

**UCHWAŁA NR XXII/158/2020
RADY POWIATU GDAŃSKIEGO
z dnia 29 kwietnia 2020r.**

w sprawie przyjęcia do realizacji „Powiatowego programu promocji zatrudnienia oraz aktywizacji lokalnego rynku pracy na lata 2020 - 2021

na podstawie art. 12 pkt 9c ustawy z dnia 5 czerwca 1998r. o samorządzie powiatowym (Dz. U. z 2019 r. poz. 511 z późn. zm.) oraz art. 9 ust. 1 pkt 1 ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz.U. z 2019 r, poz. 1482 z późn. zm.).

**Rada Powiatu Gdańskiego
uchwala, co następuje:**

§ 1

Przyjmuje się do realizacji „Powiatowy program promocji zatrudnienia oraz aktywizacji lokalnego rynku pracy na lata 2020 - 2021” stanowiący załącznik do niniejszej uchwały.


§ 2

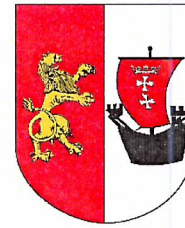
Wykonanie uchwały powierza się Powiatowemu Urzędowi Pracy w Gdańsku.

§ 3

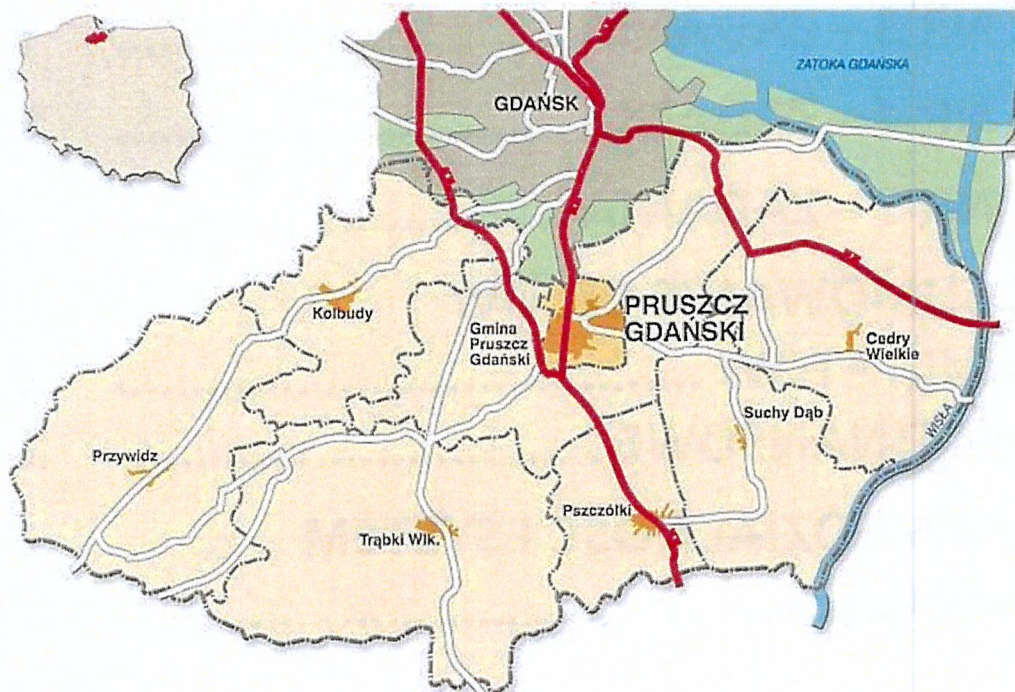
Uchwała wchodzi z dniem podjęcia.

**Przewodniczący Rady
Powiatu Gdańskiego**


Bogdan Dombrowski



POWIATOWY PROGRAM PROMOCJI ZATRUDNIENIA ORAZ AKTYWIZACJI LOKALNEGO RYNKU PRACY NA LATA 2020-2021



SPIS TREŚCI

WPROWADZENIE	3
DIAGNOZA	4
PRZEDSTAWIENIE CELÓW	12
CEL NR 1 – ZADANIA	14
CEL NR 2 – ZADANIA	16
CEL NR 3 – ZADANIA	17
CEL NR 4 – ZADANIA	18
CEL NR 5 – ZADANIA	19
PODSUMOWANIE CELÓW I REZULTATÓW	20
RAMY FINANSOWE	21
ODPOWIEDZIALNOŚĆ I SYSTEM REALIZACJI	22

WPROWADZENIE

Program Rozwoju Powiatu Gdańskiego do roku 2020+ został przyjęty przez Radę Powiatu Gdańskiego Uchwałą Nr XXIX/184/2016 z dnia 28 listopada 2016 roku. Misja Powiatu została określona następująco: tworzenie warunków do zrównoważonego rozwoju powiatu poprzez współpracę z gminami oraz promowanie działań o charakterze międzygminnym.

Jednym z elementów niezbędnych do jej urzeczywistnienia jest polityka zatrudnienia, obecnie w państwach członkowskich Unii Europejskiej definiowana przez cztery priorytety i cele (wytyczne wprowadzone Decyzją Rady (UE) 2018/1215 z dnia 16 lipca 2018 r., utrzymane Decyzją Rady (UE) 2019/1181 z dnia 8 lipca 2019 r.):

- zwiększanie popytu na pracę,
- zwiększanie podaży pracy i poprawa dostępu do zatrudnienia, umiejętności i kompetencji,
- poprawa funkcjonowania rynków pracy oraz skuteczności dialogu społecznego,
- promowanie równości szans dla wszystkich, wspieranie włączenia społecznego i zwalczanie ubóstwa.

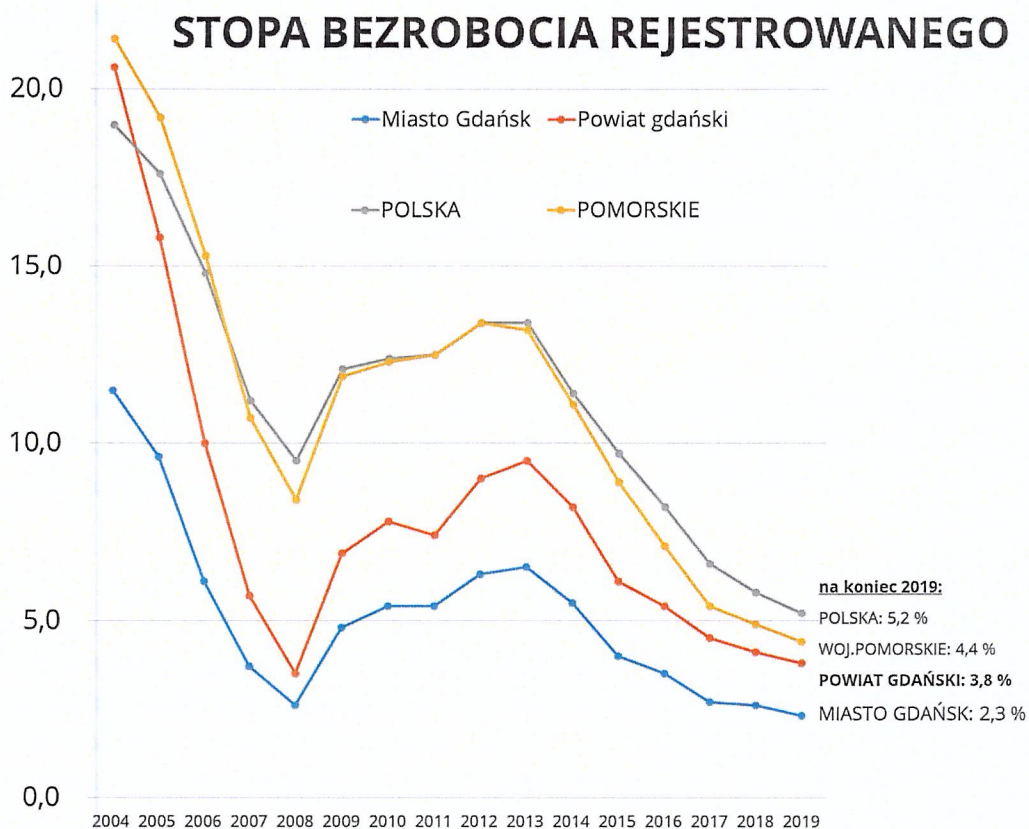
Dodatkowo, dokumentem określającym ramy dla m. in. polityki zatrudnienia w mieście oraz podmiotów ją kształtujących i wdrażających jest Strategia Rozwiązywania Problemów Społecznych Powiatu Gdańskiego na lata 2014-2021, wytyczająca kierunki rozwoju, w dążeniu do tego, by „Powiat Gdański [był] obszarem o dużej atrakcyjności społecznej i aktywności obywatelskiej, bezpiecznym miejscem zamieszkania, pracy i edukacji, z zintegrowanym i sprawnym systemem wsparcia dla mieszkańców”. Jako jeden ze strategicznych obszarów strategia wymienia „nowoczesny rynek pracy”. Argumentowane jest to tym, że „powiat gdański z uwagi na bliskie położenie aglomeracji Trójmiejskiej [posiada] relatywnie niską stopę bezrobocia, jednakże jest ona rozłożona nierównomiernie na terenie powiatu. Wypracowanie zintegrowanych działań zarówno jednostek samorządu terytorialnego, jak i podmiotów działających na terenie Powiatu Gdańskiego powinny przyczynić się do zminimalizowania liczby mieszkańców biernych zawodowo, jak i wykluczonych społecznie”. Wśród celów operacyjnych znajdują się m. in.:

wspieranie pracodawców tworzących miejsca pracy,
efektywna pomoc w podejmowaniu zatrudnienia przez osoby bezrobotne,
rozwój Metropolitalnego Rynku Pracy.

Zadania samorządu powiatu w zakresie polityki rynku pracy realizuje Gdański Urząd Pracy.

DIAGNOZA

Stopa bezrobocia rejestrowanego od blisko 2 lat ustabilizowała się na historycznie niskim poziomie – poniżej 5 proc. Jest to sytuacja odmienna od tej z lat 2007-2009, kiedy po okresie gwałtownych spadków stosunkowo szybko – w ciągu kilku miesięcy – nastąpiło odwrócenie trendu, niewątpliwie powiązane z ówczesnym globalnym spowolnieniem gospodarczym. Nie zmieniła się prawidłowość, zgodnie z którą wahania wskaźnika dla naszego miasta odpowiadają dynamice pomiarów uśrednionych dla województwa pomorskiego, czy całego kraju.

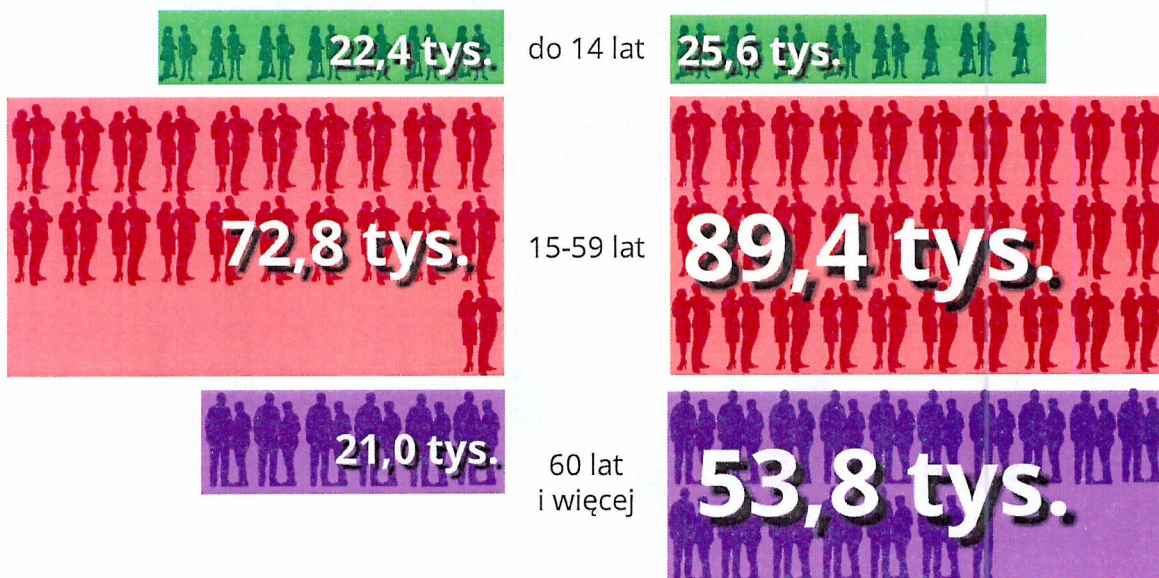


Należy podkreślić, że stopa bezrobocia rejestrowanego nie odzwierciedla w pełni zjawiska pozostawania bez pracy, gdyż opiera się na formalnym statusie osób figurujących w ewidencji PUP-ów. O deklarowaną sytuację na rynku pracy pytają ankieterzy GUS w przeprowadzanym co kwartał Badaniu Aktywności Ekonomicznej Ludności (BAEL) i mierzona w ten sposób stopa bezrobocia (na poziomie województw) ma zazwyczaj wartość o ok. 1-3 pkt proc. niższą (w II kw. 2019 r. w woj. pomorskim 3,4 proc. wobec 4,4 proc. bezrobocia rejestrowanego).

Na podstawie analizowanych trendów demograficznych dla mieszkańców powiatu gdańskiego liczebność całej populacji wzrośnie, również na skutek dodatniego bilansu migracji wewnętrznych, jednak proporcje w podziale na grupy wiekowe, istotne z punktu widzenia rynku pracy, ulegną już mniej korzystnej transformacji. Zgodnie z prognozą grupa najmłodszych (do 14 lat) wzrośnie o kilkanaście procent, z kolei osób najbardziej (potencjalnie) aktywnych zawodowo (15-59 lat) przybędzie o ponad 1/5. Z kolei mężczyzn i kobiet 60 plus, których dotychczas rzadko traktowano jako zasób kandydatów i pracowników, ma być za 30 lat około dwa i pół razy więcej niż obecnie. Sytuacja w wielu miejscach kraju, np. w największych miastach, ma być jeszcze bardziej dramatyczna, ale w powiecie gdańskim również wskazane są działania minimalizujące negatywne skutki starzenia się społeczeństwa.

MIESZKAŃCY POWIATU GDAŃSKIEGO

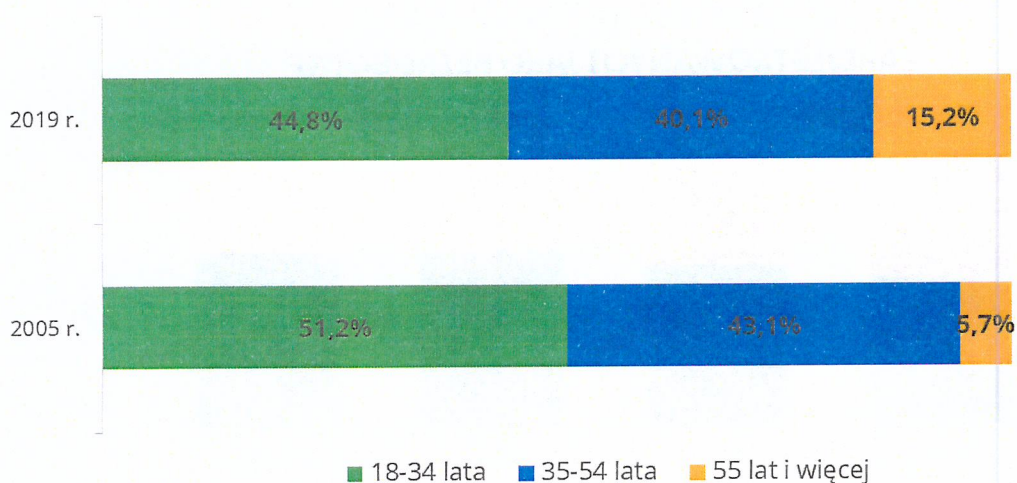
w roku 2018 * w roku 2050 **



Opracowanie na podstawie: * Bank Danych Lokalnych GUS (dane rzeczywiste na 31.12.2018 r.)
 ** Prognoza dla powiatów i miast na prawie powiatu oraz podregionów na lata 2014-2050 (opracowana w 2014 r.)

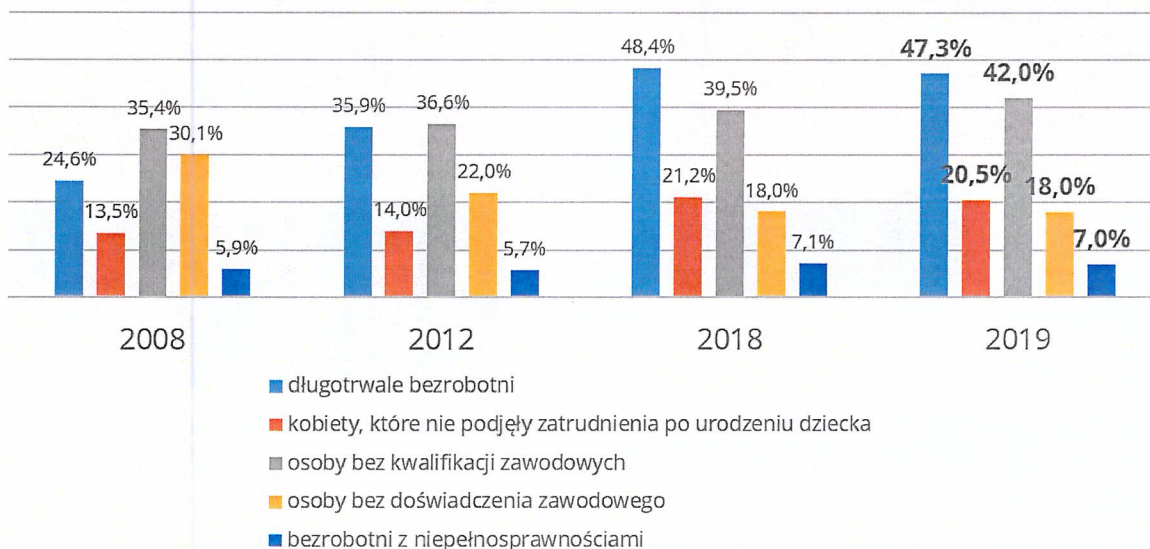
Z ewolucją struktury wiekowej ogółu mieszkańców współgra tendencja odnotowywana wśród mieszkańców powiatu zarejestrowanych w Gdańskim Urzędzie Pracy. W okresie ostatnich 15 lat bezrobotni 55-letni i starsi, ze stosunkowo marginalnej, w większości oczekującej przede wszystkim wcześniejszego przejścia na emeryturę części klientów stali się liczną, wewnątrz zróżnicowaną pod względem potencjału i potrzeb grupą, dla której konieczne jest przygotowanie specjalnie pod ich specyfikę skrojonych przedsięwzięć aktywizacyjnych.

ZMIANY W STRUKTURZE BEZROBOTNYCH ZE WZGLĘDU NA WIEK



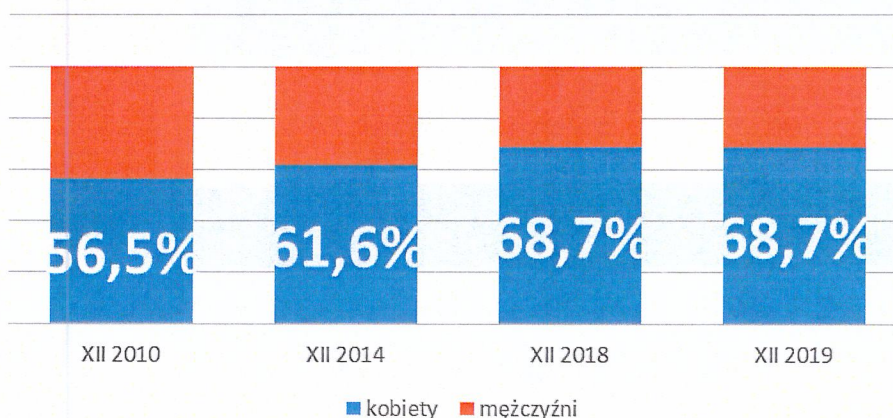
Przyglądając się temu, jaki odsetek spośród zarejestrowanych jako bezrobotne mieszkanek i mieszkańców powiatu to osoby znajdujące się w szczególnie trudnej sytuacji na rynku pracy, należy zauważyć względną stabilność w perspektywie ostatnich 7 lat. Najbardziej zauważalnie – z 35,9 proc. na koniec 2012 r. do 47,4 proc. na koniec 2019 r. – spadł udział osób długotrwale bezrobotnych, tj. pozostających bez zatrudnienia minimum 12 miesięcy w okresie ostatnich 2 lat. Wahania odsetka osób z niepełnosprawnościami to niecałe 2 pkt proc.

Osoby w szczególnej sytuacji na rynku pracy - wybrane kategorie (odsetek w stosunku do ogółu bezrobotnych)



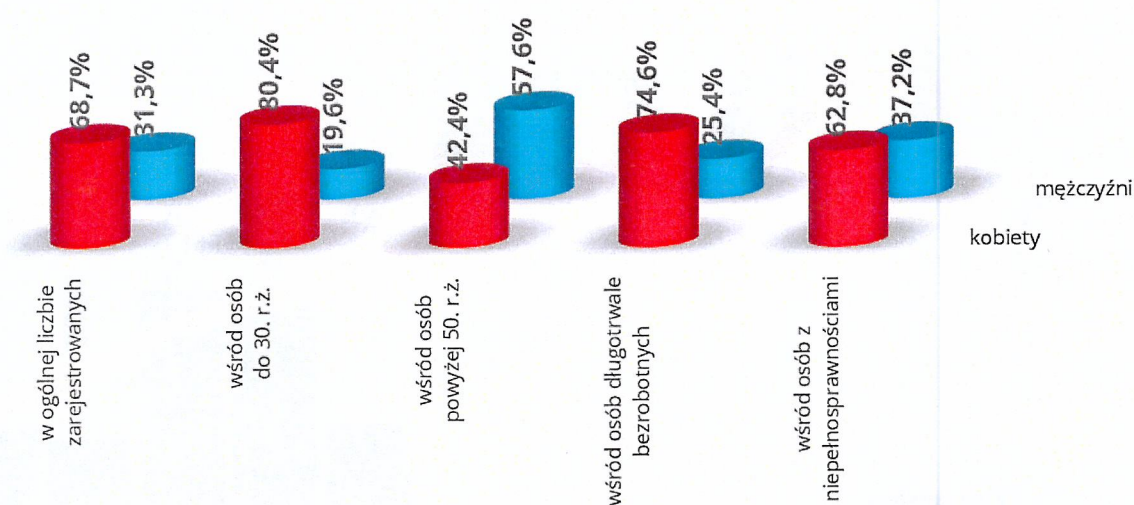
Znaczące wyzwanie stanowi sytuacja kobiet. Ich przewaga liczebna w strukturze bezrobotnych w podziale na płeć jeszcze pięć lat temu odpowiadała w przybliżeniu proporcji charakterystycznej dla całej populacji, jednak ostatnio wzrosła o kilka pkt proc., tym samym obecnie kobiet jest ok. dwa razy więcej niż mężczyzn.

ODSETEK Kobiet WŚRÓD OSÓB ZAREJESTROWANYCH JAKO BEZROBOTNE



Jeszcze wyraźniejsze różnice odnotowuje się, analizując podział na płeć w grupach defaworyzowanych na rynku pracy. Kobiety to ponad 4 na 5 zarejestrowanych do 30. roku życia, 3/4 długotrwale bezrobotnych. Z kolei w grupie wiekowej 50 plus udział mężczyzn zbliżył się do 3/5, jednak można przyjąć, że nie wynika to z mniejszej trudności ze znalezieniem pracy, jaka miałaby dotyczyć dojrzałych kobiet, ale np. z niższego (ponownie ustalonego na 60 lat) ustawowego wieku emerytalnego i generalnie częstszej skłonności do jeszcze wcześniejszej dezaktywacji (również spowodowanej niemożnością znalezienia satysfakcjonującego zatrudnienia).

STRUKTURA OSÓB BEZROBOTNYCH WEDŁUG PŁCI stan na 31.12.2019 r.

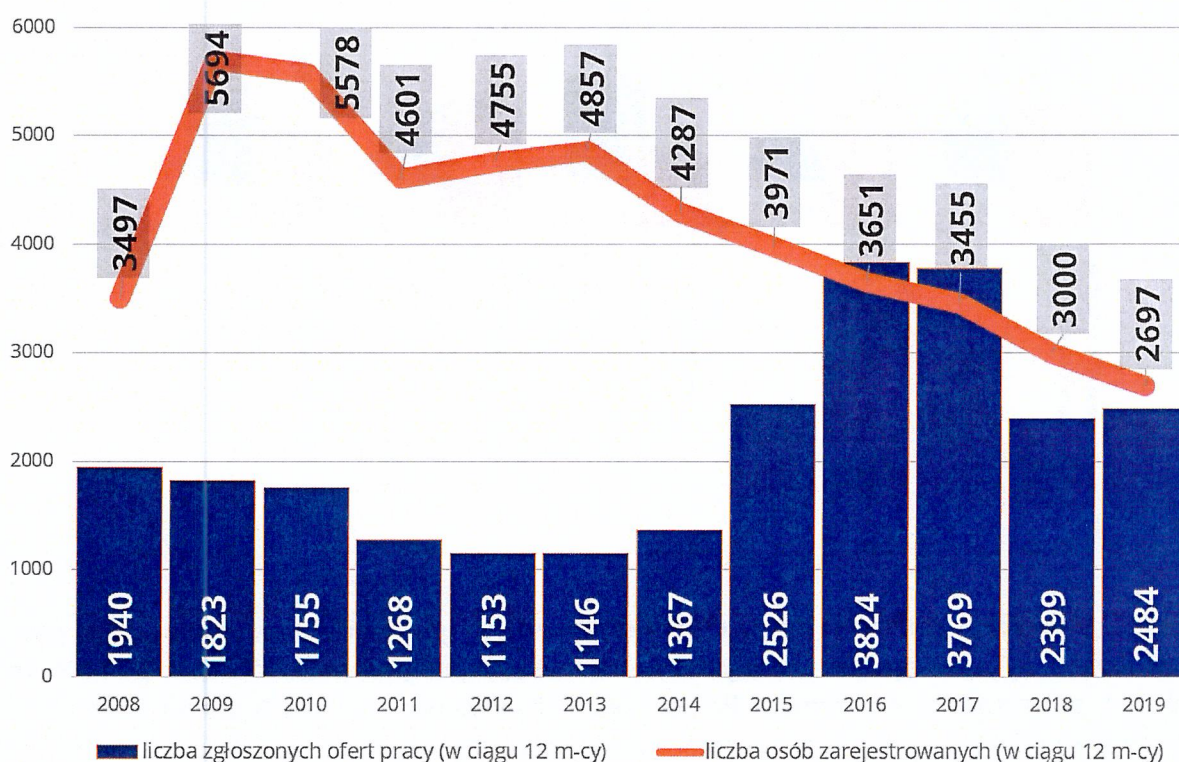


Różnice pomiędzy płciami w kontekście deklarowanych przyczyn pozostawania bez pracy analizowane były w raporcie „Niewykorzystane zasoby pracy w województwie pomorskim” (2018 r.), przygotowanym w ramach Pomorskiego Obserwatorium Rynku Pracy (prowadzonego przez WUP w Gdańsku). Ankietowani mężczyźni z całego regionu najczęściej wskazywali chorobę lub niepełnosprawność, natomiast kobiety kolejno: brak możliwości zostawienia dzieci, które wymagają opieki (58%), konieczność zajmowania się pracami w domu, brak czasu na pracę, sytuację rodzinną, w mniejszym stopniu zbyt długą przerwę w pracy, czy wysokie wymagania pracodawców.

Zwiększająca się populacja osób 50 plus i starszych, wciąż napotykające liczne bariery w podejmowaniu pracy kobiety, a także osoby z niepełnosprawnościami, to niewykorzystane zasoby rynku pracy, których znaczenie w gospodarce, wobec kurczenia się grup, do których tradycyjnie sięgali pracodawcy, sukcesywnie rośnie. Ekspertki Instytutu Ekonomicznego NBP na podstawie badania ankietowego stwierdzili już w 2016 r., że „gdyby rozwiązaniami wychodzącymi naprzeciw przyczynom nieaktywności przywrócić na rynek pracy wszystkie osoby chcące pracować, podaż pracy zwiększyłaby się o 8,7%, przy czym szacunki te nie uwzględniają potencjalnej aktywizacji osób w wieku 65 lat i więcej.”

To, że podaż pracy nie nadąża za zapotrzebowaniem, potwierdza coraz więcej danych. Przez wiele lat na lokalnym rynku pracy zauważyć można było tendencję zdecydowanego przewyższenia liczby osób rejestrujących się wobec zgłaszanych ofert pracy. Od 2013 r. zaczęła zwiększać się liczba wolnych miejsc pracy, a liczba bezrobotnych uległa zmniejszeniu, odwracając tym samym wieloletni trend. Zaistniałą sytuację należy interpretować wyczerpaniem rezerw na zaspokajanie potrzeb pracodawców, co może stanowić barierę w dalszym rozwoju gospodarczym. Oferty pracy zgłaszane w GUP stanowią 20-30 proc. całości, co pozwala wysunąć tezę, iż skala problemu jest w rzeczywistości większa.

Porównanie liczby ofert i napływu bezrobotnych



O dynamicznych zmianach na rynku pracy świadczy analiza danych dostarczanych w ramach cyklicznego badania „**Barometr zawodów**”. Na podstawie ocen ekspertów z danego obszaru, co 12 miesięcy, prognozowane jest (na rok kolejny), czy w danej grupie zawodowej (spośród blisko 170 wyodrębnionych) będzie odnotowywany deficyt poszukujących pracy, ich nadwyżka, czy też względna równowaga popytu i podaży.

Warto wymienić zawody, w których w prognozie na rok 2020 stwierdzano:

Duży deficyt poszukujących pracy
• pomoce kuchenne
Deficyt poszukujących pracy
• analitycy, testerzy i operatorzy systemów teleinformatycznych • betoniarze i zbrojarze • blacharze i lakiernicy samochodowi • brukarze • cieśle i stolarze budowlani • dekarze i blacharze budowlani • elektrycy, elektromechanicy i elektromonterzy • fryzjerzy • inspektorzy nadzoru

budowlanego • kierowcy autobusów • kierowcy samochodów ciężarowych i ciągników siodłowych • kosmetyczki • krawcy i pracownicy produkcji odzieży • kucharze • lakiernicy • lekarze • listonosze i kurierzy • magazynierzy • mechanicy pojazdów samochodowych • monterzy instalacji budowlanych • monterzy maszyn i urządzeń • murarze i tynkarze • nauczyciele języków obcych i lektorzy • nauczyciele nauczania początkowego • nauczyciele praktycznej nauki zawodu • nauczyciele przedmiotów ogólnokształcących • nauczyciele przedmiotów zawodowych • nauczyciele przedszkoli • nauczyciele szkół specjalnych i oddziałów integracyjnych • operatorzy i mechanicy sprzętu do robót ziemnych • operatorzy obrabiarek skrawających • opiekunowie osoby starszej lub niepełnosprawnej • pedagodzy • piekarze pielęgniarzy i położne • pracownicy ds. finansowo-księgowych ze znajomością języków obcych • pracownicy ds. rachunkowości i księgowości • pracownicy fizyczni w produkcji i pracach prostych • pracownicy ochrony fizycznej • pracownicy robót wykończeniowych w budownictwie • pracownicy socjalni • projektanci i administratorzy baz danych, programiści • projektanci wzornictwa przemysłowego i operatorzy CAD • ratownicy medyczni • robotnicy budowlani • robotnicy obróbki drewna i stolarze • sekretarki i asystenci • spawacze • specjaliści administracji publicznej • specjaliści ds. zarządzania zasobami ludzkimi i rekrutacji • spedytorzy i logistycy • sprzętaczkę i pokojowe • sprzedawcy i kasjerzy • zaopatrzeniowcy i dostawcy

Równowaga popytu i podaży

• administratorzy stron internetowych • agenci ubezpieczeniowi • akustycy i realizatorzy dźwięku • animatorzy kultury i organizatorzy imprez • architekci i urbaniści architekci krajobrazu • archiwiści i muzealnicy • asystenci w edukacji • bibliotekoznawcy, bibliotekarze i specjaliści informacji naukowej • biolodzy, biotechnolodzy, biochemicy • ceramicy przemysłowi • cukiernicy • dentyści • diagności samochodowi • dziennikarze i redaktorzy • ekonomiści • farmaceuci • filolodzy i tłumacze • filozofowie, historycy, politolodzy i kulturoznawcy • fizjoterapeuci i masażyści • floryści • fotografowie • geodeci i kartografowie • gospodarze obiektów, portierzy, woźni i dozorczy • graficy komputerowi • instruktorzy nauki jazdy • instruktorzy rekreacji i sportu • inżynierowie budownictwa • inżynierowie chemicy i chemicy • inżynierowie elektrycy i energetycy • inżynierowie inżynierii środowiska • inżynierowie mechanicy • kamieniarze • kelnerzy i barmani • kierowcy samochodów osobowych • kierownicy budowy • kierownicy ds. logistyki • kierownicy ds. produkcji • kierownicy ds. zarządzania i obsługi biznesu • kierownicy sprzedaży • kierownicy w instytucjach społecznych i kultury • logopedzi i audiofonolodzy • marynarze, pracownicy obsługi statków i portów • masarze i przetwórcy ryb • maszyniści • mechanicy maszyn i urządzeń • meteorolodzy, • geolodzy, • geografowie • monterzy elektronicy • monterzy konstrukcji metalowych • monterzy okien i szklarze • obuwnicy • ogrodnicy i sadownicy • operatorzy aparatury medycznej • operatorzy maszyn do produkcji wyrobów cementowych i kamiennych • operatorzy maszyn do produkcji wyrobów chemicznych • operatorzy maszyn do produkcji wyrobów z gumy i tworzyw sztucznych • operatorzy maszyn rolniczych i ogrodniczych • operatorzy urządzeń dźwigowo-transportowych • opiekunki dziecięce • optycy i pracownicy wytwarzający protezy • plastycy, • dekoratorzy wnętrz i konserwatorzy zabytków • pomoce w gospodarstwie domowym • pozostali specjaliści edukacji • pracownicy administracyjni i biurowi • pracownicy biur podróży i organizatorzy obsługi turystycznej • pracownicy ds. budownictwa drogowego • pracownicy ds. jakości • pracownicy ds. ochrony środowiska i bhp • pracownicy ds. techniki dentystycznej • pracownicy myjni, pralni i prasowalni • pracownicy obsługi ruchu szynowego • pracownicy poczty • pracownicy poligraficzni • pracownicy przetwórstwa metali • pracownicy przetwórstwa spożywczego • pracownicy służb mundurowych • pracownicy sprzedaży internetowej • pracownicy telefonicznej i elektronicznej obsługi klienta, ankieterzy, teleankieterzy • pracownicy usług pogrzebowych • pracownicy zajmujący się zwierzętami • prawnicy • przedstawiciele handlowi • psychologowie i psychoterapeuci • recepcjoniści i rejestratorzy • robotnicy leśni • robotnicy obróbki skóry • rolnicy i hodowcy • rybacy • rzemieślnicy obróbki szkła i metali szlachetnych • samodzielni księgowi • socjolodzy

i specjaliści ds. badań społeczno-ekonomicznych • specjaliści ds. finansowych • specjaliści ds. organizacji produkcji • specjaliści ds. PR, reklamy, marketingu i sprzedaży • specjaliści ds. rynku nieruchomości • specjaliści elektroniki, automatyki i robotyki • specjaliści rolnictwa i leśnictwa • specjaliści technologii żywności i żywienia • specjaliści telekomunikacji • szefowie kuchni • ślusarze • tapicerzy • technicy budownictwa • technicy informatycy • technicy mechanicy • weterynarze • windykatrzy • wychowawcy w placówkach oświatowych i opiekuńczych

Nadwyżka poszukujących pracy

• kierownicy ds. usług

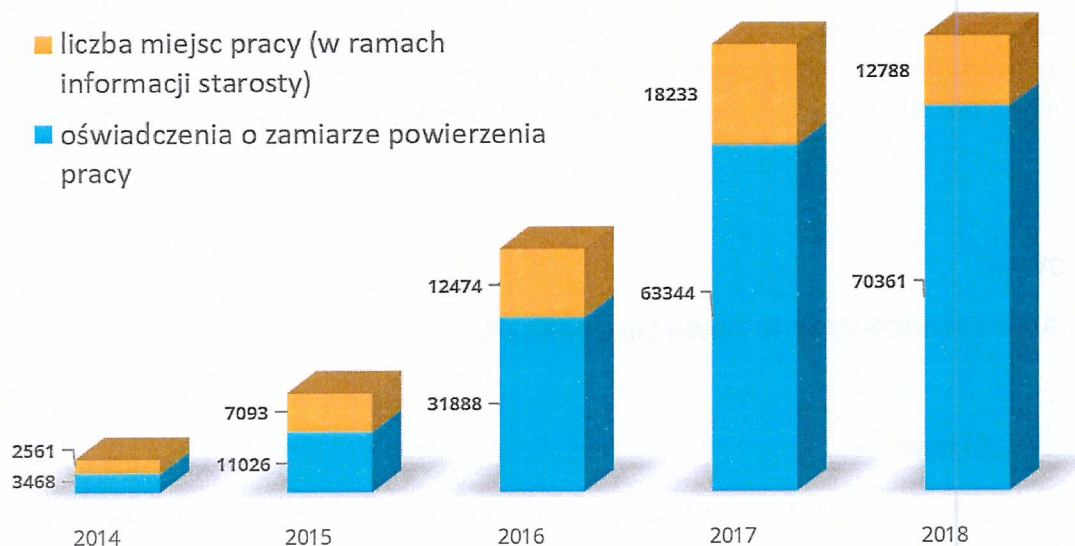
Na tej podstawie można wnioskować, że na stałe niedobory kandydatów do pracy cierpią sektory:

- budowlany
- turystyczny / gastronomiczny
- transportowo-logistyczny
- ICT
- (około)medyczny / opiekuńczy
- usługi dla ludności
- usługi dla biznesu (głównie finansowe)
- motoryzacyjny
- różne gałęzie przemysłu w zakresie robotników wykwalifikowanych
- handel

Wyżej opisane strukturalne problemy – starzenie się społeczeństwa, niewykorzystany potencjał grup o wciąż niskim poziomie aktywności zawodowej – nakładają się na siebie, co potęguje trudności ze znalezieniem kandydatów do pracy. Pracodawcy zareagowali na to, sięgając po cudzoziemców, w szczególności z Ukrainy.

Precyzyjne określenie skali zjawiska, jakim jest wkład obcokrajowców w rynek pracy Gdańska i powiatu gdańskiego, jest utrudnione przez niedoskonałość i rozproszenie danych statystycznych. Od 2014 r. mierzalne na poziomie miasta/powiatu pozostają oświadczenia o zamiarze powierzenia pracy cudzoziemcowi (dotyczy obywateli Ukrainy, Białorusi, Rosji, Mołdawii, Gruzji i Armenii), które jednak nie zawsze skutkowały faktycznym zatrudnieniem lub dotyczyły tych samych osób. Olbrzymia dynamika wzrostu liczby wpływających do GUP dokumentów nie pozostawia jednak wątpliwości, że o ile pięć lat temu liczbę cudzoziemców w gdańskich firmach i instytucjach mierzona była w tysiącach, to obecnie są to już dziesiątki tysięcy. Potwierdza to się również, gdy w tym samym okresie porówna się liczbę wydawanych w poszczególnych latach tzw. informacji starosty o braku możliwości zaspokojenia potrzeb kadrowych pracodawcy (oraz zgłoszonych na tę okoliczność ofert pracy dla obcokrajowców). Widoczny spadek w roku 2018 wynika z wejścia w życie Zarządzenia Wojewody Pomorskiego (wrzesień 2017) oraz Rozporządzenia MRPiPS (czerwiec 2018) dotyczącego zawodów, w przypadku których wojewoda wydaje zezwolenie na pracę bez konieczności uzyskania informacji starosty.

ZATRUDNIENIE CUDZOZIEMCÓW (NA PODSTAWIE WYBRANYCH PROCEDUR W GUP, OBEJMUJE GDAŃSK I POWIAT GDAŃSKI)



Nową procedurą są zezwolenia na pracę sezonową, których wydano w 2018 r. 104 (na 180 złożonych wniosków). Wciąż relatywnie niewielka, choć konsekwentnie rosnąca (od 51 osób w 2014 r. do 117 w 2018 r.), jest liczba klientów GUP niebędących obywatelami Polski, którzy rejestrują się jako bezrobotni.

Struktura cudzoziemców w podziale na obywatelstwo (na podstawie oświadczeń o zamiarze powierzenie pracy) pokazuje absolutną dominację przybyszów z Ukrainy, stanowiących (dane za 2018 r.) 88 proc. całej grupy. Kolejne miejsca zajmują obywatele Białorusi (7,5 proc.), Gruzji (1,8 proc.), Mołdowy (1,6 proc.), Rosji (0,9 proc.) i Armenii (0,1 proc.).

PRZEDSTAWIENIE CELÓW

Biorąc pod uwagę zarysowane w diagnostycznej części Programu problemy, zjawiska i tendencje, zakres zadań samorządu wynikający z przepisów prawa, miejskie dokumenty strategiczne, a także środki finansowe, zasoby i narzędzia będące w dyspozycji Gdańskiego Urzędu Pracy, w latach 2020-2021 polityka zatrudnienia w powiecie gdańskim będzie nakierowana na realizację następujących celów:

CEL GŁÓWNY

WSPIERANIE ZATRUDNIENIA W POWIECIE GDAŃSKIM

CELE SZCZEGÓŁOWE

1. Zaspokajanie potrzeb kadrowych pracodawców oraz wspieranie rozwoju przedsiębiorczości

Do podtrzymania dynamicznego rozwoju powiatu niezbędne są swoboda działania i warunki sprzyjające budowaniu konkurencyjnej pozycji, dalszym inwestycjom, modernizacji przez działające na naszym terenie przedsiębiorstwa. Nie będzie to możliwe, jeżeli firmy napotykać będą problemy w zakresie polityki kadrowej, nie będąc w stanie znaleźć odpowiednio przygotowanych, zmotywowanych i wykwalifikowanych kandydatów do pracy.

2. Aktywizacja zawodowa osób biernych zawodowo oraz osób bezrobotnych pozostających w szczególnej sytuacji na rynku pracy

Wobec zmian społeczno-demograficznych konieczne jest podjęcie kompleksowych działań prowadzących do skutecznej i trwałej aktywizacji osób oddalonych od rynku pracy, do niedawna z różnych powodów pozostających poza centrum zainteresowania służb zatrudnienia.

3. Pomoc mieszkańcom w wyborze szkoły, kierunków studiów, miejsca pracy, dalszego rozwoju zawodowego oraz pomoc w zatrudnieniu osobom bezrobotnym poszukującym pracy

Właściwe sprzężenie pomiędzy edukacją a rynkiem pracy to w świetle coraz szybciej następujących zmian technologicznych, czy postępującej globalizacji coraz trudniejsze wyzwanie. Aby jemu sprostać wymagane są nie tylko działania strukturalne w skali makro, ale przede wszystkim indywidualnie sprofilowane wsparcie mieszkańców w każdym wieku, podejmujących decyzje istotne z punktu widzenia ich (obecnej lub przyszłej) kariery zawodowej. Ułatwianie im dokonywania świadomych wyborów, promowanie idei uczenia się przez całe życie, to priorytety w tym zakresie.

4. Wspieranie pracodawców zatrudniających cudzoziemców oraz cudzoziemców podejmujących pracę w powiecie gdańskim

Otwarcie polskiego, pomorskiego i lokalnego rynku pracy to już codzienność, w której jednak potrzebne jest w szczególności dalsze doskonalenie od strony organizacyjnej, a w perspektywie ryzyka odpływu pracowników głównie z Ukrainy np. do Niemiec – dążenie do tego, by uznali oni nasz powiat za miejsce, w którym warto nie tylko czasowo podjąć pracę, ale także osiedlić się, czy sprowadzić bliskich.

5. Poprawa jakości obsługi klientów GUP

Podstawą zaufania do każdej instytucji jest odpowiednio przygotowana, sumiennie wykonująca swoje obowiązki kadra, a równocześnie czytelne i transparentne procedury. Korzystanie z oferty GUP powinno być w miarę możliwości jak najprostsze, a możliwości kontaktu różnymi kanałami jak najszersze. Aktualnie oznacza to przede wszystkim zwiększenie zakresu i skali załatwiania spraw na odległość, bez wychodzenia z domu czy firmy. Gdański Urząd Pracy czeka zmiana siedziby. Wszystkie wiążące się z tym działania należy zaplanować w taki sposób, by w trakcie samej przeprowadzki ewentualne niedogodności dla klientów były ograniczone do minimum, a po jej zakończeniu komfort korzystania z usług GUP był podniesiony.

CEL SZCZEGÓŁOWY NR 1

ZASPOKAJANIE POTRZEB KADROWYCH PRACODAWCÓW ORAZ WSPIERANIE ROZWOJU PRZEDSIĘBIORCZOŚCI

ZADANIA	WSKAŹNIKI	Wartość docelowa
Organizacja zatrudnienia subsydiowanego między innymi: <ul style="list-style-type: none">– prac interwencyjnych,– robót publicznych,– refundacji kosztów wyposażenia stanowiska pracy, innych form wsparcia.	Liczba utworzonych miejsc pracy w ramach zatrudnienia subsydiowanego	50
Organizacja szkoleń dla osób bezrobotnych pod potrzeby pracodawców w tym między innymi: <ul style="list-style-type: none">– szkoleń indywidualnych,– szkoleń grupowych, umów trójstronnych.	Liczba osób bezrobotnych objętych szkoleniami	100
Stworzenie możliwości nabywania praktycznego doświadczenia przez potencjalnych pracowników w ramach programów stażowych	Liczba osób skierowanych na staże	100
Podniesienie kwalifikacji i kompetencji pracowników zatrudnionych u lokalnych pracodawców w ramach KFS.	Liczba pracowników objętych szkoleniami w ramach KFS	200
Kompleksowa pomoc w zakresie rekrutacji i selekcji kandydatów do pracy w ramach profesjonalnego pośrednictwa pracy.	Liczba zorganizowanych spotkań rekrutacyjnych (giełd pracy)	20
Organizacja Metropolitalnych Targów Pracy Pomorza.	Metropolitalne Targi Pracy	2

Wsparcie dla nowopowstających przedsiębiorstw.	<ul style="list-style-type: none"> • Liczba przyznanych dotacji na podjęcie działalności gospodarczej 	20
	<ul style="list-style-type: none"> • Liczba osób przeszkolonych w zakresie przedsiębiorczości 	20
Zaspokajanie potrzeb kadrowych w zakresie transportu zbiorowego przewoźników regionalnych, poprzez szkolenia osób bezrobotnych na stanowiskach kierowców.	Liczba osób bezrobotnych objętych szkoleniami	10

CEL SZCZEGÓŁOWY NR 2

AKTYWIZACJA ZAWODOWA OSÓB BIERNYCH ZAWODOWO ORAZ OSÓB BEZROBOTNYCH POZOSTAJĄCYCH W SZCZEGÓLNEJ SYTUACJI NA RYNKU PRACY

ZADANIA	WSKAŹNIKI	Wartość docelowa
Wsparcie dla matek wychowujących dzieci do 6 roku życia, powracających na rynek pracy (Program specjalny „Mama na etacie”).	Liczba uczestników	20
Aktywizacja i doprowadzenie do zatrudnienia klientów GUP ze statusem „długotrwale bezrobotny”.	Liczba osób doprowadzonych do zatrudnienia w wyniku aktywizacji	50
Aktywizacja i doprowadzenie do zatrudnienia Klientów GUP z orzeczeniem o stopniu niepełnosprawności w ramach pośrednictwa pracy.	Liczba osób z niepełnosprawnościami doprowadzonych do zatrudnienia	200
Zatrudnienie bez barier „patrON” – zapewnienie kompleksowej oferty aktywizacyjnej dla osób z niepełnosprawnościami: <ul style="list-style-type: none"> • organizacja warsztatów oraz spotkań informacyjnych dla osób z niepełnosprawnością • rehabilitacja zawodowa w ramach programów rynku pracy oraz zadań zleczanych partnerom społecznym 	<ul style="list-style-type: none"> • Liczba uczestników warsztatów • Liczba osób objętych rehabilitacją zawodową 	<p>40</p> <p>10</p>
Diagnozowanie problemów klientów GUP przez zapewnienie wsparcia osobom zmagającym się z problemami uniemożliwiającymi powrót do aktywności zawodowej w postaci konsultacji specjalistycznych (psychotraumatolog).	Liczba osób	40

CEL SZCZEGÓŁOWY NR 3

POMOC MIESZKAŃCOM W WYBORZE SZKOŁY, KIERUNKÓW STUDIÓW, MIEJSCA PRACY, DALSZEGO ROZWOJU ZAWODOWEGO ORAZ POMOC W ZATRUDNIENIU OSOBOM BEZROBOTNYM POSZUKUJĄCYM PRACY

ZADANIA	WSKAŹNIKI	Wartość docelowa
Prowadzenie zajęć grupowych dotyczących poznawania siebie i rynku pracy dla uczniów.	Liczba uczniów	500
Zorganizowanie wycieczek zawodoznawczych do pracodawców oraz spotkań z przedstawicielami różnych zawodów.	Liczba wycieczek	10
Indywidualne wsparcie doradcze dla rodziców i ich dzieci w zakresie diagnozowania talentów i predyspozycji zawodowych oraz określania potencjału i mocnych stron.	Liczba dzieci	100
Objęcie indywidualną poradą zawodową osób dorosłych niezarejestrowanych w GUP.	Liczba klientów	200
Przeprowadzenie projektu przedsiębiorczego we współpracy z firmami produkcyjnymi pod nazwą „Współpraca się opłaca” skierowanego do młodzieży szkolnej	Liczba spotkań	1
Organizacja warsztatów aktywizacyjnych dla osób ze statusem „długotrwale bezrobotny” oraz 50+.	Liczba uczestników warsztatów	40
Świadczenie usługi pośrednictwa pracy, w tym poprzez indywidualne podejście do klienta.	Liczba podjęć pracy	2 400

CEL SZCZEGÓŁOWY NR 4

WSPIERANIE PRACODAWCÓW ZATRUDNIAJĄCYCH CUDZOZIEMCÓW ORAZ CUDZOZIEMCÓW PODEJMUJĄCYCH PRACĘ W POWIECIE GDAŃSKIM.

ZADANIA	WSKAŹNIKI	Wartość docelowa
Umożliwienie zatrudnienia cudzoziemców na podstawie oświadczeń o powierzeniu pracy.	Liczba zaewidencjonowanych Oświadczeń o powierzeniu pracy	10 000
Organizacja konferencji " Miastowielokulturowa przestrzeń integracji" .	Liczba zorganizowanych konferencji.	1
Kontynuacja corocznego konkursu " Pracodawca przyjazny cudzoziemcom"	Liczba konkursów	2
Dobór odpowiednich ofert pracy i udzielenie cudzoziemcom informacji dotyczących warunków życia i pracy w Gdańsku w Punkcie Pomocy Cudzoziemcom.	Liczba obsłużonych cudzoziemców.	500
Wydanie katalogu- pakietu informacyjnego dla cudzoziemców w języku angielskim.	Wydanie katalogu.	1
Przygotowanie filmików dot. promocji miasta, działań Gdańskiego Urzędu Pracy i legalizacji zatrudnienia w języku ukraińskim/ angielskim.	Liczba nagranych filmików	2
Organizacja spotkań z pracodawcami podnoszących stan wiedzy na temat zatrudnienia cudzoziemców i komunikacji wielokulturowej.	Liczba zorganizowanych spotkań	2
Przeprowadzenie warsztatów z zakresu doradztwa zawodowego dla cudzoziemców (w języku ukraińskim lub angielskim).	Liczba zorganizowanych warsztatów	1

CEL SZCZEGÓŁOWY NR 5

POPRAWA JAKOŚCI OBSŁUGI KLIENTÓW GUP

ZADANIA	WSKAŹNIKI	Wartość docelowa
Zapewnienie prawidłowej i terminowej wypłaty wszystkich należnych świadczeń.	- brak przeterminowanych wypłat	0
Utrzymanie wskaźnika % rejestracji osób bezrobotnych przez Internet.	Odsetek rejestracji przez Internet ok. 90%	ok. 90%
Utrzymanie poziomu zadowolenia Klientów z usług GUP.	Odsetek zadowolonych pow. 90%	pow. 90%
Organizacja szkoleń dla mieszkańców pt. „Sprawy urzędowe przez Internet bez wychodzenia z domu”	Liczba spotkań	7
Opracowanie ulotki informacyjnej promującej e-usługi w Gdańskim Urzędzie Pracy	Opracowana ulotka	2 000
Wysyłka decyzji do klientów drogą elektroniczną	Liczba wysłanych decyzji w mieście i powiecie ogółem	500
Poprawa warunków obsługi klientów GUP poprzez zmianę siedziby urzędu.	Przeniesienie do nowej siedziby	1
Dostosowanie stron internetowych GUP do obsługi przez osoby niepełnosprawne.	Modernizacja stron internetowych GUP	3

PODSUMOWANIE CELÓW I REZULTATÓW

CEL GŁÓWNY
WSPIERANIE ZATRUDNIENIA W POWIECIE GDAŃSKIM

CELE SZCZEGÓŁOWE

1. Zaspokajanie potrzeb kadrowych pracodawców oraz wspieranie rozwoju przedsiębiorczości

2. Aktywizacja zawodowa osób biernych zawodowo oraz osób bezrobotnych pozostających w szczególnej sytuacji na rynku pracy

3. Pomoc mieszkańcom w wyborze szkoły, kierunków studiów, miejsca pracy, dalszego rozwoju zawodowego oraz pomoc w zatrudnieniu osobom bezrobotnym poszukującym pracy

4. Wspieranie pracodawców zatrudniających cudzoziemców oraz cudzoziemców podejmujących pracę w powiecie gdańskim

5. Poprawa jakości obsługi klientów GUP

GŁÓWNE REZULTATY

Osoby objęte aktywnymi formami przeciwdziałania bezrobociu, rehabilitacji zawodowej i kształceniem ustawicznym

530

Osoby objęte poradą zawodową

900

Podjęcia pracy

2 400

Oświadczenia o powierzeniu pracy cudzoziemcowi

10 000

Poziom zadowolenia z usług GUP

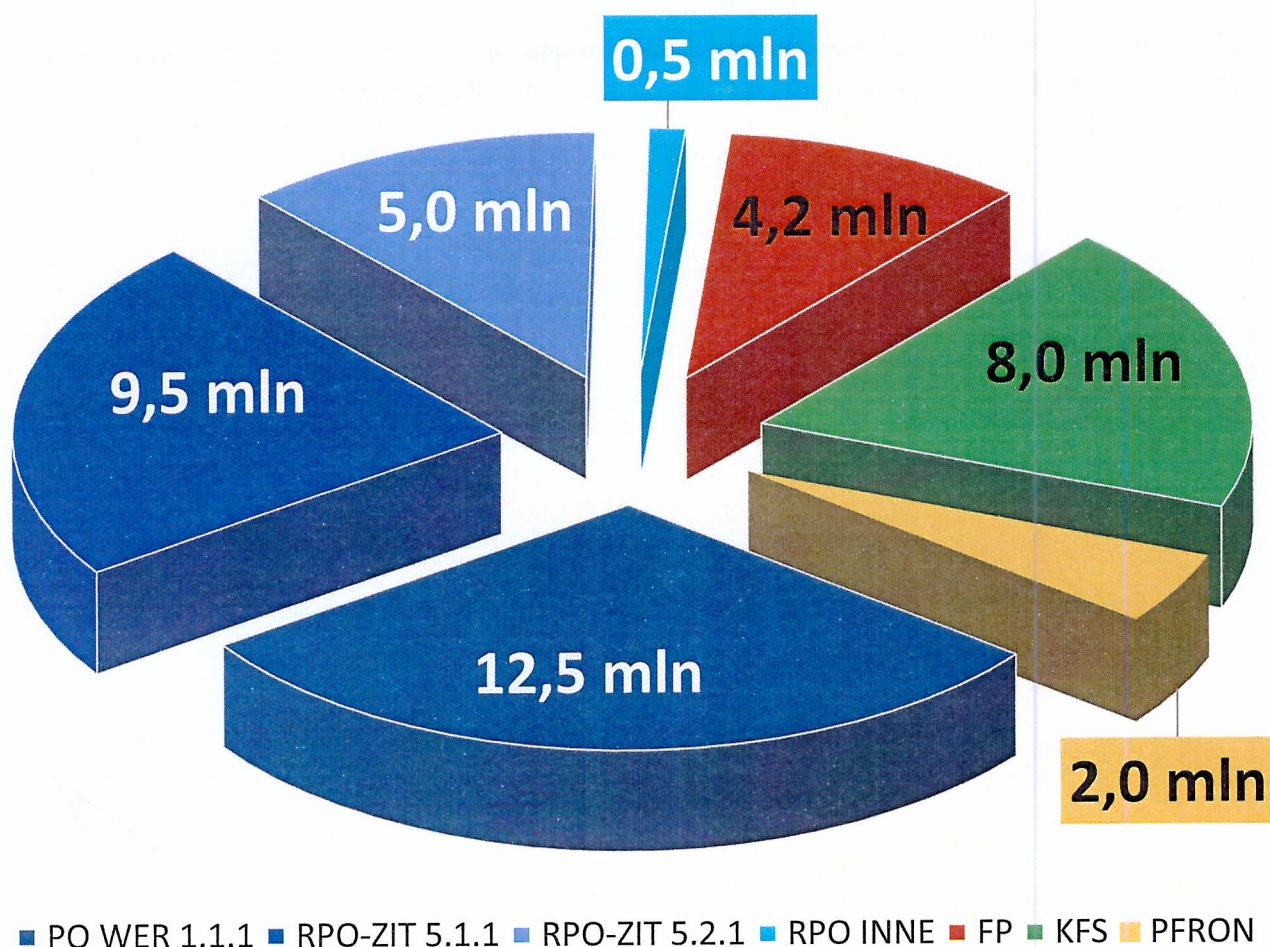
90 %

RAMY FINANSOWE

Działania ujęte w Programie będą finansowane z kilku podstawowych źródeł:

- Budżetu Miasta Gdańska, zasilanego m.in. dotacją celową otrzymaną z powiatu gdańskiego na zadania bieżące realizowane na podstawie porozumienia JST – w zakresie m.in. funkcjonowania GUP, wynagrodzeń pracowników, wybranych wydarzeń i programów aktywizacyjnych;
- Funduszu Pracy (w tym Krajowego Funduszu Szkoleniowego) – w zakresie m. in. aktywnych form przeciwdziałania bezrobociu, czy kształcenia ustawicznego;
- Europejskiego Funduszu Społecznego – w zakresie projektów realizowanych w ramach Regionalnego Programu Operacyjnego Województwa Pomorskiego na lata 2014-2020 (w tym mechanizmu Zintegrowanych Inwestycji Terytorialnych) oraz Programu Operacyjnego Wiedza Edukacja Rozwój;
- Państwowego Funduszu Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych – w zakresie aktywizacji zawodowej osób z orzeczoną niepełnosprawnością

Pozyskane środki ze źródeł zewnętrznych (FP, EFS, PFRON) szacuje się na ok. 41.7 mln zł (w tym 27,5 mln z EFS). W ramach tej samej puli ze wsparcia korzystać będą bezrobotni, poszukujący pracy, pracownicy i pracodawcy zarówno z powiatu gdańskiego, jak i Miasta Gdańsk.



ODPOWIEDZIALNOŚĆ I SYSTEM REALIZACJI

Koordynatorem Powiatowego Programu Promocji Zatrudnienia oraz Aktywizacji Lokalnego Rynku Pracy na lata 2020-2021 jest Dyrektor Gdańskiego Urzędu Pracy.

Nadzór nad stanem realizacji całokształtu zadań w ramach danego celu szczegółowego odpowiedzialni będą koordynatorzy tych celów, powołani przez Dyrektora Gdańskiego Urzędu Pracy:

- cele nr 1-3 Maria Michaluk, Zastępca Dyrektora ds. Rynku Pracy
- cele nr 4-5 Ewa Olszewska, Zastępca Dyrektora ds. Organizacji i Świadczeń

Koordynatorzy celów będą sporządzać półroczne i roczne raporty z realizacji Programu, zawierające zestawienie wskaźników wraz z bieżącym stanem ich osiągnięcia. W przypadku stwierdzenia problemów w realizacji Programu lub poszczególnych jego celów czy też istotnej zmiany uwarunkowań zewnętrznych (np. zmiana przepisów regulujących poszczególne zadania) koordynator celu głównego przygotowuje projekt zmian do Programu.

Monitorowanie realizacji poszczególnych zadań (osiągnięcia wskaźników) zostanie powierzone pracownikom odpowiednich komórek merytorycznych Gdańskiego Urzędu Pracy.

