

**UCHWAŁA NR XLIX/342/2022  
RADY POWIATU GDAŃSKIEGO  
z dnia 25 marca 2022 r.**

**w sprawie przyjęcia do realizacji „Powiatowego Programu Promocji  
Zatrudnienia oraz Aktywizacji Lokalnego Rynku Pracy na 2022 rok”.**

Na podstawie art. 12 pkt 9c ustawy z dnia 5 czerwca 1998 r. o samorządzie powiatowym (Dz. U. z 2022 r. poz. 528) 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 z późn. zm.)

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

**§ 1.**

Przyjmuje się do realizacji „Powiatowy Program Promocji Zatrudnienia oraz Aktywizacji Lokalnego Rynku Pracy na 2022 rok ”, stanowiący załącznik do niniejszej uchwały.

**§ 2.**

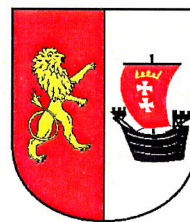
Wykonanie uchwały powierza się Powiatowemu Urzędowi Pracy w Gdańsku.

**§ 3.**

Uchwała wchodzi w życie z dniem podjęcia.

**Przewodniczący Rady  
Powiatu Gdańskiego**

  
**Bogdan Dombrowski**



# POWIATOWY PROGRAM PROMOCJI ZATRUDNIENIA ORAZ AKTYWIZACJI LOKALNEGO RYNKU PRACY NA 2022 ROK



Gdańsk, 2022 r.

## SPIS TREŚCI

<b>WPROWADZENIE</b>	<b>3</b>
.....	
<b>DIAGNOZA</b>	<b>4</b>
.....	
<b>PRZEDSTAWIENIE CELÓW</b>	<b>12</b>
.....	
<b>CEL NR 1 – ZADANIA</b>	<b>14</b>
.....	
<b>CEL NR 2 – ZADANIA</b>	<b>16</b>
.....	
<b>CEL NR 3 – ZADANIA</b>	<b>17</b>
.....	
<b>CEL NR 4 – ZADANIA</b>	<b>18</b>
.....	
<b>CEL NR 5 – ZADANIA</b>	<b>19</b>
.....	
<b>PODSUMOWANIE CELÓW I REZULTATÓW</b>	
.....	<b>20</b>
<b>RAMY FINANSOWE</b>	<b>21</b>
.....	



# 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 powiecie 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.:

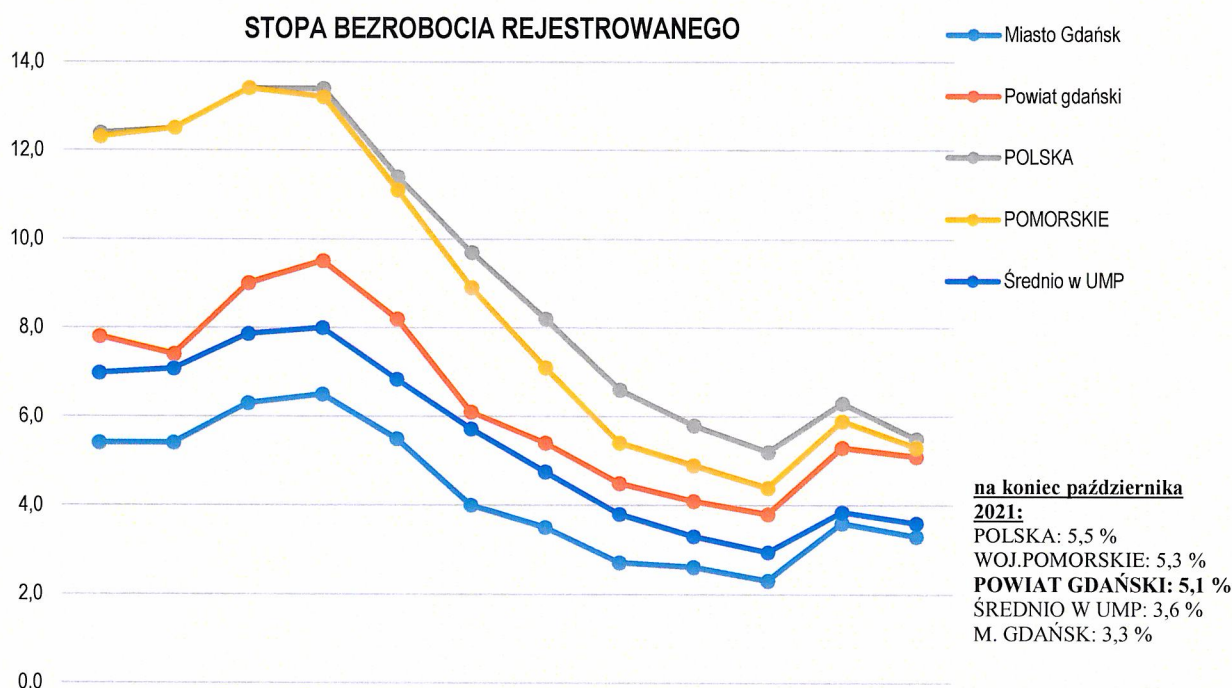
- wspieranie pracodawców tworzących miejsca pracy,
- efektywna pomoc w podejmowaniu zatrudnienia przez osoby bezrobotne,
- rozwój Metropolitalnego Rynku Pracy.

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



# DIAGNOZA

Stopa bezrobocia rejestrowanego w całej Polsce ulegała miarowemu obniżeniu od 2013 r. aż do 2019 r. W powiecie gdańskim spadek ten wynosił średnio o 1% rocznie. W latach tych rynek pracy przekształcał się z tego skierowano do pracodawcy, w rynek pracownika. Świadczyło to o wzroście gospodarczym. Pracodawcy coraz bardziej cenili specjalistów w każdej branży. Wpływ pandemii COVID-19 odbił się negatywnie na wskaźnikach dotyczących rynku pracy. Stopa bezrobocia przekroczyła poziom 5 proc. w lipcu 2020 r., a wzrost następował do maja 2021 r. (osiągając poziom 5,8%). Od czerwca 2021 można zauważyć jednak trend spadkowy, dążący do poziomu sprzed pandemii. Nie zmieniła się prawidłowość, zgodnie z którą wahania wskaźnika dla naszego powiatu odpowiadają dynamice pomiarów uśrednionych dla Gdańska, województwa pomorskiego, czy całego kraju.



Stopa bezrobocia to jeden z kluczowych parametrów określających pozycję pracowników na rynku pracy. Zarysowane wskaźniki wzrostów i spadków pokrywają się z bieżącymi dla danego okresu tendencjami w regionie i 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.

Pogorszenie na rynku pracy spowodowane pandemią znajduje odzwierciedlenie również w wartościach bezwzględnych. Podczas gdy na koniec grudnia 2019 r. zarejestrowanych w GUP było 1610 mieszkańców i mieszkańek powiatu gdańskiego, to w grudniu 2020 r. liczba ta wyniosła aż 2362 osób. Obecnie liczba zarejestrowanych bezrobotnych kształtuje się na poziomie 2061 osób.

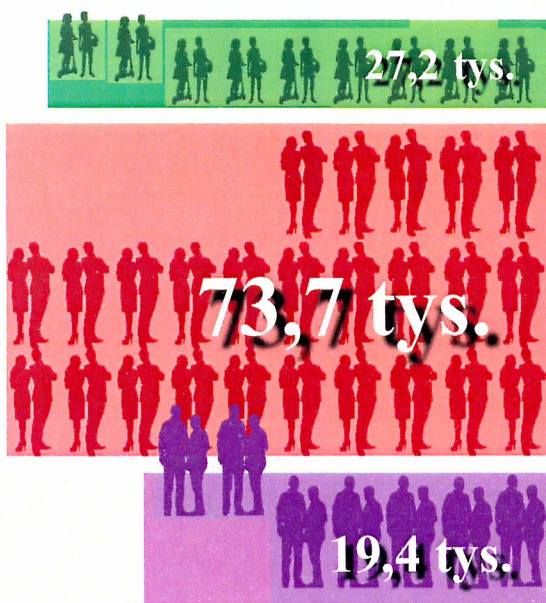
Na podstawie analizowanych trendów demograficznych dla mieszkańców powiatu gdańskiego liczebność całej populacji wzrośnie, również na skutek dodatniego bilansu migracji wewnętrznych, jednak proporcje w podziale na grupy wiekowe, istotne z punktu widzenia rynku pracy, ulegną już mniej korzystnej transformacji. 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,



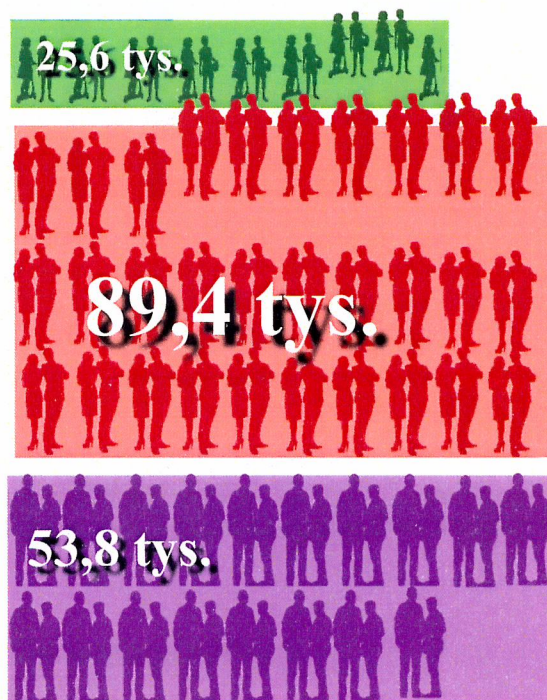
ale w powiecie gdańskim również wskazane są działania minimalizujące negatywne skutki starzenia się społeczeństwa.

## MIESZKAŃCY POWIATU GDAŃSKIEGO

w roku 2020 \*



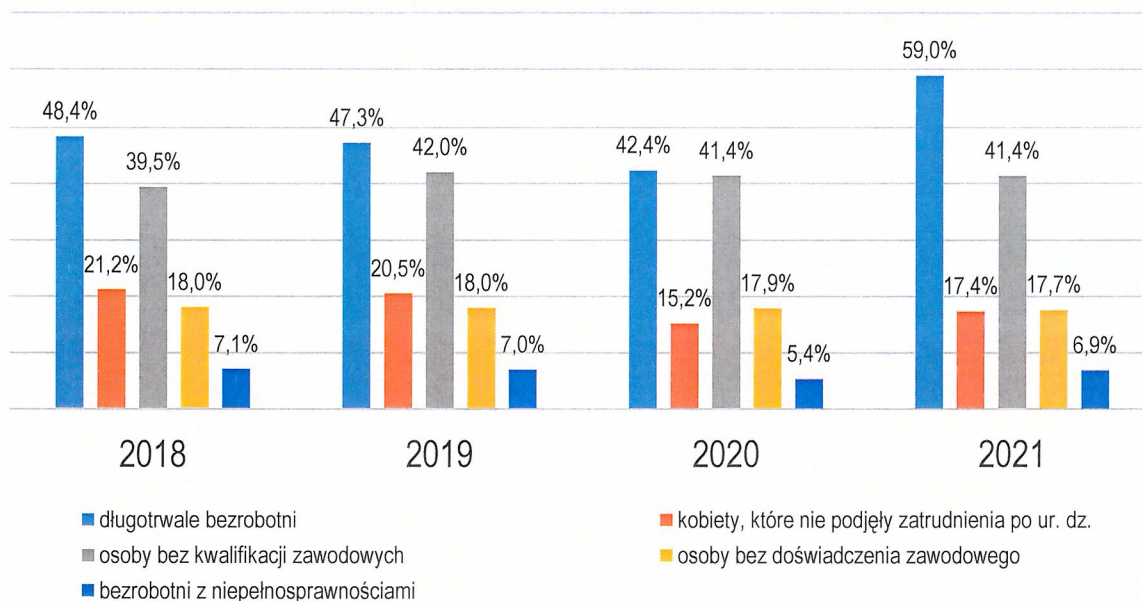
w roku 2050 \*\*



Opracowanie na podstawie: \* Bank Danych Lokalnych GUS (dane rzeczywiste na 31.12.2020 r.)

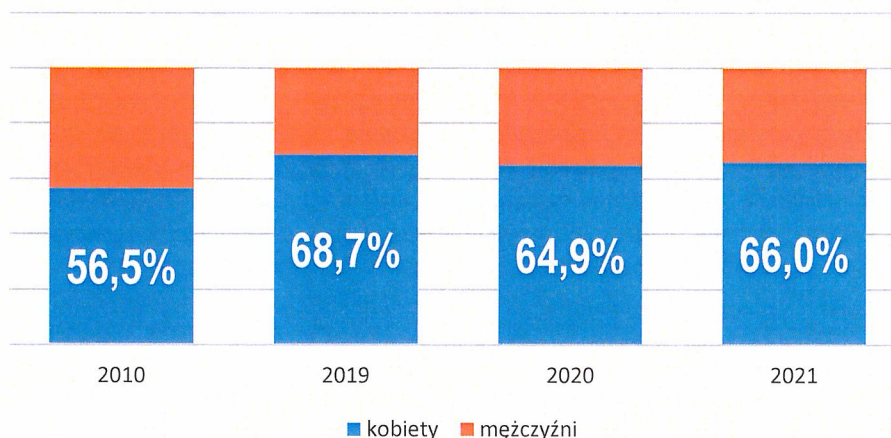
\*\* Prognoza dla powiatów i miast na prawie powiatu oraz podregionów na lata 2014-2050 (opracowana w 2014 r.)  
Przyglądając się temu, jaki odsetek spośród zarejestrowanych jako bezrobotnych mieszkanek i mieszkańców powiatu to osoby znajdujące się w szczególnie trudnej sytuacji na rynku pracy, można zauważyć względną stabilność w perspektywie ostatnich 4 lat. Najbardziej zauważalnie – z 42,4 proc. na koniec 2020 r. do 59 proc. na koniec 2021 r. – wzrost udziału osób długotrwale bezrobotnych, tj. pozostających bez zatrudnienia minimum 12 miesięcy w okresie ostatnich 2 lat. Pomimo wzrostu liczby osób w większości opisywanych kategorii w okresie obowiązywania sytuacji pandemicznej, obniżeniu uległ wskaźnik kobiet, które nie podejmowały zatrudnienia po

## Osoby w szczególnej sytuacji na rynku pracy - wybrane kategorie



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

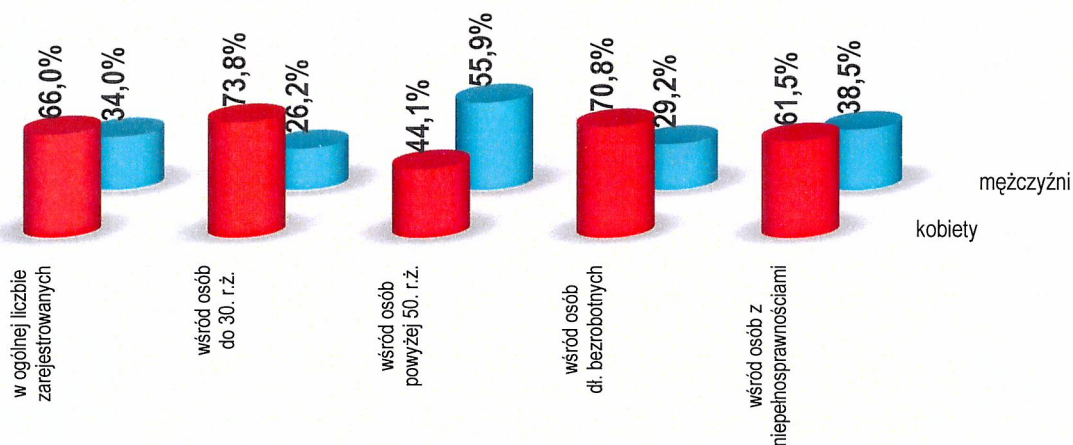


Jeszcze wyraźniejsze różnice odnotowuje się, analizując podział na płeć w grupach defaworyzowanych na rynku pracy. Kobiety to 2/3 z osób zarejestrowanych oraz tych z niepełnosprawnościami. Natomiast ponad 70% kobiet jest w grupie osób do 30. roku życia i długotrwale bezrobotnych. Z kolei w grupie wiekowej 50 plus udział mężczyzn zbliżył się do 2/3, jednak można przyjąć, że nie wynika to z mniejszej trudności ze znalezieniem pracy, jaka miałyby dotyczyć dojrzałych kobiet, ale np. z niższego ustawowego wieku emerytalnego i generalnie



częstszej skłonności do jeszcze wcześniejszej dezaktywacji (również spowodowanej niemożnością znalezienia satysfakcjonującego zatrudnienia).

#### STRUKTURA OSÓB BEZROBOTNYCH WEDŁUG PŁCI stan na 31.12.2021 r.

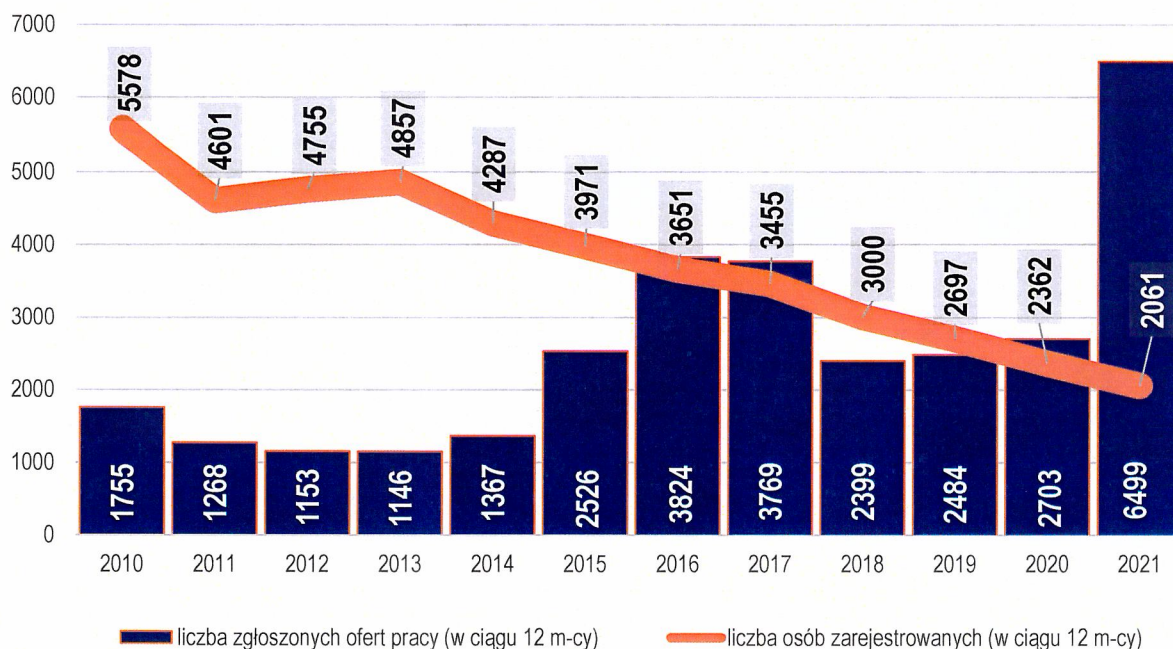


Różnice pomiędzy płciami w kontekście deklarowanych przyczyn pozostawania bez pracy analizowane były w raporcie „Niewykorzystane zasoby pracy w województwie pomorskim” (2018 r.), przygotowanym w ramach Pomorskiego Obserwatorium Rynku Pracy (prowadzonego przez WUP w Gdańsku). Ankietowani mężczyźni z całego 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. Eksperti 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 gdańskim rynku pracy zauważyć można było tendencję przewyższania liczby osób rejestrujących się wobec zgłaszanych ofert pracy. Od 2013 r. zaczęła zwiększać się liczba wolnych miejsc pracy, a liczba bezrobotnych w Gdańskim Urzędzie Pracy uległa zmniejszeniu, odwracając tym samym w ostatnich dwóch latach wieloletni trend. Od 2016 r. liczba ofert pracy przewyższyła liczbę osób noworejestrujących się w GUP. Niespotykany od ponad dekady wzrost zauważyć można w 2021 r. Zaistniała sytuacja należy interpretować wyczerpaniem rezerw na zaspokajanie potrzeb pracodawców, co może stanowić barierę w dalszym rozwoju gospodarczym. Oferty pracy zgłaszane w GUP nie stanowią 100 proc. całości rynku, 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. Przewidywania na rok 2022 dla powiatu gdańskiego kształtują się następująco:

Duży deficyt poszukujących pracy
<ul style="list-style-type: none"> <li>• betoniarze i zbrojarze, • gospodarze obiektów, portierzy, woźni i dozorczy, • monterzy instalacji budowlanych,</li> <li>• murarze i tynkarze, • operatorzy obrabiarek skrawających, • opiekunowie osoby starszej lub niepełnosprawnej,</li> <li>• pielęgniarki i położne, • pracownicy fizyczni w produkcji i pracach prostych, • robotnicy budowlani, • sprzątaczk i pokojowe, • sprzedawcy i kasjerzy</li> </ul>
Deficyt poszukujących pracy
<ul style="list-style-type: none"> <li>• analitycy, testerzy i operatorzy systemów teleinformatycznych, • blacharze i lakiernicy samochodowi, • brukarze,</li> <li>• cieśle i stolarze budowlani, • cukiernicy, • dekarze i blacharze budowlani, • elektrycy, elektromechanicy i elektromonterzy • fizjoterapeuci i masażyści, • fryzjerzy, • inżynierowie budownictwa,</li> <li>• inżynierowie chemicy i chemicy, • kelnerzy i barmani, • kierowcy autobusów, • kierowcy samochodów ciężarowych i ciągników siodłowych, • kierowcy samochodów osobowych, • kierownicy budowy,</li> <li>• kosmetyczki • krawcy i pracownicy produkcji odzieży, • kucharze, • lakiernicy, • lekarze, • listonosze i kurierzy,</li> <li>• logopedzi i audiofonolodzy,</li> <li>• magazynierzy, • mechanicy maszyn i urządzeń, • mechanicy pojazdów samochodowych, • monterzy elektroniki, • monterzy konstrukcji metalowych, • monterzy maszyn i urządzeń, • nauczyciele języków obcych i lektorzy,</li> <li>• nauczyciele nauczania początkowego, • nauczyciele praktycznej nauki zawodu, • nauczyciele przedmiotów ogólnokształcących, • nauczyciele przedmiotów zawodowych, • nauczyciele przedszkoli, • nauczyciele szkół specjalnych i oddziałów integracyjnych, • ogrodnicy i sadownicy, • operatorzy i mechanicy sprzętu do robót ziemnych, • operatorzy maszyn do produkcji wyrobów z gumy i tworzyw sztucznych, • operatorzy urządzeń dźwigowo-transportowych, • opiekunki dziecięce, • pedagodzy, • piekarze, • pomoce kuchenne, • pozostali specjaliści edukacji, • pracownicy ds. budownictwa drogowego i kolejowego, •</li> </ul>



pracownicy ds. rachunkowości i księgowości, • pracownicy ochrony fizycznej, • pracownicy poligraficzni, • pracownicy przetwórstwa metali, • pracownicy przetwórstwa spożywczego, • pracownicy robót wykończeniowych w budownictwie, • pracownicy służb mundurowych, • pracownicy socjalni, • pracownicy sprzedaży internetowej, • pracownicy telefonicznej i elektronicznej obsługi klienta, ankieterzy, teleankieterzy, • projektanci i administratorzy baz danych, programiści, • przetwórcy mięsa i ryb, • psycholodzy i psychoterapeuci, • ratownicy medyczni, • recepcjoniści i rejestratorzy, • robotnicy obróbki drewna i stolarze, • samodzielni księgowi, • spawacze, • specjaliści administracji publicznej, • specjaliści ds. rynku nieruchomości, • specjaliści ds. zarządzania zasobami ludzkimi i rekrutacji, • spedycytorzy i logiści, • szefowie kuchni, • ślusarze, • technicy informatycy, • wychowawcy w placówkach oświatowych i opiekuńczych, • 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 i diagnosty laboratoryjni, • ceramicy przemysłowi, • dentyści, • diagnosty samochodowi, • dziennikarze i redaktorzy, • ekonomiści, • farmaceuci, • filolodzy i tłumacze, • filozofowie, historycy, politolodzy i kulturoznawcy, • floryści, • fotografowie, • geodeci i kartografowie, • graficy komputerowi, • inspektorzy nadzoru budowlanego, • instruktorzy nauki jazdy, • instruktorzy rekreacji i sportu, • inżynierowie elektrycy i energetycy, • inżynierowie inżynierii środowiska, • inżynierowie mechanicy, • kamieniarze, • kierownicy ds. logistyki, • kierownicy ds. produkcji, • kierownicy ds. usług, • kierownicy ds. zarządzania i obsługi biznesu, kierownicy sprzedaży, • kierownicy w instytucjach społecznych i kultury, • marynarze, pracownicy obsługi statków i portów, • maszyniści, • meteorolodzy, geolodzy, geografowie, • monterzy okien i szklarze, • obuwnicy, • operatorzy aparatury medycznej, • operatorzy maszyn do produkcji do przetwórstwa papieru, • operatorzy maszyn do produkcji wyrobów cementowych i kamiennych, • operatorzy maszyn do produkcji wyrobów chemicznych, • operatorzy maszyn rolniczych i ogrodniczych, • operatorzy maszyn włókienniczych, • optycy i pracownicy wytwarzający protezy, • plastycy, dekoratorzy wnętrz i konserwatorzy zabytków, • pomoce w gospodarstwie domowym, • pracownicy administracyjni i biurowi, • pracownicy biur podróży i obsługi turystycznej, • pracownicy ds. jakości, • pracownicy ds. ochrony środowiska i bhp, • pracownicy ds. techniki dentystycznej, • pracownicy myjni, pralni i prasowalni, • pracownicy obsługi ruchu lotniczego, • pracownicy obsługi ruchu szynowego, • pracownicy poczty, • pracownicy usług pogrzebowych, pracownicy zajmujący się zwierzętami, • prawnicy, • projektanci wzornictwa przemysłowego i operatorzy CAD, • przedstawiciele handlowi, • robotnicy leśni, • robotnicy obróbki skóry, • rolnicy i hodowcy, • rybacy, • rzemieślnicy obróbki szkła i metali szlachetnych, • sekretarki i asystenci, • socjolodzy i specjaliści ds. badań społeczno-ekonomicznych, • specjaliści ds. finansowych, • specjaliści ds. organizacji produkcji, • specjaliści ds. PR, reklamy, marketingu i sprzedaży, • specjaliści ds. wdrażania i doskonalenia produktów i usług cyfrowych, • specjaliści elektroniki, automatyki i robotyki • Specjaliści rolnictwa i leśnictwa, • specjaliści technologii żywności i żywienia, • specjaliści telekomunikacji, • tapicerzy, • technicy budownictwa, • technicy mechanicy, • weterynarze, • windykatrzy

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

- Budowlany
- medyczny
- 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



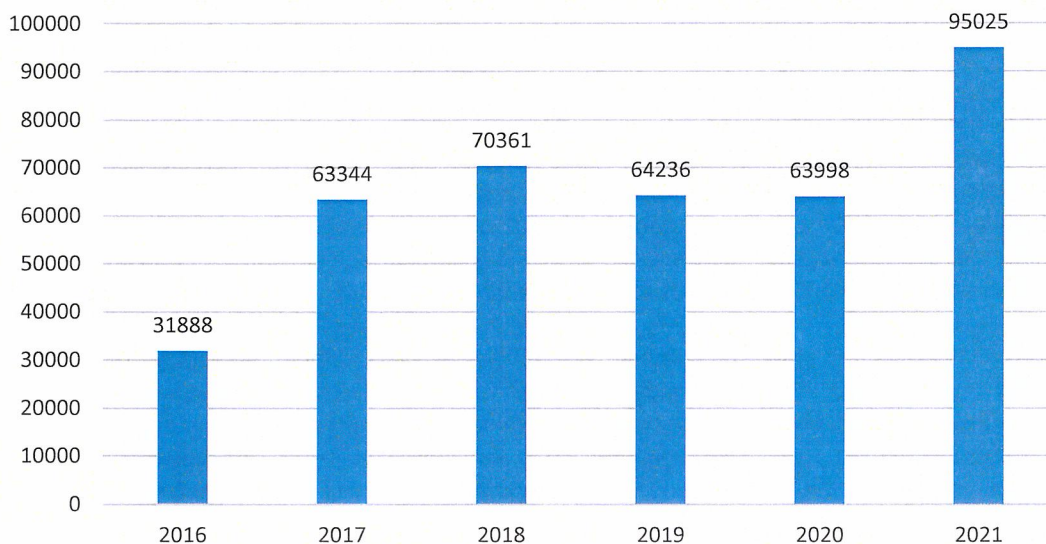
- edukacja

Warto zauważyć, że zawody, które jeszcze zaledwie kilka lat temu charakteryzowały się nadpodażą, obecnie borykają się z trudnościami w obsadzeniu wolnych miejsc pracy. Należą do nich m.in. pedagodzy, psycholodzy i psychoterapeuci, nauczyciele przedmiotów ogólnokształcących czy specjaliści administracji publicznej.

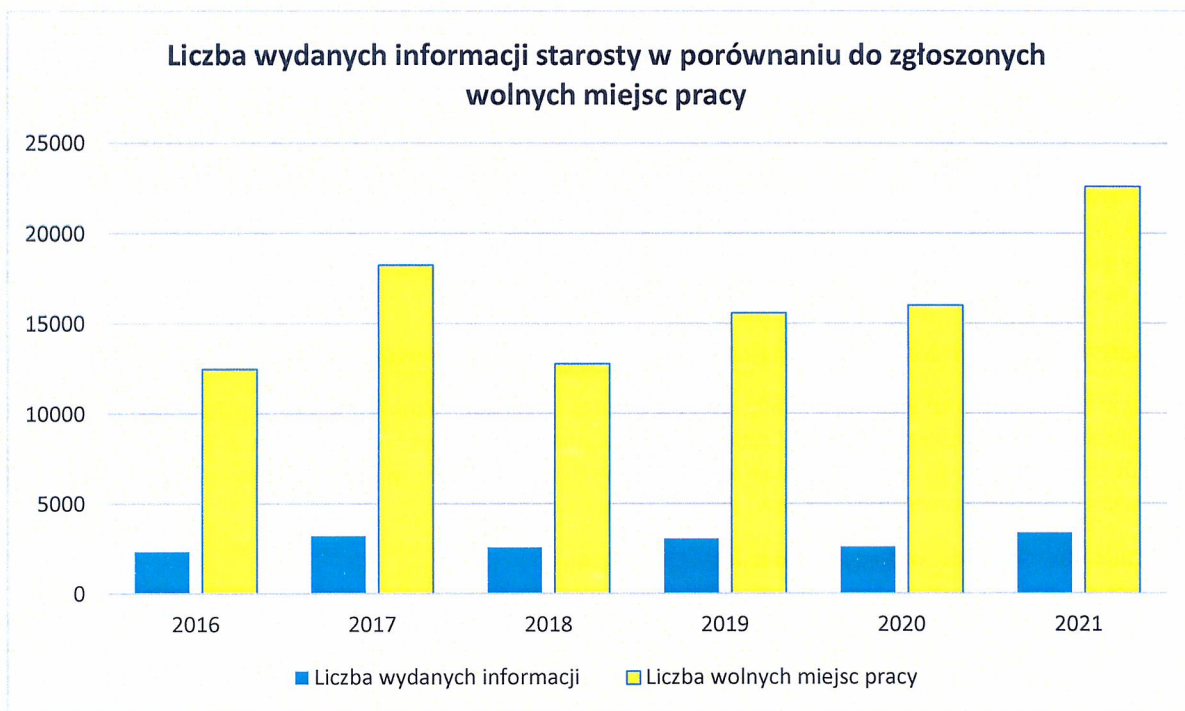
Wyżej opisane strukturalne problemy – starzenie się społeczeństwa, niewykorzystany potencjał grup o wciąż niskim poziomie aktywności zawodowej – nakładają się na siebie, co potęguje trudności ze znalezieniem kandydatów do pracy. Pracodawcy zareagowali na to, sięgając po cudzoziemców, w szczególności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

Precyzyjne określenie skali zjawiska, jakim jest wkład obcokrajowców w gdański rynek pracy, 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 siedem lat temu liczbę cudzoziemców w firmach i instytucjach mierzona była w tysiącach, to obecnie są to już dziesiątki tysięcy.

**Liczba zarejestrowanych oświadczeń  
o powierzeniu pracy**



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.



Struktura cudzoziemców w podziale na obywatelstwo (na podstawie oświadczeń o zamiarze powierzenie pracy) pokazuje absolutną dominację przybyszów z Ukrainy, stanowiących (dane za 2020 r.) 85 proc. całej grupy. Kolejne miejsca zajmują obywatele Białorusi (7,7 proc.), Gruzji (3,0 proc.), Mołdowy (2,5 proc.), Rosji (1,6 proc.) i Armenii (0,2 proc.).

## PRZEDSTAWIENIE CELÓW

Biorąc pod uwagę zarysowane w diagnostycznej części Programu problemy, zjawiska i tendencje, zakres zadań samorządu wynikający z przepisów prawa, dokumenty strategiczne, a także środki finansowe, zasoby i narzędzia będące w dyspozycji Gdańskiego Urzędu Pracy, w roku 2022 polityka zatrudnienia w Gdańsku będzie nakierowana na realizację następujących celów:

### CEL GŁÓWNY

#### WSPIERANIE ZATRUDNIENIA W MIEŚCIE GDAŃSKU

#### CELE SZCZEGÓŁOWE

##### 1. Zaspokajanie potrzeb kadrowych pracodawców oraz wspieranie rozwoju przedsiębiorczości

Do podtrzymania dynamicznego rozwoju miasta 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 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 nasze miasto za miejsce, w którym warto nie tylko czasowo podjąć pracę, ale także osiedlić się, czy sprowadzić bliskich.

### **5. Pomoc mieszkańcom w dostępie do usług rynku pracy**

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. Poprzez zwiększenie dostępności usług online, wzrośnie komfort mieszkańców oraz przedsiębiorców, którzy w obecnych realiach często preferują kontakt elektroniczny.



# CEL SZCZEGÓŁOWY NR 1

## ZASPOKAJANIE POTRZEB KADROWYCH PRACODAWCÓW ORAZ WSPIERANIE ROZWOJU PRZEDSIĘBIORCZOŚCI

ZADANIA	WSKAŹNIKI	Wartość docelowa
Organizacja zatrudnienia subsydiowanego, w tym prac interwencyjnych, robót publicznych, dofinansowania do wynagrodzeń osób 50+, bonów zatrudnieniowych i refundacji kosztów wyposażenia stanowiska pracy	Liczba utworzonych miejsc pracy w ramach zatrudnienia subsydiowanego	80
Organizacja szkoleń dla osób bezrobotnych pod potrzeby pracodawców, w tym między innymi: <ul style="list-style-type: none"> <li>– szkoleń indywidualnych,</li> <li>– szkoleń grupowych, umów trójstronnych</li> </ul>	Liczba osób bezrobotnych objętych szkoleniami	263
Stworzenie możliwości nabywania praktycznego doświadczenia przez potencjalnych pracowników w ramach programów stażowych	Liczba osób skierowanych na staże	132
Podniesienie kwalifikacji i kompetencji pracowników zatrudnionych u lokalnych pracodawców w ramach KFS	Liczba pracowników objętych szkoleniami w ramach KFS	217
Wsparcie dla nowopowstających przedsiębiorstw	Liczba przyznanych dotacji na podjęcie działalności gospodarczej	163
	Liczba osób przeszkolonych w zakresie przedsiębiorczości	163
Kompleksowa pomoc w zakresie rekrutacji i selekcji kandydatów do pracy w ramach profesjonalnego pośrednictwa pracy	Liczba zorganizowanych spotkań rekrutacyjnych (giełd pracy)	10
	Organizacja Targów Pracy dla branży HoReCa	1
	Organizacja Gdańskich Targów Pracy	1
	Przeprowadzenie 20 e-konsultacji z pracodawcami w sprawie	20

	oferowanych usług GUP pt. „Rynek pracy przy kawie”	
--	--	--

## 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 (Programy specjalne „Kobieta na swoim” i „Mama na etacie”)	Liczba uczestników	10
Aktywizacja zawodowa Seniorów poprzez organizację Festiwalu Pracy i Aktywności Seniorów	Liczba Festiwalu Pracy i Aktywności Seniorów	1
Aktywizacja i doprowadzenie do zatrudnienia klientów GUP ze statusem „długotrwale bezrobotny”	Liczba osób doprowadzonych do zatrudnienia w wyniku aktywizacji	150
Aktywizacja i doprowadzenie do zatrudnienia Klientów GUP z orzeczeniem o stopniu niepełnosprawności w ramach pośrednictwa pracy	Liczba osób z niepełnosprawnościami doprowadzonych do zatrudnienia	125
Zatrudnienie bez barier – zapewnienie kompleksowej oferty aktywizacyjnej dla osób z niepełnosprawnościami: <ul style="list-style-type: none"> <li>• organizacja warsztatów oraz spotkań informacyjnych dla osób z niepełnosprawnością</li> <li>• rehabilitacja zawodowa w ramach programów rynku pracy oraz zadań zleczanych partnerom społecznym</li> </ul>	Liczba uczestników warsztatów	10
	Liczba osób objętych rehabilitacją zawodową	5



## 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
Talenty bez barier – zorganizowanie wydarzeń skierowanych do osób z niepełnosprawnością w formie spotkań i warsztatów wspierających wykorzystywanie własnych talentów w wyborach zawodowych i motywujące do podejmowania aktywności zawodowej	Liczba wydarzeń	4
Przeprowadzenie porad grupowych dla młodzieży szkolnej w formie warsztatów lub webinarów dotyczących rozwijania talentów, kompetencji społecznych, podejmowania decyzji i konstruowania kariery edukacyjno-zawodowej	Liczba uczestników	540
Rozpoznanie talentów i predyspozycji zawodowych dla młodzieży i dla osób dorosłych w ramach porad indywidualnych	Liczba przeprowadzonych testów dla młodzieży	260
	Liczba przeprowadzonych testów dla dorosłych	72
W ramach „Gdańskiego Tygodnia Zawodowca” zorganizowanie wydarzenia dla uczniów i ich rodziców z klas ósmych promującego szkolnictwo zawodowe	Liczba wydarzeń	1
Zorganizowanie wydarzenia promującego postawy przedsiębiorcze w ramach Światowego Tygodnia Przedsiębiorczości i Europejskich Dni Pracodawców	Liczba wydarzeń	1



Organizacja warsztatów aktywizacyjnych dla osób ze statusem „długotrwale bezrobotnych” do 30 roku życia	Liczba uczestników warsztatów	10
Świadczenie usługi pośrednictwa pracy, w tym poprzez indywidualne podejście do klienta	Liczba podjęć pracy	1 500

## **CEL SZCZEGÓŁOWY NR 4**

### **WSPIERANIE PRACODAWCÓW ZATRUDNIAJĄCYCH CUDZOZIEMCÓW PODEJMUJĄCYCH PRACĘ W POWIECIE GDAŃSKIM**

<b>ZADANIA</b>	<b>WSKAŹNIKI</b>	<b>Wartość docelowa</b>
Umożliwienie zatrudnienia cudzoziemców na podstawie oświadczeń o powierzeniu pracy	Liczba zaewidencjonowanych oświadczeń o powierzeniu pracy	5 000
Organizacja spotkań informacyjnych dla pracodawców i cudzoziemców dotycząca zmian w przepisach legalizujących zatrudnienie	Liczba zorganizowanych spotkań	2
Udzielenie cudzoziemcom informacji dotyczących warunków życia i pracy w powiecie gdańskim w Punkcie Pomocy Cudzoziemcom	Liczba obsługowanych cudzoziemców	500
Organizacja konferencji dla pracodawców „Zatrudniaj legalnie. Zmiany w przepisach związanych z legalizacją pracy obcokrajowców”	Liczba wydarzeń	1

## **CEL SZCZEGÓŁOWY NR 5**

### **POMOC MIESZKAŃCOM W DOSTĘPIE DO USŁUG RYNKU PRACY**

ZADANIA	WSKAŹNIKI	Wartość docelowa
Uruchomienie szkoleń online przez Internet dla klientów urzędu z zakresu: - podjęcie pracy (2 szkolenia) - załatwiania spraw urzędowych przez Internet bez wychodzenia z domu (2 szkolenia) - przyznania dodatku aktywizacyjnego (2 szkolenia)	Liczba zorganizowanych szkoleń	6



# PODSUMOWANIE CELÓW I REZULTATÓW

**CEL GŁÓWNY**  
**WSPIERANIE ZATRUDNIENIA W MIEŚCIE GDAŃSKU**

## 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 podejmujących pracę w powiecie gdańskim

5. Pomoc mieszkańcom w dostępie do usług rynku pracy

## GŁÓWNE REZULTATY

Osoby objęte aktywnymi formami przeciwdziałania bezrobociu, rehabilitacji zawodowej

**658**

Osoby objęte poradą zawodową

**892**

Podjęcia pracy

**1 500**

Oświadczenia o powierzeniu pracy cudzoziemcowi

**5 000**

Osoby objęte kształceniem ustawicznym

**217**



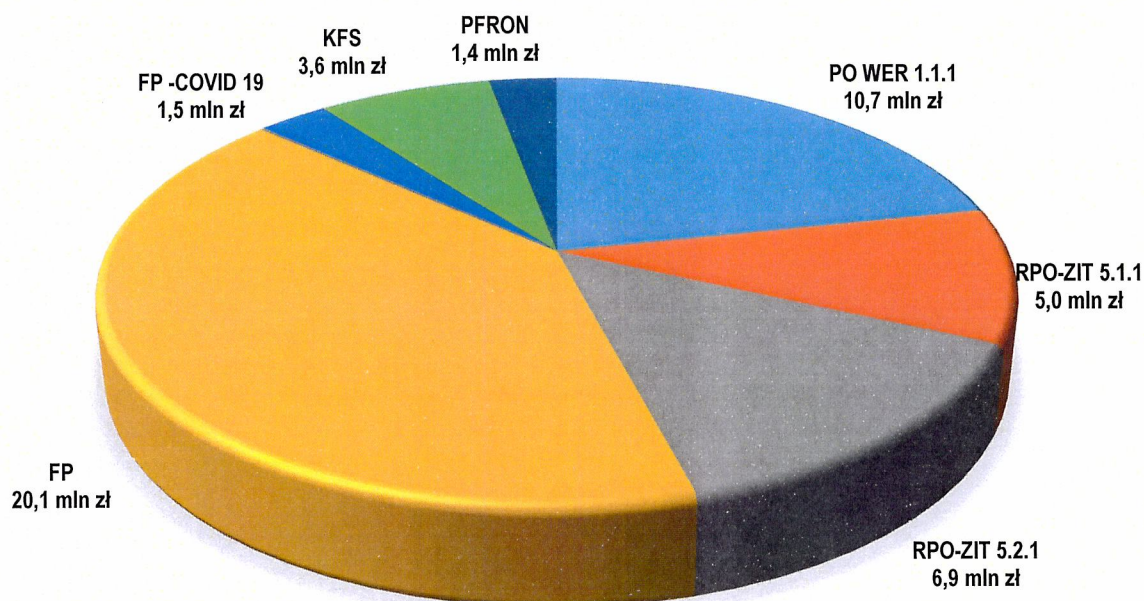
# RAMY FINANSOWE

Działania ujęte w Programie będą finansowane z kilku podstawowych źródeł:

- Budżetu Miasta Gdańska – w zakresie m. in. bieżącego 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. 49,2 mln zł (w tym 22,6 mln z EFS). W ramach tej samej puli ze wsparcia korzystać będą również bezrobotni, poszukujący pracy, pracownicy i pracodawcy z powiatu gdańskiego. Dodatkowo, w ramach uruchamianych przez władze centralne programów przeciwdziałania skutkom pandemii COVID -19, Gdański Urząd Pracy będzie na bieżąco pozyskiwał środki z FP, w oparciu o zapotrzebowanie zgłaszane przez przedsiębiorców z obszaru działania GUP. W pierwszym etapie zapewniono dofinansowanie na udzielenia wsparcia w wysokości 1.5 mln zł.

**ŚRODKI POZYSKANE ZE ŹRÓDEŁ ZEWNĘTRZNYCH NA REALIZACJĘ MIEJSKIEGO PROGRAMU PROMOCJI ZATRUDNIENIA ORAZ AKTYWIZACJI LOKALNEGO RYNKU PRACY NA 2022 ROK**



## ODPOWIEDZIALNOŚĆ I SYSTEM REALIZACJI

Koordynatorem Miejskiego Programu Promocji Zatrudnienia oraz Aktywizacji Lokalnego Rynku Pracy na 2022 rok 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

Koordinatory celów będą sporządzać półroczny i roczny raport z realizacji Programu, zawierający 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 (osiągania wskaźników) zostanie powierzone pracownikom odpowiednich komórek merytorycznych Gdańskiego Urzędu Pracy.

