



ANALIZA
LOKALNEGO RYNKU PRACY
za 2019 rok

Gdynia, Luty 2020

Bezrobocie rejestrowane na lokalnym rynku pracy
W okresie styczeń 2019 - grudzień 2019

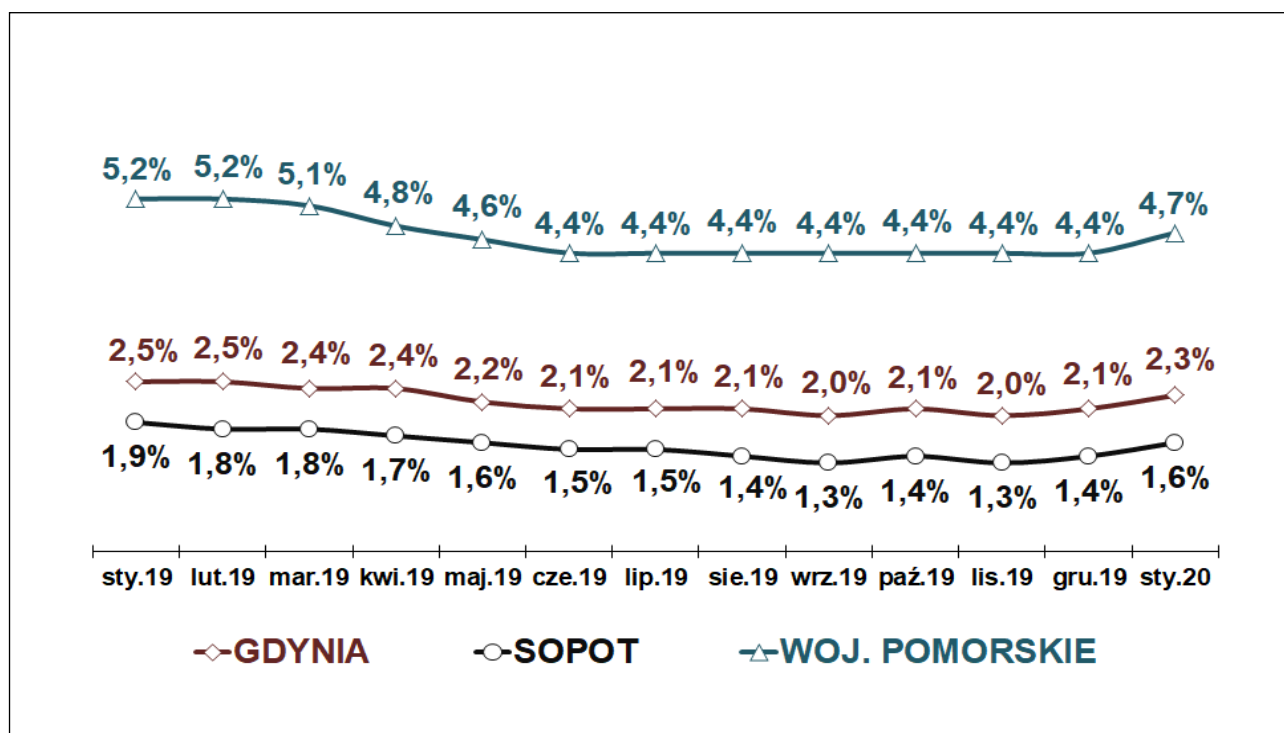
1. Poziom, stopa i dynamika bezrobocia

Stopa bezrobocia na koniec roku 2019 roku wynosiła dla Gdyni 2,1%, dla Sopotu 1,4% (województwo 4,4%, dla kraju 5,2%). Natomiast na koniec grudnia 2018 roku wynosiła dla kraju 5,8%, dla województwa pomorskiego 5,1%. W Gdyni i Sopocie odnotowano odpowiednio 2,4% i 1,8%. Porównując poniższe dane należy zwrócić uwagę na wyraźny spadek stopy bezrobocia. W Gdyni w miesiącu - wzrost o 0,1 punktu procentowego, w ciągu roku (tj. od grudnia 2018) – spadek o 0,3 punktu procentowego. W Sopocie w miesiącu - wzrost o 0,1 punktu procentowego, w ciągu roku (tj. od grudnia 2018) - spadek o 0,4 punktu procentowego.

Tabela 1. Stopa bezrobocia w Gdyni, Sopocie oraz województwie pomorskim, w okresie od grudnia 2018 r. do grudnia 2019 r.

	Gdynia	Sopot	Woj. pomorskie
Grudzień 2019	2,1%	1,4%	4,4%
Listopad 2019	2,0%	1,3%	4,4%
Październik 2019	2,1%	1,4%	4,4%
Wrzesień 2019	2,0%	1,3%	4,4%
Sierpień 2019	2,1%	1,4%	4,4%
Lipiec 2019	2,1%	1,5%	4,4%
Czerwiec 2019	2,1%	1,5%	4,4%
Maj 2019	2,2%	1,6%	4,6%
Kwiecień 2019	2,4%	1,7%	4,8%
Marzec 2019	2,4%	1,8%	5,1%
Luty 2019	2,5%	1,8%	5,2%
Styczeń 2019	2,5%	1,9%	5,2%
Grudzień 2018	2,4%	1,8%	4,9%

Wykres 1. Stopa bezrobocia



W PUP Gdynia według stanu na 31.12.2019 roku zarejestrowanych było 2652 bezrobotnych, w tym 60 poszukujących pracy. W porównaniu do 31.12.2018 roku liczba zarejestrowanych spadła o 473 osób.

2. Struktura osób bezrobotnych wg poszczególnych kategorii.

Cechą charakterystyczną gdyńskiego i sopockiego rynku pracy jest znaczny udział procentowy kobiet wśród ogółu bezrobotnych. Na koniec roku 2019 roku wynosił on 60% i nie zmienił się w porównaniu z 2018 rokiem. Wśród zarejestrowanych kobiet 50% stanowią te, które posiadają co najmniej 1 dziecko do lat 6. Wynika z tego, że nadal do głównych przyczyn utrzymywania się tak wysokiego wskaźnika bierności zawodowej wśród kobiet są przede wszystkim obowiązki rodzinne związane z prowadzeniem domu i wychowywaniem dzieci. Na podjęcie decyzji o dłuższym pozostawaniu w bezrobociu pomaga 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 wpływa na ich dezaktywizację zawodową. Suma tych czynników powoduje u kobiet powstawanie wątpliwości związanych z ich poziomem umiejętności i kompetencji zawodowych, co znaczne utrudnia im konkurowanie na rynku pracy. Dodatkowo muszą zmierzyć się z problemami związanymi z zapewnieniem dziecku opieki oraz przeorganizowaniem swojego życia rodzinnego.

Pracodawcy coraz rzadziej zwracają uwagę na to, że kandydatka posiada małe dzieci. To zazwyczaj one same, niepotrzebnie informują o tym pracodawcę podczas rozmowy kwalifikacyjnej. W dobie rynku pracownika, szczególnie wśród specjalistów, fakt posiadania małych dzieci dla pracodawcy nie ma większego znaczenia. Kobiety potrzebują głównie wsparcia motywacyjnego, potwierdzenia swoich umiejętności i wiedzy, pewnego ukierunkowania i pomocy w orientacji na rynku pracy. Dlatego tak istotne jest wpieranie kobiet - matek w powrocie na rynek pracy. Organizowanie spotkań - akcji lokalnych dedykowanych mamom, nastawionych na pomoc w rozwiązywaniu ich problemów i motywowanie ich do podejmowania działań, jest ważnym elementem wyrównywania szans kobiet i mężczyzn na rynku pracy.

Powiatowy Urząd Pracy w Gdyni wraz z Centrum Aktywności Rodziny – Gdynia Rodzinna prowadzą cykliczne warsztaty w ramach projektu „Mama idzie do pracy”. Udział w spotkaniach pozwala uczestnikom skutecznie zminimalizować bariery związane z podjęciem pracy. Natomiast prezentacja na temat sposobów prowadzenia rozmowy kwalifikacyjnej pozwala na zwiększenie szans w procesach rekrutacyjnych oraz zmotywuje ich do podjęcia pracy. Spotkania poprowadzą doradcy zawodowi z Powiatowego Urzędu Pracy oraz trenerzy współpracujący z Gdynią Rodziną.

Dodatkowo w ofercie zajęć grupowych prowadzonych przez doradców zawodowych w Powiatowym Urzędzie Pracy w Gdyni znajdują się warsztaty „Mama z potencjałem”. Ich celem jest analiza potencjału zawodowego kobiet i wzmacnianie ich poczucia kompetencji w tworzeniu dalszych planów zawodowych.

Analizując dane statystyczne dotyczące bezrobocia można wyróżnić pewne tendencje charakteryzujące populację osób bezrobotnych.

Tabela 2. Udział kobiet wśród osób bezrobotnych

	Stan na 31.12.2018	Stan na 31.12.2019
Ilość kobiet zarejestrowanych w PUP	1866	1578
Ilość mężczyzn zarejestrowanych w PUP	1259	1074
Udział procentowy kobiet wśród bezrobotnych	60%	60%

Obserwując wiek osób bezrobotnych zarejestrowanych w Powiatowym Urzędzie Pracy w Gdyni na przestrzeni roku 2019 zauważyć można, że najwięcej osób znajdowało

się w przedziale wiekowym 35-44 lata. Wg stanu na 31.12.2019 roku stanowili oni 28,7% ogółu bezrobotnych.

Porównując koniec roku 2018 ze stanem na grudzień 2019 udział osób bezrobotnych w w/w grupie wiekowej spadł o 8,7%. Bardzo wyraźnie spadła też liczba osób w przedziale wiekowym 18-24 lata (w stosunku do 2018r. spadek o 18,9%) i 55-59 lata (w stosunku do 2018r. spadek o 18,3%). Spadek bezrobocia w wymienionych grupach wiekowych wynika m.in. z kierowania do nich licznych form wsparcia i atrakcyjności zawodowej. Jednak stały i wysoki ich udział w ogólnej liczbie bezrobotnych wskazuje na ciągłą potrzebę ich aktywizowania.

Tabela 3. Bezrobotni zarejestrowani w PUP Gdynia wg wieku

Wiek	Stan na 31.12.2018	Stosunek % do ogółu zarejestrowanych	Stan na 31.12.2019	Stosunek % do ogółu zarejestrowanych	Wzrost/spadek
18-24	211	6,7%	171	6,4%	-18,9%
25-34	860	27,5%	710	26,8%	-17,4%
35-44	835	26,7%	762	28,7%	-8,7%
45-54	640	20,4%	528	19,9%	-17,5%
55-59	382	12,2%	312	11,8%	-18,3%
powyżej 60	197	6,3%	169	6,4%	-14,2%
Ogółem	3125	100%	2652	100%	-15,1%

Najmniej zmniejszyła się liczebność bezrobotnych w wieku 35-44 lata i powyżej 60 lat (o 8,7% i odpowiednio o 14,2%). W grupie wiekowej 35-44 lata na koniec roku 2019 zarejestrowanych było 313 kobiet, posiadające co najmniej jedno dziecko do 6 lat. Część przyczyn w trudności ich aktywizacji od lat wciąż pozostają niezmiennie. Jedną z głównych są nieadekwatne do potrzeb pracodawców kwalifikacje zawodowe często związane z pozostawaniem w długotrwałym bezrobociu, zły stan zdrowia czy też niechęć podjęcia pracy lub przekwalifikowania. Dodatkowo występuje nowy czynnik związany z opieką nad dzieckiem i osobami zależnymi. Brak możliwości zapewnienia stałej instytucjonalnej opieki nad osobami starszymi powoduje, że osoby, które mogłyby być jeszcze aktywne zawodowo, muszą zrezygnować z pracy. Większą aktywność zawodową obserwuje się w grupie wiekowej 45-54 lata. Częściej, niż miało to miejsce w latach poprzednich zakładają działalność gospodarczą, zmieniają kwalifikacje zawodowe i są zatrudniane w ramach prac interwencyjnych. Zdecydowanie rzadziej korzystają ze staży.

Analizując strukturę bezrobotnych mieszkańców Gdyni i Sopotu według poziomu wykształcenia można zauważyć, że na koniec 2019 roku najliczniejszą grupę, jak i w roku poprzednim, stanowili bezrobotni z wykształceniem wyższym. Osoby te stanowiły 36% ogółu osób zarejestrowanych.

Ta sytuacja 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 (np. ekonomiści) często zmusza wielu pracowników 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.

Kolejnym problemem jest nadal niska jakość kształcenia, szczególnie na poziomie praktycznym. Bardzo słaby system zapewniania studentom odbywania praktyk powoduje, że absolwenci są gorzej przygotowani do podjęcia pracy. Pracodawcy również zwracają uwagę, że absolwentom studiów brakuje umiejętności dostosowanych do ich potrzeb i oczekiwań.

Tabela 4. Bezrobotni zarejestrowani w PUP Gdynia wg wykształcenia

Wykształcenie	Stan na 31.12.2018	Stosunek % do ogółu zarejestrowanych	Stan na 31.12.2019	Stosunek % do ogółu zarejestrowanych
Wyższe	1055	33,8%	956	36,0%
Policealne i średnie zawodowe	764	24,5%	613	23,1%
Średnie ogólnokształcące	426	13,6%	370	13,9%
Zasadnicze zawodowe	379	12,1%	291	11,0%
Gimnazjalne i poniżej	501	16,0%	422	16,0%

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. Obecnie ciężko

znaleźć ofertę pracy na specjalistyczne stanowisko, w której nie znajdowałaby się adnotacja o konieczności posiadania dyplomu wyższej uczelni lub chociaż statusu studenta. Nie oznacza to oczywiście, że jest to wymóg wystarczający. 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 więc być w tej sytuacji połączenie studiów wyższych z różnego rodzaju praktykami, czy stażami.

Gdynia i Sopot, z uwagi na znaczną koncentrację na swoim obszarze wielu firm, w tym także z kapitałem zagranicznym, charakteryzuje się dużą różnorodnością rynku pracy. Obszar ten wyróżnia się dużym zapotrzebowaniem na specjalistów IT, m.in. projektantów i administratorów baz danych i programistów. Ze względu na powstawanie nowych firm i rozwój już istniejących rośnie w tej branży zapotrzebowanie na pracowników z odpowiednimi kwalifikacjami, ze znajomością języków obcych i z doświadczeniem.

Od kilku lat odsetek osób z wykształceniem policealnym i średnim zawodowym utrzymuje się na stałym poziomie. Pomimo, że co do zasady osoby te posiadają kwalifikacje uprawniające do wykonywania konkretnego zawodu, to odnotowano spadek ich udziału w stosunku do ogółu zarejestrowanych. Przyczyną jest np. brak doświadczenia zawodowego ze względu na zbyt małą ilość praktyk zawodowych. Dotyczy to w szczególności osób młodych.

W porównaniu z wyżej opisanymi osobami, osoby posiadające wykształcenie średnie ogólne i zasadnicze zawodowe lepiej radzą sobie na rynku pracy. W porównaniu z 2018 rokiem odnotowano spadek odpowiednio o 56 i 88 osób.

Jest to odpowiedź na zapotrzebowanie pracodawców na pracowników do prac prostych, w których nie wymagane jest duże doświadczenie zawodowe i kwalifikacje. Niskie bezrobocie spowodowało, że pracodawcy często obniżają wymagania do wykonywania tego rodzaju prac, jednocześnie podnosząc warunki pracy, zarówno te finansowe jak i socjalne. Jednocześnie, szczególnie osoby posiadające wykształcenie średnie ogólnokształcące, mając świadomość braku kwalifikacji i doświadczenia zawodowego chętnie podejmują się aktywizacji zawodowej w formie stażu i szkoleń.

Niemniej jednak pracodawcy nadal wymagają kompetencji i kwalifikacji, których kandydaci do pracy nie posiadają. Postęp techniczny, zmiany technologiczne oraz coraz wyższe standardy usług świadczonych przez firmy produkcyjne, usługowe czy budowlane powodują, że poszukiwane są osoby o określonych umiejętnościach. Pomimo zwiększającego się zapotrzebowania na pracowników, niedopasowanie kwalifikacji

bezrobotnych do wymogów pracodawcy utrudnia tej grupie powrót lub wejście na rynek pracy. Przygotowanie teoretyczne powinno być jednak uzupełnione odpowiednimi umiejętnościami praktycznymi i doświadczeniem zawodowym, aby zyskać na znaczeniu.

Doświadczenie zawodowe jest szczególnie istotnym kryterium wyboru pracownika. Jego brak jest dużym problemem dla osób wchodzących na rynek pracy. Pracodawcy są bardzo wymagający i pomimo posiadania przez osobę bezrobotną wymaganego wykształcenia, poszukują osób mających doświadczenie zawodowe.

Na koniec 2019 roku najliczniejszą grupę stanowiły osoby bezrobotne z krótkim stażem pracy (od 1 do 5 lat). Brak lub niewielkie doświadczenie zawodowe stanowi istotną barierę dla osób poszukujących zatrudnienia, dlatego Urząd Pracy wspiera zdobywanie doświadczenia i umiejętności praktycznych poprzez kierowanie osób bezrobotnych do odbycia stażu u pracodawcy. Osoby ze stażem pracy powyżej 30 lat oraz osoby bezrobotne bez stażu pracy stanowią najmniej liczne grupy. Udział procentowy każdej z tych grup utrzymuje się na podobnym poziomie jak w roku poprzednim.

Tabela 5. Liczba bezrobotnych według stażu pracy

Staż pracy w latach	Stan na 31.12.2018	Stosunek % do ogółu zarejestrowanych	Stan na 31.12.2019	Stosunek % do ogółu zarejestrowanych
Do 1 roku	686	22,0%	541	20,4%
1-5	688	22,0%	606	22,8%
5-10	516	16,5%	412	15,5%
10-20	545	17,4%	480	18,1%
20-30	337	10,8%	294	11,1%
30 i więcej	131	4,2%	105	3,9%
Bez stażu	222	7,1%	214	8,2%
Ogółem	3125	100%	2652	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.

Tabela 6. Liczba bezrobotnych według czasu pozostawania bez pracy

Czas pozostawania bez pracy	Stan na 31.12.2018	Stosunek % do ogółu zarejestrowanych	Stan na 31.12.2019	Stosunek % do ogółu zarejestrowanych
Do 1 m-ca	428	13,7%	445	16,8%
1-3 m-cy	836	26,7%	654	24,7%
3-6 m-cy	556	17,8%	510	19,2%
6-12 m-cy	519	16,6%	433	16,3%
12-24 m-cy	408	13,1%	332	12,5%
Powyżej 24 m-cy	378	12,1%	278	10,5%
Ogółem	3125	100%	2652	100%

Najmniej liczną grupą wg stanu na 31 grudzień 2019 rok są osoby, które pozostają bez pracy od 6-12 miesięcy. Osoby te dzięki własnej aktywności oraz szybkim działaniom Urzędu Pracy nie pozostają długo w ewidencji osób bezrobotnych, lecz podejmują pracę lub korzystają z innych aktywnych form przeciwdziałania bezrobociu. Najliczniejszą część populacji bezrobotnych stanowią osoby pozostające w statystyce rejestrowanego bezrobocia (od 12-24 miesięcy oraz powyżej 24 miesięcy). Osoby bezrobotne zarejestrowane w Urzędzie łącznie przez okres ponad 12 miesięcy w okresie ostatnich 2 lat, są zaliczane do grupy osób długotrwale bezrobotnych. Jest to najliczniejsza grupa wśród osób będących w szczególnej sytuacji na rynku pracy. Wynikiem długiego pozostawania bez pracy są zmiany w psychice bezrobotnych oraz często znalezienie się w sytuacji długotrwałego bezrobocia powoduje izolację społeczną zarówno jednostki, jak i jego rodziny.

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:

- 1) osoby bezrobotne do 30 roku życia,
- 2) osoby długotrwale bezrobotne,
- 3) osoby bezrobotne powyżej 50 roku życia,
- 4) osoby bezrobotne korzystające ze świadczeń z pomocy społecznej,
- 5) osoby bezrobotne posiadające co najmniej jedno dziecko do 6 roku życia lub co najmniej jedno dziecko niepełnosprawne do 18 roku życia,
- 6) osoby bezrobotne niepełnosprawne.

Tabela 7. Analizowane kategorie bezrobotnych w szczególnej sytuacji na rynku pracy zarejestrowanych w PUP Gdynia

Kategoria bezrobotnych	Stan na 31.12.2018 ogółem	Stan na 31.12.2018 kobiety	Stan na 31.12.2019 ogółem	Stan na 31.12.2019 kobiety
Do 30 roku życia	616	406	499	334
Długotrwale bezrobotni	1122	709	883	539
Powyżej 50 roku życia	854	379	723	308
Korzystający ze świadczeń pomocy społecznej	17	6	304	150
Posiadające co najmniej jedno dziecko do 6 roku życia, lub niepełnosprawne do 18 roku życia	697	610	558	482
Niepełnosprawni	309	147	32	10

Na koniec 2019 roku w rejestrze PUP w Gdyni największą ilość osób stanowiły długotrwale bezrobotne 883 osób, 33,3% ogółu zarejestrowanych.

W porównaniu z 2018 rokiem wskaźnik spadł o 21,2% tj. o 239 osób. Osoby reprezentujące ww. grupę, najgorzej ze wszystkich bezrobotnych radzą sobie z sytuacją, w której się znalazły. Łatwiej i szybciej niż inne grupy bezrobotnych pozostają na marginesie. To właśnie wśród nich odizolowanie i zagrożenie wykluczeniem społecznym jest największe. Osoby te, mają też bardziej utrudniony powrót na rynek pracy.

Istotne jest wypracowanie najefektywniejszych metod pomocy dla osób, które bezskutecznie, często przez całe lata poszukują pracy. Kwalifikacje tych osób wraz z upływem czasu ulegają dewaluacji, doświadczenie zawodowe dezaktualizuje się, zniechęcenie w poszukiwaniu pracy sprawia, że jest ono coraz mniej intensywne i w efekcie nieskuteczne. Redukcja bezrobocia trwającego dłuższy czas jest o wiele trudniejsza, niż bezrobocia o charakterze przejściowym.

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. Działania te jako bardzo efektywne będą kontynuowane w kolejnym roku.

Wśród długotrwale bezrobotnych więcej było kobiet niż mężczyzn. Na koniec grudnia 2019 roku było zarejestrowanych tylko 344 mężczyzn długotrwale bezrobotnych, a 539 kobiet. Aspektem, który może wpływać na brak motywacji do znalezienia pracy wśród

kobiet długotrwale bezrobotnych zarejestrowanych w Powiatowym Urzędzie Pracy jest ich przywiązanie się do obecnej sytuacji, w której to nie na nich spoczywa obowiązek zapewnienia stabilności finansowej rodziny.

W zakresie oferowanej pomocy szczególną uwagę powinno zwrócić się na grupę osób w wieku 50+. Grupę tę charakteryzuje niski poziom aktywności zawodowej, dyskryminacja ze względu na wiek, brak odpowiednich kwalifikacji często związany z niskim poziomem wykształcenia, brak wiary we własne siły oraz zniechęcenie i rezygnacja związane z długotrwałym okresem pozostawania bez pracy. Na koniec 2019 roku zarejestrowanych 50+ było 723 osób, co stanowi 27,3% ogółu zarejestrowanych. W porównaniu z 2018 rokiem wskaźnik spadł o 131 osób. Osoby te definiowane są przez pracodawców w różny sposób. Część z nich uznaje za wyznacznik specjalizacji i oceniają możliwość zatrudnienia wykwalifikowanego pracownika bez konieczności doszkalania. Planują wykorzystanie jego wiedzy i doświadczenia zdobytego przez lata pracy w innych firmach, do wprowadzania usprawnień we własnej. Inni traktują wieloletni staż pracy jako czynnik demotywujący do podejmowania nowych wyzwań oraz obawiają się, że obecne przyzwyczajenia mogą przeszkadzać w wykonywaniu nowych obowiązków.

Dane statystyczne Powiatowego Urzędu Pracy w Gdyni pokazują, że po okresie niedoceniań długiego stażu pracy przez pracodawców tendencja ta zaczyna się odwracać. Dodatkowo Powiatowy Urząd Pracy w Gdyni realizuje działania w zakresie promocji aktywności zawodowej osób 50+. Doradcy zawodowi prowadzą zajęcia grupowe na temat rynku pracy seniora w klubach seniora. W stałą ofertę poradnictwa włączono warsztaty dedykowane osobom po pięćdziesiątym roku życia pt. „CV z bagażem doświadczeń” na temat korzystnego przedstawiania swoich doświadczeń w dokumentach aplikacyjnych. Organizowane są także spotkania osób bezrobotnych 50+ z pracodawcami w ramach cyklu „Przedsiębiorca inspiruje, każdego zmotywuje”, których celem jest zmotywowanie uczestników do poszukiwania pracy.

Osoby będące w szczególnej sytuacji na rynku pracy tj. m.in. osoby posiadające co najmniej jedno dziecko do 6 roku życia lub co najmniej jedno dziecko niepełnosprawne do 18 roku życia stanowiły również znaczny wskaźnik osób zarejestrowanych. Na koniec 2019 roku było 558 osób, czyli 21,0% ogółu bezrobotnych. Wśród tej grupy najwięcej jest zarejestrowanych kobiet (482 kobiet). Jedną z głównych przyczyn tak wysokiego wskaźnika bierności zawodowej wśród kobiet są obowiązki rodzinne związane z prowadzeniem domu, a przede wszystkim łączą się z opiekuńczą rolą wobec dzieci. Niestety bardzo często

wpływa to na ich dezaktywizację zawodową. W porównaniu z 2018 rokiem wskaźnik ten spadł o 139 osób.

Realizowany w latach poprzednich przez trzy edycje program specjalny „Rodzic aktywny zawodowo” obejmujący, w szczególności właśnie osoby mające dzieci pod opieką zaktywizował 38 uczestników z czego 33 podjęły zatrudnienie.

Bezrobocie wśród osób do 30 roku życia jest również jednym z poważniejszych problemów identyfikowanych na rynku pracy. Trudności tej grupy z płynnym przejściem od edukacji do zatrudnienia i jego utrzymaniem potwierdzają statystyki. Na koniec 2019 roku zarejestrowanych było 499 osób młodych, które nie ukończyły 30 roku życia, co stanowi 18,8% ogółu bezrobotnych. W porównaniu z rokiem poprzednim nastąpił spadek liczby młodych bezrobotnych 28,4% tj. o 198 osób. Mimo tendencji spadkowej nadal jest to duża skala problemu.

W związku z tym PUP Gdynia podjął działania w zakresie wspierania osób młodych w podejmowaniu trafnych wyborów edukacyjnych i zawodowych jeszcze w trakcie nauki. We wrześniu 2019 r. PUP Gdynia uruchomił punkt konsultacyjny Gdyńscy Doradcy Kariery, w ramach którego młodzież ucząca się oraz ich rodzice mogą skorzystać z pomocy doradcy zawodowego.

Najniższy udział odnotowano wśród osób niepełnosprawnych, którzy na koniec 2019 roku stanowili 11,5% ogółu zarejestrowanych (304 osób, w tym 150 kobiet), lecz bariery uniemożliwiające im podjęcie pracy są często zdecydowanie poważniejsze niż w przypadku pozostałych grup bezrobotnych znajdujących się w szczególnej sytuacji na rynku pracy.

Podsumowanie

Pozytywne zmiany na rynku pracy, obserwowane w ostatnich latach mają swoje odzwierciedlenie w systematycznie malejącej liczbie osób pozostających w rejestrze bezrobotnych. Na tle kraju i województwa pomorskiego sytuacja na lokalnym rynku pracy przedstawia się bardzo korzystnie. Od wielu lat nie mieliśmy do czynienia z tak niskim poziomem bezrobocia.

Osoby długotrwale bezrobotne, kobiety, osoby do 30 roku życia oraz powyżej 50 roku życia 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 zarazem pracodawcy.

Miniony rok jak i 2018 upłynął pod znakiem rynku pracownika. Patrząc z perspektywy kandydatów do pracy jest to sytuacja bardzo korzystna. Natomiast dla pracodawców warunki te oznaczają rosnące trudności rekrutacyjne.

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 – 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.

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.