



! Pomorskie

# INFORMACJA

o sytuacji na rynku pracy  
województwa pomorskiego  
w roku 2020

WUP  
GDAŃSK



JEDNOSTKA  
SAMORZĄDU  
WOJEWÓDZTWA  
POMORSKIEGO

porp.pl

# Wprowadzenie

Rok 2020 przejdzie do historii województwa pomorskiego jako okres turbulencji w wymiarze społecznym i gospodarczym. Uplłynął on w aurze swoistego kryzysu, w warunkach konieczności nagłego adaptowania się do nowych i skomplikowanych zmian ekonomicznych, społecznych i prawnych, wywołanych przyczynami nie o charakterze gospodarczym, lecz kryzysem w obszarze zdrowia społeczeństwa. Aby ustabilizować regionalną gospodarkę i pomorski rynek pracy, zachować istniejące miejsca pracy w firmach, wspierano podmioty gospodarcze oraz pomorskich pracowników w tym trudnym okresie. Środki finansowe przekazane na tę pomoc pozwoliły w pewnym stopniu zniwelować wpływ wprowadzonych obostrzeń społecznych oraz ograniczeń w funkcjonowaniu gospodarczym Pomorza.

Pod względem liczby istniejących podmiotów gospodarczych w województwie pomorskim koniec 2020 r. rysował się obiecująco w porównaniu z końcem 2019 r. – prowadzenie działalności gospodarczej potwierdziło 272,6 tys. podmiotów gospodarki narodowej zarejestrowanych w rejestrze REGON i był to wynik lepszy o blisko 6 tys. podmiotów w porównaniu z rokiem poprzednim. Jeśli chodzi o cały 2020 r. zarejestrowano w regionie prawie 18 tys. nowych podmiotów i był to z kolei wynik o ponad 2 tys. podmiotów gorszy niż w analogicznym okresie roku 2019. Spadająca dynamika wzrostu rejestrowanych podmiotów mogła mieć związek z niestabilną sytuacją społeczno-gospodarczą w regionie, która doznała swoistego wstrząsu w wyniku ogłoszenia pandemii koronawirusa.

W 2020 roku, w porównaniu z 2019 r., zaobserwowano znaczący tj. 18,6% spadek liczby ofert pracy, którymi dysponowały urzędy pracy w naszym regionie. Ponadto doszło do wzrostu liczby osób bezrobotnych pozostających w rejestrach, co spowodowało przełamanie kilkuletniego trendu spadkowego w tym zakresie. W porównaniu z okresem czerwiec-listopad 2019 r., kiedy w Pomorskiem utrzymywał się rekordowo niski poziom wskaźnika bezrobocia (4,4%), koniec 2020 r. przyniósł wzrost stopy bezrobocia do poziomu 5,9%, na który wpływ miał m.in. wzrost liczby osób bezrobotnych o 34,4% w porównaniu z końcem 2019 r. Warto jednak podkreślić, że choć pandemia mocno osłabiła popyt na pracę, bezrobocie w regionie utrzymało się na relatywnie niskim poziomie.

Dane statystyczne potwierdziły, że w 2020 r. pomorski rynek pracy był w gorszej kondycji aniżeli w roku poprzednim. Należy jednocześnie zauważyć, że pomimo trudnego gospodarczo okresu sytuacja w regionie należy do jednej z lepszych w kraju,

choćby pod względem aktywności zawodowej mieszkańców – w II kw. 2020 r. wskaźnik na poziomie 57,9% uplasował region na 2. miejscu w kraju (po województwie mazowieckim). W IV kw. 2020 r. aktywność zawodowa wzrosła do poziomu 58,8% i Pomorskie utrzymało swoją pozycję w rankingu regionów.

Wiele obszarów funkcjonowania gospodarki i mieszkańców regionu wymagało podejmowania działań stabilizujących z zakresu interwencji ekonomicznej. Według stanu na koniec 2020 r. powiatowe urzędy pracy w ramach tarczy antykryzysowej rozpatrzyły blisko 180 tys. wniosków o udzielenie wsparcia finansowego dla przedsiębiorców/pracodawców regionu. Pomocą finansową objęto 161,5 tys. podmiotów, a wsparcie przeznaczono na ochronę 78,2 tys. istniejących miejsc pracy w pomorskich firmach/organizacjach. Łączna kwota zatwierdzona do wypłaty przez urzędy pracy województwa pomorskiego wyniosła ponad 1 mld zł. Ponadto, w 2020 r. w ramach Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych udzielono przedsiębiorcom wsparcia finansowego na kwotę 554,2 mln zł – z pomocy skorzystało 3 329 podmiotów, a wypłacone świadczenia przyczyniły się do ochrony 134,4 tys. miejsc pracy w pomorskich firmach.

Pomorski rynek pracy w coraz większym stopniu kształtuje sytuacja demograficzna. Ta, z roku na rok jest trudniejsza, choć wciąż lepsza niż w pozostałych regionach kraju. Według prognoz dla województwa, udział osób w wieku poprodukcyjnym w ogólnej liczbie ludności będzie systematycznie rósł – do 2050 r. ma osiągnąć wartość 33,7%. Ponadto od 2023 r. przyjdzie nam mierzyć się z ubytkiem naturalnym (ujemnym przyrostem naturalnym), a więc sytuacją nową – do tej pory Pomorskie przodowało w nielicznej grupie województw o dodatnim przyroście.

W związku z trudną i utrzymującą się nadal sytuacją należy mieć na uwadze, że póki będziemy zmagać się w kraju z destabilizującym wpływem stanu epidemicznego, póty przed Pomorskiem stoi nadal szereg trudnych wyzwań o charakterze społeczno-gospodarczym.

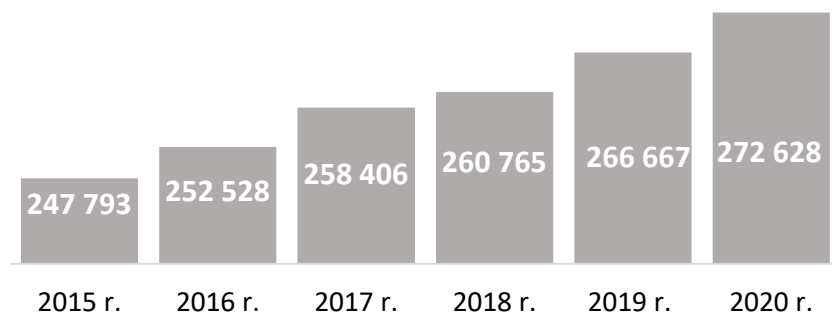
## Pomorzanie nadal zakładają nowe firmy, chociaż mniej niż przed rokiem

Trudności związane z kryzysem pandemicznym wpłynęły negatywnie na koniunkturę gospodarczą w województwie pomorskim. Jednak mimo, iż nastroje przedsiębiorców, które są odzwierciedleniem niepewnej sytuacji społecznej i ekonomicznej, zmieniają się nieustannie, to w regionie nadal zwiększa się liczba działających firm.

Według stanu na 31 grudnia 2020 r. województwo pomorskie zajmowało 6 miejsce w kraju, zarówno pod względem ogólnej liczby podmiotów gospodarki narodowej zarejestrowanych w REGON, które potwierdziły prowadzenie działalności gospodarczej, jak i liczby podmiotów nowo zarejestrowanych w okresie I–XII 2020 r. Jeśli chodzi o podmioty nowo zarejestrowane, to w 2020 r. w Pomorskiem odnotowano ich blisko 18 tys., tj. o ponad 10% mniej niż rok wcześniej, kiedy było ich 20 tys.

Pomimo spadku liczby podmiotów nowo zarejestrowanych w regionie, zwiększyła się liczba wszystkich firm wpisanych do REGON, które potwierdziły prowadzenie działalności gospodarczej. Według stanu na 31 grudnia 2020 r. w Pomorskiem było ich 272,6 tys., czyli o ponad 6 tys. więcej niż rok wcześniej, gdy ich liczba wynosiła 266,7 tys.

**Rys. 1. Liczba podmiotów gospodarki narodowej wg rejestru REGON, które potwierdziły prowadzenie działalności według stanu na 31 grudnia**

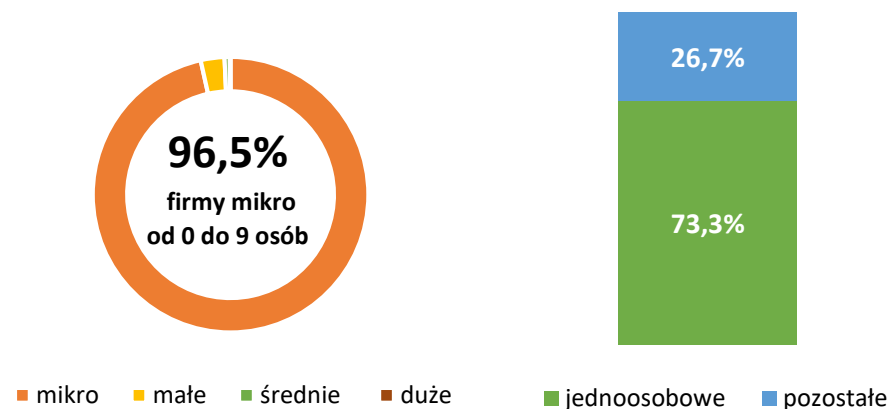


Źródło: Dane GUS.

Najliczniejszą grupę stanowiły osoby fizyczne prowadzące działalność gospodarczą, których udział w ogólnej liczbie zarejestrowanych podmiotów wyniósł 73,3%. Ich liczba wzrosła w porównaniu do 2019 roku o blisko 9 tys., tj. 4%.

Podmioty o liczbie pracujących do 9 osób stanowiły 96,5% ogólnej liczby podmiotów wpisanych do rejestru REGON z potwierdzonym prowadzeniem działalności. Udział podmiotów o liczbie pracujących od 10 do 49 osób wyniósł 2,8%, zaś podmioty zatrudniające powyżej 50 osób stanowiły 0,7%. W porównaniu z 2019 r. wzrost liczby zarejestrowanych podmiotów wystąpił jedynie w tych o liczbie pracujących do 9 osób (o 2,4%), zaś w pozostałych grupach odnotowano spadek.

**Rys. 2. Podmioty gospodarki narodowej według rejestru REGON, które potwierdziły prowadzenie działalności wg wielkości stan na 31 grudnia 2020 r. (%)**

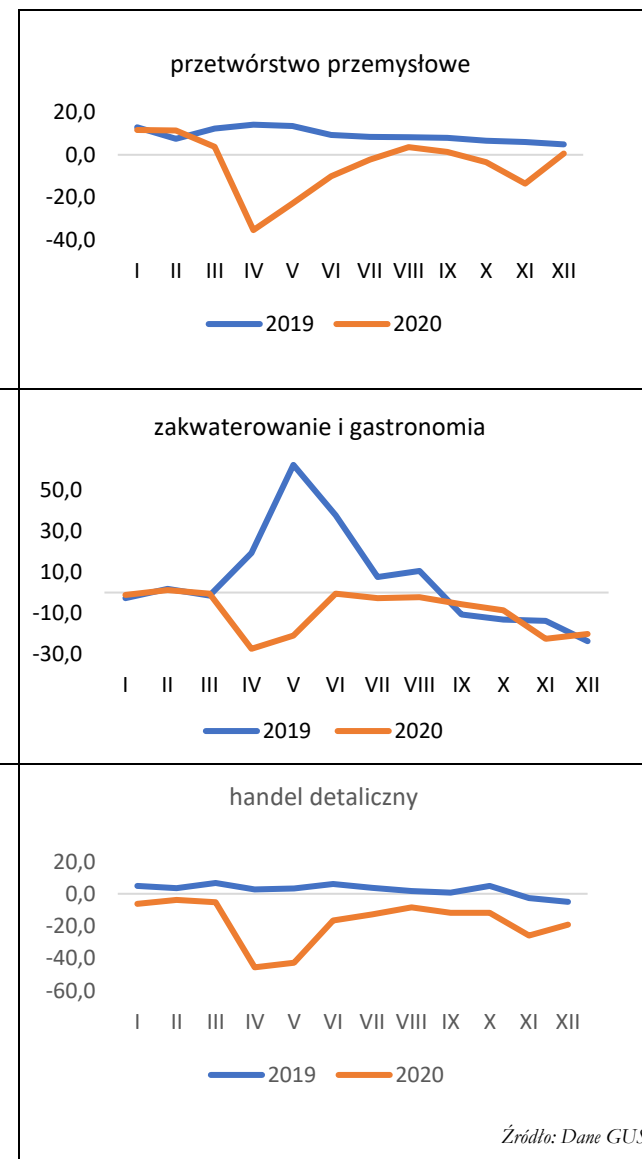


Źródło: Dane GUS.

Pandemia spowodowała, że sytuacja na rynku pracy ulegała dynamicznym zmianom. Przemiany jakie zachodziły w przedsiębiorstwach w 2020 r. obrazują oceny koniunktury gospodarczej, przygotowywane każdego miesiąca przez GUS. Wskazują one, że największe spadki ogólnego klimatu koniunktury w przedsiębiorstwach odnotowano w kwietniu i maju 2020 r., co było ściśle związane z wprowadzeniem pierwszego *lockdownu* i jego konsekwencjami dla firm.

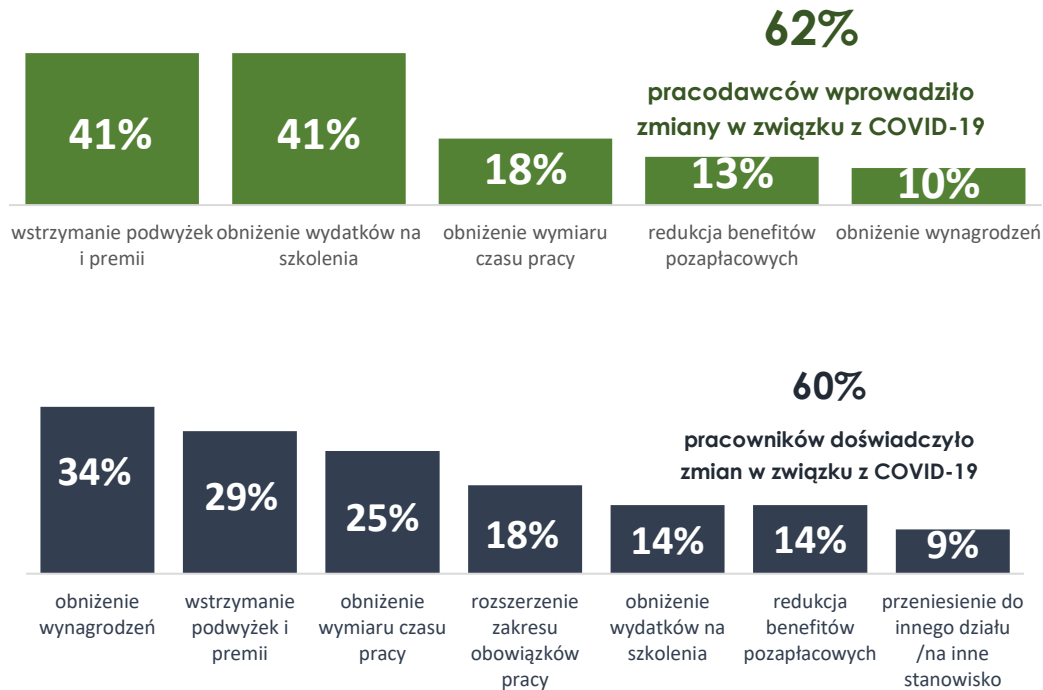
Jednak nastroje przedsiębiorców wahały się w całym roku, co wynikało ze zmiennej sytuacji epidemicznej w kraju powodującej zmiany obowiązujących obostrzeń. Uśrednione oceny koniunktury gospodarczej w roku 2020 r. pokazują, że w każdym sektorze były one gorsze niż rok wcześniej. Najlepiej z pandemią radziły sobie firmy w branży informacja i komunikacja, w której uśredniona roczna ocena koniunktury była w 2020 r. gorsza jedynie o 1,2 pkt. – dla porównania w przetwórstwie spadek wyniósł 14 pkt. (co jest drugim najniższym wynikiem), a w sektorze transport i gospodarka magazynowa aż 49,6 pkt. (co jest wynikiem najwyższym).

Rys. 3. Wskaźnik ogólnego klimatu koniunktury według sektorów

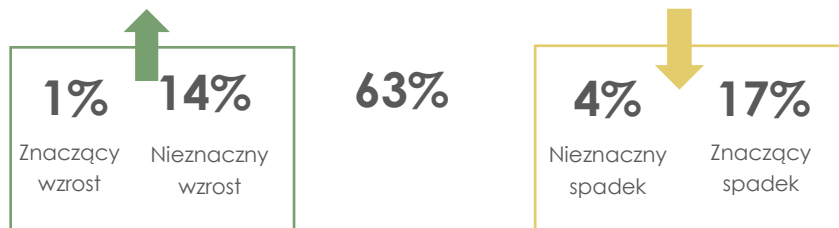


Wyniki badania przeprowadzonego przez Wojewódzki Urząd Pracy w Gdańsku (w październiku i listopadzie 2020 r.)  
wśród pomorskich pracodawców (na próbie ponad 1 tys. firm) i pracowników (na próbie 500 osób)

Rys. 4. Zmiany wprowadzone w firmie w wyniku pandemii



ZMIANA ZATRUDNIENIA OD POCZĄTKU PANDEMII



Z badania wynika, że zmiany w zakresie funkcjonowania firmy wprowadziło trzech na pięciu przedsiębiorców.

Przedstawiciele badanych podmiotów gospodarczych wskazywali głównie na obniżenie wydatków na szkolenia oraz na wstrzymanie podwyżek i premii (po 41%).

Obniżenia wynagrodzeń, które wystąpiły u 10% firm, częściej dotyczyły dużych podmiotów (24%) niż małych (11%) czy średnich firm (8%). Częściej również obniżenie wynagrodzeń miało miejsce w firmach związanych z handlem i usługami rynkowymi (odpowiednio 13% i 14%).

Również podobna liczba (60%) pracowników pomorskich firm biorących udział w badaniu wskazała, że odczuła wpływ pandemii na warunki wykonywanej przez nich pracy. Na nieotrzymywanie dodatkowych świadczeń wskazało 29% badanych. Z kolei co trzecia osoba zatrudniona w pomorskich przedsiębiorstwach wspomniała o obniżeniu wynagrodzenia (34%), co czwarta natomiast o obniżeniu wymiaru czasu pracy (25%).

Budżet na szkolenia obniżano głównie w firmach działających w sektorze prywatnym (16%), a także małych firmach (21%). Małe firmy częściej też wstrzymywały podwyżki i premie (33%) oraz obniżały wynagrodzenia (40%).

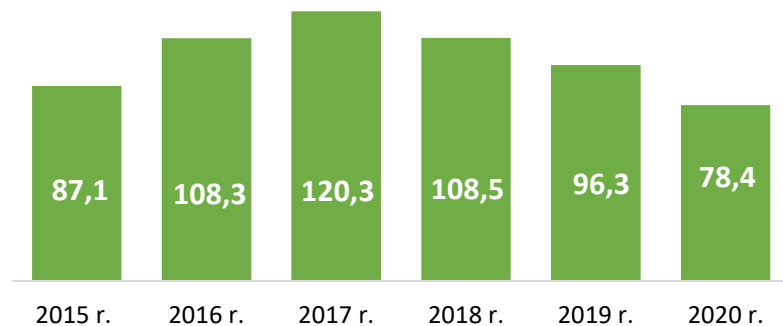
Pod względem redukcji zatrudnienia pandemia dotknęła 21% badanych firm. Istotnie częściej zwolnień musiały dokonywać małe firmy – co czwarty badany w tej grupie zadeklarował, że liczba pracujących osób w jego przedsiębiorstwie zmalała od marca 2020 r. Podobnie sytuacja wygląda wśród średnich firm. Podmioty tej wielkości jednak częściej niż pozostałe mówiły o planowanym wzroście zatrudnienia w ciągu najbliższych 3 miesięcy. Wskazuje to na chęć odbudowy biznesu po pandemicznym kryzysie.

## Pomorscy pracodawcy pomimo pandemii tworzą nowe miejsca pracy

W ostatnich sześciu latach w Pomorskiem, za pośrednictwem powiatowych urzędów pracy, pracodawcy zaoferowali mieszkańcom regionu blisko 589 tys. miejsc pracy. W tym okresie najniższą wartość zanotowano w 2015 r. – 87,1 tys. ofert pracy, a najwyższą liczbę wakatów zgłoszono do rejestrów w 2017 r. – 120,3 tys. Od momentu zanotowania rekordowej wartości w 2017 r. obserwuje się spadkowy trend z rosnącą dynamiką spadku liczby ofert pracy w porównaniu rok do roku.

W 2020 r. liczba wolnych miejsc pracy w rejestrach urzędów pracy województwa pomorskiego osiągnęła poziom 78,4 tys. (średnio 6,5 tys. ofert pracy miesięcznie). W porównaniu z 2019 r., gdy ich liczba wyniosła 96,3 tys. (średnio 8 tys. ofert pracy miesięcznie), odnotowano spadek o 18,6%.

Rys. 5. Wolne miejsca pracy i miejsca aktywizacji zawodowej zgłoszone do urzędów pracy w latach 2015–2020 (w tys.)

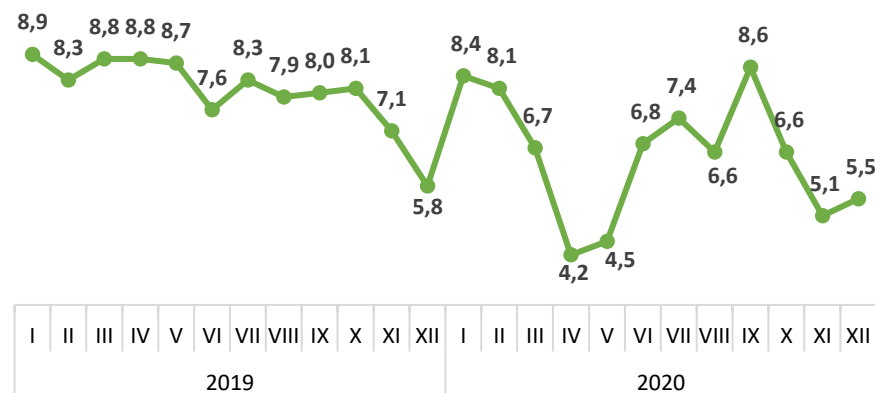


Źródło: Opracowanie własne na podstawie badań statystycznych rynku pracy MRPiPS-01.

Niewątpliwie w 2020 r. spadek wolnych miejsc pracy i miejsc aktywizacji zawodowej związany był z ogłoszeniem stanu pandemii koronawirusa. Potwierdzają to dane za kwiecień i maj 2020 r., kiedy łączna liczba zgłoszonych ofert pracy była o blisko połowę mniejsza niż w tym samym okresie roku poprzedniego.

Niestabilne warunki gospodarcze, wywołane panującą sytuacją epidemiczną, negatywnie wpłynęły w regionie na liczbę oferowanych miejsc pracy, ale w porównaniu z danymi dla całego kraju dynamika spadku liczby ofert pracy w ujęciu rocznym (18,6%) nie odbiegała istotnie od dynamiki spadku zanotowanego w kraju (17,2%).

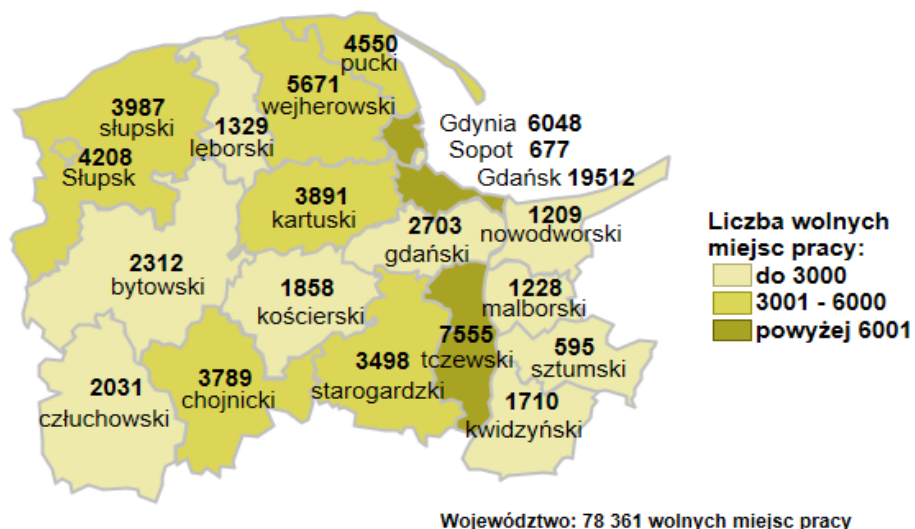
Rys. 6. Wolne miejsca pracy i aktywizacji zawodowej zgłoszone do urzędów pracy w poszczególnych miesiącach w latach 2019-2020 (w tys.)



Źródło: Opracowanie własne na podstawie badań statystycznych rynku pracy MRPiPS-01.

W 2020 r. (podobnie jak rok wcześniej) największą liczbą wakatów dysponowały: miasto Gdańsk – 19,5 tys. (w 2019 r. – 20,1 tys.), powiat tczewski – 7,5 tys. (w 2019 r. – 10,8 tys.), miasto Gdynia – 6,0 tys. (w 2019 r. – 9,6 tys.) i powiat wejherowski – 5,7 tys. (w 2019 r. – 6,0 tys.). Najmniej ofert pracy zgłoszonych przez pracodawców było w powiecie sztumskim – 0,6 tys. (w 2019 r. – 0,8 tys.) i w mieście Sopot – 0,7 tys. (w 2019 r. – 1,1 tys.).

Rys. 7. Wolne miejsca pracy i miejsca aktywizacji zawodowej zgłoszone do urzędów pracy według powiatów w 2020 r.



Źródło: Opracowanie własne na podstawie badań statystycznych rynku pracy MRPiPS-01.

W 2020 r. urzędy pracy województwa pomorskiego dysponowały największą liczbą ofert pracy dla pracowników wykonujących prace proste (4 256 ofert), przetwórców ryb (2 960), pakowaczy ręcznych (2 642), robotników budowlanych (2 442) i robotników magazynowych (2 220), pomocy kuchennych (1 679), czy też sprzedawców (1 598). Jednocześnie w niektórych z powyższych zawodów zarejestrowano znaczną liczbę bezrobotnych. Dotyczyło to sprzedawcy (7 468 bezrobotnych), robotnika gospodarczego (1 126) czy też robotnika budowlanego (1 073). Są to zawody, które charakteryzują się dużą fluktuacją przede wszystkim z uwagi na warunki pracy i nieatrakcyjne wynagrodzenie.



## Luka kompetencyjna utrzymuje się w kilku branżach

Sytuacja pandemiczna wywołana wirusem SARS-CoV-2 poczyniła spore zawirowania w dotychczasowych uwarunkowaniach rynku pracy, przyczyniając się do spadku liczby ofert pracy oraz wzrostu poziomu bezrobocia. Niemniej jednak w regionie nadal obserwujemy luki: zatrudnieniową oraz kompetencyjną, które uwypuklają braki **odpowiednich pracowników w niektórych branżach**.

Potwierdzeniem tej tezy są najnowsze wyniki badania **Barometr Zawodów**. Zjawisko deficytu odpowiednich pracowników najmocniej daje się dostrzec w pięciu kluczowych branżach: budowlanej, medyczno-opiekuńczej, gastronomiczno-turystycznej, edukacyjnej oraz transportowo-spedycyjnej.

### Zawody deficytowe z branży budowlanej to m.in.:

#### Pracownicy robót wykończeniowych w budownictwie



#### Robotnicy budowlani



#### Murarze i tynkarze



#### Monterzy instalacji budowlanych

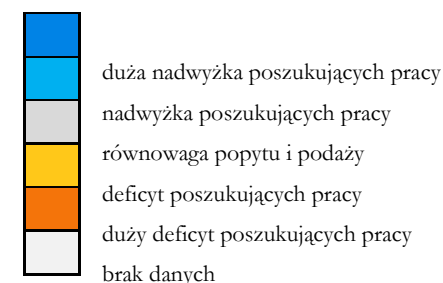


Wśród przyczyn deficytu poszukujących pracy w zawodach budowlanych wskazywany jest brak osób posiadających:

- doświadczenie,
- kwalifikacje,
- umiejętności,
- aktualne uprawnienia.

Niechęć kandydatów do podjęcia zatrudnienia wynika z:

- wynagrodzenia nieadekwatnego do zadań,
- pracy w trudnych i zmiennych warunkach atmosferycznych,
- ciężkiej, fizycznej oraz wielogodzinnej pracy,
- pracy w delegacji.



Kandydaci skuszeni wyższymi zarobkami, często podejmują decyzję o wyjeździe do pracy za granicę, zaś regionalni pracodawcy, chcąc uniknąć braku kadry w firmach, często korzystają z możliwości zatrudniania cudzoziemców.

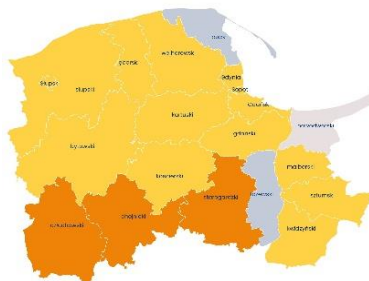


## Zawody deficytowe z branży medyczno-opiekuńczej:

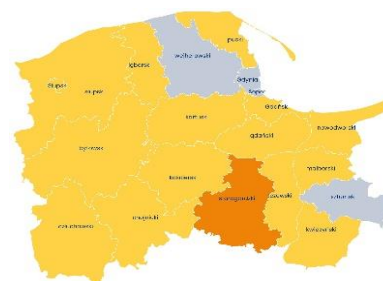
### Pielęgniarki i położne



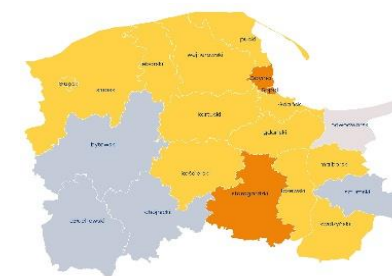
### Lekarze



### Fizjoterapeuci i masażyści



### Ratownicy medyczni



#### Przyczyny deficytu pielęgniarek i położnych:

- niewielkie zainteresowanie podejmowaniem studiów pielęgniarskich szczególnie przez osoby młode,
- wymóg posiadania wyższego wykształcenia i aktualnych uprawnień,
- wyjazdy doświadczonej kadry do pracy za granicę,
- efekt pandemii i charakter pracy – ciężka i bardzo odpowiedzialna.

#### Przyczyny deficytu lekarzy:

- mała liczba osób podejmujących studia medyczne i ograniczone specjalizacje na studiach medycznych,
- wyjazdy kadry lekarskiej za granicę,
- praca w prywatnych sieciach lekarskich i prywatnych gabinetach,
- efekt pandemii.

Kandydatów zniechęca **wynagrodzenie nieadekwatne do ponoszonej odpowiedzialności i wielogodzinnych dyżurów.**

#### Przyczyny deficytu fizjoterapeutów i masażystów to brak osób posiadających:

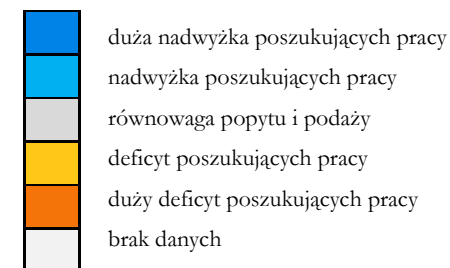
- kwalifikacje, umiejętności,
- predyspozycje,
- uprawnienia.

Ponadto niechęć kandydatów budzi niskie wynagrodzenie, a spora część osób zakłada własną działalność gospodarczą bądź podejmuje zatrudnienie na kontrakcie.

#### Zbyt mała liczba kandydatów na ratowników medycznych wynika z braku osób posiadających:

- odpowiednie kwalifikacje i uprawnienia,
- predyspozycje fizyczne i psychiczne do wykonywania tego zawodu, gdyż praca jest bardzo odpowiedzialna, niebezpieczna, stresująca, a osoby, które ją wykonują są mocno narażone na zagrożenia.

Wynagrodzenie jest zależne od stawki kontraktowej, a ponadto ratowników medycznych często dotyka brak poszanowania zawodu przez społeczeństwo.

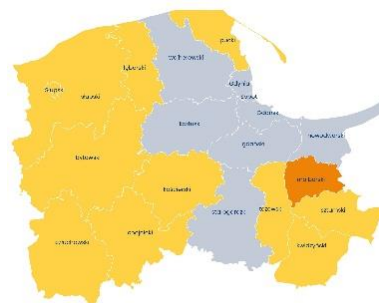


## Zawody deficytowe z branży gastronomiczno-turystycznej:

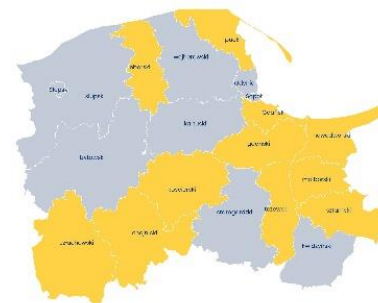
Kucharze



Szefowie kuchni



Kelnerzy i barmani



Sprzątaczk i pokojowe



### Przyczyną deficytu kucharzy jest:

- brak wykwalifikowanych osób,
- brak osób posiadających doświadczenie zawodowe.

Niechęć kandydatów budzi niskie wynagrodzenie oraz charakter pracy, tj. zmienowość, sezonowość oraz długie godziny pracy.

**Deficyt szefów kuchni wynika głównie z braku osób posiadających specjalistyczne umiejętności, kwalifikacje i doświadczenie zawodowe.**

Od kandydatów wymaga się:

- samodzielności oraz dyspozycyjności,
- odporności na stres w związku z pracą pod presją czasu.

Praca jest bardzo często wielogodzinna i zmianowa, odbywa się w porze nocnej oraz w weekendy.

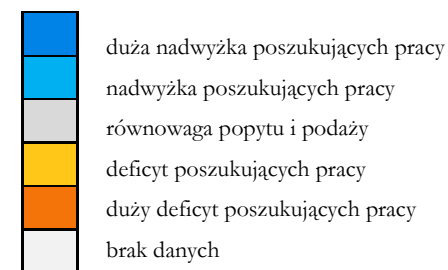
Mało atrakcyjne wynagrodzenie, jest najczęstszą przyczyną licznych wyjazdów do pracy poza granice kraju.

**Od kelnerów i barmanów wymaga się głównie:**

- kompetencji językowych,
- dyspozycyjności.

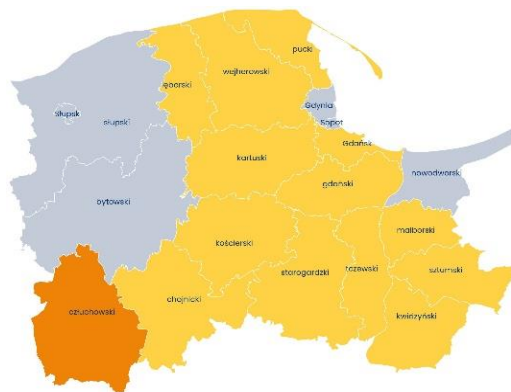
Kandydatów zniechęca niskie wynagrodzenie, sezonowość i trudne warunki pracy. Pracodawcy uzupełniają brak pracowników zatrudniając cudzoziemców.

**Deficyt sprzątaczek i pokojowych wynika głównie z braku chętnych do podjęcia zatrudnienia, ze względu na to, że praca jest ciężka, fizyczna, zmianowa, wielogodzinna, niskopłatna, a zdecydowanie najczęstszą przyczyną niechęci kandydatów do podjęcia pracy w zawodzie jest jego niski prestiż.** Pracodawcy bardzo często zatrudniają na podstawie umów cywilno-prawnych, ponadto w tym zawodzie mocno rozbudowana jest szara strefa.

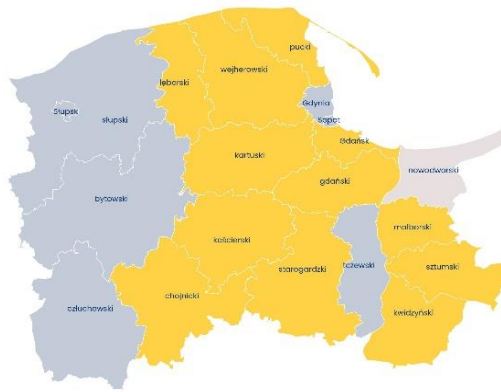


# Zawody deficytowe z branży edukacyjnej

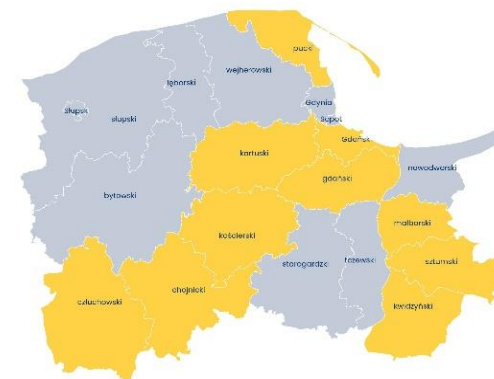
## Nauczyciele przedmiotów zawodowych



## Nauczyciele praktycznej nauki zawodu



## Nauczyciele języków obcych i lektorzy



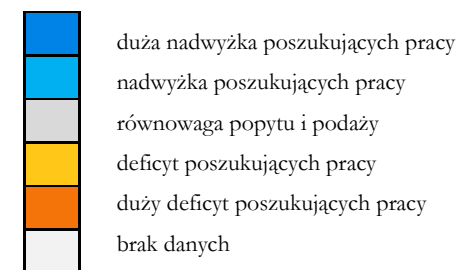
**Deficyt nauczycieli przedmiotów zawodowych i praktycznej nauki zawodu związany jest z:**

- brakiem napływu młodej kadry, chętnej do podjęcia zatrudnienia w szkole,
- brakiem osób posiadających doświadczenie zawodowe, uprawnienia pedagogiczne i kwalifikacje,
- zatrudnieniem na część etatu,
- utratą rangi nauczyciela.

Ponadto deficyt poszukujących pracy może się pogłębiać, ze względu na to, że aktualnie pracująca kadra pedagogiczna jest w wieku okołiemerytalnym.

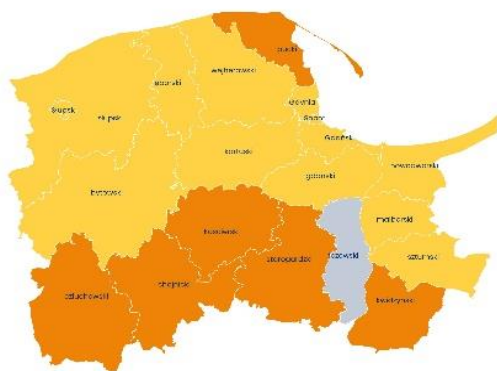
**Deficyt nauczycieli języków obcych i lektorów spowodowany jest:**

- brakiem osób posiadających potwierdzone kwalifikacje do wykonywania zawodu,
- brakiem osób posiadających uprawnienia pedagogiczne oraz predyspozycje do nauczania,
- brakiem osób, które znają mniej popularne języki obce,
- licznymi przejściami kadry nauczycielskiej z sektora publicznego do prywatnego, w tym zwłaszcza do dużych, międzynarodowych firm działających głównie w sektorze usług wspólnych,
- stosunkowo niskimi wynagrodzeniami oraz zatrudnieniem na części etatu, uniemożliwiającymi poczucie stabilizacji finansowej.

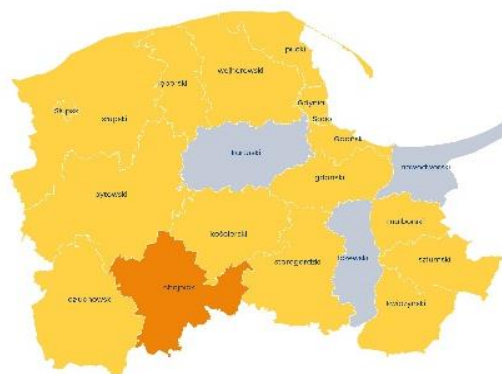


## Zawody deficytowe z branży transportowo-spedycyjnej to m.in.:

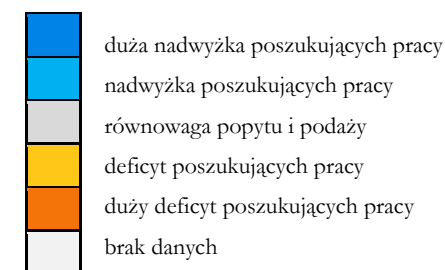
Kierowcy samochodów ciężarowych i ciągników siodłowych



Kierowcy autobusów



Magazynierzy



**Przyczyny deficytu poszukujących pracy w zawodzie kierowca samochodu ciężarowego i ciągnika siodłowego to:**

- mała liczba kandydatów do pracy posiadających odpowiednie uprawnienia, kwalifikacje i doświadczenie,
- wymóg dużej dyspozycyjności, gdyż praca wiąże się z wyjazdami w delegacje.

Ponadto praca jest bardzo odpowiedzialna, niebezpieczna i odbywa się pod presją czasu.

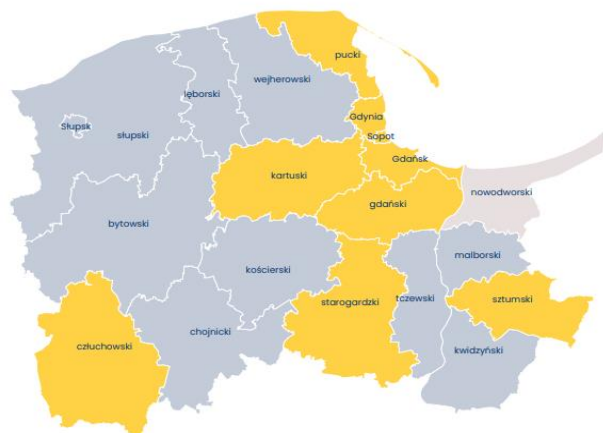
**Natomiast główną przyczyną deficytu kierowców autobusów jest brak osób posiadających doświadczenie zawodowe oraz aktualne uprawnienia.**

Od kandydatów wymaga się odpowiedzialności, predyspozycji psychofizycznych, odporności na stres, ze względu na trudne warunki pracy i pracę pod presją czasu.

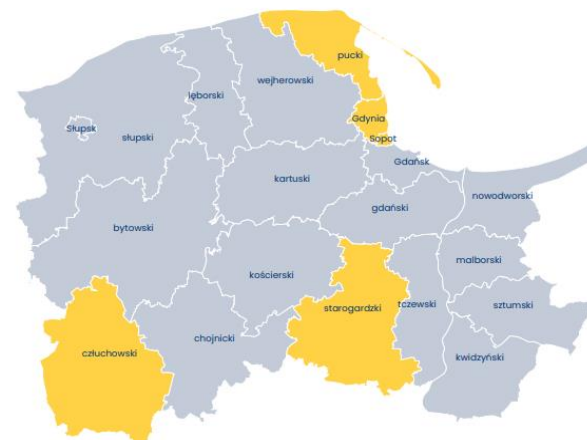
**Do braku magazynierów przyczyniła się niewystarczająca liczba osób posiadających uprawnienia na wózki widłowe i doświadczenie,** a także znajomość obsługi komputera i specjalistycznych programów magazynowych. Ponadto praca charakteryzuje się zmiennością, odbywa się w trudnych warunkach oraz wiąże się z odpowiedzialnością materialną.

## Trójmiejski rynek pracy charakteryzuje się niezaspokojonym zapotrzebowaniem na zawody z branży IT oraz finansowo-księgowo

### Projektanci i administratorzy baz danych i programiści



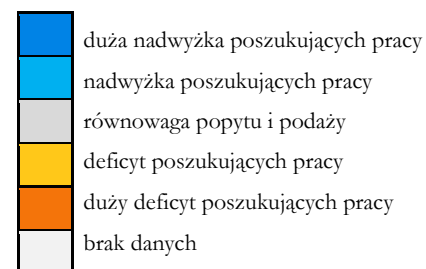
### Analitycy, testerzy i operatorzy systemów teleinformatycznych



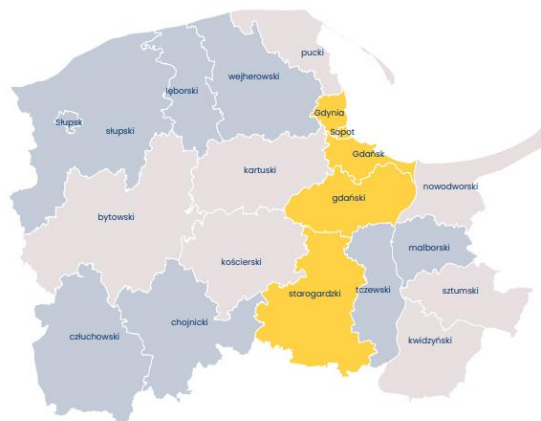
### Przyczyną deficytu poszukujących pracy jest brak osób posiadających:

- doświadczenie,
- znajomość języków obcych,
- specjalistyczną wiedzę i umiejętności w zakresie nowych technologii.

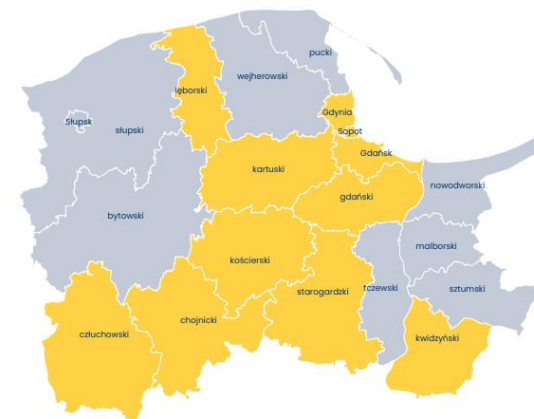
Zawody informatyczne z uwagi na postępujący rozwój technologiczny oraz systematyczny wzrost popytu na nowe aplikacje, wymagają ciągłego dokształcania i poznawania nowych rozwiązań. Znaczący wpływ na zapotrzebowanie w tej grupie zawodów ma pandemia COVID-19, która wymusiła przeniesienie nauki, pracy, a także części codziennego życia „do sieci”, powodując spory wzrost dotychczasowej liczby użytkowników.



### Pracownicy ds. finansowo – księgowych ze znajomością języków obcych



### Pracownicy ds. rachunkowości i księgowości



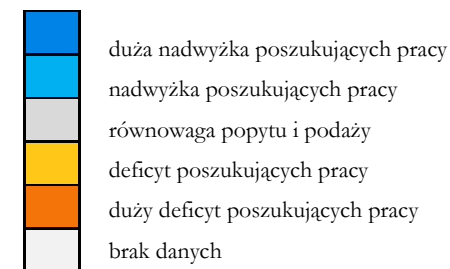
Przyczyną deficytu pracowników ds. finansowo – księgowych ze znajomością języków obcych jest brak osób posiadających równocześnie kompetencje językowe (od kandydatów wymaga się coraz częściej znajomości mniej popularnych języków obcych) oraz posiadających wiedzę z zakresu księgowości.

Najczęstszymi przyczynami deficytu pracowników ds. rachunkowości i księgowości jest brak osób posiadających:

- doświadczenie,
- kwalifikacje,
- znajomość aktualnych przepisów księgowych i umiejętności obsługi specjalistycznych programów komputerowych.

Od kandydatów wymaga się ciągłego doksztalcania, natomiast praca jest bardzo odpowiedzialna i przy tym niskopłatna.

Źródło: [barometrzanowodow.pl](http://barometrzanowodow.pl)





## Zapotrzebowanie na pracowników i ich kompetencje i kwalifikacje na podstawie wyników badań ankietowych

Wyniki badań ankietowych przeprowadzonych przez WUP w Gdańsku wśród pomorskich pracodawców i pracowników **wskazują, że wzrost zapotrzebowania w firmie na konkretne stanowiska pracy, zawody lub specjalności deklaruwał co piąty przedsiębiorca. Dotyczył on przede wszystkim dużych firm (46%).**

Rozpatrując branże, deficyty w kadrach obserwuje się przede wszystkim wśród pracodawców z branży budowlanej (44%). Na kolejnych miejscach pojawiły się: zawody z branży przemysłowej, operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń, pracownicy branży medycznej, usług osobistych i sprzedawcy, z branży transportowej, inspektorzy/specjaliści/inżynierowie, pracownicy IT.

Rys. 8. Wzrost zapotrzebowania w firmie na konkretne stanowiska pracy, zawody lub specjalności



Większość przedsiębiorców biorących udział w badaniu wskazało, że nie obserwuje braków w kompetencjach swoich pracowników. Jeśli wskazywano jakieś luki w umiejętnościach to w dużej mierze były one związane z sytuacją pandemiczną i dotyczyły między innymi:

- **braku elastyczności i umiejętności dostosowania się do zmian** – 13% pracodawców zauważyło brak tej kompetencji u większości pracowników, a 19% pracodawców u części pracowników,
- **nieumiejętności radzenia sobie ze stresem i izolacją** – niedostateczne umiejętności w tym zakresie wśród wszystkich pracowników zgłosiło 6% pracodawców, a u części pracowników 16% firm,
- **braku samodzielnej organizacji czasu pracy** – u wszystkich pracowników brak tej kompetencji wskazało blisko 4% firm, a 14% przedsiębiorców zadeklarowało jej brak u części pracowników.

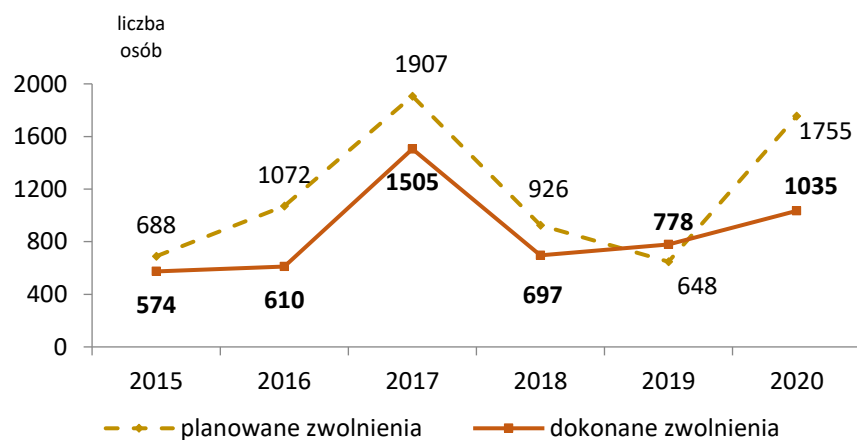
Niezależnie od obecnej sytuacji epidemicznej, 27% pracodawców wskazało na **problem ze znajomością języków obcych** u większości lub części pracowników.



## Pracodawcy wciąż planują zwolnienia grupowe

W 2020 r. w województwie pomorskim dokonane przez pracodawców **zwolnienia grupowe** objęły niewiele **ponad tysiąc osób**. Jest to wzrost o 1/3 w porównaniu do 2019 r. Istotnie wzrosła (o ponad 170%) liczba osób zaplanowanych przez pracodawców do zwolnień grupowych (z 0,7 tys. osób w 2019 r. do poziomu 1,8 tys. w 2020 r.). Niepełna realizacja zapowiedzianej wcześniej redukcji zatrudnienia może wynikać z długości procedur czy ze zmiany sytuacji w firmie (np. zdobycie nowych kontraktów i zleceń).

Rys. 9. Planowane zgłoszenia zwolnień i zwolnienia grupowe w latach 2015-2020



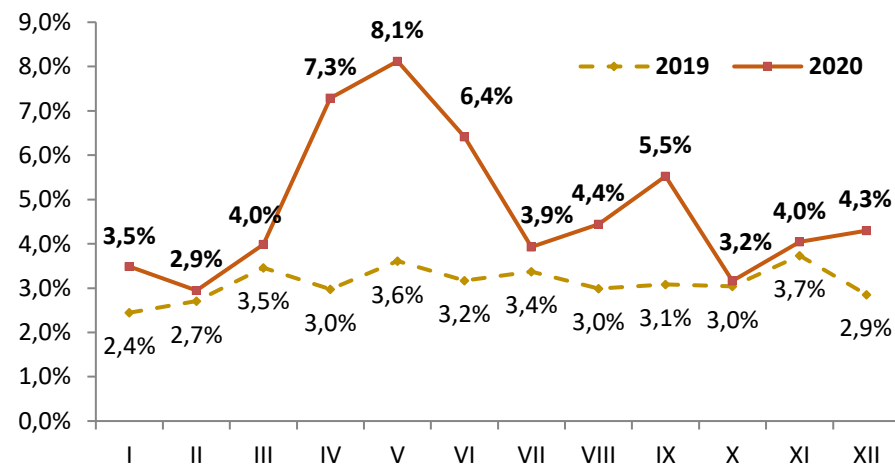
Źródło: Opracowanie własne na podstawie badań statystycznych rynku pracy MRPiT-01.

Największych zwolnień grupowych dokonali pracodawcy prowadzący **działalność handlową** (32,0% ogółu zwolnionych), w tym przede wszystkim specjalizujący się w sprzedaży detalicznej obuwia lub odzieży oraz działający w **przetwórstwie przemysłowym** (22,3%).

Przewiduje się, że pracodawcy będą kontynuować zwolnienia grupowe, aby w sytuacji spowolnienia gospodarczego optymalizować koszty funkcjonowania zakładów pracy. Skala kolejnych zwolnień grupowych prawdopodobnie pozostanie na podobnym poziomie jak w roku 2020.

Wzrost liczby osób objętych zwolnieniami grupowymi przełożył się na wzrost liczby osób, które rejestrowały się w powiatowych urzędach pracy i które przed zarejestrowaniem utraciły pracę z przyczyn dotyczących zakładu pracy. W 2020 r. takich osób zarejestrowało się 3,7 tys., a w 2019 r. – 2,6 tys. (wzrost o 41,1%). Największy odsetek tej grupy bezrobotnych, podobnie jak w roku poprzednim, stanowili pracownicy zakładów pracy prowadzących działalność w przetwórstwie przemysłowym – 26,6% oraz w handlu – 22,2%.

Rys. 10. Udział osób bezrobotnych, które przed zarejestrowaniem utraciły pracę z przyczyn dotyczących zakładu pracy



Źródło: Opracowanie własne na podstawie badań statystycznych rynku pracy MRPiT-01.

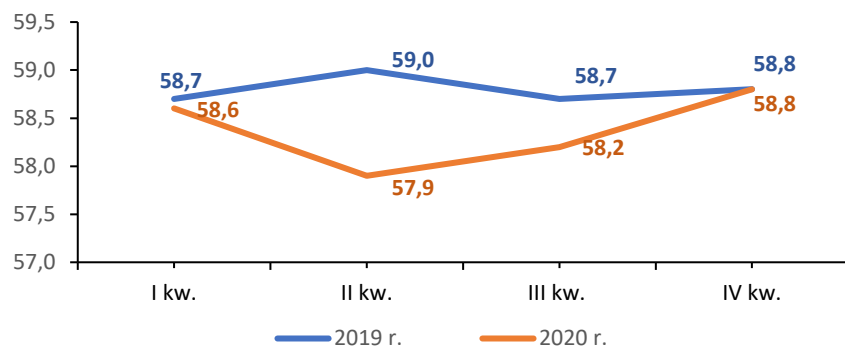
W 2020 r. w ramach **Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych** (FGŚP) zaległe wynagrodzenia i inne świadczenia, wypłacane pracownikom w przypadku zaistnienia niewypłacalności pracodawcy, objęły **0,3 tys. osób**, którym wypłacono łącznie **3,6 mln zł**. Realizacja wypłaconych świadczeń była jednak o 1/3 mniejsza i obejmowała o blisko 40% mniej pracowników niż w 2019 r.

## Poziom aktywności zawodowej mieszkańców Pomorza podlegał wahanom

W okresie ostatnich lat aktywność zawodowa mieszkańców naszego regionu systematycznie wzrastała – od 2015 r. do 2019 r. współczynnik aktywności zawodowej<sup>1</sup> mieszkańców zwiększył się o 1,2 pkt. proc. i osiągnął jeden z najwyższych poziomów w kraju – 58,8% (3 miejsce po województwach mazowieckim i wielkopolskim).

Jednak **początek pandemii spowodował odwrócenie tego trendu i spadek aktywności zawodowej mieszkańców Pomorza**. Jeszcze w I kwartale 2020 r. współczynnik ten był niższy niż w I kw. 2019 r. zaledwie o 0,1 pkt. proc. i wynosił 58,6%, ale już w II kwartale 2020 r. zmniejszył się do poziomu 57,9% (w II kw. 2019 r. wynosił 59,0%). III kwartał 2020 r. przyniósł poprawę sytuacji w tym obszarze, która znalazła swoje odzwierciedlenie, w co prawda niewielkim, ale jednak wzroście wartości wskaźnika – do 58,2% (III kw. 2019 r. 58,7%). Pod koniec roku (IV kwartał) osiągnął on poziom sprzed kryzysu pandemicznego.

Rys. 11. Współczynnik aktywności zawodowej w I,II,III i IV kwartale 2019 i 2020 r. (w %)

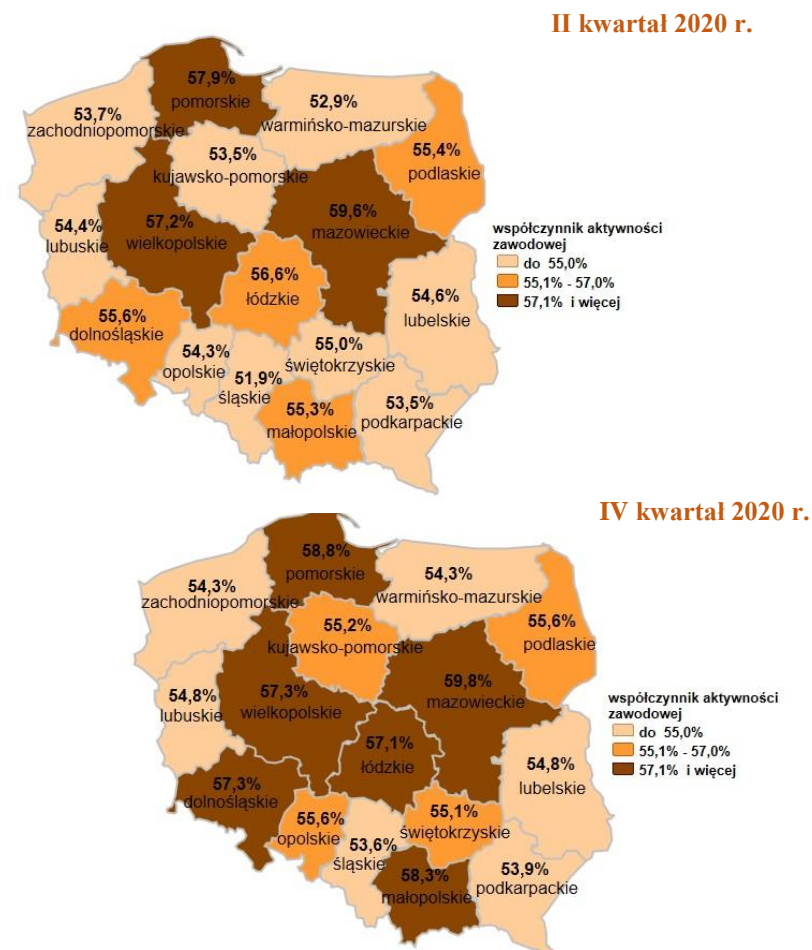


Źródło: Opracowania własne na podstawie danych BDL GUS.

Zmiany poziomu aktywności zawodowej w związku z pandemią miały miejsce w całym kraju, jednak w województwie pomorskim sytuacja w tym obszarze była jedną z lepszych. W II kwartale 2020 r. pod względem wielkości tego wskaźnika nasze województwo zajęło 2. miejsce wśród pozostałych województw (po województwie mazowieckim) i w IV kwartale utrzymało tę pozycję.

<sup>1</sup> Współczynnik aktywności zawodowej określa udział aktywnych zawodowo wśród ludności w wieku 15 lat i więcej zgodnie z metodyką BAEL. Do aktywnych zawodowo zalicza się zarówno osoby pracujące, jak

Rys. 12. Współczynnik aktywności zawodowej według województw w II i IV kwartale 2020 r.



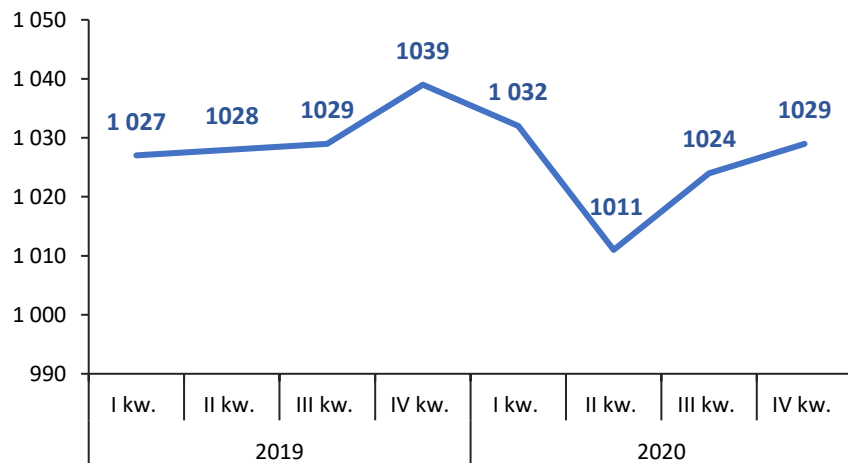
Źródło: Opracowania własne na podstawie danych BDL GUS.

i osoby bezrobotne (w tym zarejestrowane w urzędach pracy) poszukujące pracy i zainteresowane jej podjęciem.

Zjawisko spadku aktywności zawodowej było wynikiem **zmniejszenia się liczby osób pracujących**, które po utracie lub rezygnacji z zatrudnienia w większym zakresie zasilily grupę osób biernych zawodowo niż grupę osób bezrobotnych. Liczba pracujących w ludności ogółem (w wieku 15 lat i więcej) w województwie pomorskim, która przez ostatnie lata zwiększała się, w IV kwartale 2019 r. wynosiła 1 039 tys. osób (pięć lat wcześniej, tj. w 2014 r., pracujących było 944 tys.).

W 2020 roku liczba osób pracujących ulegała wahaniom. W I kwartale zaobserwowano jej spadek o 7 tys. osób, tj. 0,7%, w II kwartale dalszy spadek, tym razem większy, bo o 21 tys. osób, tj. 2,1%, natomiast w III kwartale nastąpiło odbicie i wzrost liczby pracujących o 13 tys. osób, tj. 1,3%. IV kwartał przyniósł dalszy wzrost o 5 tys. osób, tj. 0,5% i liczba pracujących osiągnęła poziom 1 029 tys. osób, tj. o 10 tys. mniej niż w tym samym okresie roku 2019.

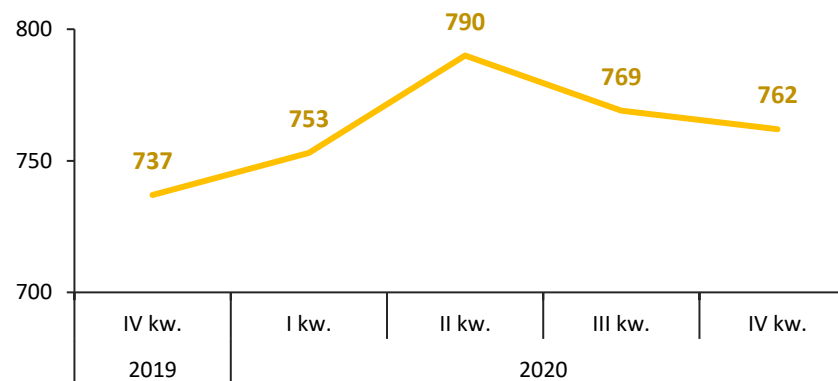
**Rys. 13. Liczba pracujących w poszczególnych kwartałach 2019 i 2020 r. (w tys.)**



Źródło: Opracowania własne na podstawie danych BDL.

W IV kwartale 2020 r. na 1 000 osób pracujących przypadaly 762 osoby bezrobotne i bierne zawodowo, w stosunku do IV kwartału 2019 r. było ich więcej o 25 osób. Najwyższą wartość tego wskaźnika, tj. 790 osób odnotowano w II kwartale 2020 r.

**Rys. 14. Liczba osób niepracujących przypadająca na 1 000 osób pracujących w IV kw. 2019 r. i I, II, III, IV kw. 2020 r.**



Źródło: Opracowania własne na podstawie danych BDL.

## Bezrobotnie zaczęło rosnąć, ale wzrost nie jest znaczący

Bezrobotni zarejestrowani w powiatowych urzędach pracy stanowią potencjalne zasoby pracy. Wśród nich pracodawcy mogą poszukiwać pracowników, aby zaspokoić niedobory kadrowe w swoich przedsiębiorstwach.

Od końca 2014 r. aż do końca 2019 r. obserwowaliśmy systematyczny spadek liczby zarejestrowanych bezrobotnych – w tym okresie zmniejszyła się ona o blisko 60% (z 96,8 tys. do 41,8 tys.). Jednak wraz z początkiem 2020 r. gospodarkę regionu dotknęły zdarzenia o charakterze kryzysowym, wywołane wystąpieniem pandemii koronawirusa, czego rezultatem było zasilenie rejestru bezrobotnych przede wszystkim przez osoby poprzednio pracujące.

Rys. 15. Liczba bezrobotnych (stan na 31 grudnia)



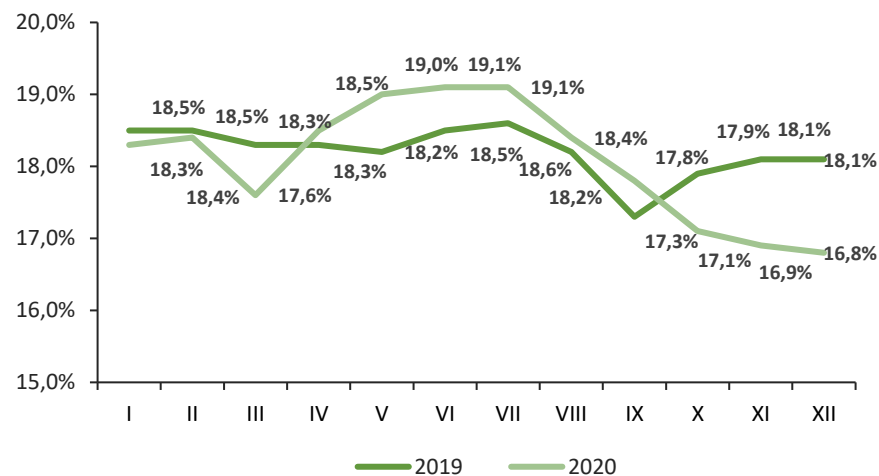
Źródło: Opracowanie własne na podstawie badań statystycznych rynku pracy MRPiPS-01.

**W końcu 2020 r. doszło do przełamania trwającego kilka lat trendu spadku liczby osób bezrobotnych w ujęciu rok do roku.** Jeszcze w okresach porównawczych 2016/2015 i 2017/2016 spadek liczby osób bezrobotnych notował dynamikę na poziomie dwucyfrowym, ale w kolejnych okresach tj. 2018/2017 i 2019/2018 dynamika spadku zaczęła wyhamowywać. W ostatnim okresie, tj. w 2020 r. obraz regionalnego rynku pracy diametralnie został odmieniony – w grudniu 2020 r. zanotowano 34,4% wzrost liczby osób bezrobotnych w relacji do grudnia 2019 r.

Lata	2016/2015	2017/2016	2018/2017	2019/2018	2020/2019
Zmiana	- 17,4%	- 22,6%	- 7,2%	- 9,3%	+ 34,4%

W końcu grudnia 2020 r. prawo do zasiłku posiadało 9,5 tys., tj. 16,8% zarejestrowanych bezrobotnych. Przed rokiem takich osób było o 7,6 tys., tj. blisko 2 tys. (25,2%) mniej.

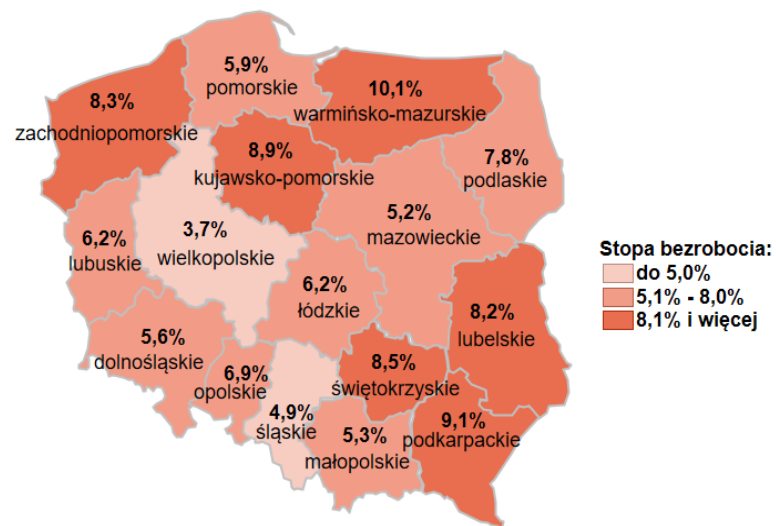
Rys. 16. Udział bezrobotnych z prawem do zasiłku w 2019 i 2020 r. (stan na koniec miesiąca)



W konsekwencji wzrostu liczby osób bezrobotnych **stopa bezrobocia rejestrowanego** w regionie w końcu 2020 r. **wyniosła 5,9%** co oznacza wzrost o **1,4 pkt proc.** w relacji do grudnia 2019 r.

**Pod względem wielkości stopy bezrobocia województwo pomorskie z wynikiem 5,9% uplasowało się na 6. miejscu w kraju,** po województwach: wielkopolskim (3,7%), śląskim (4,9%), mazowieckim (5,2%), małopolskim (5,3%) i dolnośląskim (5,6%). Stopa bezrobocia rejestrowanego w Polsce w końcu 2020 r. wyniosła 6,2%.

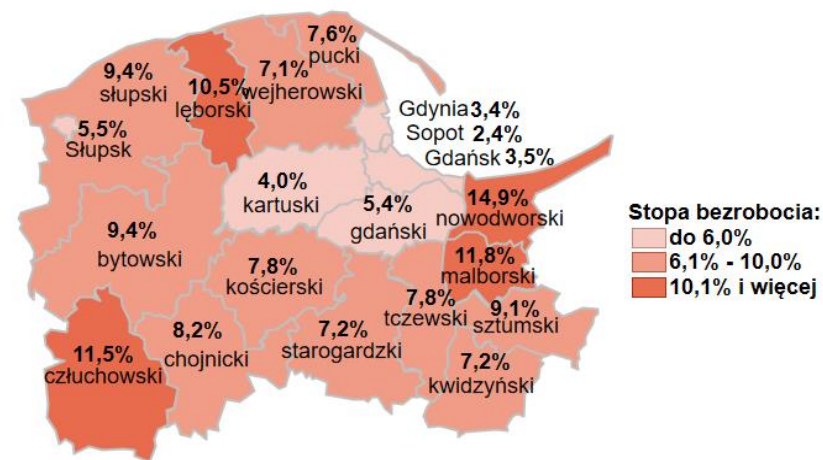
Rys. 17. Stopa bezrobocia w kraju (stan na 31 grudnia 2020 r.)



Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych GUS.

**Bezrobocie w Pomorskiem jest przestrzennie zróżnicowane** – powiaty usytuowane we wschodniej i zachodniej części województwa charakteryzują się wyższą stopą bezrobocia niż te w części centralnej.

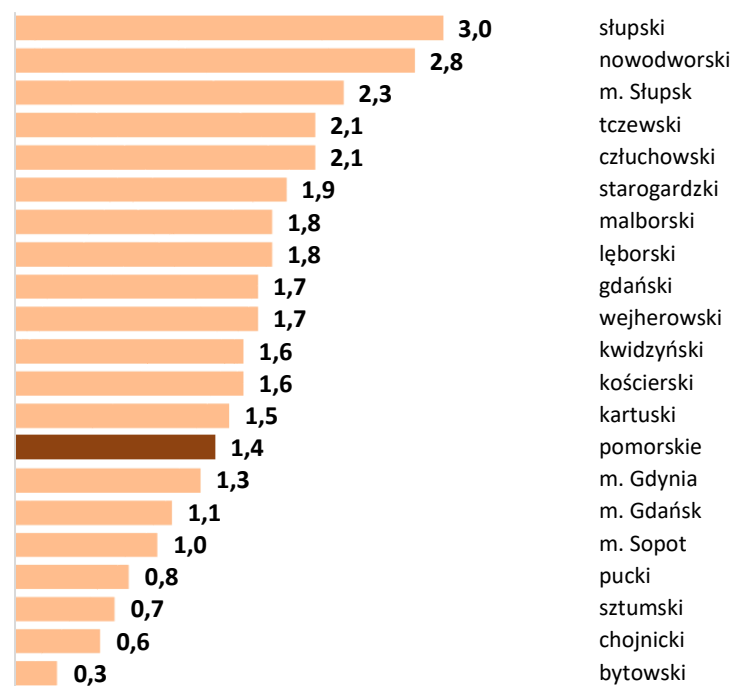
Rys. 18. Stopa bezrobocia w powiatach województwa pomorskiego (stan na 31 grudnia 2020 r.)



Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych GUS.

**W końcu 2020 r. najniższy poziom stopy bezrobocia wystąpił w Trójmieście** (Sopot – 2,4%, Gdynia – 3,4% i Gdańsk – 3,5%). W czterech powiatach województwa pomorskiego wskaźnik stopy bezrobocia przekroczył poziom 10% (łęborski 10,5%, człuchowski 11,5%, malborski 11,8% i nowodworski 14,9%), w sześciu natomiast stopa bezrobocia utrzymała się poniżej poziomu krajowego (6,2%) – poza Trójmiastem były to powiaty: kartuski (4,0%), gdański (5,4%) oraz Słupsk (5,5%).

Rys. 19. Zmiana stopy bezrobocia w powiatach grudzień 2020 r./grudzień 2019 r. [pkt. proc.]



Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych GUS

W porównaniu z grudniem 2019 r. stopa bezrobocia wzrosła we wszystkich powiatach województwa pomorskiego – w największym stopniu w powiecie słupskim (o 3,0 pkt. proc.) i nowodworskim (o 2,8 pkt. proc.), a w najmniejszym stopniu w powiecie bytowskim (o 0,3 pkt. proc.).

## Napływ do bezrobocia większy niż odpływ

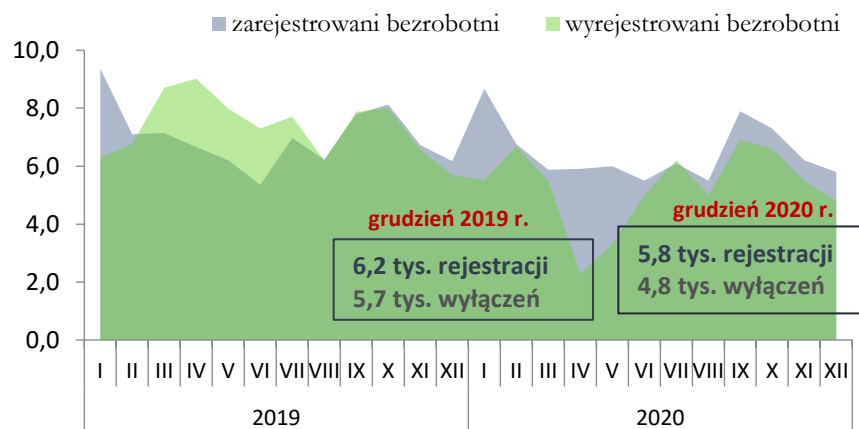
Zmieniająca się sytuacja gospodarcza przyniosła istotne zmiany na rynku pracy. Odwrócił się, trwający od kilku lat, malejący trend bezrobocia i jego poziom w 2020 r. w Pomorskiem zaczął rosnąć.

Przyczyną wzrostu bezrobocia w 2020 r. w województwie nie jest jednak zwiększona liczba rejestracji osób bezrobotnych, bowiem ich liczba, w stosunku do poprzedniego roku, nawet zmniejszyła się o 6,2 tys. osób, tj. 7,4% (w 2020 r. w urzędach pracy w naszym województwie zarejestrowało się 77,6 tys. osób bezrobotnych).

Obserwowany wzrost liczby osób bezrobotnych pozostających w rejestrze urzędów pracy był natomiast spowodowany znacząco niższym ich odpływem (w 2020 r. rejestry opuściło 63,2 tys. osób, o 24,9 tys., tj. 28,2% mniej niż w 2019 r.).

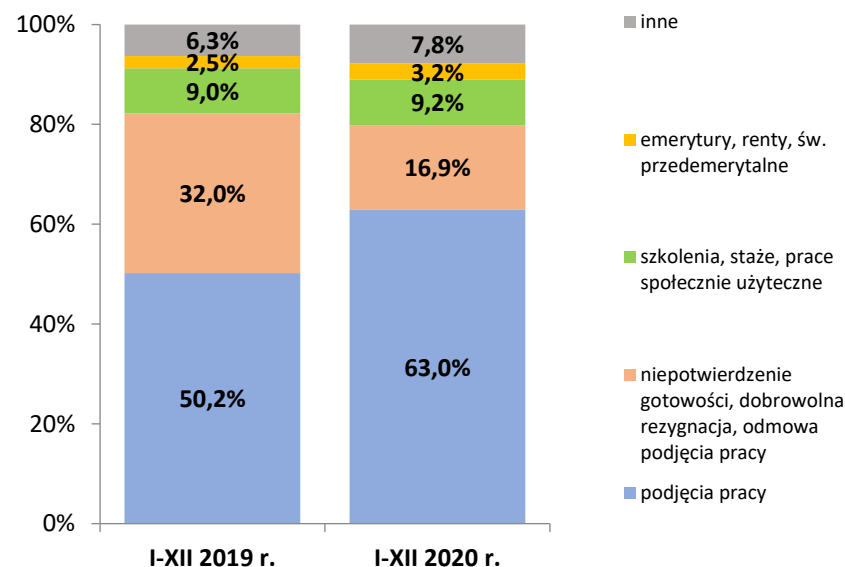
Za zmniejszonym odpływem stała przede wszystkim zmniejszona liczba wyłączeń z powodu niepotwierdzenia gotowości do pracy, na którą miało wpływ zawieszenie obowiązku bezpośredniego stawiennictwa bezrobotnych w powiatowych urzędach pracy w okresie obowiązywania restrykcji związanych z pandemią. Mniejszy odpływ z rejestru bezrobotnych spowodowany był także niemal całkowitym zawieszeniem realizacji aktywnych programów rynku pracy, czy też ograniczeniem świadczenia usług pośrednictwa pracy.

Rys. 20. Zarejestrowani i wyłączeni z rejestru bezrobotni w latach 2019 – 2020



Źródło: Opracowanie własne na podstawie badań statystycznych rynku pracy MRPiPS-01.

Rys. 21. Przyczyny wyłączeń z ewidencji bezrobotnych w latach 2019 – 2020



Źródło: Opracowanie własne na podstawie badań statystycznych rynku pracy MRPiPS-01.

Wraz z opisanymi powyżej zmianami w liczbie wyłączeń wg przyczyn w 2020 r. zmieniła się również ich struktura. Znacznie zwiększył się odsetek podjęć pracy (o 12,8 pkt. proc.), w niewielkim stopniu wzrósł udział osób, które opuściły rejestry bezrobotnych w 2020 r. z powodu przejścia na emeryturę lub rentę (o 0,7 pkt. proc.) oraz odbywania szkolenia, czy stażu (o 0,2 pkt. proc.). Natomiast istotnie spadł udział niepotwierdzeń gotowości do pracy lub dobrowolnej rezygnacji ze statusu bezrobotnego (o 15,1 pkt. proc.).



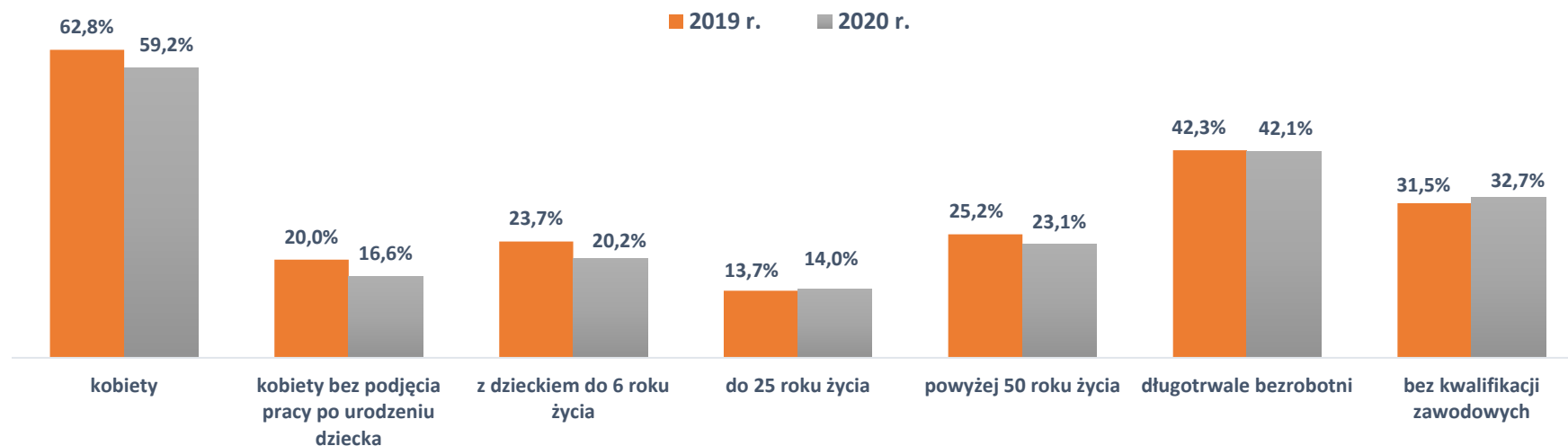
## Struktura bezrobocia – zmniejsza się odsetek osób po 50 roku życia i kobiet

Największy odsetek wśród osób bezrobotnych stanowią kobiety. W 2020 r. stanowiły one blisko 60% ogółu zarejestrowanych bezrobotnych, a ich udział w stosunku do 2019 r. zmniejszył się o 3,6 pkt. proc. (z 62,8% w 2019 r. do 59,2% w 2020 r.). Zmniejszył się również odsetek kobiet, które nie podjęły zatrudnienia po urodzeniu dziecka o 3,4 pkt. proc. Jednak sytuacja ta niekoniecznie jest optymistyczna, bowiem spadek ten może wynikać z podejmowania przez kobiety decyzji o nierejestrowaniu się w urzędach pracy, pomimo pozostawania osobą bezrobotną.

Drugą pod względem liczebności kategorią beneficjentów powiatowych urzędów pracy są osoby długotrwale bezrobotne, bowiem ich odsetek w ogólnej liczbie bezrobotnych w 2020 r. wynosił 42,1%. W stosunku do roku ubiegłego ich odsetek zmniejszył się jedynie nieznacznie o 0,2 pkt. proc.. Głównym problemem tej grupy bezrobotnych są niskie kwalifikacje – blisko 55% tych osób posiada wykształcenie co najwyżej zawodowe, blisko 11% nie posiada doświadczenia zawodowego, a kolejne 21% posiada doświadczenie krótsze niż 1 rok.

Jeśli chodzi o wiek osób bezrobotnych to na uwagę zasługuje fakt, że w 2020 r. w stosunku do 2019 r. zmniejszył się odsetek osób bezrobotnych po 50 roku życia o 2,1 pkt. proc. i jednocześnie zmniejszył się, chociaż w mniejszym stopniu, odsetek osób bezrobotnych w wieku do 25 lat – o 0,3 pkt. proc.

Rys. 22. Wybrane kategorie bezrobotnych w latach 2019 r. i 2020 r. (stan na 31 grudnia)



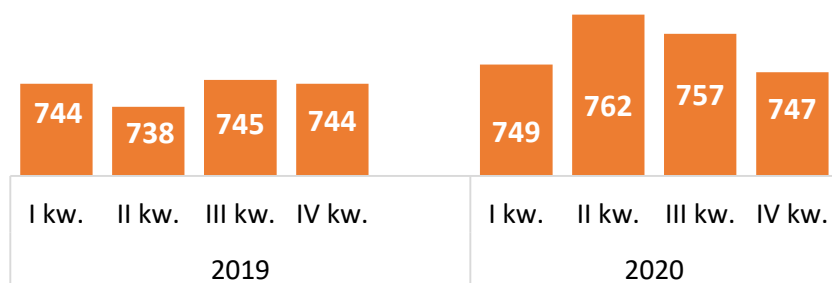
Źródło: Opracowanie własne na podstawie badań statystycznych rynku pracy MRPiPS-01

## Rezerwy kadrowe w regionie – bierni zawodowo

Potencjalne zasoby pracy to w dużej części także osoby bierne zawodowo<sup>2</sup>. W ostatnich latach w Pomorskiem pomimo spadku liczby osób biernych zawodowo, poziom bierności był wysoki – w 2019 r. liczba biernych zawodowo wynosiła 743 tys. osób (dane średnioroczne). Osoby te stanowiły ponad 40% ludności w wieku 15 lat i więcej, co oznacza, że więcej niż 4 na 10 mieszkańców regionu pozostawało w bierności zawodowej.

W II kwartale 2020 r. (w stosunku do tego samego kwartału roku 2019) liczba biernych zawodowo mieszkańców Pomorza wzrosła o 24 tys., tj. o 3,3% i wyniosła 762 tys. osób. Kolejne kwartały 2020 r. przyniosły spadek liczby osób biernych zawodowo, który spowodował, że liczba ich osiągnęła wielkość 757 tys. w III kwartale i 747 tys. w IV kwartale.

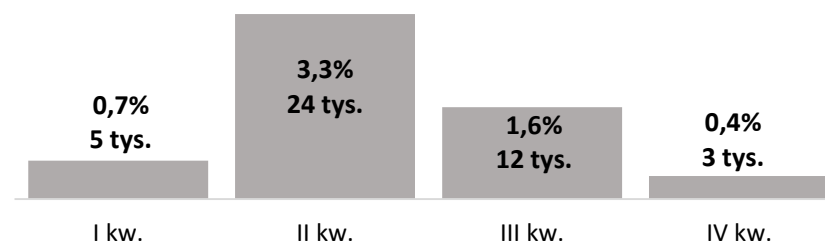
**Rys. 23. Liczba biernych zawodowo w wieku 15 lat i więcej w poszczególnych kwartałach 2019 i 2020 r. (w tys.)**



Źródło: Opracowania własne na podstawie danych BDL GUS.

<sup>2</sup> Zgodnie z metodyką BAEL, osoby bierne zawodowo, tzn. pozostające poza siłą roboczą, są to wszystkie osoby w wieku 15 lat i więcej, które nie zostały zaklasyfikowane jako pracujące lub bezrobotne, czyli nie

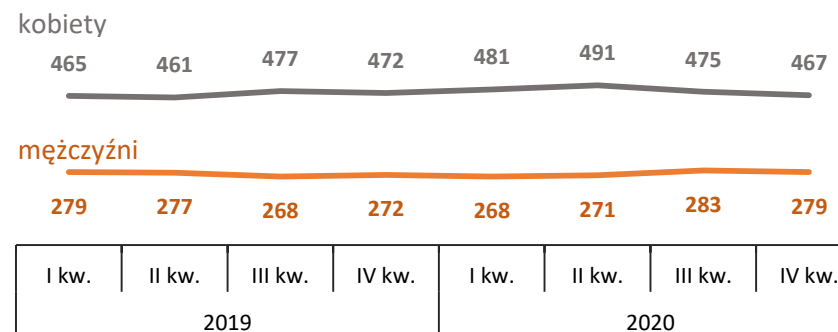
**Rys. 24. Zmiana biernych zawodowo w wieku 15 lat i więcej w poszczególnych kwartałach 2020 r. (w porównaniu do tych samych kwartałów roku 2019)**



Źródło: Opracowania własne na podstawie danych BDL GUS.

Zaobserwowany w II kwartale 2020 r. wzrost bierności dotyczył w dużej mierze liczby biernych kobiet – wzrost o 30 tys., tj. 6,5% (w stosunku do II kwartału 2019 r.), a ich odsetek wśród osób biernych zawodowo wzrósł do wartości 64,4% (w II kwartale 2019 r. 62,5%). Liczba biernych zawodowo mężczyzn w tym okresie zmniejszyła się o 6 tys., tj. 2,2%.

**Rys. 25. Liczba biernych zawodowo w podziale na płeć w poszczególnych kwartałach 2019 i 2020 r. (w tys.)**



Źródło: Opracowania własne na podstawie danych BDL, GUS.

pracowały i nie poszukiwały pracy, nie pracowały i poszukiwały pracy, ale nie były gotowe do jej podjęcia, nie pracowały i nie poszukiwały pracy, ponieważ miały pracę zalatwioną i oczekiwały na jej rozpoczęcie.

Znaczący wzrost osób biernych zawodowo odnotowany został również w grupie osób w wieku 15-24 lata oraz 25-34 lata. Ich liczba w II kw. 2020 r., w stosunku do tego samego okresu 2019 r., wzrosła odpowiednio o 12 tys. osób, tj. 8,8% i o 11 tys. osób, tj. 29,7%.

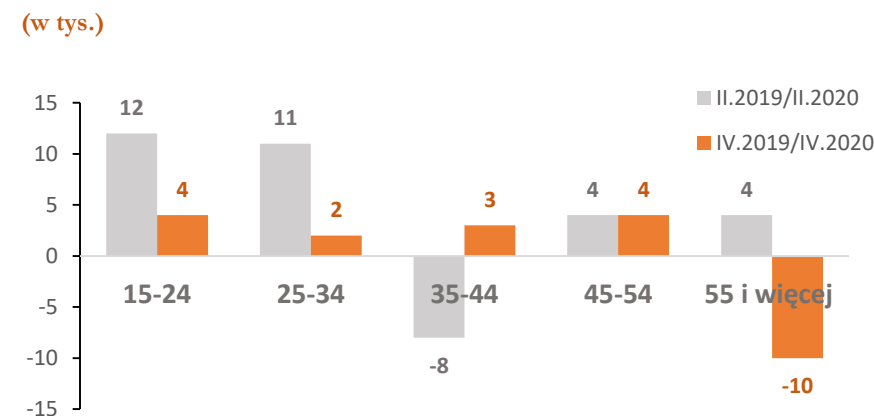
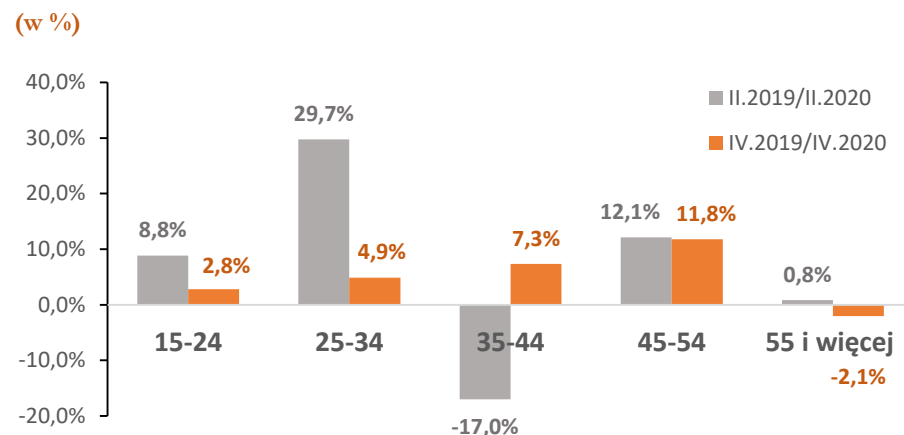
Zmiany, jakie obserwowane były w II kwartale 2020 r. nie były już tak mocno widoczne w końcówce roku. Liczba osób młodych biernych zawodowo w IV kwartale 2020 r., w stosunku do IV kwartału 2019 r., była już tylko nieznacznie wyższa: 4 tys. (2,8%) w grupie osób 15-24 lata i 2 tys. (4,9%) w grupie osób 25-34 lata.

Wzrost biernych zawodowo w tych grupach wiekowych był częściowo wynikiem spadku liczby pracujących osób młodych (w IV kw. 2020 r., w stosunku do tego samego okresu 2019 r., spadek ten wynosił odpowiednio: 15 tys. (20,5%) w grupie 15-24 lata i 15 tys. (5,8%) w wieku 25-34 lata).

Osoby młode są szczególnie narażone na utratę zatrudnienia z powodu obecnego kryzysu, bowiem duży ich odsetek pracuje w oparciu o umowy cywilno-prawne lub umowy o pracę na czas określony oraz jednocześnie w branżach, które szczególnie ucierpiały na skutek pandemii COVID-19, tj. m.in. usługi, hotelarstwo i gastronomia, eventowa i turystyczna. Branże te najprawdopodobniej będą borykały się z problemami jeszcze przez długi czas. Jeśli osoby młode, które utraciły pracę w wyniku kryzysu pandemicznego nie znajdą dość szybko ponownie zatrudnienia, to zmniejszą się znacząco ich szanse na podjęcie pracy w przyszłości.

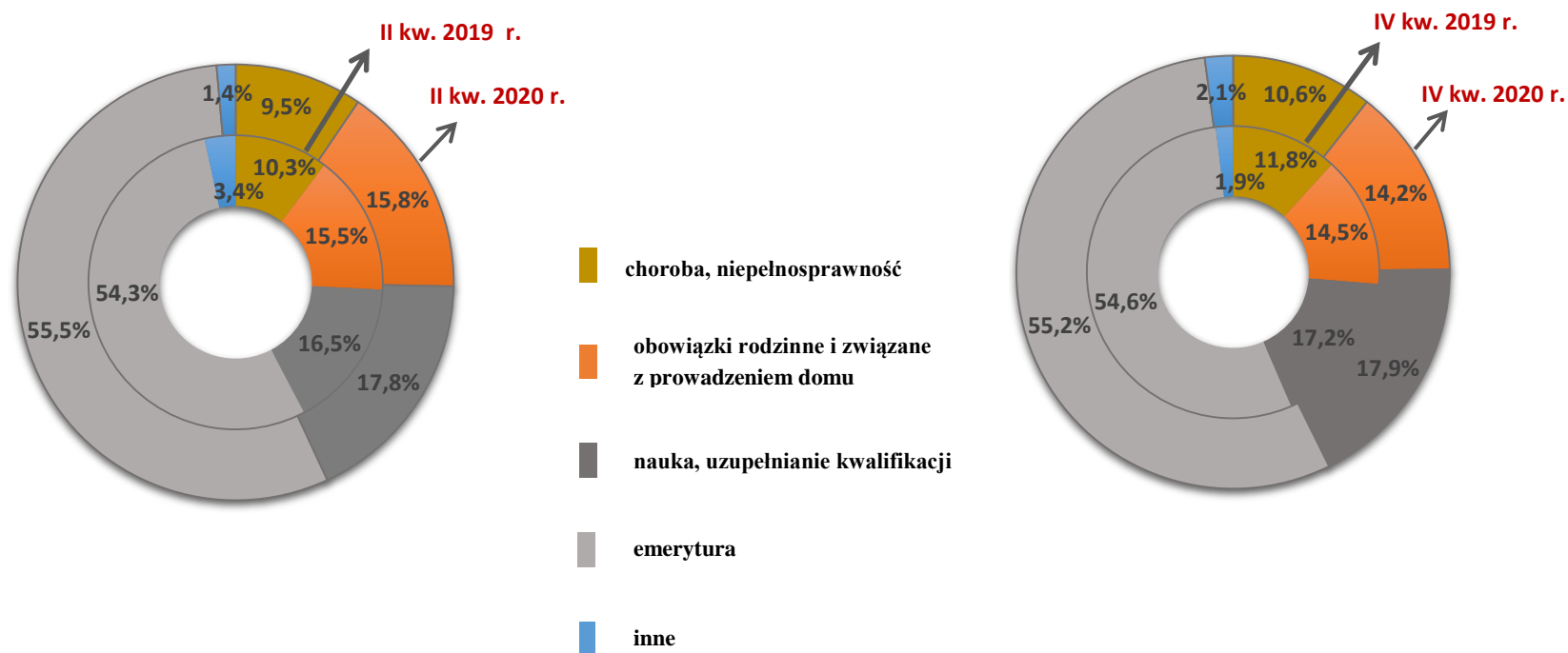
Trudność w aktywizacji zawodowej osób biernych stanowi ich struktura pod względem wykształcenia. Wśród biernych zawodowo przeważają osoby posiadające wykształcenie gimnazjalne i niższe oraz zasadnicze zawodowe. W IV kwartale 2020 r. stanowiły one odpowiednio 30,2% i 25,9%.

Rys. 26. Zmiana liczby biernych zawodowo w wieku 15 lat i więcej w II kw. i IV kw. 2019 i 2020 r.



Źródło: Opracowania własne na podstawie danych BDL, GUS.

Rys. 27. Bierni zawodowo według przyczyn w II i IV kw. 2019 r. i 2020 r.



Źródło: Opracowania własne na podstawie danych BDL, GUS.

W 2020 roku zmieniła się nieco struktura biernych zawodowo Pomorzan ze względu na przyczynę pozostawania w bierności. Porównując dane z II i IV kwartału 2020 r. z danymi w analogicznym okresie roku 2019 obserwuje się przede wszystkim wzrost odsetka osób biernych zawodowo z powodu przejścia na emeryturę oraz podjęcia nauki i uzupełniania kwalifikacji. Zmniejszenie odsetka nastąpiło natomiast w przypadku osób pozostających w bierności ze względu na chorobę i niepełnosprawność.

## Praca cudzoziemców najczęściej wspierała trójmiejską gospodarkę

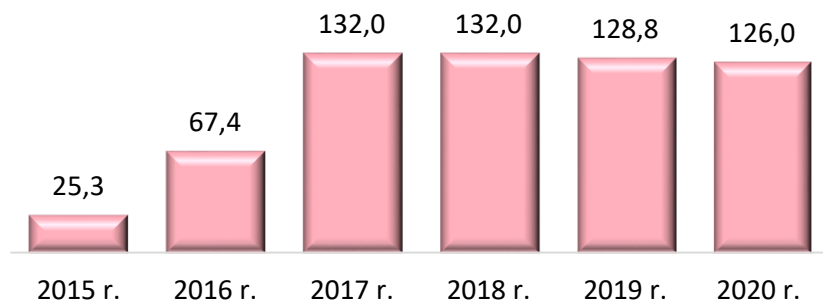
Pomimo niewielkiego spadku popularności zatrudniania cudzoziemców w 2019 roku i nieco bardziej zauważanego w 2020 r., nadal, podobnie jak w poprzednich latach, poziom zapotrzebowania na pracowników zza wschodniej granicy jest wysoki.

Przyczyną nieco mniejszego zainteresowania pracodawców zatrudnianiem cudzoziemców w 2020 roku bez wątpienia jest pandemia koronawirusa, wprowadzone obostrzenia, zamknięcie granic, a co za tym idzie odcięcie od pracowników zza granicy.

### Pandemia zmniejszyła liczbę powierzeń pracy na podstawie oświadczeń

W 2020 r. powiatowe urzędy pracy wpisały do ewidencji **126,0 tys. (w tym 46,4 tys. dotyczyło kobiet)** oświadczeń pracodawców o powierzeniu wykonywania pracy obywatelom **Republiki Armenii, Republiki Białorusi, Republiki Mołdawii, Federacji Rosyjskiej, Gruzji i Ukrainy** bez konieczności uzyskania zezwolenia na pracę. W stosunku do 2019 roku jest to spadek o 2,8 tys., tj. około 2%.

Rys. 28. Oświadczenia o powierzeniu wykonywania pracy cudzoziemcowi wpisane do ewidencji (w tys.)



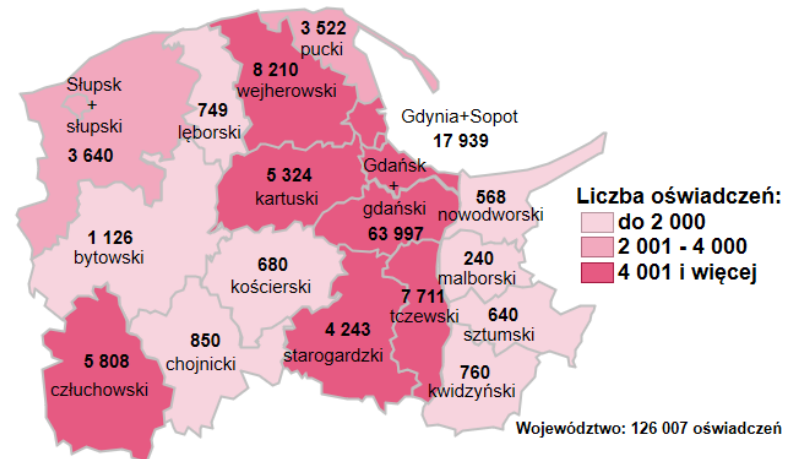
Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych z przeglądu sytuacji w zakresie zatrudniania cudzoziemców oraz Centralnego Systemu Analityczno-Raportowego.

Na podstawie oświadczeń dużo częściej zatrudniani są mężczyźni, trend ten był kontynuowany również w 2020 r., gdyż oświadczenia wystawione dla kobiet stanowiły ponad 1/3 wszystkich oświadczeń.

Potrzeby pracodawców w zakresie zatrudniania cudzoziemców były różne w poszczególnych powiatach województwa pomorskiego

W 2020 roku, największe zainteresowanie zatrudnianiem na podstawie oświadczeń wykazali pracodawcy **trójmiejscy** oraz z powiatów **ościennych (gdańskiego, wejherowskiego, tczewskiego)**.

Rys. 29. Oświadczenia o powierzeniu wykonywania pracy cudzoziemcowi w podziale na powiaty w 2020 r.



Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych z Centralnego Systemu Analityczno-Raportowego.

Najwięcej oświadczeń (**64,0 tys.**) wpisanych zostało do ewidencji w **Gdańskim Urzędzie Pracy**, stanowiły one ponad połowę (50,8%) wszystkich oświadczeń zarejestrowanych w 2020 r.

Natomiast **najmniejsze potrzeby zatrudniania cudzoziemców** zgłosili pracodawcy z **powiatu malborskiego**, gdzie odnotowano zaledwie **240** oświadczeń.

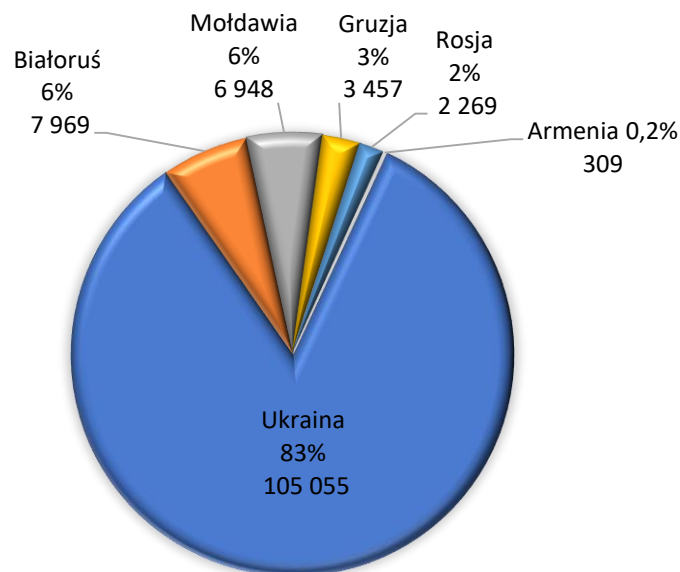
### Pracownicy z Ukrainy są najliczniej zatrudniani w województwie pomorskim

Biorąc pod uwagę narodowość zatrudnianych cudzoziemców w analizowanym okresie, pracodawcy najczęściej powierzali pracę obywatelom **Ukrainy** – **83%** wszystkich oświadczeń (**105,1 tys.**), na drugim miejscu obywatelom **Białorusi i Mołdawii** – po 6%, następnie **Gruzji** – 3%, **Rosji** – 2% i **Armenii** – 0,2%.

Struktura oświadczeń ze względu na kraj pochodzenia cudzoziemców na przestrzeni lat nie uległa znaczącym zmianom. W 2019 r. udział obywateli Ukrainy wśród

zatrudnianych cudzoziemców był nieco wyższy i wyniósł 87%, natomiast nieco niższe były udziały pozostałych narodowości.

**Rys. 30. Udział i liczba oświadczeń o powierzeniu wykonywania pracy cudzoziemcowi według kraju pochodzenia cudzoziemca w 2020 r.**



Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych z Centralnego Systemu Analityczno-Raportowego.

### Co trzeci cudzoziemiec podejmował zatrudnienie w przetwórstwie przemysłowym

W zdecydowanej większości oświadczeń, czyli w 80%, pracodawcy powierali pracę cudzoziemcom w 3 sekcjach Polskiej Klasyfikacji Działalności, tj.: **przetwórstwo przemysłowe (ponad 1/3 wszystkich oświadczeń), działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca**, w tym działalność agencji zatrudnienia, które zajmują się pozyskiwaniem pracowników do pracy (25%) oraz **budownictwo (20%)**. Pozostałe sekcje (m.in. działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi, transport i gospodarka magazynowa) stanowiły łącznie 21%.

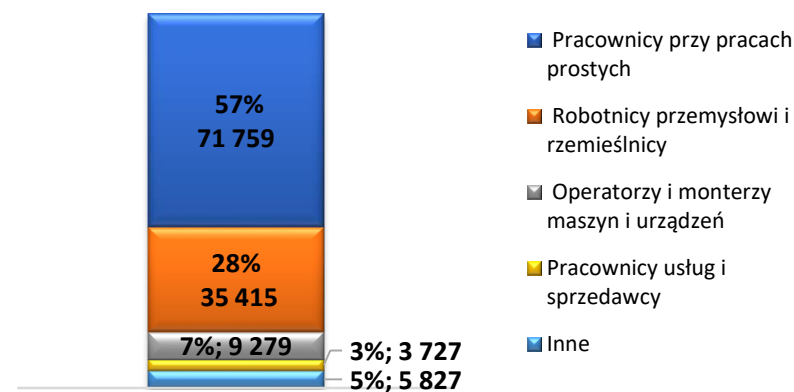
### Ponad połowa cudzoziemców była zatrudniana jako pracownicy przy pracach prostych

Analizując zawody i specjalności, w których najczęściej zatrudniani byli obywatele zza wschodniej granicy, można wyróżnić dwie główne grupy. Ponad połowa cudzoziemców (57%) podjęło zatrudnienie jako **pracownicy przy pracach prostych**,

w przemyśle; jako rękodzielnicy i znakowacze oraz robotnicy wykonujący prace w budownictwie ogólnym. Natomiast prawie 30% cudzoziemców pracowało jako **robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy**, głównie jako murarze i pokrewni; betoniarze, betoniarze zbrojarze i pokrewni; tynkarze i pokrewni.

Mniejszym zainteresowaniem cieszył się zawód operatora i monterza maszyn i urządzeń (7%) dotyczył m.in. kierowców samochodów ciężarowych, osobowych i dostawczych czy operatorów maszyn do produkcji wyrobów z tworzyw sztucznych. Rzadziej powierzano pracę także w charakterze pracownika usług i sprzedawców (3%), m.in. gospodarzy budynków oraz sprzedawców sklepowych. Pozostałe zawody i specjalności stanowiły łącznie 5%.

**Rys. 31. Udział i liczba oświadczeń wpisanych do ewidencji w województwie pomorskim według wielkich grup zawodów i specjalności w 2020 r.**

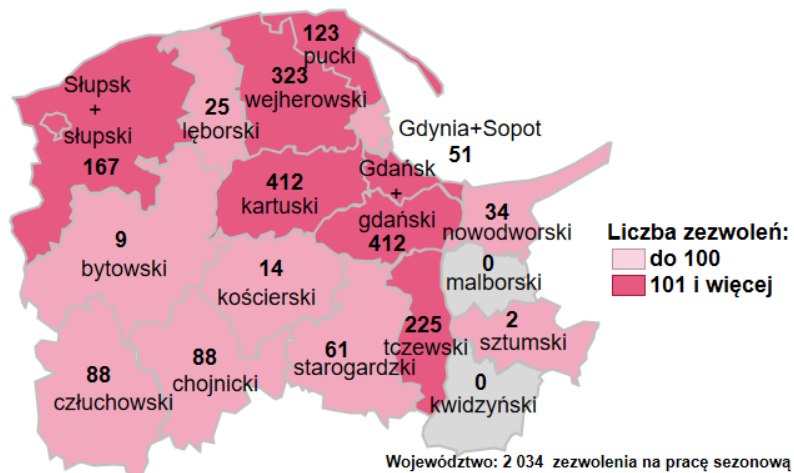


Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych z Centralnego Systemu Analityczno-Raportowego.

### Rośnie liczba zwolnień na pracę sezonową

Pomorscy pracodawcy często korzystają również z możliwości zatrudnienia obcokrajowców na podstawie **zezwoleń na pracę sezonową** – głównie w okresie letnim. Zezwolenia na pracę sezonową wydawane są cudzoziemcom przez powiatowe urzędy pracy i dotyczą pracy tylko w trzech branżach tj. w rolnictwie, ogrodnictwie i turystyce. Praca ta może być wykonywana przez okres nie dłuższy niż 9 miesięcy w roku kalendarzowym.

Rys. 32. Zezwolenia na pracę sezonową wydane w powiatowych urzędach pracy w 2020 r.



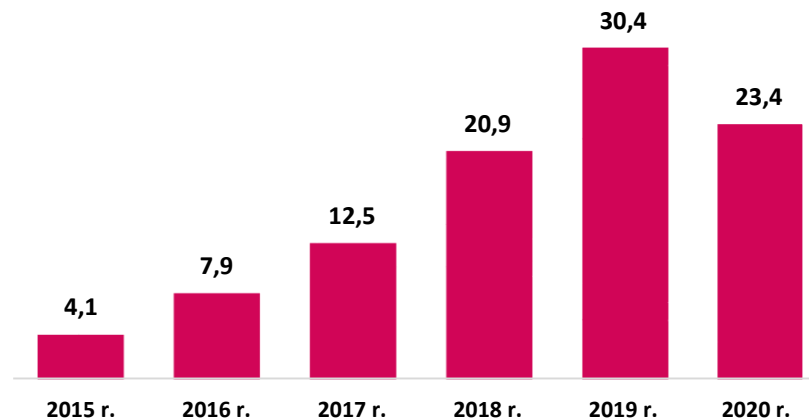
Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych z Centralnego Systemu Analityczno-Raportowego.

W 2020 roku, najwięcej zezwoleń na pracę sezonową wydano w Gdańsku i powiecie gdańskim oraz w powiecie kartuskim (po 412 zezwoleń). Natomiast w powiecie kwidzyńskim oraz malborskim nie wydano żadnego zezwolenia. W porównaniu do roku 2019 największy przyrost liczby zezwoleń odnotowano właśnie w Gdańsku i powiecie gdańskim.

### Spadek liczby zezwoleń na pracę długoterminową

Do roku 2019 obserwowaliśmy systematyczny wzrost liczby zezwoleń na pracę długoterminową, wydawanych przez Wojewodę Pomorskiego, natomiast już w 2020 roku widać wyraźny spadek. W 2020 roku w stosunku do roku wcześniejszego odnotowano spadek wydanych zezwoleń o prawie ¼.

Rys. 33. Liczba zezwoleń na pracę dla cudzoziemców spoza UE wydanych przez Wojewodę Pomorskiego w latach 2015-2020



Źródło: Sprawozdanie o wydawanych zezwoleniach na pracę cudzoziemców w RP.



## Wsparcie pracodawców w ochronie miejsc pracy

W 2020 r. w obliczu panującej sytuacji epidemicznej urzędy pracy województwa pomorskiego koncentrowały swoje działania w dużej mierze na udzielaniu wsparcia przedsiębiorcom/pracodawcom i ochronie istniejących miejsc pracy w regionie, w ramach Tarczy antykryzysowej.

Samorządy regionalny i powiatowe oraz działające w ich strukturach urzędy pracy, wykorzystywały w tym celu następujące instrumenty: dofinansowanie wynagrodzeń pracowników; pożyczki na pokrycie bieżących kosztów prowadzenia działalności gospodarczej i dofinansowanie kosztów prowadzenia działalności gospodarczej.

Źródłem wsparcia finansowego były dwa Fundusze celowe:

- › z **Funduszu Pracy (FP)** pomocy finansowej udzielały powiatowe urzędy pracy. W oparciu o potrzeby lokalnych pracodawców i przedsiębiorców systematycznie wnioskowały one do Marszałka Województwa Pomorskiego o kolejne transze środków z rezerwy FP. W imieniu Marszałka Województwa Pomorskiego, WUP w Gdańsku opiniował ww. zapotrzebowania i występował do ministra właściwego ds. pracy o stosowne zasilenia budżetów powiatowych z FP. Według stanu na dzień 31.12.2020 r. urzędy pracy w województwie pomorskim rozpatrzyły 178,2 tys. wniosków o udzielenie wsparcia (ogółem wpłynęło 179,7 tys. spraw). Pomocą finansową objęto 161,5 tys. podmiotów (pracodawcy, mikroprzedsiębiorcy, organizacje pozarządowe itp.). Udzielone wsparcie przyczyniło się do ochrony 78,2 tys. istniejących miejsc pracy w pomorskich firmach/organizacjach. Łączna kwota zatwierdzona do wypłaty przez urzędy pracy województwa pomorskiego wyniosła 1,045 mld zł.

- › z **Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych (FGŚP)** działania realizował WUP w Gdańsku, który zgodnie z *Informacją dla ministra właściwego ds. pracy dotyczącą wykorzystania środków FGŚP na wypłaty świadczeń* z dnia 18.01.2021 r., w ciągu 2020 r. udzielił przedsiębiorcom wsparcia finansowego na kwotę 554,2 mln zł. Według stanu na dzień 31.12.2020 r. liczba podmiotów, które skorzystały ze wsparcia wyniosła 3 329 (łącznie zatwierdzono do wypłaty 4 406 wniosków przedsiębiorców), a wypłaconymi świadczeniami zostało objętych łącznie 134,4 tys. pracowników zatrudnionych w pomorskich firmach.

W 2020 r. WUP w Gdańsku prowadził infolinię wspierającą merytorycznie pracodawców ubiegających się o uzyskanie wsparcia w ramach Tarczy antykryzysowej – udzielono łącznie 10 278 porad telefonicznych oraz 1 409 informacji drogą elektroniczną (email).

Ponadto, do Wydziału **Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych** w WUP w Gdańsku mogły zgłaszać się osoby sprawujące zarząd nad majątkiem pracodawcy z wykazem zbiorczym i uzupełniającym o wypłatę świadczeń dla pracowników niewypłacalnego pracodawcy lub pracownicy z wnioskiem indywidualnym o wypłatę zaległych i niewypłaconych świadczeń. Realizując zadanie ochrony roszczeń w przypadku niewypłacalności pracodawców w 2020 r. wypłacono świadczenia dla 317 pracowników zatrudnionych przez 17 pracodawców regionu na łączną kwotę 3,6 mln zł.



WIEDZA



INSPIRACJA



PARTNERSTWO

WOJEWÓDZKI URZĄD PRACY W GDAŃSKU  
ul. Podwale Przedmiejskie 30  
80-824 Gdańsk

porp.pl  
porp@wup.gdansk.pl