

UCHWAŁA NR
RADY MIASTA GDAŃSKA

z dnia r.

w sprawie uchwalenia Miejskiego Programu Promocji Zatrudnienia oraz Aktywizacji Lokalnego Rynku Pracy na 2026 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 2025 r. poz. 1684), w związku z art. 38 ust. 1 pkt 5 ustawy z dnia 20 marca 2025 r. o rynku pracy i służbach zatrudnienia (Dz. U. z 2025 r. poz. 620 i 1746), **uchwala się, co następuje:**

§ 1. Uchwala się Miejski Program Promocji Zatrudnienia oraz Aktywizacji Lokalnego Rynku Pracy na 2026 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



MIEJSKI PROGRAM PROMOCJI ZATRUDNIENIA ORAZ AKTYWIZACJI LOKALNEGO RYNKU PRACY

SPIS TREŚCI

I.	WPROWADZENIE	2
II.	DIAGNOZA	4
III.	WSPIERANIE ZATRUDNIENIA W MIEŚCIE GDAŃSK – REALIZACJA CELÓW W 2025 ROKU	14
1)	CEL SZCZEGÓŁOWY NR 1 – Zaspokajanie potrzeb kadrowych pracodawców oraz wspieranie rozwoju przedsiębiorczości	15
2)	CEL SZCZEGÓŁOWY NR 2 – Wspieranie pracodawców zatrudniających cudzoziemców	16
3)	CEL SZCZEGÓŁOWY NR 3 – Aktywizacja zawodowa osób bezrobotnych pozostających w szczególnej sytuacji na rynku pracy oraz osób poszukujących pracy	17
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	18
IV.	PODSUMOWANIE CELÓW I REZULTATÓW	19
V.	RAMY FINANSOWE	20
VI.	ODPOWIEDZIALNOŚĆ I REALIZACJA	21

I. WPROWADZENIE

Rok 2026 wyznacza dalszy kurs działań Gdańskiego Urzędu Pracy - **od wzmocnienia lokalnych miejsc pracy po tworzenie przyjaznych warunków do podjęcia i kontynuowania zatrudnienia przez mieszkanki i mieszkańców Miasta Gdańska**. W dynamicznie zmieniającej się rzeczywistości społeczno-gospodarczej szczególnego znaczenia nabierają działania wspierające rozwój kompetencji, wzmacniające przedsiębiorczość, ułatwiające zmianę lub podniesienie kwalifikacji oraz zapewniające skuteczne pośrednictwo pracy i doradztwo zawodowe. Odpowiednio zaprojektowane formy pomocy pozwalają nie tylko reagować na bieżące wyzwania, ale także długofalowo kształtować nowoczesny, odporny i integrujący rynek pracy.

Miejski Program Promocji Zatrudnienia oraz Aktywizacji Lokalnego Rynku Pracy na 2026 rok jest kontynuacją dotychczasowych, sprawdzonych rozwiązań oraz rozwinięciem nowych kierunków wsparcia, wynikających z obserwowanych trendów demograficznych, technologicznych i gospodarczych. Został opracowany w oparciu o założenia Gdańskiej Strategii Rozwiązywania Problemów Społecznych do roku 2030 oraz Strategii Rozwoju Miasta GDAŃSK 2030 PLUS. Program uwzględnia zarówno potrzeby pracodawców poszukujących wykwalifikowanych kadr, jak i oczekiwania osób bezrobotnych oraz poszukujących pracy, w tym tych znajdujących się w szczególnej sytuacji na rynku pracy. Istotnym elementem jest również wspieranie rozwoju przedsiębiorczości oraz lokalnych inicjatyw gospodarczych, które przyczyniają się do tworzenia stabilnych miejsc pracy i podnoszenia jakości życia w mieście.

Dokument wpisuje się w długofalowe kierunki rozwoju Gdańska oraz polityki społeczno-gospodarczej miasta, wzmacniając dążenie do budowy środowiska sprzyjającego aktywności zawodowej, równości szans oraz godnej pracy. Szczególny nacisk położono na podnoszenie i zmianę kwalifikacji w odpowiedzi na postępującą cyfryzację gospodarki, rozwój zielonych miejsc pracy oraz nowe modele organizacji pracy. Program uwzględnia również potrzeby osób młodych wchodzących na rynek pracy, osób dojrzałych i starszych, kobiet, osób z niepełnosprawnościami, cudzoziemców oraz innych grup wymagających zindywidualizowanego wsparcia.

Realizacja Programu opiera się na ścisłej współpracy Gdańskiego Urzędu Pracy z pracodawcami, instytucjami edukacyjnymi, organizacjami pozarządowymi, partnerami społecznymi oraz innymi jednostkami miejskimi. Tylko partnerskie, skoordynowane działania pozwalają skutecznie łączyć potrzeby kadrowe lokalnej gospodarki z potencjałem i aspiracjami mieszkanek i mieszkańców. Ważnym

elementem jest również dalsza cyfryzacja usług rynku pracy oraz ułatwienie dostępu do oferty Gdańskiego Urzędu Pracy, zarówno w formie stacjonarnej, jak i zdalnej.

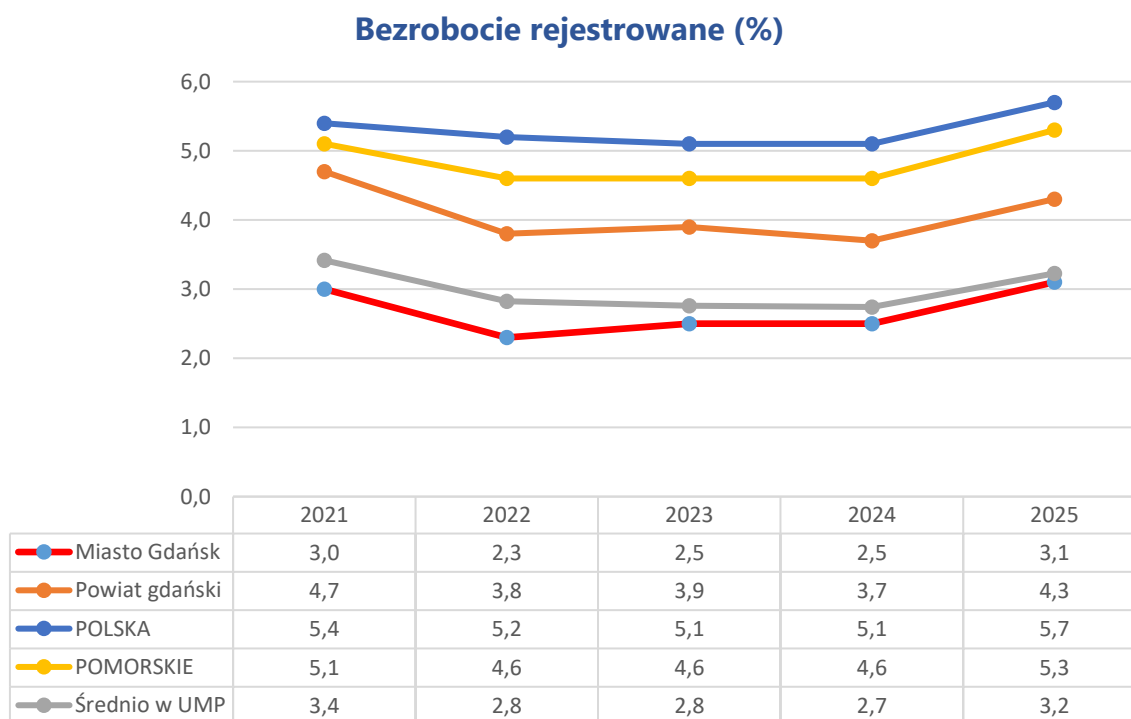
W ramach Miejskiego Programu Promocji Zatrudnienia oraz Aktywizacji Lokalnego Rynku Pracy na 2026 rok wyznaczono następujące **cele szczegółowe**:

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, kierunku studiów, miejsca pracy, dalszego rozwoju zawodowego oraz pomoc w zatrudnieniu osobom bezrobotnym i poszukującym pracy.

Program na 2026 rok stanowi zaproszenie do aktywnego współtworzenia gdańskiego rynku pracy przez mieszkanki, mieszkańców oraz pracodawców. Konsekwentna realizacja wyznaczonych celów ma przyczynić się do utrzymania wysokiego poziomu zatrudnienia, zwiększanie atrakcyjności Gdańska jako miejsca pracy i życia oraz budowy nowoczesnego, otwartego i solidnego miasta.

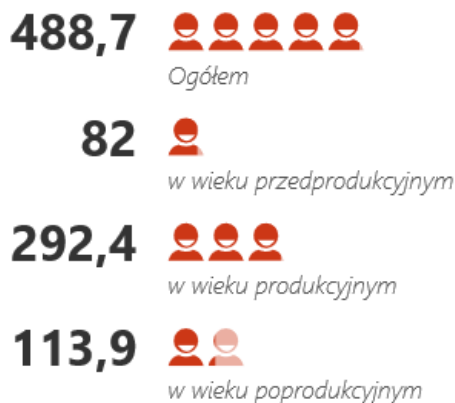
II. DIAGNOZA

Diagnoza lokalnego rynku pracy na 2026 rok powinna być osadzona w szerszym kontekście zmian zachodzących w Polsce w ostatnich pięciu latach. Okres 2020-2024 charakteryzował się najpierw krótkotrwałym pogorszeniem sytuacji związanym z pandemią COVID-19, a następnie stopniową poprawą i powrotem do rekordowo niskich poziomów bezrobocia. Według danych Głównego Urzędu Statystycznego stopa bezrobocia rejestrowanego w Polsce utrzymywała się na relatywnie stabilnym poziomie w latach 2021-2024, po czym wzrosła do 5,3% z końcem 2025 r.¹ Natomiast w Unii Metropolii Polskich w analogicznym okresie systematycznie malała z 3,4% do 2,7%, po czym w 2025 r. wzrosła do poziomu 3,2%. W Gdańsku trend ten był jeszcze wyraźniejszy - miasto na tle kraju i województwa pomorskiego konsekwentnie notowało niższe wskaźniki bezrobocia, przy jednoczesnym wzroście liczby mieszkańców, co potwierdza atrakcyjność Gdańska jako ośrodka życia i pracy. Ogólne zjawisko wzrostu stopy bezrobocia w 2025 r. wynikało w dużej mierze z wprowadzenia nowej ustawy o rynku pracy i służbach zatrudnienia, która wpłynęła na sposób rejestracji osób bezrobotnych oraz zakres ujmowanych w statystykach kategorii osób.



¹ https://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/rynek-pracy/bezrobocie-rejestrowane/stopa-bezrobocia-rejestrowanego-w-latach-1990-2025%2C4%2C1.html?utm_source.com - stan na 08.12.2025 r.

MIESZKAŃCY GDAŃSKA 2024



MIESZKAŃCY GDAŃSKA 2060



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

Według danych Głównego Urzędu Statystycznego, w 2024 r. Gdańsk liczył 488 651 mieszkańców, w tym 257 507 kobiet i 231 144 mężczyzn. Jest to wzrost o 1 280 osób w porównaniu z rokiem 2023. Liczba mieszkańców Gdańska w ciągu ostatnich kilku lat utrzymywała się na podobnym poziomie, z niewielkimi wzrostami. Statystyki pokazują także, że w strukturze demograficznej miasta utrzymuje się stabilny udział kobiet, wynoszący 52,7% populacji.²

W analizowanym okresie zaszły również ważne zmiany w strukturze zatrudnienia. W skali kraju utrzymuje się stosunkowo wysoki udział pracujących w przemyśle (ok. 30%), przy równoczesnym, systematycznym wzroście znaczenia sektorów wiedzochłonnych. Zwiększa się udział zatrudnionych m.in. w „Informacji i komunikacji” oraz w „Działalności profesjonalnej, naukowej i technicznej”, co odzwierciedla rosnące zapotrzebowanie na kompetencje cyfrowe, analityczne i specjalistyczne usługi biznesowe.³ Tendencje te są też widoczne także w Gdańsku – rozwój usług dla biznesu (BPO/SSC), branży ICT, logistyki oraz nowoczesnych usług turystycznych i konferencyjnych współkształtuje lokalny rynek pracy, przy jednoczesnym utrzymujących się popycie na pracowników w zawodach technicznych i usługowych.

² Główny Urząd Statystyczny, Bank Danych Lokalnych, Ludność według ekonomicznych grup wieku, poziom Gdańsk – miasto na prawach powiatu, rok: 2024 – stan na 21.01.2026 r.

³ chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://srk-odzysk.kig.pl/wp-content/uploads/parp-raport-rynek-pracy-wrzesien-2025.pdf?utm_source.com – stan na 08.12.2025 r.

Lata 2023-2025 przyniosły jednak również nowe wyzwania. Wysoka inflacja, podwyższone stopy procentowe po dość niskich notowaniach z okresu bezpośrednio pocovidowego, wzrost kosztów prowadzenia działalności gospodarczej oraz niepewność geopolityczna zaczęły wpływać na ostrożniejsze decyzje inwestycyjne części przedsiębiorców. Z raportu opracowanego na potrzeby Rady Programowej ds. Kompetencji „Rynek pracy, edukacja, kompetencje. Aktualne trendy i wyniki badań (kwiecień 2024)” wynika, że mimo utrzymującej się niskiej stopy bezrobocia, rośnie znaczenie niestandardowych form zatrudnienia, elastycznych grafików, pracy projektowej oraz krótkoterminowych umów, co może zwiększać poczucie niepewności części pracowniczek i pracowników.⁴

Istotnym punktem zwrotnym dla funkcjonowania publicznych służb zatrudnienia oraz dla kształtu lokalnych polityk rynku pracy, w tym Miejskiego Programu Promocji Zatrudnienia oraz Aktywizacji Lokalnego Rynku Pracy, jest wejście w życie z dniem 1 czerwca 2025 r. ustawy z dnia 20 marca 2025 r. o rynku pracy i służbach zatrudnienia. Ustawa ta zastąpiła dotychczasową ustawę o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy z 2004 r., porządkując zadania państwa w zakresie aktywizacji zawodowej, wspierania zatrudnienia i integracji społecznej oraz dostosowując krajowe regulacje do aktualnych dyrektyw i rekomendacji Unii Europejskiej. Wprowadziła m.in. wzmocnienie roli publicznych służb zatrudnienia jako koordynatora działań na rzecz aktywności zawodowej, zmniejszenie barier administracyjnych przy zatrudnianiu cudzoziemców i uproszczenie procesu zawierania niektórych umów.⁵

Nowe przepisy przełożyły się również na konkretne obowiązki po stronie pracodawców, w tym jednostek sektora finansów publicznych. Przykładowo część podmiotów zobowiązano do zgłaszania wolnych miejsc pracy do centralnej bazy ePraca, co zwiększa transparentność i dostępność ofert, ale wymaga też dostosowania procedur rekrutacyjnych oraz ścisłej współpracy z powiatowymi urzędami pracy. Z perspektywy Gdańskiego Urzędu Pracy oznacza to konieczność dalszej cyfryzacji usług, uspołnienia procesów obsługi klientów oraz dostosowania wewnętrznych regulaminów i narzędzi analitycznych do nowych definicji i kategorii ustawowych.

Niniejsza diagnoza musi uwzględniać sytuację finansową form pomocy rynku pracy. Choć w ostatnich latach rosły nakłady na aktywne formy przeciwdziałania bezrobociu oraz rozwój kompetencji (zarówno poprzez środki z Funduszu Pracy jak i z Krajowego Funduszu Szkoleniowego), to jednocześnie rosła liczba zadań przypisywanych

⁴ Rynek pracy, edukacja, kompetencje. Aktualne trendy i wyniki badań (kwiecień 2024), Anna Skowrońska, Departament Analiz i Strategii Polskiej Agencji Rozwoju Przedsiębiorczości, 2024

⁵ [chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://pracodawcy.pl/wp-content/uploads/2024/05/uzasadnienie-ustawy-o-rynku-pracy-i-sluzbach-zatrudnienia.pdf?utm_source.com](https://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://pracodawcy.pl/wp-content/uploads/2024/05/uzasadnienie-ustawy-o-rynku-pracy-i-sluzbach-zatrudnienia.pdf?utm_source.com) – stan na 08.12.2025 r.

publicznym służbom zatrudnienia oraz skala potrzeb ze strony pracodawców i osób pracujących. W przypadku KFS łączna kwota środków do dyspozycji urzędów pracy wzrosła z ok. 294,4 mln zł w 2024 r. do ok. 419,6 mln zł w 2025 r., co odzwierciedla duże znaczenie kształcenia ustawicznego dla konkurencyjności pracodawców.⁶ Jednocześnie samorządy powiatowe sygnalizowały, że na 2026 r. zaplanowano znaczące cięcia środków na aktywne formy przeciwdziałania bezrobociu finansowane z Funduszu Pracy, co przełoży się na ograniczenie liczby dostępnych miejsc w programach subsydiowanego zatrudnienia, robotach publicznych, dotacjach na rozpoczęcie działalności, czy szkoleniach.

Na tym tle szczególnego znaczenia nabierają prognozy ekspertów dotyczące sytuacji na rynku pracy w 2026 r. Z analiz Komisji Europejskiej przytaczanych w raportach PARP wynika, że bezrobocie według BAEL w Polsce należy do najniższych w Unii Europejskiej i ma pozostać na bardzo niskim poziomie także w połowie obecnej dekady.⁷ Najnowsze dane Narodowego Banku Polskiego wskazują, że przy przewidywanym wzroście PKB na poziomie ok. 3,7% w 2026 r. stopa bezrobocia może spaść do ok. 2,8%, z ok. 3,0% w 2025 r.⁸ Oznacza to utrzymanie względnie silnego popytu na pracę, zwłaszcza w zawodach wymagających wysokich kwalifikacji, przy jednoczesnym dalszym niedoborze kadr w wybranych branżach.

Prognozy te, choć generalnie optymistyczne, nie oznaczają braku wyzwań dla osób, które będą poszukiwać zatrudnienia w 2026 r. Diagnoza na potrzeby programu wskazuje kilka kluczowych obszarów ryzyka:

- Niedopasowanie kompetencyjne – rosnące znaczenie kompetencji cyfrowych, analitycznych, językowych oraz „zielonych” kwalifikacji zwiększa dystans między wymaganiami pracodawców a profilem części osób bezrobotnych, zwłaszcza tych będących w szczególnej sytuacji na rynku pracy.
- Konkurencja w zawodach prostych – w obszarze prac niewymagających wysokich kwalifikacji prognozuje się utrzymującą się lub narastającą konkurencję, wynikającą zarówno z napływu cudzoziemców, jak i z postępującej automatyzacji niektórych zadań. W konsekwencji osoby szukające pracy w tych segmentach rynku pracy muszą liczyć się z większą rotacją, sezonowością zatrudnienia i presją na zwiększanie elastyczności.⁹
- Ograniczone limity finansowe na wsparcie – ograniczenia środków na formy przeciwdziałania bezrobociu w 2026 r. mogą oznaczać, że nie wszystkie osoby zainteresowane skorzystaniem z dotacji na rozpoczęcie działalności, robót

⁶ <https://psz.praca.gov.pl/dla-pracodawcow-i-przedsiębiorcow/podnoszenie-kompetencji-i-kwalifikacji-pracowników-i-kandydatów-do-pracy/krajowy-fundusz-szkoleniowy> - stan na 22.12.2025 r.

⁷ https://www.parp.gov.pl/component/content/article/87963%3Arynek-pracy-2025-kto-zyska-kto-straci-a-kto-zdobędzie-przewagę?utm_source.com – stan na 22.12.2025 r.

⁸ https://www.money.pl/gospodarka/nbp-prognozuje-przyszłość-tak-ma-sie-zmienić-inflacja-place-bezrobocie-7219230797712256a.html?utm_source.com – stan na 22.12.2025 r.

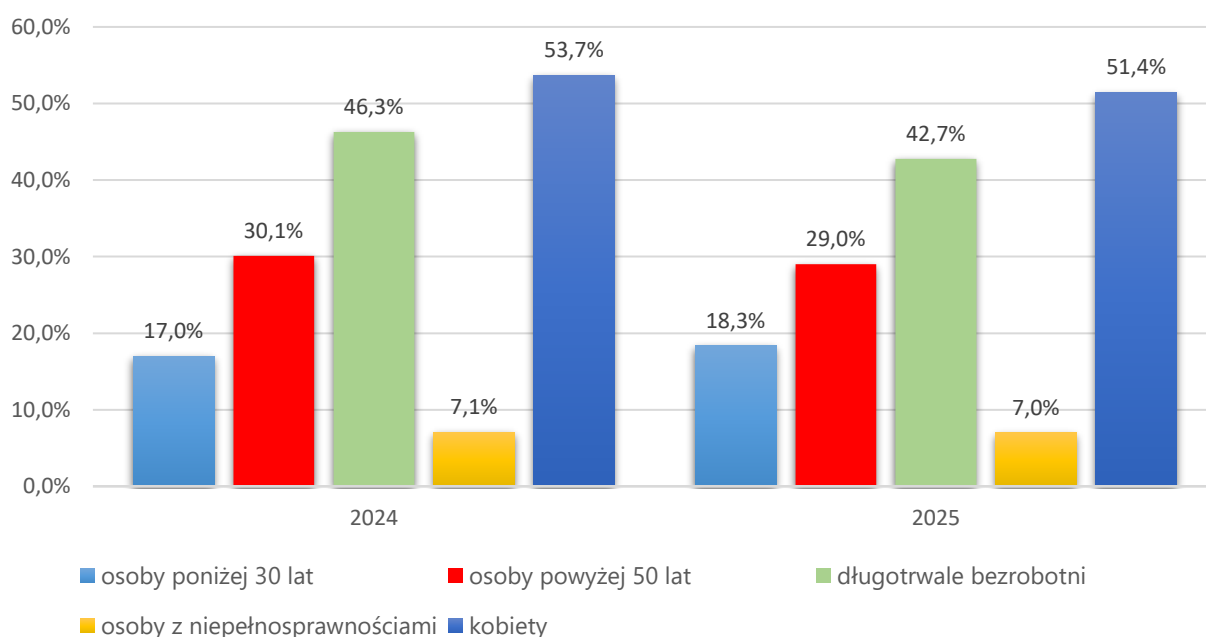
⁹ https://www.parp.gov.pl/component/content/article/89406%3Abez-pracy-ale-nie-bez-perspektyw-wrzesniowy-raport-o-rynku-pracy?utm_source.com – stan na 21.01.2026 r.

publicznych, prac interwencyjnych czy szkoleń otrzymają wsparcie. W praktyce będzie to wymuszać większą selekcję i kierowanie pomocy przede wszystkim do osób w szczególnie trudnej sytuacji na rynku pracy.

- Nowe wymogi regulacyjne i cyfryzacja usług – wejście w życie nowej ustawy o rynku pracy i służbach zatrudnienia oraz postępująca cyfryzacja usług publicznych będą oznaczać dla osób bezrobotnych konieczność sprawnego poruszania się w elektronicznych systemach, korzystania z profilu zaufanego, czy e-rejestracji. Dla części osób o niższych kompetencjach cyfrowych, w tym osób z niepełnosprawnościami, seniorów, czy cudzoziemców, może to stanowić dodatkową barierę w dostępie do wsparcia.

Aby osadzić powyższe w realiach Gdańska, niniejsza diagnoza przedstawia profil klientek i klientów GUP, co pozwoli ocenić skuteczność dotychczasowych instrumentów oraz wyznaczyć priorytety kierowania ograniczonych środków w 2026 r.

Wybrane kategorie zarejestrowanych osób bezrobotnych - Miasto Gdańsk (odsetek w stosunku do ogółu bezrobotnych)

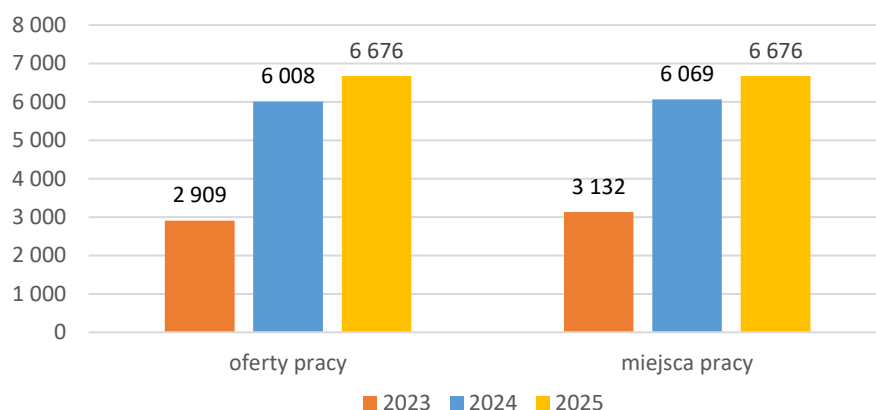


W 2025 r. rejestr osób bezrobotnych z Miasta Gdańska zwiększył się z 6 443 do 7 862 osób w porównaniu do stanu z 2024 r., co w największym stopniu wynikało z przyrostu wśród kobiet (+583 osoby), długotrwale bezrobotnych (+379), osób poniżej 30 lat (+347) oraz osób w wieku 50+ (+342). Wzrost, jednak już nieco

mniej, zaobserwowany został tak że wśród osób z niepełnosprawnościami (+92).¹⁰ Udziały tych kategorii w ogólnej liczbie bezrobotnych zmieniły się jednak różnokierunkowo: spadł udział osób 50+, długotrwale bezrobotnych, kobiet oraz tych z niepełnosprawnościami. Wzrost natomiast odnotowany został w kategorii osób młodych. Oznacza to, że za wzrostem ogółu stoi przede wszystkim zwiększenie liczby osób wymagających intensywnych i dłuższych interwencji, podczas gdy relatywna waga większości kategorii w rejestrze maleje, mimo że ich liczba bezwzględna nieco wzrosła. Taka struktura skutkuje rosnącym zapotrzebowaniem na działania „szyte na miarę”. Warto pamiętać, że kategorie mogą nakładać się na siebie (np. kobieta 50+ może być długotrwale bezrobotna), co dodatkowo wzmacnia potrzebę zindywidualizowanych ścieżek wsparcia.

W tym kontekście szczególnego znaczenia nabiera aktywizacja osób dojrzałych, które mimo napotykania barier, stanowią istotny zasób rynku pracy. Wnoszą one do firm cenne doświadczenie i specjalistyczną wiedzę, zwiększając efektywność oraz pełniąc rolę mentorów dla młodych kadr. W warunkach starzenia się społeczeństwa ich potencjał staje się kluczowy dla ograniczenia niedoborów pracowników, jednak dostęp do rynku pracy utrudniają im stereotypy wieku i szybkie zmiany technologiczne. Odpowiedzią powinna być świadoma polityka zatrudnienia oraz elastyczne formy pracy. W Gdańsku taką rolę pełni Centrum Pracy Seniorów i Seniorów, które aktywizuje osoby dojrzałe poprzez doradztwo i promowanie rozwiązań takich jak praca w niepełnym wymiarze czy elastyczne godziny. Dzięki temu seniorzy łatwiej dostosowują się do wymagań współczesnego rynku, a lokalna gospodarka skuteczniej wykorzystuje ich potencjał i wzmacnia współpracę międzypokoleniową.

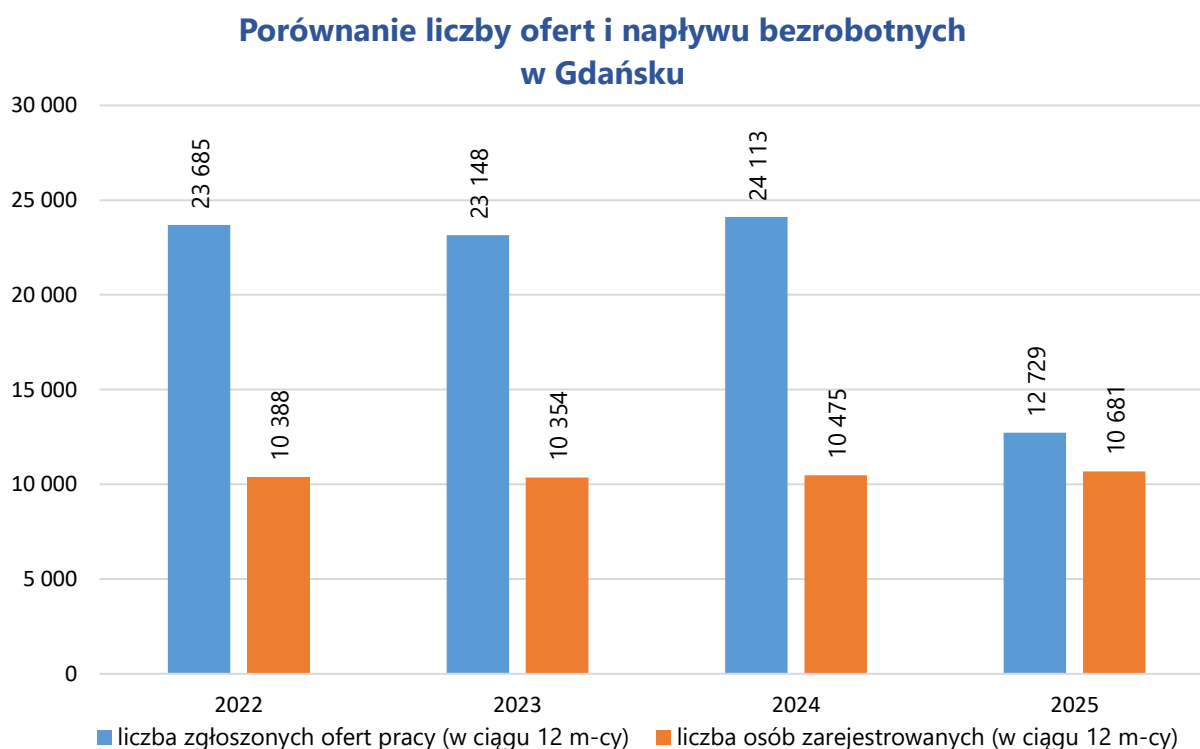
Pozyskane oferty i miejsca pracy dla Seniorów w latach 2023-2025



¹⁰ https://gdansk.praca.gov.pl/sprawozdania-mpips1?p_p_id=com_liferay_asset_publisher_web_portlet_AssetPublisherPortlet_INSTANCE_8VCc6CLiHUaO&p_p_lifecycle=0&_com_liferay_asset_publisher_web_portlet_AssetPublisherPortlet_INSTANCE_8VCc6CLiHUaO_categoryId=33098370 – stan na 21.01.2026 r.

Centrum Pracy Seniorów i Seniorów w 2025 r. pozyskało łącznie 6 676 ofert pracy na 6 676 miejsc pracy, to o 11,1% więcej ofert pracy i o 10% więcej miejsc pracy w porównaniu do roku 2024 oraz aż o 129,5 % więcej ofert pracy i o 113,2% więcej miejsc pracy w porównaniu do roku 2023. W 2025 roku zarejestrowano 410 podjęć pracy, co stanowi najwyższy wynik od rozpoczęcia funkcjonowania CPSiS.

Rynek pracy ulega szybkim przekształceniom pod wpływem technologii, globalizacji i nowych oczekiwań pracowników. Polska mierzy się z malejącą podażą pracy i deficytem kompetencji, dlatego bez skutecznej polityki edukacyjno-migracyjnej presja demograficzna będzie narastać. Trendem dominującym jest digitalizacja i automatyzacja, które ograniczają popyt na pracę manualną, a zwiększają zapotrzebowanie na inżynierów.



W 2025 r. lokalny popyt na pracę w Gdańsku wyraźnie osłabł- liczba zgłoszonych ofert spadła z ok. 24,1 tys. do 12,7 tys., podczas gdy napływ do rejestru wzrósł do 10,7 tys. Jest to efektem zniesienia od 01.06.2025 r. obowiązku dołączania testu rynku pracy tzw. informacji starosty do wniosku o wydanie zezwolenia na pracę. W skali kraju widać łagodne spowolnienie. Wzrost bezrobocia rejestrowanego w 2025 r. do 5,7%, ale jednocześnie stabilizujące się szacunki dotyczące stanu gospodarki: prognozy NBP wskazują na wzrost PKB 3,7% w 2026 r. i spadek inflacji, co sprzyja stopniowemu odblokowaniu rekrutacji.¹¹ Jednocześnie firmy rekrutują bardziej precyzyjnie. Barometr ManpowerGroup na I kw. 2026 r. pokazuje w Polsce dodatnie

¹¹ https://nbp.pl/en/inflation-and-gdp-projection-november-2025/?utm_source.com – stan na 22.01.2026 r.

plany zatrudnienia, ale rośnie znaczenie dopasowania kompetencji. Aż 36% organizacji planuje nowe rekrutacje, natomiast 13% rozważa zmniejszenie etatów.¹²

W praktyce dla Gdańska oznacza to selektywny popyt, szybciej pracę znajdą osoby z aktualnymi kompetencjami cyfrowymi/ analitycznymi i gotowością do przekwalifikowania. Natomiast grupy o słabszej pozycji konkurencyjnej (osoby 50+, długotrwale bezrobotni, czy osoby z niepełnosprawnościami) będą potrzebować wypracowanych ścieżek podnoszenia kwalifikacji oraz form wsparcia z elastycznymi warunkami wejścia na rynek pracy (staże, praca w niepełnym wymiarze czasu). W 2026 r. kluczowe będzie łączenie pośrednictwa z dopasowanymi szkoleniami „pod ofertę” z działaniami pracodawców w zakresie miejsc pracy.

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. Pracodawcy reagują m.in. poprzez zatrudnienie cudzoziemców, którzy w Gdańsku znacząco wspierają rozwój lokalnej gospodarki, uzupełniając braki kadrowe w wielu branżach. Od 2014 roku na poziomie miasta i powiatu monitorowane są oświadczenia o powierzeniu pracy cudzoziemcom, które umożliwiają zatrudnienie osób spoza Unii Europejskiej.

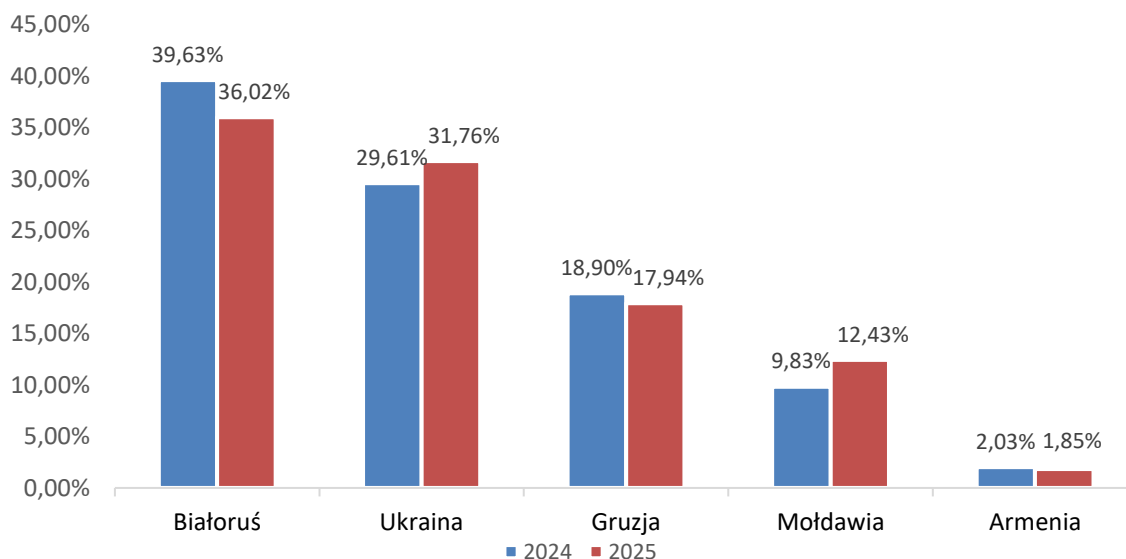


W ostatnich latach liczba oświadczeń o powierzeniu pracy cudzoziemcom zgłaszanych przez pracodawców systematycznie maleje, głównie z powodu zmian w przepisach legalizacji pracy oraz uwarunkowań społeczno-politycznych za wschodnią granicą. Dodatkowo od czerwca 2025 r. wyłączono z procedury obywateli Gruzji. Rok 2025 przyniósł też pełną cyfryzację procesów, nowe obowiązki informacyjne

¹² <https://www.manpowergroup.pl/2025/12/09/raport-barometr-manpowergroup-perspektyw-zatrudnienia-q1-2026/> - stan na 22.01.2026 r.

pracodawców, podwyżkę opłat za oświadczenia, surowsze sankcje za nielegalne zatrudnienie, modyfikacje podstaw legalnej pracy oraz wzmożone kontrole Państwowej Inspekcji Pracy i Straży Granicznej. Niezmiennie najwięcej oświadczeń dotyczyło obywateli Ukrainy i Białorusi, choć nastąpiły niewielkie przesunięcia udziałów między 2024 a 2025 r. Potwierdza to stopniową dywersyfikację w zatrudnianiu cudzoziemców przy jednoczesnym ograniczeniu roli krajów objętych nowymi restrykcjami proceduralnymi.

Narodowość cudzoziemców



W świetle powyższych uwarunkowań, diagnoza na 2026 r. postrzega gdański rynek pracy jako relatywnie silny, dynamiczny i w dużej mierze oparty na sektorach przyszłości, ale jednocześnie coraz bardziej wymagający dla osób poszukujących zatrudnienia. Utrzymująca się niska stopa bezrobocia i prognozowany dalszy wzrost zatrudnienia oznaczają, że kluczowym wyzwaniem przestaje być „brak pracy” sensu stricto, a staje się brak odpowiednich kompetencji, doświadczenia i elastyczności po stronie części mieszkanek i mieszkańców.

Niniejsza „Diagnoza” stanowi punkt wyjścia do projektowania działań Gdańskiego Urzędu Pracy na 2026 rok. Połączenie zmian legislacyjnych, ograniczeń budżetowych oraz szybkiej transformacji technologicznej wymaga szczególnie przemyślanego, celowanego wsparcia tak, aby przy ograniczonych zasobach możliwe było utrzymanie wysokiego poziomu zatrudnienia, wzmocnienie inkluzyjności rynku pracy oraz zapewnienie, że mieszkanki i mieszkańcy Gdańska będą przygotowani na wyzwania rynku pracy przyszłości.

III. WSPIERANIE ZATRUDNIENIA W MIEŚCIE GDAŃSK – REALIZACJA CELÓW W 2026 ROKU

Rok 2026 przynosi konieczność precyzyjnego ukierunkowania działań Gdańskiego Urzędu Pracy. Po spadku liczby ofert w 2025 r. i zmianach prawnych wymaga się skuteczniejszego dopasowania kompetencji do popytu oraz szerszego wykorzystania rozwiązań cyfrowych. Wsparcie koncentrujemy na grupach będących w najtrudniejszej sytuacji na rynku pracy, w tym osobach powyżej 50 roku życia, długotrwale bezrobotnych czy osobach z niepełnosprawnościami oraz na szybkim wejściu młodych osób w wieku 18-29 lat na rynek pracy. Priorytetem jest także zwiększenie dostępności i jakości usług pośrednictwa i doradztwa oraz zwiększenie cyfryzacji usług.

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 koncentruje się na działaniach ukierunkowanych na wzmacnianie lokalnego rynku pracy poprzez skuteczne odpowiadanie na potrzeby kadrowe pracodawców oraz kompleksowe wspieranie rozwoju przedsiębiorczości. Zaplanowane zadania obejmują zarówno instrumenty sprzyjające tworzeniu i utrzymywaniu miejsc pracy, rozwój kompetencji osób bezrobotnych, poszukujących pracy oraz pracujących, jak i wsparcie dla nowych oraz istniejących 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	170
Organizacja szkoleń dla osób bezrobotnych i poszukujących pracy, pod potrzeby pracodawców w tym między innymi: – szkoleń indywidualnych, – szkoleń grupowych	Liczba osób objętych szkoleniami	64
Stworzenie możliwości nabywania praktycznego doświadczenia przez potencjalnych pracowników w ramach programów stażowych	Liczba osób objętych stażami	260
Podniesienie kwalifikacji i kompetencji pracowników i pracodawców w ramach KFS	Liczba osób objętych wsparciem w ramach KFS	2 200
Wsparcie dla nowopowstających przedsiębiorstw	Liczba przyznanych dotacji na podjęcie działalności gospodarczej	105
Kompleksowa pomoc w zakresie rekrutacji i selekcji kandydatów do pracy w ramach profesjonalnego pośrednictwa pracy	Liczba zorganizowanych spotkań rekrutacyjnych (giełd pracy)	40
	Wizyty doradców ds. zatrudnienia u pracodawców	200

CEL SZCZEGÓŁOWY NR 2 - WSPIERANIE PRACODAWCÓW ZATRUDNIAJĄCYCH CUDZOZIEMCÓW

Działania Gdańskiego Urzędu Pracy opierają się między innymi na wspieraniu pracodawców zatrudniających cudzoziemców oraz na usprawnieniu procesów związanych z legalnym i efektywnym powierzaniem pracy osobom z zagranicy. Zaplanowane zadania odpowiadają na potrzeby zarówno pracodawców, jak i cudzoziemców funkcjonujących na lokalnym rynku pracy, koncentrując się na dostępie do rzetelnej informacji, doradztwa oraz wsparcia organizacyjnego. Działania te mają na celu ograniczenie barier formalnych i informacyjnych, wzmacnianie zgodności zatrudnienia z obowiązującymi przepisami oraz ułatwienie integracji cudzoziemców z gdańskim rynkiem pracy, co w dłuższej perspektywie sprzyja stabilności zatrudnienia, rozwojowi przedsiębiorstw oraz wzmocnieniu społeczno-gospodarczego potencjału miasta.

ZADANIA	WSKAŹNIKI	Wartość docelowa
Umożliwienie zatrudnienia cudzoziemców na podstawie oświadczeń o powierzeniu pracy	Liczba zewidencjonowanych oświadczeń o powierzeniu pracy	15 000
Przygotowanie i wysłanie newsletterów- dotyczących bieżącej sytuacji na lokalnym rynku pracy dla pracodawców zatrudniających cudzoziemców	Liczba wysłanych newsletterów	3
Przeprowadzenie spotkań informacyjnych dla cudzoziemców z zakresu legalizacji zatrudnienia w Polsce	Liczba zorganizowanych spotkań	1
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 w ramach niniejszego celu koncentruje się na kompleksowej aktywizacji zawodowej osób bezrobotnych pozostających w szczególnej sytuacji na rynku pracy oraz osób poszukujących zatrudnienia, wymagających zindywidualizowanego i wieloaspektowego wsparcia. Zaplanowane działania ukierunkowane są na identyfikację barier utrudniających podjęcie pracy oraz na dostosowanie form pomocy do specyficznych potrzeb poszczególnych grup. Realizowane inicjatywy łączą elementy pośrednictwa pracy, wsparcia doradczego, rehabilitacji zawodowej oraz działań integrujących, których celem jest zwiększenie szans na trwałe zatrudnienie, wzmocnienie samodzielności zawodowej oraz przeciwdziałanie wykluczeniu społecznemu, co przekłada się na poprawę jakości życia mieszkańców i wzmacnianie spójności społecznej miasta.

ZADANIA	WSKAŹNIKI	Wartość docelowa
Aktywizacja zawodowa Seniorów • Organizacja Targów Pracy i Aktywności Seniorów • Doprowadzenie do zatrudnienia klientów CPSiS	Liczba Targów Pracy i Aktywności Seniorów	1
	Liczba osób doprowadzonych do zatrudnienia	300
Aktywizacja i doprowadzenie do zatrudnienia klientów GUP powyżej 50 roku życia w ramach pośrednictwa pracy	Liczba osób doprowadzonych do zatrudnienia w wyniku aktywizacji	900
Aktywizacja i doprowadzenie do zatrudnienia klientów GUP z orzeczeniem o stopniu niepełnosprawności w ramach pośrednictwa pracy	Liczba osób z niepełnosprawnościami doprowadzonych do zatrudnienia	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

GUP skupia się na wspieraniu mieszkanek i mieszkańców Gdańska w podejmowaniu świadomych decyzji edukacyjnych i zawodowych oraz w skutecznym poruszaniu się po rynku pracy na różnych etapach życia. Podejmowane działania obejmują zarówno wczesne doradztwo edukacyjno-zawodowe dla dzieci i młodzieży, jak i wsparcie osób dorosłych w planowaniu dalszego rozwoju zawodowego i poszukiwaniu zatrudnienia. Kluczową rolę w realizacji tego celu pełni Centrum Rozwoju Talentów, które poprzez diagnozę predyspozycji, warsztaty, działania zawodoznawcze oraz indywidualne pośrednictwo pracy umożliwia dostęp do rzetelnej informacji, wzmacnia kompetencje decyzyjne i zwiększa szanse na dopasowanie ścieżki edukacyjnej i zawodowej do realnych potrzeb rynku pracy.

ZADANIA	WSKAŹNIKI	Wartość docelowa
Porady grupowe dla młodzieży szkolnej realizowane w formie warsztatów, obejmujące odkrywanie talentów, poznawanie ścieżek edukacyjnych i zawodowych, rozwijanie umiejętności społecznych oraz świadome projektowanie przyszłości zawodowej	Liczba porad grupowych	120
	Liczba uczestników porad grupowych	2 100
Porady indywidualne dla osób niezarejestrowanych w tym dla młodzieży szkolnej z wykorzystaniem testów diagnostycznych wspierające poznanie predyspozycji zawodowych, zainteresowań oraz mocnych stron, w celu świadomego projektowania ścieżki edukacyjnej i kariery	Liczba uczestników porad indywidualnych	1 500
	Liczba wykonanych testów	1 100
Fokus na pracę – praktyczne poznawanie współczesnych zawodów poprzez organizację wycieczek zawodoznawczych oraz spotkań z lokalnymi pracodawcami z różnych branż, skierowane do młodzieży szkolnej	Liczba wydarzeń	21
Przeprowadzenie warsztatów pt. „Rekrutacyjny GPS”	Liczba uczestników warsztatów	50
Świadczenie usługi pośrednictwa pracy	Liczba podjęć pracy	6 000

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

644

Osoby objęte kształceniem
ustawicznym

2 200

Cel szczegółowy nr 2:

Wspieranie pracodawców
zatrudniających cudzoziemców

Główny rezultat:

Oświadczenia o powierzeniu pracy

15 000

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

1 100

Podjęcia pracy

6 000

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

1 550



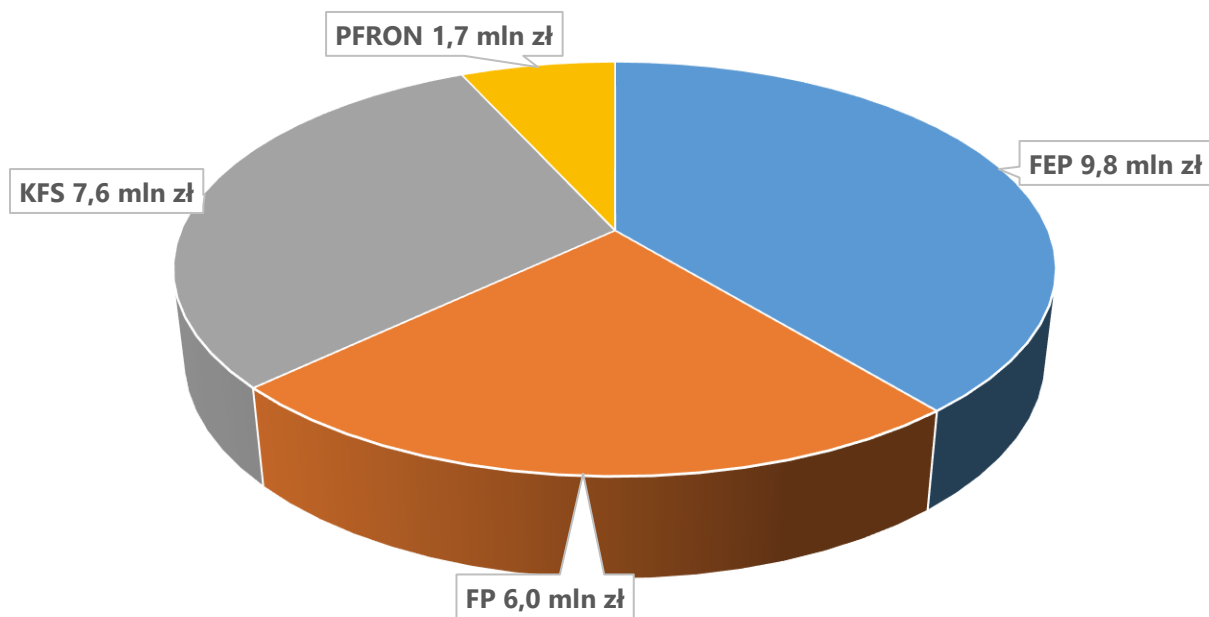
V. RAMY FINANSOWE

Środki pozyskane przez GUP ze źródeł zewnętrznych (FP, EFS+ oraz PFRON) szacuje się na ok. 25,1 mln zł, w tym ponad 9,8 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 oraz Równe Szanse;
- 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 2026 rok



VI. ODPOWIEDZIALNOŚĆ I REALIZACJA

W 2026 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 mieszkańek 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.