



! Pomorskie

INFORMACJA

o sytuacji na rynku pracy
województwa pomorskiego
w I półroczu 2019 r.

WUP
GDAŃSK



JEDNOSTKA
SAMORZĄDU
WOJEWÓDZTWA
POMORSKIEGO

porp.pl

Gdańsk, wrzesień 2019 r.

Wprowadzenie

Sam wskaźnik bezrobocia nie mówi najważniejszego o rynku pracy

Wszystkich cieszy spadający wskaźnik bezrobocia, ale...

W województwie pomorskim, już od przełomu lat 2013/2014, obserwowany jest systematyczny spadek bezrobocia. W I półroczu 2019 r. stopa bezrobocia osiągnęła rekordowo niski poziom. Jest to zjawisko pozytywne i pożądane, ale sprawia, że rynek pracy zmaga się z ogromnym i rosnącym deficytem kadrowym, a prognozy demograficzne wskazują, że problemy z pozyskaniem pracowników będą się wciąż pogłębiały. Taka sytuacja obserwowana jest w całym kraju.

Prawdziwą kondycję rynku pracy, poza niską stopą bezrobocia, **określają również liczba osób biernych zawodowo i wskaźnik aktywności zawodowej/ wskaźnik zatrudnienia**¹. W Pomorskiem wskaźniki te ulegają ciągłej poprawie, a liczba osób biernych zawodowo w okresie ostatnich pięciu lat spadła o ok.6%, jednakże podobnie jak w 2014 r., stanowi tylko (i aż!) 40% ogółu populacji w wieku 15 lat i więcej.

Warto zauważyć, że rok 2020 będzie pierwszym, w którym **rynek pracy znacząco będą kształtowały dwa kluczowe programy rządowe** skierowane do najmłodszej grupy wiekowej. Spodziewać się można, że rozszerzenia programu 500+ na pierwsze dziecko może skłaniać wiele matek, zwłaszcza w rodzinach wielodzietnych, do niepodejmowania działalności zawodowej i że to one będą w przyszłości najszybciej rosnącą grupą nieaktywnych. Z drugiej strony, zwolnienie z PIT osób do 26 roku życia powinno zwiększyć motywację do podejmowania zatrudnienia przez młodych ludzi oraz ich wychodzenia z szarej strefy gospodarki, co będzie poprawiać wskaźnik zatrudnienia osób młodych. Program ten powinien też przyczyniać się do powstrzymywania młodych przed wyjazdem za granicę, gdyż znacząco wzrosną ich zarobki netto.

Wzrastający wskaźnik zatrudnienia w Pomorskiem, który jest jednym z najwyższych w kraju, a nawet wyższy niż w Unii Europejskiej, zmniejszające się i coraz trudniejsze do zaktywizowania rezerwy kadrowe, powodują powiększającą się z roku na rok lukę zatrudnieniową. Powiększa się również luka kompetencyjna na rynku pracy, w wielu branżach brakuje wykwalifikowanych pracowników.

Trudności w rekrutacji sprawiają, że pracodawcy poszukują wciąż nowych metod, które pozwolą im zatrzymać pracowników oraz sprawnie uzupełnić braki w zatrudnieniu. Stosowanie innych niż dotychczas sposobów rekrutacji, uwzględniających zróżnicowane potrzeby potencjalnych pracowników, wymusza również obserwowana na rynku pracy zmiana pokoleniowa. Młode osoby szukające pracy prezentują inne oczekiwania oraz kulturę i podejście do pracy. Przedstawiciele pokolenia Y cenią swój wolny czas, podkreślają, że elastyczność pracy, pozwala im zachować odpowiednią równowagę między pracą a życiem prywatnym. Chcą rozwijać swoje pasje spędzać czas z bliskimi i jest to dla nich jednym z największych czynników motywujących. Być może inne oczekiwania w stosunku do rynku pracy będzie miała tzw. generacja Z, której przedstawiciele wkrótce wejdą na rynek pracy. Wydaje się, że pracodawcy muszą w większym stopniu rozmawiać z pracownikami i próbować dopasować wzajemne oczekiwania. **Dialog jest podstawą sukcesu dla obu stron.**

W celu dopasowania kwalifikacji przyszłych pracowników do swoich potrzeb, pożądane jest, aby pomorscy pracodawcy rozwijali trend tworzenia funduszy stypendialnych dla studentów i wyróżniających się uczniów czy tworzenia klas patronackich w szkołach branżowych. Szczególnie ważne jest aby tą drogą podążyły pomorskie stocznie, porty czy budownictwo, które najbardziej odczuwają braki wykwalifikowanych kadr.

Kluczowym problemem pomorskiego rynku pracy jest niski wskaźnik aktywności zawodowej osób starszych. Jest to spowodowane m.in. tendencją do zbyt wczesnego wychodzenia z rynku pracy, tj. bezpośrednio po uzyskaniu uprawnień emerytalnych (w wieku 60 i 65 lat). Dlatego należy intensywnie przekonywać pracodawców do tworzenia realnych zachęt dla pracowników aby jak najdłużej pozostawali na rynku pracy..

¹ Dotyczy populacji 15 lat i więcej wg Badań Aktywności Ekonomicznej Ludności GUS.

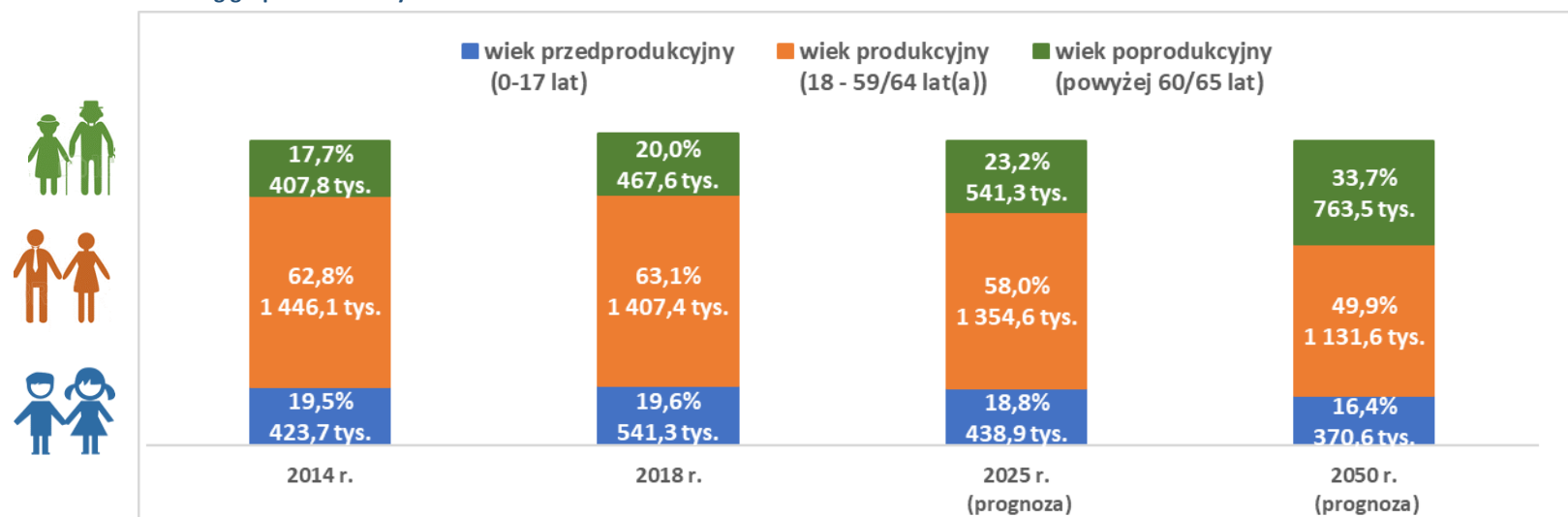
Demografia Pomorza - jeszcze na plusie, ale...

Województwo pomorskie wciąż wyróżnia się na tle reszty kraju systematycznym wzrostem ludności ogółem, stosunkowo wysokim przyrostem naturalnym oraz dodatnim saldem migracji na pobyt stały. W 2018 r. przyrost naturalny w województwie pomorskim, liczony na 1000 ludności, był najwyższy w kraju i wyniósł 1,8 (był niewiele niższy niż w 2014 r. - 1,95).

Liczba dzieci i młodzieży w wieku przedprodukcyjnym (0-17 lat) wzrosła w 2018 r. (w stosunku do roku 2017) o 4 tys. a jej udział był najwyższy w kraju (19,6%). Jako region jesteśmy wciąż na plusie, ale należy dokładniej przyglądać się niepokojącym trendom demograficznym. Dzwonkiem alarmowym jest obecny wskaźnik dzietności (1,598), który wprawdzie wzrósł w porównaniu do 2014r.- (1,435), ale jest wciąż znacząco poniżej progu zastępowalności pokoleń, co spowoduje, że liczba ludności będzie się zmniejszała.

Kolejnym bardzo niepokojącym trendem, szczególnie dla rynku pracy, jest stałe zmniejszanie się ludności w wieku produkcyjnym i rosnąca liczba osób w wieku poprodukcyjnym. Demografowie ostrzegają, że najgorszy okres nastąpi w okolicy 2025 r., kiedy to będzie bardzo niekorzystna relacja pomiędzy liczbą osób pracujących, a liczbą osób pobierających świadczenia emerytalne.

Rys. 1. Struktura ludności według grup ekonomicznych



Źródło: Opracowanie własne na podstawie Banku Danych Lokalnych (BDL) GUS.

Wtedy w okresie emerytalnym będą już dwa wyże demograficzne, a jednocześnie nastąpi drastyczne skurczenie się populacji osób w wieku produkcyjnym.

Systematyczny wzrost liczby ludności Pomorskie zawdzięcza także dodatniemu saldu migracji wewnętrznych i zagranicznych na pobyt stały. W 2018 r., saldo to było dodatnie i wynosiło 2,2 w przeliczeniu na 1 000 mieszkańców, tj. o wiele więcej niż w kraju (0,1).

W województwie pomorskim obserwuje się proces starzenia się społeczeństwa, chociaż postępuje on wolniej niż w kraju. Pomorskie charakteryzuje się najmłodszą strukturą wieku w Polsce. Miary starzenia się populacji są w regionie najkorzystniejsze, np. w 2018 roku mediana wieku mieszkańców województwa wyniosła 39,6 lat, co oznacza że połowa ludności województwa przekroczyła ten wiek, a połowa jeszcze nie osiągnęła tego wieku (dla Polski mediana wieku to odpowiednio: prawie 41 lat).

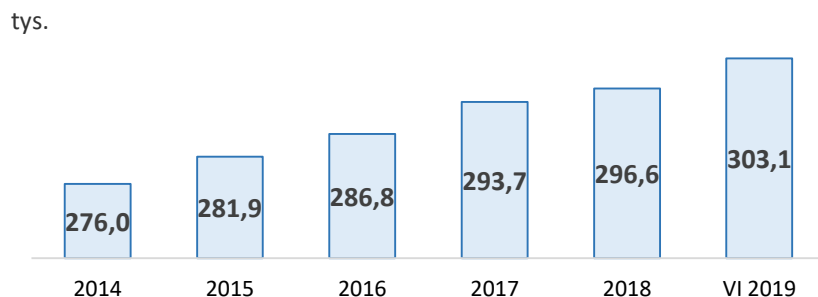
Współczynnik starości demograficznej (udział osób w wieku 65 lata i więcej) wynosił w 2018 r. 16,4% (w kraju 17,5%), a odsetek dzieci (0-14 lat) – 16,7% (dla Polski to odpowiednio 15,3%). Bardzo zbliżona struktura wieku cechuje także województwa małopolskie i wielkopolskie.

Dobra koniunktura gospodarcza rozwija przedsiębiorczość

Jak komentuje Instytut Badań nad Gospodarką Rynkową na koniec I kwartału 2019 r. w pięciu sektorach gospodarczych **koniunktura w województwie oceniana była lepiej niż przeciętnie w Polsce**. Było to szczególnie zauważalne w **sektorze transportowym i magazynowym, a także w budownictwie**. Jedynym segmentem, w którym zauważalny jest sceptycyzm odnośnie najbliższej przyszłości, jest sektor informacji i komunikacji. Może on być spowodowany coraz większym nasyceniem pomorskiego rynku IT.

Zachodzące przemiany społeczno-gospodarcze spowodowały, że w naszym regionie przedsiębiorczość bardzo dobrze się rozwija. W latach 2014 - 2018 r. liczba podmiotów gospodarczych (według rejestru REGON) wzrosła o ponad 20 tys., tj. o 7,5% - był to trzeci wzrost w kraju po województwie mazowieckim (9,1%) i małopolskim (8,9%). **Trend wzrostowy liczby podmiotów gospodarki narodowej w regionie utrzymuje się i w czerwcu 2019 r. w Pomorskim działało już więcej niż 300 tys. firm.**

Rys. 2. Liczba podmiotów gospodarki narodowej wg rejestru REGON



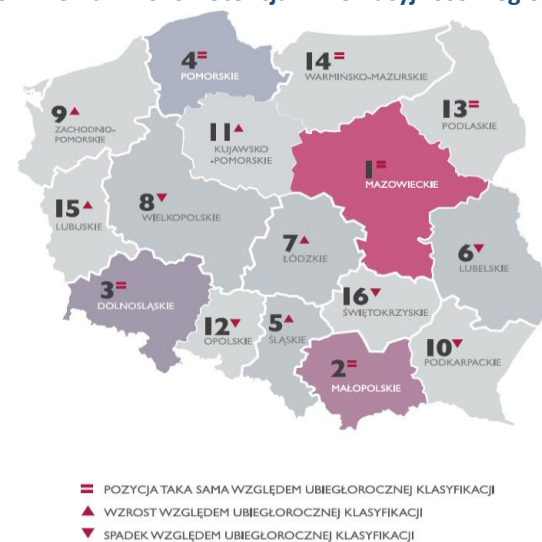
Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych BDL.

W I półroczu 2019 r. w Pomorskiem nową działalność zarejestrowało więcej podmiotów, niż tych które swoją działalność wyrejestrowały z rejestru REGON. Liczba podmiotów nowo zarejestrowanych wynosiła 14,4 tys., natomiast wyrejestrowanych było prawie o połowę mniej, tj. o 7,9 tys.

Województwo pomorskie od kilku lat znajduje się w czołówce rankingu województw o dużym potencjale innowacyjnym. Liderami innowacyjności pozostają duże ośrodki akademickie i biznesowe, które sprzyjają rozwojowi kapitału ludzkiego. **W edycji badania Indeks Millennium w 2019 r. pomorskie znalazło się na czwartym miejscu wśród najbardziej innowacyjnych województw w kraju po mazowieckim, małopolskim i dolnośląskim. Pomorski sektor usług jest, jak podkreślają autorzy Indeksu Millenium, jednym z najbardziej innowacyjnych w Polsce.** Wysoką pozycję w rankingu zawdzięczamy stosunkowo dużym nakładom finansowym na badania i rozwój².

Pod względem wydajności pracy (liczonej jako przychód wygenerowany przez jednego zatrudnionego) pomorskie znajduje się na drugim miejscu w Polsce.

Rys. 3. Indeks Millenium 2019 Potencjał Innowacyjności Regionów

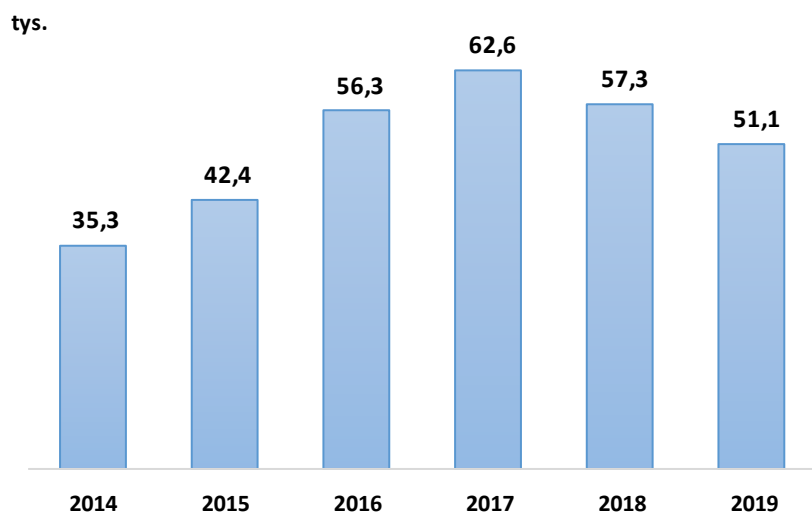


² Tegoroczne badanie jest już czwartą edycją „Indeksu Millenium”. Ranking innowacyjności polskich regionów przygotowywany jest przez Bank Millenium. Analitycy badają wszystkie regiony i przygotowują analizę w pięciu najbardziej wpływających na innowacyjność aspektach. Są to: wydajność pracy, wydatki na badania i rozwój, liczba studentów, liczba zatrudnionych w sektorze B+R oraz liczba wydanych patentów.

Popyt na pracę utrzymuje się na wysokim poziomie

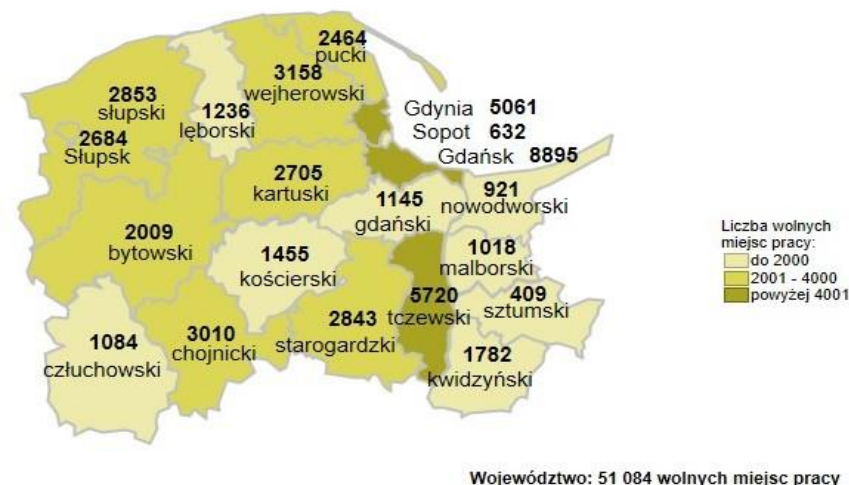
Atrakcyjność regionu dla nowych inwestycji, innowacyjność a także rozwój przedsiębiorczości lokalnej przyczyniają się do powstawania nowych miejsc pracy. W województwie pomorskim, na przestrzeni ostatnich pięciu lat, liczba ofert pracy zgłaszanych przez pracodawców do powiatowych urzędów pracy dynamicznie wrosła. Porównując pierwsze półrocza ostatnich lat, rekordową liczbę wolnych miejsc pracy odnotowano w 2017 r. – 62,6 tys. miejsc. W ostatnich dwóch latach popyt na pracę utrzymuje się na stosunkowo wysokim poziomie. **W I połowie 2019 r. liczba wolnych miejsc pracy, którymi dysponowały pomorskie urzędy pracy wynosiła 51,1 tys.**, średnio 8,5 tys. miesięcznie. Pięć lat wcześniej, w I półroczu 2014 r., ofert było o ponad 1/3 mniej (35,3 tys.).

Rys. 4. Wolne miejsca pracy i miejsca aktywizacji zawodowej zgłoszone do urzędów pracy w latach 2014 – 2019 (I półrocza)



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

Rys. 5. Wolne miejsca pracy i miejsca aktywizacji zawodowej zgłoszone do urzędów pracy wg powiatów w I półroczu 2019 r.



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

W I półroczu 2019 r. (podobnie jak w tym samym okresie rok wcześniej), **największą liczbą wakatów dysponował Gdańsk (8,9 tys.)**, powiat tczewski (5,7 tys.), Gdynia (5,1 tys.), powiat wejherowski (3,2 tys.) oraz chojnicki (3,0 tys.). Najmniej ofert pracy pracodawcy zgłosili w powiecie sztumskim (0,4 tys.), w Sopocie (0,6 tys.) i powiecie nowodworskim (0,9 tys.). Pięć lat wcześniej, najwięcej ofert pracy zgłoszonych przez pracodawców, poza Gdańskiem, dotyczyło Słupska i powiatu tczewskiego. **Największą dynamiką wzrostu, w porównaniu do I półrocza 2014 r., wyróżniła się Gdynia**, natomiast w siedmiu powiatach oferowana liczba ofert pracy była niższa niż pięć lat wcześniej

Duży popyt na pracowników przy braku wolnych zasobów pracy powoduje wzrost wynagrodzeń

W związku z utrzymującym się od kilku lat wysokim zapotrzebowaniem na pracowników, pracodawcy muszą konkurować o osoby chętne do podjęcia zatrudnienia, co wpływa na wysokość oferowanych wynagrodzeń. Jak komentują specjaliści od Human Relations³ „niedobory pracowników, szczególnie wykwalifikowanych, na rynku pracy oznaczają, że rekrutacja pracowników jest procesem nie tylko kosztowym i długim, ale też obarczonym dużą niepewnością, czy uda się pozyskać pracownika o poszukiwanych kwalifikacjach. Stąd też rosnąca skłonność pracodawców do awansów wewnętrznych i podwyżek, wynikająca często z prostego rachunku, iż ta opcja jest korzystniejsza dla przedsiębiorstwa”.

Jak podaje Grupa Pracuj.pl kluczowym czynnikiem wpływającym na wysokość wynagrodzenia jest specjalizacja pracownika. Na szczycie listy płac w Pomorskiem znajdują się specjaliści pracujący w obszarach i specjalizacjach:

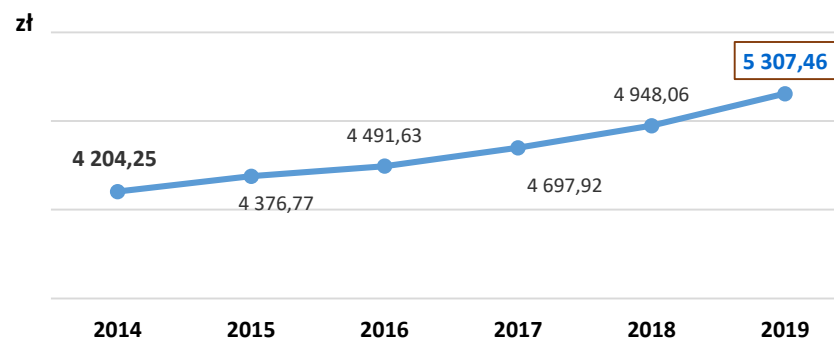
Obszar - Specjalizacja	Przeciętna płaca
IT - Rozwój oprogramowania	
Architektura	13 500 zł
Badania i rozwój	
Business Intelligence / Data Warehouse	9 500 zł
IT - Rozwój oprogramowania	
Zarządzanie projektem	9 500 zł

Na najbardziej atrakcyjne zarobki liczyć mogą mieszkańcy większych miast, tj. Gdańska, Sopotu i Gdyni.

³ Fragment komentarza M. Fedorczyk z Konfederacji Lewiatan.

Według danych GUS⁴, w województwie pomorskim w ciągu ostatnich pięciu lat przeciętne **miesięczne wynagrodzenia brutto w gospodarce narodowej** systematycznie wzrasta i w I kwartale 2019 r. wynosiło 5 307 zł - **było to drugie (po województwie mazowieckim - 6 337 zł) najwyższe wynagrodzenie w Polsce**. W porównaniu do poziomu z I kwartału 2014 r. wynagrodzenie było wyższe o 1 103 zł (o 26,2%).

Rys. 6. Wynagrodzenia brutto w gospodarce narodowej



Wraz z rosnącymi wynagrodzeniami pracowników, pracodawcom zwiększają się koszty pracy. Dodatkowym obciążeniem dla pracodawców są Pracownicze Plany Kapitałowe⁵ startujące od lipca br. Na razie obejmują one największe jednostki, ale problem coraz wyższych kosztów pracy dotyczy wszystkich pracodawców w Polsce, niezależnie od wielkości firmy.

⁴ Bez podmiotów gospodarczych o liczbie pracujących do 9 osób.

⁵ Pracowniczy Plan Kapitałowy jest to nowy program emerytalny, który zobowiązuje pracodawców do wpłaty na PPK min. 1,5% wynagrodzenia brutto jakie otrzymuje pracownik.

Zapotrzebowanie na pracowników pogłębia się

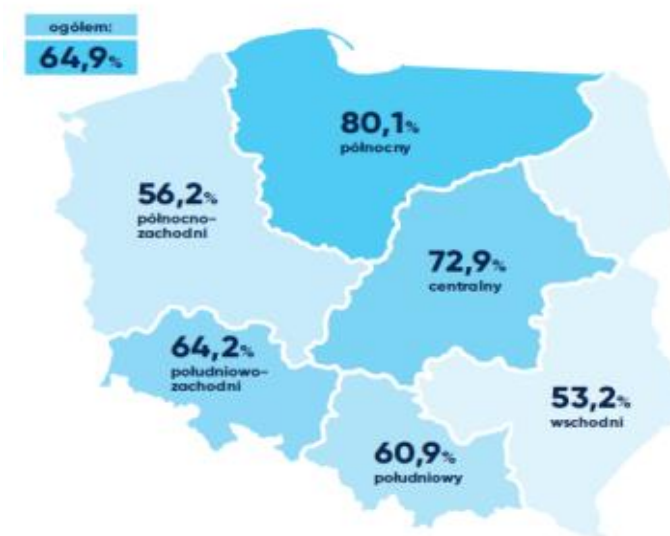
Utrzymujący się wysoki poziom oferowanych miejsc pracy przez pomorskich pracodawców, w powiązaniu z problemami demograficznymi (spadek ludności w wieku produkcyjnym) pogłębił zjawisko deficytu pracowników w regionie. Jak pokazują najnowsze tegoroczne dane Barometru Rynku Pracy Work Service, nadal **blisko 60% pracodawców z regionu północnego** Polski (w tym z województwa pomorskiego) **deklaruje problemy ze znalezieniem pracowników**, a 4 na 5 firm odczuwa wpływ braków kadrowych na prowadzoną działalność (80,1% deklaracji).

Rys. 7. Odsetek firm mających problemy ze znalezieniem pracowników



Źródło: Regionalny Barometr Rynku Pracy Work Service, Raport XI, I kwartał 2019 r.

Rys. 8. Odsetek firm, w których brak pracownika wpływa na działalność firmy



Źródło: Regionalny Barometr Rynku Pracy Work Service, Raport XI, I kwartał 2019 r.

Pracodawcy aby zatrzymać pracowników w firmie, poszerzają swoją ofertę rekrutacyjną, coraz więcej firm, szczególnie dużych, inwestuje w employer branding.⁶ Jak pokazują badania Work Service wynagrodzenie i system premii jest wciąż najważniejszym elementem oferty rekrutacyjnej, ale coraz większe znaczenie dla młodego pokolenia **ma work-life balance**⁷ (szczególnie dla kobiet - 64,3%) oraz wprowadzenie ścieżki kariery (53,0%) czy dofinansowanie edukacji (55,1%).

⁶ Employer branding jest to budowanie wizerunku pracodawcy: zewnętrzny- w celach rekrutacyjnych i wewnętrzny w celu zatrzymania pracowników w firmie.

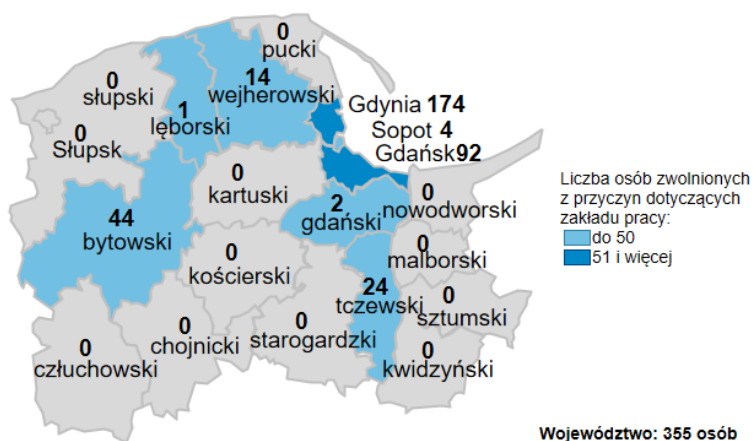
⁷ Konceptcja Work-life balance – stan równowagi między pracą i karierą, a życiem rodzinnym oraz towarzyskim, rozrywką, etc.

Grupowe zwolnienia pracowników ciągle występują

W I półroczu 2019 r., podobnie jak przed rokiem, mimo rosnącego popytu na pracowników, 0,4 tys. osób utraciło zatrudnienie w wyniku dokonanych przez pracodawców zwolnień grupowych (w I półroczu 2014 r. zwolniono 0,7 tys. osób, w I półroczu 2018 r. – 0,4 tys.).

Największe redukcje zatrudnienia w br. dotyczyły branży rachunkowo-księgowej – jedno z gdyńskich centrów biznesowych dokonało restrukturyzacji i ograniczyło swoją działalność w Trójmieście, co wiązało się ze zwolnieniami dużej grupy pracowników. Na ogólną liczbę osób zwolnionych grupowo w I półroczu 2019 r. 1/3 stanowili pracownicy tej firmy. Największe zwolnienia grupowe dotyczyły właśnie Gdyni (0,2 tys.) oraz Gdańska (0,1 tys.), gdzie redukcje zatrudnienia były efektem przywracania rentowności szwedzkiego koncernu budowlanego, działającego na terenie Polski.

Rys. 9. Liczba osób, które utraciły pracę w ramach zwolnień grupowych w I półroczu 2019 r. według powiatów

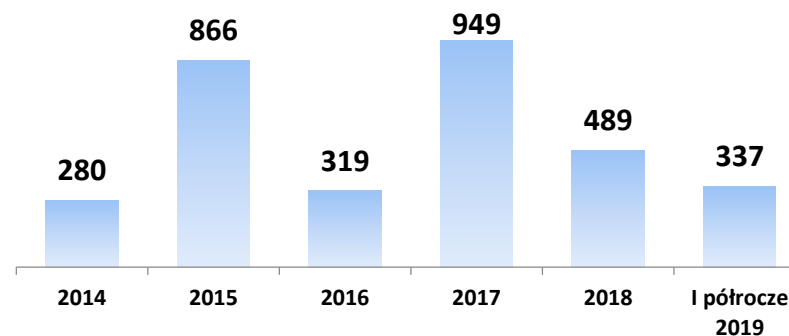


Źródło: Opracowanie własne na podstawie badań statystycznych rynku pracy MRPiPS-01.

W ramach Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych (FGŚP) w I półroczu 2019 r. zaległe wynagrodzenia i inne świadczenia, wypłacane pracownikom w przypadku zaistnienia niewypłacalności pracodawcy, objęły **337 osób, którym wypłacono łącznie 3,3 mln zł.** Największe wsparcie trafiło do pracowników z Kwidzyna - do dwóch zakładów, z których osoby objęte wsparciem stanowiły ponad 30% populacji pobierających świadczenia w tym okresie.

Przed rokiem, w tym samym czasie, realizacja wypłaconych świadczeń była niższa i objęła 203 osoby, którym wypłacono 1,9 mln zł. Można sądzić, że wysokość wsparcia, w całym 2019, obejmie więcej osób niż w 2018 r. Pięć lat wcześniej (w całym 2014 r.) świadczenia w ramach FGŚP otrzymało 280 osób.

Rys. 10. Liczba osób, które otrzymały wsparcie w ramach Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych

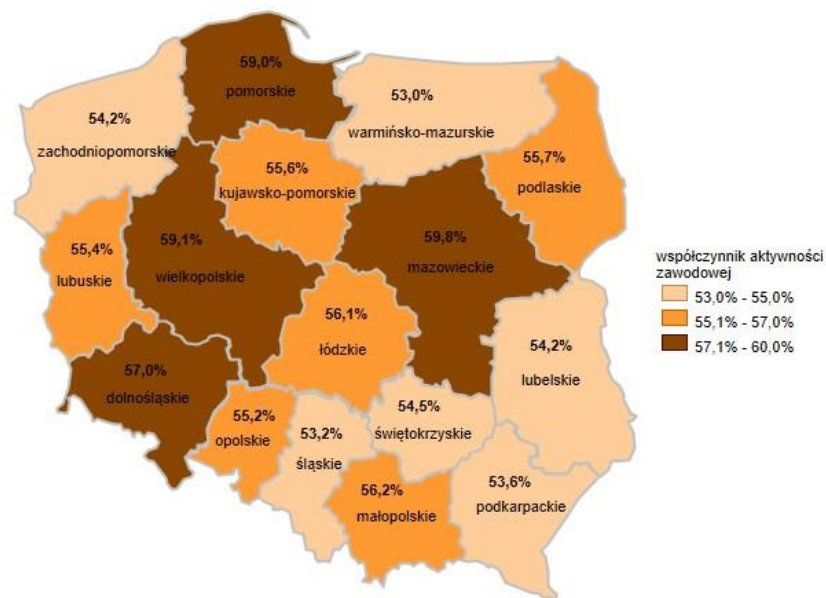


Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych WUP w Gdańsku.

Aktywność zawodowa mieszkańców – jedna z najwyższych w kraju

Aktywność zawodowa mieszkańców regionu jest coraz wyższa. W ostatnich pięciu latach **współczynnik aktywności zawodowej**⁸ mieszkańców zwiększył się o 4,0 pkt proc. i w II kwartale 2019 r. osiągnął **jeden z najwyższych poziomów w kraju – 59,0% (3 miejsce po województwach mazowieckim i wielkopolskim)**. W tym samym okresie 2014 r. aktywność Pomorza stawiała nas na 8 miejscu w kraju.

Rys. 11. Współczynnik aktywności zawodowej wg województw w II kwartale 2019 r.



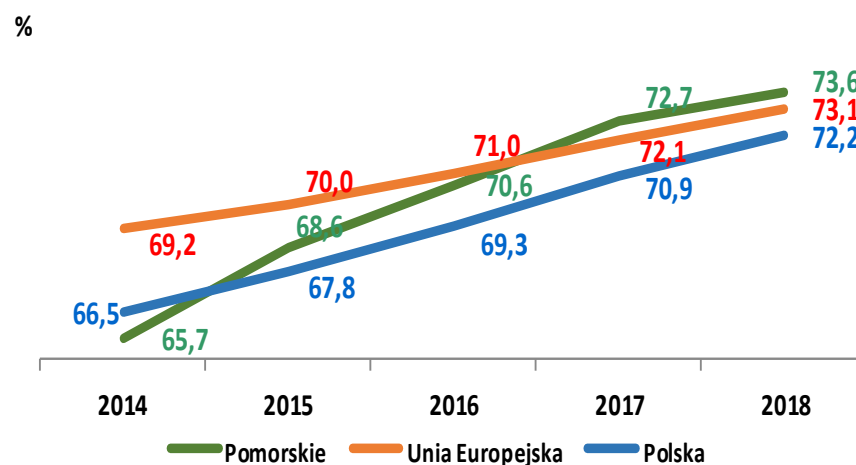
Źródło: Opracowania własne na podstawie danych BDL GUS.

⁸ Współczynnik aktywności zawodowej określa udział aktywnych zawodowo wśród ludności w wieku 15 lat i więcej. Zgodnie z metodyką BAEL osoby aktywne zawodowo (inaczej mówiąc siła robocza) to osoby w wieku 15 lat i więcej, wyrażające chęć podjęcia pracy. Do aktywnych zawodowo zalicza się zarówno osoby pracujące, jak i osoby bezrobotne (w tym zarejestrowane w urzędach pracy) poszukujące pracy i zainteresowane jej podjęciem.

Liczba i udział **pracujących** w ludności ogółem (w wieku 15 lat i więcej) również stopniowo zwiększa się. W II kw. br. pracujący stanowili 57,1% populacji w regionie, a ich liczba przekroczyła 1 mln osób. Pięć lat wcześniej udział pracujących był znacznie niższy - 50,2%, a liczba wynosiła 875 tys. osób.

Rosnąca liczba pracujących mieszkańców Pomorza wpływa na coraz wyższy wskaźnik zatrudnienia w regionie. W 2018 r. **wskaźnik określający odsetek pracujących wśród ludności w wieku 20-64 lata wynosił 73,6% i był jednym z najwyższych w kraju oraz wyższy od średniej unijnej**.

Rys. 12. Wskaźnik zatrudnienia w latach 2014-2018



Źródło: Opracowania własne na podstawie danych Eurostat.

Rezerwy kadrowe – liczba bezrobotnych w regionie nadal zmniejsza się, ale coraz mniej dynamicznie

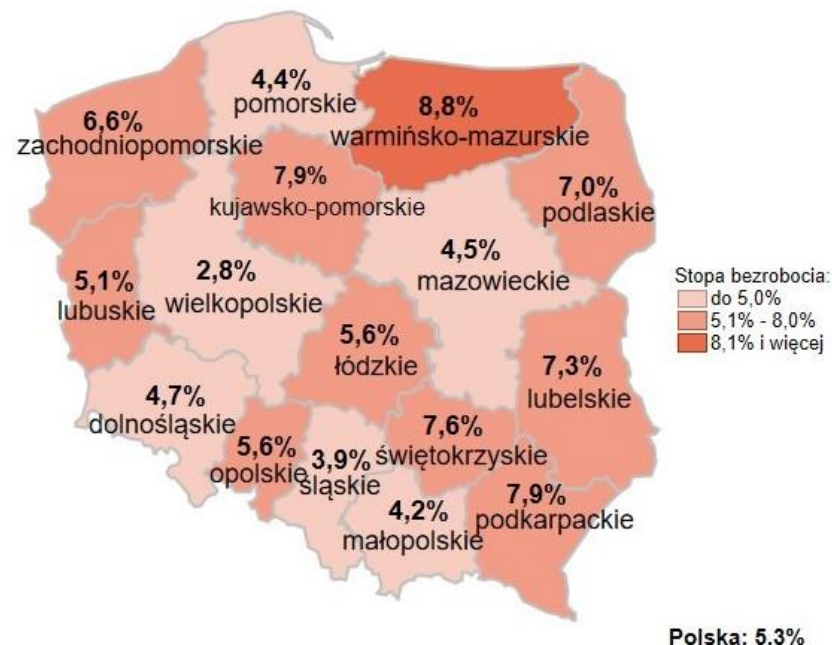
Osoby bezrobotne zarejestrowane w powiatowych urzędach pracy województwa pomorskiego są podstawową rezerwą kadrową dla regionalnych pracodawców szukających pracowników. Jednakże wraz z poprawą sytuacji gospodarczej zasoby te zmniejszają się. W latach 2014-2019 (wg stanu na 30 czerwca) liczba bezrobotnych spadła ze 100,3 tys. do 41,8 tys. osób, co oznacza że w ciągu pięciu lat **liczba bezrobotnych zmniejszyła się o blisko 60 tys. osób, tj. o 58,3%**.

W ostatnich trzech latach dynamika spadku bezrobocia jest coraz mniejsza. W czerwcu 2017, w stosunku do czerwca 2016, liczba osób bezrobotnych zmniejszyła się o 22%, w tym samym okresie lat 2018 – 2017 o 14,9%, a w czerwcu b.r. w porównaniu do czerwca 2018 r. była niższa już **jedynie o 5,8%**.

W konsekwencji spadku liczby bezrobotnych, **stopa bezrobocia rejestrowanego w ostatnich pięciu latach zmniejszyła się o 7,3 pkt proc. i w połowie 2019 r. wynosiła jedynie 4,4%. Wartość ta była niższa od poziomu krajowego o 0,9 pkt. proc. i stanowiła najniższą wartość od powstania województwa pomorskiego.**

Jak twierdzą eksperci stopa bezrobocia w Polsce jest bliska poziomowi „naturalnego” – jest to poziom bezrobocia występujący w gospodarce, gdy rynek znajduje się w stanie równowagi. W gospodarce zawsze występuje pewien poziom bezrobocia, który jest niezależny od zmian koniunktury gospodarczej a spowodowany jest zmianami strukturalnymi na rynku pracy.

Rys. 13. Stopa bezrobocia w Polsce (stan na 30 czerwca 2019 r.).



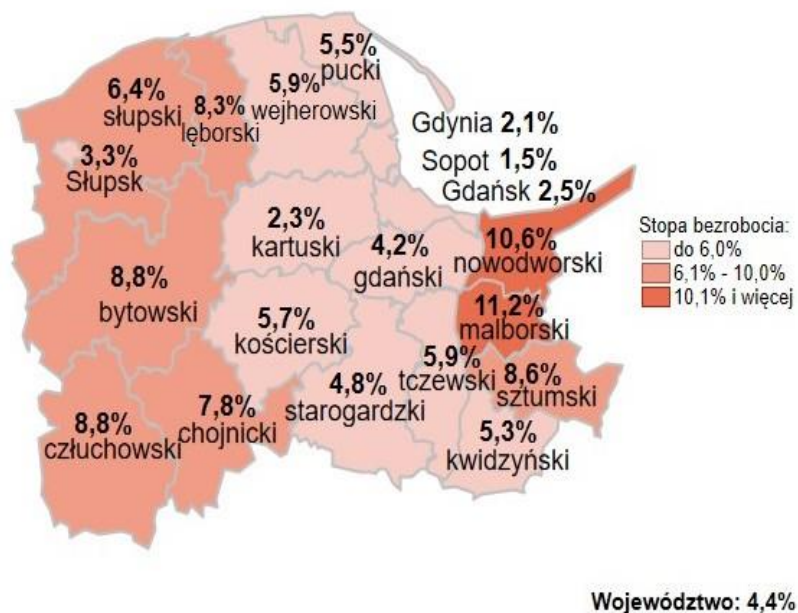
Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych GUS.

W końcu czerwca 2019 r., pod względem poziomu stopy bezrobocia, województwo pomorskie uplasowało się na 4 miejscu w kraju po województwie wielkopolskim (2,8%), śląskim (3,9%) i małopolskim (4,2%).

Bezrobocie w Pomorskiem jest przestrzennie zróżnicowane – powiaty usytuowane we wschodniej i zachodniej części województwa charakteryzują się wyższą stopą bezrobocia niż część środkowa. Najniższy poziom bezrobocia występuje w Trójmieście (stopa bezrobocia 2,5% i niższa) a najwyższy w powiatach malborskim (11,2%) i nowodworskim (10,6%).

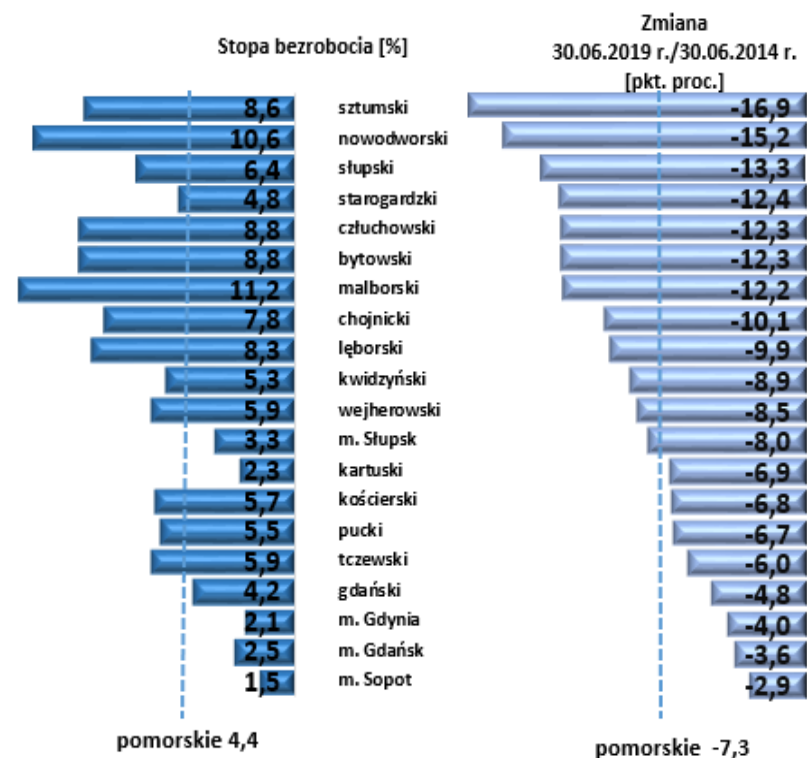
W powiatach o najniższym poziomie stopy bezrobocia dynamika spadku tego wskaźnika jest najsłabsza, natomiast powiaty o wysokiej stopie bezrobocia notują stosunkowo wysoką dynamikę jej spadku.

Rys. 14. Stopa bezrobocia w powiatach (stan na 30 czerwca 2019 r.)



Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych GUS.

W stosunku do czerwca 2014 r. największy spadek stopy bezrobocia wystąpił w powiecie sztumskim (o 16,9 pkt. proc.) i w powiecie nowodworskim (o 15,2 pkt. proc.). Dość wysokie spadki (powyżej 12 pkt. proc) dotyczyły również powiatów malborskiego, człuchowskiego i bydowskiego. W powiatach tych w czerwcu 2019 r. wskaźniki bezrobocia należały do wysokich, tzn. były wyższe niż 8%.



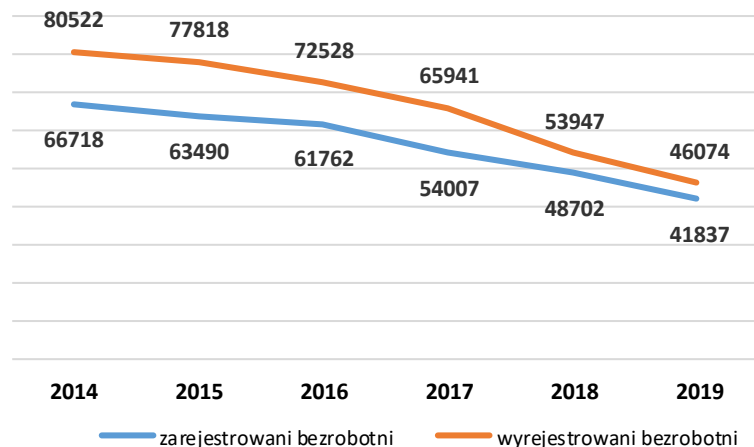
Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych GUS.

Fluktuacja bezrobocia – słabnie dynamika odpływu bezrobotnych w stosunku do napływu

Liczba bezrobotnych w województwie pomorskim spada z roku na rok, tzn. że nadal dynamika spadku liczby osób, które rejestrują się w urzędach pracy jest większa niż dynamika spadku liczby osób, które się z ewidencji bezrobotnych wyrejestrowują.

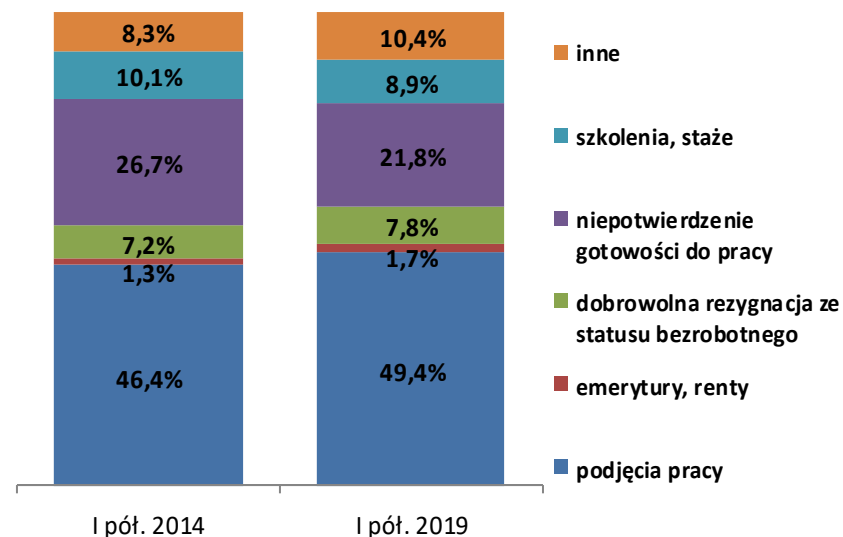
Można zaobserwować jednakże, że coraz bardziej zmniejsza się różnica między liczbą rejestrowanych i wyrejestrowanych bezrobotnych. W I półroczu 2014 r. różnica między odpływem a napływem do bezrobocia wyniosła 13,8 tys., tj. 17% natomiast w tym samym okresie 2019 r. tylko 4,2 tys., tj. 9,2%. Słabsza dynamika odpływu bezrobotnych wynika z coraz mniejszej liczby bezrobotnych i z pozostawiania w rejestrach głównie osób trudnych do zaktywizowania i przywrócenia na rynek pracy (np. długotrwale bezrobotnych, osób w wieku przedemerytalnym, kobiet wychowujących małe dzieci).

Rys. 16. Zarejestrowani i wyłączeni z rejestru bezrobotni w latach 2014 – 2019 (I półrocza)



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

Rys. 17. Przyczyny wyłączeń z ewidencji bezrobotnych w I półroczu lat 2014 i 2019



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

W I półroczu br. blisko 60% bezrobotnych wyrejestrowało się z urzędów pracy z powodu podjęcia zatrudnienia, odbywania staży lub szkoleń, a 30% nie potwierdziła gotowości do pracy lub dobrowolnie zrezygnowała ze statusu bezrobotnego. 1,7% bezrobotnych odeszło na emerytury lub renty.

Analizując zmiany w I półroczach lat 2014 i 2019 można zauważyć, że w I półroczu 2019 r. było więcej podjęć pracy (prawie 50%), a pięć lat wcześniej większa liczba bezrobotnych była kierowana na szkolenia czy staże (26,7%).

Struktura bezrobocia – największe zmiany dotyczą kobiet i długotrwale bezrobotnych

Potencjalne zasoby pracy stanowią przede wszystkim **osoby bezrobotne** zarejestrowane w urzędach pracy województwa pomorskiego. W końcu czerwca 2019 r. było **ich 41,8 tys.** To wśród nich, w pierwszej kolejności, pracodawcy mogą szukać pracowników, aby zaspokoić swoje niedobory kadrowe.

Osoby bezrobotne to przede wszystkim kobiety, których w końcu czerwca 2019 r. zarejestrowanych było w urzędach pracy 26,5 tys. Około 1/3 z nich (9,0 tys.) nie podjęła zatrudnienia po urodzeniu dziecka, a 39,9% pozostawała bez zatrudnienia powyżej 12 miesięcy (w przypadku mężczyzn udział ten wynosił 26,3%).

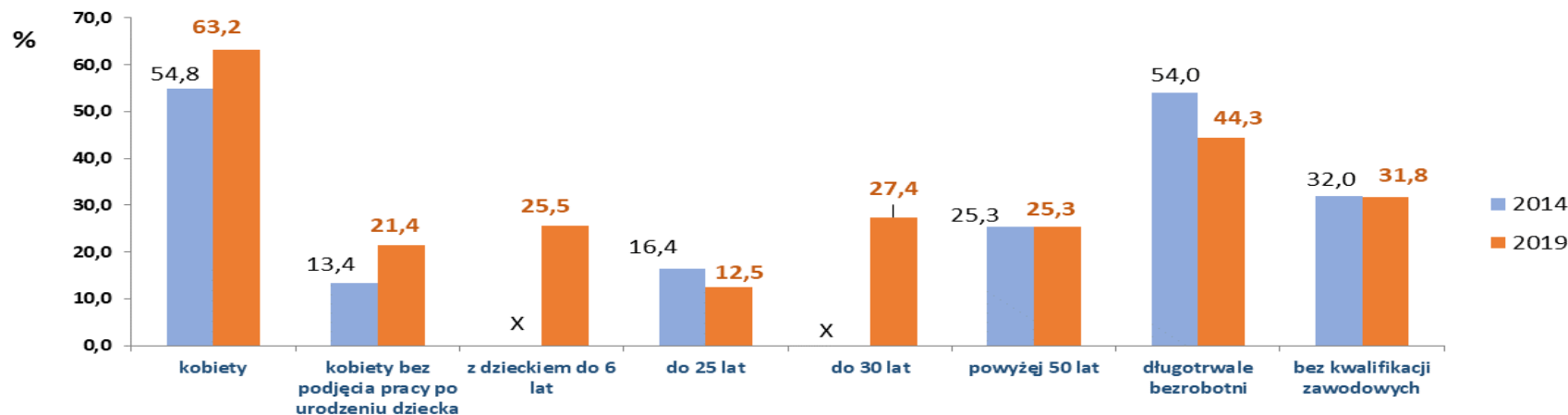
Wśród osób bezrobotnych dużą grupę stanowili również długotrwale bezrobotni - 18,6 tys., młodzi (do 30 roku życia) - 11,5 tys. oraz osoby po 50 roku życia - 10,6 tys. osób. Co trzeci bezrobotny w Pomorskiem nie ma kwalifikacji zawodowych.

W końcu I półrocza 2019 r., w porównaniu do sytuacji sprzed pięciu lat, wraz ze spadkiem liczby bezrobotnych ogółem, zmniejszyła się również liczba bezrobotnych we wszystkich wskazanych kategoriach – m.in. o 66% zmniejszyła

się liczba długotrwale bezrobotnych, o blisko 60% osób bez kwalifikacji zawodowych, o ponad połowę liczba bezrobotnych kobiet.

W dłuższym przedziale czasowym wyraźnie widać też **zmiany w strukturze populacji bezrobotnych**. Jak pokazuje poniższy rysunek odsetek **kobiet** w bezrobociu **wzrósł** o 8,4 pkt., a kobiet, które nie podjęły zatrudnienia po urodzeniu dziecka o 8 pkt. proc. (zmiana ta może być wynikiem wpływu wypłat świadczenia 500 plus na odkładanie przez rodziców decyzji o powrocie na rynek pracy). Natomiast w ciągu ostatnich pięciu lat znacznie **zmniejszył** się udział długotrwale bezrobotnych (o 9,7 pkt. proc), nieco mniej dynamicznie osób do 25 roku życia (o 3,9 pkt. proc). Na nie zmienionym poziomie ukształtował się odsetek bezrobotnych w wieku powyżej 50 lat i osób bez kwalifikacji zawodowych. W porównaniu do danych sprzed roku, zmiany były niewielkie, ale zgodne z trendem.

Rys. 18. Wybrane kategorie bezrobotnych w latach 2014 r. i 2019 r. (wg stanu na 30 czerwca)



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

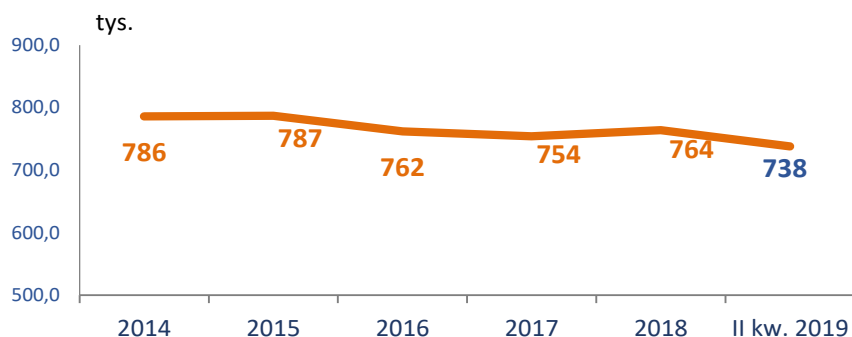
Rezerwy kadrowe w regionie - bierni zawodowo

Potencjalne zasoby pracy to w dużej części także osoby bierne zawodowo⁹. W Pomorskiem obserwuje się trend malejący liczby mieszkańców biernych zawodowo, jednakże pomimo spadku, poziom bierności nadal jest wysoki.

W II kwartale 2019 r. liczba biernych zawodowo wynosiła 738 tys. osób. i osoby te stanowiły ponad 40% ludności w wieku 15 lat i więcej. Oznacza to, że **więcej niż 4 na 10 mieszkańców regionu pozostawało w bierności zawodowej**.

W porównaniu z rokiem 2014 r. liczba biernych zawodowo zmniejszyła się o 48 tys., tj. o 6,1%. Na niski poziom liczby biernych zawodowo w II kwartale 2019 r. mogą wpływać również wahania sezonowe występujące na pomorskim rynku pracy. Szacuje się, że wartość średnioroczna liczby biernych zawodowo w 2019 r. będzie wyższa.

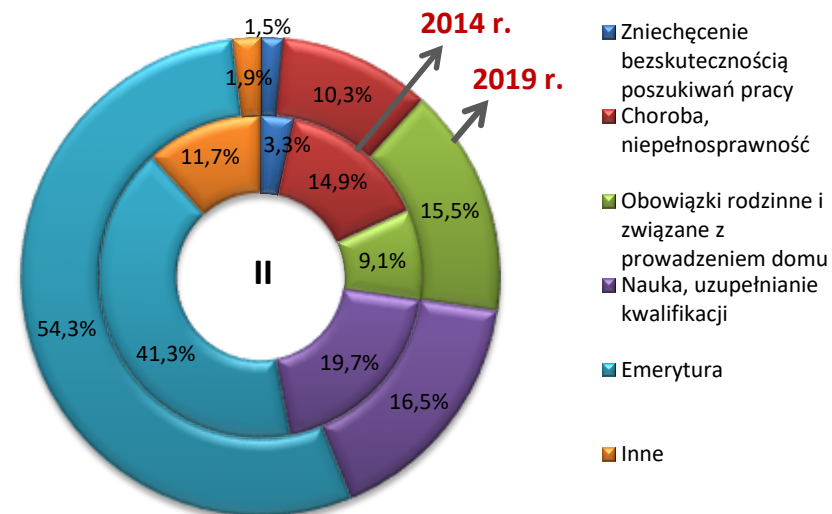
Rys. 19. Bierni zawodowo w wieku 15 lat i więcej (dane średnioroczne)



Źródło: Opracowania własne na podstawie danych BDL GUS.

⁹ 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 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 załatwioną i oczekiwały na jej rozpoczęcie.

Rys. 20. Przyczyny bierności zawodowej ludności w wieku 15 lat i więcej



Źródło: Opracowania własne na podstawie danych BDL, GUS.

W ostatnich pięciu latach zmieniła się nieco struktura biernych zawodowo Pomorzanie ze względu na przyczynę bierności. W porównaniu do II kwartału 2014 r. obserwuje się **wzrost odsetka osób biernych zawodowo z powodu pobytu na emeryturze - w II kwartale 2019 r. emeryci stanowili już ponad 54% (401 tys. osób)**. Zwiększył się także udział osób nieposzukujących pracy z powodu obowiązków rodzinnych, który w b.r. wynosił 15,5% (wzrost o 6,4 pkt. proc.).

Natomiast przyczynami bierności zawodowej mieszkańców, których udział zmniejszył się w ciągu pięciu lat są, m.in: **nauka i uzupełnianie kwalifikacji (spadek o 3,2 pkt. proc.), choroba, niepełnosprawność (o 4,6 pkt. proc.) oraz zniechęcenie bezskutecznością poszukiwania pracy (o 1,8 pkt. proc.)**.

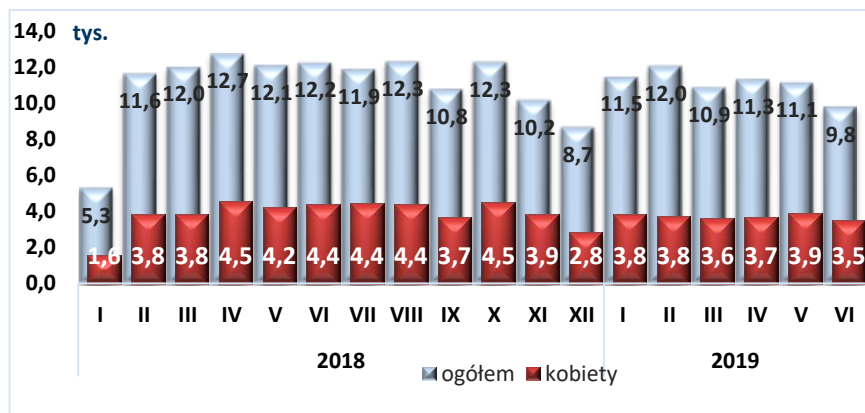
Zatrudnianie pracowników spoza regionu

Zainteresowanie pracodawców zatrudnianiem cudzoziemców w Pomorskiem nadal jest znaczące. W 2018 r. liczba oświadczeń o powierzeniu wykonywania pracy cudzoziemcom zza wschodniej granicy wynosiła 132 tys. i można przypuszczać, że w 2019 r. zainteresowanie to będzie kształtowało się na zbliżonym poziomie.

W I półroczu 2019 r. powiatowe urzędy pracy wpisały do ewidencji **66,6 tys.** (średnio co miesiąc 11 tys.) oświadczeń pracodawców o powierzeniu wykonywania pracy bez konieczności uzyskania zezwolenia na pracę obywatelom z **Republiki Armenii, Republiki Białorusi, Republiki Mołdawii, Federacji Rosyjskiej, Gruzji i Ukrainy.** W porównaniu do I półrocza 2018 roku, można zaobserwować niewielki wzrost liczby oświadczeń (o 628, tj. o 1%).

Pięć lat wcześniej (w I półroczu 2014 r.) liczba zgłoszonych oświadczeń o zamiarze powierzenia pracy cudzoziemcom wynosiła w regionie 2,5 tys.

Rys. 21. Oświadczenia o powierzeniu wykonywania pracy cudzoziemcowi wpisane do ewidencji oświadczeń powiatowych urzędów pracy w 2018 r. i w I półroczu 2019 r.

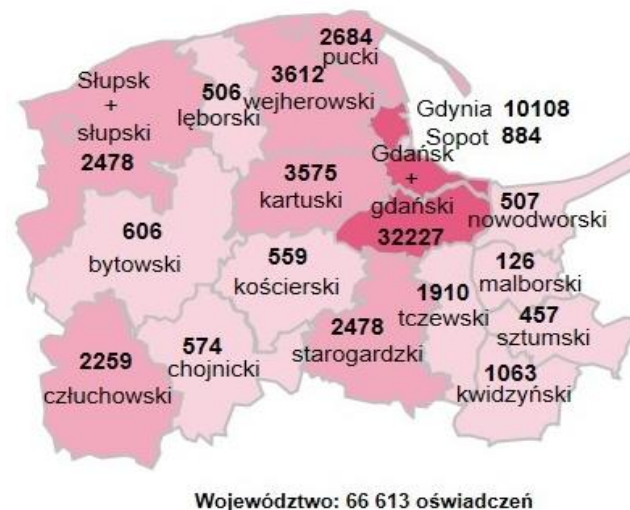


Źródło: Opracowanie własne na podstawie przeglądu w zakresie zatrudniania cudzoziemców.

Na podstawie oświadczeń dużo częściej zatrudniani byli mężczyźni, trend ten był kontynuowany również w I półroczu 2019 r. W każdym miesiącu br. udział mężczyzn wynosił około 2/3, natomiast udział kobiet około 1/3 wszystkich oświadczeń.

W poszczególnych powiatach województwa pomorskiego dają się zauważyć wyraźne różnice w zatrudnianiu obywateli zza wschodniej granicy. **Największe potrzeby zatrudnieniowe mają pracodawcy trójmiejscy oraz z powiatów ościennych (gdański, kartuski, wejherowski).** W I półroczu 2019 roku, podobnie jak w poprzednim roku, najwięcej oświadczeń (32,2 tys.) wpisanych zostało do ewidencji w Gdańskim Urzędzie Pracy, stanowiły one prawie połowę (48,4%) wszystkich oświadczeń. **Najmniej cudzoziemców zgłaszają do pracy pracodawcy z powiatu malborskiego i sztumskiego.** Warto zwrócić uwagę, że ponad trzykrotnie zwiększyła się liczba oświadczeń rejestrowanych w Powiatowym Urzędzie Pracy w Człuchowie (z 0,7 w I półroczu 2018 r. do 2,3 tys. w I półroczu 2019 r.).

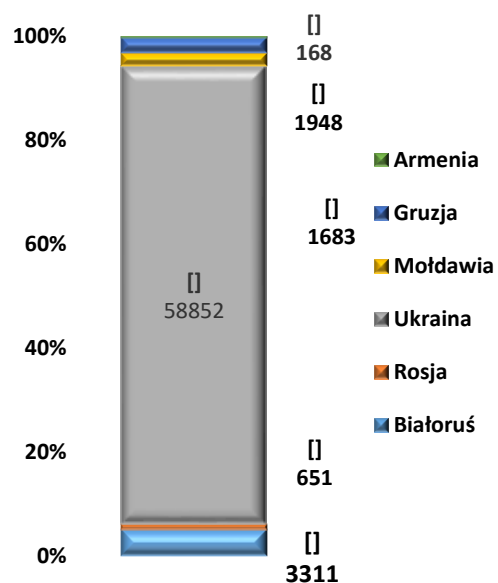
Rys. 22. Oświadczenia o powierzeniu wykonywania pracy cudzoziemcowi w podziale na powiaty w I półroczu 2019 r.



Źródło: Opracowanie własne na podstawie przeglądu w zakresie zatrudniania cudzoziemców

Struktura oświadczeń ze względu na kraj pochodzenia cudzoziemców na przestrzeni lat nie uległa znaczącym zmianom. Mimo znacznego wzrostu liczby składanych oświadczeń, pracodawcy przede wszystkim chcieli powierzyć pracę obywatelom Ukrainy. W I półroczu 2019 r. zaewidencjonowano około 59 tys. oświadczeń dla pracowników z **Ukrainy (88,3%** wszystkich oświadczeń), na drugim miejscu dla obywateli Białorusi – 3,3 tys. (5,0%) oświadczeń, następnie Gruzji - 2,0 tys. (2,9%), Mołdawii – 1,7 tys. (2,5%), Rosji – 0,7 tys. (1,0%). i Armenii 0,2 tys. (0,3%). Bardzo podobnie wyglądała struktura w I półroczu 2018 r.; największa zmiana odsetka dotyczyła obywateli Gruzji (wzrost o 1,5 pkt. proc.), nieco mniejszą zmianę odnotowano wśród obywateli Ukrainy i Białorusi (spadek po 1,0 pkt. proc.).

Rys. 23. Struktura oświadczeń o powierzeniu wykonywania pracy cudzoziemcowi wg kraju pochodzenia cudzoziemca w I półroczu 2019 r.

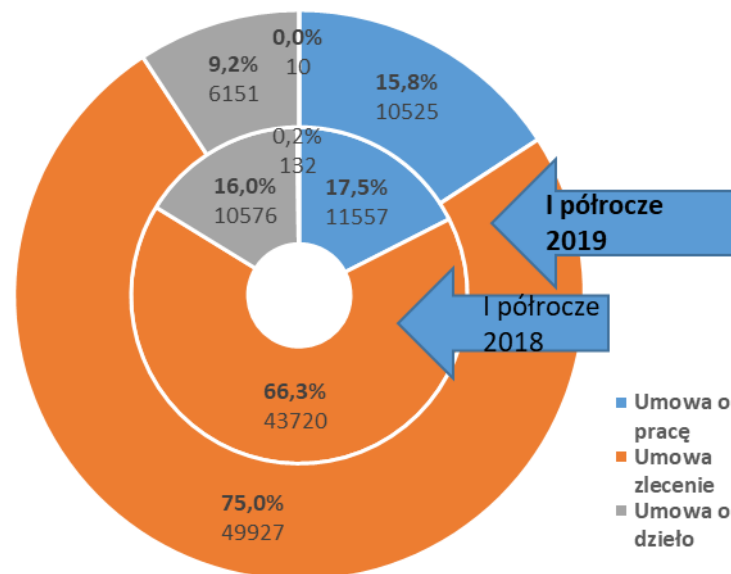


.Źródło: Opracowanie własne na podstawie przeglądu w zakresie zatrudniania cudzoziemców.

Analizując rodzaje umów, można stwierdzić, że w I półroczu 2019 r. **obywatele zza wschodniej granicy w 75,0% zatrudniani byli na podstawie umowy zlecenia**, 15,8% cudzoziemców pracowało w ramach umowy o pracę, natomiast prawie co dziesiąty cudzoziemiec zatrudniony był na podstawie umowy o dzieło (9,2%).

W porównaniu do I półroczu 2018 r. struktura ta nieco się zmieniła: zwiększył się odsetek cudzoziemców zatrudnionych na umowę zlecenie (z 66,3% do 75,0% w I półroczu 2019 r.), kosztem zmniejszenia się odsetka umów o dzieło (z 16,0% do 9,2%) i umów o pracę (z 17,5% do 15,8%).

Rys. 24. Struktura oświadczeń ze względu na rodzaj umowy

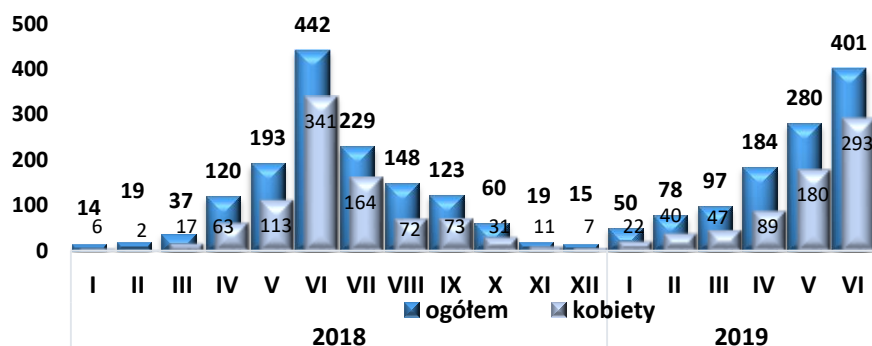


Źródło: Opracowanie własne na podstawie przeglądu w zakresie zatrudniania cudzoziemców.

Pomorscy pracodawcy zatrudniają obcokrajowców również na podstawie **zezwoleń na pracę sezonową** – głównie latem. Zezwolenia na pracę sezonową wydawane cudzoziemcom przez powiatowe urzędy pracy dotyczą pracy w rolnictwie, ogrodnictwie i turystyce wykonywanej przez okres nie dłuższy niż 9 miesięcy w roku kalendarzowym.

W I półroczu 2019 r. powiatowe urzędy pracy województwa pomorskiego **wydały** cudzoziemcom **1,1 tys. zezwoleń na pracę sezonową**, z czego 0,7 tys. (61,6%) dotyczyło kobiet.

Rys. 25. Zezwolenia na pracę sezonową wydane w powiatowych urzędach pracy



Źródło: Opracowanie własne na podstawie przeglądu w zakresie zatrudniania cudzoziemców.

Porównując dane z I półrocza ubiegłego roku, widać wyraźny wzrost zainteresowania pracodawców zatrudnianiem cudzoziemców do prac sezonowych, gdyż w analogicznym okresie roku poprzedniego wydano mniej zezwoleń o 0,8 tys., z czego 0,5 tys. (65,7%) dotyczyło kobiet.

Najwięcej zezwoleń na pracę sezonową wydano w powiecie kartuskim (210), natomiast najmniej - w malborskim (1). Tylko na terenie powiatu kwidzyńskiego pracodawcy nie zgłosili zapotrzebowania na cudzoziemców do pracy sezonowej.

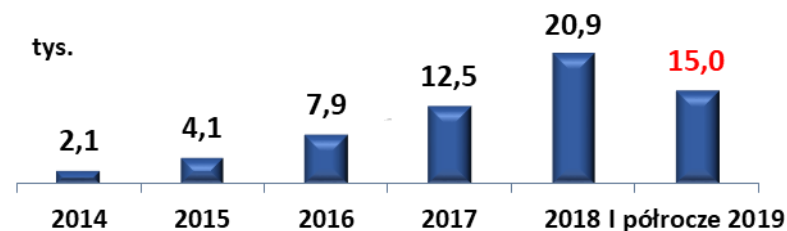
Rys. 26. Zezwolenia na pracę sezonową wg powiatów



Źródło: Opracowanie własne na podstawie przeglądu w zakresie zatrudniania cudzoziemców.

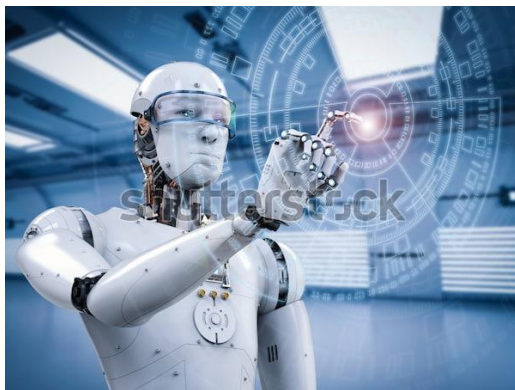
Zwiększa się z roku na rok liczba zezwoleń na pracę długoterminową, wydawanych przez Wojewodę Pomorskiego. W I półroczu 2019 w porównaniu do całego roku 2014, odnotowano ponad 7-krotny wzrost liczby wydanych zezwoleń (z poziomu 2,1 tys. do 15,0 tys.).

Rys. 27. Liczba zezwoleń na pracę dla cudzoziemców spoza UE wydanych przez Wojewodę Pomorskiego



Źródło: Sprawozdanie o wydawanych zezwoleniach na pracę cudzoziemców w RP – MRPiPS-04.

Świat się zmienia i... wciąż przyspiesza – jak będzie wyglądał przyszły rynek pracy



www.shutterstock.com · 621862202

Przewidywana przemiana rynku pracy, powodowana tzw. **czwartą rewolucją przemysłową**, niesie zupełnie nowe wyzwania pracodawcom i pracownikom, zwłaszcza z tzw. **pokolenia Z** (urodzeni po 1995). Warto wiedzieć jak będzie wyglądał przyszły rynek pracy, aby już teraz zaplanować odpowiednie działania.

Jak będzie się zmieniało otoczenie biznesowe, jaki będzie pracownik przyszłości, jakie będzie musiał mieć kompetencje i jak będzie się zmieniała sama praca. Wielość zmian sprawia, że wypracowane przez dziesięciolecia skuteczne strategie biznesowe i modele rozwoju stają się nieskuteczne, komplikują podejmowanie kluczowych decyzji biznesowych i inwestycji.

We wszystkich prawie branżach technologie, które tworzą podstawy czwartej rewolucji przemysłowej, mają znaczący i wciąż rosnący wpływ na przedsiębiorstwa i rynek.

Kluczowym dla przyszłości zjawiskiem jest rozwój platform technologicznych, które łączą popyt i podaż, omijając istniejące struktury branżowe. Platformy te, łatwe w użyciu poprzez smartfony, gromadzą w jednym wirtualnym miejscu ludzi, zasoby i dane, tworząc w ten sposób zupełnie nowe sposoby konsumpcji towarów i usług. Powstają one szybko w wielu dziedzinach usług: od pralni po zakupy, od prac domowych po parking, od masażu po podróże aż po wynajem aut czy rowerów na minuty.

Rozwój technologii dał nowe produkty i usługi, które zwiększają wydajność i satysfakcję życiową. Zamawianie taksówki, rezerwacja lotu czy biletu do kina lub teatru, zakup produktu, dokonanie płatności, słuchanie muzyki, oglądanie filmów czy granie w gry – to wszystko można teraz wykonać nie ruszając się z domu.

W przyszłości innowacje technologiczne przyniosą długoterminowy wzrost wydajności. Spadną koszty transportu i komunikacji, logistyka stanie się bardziej efektywna, co otworzy nowe rynki i przyspieszy wzrost gospodarczy.

Opisane wyżej przemiany skutkują też zmianami wymagań i kompetencji stawianym nowym pracownikom – tzw. **pracownikom przyszłości**.

Zmienia się dotychczasowe rozumienie pracy, jako konkretnego miejsca, w którym pracujemy przez 8 godzin: w innowacyjnych firmach, już dzisiaj dominuje praca w elastycznym wymiarze czasu czy tzw. „z domu”. Elastyczny czas pracy już niedługo będzie standardem.

Można powiedzieć, że czwarta rewolucja przemysłowa zmieni kształt przyszłego rynku pracy. Sprawi, że większość zawodów zostanie skomputeryzowana, a **ludzie podzielą się na tych, którzy są mądrzejsi od maszyn, i tych, którzy są od nich tańsi**. Jedno jest pewne: pracownicy z sektora IT będą potrzebni.¹⁰

Według ekspertów, może pojawić się tzw. bezrobocie technologiczne¹¹.

Przewiduje się, że w pierwszej kolejności znikną z rynku pracy zawody o bardzo niskim poziomie kreatywności, niemal całkowicie powtarzalne i rutynowe: kasjerzy, ochroniarze, kierowcy i maszyniści, magazynierzy czy robotnicy przemysłowi. Wśród najbardziej zagrożonych zawodów często wymienia się także pracownika linii montażowej, pracownika call center, pracownik fast-food, itp. Sztuczna inteligencja ma odgrywać coraz większą rolę w medycynie, bezpieczeństwie, obronności czy edukacji.

Eksperci, w swoich opracowaniach są zgodni, że **przyszłość będzie należała do tych pracowników**, którzy nie tylko opanowali jakąś dziedzinę wiedzy, ale **posiadają szeroko rozwinięte tak zwane „umiejętności miękkie”**. Oprócz chęci do rozwoju i nauki, otwarcia na nowości i inność, coraz bardziej liczą się kompetencje społeczne. Pracownik przyszłości musi umieć pracować w zespole, a także zarządzać grupą ludzi, motywując ich do pracy.

¹⁰ Cyt. Prof. Adam Wierzbicki, prorektor ds. naukowych z Polsko-Japońskiej Akademii Technik Komputerowych.

¹¹ Jest to taki rodzaj bezrobocia, który wynika ze zmian technologicznych – praca ludzi zastępowana jest pracą robotów, maszyn i urządzeń.



WIEDZA



INSPIRACJA



PARTNERSTWO

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

porp.pl
porp@wup.gdansk.pl