

**UCHWAŁA NR LXII/445/2023
RADY POWIATU GDAŃSKIEGO
z dnia 24 marca 2023 r.**

**w sprawie przyjęcia do realizacji „Powiatowego Programu Promocji
Zatrudnienia oraz Aktywizacji Lokalnego Rynku Pracy na 2023 rok”.**

na podstawie art. 12 pkt 9c ustawy z dnia 5 czerwca 1998 r. o samorządzie powiatowym (Dz. U. z 2022 r. poz. 1526) oraz art. 9 ust. 1 pkt 1 ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz. U. z 2022 r. poz. 690 z późn. zm.)

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

§ 1

Przyjmuje się do realizacji „Powiatowy Program Promocji Zatrudnienia oraz Aktywizacji Lokalnego Rynku Pracy na 2023 rok”, stanowiący załącznik do niniejszej uchwały.

§ 2

Wykonanie uchwały powierza się Gdańskiemu Urzędowi Pracy.

§ 3

Uchwała wchodzi w życie z dniem podjęcia.

**Przewodniczący Rady
Powiatu Gdańskiego**


Bogdan Dombrowski



POWIATOWY PROGRAM PROMOCJI ZATRUDNIENIA ORAZ AKTYWIZACJI LOKALNEGO RYNKU PRACY

2023

| www.gdansk.praca.gov.pl

SPIS TREŚCI

I.	WPROWADZENIE	3
II.	DIAGNOZA	4
III.	WSPIERANIE ZATRUDNIENIA W POWIECIE GDAŃSKIM	
	12	
	– REALIZACJA CELÓW W 2023 ROKU	
1)	CEL SZCZEGÓŁOWY NR 1 – Zaspokajanie potrzeb kadrowych pracodawców oraz wspieranie rozwoju przedsiębiorczości	12
2)	CEL SZCZEGÓŁOWY NR 2 – Wspieranie pracodawców zatrudniających cudzoziemców podejmujących pracę w Powiecie Gdańskim	14
3)	CEL SZCZEGÓŁOWY NR 3 – Aktywizacja zawodowa osób biernych zawodowo oraz osób bezrobotnych pozostających w szczególnej sytuacji na rynku pracy	14
4)	CEL SZCZEGÓŁOWY NR 4 – Pomoc mieszkańcom w wyborze szkoły, kierunków studiów, miejsca pracy, dalszego rozwoju zawodowego oraz pomoc w zatrudnieniu osobom bezrobotnym poszukującym pracy	16
IV.	PODSUMOWANIE CELÓW I REZULTATÓW	17
V.	RAMY FINANSOWE	18
VI.	ODPOWIEDZIALNOŚĆ I REALIZACJA	
	19	

I. WPROWADZENIE

Na szczeblu powiatowym dokumentem określającym ramy dla polityki zatrudnienia oraz podmiotów ją kształtujących i wdrażających jest Powiatowa Strategia Rozwiązywania Problemów Społecznych Powiatu Gdańskiego na lata 2022-2030.

Zgodnie z zaprezentowaną wizją, realizacja strategii ma zmierzać do stanu, w którym:

„Powiat Gdański stanowi atrakcyjne miejsce do życia dla jego mieszkańców dzięki rozwijającemu się rynkowi pracy oraz wysokiej dostępności i różnorodności usług społecznych. Osoby, które chcą znaleźć zatrudnienie, mogą to zrobić bez większych trudności, ponieważ posiadają odpowiednie kompetencje oraz motywację, natomiast lokalna gospodarka oferuje dużo możliwości do podjęcia pracy lub samozatrudnienia (...)”.

Z tej wizji została wyłoniona misja zgodnie z którą *„Powiat Gdański inicjuje, realizuje oraz wspiera programy na rzecz aktywności zawodowej i integracji mieszkańców, funkcjonowania rodzin, a także profilaktyki i minimalizowania poważnych problemów społecznych. Działania te zmierzają do wykreowania warunków instytucjonalnych i społecznych, które będą sprzyjały aktywnej integracji osób doświadczających trudności życiowych, w szczególności bezrobotnych, dzieci i młodzieży pochodzącej z dysfunkcyjnych rodzin, osób z niepełnosprawnością, chorujących i starszych, migrantów i uchodźców, osób uzależnionych oraz innych grup zagrożonych wykluczeniem społecznym”.*

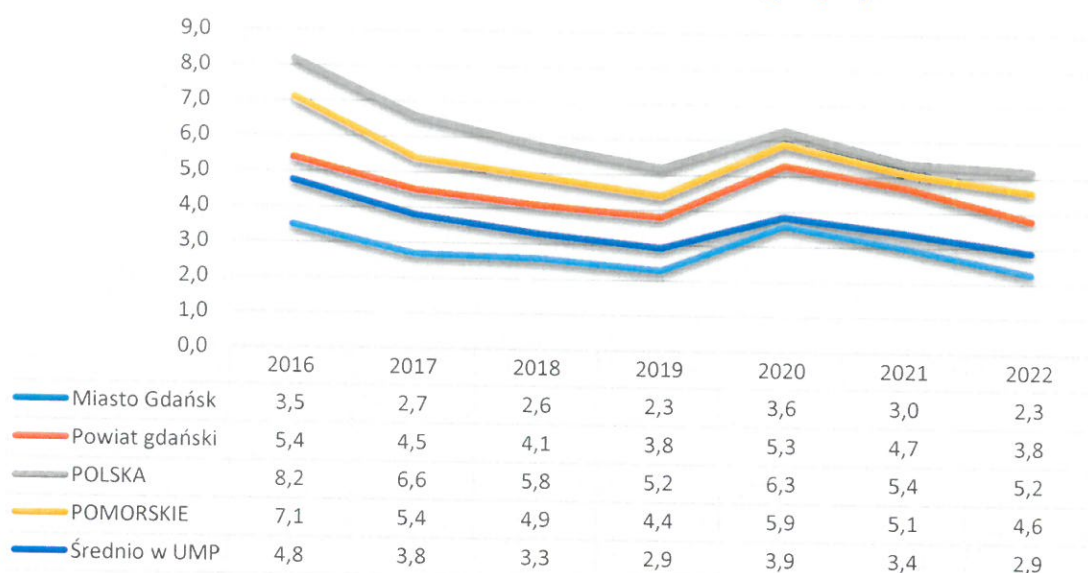
Zadania samorządu powiatu w zakresie polityki rynku pracy realizuje Gdański Urząd Pracy.

Kluczowe działania, w które wpisują się zadania Gdańskiego Urzędu Pracy jest obszar o nazwie **Nowoczesny Rynek Pracy** z wyznaczonym celem strategicznym: *Wzmocnienie zdolności mieszkańców do podejmowania zatrudnienia lub pracy na własny rachunek.*

II. DIAGNOZA

W powiecie gdańskim w latach 2016-2019 obserwujemy spadek poziomu stopy bezrobocia rejestrowanego, średnio o 1% rocznie. Zwyżka we wskaźnikach dotyczących rynku pracy w 2020 r. była negatywnym efektem pandemii COVID-19, natomiast już od 2021 roku ponownie obserwujemy spadek stopy bezrobocia. W 2022r. w powiecie gdańskim wskaźnik ten wyniósł zaledwie 3,8 %, to o 1,4 p.p. mniej niż ogółem w Polsce. Nie zmieniła się prawidłowość, zgodnie z którą wahania wskaźnika dla naszego powiatu odpowiadają dynamice pomiarów uśrednionych dla Gdańska, województwa pomorskiego, czy całego kraju.

Stopa bezrobocia rejestrowanego (%)



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 urzędów pracy. O sytuację na rynku pracy pytają ankieterzy GUS w przeprowadzonym co kwartał Badaniu Aktywności Ekonomicznej Ludności (BAEL) i mierzona w ten sposób stopa bezrobocia (na poziomie województw) ma zazwyczaj wartość o ok. 1-3 p.p. niższą.

Analizując sytuację na rynku pracy po okresie pandemii, obserwujemy zmianę sytuacji dotyczącą liczby osób zarejestrowanych. Podczas, gdy na koniec grudnia 2021 r. zarejestrowanych w GUP było 2061 mieszkańców i mieszkanek powiatu gdańskiego, to na koniec grudnia 2022 r. liczba ta wynosiła tylko 1624 osoby. Jest to spadek o ponad 20 %.

Analiza trendów demograficznych dla mieszkańców powiatu gdańskiego pokazuje, że liczebność populacji wzrośnie w wyniku migracji wewnętrznych. Jednakże proporcje w podziale na grupy wiekowe, istotne z punktu widzenia rynku pracy, ulegną już mniej korzystnej transformacji. Zgodnie z prognozą: grupa najmłodszych (do 14 lat) utrzyma się na obecnym poziomie, z kolei osób najbardziej (potencjalnie) aktywnych zawodowo (od 15 lat do wieku emerytalnego) przybędzie o ponad 1/5. Z kolei mężczyzn i kobiet w wieku emerytalnym, których

dotychczas rzadko traktowano jako zasób kandydatów i pracowników, ma być za 30 lat około dwa i pół razy więcej niż obecnie.

MIESZKAŃCY POWIATU GDAŃSKIEGO



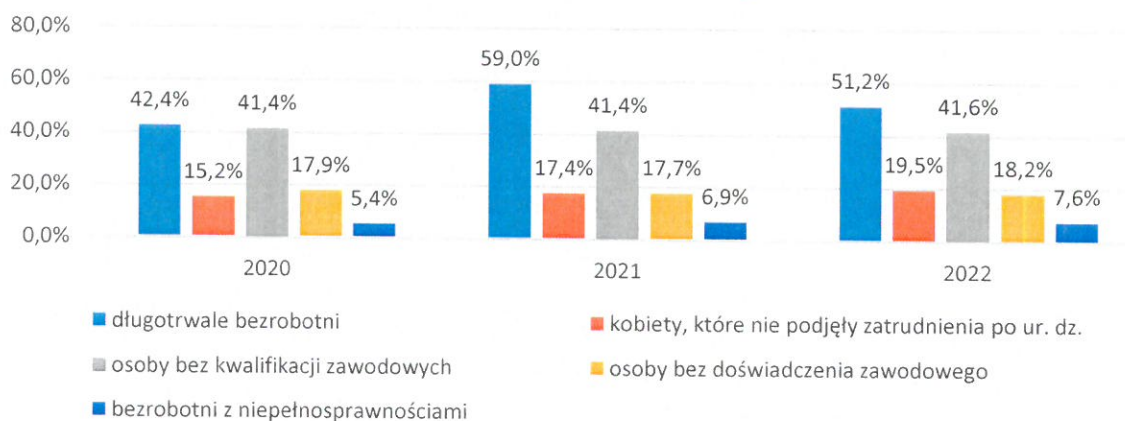
Opracowanie na podstawie:

* Bank Danych Lokalnych GUS (dane rzeczywiste na 31.12.2021 r.)

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

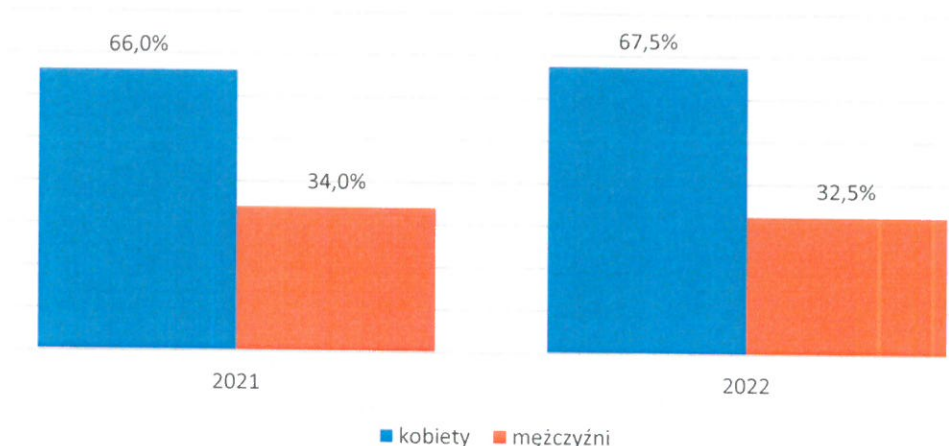
Przyglądając się temu, jaki odsetek spośród zarejestrowanych jako bezrobotnych mieszkanki i mieszkańcy powiatu to osoby znajdujące się w szczególnie trudnej sytuacji na rynku pracy, można zauważyć względną stabilność w perspektywie ostatnich 5 lat. W porównaniu do roku 2021 najbardziej zauważalny jest spadek udziału osób długotrwale bezrobotnych, tj. pozostających bez zatrudnienia minimum 12 miesięcy w okresie ostatnich 2 lat, jednak nadal pozostaje on stosunkowo wysoki w odniesieniu do lat przedpandemicznych.

Osoby w szczególnej sytuacji na rynku pracy w powiecie gdańskim – wybrane kategorie



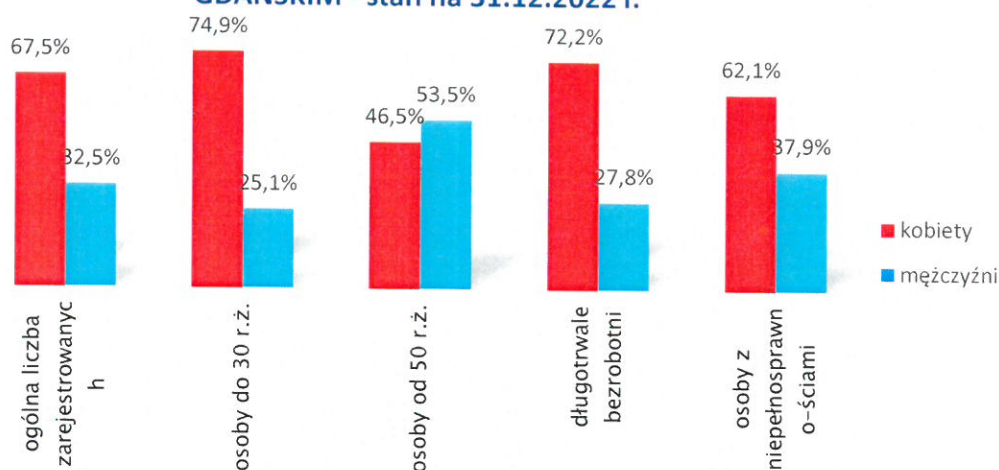
Znaczące wyzwanie w powiecie gdańskim stanowi sytuacja kobiet. Ich przewaga liczebna w strukturze bezrobotnych w podziale na płeć od kilku lat nieustannie wzrasta, tym samym obecnie kobiet jest ponad dwa razy więcej niż mężczyzn.

ODSETEK KOBIEC WŚRÓD OSÓB ZAREJESTROWANYC JAKO BEZROBOTNE Z POWIATU GDAŃSKIEGO



Jeszcze wyraźniejsze różnice odnotowuje się analizując podział na płeć w grupach defaworyzowanych na rynku pracy. W powiecie gdańskim kobiety to 2/3 z osób zarejestrowanych oraz tych z niepełnosprawnościami. Natomiast około 70% kobiet jest w grupie osób do 30. roku życia i długotrwale bezrobotnych. Z kolei w grupie wiekowej 50 plus udział kobiet jest zbliżony do udziału mężczyzn, jednak można przyjąć, że nie wynika to z mniejszej trudności ze znalezieniem pracy, jaka miałyby dotyczyć dojrzałych kobiet, ale np. z niższego ustawowego wieku emerytalnego i generalnie częstszej skłonności do jeszcze wcześniejszej dezaktywacji (również spowodowanej niemożnością znalezienia satysfakcjonującego zatrudnienia).

STRUKTURA OSÓB BEZROBOTNYC WEDŁUG PŁCI W POWIECIE GDAŃSKIM - stan na 31.12.2022 r.

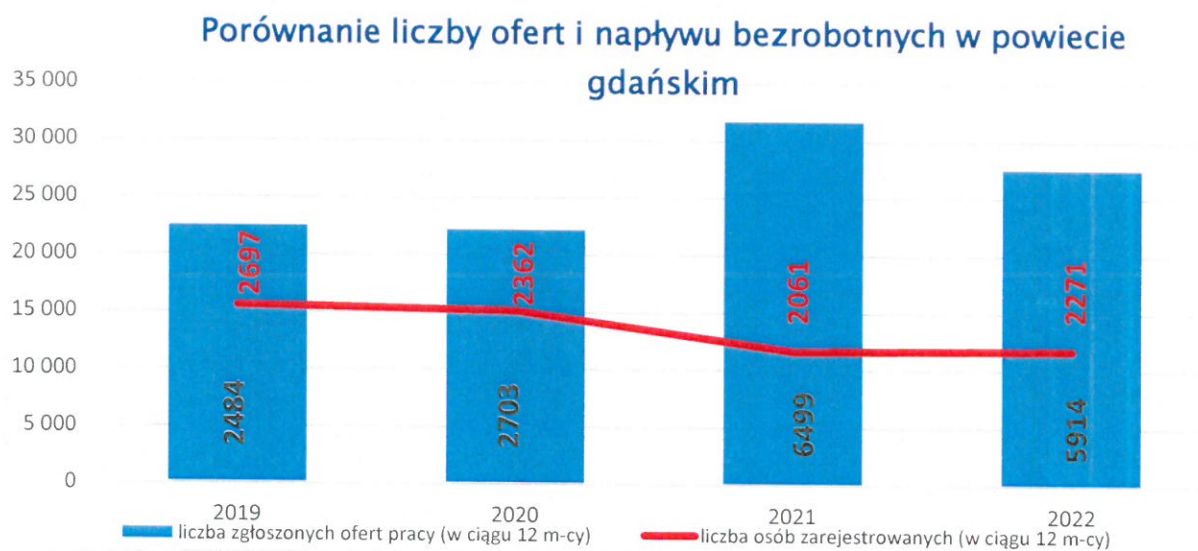


Zwiększająca się populacja osób 50 plus, starszych i emerytów oraz kobiet wciąż napotykaających na liczne bariery w podejmowaniu pracy, a także osób z niepełnosprawnościami, to niewykorzystane zasoby rynku pracy, których znaczenie w gospodarce, wobec kurczenia się grup, do których tradycyjnie sięgali pracodawcy, sukcesywnie rośnie.

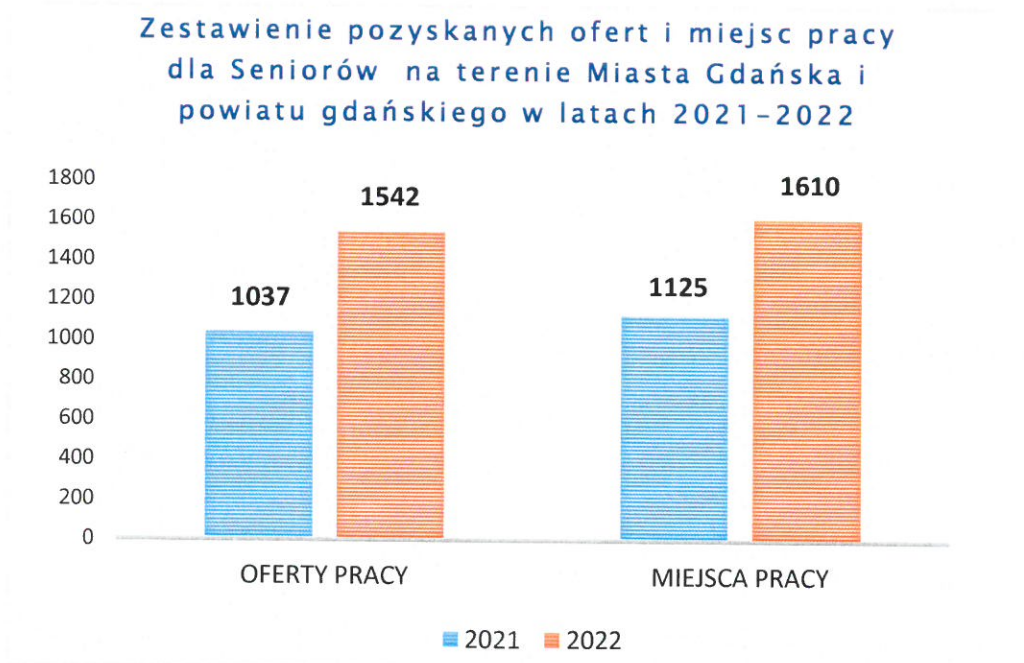
Dysproporcje pomiędzy płciami w kontekście deklarowanych przyczyn pozostawania bez pracy analizowane były w raporcie „Dlaczego kobiety są wciąż w mniejszości na pomorskim rynku pracy-raport z badań”, przygotowanym w ramach Pomorskiego Obserwatorium Rynku Pracy (prowadzonego przez WUP w Gdańsku). Jak ten temat widzą i komentują liderzy projektów aktywizacyjnych, jak pracodawcy, a jak same kobiety wynika z Raportu z badań empirycznych, które przeprowadziła firma SOMA z Torunia.

Zdiagnozowane w badaniu **główne bariery** w podjęciu pracy przez kobiety to:

- racjonalność ekonomiczna (m. in. efekt programu Rodzina 500+),
- bariery infrastrukturalne (w tym m. in. brak możliwości dojazdu do miejsca pracy, brak publicznych miejsc opieki dla dzieci),
- charakterystyka rynku pracy/rodzaje ofert - poza dużymi miastami dominują przeważnie oferty dla pracowników prac prostych, fizycznych, w systemie zmianowym),
- postawy pracodawców.

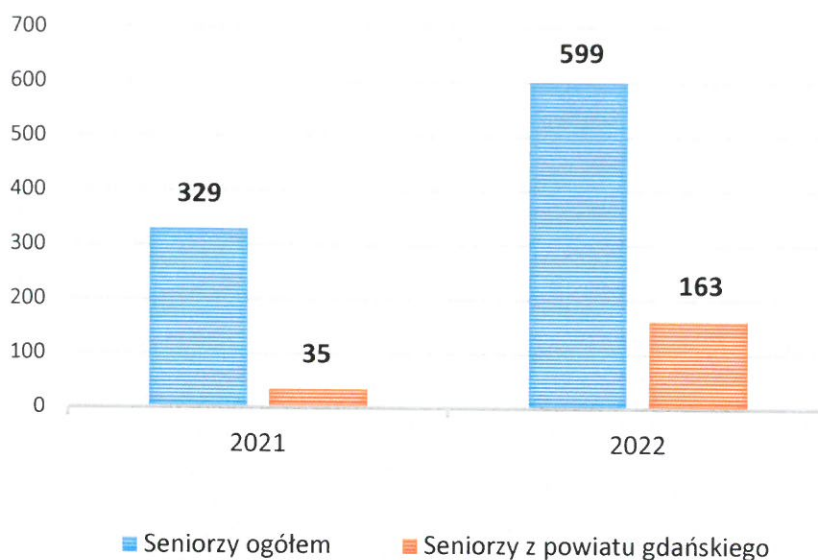


To, że podaż pracy nie nadąża za zapotrzebowaniem, potwierdza coraz więcej danych. Ciągły wzrost zgłaszanych ofert pracy w dużym stopniu przewyższa liczbę osób noworejestrujących się w Gdańskim Urzędzie Pracy. Ogromny wzrost ofert pracy dostępnych na rynku zauważyć można w 2021 r., a zaistniałą sytuację należy interpretować wyczerpaniem rezerw na zaspokajanie potrzeb pracodawców, co może stanowić barierę w dalszym rozwoju gospodarczym.



Centrum Pracy Seniorek i Seniorów (CPSiS) w 2022 roku pozyskało łącznie **1 542** oferty pracy na **1 610** miejsc pracy, to o 45% więcej ofert pracy i o 43% więcej miejsc pracy w porównaniu do roku 2021.

Zarejestrowani Klienci w CPSiS



W 2022 r. odnotowano również większą liczbę osób zainteresowanych podjęciem pracy i skorzystaniem z usług Centrum Pracy Seniorek i Seniorów. Powyższe dane wskazują, że po okresie pandemii liczba osób z powiatu gdańskiego, zarejestrowanych w Centrum sukcesywnie wzrasta. W 2022 r. Seniorzy z powiatu gdańskiego stanowili 27% ogółu zarejestrowanych, a w 2021 r. jedynie 10%, co oznacza, że ponad czterokrotnie wzrosła liczba Seniorów zainteresowanych powrotem do aktywności zawodowej.

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.

Barometr zawodów 2023

powiat gdański i miasto Gdańsk

www.barometrzwodow.pl

DEFICYT

Analitycy, testerzy i operatorzy systemów teleinformatycznych
 Betoniarze i zbrojarze
 Ciesie i stolarze budowlani
 Cukiernicy
 Dekarze i blacharze budowlani
 Diagnostycy laboratoryjni medyczni
 Elektrycy, elektromechanicy i elektromonterzy
 Fizjoterapeuci i masażyści
 Fryzjerzy
 Gospodarze obiektów, portierzy, wozni i dozorczy
 Graficy komputerowi
 Inspektorzy nadzoru budowlanego
 Inżynierowie budownictwa
 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
 Magazynierzy
 Mechanicy pojazdów samochodowych
 Monterzy elektronicy
 Monterzy instalacji budowlanych
 Monterzy konstrukcji metalowych
 Murarze i tynkarze
 Nauczyciele nauczania wczesnoszkolnego
 Nauczyciele praktycznej nauki zawodu
 Nauczyciele przedmiotów ogólnokształcących
 Nauczyciele przedmiotów zawodowych
 Nauczyciele przedszkoli
 Nauczyciele szkół specjalnych i oddziałów integracyjnych
 Operatorzy i mechanicy sprzętu do robót ziemnych
 Operatorzy obrabiarek skrawających
 Operatorzy urządzeń dźwigowo-transportowych
 Opiekunki dziecięce
 Opiekunowie osoby starszej lub niepełnosprawnej
 Piekarze
 Pielęgniarki i położne
 Pomoce kuchenne
 Pracownicy ds. budownictwa drogowego i kolejowego
 Pracownicy ds. rachunkowości i księgowości
 Pracownicy fizyczni w produkcji i pracach prostych

Pracownicy robót wykończeniowych w budownictwie
 Pracownicy służb mundurowych
 Pracownicy socjalni
 Pracownicy sprzedaży internetowej
 Projektanci i administratorzy baz danych, programiści
 Projektanci wzornictwa przemysłowego i operatorzy CAD
 Psycholodzy i psychoterapeuci
 Ratownicy medyczni
 Recepcjonisci i rejestratorzy
 Robotnicy budowlani
 Robotnicy obróbki drewna i stolarze
 Rolnicy i hodowcy
 Samodzielni księgowi
 Spawacze
 Specjaliści ds. administracji
 Spedytorzy i logistycy
 Sprzątaczkę i pokojowe
 Sprzedawcy i kasjerzy
 Szeffowie kuchni
 Ślusarze
 Tapicerzy
 Zaopatrzeniowcy i dostawcy

GA

Administratorzy stron internetowych
 Agenci ubezpieczeniowi

Kierownicy sprzedaży
 Kierownicy w instytucjach społecznych i kultury

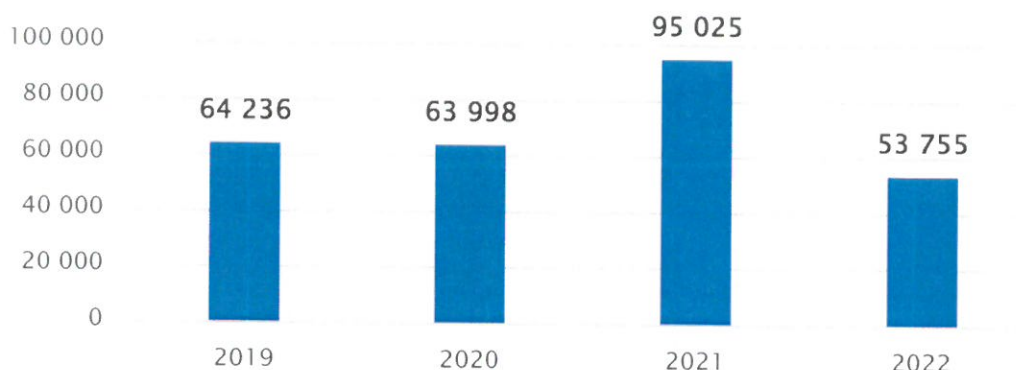
Pracownicy poligraficzni
 Pracownicy przetwórstwa metali

Dokonując analizy porównawczej do Barometru zawodów 2022, pierwszym spostrzeżeniem jest znacznie zmniejszona liczba zawodów deficytowych. W 2022 r. było ich 84, natomiast obecnie jest ich 69. Na drugim miejscu uwagę skupia wymieniony jedyny zawód nadwyżkowy - ekonomista. Rok wcześniej kategoria ta, nie pojawiła się w zestawieniu. Można doszukiwać się wielu czynników, które miały wpływ na tegoroczny barometr. Między innymi jest to wysoka inflacja, napływ uchodźców z Ukrainy, ale także powrót części Polaków z Wielkiej Brytanii. Według badania z 2022 r. Uniwersytetu Middlesex, Uniwersytetu w Glasgow i Uniwersytetu w Sheffield, aż jedna trzecia respondentów - kluczowych polskich pracowników, planowała powrót do Polski lub była niezdecydowana co do pozostania na Wyspach. Niezmiennie niedobory kandydatów do pracy przewidywane są w sektorach: budowlanym, medycznym, gastronomicznym, transportowo-logistycznym, czy też edukacji.

Strukturalne problemy, takie jak starzenie się społeczeństwa, czy niewykorzystany potencjał grup o wciąż niskim poziomie aktywności zawodowej, nakładają się na siebie, co potęguje trudności ze znalezieniem kandydatów do pracy. Trendem wśród pracodawców, mającym zminimalizować te przeciwności, jest sięganie po cudzoziemców, w szczególności z Ukrainy.

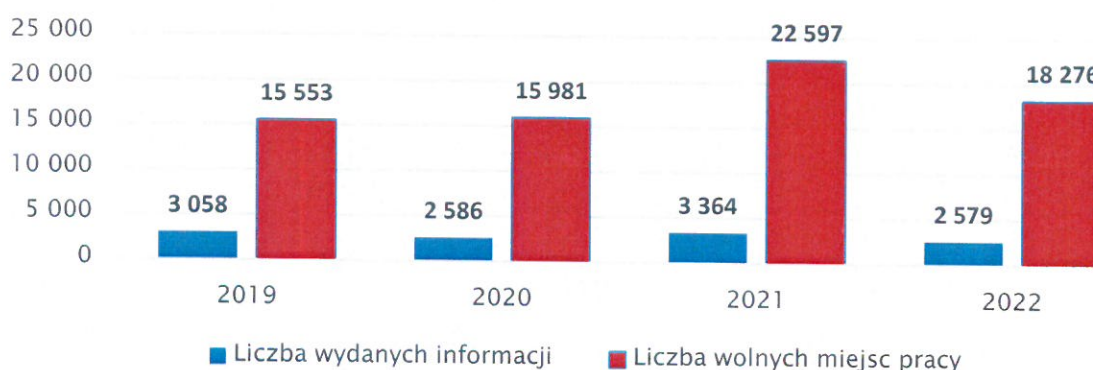
Precyzyjne określenie skali zjawiska, jakim jest wkład obcokrajowców w gdański rynek pracy, jest utrudnione przez niedoskonałość i rozproszenie danych statystycznych. Od 2014 r. mierzalne na poziomie miasta/powiatu pozostają oświadczenia o zamiarze powierzenia pracy cudzoziemcowi (dotyczy obywateli Ukrainy, Białorusi, Rosji, Mołdawii, Gruzji i Armenii), które jednak nie zawsze skutkowały faktycznym zatrudnieniem lub dotyczyły tych samych osób.

Liczba zarejestrowanych oświadczeń o powierzeniu pracy w Mieście Gdańsku i powiecie gdańskim



Struktura cudzoziemców w 2022 r. w podziale na obywatelstwo (na podstawie oświadczeń o powierzeniu pracy) w dalszym ciągu wykazuje dominację obywateli z Ukrainy - stanowią oni 47,5% całej grupy. Jest to jednak spadek prawie o połowę w porównaniu do roku wcześniejszego. Kolejne miejsca zajmują obywatele Gruzji - 29,9%, Białorusi - 15%, Mołdowy - 4,4%, Rosji - 2,4% i Armenii - 0,8%. Największy wpływ na spadek miała ustawa o pomocy ob. Ukrainy w związku z konfliktem zbrojnym, która pozwoliła Ukraincom legalnie pracować bez oświadczeń i zezwoleń na pracę. W dniu 28 października 2022 roku weszły w życie nowe Rozporządzenia Ministra Rodziny i Polityki Społecznej, od tego dnia przedsiębiorcy nie mogą składać oświadczeń o powierzeniu wykonywania pracy cudzoziemcowi dla obywateli Federacji Rosyjskiej. W celu zalegalizowania pracy obywatela Rosji należy wnioskować o wydanie zezwolenia na pracę.

Liczba wydanych informacji starosty w porównaniu do zgłoszonych wolnych miejsc pracy w Mieście Gdańsku i powiecie gdańskim



Można domniemać, iż także w tym roku powyższe przyczyny będą miały adekwatne odzwierciedlenie w danych statystycznych. Cudzoziemcy stanowią ważne źródło dopływu kadr na terenie powiatu gdańskiego. Przy obecnych deficytach siły roboczej wynikających z procesów demograficznych wskazane jest dalsze ułatwianie cudzoziemcom wejście na gdański rynek pracy. Potwierdza się to 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.

III. WSPIERANIE ZATRUDNIENIA W POWIECIE GDAŃSKIM - REALIZACJA CELÓW W 2023 ROKU

Zatrudnienie uważane jest za makroekonomiczny wskaźnik rozwoju społeczeństwa. Tym samym efektywne zatrudnienie jest istotnym czynnikiem sprzyjającym wzrostowi gospodarczemu, ogranicza ubóstwo i nierówność, maksymalizując jednocześnie udział w działaniach użytecznych społecznie. Rozwój gospodarczy i tworzenie miejsc pracy zależy od aktywnej realizacji polityki zatrudnienia, która dotyczy przede wszystkim rozwoju rynku pracy i ograniczenia bezrobocia oraz dążenia do osiągnięcia równowagi pomiędzy popytem i podażą siły roboczej.

Biorąc pod uwagę zarysowane w diagnostycznej części Programu problemy, zjawiska i tendencje, zakres zadań samorządu wynikający z przepisów prawa, dokumenty strategiczne, a także środki finansowe, zasoby i narzędzia będące w dyspozycji Gdańskiego Urzędu Pracy, w roku 2023 polityka zatrudnienia w powiecie gdańskim będzie nakierowana na realizację czterech szczegółowych celów, które łącznie mają wspierać zatrudnienie w powiecie gdańskim, co stanowi główny cel sam w sobie.

Wyznaczono cel główny „**Wspieranie zatrudnienia w powiecie gdańskim**”, w ramach którego ustalono 4 cele szczegółowe:

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

CEL SZCZEGÓŁOWY NR 2 – Wspieranie pracodawców zatrudniających cudzoziemców podejmujących pracę w powiecie gdańskim,

CEL SZCZEGÓŁOWY NR 3 – Aktywizacja zawodowa osób biernych zawodowo oraz osób bezrobotnych pozostających w szczególnej sytuacji na rynku pracy,

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

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

Podstawą dynamicznego rozwoju powiatu gdańskiego jest 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.

Opis działań podejmowanych przez Gdański Urząd Pracy w ramach realizacji celu na rzecz pracodawców oraz wspierające rozwój przedsiębiorczości w powiecie gdańskim:

- wsparcie pracodawców tworzących nowe miejsca pracy/wspieranie istniejących stanowisk pracy-organizacja zatrudnienia w ramach prac interwencyjnych, robót publicznych, bonów zatrudnieniowych i refundacji kosztów wyposażenia stanowiska pracy
- organizację szkoleń osób bezrobotnych pod potrzeby pracodawców (szkolenia indywidualne, szkolenia grupowe, umowy trójstronne)
- umożliwienie nabywania praktycznego doświadczenia przez potencjalnych pracowników w ramach programów stażowych
- umożliwienie pracodawcom i jego pracownikom realizacji potrzeb szkoleniowych w ramach Krajowego Funduszu Szkoleniowego
- wspieranie rozwoju przedsiębiorczości poprzez udzielenie osobom bezrobotnym dotacji na podjęcie działalności gospodarczej.
- wsparcie pracodawców w rekrutacji pracowników - organizacja spotkań rekrutacyjnych (giełdy pracy)

ZADANIA	WSKAŹNIKI	Wartość docelowa
Organizacja zatrudnienia subsydiowanego, w tym prac interwencyjnych, robót publicznych, bonów zatrudnieniowych i refundacji kosztów wyposażenia stanowiska pracy	Liczba utworzonych miejsc pracy w ramach zatrudnienia subsydiowanego	60
Organizacja szkoleń dla osób bezrobotnych pod potrzeby pracodawców w tym między innymi: <ul style="list-style-type: none"> - szkoleń indywidualnych, - szkoleń grupowych, umów trójstronnych 	Liczba osób bezrobotnych objętych szkoleniami	110
Stworzenie możliwości nabywania praktycznego doświadczenia przez potencjalnych pracowników w ramach programów stażowych	Liczba osób skierowanych na staże	150
Podniesienie kwalifikacji i kompetencji pracowników zatrudnionych u lokalnych pracodawców w ramach KFS	Liczba pracowników objętych szkoleniami w ramach KFS	400
Wsparcie dla nowopowstających przedsiębiorstw	Liczba przyznanych dotacji na podjęcie działalności gospodarczej	105
	Liczba osób przeszkolonych w zakresie przedsiębiorczości	100
Kompleksowa pomoc w zakresie rekrutacji i selekcji kandydatów do pracy w ramach profesjonalnego pośrednictwa pracy	Liczba zorganizowanych spotkań rekrutacyjnych (giełdy pracy)	10
	Przeprowadzenie 25 e-konsultacji z pracodawcami w sprawie oferowanych usług GUP pt. „Rynek pracy przy kawie”	25

CEL SZCZEGÓŁOWY NR 2

WSPIERANIE PRACODAWCÓW ZATRUDNIAJĄCYCH CUDZOZIEMCÓW PODEJMUJĄCYCH PRACĘ W POWIECIE GDAŃSKIM

Otwarcie polskiego, pomorskiego i lokalnego rynku pracy to już codzienność, w której jednak potrzebne jest w szczególności dalsze doskonalenie od strony organizacyjnej, a w perspektywie ryzyka odpływu pracowników głównie z Ukrainy np. do Niemiec – dążenie do tego, by uznali oni teren powiatu gdańskiego za miejsce, w którym warto nie tylko czasowo podjąć pracę, ale także osiedlić się, czy sprowadzić bliskich. Opis działań podejmowanych przez Gdański Urząd Pracy w ramach realizacji celu:

- umożliwienie pracodawcom zatrudnienia cudzoziemców na podstawie oświadczeń o powierzeniu wykonywania pracy,
- organizacja spotkań informacyjnych dot. zmian w przepisach legalizujących zatrudnienie,
- obsługa klientów w Punkcie Pomocy Cudzoziemców - udzielanie informacji dot. warunków życia i pracy oraz dobór odpowiedniej oferty pracy.

ZADANIA	WSKAŹNIKI	Wartość docelowa
Umożliwienie zatrudnienia cudzoziemców na podstawie oświadczeń o powierzeniu pracy	Liczba zaewidencjonowanych oświadczeń o powierzeniu pracy	4 000
Organizacja spotkań informacyjnych dla pracodawców i cudzoziemców dotycząca zmian w przepisach legalizujących zatrudnienie	Liczba zorganizowanych spotkań	1
Udzielenie cudzoziemcom informacji dotyczących warunków życia i pracy oraz dobór odpowiedniej oferty pracy w Punkcie Pomocy Cudzoziemcom	Liczba obsłużonych cudzoziemców	200

CEL SZCZEGÓŁOWY NR 3

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. Działania dla poszczególnych grup społecznych będących w szczególnej sytuacji na rynku pracy obejmują:

- wsparcie matek wychowujących dzieci do 6 roku życia, powracających na rynek pracy - program specjalny "Kobieta na swoim", "Mama na etacie"- zaproponowane działania mają na celu zmotywowanie i zachęcenie do powrotu na rynek pracy kobiet po przerwie związanej z wychowywaniem dzieci

- aktywizacja zawodowa osób starszych jako forma przeciwdziałania wykluczeniu społecznemu- promowanie aktywności zawodowej osób będących na emeryturze - organizacja Festiwalu Pracy i Aktywności Seniorów, warsztaty, pośrednictwo pracy i poradnictwo zawodowe. W tym obszarze działa specjalnie wyróżniona jednostka Gdańskiego Urzędu Pracy - Centrum Pracy Senierek i Seniorów mieszczące się przy Al. Grunwaldzka 30/32
- osoby powyżej 50 roku życia - aktywizacja tej grupy ma na celu doprowadzenie do zatrudnienia i powrotu na rynek pracy
- osoby z orzeczoną niepełnosprawnością - zapewnienie kompleksowej oferty aktywizacyjnej: organizacja warsztatów, spotkań informacyjnych, rehabilitacja zawodowa w ramach programów rynku pracy oraz zadań zleconych partnerom społecznym (dotacje na działalność gospodarczą, refundacja wyposażenia stanowiska pracy, szkolenia i inne formy wsparcia).

ZADANIA	WSKAŹNIKI	Wartość docelowa
Wsparcie dla matek wychowujących dzieci do 6 roku życia, powracających na rynek pracy (Program specjalny „Kobieta na swoim”)	Liczba uczestników	5
Aktywizacja zawodowa Seniorów <ul style="list-style-type: none"> Organizacja Festiwalu Pracy i Aktywności Seniorów 	Liczba Festiwalu Pracy i Aktywności Seniorów	1
Aktywizacja i doprowadzenie do zatrudnienia klientów GUP powyżej 50 roku życia	Liczba osób doprowadzonych do zatrudnienia w wyniku aktywizacji	30
Aktywizacja i doprowadzenie do zatrudnienia Klientów GUP z orzeczeniem o stopniu niepełnosprawności w ramach pośrednictwa pracy	Liczba osób z niepełnosprawnościami doprowadzonych do zatrudnienia	100
Zapewnienie kompleksowej oferty aktywizacyjnej dla osób z niepełnosprawnościami: <ul style="list-style-type: none"> organizacja warsztatów oraz spotkań informacyjnych dla osób z niepełnosprawnością rehabilitacja zawodowa w ramach programów rynku pracy oraz zadań zleconych partnerom społecznym 	Liczba uczestników warsztatów	6
	Liczba osób objętych rehabilitacją zawodową	5

CEL SZCZEGÓŁOWY NR 4

POMOC MIESZKAŃCOM POWIATU 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.

Wsparcie młodzieży i dorosłych w zakresie rozpoznawania talentów, predyspozycji i konstruowania ścieżki edukacyjno-zawodowej poprzez organizację wydarzeń i warsztatów, testów predyspozycji zawodowej dla młodzieży i dorosłych będzie realizowane przez Centrum Rozwoju Talentów mieszczące się przy Al. Grunwaldzkiej 472D.

ZADANIA	WSKAŹNIKI	Wartość docelowa
Zawodowe jutro – zorganizowanie giełd informacji zawodowej o zapotrzebowaniu na specjalności w branżach gospodarki niskoemisyjnej i gospodarki obiegu zamkniętego. Pokazanie różnorodności oferty edukacyjnej i promocja zawodów	Liczba wydarzeń	1
Porady grupowe dla młodzieży szkolnej - w formie warsztatów lub webinarów z obszaru poznawania talentów, edukacji i zawodów, rozwijania kompetencji społecznych oraz konstruowania kariery zawodowej	Liczba uczestników	500
Rozpoznanie talentów i predyspozycji zawodowych dla młodzieży i dla osób dorosłych w ramach porad indywidualnych	Liczba przeprowadzonych testów dla młodzieży	125
	Liczba przeprowadzonych testów dla dorosłych	200
Fokus na pracę – czyli na czym w praktyce polegają nowoczesne stanowiska pracy – wycieczki zawodoznawcze lub spotkania z lokalnymi pracodawcami dla młodzieży szkolnej pokazujące najnowsze osiągnięcia w branżach przyszłościowych.	Liczba wydarzeń	44
Organizacja warsztatów aktywizacyjnych dla osób ze statusem „długotrwale bezrobotny”	Liczba uczestników warsztatów	10
Świadczenie usługi pośrednictwa pracy, w tym poprzez indywidualne podejście do klienta	Liczba podjęć pracy	1 500

IV. PODSUMOWANIE REZULTATÓW

CELÓW I

CEL GŁÓWNY
WSPIERANIE ZATRUDNIENIA W POWIECIE GDAŃSKIM

CELE SZCZEGÓŁOWE

1. Zaspokajanie potrzeb kadrowych pracodawców oraz wspieranie rozwoju przedsiębiorczości

2. Wspieranie pracodawców zatrudniających cudzoziemców podejmujących pracę w powiecie gdańskim

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

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



GŁÓWNE REZULTATY

Osoby objęte aktywnymi formami przeciwdziałania bezrobociu, rehabilitacji zawodowej

ok. 400

Osoby objęte poradą zawodową

ok. 800

Podjęcia pracy

1 500

Oświadczenia o powierzeniu pracy cudzoziemcowi

4 000

Osoby objęte kształceniem ustawicznym

400

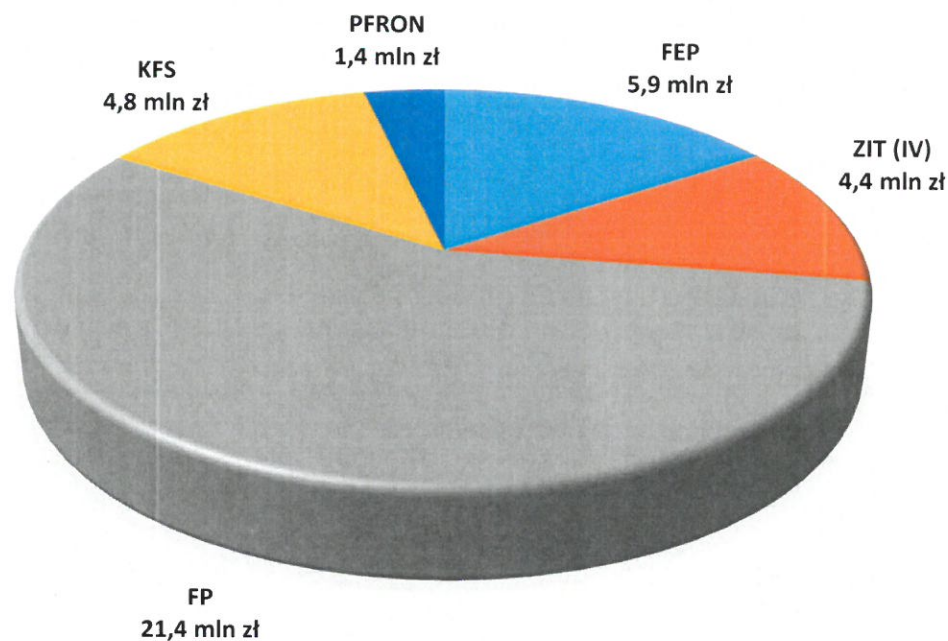
V. RAMY FINANSOWE

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 - Regionalnego Programu Operacyjnego Województwa Pomorskiego na lata 2014-2020 (ZIT (IV));
- Europejskiego Funduszu Społecznego Plus – w zakresie projektów realizowanych w ramach programu Fundusze Europejskie dla Pomorza 2021-2027 (FEP)
- Państwowego Funduszu Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych – w zakresie aktywizacji zawodowej osób z orzeczoną niepełnosprawnością

Pozyskane środki ze źródeł zewnętrznych (FP, EFS Plus, EFS, PFRON) szacuje się na ok. 37,9 mln zł (w tym 10,3 mln z EFS Plus i EFS). W ramach tej samej puli ze wsparcia korzystać będą również bezrobotni, poszukujący pracy, pracownicy i pracodawcy z powiatu gdańskiego.

ŚRODKI POZYSKANE ZE ŹRÓDEŁ ZEWNĘTRZNYCH NA REALIZACJĘ MIEJSKIEGO PROGRAMU PROMOCJI ZATRUDNIENIA ORAZ AKTYWIZACJI LOKALNEGO RYNKU PRACY NA 2023 ROK



VI. ODPOWIEDZIALNOŚĆ I REALIZACJA

Koordinatorem Miejskiego Programu Promocji Zatrudnienia oraz Aktywizacji Lokalnego Rynku Pracy na 2023 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.

Koordinatorzy 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.