarówno osób uprawnionych, jak i pracowników PUP oraz jednostek organizacyjnych pomocy społecznej i centrów integracji społecznej, a także samych pracodawców/przedsiębiorców. Do sporządzenia diagnozy wykorzystywane są również wskazania w indywidualnych planach działania osób bezrobotnych, a także inne dokumenty, badania, wywiady lub informacje mogące mieć istotne znaczenie przy sporządzaniu wykazu potrzeb szkoleniowych. Diagnoza ta ma znaczący wpływ na tworzenie planów szkoleń przewidzianych do realizacji w danym roku kalendarzowym.

Badaniem służącym określeniu zawodów deficytowych oraz nadwyżkowych lokalnego rynku pracy jest Barometr zawodów. Jest to krótkookresowa prognoza zapotrzebowania na pracowników w wybranych zawodach, która pozwala określić kierunki oraz natężenie zmian zachodzących na lokalnym rynku pracy. Badanie prowadzone jest metodą panelu ekspertów przez pracowników PUP przy udziale przedstawicieli rynku pracy. Wyniki tych badań podawane są do publicznej wiadomości i wykorzystywane są przy planowaniu szkoleń oraz przy wspomaganiu procesu podejmowania decyzji zawodowych.

2) Organizowanie szkoleń zawodowych, finansowanie kosztów egzaminów lub uzyskania licencji oraz studiów podyplomowych osób uprawnionych

Działania te stanowią jedno z najchętniej wybieranych rodzajów aktywizacji zawodowej. Wszystkie z ww. form wsparcia finansowane i realizowane są na wniosek osoby uprawnionej. Wyjątek stanowią szkolenia grupowe, które są inicjowane i organizowane przez PUP – zgodnie z wcześniej ustalonym planem szkoleń. Działania te skierowane są do osób bezrobotnych, poszukujących pracy, a także pracowników oraz osób wykonujących inną pracę zarobkową lub działalność gospodarczą w wieku 45 i powyżej po uprzednim zarejestrowaniu się w PUP. W przypadku kosztów egzaminów lub uzyskania licencji, a także kosztów studiów podyplomowych finansowanie odbywa się na podstawie umowy zawartej z osobą uprawnioną.

3) Wsparcie kształcenia ustawicznego pracowników oraz pracodawców w ramach Krajowego Funduszu Szkoleniowego (KFS)

KFS został utworzony ze środków Funduszu Pracy z myślą o wsparciu kształcenia ustawicznego pracodawców oraz pracowników. Jego głównym celem jest zapobieganie utracie zatrudnienia przez osoby pracujące z powodu kompetencji nieadekwatnych do wymagań dynamicznie zmieniającej się gospodarki. Przedmiotowe wsparcie finansowe realizowane jest na wniosek podmiotu uprawnionego po uprzednim zawarciu z nim umowy. Podmiot uprawniony może wnioskować o środki KFS w wysokości 100% lub 80% wartości kształcenia ustawicznego, jednak nie wyższej niż 300% przeciętnego wynagrodzenia w danym roku na jednego uczestnika.

4) Szkolenie pracowników PUP w celu podniesienia, jakości świadczonych usług

Urząd, dbając o ciągłe podnoszenie, jakości świadczonych usług, umożliwia swoim pracownikom udział w szkoleniach zwiększających ich kwalifikacje i umiejętności. Zmieniająca się sytuacja na rynku pracy, jak również sytuacja prawna i ustawodawcza wymuszają ciągłe podnoszenie kwalifikacji, ich uzupełnianie i aktualizowanie przez pracowników publicznych służb zatrudnienia. Zaznaczyć należy, iż w przypadku pracowników pełniących funkcję doradców klienta istnieje wręcz ustawowy wymóg udziału w kształceniu ustawicznym.

Działanie IV: Współpraca z pracodawcami z lokalnego rynku pracy w zakresie zaspokajania potrzeb kadrowych.

Realizacja powyższego celu odbywać się będzie przede wszystkim poprzez niżej wymienione działania.

1) Pośrednictwo pracy, mające na celu pomoc pracodawcom w doborze kandydatów na wolne stanowiska pracy.

Usługa ta polega na udzielaniu pomocy pracodawcom w pozyskaniu pracowników o poszukiwanych kwalifikacjach. PUP będzie współpracować z pracodawcami lokalnego rynku pracy w pozyskiwaniu, upowszechnianiu oraz realizacji ofert pracy. Upowszechnienie ofert odbywa się głównie poprzez podanie informacji o ich wystąpieniu do wiadomości publicznej w siedzibie PUP oraz internetowej bazie ofert. Po przyjęciu oferty pracy do realizacji, PUP sprawdza czy wśród osób zarejestrowanych są kandydaci spełniający wymogi oferty oraz w ustaleniu z pracodawcą, zajmuje się rekrutacją i doбором kandydatów na stanowisko zgłoszone w ofercie.

2) Udzielanie pomocy pracodawcom zainteresowanym zatrudnieniem cudzoziemców

Powiatowy Urząd Pracy realizuje zadania związane z podejmowaniem przez cudzoziemców pracy na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej. Na wniosek podmiotów wyrażających zamiar powierzenia pracy cudzoziemcom na terytorium RP dokonuje wpisu oświadczeń o powierzeniu wykonywania pracy cudzoziemcom do ewidencji oświadczeń, które uprawniają obcokrajowców z wymienionych w przepisach prawa państw do wykonywania pracy, innej niż sezonowa, bez konieczności posiadania zezwolenia na pracę. Ponadto PUP wydaje zezwolenia na pracę sezonową cudzoziemców na terytorium RP dla podmiotów prowadzących działalność wymienioną w określonych przepisach prawa w zakresie prac sezonowych.

Działania Urzędu związane z podejmowaniem pracy przez cudzoziemców na terytorium RP pozytywnie wpływają na zaspokajanie potrzeb kadrowych pracodawców, którzy najczęściej posiadają wolne miejsca pracy w zawodach i specjalnościach nisko uposażanych, w ramach umów cywilnoprawnych lub na niepełnym etacie, w zespole pracowników będących również cudzoziemcami, a jednocześnie wymagających od pracobiorców dyspozycyjności, gotowości do alokacji i pracy wyjazdowej, bardzo dobrego stanu zdrowia i kondycji psychofizycznej, chęci pracy często za minimalne, obowiązujące w kraju wynagrodzenie za pracę. Cudzoziemcy najczęściej podejmują, więc prace, którymi nie są zainteresowani obywatele polscy, uzupełniając tym samym braki kadrowe podmiotów zarówno w branży transportowej, przemysłowej, produkcyjnej, budowlanej, jak i działalności innej, np. sprzątającej - wspierającej te branże.

Powiatowy Urząd Pracy analizuje sytuację na lokalnym rynku pracy, w zakresie możliwości zaspokojenia potrzeb kadrowych podmiotów powierzających pracę cudzoziemcom, w związku z postępowaniami o wydanie zezwoleń na pracę cudzoziemców prowadzonych przez Wojewodę. Na wniosek podmiotów posiadających wolne miejsca pracy (z przeznaczeniem dla cudzoziemców) sprawdza w oparciu o rejestr osób bezrobotnych i poszukujących pracy możliwość zagospodarowania każdego takiego wolnego miejsca w pierwszej kolejności przez obywateli polskich. PUP wydaje

informację oceniającą nie tylko samą możliwość zaspokojenia potrzeby kadrowej pracodawcy, ale również stawiane przez podmiot wymagania kwalifikacyjne wobec potencjalnych kandydatów do pracy jak i proponowane wynagrodzenie, odnosząc się do występujących na lokalnym rynku pracy innych ofert pracy na porównywalnych stanowiskach pracy lub o podobnym rodzaju wykonywanej pracy. Działania te mają na celu m.in. ochronę pierwszeństwa dostępu do rynku pracy przede wszystkim obywateli polskich poszukujących pracy i zasilających rejestry urzędów pracy.

Działanie V: Współpraca z partnerami rynku pracy

Niska stopa bezrobocia oraz pozostawanie w rejestrach PUP osób najbardziej oddalonych od rynku pracy, z wieloma deficytami oraz ograniczoną motywacją do podjęcia zatrudnienia rodzi konieczność współpracy wielu instytucji oraz partnerów rynku pracy zajmujących się problematyką bezrobocia, integracji społecznej oraz przeciwdziałania wykluczeniu społecznemu. Chodzi tutaj zarówno o instytucje samorządowe jak również o organizacje pozarządowe mające większe możliwości i szerszy wachlarz działań niż instytucje publiczne działające w ściśle określonych ramach prawnych. Wspólne inicjatywy na rzecz osób potrzebujących wsparcia są bardzo pożądane, gdyż umożliwiają zastosowanie szerszej pomocy, znacznie wykraczającej poza możliwości instytucji publicznych, co daje większą szansę efektywności podejmowanych działań.

1) Współpraca z gminą Bielsko-Biała oraz MOPS w zakresie realizacji robót publicznych oraz prac społecznie użytecznych

Podejmowane wspólnie działania przez PUP oraz MOPS w zakresie organizacji robót publicznych oraz prac społecznie użytecznych przynoszą obustronne korzyści. Przede wszystkim stwarzają możliwość aktywizacji zawodowej dla osób znajdujących się w szczególnej sytuacji na rynku pracy, korzystających z pomocy społecznej. Stanowią okazję do weryfikacji postawy bezrobotnych w zakresie gotowości do świadczenia pracy oraz do zwiększenia kwalifikacji zawodowych, dzięki czemu mają szansę uzyskania zatrudnienia na otwartym rynku pracy. Dla Miasta z kolei stanowią możliwość realizacji takich prac, które są konieczne i ważne z punktu widzenia utrzymania porządku i czystości, bez konieczności angażowania wyłącznie środków własnych np. poprzez zlecenie tych zadań komercyjnym firmom zewnętrznym.

2) Współpraca z instytucjami rynku pracy, w tym z organizacjami pozarządowymi w zakresie przeciwdziałania bezrobociu oraz integracji społecznej osób zagrożonych wykluczeniem społecznym

Zacieśnienie współpracy pomiędzy instytucjami statutowo zajmującymi się pomocą osobom zagrożonym wykluczeniem społecznym to kolejne wyzwanie, zaznaczające się też w Strategii Rozwiązywania Problemów Społecznych dla Miasta Bielska-Białej. Pomimo spadku stopy bezrobocia coraz bardziej zauważalna jest grupa osób, która z różnych względów nie uczestniczy w życiu społecznym i zawodowym. Wzmocnienie współpracy z instytucjami integracji społecznej, a więc Zakładami Aktywności Zawodowej a także Centrami i Klubami Integracji Społecznej pozwoli na realizację zadań wynikających z ustawy o zatrudnieniu socjalnym. Wykorzystanie potencjału różnych instytucji z sektora administracji publicznej oraz organizacji pozarządowych na rzecz osiągnięcia tego celu daje większe prawdopodobieństwo osiągnięcia sukcesu. Realizacja tych zadań odbywać się będzie na podstawie podpisanych porozumień i obejmować będzie współpracę przy kierowaniu do uczestnictwa osób zagrożonych społecznie w zatrudnieniu socjalnym w ramach CIS/KIS oraz refundacji świadczenia integracyjnego przysługującego uczestnikom zajęć. Nie bez znaczenia jest tutaj współpraca z innymi instytucjami w zakresie propagowania informacji o ich ofercie pomocy oraz pomoc przy rekrutacji do udziału w realizowanych przez nich projektach stanowiących uzupełnienie działań PUP.

3) Współpraca z instytucjami wspierającymi rozwój ekonomii społecznej oraz spółdzielniami socjalnymi

Współpraca z instytucjami wspierającymi rozwój ekonomii społecznej oparta będzie głównie na współdziałaniu z Ośrodkiem Wspierania Ekonomii Społecznej (OWES) działającym w ramach Stowarzyszenia Bielskie Centrum Przedsiębiorczości i polegać będzie między innymi na propagowaniu informacji o ofercie świadczonych przez PUP i OWES usług, organizowaniu spotkań informacyjnych i propagowaniu idei ekonomii społecznej wśród osób bezrobotnych, dla których uczestnictwo w programie realizowanym przez OWES oraz zatrudnienie w przedsiębiorstwach społecznych może być szansą powrotu na rynek pracy.

Dzięki możliwości wykorzystania środków funduszu pracy będzie można wspierać tworzenie nowych spółdzielni socjalnych a także rozwój już istniejących poprzez częściową refundację kosztów nowo zatrudnianych pracowników bądź też refundację części kosztów wyposażenia nowych miejsc pracy.

4. Zakończenie

Program Promocji Zatrudnienia oraz Aktywizacji Lokalnego Rynku Pracy na lata 2021-2030 dla Miasta Bielska-Białej został opracowany w celu wskazania odpowiednich kierunków działań, które powinny przyczynić się do zwiększenia aktywności zawodowej mieszkańców oraz rozwoju przedsiębiorczości, a także tworzenia nowych miejsc pracy. Zgodnie z nimi Urząd obejmował będzie aktywizacją zawodową osoby znajdujące się w szczególnej sytuacji na rynku pracy, w tym osoby zagrożone wykluczeniem społecznym.

Dynamiczne zmiany zachodzące w strukturze społeczno-gospodarczej zwłaszcza w dobie pandemii, wymagają programowania z dużym wyprzedzeniem kompleksowych i spójnych działań w celu przeciwdziałania bezrobociu i jego negatywnym skutkom na lokalnym rynku pracy. Istotny spadek liczby zarejestrowanych bezrobotnych w ostatnich latach oraz względna stabilność rynku pracy w dobie pandemii wskazują, że dotychczasowe działania przynosiły wymierne efekty. Zatem zasadnym było oparcie aktualnego Programu Promocji Zatrudnienia oraz Aktywizacji Lokalnego Rynku Pracy na lata 2021-2030 dla Miasta Bielska-Białej na dotychczas sprawdzonych usługach i instrumentach rynku pracy. W związku z faktem, że trudne są do przewidzenia skutki społeczno-gospodarcze trwającej pandemii COVID-19 i okresowo wprowadzanego lockdownu należy uwzględnić możliwość rewizji pewnych założeń i celów polityki zatrudnienia, w tym zmian w przepisach prawa w perspektywie najbliższych lat. Niniejszy Program jest dokumentem wieloletnim, w związku, z czym monitorowanie realizacji zadań i celów szczegółowych przy wykorzystaniu wskaźników monitorujących odbywać się będzie corocznie. Ewaluacja niniejszego Programu będzie przeprowadzana w przypadku istotnych zmian prawnych wpływających na realizację polityki rynku pracy.

Podmiot realizujący:

Powiatowy Urząd Pracy w Bielsku-Białej we współpracy z miejskimi jednostkami organizacyjnymi.

Źródła finansowania:

1. Budżet Miasta Bielska-Białej
2. Fundusz Pracy
3. Państwowy Fundusz Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych (PFRON)
4. Inne źródła



Spis tabel

Tabela 1. Podmioty gospodarcze według sektorów własnościowych w Bielsku-Białej w latach 2014-2020	3
Tabela 2. Podmioty gospodarcze według sektorów własnościowych w województwie śląskim w latach 2014-2020	3
Tabela 3. Liczba bezrobotnych w Mieście Bielsku-Białej w latach 2014-2020.....	3
Tabela 4. Długotrwale bezrobotni w Mieście Bielsku-Białej w latach 2014-2020 (stan na dzień 31.XII danego roku).....	4
Tabela 5. Udział bezrobotnych po 50 roku życia w ogóle zarejestrowanych w latach 2014-2020	4
Tabela 6. Bezrobotni bez kwalifikacji zawodowych w latach 2014-2020 (stan na dzień 31.XII danego roku)....	5
Tabela 7. Niepełnosprawni bezrobotni i poszukujący pracy w latach 2014-2020 (stan na dzień 31.XII danego roku).....	5
Tabela 8. Struktura bezrobotnych według wieku w Mieście Bielsku-Białej (stan na dzień 31.XII danego roku)	6
Tabela 9. Procentowy udział bezrobotnych według poziomu wykształcenia w ogólnej liczbie zarejestrowanych z terenu Miasta Bielska-Białej (stan na dzień 31.XII danego roku)	6
Tabela 10. Liczba wolnych miejsc pracy z terenu Miasta Bielska-Białej zgłoszonych w Powiatowym Urzędzie Pracy w latach 2014-2020	7
Tabela 11. Zestawienie zawodów deficytowych i nadwyżkowych z terenu Miasta Bielska-Białej zgłoszonych w latach 2014-2020	8
Tabela 12. Realizacja działań aktywizacyjnych, jakimi objęto bezrobotnych z terenu Miasta Bielska-Białej w latach 2014-2020	10
Tabela 13. Wsparcie w ramach Tarczy Antykryzysowej.....	13

Spis wykresów

Wykres 1. Stopa bezrobocia w Mieście Bielsku-Białej na tle kraju i województwa śląskiego w latach 2014-2020	4
Wykres 2. Struktura bezrobotnych według wykształcenia w Mieście Bielsku-Białej (stan na dzień 31.XII danego roku)	7