

UCHWAŁA NR
RADY MIASTA GDAŃSKA

z dnia r.

w sprawie uchwalenia Miejskiego Programu Promocji Zatrudnienia oraz Aktywizacji Lokalnego Rynku Pracy na 2025 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 2024 r. poz. 107 i 1907), 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 2024 r. poz. 475, 742, 858, 863, 1089, 1572 i 1907), **uchwala się, co następuje:**

§ 1. Uchwala się Miejski Program Promocji Zatrudnienia oraz Aktywizacji Lokalnego Rynku Pracy na 2025 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

2025

MIEJSKI PROGRAM PROMOCJI ZATRUDNIENIA ORAZ AKTYWIZACJI LOKALNEGO RYNKU PRACY



SPIS TREŚCI

I.	WPROWADZENIE	3
II.	DIAGNOZA	4
III.	WSPIERANIE ZATRUDNIENIA W MIEŚCIE GDAŃSK - REALIZACJA CELÓW W 2025 ROKU	15
1)	CEL SZCZEGÓŁOWY NR 1 – Zaspokajanie potrzeb kadrowych pracodawców oraz wspieranie rozwoju przedsiębiorczości	16
2)	CEL SZCZEGÓŁOWY NR 2 – Wspieranie pracodawców zatrudniających cudzoziemców	17
3)	CEL SZCZEGÓŁOWY NR 3 – Aktywizacja zawodowa osób bezrobotnych pozostających w szczególnej sytuacji na rynku pracy oraz osób poszukujących pracy	18
4)	CEL SZCZEGÓŁOWY NR 4 – Pomoc mieszkańcom w wyborze szkoły, kierunków studiów, miejsca pracy, dalszego rozwoju zawodowego oraz pomoc w zatrudnieniu osobom bezrobotnym i poszukującym pracy	19
IV.	PODSUMOWANIE CELÓW I REZULTATÓW	20
V.	RAMY FINANSOWE	21
VI.	ODPOWIEDZIALNOŚĆ I REALIZACJA	22

I. WPROWADZENIE

Rok 2025 stanowi kolejny etap w realizacji działań Gdańskiego Urzędu Pracy, których **głównym celem** jest **wspieranie zatrudnienia** prowadzące mieszkanki i mieszkańców Miasta Gdańska do aktywizacji zawodowej. Z myślą o tym podejmowane są przede wszystkim działania umożliwiające rozwój kompetencji, wspierające przedsiębiorczość oraz zapewniające efektywne doradztwo zawodowe i pośrednictwo pracy. W ten sposób wzmacniamy potencjał lokalnego rynku pracy i przyczyniamy się do dynamicznego rozwoju gospodarczego miasta.

Miejski Program Promocji Zatrudnienia oraz Aktywizacji Lokalnego Rynku Pracy na 2025 rok został opracowany w oparciu o założenia Gdańskiej Strategii Rozwiązywania Problemów Społecznych do roku 2030 oraz Strategii Rozwoju Miasta GDAŃSK 2030 PLUS. Jego kluczowym zadaniem jest dostosowanie się do zmieniających się realiów gospodarczych i wyzwań społecznych poprzez tworzenie sprzyjających warunków do rozwoju zawodowego oraz zwiększenia zatrudnienia. Zastosowane podejście uwzględnia potrzeby zarówno pracodawców, jak i osób poszukujących zatrudnienia. Gdański Urząd Pracy pełni istotną rolę w łączeniu potrzeb obu stron, wspierając tworzenie stabilnych miejsc pracy oraz rozwój przedsiębiorstw.

W ramach *Programu* wyznaczono następujące **cele szczegółowe**:

1. Zaspokajanie potrzeb kadrowych pracodawców oraz wspieranie rozwoju przedsiębiorczości.
2. Wspieranie pracodawców zatrudniających cudzoziemców.
3. Aktywizacja zawodowa osób bezrobotnych pozostających w szczególnej sytuacji na rynku pracy oraz osób poszukujących pracy.
4. Pomoc mieszkańcom w wyborze szkoły, kierunków studiów, miejsca pracy, dalszego rozwoju zawodowego oraz pomoc w zatrudnieniu osobom bezrobotnym i poszukującym pracy.

Program jest kontynuacją sprawdzonych działań oraz odpowiedzią na zmieniające się potrzeby rynku pracy. Gdański Urząd Pracy zaprasza mieszkanki i mieszkańców Gdańska oraz pracodawców do aktywnego uczestnictwa w proponowanych inicjatywach, które przyczyniają się do budowy nowoczesnego i dynamicznego rynku pracy w naszym mieście.

II. DIAGNOZA

Rok 2025 przynosi nowe wyzwania i szanse dla lokalnego rynku pracy. W obliczu globalnych zmian gospodarczych i społecznych, kluczowe staje się zrozumienie specyfiki lokalnych potrzeb oraz dostosowanie działań do dynamicznie rozwijającej się rzeczywistości. Diagnoza stanu rynku pracy jest nieodzownym elementem skutecznego planowania i wdrażania działań wspierających zatrudnienie.

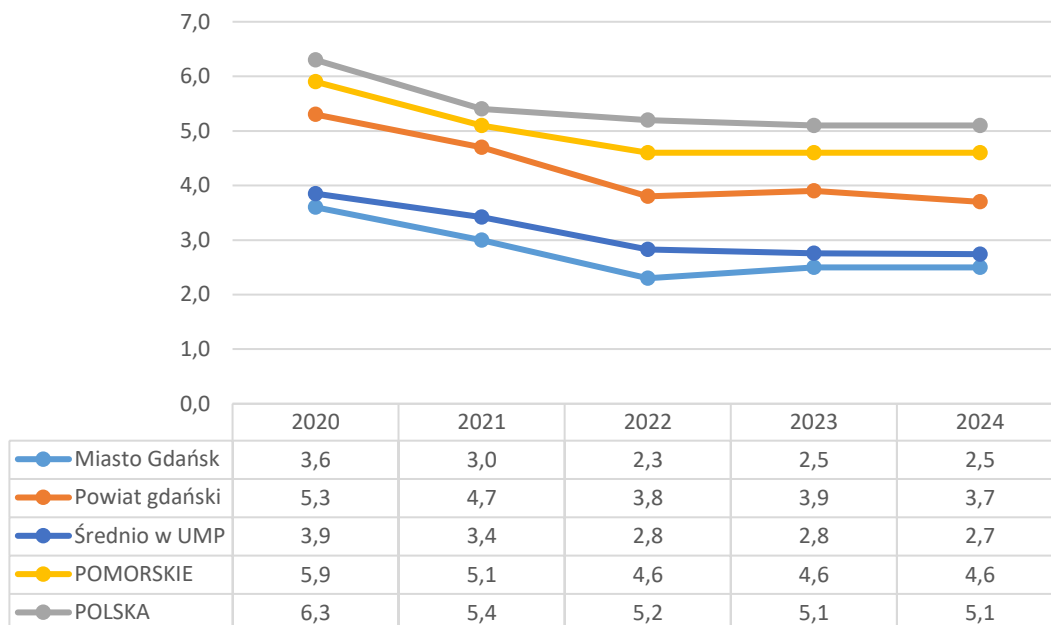
Gdańsk, będący jednym z najszybciej rozwijających się ośrodków miejskich w Polsce, zajął drugie miejsce w „Barometrze Rozwoju Miast 2024”, przygotowanym przez Fundację Łódź. Zgodnie z nim odnotowuje wzrost liczby miejsc pracy w sektorach takich jak technologie informacyjne, logistyka czy turystyka. Jednocześnie utrzymuje się zapotrzebowanie na wykwalifikowanych pracowników w sektorze przemysłowym i usługowym. Nowe inwestycje infrastrukturalne oraz rozwój przedsiębiorczości sprzyjają tworzeniu kolejnych miejsc pracy, ale wymagają również podejmowania działań na rzecz dopasowania kompetencji pracowników do oczekiwań pracodawców.

Nadchodzący rok charakteryzuje się także wyzwaniami związanymi z integracją zawodową osób wchodzących na rynek pracy, w tym absolwentów i cudzoziemców, a także wsparciem dla grup zagrożonych długotrwałym bezrobociem. Zmieniające się trendy demograficzne, takie jak starzenie się społeczeństwa oraz przyspieszający postęp technologiczny wymagają nowatorskich rozwiązań w zakresie edukacji i szkoleń zawodowych.

Niniejsza diagnoza stanowi kompleksową analizę obecnych wyzwań i możliwości gdańskiego rynku pracy. Bazuje na aktualnych danych statystycznych, raportach branżowych oraz badaniach społecznych, dostarczając rzetelnych podstaw do projektowania działań w ramach *Miejskiego Programu Promocji Zatrudnienia oraz Aktywizacji Lokalnego Rynku Pracy*. Celem diagnozy jest nie tylko identyfikacja istniejących problemów, ale także wskazanie obszarów, w których można skutecznie rozwijać potencjał zawodowy mieszkańców i wspierać lokalne przedsiębiorstwa w tworzeniu stabilnych i atrakcyjnych miejsc pracy. Szczególną uwagę należy przy tym poświęcić weryfikacji stopy bezrobocia oraz analizie jej zmienności w różnych grupach społecznych. Takie podejście umożliwia precyzyjne dostosowanie działań do rzeczywistych potrzeb rynku pracy.

W przypadku Gdańska, istotnym czynnikiem wpływającym na stopę bezrobocia jest rozwinięty sektor usług, zwłaszcza turystyki i biznesu. Miasto przyciąga wielu turystów oraz organizuje liczne wydarzenia i konferencje, co tworzy szereg możliwości zatrudnienia w branży usługowej. Ponadto, Gdańsk jest także ważnym ośrodkiem naukowym, który przyciąga studentów i badaczy z różnych dziedzin, co przyczynia się do tworzenia nowych miejsc pracy.

Bezrobocie rejestrowane (%)



Porównując stopę bezrobocia, Miasto Gdańsk wyróżnia się na tle innych badanych obszarów najniższym poziomem bezrobocia w każdym roku. W 2020 r. wynosiło ono 3,6%, a do połowy 2024 roku spadło do 2,5%. Natomiast na tle miast Unii Metropolii Polskich plasuje się w połowie skali. Niższe bezrobocie wśród UMP występuje tylko w Katowicach, Poznaniu, Wrocławiu, Warszawie, Krakowie i Bydgoszczy. Oczywiście, wyniki te mogą ulegać zmianom w zależności od aktualnej sytuacji gospodarczej i czynników zewnętrznych.

W każdym analizowanym obszarze stopa bezrobocia wykazuje tendencję spadkową. Największe spadki bezrobocia zauważyć można w danych dla powiatu gdańskiego, ale także dla województwa, czy też Polski. W powiecie gdańskim wskaźnik ten spadł z 5,3% w 2020 roku do 3,7% w 2024 roku. W województwie pomorskim zmniejszył się z 5,9% do 4,5%, a w Polsce z 6,3% do 5,1%. Średnia wartość dla Unii Metropolii Polskich również wskazuje na spadek, ale od 2022 roku pozostaje na względnie stałym poziomie. Wykres pokazuje ogólny trend poprawy sytuacji na rynku pracy w badanym okresie.

Warto pamiętać, że stopa bezrobocia stanowi jedynie jeden ze wskaźników i nie oddaje pełnego obrazu sytuacji na rynku pracy. Należy również analizować inne czynniki, takie jak struktura wiekowa mieszkańców Gdańska czy udział osób znajdujących się w trudnej sytuacji na rynku pracy.

MIESZKAŃCY GDAŃSKA VI 2024 MIESZKAŃCY GDAŃSKA 2020

487,8 
Ogółem

82 
w wieku przedprodukcyjnym

292,1 
w wieku produkcyjnym

113,7 
w wieku poprodukcyjnym

470,5 
Ogółem

81,1 
w wieku przedprodukcyjnym

236,2 
w wieku produkcyjnym

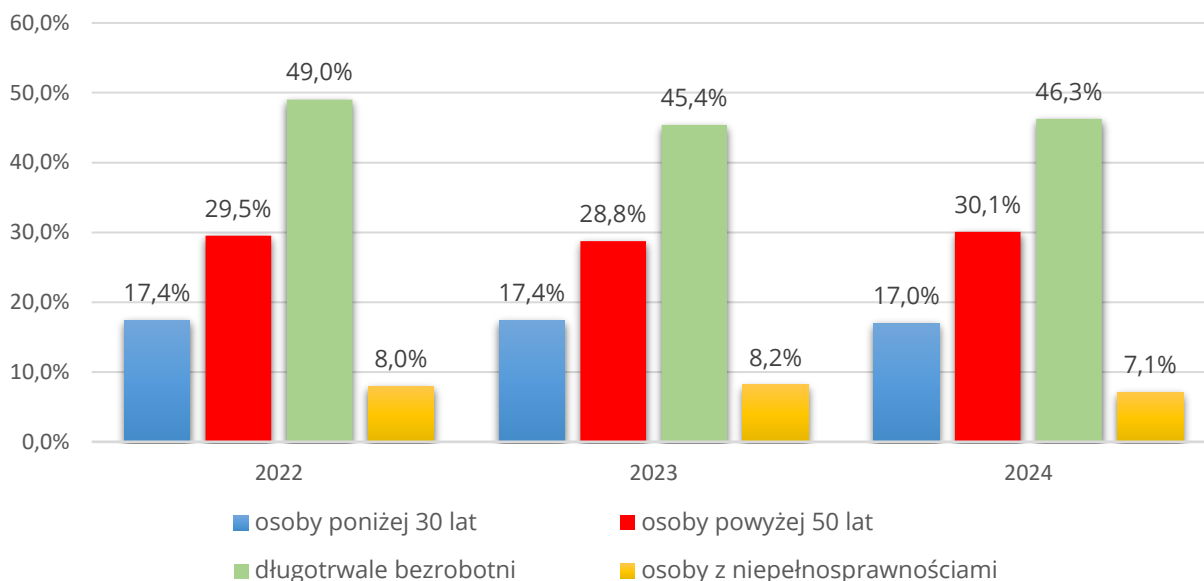
153,2 
w wieku poprodukcyjnym

Opracowanie na podstawie danych Głównego Urzędu Statystycznego. Dane w tysiącach.

Według danych Głównego Urzędu Statystycznego, w czerwcu 2024 r. Gdańsk liczył 487 834 mieszkańców, w tym 257 122 kobiet i 230 712 mężczyzn. Jest to wzrost o 463 osoby w porównaniu z rokiem 2023 i 1 489 osób w porównaniu z rokiem 2022. Liczba mieszkańców Gdańska w ciągu ostatnich kilku lat utrzymywała się na podobnym poziomie, z niewielkimi wahaniami. Wcześniejsze prognozy GUS dotyczące ludności Miasta Gdańska do 2023 roku zakładały tendencję spadkową oraz przesunięcia w strukturze wiekowej mieszkańców. Oczekiwano, że liczba ludności będzie zmniejszać się, co mogłoby być związane z różnymi czynnikami, takimi jak migracja, niskie wskaźniki urodzeń czy procesy starzenia się społeczeństwa. Jednakże, w rzeczywistości, dane na dzień 30.06.2024 r. przedstawiają tendencję wzrostową populacji Miasta Gdańska. Statystyki pokazują także, że w strukturze demograficznej miasta utrzymuje się stabilny udział kobiet, wynoszący około 52,7% populacji.

Wzrost liczby mieszkańców może sugerować atrakcyjność miasta jako miejsca do życia i pracy. Obecny trend rynku pracownika, funkcjonujący od kilku lat, ukierunkowuje urząd pracy do skupienia uwagi na osobach bezrobotnych będących w szczególnej sytuacji, m.in. osobach z niepełnosprawnościami, długotrwale bezrobotnych, osobach poniżej 30 r.ż., czy też powyżej 50 r.ż.

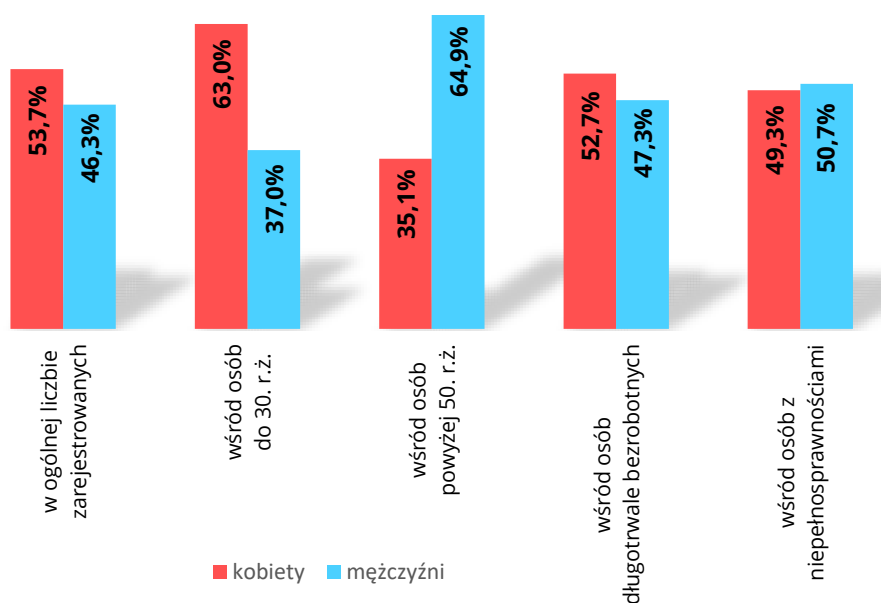
Osoby w szczególnej sytuacji na rynku pracy - wybrane kategorie (odsetek w stosunku do ogółu osób bezrobotnych)



W ciągu ostatnich trzech lat odsetek zarejestrowanych bezrobotnych mieszanek i mieszkańców Gdańska, znajdujących się w szczególnej sytuacji na rynku pracy, plasuje się na podobnym poziomie. Wpływ na to miały między innymi działania realizowane przez Gdański Urząd Pracy, w tym programy współfinansowane przez Europejski Fundusz Społeczny i Europejski Fundusz Społeczny Plus, a także specjalne działania skierowane właśnie do defaworyzowanych grup, m.in. programy specjalne. Obecnie długotrwale bezrobotni oraz osoby powyżej 50. roku życia stanowią największe wyzwanie w sektorze zatrudnienia, co wymaga szczególnej uwagi w polityce programów aktywizacyjnych. Długotrwale bezrobotni stanowią największy odsetek w każdym analizowanym roku. W 2022 r. ich udział wynosił 49%, w 2023 r. spadł do 45,4%, a w 2024 r. ponownie wzrósł do 46,3%. Ten trend pokazuje, że wychodzenie z długotrwałego bezrobocia jest procesem długofalowym i wymaga szczególnych działań. Odsetek osób powyżej 50 r.ż. wśród bezrobotnych wynosił 29,5% w 2022 r. i nieznacznie zmniejszył się w 2023 r. (28,8%), ale w 2024 r. ponownie wzrósł do 30,1%. Świadczy to o tym, że osoby dojrzałe nadal stanowią dużą grupę wśród bezrobotnych w Gdańsku, co może wskazywać na trudności tej grupy wiekowej w powrocie do pracy. Stabilność wskaźnika osób młodych oraz niewielkie zmiany w grupie osób z niepełnosprawnościami pokazują, że ich sytuacja pozostaje niezmienna, jednak nadal są to grupy defaworyzowane na rynku pracy.

Powyższe dane warto zestawzić z udziałem kobiet w strukturze osób bezrobotnych. Wskaźnik bezrobotnych kobiet w Gdańsku w ostatnich latach ulega niewielkim przesunięciom. Niezmiennie jednak kobiety stanowią ponad połowę osób bezrobotnych zarejestrowanych w Gdańskim Urzędzie Pracy. W 2024 r. wskaźnik ten wyniósł 53,7% do ogółu osób bezrobotnych, jest to spadek o 0,2 p.p. w porównaniu do 2023 roku.

**Struktura osób bezrobotnych według płci
stan na 31.12.2024 r.**



W analizowanych danych widoczna jest przewaga kobiet nie tylko w ogólnej liczbie bezrobotnych, ale w szczególności w grupach do 30. roku życia oraz wśród długotrwale bezrobotnych. Mężczyźni dominują natomiast wśród bezrobotnych powyżej 50. roku życia. W przypadku osób z niepełnosprawnościami rozkład płci jest zrównoważony. Te dane mogą sugerować potrzebę dostosowania programów aktywizacyjnych do specyficznych potrzeb poszczególnych grup. W polskim społeczeństwie nadal istnieje kulturowo zakorzenione przekonanie o roli kobiety skupiającej się na życiu rodzinnym, wychowaniu dzieci i wnuków, opiece nad starszymi rodzicami. To utrudnia kobietom realizowanie się zawodowo.

Dysproporcje pomiędzy płciami w kontekście deklarowanych przyczyn pozostawania bez pracy analizowane były w raporcie z 2018 r. „Najskuteczniejsze metody aktywizacji kobiet długotrwale pozostających poza rynkiem pracy województwa pomorskiego”, przygotowanym w ramach Pomorskiego Obserwatorium Rynku Pracy (prowadzonego przez WUP w Gdańsku). W dokumencie analizowane było postrzeganie kobiet zarówno przez liderów projektów aktywizacyjnych, pracodawców, przedsiębiorców, jak i nie same. Zdiagnozowano główne bariery w podjęciu pracy przez kobiety, w tym:

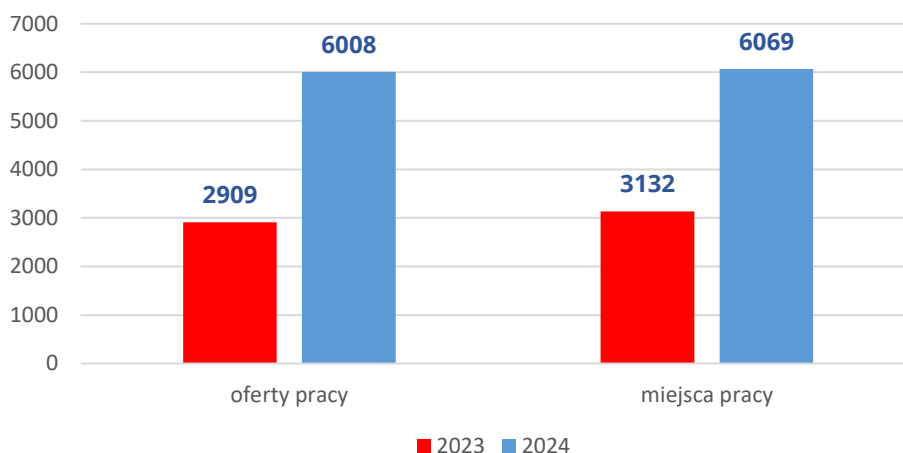
- racjonalność ekonomiczną (dostęp do świadczeń socjalnych),
- bariery infrastrukturalne (w tym m. in. brak możliwości dojazdu do miejsca pracy, brak publicznych miejsc opieki dla dzieci),

- bariery strukturalne (przewaga ofert pracy niskokwalifikowanej, prac prostych, często także na stanowiskach produkcyjnych, gdzie preferuje się zatrudnienie mężczyzn),
- postawy pracodawców (niższa elastyczność czasowa i niższa dyspozycyjność).

Osoby dojrzałe często posiadają ogromne doświadczenie zawodowe oraz specjalistyczną wiedzę, które stanowią cenny zasób dla wielu sektorów gospodarki. Ich umiejętności wynikające z lat praktyki zawodowej oraz szerokiego doświadczenia życiowego mogą znacząco przyczynić się do wprowadzania innowacyjnych rozwiązań, zwiększania efektywności w organizacjach, a także wspierać proces przekazywania wiedzy i kompetencji młodszym pracownikom. Dzięki temu dojrzałym pracownicy nie tylko wzbogacają miejsca pracy swoim doświadczeniem, ale także pełnią rolę mentorów, którzy wspierają rozwój młodszych pokoleń.

W wyniku spadającej dzietności i wydłużającej się długości życia, starzenie się społeczeństwa, będące naturalnym procesem demograficznym, sprawia, że osoby dojrzałe stanowią coraz większy odsetek populacji. Niedostateczne uwzględnianie tej grupy w polityce zatrudnienia oraz ignorowanie ich potencjału na rynku pracy może prowadzić do poważnych konsekwencji, w tym niedoboru siły roboczej w kluczowych sektorach gospodarki. Niestety, długoletni pracownicy często spotykają się z barierami utrudniającymi ich pełne uczestnictwo w rynku pracy. Do najczęstszych przeszkód należą stereotypy związane z wiekiem, brakiem adaptacyjności czy mniejszą efektywnością. Dodatkowo, szybki rozwój technologii i zmiany w wymaganiach zawodowych mogą stanowić dla nich wyzwanie, szczególnie jeśli nie mają możliwości dostępu do odpowiednich szkoleń i wsparcia. Jednak świadoma polityka zatrudnienia, uwzględniająca potrzeby starszych pracowników, może pomóc w przezwyciężeniu tych trudności. W odpowiedzi na te wyzwania GUP prowadzi Centrum Pracy Seniorek i Seniorów, które działa na rzecz aktywizacji zawodowej osób dojrzałych. Centrum stawia sobie za cel włączenie tej grupy do rynku pracy, oferując wsparcie dostosowane do ich potrzeb oraz promując elastyczne formy zatrudnienia. Dzięki temu seniorzy mogą lepiej dostosować się do zmiennych warunków pracy, na przykład poprzez podejmowanie zatrudnienia na część etatu lub w elastycznych godzinach. Tego typu inicjatywy są kluczowe, aby w pełni wykorzystać potencjał tej grupy, jednocześnie wspierając gospodarkę oraz łagodząc zmiany demograficzne. Promowanie aktywności zawodowej osób dojrzałych to nie tylko odpowiedź na wyzwania rynku pracy, ale także inwestycja w integrację międzypokoleniową i budowę bardziej zrównoważonego społeczeństwa, w którym każdy, niezależnie od wieku, może wnieść swój wkład.

Zestawienie pozyskanych ofert i miejsc pracy dla Seniorów w latach 2023-2024 w Mieście Gdańsk i powiecie gdańskim



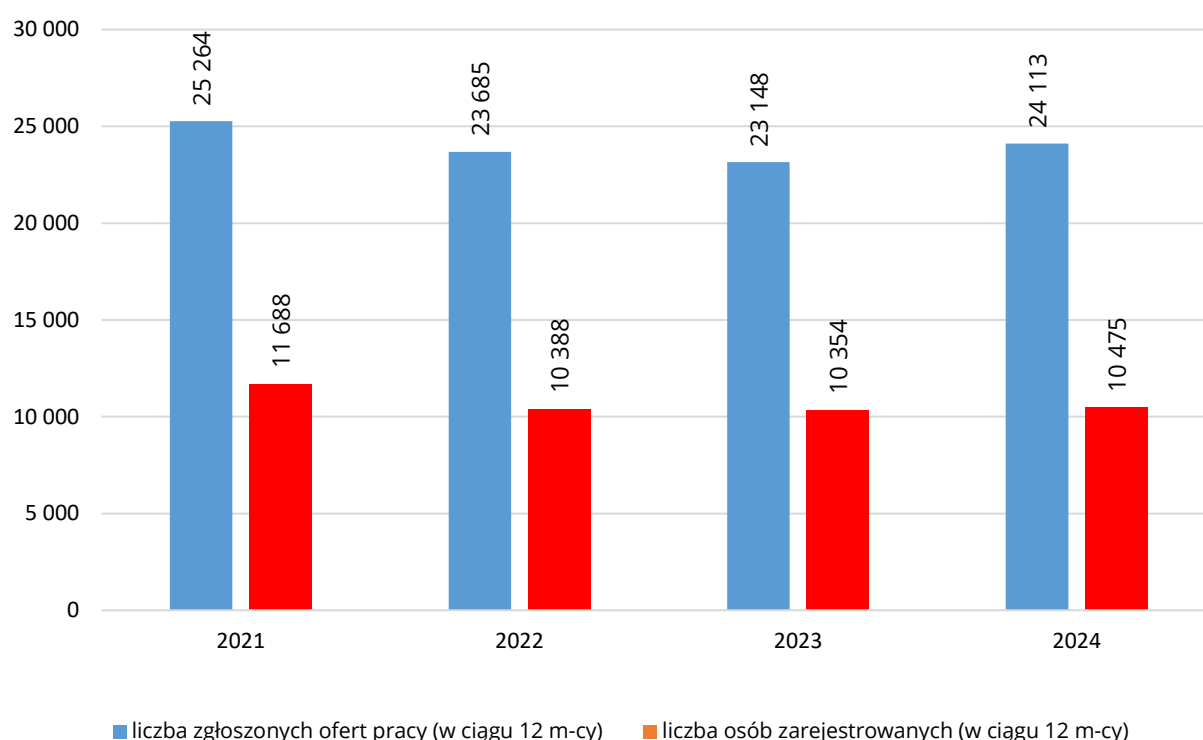
Centrum Pracy Seniorek i Seniorów w 2024 r. pozyskało łącznie 6 008 ofert pracy na 6 069 miejsc pracy, to o 107% więcej ofert pracy i o 94% więcej miejsc pracy w porównaniu do roku 2023. Odnotowano także 404 zatrudnienia, z czego 384 seniorów w dniu podjęcia zatrudnienia zamieszkiwało na terenie Miasta Gdańska.

W ostatnich latach rynek pracy przeszedł znaczną transformację pod wpływem licznych czynników, takich jak rozwój technologiczny, globalizacja czy zmieniając się oczekiwania pracowników. Jak podano w „Badaniu ewaluacyjnym gdańskiej strategii rozwiązywania problemów społecznych do roku 2030. Metaewaluacja okresu 2016-2023”, polski rynek pracy mierzy się z problemem malejącej podaży pracy i deficytu pracowników o odpowiednio wysokim poziomie kompetencji. Przewiduje się, iż bez efektywnie prowadzonej polityki edukacyjnej i migracyjnej demograficzne wyzwania w obszarze zawodowym będą coraz bardziej odczuwalne. Jak podkreślono, między 2006 a 2018 rokiem w ujęciu realnym (po uwzględnieniu inflacji) wynagrodzenia wzrosły o 46%. Według raportu „Barometr ManpowerGroup Perspektyw Zatrudnienia” przygotowanego na III kwartał 2024 częściej prognozowano wzrost (31%) niż spadek zatrudnienia w 2024 r. Trzy najważniejsze branże rozwojowe w Polsce to: energetyka i usługi komunalne (+40%), transport, logistyka i motoryzacja (+27%) oraz IT (+22%). Analiza bieżących trendów pozwala zrozumieć, jakie zmiany zaszły na przestrzeni ostatnich lat i jakie tendencje mogą dominować w przyszłości. Jednym z najważniejszych obecnie trendów na rynku pracy jest postępująca digitalizacja i automatyzacja procesów. Wzrost zastosowania technologii, takich jak sztuczna inteligencja (AI), robotyka i big data, prowadzi do zmniejszenia zapotrzebowania na pracę manualną w wielu sektorach. Jednocześnie rośnie zapotrzebowanie na wykwalifikowanych specjalistów IT, analityków danych oraz inżynierów oprogramowania. Wraz z rosnącym znaczeniem technologii coraz większy nacisk kładzie się na umiejętności miękkie, takie jak komunikacja, zdolność współpracy, rozwiązywanie problemów i kreatywność. Automatyzacja wielu zadań powoduje, że kluczowe stają się cechy, których nie można łatwo zastąpić technologią. W przeciągu najbliższych pięciu lat 50% kompetencji niezbędnych w pracy ulegnie zmianie.

Nowe pokolenia wchodzące na rynek pracy, takie jak generacja Z, redefiniują podejście do zatrudnienia. Poszukujący pracy coraz częściej oczekują nie tylko konkurencyjnego wynagrodzenia, ale także możliwości rozwoju zawodowego, równowagi między życiem zawodowym a prywatnym (work-life balance) oraz poczucia sensu w pracy. Pracodawcy muszą dostosować swoje oferty, by przyciągnąć i zatrzymać talenty. Rozwój technologii komunikacyjnych sprawił, że firmy mają coraz łatwiejszy dostęp do kandydatów na całym świecie. Jednak globalizacja rynku pracy zwiększa konkurencję między nimi. Ewolucja rynku pracy odzwierciedla zmiany technologiczne, demograficzne i kulturowe, jakie zachodzą w świecie. Wzrasta dobrowolna rotacja pracowników, skraca się czas rekrutacji i zmieniają się modele zatrudnienia. Uczestnicy rynku pracy muszą dostosowywać się do nowych realiów, aby odnaleźć się w dynamicznie zmieniającym się otoczeniu. W najbliższych latach można oczekiwać dalszego wzrostu znaczenia technologii, elastyczności w pracy oraz nacisku na rozwój umiejętności miękkich i kompetencji związanych z nowoczesnymi technologiami.

Dane GUP pokazują, że pomimo wyzwań, rynek pracy oferuje coraz większe możliwości, co potwierdza, iż dalszy rozwój technologiczny i elastyczne formy zatrudnienia będą miały kluczowe znaczenie w przyszłości.

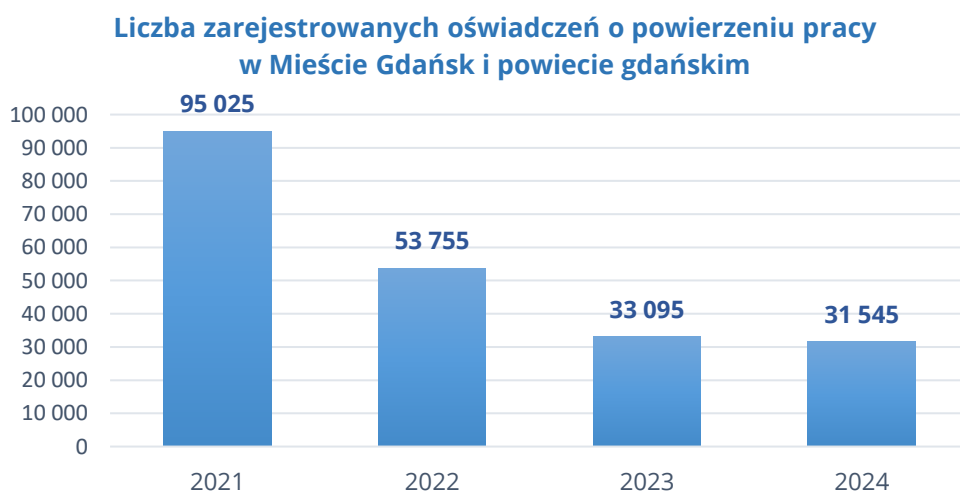
Porównanie liczby ofert i napływu bezrobotnych w Mieście Gdańsk



Przedstawiony wykres ukazuje porównanie liczby zgłoszonych ofert pracy oraz liczby nowo zarejestrowanych osób bezrobotnych w Gdańsku w latach 2021-2024. Analiza tych danych pozwala na ocenę dynamiki rynku pracy oraz identyfikację potencjalnych kierunków w zatrudnieniu i bezrobociu. W latach 2021-2023 obserwuje się niewielką tendencję spadkową w liczbach

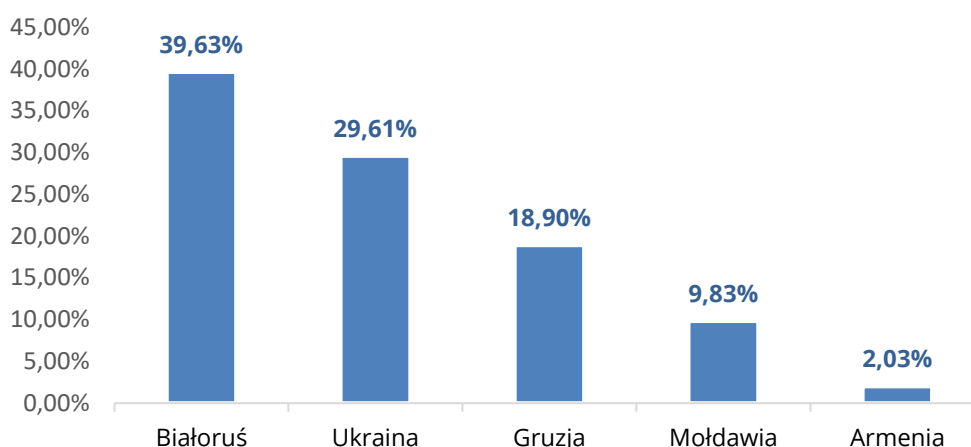
zgłoszonych ofert, gdzie ich liczba zmniejszyła się z 25 264 w 2021 roku do 23 148 w 2023 roku. W 2024 roku nastąpił jednak istotny wzrost do 24 113, co sugeruje rozwój pracodawców. Wskaźnik liczby osób, które rejestrowały się w GUP w ciągu roku, wykazuje stabilny trend. W 2021 roku liczba zarejestrowanych bezrobotnych wynosiła 11 688, a w kolejnych latach oscylowała wokół 10 388 – 10 475. Stosunek nowych osób bezrobotnych do ofert pracy był najwyższy w 2024 r. Rok ten przyniósł ożywienie na rynku pracy po stagnacji spowodowanej bardzo wysoką inflacją. Jest to wynikiem między innymi wzrostu inwestycji, większej liczby projektów oraz poprawy sytuacji gospodarczej. Spadek liczby nowo rejestrowanych bezrobotnych w stosunku do lat wcześniejszych sugeruje, że rynek pracy absorbuje nowych pracowników w stabilnym tempie. Należy jednak zwrócić uwagę na to, że pomimo pozytywnych wskaźników, wciąż istnieje potrzeba dopasowania kompetencji pracowników do wymagań rynku pracy. Sektory związane z nowoczesnymi technologiami oraz usługami wymagają od kandydatów wysokich kwalifikacji i elastyczności, co może być wyzwaniem dla części osób poszukujących zatrudnienia. W odpowiedzi na potrzeby pracodawców, Gdański Urząd Pracy realizuje Krajowy Fundusz Szkoleniowy, który wspiera rozwój kompetencji zawodowych, ułatwiając dostosowanie się do dynamicznie zmieniającego się rynku pracy pracowników i pracodawców. W 2023 r. ze środków KFS skorzystało 2 566 pracowników i pracodawców z Miasta Gdańsk, natomiast w 2024 r. liczba ta wynosiła 2 586.

Niewykorzystany potencjał grup o niskim poziomie aktywności zawodowej, starzenie się populacji oraz bardzo duża dysproporcja wolnych miejsc pracy wobec dostępnych kandydatów utrudniają proces rekrutacji do pracy. Jednym z rozwiązań stosowanych przez pracodawców w celu zniwelowania tych trudności jest zatrudnianie cudzoziemców. Wkład pracowników zagranicznych w gdański rynek pracy odgrywa istotną rolę, zwłaszcza w kontekście dynamicznego rozwoju gospodarczego miasta i regionu. W wielu gałęziach gospodarki cudzoziemcy skutecznie pomagają wypełnić istniejące luki. Dokładne oszacowanie skali tego zjawiska na lokalnym rynku pracy jest jednak utrudnione ze względu na ograniczenia i rozproszenie dostępnych danych statystycznych. Od 2014 roku na poziomie miasta i powiatu mierzalne pozostają oświadczenia o powierzeniu pracy cudzoziemcom, które umożliwiają zatrudnienie osób spoza Unii Europejskiej.



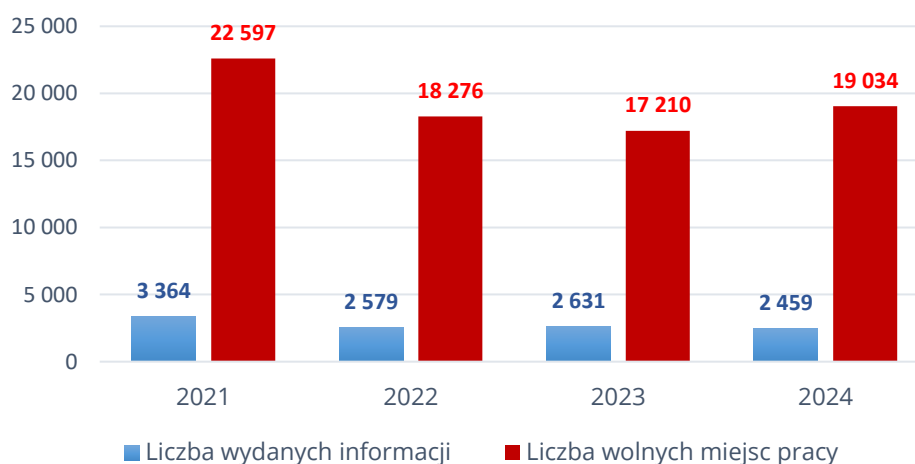
Skala zgłoszeń od pracodawców oświadczeń o powierzeniu pracy cudzoziemcom od kilku lat maleje, na skutek licznych zmian w przepisach dotyczących legalizacji zatrudnienia i sytuacji socjopolitycznej. W porównaniu z rokiem 2023 był to spadek niewielki- blisko 5%, ale porównując do roku przed wybuchem konfliktu zbrojnego w Ukrainie to spadek jest ponad 3-krotny. Największy wpływ na tą sytuację miało wprowadzenie ustawy o pomocy obywatelom Ukrainy w związku z konfliktem zbrojnym, która pozwoliła im legalnie pracować bez oświadczeń i zezwoleń na pracę. Dodatkowo od października 2022 r. przedsiębiorcy nie mogą składać oświadczeń o powierzeniu wykonywania pracy cudzoziemcowi dla obywateli Federacji Rosyjskiej.

Narodowość cudzoziemców według oświadczeń o powierzeniu pracy złożonych w 2024 roku



Najwięcej oświadczeń zostało złożonych dla obywateli Białorusi (39,63%), którzy przed wybuchem wojny na Ukrainie stanowili drugą narodowość zatrudnianą na oświadczeniach.

Liczba wydanych informacji starosty w Mieście Gdańsk i powiecie gdańskim



Innym mechanizmem umożliwiającym analizowanie sytuacji zatrudnienia cudzoziemców jest informacja starosty czyli procedura uzyskania informacji na temat sytuacji na lokalnym rynku pracy, która ma wykazać brak możliwości zatrudnienia na dane stanowisko obywatela Polski/UE. Pracodawca może uzyskać dla cudzoziemca zezwolenie na pracę w sytuacji, gdy okaże się, że wśród

zarejestrowanych w urzędzie pracy bezrobotnych nie ma takich, którzy spełniają oczekiwania pracodawcy. W 2024 roku wydano w GUP 2 459 informacji starosty na 19 034 miejsc pracy.

Przedstawiona diagnoza dostarcza szczegółowy i obiektywny obraz stanu lokalnego rynku pracy. Dzięki niej możliwe jest zidentyfikowanie kluczowych obszarów wymagających szczególnej uwagi i interwencji. Analiza ta pozwala wskazać priorytetowe kierunki działań, które powinny kłaść nacisk na promocję zatrudnienia, rozwijanie kompetencji zawodowych oraz aktywizację społeczną i zawodową osób pozostających poza rynkiem pracy. W oparciu o wyniki diagnozy, w dalszej części dokumentu zostały przedstawione szczegółowe rekomendacje, które przyjęły formę jasno określonych celów. Ich realizacja ma prowadzić do zwiększenia poziomu zatrudnienia poprzez tworzenie nowych miejsc pracy oraz wspieranie osób bezrobotnych w powrocie na rynek pracy. Ponadto, cele skupiają się na zmniejszeniu wskaźników bezrobocia oraz na budowie bardziej otwartego, elastycznego i dynamicznego rynku pracy, który odpowiada na potrzeby zarówno pracodawców, jak i pracowników. Ich realizacja przyczyni się do stworzenia środowiska sprzyjającego innowacjom oraz rozwijaniu lokalnego potencjału społeczno-gospodarczego, co w dłuższej perspektywie pozytywnie wpłynie na rozwój całego regionu.

III. WSPIERANIE ZATRUDNIENIA W MIEŚCIE GDAŃSK – REALIZACJA CELÓW W 2025 ROKU

W 2025 roku Gdański Urząd Pracy będzie działać intensywnie na rzecz tworzenia sprzyjających warunków dla rozwoju gospodarczego oraz zapewnienia trwałego i zrównoważonego wzrostu zatrudnienia. Niniejszy rozdział koncentruje się na szczegółowym przeglądzie celów wytyczonych w strategicznych dokumentach GUP, które realizowane są poprzez konkretne działania i monitorowane za pomocą określonych wskaźników efektywności. Realizacja celów zakłada kontynuację i rozwijanie inicjatyw mających za zadanie tworzenie nowych miejsc pracy, podnoszenie standardów zatrudnienia oraz dostarczanie skutecznych narzędzi wsparcia zarówno dla pracodawców, osób bezrobotnych i poszukujących pracy. Działania te mają na celu nie tylko odpowiedź na bieżące potrzeby rynku pracy, ale także budowanie długofalowej strategii wspierającej rozwój lokalnej gospodarki oraz zapewniającej mieszkańcom Gdańska stabilne zatrudnienie.

W ramach celu głównego- **WSPIERANIE ZATRUDNIENIA W MIEŚCIE GDAŃSK**, wyznaczono 4 cele szczegółowe:

CEL SZCZEGÓŁOWY NR 1 – Zaspokajanie potrzeb kadrowych pracodawców oraz wspieranie rozwoju przedsiębiorczości.

CEL SZCZEGÓŁOWY NR 2 – Wspieranie pracodawców zatrudniających cudzoziemców.

CEL SZCZEGÓŁOWY NR 3 – Aktywizacja zawodowa osób bezrobotnych pozostających w szczególnej sytuacji na rynku pracy oraz osób poszukujących pracy.

CEL SZCZEGÓŁOWY NR 4 – Pomoc mieszkańcom w wyborze szkoły, kierunków studiów, miejsca pracy, dalszego rozwoju zawodowego oraz pomoc w zatrudnieniu osobom bezrobotnym i poszukującym pracy.

CEL SZCZEGÓŁOWY NR 1 – ZASPOKAJANIE POTRZEB KADROWYCH PRACODAWCÓW ORAZ WSPIERANIE ROZWOJU PRZEDSIĘBIORCZOŚCI

Gdański Urząd Pracy za priorytet obrał stworzenie efektywnego porozumienia pomiędzy pracodawcami poszukującymi wykwalifikowanych pracowników a osobami szukającymi zatrudnienia, bezrobotnymi oraz tymi, którzy chcą rozwijać swoje kompetencje przedsiębiorcze. Niniejsza część dokumentu stanowi odpowiedź na kluczowe wyzwania, z jakimi mierzą się pracodawcy i przedsiębiorcy w obszarze pozyskiwania talentów, zatrudniania oraz wspierania rozwoju swoich firm.

ZADANIA	WSKAŹNIKI	Wartość docelowa
Organizacja zatrudnienia subsydiowanego, w tym prac interwencyjnych, robót publicznych, i refundacji kosztów wyposażenia stanowiska pracy	Liczba osób bezrobotnych objętych formami wspierającymi zatrudnienie subsydiowane	98
Organizacja szkoleń dla osób bezrobotnych pod potrzeby pracodawców w tym między innymi: <ul style="list-style-type: none"> – szkoleń indywidualnych, – szkoleń grupowych 	Liczba osób bezrobotnych objętych szkoleniami	110
Stworzenie możliwości nabywania praktycznego doświadczenia przez potencjalnych pracowników w ramach programów stażowych	Liczba osób objętych stażami	255
Podniesienie kwalifikacji i kompetencji pracowników i pracodawców w ramach KFS	Liczba osób objętych wsparciem w ramach KFS	2 040
Wsparcie dla nowopowstających przedsiębiorstw	Liczba przyznanych dotacji na podjęcie działalności gospodarczej	368
	Liczba osób przeszkolonych w zakresie przedsiębiorczości	368
Kompleksowa pomoc w zakresie rekrutacji i selekcji kandydatów do pracy w ramach profesjonalnego pośrednictwa pracy	Liczba zorganizowanych projektów rekrutacyjnych (giełd pracy)	15
	Wizyty doradców klienta biznesowego u pracodawców	250

CEL SZCZEGÓŁOWY NR 2 - WSPIERANIE PRACODAWCÓW ZATRUDNIAJĄCYCH CUDZOZIEMCÓW

Wspieranie pracodawców zatrudniających cudzoziemców odgrywa kluczową rolę w budowaniu zrównoważonego rozwoju Gdańska oraz w promowaniu jego wielokulturowego charakteru. Osoby z zagranicy, które podejmują pracę w mieście, wnoszą unikalne umiejętności, doświadczenie i nowe spojrzenie, co przyczynia się do wzbogacenia lokalnego rynku pracy i rozwoju gospodarki. Niemniej jednak, pracodawcy często stają w obliczu różnych wyzwań związanych z rekrutacją, zatrudnianiem i integracją cudzoziemców w swoich zespołach. GUP koncentruje się na zapewnianiu wsparcia poprzez dostarczanie niezbędnych informacji, doradztwa oraz praktycznych narzędzi, które ułatwiają procesy związane z przyjmowaniem pracowników z zagranicy. Głównym celem tych działań jest redukcja barier i trudności, jakie mogą napotkać pracodawcy, co ma sprzyjać łatwiejszej adaptacji cudzoziemców oraz zwiększać ich wkład w rozwój miasta i jego gospodarki.

ZADANIA	WSKAŹNIKI	Wartość docelowa
Umożliwienie pracodawcom zatrudnienia cudzoziemców na podstawie oświadczeń o powierzeniu wykonywania pracy	Liczba zewidencjonowanych oświadczeń o powierzeniu wykonywania pracy	20 000
„Prosto z mostu” - organizacja spotkań informacyjnych dotyczących bieżącej sytuacji na lokalnym rynku pracy dla pracodawców zatrudniających cudzoziemców	Liczba zorganizowanych spotkań	3
Przeprowadzenie spotkań informacyjnych dla cudzoziemców dotyczących legalizacji zatrudnienia	Liczba zorganizowanych spotkań	3
Udzielenie cudzoziemcom informacji dotyczących warunków życia i pracy oraz dobór odpowiedniej oferty pracy w Punkcie Pomocy Cudzoziemcom	Liczba obsłużonych cudzoziemców	1 200

CEL SZCZEGÓŁOWY NR 3 - AKTYWIZACJA ZAWODOWA OSÓB BEZROBOTNYCH POZOSTAJĄCYCH W SZCZEGÓLNEJ SYTUACJI NA RYNKU PRACY ORAZ OSÓB POSZUKUJĄCYCH PRACY

Gdański Urząd Pracy kładzie nacisk na rozpoznawanie i analizowanie potrzeb osób bezrobotnych będących w niekorzystnej sytuacji na rynku pracy oraz aktywnie poszukujących zatrudnienia. Działania te realizowane są poprzez indywidualne konsultacje, szczegółową diagnozę oraz opracowanie kompleksowej oferty wsparcia i aktywizacji skierowanej do konkretnych grup. Celem podejmowanych inicjatyw jest umożliwienie powrotu do aktywnego życia społecznego i zawodowego. Takie podejście wspiera podniesienie standardu życia mieszkańców, zmniejszenie skali ubóstwa oraz zachęca do większej aktywności gospodarczej w Gdańsku, co pozytywnie wpływa na rozwój miasta.

ZADANIA	WSKAŹNIKI	Wartość docelowa
Wzmocnienie i wsparcie osób bezrobotnych z niepełnosprawnościami na rynku pracy (Program specjalny „Mocne Strony – Nowe Szanse”)	Liczba uczestników	8
Aktywizacja zawodowa Seniorów <ul style="list-style-type: none"> • Organizacja Targów Pracy i Aktywności Seniorów • Wsparcie zatrudnienia klientów CPS 	Liczba Targów Pracy i Aktywności Seniorów	1
	Liczba podjęć pracy	280
Aktywizacja i wsparcie zatrudnienia klientów GUP powyżej 50 roku życia w ramach pośrednictwa pracy	Liczba podjęć pracy	850
Aktywizacja i wsparcie zatrudnienia klientów GUP z orzeczeniem o stopniu niepełnosprawności w ramach pośrednictwa pracy	Liczba podjęć pracy	350
Zapewnienie kompleksowej oferty aktywizacyjnej dla osób z niepełnosprawnościami poprzez rehabilitację zawodową w ramach programów rynku pracy oraz zadań zleczanych partnerom społecznym	Liczba osób objętych rehabilitacją zawodową	45

CEL SZCZEGÓŁOWY NR 4 - POMOC MIESZKAŃCOM W WYBORZE SZKOŁY, KIERUNKÓW STUDIÓW, MIEJSCA PRACY, DALSZEGO ROZWOJU ZAWODOWEGO ORAZ POMOC W ZATRUDNIENIU OSOBOM BEZROBOTNYM I POSZUKUJĄCYM PRACY

Wsparcie mieszkank i mieszkańców Gdańska w podejmowaniu decyzji dotyczących edukacji, kariery zawodowej oraz poszukiwania pracy odgrywa kluczową rolę w zapewnianiu im równych szans i możliwości rozwoju. GUP dąży do tego, aby gdańszczanki i gdańszczanie otrzymywali kompleksową pomoc i dostęp do rzetelnych informacji, które pozwolą im podejmować świadome decyzje i odnosić sukcesy zarówno w obszarze edukacji, jak i na rynku pracy. W realizacji tych celów istotną rolę odgrywa Centrum Rozwoju Talentów, które stanowi miejsce wsparcia w rozwijaniu kompetencji oraz planowaniu kariery zawodowej.

ZADANIA	WSKAŹNIKI	Wartość docelowa
Azymut Zawodowy dla ósmoklasistów – pokazanie praktycznych aspektów nauki w różnych zawodach w pracowniach i warsztatach szkolnictwa zawodowego jako inspiracji do wyboru ścieżki kariery	Liczba spotkań w szkołach zawodowych	7
Wsparcie młodzieży i osób dorosłych w rozpoznawaniu talentów i predyspozycji zawodowych w oparciu o wykorzystanie testów diagnostycznych	Liczba przeprowadzonych testów dla młodzieży	480
	Liczba przeprowadzonych testów dla dorosłych	880
Fokus na pracę – czyli na czym w praktyce polegają nowoczesne stanowiska pracy – wycieczki zawodoznawcze lub spotkania z lokalnymi pracodawcami dla młodzieży szkolnej pokazujące najnowsze trendy w różnych branżach	Liczba wydarzeń	20
Przeprowadzenie warsztatów pt. „Rekrutacyjny GPS”	Liczba uczestników warsztatów	40
Świadczenie usługi pośrednictwa pracy zorientowanej na indywidualne podejście do klienta	Liczba podjęć pracy	5 500

IV. PODSUMOWANIE CELÓW I REZULTATÓW

Cel szczegółowy nr 1:

Zaspokojenie potrzeb kadrowych pracodawców oraz wspieranie rozwoju przedsiębiorczości

Główne rezultaty:

Osoby objęte aktywnymi formami przeciwdziałania bezrobociu i rehabilitacji zawodowej

884

Osoby objęte kształceniem ustawicznym

2 040

Cel szczegółowy nr 2:

Wspieranie pracodawców zatrudniających cudzoziemców

Główny rezultat:

Oświadczenia o powierzeniu pracy cudzoziemcowi

20 000

Cel szczegółowy nr 4:

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

Główny rezultat:

Diagnozowanie talentów i predyspozycji młodzieży i dorosłych

1 360

Podjęcia pracy

5 500

Cel szczegółowy nr 3:

Aktywizacja zawodowa osób bezrobotnych pozostających w szczególnej sytuacji na rynku pracy oraz osób poszukujących pracy

Główny rezultat:

Podjęcia pracy osób w szczególnej sytuacji na rynku pracy

1 480



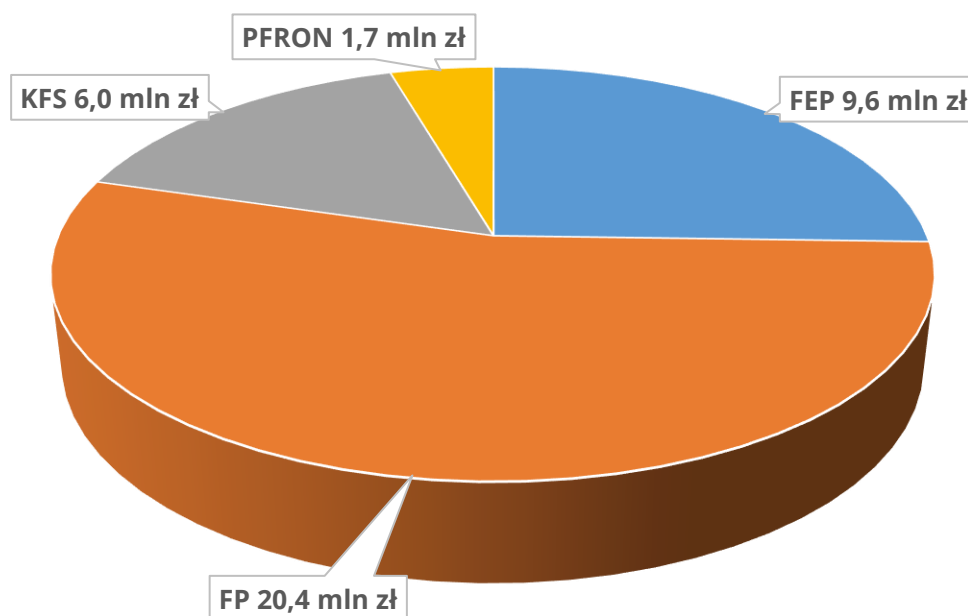
V. RAMY FINANSOWE

Środki pozyskane przez GUP ze źródeł zewnętrznych (FP, EFS+ oraz PFRON) szacuje się na ok. 37,7 mln zł, w tym ponad 9,6 mln z EFS+. Fundusze te zostaną przeznaczone na wsparcie osób bezrobotnych, poszukujących pracy, pracodawców oraz pracowników z Gdańska i powiatu gdańskiego.

Działania ujęte w Programie będą finansowane z kilku podstawowych źródeł:

- Funduszu Pracy (w tym Krajowego Funduszu Szkoleniowego) – w zakresie m. in. aktywnych form przeciwdziałania bezrobociu czy kształcenia ustawicznego;
- Europejskiego Funduszu Społecznego Plus – w zakresie projektów realizowanych w ramach programu Fundusze Europejskie dla Pomorza 2021-2027 (FEP) – Aktywne Pomorze II;
- Państwowego Funduszu Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych – w zakresie aktywizacji zawodowej osób z orzeczoną niepełnosprawnością.

Środki pozyskane ze źródeł zewnętrznych na realizację programów promocji zatrudnienia oraz aktywizacji lokalnego rynku pracy na 2025 rok



VI. ODPOWIEDZIALNOŚĆ I REALIZACJA

W 2025 roku *Miejski Program Promocji Zatrudnienia oraz Aktywizacji Lokalnego Rynku Pracy* będzie realizowany przy współpracy różnych instytucji i z zastosowaniem strategicznego podejścia do rozwoju zatrudnienia w Gdańsku. Dzięki temu program skutecznie odpowiada na dynamicznie zmieniające się potrzeby rynku pracy, będzie wspierać tworzenie nowych miejsc pracy oraz umożliwi rozwój zawodowy mieszkanki i mieszkańców miasta.

Zarządzaniem *Programu* zajmuje się Dyrektor Gdańskiego Urzędu Pracy, natomiast realizacja zadań w ramach celów szczegółowych będzie nadzorowana przez wyznaczonych koordynatorów, powołanych przez Dyrektora GUP.

Koordynatorzy celów zobligowani zostają do sporządzania półrocznego i rocznego raportu z realizacji *Programu*. Ewaluacja ta zawierać będzie 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) Dyrektor GUP przedstawi projekt zmian do *Programu*.

Miejski Program Promocji Zatrudnienia oraz Aktywizacji Lokalnego Rynku Pracy będzie nadzorowany i regularnie oceniany pod kątem skuteczności i osiągnięcia celów. Monitorowanie realizacji poszczególnych zadań (osiągania wskaźników) zostanie powierzone pracownikom odpowiednich komórek merytorycznych GUP.