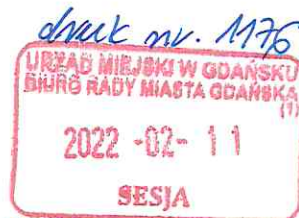


UCHWAŁA NR
RADY MIASTA GDAŃSKA

z dnia r.



BRMG.0006.21.2022

**w sprawie uchwalenia miejskiego programu promocji zatrudnienia oraz aktywizacji lokalnego rynku
pracy na 2022 rok**

Na podstawie art. 12 ust. 9c w związku z art. 92 ust. 1 pkt 1 ustawy z dnia 5 czerwca 1998 r. o samorządzie powiatowym (Dz. U. z 2020 r., poz. 920 oraz z 2021 r. poz. 1038 i 1834), w związku z 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, 2270, 2317 i 2445 oraz z 2022 r. poz. 91), **uchwała się, co następuje:**

§ 1. Uchwała się Miejski Program Promocji Zatrudnienia oraz Aktywizacji Lokalnego Rynku Pracy na 2022 rok, który stanowi załącznik do uchwały.

§ 2. Realizację uchwały powierza się Prezydentowi Miasta Gdańska.

§ 3. Uchwała wchodzi w życie z dniem podjęcia.

Przewodnicząca Rady Miasta
Gdańska

Agnieszka Owczarczak

UZASADNIENIE

Opracowanie „Miejskiego Programu Promocji Zatrudnienia i Aktywizacji Lokalnego Rynku Pracy na 2022 rok” jest wykonaniem postanowień 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.), zgodnie z którymi samorząd miasta na prawach powiatu opracowuje i realizuje program promocji zatrudnienia oraz aktywizacji lokalnego rynku pracy, stanowiący integralną część strategii rozwiązywania problemów społecznych. Gdańska Strategia Rozwiązywania Problemów Społecznych do roku 2030 została przyjęta uchwałą nr XXX/846/16 Rady Miasta Gdańska z dnia 27 października 2016 r.

Ponadto, w szerszym kontekście założenia Programu, w tym cel główny „Wspieranie zatrudnienia w Mieście Gdańsku”, wpisują się w przyjętą uchwałą nr LVII/1327/14 Rady Miasta Gdańska z dnia 25 września 2014 r. Strategię Rozwoju Miasta Gdańsk 2030 PLUS i określone w niej wyzwania rozwojowe.

W związku z zakończeniem realizacji „Miejskiego Programu Promocji Zatrudnienia i Aktywizacji Lokalnego Rynku Pracy na lata 2020-2021” zaistniała konieczność przygotowania nowego dokumentu pod nazwą „Miejski Program Promocji Zatrudnienia i Aktywizacji Lokalnego Rynku Pracy na 2022 rok”. Diagnozuje on sytuację na rynku pracy, na tej podstawie nakreśla cele polityki zatrudnienia w mieście, przedstawia zaplanowane zadania w tym zakresie i wyznacza wskaźniki wraz z wartościami docelowymi, do osiągnięcia na koniec realizacji programu.

Wnioskodawca:

PREZYDENT MIASTA GDAŃSKA

Aleksandra Dulciewicz

Opinia Radcy Prawnego:

bez uwag formalno-prawnych

RADCA PRAWNY

Dorota Szmyt
GD/GD/3383

Sporządził:
Katarzyna Dunajska

Zaakceptował:
Roland Budnik

Zatwierdził:
Piotr Borawski

INSPEKTOR
podpis.....
Katarzyna Dunajska

**DIREKTOR
GDAŃSKIEGO URZĘDU PRACY**
podpis.....
Roland Budnik

podpis.....
Piotr Borawski

SEKRETARZ MIASTA GDAŃSKA

Danuta Janczarek

Załącznik do uchwały Nr.....

Rady Miasta Gdańska

z dnia



MIEJSKI PROGRAM PROMOCJI ZATRUDNIENIA ORAZ AKTYWIZACJI LOKALNEGO RYNKU PRACY NA 2022 ROK



Gdańsk, 2021 r.

SPIS TREŚCI

WPROWADZENIE	3
DIAGNOZA	5
PRZEDSTAWIENIE CELÓW	12
CEL NR 1 – ZADANIA	14
CEL NR 2 – ZADANIA	16
CEL NR 3 – ZADANIA	18
CEL NR 4 – ZADANIA	20
CEL NR 5 – ZADANIA	21
CEL NR 6 – ZADANIA	22
CEL NR 7 – ZADANIA	22
PODSUMOWANIE CELÓW I REZULTATÓW	23
RAMY FINANSOWE	24
ODPOWIEDZIALNOŚĆ I SYSTEM REALIZACJI	25

WPROWADZENIE

Gdańsk jako „miasto skupiające i przyciągające to, co najcenniejsze – ludzi dumnych z dziedzictwa, solidarnych, otwartych, kreatywnych, rozwijających się i wspólnie kształtujących przyszłość” – to wizja zarysowana w Strategii Rozwoju Miasta GDAŃSK 2030 PLUS. 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.

Postulaty te pozostają spójne z celami strategicznymi ww. Strategii GDAŃSK 2030 PLUS, w tym w szczególności z:

- tworzeniem skutecznego systemu wielostopniowej edukacji (w tym zawodowej) na każdym etapie życia, elastycznie podążającego za rozwojem technologicznym oraz potrzebami gospodarki, dającego miejsce na rynku pracy wszystkim uczestnikom procesu kształcenia;
- rozwijaniem partnerstwa edukacyjnego: rodziny, szkoły, społeczności lokalnej we współpracy z pracodawcami, uczelniami i innymi instytucjami sektora publicznego i niepublicznego;
- kształtowaniem postaw i kompetencji służących rozwojowi kreatywnej i innowacyjnej gospodarki;
- wzrostem konkurencyjności i współpracy podmiotów gospodarczych, szkół, uczelni i instytucji, zwłaszcza w zakresie promowania przedsiębiorczości, edukacji w zakresie kreatywności, gospodarki morskiej, energetyki, IT, przemysłu czasu wolnego oraz przemysłów kreatywnych owocująca komercjalizacją wiedzy i powstawaniem nowych innowacyjnych projektów.

Wskazanie, jak przełożyć cele Strategii na wymiar praktyczny, znajduje odzwierciedlenie w odpowiednich Programach Operacyjnych, wśród których różne aspekty polityki zatrudnienia odnaleźć można przede wszystkim w PO Innowacyjność i Przedsiębiorczość (POLiP), do pewnego stopnia również w PO Integracja Społeczna i Aktywność Obywatelska (POISiAO) oraz PO Edukacja (POE), a dokładniej w zadaniach:

- zwiększenie dostępu do poradnictwa edukacyjno-zawodowego, wspierającego każdego mieszkańca w procesie wyboru ścieżki rozwoju osobistego i zawodowego (zadanie I.4.1, POE)
- zwiększenie dostępu do przystępnych, trwałych i wysokiej jakości usług społecznych (zadanie III.6.1, POISiAO)
- rozwinięcie działań w zakresie aktywizacji społecznej i zawodowej osób zagrożonych ubóstwem lub wykluczeniem społecznym (zadanie III.6.2, POISiAO)
- kształcenie kluczowych kompetencji wśród dzieci i młodzieży (zadanie V.1.1, POLiP)

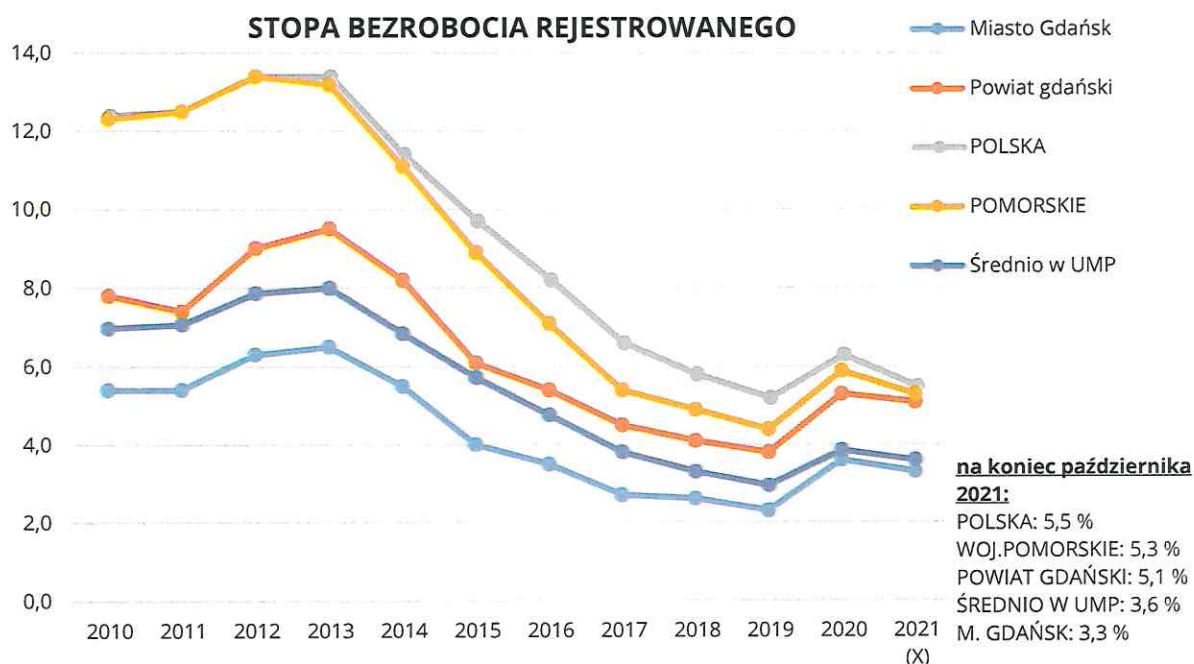
- Identyfikacja oraz uzupełnienie braków kompetencyjnych i kadrowych w przedsiębiorstwach (zadanie V.1.2, POLiP)
- rozwój systemu wsparcia nowo powstających oraz istniejących przedsiębiorstw w branżach tradycyjnych (zadanie V.2.1, POLiP)
- rozwój systemu wsparcia dla firm innowacyjnych i kreatywnych, w tym: start-upów (zadanie V.2.2, POLiP)

Dodatkowo, dokumentem określającym ramy dla m. in. polityki zatrudnienia w mieście oraz podmiotów ją kształtujących i wdrażających jest Gdańska Strategia Rozwiązywania Problemów Społecznych do roku 2030, wytyczająca następujące kierunki działań:

1. Budowanie mechanizmów rozwiązywania nowych wyzwań.
2. Wzmacnianie i rozwój partycypacji społecznej.
3. Rozwój partnerstwa i solidarności na co dzień.
4. Subsydiarność.
5. Sprawny i efektywny system zarządzania polityki społecznej.
6. Deinstytucjonalizacja.
7. Zwiększanie dostępności do usług.

DIAGNOZA

Po okresie historycznie niskiego poziomu stopy bezrobocia rejestrowanego w Gdańsku, kształtującego się w latach 2018-2019 poniżej 3 proc., wpływ pandemii COVID-19 odbił się negatywnie na wskaźnikach dotyczących rynku pracy. Stopa bezrobocia przekroczyła poziom 3 proc. w czerwcu 2020, by osiągnąć maksimum 3,9 proc. w miesiącach marzec-kwiecień 2021. Od drugiej połowy 2021 można zauważyć jednak trend spadkowy, dążący do poziomu sprzed pandemii. Nie zmieniła się prawidłowość, zgodnie z którą wahania wskaźnika dla naszego miasta odpowiadają dynamice pomiarów uśrednionych dla województwa pomorskiego, czy całego kraju. Wśród porównywalnych pod względem potencjału społeczno-ekonomicznego 12 największych polskich metropolii, Gdańsk (wg stanu na koniec października 2021) plasował się w połowie stawki za takimi miastami jak Warszawa, Katowice, Poznań a przed Łodzią czy Szczecinem.



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.

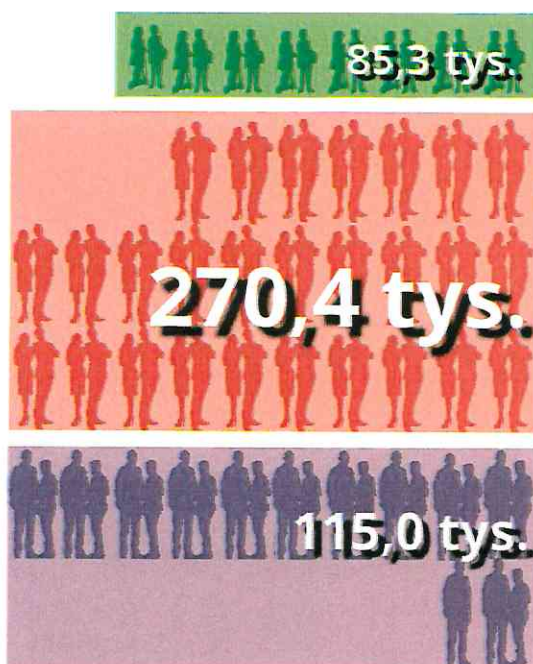
Pogorszenie na rynku pracy spowodowane pandemią znajduje odzwierciedlenie również w wartościach bezwzględnych. Podczas gdy na koniec grudnia 2019 r. zarejestrowanych w GUP było 5934 mieszkańców i mieszkanki Gdańska, to w grudniu 2020 r. liczba ta wyniosła aż 8890 osób.

Obecnie liczba zarejestrowanych bezrobotnych kształtuje się na poziomie porównywalnym z tym sprzed pięciu lat i wyniosła na koniec listopada 2021 r. 7970 osób.

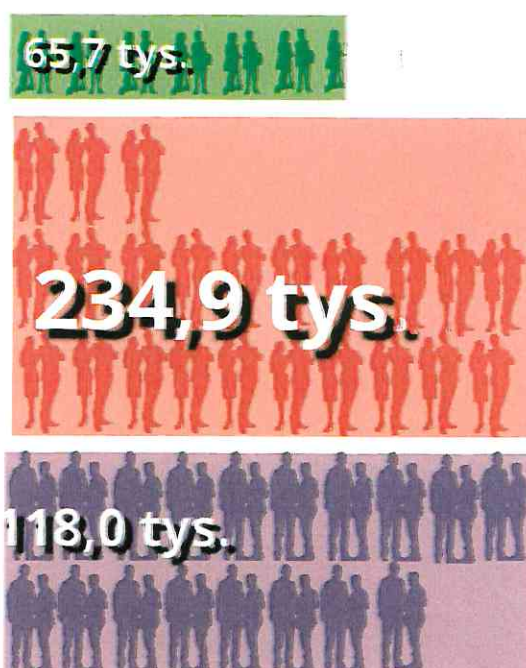
Na podstawie analizowanych trendów demograficznych dla mieszkańców Miasta Gdańska można zauważyć wyraźny trend zmniejszania udziału ludności w wieku produkcyjnym. Wskaźnik obciążenia demograficznego, tj. stosunek liczby osób w wieku nieprodukcyjnym na 100 osób w wieku produkcyjnym na koniec 2021 r. wyniósł 74,1 os. przy 61,7 os. w roku 2014. Na podstawie powyższego trendu prognozuje się, że w roku 2050 na sto osób w wieku produkcyjnym przypadać będą 82 w wieku przed- i poprodukcyjnym.

MIESZKAŃCY GDAŃSKA

w roku 2020 *



w roku 2050 **



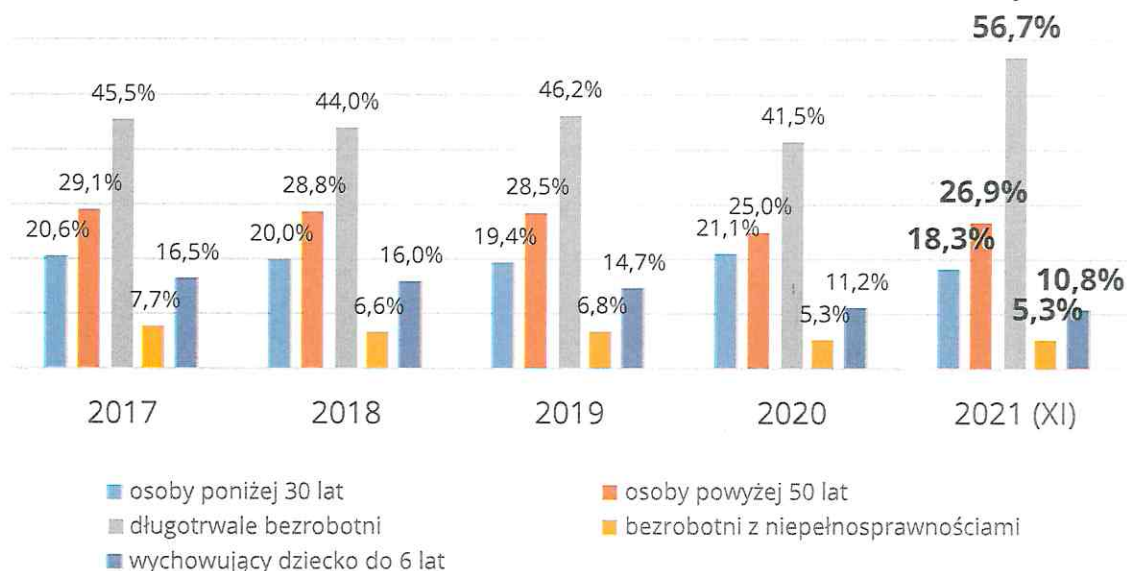
Opracowanie na podstawie: * Bank Danych Lokalnych GUS (dane rzeczywiste na 31.12.2020 r.)

** Prognoza dla powiatów i miast na prawie powiatu oraz podregionów na lata 2014-2050 (opracowana w 2014 r.)

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

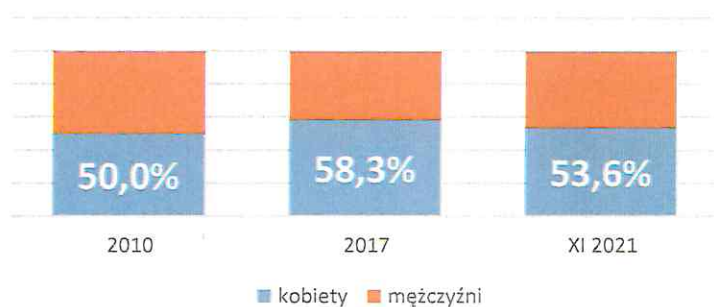
Przyglądając się temu, jak w perspektywie ostatnich 5 lat kształtował się odsetek osób znajdujących się w szczególnie trudnej sytuacji na rynku pracy wśród zarejestrowanych bezrobotnych Gdańszczanek i Gdańszczan, należy zauważyć względną stabilność w strukturze wiekowej. Wciąż co piąty bezrobotny ma mniej niż 30 lat, a mniej więcej co trzeci ukończył 50. rok życia. Znaczne odstępstwo stanowi udział długotrwale bezrobotnych osób tj. pozostających bez zatrudnienia minimum 12 m-cy w okresie ostatnich 2 lat. W listopadzie 2021 r. odnotowano wyraźny wzrost wskaźnika - o ponad 10 pkt proc. w porównaniu do grudnia 2017 r. i aż 15,2 pkt. proc. do grudnia 2020 r. Odsetek osób z niepełnosprawnościami oraz wychowujących dziecko do lat 6 wykazuje stały trend spadkowy.

OSOBY W SZCZEGÓLNEJ SYTUACJI NA RYNKU PRACY - WYBRANE KATEGORIE (ODSETEK W STOSUNKU DO OGÓŁU BEZROBOTNYCH)



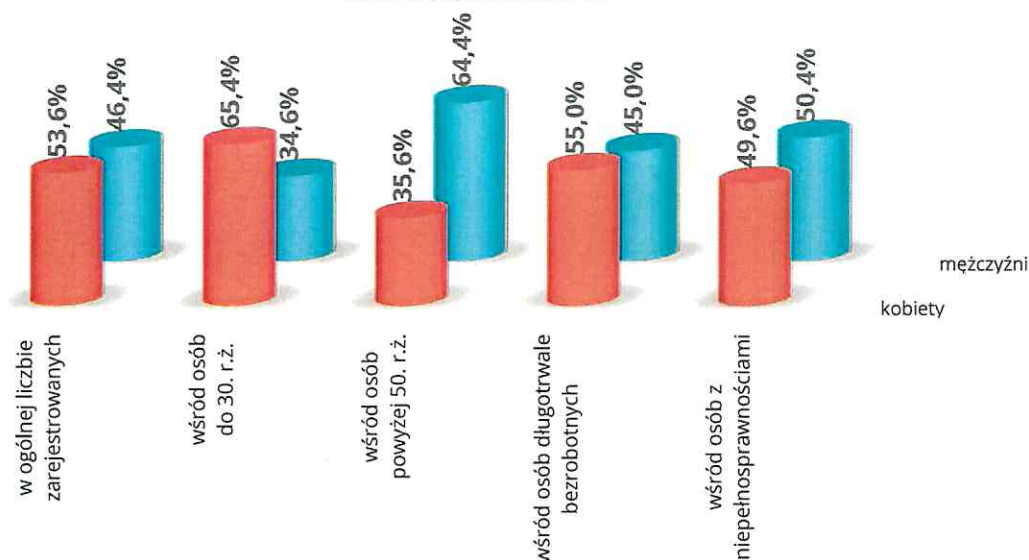
Znaczące wyzwanie stanowi sytuacja kobiet. Ich przewaga liczebna w strukturze bezrobotnych w podziale na płeć w 2010 r. odpowiadała w przybliżeniu proporcji charakterystycznej dla całej populacji. Następne lata przyniosły jednak znaczną dysproporcję w podziale na płeć na niekorzyść kobiet, by w roku 2017 osiągnąć kulminację w wysokości 58,3 % przy 41,7 % udziale mężczyzn w ogóle bezrobotnych. Obecnie sytuacja ulega wyrównaniu i w listopadzie 2021 r. udział kobiet w ogóle bezrobotnych wynosi 53,6 %.

ODSETEK KOBIET WŚRÓD OSÓB ZAREJESTROWANYCH JAKO BEZROBOTNE



Jeszcze wyraźniejsze różnice odnotowuje się, analizując podział na płeć w grupach defaworyzowanych na rynku pracy. Kobiety to blisko 2/3 zarejestrowanych do 30. roku życia, większość długotrwale bezrobotnych. Jedynie wśród osób z niepełnosprawnościami mamy aktualnie do czynienia ze względną równowagą. 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 miałaby 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 30.11.2021 r.

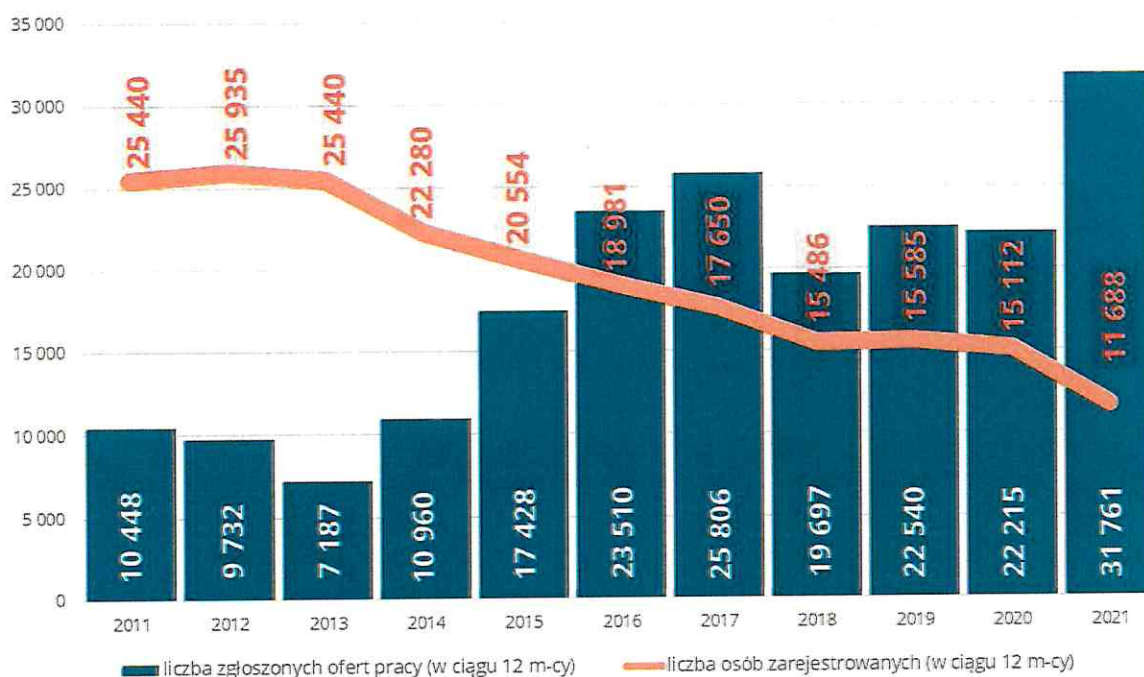


Różnice pomiędzy płciami w kontekście deklarowanych przyczyn pozostawania bez pracy analizowane były w raporcie „Niewykorzystane zasoby pracy w województwie pomorskim” (2018 r.), przygotowanym w ramach Pomorskiego Obserwatorium Rynku Pracy (prowadzonego przez WUP w Gdańsku). Ankietowani mężczyźni z całego 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 znacząco przewyższyła liczbę osób noworejestrujących się w GUP. 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. Przewidywania na rok 2022 dla miasta Gdańsk kształtują się następująco:

Duży deficyt poszukujących pracy

- betoniarze i zbrojarze, • gospodarze obiektów, portierzy, woźni i dozorczy, • monterzy instalacji budowlanych, • murarze i tynkarze, • operatorzy obrabiarek skrawających, • opiekunowie osoby starszej lub niepełnosprawnej, • pielęgniarki i położne, • pracownicy fizyczni w produkcji i pracach prostych, • robotnicy budowlani, • sprzątaczk i pokojowe, • sprzedawcy i kasjerzy

Deficyt poszukujących pracy

• analitycy, testerzy i operatorzy systemów teleinformatycznych, • blacharze i lakiernicy samochodowi, • brukarze, • cieśle i stolarze budowlani, • cukiernicy, • dekarze i blacharze budowlani, • elektrycy, elektromechanicy i elektromonterzy, • fizjoterapeuci i masażyści, • fryzjerzy, • inżynierowie budownictwa, • inżynierowie chemicy i chemicy, • kelnerzy i barmani, • kierowcy autobusów, • kierowcy samochodów ciężarowych i ciągników siodłowych, • kierowcy samochodów osobowych, • kierownicy budowy, • kosmetyczki • krawcy i pracownicy produkcji odzieży, • kucharze, • lakiernicy, • lekarze, • listonosze i kurierzy, • logopedzi i audiofonolodzy, • magazynierzy, • mechanicy maszyn i urządzeń, • mechanicy maszyn i urządzeń, • mechanicy pojazdów samochodowych, • monterzy elektroniki, • monterzy konstrukcji metalowych, • monterzy maszyn i urządzeń, • 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, • 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, • 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, • spedytorzy i logistycy, • 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 prasowni, • 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, • windykatory

nadwyżka poszukujących pracy

brak

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

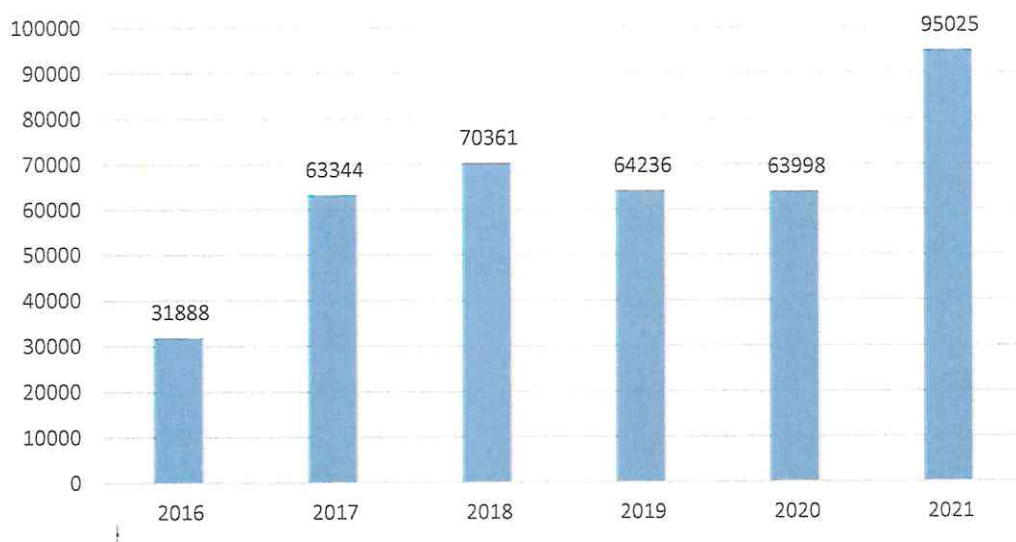
- Budowlany
- medyczny
- turystyczny / gastronomiczny
- transportowo-logistyczny
- ICT
- (około)medyczny / opiekuńczy
- usługi dla ludności
- usługi dla biznesu (głównie finansowe)
- motoryzacyjny
- różne gałęzie przemysłu w zakresie robotników wykwalifikowanych
- handel
- edukacja

Warto zauważyć, że zawody, które jeszcze niedawno charakteryzowały się nadpodażą, obecnie borykają się z trudnościami w obsadzeniu wolnych miejsc pracy. Należą do nich m.in. pedagodzy, psychologzy 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.

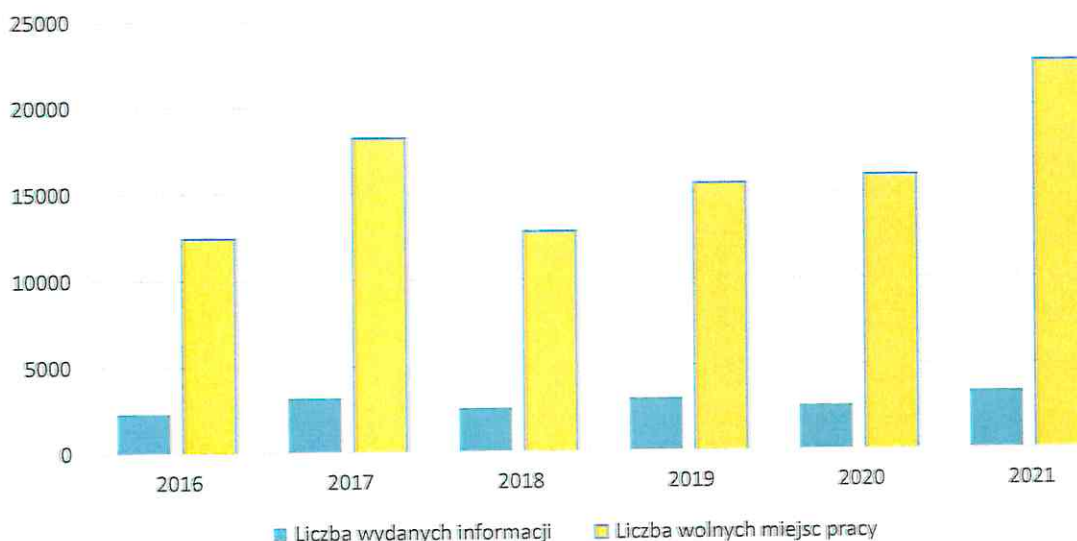
Precyzyjne określenie skali zjawiska, jakim jest wkład obcokrajowców w gdański rynek pracy, jest utrudnione przez niedoskonałość i rozproszenie danych statystycznych. Od 2014 r. mierzalne na poziomie miasta/powiatu pozostają oświadczenia o zamiarze powierzenia pracy cudzoziemcowi (dotyczy obywateli Ukrainy, 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 gdańskich 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.

Liczba wydanych informacji starosty w porównaniu do zgłoszonych wolnych miejsc pracy



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, miejskie 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 Gdańsku

Otwarcie polskiego, pomorskiego i gdańskiego 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 najszerze. 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	200
Organizacja szkoleń dla osób bezrobotnych pod potrzeby pracodawców w tym między innymi: – szkoleń indywidualnych, – szkoleń grupowych, umów trójstronnych	Liczba osób bezrobotnych objętych szkoleniami	400
Stworzenie możliwości nabywania praktycznego doświadczenia przez potencjalnych pracowników w ramach programów stażowych	Liczba osób skierowanych na staże	400
Podniesienie kwalifikacji i kompetencji pracowników zatrudnionych u lokalnych pracodawców w ramach KFS	Liczba pracowników objętych szkoleniami w ramach KFS	1 500
Wsparcie dla nowopowstających przedsiębiorstw	Liczba przyznanych dotacji na podjęcie działalności gospodarczej	600
	Liczba osób przeszkolonych w zakresie przedsiębiorczości	600
Kompleksowa pomoc w zakresie rekrutacji i selekcji kandydatów do pracy w ramach profesjonalnego pośrednictwa pracy	Liczba zorganizowanych spotkań rekrutacyjnych (giełd pracy)	50
	Organizacja Targów Pracy dla branży HoReCa	1
	Organizacja Gdańskich Targów Pracy	1
	Przeprowadzenie 20 e-konsultacji z pracodawcami w sprawie oferowanych usług GUP pt. „Rynek pracy przy kawie”	20

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	40
Aktywizacja zawodowa Seniorów - Organizacja Festiwalu Pracy i Aktywności Seniorów - Przeprowadzenie spotkań promocyjnych w gdańskich klubach seniora pt. „Dojrzałość – wiedza i doświadczenie” - Doprowadzenie do zatrudnienia klientów CPS	Liczba Festiwalu Pracy i Aktywności Seniorów	1
	Przeprowadzenie 15 spotkań promocyjnych w gdańskich klubach seniora pt. „Dojrzałość – wiedza i doświadczenie”	15
	Liczba osób doprowadzonych do zatrudnienia	150
Aktywizacja i doprowadzenie do zatrudnienia klientów GUP ze statusem „długotrwale bezrobotny”	Liczba osób doprowadzonych do zatrudnienia w wyniku aktywizacji	700
Aktywizacja i doprowadzenie do zatrudnienia Klientów GUP z orzeczeniem o stopniu niepełnosprawności w ramach pośrednictwa pracy	Liczba osób z niepełnosprawnościami doprowadzonych do zatrudnienia	300
Zatrudnienie bez barier – zapewnienie kompleksowej oferty aktywizacyjnej dla osób z niepełnosprawnościami: - organizacja warsztatów oraz spotkań informacyjnych dla osób z niepełnosprawnością - rehabilitacja zawodowa w ramach programów rynku pracy oraz zadań zleczanych partnerom społecznym	Liczba uczestników warsztatów	50
	Liczba osób objętych rehabilitacją zawodową	50

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	2 160
Rozpoznanie talentów i predyspozycji zawodowych dla młodzieży i dla osób dorosłych w ramach porad indywidualnych	Liczba przeprowadzonych testów dla młodzieży	1 040
	Liczba przeprowadzonych testów dla dorosłych	288
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	Liczba wydarzeń	1

Przedsiębiorczości i Europejskich Dni Pracodawców		
Organizacja warsztatów aktywizacyjnych dla osób ze statusem „długotrwale bezrobotnych” do 30 roku życia	Liczba uczestników warsztatów	50
Świadczenie usługi pośrednictwa pracy, w tym poprzez indywidualne podejście do klienta	Liczba podjęć pracy	5 000

CEL SZCZEGÓŁOWY NR 4

WSPIERANIE PRACODAWCÓW ZATRUDNIAJĄCYCH CUDZOZIEMCÓW PODEJMUJĄCYCH PRACĘ W GDAŃSKU

ZADANIA	WSKAŹNIKI	Wartość docelowa
Umożliwienie zatrudnienia cudzoziemców na podstawie oświadczeń o powierzeniu pracy	Liczba zaewidencjonowanych oświadczeń o powierzeniu pracy	55 000
Organizacja spotkań informacyjnych dla pracodawców i cudzoziemców dotycząca zmian w przepisach legalizujących zatrudnienie	Liczba zorganizowanych spotkań	4
Udzielenie cudzoziemcom informacji dotyczących warunków życia i pracy w Gdańsku w Punkcie Pomocy Cudzoziemcom	Liczba obsługanych cudzoziemców	2 000
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 Gdańsku

5. Pomoc mieszkańcom w dostępie do usług rynku pracy

GŁÓWNE REZULTATY

Osoby objęte aktywnymi formami przeciwdziałania bezrobociu, rehabilitacji zawodowej

1 690

Osoby objęte poradą zawodową

3 588

Podjęcia pracy

5 150

Oświadczenia o powierzeniu pracy cudzoziemcowi

55 000

Osoby objęte kształceniem ustawicznym

1 500

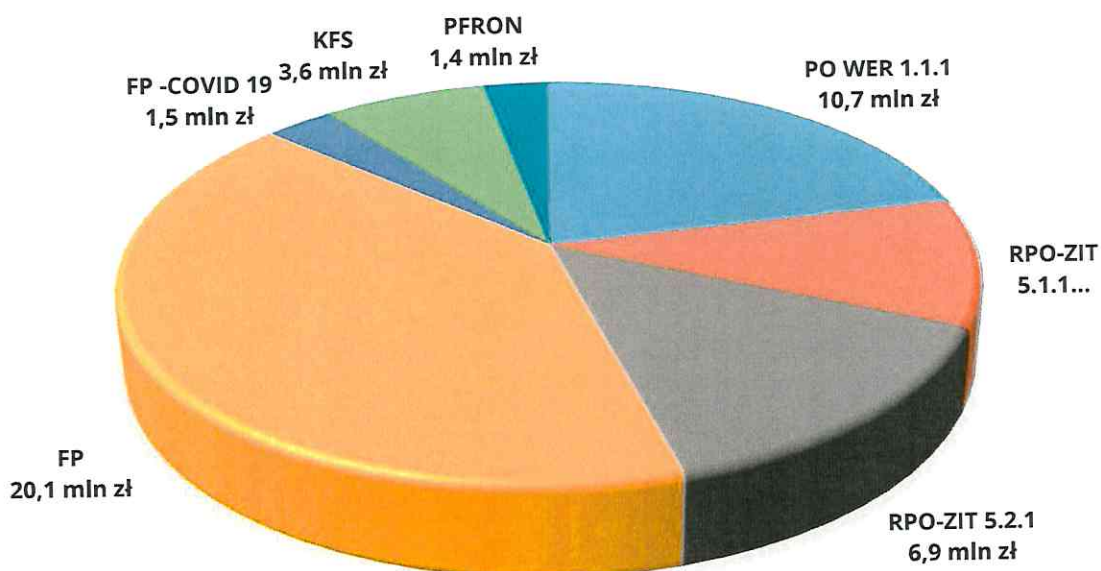
RAMY FINANSOWE

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

Koordynatorzy 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.