

**Program Promocji Zatrudnienia i Aktywizacji
Zawodowej na lata 2021-2025
/z perspektywą do 2030 roku/
w Gminie Miejskiej Kraków
- Strategia działania Grodzkiego Urzędu Pracy w Krakowie -**

Kraków, sierpień 2021 rok

Spis treści

Wprowadzenie	3
Część I	4
1. Podstawowe informacje o Krakowie.....	4
2. Podejście do przygotowania strategii.....	6
3. Uwarunkowania opracowania Strategii oraz spójność z polityką krajową, regionalną i lokalną.....	7
a. Formalne uwarunkowania tworzenia Strategii.....	7
b. Spójność z polityką krajową, regionalną i kierunkowymi dokumentami strategicznymi.....	8
4. Diagnoza sytuacji społeczno-gospodarczej Krakowa.....	17
a. Sytuacja gospodarcza i rynek pracy.....	17
b. Charakterystyka bezrobocia rejestrowanego, zatrudnienie cudzoziemców i aktywność Grodzkiego Urzędu Pracy w zakresie podnoszenia kwalifikacji pracowników przedsiębiorstw.....	22
Część II	32
Wprowadzenie.....	32
1. Wyzwania lokalnego rynku pracy.....	34
2. Misja Grodzkiego Urzędu Pracy w Krakowie.....	38
3. Analiza zasobów organizacyjnych Grodzkiego Urzędu Pracy (SWOT).....	39
4. Cele strategiczne, cele operacyjne i działania wraz z harmonogram realizacji i pomiarem osiągniętych rezultatów.....	44
Część III	60
1. Źródła finansowania.....	60
2. System wdrażania i monitoring realizacji strategii.....	60

Wprowadzenie

Grodzki Urząd Pracy w Krakowie (GUP) staje obecnie przed szeregiem wyzwań wynikających z licznych zmian odnotowywanych w obszarze lokalnego rynku pracy, które są z kolei wynikiem wielu nowych lub przybierających na sile zjawisk we wszystkich sferach życia tj. społecznej, gospodarczej, demograficznej, kulturowej, technologicznej, czy cywilizacyjnej. Jako jednostka administracji publicznej odpowiedzialna za zarządzanie lokalnym rynkiem pracy, Grodzki Urząd Pracy staje również przed zadaniem modyfikacji modelu działania wynikającego z przyjętych założeń do reformy funkcjonowania publicznych służb zatrudnienia wynikających z Krajowego Planu Odbudowy i Zwiększenia Odporności (KPO). Jednocześnie urząd jest zobowiązany do pełnienia efektywnej roli instytucji odpowiedzialnej za wdrażanie szeregu zadań wynikających z przepisów prawa krajowego i przyjętych rozwiązań na poziomie Wspólnoty Europejskiej w zakresie promocji zatrudnienia, łagodzenia skutków bezrobocia i aktywizacji zawodowej, które również podlegają stałym zmianom podążając za rozwojem rynku pracy i dziedzin powiązanych. W tym kontekście Grodzki Urząd Pracy podjął wysiłek przygotowania nowego **„Programu Promocji Zatrudnienia i Aktywizacji Zawodowej na lata 2021-2025 z perspektywą do 2030 roku w Gminie Miejskiej Kraków - Strategii Działania Grodzkiego Urzędu Pracy w Krakowie”** (w dalszej części opracowania zwanego Strategią), który stanowi odpowiedź Urzędu na szereg nowych wyzwań i problemów rynku pracy, które przy udziale GUP będą stale podejmowane i rozwiązywane. Strategia obejmuje zatem szereg usystematyzowanych działań ukierunkowanych na skuteczną i efektywną realizację zadań publicznych Gminy Miejskiej Kraków w zakresie promocji zatrudnienia, łagodzenia skutków bezrobocia, aktywizacji zawodowej, a także zadań związanych z podejmowaniem interwencji sprzyjających rozwojowi zasobów ludzkich, edukacji, w tym edukacji zawodowej; przedsiębiorczości, w tym przedsiębiorczości społecznej oraz wielu innych obszarów ściśle powiązanych z rynkiem pracy i instytucjonalną obsługą rynku pracy.

Strategia systematyzuje działania i wyznacza priorytety dla lokalnej polityki rynku pracy na lata 2021 – 2025 z perspektywą do 2030 roku mającej na celu poprawę sytuacji osób bezrobotnych, poszukujących pracy i przedsiębiorców borykających z niedoborem pracowników i kłopotami w zakresie szybkiego i sprawnego korzystania z zasobów ludzkich lokalnego rynku pracy. W tym celu Grodzki Urząd Pracy korzystać będzie ze wszystkich dostępnych instrumentów rynku pracy, jakie pozostają w jego dyspozycji zgodnie z przepisami prawa, a w szczególności będzie korzystał z rozwiązań i inicjatyw o charakterze innowacyjnym, pozwalających na podejmowanie stosownych reakcji wobec zjawisk i problemów ujawnionych w ramach analizy przeprowadzonej przy okazji przygotowywania niniejszej strategii, jak i wobec problemów i zjawisk, które mogą pojawić się w przyszłości.

Część I

1. Podstawowe informacje o Krakowie

Kraków jest drugim co do wielkości miastem w kraju, stolicą województwa małopolskiego i jednym z najważniejszych ośrodków gospodarczych i kulturalnych Polski. Miasto jest dobrze skomunikowane zarówno z regionem, jak i z pozostałą częścią kraju. Posiada połączenia drogowe (autostradę A4, drogę ekspresową S7, obwodnicę miasta), kolejowe, a także w niedalekiej odległości lotnisko (Balice) obsługujące połączenia krajowe i międzynarodowe. Według danych z 2020 roku Kraków liczył 780 tys. mieszkańców (z czego 53,4% stanowiły kobiety, a 46,6% mężczyźni), niemal 23 % ludności województwa i około 2% ludności Polski. Ponad 58% mieszkańców Krakowa jest w wieku produkcyjnym, 17,6%

w wieku przedprodukcyjnym, natomiast 23,8% mieszkańców jest w wieku poprodukcyjnym. W latach 2002-2020 liczba mieszkańców wzrosła o 3,0%, a średni wiek wynosi 42,7 lat i jest nieznacznie wyższy od średniego wieku mieszkańców województwa małopolskiego oraz porównywalny do średniego wieku mieszkańców Polski. Co ważne - prognozowana liczba mieszkańców Krakowa w 2050 roku wynosi ok. 710 tys. (z czego 377,1 tys. to kobiety, a 333,4 mężczyźni), co oznacza, że miasto podlegać będzie negatywnym procesom demograficznym (z ujemnym wynikiem utraty ok. 10% populacji w okresie 30 lat). W 2019 roku zarejestrowano 13206 zameldowań w ruchu wewnętrznym oraz 6 875 wymeldowań, w wyniku czego saldo migracji wewnętrznych wyniosło dla Krakowa 6331 osób. W tym samym roku 768 osób zameldowało się z zagranicy oraz zarejestrowano 127 wymeldowań za granicę. To dało saldo migracji zagranicznych wynoszące 641 osób.

z dominującym udziałem mikroprzedsiębiorstw zatrudniających od 0 do 9 pracowników. Wśród osób fizycznych prowadzących działalność gospodarczą najczęściej deklarowanymi rodzajami działalności są: handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle (18.1%) oraz działalność profesjonalna, naukowa i techniczna (17.3%).

Wśród mieszkańców Krakowa ponad 151 tys. jest w wieku potencjalnej nauki (3-24 lata), w tym ponad 74 tys. kobiet i ponad 77 tys. mężczyzn. Odnotowuje się również względnie wysoki odsetek osób z wyższym wykształceniem. Według Narodowego Spisu Powszechnego z 2011 roku 33,7% ludności Krakowa posiadało wykształcenie wyższe, 3,5% wykształcenie policealne, 16,9% średnie ogólnokształcące, a 18,0% średnie zawodowe. Wykształceniem zasadniczym zawodowym legitymuje się ok. 14,0% mieszkańców Krakowa, gimnazjalnym 3,4%, natomiast 10,0% podstawowym ukończonym. Tylko 0,6% mieszkańców Krakowa zakończyło edukację przed ukończeniem szkoły podstawowej.

W porównaniu do całego województwa małopolskiego mieszkańcy Krakowa mają znacznie wyższy poziom wykształcenia. Wśród kobiet mieszkających w Krakowie największy odsetek ma wykształcenie wyższe (34,8%) oraz średnie ogólnokształcące (19,5%). Mężczyźni najczęściej mają wykształcenie wyższe (32,4%) oraz średnie zawodowe (20,9%). Dane o wykształceniu mieszkańców Krakowa z jednej strony wskazują na względnie wysoki poziom kompetencji zasobów ludzkich miasta, a z drugiej wysoki odsetek mieszkańców z wykształceniem wyższym może powodować strukturalne problemy na rynku pracy wynikające z niedopasowania ofert pracy do poziomu wykształcenia, a co za tym idzie do oczekiwań związanych z charakterem pracy i wysokością wynagrodzenia. Statystyki osób bezrobotnych znajdujących się w rejestrze Grodzkiego Urzędu Pracy w pewnym zakresie potwierdzają to zjawisko.

W Krakowie bardzo intensywnie rozbudowuje się infrastruktura związana z zapewnieniem opieki nad dziećmi, co sprzyja rozwojowi aktywizacji zawodowej tych bezrobotnych i poszukujących pracy, którzy mają pod opieką dzieci do lat 7 i z tego powodu wcześniej mogły rezygnować lub rezygnowały z podejmowania pracy zarobkowej. W roku 2018 w Krakowie mieściło się 350 przedszkoli, w których do 1570 oddziałów uczęszczało 30 824 dzieci (15 113 dziewczynek oraz 15 711 chłopców), zaś dostępnych było ponad 34,8 tys. miejsc. Dla porównania w 2008 roku w Krakowie mieściło się 185 przedszkoli, w których do 860 oddziałów uczęszczało 19 523 dzieci (9 433 dziewczynki oraz 10 090 chłopców), a dostępnych było tylko 19 893 miejsc. Obecnie na jedno miejsce w placówce wychowania przedszkolnego przypada 0,65 dzieci w wieku przedszkolnym.

Ważnym czynnikiem oddziałującym na lokalny rynek jest struktura edukacji ponadpodstawowej. W Krakowie znajdują się 92 licea ogólnokształcące, w których w 743 oddziałach uczy się ok. 18,7 tys. uczniów (10,9 tys. kobiet oraz 7,7 mężczyzn) i 28 techników, gdzie w 455 oddziałach uczy się ok. 11,4 tys. uczniów (3,7 tys. kobiet oraz 7,6 tys. mężczyzn). W Krakowie znajduje się też 21 branżowych szkół I stopnia, w których w 76 oddziałach uczy się 1,3 tys. uczniów (419 kobiet oraz 864 mężczyzn). Ta istotna przewaga kształcenia na poziomie liceum ogólnokształcącego przekłada się na późniejszą sytuację braku równowagi na rynku pracy. Niewielki odsetek uczniów szkół branżowych i techników pogłębia braki i luki na lokalnym rynku pracy i powoduje liczne problemy w zakresie realizacji ofert pracy na pracowników wymagających fachowego przygotowania zawodowego na poziomie ponadpodstawowym i średnim.

2. Podejście do przygotowania strategii

Sporządzenie Strategii zostało poprzedzone wnikliwą analizą sytuacji rynku pracy, uwzględniając kontekst krajowy i regionalny, a także inne zjawiska, takie jak zmiany cywilizacyjne, migracje czy skutki pandemii SARS-COV-2, które szczególnie dotknęły miasto Kraków opierające swój rozwój m.in. o działalność turystyczną, hotelarską, gastronomiczną, czy rozwój bazujący na intensywnym korzystaniu z wydatnych zasobów kultury, architektury i sztuki miasta.

Strategia Grodzkiego Urzędu Pracy uwzględnia dotychczasowy dorobek krajowy i europejski donoszący się do oczekiwań i standardów obsługi rynku pracy, celów i wskaźników charakteryzujących dojrzałe rynki pracy, co zostało opisane m.in. w Zaleceniach Rady Unii Europejskiej (tzw. CSR) dla każdego państwa członkowskiego, w tym Polski oraz corocznych Krajowych Programach Reform i Krajowych Planach na rzecz Zatrudnienia. Strategia czerpie zatem z najlepszych i najbardziej wymagających dokumentów strategicznych odnoszących do rynku pracy, przy jednoczesnej jej zgodności z treścią tych dokumentów – tj. celami strategicznymi, rozwiązaniami, czy oczekiwanymi rezultatami w zakresie uzyskania jak najlepszych efektów działań publicznych służb zatrudnienia. Strategia jest również zgodna z priorytetami, o których mowa w dokumentach związanych ze strategiami rozwoju województwa małopolskiego i rozwojem miasta Krakowa, w szczególności uwzględnia charakter gminy miejskiej Kraków, jej olbrzymią rolę i funkcję jaką odgrywa w województwie małopolskim. Z oczywistych względów w ogólnej warstwie programowej Strategia stanowi kontynuację Programu Promocji Zatrudnienia, Aktywizacji Zawodowej na lata 2016-2020 w Gminie Miejskiej Kraków, który był realizowany przez Grodzki Urząd Pracy w ramach całościowej strategii rozwoju miasta Krakowa. Jednocześnie obecna strategia uwzględnia aktualny kontekst i uwarunkowania krajowej polityki rynku pracy i sytuacji na lokalnym rynku pracy.

W przygotowanie „*Programu Promocji Zatrudnienia i Aktywizacji Zawodowej na lata 2021-2025 z perspektywą do 2030 roku w Gminie Miejskiej Kraków - Strategii Działania Grodzkiego Urzędu Pracy w Krakowie*” (dalej: Strategia) zaangażowani byli pracownicy i kadra kierownicza Grodzkiego Urzędu Pracy, którzy w ramach procesu partycypacyjnego brali czynny udział w pracach nad dokumentem

na każdym etapie jego tworzenia, poczynając od dyskusji nad określeniem kierunków dalszego rozwoju w ramach warsztatu poświęconemu planowaniu strategicznemu, poprzez przygotowanie diagnozy sytuacji na lokalnym rynku pracy, formułowanie celów, a skończywszy na opracowaniu strategii, uwzględniającej podejście do jej wdrożenia, monitorowania i oceny.

3. Uwarunkowania opracowania Strategii oraz spójność z polityką krajową, regionalną i lokalną

a. Formalne uwarunkowania tworzenia Strategii

Podstawą działalności Grodzkiego Urzędu Pracy, w tym podstawą zobowiązania do strategicznego planowania prac jest ustawa z dnia 20 kwietnia 2004r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (tekst jednolity: Dz.U. z 2018r., poz. 1265 z późn. zm.), określająca zadania państwa w zakresie

promocji zatrudnienia, łagodzenia skutków bezrobocia oraz aktywizacji zawodowej. Kompetencje, w jakie został wyposażony Urząd umożliwiającą reagowanie na zmiany społeczne i gospodarcze oraz wdrażanie polityk publicznych kreowanych przez administrację rządową i samorządową. Zgodnie z artykułem 9 ust. 1 pkt. 1 ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 roku o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy do zadań samorządu powiatu w zakresie polityki rynku pracy należy opracowanie i realizacja programu promocji zatrudnienia oraz aktywizacji lokalnego rynku pracy stanowiącego część powiatowej strategii rozwiązywania problemów społecznych, a także inicjowanie, organizowanie i finansowanie usług

i instrumentów rynku pracy. Grodzki Urząd Pracy przygotowując Program Promocji Zatrudnienia i Aktywizacji Zawodowej na lata 2021-2025 z perspektywą do 2030 roku w Gminie Miejskiej Kraków - Strategię Działania Grodzkiego Urzędu Pracy w Krakowie (*dalej: Strategia*) wypełnia zobowiązania wynikające z ustawy z dnia 20 kwietnia 2004r. w zakresie planowania i programowania działań nakierowanych na realizację instrumentów rynku pracy. Dodatkowo, przed Grodzkim Urzędem Pracy pojawiały się nowe zadania, wynikające z konieczności wdrażania programów ośłonowych dedykowanych branżom dotkniętym recesją gospodarczą z powodu administracyjnych ograniczeń wymuszonych przez epidemię koronawirusa. Jednym z problemów stojących przed Grodzkim Urzędem Pracy w 2020 r. była skuteczna realizacja zadań wynikających ustawy tzw. „covidowej”, która co prawda wyposażała GUP w nowe kompetencje, dające prawo do dysponowania nowymi, znaczącymi środkami finansowymi, ale jednocześnie czas na przygotowanie urzędu do pełnienia nowej roli i funkcji był bardzo ograniczony. Jednocześnie w ostatnich latach niezwykle intensywnie zwiększa się zakres

prac związanych z obsługą cudzoziemców w Grodzkim Urzędzie Pracy, którego skala znacznie przekroczyła przewidywania w tym zakresie. Przede wszystkim jednak Grodzki Urząd Pracy będzie włączony jako jednostka lokalnej administracji publicznej w działania związane z realizacją celów i zadań płynących z Krajowego Planu Odbudowy i Zwiększenia Odporności (KPO). Wypracowanie nowej strategii działania było zatem nie tylko wymogiem ustawowym, ale również koniecznością przyjęcia określonego podejścia do skutecznej realizacji już powierzonych zadań, a także zadań przyszłych, przy jednoczesnej chęci utrzymania wysokiej efektywności realizacji podstawowych zadań urzędu.

Zobowiązanie do planowania strategicznego Grodzkiego Urzędu Pracy wynika również z treści „Strategii Rozwoju Krakowa. Tu chcę żyć. Kraków 2030.” Strategia została przyjęta przez Radę Miasta Uchwałą nr XCIV/2449/18 z dnia 7 lutego 2018 r. Odnosi się w wszystkich obszarów funkcjonowania miasta, w tym podejmuje zagadnienia spójności społecznej, aktywizacji i rozwoju kapitału społecznego, przeciwdziałania zjawiskom wykluczenia społecznego i integracji społecznej, wspierania cudzoziemców i imigrantów w asymilacji i funkcjonowaniu w mieście. W tym kontekście dla strategii działania Grodzkiego Urzędu Pracy zasadnicze znaczenie ma miejska Strategia Rozwiązywania Problemów Społecznych Krakowa, zaś sama strategia stanowi kontynuację Programu Promocji Zatrudnienia

i Aktywizacji Zawodowej w Gminie Miejskiej Kraków z uwzględnieniem Programu rozwoju przedsiębiorczości społecznej dla Gminy Miejskiej Kraków i Powiatowego Programu Działania na Rzecz Osób Niepełnosprawnych.

b. Spójność z polityką krajową, regionalną i kierunkowymi dokumentami strategicznymi

Strategia Działania Grodzkiego Urzędu Pracy w Krakowie uwzględnia krajowe i regionalne strategie rozwoju. W pierwszej kolejności należy zaznaczyć, że *dokument ten* jest spójny z Krajową Strategią Rozwoju Regionalnego 2030 (KSRR) przyjętą przez Radę Ministrów w dniu 17 września 2019 r. W Krajowej Strategii Rozwoju Regionalnego 2030 wskazano nowy model rozwoju regionalnego Polski. Przewidziano w nim rozwój kraju jako społecznie i terytorialnie zrównoważony, dzięki któremu efektywnie będą rozwijane oraz wykorzystywane miejscowe zasoby i potencjały wszystkich regionów. KSRR 2030 jest podstawowym dokumentem strategicznym polityki regionalnej państwa. Strategia ta jest zbiorem wspólnych wartości, zasad współpracy rządu i samorządów oraz partnerów społeczno-gospodarczych na rzecz rozwoju kraju i województw. Dokument określa systemowe ramy prowadzenia polityki regionalnej zarówno przez rząd wobec regionów, jak i wewnątrzregionalne. Kładzie nacisk na zrównoważony rozwój całego kraju, czyli zmniejszanie dysproporcji w poziomie rozwoju społeczno-gospodarczego różnych obszarów, głównie miejskich i wiejskich, zaplanowano skuteczniejszą identyfikację potrzeb rozwojowych wszystkich obszarów kraju, a także bardziej efektywne rozpoznanie zasobów jakimi dysponują, wskazanie wyzwań i barier rozwojowych. Strategia wspiera konkurencyjność regionów i zakłada kontynuację działań zmierzających do podniesienia jakości kapitału ludzkiego i społecznego oraz rozwoju przedsiębiorczości i innowacyjności. W dokumencie przewidziano zwiększenie roli i odpowiedzialności samorządów lokalnych jako podmiotów decydujących o polityce rozwoju w skali lokalnej. KSRR pozwala dostosować się do zmian i procesów globalizacji, wykorzystać atuty regionów – w tym zasoby ludzkie i naturalne, zalety lokalizacyjne i instytucjonalne, czy mechanizmy współpracy pomiędzy rządem, samorządem regionalnym i lokalnym, które umożliwiają ukierunkowanie krajowych i regionalnych strumieni finansowych na realizację powstających oddolnie wizji i planów rozwoju.

Strategia Działania Grodzkiego Urzędu Pracy w Krakowie jest również zgodna ze strategiami i dokumentami programowymi dotyczącymi rozwiązań w obszarze szeroko pojętego rynku pracy i rozwoju społecznego na poziomie krajowym z odniesieniem do poziomu Unii Europejskiej. Na poziomie unijnym przede wszystkim wskazuje się trzy procesy, które oddziałują na politykę krajową w zakresie rynku pracy i rozwoju społecznego. Jest to tzw. semestr europejski, w ramach którego określone

są Zalecenia Rady Unii Europejskiej (tzw. CSR) dla każdego państwa członkowskiego, w tym Polski oraz w odpowiedzi na nie przygotowywane są corocznie Krajowe Programy Reform (KPR). KPR wskazują podstawowe zmiany prawne oraz inwestycje, które realizują konkretne *Zalecenia*. Wśród istotnych Zaleceń na lata 2019 i 2020 dla Polski w zakresie rynku pracy i spójności społecznej wymienić należy:

- CSR2 2020 - Łagodzenie wpływu kryzysu na zatrudnienie, zwłaszcza przez udoskonalanie elastycznych form organizacji pracy i pracy w zmniejszonym wymiarze czasu,
- CSR2 2019 - Wspieranie wysokiej jakości edukacji i rozwijanie umiejętności odpowiadających potrzebom rynku pracy, zwłaszcza poprzez kształcenie dorosłych,
- CSR2 2019 - Podjęcie działań w celu zwiększenia uczestnictwa w rynku pracy, w tym przez poprawę dostępu do opieki nad dziećmi i do opieki długoterminowej, oraz w celu likwidacji utrzymujących się przeszkód dla bardziej trwałych form zatrudnienia.

W związku z pandemią COVID-19 Komisja Europejska w ramach nowego budżetu unijnego wskazała szereg nowych instrumentów, które mają pomóc państwom członkowskim w wychodzeniu z kryzysu

spowodowanego obostrzeniami związanymi z pandemią oraz wzmocnić ich odporność na kryzysy w przyszłości. Wśród kluczowych instrumentów mających wpływ na rynek pracy i spójność społeczną należy wskazać REACT EU, Fundusz na rzecz Sprawiedliwej Transformacji (Just Transition Fund - JTF) oraz Fundusz na rzecz Odbudowy i Zwiększenia Odporności (Resilience and Recovery Fund – RRF). Warunkiem skorzystania z Funduszu na rzecz Odbudowy i Zwiększenia Odporności (RRF), jest przygotowanie Krajowego Planu Odbudowy i Zwiększenia Odporności (KPO), którego działania obejmują lata 2021-2026. KPO służy promowaniu spójności gospodarczej, społecznej i terytorialnej poprzez zwiększenie odporności, gotowości na wypadek sytuacji kryzysowych, zdolności dostosowawczych i potencjału wzrostu gospodarczego, łagodzeniu społecznych i gospodarczych skutków kryzysu, w szczególności dla kobiet (realizując w ten sposób cele Europejskiego Filara Praw Socjalnych), wspieraniu zielonej transformacji, przyczynianiu się do realizacji unijnych celów w zakresie klimatu oraz transformacji cyfrowej. W ten sposób interwencje realizowane w KPO wspierają cele

UE

w zakresie wzrostu konwergencji społeczno-gospodarczej, odbudowy i promowania zrównoważonego wzrostu gospodarczego i integracji gospodarek UE, a także tworzenia wysokiej jakości miejsc pracy oraz strategicznej autonomii Unii i otwartej gospodarki, generującej europejską wartość dodaną.

KPO koncentruje swoje działania na europejskich filarach odpowiedzi na kryzys i budowy odporności m.in. na inteligentnym i trwałym wzroście sprzyjającym włączeniu społecznemu, spójności społecznej i terytorialnej, polityce na rzecz następnego pokolenia, takiej jak edukacja i umiejętności. Interwencje KPO uzupełniają i rozszerzają podejmowane dotychczas przez polski rząd i samorządy działania doraźne i antyrecesyjne na rzecz sektorów i przedsiębiorców. *Strategia Działania Grodzkiego Urzędu Pracy*

w Krakowie stanowi dokument wpisujący się w nowe wyzwania krajowe, regionalne i lokalne związane z efektywnym wykorzystaniem Funduszu na rzecz Odbudowy i Zwiększenia Odporności.

Strategia Działania Grodzkiego Urzędu Pracy w Krakowie uwzględnia ramy planowanych zmian i reform obejmujących publiczne służby zatrudnienia (PSZ) i zasady instytucjonalnej obsługi rynku pracy o których mowa w Krajowym Planie Odbudowy, a następnie w założeniach dokumentu „Polski Ład”. Nowe formy oddziaływania na rynek pracy znajdą swoje odzwierciedlenia w przygotowywanych przez Ministerstwo Rozwoju, Pracy i Technologii ustawach, które zastąpią ustawę z 2004 r. o promocji zatrudnienia

i instytucjach rynku pracy tj.

- Ustawie o wspieraniu zatrudnienia,
- Ustawie o zatrudnieniu cudzoziemców,
- Ustawie o zawieraniu i rozliczaniu umów w sposób elektroniczny przez niektórych pracodawców.

Celem planowanej reformy publicznych służb zatrudnienia jest ich ukierunkowanie z jednej strony na realizowanie aktywnej polityki rynku pracy, z drugiej zaś – na równoważenie podaży i popytu na umiejętności i kwalifikacje. Istotne jest zapewnienie praktycznych możliwości podnoszenia umiejętności i reorientacji zawodowej w obszarach istotnych z punktu widzenia gospodarki, wpisujących się w zieloną i cyfrową transformację. W większym niż obecnie stopniu pozostawiona zostanie swoboda podmiotom realizującym konkretne działania w zakresie aktywizacji i wspierania na

ryнку

pracy.

To one najlepiej wiedzą jaki mix narzędzi w stosunku do takich kategorii klientów PSZ, jak osoby biernie zawodowo, o niskich kwalifikacjach, kobiety, osoby młode (do 29 r. ż.), osoby starsze, osoby z niepełnosprawnościami, osoby długotrwale bezrobotne oraz migranci, w tym migranci powrotni, będzie najbardziej efektywny. Zwiększona zostanie również rola PSZ w procedurach dopuszczania cudzoziemców do rynku pracy, co pozwoli sprawniej i efektywniej zarządzać migracjami zarobkowymi w Polsce. Jednym z kluczowych elementów reformy będzie również inne uregulowanie kwestii dot. ubezpieczenia zdrowotnego. Oddzielenie statusu osoby bezrobotnej od ubezpieczenia zdrowotnego spowoduje, że będą rejestrowały się w urzędach tylko te osoby, które rzeczywiście poszukują zatrudnienia lub innej formy wsparcia oferowanego przez urząd. Powyższe rozwiązanie umożliwi lepsze wykorzystanie potencjału pracowników publicznych służb zatrudnienia, co przełoży się na bardziej efektywną pomoc na rzecz osób bezrobotnych i pracodawców. Na bazie przyjętych regulacji planowane jest także przetestowanie kompleksowych form wsparcia dla osób bezrobotnych, biernych zawodowo i poszukujących pracy, w postaci zintegrowania usług w ramach systemów ochrony socjalnej w formie tzw. jednego okienka (one-stop-shop). Działania te, zgodnie z przyjętą linią demarkacyjną, będą wspierane środkami EFS+.

W szczególności Strategia działania Grodzkiego Urzędu Pracy uwzględnia planowaną reformę w zakresie tworzenia efektywnych instytucji na rzecz rynku pracy, służącą zwiększeniu potencjału instytucji rynku pracy, w tym publicznych służb zatrudnienia na poziomie lokalnym. Zgodnie z przyjętą logiką w ramach KPO zostanie sfinansowana przebudowa systemu instytucjonalno-organizacyjno-prawnego na rynku pracy w kierunku systemu nowoczesnego i odpornego na sytuacje kryzysowe, opartego na rozwiązaniach cyfrowych (co zwiększy dostępność i efektywność oraz obniży koszty, pozwalając na alokowanie ich na aktywne polityki rynku pracy) i nowych narzędziach pracy z klientem.

Zmodernizowany system instytucji rynku pracy będzie podstawą działań skierowanych do osób indywidualnych (osób bezrobotnych, poszukujących pracy, chcących się przekwalifikować lub podnieść swoje kwalifikacje, osób dotychczas biernych zawodowo), finansowanych ze środków krajowych (głównie Fundusz Pracy) i środków EFS+, ale również Fundusz Azylu i Migracji czy budżetów samorządowych. Uzupełnieniem reformy będą działania współfinansowane w programie Fundusze Europejskie dla Rozwoju Społecznego (FERS), w ramach których przewidziano w szczególności:

- przygotowanie standardów działań PSZ dotyczących obsługi pracodawców i nowych grup docelowych oferowanych usług;
- podnoszenie kompetencji i kwalifikacji pracowników PSZ w obszarach dotyczących pomocy tym grupom oraz stosowania powyższych standardów;
- kompleksowy system wsparcia pracodawców pozyskujących pracowników zza granicy i samych cudzoziemców.

Nowe regulacje i wynikające z nich aktywne polityki rynku pracy, standardy pracy z klientem i poszerzona grupa adresatów działań przełożą się na zwiększenie ogólnego wskaźnika aktywności zawodowej, zwiększenie wskaźnika zatrudnienia kobiet i wskaźnika zatrudnienia osób 45+, lepsze dostosowanie umiejętności kadr do potrzeb rynku pracy wynikających z transformacji cyfrowej i energetycznej (poprzez ukierunkowanie kształcenia ustawicznego) oraz lepszą integrację cudzoziemców na rynku pracy. Osiągnięciu tego efektu posłuży także wzmocnienie poradnictwa

zawodowego, podniesienie kompetencji kadr PSZ, cyfryzacja usług i narzędzi, lepsze dotarcie do klienta, w tym do osób biernych zawodowo, współpraca z sektorem nauki i edukacji oraz pracodawcami.

Zasadnicze elementy planowanej reformy w odniesieniu do publicznych służb zatrudnienia to:

Obszar	Regulacje
Wzmocnienie poradnictwa zawodowego	▪ wzmocnienie roli poradnictwa zawodowego i koordynacji gromadzenia informacji zawodowych; regionalnych/lokalnych, organizacji i przeprowadzania szkoleń przez multiplikatorów/trenerów w zakresie metod, technik, narzędzi dla realizacji usług poradnictwa zawodowego; ▪ wzmocniona współpraca PSZ ze szkołami wyższymi w zakresie wsparcia studentów, absolwentów i doktorantów szkół wyższych w wejściu na rynek pracy, współpracę z Akademickimi Biurami Karier w zakresie opracowywania, aktualizacji i upowszechniania informacji zawodowych oraz współpracę ze szkołami podstawowymi i ponadpodstawowymi w zakresie wsparcia rozwoju zainteresowań zawodowych uczniów; ▪ realizacja poradnictwa zawodowego nie tylko dla osób zarejestrowanych, ale również dla niezarejestrowanych, np. matek pragnących wrócić na rynek pracy po urlopie macierzyńskim/wychowawczym, osób pracujących chcących się przekwalifikować/zmienić pracę lub studentów bez konieczności przechodzenia całego procesu rejestracji jaki jest wymagany do rejestracji jako osoba bezrobotna.
Nowe/udoskonalone instrumenty	▪ wprowadzenie możliwości refundacji kosztów opieki nad dziećmi niepełnosprawnymi do 18 r.ż.; (w obecnym stanie prawnym refundacja dotyczy kosztów opieki nad dzieckiem lub dziećmi do lat sześciu (a w przypadku gdy jest to dziecko niepełnosprawne do lat siedmiu); ▪ rozszerzenie bonu na zasiedlenie na wszystkie osoby bezrobotne bez względu na wiek (w obecnym stanie prawnym z tej formy wsparcia mogą skorzystać osoby bezrobotne do 30 r.ż.); ▪ wprowadzenie w miejsce pożyczek szkoleniowych, stypendium na kontynuowanie nauki w formach szkolnych i możliwości sfinansowania kosztów studiów podyplomowych pożyczką edukacyjną z możliwością umorzenia 20% kwoty pożyczki; ▪ zmodyfikowanie form pomocy dla długotrwale bezrobotnych, uproszczenie i ujednolicenie przepisów dotyczących szkoleń dla bezrobotnych.
Dotarcie do osób biernych zawodowo	▪ poszerzenie grupy klientów urzędów pracy o osoby bierne zawodowo; ▪ umożliwienie urzędowi pracy realizowania projektów EFS+ dla osób biernych zawodowo i stosowania różnych form wsparcia; ▪ działania mające na celu identyfikację oraz dotarcie do osób biernych zawodowo potencjalnie mogących podjąć aktywność zawodową.
Szersza baza ofert pracy	▪ wprowadzenie dla pracodawców z sektora publicznego oraz prywatnego (dla przedsiębiorców, którzy korzystają ze środków publicznych

Obszar	Regulacje
	np. uczestnicząc w przetargach) obowiązku zgłaszania ofert pracy do Centralnej Bazy Ofert Pracy. Rozwiązanie obligatoryjne dla administracji publicznej, a dla przedsiębiorców z sektora prywatnego – fakultatywne; ▪ miejsce likwidowanego przygotowania zawodowego dorosłych proponuje się tzw. staż plus czyli m.in. możliwość wydłużenia stażu, zwiększenia kwoty stypendium oraz premii dla pracodawcy w przypadku przystąpienia przez stażystę do weryfikacji wiedzy i umiejętności nabytych podczas stażu i uzyskania kwalifikacji.
Wsparcie kształcenia ustawicznego, lepsze powiązanie umiejętności z rynkiem pracy	▪ zwiększenie dostępu do kształcenia ustawicznego osobom poszukującym pracy, poprzez finansowanie z Funduszu Pracy kosztów szkoleń oraz poświadczania nabycia wiedzy i umiejętności, w tym uprawnień zawodowych; ▪ wprowadzenie nowej formy wsparcia – bonu na podjęcie kształcenia ustawicznego do wysokości przeciętnego wynagrodzenia. Bon będzie można wykorzystać na usługi rozwojowe z oferty znajdującej się w Bazie Usług Rozwojowych, w tym usługi z oferty uczelni wyższych; ▪ zachęty dla osób mających aktualnie pracę do korzystania z usług zreformowanych PSZ.
Wsparcie dla pracodawców	▪ zwiększenie dostępności środków Krajowego Funduszu Szkoleniowego (KFS) poprzez zwiększenie jego budżetu, rozszerzenie grupy osób, które mogą skorzystać z KFS oraz ustalenie maksymalnych limitów wsparcia, wzmocnienie roli partnerów społecznych i województw w gospodarowaniu środkami KFS.
Podnoszenie kompetencji kadr PSZ	▪ podnoszenie kompetencji zawodowych kadry PSZ m.in. doradców kariery/ zawodowych; ▪ nacisk na przygotowanie wysoko wykwalifikowanej kadry z odpowiednimi predyspozycjami, znającej potrzeby lokalnego rynku pracy i branży, które dominują na lokalnym rynku pracy; ▪ utworzenie Centrum Analiz, Szkolenia i Doskonalenia Kadr PSZ, podległego ministrowi właściwemu do spraw pracy, którego zadaniem będzie podnoszenie kwalifikacji i rozwój zawodowy pracowników PSZ.
Zatrudnienie cudzoziemców	▪ możliwość tworzenia przez PSZ wyspecjalizowanych punktów wspierania cudzoziemców na rynku pracy, zarówno tych ze statusem bezrobotnego jak i obecnie pracujących; ▪ ograniczenie obecnie dominującej migracji krótkoterminowej i cyrkulacyjnej na rzecz migracji średnio/długoterminowej i ciągłej; ▪ zwiększenie roli PSZ w procesie wydawania zezwoleń na pracę cudzoziemców; ▪ zmiany organizacyjne w systemie legalizacji pracy cudzoziemców, które zwiększą jego efektywność i skrócą czas na uzyskanie zezwolenia;

Obszar	Regulacje
	▪ ograniczenie liczby procedur dostępu cudzoziemców do rynku pracy i formalności w ich obrębie; ▪ pełna elektronizacja procedur związanych z uzyskaniem zezwolenia na pracę dla cudzoziemców; ▪ lepsze narzędzia do zwalczania nadużyć, ochrony krajowego rynku pracy oraz migrantów.

Uzupełnieniem opisanej reformy będzie wdrożenie regulacji dotyczącej zawierania i rozliczania umów w sposób elektroniczny przez niektórych pracodawców. W ramach tej regulacji planowana jest rozbudowa istniejącego już systemu teleinformatycznego na portalu praca.gov.pl o nowe funkcjonalności. Będzie on wykonywał wszystkie czynności kadrowe związane zatrudnieniem pracownika automatycznie. W szczególności chodzi o wszelkie zgłoszenia do Zakładu Ubezpieczeń Społecznych (ZUS) i Krajowej Administracji Skarbowej (KAS) oraz wyliczanie i opłacanie składek i zaliczek podatkowych, a także wysokości pensji jaką należy wypłacić pracownikowi na konto. Dodatkowo zmodernizowany system teleinformatyczny publicznych służb zatrudnienia umożliwi po utracie pracy przez pracownika kontakt w sposób elektroniczny z organem zatrudnienia. Ten element reformy – obok zmodernizowanych systemów informatycznych, ułatwiających wymianę informacji

w ramach usług społecznych - będzie wpisywał się w podjęte działania na rzecz stopniowej integracji danych i wsparcia w ramach poszczególnych systemów ochrony socjalnej, mających na celu bardziej kompleksowe dostarczanie pomocy.

Powyższe działania będą uzupełniane przez inne działania państwa, także te niewskazane bezpośrednio w KPO, m.in. w zakresie pobudzania inwestycji sprzyjających tworzeniu miejsc pracy wysokiej jakości

czy polityki społecznej i rodzinnej tworzącej bodźce do podejmowania pracy. W zakresie migracji zarobkowych działania uzupełniające dotyczące m.in. zasad wjazdu i pobytu, integracji społecznej cudzoziemców czy reformy systemu uznawania kwalifikacji, będą przewidziane w Polityce migracyjnej, która zostanie przyjęta w 2021 r. Dodatkowym działaniem będzie analiza potencjału układów zbiorowych pracy jako narzędzi modyfikujących zapisy Kodeksu pracy pod kątem konieczności ich dostosowywania do bieżących potrzeb rynku w skali ogólnokrajowej.

Strategia Grodzkiego Urzędu Pracy przewiduje również wysoką aktywność urzędu w działaniach opisanych w KPO w odniesieniu do poprawy dopasowania umiejętności i kwalifikacji zasobów ludzkich do wymogów rynku pracy w związku z wdrażaniem nowych technologii w gospodarce oraz zieloną i cyfrową transformacją. W związku z pandemią COVID-19 oraz potrzebą zapewnienia rozwiązań umożliwiających z jednej strony wychodzenie z kryzysu, a z drugiej odpornych na różnego rodzaju sytuacje kryzysowe w przyszłości, wyzwaniem pozostaje przygotowanie niestandardowych, nowatorskich rozwiązań regulacyjnych, wykraczających poza dotychczasowe tradycyjne modele kształcenia, szkolenia i doskonalenia zawodowego, związanych z kształceniem zawodowym i rozwojem umiejętności. Kluczem do zmiany jest przebudowa kultury organizacyjnej przedsiębiorstw, która będzie otwarta nie tylko na pracę zdalną lub hybrydową, ale także lepsze wykorzystanie potencjału

pracowników oraz premiowanie rozwoju zawodowego w ramach różnorodnych form edukacyjnych. W toku procesu uczenia się przez całe życie zwiększy się nie tylko katalog potencjalnych możliwości kształcenia, ale przede wszystkim zbudowane zostaną mechanizmy zachęcające do rozwoju oraz go umożliwiające. Realizacja celu wymaga podjęcia działań zarówno w obszarze ściśle związanym z rynkiem pracy, jak i stanowiącym jego zaplecze szkolnictwem, w tym przede wszystkim zawodowym, a także budowania stałej dyspozycji do uczenia się jako procesu trwającego całe życie. Znacząco zwiększy się rola i zadania systemu doradztwa i poradnictwa zawodowego. Planowane są zatem rozwiązania mające na celu lepsze przygotowanie kadr z uwzględnieniem zmian zachodzących w gospodarce

i na współczesnym rynku pracy zmierzające do:

- zwiększenia korelacji pomiędzy oczekiwaniami rynku pracy a podażą kompetencji i wiedzy;
- upowszechnienia i unowocześnienia kształcenia zawodowego i uczenia się przez całe życie.

Strategia Grodzkiego Urzędu Pracy uwzględnia również wpływ na realizację innego zadania zawartego w KPO tj. wpływ na rozwój nowoczesnego kształcenia zawodowego oraz uczenia się przez całe życie, które powinno sprzyjać zapewnieniu odpornego i doskonałego kształcenia zawodowego na wszystkich poziomach oraz tworzenie nowej kultury uczenia się przez całe życie. Aby sprostać nowoczesnym wyzwaniom gospodarczym (w tym związanym z pandemią), należy wesprzeć system szkolnictwa, w tym także zawodowego, aby pozostawał on w stałej łączności z rynkiem pracy, biznesem oraz nowymi trendami związanymi z cyfrową i zieloną transformacją, a także zmieniającym się modelem funkcjonowania społecznego. Do najważniejszych wyzwań w tym zakresie należy utworzenie platform współpracy na różnych poziomach zarządzania umiejętnościami, wykraczających poza dotychczasowe sformalizowane struktury systemu oświaty i rynku pracy i ułatwiających dialog na linii biznes-edukacja-nauka/innowacje-administracja rządowa i samorządowa. Na wyzwanie to odpowiadać będą planowane inwestycje polegające na utworzeniu sieci branżowych centrów umiejętności oraz na koordynacji polityki umiejętności w regionach. Temu z kolei służyć będzie wdrożenie innowacyjnych i trwałych mechanizmów współpracy na gruncie kształcenia zawodowego, szkolnictwa wyższego, uczenia się przez całe życie, sprzyjających odporności i doskonałości oraz cyfrowej i zielonej transformacji

Strategia Grodzkiego Urzędu Pracy dostrzega potencjał organizacji pozarządowych i podmiotów ekonomii społecznej, które funkcjonują w zakresie aktywizacji zawodowej osób zagrożonych wykluczeniem społecznym oraz usług społecznych. Ważnym wyzwaniem jest wykorzystanie potencjału ekonomii społecznej, w tym w budowaniu potencjału społeczności lokalnych do aktywnego uczestnictwa w życiu społeczno-gospodarczym i aktywnego udziału w toczących się zmianach otoczenia. Podmioty ekonomii społecznej, jako osadzone w społecznościach lokalnych i nie kierujące się prymatem zysku w prowadzeniu działalności, będą wspierane przez Grodzki Urząd Pracy w zakresie wzmocnienia ich działań na rzecz aktywizacji zawodowej osób zagrożonych wykluczeniem społecznym.

Podmioty ekonomii społecznej, w szczególności przedsiębiorstwa społeczne, charakteryzują się szczególnym potencjałem do tworzenia wysokiej jakości miejsc pracy dla osób zagrożonych wykluczeniem społecznym (stabilne formy zatrudnienia, zapewnienie pracownikom możliwości włączenia w proces decyzyjny oraz indywidualne podejście do ich potrzeb, działania reintegracyjne dla pracowników zagrożonych wykluczeniem społecznym). Szczególnie istotna w procesie aktywizacji

niewykorzystanych zasobów rynku pracy jest rola podmiotów zatrudnienia socjalnego. Stanowią one formę przejściową, pozwalającą na przygotowanie osób do funkcjonowania na otwartym rynku pracy. Podmioty ekonomii społecznej, jako podmioty silnie zakorzenione lokalnie, mają szczególnie potencjał do oddziaływania na zmiany w funkcjonowaniu lokalnych społeczności. Ponadto podmioty ekonomii społecznej są naturalnym partnerem samorządu w realizacji usług społecznych, świadczonych zgodnie z potrzebami społeczności lokalnej. Dzięki współpracy z samorządami lokalnymi,

mogą stać się ważnym czynnikiem zmian na poziomie lokalnym. Rozwój dostępu do usług społecznych, szczególnie opiekuńczych, jest ważnym czynnikiem przeciwdziałania bierności zawodowej.

Planowane działania Grodzkiego Urzędu Pracy biorą pod uwagę również bardziej powszechne stosowanie uelastycznionych form zatrudnienia, w tym wprowadzanie pracy zdalnej i włączenie tych rozwiązań oferowanych przez pracodawców do praktyki pośrednictwa pracy urzędu. Przewiduje się, że nawet po ustaniu pandemii, wielu pracodawców i pracowników będzie chciało korzystać z tych formy świadczenia pracy. Elastyczne formy zatrudnienia stanowią narzędzie, które poprawi możliwości zatrudnieniowe osób znajdujących w szczególnej sytuacji na rynku pracy – osób starszych, osób opiekujących się członkami rodziny, rodziców małych dzieci, rodziców samotnie wychowujących dzieci, osób zamieszkałych na terenach peryferyjnych z utrudnionym dojazdem do zakładu pracy. Tego rodzaju działania mogą pomóc w lepszym godzeniu obowiązków rodzinnych i zawodowych, reagowaniu na kryzys, a także zapewnić wsparcie osobom z grup o niższych wskaźnikach aktywności zawodowej w znalezieniu stałego zatrudnienia. Mogą również przyczynić się do zwiększenia odporności rynku pracy w okresach pogorszenia koniunktury w przyszłości.

Program Promocji Zatrudnienia i Aktywizacji Zawodowej na lata 2021-2025 z perspektywą do 2030 roku w Gminie Miejskiej Kraków - Strategia Działania Grodzkiego Urzędu Pracy w Krakowie jest zgodna także z Krajowym Planem Działań na rzecz Zatrudnienia na 2021 r., który określa cele i kierunki działań zgodne z priorytetami polityki państwa w dziedzinie rynku pracy. Plan, który określony został na szczeblu ogólnokrajowym, stanowi podstawę dla przygotowania przez samorządy województw corocznych regionalnych planów działań na rzecz zatrudnienia, obejmujących najważniejsze grupy bezrobotnych

i innych osób wymagających wsparcia.

Głównym celem planu jest wzrost zatrudnienia i produktywności, tak by przygotować polski rynek pracy, pracowników i pracodawców na współczesne wyzwania gospodarcze (transformacja cyfrowa i automatyzacja, transformacja energetyczna oraz zmiany demograficzne). Chodzi także o wzmocnienie jakości zatrudnienia po pandemii COVID-19. Najważniejsze cele do realizacji w 2021 r. to:

- złagodzenie negatywnych skutków COVID-19 dla rynku pracy. Kluczowym wyzwaniem jest dalsza ochrona miejsc pracy, w związku z możliwym negatywnym wpływem na zatrudnienie ograniczeń aktywności gospodarczej. Chodzi o kontynuację działań osłonowych, w szczególności dla najbardziej dotkniętych branż.
- równowaga na rynku pracy. Odpowiedzią na nierównowagę na rynku pracy, wynikającą m.in. ze zmian demograficznych czy trendów społecznych, jest koncepcja pełnego wykorzystania potencjału kadr. Kluczową grupę stanowią tu osoby nieaktywne zawodowo, w tym osoby z małymi dziećmi. Zapewnienie dostępu do elastycznych form pracy (pracy w zmniejszonym wymiarze godzin, pracy zdalnej) czy różnych form opieki nad dzieckiem i innymi osobami

wymagającymi opieki, umożliwi godzenie życia rodzinnego z zawodowym i szybszy powrót na rynek pracy oraz uchroni przed dezaktualizacją umiejętności.

- wsparcie aktywności zawodowej i podnoszenie umiejętności pracowników zostanie osiągnięte m.in. poprzez modernizację funkcjonowania publicznych służb zatrudnienia (PSZ), w tym poprzez opracowanie pakietu nowych przepisów prawnych oraz dalszą informatyzację procesów i narzędzi stosowanych przez PSZ.
- kontynuowane będą działania na rzecz zatrudnienia osób młodych, w ramach programu Gwarancji dla Młodzieży (w tym poprzez nową edycję programu) oraz innych możliwych instrumentów adresowanych do tej grupy.
- tworzenie miejsc pracy wysokiej jakości. Prowadzone będą działania na rzecz wspierania i propagowania zatrudnienia w oparciu o formy przewidziane w prawie pracy (kodeksie pracy), przynoszące najlepsze i wymierne korzyści wszystkim stronom występującym na rynku. Wspierany będzie rozwój kompetencji cyfrowych oraz szkolnictwa w dostosowaniu do wyzwań związanych z transformacją cyfrową.
- wspierany będzie dalszy rozwój dialogu społecznego. Lepsze dostosowanie kompetencji i kwalifikacji pracowników do wymogów rynku pracy przyszłości.
- kontynuowane będą działania na rzecz zwiększania szans na rynku pracy poprzez dostosowanie kwalifikacji do potrzeb rynku pracy.
- polityka zatrudnienia zostanie ukierunkowana m.in. na wsparcie tworzenia zielonych i cyfrowych miejsc pracy.
- doskonalone będą metody prognozowania zapotrzebowania na zawody, kompetencje i nowe kwalifikacje w perspektywie długoterminowej (np. 5 i 10 lat).
- rozwijane będą mechanizmy współpracy i koordynacji polityki uczenia się przez całe życie.
- skuteczne zarządzanie migracjami zarobkowymi. Prowadzona będzie analiza systemu prawnego-organizacyjnego dotyczącego zatrudnienia oraz usprawnienie procedur w tym zakresie, sprzyjających zwiększeniu zatrudnienia spoza polskiego rynku pracy. Wspierana będzie mobilność pracownicza na rynku pracy państw członkowskich UE/EFTA poprzez sieć EURES, z uwzględnieniem potrzeb polskiego rynku pracy. Wspierany będzie powrót osób z emigracji oraz repatriantów.

Strategia Działania Grodzkiego Urzędu Pracy w Krakowie wpisuje się również w Strategię Rozwoju Województwa „Małopolska 2030” przyjętą w dniu 17 grudnia 2020 roku przez Sejmik Województwa Małopolskiego (Uchwała Nr XXXI/422/20). Zasadniczym punktem odniesienia dla działań wspierających rozwój regionu jest aktywność samorządu województwa zmierzająca do osiągnięcia zrównoważonego rozwoju, zarówno w wymiarze społecznym, gospodarczym, środowiskowym, jak i terytorialnym. Strategia zakłada m.in. podjęcie działań w ramach rozwoju edukacji oraz wspierania aktywności zawodowej oraz szeregu działań w celu podniesienia innowacyjności i konkurencyjności regionu, a także wsparcie dla jednostek, które będą współpracowały w ramach miejskich obszarów funkcjonalnych (MOF).

4. Diagnoza sytuacji społeczno-gospodarczej Krakowa

a. Sytuacja gospodarcza i rynek pracy

W Krakowie według stanu na koniec marca 2021 r. w rejestrze REGON wpisanych było 154,3 tys. podmiotów gospodarki narodowej tj. o 3,9% więcej niż przed rokiem. Stanowiły one 35,9% ogólnej liczby podmiotów wpisanych do rejestru w województwie małopolskim (36,0% rok wcześniej). Liczba zarejestrowanych osób fizycznych prowadzących działalność gospodarczą wyniosła 96,8 tys. i w porównaniu z analogicznym okresem ubiegłego roku wzrosła o 3,9%. Do rejestru REGON wpisanych było 43,7 tys. spółek (o 4,0% więcej niż rok wcześniej), w tym 31,8 tys. spółek handlowych (o 5,8% więcej niż w końcu marca 2020 r.). W ogólnej liczbie spółek handlowych spółki z ograniczoną odpowiedzialnością stanowiły 81,5% (80,6% w końcu marca 2020 r.), spółki akcyjne – 1,8% (tyle samo przed rokiem), a spółki z udziałem kapitału zagranicznego – 15,6% (odpowiednio 16,2%).

Dane statystyczne opisujące gospodarkę wskazują, że Kraków wychodzi z czasowego kryzysu wywołanego pandemią SARS-CoV-2. W I kwartale 2021 r. wpisano do rejestru REGON 3,2 tys. nowych podmiotów, tj. o 4,2% więcej niż rok wcześniej. Wśród nowozarejestrowanych jednostek przeważały osoby fizyczne prowadzące działalność gospodarczą, których wpisano 2,3 tys. (o 10,3% więcej niż w marcu 2020 r.). Liczba nowo zarejestrowanych spółek handlowych wyniosła 0,8 tys. (o 10,4% więcej niż w analogicznym okresie ubiegłego roku). Jednocześnie z rejestru wykreślono 1,6 tys. jednostek

(o 11,0% więcej niż rok wcześniej), w tym 1,2 tys. osób fizycznych prowadzących działalność gospodarczą i 0,3 tys. spółek handlowych (odpowiednio o 3,0% i 57,8% więcej niż rok wcześniej).

Według stanu na koniec marca 2021 r. w rejestrze REGON 15,7 tys. podmiotów miało zawieszoną działalność. Zdecydowaną większość stanowiły osoby fizyczne prowadzące działalność gospodarczą (87,4%). Jako przeważający rodzaj prowadzonej działalności, podmioty najczęściej deklarowały (według stanu w dniu 31 marca 2021 r.):

- handel; naprawę pojazdów samochodowych – 27,8 tys. (18,0% ogólnej liczby podmiotów),
- działalność profesjonalną, naukową i techniczną – 23,2 tys. (15,1%),
- budownictwo – 13,8 tys. (8,9%).

W skali roku największy wzrost liczby podmiotów gospodarki narodowej wystąpił w sekcji wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, parę wodną i gorącą wodę (o 35,8%), a w dalszej kolejności w sekcjach informacja i komunikacja (o 11,0%) oraz zakwaterowanie i gastronomia (o 6,8%). Spośród analizowanych sekcji spadek liczby podmiotów odnotowano jedynie w sekcjach: dostawa wody; gospodarowanie ściekami i odpadami; rekultywacja (o 3,1%) oraz transport i gospodarka magazynowa (o 0,9%). Według przewidywanej liczby pracujących (stan w dniu 31 marca 2021 r.) dominowały małe firmy, tj. o liczbie pracujących poniżej 10 osób, które stanowiły 96,6% ogólnej zbiorowości podmiotów. Podmioty o przewidywanej liczbie pracujących 10–49 osób stanowiły 2,7%, a jednostki duże, tj. powyżej 49 pracujących – 0,7% ogólnej liczby podmiotów.

Przemysł i budownictwo

Największe znaczenie dla gospodarki Krakowa ma przemysł i budownictwo, usługi, w tym usługi biznesowe oraz turystyka. Z tego powodu te sekcje zasługują na szerszy opis i uwzględnienie w ramach sporządzania *Strategii Działania Grodzkiego Urzędu Pracy w Krakowie* w zakresie Promocji

Zatrudnienia i Aktywizacji Zawodowej na lata 2021-2025 z perspektywą do 2030 roku w Gminie Miejskiej Kraków.

- **Przemysł**

Produkcja sprzedana przemysłu w I kwartale 2021 r. wyniosła (w cenach bieżących) 8546,6 mln zł, tj. o 3,5% mniej (w cenach stałych) niż w roku poprzednim. Wartość produkcji sprzedanej uzyskanej przez jednostki mające siedzibę w Krakowie stanowiła 27,5% produkcji sprzedanej przedsiębiorstw województwa małopolskiego (wobec 28,9% rok wcześniej). Spadek produkcji sprzedanej w ujęciu rocznym (w cenach stałych) odnotowany został w sekcjach: przetwórstwo przemysłowe (o 6,4%), dostawa wody; gospodarowanie ściekami i odpadami; rekultywacja (o 3,2%) oraz górnictwo i wydobywanie (o 0,6%). Z kolei wzrost produkcji sprzedanej odnotowany został jedynie w sekcji wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, parę wodną i gorącą wodę (o 1,5%). W I kwartale 2021 r. w sekcji przetwórstwo przemysłowe produkcja sprzedana przemysłu wyniosła (w cenach bieżących) 4764,3 mln zł i stanowiła 55,7% ogólnej wartości produkcji sprzedanej przemysłu. W porównaniu z poprzednim rokiem wartość produkcji sprzedanej przetwórstwa przemysłowego spadła o 6,4% (w cenach stałych). Wśród działów przetwórstwa przemysłowego spadek produkcji sprzedanej (licząc w cenach stałych) wystąpił m.in.: w przedsiębiorstwach zajmujących się poligrafią i reprodukcją zapisanych nośników informacji (o 18,9%), produkcją metali (o 12,3%) oraz produkcją wyrobów z pozostałych mineralnych surowców niemetalicznych (o 12,0%). Wzrost produkcji sprzedanej odnotowano w przedsiębiorstwach produkujących urządzenia elektryczne (o 38,3%) oraz zajmujących się produkcją komputerów, wyrobów elektronicznych i optycznych (o 17,4%). Wydajność pracy w przemyśle, mierzona produkcją sprzedaną na jednego zatrudnionego, wyniosła w I kwartale 2021 r. (w cenach bieżących) 165,2 tys. zł i wzrosła (w cenach stałych) w ujęciu rocznym o 1,6%, przy niższym przeciętnym zatrudnieniu (o 5,0%) i wzroście przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia brutto (o 3,8%).

- **Budownictwo**

Produkcja sprzedana budownictwa w I kwartale 2021 r. wyniosła (w cenach bieżących) 2196,9 mln zł, tj. zwiększyła się o 0,4% w ujęciu rocznym. Produkcja sprzedana uzyskana przez przedsiębiorstwa budowlane mające siedzibę w Krakowie stanowiła 47,8% ogólnej wartości produkcji sprzedanej budownictwa w województwie (rok wcześniej 46,4%). Produkcja budowlano-montażowa w skali roku zmniejszyła się o 12,1% i wyniosła 731,4 mln zł. Spadek produkcji odnotowano w działach: roboty budowlane specjalistyczne (o 19,6%), budowa obiektów inżynierii lądowej i wodnej (o 11,0%) oraz budowa budynków (o 7,3%). Sprzedaż produkcji budowlano-montażowej w I kwartale 2021 r. stanowiła 33,3% ogólnej wartości produkcji sprzedanej budownictwa. Przychody ze sprzedaży przypadające na 1 zatrudnionego w budownictwie w I kwartale 2021 r. wyniosły 131,4 tys. zł i były o 3,7% wyższe niż rok wcześniej, przy niższym o 3,2% przeciętnym zatrudnieniu i wyższym o 4,9% przeciętnym miesięcznym wynagrodzeniu brutto.

Usługi biznesowe

W Krakowie rozwija się branża usług związanych z obsługą działalności gospodarczej. W I kwartale 2021 r. w porównaniu z poprzednim rokiem wystąpił wzrost obrotów w większości badanych grupowań

z obszaru usług biznesowych. Największy wzrost obrotów odnotowano w działalności usługowej w zakresie informacji (o 204,7%), a w dalszej kolejności: w usługach w zakresie reklamy, badania rynku i opinii publicznej (o 64,9%), w działalności w zakresie architektury i inżynierii; badań i analiz technicznych (o 30,8%), w działalności wydawniczej (o 29,4%). Nieco niższy wzrost obrotów wystąpił w pozostałej działalności profesjonalnej, naukowej i technicznej (o 22,1%), w działalności związanej z oprogramowaniem i doradztwem w zakresie informatyki (o 17,6%), w usługach doradztwa związanego z zarządzaniem (o 10,8%), w usługach prawnych, rachunkowo-księgowych i doradztwa podatkowego

(o 7,6%), w działalności związanej z obsługą rynku nieruchomości (o 6,5%) oraz w działalności związanej z administracyjną obsługą biura i pozostałej działalności wspomagającej prowadzenie działalności gospodarczej (o 2,9%). Spadek obrotów wystąpił w usługach związanych ze sprzątaniem obiektów

(o 5,2%), w działalności detektywistycznej i ochroniarskiej (o 1,1%), oraz w działalności związanej z zatrudnieniem (o 1,0%).

Przeciętne zatrudnienie w I kwartale 2021 r. w poszczególnych rodzajach grupowań z obszaru usług związanych z obsługą działalności gospodarczej wahało się od 1,3 tys. osób (w usługach w zakresie reklamy, badania rynku i opinii publicznej) do 20,3 tys. osób (w działalności związanej z oprogramowaniem i doradztwem w zakresie informatyki). W odniesieniu do 2020 r. wzrost przeciętnego zatrudnienia odnotowano w większości badanych grupowań. Najwyższy wzrost dotyczył działalności usługowej w zakresie informacji (o 152,7%), a następnie usług doradztwa związanego z zarządzaniem (o 17,2%) oraz działalności wydawniczej (o 12,8%). Spadek wystąpił m.in. w działalności związanej z zatrudnieniem (o 32,3%), w usługach związanych ze sprzątaniem obiektów (o 13,3%)

oraz w działalności detektywistycznej i ochroniarskiej (o 12,2%). W I kwartale 2021 r. przeciętne miesięczne wynagrodzenie brutto w badanych grupowaniach z obszaru usług biznesowych wahało się od 2,9 tys. zł (usługi detektywistyczne i ochroniarskie) do 16,3 tys. zł (usługi w zakresie pozostałej działalności profesjonalnej, naukowej i technicznej).

Turystyka

Turystyka jest jednym z sektorów bezpośrednio dotkniętych obostrzeniami wynikającym z pandemii koronawirusa. W związku z ogłoszeniem w Polsce od 14 marca 2020 r. stanu zagrożenia epidemicznego, ograniczona została m.in. działalność związana z prowadzeniem obiektów noclegowych

turystycznych

i miejsc krótkotrwałego zakwaterowania oraz działalność w zakresie lecznictwa uzdrowiskowego. Wprowadzone ograniczenia przemieszczania się osób spowodowały spadek od II kwartału 2020 r. liczby turystów korzystających z noclegów w turystycznych obiektach noclegowych.

Spadki w wykorzystaniu obiektów odnotowano we wszystkich badanych rodzajach turystycznych obiektów noclegowych. W I kwartale 2021 r. z turystycznych obiektów noclegowych w Krakowie skorzystało 68,2 tys. osób, tj. o 83,1% mniej w skali roku. Turyści zagraniczni w liczbie 6,0 tys. stanowili

8,7% ogólnej liczby korzystających z noclegów (rok wcześniej – 44,2%), a ich liczba zmniejszyła się w stosunku rocznym o 96,7%. W omawianym okresie udzielono 176,3 tys. noclegów, co oznacza spadek w ujęciu rocznym o 80,6%, w tym turystom z zagranicy – 14,0 tys. noclegów (o 96,9% mniej). Wśród obiektów bazy noclegowej, największą liczbę gości przyjęły hotele – 58,9 tys. osób (w tym 5,2 tys. gości z zagranicy). W hotelach udzielono 148,1 tys. noclegów (w tym 10,8 tys. turystom zagranicznym). Średnia długość pobytu turystów w obiektach noclegowych w I kwartale 2021 r. wyniosła 2,6 noclegu (rok wcześniej – 2,2 noclegu), przy czym turyści zagraniczni przebywali przeciętnie 2,4 noclegu (rok wcześniej – 2,5 noclegu). W I kwartale 2021 r. wynajęto 92,2 tys. pokoi, w tym 7,9 tys. turystom zagranicznym. Liczba wynajętych pokoi była o 79,9% mniejsza niż rok wcześniej, a 95,3% ogólnej liczby wynajętych pokoi znajdowało się w hotelach. Stopień wykorzystania miejsc noclegowych w I kwartale 2021 r. wyniósł 11,4% (rok wcześniej – 34,3%). Stopień wykorzystania pokoi był niższy niż w analogicznym okresie ubiegłego roku i wyniósł 14,2% (42,6% w I kwartale 2020 r.).

Międzynarodowy Port Lotniczy im. Jana Pawła II Kraków-Balice obsłużył w okresie sprawozdawczym 126,3 tys. pasażerów, tj. o 91,8% mniej niż w I kwartale 2020 r. Liczba pasażerów obsłużonych w ruchu krajowym zmalała o 79,1%, a w ruchu międzynarodowym o 92,6%.

Wpływ pandemii COVID-19 na działalność sektora przedsiębiorstw w Krakowie

W czerwcu 2021 r. w województwie małopolskim 1,2% podmiotów gospodarczych, które złożyły meldunek DG15, wskazało pandemię COVID-19 jako czynnik wywołujący istotne zmiany w prowadzeniu działalności gospodarczej, a ich odsetek zwiększył się (o 0,1 p. proc.) w porównaniu z miesiącem poprzednim. W kraju udział podmiotów doświadczających skutków COVID-19 był mniejszy i wyniósł 0,9% (spadek o 0,3 p. proc.). W czerwcu 2021 r. w województwie, podobnie jak w kraju, przedsiębiorstwa najczęściej sygnalizujące zmiany związane z pandemią COVID-19 prowadziły działalność w zakresie zakwaterowania i gastronomii (12,2%, w kraju 7,7%). Najczęściej jako przyczynę zmian w działalności gospodarczej związaną z COVID-19 w czerwcu 2021 r. wskazywano zmianę liczby zamówień.

W omawianym okresie zmiany w tym zakresie wskazywało 1,1% podmiotów, a w kraju 0,8% (wobec 3,0% i 3,4% w czerwcu 2020 r.). Najwyższy odsetek podmiotów wykazujących zmianę liczby zamówień zarówno w województwie, jak i w kraju, wystąpił w zakwaterowaniu i gastronomii – odpowiednio 11,0% i 6,8%. W czerwcu 2021 r. zmiany wymiaru etatów wskazało 0,2% podmiotów, natomiast przebywanie pracowników na tzw. postojowym – 0,1%. Nie wystąpiły przypadki przejęcia lub wydzielenia przedsiębiorstwa (lub jego części), anulowania wcześniej wystawionych faktur, uwzględnienia faktur korygujących, problemów z zaopatrzeniem od dostawców, zatorów płatniczych, czy zwolnień pracowników. Ogólnie pandemię jako przyczynę wywołującą zmiany w prowadzeniu działalności gospodarczej, bez zaznaczania szczegółowego powodu wskazało 7,3% przedsiębiorstw.

Wyniki badania GUS dot. wpływu pandemii koronawirusa SARS-CoV-2 na koniunkturę gospodarczą wśród przedsiębiorców prowadzących działalność w zakresie handlu detalicznego i hurtowego uważali, że pandemia stwarza poważne zagrożenie. Prowadzący działalność w zakresie budownictwa i przetwórstwa przemysłowego wskazywali na nieznaczne skutki pandemii. Zagrożenie dla stabilności firmy w związku z zaistniałą sytuacją najczęściej wskazywały jednostki działające w ramach handlu

hurtowego i usług. Jednocześnie brak negatywnych skutków pandemii wskazało najwięcej przedsiębiorców prowadzących działalność w zakresie handlu detalicznego.

Wśród prezentowanych rodzajów działalności pracą zdalną i zbliżonymi formami pracy w najwyższym stopniu objęci byli zatrudnieni w usługach oraz handlu hurtowym i detalicznym. Przedsiębiorcy prowadzący działalność w zakresie budownictwa najczęściej wskazywali na brak pracowników z uwagi na kwarantannę lub inne ograniczenia. Przedsiębiorcy w zakresie usług, przetwórstwa przemysłowego i budownictwa przewidywali spadek zamówień składanych przez klientów niezależnie od przyczyny zmiany i w porównaniu do sytuacji gdyby nie było pandemii. Oceniając możliwości przetrwania firmy przy utrzymaniu przez dłuższy czas obecnych działań i ograniczeń powziętych w celu zwalczania koronawirusa przez władze państwowe w Polsce (ale także wynikające z działań innych krajów, np. w zakresie ruchu granicznego) najwięcej przedsiębiorców uznało, że firma przetrwałaby powyżej 6 miesięcy. W związku z zaistniałą sytuacją najwięcej podmiotów przewidywało utrzymanie poziomu inwestycji na zeszłorocznym poziomie. W budownictwie przedsiębiorcy przewidywali spadek poziomu zatrudnienia w odniesieniu do poprzedniego miesiąca.

Rynek pracy i zatrudnienie

Najnowsze dane statystyczne i wskaźniki dotyczące Krakowa wskazują na spadek (o 1,2%) przeciętnego zatrudnienia w sektorze przedsiębiorstw (w województwie spadek o 2,1%), zwiększenie liczby zarejestrowanych bezrobotnych w ujęciu rocznym o 69,6% (w województwie o 28,7%), a także zwiększenie stopy bezrobocia, która wzrosła o 1,3 p. proc. (w województwie o 1,2 p. proc.) do 3,3%. Jednocześnie w końcu marca 2021 r. Grodzki Urząd Pracy dysponował o 43,5% większą niż rok wcześniej liczbą wolnych miejsc pracy i aktywizacji zawodowej. Negatywne zjawiska gospodarcze związane ze skutkami pandemii SARS-COV -2 wstrzymały tempo wzrostu przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia brutto w sektorze przedsiębiorstw, które było niższe niż rok wcześniej, niemniej przeciętna płaca zwiększyła się o 10,5% (w województwie o 7,0%). W I kwartale 2021 r. przeciętne zatrudnienie w sektorze przedsiębiorstw (w jednostkach o liczbie pracujących powyżej 9 osób) wyniosło 223,8 tys. osób, tym samym zmniejszyło się o 1,2% w porównaniu z analogicznym okresem poprzedniego roku (przed rokiem odnotowano wzrost o 1,8%). Spadek przeciętnego zatrudnienia w skali roku wystąpił między innymi w zakwaterowaniu i gastronomii (o 31,3%) oraz w administrowaniu i działalności wspierającej (o 13,8%). Zatrudnienie większe niż przed rokiem odnotowano przede wszystkim

w sekcjach informacja i komunikacja (o 27,8%) oraz działalność profesjonalna, naukowa i techniczna (o 9,5%). W strukturze według sekcji PKD najwięcej osób zatrudnionych było w handlu; naprawie pojazdów samochodowych (21,0% ogólnej liczby zatrudnionych), a w dalszej kolejności w przetwórstwie przemysłowym (17,2%), informacji i komunikacji oraz działalności profesjonalnej, naukowej i technicznej (po 14,2%). Zatrudnieni w sektorze przedsiębiorstw w Krakowie stanowili 43,2% ogólnej liczby zatrudnionych w sektorze przedsiębiorstw w województwie (przed rokiem – 42,8%).

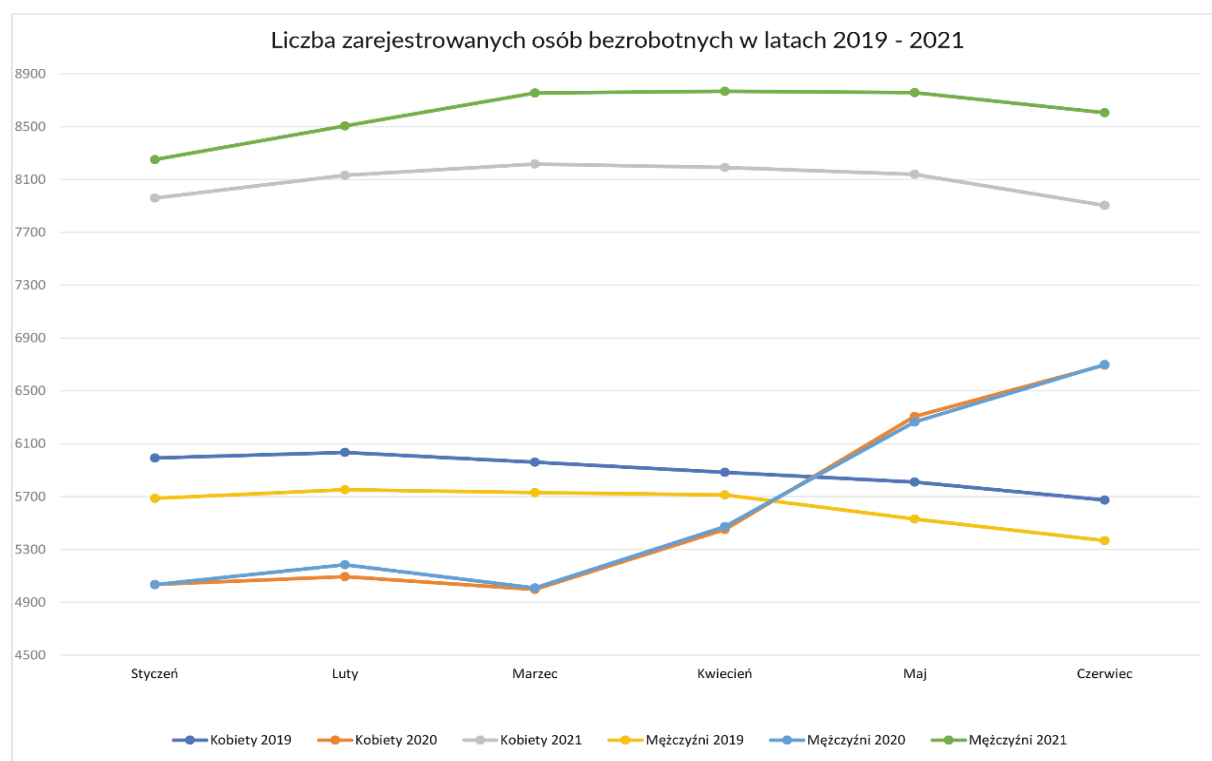
Wynagrodzenia

Przeciętne miesięczne wynagrodzenie brutto w sektorze przedsiębiorstw w I kwartale 2021 r. było o 10,5% większe niż w analogicznym okresie roku poprzedniego. Wyniosło 6992,24 zł i stanowiło

120,9% przeciętnego wynagrodzenia w województwie (przed rokiem – 117,0%). W ujęciu rocznym przeciętne miesięczne wynagrodzenie brutto zwiększyło się we wszystkich sekcjach PKD, przy czym najwyższe tempo wzrostu odnotowano w informacji i komunikacji (o 16,1%). Przeciętne miesięczne wynagrodzenie brutto, wyższe niż średnia dla miasta, notowane było m.in. w sekcjach: informacja i komunikacja (10987,14 zł), działalność profesjonalna, naukowa i techniczna (9687,63 zł) oraz wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, parę wodną i gorącą wodę (9642,67 zł). Znacznie poniżej średniej kształtowały się płace m.in. w sekcjach zakwaterowanie i gastronomia (3723,00 zł) oraz transport i gospodarka magazynowa (4332,89 zł). Przeciętne miesięczne wynagrodzenie godzinowe brutto wzrosło o 9,5% do 47,21 zł (w województwie – 38,95 zł).

b. Charakterystyka bezrobocia rejestrowanego

W I kwartale 2021 r. w Grodzkim Urzędzie Pracy w Krakowie zarejestrowało się 4,4 tys. osób (o 11,7% więcej niż rok wcześniej), w tym 1,4 tys. zarejestrowało się po raz pierwszy. Jednocześnie w omawianym okresie z ewidencji wyrejestrowano 3,2 tys. bezrobotnych (o 17,8% mniej niż przed rokiem), z spośród których 2,4 tys. zostało wyrejestrowanych z tytułu podjęcia pracy. Według stanu na koniec marca 2021r. w ewidencji Grodzkiego Urzędu Pracy w Krakowie zarejestrowanych było 17,0 tys. bezrobotnych, tj. o 7,0 tys. osób więcej w porównaniu z końcem marca 2020r., a na dzień 30 czerwca 2021 roku zarejestrowanych łącznie 16,5 tys. osób z czego 52,1% mężczyzn i 47,9% kobiet. Liczba zarejestrowanych bezrobotnych w końcu marca 2021 roku w porównaniu z marcem ubiegłego roku, zwiększyła się o 69,6% (wśród kobiet jest to wzrost o 64,4%, a wśród mężczyzn jest to wzrost o 74,8%).

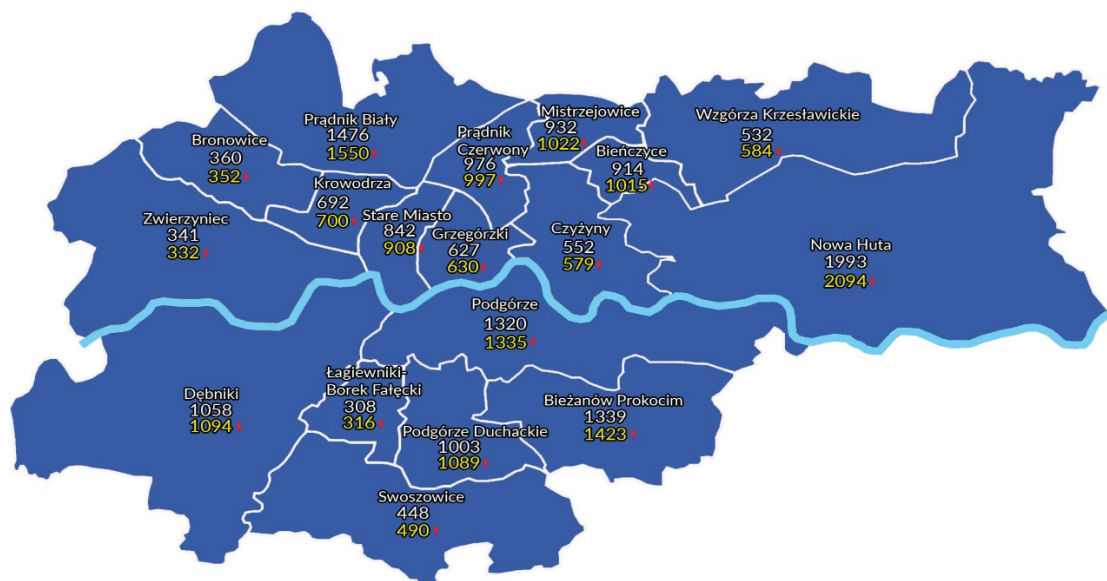


Bezrobocie w układzie dzielnicowym - mapa aktywności społeczno-gospodarczej

Rozkład liczby bezrobotnych wg dzielnic miasta Krakowa wskazuje na istotną przewagę Nowej Huty nad innymi dzielnicami. Niemniej, jest to powiązane z dużą liczbą mieszkańców tej dzielnicy, co w oczywisty sposób przekłada się statystycznie na liczbę bezrobotnych. Relatywnie duża liczba bezrobotnych zarejestrowanych w Grodzkim Urzędzie Pracy jest udziałem mieszkańców dzielnic: Bieżanów Prokocim i Prądnik Biały. Interesującym zjawiskiem odnotowanym przez Grodzki Urząd Pracy dzięki podejściu dzielnicowemu jest przyrost liczby bezrobotnych w ostatnim okresie w obrębie miasta Krakowa, który nie dotyczył dwóch dzielnic tj. Bronowic i Zwierzyńca, co może być powiązane w pewnym zakresie z charakterem i specyfiką mini-gospodarek tych dzielnic, w mniejszym stopniu reagujących negatywnie na sytuację pandemiczną związaną z COVID-19 i w mniejszym stopniu odczuwających jej negatywne skutki.

Analizowanie bezrobocia i aktywności społeczno-gospodarczej na poziomie dzielnic przez Krakowskie Obserwatorium Rynku Pracy pozwala na dopełnienie obrazu rynku pracy miasta Krakowa. „Dzielnicowe Mapy Bezrobocia” są nie tylko próbą ekstrapolacji danych dotyczących poziomu aktywności zawodowej przy uwzględnieniu liczby osób znajdujących się w rejestrach Grodzkiego Urzędu Pracy w Krakowie, ale przede wszystkim pozostają źródłem wiedzy niezbędnej do adekwatnego - do skali i potrzeb- adresowania odpowiednich instrumentów rynku pracy i interwencji Grodzkiego Urzędu Pracy. Może stanowić również narzędzie rozpoznawania trendów społeczno-gospodarczych w skali mikro i przyszłych zdarzeń na lokalnym rynku pracy.

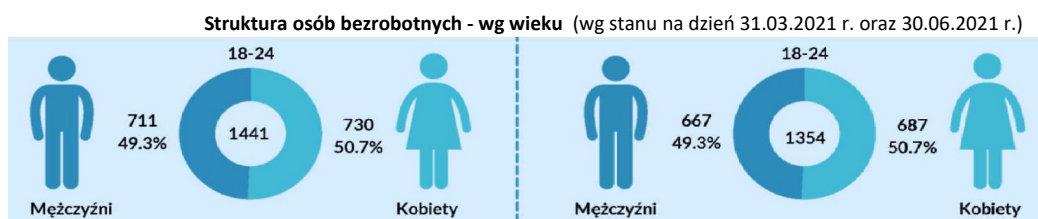
Dzielnicowa mapa bezrobocia miasta Krakowa – 30.06.2021r.



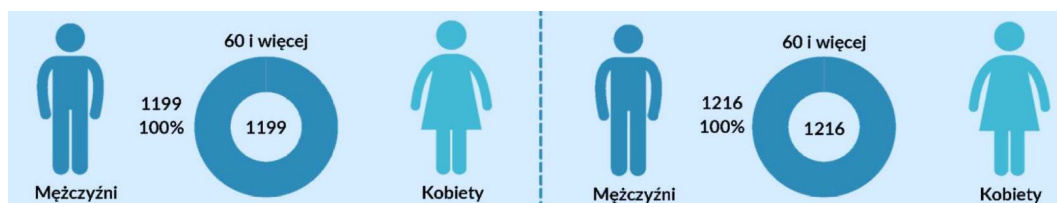
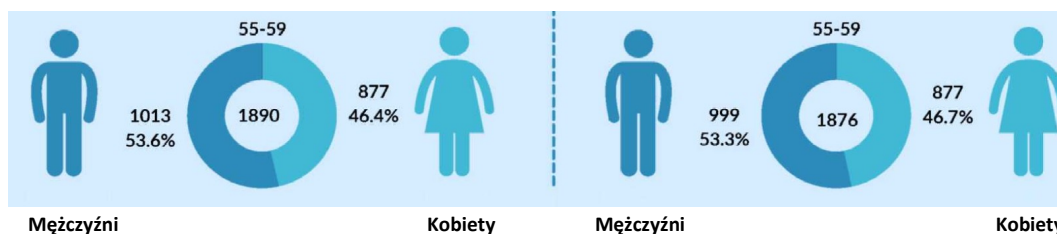
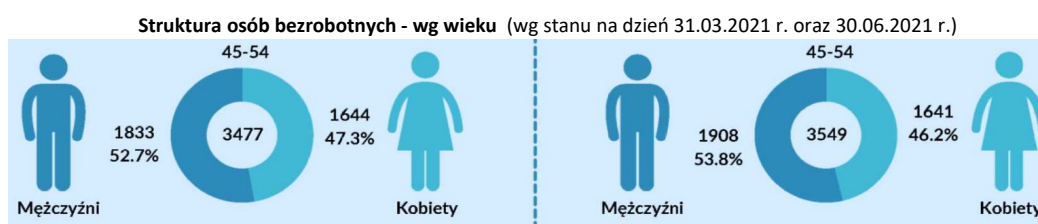
Bezrobotni z terenu Krakowa stanowili 19,7% ogólnej liczby osób pozostających bez pracy zarejestrowanych w urzędach pracy województwa małopolskiego (15,0% w końcu marca 2020 r.). Prawa do zasiłku nie posiadało 85,9% bezrobotnych, podczas gdy w końcu marca 2020 r. odsetek ten był niższy o 0,3 p. proc.

Struktura bezrobocia rejestrowanego

Analizując strukturę bezrobotnych według wieku, największą grupę stanowiły osoby w przedziale wiekowym pomiędzy 35 a 44 lata – 4,6 tys. osób (26,9% ogólnej liczby bezrobotnych), a następnie w przedziale 25–34 lata – 4,4 tys. (25,9%), a więc najliczniejszą grupę bezrobotnych stanowiły osoby w wieku, w którym powinna cechować ich najwyższa aktywność zawodowa. Kolejne grupy wiekowe ujmowane w statystyce bezrobotnych tj. 18-24, 45-54, 55-59 i powyżej 60 lat stanowiły niespełna 50% wszystkich zarejestrowanych bezrobotnych w Grodzkim Urzędzie Pracy. Struktura osób bezrobotnych w przedziale wiekowym pomiędzy 18 a 24 rokiem życia bezpośrednio odpowiada ich strukturze w populacji (struktura ludności według wieku). Ta grupa osób bezrobotnych bardzo często korzysta ze stażu (6 lub 12 miesięcznego) i posiada ponadprzeciętną mobilność, co ułatwia podejmowanie aktywności zawodowej.



Nadreprezentacja mężczyzn w przedziałach wiekowych pomiędzy 45-54 lat i pomiędzy 55-59 lat wiąże się z niższym poziomem wykształcenia w porównaniu z wykształceniem kobiet, niemniej różnice te nie stanowią istotnego odchylenia od wyników dla województwa i kraju.



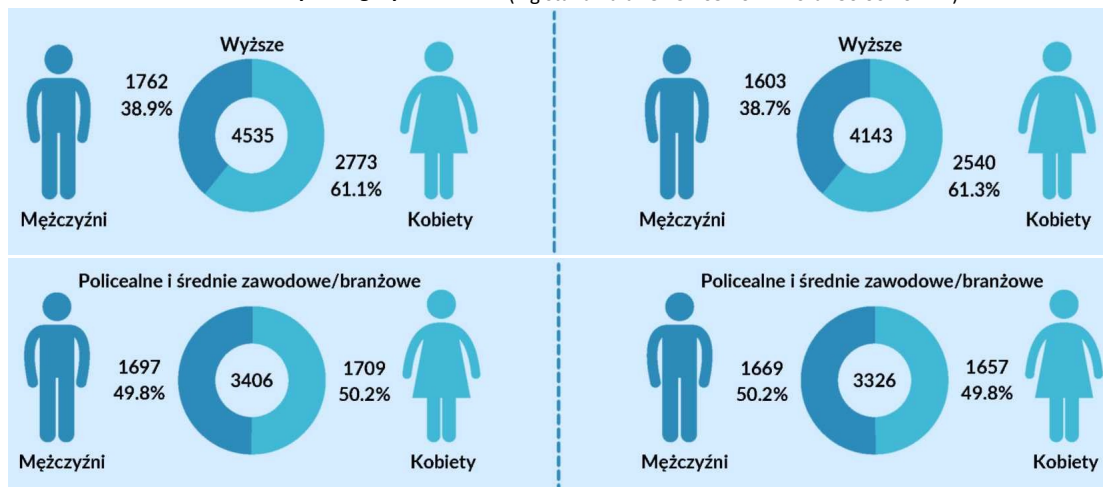
Wśród osób bezrobotnych w wieku powyżej 60 lat występują już tylko mężczyźni, co jest spowodowane osiągnięciem wieku emerytalnego przez kobiety, które już nie rejestrują się w urzędzie pracy.

Warte odnotowania jest to, że liczba bezrobotnych mężczyzn w tym przedziale wiekowym jest porównywalna z ich udziałem w przedziale wiekowym 55-59. To wskazuje na niską aktywność zawodową mężczyzn już po osiągnięciu 55 roku życia.

W strukturze bezrobotnych według poziomu wykształcenia najwięcej osób legitymowało się wykształceniem wyższym (26,7%), a następnie gimnazjalnym, podstawowym i niepełnym podstawowym (25,6%). Jednocześnie największy wzrost liczby bezrobotnych odnotowano na koniec marca 2021 r. w grupie osób posiadających wykształcenie gimnazjalne, podstawowe i niepełne podstawowe (wzrost o 106,1% w porównaniu z marcem ubiegłego roku), a w dalszej kolejności średnie ogólnokształcące (wzrost o 82,3% w porównaniu z marcem ubiegłego roku). W grupie osób z wykształceniem średnim ogólnokształcącym zdecydowanie więcej jest kobiet. Kobiety częściej wybierają szkoły ogólnokształcące w ramach preferowanej ścieżki edukacyjnej, co z kolei często

przekłada się na brak zatrudnienia w wyniku braku specjalistycznego przygotowania zawodowego w przyszłości.

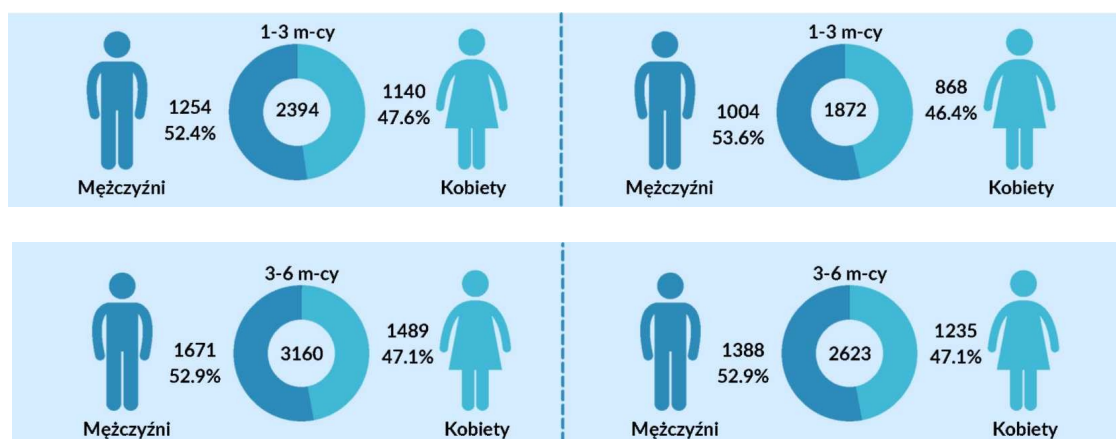
Struktura osób bezrobotnych - wg wykształcenia (wg stanu na dzień 31.03.2021 r. oraz 30.06.2021 r.)



Grupa osób bezrobotnych z wykształceniem policealnym, średnim zawodowym czy branżowym charakteryzuje się niemal równym udziałem kobiet i mężczyzn. Z kolei wśród bezrobotnych z wyższym wykształceniem można zaobserwować przewagę kobiet. Jest to związane z większą liczbą ofert pracy dla mężczyzn w zawodach postrzeganych jako "męskie" (inżynier, mechanik, informatyk itd.).

Z uwagi na długość okresu pozostawania bez pracy, najliczniejszą grupę stanowili bezrobotni pozostający bez pracy przez okres od 6 do 12 miesięcy. Ich liczba na koniec marca 2021r. wyniosła 3,9 tys. i była o 153,5% większa niż w końcu marca ubiegłego roku. Bezrobotni pozostający w rejestrach od 1 do 3 miesięcy oraz powyżej 3 do 6 miesięcy charakteryzują się niewielką przewagą mężczyzn.

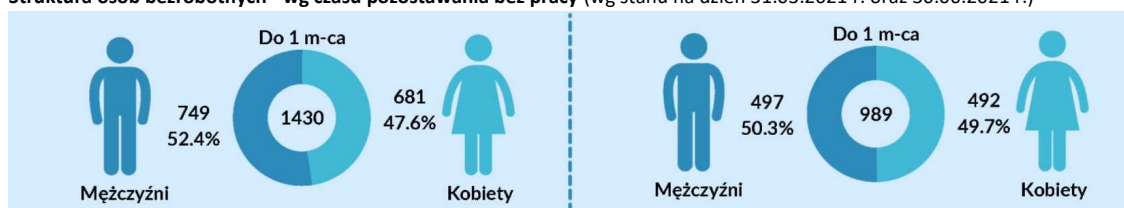
Struktura osób bezrobotnych - wg czasu pozostawania bez pracy (wg stanu na dzień 31.03.2021 r. oraz 30.06.2021 r.)



Wśród osób pozostających bez pracy nie dłużej niż miesiąc, udział procentowy kobiet i mężczyzn jest mniej więcej równy, co oznacza, że w tej kategorii bezrobotnych dominują osoby zarówno z wysokim

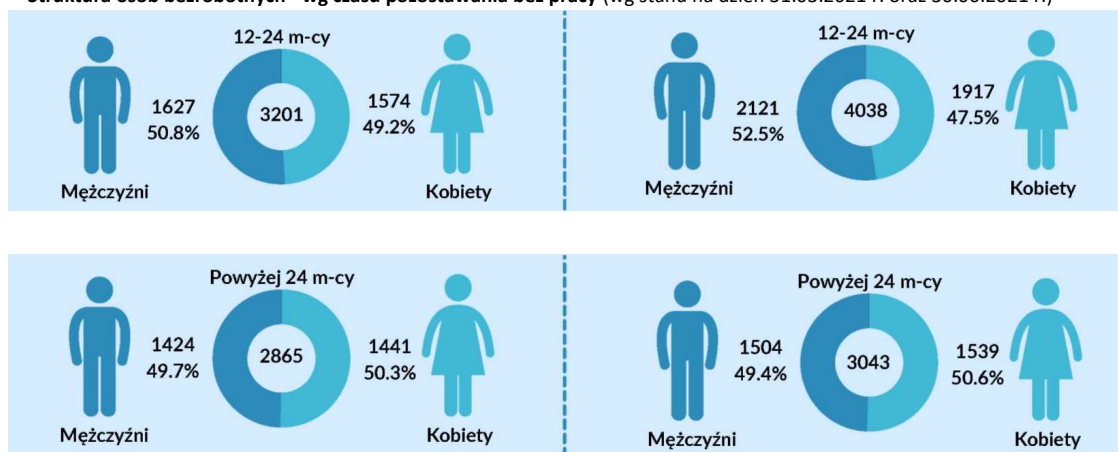
poziomem przygotowania zawodowego jak i wysokim poziomem motywacji do podejmowani zatrudnienia.

Struktura osób bezrobotnych - wg czasu pozostawania bez pracy (wg stanu na dzień 31.03.2021 r. oraz 30.06.2021 r.)



Udział procentowy płci wśród bezrobotnych pozostających w rejestrach dłużej niż 12 miesięcy, a maksymalnie 24 miesiące jest niemal równy. Warto podkreślić jest jednak dynamika przyrostu w tej kategorii bezrobotnych w ostatnim czasie. Zmiana odnotowana na przestrzeni jednego kwartału sięgająca 20% tej subpopulacji jest zaskakująca. Jednym z powodów może być odroczone w czasie efekt zwolnień i redukcji zatrudnienia w przedsiębiorstwach odczuwających negatywne skutki pandemii.

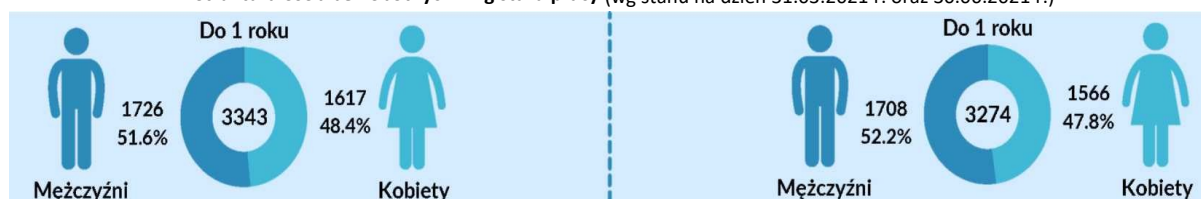
Struktura osób bezrobotnych - wg czasu pozostawania bez pracy (wg stanu na dzień 31.03.2021 r. oraz 30.06.2021 r.)



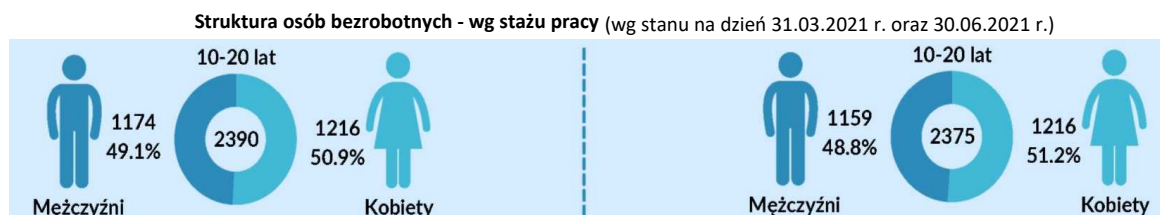
W grupie osób bezrobotnych będących w rejestrach powyżej 24 miesięcy udział płci jest podobny. Grupa ta stanowi ważny element struktury bezrobotnych Grodzkiego Urzędu Pracy z powodu ewidentnych trudności z powrotem na rynek, co wiązać się musi z zastosowaniem odpowiednich narzędzi i instrumentów aktywizacyjnych w celu uzyskania dla tej grupy stałego i produktywnego zatrudnienia.

Wśród bezrobotnych pozostających w rejestrach Grodzkiego Urzędu Pracy dominują osoby, które legitymują się stażem pracy/zatrudnienia do 1 roku. Ten wskaźnik potwierdza, że pracodawcy nadal chętniej zatrudniają osoby doświadczone, z kwalifikacjami potwierdzonymi nie tylko formalnym wykształceniem, ale też odpowiednim stażem zdobytym w wyniku wieloletniego zatrudnienia.

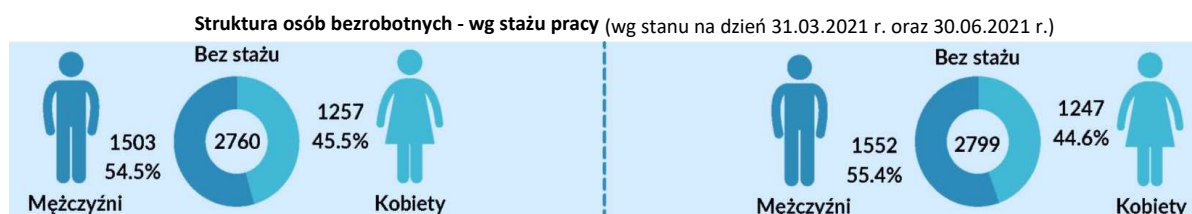
Struktura osób bezrobotnych - wg stażu pracy (wg stanu na dzień 31.03.2021 r. oraz 30.06.2021 r.)



W grupach bezrobotnych charakteryzujących się stażem pracy od 1 do 5 lat i od 5 do 10 lat wyraźną przewagę stanowią kobiety, co najczęściej wiąże się z utrudnionym powrotem do pracy po urodzeniu dziecka.



Grupy bezrobotnych o stażu pracy 20-30 lat i ponad 30 lat charakteryzują się wyraźną przewagą mężczyzn, co może wynikać z wykonywania przez nich we wcześniejszych latach ciężkich zawodów fizycznych oraz obecnemu pogorszeniu stanu zdrowia i wyparciem z rynku pracy przez osoby młodsze. Dodatkowym czynnikiem determinującym przewagę mężczyzn w tej grupie bezrobotnych jest niższy wiek emerytalny kobiet, co automatycznie uwidacznia większy udział procentowy mężczyzn wśród osób ze stażem powyżej 30 lat. Osoby bez stażu pracy to w minimalnej większości mężczyźni. W tej grupie bezrobotnych znajdują się przede wszystkim absolwenci szkół i uczelni wyższych.

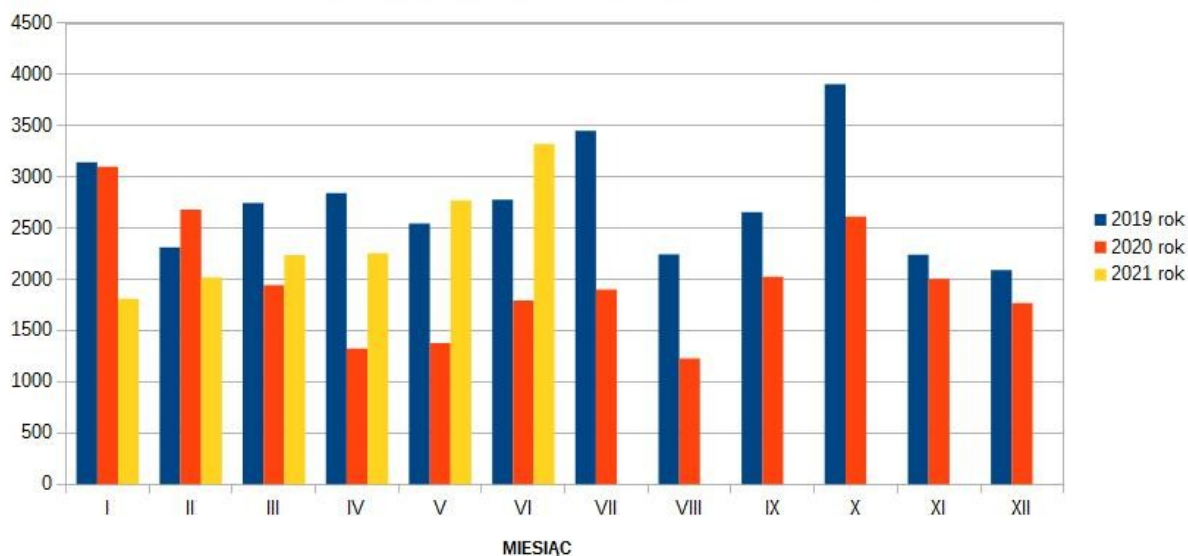


Oferty pracy

W I kwartale 2021 r. do Grodzkiego Urzędu Pracy w Krakowie wpłynęło 6,1 tys. ofert pracy, czyli o 21,4% mniej niż w I kwartale 2020 roku. W końcu marca br. Grodzki Urząd Pracy w Krakowie dysponował

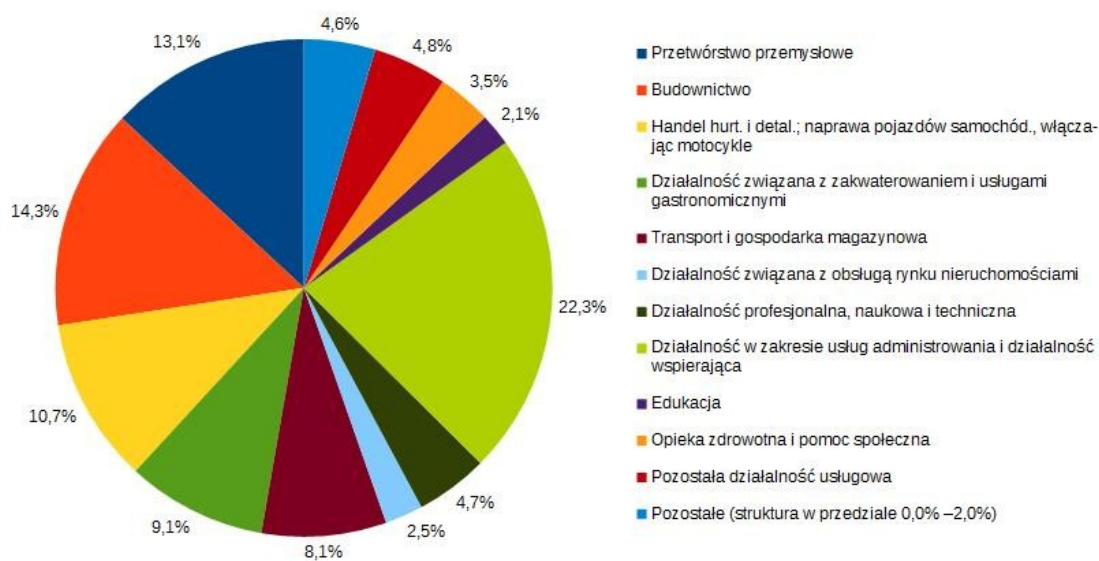
1,7 tys. wolnych miejsc pracy i aktywizacji zawodowej, tj. o 43,5% więcej niż w końcu marca 2020 roku. W 2020 roku w okresie początku pandemii liczba ofert pracy pozostających w dyspozycji Urzędu spadła, by po pojawieniu się szeregu rozwiązań wspierających przedsiębiorstwa w ramach Tarczy Antykryzysowej wrosnąć do 3300 ofert pracy w czerwcu 2021r.

**Liczba zgłoszonych/pozyskanych wolnych miejsc pracy
w okresie od stycznia 2019 roku do czerwca 2021 roku**



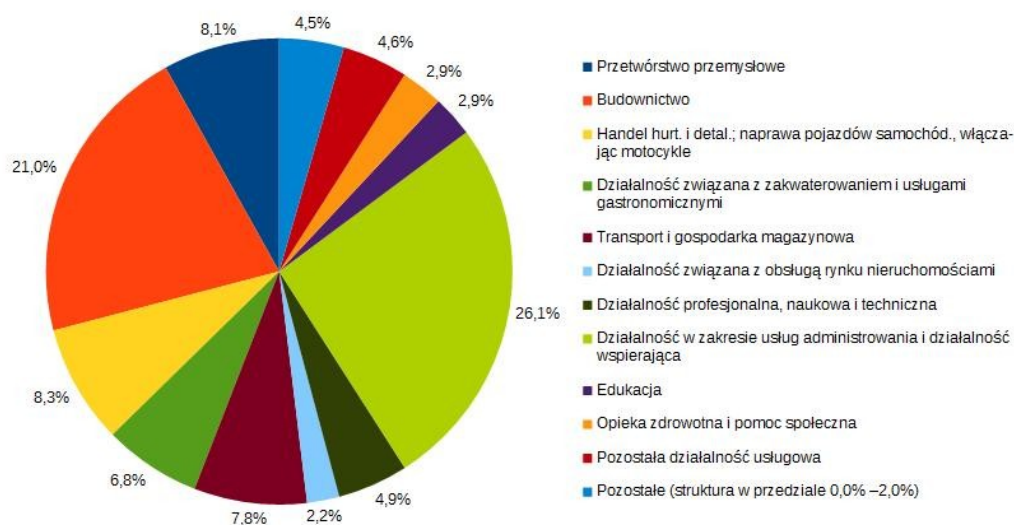
Wśród branż generujących największą liczbę ofert pracy w 2019 roku znalazły się: działalność w zakresie usług administrowania, budownictwo, przetwórstwo przemysłowe, a także handel hurtowy i detaliczny, oraz naprawa pojazdów.

Wolne miejsca pracy według rodzaju działalności w 2019 roku



Rozkład wolnych miejsc pracy w roku 2020 w pewnym zakresie potwierdził dominację kluczowych dla krakowskiego rynku pracy sektorów i branż z punktu widzenia funkcjonowania rynku pracy i usług pośrednictwa pracy Grodzkiego Urzędu Pracy, niemniej w dwa sektory (najprawdopodobniej w wyniku pandemii i jej wpływu na te i pozostałe sektory) istotnie zwiększyły swój udział w strukturze dostępnych wakatów na rynku pracy gminy miejskiej Kraków. Chodzi tu o usługi administrowania i budownictwo, które łącznie w ubiegłym roku wygenerowały niemal połowę wszystkich ofert wolnych miejsc pracy, które wpłynęły do Grodzkiego Urzędu Pracy.

Wolne miejsca pracy według rodzaju działalności w 2020 roku



W poniższych tabelach zaprezentowane zostały oferty pracy w zawodach i specjalnościach o największej liczbie pozyskanych/zgłoszonych wolnych miejsc pracy (wg danych na koniec marca i na koniec czerwca 2021r.). Zestawienia te jednocześnie ilustrują najbardziej powszechnie występujące wakaty na lokalnym rynku pracy i potrzeby pracodawców w zakresie oczekiwanych kompetencji pracowników, tym samym wyznaczając kierunki podnoszenia kwalifikacji zawodowych i szkoleń dla bezrobotnych i poszukujących pracy.

Najczęściej występujące oferty pracy – marzec 2021r.
Pomocniczy robotnik budowlany
Pielęgniarka
Pozostali pracownicy obsługi biurowej
Opiekun osoby starszej
Monter konstrukcji stalowych
Dostawca potraw
Pozostali pracownicy zajmujący się sprzątaniem gdzie indziej niesklasyfikowani
Pomocniczy robotnik mostowy
Pakowacz ręczny
Lekarz
Pozostali pracownicy wykonujący prace proste gdzie indziej niesklasyfikowani
Magazynier
Kierowca samochodu dostawczego
Pozostałe pomoce i sprzątaczk biurowe, hotelowe i podobne
Ratownik medyczny
Taksówkarz
Biomasażysta
Pomoc kuchenna
Kierowca samochodu osobowego
Pracownik ochrony fizycznej
Pozostali operatorzy maszyn do produkcji wyrobów spożywczych i pokrewni

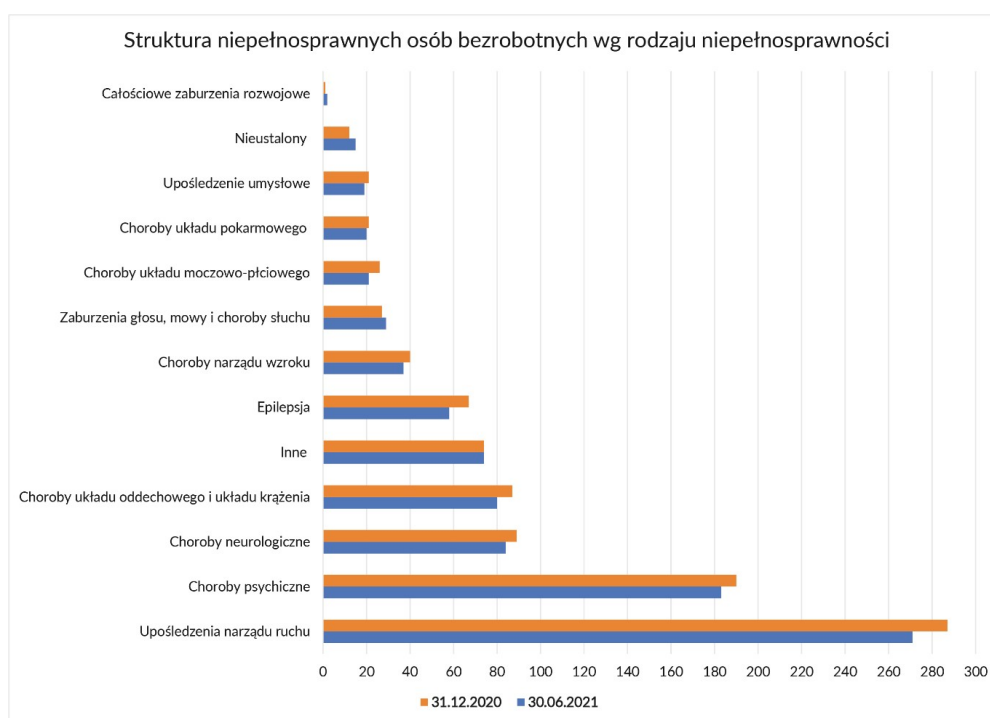
Najczęściej występujące oferty pracy – czerwiec 2021r.
Pakowacz ręczny
Pomocniczy robotnik budowlany
Pozostali pracownicy zajmujący się sprzątaniem gdzie indziej niesklasyfikowani
Pozostali pracownicy obsługi biurowej
Nauczyciel języka obcego
Magazynier
Pozostałe pomoce i sprzątaczkę biurowe, + hotelowe i podobne
Sprzątaczkę biurową
Salowa
Pomoc kuchenna
Sprzedawca
Spawacz
Kierowca samochodu osobowego
Pracownik ochrony fizycznej
Specjalista do spraw rekrutacji pracowników
Opiekun osoby starszej
Operator maszyn do produkcji wyrobów z drutu, ł lin, siatek i kabli
Szwaczka maszynowa
Przedstawiciel handlowy
Pokojowa
Pozostali pracownicy ochrony osób i mienia

Zatrudnienie cudzoziemców

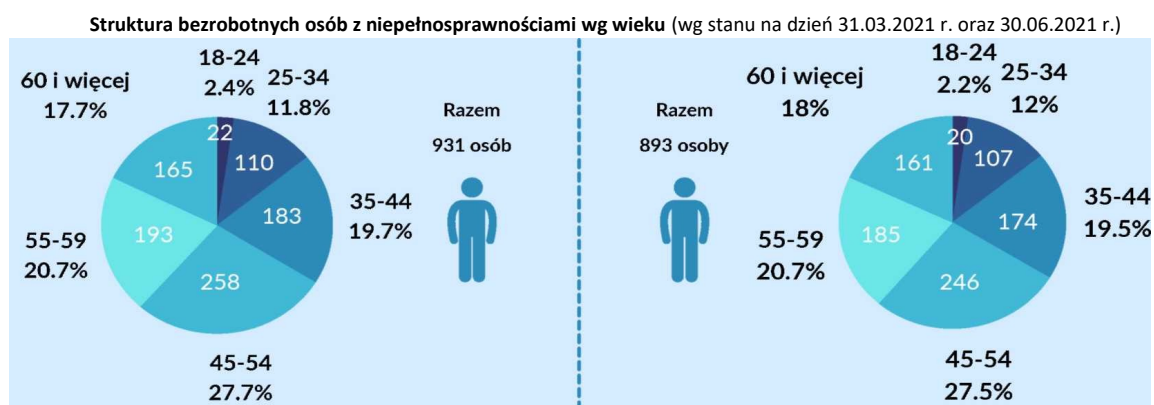
Zatrudnienie cudzoziemców na stałe wpisało się w krakowski rynek pracy jako istotne uzupełnienie deficytów lokalnego potencjału zasobów pracy. W czerwcu 2019 roku wpłynęło do Grodzkiego Urzędu Pracy 3,3 tys. oświadczeń o powierzeniu wykonywania pracy cudzoziemcowi. Rok później w tym samym miesiącu pracodawcy złożyli już tylko 1,8 tys. oświadczeń, a w czerwcu bieżącego roku znowu liczba oświadczeń osiągnęła ponad 3,3 tys. Świadczy to o dynamicznym powrocie od sytuacji sprzed pandemii charakteryzującej się ogromnym zapotrzebowaniem na pracowników, w tym cudzoziemców. Najliczniejszą grupą cudzoziemców znajdujących zatrudnienie w Krakowie w czerwcu br. są obywatele Ukrainy (2,7 tys. w 2021r., rok wcześniej – 1,7 tys. a w 2019 roku prawie 3 tysiące); Gruzji (355 osób w 2021r.) i Białorusi (164 osoby w 2021r.). Zatrudnienie cudzoziemców od lat stanowi ważny element równoważenia popytu i podaży pracy na krakowskim rynku pracy. A obsługa zatrudnienia cudzoziemców jest najbardziej dynamicznie rozwijającą się usługą Grodzkiego Urzędu Pracy, która w kolejnych latach będzie nadal się poszerzać i wymagać zwiększenia odpowiednich zasobów urzędu do obsługi pojawiających się w coraz to większej skali zadań GUP w tym zakresie.

Bezrobocie i zatrudnienie osób z niepełnosprawnościami

W rejestrze bezrobotnych Grodzkiego Urzędu Pracy znajduje się ponad 5% bezrobotnych z niepełnosprawnościami. W porównaniu z marcem br. ich liczba zmalała o 38 osób i na dzień 30 czerwca 2021 roku wyniosła 893 osoby. Niezmienne wśród tej grupy bezrobotnych dominują osoby z upośledzeniem ruchowym, chorobami psychicznymi i neurologicznymi.

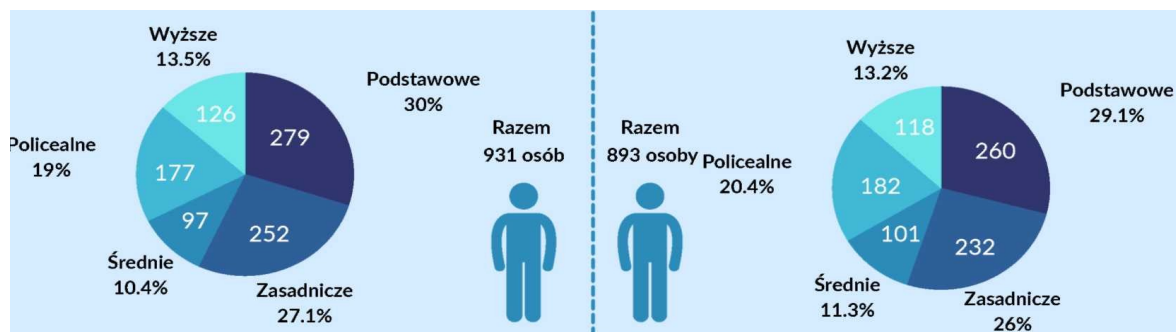


Wśród zarejestrowanych bezrobotnych z niepełnosprawnościami najmniejszy udział mają osoby w wieku 18-24 (tylko 2,4%), a największy jest w grupie od 45 do 54 roku życia (27,7%). Zamiany w układzie miesięcznym czy kwartalnym w obrębie struktury wiekowej bezrobotnych z niepełnosprawnościami są - w kontekście ogólnej liczby bezrobotnych - niewielkie i dotyczą od kilku do kilkunastu osób. Największa dynamika zmian zachodzi w najmłodszej grupie, gdzie motywacja do pracy i szansa potencjalnego zatrudnienia jest największa.



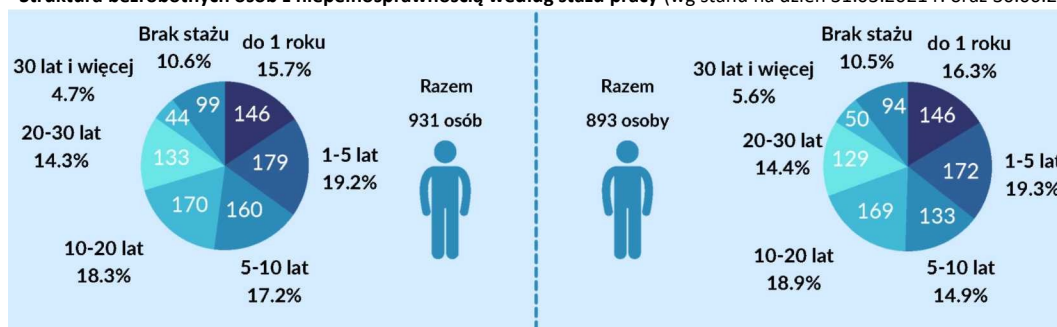
Wśród bezrobotnych z niepełnosprawnościami najbardziej liczną grupę stanowią osoby z wykształceniem podstawowym, pomimo licznych propozycji podjęcia zatrudnienia. Jest to spowodowane niskim poziomem motywacji do podjęcia pracy, a także – co oczywiste- niskim poziomem posiadanych kwalifikacji.

Struktura bezrobotnych osób z niepełnosprawnościami według wykształcenia (wg stanu na dzień 31.03.2021 r. oraz 30.06.2021 r.)



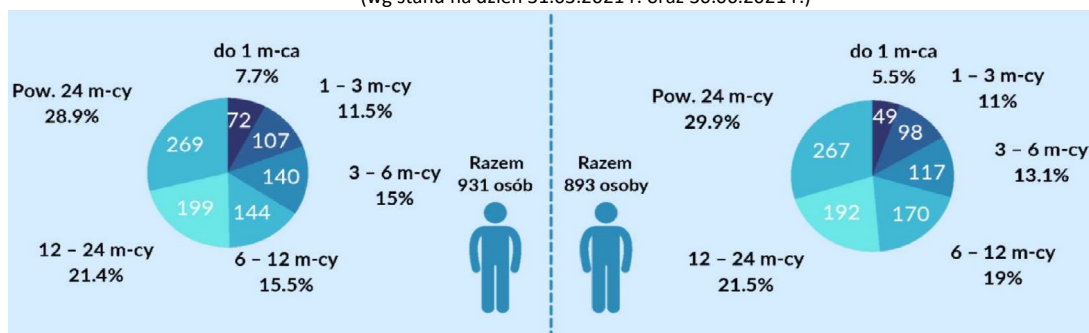
Grupę bezrobotnych z niepełnosprawnościami cechuje względnie równomierny rozkład w odniesieniu do zdobytego stażu pracy. Tylko osoby bez stażu pracy i ze stażem powyżej 30 lat pozostają w mniejszości. W grupie osób bez stażu pracy znajdują się przede wszystkim te osoby, które niedawno skończyły naukę i dopiero wchodzą na rynek pracy i - co oczywiste - doświadczenia zawodowego jeszcze nie zdobyły. W innych grupach mamy do czynienia z osobami, które podejmowały zatrudnienie będąc już osobami z orzeczoną niepełnosprawnością lub nabyły doświadczenie zawodowe zanim stały się osobami niepełnosprawnymi.

Struktura bezrobotnych osób z niepełnosprawnością według stażu pracy (wg stanu na dzień 31.03.2021 r. oraz 30.06.2021 r.)



Struktura osób bezrobotnych z niepełnosprawnością z uwzględnieniem czasu pozostawania bez pracy wskazuje jednoznacznie, że brak szybkiego podjęcia pracy po zarejestrowaniu istotnie utrudnia skuteczną aktywizację w przyszłości.

Struktura bezrobotnych osób z niepełnosprawnościami według czasu pozostawania bez pracy
(wg stanu na dzień 31.03.2021 r. oraz 30.06.2021 r.)

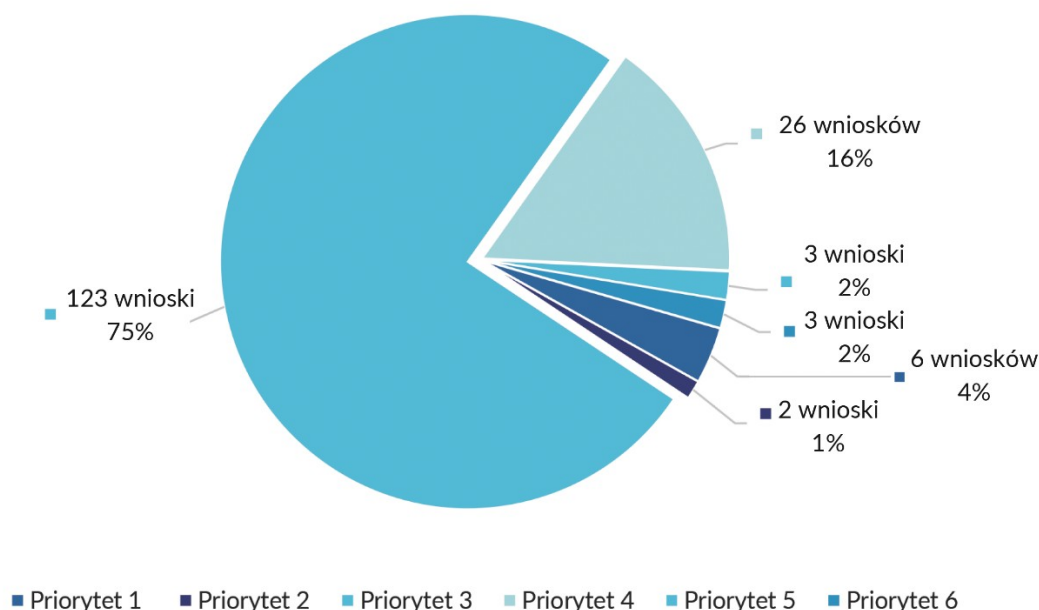


Liczba i odsetek osób bezrobotnych z niepełnosprawnością wrasta wraz z wydłużaniem się okresu pozostawania bez pracy. Pozostających bez pracy powyżej 12 miesięcy jest w Grodzkim Urzędzie Pracy ponad 50% wszystkich zarejestrowanych osób z niepełnosprawnościami.

Wsparcie w ramach Krajowego Funduszu Szkoleniowego

Krajowy Fundusz Szkoleniowy (KFS), jako wydzielona część środków Funduszu Pracy przeznaczana jest na finansowanie kształcenia ustawicznego pracowników i pracodawców. W 2021 roku Grodzki Urząd Pracy w Krakowie zawarł 144 umowy w ramach Krajowego Funduszu Szkoleniowego opiewające na łączną kwotę ponad 4,7 mln zł. Kwota ta pozwoliła na przeszkolenie 658 pracowników i 82 pracodawców.

Wsparcie w ramach Krajowego Funduszu Szkoleniowego



Priorytet	Opis priorytetu	Ilość wniosków rozpatrzonych wg priorytetów KFS
Priorytet 1	Priorytet 1 - wsparcie kształcenia ustawicznego osób zatrudnionych w firmach, które na skutek obostrzeń zapobiegających rozprzestrzenianiu się choroby COVID-19, musiały ograniczyć swoją działalność.	6
Priorytet 2	Priorytet 2 - wsparcie kształcenia ustawicznego pracowników służb medycznych, pracowników służb socjalnych, psychologów, terapeutów, pracowników domów pomocy społecznej, zakładów opiekuńczo-leczniczych, prywatnych domów opieki oraz innych placówek dla seniorów/osób chorych/niepełnosprawnych, które bezpośrednio pracują z osobami chorymi na COVID-19 lub osobami z grupy ryzyka ciężkiego przebiegu tej choroby.	2
Priorytet 3	Priorytet 3 - wsparcie kształcenia ustawicznego w zidentyfikowanych w danym powiecie lub województwie zawodach deficytowych.	123
Priorytet 4	Priorytet 4 - wsparcie kształcenia ustawicznego osób po 45 roku życia.	26
Priorytet 5	Priorytet 5 - wsparcie kształcenia ustawicznego osób powracających na rynek pracy po przerwie związanej ze sprawowaniem opieki nad	3

	dzieckiem.	
Priorytet 6	Priorytet 6 - wsparcie kształcenia ustawicznego w związku z zastosowaniem w firmach nowych technologii i narzędzi pracy, w tym także technologii i narzędzi cyfrowych.	3

Część II

Wprowadzenie

Diagnoza sytuacji społeczno-gospodarczej gminy miejskiej Kraków dostarcza niezbędnych informacji i danych do określenia wyzwań przed jakimi staje Grodzki Urząd Pracy. Na rynku pracy odczuwalny jest negatywny wpływ epidemii COVID-19 przejawiający się okresowym wzrostem liczby bezrobotnych i stopy bezrobocia. W tym kontekście w perspektywie krótkoterminowej najistotniejsza jest dalsza ochrona miejsc pracy i zarządzanie popytem i podażą pracy poprzez podejmowanie działań wspierających przedsiębiorstwa w utrzymaniu poziomu zatrudnienia, przy jednoczesnym umiejętnym reagowaniu Urzędu na ujawnione w wyniku pandemii zmiany w sposobie świadczenia pracy (praca zdalna, praca hybrydowa, konieczność ułatwienia łączenia obowiązków rodzinnych i zawodowych). Z kolei biorąc pod uwagę powolne, ale widoczne wychodzenie krakowskiego rynku pracy z okresowych trudności wywołanych epidemią COVID-19, w perspektywie średniookresowej, konieczne jest wdrożenie działań, które wzmocnią rynek pracy pod kątem efektywnego funkcjonowania w sferze podażowej na ścieżce po-pandemicznego wzrostu, który niewątpliwie już następuje i będzie coraz bardziej widoczny w najbliższej przyszłości, przy jednoczesnym uwzględnieniu zmienionych warunków funkcjonowania gospodarki w takich obszarach jak sprzedaż, usługi, turystyka i rekreacja, kultura, transport pasażerski i inne.

Oprócz zmian wynikających ze skutków pandemii krakowski rynek pracy nadal będzie borykał się z wieloma innymi problemami, które towarzyszą aktywności Grodzkiego Urzędu Pracy. Chodzi tu przede wszystkim o niskie bezrobocie (niższe niż w województwie małopolskim i niższe niż w kraju), a co za tym idzie widoczny brak dopasowania strukturalnego popytu do podaży pracy. Ta sytuacja generuje strukturalny problem z szybkim i skutecznym obsadzaniem wolnych miejsc pracy. Liczba bezrobotnych gotowych i chętnych do podjęcia zatrudnienia w kontekście licznych ofert pracy jakimi dysponuje Grodzki Urząd Pracy jest niewystarczająca. Niewystarczające są również kwalifikacje bezrobotnych pozostających w rejestrach Urzędu, pomimo tego, że krakowski rynek pracy charakteryzuje się najwyższym udziałem osób z wyższym wykształceniem wśród ogółu bezrobotnych. Próba dopasowania podaży ofert pracy do zasobów jakimi dysponuje miasto i zasobów pracy do potrzeb lokalnego rynku pracy będzie jednym z głównych zadań przed jakim staje obecnie Grodzki Urząd Pracy. Niewykorzystane zasoby ludzkie miasta to również istotna część bezrobotnych pozostająca w rejestrach Urzędu powyżej 12 i 24 miesięcy. Te niewykorzystane zasoby powinny stać się przedmiotem intensywnych zabiegów Urzędu w celu jak najszybszej i jak najbardziej efektywnej tranzycji z marginesu rynku pracy i bierności zawodowej do obszaru produktywnego zatrudnienia. Niewykorzystane zasoby pracy to również bezrobotni znajdujący się w szczególnie trudnej sytuacji na rynku pracy,

w tym bezrobotne kobiety, młodzież, osoby z niepełnosprawnościami, których skuteczna aktywizacja wymaga zastosowania wyspecjalizowanych usług Urzędu w celu osiągnięcia zakładanych celów i rezultatów w zakresie zatrudnienia.

Dojrzały rynek pracy, jakim w istotnym zakresie jest krakowski rynek pracy, to również coraz częściej występujące problemy z równoważeniem popytu i podaży pracy, w tym brak gotowości do podejmowania niektórych prac przez mieszkańców Krakowa, wynikający nie tylko z braku dopasowania kwalifikacji zawodowych i braku wysokiej motywacji do pracy, ale również z powodu braku chęci wykonywania części prac definiowanych jako praca nieatrakcyjna, ciężka, czy niskopłatna. W tym zakresie istotnym uzupełnieniem zasobów lokalnego rynku pracy są cudzoziemcy, głównie

z Ukrainy, którzy podejmując najtrudniejsze prace, często w trudnych warunkach przy relatywnie niskim wynagrodzeniu pozytywnie wpływają na próby równoważenia podaży i popytu pracy. Blisko 3 tysiące pracowników z granicy, którzy rocznie zasilają krakowski rynek pracy niewątpliwie mają pozytywny wpływ na skuteczną obsadę pojawiających się wakatów i przyczyniają się do niwelowania luki

w zasobach pracy Krakowa.

Gmina Miejska Kraków już się boryka i borykać się będzie z problemami wynikającymi ze zmian demograficznych. Choć w ostatnim czasie populacja miasta wzrosła, to w dłuższej perspektywie zjawisko depopulacji będzie widoczne i będzie miało negatywny wpływ na rynek pracy. Obok negatywnym procesów demograficznych objawiających się zmniejszeniem liczby mieszkańców Krakowa widoczne będzie również starzenie się mieszkańców miasta. Skuteczna polityka migracyjna kraju i efektywna absorpcja podaży pracy przez Grodzki Urząd Pracy generowana przez migracje zarobkowe stanowić będzie ważny element zarządzania lokalnym rynkiem pracy w kolejnych latach.

Skuteczność prowadzenia lokalnej polityki rynku pracy nierozzerwalnie łączy się z efektywnością i skutecznością pracy Grodzkiego Urzędu Pracy jako jednostki organizacyjnej administracji publicznej i instytucji rynku pracy. Urząd z jednej strony będzie podlegał zmianom wynikającym z planowanej reformy instytucji rynku pracy i instytucjonalnej obsługi rynku pracy, a z drugiej będzie brał czynny udział w kreowaniu tych zmian w taki sposób, aby przyniosły pożądany efekt dla uzyskania jak najwyższej jakości obsługi krakowskiego rynku pracy.

1. Wyzwania lokalnego rynku pracy

Obszary wyzwań lokalnego rynku pracy

Program Promocji Zatrudnienia i Aktywizacji Zawodowej na lata 2021-2025 z perspektywą do 2030 roku w Gminie Miejskiej Kraków - Strategia Działania Grodzkiego Urzędu Pracy w Krakowie definiuje jako najważniejsze pięć obszarów wyzwań strategicznych.

I. Skutki pandemii COVID-19 dla rynku pracy

Nie ulega wątpliwości, że epidemia COVID-19 przyniosła negatywne skutki nie tylko dla rynku pracy, ale i dla całej gospodarki, a także miała wpływ na zmianę wielu elementów życia społecznego tak w wymiarze globalnym, krajowym jak i lokalnym. Brak możliwości funkcjonowania wielu branż w wyniku ograniczeń formalnych związanych z prowadzeniem działalności gospodarczej relatywnie szybko odbiło się na poziomie zatrudnienia, a co za tym idzie wzroście bezrobocia. Zwolnienia, choć i tak w mniejszej skali niż było to prognozowane i brak nowych ofert pracy w wielu sektorach gospodarki ujawniły negatywną siłę epidemii. Na etapie tworzenia strategii widoczne były symptomy powrotu funkcjonowania gospodarki do wskaźników sprzed pandemii, niemniej jeszcze na rok 2021 zapowiadana jest kolejna fala rozwoju zakażeń i kolejne ograniczenia w funkcjonowaniu podmiotów gospodarczych. To z kolei może doprowadzić do wzrostu bezrobocia spowodowanego spadkiem obrotów w sektorach, które najbardziej odczuwają ograniczenia związane z prowadzeniem działalności gospodarczej tj. turystycznym, gastronomicznym, niektórych działach produkcji i usługach z bezpośrednim udziałem klientów i konsumentów. Zasadniczym wyzwaniem związanym z pandemią COVID-19 jest dalsza ochrona miejsc pracy w związku z możliwym negatywnym wpływem na wzrost bezrobocia. Dotychczas podjęte działania przez Grodzki Urząd Pracy na rzecz wsparcia podmiotów

gospodarczych i utrzymania miejsc pracy przyniosły szereg pożądaných efektów m.in. pozwoliły utrzymać i uchronić miejsca pracy i pozytywnie wpłynąć na płynność finansową przedsiębiorstw.

II. Kwalifikacje, umiejętności i postawy niezbędne dla zrównoważanego funkcjonowania lokalnego rynku pracy

Kraków jest jedną z metropolii krajowych, dużym ośrodkiem gospodarczym z ponadprzeciętnym udziałem w strukturze gospodarczej dynamicznie rozwijających się podmiotów prywatnych. Jest także miastem z dużym udziałem nowoczesnych firm, centrów usług dla biznesu i usług kierowanych do szerokiego grona klientów indywidualnych i korporacyjnych. Przyszłością gospodarczego rozwoju miasta jest i będzie rozwój nowoczesnych technologii opartych na robotyzacji, automatyzacji i sztucznej inteligencji, zielonych technologiach uwzględniających poszanowanie dla środowiska naturalnego,

w tym wykorzystywanie naturalnych źródeł energii. Te dwa nieuniknione trendy – nowoczesne technologie i czysta zielona gospodarka będą wyznaczać ramy dla zmian w obrębie firm i ich oczekiwań wobec nowych pracowników, których kwalifikacje winny wpisywać się w proces unowocześniania gospodarki. W tym kontekście wyzwaniem staje się potrzeba lepszego, długoterminowego dopasowania umiejętności i kwalifikacji pracowników do wymagań nowoczesnej, dojrzałej gospodarki Krakowa.

Transformacja gospodarki dotyczy nie tylko przekształceń w procesie produkcji, ale również zmian w zakresie organizacji pracy. Zmieniające się technologie mają istotne znaczenie dla zachodzących przemian w funkcjonujących już zawodach i specjalnościach, ale co za tym idzie także w procesach zdobywania, uzupełniania i podwyższania kwalifikacji zawodowych w różnych trybach - szkoleniowych i kursowych - co powinno zapewnić wysokiej jakości pracowników o adekwatnych do współczesnych wymagań rynku kwalifikacjach zawodowych. Automatyzacja dokonuje się w zawodach związanych z aktywnością fizyczną, gdzie większość prognoz przewiduje zastąpienie prostych czynności w pracy produkcyjnej przez nowoczesne technologie. Chodzi tu głównie o rozwiązania w sektorze finansowym, usługowym, czy handlu, ale automatyzacja pracy nie będzie możliwa we wszystkich branżach. W części sektorów zjawisko to może przyczynić się do rozładowania napięcia związanego z niedoborem pracowników, a w innych spowoduje większą gotowość pracowników do zmiany dotychczasowego zawodu albo przekwalifikowania. Grodzki Urząd Pracy widzi swoją rolę w procesie odpowiedniego przygotowania kadr nowoczesnej gospodarki Krakowa i stałego podejmowania działań mających na celu dopasowanie kompetencji i kwalifikacji bezrobotnych i poszukujących pracy do potrzeb rynku. Bardziej powszechne wykorzystywanie nowoczesnych technologii przez przedsiębiorców i umiejętność posługiwania się tymi technologiami przez pracowników pozwoli na wprowadzenie szeregu usprawnień ułatwiających wykonywanie pracy, co może przyczynić się do aktywizacji zawodowej osób będących

w szczególnej sytuacji na rynku pracy. W odniesieniu do tzw. umiejętności miękkich największe zapotrzebowanie będzie dotyczyć umiejętności samoorganizacyjnych, interpersonalnych i kognitywnych. Ciągła nauka i rozwój okażą się nierozłącznym elementem funkcjonowania na rynku pracy. W tym zakresie istotną rolę pełni i będzie mieć do spełnienia Krajowy Fundusz Szkoleniowy, a także nie do przecenienia będą działania Grodzkiego Urzędu Pracy w zakresie organizowania szkoleń, kursów i staży, które przyczynią się do nabywania nawyków stałego podwyższania kwalifikacji i uczenia się przez całe życie. Istotna rola przypadnie w tym kontekście także rozwiązaniom z zakresu pracy

zdalnej, które wpisują się w działania na rzecz rynku pracy przyjaznego rodzinie i ułatwiającego godzenie ról zawodowych i społecznych.

Kłopoty gospodarcze wywołane epidemią COVID-19 ujawniły również konieczność podnoszenia kwalifikacji zawodowych w zakresie umiejętności cyfrowych mieszkańców Krakowa. W kontekście zapowiedzi kolejnych fal pandemii, i – co jest niewykluczone – rozprzestrzeniania się kolejnych chorób zakaźnych mogących przybierać postaci epidemii – ważne staje się włączenie działań szkoleniowych w stały wachlarz oddziaływań Grodzkiego Urzędu Pracy na jakość zasobów pracy. Do tego dochodzą kwestie zapewnienia w czasie pandemii personelu lekarskiego i pielęgniarstwa w celu zaspokojenia potrzeb związanych ze specjalistycznym zabezpieczeniem pacjentów i chorych, gdzie udział Urzędu jako instytucji rynku pracy może być znaczący.

Kolejnym elementem jest zapewnienie dobrze funkcjonujących i odpornych na sytuacje kryzysowe systemów ochrony socjalnej, co w kontekście wyzwań Grodzkiego Urzędu Pracy oznacza zapewnienie dostępności wykwalifikowanych kadr wypełniających zadania w obszarze zapewnienia bezpieczeństwa socjalnego i usług opiekuńczych. Koniecznością staje również zapewnienie pracowników wyposażonych w kompetencje niezbędne do wykonywania zadań wynikających z zachodzących zmian demograficznych, takich jak starzenie się społeczeństwa. Wraz ze wzrostem liczby osób w wieku starszym niezbędne staje się zapewnienie odpowiednich usług publicznych z obszaru opieki senioralnej i zdrowotnej. Coraz bardziej deficytowe będą stawały się zawody związane z opieką nad osobami starszymi i niepełnosprawnymi, takie jak pracownicy społeczni i pracownicy szeroko rozumianego sektora usług zdrowotnych. Z tego powodu konieczne jest uwzględnianie w programach szkoleń i edukacji kompetencji niezbędnych do wykonywania szeregu zawodów i specjalności związanych z tzn. silver economy.

III. Nierównowaga na rynku pracy wynikająca ze zmian demograficznych i strukturalnych uwarunkowań bezrobocia w gminie miejskiej Kraków

Choć poziom bezrobocia w gminie miejskiej Kraków jest względnie niski (na czas sporządzania niniejszej strategii stopa bezrobocia wynosiła zaledwie 3,3%) to lokalny rynek pracy jest i będzie zagrożony brakiem równowagi w wyniku występowania kilku niepożądanych zjawisk tj. niekorzystanych zmian demograficznych polegających na starzeniu się społeczeństwa i z czasem negatywnym przyrostem naturalnym, strukturą bezrobotnych z nadreprezentacją osób pozostających bez zatrudnienia w wieku określanym jako wiek o najwyższym potencjale zawodowym, a także pozostającymi bez pracy osobami znajdującymi w szczególnej sytuacji na rynku pracy.

Problem powiększającej się na rynku pracy luki spowodowanej zmianami demograficznymi jest problemem długofalowym i będzie narastał. Niekorzystne trendy demograficzne mogą i będą w Krakowie kompensowane napływem młodych, lepiej wykształconych osób z oddalonych od stolicy Małopolski lokalizacji, ale na tym etapie brak jest danych prognostycznych potwierdzających, że proces ten będzie wystarczający dla zrównoważenia naturalnych procesów demograficznych. W tym kontekście zasadne jest podejmowanie przez Grodzki Urząd Pracy takich działań, aby aktywizować bezrobotnych

w wieku 45 lat czy 54 lat i więcej, a także ludzi w wieku emerytalnym, adekwatnie do stanu zdrowia i posiadanych kwalifikacji. Co oczywiste Grodzki Urząd Pracy nadal podejmować będzie działania zwiększające odsetek zatrudnienia ludzi młodych w wieku 15–24 lata, których poziom zatrudnienia

nadal pozostaje niezadowolający. Pomimo wyraźnej poprawy w tym zakresie w ostatnich latach, w tym także za sprawą realizowanego od 2014 r. programu Gwarancji dla Młodzieży, osoby młode, niepracujące, nieuczące się i niedokształcające się tzw. grupa NEET (wskaźnik dla grupy wiekowej 15–24 lata) jest nadal zbyt liczna. Mając na uwadze zarówno potrzebę zapewnienia odpowiednich zasobów

pracy,

jak i dostarczenie osobom młodym zatrudnienia i docelowo odpowiednich kwalifikacji pozwalających na rozwój zawodowy w kolejnych latach życia, potrzebna jest kontynuacja wsparcia kierowanego do tej grupy społecznej. Niskie bezrobocie oraz coraz bardziej widoczny brak dopasowania strukturalnego popytu do podaży wskazują na potrzebę sięgania do istniejących niewykorzystanych zasobów pracy, choć pamiętać należy o systemowych barierach utrudniających wejście na rynek pracy niektórych grup bezrobotnych, w szczególności znajdujących się w szczególnej sytuacji na rynku pracy. Ważne staje się w tym kontekście przywrócenie na rynek pracy osób znacznie oddalonych od rynku. Ich efektem powinno stać się zwiększenie wskaźnika zatrudnienia, w tym wśród kobiet. W przypadku osób nieaktywnych zawodowo, jak i w przypadku osób bezrobotnych fakt pozostawania poza rynkiem pracy jest często powiązany z wykluczeniem społecznym. Poza indywidualnymi czynnikami np. stanem zdrowia, wiekiem, sytuacją rodzinną, wykluczeniu sprzyjać mogą także inne okoliczności, które nie zawsze są odpowiednio rozpoznane przez Urząd. Zamiany w funkcjonowaniu publicznych służb zatrudnienia, a przede wszystkim skupienie się na aktywnych usługach rynku pracy powinno sprzyjać dokonywaniu pogłębionych diagnoz sytuacji osób bezrobotnych i poszukujących pracy, co z kolei powinno przynosić lepsze efekty aktywizacyjne. W przypadku osób z niepełnosprawnościami, których odsetek w rejestrach GUP jest relatywnie wysoki, nadal wymagane jest adresowanie działań wspierających funkcjonowanie na rynku pracy w postaci programów wsparcia, subsydiowania zatrudnienia i innych rozwiązań wspomagających podejmowanie zatrudnienia.

W konsekwencji zidentyfikowanych negatywnych zjawisk na rynku pracy coraz częściej sygnalizowany jest przez pracodawców problem niedoborów kadrowych. Pracodawcy zauważają trudności rekrutacyjne wynikające z braku kandydatów, zbyt wysokich oczekiwań finansowych, niewystarczających kompetencji, niedopasowania kompetencji, niestawiania się kandydatów na rozmowę kwalifikacyjną, rezygnacji kandydatów z zaoferowanej pracy albo z dalszej rekrutacji. W tym miejscu ujawnia się możliwość reakcji Grodzkiego Urzędu Pracy i wywieranie wpływu na przygotowanie sektora usług szkoleniowych i doradczych do świadczenia wysokiej jakości usług w zakresie dostarczania poszukiwanych kompetencji. Ma to swoje potwierdzenie w badaniach przeprowadzonych po wybuchu pandemii na zlecenie Sektorowej Rady ds. Kompetencji – Usługi Rozwojowe, które wykazało duże potrzeby sektora szkoleniowego i doradczego w zakresie podniesienia umiejętności świadczenia usług w zmienionych warunkach oraz wzmocnienia infrastruktury

do świadczenia usług w tej formie². Wyniki badań wskazują, że dalej należy wzmacniać potencjał instytucji dostarczających poszukiwanych kompetencji oraz wprowadzać systemowe rozwiązania służące identyfikacji poszukiwanych na rynku kompetencji pracowników.

Wyzwaniem będzie również problem ze znalezieniem pracowników niemal we wszystkich branżach, poczynając od zawodów budowlanych poprzez branżę produkcyjną, branżę transportową, gastronomiczną, usługową, czy medyczno-opiekuńczą – niemniej należy mieć na uwadze, że prognozy te w sytuacji spowodowanej pandemią COVID-19 straciły częściowo swoją aktualność (zwłaszcza w odniesieniu do sytuacji w sektorze transportu, gastronomii i usług). W perspektywie długofalowej

2 <https://www.rada.pifs.org.pl/index.php/raporty-analizy/>.

czynniki takie jak malejące zasoby pracy i niedopasowanie struktury kwalifikacji do potrzeb rynku pracy mogą prowadzić do mniejszego tempa rozwoju gospodarczego miasta Krakowa. Dlatego istotne jest podjęcie działań z odpowiednim wyprzedzeniem zapewnianiem równowagę na rynku pracy, rozumianą jako zbilansowanie popytu i podaży na określone zawody i kwalifikacje oraz zwiększających wydajność pracy poprzez zapewnienie umiejętności i kwalifikacji umożliwiających funkcjonowanie zawodowe kadr w realiach nowoczesnej gospodarki.

IV. Procesy migracyjne na lokalnym rynku pracy

W wyniku niewystarczających zasobów pracy gminy miejskiej Krakowa nastąpił wyraźny wzrost zainteresowania pracodawców pozyskiwaniem pracowników z zagranicy. W ostatnich latach w Krakowie przyjęto liczną grupę migrantów zarobkowych. Wynikało to przede wszystkim z potrzeb rozwijającej

się gospodarki miasta i dużego zapotrzebowania lokalnych przedsiębiorców. Zarządzanie tym procesem jest możliwe m.in. dzięki rozwijanej uproszczonej procedurze zatrudniania cudzoziemców, pozwalającej na krótkoterminową pracę bez konieczności uzyskania zezwolenia na pracę. Po krótkotrwałym spadku spowodowanym pandemią COVID-19 stale rośnie liczba oświadczeń pracodawców zatrudniających osoby z zagranicy. Uzupełniali oni niedobory wynikające m.in. ze zmniejszającej się liczby osób w wieku produkcyjnym, niskiej stopy bezrobocia, utrzymującego się wzrostu gospodarczego czy struktury kwalifikacji aktywnych zawodowo mieszkańców Krakowa.

Rosnącej skali napływu cudzoziemców nie towarzyszyły negatywne konsekwencje na lokalnym rynku pracy. Stopa bezrobocia systematycznie zmniejszała się a wynagrodzenia rosły. Rozwijający się sektor zatrudnienia cudzoziemców sprawia, że kluczowego znaczenia nabiera kwestia sprawnego zarządzania przez Grodzki Urząd Pracy procesami migracji zarobkowej. Jednocześnie należy dołożyć starań, aby zatrudnienie cudzoziemców nie rzutowało w negatywny sposób na sytuację na krakowskim rynku pracy poprzez obniżenie standardów zatrudnienia, wypieranie pracowników lokalnych z rynku czy utrwalenie modelu konkurencyjności lokalnej gospodarki poprzez niskie koszty pracy i zatrzymanie wzrostu wynagrodzeń. Elementem zarządzania migracjami powinno być również zabieganie o możliwie dobre warunki do pracy

dla powracających do kraju Polaków przebywających na emigracji zarobkowej. Najczęściej stanowią oni istotny zasób siły roboczej. Wśród emigrantów dużo jest osób wykształconych, przedsiębiorczych i posiadających poszukiwane na rynku pracy umiejętności.

V. Planowana reforma publicznych służb zatrudnienia i doskonalenie funkcjonowania Grodzkiego Urzędu Pracy

Sprostanie wyzwaniom przed którymi staje Grodzki Urząd Pracy będzie możliwe przy osiągnięciu wyższej jakości funkcjonowania Urzędu jako instytucji rynku pracy. Stąd wymagane będzie aktywne, skuteczne

i efektywne włączenie urzędu w dalszy proces modernizowania działań PSZ. Szczególne znaczenie mieć będzie uregulowanie kwestii dotyczącej ubezpieczenia zdrowotnego i oddzielenie statusu osoby bezrobotnej od ubezpieczenia zdrowotnego wynikającego obecnie z faktu zarejestrowania w urzędzie pracy. Rejestracji podlegać będą w urzędach tylko te osoby, które faktycznie są zainteresowane

aktywizacją i rzeczywiście poszukują zatrudnienia lub innej formy wsparcia oferowanego przez urząd. To rozwiązanie z jednej strony umożliwi lepsze wykorzystanie potencjału pracowników Urzędu, a z drugiej zwiększy poziom oczekiwań wobec Grodzkiego Urzędu Pracy co do skuteczności i efektywności świadczonej pomocy na rzecz osób bezrobotnych i pracodawców. Wzmocnione zostanie poradnictwo zawodowe, podniesione zostaną kompetencje kadry GUP, wprowadzana będzie dalsza cyfryzacja usług i narzędzi, pozwalająca na lepsze dotarcie do klienta, w tym do osób biernych zawodowo. Co ważne Grodzki Urząd Pracy jako swoiste centrum aktywności zawodowej będzie mógł z większą intensywnością i większą skutecznością podejmować współpracę z sektorem nauki i edukacji oraz pracodawcami, zwiększając korelację pomiędzy oczekiwaniami rynku pracy a podażą kompetencji i wiedzy, a także mieć realny wpływ na upowszechnianie i unowocześnienie kształcenia zawodowego i uczenia się przez całe życie.

Planowana dalsza cyfryzacja procesów, w tym usług publicznych, będzie mieć wyraźne przełożenie na funkcjonowanie instytucji rynku pracy, w tym Grodzkiego Urzędu Pracy. Zastosowanie komunikacji z klientem urzędu drogą elektroniczną zarówno zwiększy dostępność, jak i zmniejszy koszty funkcjonowania oraz przyspieszy sposób realizacji spraw urzędowych. W odniesieniu do publicznych służb zatrudnienia planuje się szersze zastosowanie technik informatycznych w takich obszarach, jak proces rejestracji (co zostało już zapoczątkowane z związku z pandemią COVID-19) i kontakt z urzędem (w tym także np. czaty z doradcą zawodowym) oraz zastosowanie inteligentnych rozwiązań do dopasowywania ofert pracy, odpowiedzi na pytania, oceny kwalifikacji, oceny szans na zatrudnienie (zarówno dla poszukujących pracy, jak i pracodawców). Istotne także będzie wdrożenie jednolitych standardów działań dotyczących obsługi pracodawców i nowych grup docelowych usług oferowanych przez urząd.

2. Misja Grodzkiego Urzędu Pracy

Misją Grodzkiego Urzędu Pracy jest stałe podejmowanie działań na rzecz rozwoju i równoważenia popytu i podaży pracy na lokalnym rynku pracy.

3. Analiza organizacji

Program Promocji Zatrudnienia i Aktywizacji Zawodowej na lata 2021-2025 z perspektywą do 2030 roku w Gminie Miejskiej Kraków - Strategia Działania Grodzkiego Urzędu Pracy w Krakowie jest realizowany przez Grodzki Urząd Pracy w Krakowie. Urząd posiada relatywnie liczne zasoby kadrowe, których praca i obowiązki wynikają z przyjętego regulaminu, zakresów obowiązków i odpowiedzialności pracowników na poszczególnych stanowiskach pracy. Ewentualne uzupełnienia kadrowe stanowić będą element realizacji przyjętej strategii działania Grodzkiego Urzędu Pracy.

Urząd jako organizacja funkcjonuje w adekwatnie - do pełnionej roli, funkcji, zadań i odpowiedzialności - skomponowanej strukturze organizacyjnej ujętej w schemacie organizacyjnym stanowiącym załącznik do niniejszej strategii (Załącznik nr 1). W dyspozycji urzędu jest niezbędna infrastruktura obejmująca budynek, sprzęt biurowy, rozwiązania informatyczne w postaci aplikacji komputerowych wspomagających świadczenie usług, procedury obsługi klientów urzędu, a także inne regulacje

wewnętrzne nadające pracy urzędu odpowiedni porządek i usystematyzowanie. Zestaw usług, jakie oferuje Grodzki Urząd Pracy w Krakowie swoim klientom jest tożsamy z zestawem instrumentów rynku pracy, o których mowa w ustawie z dnia 20 kwietnia 2004r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (tekst jednolity: Dz.U. z 2018r., poz. 1265 z późn. zm.), określającej zadania państwa i powiatu w zakresie promocji zatrudnienia, łagodzenia skutków bezrobocia oraz aktywizacji zawodowej oraz w innych przepisach, które nakładają na urząd inne obowiązki i wyposażają w odpowiednie kompetencje.

Na podejmowane zadania urząd otrzymuje środki finansowe płynące w głównej mierze z Funduszu Pracy. Wszystkie podjęte przez urząd zadania znajdują swoje odzwierciedlenie w przyjętej strukturze i wielkości przyznanych środków finansowych i wydatków w danym roku budżetowym.

Na potrzeby realizacji przyjętego Programu Promocji Zatrudnienia i Aktywizacji Zawodowej na lata 2021-2025 z perspektywą do 2030 roku w Gminie Miejskiej Kraków przeprowadzono krytyczną analizę organizacyjną urzędu, która ostatecznie przybrała postać analizy SWOT (mocne strony, słabe strony, szanse i zagrożenia). Analiza obejmuje pełen zakres cech organizacji pogrupowanych w 4 obszary funkcjonalne tj.: zasoby kadrowe i strukturę organizacyjną, usługi urzędu, infrastrukturę i procedury działania oraz dodatkowo obszar zdolności informacyjnych urzędu. Podsumowanie najważniejszych ustaleń w postaci streszczenia przeprowadzonej analizy przedstawiają macierze na kolejnych stronach.

STRUKTURA ORGANIZACYJNA I ZASOBY LUDZKIE

Mocne Strony	Słabe strony
• opracowana, jasna i przejrzysta struktura organizacyjna GUP zatwierdzona przez Urząd Miasta Krakowa • adekwatny do potrzeb i właściwy zarządczo podział komórek organizacyjnych urzędu odpowiedzialnych za wdrażanie zadań GUP • sprawdzony i odpowiedzialny sposób zarządzania • wykwalifikowana i dysponująca niezbędnym doświadczeniem kadra pracownicza • względnie adekwatna do potrzeb i zadań GUP liczba pracowników • opracowane i skutecznie funkcjonujące systemy awansu poziomego i pionowego • stabilna sytuacja zawodowa pracowników i kadry kierowniczej GUP • relatywnie młoda i dynamiczna kadra Pracownicza GUP	• czasowe przeciążenia pracowników i kadry kierowniczej nadmiernymi obowiązkami i zadaniami, • brak uregulowanego przepisami prawa systemu konkurencyjnego, w stosunku do rynku prywatnego, promowania kompetencji zawodowych pracowników GUP • brak wysoko wyspecjalizowanych usług szkoleniowych dotyczących obszarów i zagadnień rynku przyszłości (zielone i innowacyjne technologie) dostosowujące kompetencje pracowników do dynamicznych zmian na rynku pracy • problem z pozyskiwaniem wysokiej klasy specjalistów (np. sfera IT)
Szanse	Zagrożenia
• łatwa możliwość podejmowania przez GUP nowych wyzwań i zadań związanych z zarządzaniem lokalnym rynkiem pracy • łatwość delegowania trudnych i złożonych zadań na niższe szczeble struktury organizacyjnej GUP • łatwe uzyskanie ponadprzeciętnych rezultatów pracy dzięki zaangażowaniu pracowników • możliwość funkcjonowania GUP jako organizacji uczącej się i utrzymującej zasoby wiedzy i doświadczenia dzięki utrzymaniu i awansowaniu młodych pracowników	• utrata wysoko wykwalifikowanych pracowników w wyniku uzyskiwania bardziej atrakcyjnych ofert z rynku, • obniżenie jakości i wydłużenie terminów świadczonych usług na rzecz klientów GUP

USŁUGI

Mocne Strony	Słabe strony
• jasno zdefiniowany i szczegółowo opisany katalog usług GUP wynikający wprost z przepisów prawnych, • dopracowane sposoby świadczenia usług GUP w wyniku wieloletniego zbierania doświadczeń oraz najlepszych praktyk realizacji usług rynku pracy, • profesjonalne wdrażanie usług tylko przez doświadczonych i wyspecjalizowanych pracowników, • oferowanie i dostarczania usług poparte zaufaniem do GUP • pewne finansowanie podjętych działań przez GUP, • zapewniony prawem równy dostęp do usług bez względu na cechy klientów i okoliczności wdrażania, • możliwość realizacji usług rynku pracy w ramach projektów lub/i programów/inicjatyw specjalnych, • dobrze rozpoznana charakterystyka klientów – odbiorców usług GUP • dobrze rozpoznany terytorialnie rynek gminy miejskiej Krakowa jako rynek usług aktywizacji zawodowej	• zamknięty ustawowymi przepisami prawa tradycyjny katalog usług rynku pracy oferowany przez GUP, • brak możliwości realizacji innych usług adekwatnych do bieżących potrzeb klientów, ale wykraczających poza zdefiniowane prawem usługi rynku pracy, • niska lub niedopuszczalna elastyczność w zakresie treści i form wdrażania/dostarczania przez GUP usług rynku pracy • ze względu na obowiązujące regulacje prawne: relatywnie długi czas oczekiwania na usługi świadczone przez urząd, w szczególności dla pracodawców
Szanse	Zagrożenia
• relatywnie łatwe wdrażanie przyjętego katalogu usług sprzyjające zdobyciu i utrzymaniu dominującej pozycji na lokalnym rynku pracy • możliwość uzyskania wysokiej satysfakcji klientów z jakości i skuteczności realizowanych usług, • możliwość udziału GUP w wielu projektach i inicjatywach rynku pracy • łatwe pozyskiwanie partnerów do współpracy w obszarze inicjatyw rynku pracy • możliwość budowania pozytywnego wizerunku GUP i wysokiej pozycji na lokalnym rynku pracy	• zagrożenie utraty części klientów rezygnujących z usług, co może wynikać z konieczności zachowania prawnych procedur realizacji, co z kolei wiąże się często z czasochłonnością i nadmiernym w ocenie klientów zbiurokratyzowaniem procesów obsługi, • utrata części klientów i wizerunku GUP w sytuacjach niepodejmowania realizacji usług o ile nie są zgodne ustawowym katalogiem usług urzędów pracy, • utrata możliwości elastycznego reagowania na potrzeby rynku pracy.

INFRASTRUKTURA/PROCEDURY/FINANSE

Mocne Strony	Słabe strony
- dysponowanie zapleczem w postaci jednego budynku z infrastrukturą informatyczną niezbędną do realizacji zadań i usług GUP, - ujednolicone i sprawnie funkcjonujące procedury zarządzania – zarówno w obrębie GUP jak i w relacjach z instytucjami zewnętrznymi, - ujednolicone procedury dotyczące realizacji usług rynku pracy, - wysoka stabilność finansowa GUP wynikająca z ugruntowanych rozwiązań prawnych i przyjętych procedur planowania finansowego, - możliwość pozyskania dodatkowych środków finansowych na realizację usług i instrumentów rynku pracy	- brak tytułu własności do budynku, - niekorzystna lokalizacja budynku GUP dla jego klientów, - brak dostosowania budynku do wymogów dostępności dla klientów o szczególnych potrzebach, - konieczność planowania i zamykania wydatków w okresach rocznych - roczne planowanie budżetu.
Szanse	Zagrożenia
- możliwość realizacji wszystkich usług rynku pracy w jednej lokalizacji GUP , - możliwość zaplanowania i realizacji w danym roku budżetowym usług i instrumentów rynku pracy, - możliwość wpływu na doskonalenie i wprowadzanie rozwiązań informatycznych wspomagających pracę urzędu w zakresie świadczonych usług , - wzmocnienie wizerunku i pozycji GUP w wyniku stabilnej sytuacji finansowej i pewnego finansowania zaplanowanych usług,	- niemożność dostosowania budynku GUP do obecnie wymaganych standardów dla tego typu budynków użyteczności publicznej - niespełnianie obowiązujących przepisów w zakresie dostępności budynku.

DZIAŁALNOŚĆ INFORMACYJNO – PROMOCYJNA - MARKETING USŁUG URZĘDU

Mocne Strony	Słabe strony
• funkcjonowanie w strukturze GUP komórki odpowiedzialnej za działania promocyjno-informacyjne, • funkcjonujące kanały komunikacji i kontaktów z mediami, • wypracowane metody prowadzenia kampanii promocyjnych, • doświadczenia w zakresie realizacji programów informacyjnych i spotkań • wypracowane metody, narzędzia i rozwiązania instytucjonalne w zakresie prowadzenia stałego monitorowania sytuacji na lokalnym rynku pracy i przekazywania najważniejszych informacji o rynku pracy w przekazach informacyjnych (Krakowskie Obserwatorium Rynku Pracy)	• ograniczone środki finansowe komórki odpowiedzialnej za działania promocyjno-informacyjne, • ograniczone zainteresowanie odbiorców fachowymi informacjami o rynku pracy i funkcjonowaniu rynku pracy.
Szanse	Zagrożenia
• możliwość budowania pozytywnego wizerunku GUP i wysokiej pozycji na lokalnym rynku pracy w sposób regularny i zgodnie z ustalonym planem promocyjnym, • poszerzenie grona potencjalnych odbiorców informacji, a tym samym potencjalne poszerzenie grona klientów GUP, • zwiększenie rozpoznawalności GUP wśród klientów i mieszkańców Krakowa, • zwiększenie wpływu GUP na działalność innych instytucji, a w tym instytucji nauki, edukacji, innych instytucji rynku pracy, • zwiększenie wpływu GUP na procesy rozwoju nowych trendów na rynku pracy, rozwoju procesów gospodarczych i na szeroko pojętą lokalną politykę rynku pracy.	• subiektywna, niewymierna ocena skutków działań promocyjno-informacyjnych ze względu na brak twardych wskaźników efektywności przeprowadzonych działań, • drugorzędność działań promocyjnych w hierarchii działań statutowych GUP – w sytuacji ograniczonych środków finansowych.

4. Cele strategiczne, cele operacyjne i działania podejmowane w ramach realizacji strategii wraz z harmonogramem wdrażania i pomiarem rezultatów

Program Promocji Zatrudnienia i Aktywizacji Zawodowej na lata 2021-2025 z perspektywą do 2030 roku w Gminie Miejskiej Kraków - Strategia Działania Grodzkiego Urzędu Pracy w Krakowie eksponuje pięć celów strategicznych, powiązanych ze zdefiniowanymi wyzwaniami lokalnego rynku przy jednoczesnym wyznaczeniu priorytetów polityki miasta Krakowa w odniesieniu rynku pracy. Są to:

Cel 1. Złagodzenie negatywnych skutków epidemii COVID-19 na lokalnym rynku pracy.

Cel 2. Rozwój kwalifikacji, umiejętności i postaw niezbędnych na lokalnym rynku pracy oraz wymogów rynku pracy przyszłości

Cel 3. Równoważenie popytu i podaży na rynku pracy w gminie miejskiej Kraków

Cel 4. Zwiększenie oferty Grodzkiego Urzędu Pracy w zakresie prac wysokiej jakości

Cel 5. Skuteczne i efektywne zarządzanie migracjami zarobkowymi

Każdy cel strategiczny powiązano z celami operacyjnymi i zestawem niezbędnych działań służących osiągnięciu oczekiwanych rezultatów. Realizacja strategii przyczyni się do istotnej poprawy sytuacji osób bezrobotnych i poszukujących pracy na rynku pracy, w szczególności w zakresie rozwoju kompetencji

i kwalifikacji zawodowych, przyczyni się do zachowania spójności społecznej, równoważenia popytu i podaży na rynku pracy, a także pozwoli na zwiększenie aktywności w zakresie pozyskania ofert pracy od szerokiego grona pracodawców, w tym pracodawców oferujących miejsca pracy wysokiej jakości.

Cel 1. Złagodzenie negatywnych skutków epidemii COVID-19 na lokalnym rynku pracy

Pandemia COVID-19 spowodowała konieczność wdrożenia wielu ograniczeń w prowadzeniu działalności gospodarczej na terenie Krakowa i przejściowe zamrożenie części gospodarki miasta. W szczególności ograniczenia dotyczyły branży gastronomicznej, wystawienniczej, rozrywkowej, kulturalnej, rekreacyjnej, szkoleniowej oraz handlu. Dodatkowo, w sposób ciągły, ze względu na zakazy lotów ograniczony został ruch turystyczny na czym ucierpieli touroperatorzy, agencje turystyczne, firmy świadczące usługi transportowe, a przede wszystkim hotele i obiekty oferujące noclegi. W sytuacji dalszych ograniczeń w prowadzeniu działalności gospodarczej w wyniku kolejnych fal pandemii kluczowym wyzwaniem będzie dalsza ochrona miejsc pracy w związku z możliwym negatywnym wpływem na wzrost bezrobocia. Istotnym będzie zatem zapewnienie sprawnej kontynuacji działań osłonowych, w szczególności dla branż najbardziej dotkniętych ograniczeniami w prowadzeniu działalności gospodarczej.

Tabela nr 1. Cel strategiczny, cele operacyjne i działania związane z łagodzeniem negatywnych skutków epidemii COVID-19 na lokalnym rynku pracy

Cel strategiczny	Cele operacyjne	Działania
Złagodzenie negatywnych skutków epidemii COVID-19 na	1. Wsparcie płynności finansowej przedsiębiorstw oraz pomoc w utrzymaniu zatrudnienia w okresie	1. Monitoring i kontrola wydatkowania przyznanego wsparcia dla uprawnionych podmiotów w ramach Tarczy

Cel strategiczny	Cele operacyjne	Działania
lokalnym rynku pracy	prawnych ograniczeń w funkcjonowaniu podmiotów	Antykryzysowej
	2. Objęcie pomocą uczestników obrotu gospodarczego poszkodowanych wskutek pandemii COVID-19 w przypadku wystąpienia kolejnych prawnych ograniczeń w funkcjonowaniu podmiotów	1. Uruchomienie instrumentów wsparcia zgodnie z regulacjami prawnymi
	3. Wsparcie firm z sektorów szczególnie poszkodowanych skutkami obostrzeń pandemicznych (np. gastronomia, hotelarstwo) instrumentami rynku pracy	1. Uruchomienie instrumentów wsparcia z dostępnych w ramach standardowego finansowania zadań własnych (np. prace interwencyjne, staże, doposażenie stanowisk pracy, szkolenia finansowane z KFS).

Karta realizacji celu strategicznego nr 1

Działanie (uszczegółowione zadaniami i projektami)	Okres realizacji	Planowana wartość wskaźnika rezultatu w okresie realizacji działania	Metoda pomiaru i oceny rezultatu
1.1. Monitoring i kontrola wydatkowania przyznanego wsparcia dla uprawnionych podmiotów w ramach Tarczy Antykryzysowej	2021-2024	Wartość wskaźnika zostanie określona w przygotowanym planie kontroli	Analiza i ocena wyników kontroli
2.1. Uruchomienie instrumentów wsparcia zgodnie z regulacjami prawnymi	Okres przysługiwania uprawnień do złożenia wniosku	Rozpatrzenie 100% złożonych wniosków	Analiza i ocena rezultatów zawartych w sprawozdaniu z realizacji zadania – statystyka GUP
3.1. Uruchomienie instrumentów wsparcia z dostępnych w ramach standardowego finansowania zadań własnych (np. prace interwencyjne, staże,	2021-2025	Wartość wskaźnika zostanie określona w rocznych planach realizacji standardowych usług i instrumentów	Analiza i ocena rezultatów zawartych w sprawozdaniu z realizacji zadań – statystyka GUP

Działanie (uszczegółowione zadaniami i projektami)	Okres realizacji	Planowana wartość wskaźnika rezultatu w okresie realizacji działania	Metoda pomiaru i oceny rezultatu
doposażenie stanowisk pracy, szkolenia finansowane z KFS).		rynku pracy	

Cel 2. Rozwój kwalifikacji, umiejętności i postaw niezbędnych na lokalnym rynku pracy oraz wymogów rynku pracy przyszłości

Rozwój kwalifikacji, umiejętności i postaw niezbędnych dla równoważenia popytu i podaży na lokalnym rynku pracy oraz wymogów rynku pracy przyszłości wiąże się bezpośrednio z obszarem wsparcia procesów nabywania nowych umiejętności i kwalifikacji. W tym kontekście wspieranie rozwoju edukacji, podejmowania i realizacji wyspecjalizowanych szkoleń i kursów staje się jednym z kluczowych zadań

w ramach realizacji strategii. Konsekwencją przyjętego podejścia jest doskonalenie metod prognozowania zapotrzebowania na zawody, kompetencje i nowe kwalifikacje w perspektywie krótko i długoterminowej. Oszacowanie przyszłego popytu na pracowników o konkretnych umiejętnościach pozwoli na dopasowanie oferty edukacyjnej nie tylko dla uczniów i studentów, ale także dla innych zainteresowanych podnoszeniem i uzupełnianiem kwalifikacji zawodowych. Dopasowanie kwalifikacji zawodowych do potrzeb i oczekiwań pracodawców z kolei przyczyni się do zmniejszenia bezrobocia, w tym długoterminowego i zwiększenia efektywności pracy w przedsiębiorstwach. Ważnym elementem działań na rzecz dostosowania kompetencji jest promowanie uczenia się przez całe życie i dofinansowanie działań edukacyjnych ze środków Krajowego Funduszu Szkoleniowego (KFS). W związku z coraz większymi wyzwaniami związanymi z polityką proekologiczną, a także ze starzeniem się społeczeństwa konieczne staje się prowadzenie działań mających na celu wsparcie tworzenia zielonych miejsc pracy, a także wsparcie tworzenia miejsc pracy w srebrnej gospodarce (silver economy). W efekcie cyfryzacji niezbędne jest wsparcie uzupełniania kwalifikacji zawodowych w związku

z wdrażaniem nowych technologii w gospodarce. Doświadczenie pandemii wskazuje, że dalsze rozwijanie pracy zdalnej w oparciu o umiejętności cyfrowe może zarówno przyczynić się do efektywniejszej działalności pracodawców, jak i skutecznie umożliwić pracownikom łączenie życia zawodowego i rodzinnego.

Tabela nr 2. Cel strategiczny, cele operacyjne i działania związane z rozwojem kwalifikacji, umiejętności i postaw niezbędnych na lokalnym rynku pracy oraz wymogów rynku pracy przyszłości

Cel strategiczny	Cele operacyjne	Działania
Rozwój kwalifikacji, umiejętności i postaw niezbędnych na lokalnym rynku pracy oraz wymogów rynku pracy przyszłości	1. Lepsze dostosowanie kompetencji i kwalifikacji pracowników do wymogów lokalnego rynku pracy	1. Promocja i finansowanie usług szkoleniowych i innych form podnoszenia kwalifikacji zawodowych bezrobotnych i poszukujących pracy
		2. Uczestnictwo w konferencjach, spotkaniach roboczych i pracach zespołów zadaniowych Małopolskiego Partnerstwa na Rzecz Kształcenia Ustawicznego i Małopolskiego Partnerstwa na rzecz Osób Młodych.

Cel strategiczny	Cele operacyjne	Działania
	2. Wdrożenie procesu stałego prognozowania zapotrzebowania na zawody, kompetencje i nowe kwalifikacje w perspektywie krótko i długoterminowej	1. Wypracowanie założeń i wdrożenie cyklicznych badań i analiz lokalnego rynku pracy w ramach Krakowskiego Obserwatorium Rynku Pracy w kontekście pozyskiwania wiarygodnych informacji o zawodach i specjalnościach rozwijającej się gospodarki i gospodarki przyszłości
		2. Stałe prowadzenie monitoringu zawodów deficytowych i nadwyżkowych i adekwatne korygowanie kierunków kształcenia ustawicznego bezrobotnych i poszukujących pracy
	3. Wypromowanie i umacnianie pozytywnych postaw wobec kształcenia ustawicznego	1. Promocja i dofinansowanie kształcenia ustawicznego ze środków Krajowego Funduszu Szkoleniowego.
		2. Rozwijanie współpracy przedsiębiorców, instytucji edukacyjnych, instytucji publicznych i organizacji pracowników w zakresie definiowania potrzeb i rozwoju systemu doskonalenia kwalifikacji zawodowych
	4. Wypracowanie i wdrożenie podejścia do przygotowywania zasobów kadrowych odpowiadających potrzebom zielonej i cyfrowej transformacji	1. Zdefiniowanie katalogu zawodów i specjalności niezbędnych dla zapewnienia kadr zielonej i cyfrowej transformacji
		2. Wspieranie procesów uzupełniania kwalifikacji zawodowych w związku z wdrażaniem nowych technologii w gospodarce.
		3. Wspieranie rozwoju kompetencji potrzebnych branżom w ramach nowej Polityki Przemysłowej i Przemysłu 4.0.
	5. Wypracowanie i wdrożenie podejścia do przygotowywania zasobów kadrowych odpowiadających potrzebom „silver economy”	1. Wspieranie rozwoju kompetencji niezbędnych w systemie ochrony zdrowia i usługach opiekuńczych
		2. Zdefiniowanie katalogu zawodów i specjalności niezbędnych dla zapewnienia kadr odpowiadających potrzebom „silver economy”
		3. Wspieranie procesów uzupełniania kwalifikacji zawodowych w związku z rozwojem sektora „silver economy”

Karta realizacji celu strategicznego nr 2

Działanie (uszczegółowione zadaniami i projektami)	Okres realizacji	Planowana wartość wskaźnika rezultatu w okresie realizacji działania	Metoda pomiaru i oceny rezultatu
1.1. Promocja i finansowanie usług szkoleniowych i innych form podnoszenia kwalifikacji zawodowych bezrobotnych i poszukujących pracy	2021 – 2025	Wykorzystanie min. 80% środków przeznaczonych na usługi szkoleniowe oraz inne formy podnoszenia kwalifikacji.	Analiza i ocena rezultatów zawartych w Raporcie „Poradnictwo zawodowe, szkolenie bezrobotnych i poszukujących pracy, staż i przygotowanie zawodowe dorosłych, kształcenie ustawiczne pracowników”
1.2. Uczestnictwo w konferencjach, spotkaniach roboczych i pracach zespołów zadaniowych Małopolskiego Partnerstwa na Rzecz Kształcenia Ustawicznego i Małopolskiego Partnerstwa na rzecz Osób Młodych.	2021 – 2025	W odpowiedzi na zaproszenie udział w 90% konferencji, spotkań roboczych i spotkaniach zespołów zadaniowych	Weryfikacja i ocena potwierdzeń uczestnictwa
2.1. Wypracowanie założeń i wdrożenie cyklicznych badań i analiz lokalnego rynku pracy w ramach Krakowskiego Obserwatorium Rynku Pracy w kontekście pozyskiwania wiarygodnych informacji o zawodach i specjalnościach rozwijającej się gospodarki i gospodarki przyszłości	2021 – 2025	4 publikacje rocznie	Weryfikacja i ocena liczby wydanych publikacji
2.2. Stałe prowadzenie monitoringu zawodów deficytowych i nadwyżkowych i adekwatne korygowanie kierunków kształcenia ustawicznego bezrobotnych i poszukujących pracy	2021 - 2025	Liczba opracowanych raportów, nie mniej niż 1 rocznie	Analiza i ocena rezultatów zawartych w Raportach monitoringu
3.1. Promocja i dofinansowanie kształcenia ustawicznego ze środków Krajowego Funduszu Szkoleniowego	2021 - 2025	Wykorzystanie min. 85% środków przeznaczonych na dofinansowanie kształcenia ustawicznego	Analiza i ocena rezultatów zawartych w Raporcie „Poradnictwo zawodowe, szkolenie bezrobotnych i poszukujących pracy, staż i przygotowanie zawodowe dorosłych,

Działanie (uszczegółowione zadaniami i projektami)	Okres realizacji	Planowana wartość wskaźnika rezultatu w okresie realizacji działania	Metoda pomiaru i oceny rezultatu
			kształcenie ustawiczne pracowników”
3.2. Rozwijanie współpracy przedsiębiorców, instytucji edukacyjnych, instytucji publicznych i organizacji pracowników w zakresie definiowania potrzeb i rozwoju systemu doskonalenia kwalifikacji zawodowych	2021 - 2025	Prowadzenie spotkań z podmiotami współpracującymi. Liczba spotkań nie mniej niż 3 w ciągu roku.	Analiza i ocena rezultatów zawartych w dokumentacji z przeprowadzonych spotkań.
4.1. Zdefiniowanie katalogu zawodów i specjalności niezbędnych dla zapewnienia kadr zielonej i cyfrowej transformacji	2022 - 2025	Liczba opracowanych raportów, nie mniej niż 1 rocznie	Analiza i ocena rezultatów zawartych w opracowanych katalogach
4.2. Wspieranie procesów uzupełniania kwalifikacji zawodowych w związku z wdrażaniem nowych technologii w gospodarce.	2021 - 2025	Przeprowadzenie akcji promocyjnej w zakresie procesów uzupełniania kwalifikacji zawodowych w związku z wdrażaniem nowych technologii w gospodarce. Liczba akcji promocyjnych nie mniej niż raz na rok.	Analiza i ocena rezultatów zawartych w dokumentacji GUP
4.3. Wspieranie rozwoju kompetencji potrzebnych branżom w ramach nowej Polityki Przemysłowej i Przemysłu 4.0.	2021 -2025	Przeprowadzenie akcji promocyjnej w zakresie rozwoju kompetencji potrzebnych branżom w ramach nowej Polityki Przemysłowej i Przemysłu 4.0. Liczba akcji promocyjnych nie mniej niż raz na rok.	Analiza i ocena rezultatów zawartych w dokumentacji GUP
5.1. Wspieranie rozwoju kompetencji niezbędnych w systemie ochrony	2021 - 2025	Przeprowadzenie akcji promocyjnej w	Analiza i ocena rezultatów zawartych w

Działanie (uszczegółowione zadaniami i projektami)	Okres realizacji	Planowana wartość wskaźnika rezultatu w okresie realizacji działania	Metoda pomiaru i oceny rezultatu
zdrowia i usługach opiekuńczych		zakresie rozwoju kompetencji niezbędnych w systemie ochrony zdrowia i usługach opiekuńczych. Liczba akcji promocyjnych nie mniej niż raz na rok.	dokumentacji GUP
5.2. Zdefiniowane katalogu zawodów i specjalności niezbędnych dla zapewnienia kadr odpowiadających potrzebom „silver economy”	2021 - 2025	Liczba opracowanych raportów, nie mniej niż 1 rocznie	Analiza i ocena rezultatów w opracowanych katalogach
5.3. Wspieranie procesów uzupełniania kwalifikacji zawodowych w związku z rozwojem sektora „silver economy”	2021 - 2025	Przeprowadzenie akcji promocyjnej w zakresie procesów uzupełniania kwalifikacji zawodowych w związku z rozwojem sektora „silver economy”. Liczba akcji promocyjnych nie mniej niż raz na rok.	Analiza i ocena rezultatów zawartych w dokumentacji GUP

Cel 3. Równoważenie popytu i podaży na rynku pracy w gminie miejskiej Kraków

Zmiany demograficzne, zmiany trendów społecznych oraz szereg innych zmian zachodzących w przestrzeni gospodarczej Krakowa zmuszają do podejmowania obecnie, jak i wyprzedzająco szeregu działań zmierzających do pełnego wykorzystania potencjału zasobów ludzkich miasta. Kluczową grupę stanowią osoby będące obecnie na marginesie rynku pracy, znajdujące się w szczególnej sytuacji na rynku pracy i inne osoby, których potencjał może być wykorzystany w ramach równoważenia rynku pracy. Zapewnienie dostępu do elastycznych form pracy, różnych form opieki nad dzieckiem, w tym instytucjonalnej opieki, umożliwi godzenie życia rodzinnego z zawodowym i szybszy powrót na rynek pracy oraz uchroni przed dezaktualizacją kwalifikacji. Istotne jest to, aby wspierać takie formy pracy i aktywizacji zawodowej, które tworzą rynek pracy przyjazny rodzinom, w tym m.in. poprzez stosowanie rozwiązań w zakresie elastycznego czasu pracy i pracy zdalnej. Również wysiłki na rzecz

zapewnienia szerszej integracji młodych ludzi z rynkiem pracy mają duże znaczenia zarówno z ich perspektywy, jak i dla uzyskania równowagi na rynku pracy. Wydłużenie okresu życia, w tym dobrej kondycji zdrowotnej, oraz system emerytalny sprawiają, że grupa osób w wieku okołoemerytalnym powinna być również adresatem działań aktywizacyjnych i powinni być wspierani w decyzji o dłuższym pozostawaniu w zatrudnieniu, przy uwzględnieniu możliwości wynikających z wieku i stanu zdrowia. Zatem koncentracja na aktywnych formach pomocy na rzecz osób bezrobotnych, poszukujących pracy, biernych zawodowo, pracujących oraz pracodawców staje się koniecznością z punktu widzenia równoważenia krakowskiego rynku pracy. Nie bez znaczenia będzie tu wzmocnienie współpracy z obszarem pomocy społecznej, sektorem ekonomii społecznej, w tym przedsiębiorczości społecznej, a także działania informacyjne i promocyjne w zakresie zarządzania wiekiem w przedsiębiorstwach.

Tabela nr 3. Cel strategiczny, cele operacyjne i działania związane równoważeniem popytu i podaży na rynku pracy w gminie miejskiej Kraków

Cel strategiczny	Cele operacyjne	Działania
Równoważenie popytu i podaży na rynku pracy w gminie miejskiej Kraków	1. Zwiększenie działań na rzecz szybszego i efektywnego zatrudnienia osób młodych	1. Kontynuacja usług poradnictwa zawodowego dla osób młodych
		2. Promocja i finansowanie staży zawodowych oraz innych form aktywizacji zawodowej dla osób młodych
		3. Realizacja programu orientacji i preorientacji zawodowej w szkołach średnich i zawodowych
	2. Intensyfikacja działań aktywizacyjnych wobec grup osób bezrobotnych wymagających ponadstandardowych działań	1. Kontynuacja usług poradnictwa zawodowego dla osób długotrwale bezrobotnych
		2. Dalsze działania na rzecz prawidłowej identyfikacji grup bezrobotnych wymagających zaawansowanych metod aktywizacji, w tym pogłębienie działań w zakresie dokonywania prawidłowej diagnozy powodów niepodejmowania aktywności zawodowej
		3. Rozwijanie współpracy z instytucjami pomocy społecznej i trzeciego sektora w zakresie podejmowania wzmożonych działań aktywizacyjnych wobec grup wymagających specjalnego wsparcia
	3. Wypromowanie krakowskiego rynku pracy jako rynku „spójnego i włączającego” (inkluzywnego), w tym w odniesieniu do grup	1. Prowadzenie działań informacyjnych wśród organizacji pracodawców, przedsiębiorstw i partnerów społecznych dotyczących zalet wprowadzania rozwiązań społecznie odpowiedzialnego biznesu (SCR) w celu ułatwiania podejmowania zatrudnienia grupom

Cel strategiczny	Cele operacyjne	Działania
	defaworyzowanych, w szczególności do osób z niepełnosprawnościami.	defaworyzowanym na rynku pracy
		2. Rozwijanie współpracy z instytucjami pomocy społecznej, Oddziałem PFRON oraz przedstawicielami trzeciego sektora w zakresie podejmowania zatrudnienia w grupach defaworyzowanych na rynku pracy
		3. Działania propagujące stosowanie elastycznych i jednocześnie stabilnych form zatrudnienia (m. in. pracę zdalną, ruchomy czas pracy),
		4. Wspieranie godzenia obowiązków rodzinnych z zawodowymi, w tym zapewnienie dostępu do różnych form opieki nad osobami zależnymi, m. in. do instytucji opieki

Karta realizacji celu strategicznego nr 3

Działanie (uszczegółowione zadaniami i projektami)	Okres realizacji	Planowana wartość wskaźnika rezultatu w okresie realizacji działania	Metoda pomiaru i oceny rezultatów
1.1. Kontynuacja usług poradnictwa zawodowego dla osób młodych	2021-2025	Utrzymanie liczby porad zawodowych dla osób młodych na poziomie co najmniej równym do roku poprzedniego	Analiza i ocena rezultatów zawartych w zestawie danych statystycznych GUP Kraków/system informatyczny
1.2. Promocja i finansowanie staży zawodowych oraz innych form aktywizacji zawodowej dla osób młodych 1) Projekt „Aktywizacja osób młodych pozostających bez pracy na terenie Gminy Miejskiej Kraków”	2021 - 2025	Wykorzystanie 80% środków przeznaczonych na staże oraz inne formy aktywizacji zawodowej dla osób młodych	Analiza i ocena rezultatów zawartych w rejestrze bezrobotnych GUP
1.3. Realizacja programu orientacji i preorientacji zawodowej w szkołach średnich i zawodowych	2021-2025	Przeprowadzenie min. 20 spotkań informacyjnych (rocznie)	Analiza i ocena rezultatów zawartych w zestawie danych statystycznych GUP Kraków/system informatyczny
2.1. Kontynuacja usług poradnictwa zawodowego dla osób długotrwale bezrobotnych	2021-2025	Utrzymanie liczby porad zawodowych dla osób długotrwale	Analiza i ocena rezultatów zawartych w zestawie danych

Działanie (uszczegółowione zadaniami i projektami)	Okres realizacji	Planowana wartość wskaźnika rezultatu w okresie realizacji działania	Metoda pomiaru i oceny rezultatów
		bezrobotnych na poziomie co najmniej równym do roku poprzedniego	statystycznych GUP Kraków/system informatyczny
2.2. Dalsze działania na rzecz prawidłowej identyfikacji grup bezrobotnych wymagających zaawansowanych metod aktywizacji, w tym pogłębienie działań w zakresie dokonywania prawidłowej diagnozy powodów niepodejmowania aktywności zawodowej	2021 - 2025	Liczba przeprowadzonych badań predyspozycji zawodowych. Coroczny wzrost do 10%.	Analiza i ocena rezultatów zawartych w rejestrze udostępnionym przez właściwego ministra
2.3. Rozwijanie współpracy z instytucjami pomocy społecznej i trzeciego sektora w zakresie podejmowania wzmożonych działań aktywizacyjnych wobec grup wymagających specjalnego wsparcia	2021 - 2025	Działania mające na celu aktywizację osób bezrobotnych w ramach współpracy z MOPS. Liczba osób skierowanych do aktywizacji w ramach wykonywania prac społecznie użytecznych – nie mniej niż 80% w stosunku do zgłoszonych ofert PSU.	Analiza i ocena rezultatów zawartych w rejestrze bezrobotnych GUP Analiza i ocena rezultatów pochodzących z danych MOPS
3.1. Prowadzenie działań informacyjnych wśród organizacji pracodawców, przedsiębiorstw i partnerów społecznych dotyczących zalet wprowadzania rozwiązań społecznie odpowiedzialnego biznesu (SCR) w celu ułatwiania podejmowania zatrudnienia grupom defaworyzowanym na rynku pracy	2021 - 2025	Rozpowszechnienie materiałów promocyjnych wśród przedsiębiorców. Liczba akcji promocyjnych nie mniej niż raz na rok.	Analiza i ocena rezultatów zawartych w dokumentacji GUP
3.2. Rozwijanie współpracy z instytucjami pomocy społecznej, Oddziałem PFRON oraz przedstawicielami trzeciego sektora w zakresie podejmowania zatrudnienia grupach defaworyzowanych na rynku pracy	2021-2025	Liczba akcji promocyjnych i spotkań we współpracy z PFRON lub przedstawicielami trzeciego sektora - nie mniej niż 4 na rok.	Analiza i ocena rezultatów zawartych w dokumentacji GUP

Działanie (uszczegółowione zadaniami i projektami)	Okres realizacji	Planowana wartość wskaźnika rezultatu w okresie realizacji działania	Metoda pomiaru i oceny rezultatów
3.3. Działania propagujące stosowanie elastycznych i jednocześnie stabilnych form zatrudnienia (m.in. pracę zdalną, ruchomy czas pracy),	2021 - 2025	Przeprowadzenie akcji promocyjnej w zakresie stosowania elastycznych i jednocześnie stabilnych form zatrudnienia – 2 w roku.	Analiza i ocena rezultatów zawartych w dokumentacji GUP
3.4. Wspieranie godzenia obowiązków rodzinnych z zawodowymi, w tym zapewnienie dostępu do różnych form opieki nad osobami zależnymi, m. in. do instytucji opieki	2021 - 2025	Wydatkowanie min. 85% środków przyznanych na realizację tego zadania.	Analiza i ocena rezultatów zawartych w dokumentacji GUP

Cel 4. Zwiększenie oferty Grodzkiego Urzędu Pracy w zakresie oferowania pracy wysokiej jakości

Prognozowany rozwój gospodarczy, w tym rozwój gospodarki opartej na wiedzy i inteligentnych rozwiązaniach sprzyjający włączeniu społecznemu oraz rozwój przemysłu 4.0 zwiększa szanse na przyrost wymagających, ale atrakcyjnych ofert zatrudnienia i miejsc pracy wysokiej jakości. W kontekście budowy gospodarki zrównoważonego rozwoju istotne jest zapewnienie pracownikom stabilnych, wysokiej jakości miejsc pracy z godnym wynagrodzeniem za wykonaną pracę. Biorąc jednocześnie pod uwagę planowane zmiany w zakresie funkcjonowania publicznych służb zatrudnienia, której jednym z założeń jest skupienie się urzędów pracy na działaniach aktywizacyjnych i skutecznym łączeniu zasobów pracy z ofertami zatrudnienia Grodzki Urząd Pracy powinien wzmocnić swoją aktywność w obszarze innowacyjnej i nowoczesnej gospodarki, która generuje możliwości zatrudnienia na stanowiskach pracy wysokiej jakości, z atrakcyjnymi wynagrodzeniami i warunkami pracy. To wiąże się również z koniecznością dysponowania zasobami ludzkimi o wysokich walorach kompetencyjnych, dobrym przygotowaniem zawodowym i odpowiednim doświadczeniem. Z tego powodu planowane są działania informacyjne i promujące funkcjonowanie urzędu jako instytucji pracującej na rzecz inteligentnej, rozwijającej się gospodarki w celu pozyskania do współpracy zarówno podmiotów gospodarczych reprezentujących ten trend rozwojowy, jak i potencjalnych pracowników, którzy będą zdolni do podejmowania pracy bardziej wymagającej, ale bardziej stabilnej i lepiej płatnej. Zwiększenie oferty zatrudnienia wysokiej jakości, to również wspieranie legalnego zatrudnienia oraz upowszechniania korzyści płynących z legalnego zatrudnienia i przestrzeganie przed zagrożeniami pracy nierejestrowanej.

Tabela nr 4. Cel strategiczny, cele operacyjne i działania związane ze zwiększeniem oferty Grodzkiego Urzędu Pracy w zakresie ofert pracy wysokiej jakości

Cel strategiczny	Cele operacyjne	Działania
Zwiększenie oferty Grodzkiego Urzędu Pracy w zakresie oferowania pracy wysokiej jakości	1. Zwiększenie udziału ofert pracy wysokiej jakości w ofercie wolnych miejsc pracy dostępnych na krakowskim rynku pracy za pośrednictwem urzędu pracy	1. Stałe zwiększanie ilości badań kompetencji zawodowych wśród klientów urzędu i przygotowywanie ich do planowania kariery i działań związanych ze zdobywaniem pracy w obszarze nowoczesnej gospodarki 2. Wzmacnianie działań propagujących korzyści płynące z podejmowania zatrudnienia w oparciu o przepisy kodeksu pracy 3. Intensyfikacja działań w zakresie pozyskiwania ofert pracy wysokiej jakości 4. Podjęcie działań na rzecz rozwoju wysokich kompetencji u klientów urzędu poszukujących pracy w zawodach i specjalnościach wymaganych w nowoczesnej gospodarce 5. Wspieranie rozwoju kompetencji cyfrowych oraz wspieranie systemu edukacji i szkolnictwa w dostosowaniu do wyzwań związanych z transformacją cyfrową,
	2. Intensyfikacja promocji i propagowania zatrudnienia w oparciu o formy przewidziane w prawie pracy (kodeksie pracy)	1. Działania na rzecz wspierania i propagowania wśród pracodawców i potencjalnych pracowników zatrudnienia w oparciu o formy przewidziane w prawie pracy (kodeksie pracy).

Karta realizacji celu strategicznego nr 4

Działanie (uszczegółowione zadaniami i projektami)	Okres realizacji	Planowana wartość wskaźnika rezultatu w okresie realizacji działania	Metoda pomiaru i oceny rezultatów
1.1.Stałe zwiększanie ilości badań kompetencji zawodowych wśród klientów urzędu i przygotowywanie ich do planowania kariery i działań związanych ze zdobywaniem pracy w obszarze nowoczesnej gospodarki	2021-2025	Liczba badań testowych - coroczny wzrost do 10%	Analiza i ocena rezultatów zawartych w zestawie danych statystycznych GUP Kraków/system informatyczny
1.2.Wzmacnianie działań propagujących korzyści płynące	2021-2025	Przeprowadzenie nie mniej niż 4 spotkań	Analiza i ocena rezultatów zawartych

Działanie (uszczegółowione zadaniami i projektami)	Okres realizacji	Planowana wartość wskaźnika rezultatu w okresie realizacji działania	Metoda pomiaru i oceny rezultatów
z podejmowania zatrudnienia w oparciu o przepisy kodeksu pracy		informacyjnych na rok. Stworzenie 1 publikacji zamieszczonej następnie na stronie internetowej i mediach społecznościowych	w danych statystycznych GUP Kraków/system informatyczny Analiza i ocena liczby wydanych publikacji
1.3.Intensyfikacja działań w zakresie pozyskiwania ofert pracy wysokiej jakości.	2021 - 2025	Pozyskanie ofert pracy wysokiej jakości - regulowanych kodeksem pracy na poziomie minimum 80% w stosunku do wszystkich ofert pozyskanych przez urząd.	Analiza i ocena rezultatów zawartych w dokumentacji GUP
1.4. Podjęcie działań na rzecz rozwoju wysokich kompetencji u klientów urzędu poszukujących pracy w zawodach i specjalnościach wymaganych w nowoczesnej gospodarce	2021 - 2025	Wykorzystanie minimum 80% środków przeznaczonych na szkolenia, studia podyplomowe, finansowanie kosztów egzaminów.	Analiza i ocena rezultatów zawartych w Raporcie „Poradnictwo zawodowe, szkolenie bezrobotnych i poszukujących pracy, staż i przygotowanie zawodowe dorosłych, kształcenie ustawiczne pracowników”
1.5.Wspieranie rozwoju kompetencji cyfrowych oraz wspieranie systemu edukacji i szkolnictwa w dostosowaniu do wyzwań związanych z transformacją cyfrową.	2021 - 2025	Przynajmniej jedno zawarte porozumienie w okresie 3 lat, począwszy od 2022 r.	Analiza i ocena rezultatów zawartych w dokumentacji UMK – Wydział Edukacji Analiza i ocena liczby zawartych porozumień z placówkami edukacyjnymi
2.1. Działania na rzecz wspierania i propagowania wśród pracodawców i potencjalnych pracowników zatrudnienia w oparciu o formy	2021 - 2025	Upowszechnianie materiałów informacyjnych. Przeprowadzenie akcji	Analiza i ocena rezultatów zawartych w dokumentacji GUP

Działanie (uszczegółowione zadaniami i projektami)	Okres realizacji	Planowana wartość wskaźnika rezultatu w okresie realizacji działania	Metoda pomiaru i oceny rezultatów
przewidziane w prawie pracy (kodeksie pracy).		promocyjnej w zakresie propagowania zatrudniania pracowników w oparciu o formy przewidziane w kodeksie pracy. Liczba akcji promocyjnych nie mniej niż raz na rok.	

Cel 5. Skuteczne zarządzanie migracjami zarobkowymi

Napływ zasobów siły roboczej do Krakowa z krajów Unii Europejskiej ze względu na niską konkurencyjność wynagrodzeń występuje w śladowym wymiarze. Dopiero zwiększenie tempa rozwoju nowoczesnej gospodarki i wzrost wynagrodzeń może tę sytuację zmienić, co mogłoby przynieść pozytywne skutki dla lokalnego rynku pracy w zakresie transferu wiedzy i wyższych standardów pracy. Obecnie i w latach kolejnych istotnym uzupełnieniem zasobów pracy Krakowa jest obecność cudzoziemców pochodzących z Ukrainy, Białorusi, Mołdawii czy Gruzji, przy czym przewaga obywateli Ukrainy podejmujących zatrudnienie w Krakowie jest znacząca. Obok zarządzania zatrudnieniem cudzoziemców warto również podejmować skuteczne działania aktywizacyjne na rzecz osób powracających z zagranicy, którzy będą w stanie efektywnie wykorzystać doświadczenie zawodowe zdobyte poza granicami kraju. Skuteczne zarządzanie całym procesem migracji zarobkowych stanowi jeden z ważniejszych elementów procesu zaspokajania potrzeb kadrowych pracodawców na lokalnym rynku pracy.

Tabela nr 5. Cel strategiczny, cele operacyjne i działania związane ze skutecznym zarządzaniem migracjami zarobkowymi

Cel strategiczny	Cele operacyjne	Działania
Wzmocnienie i wdrożenie systemu skutecznego zarządzania migracjami zarobkowymi	1. Usprawnienie procedur i procesów związanych z zatrudnianiem cudzoziemców	1. Organizacja spotkań informacyjnych dla cudzoziemców mających na celu wyjaśnienie procedur związanych z legalizacją zatrudnienia.
		2. Optymalizacja obsługi zatrudnienia cudzoziemców.
	2. Wsparcie mobilności pracowniczej na rynku pracy	1. Intensyfikacja działań w ramach systemu EURES

Cel strategiczny	Cele operacyjne	Działania
		2. Dystrybucja profesjonalnych informacji o możliwościach podejmowania pracy na obszarze Unii Europejskiej w ramach wolnego przepływu kapitału ludzkiego
	3. Wspieranie powrotów osób z emigracji oraz repatriantów na lokalnym rynku pracy	1. Wsparcie dla Polaków powracających z zagranicy i repatriantów
		2. Podejmowanie skutecznych działań na rzecz szybkiej aktywizacji i zatrudnienia osób powracających z emigracji oraz repatriantów na lokalnym rynku pracy

Karta realizacji celu strategicznego nr 5

Działanie (uszczegółowione zadaniami i projektami)	Okres realizacji	Planowana wartość wskaźnika rezultatu w okresie realizacji działania	Metoda pomiaru i oceny rezultatów
1.1. Organizacja spotkań informacyjnych dla cudzoziemców mających na celu wyjaśnienie procedur związanych z legalizacją zatrudnienia.	2021 - 2025	Spotkania informacyjne - nie mniej niż 2 na rok	Analiza i ocena rezultatów zawartych w dokumentacji GUP
1.2. Optymalizacja obsługi zatrudnienia cudzoziemców.	2021 - 2025	Utrzymanie średniego czasu obsługi na poziomie nie niższym niż w roku ubiegłym.	Analiza i ocena rezultatów zawartych w dokumentacji GUP
2.1. Intensyfikacja działań w ramach systemu EURES	2021-2025,	Przeprowadzenie przynajmniej jednej rocznie akcji promującej usługi Sieci EURES.	Analiza i ocena liczby odsłon kampanii promocyjnej na stronie www / w mediach społecznościowych
2.2. Dystrybucja profesjonalnych informacji o możliwościach podejmowania pracy na obszarze Unii Europejskiej w ramach wolnego przepływu kapitału ludzkiego	2021 - 2025	Upowszechnianie materiałów informacyjnych. Przeprowadzenie akcji informacyjnej w zakresie możliwości podejmowania pracy na obszarze Unii Europejskiej.	Analiza i ocena rezultatów zawartych w dokumentacji WUP

Działanie (uszczegółowione zadaniami i projektami)	Okres realizacji	Planowana wartość wskaźnika rezultatu w okresie realizacji działania	Metoda pomiaru i oceny rezultatów
		Liczba akcji promocyjnych nie mniej niż raz na rok.	
3.1. Wsparcie dla Polaków powracających z zagranicy i repatriantów	2021-2025	Dystrybucja publikacji dla Polaków powracających z zagranicy i repatriantów – działanie ciągłe	Analiza i ocena rezultatów zawartych w dokumentacji GUP
3.2. Podejmowanie skutecznych działań na rzecz szybkiej aktywizacji i zatrudnienia osób powracających z emigracji oraz repatriantów na lokalnym rynku pracy	2021 - 2025	Stworzenie i realizacja programu pomocowego dla osób powracających z emigracji i dla repatriantów	Analiza i ocena opracowanego programu

Część III

1. Źródła finansowania

Cele i działania przewidziane w ramach realizacji Programu Promocji Zatrudnienia i Aktywizacji Zawodowej na lata 2021-2025 z perspektywą do 2030 roku w Gminie Miejskiej Kraków - Strategii Działania Grodzkiego Urzędu Pracy w Krakowie będą realizowane z wykorzystaniem środków finansowych budżetu państwa, Funduszu Pracy (FP), PFRON, budżetu jednostki samorządu terytorialnego, Europejskiego Funduszu Społecznego i ewentualnie innych środków UE – w wysokościach otrzymywanych w cyklach rocznych oraz pozyskiwanych w ramach projektów aktywizacyjnych.

2. System wdrażania i monitoring realizacji strategii

Wdrażanie strategii

Program Promocji Zatrudnienia i Aktywizacji Zawodowej na lata 2021-2025 z perspektywą do 2030 roku w Gminie Miejskiej Kraków - Strategia Działania Grodzkiego Urzędu Pracy w Krakowie będzie realizowany przez Grodzki Urząd Pracy z wydatnym udziałem Urzędu Miasta Krakowa i szerokim gronem instytucji publicznych i partnerów rynku pracy, w szczególności z organizacjami przedstawicielskimi pracodawców i pracowników, a także z udziałem organizacji funkcjonujących w obrębie tzw. trzeciego sektora. Strategia będąca dokumentem o charakterze programowym jest sformułowana w taki sposób, aby w warstwie implementacyjnej pozwalała stale dostosowywać i modyfikować tempo i zakres realizacji poszczególnych działań w pełni odpowiadając na dynamiczne zmiany obejmujące sytuację społeczno-gospodarczą oraz proces tworzenia i wykonywania prawa. W tym kontekście Grodzki Urząd Pracy zastrzega z jednej strony, że strategia nie stanowi zamkniętego katalogu działań, które będą podejmowane podczas realizacji wyznaczonych celów strategicznych, a z drugiej przewiduje możliwość modyfikacji strategii w sytuacji, kiedy warunki realizacji zarówno zewnętrzne i wewnętrzne będą wymagały tego typu rozwiązań. Argumentów do wprowadzania ewentualnych zmian i modyfikacji dostarczy prowadzony przy okazji wdrażania strategii system monitoringu.

Monitorowanie realizacji strategii

System monitorowania realizacji Strategii opiera się o wypracowane i sprawnie funkcjonujące mechanizmy zbierania i przetwarzania danych i informacji o rynku pracy, które funkcjonują w obrębie Grodzkiego Urzędu Pracy. Cechą i zarazem zaletą takiego systemu monitoringu jest cykliczność, systematyczność i ciągłość zbierania danych i ich prezentacja w formatach pozwalających na łatwe dostrzeganie zmian na krakowskim rynku pracy. To z kolei służyć będzie świadomemu i starannemu zarządzaniu realizacją strategii oraz osiągnięciu zaplanowanych rezultatów.

System monitorowania będzie obejmował cykliczny przegląd większości informacji i danych o rynku pracy gromadzonych w postaci zestawień i sprawozdań generowanych przez urząd w ramach sprawozdawczości publicznej. Jako źródła danych i informacji o postępach w realizacji strategii przyjęto poniższy zestaw sprawozdań:

Nazwa sprawozdania/zestawienia danych	Dokument generowany co: miesiąc/kwartał/półrocznie/rocznie	Zakres informacji i danych
„Sprawozdanie o rynku pracy”	miesiąc	Struktura i bilans bezrobotnych. Osoby poszukujące pracy, osoby uprawnione do dodatku aktywizacyjnego, cudzoziemcy. Wolne miejsca pracy i miejsca aktywizacji zawodowej. Zgłoszenia zwolnień i zwolnienia grupowe, zwolnienia monitorowane. Struktura bezrobotnych według wybranych kategorii oraz poszukujących pracy.
„Bezrobotni oraz wolne miejsca pracy i miejsca aktywizacji zawodowej według zawodów i specjalności”	półrocznie	Zarejestrowani bezrobotni oraz liczba wolnych miejsc pracy i miejsc aktywizacji zawodowej według zawodów i specjalności.
„Poradnictwo zawodowe, szkolenie bezrobotnych i poszukujących pracy, staż i przygotowanie zawodowe dorosłych, kształcenie ustawiczne pracowników”	rocznie	Poradnictwo zawodowe. Szkolenie bezrobotnych, poszukujących pracy oraz pracowników w wieku 45 lat i powyżej. Staż i przygotowanie zawodowe dorosłych finansowane z Funduszu Pracy. Kształcenie ustawiczne pracowników ze środków Krajowego Funduszu Szkoleniowego (KFS).
„Sprawozdanie o osobach niepełnosprawnych bezrobotnych i poszukujących pracy niepozostających w zatrudnieniu”	półrocznie	Osoby włączone do ewidencji osób niepełnosprawnych w ciągu półrocza sprawozdawczego. Osoby wyłączone z ewidencji osób niepełnosprawnych w półroczu sprawozdawczym. Osoby będące w ewidencji osób niepełnosprawnych w końcu półrocza sprawozdawczego. Wolne miejsca pracy i aktywizacji zawodowej dla osób niepełnosprawnych.

Analiza danych uzyskiwanych w ramach prowadzonych działań monitoringowych pozwoli na określenie stopnia realizacji przyjętych założeń strategicznych, dostarczanie niezbędnych informacji do poprawnego i świadomego podejmowania decyzji w sferze prowadzonej polityki rynku pracy, identyfikacji zmian oraz umożliwienie właściwej alokacji środków finansowych przeznaczonych na realizację celów strategii. System monitoringu zostanie wzbogacony o przegląd danych i informacji pochodzących z innych źródeł, przede wszystkim z Głównego i Wojewódzkiego Urzędu Statystycznego, Urzędu Miasta Krakowa, a także publikacji badań na temat rynku pracy i wielu innych.

Oprócz monitorowania zmian na rynku pracy i monitorowania uzyskiwanych rezultatów na bieżąco prowadzony będzie monitoring operacyjny/zarządczy, który pozwoli na systematyczne wykrywanie zagrożeń w realizacji strategii i identyfikacji ryzyka, co pozwoli na wprowadzania ewentualnych modyfikacji w podejmowanych działaniach. Wnioski wpływające z prowadzonego monitoringu on-going oraz ciągłej oceny rezultatów będą nie do przecenienia w kontekście otwartego charakteru strategii i możliwości jej korekty na każdym etapie wdrażania w celu uzyskania jak najlepszych efektów aktywizacji zawodowej osób pozostających bez zatrudnienia, dostarczania jak najwyższej jakości usług dla pracodawców oraz możliwie pełnej realizacji założeń polityki rynku pracy. Przyjęty system monitoringu zakłada weryfikację i ocenę osiągniętych rezultatów w układzie rocznym, a także ocenę końcową po zakończeniu realizacji strategii.