

Analiza potrzeb lokalnego rynku pracy w okresie styczeń 2022 – grudzień 2022

Gdynia, 2023 rok

BEZROBOCIE REJESTROWANE NA LOKALNYM RYNKU PRACY W OKRESIE STYCZEŃ 2022 – GRUDZIEŃ 2022

Niniejsza analiza bezrobocia rejestrowanego na lokalnym rynku pracy dla roku 2022 została przeprowadzona głównie na podstawie: danych zebranych przez Powiatowy Urząd Pracy w Gdyni, Najwyższej Izby Kontroli, statystyk znajdujących się na stronie Głównego Urzędu Statystycznego, badań przeprowadzonych przez Pomorskie Obserwatorium Rynku Pracy w Gdańsku i Warsaw Enterprise Institute oraz raportu Polskiego Instytutu Ekonomicznego.

1. Poziom, stopa i dynamika bezrobocia

Stopa bezrobocia na koniec 2022 roku wynosiła dla miast Gdynia i Sopot odpowiednio 1,9% oraz 1,5%, natomiast dla województwa pomorskiego 4,6%. Dla porównania, na koniec grudnia 2021 roku stopa bezrobocia dla wspomnianego województwa wynosiła 5,1%, a w Gdyni i Sopocie kolejno 2,4% i 1,7%. Podkreślenia wymaga fakt, iż dla województwa pomorskiego oraz Gdyni różnica w wartościach w podanych latach wynosi aż 0,5 punktu procentowego, a dla Sopotu 0,2. Porównując poniższe dane należy zatem zwrócić uwagę na znaczny spadek bezrobocia. Zauważalne staje się to zwłaszcza dla Gdyni – odnotować należy stopniowe jego zmniejszanie średnio o 0,1 punktu procentowego. Wyjątek stanowi w tym wypadku miesiąc czerwiec – w porównaniu do maja stopa bezrobocia spadła o 0,3 punktu procentowego. W Sopocie stopa bezrobocia nieco mniej stabilna – naprzemienny spadek oraz wzrost średnio o 0,1 punktu procentowego z wyjątkiem czerwca (spadek o 0,2 punktu procentowego w porównaniu do poprzedniego miesiąca). Sytuacja województwa pomorskiego podobna – naprzemienny wzrost oraz spadek średnio od 0,1 do 0,2 punktu procentowego. W Powiatowym Urzędzie Pracy w Gdyni według stanu na 31.12.2022 roku zarejestrowanych było w sumie 2457 bezrobotnych. Dla porównania w grudniu 2021 roku liczba zarejestrowanych wyniosła 2983.

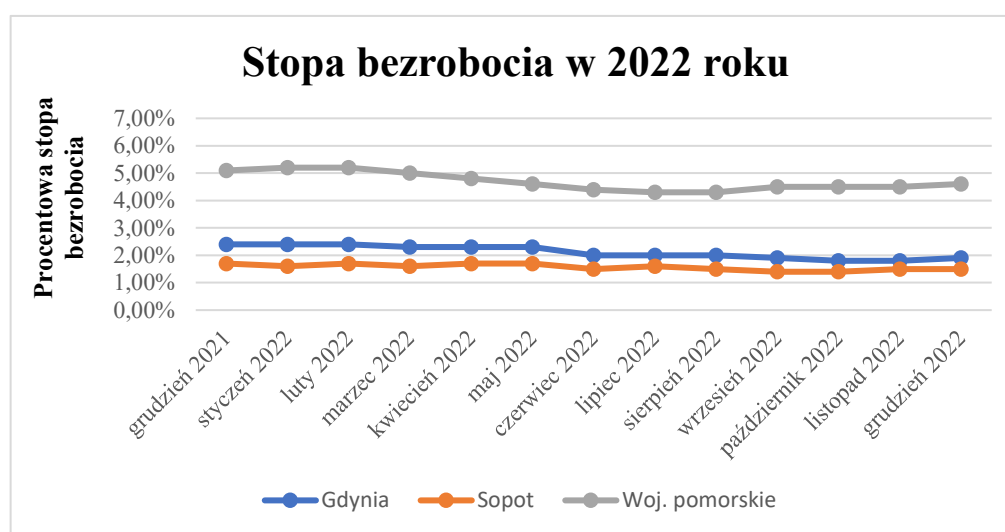
Należy podkreślić, że luty 2022 roku to moment rozpoczęcia walk zbrojnych na terytorium Ukrainy. Średnio od marca odnotować należy zatem znaczny przyływ obywateli ukraińskich do Polski, a tym samym zwiększoną liczbę rejestrujących się w urzędzie pracy cudzoziemców – w Gdyni i Sopocie w roku 2022 liczba ta wyniosła w sumie 1186 osób, natomiast dla porównania w 2021 – jedynie 283 osób. W tym trudnym czasie wprowadzone zostały liczne formy wsparcia skierowane do wspomnianej grupy społecznej. Mówimy tutaj zarówno o spotkaniach i warsztatach typowo informacyjnych – poruszających istotne zagadnienia

dotyczące podjęcia legalnej pracy oraz związanych z tym faktem zasadami i obowiązkami – konsultacjach z doradcami zawodowymi, czy szkoleniach z nauki języka polskiego.

Tabela 1. Stopa bezrobocia w Gdyni, Sopocie oraz województwie pomorskim, w okresie od grudnia 2021 do grudnia 2022

	Gdynia	Sopot	Woj. pomorskie
Grudzień 2021	2,4%	1,7%	5,1%
Styczeń 2022	2,4%	1,6%	5,2%
Luty 2022	2,4%	1,7%	5,2%
Marzec 2022	2,3%	1,6%	5,0%
Kwiecień 2022	2,3%	1,7%	4,8%
Maj 2022	2,3%	1,7%	4,6%
Czerwiec 2022	2,0%	1,5%	4,4%
Lipiec 2022	2,0%	1,6%	4,3%
Sierpień 2022	2,0%	1,5%	4,3%
Wrzesień 2022	1,9%	1,4%	4,5%
Październik 2022	1,8%	1,4%	4,5%
Listopad 2022	1,8%	1,5%	4,5%
Grudzień 2022	1,9%	1,5%	4,6%

Wykres 1. Stopa bezrobocia w 2022 roku



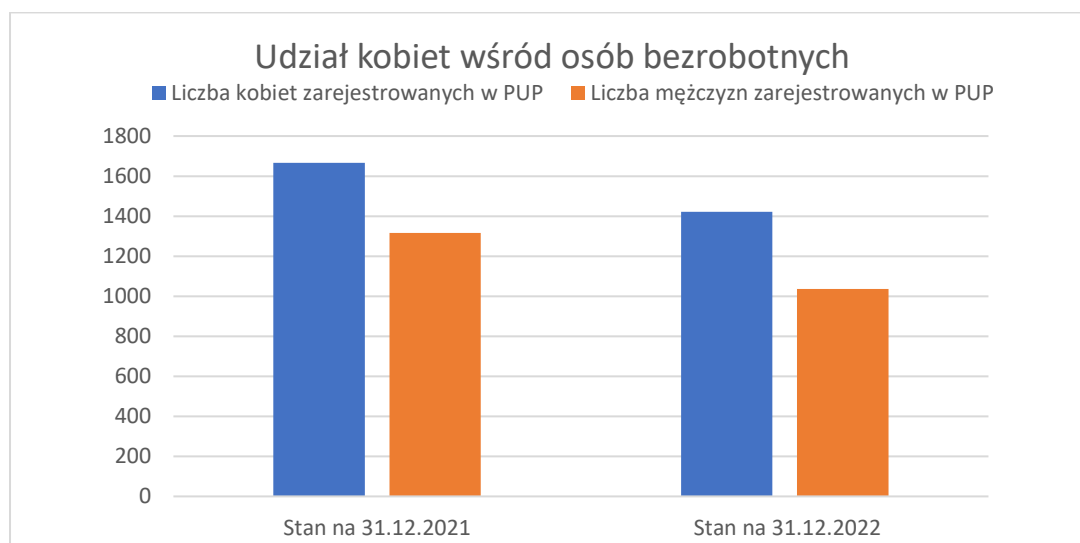
2. Struktura osób bezrobotnych według poszczególnych kategorii

Poruszone w tym rozdziale tematy dotyczące bezrobocia rejestrowanego zostały wybrane na podstawie ich znaczącego udziału w strukturze osób bezrobotnych oraz wpływu na omawiane zjawisko dla miast Gdynia oraz Sopot w okresie od stycznia do grudnia 2022.

Jak co roku najliczniejszą kategorią osób bezrobotnych na gdyńskim oraz sopockim rynku pracy są kobiety. Należy zwrócić uwagę na znaczny procentowy udział tej grupy wśród ogółu zarejestrowanych osób – miesięcznie dla roku 2022 nie spadł poniżej 57,4% dla Gdyni oraz 48,9% dla Sopotu. Natomiast na koniec roku osiągnął on wartość 57,8%, a zatem wzrósł o 1,8 punktu procentowego w porównaniu z 2021 rokiem. Wśród zarejestrowanych kobiet 19,5% stanowią te, które posiadają co najmniej jedno dziecko do lat 6. Choć obserwujemy spadek tego wskaźnika względem roku poprzedniego, to do jednej z głównych przyczyn bierności zawodowej wśród kobiet wciąż należą przede wszystkim obowiązki rodzinne związane z prowadzeniem domu i wychowywaniem dzieci. Łączenie tych dwóch sfer życia to wyzwanie dla większości pracujących rodziców. Jak wynika z raportu Polskiego Instytutu Ekonomicznego, „wśród matek stopa bezrobocia jest około dwukrotnie wyższa niż wśród ojców – i dotyczy to zarówno matek jednego, dwójki, jak i trójki lub większej liczby dzieci. Oznacza to, że matki, które czasowo zrezygnowały z pracy ze względu na konieczność sprawowania opieki nad dzieckiem, doświadczają istotnych trudności w powrocie na rynek pracy”¹. Podkreślenia wymaga fakt, że znaczną ilość bezrobotnych kobiet stanowią te, które były wcześniej aktywne zawodowo, w wieku od 35 do 44 lat oraz długotrwale bezrobotne – w stosunku do liczby zarejestrowanych kobiet w samym grudniu 2022 roku procentowo wyniosły one kolejno 51,7%, 30,5% oraz 34,6%.

¹A. Kielczewska, P. Kukołowicz, A. Wincewicz, *Praca a dom. Wyzwania dla rodziców i ich konsekwencje - raport Polskiego Instytutu Ekonomicznego*, red. J. Nowak, M. Wieteska, Polski Instytut Ekonomiczny, Warszawa 2022, s. 16.

Wykres 2. Udział kobiet wśród osób bezrobotnych w 2021 i 2022 roku



Na podjęcie decyzji o dłuższym pozostawaniu w bezrobociu wpływa polityka społeczna oraz wypłata dodatkowych świadczeń związanych z liczbą posiadanych dzieci. Niedostateczna aktywność społeczna i zawodowa ze strony kobiet w okresie urlopów macierzyńskich i wychowawczych powoduje ich dezaktywizację zawodową. Muszą zmierzyć się one z problemami związanymi z zapewnieniem dziecku opieki oraz przeorganizowaniem swojego życia rodzinnego. Macierzyństwo stale zmniejsza aktywność zawodową, a po dłuższej przerwie pojawiają się trudności w znalezieniu pracy. Oprócz tego ograniczona ilość wolnych miejsc w placówkach publicznych oraz wzrost kosztów w placówkach prywatnych powoduje u kobiet wzmoczoną selekcję miejsc pracy ze względu na zarobki i wymiar etatu. Jednocześnie należy jednak podkreślić, że pracodawcy coraz rzadziej zwracają uwagę na fakt posiadania przez kandydatkę małych dzieci. W dobie rynku pracownika, szczególnie wśród specjalistów, fakt posiadania potomstwa nie ma dla pracodawcy większego znaczenia. Wspieranie kobiet, w szczególności matek powracających na rynek pracy, jest ważnym elementem walki z bezrobociem oraz wyrównywaniem szans kobiet na rynku pracy. Szczególne znaczenie w tym procesie mają spotkania doradcze oraz motywacyjne nastawione na pomoc w rozwiązywaniu ich problemów i aktywnym działaniu na rynku pracy.

Należy jednak podkreślić, że kwestia godzenia ról rodzinnych i zawodowych jest istotnym elementem życia nie tylko kobiet, ale i mężczyzn. Rodzice stanowią osoby będące w szczególnej sytuacji na rynku pracy. Według stanu na 31.12.2022 roku, na 2457 osób zarejestrowanych, 332 osoby (tj. 13,5%) posiadały co najmniej jedno dziecko do 6 roku życia lub co najmniej jedno dziecko niepełnosprawne do 18 roku życia. Rodzicielstwo samo w sobie

zmienia codzienność danej osoby. Narodziny dziecka możemy uznać za moment, w którym pracownik mierzy się najsilniej z wyzwaniami dotyczącymi łączenia kariery i życia prywatnego. Wyczuwalny staje się tak zwany „konflikt ról”, który według socjolożki Pauli Pustułki z Uniwersytetu SWPS, „pojawia się w obliczu konieczności godzenia wysokich wymagań stawianych współcześnie zarówno rodzicom, jak i pracownikom”². Dodatkowo, jak wynika z badań przeprowadzonych przez portal Pracuj.pl, rodzice „z jednej strony chcą się rozwijać zawodowo, a z drugiej – boją się powrotu na rynek pracy po przerwie poświęconej na wychowanie dziecka”³. Chociaż możemy mówić o udogodnieniach dla pracowników, którzy stają się lub już stali się rodzicami, wciąż możemy zauważyć konieczność wprowadzania konkretnych regulacji i praktyk, które umożliwią połączenie pracy zawodowej oraz życia prywatnego. Wskazują na to między innymi liczne inicjatywy podejmowane przez instytucje unijne oraz władze państwowe⁴. Istotne staje się również konkretne wsparcie tej grupy społecznej w poradzeniu sobie z nową rzeczywistością, dostosowaniu się do niej oraz umożliwienie rozwoju zawodowego w tym powrotu na rynek pracy. Niewątpliwie wsparcie motywacyjne, pomoc w orientacji na rynku pracy i zapewnienie opieki nad dziećmi, a także utrzymanie zatrudnienia w nieprzewidzianych sytuacjach rodzinnych są dla pracowników ważnymi czynnikami podtrzymującymi chęć podjęcia lub pozostania w zatrudnieniu.

Należy przyrzeć się również samym formom zatrudnienia. Możemy zauważyć, że możliwości pracy w niepełnym wymiarze etatu są niewystarczające w stosunku do potrzeb rodziców – odsetek osób, które pracują właśnie w niepełnym wymiarze godzin jest w Polsce jednym z najniższych w Unii Europejskiej. Dodatkowo, jak podkreśla raport Polskiego Instytutu Ekonomicznego „zainteresowanie taką formą zatrudnienia jest duże – zarówno wśród matek, które myślą o powrocie do pracy, jak i pracujących rodziców obu płci”⁵.

Struktura wieku osób bezrobotnych zarejestrowanych w Powiatowym Urzędzie Pracy w Gdyni stanowi kolejny ważny element analizy danych. Na przestrzeni 2022 roku można zauważyć, że tak jak w latach poprzednich, najwięcej osób znajdowało się w przedziale wiekowym 35-44 lata – według stanu na 31.12.2022 roku stanowili oni 26,9% ogółu

² ARC Rynek i Opinia, *Rodzice w pracy. Życie na pełen etat*, Raport Pracuj.pl, 2018, s. 23.

³ Tamże, s. 5.

⁴ *Zasada równego traktowania – prawo i praktyka, nr 18. Godzenie ról rodzinnych i zawodowych. Równe traktowanie rodziców na rynku pracy*, Biuletyn Rzecznika Praw Obywatelskich (2015), nr 7, s. 5.

⁵ A. Kielczewska, P. Kukołowicz, A. Winciewicz, *Praca a dom. Wyzwania dla rodziców i ich konsekwencje - raport Polskiego Instytutu Ekonomicznego*, red. J. Nowak, M. Wieteska, Polski Instytut Ekonomiczny, Warszawa 2022, s. 7.

bezrobotnych. Drugą liczną grupą wiekową stanowią osoby pomiędzy 25 a 34 rokiem życia – według stanu na 31.12.2022 roku stanowili oni 22,7% ogółu bezrobotnych.

Tabela 2. Bezrobotni zarejestrowani w PUP Gdynia według wieku

Wiek	Stan na 31.12.2021	Stosunek % do ogółu zarejestrowanych	Stan na 31.12.2022	Stosunek % do ogółu zarejestrowanych
18-24	187	6,3%	155	6,3%
25-34	695	23,3%	559	22,7%
35-44	872	29,2%	661	26,9%
45-54	696	23,3%	646	26,2%
55-59	334	11,2%	274	11,1%
60 i więcej	199	6,7%	162	6,5%
Ogółem	2983	100%	2457	100%

Najliczniejszą grupą wśród kategorii bezrobocia dotyczącej kształcenia, stanowią osoby z wykształceniem wyższym. Na koniec 2022 roku stanowiły one 32,5% ogółu osób zarejestrowanych. W porównaniu z poprzednim rokiem nastąpił ich wzrost o 0,5 punktu procentowego. Należy podkreślić, że najliczniejszą grupą wśród osób z wyższym wykształceniem są kobiety. Kolejną liczną grupą z wyższym wykształceniem są osoby długotrwale bezrobotne, czyli pozostające bez zatrudnienia przez okres dłuższy niż 12 miesięcy.

Niejednokrotnie pracodawcy traktują wyższe wykształcenie jako sygnał, że pracownik jest osobą ambitną, o szerokich horyzontach myślowych, posiadającą zdolności do szybkiego uczenia się oraz gotową na nowe wyzwania. Wyższe wykształcenie jest często podstawowym wymogiem formalnym do zatrudnienia kandydata. Zauważalne staje się to, że w większości ofert pracy na specjalistyczne stanowisko znajduje się adnotacja o konieczności posiadania dyplomu wyższej uczelni lub chociaż statusu studenta. Należy jednak podkreślić, że w wielu przypadkach same studia mogą nie wystarczyć, aby znaleźć satysfakcjonującą pracę. Poza formalnie udokumentowanym wykształceniem, niezwykle istotne staje się posiadanie doświadczenia zawodowego oraz konkretnych umiejętności. Idealnym rozwiązaniem wydaje się zatem połączenie studiów wyższych z pracą na niepełny etat, różnego rodzaju praktykami czy stażami.

Tabela 3. Bezrobotni zarejestrowani w PUP Gdynia według wykształcenia

Wykształcenie	Stan na 31.12.2021	Stosunek % do ogółu zarejestrowanych	Stan na 31.12.2022	Stosunek % do ogółu zarejestrowanych
Wyższe	955	32,0%	799	32,5%
Policealne i średnie zawodowe	678	22,7%	566	23,0%
Średnie ogólnokształcące	423	14,2%	364	14,8%
Zasadnicze zawodowe	411	13,8%	309	12,5%
Gimnazjum i poniżej	516	17,3%	422	17,1%

Wysoki odsetek osób z wykształceniem wyższym może mieć zarówno pozytywne, jak i negatywne konsekwencje dla rynku pracy. Upowszechnienie edukacji wyższej prowadzi do rozwoju szkół wyższych, dzięki czemu zwiększa się poziom wykształcenia ludności. Co więcej, dyplom wyższej uczelni otwiera również przed absolwentami szersze możliwości znalezienia pracy w porównaniu z osobami kończącymi swoją edukację na niższym poziomie. Z drugiej strony „nadprodukcja” osób z wyższym wykształceniem na kierunkach, po których nie ma ofert pracy często zmusza wiele osób do podejmowania zatrudnienia poniżej swoich kwalifikacji. W rezultacie prowadzi to do zajmowania przez osoby lepiej wykształcone takich miejsc pracy, na których mogłyby być zatrudniane osoby o niższych, bardziej odpowiednich dla danych stanowisk kompetencjach.

Chociaż jeszcze kilka lat temu odsetek osób z wykształceniem policealnym i średnim zawodowym utrzymał się na stałym poziomie, od 2020 roku możemy zauważyć jego znaczny spadek, a następnie stopniowy wzrost – na koniec 2022 roku procentowo grupa tych osób stanowiła 23% ogółu zarejestrowanych, a zatem w porównaniu do roku wcześniejszego wzrosła o 0,3%. W porównaniu do poprzednich lat wzrósł również odsetek osób z wykształceniem średnim ogólnokształcącym, a dokładniej o 0,6% w stosunku do roku poprzedniego.

W 2022 roku najliczniejszą grupę bezrobotnych stanowiły osoby posiadające staż pracy od 1 do 5 lat (22,5% ogółu zarejestrowanych). Możemy również zauważyć odwrócenie wartości w porównaniu z poprzednim rokiem – w 2021 r. najliczniejszą grupą bezrobotnych pod względem omawianej kategorii stanowiły osoby posiadające staż pracy do 1 roku.

Należy podkreślić, że w 2022 roku doświadczenie zawodowe stanowiło szczególnie istotne kryterium wyboru pracownika. Jego brak jest dużym problemem dla osób wchodzących na rynek pracy. Pracodawcy są bardzo wymagający i pomimo posiadania przez osobę bezrobotną oczekiwanego wykształcenia, poszukują osób mających konkretne doświadczenie w zawodzie. Osoby takie są atutem dla firmy, ponieważ poprzednie zatrudnienia umożliwiają pracownikowi zajęcie stanowiska bez wcześniejszego przeszkolenia. Doświadczenie zostaje wykorzystane do aktywnych poczynań w firmie, a sam pracodawca dzięki wiedzy nowego pracownika jest w stanie ulepszyć procesy i działania swojej firmy lub nawet poszerzyć je o dodatkowe zadania.

Tabela 4. Liczba bezrobotnych według stażu pracy

Staż pracy w latach	Stan na 31.12.2021	Stosunek % do ogółu zarejestrowanych	Stan na 31.12.2022	Stosunek % do ogółu zarejestrowanych
Do 1 roku	706	23,7%	514	20,9%
1-5	665	22,3%	555	22,5%
5-10	480	16,1%	399	16,2%
10-20	520	17,4%	444	18,0%
20-30	290	9,7%	233	9,4%
30 i więcej	96	3,2%	64	2,6%
Bez stażu	226	7,6%	248	10,0%
Ogółem	2983	100%	2457	100%

Długość czasu pozostawania bez pracy ma dla bezrobotnych szczególne znaczenie. Decyduje nie tylko o ich sytuacji ekonomicznej, ale może doprowadzić do dysfunkcji społecznych. Wydłużający się okres posiadania statusu osoby bezrobotnej zmniejsza szansę na podjęcie zatrudnienia. Pracodawcy często postrzegają takich kandydatów poprzez pryzmat stereotypu osób o zredukowanych kompetencjach zawodowych. Możemy zauważyć, że w porównaniu z poprzednim rokiem, nastąpiło całkowite odwrócenie wskaźników. Najmniej liczną grupę według stanu na 31 grudnia 2021 roku stanowiły osoby pozostające bez pracy krócej niż 1 miesiąc. Natomiast według stanu na 31 grudnia 2022 roku są to osoby niepracujące od 12 do 24 miesięcy. W 2021 roku najliczniejszą grupę zarejestrowanych stanowili bezrobotni pozostający bez pracy od 12 do 24 miesięcy – w 2022 roku od 1 do 3 miesięcy. Istotne staje się zatem podkreślenie, że w ciągu roku liczba osób niepracująca w okresie od 6 do powyżej 24 miesięcy zmalała, natomiast od 1 do 6 miesięcy wzrosła. Oznacza to, że osoby zarejestrowane dzięki własnej aktywności oraz szybkim działaniom Urzędu Pracy nie pozostają długo w

ewidencji osób bezrobotnych – podejmują pracę lub korzystają z innych aktywnych form przeciwdziałania bezrobociu. Zatem zastosowane przez PUP w Gdyni działania takie jak: szkolenia, organizacja staży, refundacja kosztów zatrudnienia, przyznanie jednorazowych środków na podjęcie działalności gospodarczej, warsztaty prowadzone przez doradców zawodowych czy szereg programów specjalnych, jak i współpraca z instytucjami wspierającymi aktywizację społeczną okazały się bardzo skuteczne. Jak jednak wynika z danych, najbardziej popularnymi z nich okazują się prace interwencyjne, staże oraz jednorazowe dotacje na podjęcie działalności gospodarczej.

Ostatnia wspomnianą formą wsparcia wzbudza wśród osób bezrobotnych największą motywację do podjęcia dalszych działań związanych z rozwojem kariery zawodowej. Środki finansowe na rozpoczęcie działalności gospodarczej przyznawane przez Urząd mają umożliwić bezrobotnym samozatrudnienie poprzez uruchomienie jednoosobowej firmy, przy jednoczesnym wspieraniu rozwoju grona lokalnych przedsiębiorców.

Do końca 2022 roku podpisano w ramach środków Funduszu Pracy oraz środków z EFS 336 umów o przyznanie jednorazowej dotacji na działalność gospodarczą na łączną kwotę 8.247.381,99 zł. Rodzaje podejmowanej przez osoby bezrobotne działalności obejmowały w znacznej mierze: produkcję (naprawa, konserwacja instalacji, produkcja odzieży), budownictwo, handel hurtowy i detaliczny, transport, zakwaterowanie i usługi gastronomiczne, informację i komunikację, działalność finansową i ubezpieczeniową, opiekę zdrowotną oraz działalność z zakresu kultury, rozrywki oraz rekreacji.

Tabela 5. Liczba bezrobotnych według czasu pozostawania bez pracy

Czas pozostawania bez pracy	Stan na 31.12.2021	Stosunek % do ogółu zarejestrowanych	Stan na 31.12.2022	Stosunek % do ogółu zarejestrowanych
Do 1 m-ca	346	11,6%	357	14,5%
1-3 m-cy	601	20,1%	685	27,8%
3-6 m-cy	410	13,7%	449	18,2%
6-12 m-cy	468	15,7%	367	14,9%
12-24 m-cy	649	21,8%	229	9,3%
Powyżej 24 m-cy	509	17,1%	370	15,0%
Ogółem	2983	100%	2457	100%

Osoby znajdujące się w szczególnej sytuacji na rynku pracy to osoby, które ze względu na szczególne uwarunkowania mają znaczne problemy z wyjściem ze stanu bezrobocia, są to:

- osoby bezrobotne do 30 roku życia,
- osoby długotrwale bezrobotne,
- osoby bezrobotne powyżej 50 roku życia,
- osoby bezrobotne korzystające ze świadczeń z pomocy społecznej,
- osoby bezrobotne posiadające co najmniej jedno dziecko do 6 roku życia lub co najmniej jedno dziecko niepełnosprawne do 18 roku życia,
- osoby bezrobotne niepełnosprawne

Tabela 6. Bezrobotni w szczególnej sytuacji na rynku pracy

Kategoria bezrobotnych	Stan na 31.12.2021 ogółem	Stan na 31.12.2021 kobiety	Stosunek % do ogółu zarejestrowanych	Stan na 31.12.2022 ogółem	Stan na 31.12.2022 kobiety	Stosunek % do ogółu zarejestrowanych
Do 30 roku życia	507	313	17,0%	402	261	16,3%
Długotrwale bezrobotni	1398	788	46,9%	882	492	35,8%
Powyżej 50 roku życia	860	340	28,8%	740	319	30,1%
Posiadające co najmniej jedno dziecko do 6 roku życia lub niepełnosprawne do 18 roku życia	463	389	15,5%	332	293	13,5%
Niepełnosprawni	311	151	10,4%	256	122	10,4%

Na koniec 2022 roku w rejestrze PUP w Gdyni największą ilość osób stanowiły długotrwale bezrobotne – 882 osoby, 35,8% ogółu zarejestrowanych. W porównaniu z 2021 rokiem wskaźnik spadł o 11,1% – o 516 osób. Należy również podkreślić, że sytuacja ta spotyka częściej kobiety (492 osoby z 882 długotrwale bezrobotnych). Jak zostało wspomniane wyżej, długość czasu pozostawania bez pracy ma szczególne znaczenie. Zaznaczyć należy, że to właśnie dla osób długotrwale bezrobotnych odizolowanie i zagrożenie wykluczeniem społecznym jest największe. Pojawia się również problem dotyczący utrudnionego powrotu na rynek pracy. Kwalifikacje tych osób wraz z upływem czasu ulegają dewaluacji, doświadczenie

zawodowe dezaktualizuje się, a zniechęcenie w poszukiwaniu pracy sprawia, że jest ono coraz mniej intensywne i w efekcie nieskuteczne. Redukcja bezrobocia trwającego dłużej czas jest o wiele trudniejsza niż bezrobocia o charakterze przejściowym. Istotne staje się jednak wypracowanie najefektywniejszych metod pomocy.

Kolejną grupą, na którą należy zwrócić szczególną uwagę, są osoby w wieku powyżej 50 roku życia. Grupę tę charakteryzuje niski poziom aktywności zawodowej, występująca niekiedy dyskryminacja ze względu na wiek, brak odpowiednich kwalifikacji często związany z niskim poziomem wykształcenia, brak wiary we własne siły oraz zniechęcenie i rezygnacja spowodowana długotrwałym okresem pozostawania bez pracy. Na koniec 2022 roku liczba bezrobotnych w wieku 50+ wyniosła 720 osób, co stanowiło 30,1% ogółu osób zarejestrowanych. W porównaniu z 2021 rokiem zaobserwowano wzrost tego wskaźnika o 1,3 punktu procentowego. Pracodawcy w różny sposób postrzegają kandydatów do pracy w wieku powyżej 50 roku życia. Część docenia ich specjalizację i pozytywnie ocenia możliwość zatrudnienia wykwalifikowanych pracowników bez konieczności doszkalania, planując wykorzystanie ich wiedzy i doświadczenia. Inni pracodawcy natomiast oceniają wieloletni staż pracy (często w jednym miejscu zatrudnienia) raczej negatywnie. Uznają takich pracowników za osoby niezdolne do podejmowania nowych wyzwań oraz obawiają się, że przyzwyczajenia mogą przeszkadzać w wykonywaniu nowych obowiązków.

Osoby będące w szczególnej sytuacji na rynku pracy to również zarejestrowani posiadający co najmniej jedno dziecko do 6 roku życia lub co najmniej jedno dziecko niepełnosprawne do 18 roku życia. Na koniec 2022 roku ich liczba wyniosła 332 osoby, czyli 13,5% ogółu bezrobotnych. W grupie tej zdecydowaną większość stanowiły kobiety – 293 osoby. Jedną z głównych przyczyn tak wysokiego wskaźnika bierności zawodowej wśród kobiet są obowiązki rodzinne związane z prowadzeniem domu, łączące się z opiekuńczą rolą wobec dzieci. W porównaniu z 2021 rokiem liczba osób znajdujących się w tej grupie zmalała o 131 zarejestrowanych.

Bezrobocie wśród osób do 30 roku życia stanowi kolejny z poważniejszych problemów identyfikowanych na rynku pracy. Trudności tej grupy związane z płynnym przejściem od edukacji do zatrudnienia i jego utrzymaniem potwierdzają statystyki. Na koniec 2022 roku zarejestrowane były 402 osoby, które nie ukończyły 30 roku życia – stanowiły one 16,3% ogółu bezrobotnych. W porównaniu z rokiem poprzednim liczba młodych bezrobotnych zmalała o 0,7%, a dokładniej o 105 osób. Należy jednak odnotować, że PUP Gdynia podjął działania w zakresie wspierania osób młodych w podejmowaniu trafnych wyborów edukacyjnych i zawodowych jeszcze w trakcie nauki. We wrześniu 2019 r. został uruchomiony punkt

konsultacyjny Gdyńscy Doradcy Kariery, w ramach którego młodzież ucząca się oraz ich rodzice mogą skorzystać z pomocy doradcy zawodowego. Istotne stało się również dotarcie do jak największej liczby młodych osób. Z tego względu, ale także na potrzeby szybkiej wymiany informacji i dzielenia się wiedzą teoretyczną oraz praktyczną z zakresu nauki, rozwoju osobistego, jak i zawodowego, w 2021 roku została utworzona strona facebookowa Gdyńskich Doradców Kariery, która działa do dziś.

Kolejny raz najniższy udział wśród bezrobotnych odnotowano w grupie osób niepełnosprawnych – na koniec 2022 roku stanowili oni 10,4% ogółu zarejestrowanych. Należy jednak podkreślić, że bariery uniemożliwiające im podjęcie pracy są często zdecydowanie poważniejsze niż w przypadku pozostałych grup bezrobotnych znajdujących się w szczególnej sytuacji na rynku pracy. Trudności te wynikają nie tylko z ograniczeń związanych ze stanem zdrowia, czy niskimi kompetencjami oraz brakiem kwalifikacji i doświadczeń zawodowych, ale również niską samoocena, niedostosowaniem miejsc pracy do potrzeb tego typu osób, barier architektonicznych czy transportowych, jak i często obecności stereotypów i uprzedzeń po stronie pracodawców⁶.

Istotną kategorią osób bezrobotnych w roku 2022 stali się cudzoziemcy. W związku z rozpoczęciem działań zbrojnych na terytorium Ukrainy, możemy zauważyć wyraźny wzrost rejestrujących się w urzędzie osób pochodzących z zagranicy. Należy jednak zaznaczyć, że większość tych osób to kobiety. W roku 2022 zarejestrowanych zostało w sumie 1186 cudzoziemców. Dla porównania w roku 2021 liczba zarejestrowanych osób z zagranicy wynosiła 283. Uzyskanie statusu osoby bezrobotnej przez obywatela Ukrainy umożliwia zastosowanie wobec niego pełnego katalogu form pomocy określonego w ustawie o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy. Osoby pochodzenia ukraińskiego szukając pracy bardzo często decydowały się na pierwszą dostępną ofertę, aby nie pozostać bez środków do życia. Przez ten fakt, wielu wykwalifikowanych pracowników znalazło zatrudnienie w prostych rolach (praca produkcyjna, pomoc kuchenna). Coraz więcej obywateli Ukrainy stara się jednak o zatrudnienie związane ze swoim wykształceniem bądź wcześniej wykonywaną pracą. Główną przeszkodą w aktywizacji zawodowej tej kategorii osób bezrobotnych stanowi niewątpliwie bariera językowa, jednak oferowane przez Urząd Pracy liczne formy wsparcia nie pominęły również i tego problemu.

⁶ Najwyższa Izba Kontroli, *NIK o aktywizacji zawodowej osób z niepełnosprawnościami*, źródło: <https://www.nik.gov.pl/aktualnosci/aktywizacja-zawodowa-osob-z-niepelnosprawnościami.html>

Tabela 7. Liczba zarejestrowanych cudzoziemców w 2021 i 2022 roku

	Liczba zarejestrowanych cudzoziemców w 2021 roku	Liczba zarejestrowanych cudzoziemców w 2022 roku
Styczeń	27	24
Luty	34	29
Marzec	31	38
Kwiecień	28	145
Maj	26	164
Czerwiec	22	132
Lipiec	23	124
Sierpień	20	124
Wrzesień	23	85
Październik	17	91
Listopad	15	114
Grudzień	17	116
Ogółem	283	1186

3. Dynamika rynku pracy w Gdyni i Sopocie w 2022 roku

W 2022 roku mamy do czynienia z wieloma czynnikami mającymi bezpośredni wpływ na polski rynek pracy – od wciąż trwających zmagania gospodarki ze skutkami pandemii koronawirusa, przez następstwa związane z rozpoczęciem walk zbrojnych na terytorium Ukrainy, do wysokiej inflacji czy podwyżek stóp procentowych. Jak wynika z badań przeprowadzonych przez Gi Group⁷ w 2022 roku, aż 42% Polaków obawiało się utraty pracy, a wiele osób decydowało na pracę dorywczą, planowało rozwój kompetencji czy coraz częściej deklarowało chęć przekwalifikowania się. Istotnym aspektem stało się również szukanie lepiej płatnej posady oraz możliwość podjęcia pracy zdalnej. Wspomniany tryb pracy staje się coraz bardziej powszechny. Traktowany jest jako alternatywa tańszego i wygodniejszego pełnienia

⁷Focus on Business, *Statystyczny Polak w końcówce roku 2022*, źródło: <https://focusonbusiness.eu/pl/raporty/statystyczny-polak-w-koncowce-roku-2022/26771>

obowiązków zawodowych. Praca z domu oszczędza czas, środki i energię przeznaczaną zwykle na dojazdy oraz umożliwia współpracę z każdego miejsca na świecie.

W Urzędzie Pracy w Gdyni w 2022 roku możemy odnotować znaczny spadek zgłoszonych ofert pracy – na początku stycznia ilość zgłoszeń wyniosła 1156, a w ostatnim miesiącu sprawozdawczym 359. Dla porównania z rokiem 2021, w którym ilość ofert nie spadła poniżej liczby 695, przez cały okres zostało odnotowane 10357 zgłoszeń. Natomiast w roku 2022 roczny ogół zgłoszeń osiągnął liczbę 7625, co daje różnicę 2732 ofert pracy. Z powodu spowolnienia w gospodarce koszty utrzymania firm wzrosły. Niektóre z nich zmuszone były do zwolnień grupowych, zdarzały się zatem sytuacje związane z próbą ograniczeń zatrudnienia. Z drugiej strony natomiast wzrosła rotacja pracowników, którzy poszukiwali stabilnych warunków zatrudnienia i korzystali z możliwości wykonywania dodatkowej pracy zarobkowej.

Tabela 8. Liczba zgłoszonych ofert pracy z podziałem na miesiące w 2021 i 2022 roku

	Liczba zgłoszonych miejsc pracy w 2021 roku	Liczba zgłoszonych miejsc pracy w 2022 roku
Styczeń	809	1156
Luty	713	803
Marzec	712	1074
Kwiecień	971	498
Maj	788	748
Czerwiec	831	578
Lipiec	1270	528
Sierpień	858	548
Wrzesień	848	329
Październik	1080	452
Listopad	695	552
Grudzień	782	359
Ogółem	10357	7625

Na rynku pracy można zauważyć mniej lub bardziej atrakcyjne zawody. Różnica w popycie na konkretne zawody jest zależna od sytuacji gospodarczej, światowej i społecznej.

Na Gdynskim i Sopotkim rynku pracy nie mało zapotrzebowanie na specjalistów z branży IT. Ich niedobór związany jest głównie z brakiem osób z odpowiednimi kwalifikacjami i doświadczeniem. Wspomniana branża, z uwagi na postępujący rozwój technologiczny,

wymaga ciągłego dokształcania i doskonalenia umiejętności. Kolejne zawody deficytowe w minionym roku to spawacze oraz monterzy konstrukcji metalowych, których szkodliwe warunki pracy do dzisiaj często zniechęcają osoby poszukujące pracy do podjęcia zatrudnienia. Oprócz tego trwające liczne inwestycje budowlane stworzyły zapotrzebowanie na pracowników związanych z branżą budowlaną – m.in. betoniarzy i zbrojarzy, cieśle i stolarzy i robotników budowlanych, elektryków czy monterów, murarzy i tynkarzy. Brakowało również specjalistów z branży medycznej. Głównymi przyczynami braków kadrowych to m. in. niskie zarobki oraz ciężka i odpowiedzialna praca. Zapotrzebowanie w roku sprawozdawczym wzrosło również na kucharzy i pomoce kuchenne jak również na barmanów i kelnerów.

Pomorski rynek pracy, a więc w tym również gdyński oraz sopocki, od lat jest zasilany przez obywateli innych państw, jednak to właśnie w roku 2022 możemy zauważyć napływ cudzoziemców pochodzących z Ukrainy. Zostało to niewątpliwie spowodowane wspomnianą wcześniej napaścią zbrojną Rosji na terytorium tego państwa. W regionie systematycznie rosła liczba cudzoziemców zgłoszonych do ubezpieczeń. Na dzień 30 czerwca 2022 w województwie pomorskim można było odnotować już ponad 64 tys. cudzoziemców. Wśród nich 75,4% stanowili obywatele Ukrainy. Polska od dłuższego czasu stanowi kierunek emigracji obywateli pochodzących z omawianego kraju. Wielu z nich szuka w naszym państwie lepszych warunków zatrudnienia, życia bądź starają się schronić przed wojną. Wzmożona obecność obywateli ukraińskich szukających pracy okazała się jednym z powodów pojawiania się dwóch głównych i jednocześnie rozbieżnych opinii dotyczących rynku pracy. Pierwsza z nich twierdzi, że przyływ Ukraińców zmniejsza możliwość znalezienia wartościowej pracy przez samych Polaków. Druga z kolei nie podziela tego poglądu – tę sytuację traktuje jako korzystną, dającą nowe możliwości rozwoju rynku pracy w naszym kraju. Jak podkreśla Warsaw Enterprise Institute „[...] do Polski przyjechały osoby relatywnie dobrze wykształcone, o zróżnicowanym profilu zawodowym: od wysoko wykwalifikowanych specjalistów, po nauczycieli i pracowników medycznych oraz ci, którzy do tej pory wykonywali pracę na stanowiskach menadżerskich i kierowniczych. Tylko niewielki odsetek (7 proc.) to pracownicy fizyczni. Coraz częściej mamy do czynienia z sytuacjami, gdzie napływ kadry z Ukrainy wykorzystywany jest do wypełnienia wakatów dla pracowników wykwalifikowanych, w tym np. zatrudniania lekarzy czy pielęgniarek. Ponadto, w przypadku zawodów regulowanych specustawą, zwalnia się obywateli Ukrainy z konieczności nostryfikowania dyplomów [...]”⁸.

⁸S. Bojarczuk, Warsaw Enterprise Institute, *Analiza uchodźców z Ukrainy w Polsce: analiza demograficzna i rynku pracy*, źródło: <https://wei.org.pl/2022/kwerenda/demografia-kwerenda/s-bojarczukwei-org-pl/uchodzczy-z-ukrainy-w-polsce-analiza-demograficzna-i-ryнку-pracy/>

Podsumowanie

Dane statystyczne obrazujące sytuację lokalnego rynku pracy wskazują, że 2022 rok zakończył się spadkiem stopy bezrobocia. W porównaniu z 2021 r. zanotowano pozytywne zjawisko w postaci znacznego odpływu osób bezrobotnych z rejestru Powiatowego Urzędu Pracy w Gdyni z powodu podjęcia zatrudnienia. Na tle kraju i województwa pomorskiego sytuacja na lokalnym rynku pracy przedstawia się bardzo korzystnie. Mamy do czynienia z jednym z najniższych w ciągu ostatnich lat poziomem bezrobocia.

Analizując dane dotyczące struktury bezrobocia możemy wyróżnić następujące trendy:

1. Stały spadek stopy bezrobocia średnio o 0,1 punktu procentowego miesięcznie, co skutkowało ogólnym spadkiem stopy bezrobocia w stosunku do 2021 roku.
2. W porównaniu z rokiem 2021 wzrosła liczba osób nieposiadająca stażu pracy. Doświadczenie zawodowe jest szczególnie istotnym kryterium wyboru pracownika. Jego brak jest dużym problemem dla osób wchodzących na rynek pracy.
3. Skrócił się czas pozostawania bez pracy przez osoby bezrobotne. W 2021 roku najliczniejszą grupę zarejestrowanych stanowili bezrobotni pozostający bez pracy od 12 do 24 miesięcy – w 2022 roku od 1 do 3 miesięcy. Oznacza to, że osoby zarejestrowane dzięki własnej aktywności oraz szybkim działaniom Urzędu Pracy nie pozostają długo w ewidencji osób bezrobotnych – podejmują pracę lub korzystają z innych aktywnych form przeciwdziałania bezrobociu.

Przez wiele lat głównym wyzwaniem Powiatowego Urzędu Pracy w Gdyni była walka z bezrobociem poprzez pozyskiwanie miejsc pracy. Obecnie ofert nie brakuje, a kluczowym problemem staje się dopasowanie do nich odpowiedniego kandydata. Nadal utrzymuje się tendencja, że wysokie wykształcenie czy wieloletnie doświadczenie zawodowe nie dają gwarancji zatrudnienia. Bycie konkurencyjnym na rynku pracy wymaga nieustannego dokształcania i – pogłębiania swojej wiedzy zarówno teoretycznej jak i praktycznej. Z przedstawionej analizy wynika, że stałym i głównym problemem osób zarejestrowanych w Powiatowym Urzędzie Pracy w Gdyni jest właśnie niedopasowane wykształcenia i kwalifikacji zawodowych do wymagań rynku. Niejednokrotnie konieczna jest wręcz zmiana zawodu i całkowite przekwalifikowanie.

Jak wynika z analizy, trwające zmagania gospodarki ze skutkami pandemii koronawirusa, następstwa związane z rozpoczęciem walk zbrojnych na terytorium Ukrainy, wysoka inflacja czy podwyżka stóp procentowych motywuje społeczeństwo do zdobywania nowych kwalifikacji, a nawet przebranżawiania się. Niewątpliwie rok 2022 upłynął pod

znakiem rynku pracownika. Patrząc z perspektywy kandydatów do pracy, jest to sytuacja bardzo korzystna. Coraz więcej osób ceni i poszukuje stabilnych warunków zatrudnienia z dostępem do pełnego pakietu socjalnego czy umowy o pracę na czas nieokreślony. Dodatkowym atutem w 2022 roku niewątpliwie stała się możliwość pracy zdalnej, którą w tym momencie możemy uznać za jedną z najbardziej atrakcyjnych korzyści oferowanych pracownikom lub kandydatom do pracy. W związku z tym społeczeństwo chętniej podejmuje decyzję o zmianie pracodawcy w celu znalezienia bardziej korzystnych warunków i lepszej płacy.

Dla pracodawców rynek zatrudnienia należący do pracownika oznacza rosnące trudności rekrutacyjne. Istotne w dobie ciągłej rotacji pracowników stało się przyciągnięcie i zatrzymanie odpowiednich kandydatów do pracy. Z drugiej strony natomiast, dynamiczna ewolucja zawodów, ich powstawanie i zanikanie sprawia, że dostosowanie wiedzy i kwalifikacji osób poszukujących pracy do oczekiwań pracodawców nie jest łatwym procesem. Potrzebna jest systematyczna analiza oczekiwań kompetencyjnych na lokalnym rynku, a nawet czasem na poziomie pojedynczych przedsiębiorstw. Niezbędne jest również zaangażowanie środków i doświadczenia wszystkich podmiotów mających wpływ na kształtowanie lokalnego rynku pracy. Kluczowym jest wypracowanie nowych rozwiązań dla istniejących problemów niedopasowania kadr do zmieniających się potrzeb lokalnych przedsiębiorców

Należy podkreślić, że to właśnie osoby bezrobotne są ogromnym potencjałem dla rozwoju lokalnej strefy biznesu. Wiele z nich posiada pomysły, doświadczenie, kwalifikacje oraz umiejętności pozwalające na otwarcie własnych firm lecz brakuje im odpowiednich nakładów finansowych, lub wiedzy dotyczącej prowadzenia działalności gospodarczej. Niezbędne jest zatem podjęcie przez Powiatowy Urząd Pracy w Gdyni działań mających na celu wsparcie takich osób, poprzez umożliwienie wnioskowania o przyznanie jednorazowych środków na otwarcie działalności gospodarczej oraz objęcie tych osób szkoleniami mającymi na celu odpowiednie przygotowanie ich do roli przedsiębiorcy, a w przyszłości pracodawcy.

Na szczególną uwagę zasługują natomiast rodzice dzieci powracający na rynek pracy. Jak wykazano w analizie, decyzja o powrocie na rynek pracy oraz pogodzenie roli rodzica i pracownika w takim samym wymiarze i natężeniu jak przed założeniem rodziny często jest niemożliwe. Rodzice, a szczególnie kobiety poszukują innych rozwiązań. Ich uwaga zwrócona jest w kierunku bardziej stabilnych miejsc pracy, zwłaszcza w okresie, kiedy dzieci są jeszcze w wieku przedszkolnym lub wczesnoszkolnym. Taka zmiana związana jest też z przekwalifikowaniem, dostosowaniem do nowego miejsca pracy. Odpowiedzią na te oczekiwania jest możliwość organizacji stażu. Uczestnicy mają możliwość zdobycia nowego

doświadczenia zawodowego, sprawdzenia warunków pracy i zdecydowania, czy obrany kierunek ścieżki zawodowej jest właściwy.