

**UCHWAŁA NR XV/100/2025
RADY POWIATU GDAŃSKIEGO
z dnia 28 kwietnia 2025 r.**

w sprawie uchwalenia „Powiatowego Programu Promocji Zatrudnienia oraz Aktywizacji Lokalnego Rynku Pracy na 2025 rok”.

Na podstawie art. 12 pkt 9c ustawy z dnia 5 czerwca 1998 r. o samorządzie powiatowym (Dz. U. z 2024 r. poz. 107 ze zm.) oraz art. 9 ust. 1 pkt 1 ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz. U. z 2025 r. poz. 214)

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

§ 1

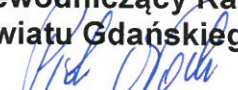
Uchwala się „Powiatowy Program Promocji Zatrudnienia oraz Aktywizacji Lokalnego Rynku Pracy na 2025 rok”, stanowiący załącznik do niniejszej uchwały.

§ 2

Wykonanie uchwały powierza się Gdańskiemu Urzędowi Pracy.

§ 3

Uchwała wchodzi w życie z dniem podjęcia.

**Przewodniczący Rady
Powiatu Gdańskiego**

Piotr Ołowski



2025

POWIATOWY PROGRAM PROMOCJI ZATRUDNIENIA ORAZ AKTYWIZACJI LOKALNEGO RYNKU PRACY



| gdansk.praca.gov.pl

SPIS TREŚCI

I.	WPROWADZENIE	3
II.	DIAGNOZA	4
III.	WSPIERANIE ZATRUDNIENIA W POWIECIE GDAŃSKIM – 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

W 2025 roku, w obliczu zmian gospodarczych, społecznych i technologicznych, *Powiatowy Program Promocji Zatrudnienia i Aktywizacji Lokalnego Rynku Pracy* pozostaje kluczowym elementem strategii rozwoju naszego regionu. *Program* ten został opracowany z myślą o dostosowaniu działań do zmieniających się potrzeb lokalnej społeczności oraz wymagań współczesnego rynku pracy.

Naszym priorytetem jest nie tylko zwiększenie poziomu zatrudnienia, ale również zapewnienie mieszkańcom dostępu do stabilnych, godnych i satysfakcjonujących miejsc pracy. *Program* na 2025 rok podkreśla konieczność równoważenia potrzeb pracodawców z potencjałem zawodowym mieszkańców, uwzględniając specyfikę lokalnego rynku i wyzwania wynikające z przekształceń społeczno-ekonomicznych.

Stojąc w obliczu wyzwań, takich jak transformacje gospodarcze, rosnące wymagania dotyczące kwalifikacji zawodowych czy zmiany demograficzne, *Program* kładzie nacisk na wsparcie grup szczególnie narażonych na wykluczenie zawodowe oraz na rozwój przedsiębiorczości. Odpowiada również na potrzeby związane z integracją cudzoziemców podejmujących pracę w naszym powiecie, co stanowi istotny element budowania różnorodnego i konkurencyjnego rynku pracy.

Powiatowy Program Promocji Zatrudnienia i Aktywizacji Lokalnego Rynku Pracy koncentruje się na realizacji czterech **szczegółowych celów**, które mają przyczynić się do zrównoważonego rozwoju regionu:

- 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 ten jest wyrazem naszego zaangażowania w budowanie społeczności, w której każdy mieszkaniec ma szansę na rozwój zawodowy, stabilizację finansową i godne warunki życia. Rok 2025 pozwoli na wykonanie kolejnego kroku w kierunku tworzenia inkluzywnego, zrównoważonego i konkurencyjnego rynku pracy w powiecie gdańskim.

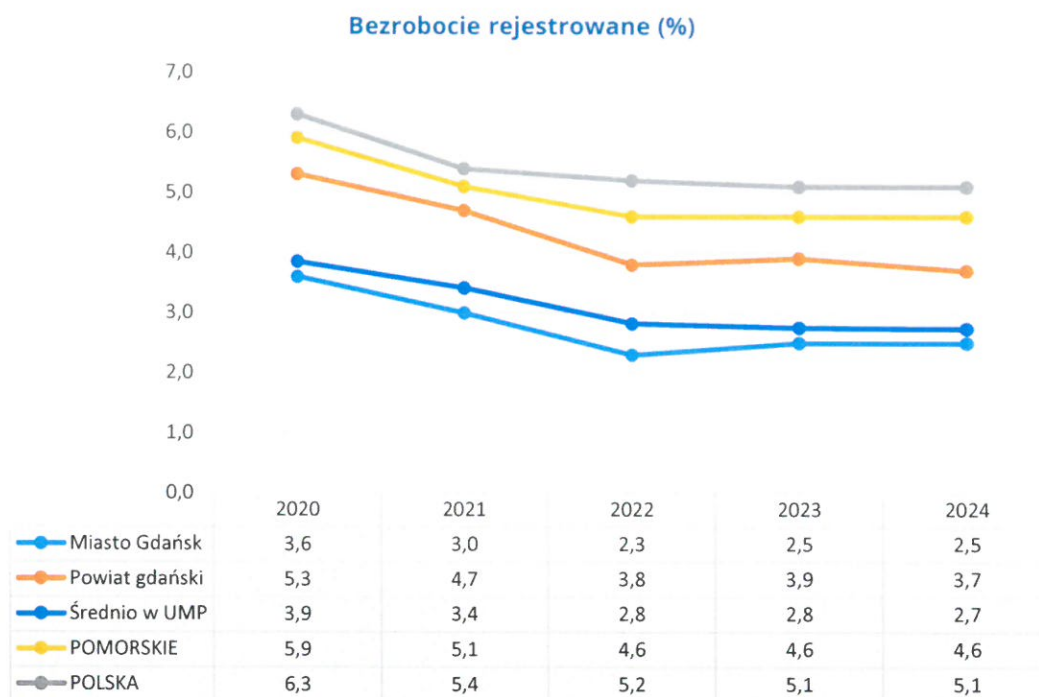
II. DIAGNOZA

Współczesny rynek pracy, z jego zmiennością i licznymi wyzwaniami, odgrywa kluczową rolę w funkcjonowaniu każdej lokalnej gospodarki. W powiecie gdańskim, ze względu na specyfikę jego uwarunkowań gospodarczych i społecznych, zrozumienie oraz odpowiednie kształtowanie rynku pracy i procesów aktywizacji zawodowej stają się zarówno istotnym wyzwaniem, jak i szansą na rozwój. W ramach niniejszej diagnozy przyjrzymy się obecnej sytuacji na rynku pracy w regionie, ze szczególnym uwzględnieniem powiatu, koncentrując się na analizie najważniejszych aspektów związanych z aktywizacją zawodową. Celem jest ukazanie pełnego obrazu lokalnego rynku pracy, zidentyfikowanie istniejących możliwości i wyzwań, a także wskazanie kierunków dalszych działań. Diagnoza ta, jako integralna część *Powiatowego Programu Promocji Zatrudnienia i Aktywizacji Lokalnego Rynku Pracy*, stanowi fundament w tworzeniu skutecznych strategii na rzecz poprawy sytuacji na rynku pracy oraz wspierania zatrudnienia w regionie.

Do 2024 roku powiat gdański przeszedł istotne zmiany i rozwój w obszarze gospodarki, które miały znaczący wpływ na lokalny rynek pracy. Strategia rozwoju gospodarczego regionu w ostatnich latach opierała się na modernizacji infrastruktury, wspieraniu przedsiębiorczości, innowacjach technologicznych, edukacji oraz poprawie jakości życia. Powiat gdański korzystając z bliskości Trójmiasta i rozwiniętej infrastruktury transportowej, umacniał swoją pozycję jako atrakcyjne miejsce do inwestowania, pracy i życia.

Sektory technologiczne, budowlane, meblarskie, czy też branże kreatywne, odgrywały coraz większą rolę w lokalnej gospodarce, napędzając innowacyjność oraz tworząc nowe miejsca pracy. Ich rozwój wskazuje na rosnący potencjał powiatu gdańskiego jako ośrodka nowoczesnych usług i technologii. Rozwój technologiczny oraz zmiany demograficzne zachęcają do szczegółowego przeanalizowania wpływu tych czynników na rynek pracy, w tym w kontekście stopy bezrobocia, dostępności wykwalifikowanej siły roboczej oraz aktywizacji zawodowej mieszkańców.

Tendencje te wskazują na dynamiczny rozwój gospodarczy, który stwarza szanse na dalsze wzrosty w zatrudnieniu oraz zmniejszenie bezrobocia. Jednocześnie wymagają one dopasowania lokalnych strategii wsparcia zatrudnienia i edukacji, aby sprostać wymaganiom nowoczesnej gospodarki oraz wykorzystać w pełni potencjał regionu.



Jak prezentuje powyższy wykres dotyczący stopy bezrobocia rejestrowanego w powiecie gdańskim w latach 2020–2024, zauważalny jest trend spadkowy tego wskaźnika. W 2020 roku stopa bezrobocia wynosiła 5,3%, podczas gdy na koniec 2024 roku obniżyła się do poziomu 3,7%. Wskazuje to na poprawę sytuacji na lokalnym rynku pracy. Rozwój infrastruktury w regionie oraz aktywizacja zawodowa osób bezrobotnych prowadzona w ramach lokalnych programów przyczyniają się do pozytywnych zmian. Od 2023 roku bezrobocie w powiecie utrzymuje się na średnim poziomie 3,8%, co sugeruje osiągnięcie względnej równowagi na rynku pracy, jednak nadal pozostawia potencjał dalszej aktywizacji zawodowej, szczególnie w grupach znajdujących się w niekorzystnej sytuacji na rynku pracy. Bezrobocie w regionie jest niższe niż średnia krajowa (5,1% w Polsce w 2024 r.) oraz średnia w województwie pomorskim (4,6%). Powiat gdański charakteryzuje się natomiast wyższą stopą bezrobocia niż Miasto Gdańsk, gdzie wskaźnik w analizowanym okresie wynosi 2,5%. Wskazuje to na różnice między obszarami miejskimi i podmiejskimi oraz na konieczność dalszych działań wyrównujących szanse.

Stopa bezrobocia często stanowi kluczowy wskaźnik oceny sytuacji na rynku pracy, jednak w przypadku powiatu gdańskiego nie odzwierciedla w pełni złożoności lokalnej sytuacji gospodarczej i zawodowej. Aby lepiej zrozumieć dynamikę rynku pracy, należy uwzględnić szereg innych czynników. Jednym z nich jest struktura wiekowa mieszkańców, która znacząco wpływa na wielkość i charakter siły roboczej. Regiony z przewagą młodszej populacji charakteryzują się odmiennymi potrzebami i potencjałem niż obszary, gdzie przeważają osoby starsze. Z kolei migracje młodych ludzi do dużych miast lub starzenie się społeczeństwa mogą skutkować niedoborem pracowników w wybranych sektorach i stwarzać wyzwania związane z długofalowym zarządzaniem zasobami ludzkimi. Rozważenie tych elementów pozwala na bardziej wszechstronną analizę rynku pracy i jego perspektyw rozwojowych.

Według stanu na 31.12.2023 r. powiat gdański liczył 131 728 mieszkańców, z czego 51% stanowiły kobiety (66 852), a 49% mężczyźni (64 876). Zgodnie z danymi zawartymi w Banku Danych Lokalnych GUS, w latach 2003-2023 liczba mieszkańców wzrosła o 61%.

Porównując dane dotyczące liczebności mieszkańców powiatu gdańskiego w roku 2023 i prognozowane na rok 2060, można zauważyć znaczące zmiany demograficzne, które wpłyną na lokalny rynek pracy oraz strukturę społeczno-ekonomiczną regionu. Ogólna liczba mieszkańców wzrośnie o 25,7 tys. osób. Jest to pozytywny sygnał, sugerujący rozwój regionu i potencjalną atrakcyjność powiatu dla nowych mieszkańców. Mimo ogólnego wzrostu liczby ludności, udział osób aktywnych zawodowo w populacji zmniejszy się, co może prowadzić do trudności w zaspokojeniu potrzeb kadrowych lokalnych pracodawców, zwłaszcza w sektorach wymagających intensywnej pracy fizycznej. Aby przeciwdziałać niedoborom pracowników, powiat będzie musiał inwestować w automatyzację procesów i technologie wspierające efektywność pracy. Umiarkowany wzrost liczby osób w wieku przedprodukcyjnym (z 25 tys. w 2023 roku do 28,7 tys. w 2060 roku) nie zrównoważy spadku w grupie osób w wieku produkcyjnym. Taka sytuacja wymaga długofalowej inwestycji w edukację, która zapewni odpowiednie przygotowanie przyszłych pokoleń do pracy w dynamicznie zmieniających się sektorach gospodarki.

MIESZKAŃCY POWIATU 2023

MIESZKAŃCY POWIATU 2060

131,7 
Ogółem

25,0 
w wieku przedprodukcyjnym

84,8 
w wieku produkcyjnym

21,9 
w wieku poprodukcyjnym

157,4 
Ogółem

28,7 
w wieku przedprodukcyjnym

80,5 
w wieku produkcyjnym

48,2 
w wieku poprodukcyjnym

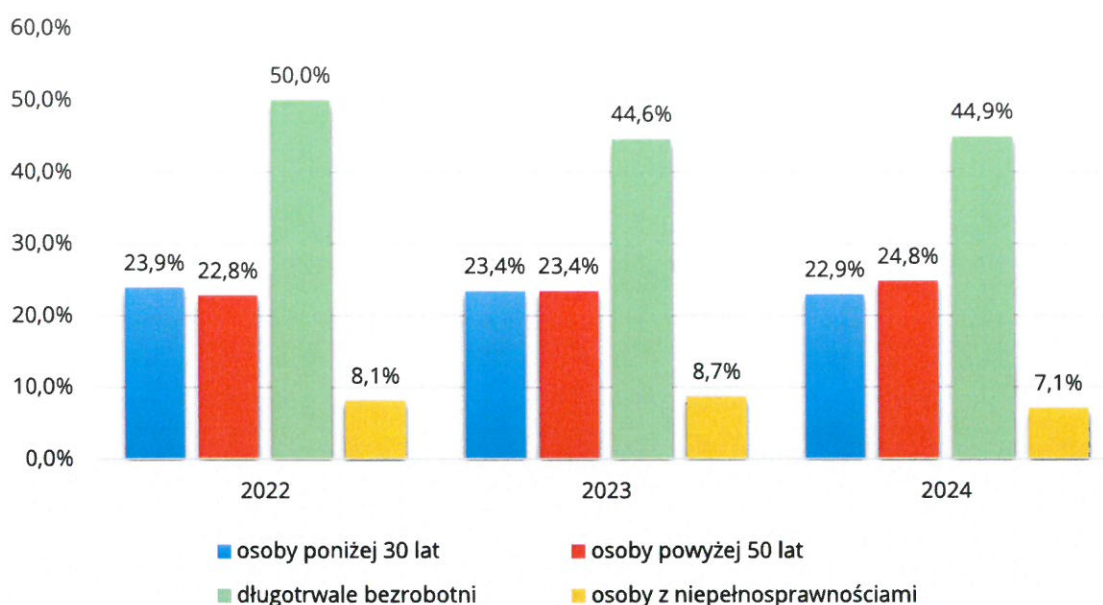
Opracowanie na podstawie danych Głównego Urzędu Statystycznego. Dane w tysiącach.

Prognoza dla powiatu gdańskiego prezentuje znaczący wzrost liczby osób w wieku poprodukcyjnym. Liczba mieszkańców w wieku poprodukcyjnym wzrośnie ponad dwukrotnie, wskazując na intensywny proces zmian demograficznych w społeczeństwie. Przy mniejszej liczbie osób w wieku produkcyjnym kluczowe stanie się aktywizowanie osób biernych zawodowo oraz wspieranie powrotu na rynek pracy osób długotrwale bezrobotnych. Dane te podkreślają znaczenie *Programu* dla zrównoważonych działań w zakresie edukacji, aktywizacji zawodowej oraz wsparcia społecznego dla osób dojrzałych w powiecie gdańskim.

Utrzymujący się od kilku lat trend rynku pracownika wywiera istotny wpływ na funkcjonowanie urzędów pracy, zwłaszcza w obszarze pomocy osobom bezrobotnym znajdującym się w szczególnie niekorzystnej sytuacji zawodowej. W realiach, gdzie zapotrzebowanie na

pracowników często przewyższa ich dostępność, pracodawcy zmagają się z trudnościami w znalezieniu odpowiednich kandydatów. Taka sytuacja stwarza dla urzędów pracy wyjątkowe możliwości w zakresie wspierania oraz aktywizowania osób pozostających bez zatrudnienia.

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



Analizując odsetek zarejestrowanych bezrobotnych w powiecie, należących do grup znajdujących się w szczególnie niekorzystnej sytuacji na rynku pracy, można dostrzec, że w ciągu ostatnich trzech lat utrzymuje się on na względnie stałym poziomie. Porównując lata 2022-2024 dla grupy osób długotrwale bezrobotnych, można zauważyć największy udział tej grupy w 2022 roku na poziomie 50% oraz spadek w kolejnych latach. Choć udział długotrwale bezrobotnych zmniejszył się, nadal pozostają oni najliczniejszą grupą wśród osób w szczególnej sytuacji na rynku pracy. Mając to na uwadze konieczne jest wzmocnienie działań ukierunkowanych na ich aktywizację. Kolejną grupą, która w ostatnich 3 latach wykazuje trend spadkowy są osoby z niepełnosprawnościami. Spadek ten może być wynikiem skutecznej realizacji programów wsparcia, takich jak zatrudnienie wspomagane czy ulgi dla pracodawców zatrudniających osoby z niepełnosprawnościami. Nadal jednak ważne jest wzmacnianie inkluzywnego podejścia na rynku pracy. Spadający poziom odsetka młodych bezrobotnych oraz rosnący udział osób po 50. roku życia wśród bezrobotnych sugeruje potrzebę działań dostosowanych do dwóch różnych grup wiekowych. Młodzi ludzie wymagają wsparcia w przejściu z edukacji na rynek pracy, natomiast osoby dojrzałe potrzebują inicjatyw umożliwiających im przekwalifikowanie i wydłużenie aktywności zawodowej.

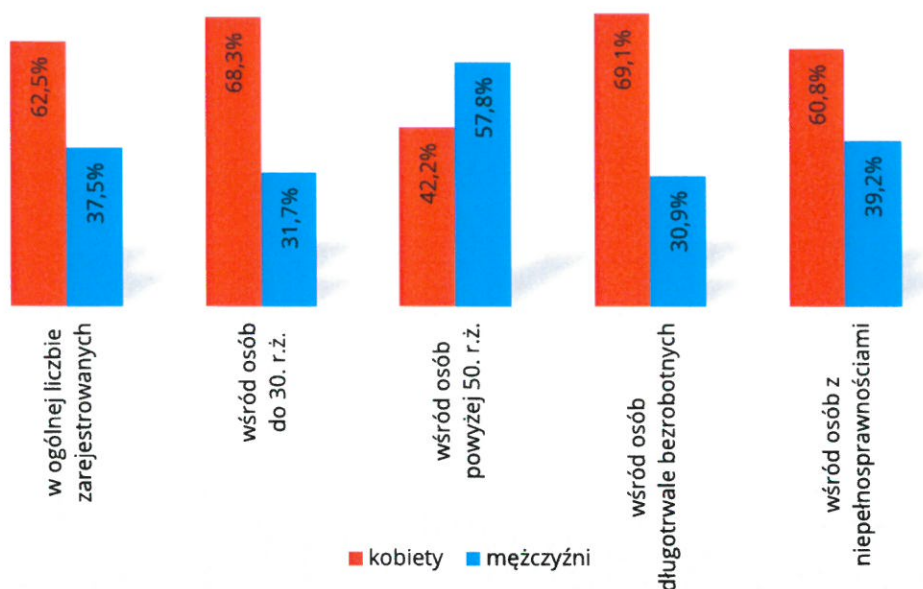
Niezbędne jest kontynuowanie działań wspierających różne grupy w szczególnej sytuacji na rynku pracy, dostosowując je do specyficznych potrzeb demograficznych i zawodowych. Powiat gdański powinien rozwijać współpracę z pracodawcami w celu tworzenia atrakcyjnych i dostępnych miejsc pracy, które odpowiadają na potrzeby zarówno młodszych, jak i dojrzałych mieszkańców. Warto

inwestować w programy edukacyjne, przekwalifikowanie zawodowe oraz promocję różnorodności i inkluzji, aby lepiej integrować osoby z niepełnosprawnościami oraz długotrwale bezrobotnych na rynku pracy.

W ostatnich latach powiat gdański, podobnie jak wiele innych regionów w Polsce i na świecie, staje w obliczu różnorodnych wyzwań związanych z pozycją kobiet na rynku pracy. Pomimo postępów w zakresie równouprawnienia, kobiety wciąż napotykać na liczne bariery ograniczające ich możliwości zawodowe i finansowe. Jednym z kluczowych problemów jest nierówność w zatrudnieniu oraz wynagrodzeniach w porównaniu do mężczyzn. Często podejmują pracę w sektorach o niższych zarobkach i mniejszym prestiżu, a także częściej pracują w niepełnym wymiarze godzin, co ma wpływ na ich dochody i rozwój zawodowy. Dodatkowo luka płacowa, czyli różnica w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn na tych samych stanowiskach, pozostaje istotnym wyzwaniem. Kobiety mierzą się również z trudnościami w łączeniu życia zawodowego i prywatnego, szczególnie w kontekście obowiązków rodzinnych i opieki nad bliskimi. Mimo wprowadzanych zmian w polityce społecznej i zatrudnieniowej, to właśnie kobiety najczęściej pełnią rolę głównych opiekunów w rodzinach, co ogranicza ich elastyczność i możliwości na rynku pracy.

Powyższe problemy wobec równości płci mają swoje odzwierciedlenie w wykresie dotyczącym struktury osób bezrobotnych według płci na dzień 31.12.2024 r. Wyraźne różnice odnotowuje się analizując podział na płeć w grupach defaworyzowanych na rynku pracy. Kobiety stanowią 62,5% wszystkich zarejestrowanych bezrobotnych mieszkańców powiatu gdańskiego, co oznacza, że są znacznie bardziej dotknięte problemem bezrobocia niż mężczyźni, którzy stanowią 37,5%. Wśród młodych osób do 30 lat kobiety również dominują, stanowiąc 68,3%. To wskazuje, że młode kobiety mają większe trudności z wejściem na rynek pracy w porównaniu z młodymi mężczyznami. Ponadto aż 69,1% długotrwale bezrobotnych stanowią kobiety. Długotrwale bezrobocie często prowadzi do wykluczenia społecznego i ma negatywne skutki dla jakości życia. Może to również świadczyć o dyskryminacji lub braku dostępu do skutecznych programów aktywizacyjnych.

Struktura osób bezrobotnych według płci w powiecie gdańskim
- stan na 31.12.2024 r.



W grupie osób z niepełnosprawnościami również przeważają kobiety (60,8%). Tylko dla grupy osób po 50. roku życia sytuacja kobiet jest odwrotna – dominują mężczyźni (57,8%), podczas gdy kobiety stanowią 42,2%. Może to wynikać z wcześniejszego przechodzenia na emeryturę lub większego wykluczenia z rynku pracy mężczyzn po 50. roku życia. Analiza wykresu pokazuje, że kobiety w powiecie gdańskim są bardziej narażone na bezrobocie niż mężczyźni, szczególnie wśród osób młodych i długotrwale bezrobotnych. Wskazuje to potrzebę wdrożenia działań wspierających kobiety na rynku pracy, takich jak programy szkoleniowe, dostęp do elastycznych form zatrudnienia oraz inicjatywy promujące równouprawnienie w zatrudnieniu.

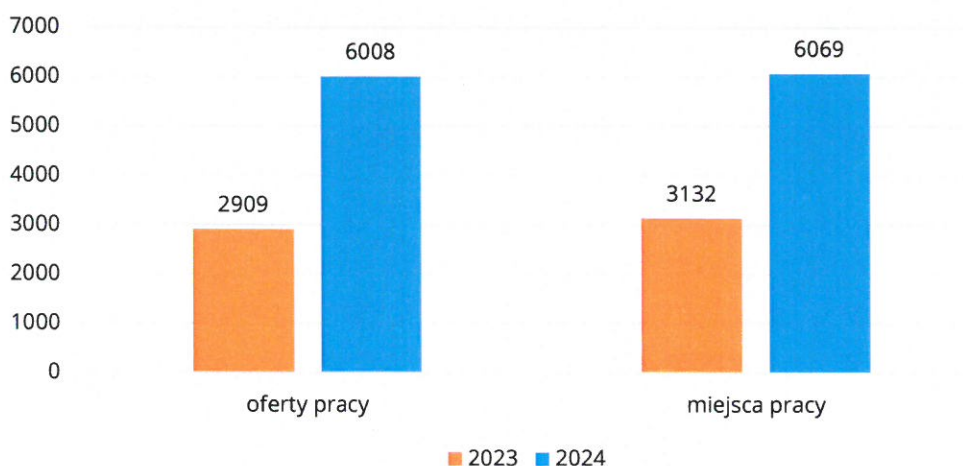
Dysproporcje pomiędzy płciami w kontekście deklarowanych przyczyn pozostawania bez pracy analizowane były w raporcie z 2018 r. „Najsukuteczniejsze metody aktywizacji kobiet długotrwale pozostających poza rynkiem pracy województwa pomorskiego”, przygotowanym w ramach Pomorskiego Obserwatorium Rynku Pracy (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.

Rosnąca liczba osób w wieku 50+, seniorów, emerytów oraz kobiety, które nadal napotykają na wiele przeszkód w podejmowaniu zatrudnienia, a także osoby z niepełnosprawnościami, to wciąż

niewykorzystany potencjał rynku pracy. Znaczenie tych grup w gospodarce rośnie, zwłaszcza w obliczu zmniejszania się liczby pracowników, na których tradycyjnie polegali pracodawcy. W ostatnich latach wyzwania związane z obecnością seniorów na rynku pracy w powiecie gdańskim stały się bardziej widoczne i wymagają kompleksowych rozwiązań. W kontekście zmian demograficznych w społeczeństwie, aktywizacja zawodowa osób dojrzałych staje się kluczowym zagadnieniem zarówno z perspektywy ekonomicznej, jak i społecznej. Jednym z głównych wyzwań, przed jakimi stają seniorzy, są stereotypy dotyczące ich wieku. Wiele firm wciąż preferuje młodszych pracowników, postrzegając ich jako bardziej dynamicznych, elastycznych i otwartych na nowe technologie, co prowadzi do marginalizacji seniorów na rynku pracy. Osoby po 50. roku życia, które straciły zatrudnienie lub chcą wrócić do pracy po osiągnięciu wieku emerytalnego, często napotykają na trudności związane z ich wiekiem lub dłuższą przerwą w aktywności zawodowej. Dodatkowym wyzwaniem są szybkie zmiany technologiczne, które wymagają nowych kompetencji, w tym cyfrowych, co stanowi istotną barierę dla wielu seniorów. Brak tych umiejętności ogranicza ich dostęp do wielu stanowisk pracy. W odpowiedzi na te potrzeby Gdański Urząd Pracy prowadzi Centrum Pracy Seniorek i Seniorów, którego celem jest wsparcie osób dojrzałych i emerytów w znalezieniu zatrudnienia. Centrum pomaga w integracji tych osób z rynkiem pracy, wspierając je w dostosowywaniu się do nowych warunków, na przykład poprzez pracę w niepełnym wymiarze godzin lub elastyczne formy zatrudnienia. Seniorzy często wykazują większą otwartość na takie rozwiązania, co poszerza ich szanse na znalezienie pracy i lepsze wykorzystanie ich potencjału na rynku pracy.

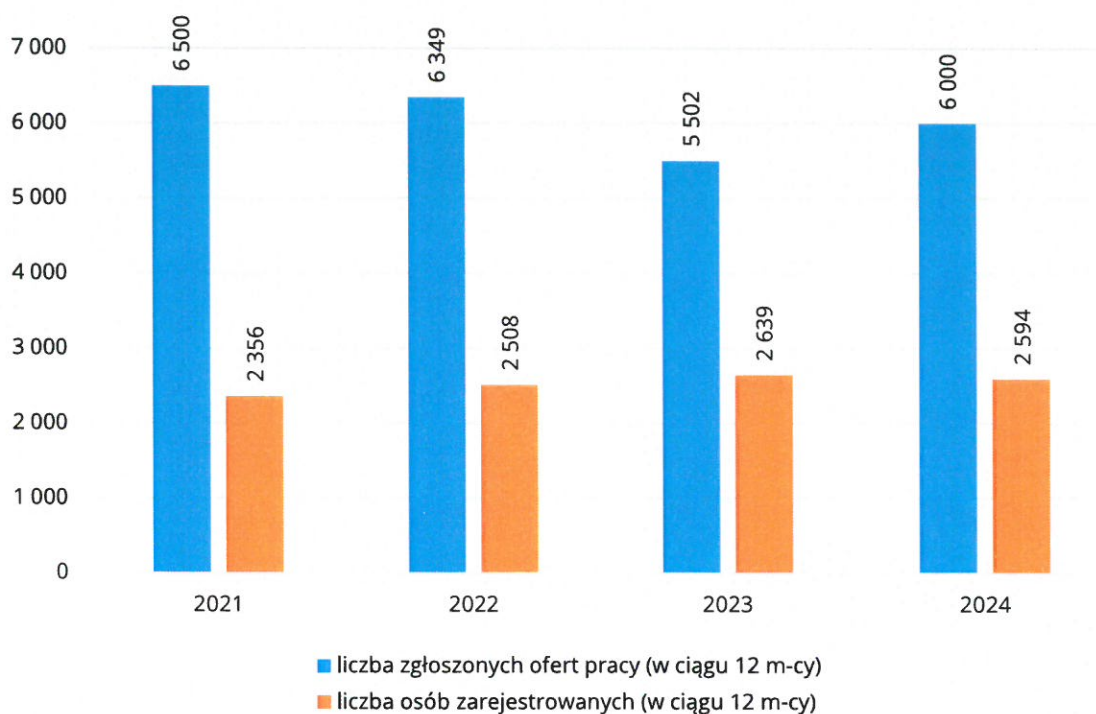
Zestawienie pozyskanych ofert i miejsc pracy dla Seniorów w latach 2023-2024 w mieście Gdańsk oraz powiecie gdańskim



Centrum Pracy Seniorek i Seniorów w 2024 roku pozyskało łącznie 6 008 ofert pracy na 6 069 miejsc pracy, to o 106 % więcej ofert pracy i o 94% więcej miejsc pracy w porównaniu do roku 2023. W roku 2024 przy współpracy z Centrum zatrudnienie podjęło 404 seniorów, z czego 20 osób zamieszkiwało powiat gdański.

Współczesny rynek pracy podlega dynamicznym zmianom, wynikającym z szybkiego postępu technologicznego, zmieniających się preferencji pracowników oraz globalnych wyzwań. Zrozumienie tych zmian jest kluczowe nie tylko dla pracodawców i pracowników, ale również dla osób odpowiedzialnych za kształtowanie polityki zatrudnienia. Obecne trendy wskazują na konieczność ciągłego adaptowania się zarówno firm, jak i pracowników. Postępujący rozwój technologii, rosnące wymagania pracowników dotyczące elastyczności pracy oraz potrzeba równowagi między życiem zawodowym a prywatnym, a także wzrastająca rola zrównoważonego rozwoju i odpowiedzialności społecznej, zobowiązują do wdrażania nowych strategii zarządzania zasobami ludzkimi. Jednocześnie wymagają one większych inwestycji w rozwój umiejętności i kompetencji pracowników. 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 425 pracowników i pracodawców z powiatu gdańskiego, natomiast w 2024 r. liczba ta wynosiła 417. Pomimo tych zmian i wsparcia, rynek pracy wciąż boryka się z niedopasowaniem podaży i popytu. Liczba ofert pracy znacząco przewyższa liczbę nowo rejestrujących się bezrobotnych w Gdańskim Urzędzie Pracy. Taka sytuacja wymaga dalszych działań mających na celu lepsze wykorzystanie dostępnych zasobów ludzkich oraz zwiększenie efektywności rynku pracy.

Porównanie liczby ofert i napływu bezrobotnych w powiecie gdańskim



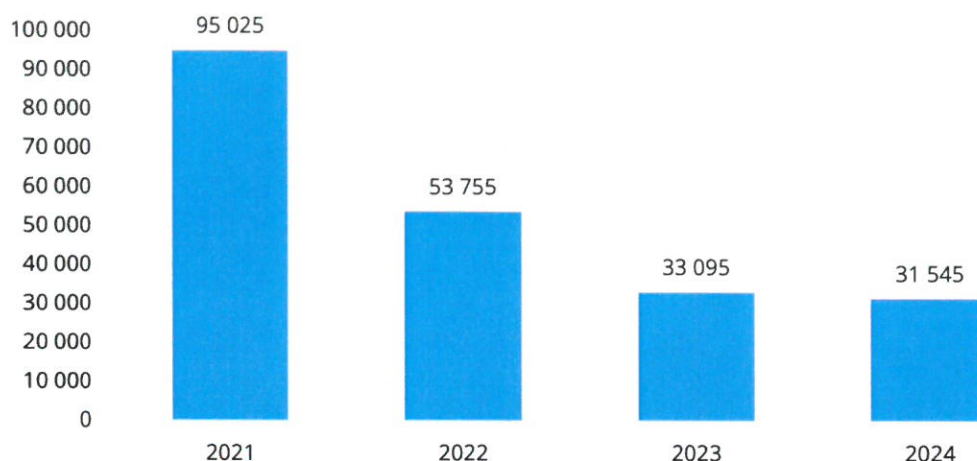
Powyższy wykres przedstawia liczbę zgłoszonych ofert pracy w powiecie gdańskim, w zestawieniu z liczbą nowo zarejestrowanych osób bezrobotnych na przestrzeni ostatnich czterech lat. Liczba ofert pracy zgłoszonych w ciągu 12 miesięcy zmniejszyła się z 6 500 w 2021 roku do 5 502 w 2023

roku, co oznacza wyraźny spadek możliwości zatrudnienia. W 2024 roku poziom liczby ofert wzrósł do 6 000, co sugeruje pewne odbicie rynku pracy, jednak wciąż nie osiągnął poziomu z 2021 roku. Stan osób zarejestrowanych jako bezrobotne w badanym okresie był stosunkowo stabilny – od 2 356 w 2021 roku do 2 594 w 2024 roku. Utrzymująca się liczba bezrobotnych mieszkańców i mieszkańców powiatu gdańskiego, mimo dostępnych ofert pracy, sugeruje konieczność lepszej integracji osób pozostających bez pracy z rynkiem, na przykład poprzez doradztwo zawodowe lub dostosowanie ofert pracy do możliwości i oczekiwań osób bezrobotnych. Ponadto obecne uwarunkowania na rynku pracy podkreślają rosnącą potrzebę organizowania szkoleń, które pozwolą na rozwój i aktualizację kompetencji zawodowych, celem zwiększenia konkurencyjności pracowników oraz lepszego dopasowania ich kwalifikacji do dynamicznie zmieniających się potrzeb rynku oraz oczekiwań pracodawców.

Rynek pracy w powiecie gdańskim zmagają się z wyzwaniami związanymi z dopasowaniem ofert pracy do potrzeb i kwalifikacji pracowników. Kluczowym kierunkiem działań powinna być aktywizacja zawodowa osób bezrobotnych, inwestycja w podnoszenie kwalifikacji oraz wspieranie lokalnych przedsiębiorstw w tworzeniu bardziej elastycznych miejsc pracy. Wzrost liczby ofert pracy w 2024 roku to pozytywny sygnał dla osób szukających zatrudnienia, oznacza on możliwość wyboru, a to może prowadzić do długoterminowej stabilności rynku, która docelowo będzie wymagać wprowadzenia działań systemowych.

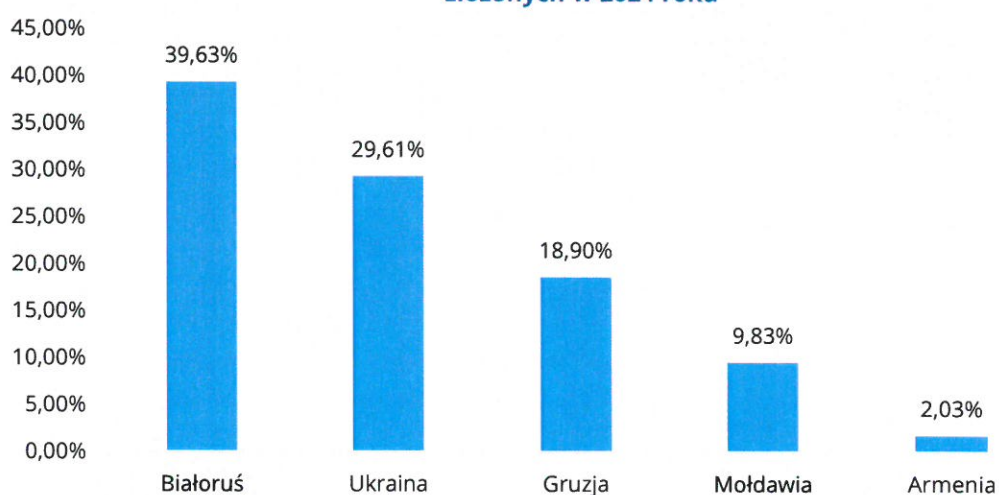
Wzrost liczby osób w wieku poprodukcyjnym, niewykorzystany potencjał grup o niskim poziomie aktywności zawodowej oraz bardzo duża dysproporcja wolnych miejsc pracy wobec dostępnych kandydatów utrudniają proces rekrutacji do pracy. Jednym z rozwiązań stosowanych przez pracodawców w celu złagodzenia tych trudności jest zatrudnianie cudzoziemców. Wkład pracowników zagranicznych w rynek pracy powiatu gdańskiego odgrywa istotną rolę, zwłaszcza w kontekście dynamicznego rozwoju gospodarczego regionu. W wielu gałęziach gospodarki, zwłaszcza tam, gdzie wymagane są specjalistyczne kompetencje lub siła robocza, cudzoziemcy skutecznie pomagają wypełnić istniejące luki. Dokładne oszacowanie skali tego zjawiska jest jednak utrudnione ze względu na ograniczenia i rozproszenie dostępnych danych statystycznych. Od 2014 roku na poziomie miasta Gdańsk i powiatu gdańskiego mierzone pozostają oświadczenia o powierzeniu pracy cudzoziemcom, które umożliwiają zatrudnienie osób spoza Unii Europejskiej.

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



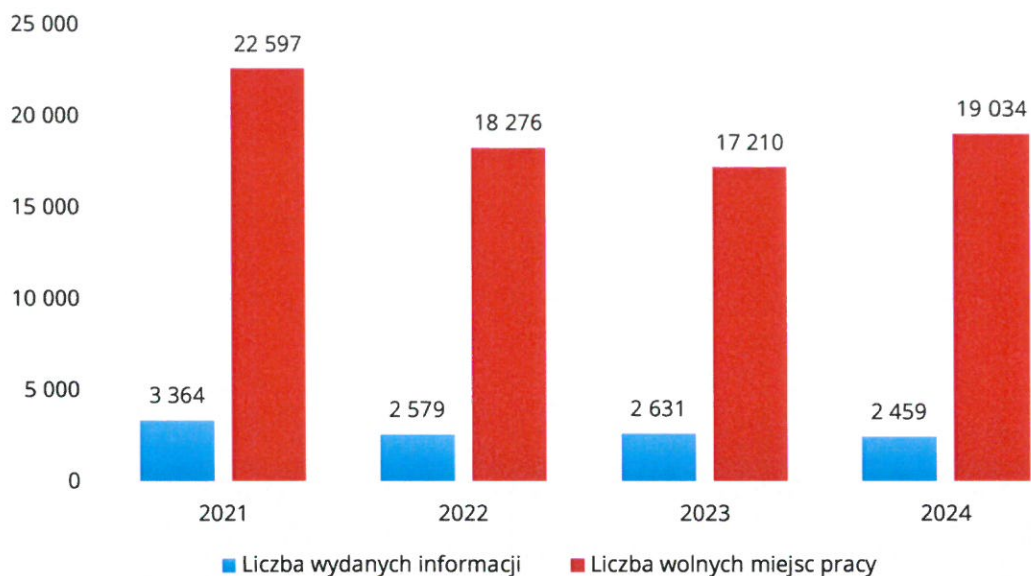
Skala zgłoszeń od pracodawców oświadczeń o powierzeniu pracy cudzoziemcom od kilku lat maleje, na skutek licznych zmian w przepisach dotyczących legalizacji zatrudnienia i sytuacji socjopolitycznej. W porównaniu z rokiem 2023 był to spadek niewielki - blisko 5%, ale porównując do roku przed wybuchem konfliktu zbrojnego w Ukrainie to spadek jest ponad 3-krotny. Największy wpływ na tę 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



W roku 2024 najwięcej oświadczeń zostało złożonych dla obywateli Białorusi - stanowiły one 39,63% wszystkich zarejestrowanych wniosków.

Liczba wydanych informacji w Mieście Gdańsku 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.

Podsumowując, sytuacja na rynku pracy oraz kwestie związane z aktywizacją zawodową w powiecie gdańskim wymagają szczególnej uwagi ze względu na szereg wyzwań, które przed nimi stoją. Jednocześnie istnieje wiele obiecujących perspektyw, które mogą przyczynić się do rozwoju i poprawy funkcjonowania lokalnego rynku pracy. W obliczu zmian globalnych, postępu technologicznego oraz specyficznych potrzeb społeczności lokalnej, kluczowym wyzwaniem pozostaje stworzenie kompleksowej strategii oraz skutecznych narzędzi, które umożliwią dostosowanie się do zmieniających się realiów.

Współczesny rynek pracy wymaga elastyczności, otwartości na innowacje oraz inwestycji w rozwój zasobów ludzkich. W powiecie gdańskim szczególne znaczenie ma integracja działań w zakresie wspierania różnorodności, zwiększania dostępności do pracy dla osób znajdujących się w niekorzystnej sytuacji zawodowej, takich jak osoby długotrwale bezrobotne czy młodzież wchodząca na rynek pracy oraz promocja działań wzmacniających kompetencje i kwalifikacje mieszkańców. Rozwój programów szkoleniowych, wspieranie kształcenia ustawicznego oraz budowanie partnerskich relacji z lokalnym biznesem i sektorem edukacyjnym to kluczowe kroki na drodze do bardziej efektywnego zarządzania rynkiem pracy.

W dalszej części dokumentu, zaprezentowane zostały szczegółowe rekomendacje w formie celów strategicznych. Ich realizacja jest kluczowa dla osiągnięcia zamierzonych rezultatów, takich jak

zwiększenie poziomu zatrudnienia, redukcja stopy bezrobocia oraz tworzenie bardziej sprzyjających warunków dla rozwoju zawodowego mieszkanki i mieszkańców powiatu gdańskiego. Proponowane działania mają również na celu budowanie zrównoważonego i inkluzywnego rynku pracy, który będzie odporny na wyzwania współczesnej gospodarki i otwarty na nowe możliwości. Dzięki tym kompleksowym rozwiązaniom, powiat gdański ma szansę stać się przykładem dynamicznie rozwijającego się regionu, w którym lokalna społeczność, przedsiębiorcy i instytucje wspólnie tworzą trwałe podstawy dla przyszłego rozwoju gospodarczego i społecznego.

III. WSPIERANIE ZATRUDNIENIA W POWIECIE GDAŃSKIM - REALIZACJA CELÓW W 2025 ROKU

W 2025 roku wsparcie zatrudnienia w powiecie gdańskim stanowi kluczowy element kompleksowej strategii rozwoju regionalnego, której celem jest pobudzanie wzrostu gospodarczego oraz poprawa jakości życia lokalnej społeczności. *Program* ten, oparty na jasno określonych celach, ma za zadanie harmonijne dostosowanie potrzeb rynku pracy do zasobów ludzkich i możliwości regionu. Głównym priorytetem jest tworzenie nowych, trwałych miejsc pracy, ze szczególnym uwzględnieniem sektorów o dużym potencjale rozwoju. W tym celu kluczowa będzie współpraca z lokalnymi przedsiębiorcami, aby skutecznie realizować założone zadania.

Biorąc pod uwagę analizę problemów, zjawisk i trendów wskazanych w diagnostycznej części *Programu*, polityka zatrudnienia w powiecie gdańskim w 2025 roku będzie ukierunkowana na konkretne działania. Kluczowe znaczenie mają również obowiązki samorządu wynikające z przepisów, dokumenty strategiczne oraz dostępne środki finansowe i zasoby Gdańskiego Urzędu Pracy. W oparciu o te czynniki wyznaczono priorytetowe obszary realizacji działań na lokalnym rynku pracy.

Wyznaczony cel główny „**Wspieranie zatrudnienia w powiecie gdańskim**”, realizowany będzie ze wsparciem 4 celów szczegółowych:

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 NR 1 – ZASPOKAJANIE POTRZEB KADROWYCH PRACODAWCÓW ORAZ WSPIERANIE ROZWOJU PRZEDSIĘBIORCZOŚCI

Głównym zadaniem inicjatywy „Zaspokajanie potrzeb kadrowych pracodawców oraz wspieranie rozwoju przedsiębiorczości” jest stworzenie efektywnego połączenia między wymaganiami rynku pracy a potencjałem zawodowym społeczności w regionie. Działanie to ma na celu dostosowanie kwalifikacji i kompetencji mieszkańców do aktualnych potrzeb pracodawców, jednocześnie wspierając rozwój lokalnej przedsiębiorczości i wzmacniając jej konkurencyjność. Realizacja tego celu ma na celu stworzenie równowagi, w której przedsiębiorcy zyskają kompetentnych pracowników, a mieszkańcy regionu otrzymają możliwość podejmowania atrakcyjnej i stabilnej pracy, zgodnej z ich kwalifikacjami, umiejętnościami i zawodowymi aspiracjami.

ZADANIA	WSKAŹNIKI	Wartość docelowa
Organizacja zatrudnienia subsydiowanego, w tym prac interwencyjnych, robót publicznych, refundacji kosztów wyposażenia stanowiska pracy	Liczba osób bezrobotnych objętych formami wspierającymi zatrudnienie subsydiowane	42
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	32
Stworzenie możliwości nabywania praktycznego doświadczenia przez potencjalnych pracowników w ramach programów stażowych	Liczba osób objętych stażami	95
Podniesienie kwalifikacji i kompetencji pracowników i pracodawców w ramach KFS	Liczba osób objętych wsparciem w ramach KFS	360
Wsparcie dla nowopowstających przedsiębiorstw	Liczba przyznanych dotacji na podjęcie działalności gospodarczej	110
	Liczba osób przeszkolonych w zakresie przedsiębiorczości	110
Kompleksowa pomoc w zakresie rekrutacji i selekcji kandydatów do pracy w ramach profesjonalnego pośrednictwa pracy	Liczba zorganizowanych projektów rekrutacyjnych (giełd pracy)	5
	Wizyty doradców klienta biznesowego u pracodawców	50

CEL NR 2 - WSPIERANIE PRACODAWCÓW ZATRUDNIAJĄCYCH CUDZOZIEMCÓW

Celem niniejszego *Programu* jest wspieranie pracodawców w skutecznym i zgodnym z przepisami procesie zatrudniania pracowników z zagranicy. *Program* zapewnia dostęp do kluczowych informacji, narzędzi oraz wsparcia, które pomagają w zarządzaniu zasobami ludzkimi i integracji cudzoziemców na lokalnym rynku pracy. Działania te nie tylko ułatwiają proces zatrudniania osób z innych krajów, ale również wspierają rozwój gospodarczy powiatu gdańskiego, promując różnorodność oraz otwartość na międzynarodowe zasoby kadrowe.

ZADANIA	WSKAŹNIKI	Wartość docelowa
Umożliwienie pracodawcom zatrudnienia cudzoziemców na podstawie oświadczeń o powierzeniu wykonywania pracy	Liczba zewidencjonowanych oświadczeń o powierzeniu wykonywania pracy	5 000
„Prosto z mostu” - organizacja spotkań informacyjnych dotyczących bieżącej sytuacji na lokalnym rynku pracy dla pracodawców zatrudniających cudzoziemców	Liczba zorganizowanych spotkań	1
Przeprowadzenie spotkań informacyjnych dla cudzoziemców dotyczących legalizacji zatrudnienia	Liczba zorganizowanych spotkań	1
Udzielenie cudzoziemcom informacji dotyczących warunków życia i pracy oraz dobór odpowiedniej oferty pracy w Punkcie Pomocy Cudzoziemcom	Liczba obsłużonych cudzoziemców	300

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

W obliczu zachodzących zmian społeczno-demograficznych, konieczne staje się wdrożenie kompleksowych działań mających na celu skuteczną i trwałą aktywizację osób pozostających na marginesie rynku pracy. Przy opracowywaniu niniejszego wskaźnika, realizowanego w ramach Programu, skupiamy się na ocenie i monitorowaniu postępów w zakresie integracji zawodowej kluczowych grup docelowych: osób biernych zawodowo, bezrobotnych znajdujących się w niekorzystnej sytuacji oraz aktywnie poszukujących pracy. Kluczowym aspektem tego celu jest uzyskanie klarownego obrazu efektywności podejmowanych działań programowych, które mają za zadanie zwiększenie zatrudnienia, rozwój kompetencji zawodowych oraz integrację zawodową osób na rynku pracy.

ZADANIA	WSKAŹNIKI	Wartość docelowa
Wzmocnienie i wsparcie osób bezrobotnych z niepełnosprawnościami na rynku pracy (Program specjalny „Mocne Strony – Nowe Szanse”)	Liczba uczestników	2
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	20
Aktywizacja i wsparcie zatrudnienia klientów GUP powyżej 50 roku życia w ramach pośrednictwa pracy	Liczba podjęć pracy	200
Aktywizacja i wsparcie zatrudnienia klientów GUP z orzeczeniem o stopniu niepełnosprawności w ramach pośrednictwa pracy	Liczba podjęć pracy	100
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	5

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

W obliczu szybko zmieniającej się rzeczywistości podejmowanie decyzji dotyczących edukacji, kariery zawodowej i zatrudnienia staje się coraz bardziej złożone i wymaga starannego przemyślenia. Mieszkańcy powiatu gdańskiego, podobnie jak w innych regionach, muszą mierzyć się z wyzwaniami związanymi z wyborem kluczowych ścieżek edukacyjnych i zawodowych. Obecnie, gdy rynek pracy stale ewoluuje, a system edukacji nie zawsze nadąża za tymi zmianami, pojawia się pilna potrzeba zapewnienia skutecznego wsparcia w tych obszarach. Problematyka ta dotyczy zarówno młodych osób, stojących przed wyborem swojej ścieżki edukacyjnej, jak i dorosłych, którzy szukają możliwości dalszego rozwoju zawodowego lub mierzą się z trudnościami na rynku pracy. Decyzje związane z wyborem kierunku studiów, szkoły, miejsca pracy czy ścieżki zawodowej są kluczowe i mają istotny wpływ na przyszłość każdego człowieka. W związku z tym szczególną wagę przywiązuje się do oceny skuteczności programów doradczych i wsparcia, które wspierają osoby na różnych etapach ich życia edukacyjnego i zawodowego. Działania w tym zakresie będą realizowane przez Centrum Rozwoju Talentów, zlokalizowane przy Al. Grunwaldzkiej 472D.

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	2
Wsparcie młodzieży i osób dorosłych w rozpoznawaniu talentów i predyspozycji zawodowych w oparciu o wykorzystanie testów diagnostycznych	Liczba przeprowadzonych testów dla młodzieży	120
	Liczba przeprowadzonych testów dla dorosłych	220
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	4
Przeprowadzenie warsztatów pt. „Rekrutacyjny GPS”	Liczba uczestników warsztatów	10
Świadczenie usługi pośrednictwa pracy zorientowanej na indywidualne podejście do klienta	Liczba podjęć pracy	1 400

IV. PODSUMOWANIE CELÓW I REZULTATÓW

Cel szczegółowy nr 1:

Zaspokajanie potrzeb kadrowych pracodawców oraz wspieranie rozwoju przedsiębiorczości

Główne rezultaty:

Osoby objęte aktywnymi formami przeciwdziałania bezrobociu i rehabilitacji zawodowej
286

Osoby objęte kształceniem ustawicznym
360

Cel szczegółowy nr 2:

Wspieranie pracodawców zatrudniających cudzoziemców

Główny rezultat:

Oświadczenia o powierzeniu pracy cudzoziemcowi
5 000

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
340

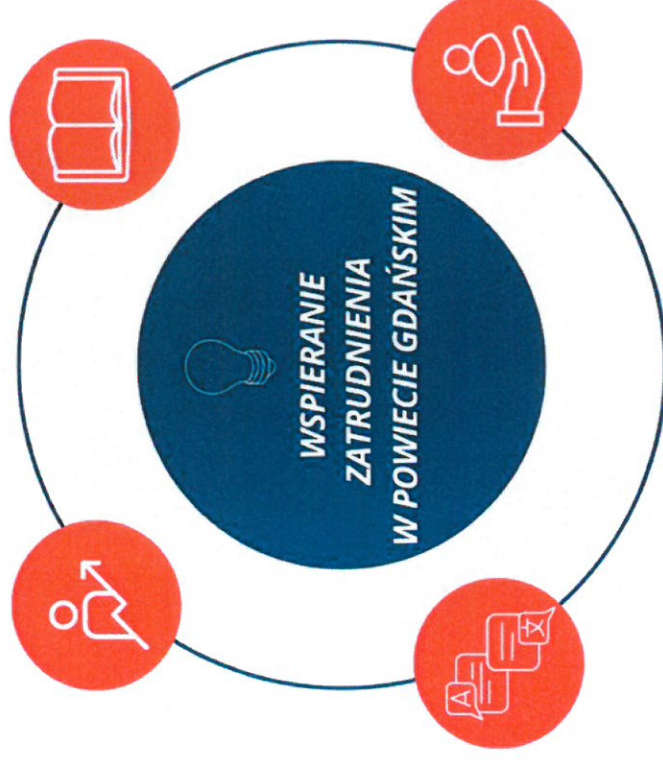
Podjęcia pracy
1 400

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
320



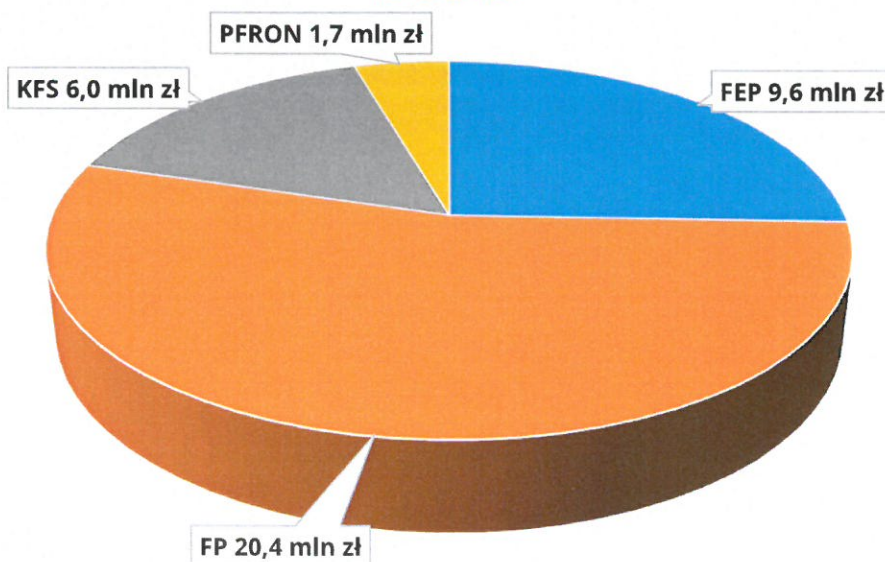
V. RAMY FINANSOWE

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 *Powiatowy Program Promocji Zatrudnienia oraz Aktywizacji Lokalnego Rynku Pracy* będzie realizowany przy współpracy różnych instytucji i z zastosowaniem strategicznego podejścia do rozwoju zatrudnienia w powiecie gdańskim. 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 regionu.

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*.

Powiatowy 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.

