



INFORMACJA

o sytuacji na rynku pracy
województwa pomorskiego
w 2018 r.

Gdańsk, marzec
2019 r.

Wprowadzenie

W 2018 r. sytuacja na rynku pracy województwa pomorskiego była odbiciem dobrej kondycji regionalnej gospodarki. W wyniku pozytywnych zmian, zapoczątkowanych pięć lat temu, systematycznie poprawiały się warunki pracy i życia mieszkańców województwa pomorskiego. Pomorzanie stali się bardziej aktywni, przedsiębiorczy i szybciej znajdowali dobrą pracę. Zmniejszyły się także dysproporcje w dostępie do rynku pracy między poszczególnymi powiatami w regionie.

W województwie pomorskim w latach 2014 - 2018 dynamicznie zmniejszało się bezrobocie przyjmując rekordowo niskie wskaźniki, coraz mniej osób pozostawało w bierności zawodowej, a popyt na pracę utrzymywał się na wysokim poziomie. W niektórych branżach powstała luka zatrudnieniowa i wystąpiła konieczność wspomagania się przez pracodawców pracownikami z zagranicy.

Według wyników 33. edycji badania Monitor Rynku Pracy realizowanego przez Randstad, Polacy częściej w ostatnim czasie zmieniali miejsce zatrudnienia – odsetek ten wzrósł do ¼, a do średnio dwóch miesięcy skrócił się czas poszukiwania pracy. Powodem zmiany pracy było głównie wynagrodzenie proponowane u nowego pracodawcy oraz kwestia rozwoju zawodowego. Na zmianę pracy najczęściej decydowali się pracownicy z północy Polski – w województwie pomorskim odsetek osób, które zmieniły miejsce zatrudnienia, sięgnął prawie 1/3.

Jednakże zwiększona mobilność zawodowa nie obejmuje wszystkich zawodów – w największym stopniu dotyczy ona inżynierów, robotników wykwalifikowanych czy brygadzystów. Jak wskazuje Monika Fedorczyk, ekspert Konfederacji Lewiatan występują różnice

w mobilności zawodowej również w zależności od miejsca zamieszkania. Częściej zmiana pracy dotyczy osób z dużych i średnich ośrodków miejskich.

Jak oceniają analitycy rynku pracy,¹ wyczerpują się zasoby wolnej siły roboczej, które można szybko zaangażować do pracy. Gospodarka jest bliska tzw. pełnego zatrudnienia, co oznacza, że dodatkowy przyrost zatrudnienia można osiągnąć tylko przez wsparcie aktywności zawodowej potencjalnych pracowników, a nie poprzez zwiększenie popytu na nich.

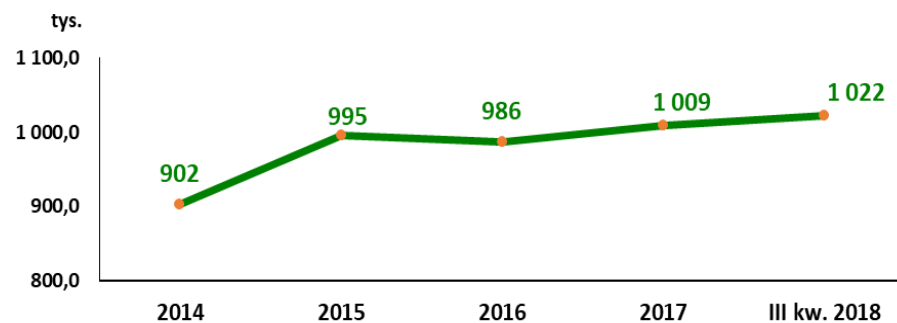
W ostatnim okresie dynamika wzrostu zatrudnienia słabnie – oprócz czynnika podażowego, wpływ na to może mieć również obserwowana niższa dynamika inwestycji w gospodarce. Recesja demograficzna będzie coraz bardziej pogłębiać kurczenie się zasobów pracy, a ograniczenia podaży pracowników będą coraz bardziej hamować wzrost gospodarczy. Przewidywany słabszy napływ pracowników z innych krajów (spowodowany otwieraniem się dla nich konkurencyjnych rynków pracy) spowoduje, że przedsiębiorstwa będą zmuszone znacząco zwiększać wynagrodzenia i wydajność pracy.

¹ Spotdata.pl, 26.02. 2019 r.

W Pomorskiem z roku na rok rośnie zatrudnienie

W latach 2014-2018 Pomorzanie charakteryzują się dużą aktywnością zawodową, co potwierdza rosnący trend osób pracujących w regionie. W 2018 r. pracowało już ponad 1 mln. mieszkańców, tj. o ponad 100 tys. więcej niż cztery lata wcześniej.

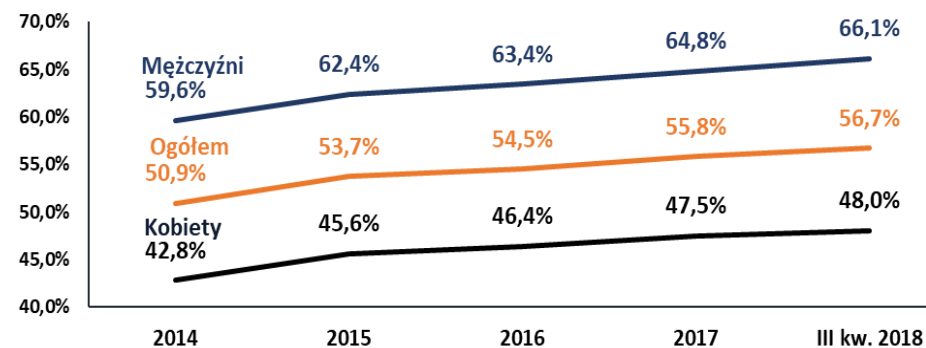
Rysunek 1. Liczba pracujących w wieku 15 lat i więcej w latach 2014-2018 wg BAEL²



Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych GUS

Wzrasta też z roku na rok wskaźnik zatrudnienia osób w wieku 15 lat i więcej – pokazujący odsetek pracujących Pomorzanie i Pomorzanki wśród ludności w tym wieku. Zdecydowanie wyższy jest odsetek mężczyzn niż kobiet w zatrudnieniu. Na przestrzeni ostatnich kilku lat, negatywnym zjawiskiem jest szybsza dynamika wzrostu wskaźnika zatrudnienia mężczyzn w porównaniu do kobiet.

Rysunek 2. Wskaźnik zatrudnienia osób w wieku 15 lat i więcej w latach 2014-2018



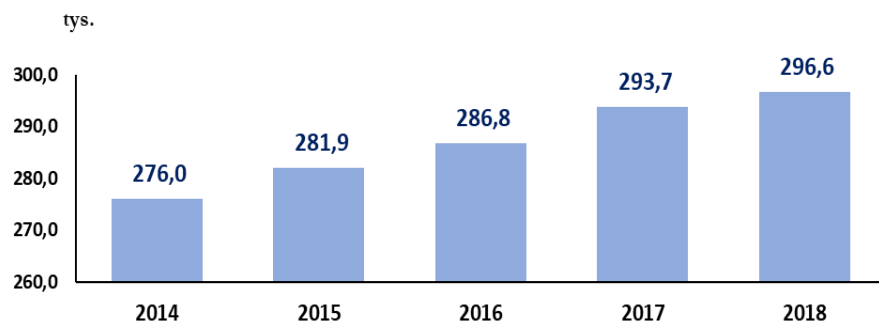
Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych GUS

² Badanie Aktywności Ekonomicznej Ludności

Przedsiębiorczość na Pomorzu dynamicznie się rozwija

Mieszkańcy Pomorza wyróżniają się przedsiębiorczością. W latach 2014 - 2018 r. liczba podmiotów gospodarczych (według rejestru REGON) wzrosła o ponad 20 tys., tj. o 7,0% - był to trzeci wzrost w kraju po województwie mazowieckim (9,1%) i małopolskim (8,9%). W 2018 r. w województwie pomorskim działało blisko 300 tys. firm.

Rysunek 3. Liczba podmiotów gospodarki narodowej według rejestru REGON w latach 2014 - 2018

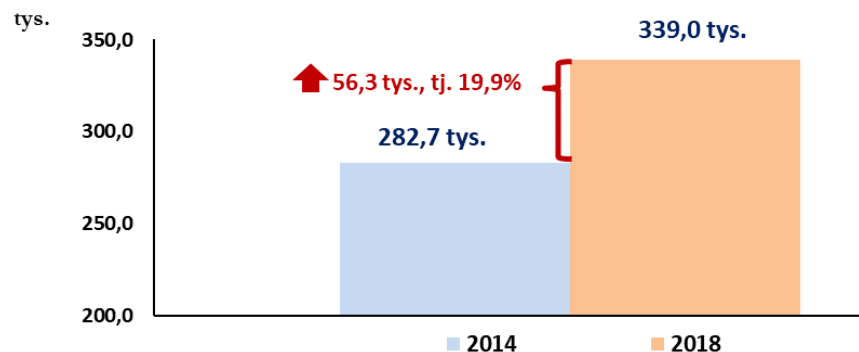


Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych GUS

Dynamicznie wzrasta liczba osób fizycznych prowadzących działalność gospodarczą (wpisanych do rejestru REGON). W okresie czterech lat wzrost ten był najwyższy w kraju i wynosił 9,2% – przybyło 18,3 tys. osób prowadzących własną działalność. W 2018 r. liczba ich wynosiła 216,1 tys. Niepokojąca jest jednakże liczba osób, które wyrejestrowały swoją działalność z rejestru REGON w 2018 r. - przekroczyła ona 26 tys. (w latach wcześniejszych było to ok. 21 tys. osób).

Z roku na rok rośnie także zatrudnienie w przedsiębiorstwach działających na Pomorzu. W omawianych latach liczba zatrudnionych zwiększyła się o ponad 56 tys., tj. o 19,9% - (drugi największy wzrost w kraju po województwie wielkopolskim) w 2018 r. wynosiła prawie 340 tys. osób.

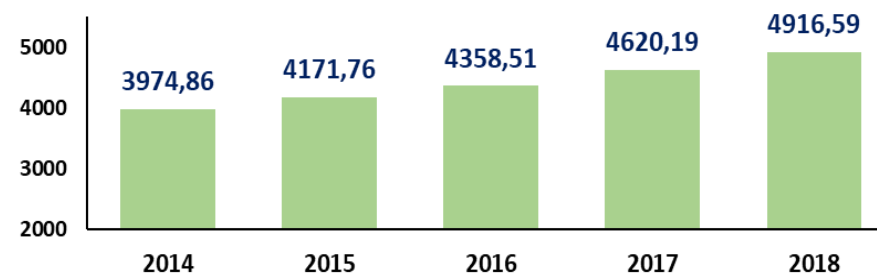
Rysunek 4. Przeciętne zatrudnienie w sektorze przedsiębiorstw w latach 2014 - 2018



Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych GUS

Trend wzrostowy dotyczy również wynagrodzeń w sektorze przedsiębiorstw. Pomoranie zatrudnieni w tym sektorze w 2018 r. zarabiali średnio ponad 4 900 zł brutto, tj. o 940 zł więcej niż cztery lata wcześniej.

Rysunek 5. Przeciętne miesięczne wynagrodzenia brutto w sektorze przedsiębiorstw



Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych GUS

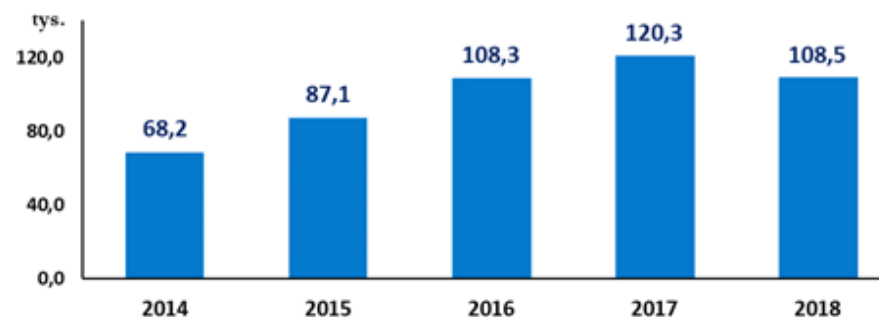
Popyt na pracę utrzymuje się na wysokim poziomie

Pomorscy pracodawcy tworzą nowe miejsca pracy – w latach 2014-2018 zgłosili do powiatowych urzędów pracy łącznie prawie **0,5 miliona** wolnych miejsc pracy. W ostatnich trzech latach poziom zapotrzebowania na pracowników przekraczał 100 tys. ofert rocznie.

W 2018 roku Pomorskie miało do zaproponowania za pośrednictwem PUP potencjalnym pracownikom 108,5 tys. miejsc pracy - w porównaniu do 2014 r. liczba ofert pracy zwiększyła się półtora raza (o 59%).

Z roku na rok coraz mniej czasu zajmuje bezrobotnym znalezienie zatrudnienia. Przeciętny czas poszukiwania pracy w województwie pomorskim spadł w ostatnich czterech latach o prawie 4 miesiące i według danych GUS w roku 2017 wyniósł 8,7 miesięcy.

Rysunek 6. Wolne miejsca pracy i miejsca aktywizacji zawodowej zgłoszone do powiatowych urzędów pracy w latach 2014 - 2018 r.

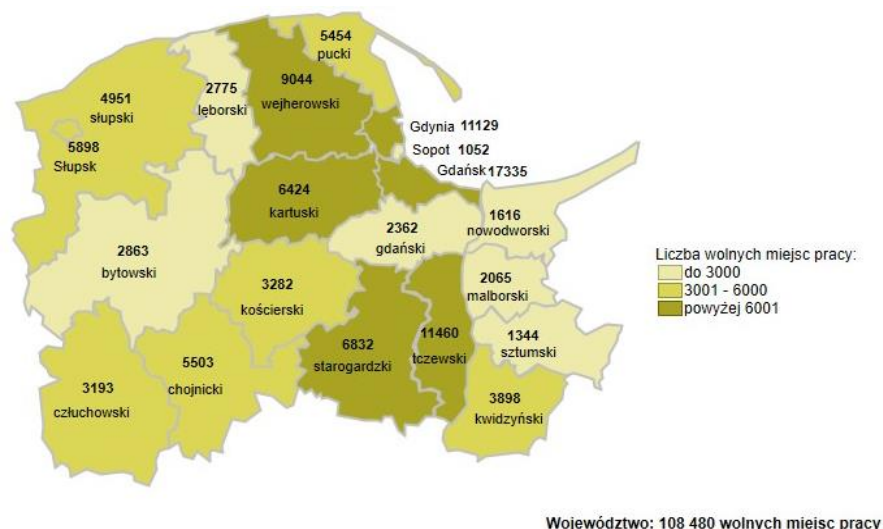
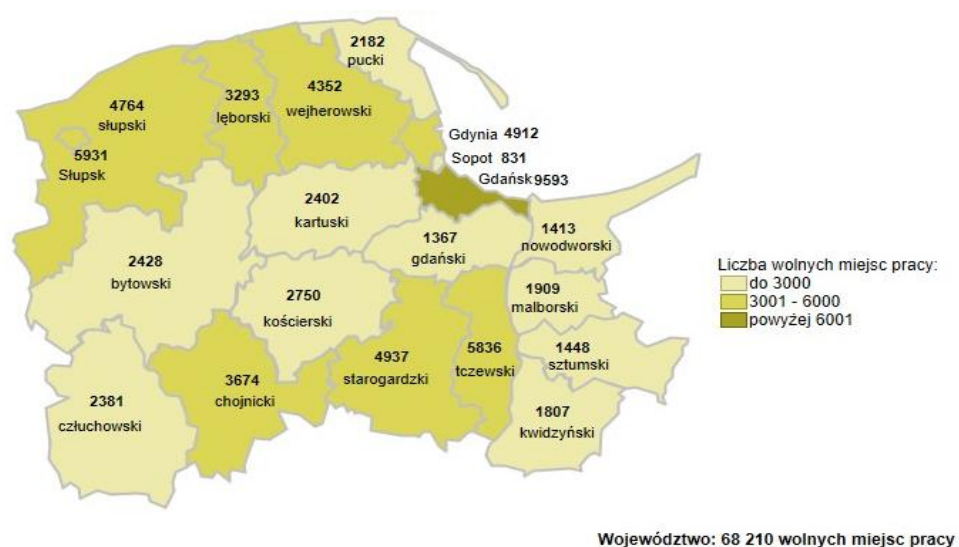


Źródło: Opracowanie własne na podstawie badań statystycznych rynku pracy MRPiPS-01.

W powiatach województwa pomorskiego liczba zgłoszonych w ciągu roku ofert pracy była zróżnicowana. W trzech powiatach przekroczyła 10 tys. - Gdańsk (17,3 tys.), powiat tczewski (11,5 tys.) i Gdynia (11,1 tys.). W powiatach wejherowskim, starogardzkim i kartuskim była

wyższa niż 6 tys. Najmniejszą liczbą ofert (mniejszą niż dwa tysiące) w 2018 r. dysponowały – Sopot, powiat sztumski i powiat nowodworski.

Rysunek 7. Wolne miejsca pracy i miejsca aktywizacji zawodowej zgłoszone do powiatowych urzędów pracy województwa pomorskiego w latach 2014 - 2018



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

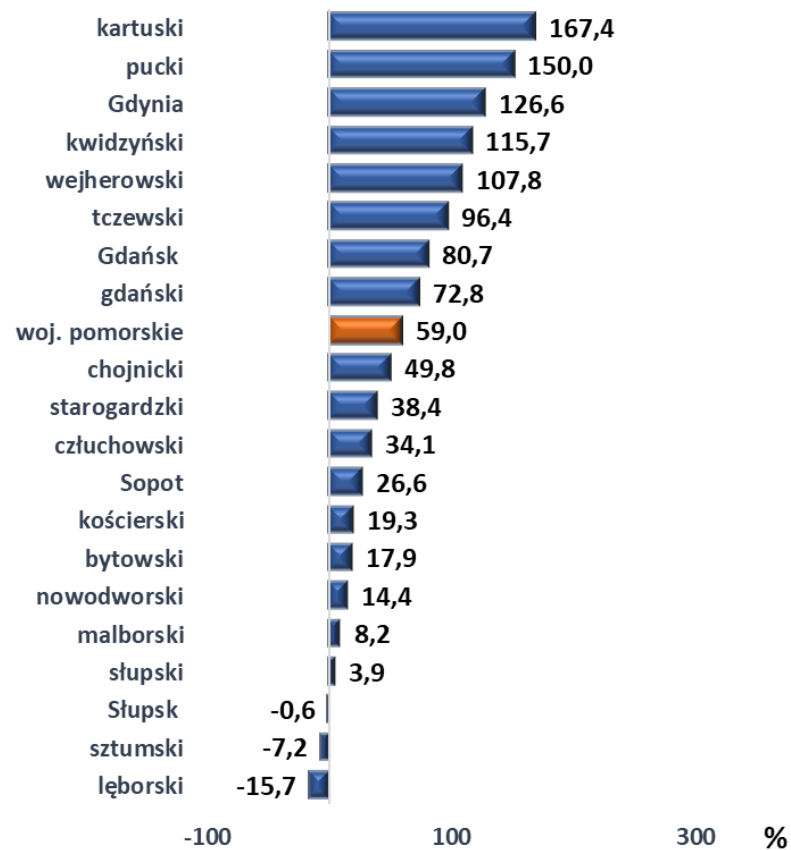
W województwie pomorskim najczęściej ofert pracy zgłaszali pracodawcy, którzy prowadzili działalność w przetwórstwie przemysłowym (23%) oraz w zakresie usług administrowania i działalności wspierającej (22,8%) – czyli agencje zatrudnienia. Co dziesiąte miejsce pracy oferowali pracodawcy z sekcji budownictwa oraz handlu hurtowego i detalicznego.

Z roku na rok rośnie rola agencji zatrudniania w obszarze pracy tymczasowej. Pomorscy pracodawcy coraz chętniej korzystają z oferty Agencji Pracy Tymczasowej, w 2017 r. było 1,2 tys. pracodawców użytkowników tj. o 70% więcej niż w roku 2014. Liczba pracowników tymczasowych zatrudnionych przez pomorskie agencje wyniosła w 2017 r. 46,5 tys. (wzrost o 45% w stosunku do roku 2017).

Wzrost popytu na pracę obserwuje się na prawie wszystkich lokalnych rynkach pracy. Powiaty kartuski i pucki wyróżniały się w regionie największą dynamiką wzrostu wolnych miejsc pracy. W porównaniu do roku 2014, w kartuskim liczba ta wzrosła prawie trzykrotnie (o 167,4%) a w puckim dwu i półkrotnie (o 150%).

Kolejnymi powiatami o wzroście ofert ponad 100% była Gdynia, powiat kwidziński i wejherowski. Niższą niż w 2014 r. liczbą wolnych miejsc pracy dysponowały trzy powiaty: lęborski, sztumski i Słupsk..

Rysunek 8. Zmiana liczby wolnych miejsc pracy zgłaszanych do powiatowych urzędów pracy województwa pomorskiego 2018 r./2014 r. [%]

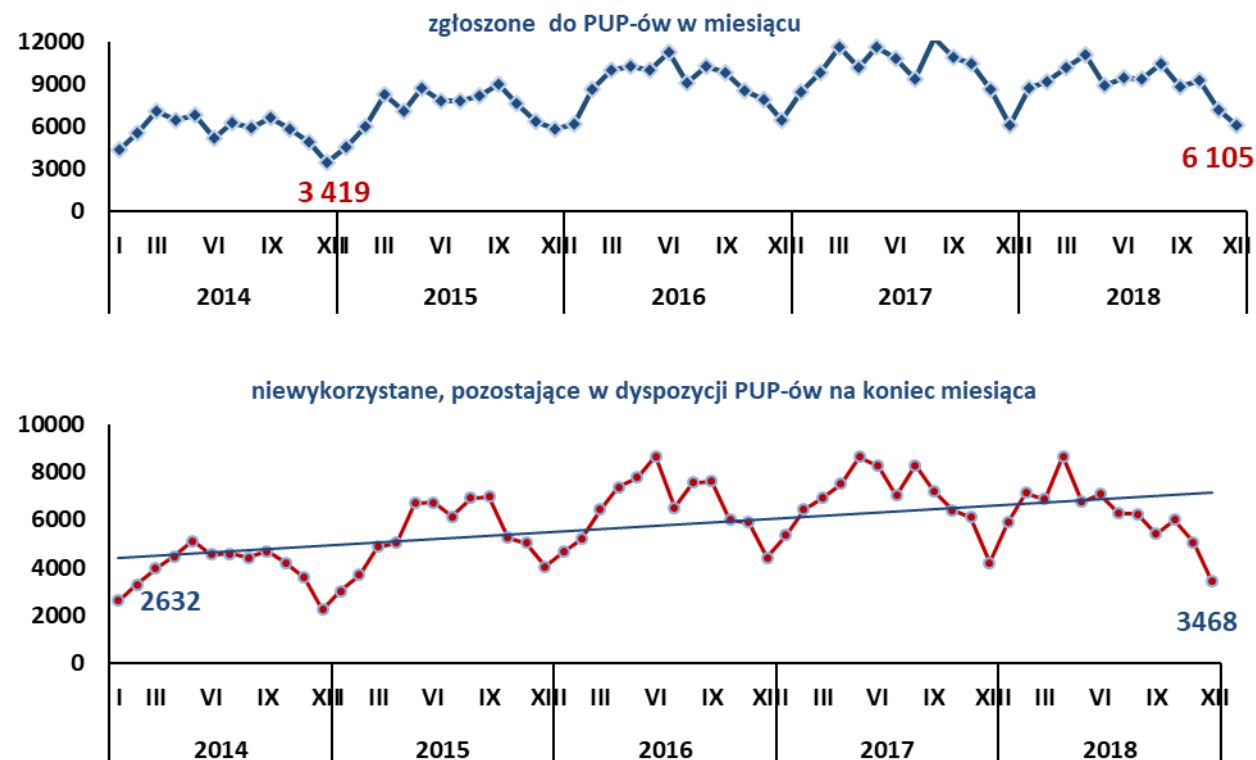


Źródło: Opracowanie własne na podstawie badań statystycznych rynku pracy MRPiPS-01

W Pomorskiem w 2018 r. średnio każdego miesiąca do powiatowych urzędów pracy zgłaszano około 9 tys. miejsc pracy. Cztery lata wcześniej liczba ofert była o około 1/3 mniejsza. Jednakże na koniec każdego miesiąca w rejestrach urzędów pracy pozostawało średnio ponad 6 tys. nieobsadzonych miejsc pracy.

Jest to spowodowane między innymi niedopasowaniem kompetencji do potrzeb pracodawców. Dynamiczny rozwój gospodarki, nowe technologie i narzędzia komunikacyjne oraz różnorodność kulturowa powodują coraz większe trudności w dopasowaniu się do rynku pracy. Zdobyte wcześniej kwalifikacje szybko ulegają dezaktualizacji, dlatego istotne staje się inwestowanie w poszerzanie wiedzy, zdobywanie nowych kompetencji i kwalifikacji. Na rynku pracy coraz bardziej widoczne są luka kompetencyjna oraz zatrudnieniowa. W celu zmniejszenia luki zatrudnieniowej, pracodawcy w coraz większym stopniu skłaniają się do poprawy warunków pracy i płacy pracowników, czy też uzupełniania niedoborów pracowników poprzez zatrudnianie cudzoziemców.

Rysunek 9. Wolne miejsca pracy i miejsca aktywizacji zawodowej zgłoszone do urzędów pracy w miesiącu w latach 2014 - 2018

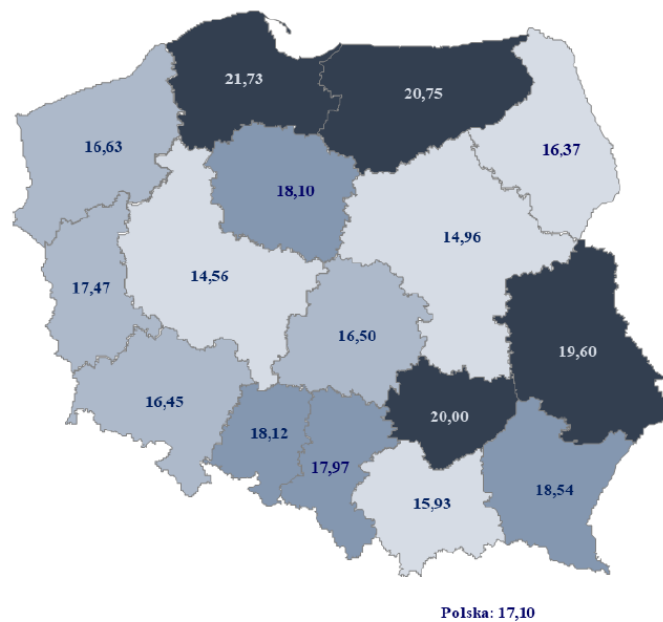


Źródło: Opracowanie własne na podstawie badań statystycznych rynku pracy MRPiPS-01.

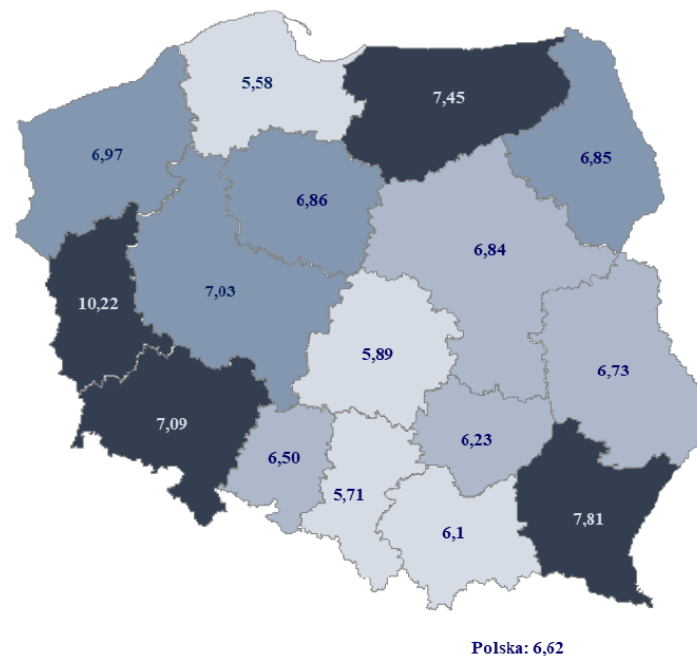
Szacuje się, że oferty pracy zgłaszane do powiatowych urzędów pracy stanowią jedynie ok. 1/3 wszystkich wolnych miejsc pracy oferowanych w regionie. Bardziej popularnym narzędziem wykorzystywanym przez pracodawców w rekrutacji jest internet.

Na tle kraju województwo pomorskie wyróżniało się najwyższym udziałem ofert pracy dla grupy zawodów **pracownicy usług i sprzedawcy** (21,7%) oraz najmniejszym dla grupy **przedstawiciele władz publicznych, wyżsi urzędnicy i kierownicy** (5,6%)

Rysunek 10. Oferty pracy dla grupy zawodów pracownicy usług i sprzedawcy



Rysunek 11. Oferty pracy dla grupy zawodów przedstawiciele władz publicznych, wyżsi urzędnicy i kierownicy

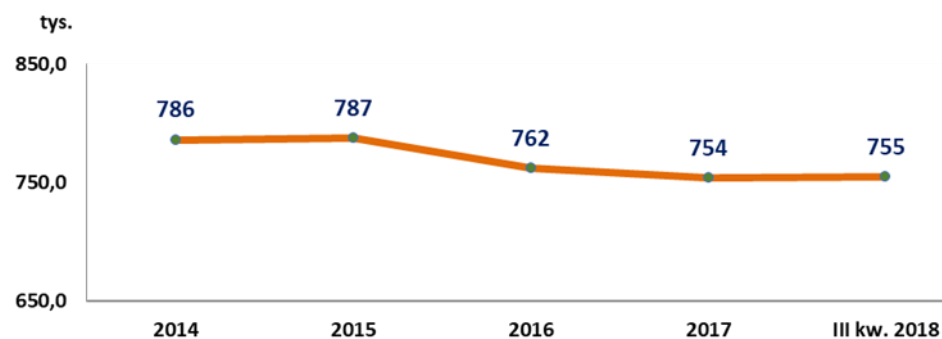


Źródło: Raport Analiza Ofert Internetowych, Instytut Pracy i Spraw Socjalnych, Warszawa 2018 r.

Regionalne zasoby pracy – osoby bierne zawodowo

Poza rynkiem pracy znajduje się znaczny potencjał siły roboczej – duża część mieszkańców Pomorza pozostaje w bierności zawodowej³. Liczba biernych zawodowo mieszkańców stopniowo zmniejsza się – w latach 2014 – 2018 odnotowano 4% spadek, tj. o 31 tys. osób. Jednakże pomimo spadku, poziom bierności w regionie nadal jest wysoki i wynosi 755 tys. osób. Wśród ludności w wieku 15 lat i więcej bierni zawodowo stanowili w III kw. 2018 r. blisko 40%, co oznacza, że na 10 mieszkańców - 4 nie pracuje i nie szuka zatrudnienia.

Rysunek 12. Bierni zawodowo w wieku 15 lat i więcej w latach 2014-2018



Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych GUS.

Przyczyny bierności zawodowej na Pomorzu są zróżnicowane. Największą grupą nieaktywnych zawodowo w wieku 15 lat i więcej, stanowiącą ponad 400 tys., są emeryci. Na wielkość tej grupy istotny wpływ ma wprowadzenie obniżonego wieku emerytalnego.

Kolejną kategorią to osoby, które pozostają poza rynkiem pracy z przyczyn związanych z obowiązkami rodzinnymi i prowadzeniem domu – jest ich w III kw. 2018 r. 130 tys., dominują wśród nich kobiety.

119 tys. Pomorzanie nie pracuje z powodów podejmowania różnego rodzaju aktywności edukacyjnej (grupa ta obejmuje także młodzież uczącą się).

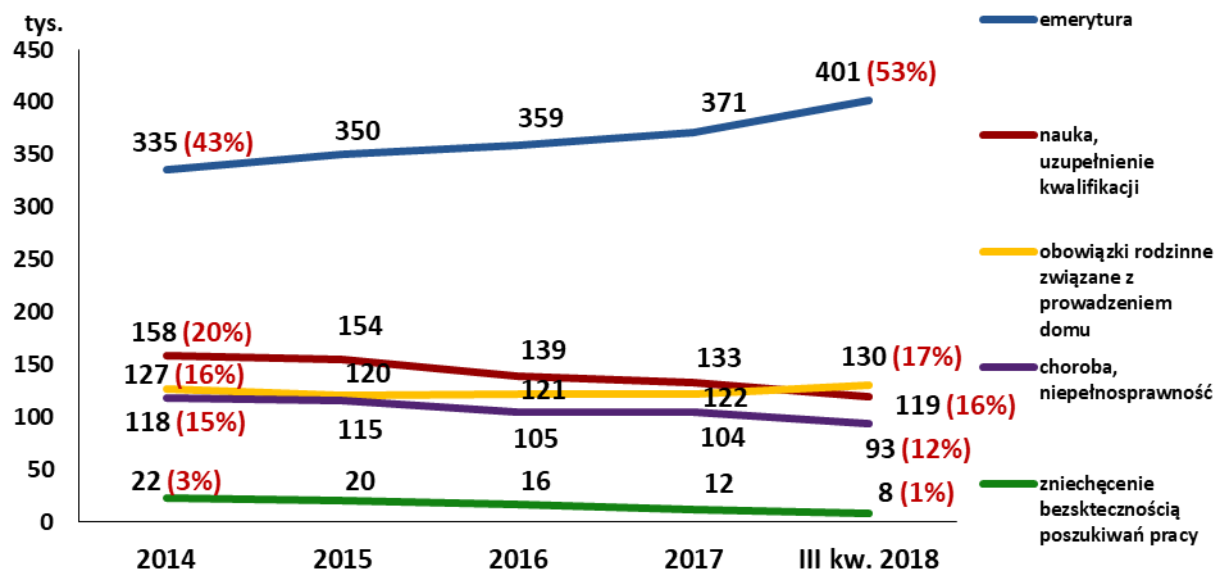
Niepracujący z powodu choroby lub niepełnosprawności to ponad 90 tys. osób., a 8 tys. - z powodu zniechęcenia bezskutecznością poszukiwań pracy.

³ 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.

W porównaniu do 2014 r. w szczególności obserwuje się znaczny wzrost odsetka osób biernych zawodowo z powodu pobytu na

emeryturze - o 10 pkt. proc. Spadek udziału pozostających poza rynkiem dotyczy m.in. osób uczących się - o 4 pkt. proc.

Rysunek 13. Przyczyny bierności zawodowej osób w wieku 15 lat i więcej w latach 2014 – 2018



Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych GUS.

Według danych otrzymanych z Zakładu Ubezpieczeń Społecznych w Gdańsku, w I półroczu 2018 r. w Pomorskiem liczba złożonych wniosków o przyznanie emerytury wynikających z obniżenia wieku emerytalnego stanowiła 73,0% wszystkich złożonych wniosków emerytalnych (13,9 tys.).

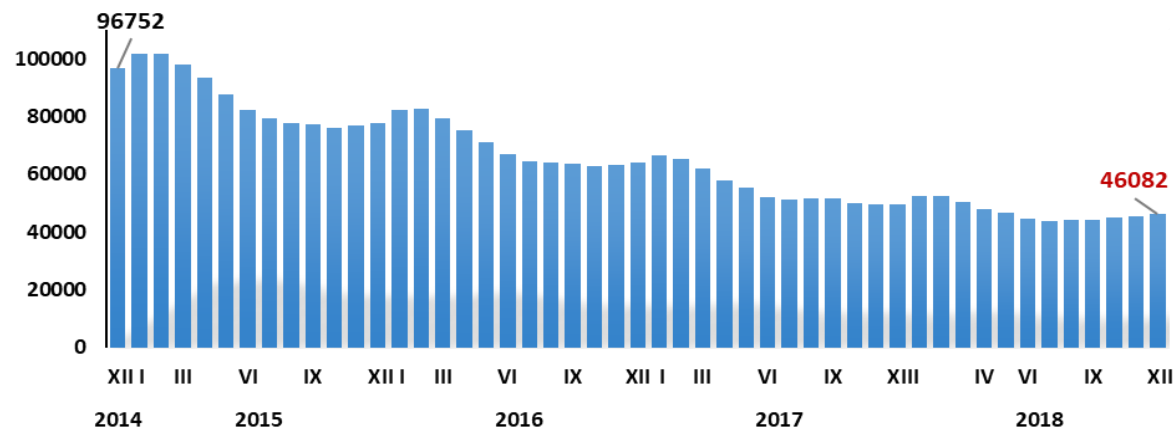
Liczba złożonych wniosków, w związku z obniżonym wiekiem emerytalnym wynosiła 10,1 tys., z czego ponad połowa 5,8 tys. dotyczyła osób, które w momencie składania wniosku były obecne na rynku pracy.

Regionalne zasoby pracy – zarejestrowani bezrobotni

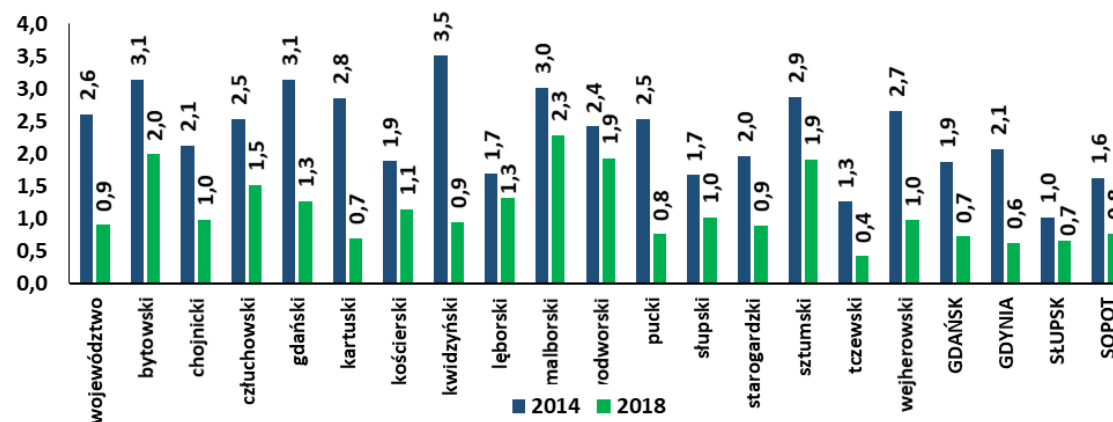
Osoby bezrobotne zarejestrowane w powiatowych urzędach pracy województwa pomorskiego są podstawową rezerwą kadrową dla pracodawców szukających pracowników. Jednakże wraz z poprawą sytuacji gospodarczej w regionie zasoby te znacznie zmniejszają się - w latach 2014-2018 liczba bezrobotnych spadła ponad dwukrotnie i w końcu grudnia 2018 r. wynosiła 46,1 tys. osób.

W regionie średnio na 1 wolne miejsc pracy i aktywizacji zawodowej zgłoszonych w 2018 r. przypadło 0,9 osób bezrobotnych zarejestrowanych w tym samym okresie. W 2014 r. wskaźnik ten był dużo większy – na 1 ofertę pracy przypadło aż 2,6 bezrobotnych. Spadek tego wskaźnika nastąpił w każdym z powiatów regionu – największy dotyczył powiatu kwidzińskiego i kartuskiego; najmniejszy powiatu lęborskiego i słupskiego.

Rysunek 14. Liczba bezrobotnych zarejestrowanych w powiatowych urzędach pracy województwa pomorskiego w latach 2014-2018



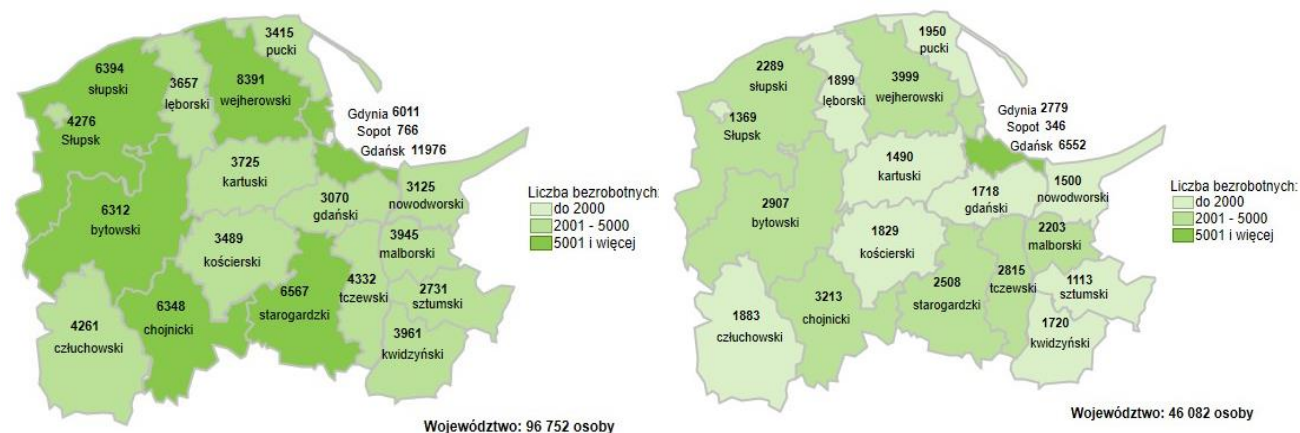
Rysunek 15. Liczba bezrobotnych zarejestrowanych w 2014 i w 2018 r. przypadająca na 1 wolne miejsce pracy i aktywizacji zawodowej wg powiatów województwa pomorskiego



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

Na przestrzeni ostatnich czterech lat bezrobocie zmniejszyło się we wszystkich powiatach regionu. Najbardziej dynamicznie, tj. o 68,0%, spadła liczba bezrobotnych w Słupsku. Poza Słupskiem, jeszcze w 12 innych powiatach liczba bezrobotnych zmniejszyła się ponad dwukrotnie. Najmniejszą dynamiką spadku charakteryzował się powiat tczewski (o 35,0%).

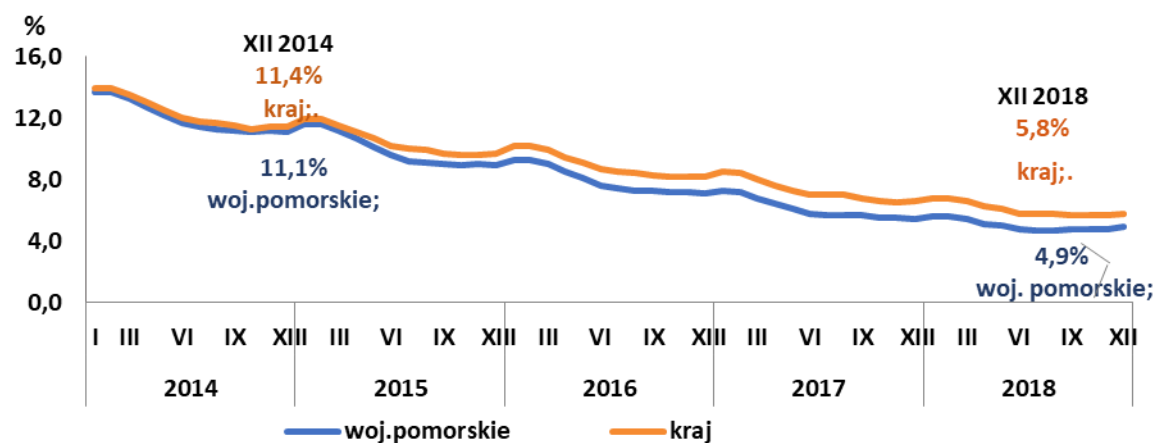
Rysunek 16. Liczba bezrobotnych w powiatach województwa pomorskiego wg stanu na 31.12.2014 i 31.12.2018



Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych GUS.

Wraz ze spadkiem liczby bezrobotnych, na przestrzeni ostatnich czterech latach, ponad dwukrotnie zmniejszyła się **stopa bezrobocia rejestrowanego** w Pomorskiem. Na koniec 2018 r. wynosiła jedynie 4,9% i była jedną z najniższych w kraju (za województwem wielkopolskim, śląskim i małopolskim).

Rysunek 17. Stopa bezrobocia w województwie pomorskim na tle kraju w latach 2014-2018



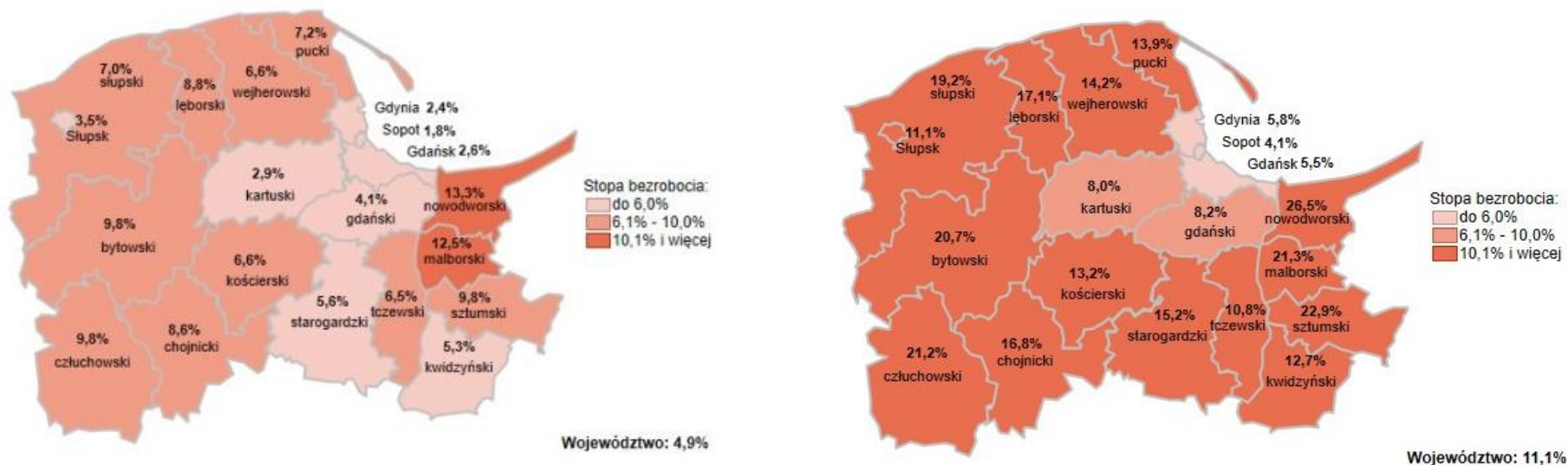
Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych GUS.

Dynamika spadku stopy bezrobocia była znacznie wyższa niż średnia w kraju - w grudniu 2018 r. stopa bezrobocia w kraju wynosiła 5,8% i była o 0,9 pkt. proc. wyższa niż w Pomorskiem, natomiast w tym samym okresie 2014 r. różnica wynosiła jedynie o 0,3 pkt. proc. (stopa w kraju – 11,4%, w pomorskim – 11,1%).

W województwie pomorskim występuje terytorialne zróżnicowanie poziomu bezrobocia, jednakże z roku na rok dysproporcje między

poszczególnymi powiatami zmniejszają się. W końcu 2014 r. różnica między najwyższą (w powiecie nowodworskim) a najniższą (w Sopocie) stopą bezrobocia wynosiła 22,4%, cztery lata później zmniejszyła się dwukrotnie i wynosiła 11,5% (powiat nowodworski 13,3% i Sopot 1,8%). Prawie połowa powiatów w regionie odnotowuje stopę bezrobocia poniżej 6,0%, jedynie na dwóch lokalnych rynkach pracy (powiaty nowodworski i malborski) wskaźnik ten jest wyższy niż 10%.

Rysunek 18. Stopa bezrobocia w powiatach województwa pomorskiego wg stanu na 31.12.2014 i 31.12.2018

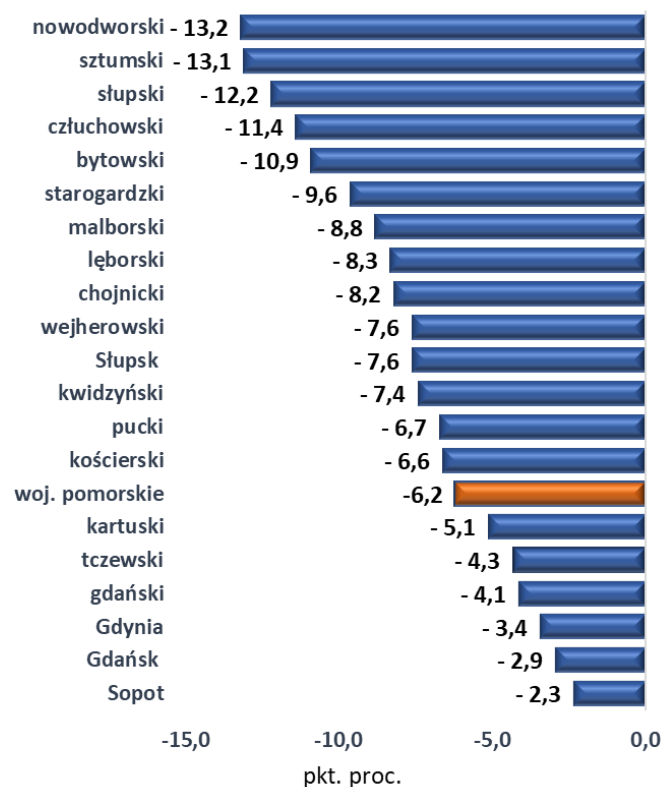


Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych GUS.

Powiaty, w których stopa bezrobocia należy do najwyższych w regionie, wykazują w ostatnich latach wysoką dynamikę jej spadku – przoduje powiat nowodworski (13,2 pkt. proc.) i sztumski (13,1 pkt. proc.).

Wysokie spadki stopy bezrobocia odnotował też powiat człuchowski (11,4 pkt. proc.), bytowski (10,9 pkt. proc.) i malborski (8,8 pkt. proc.).

Rysunek 19. Zmiana stopy bezrobocia w powiatach województwa pomorskiego 2018 r./2014 r. [pkt. proc.]

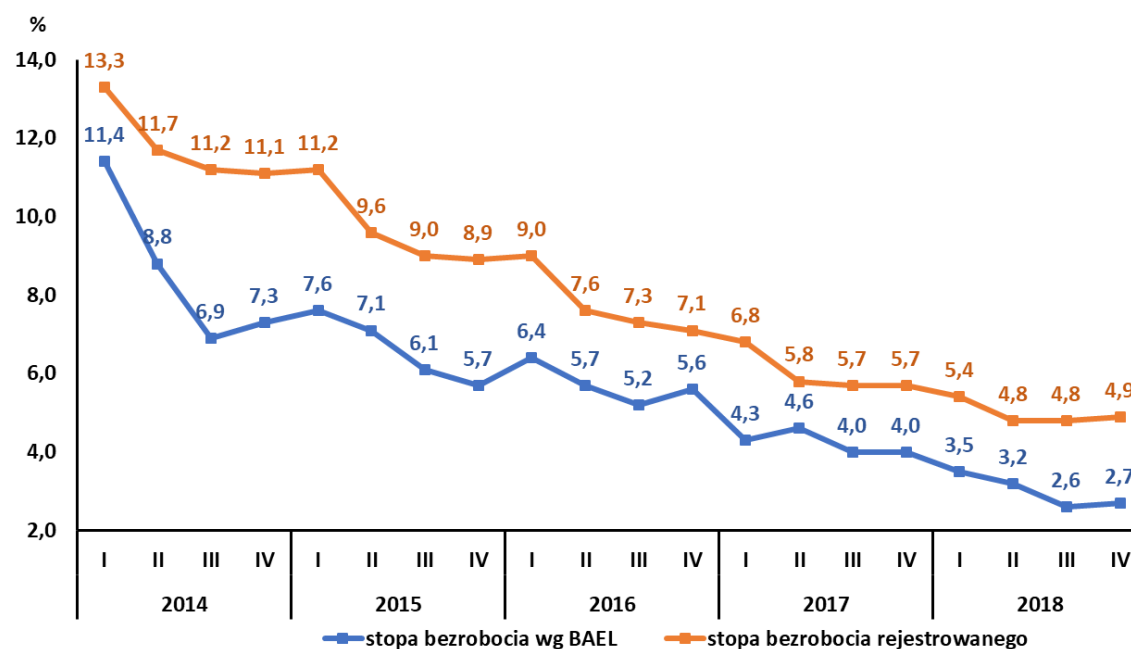


Źródło: Opracowanie własne na podstawie badań statystycznych rynku pracy MRPiPS-01

Według danych BAEL opublikowanych przez GUS, województwo pomorskie w IV kwartale 2018 roku zajęło I miejsce w Polsce pod względem najniższej stopy bezrobocia (**2,7 %**). Porównując wartości stopy bezrobocia rejestrowanego i stopy bezrobocia obliczanej na podstawie BAEL, zauważyć można pewne rozbieżności między nimi. W latach 2014–2018 największa różnica między wartością stopy bezrobocia oszacowaną metodą BAEL a wartością stopy bezrobocia rejestrowanego wystąpiła w III kwartale 2014 r. i wyniosła 4,3 punkty

procentowe. Natomiast w analizowanym okresie najmniejszą różnicę pomiędzy obiema wartościami, wynoszącą 1,2 punktu procentowego, odnotowano w II kwartale 2017 r. Przez cały okres, stopa bezrobocia wg BAEL była niższa od stopy bezrobocia rejestrowanego. Podstawowym źródłem różnic między wartościami jest przede wszystkim inny sposób liczenia tego wskaźnika przez powiatowe urzędy pracy i Główny Urząd Statystyczny.

Rysunek 20. Porównanie stopy bezrobocia rejestrowanego (dane wg stanu na koniec okresu) oraz stopy bezrobocia wg BAEL w województwie pomorskim w latach 2014 - 2018

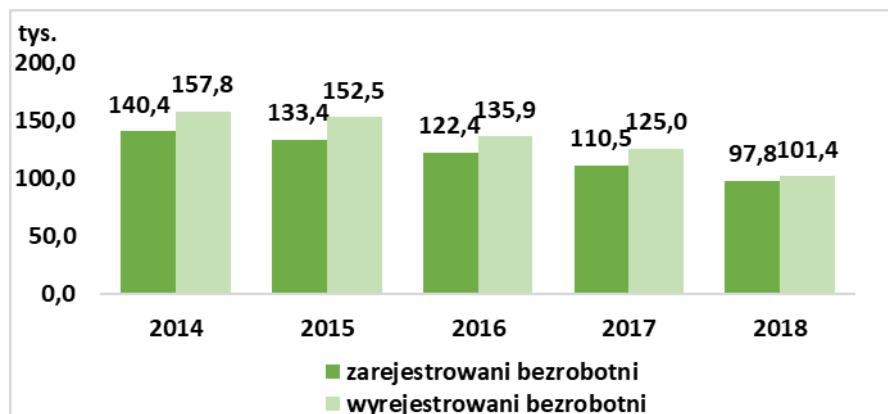


Źródło: Opracowanie własne na podstawie badań statystycznych rynku pracy MRPiPS-01 oraz GUS

Fluktuacja bezrobocia

Przy zmniejszającym się z roku na rok poziomie bezrobocia rejestrowanego w województwie pomorskim jednocześnie zacierają się różnice w wielkości rejestrowanych i wyrejestrowanych bezrobotnych. Pomimo, iż nadal więcej osób jest wyłączanych z rejestru niż włączanych do niego, to w 2014 r. różnica między odpływem a napływem do bezrobocia wyniosła 17,4 tys., tj. 12%, natomiast w 2018 r. tylko 3,6 tys., tj. 4%. Wynika to z faktu, że przy spadającej liczbie bezrobotnych, w rejestrach pozostają te osoby, które najtrudniej jest zaaktywizować.

Rysunek 21. Zarejestrowani i wyłączeni z rejestru bezrobotni w województwie pomorskim w latach 2014 – 2018



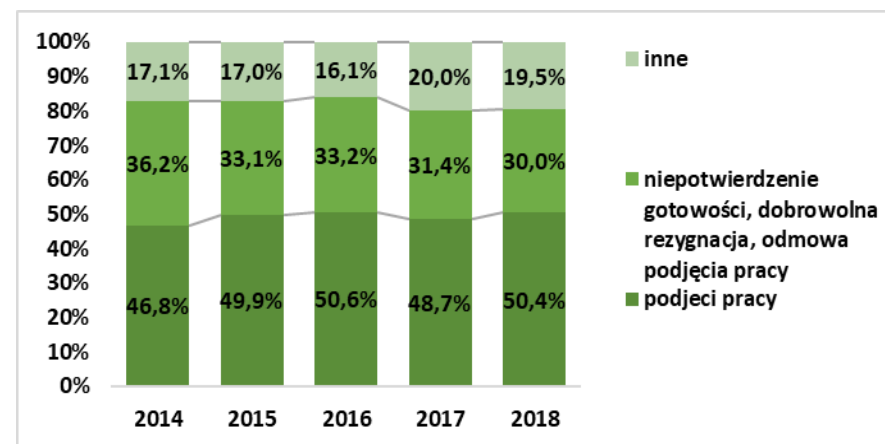
Źródło: Opracowanie własne na podstawie badań statystycznych rynku pracy MRPiPS-01.

W ciągu ostatnich pięciu lat zmieniła się struktura przyczyn, dla których bezrobotni wyrejestrowywali się z ewidencji. W 2018 r. nieco ponad

50% osób wyrejestrowanych zostało z powodu podjęcia pracy (w 2014 r. mniej niż 47%). Zmniejszył się także odsetek osób wyrejestrowanych z tytułu niepotwierdzenia gotowości do pracy, dobrowolnej rezygnacji ze statusu bezrobotnego lub odmowy podjęcia pracy (z ponad 36% w 2014 r. do 30% w 2018 r.).

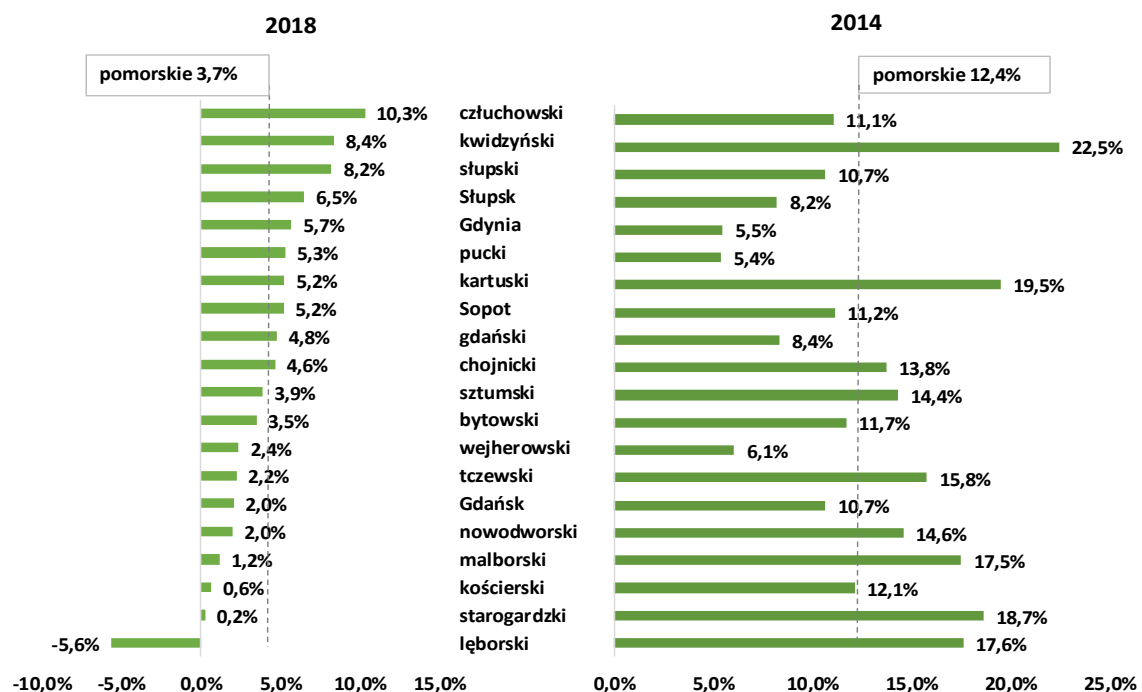
Relacja odpływu z bezrobocia w odniesieniu do napływu bezrobotnych w prawie wszystkich powiatach regionu jest nadal korzystna, chociaż wyraźnie słabnie. Powiatem, w którym w 2018 r. o 5,6% więcej zarejestrowało się bezrobotnych niż wyrejestrowało - był powiat lęborski.

Rysunek 22. Przyczyny włączeń z ewidencji bezrobotnych w województwie pomorskim w latach 2014 – 2018



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

Rysunek 23. Relacja wyłączeń z rejestru bezrobotnych pomorskich urzędów pracy w odniesieniu do nowo zarejestrowanych [w %]



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

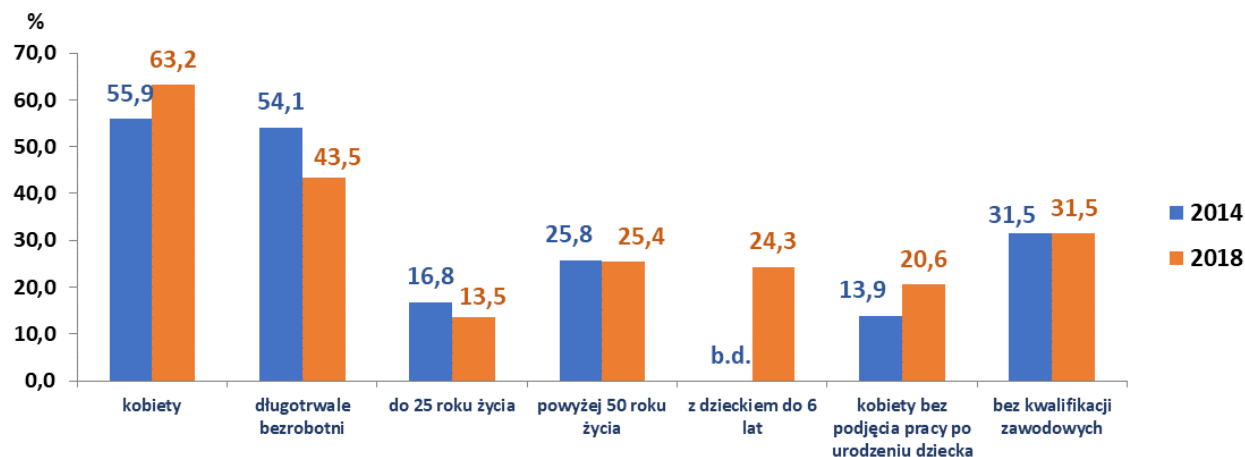
Struktura bezrobocia

Potencjalne zasoby pracy (46 tys.), czyli osoby bezrobotne zarejestrowane w powiatowych urzędach pracy województwa pomorskiego to przede wszystkim kobiety. W końcu grudnia 2018 r. było ich 29,1 tys., z których około jedna trzecia (ok. 10 tys.) nie podjęła zatrudnienia po urodzeniu dziecka, 20 tys. – to osoby przebywające w długotrwałym bezrobociu, 13,2 tys. to osoby młode (do 30 roku życia i niewiele mniej, bo 11,7 tys. powyżej 50 roku życia).

W porównaniu do sytuacji w roku 2014 liczba bezrobotnych w roku 2018 spadła we wszystkich kategoriach – m.in. o 46% (o prawie 25 tys.) zmniejszyła się liczba bezrobotnych kobiet, o 62% (ok 32 tys. osób) zmniejszyła się liczba długotrwale bezrobotnych, o 52% (o 16 tys.) osób bez kwalifikacji zawodowych.

Nie zmieniła się natomiast w sposób diametralny struktura wśród pomorskich bezrobotnych. Jak pokazuje poniższy rysunek na nie zmienionym poziomie kształtował się odsetek bezrobotnych bez kwalifikacji zawodowych, w niewielkim stopniu zmniejszył się udział osób po 50 roku życia. Największy spadek dotyczył długotrwale bezrobotnych (ponad 10 pkt. proc.). Zauważalnie w ogólnej liczbie bezrobotnych zwiększył się udział kobiet, w tym kobiet, które nie powróciły na rynek pracy po urodzeniu dziecka.

Rysunek 24. Wybrane kategorie bezrobotnych w latach 2014 r. i 2018 r. (wg stanu na 31 grudnia)



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

Sytuacja kobiet na rynku pracy

Pomimo gwałtownie rosnącego w ostatnich latach zapotrzebowania na pracowników oraz spadku liczby bezrobotnych w regionie, wciąż mniej kobiet niż mężczyzn jest aktywnych zawodowo. Panie, szczególnie w okresie przerwy związanej z urodzeniem i opieką nad dzieckiem, a także te po 50 roku życia, często długotrwale pozostające w bierności lub w bezrobociu, stanowią **niewykorzystane zasoby pracy w regionie**.

Kobiet, które rejestrują się w pomorskich urzędach pracy jako bezrobotne jest prawie 30 tys. (o ok. 42% więcej niż mężczyzn). Ich

liczba z roku na rok maleje, ale dynamika spadku jest niższa niż u mężczyzn. W związku z tym w ogólnej liczbie bezrobotnych udział kobiet rośnie. W okresie ostatnich czterech lat najwyższy wzrost odsetka osób bezrobotnych dotyczył właśnie kobiet, w tym tych, które nie podjęły pracy po urodzeniu dziecka.

Określenie najważniejszych przyczyn braku ich aktywności zawodowej oraz barier, jakich doświadczają przy szukaniu pracy jest szczególnie ważne w kontekście rozwoju gospodarczego i społecznego regionu.

Z przeprowadzonych przez WUP w Gdańsku badań „Niewykorzystane zasoby pracy w województwie pomorskim” wynika, że brak aktywności zawodowej kobiet w wieku produkcyjnym spowodowany jest głównie pełnieniem obowiązków rodzinnych.

Do najczęściej wskazywanych przez kobiety przyczyn pozostawania osobą bezrobotną należą: opieka nad dzieckiem, konieczność zajmowania się domem, sytuacja rodzinna. Występowanie tego rodzaju przyczyn, związanych z życiem osobistym i rodzinnym, a nie z sytuacją na rynku pracy może wynikać z konieczności, braku innej możliwości zorganizowania życia rodzinnego lub wyboru (np. niska motywacja do pracy).

Długoletnie zajmowanie się domem i rodziną skutkuje zbyt długą przerwą w pracy, dezaktualizacją kwalifikacji, umiejętności, doświadczenia. W efekcie osoby te stanowią potencjalną grupę przyszłych biernych zawodowo.

Wśród barier utrudniających wejście bądź powrót na rynek pracy kobiety wymieniały obok wyżej wskazanych związanych z opieką nad członkiem rodziny/brak dyspozycyjności również brak doświadczenia i stażu pracy, a także zbyt niskie wykształcenie, nieznajomość języków obcych, brak kontaktów i znajomości, brak kwalifikacji.

Barierę te są możliwe do zlikwidowania bądź możliwe jest umniejszenie ich negatywnego oddziaływania.

Barierę wejścia/powrotu na rynek pracy uwarunkowane są często **miejscem zamieszkania**. Na możliwość podjęcia zatrudnienia ma wpływ m.in. odległość od ośrodków, w których oferowana jest praca.

O barierach powrotu na rynek pracy decydują również cechy społeczno-demograficzne kobiet, a wśród nich przede wszystkim wykształcenie, typ i poziom kwalifikacji zawodowych oraz pozycja społeczno-zawodowa.

Rysunek 25. Czynniki blokujące aktywność kobiet



Wprowadzenie świadczenia 500+ zdaniem pracodawców prowadzi w efekcie do samowykluczenia kobiet z rynku pracy. „Być może te kobiety [matki korzystające ze świadczenia 500+] nie chcą pracować, one nie są wykluczone tylko siebie wykluczają świadomie” [FGI pracodawcy stosujący zachęty].

Źródło: Badanie WUP „Najsukuteczniejsze metody aktywizacji kobiet długotrwale pozostających poza rynkiem pracy województwa pomorskiego”, 2018 r.

U kobiet o niskiej społeczno-zawodowej pozycji wyraźnie ujawniają się i dominują negatywne konsekwencje długiego pozbawienia pracy, głównie **bariery mentalne**. Następuje dezaktualizacja kwalifikacji i obniżenie samooceny, kobiety przeżywają utratę pracy jako swoiste upokorzenie. Doświadczają narastającej trudności w poradzeniu sobie z codziennymi czynnościami, uzależniają od systemu pomocy społecznej. Z czasem pogłębia się przekonanie braku szans na zmianę, co powoduje, że kobiety same wycofują się i rezygnują z aktywnych działań na rzecz zmiany.

Dodatkowo kobiety mieszkające na obszarach półperyferyjnych lub peryferyjnych zmagają się z **barierami infrastrukturalnymi**, które nie występują w centralnych ośrodkach regionu: brak publicznych miejsc opieki dla dzieci, zwłaszcza najmłodszych, w tym brak świetlicy szkolnej, mało dostępna infrastruktura, brak możliwości dojazdu do miejsca pracy.

Do **barier strukturalnych**, należy zaliczyć także specyfikę lokalnego rynku pracy, przewaga ofert pracy niskokwalifikowanej, prac prostych, często także na stanowiskach produkcyjnych, gdzie preferowani są mężczyźni. Jest to często praca zmianowa niezwykle trudna do pogodzenia z życiem rodzinnym. Niewiele jest też ofert, które mogą podjąć osoby w zaawansowanym wieku lub nie w pełni sprawne: niewymagających dużej aktywności ruchowej, dźwigania, itp.

Barierom psychologicznym towarzyszy pewna **racjonalność ekonomiczna**. Kobiety, rozważając powrót na rynek pracy, biorą także

pod uwagę koszt, jaki muszą ponieść, żeby móc funkcjonować na rynku pracy tzn. koszt opieki nad dziećmi – opiekunki prywatnej lub koszt żłobka, przedszkola. Zdaniem liderów wsparcia nie bez znaczenia jest porównanie poziomu wynagrodzeń i benefitów socjalnych otrzymywanych przez kobiety, zwłaszcza środków z programu Rodzina 500+.

Bywa, że barierą są przekonania i stereotypowe postrzeganie matek przez pracodawców jako osób mniej dyspozycyjnych i mniej zaangażowanych w sprawy firmy. Choroby dzieci, problemy z zapewnieniem opieki nad nimi czy brak możliwości pracy w godzinach nadliczbowych wpływają na pogorszenie wizerunku młodych mam także w oczach współpracowników. Niechęć w stosunku do kobiet powyżej 50 roku życia wiąże się głównie z obawą pracodawców przed niską wydajnością.

„zatrudnienia są na okresie próbnym, potem na czas nieokreślony, czekamy do tego czasu nieokreślonego, odpracujemy chwilę i buch, cięża; czy pani wróci, nie wiadomo”

„To zmarnowana inwestycja w pracownika – młode matki często przebywają na zwolnieniu lekarskim – ich zastępowanie jest kosztowne; z kolei starsze pracownice szybko odchodzą na renty lub emerytury”

„boimy się – o tę mamę, która zacznie korzystać ze zwolnień lekarskich”;

„Jest strach, że nie podołają”, „Z racji systemów nowoczesnych – to byłby dla takiej osoby niesamowity stres”

Źródło: Badanie WUP „Najsukuteczniejsze metody aktywizacji kobiet długotrwale pozostających poza rynkiem pracy województwa pomorskiego”, 2018 r.

Pracodawców od stosowania zachęt powstrzymuje:

- przekonanie o ich nieskuteczności,
- przekonanie, że pracownik nie jest dobrem firmy, ale jest „wymienny”,
- obawa przed niepotrzebnymi kosztami,
- przekonanie o niewdzięczności i jednostronności działań,
- postrzeganie pracowników po okresie długotrwałego pozostawania bez pracy
- postrzeganie kobiet w wieku 50+ jako mniej wydolnych.

„Jeśli pracownik chce pracować, to nie trzeba stosować żadnych zachęt, jak nie chce pracować, to i tak odejdzie, niezależnie od tego, czym go kusić”

„Przychodzi następny na staż i już, tania siła robocza”

„Przychodzą kobiety przysłane z PUP, z trzeciego profilu – one nie chcą pracować, liczą na ubezpieczenie i potem zaraz przynoszą L4”

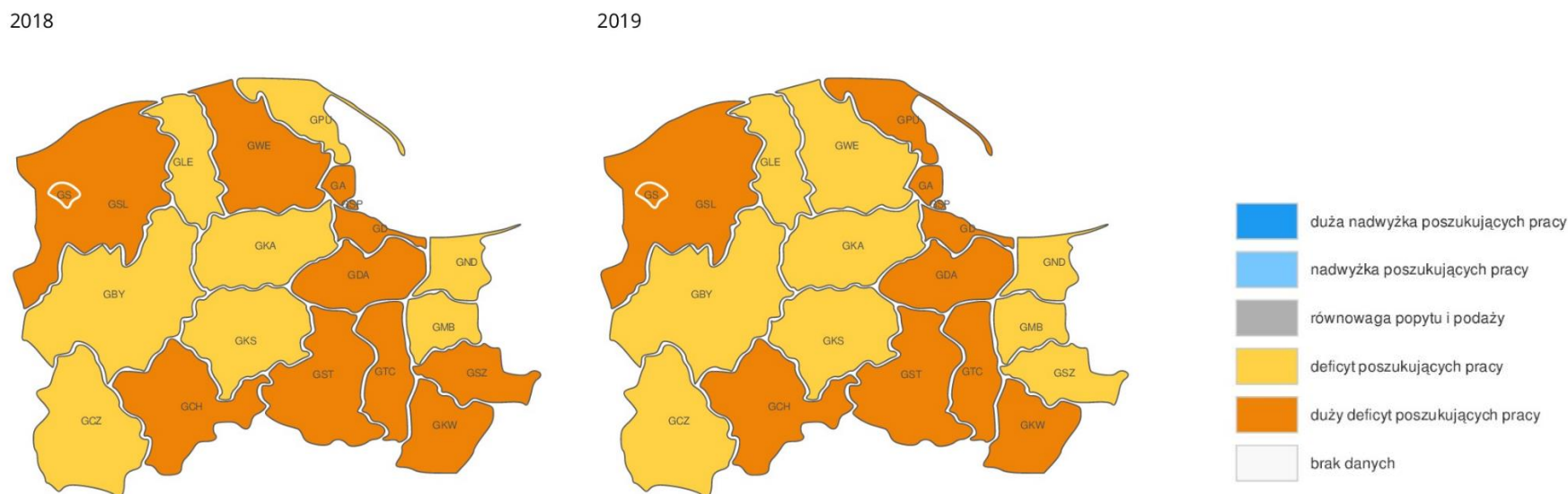
Źródło: Badanie WUP „Najskuteczniejsze metody aktywizacji kobiet długotrwale pozostających poza rynkiem pracy województwa pomorskiego”, 2018 r.

Widoczna luka kompetencyjna

Wzrost ofert pracy oraz spadek bezrobocia to pozytywne zjawiska na pomorskim rynku pracy. W naszym regionie zachodzą one jednak bardzo dynamicznie, co w kontekście luki kompetencyjnej, generuje trudności po stronie pracodawców. Potwierdzają to najnowsze wyniki badania Barometr Zawodów. Zjawisko deficytu odpowiednich pracowników jest szczególnie widoczne w najlepiej rozwijających się branżach w województwie: brakuje między innymi specjalistów branży technicznej, pracowników transportu i logistyki oraz sektora farmaceutyczno-kosmetycznego. Deficyt występuje również w branżach tradycyjnych dla województwa pomorskiego, m.in.

w budownictwie, gospodarce morskiej oraz turystyce i gastronomii, a także w zawodach z obszaru opieki zdrowotnej i pomocy społecznej. Pomorskie wciąż przyciąga inwestorów z sektora usług wspólnych oraz IT. Szereg przedsiębiorstw regularnie zgłasza zapotrzebowanie na pracowników w specjalistycznych zawodach informatycznych, m.in. programistów, inżynierów oprogramowania oraz osoby posiadające kwalifikacje w dziedzinach finansów, rachunkowości, administracji czy zasobów ludzkich.

Rysunek 26. Zmiana zapotrzebowania na robotników budowlanych w województwie pomorskim w latach 2018-2019



Źródło: *barometrzwodow.pl*.

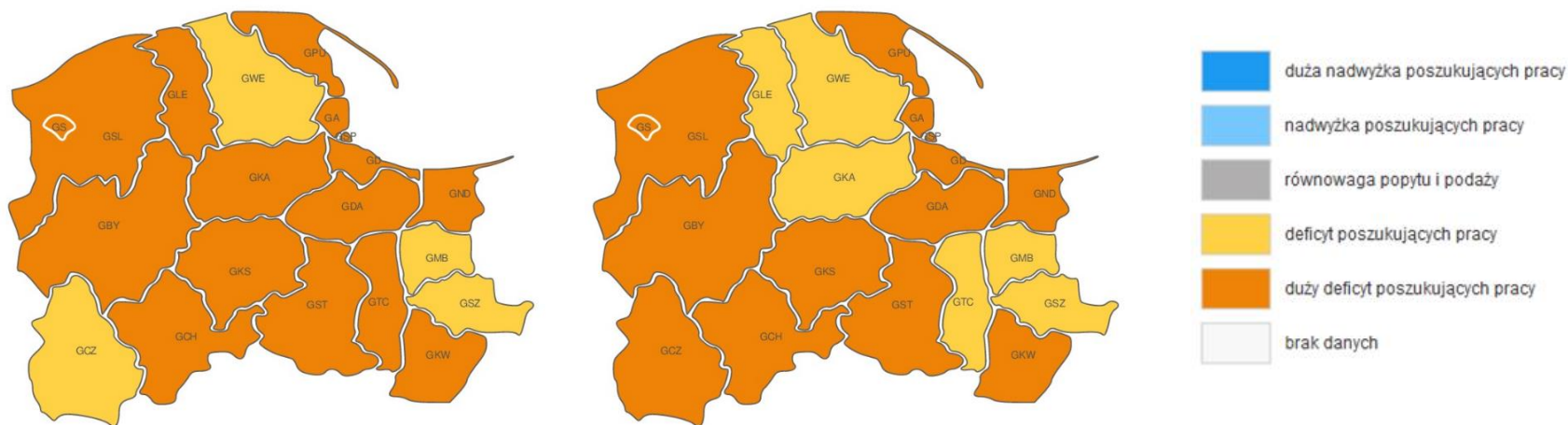
Zdecydowanie największy udział wśród zawodów prognozowanych do deficytu mają zawody budowlane. Przewiduje się, że w 2019 roku w każdym powiecie województwa pomorskiego pojawią się problemy ze znalezieniem chętnych do pracy **robotników budowlanych**. W prawie wszystkich powiatach pracodawcy będą mieli też trudności z zatrudnieniem pracowników w zawodach: **cieśle i stolarze budowlani, dekarze i blacharze budowlani, elektrycy, elektromechanicy i elektromonterzy, murarze i tynkarze, betoniarze i zbrojarze, monterzy instalacji budowlanych oraz pracownicy robót wykończeniowych w budownictwie**. Brakować będzie także **spawaczy oraz inżynierów budownictwa**

i kierowników budowy. Wśród przyczyn tak dużych niedoborów pracowników w zawodach tej branży wymienia się przede wszystkim brak doświadczenia u kandydatów do pracy, a także brak chętnych do zatrudnienia ze względu na warunki pracy. Praca w zawodach budowlanych jest ciężka, odbywa się w trudnych warunkach, od pracowników często wymagana jest wielozadaniowość, a pracodawcy oferują mało atrakcyjne wynagrodzenia. Wielu potencjalnych kandydatów wyjeżdża za granicę z powodu oferowanych tam wyższych zarobków. Pomorscy pracodawcy, aby niwelować problemy kadrowe w tej branży, często posilkują się zatrudnianiem cudzoziemców.

Rysunek 27. Zmiana zapotrzebowania na kierowców samochodów ciężarowych i ciągników siodłowych w latach 2018-2019

2018

2019

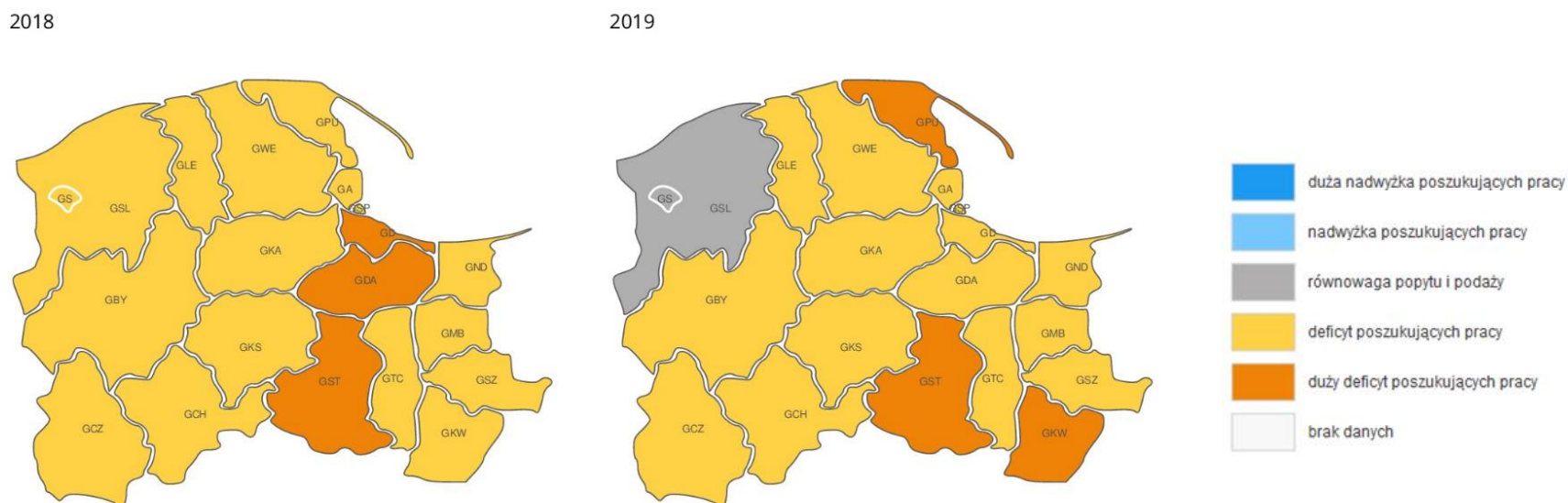


Źródło: barometrzwodow.pl.

Drugim obszarem, w którym prognozuje się duże zapotrzebowanie na pracowników w przyszłym roku, jest **transport i spedycja**. W 2019 roku w całym województwie w deficycie znajdują się dwie profesje związane z tą branżą. Brakować będzie m.in. **kierowców samochodów ciężarowych i ciągników siodłowych**. Zawód ten od początku realizacji badania pozostaje w takiej sytuacji i uznać go można za najbardziej deficytowy, gdyż w każdym powiecie wskazywano niedobory pracowników. Podobnie jest z **kierowcami autobusów** – w prognozie na 2019 rok niedobór dotyczy wszystkich powiatów województwa pomorskiego. Główną przyczyną deficytu pracowników

w wymienionych zawodach jest zbyt mała liczba kandydatów do pracy posiadających odpowiednie uprawnienia (głównie wymagane jest posiadanie prawa jazdy kat. C+E oraz uprawnień na przewóz rzeczy). Istotnym elementem zniechęcającym potencjalnych pracowników jest wymóg dużej dyspozycyjności ze względu na długie wyjazdy i trasy międzynarodowe, praca w weekendy i święta oraz relatywnie niskie (w porównaniu z Europą Zachodnią) zarobki. Wysokość wynagrodzenia ma największe znaczenie dla przedstawicieli tych zawodów przy podejmowaniu decyzji podjęcia pracy za granicą.

Rysunek 28. Zmiana zapotrzebowania na kucharzy w latach 2018-2019



Źródło: *barometrzwodow.pl*.

Ze względu na położenie województwa pomorskiego i jego walory turystyczne **gastronomia i zakwaterowanie** jest szczególnie istotną branżą w regionie. Niestety, w prawie wszystkich powiatach zawód **kucharza** uznano za deficytowy.

Brakuje również **pomocy kuchennych**. Przyczyną takiego stanu rzeczy jest brak doświadczenia, a także fakt, że wielu absolwentów szkół gastronomicznych nie chce pracować w wyuczonym zawodzie. Problemem są też nieadekwatne, w stosunku do wymagań pracodawców, wynagrodzenia oraz praca zmianowa, w weekendy i święta, a także w porze nocnej.

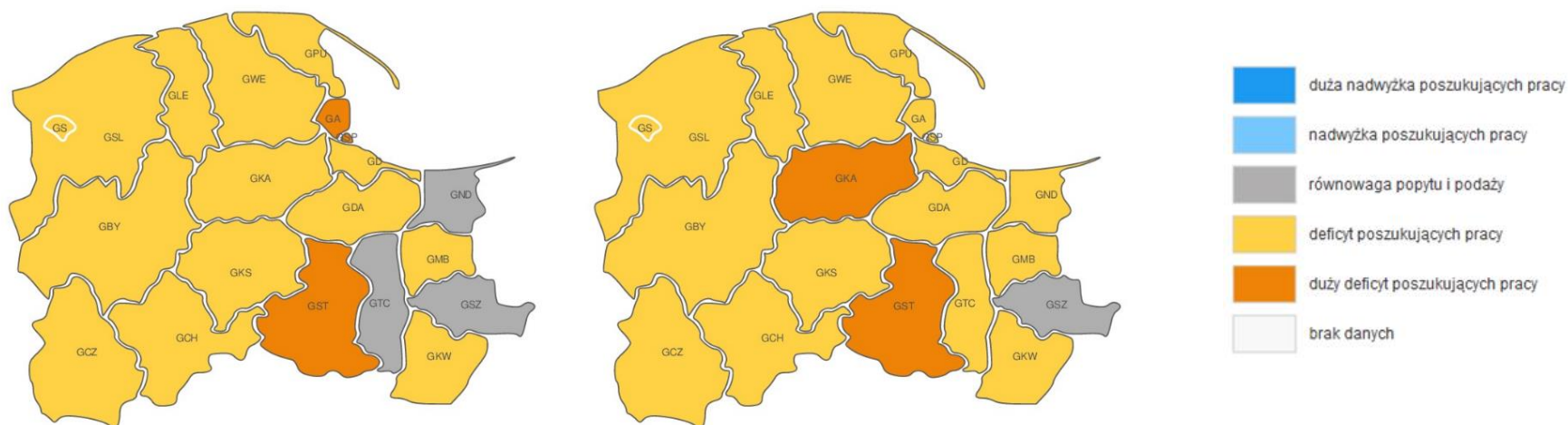
Z powodu takich warunków pracy w naszym województwie w 2019 roku brakować będzie również **kelnerów i barmanów**. Chętni do pracy w tych zawodach nie posiadają odpowiedniego doświadczenia i kwalifikacji, zwłaszcza w zakresie znajomości języków obcych.

Opieka zdrowotna i pomoc społeczna to branża, w której eksperci przewidują szczególne braki kadrowe w 2019 r. Wśród zawodów z tego obszaru trzy zdiagnozowano jako deficytowe – są to **pielęgniarki i położne, opiekunowie osoby starszej lub niepełnosprawnej oraz fizjoterapeuci i masażyści**.

Rysunek 29. Zmiana zapotrzebowania na pielęgniarki i położne w latach 2018-2019

2018

2019



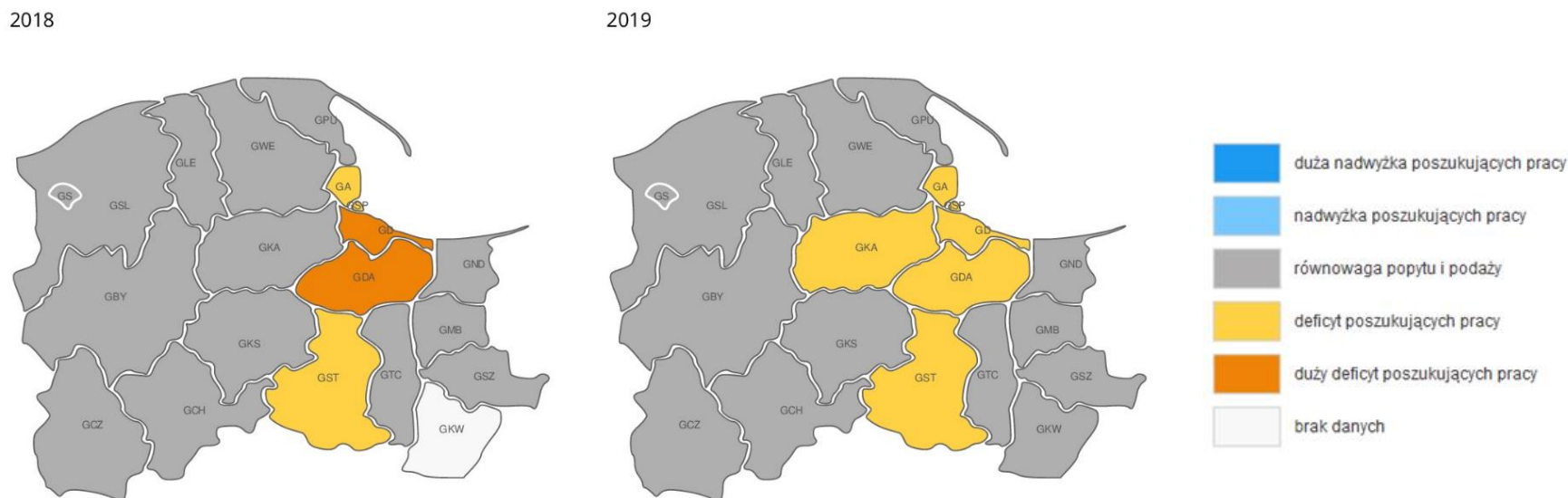
Źródło: *barometrzwodow.pl*.

Zapotrzebowanie na **pielęgniarki** powiększa się – tylko w jednym powiecie nie przewiduje się braku rąk do pracy w tej profesji; w pozostałych prognozowany jest deficyt. Główną przyczynę tego stanu rzeczy upatruje się w małym zainteresowaniu podejmowaniem studiów pielęgniarских przez osoby młode. Problemem jest również fakt wygaszania uprawnień pielęgniarkom, które pozostają na bezrobociu. Odnowienie tych uprawnień jest pracołłonne, kosztowne i łączy się z koniecznością posiadania wykształcenia wyższego. Podkreśla się również, że praca pielęgniarki jest ciężka i bardzo odpowiedzialna. Niejednokrotnie osoby wykonujące ten zawód podejmują decyzję o wyjeździe za granicę. W przypadku **opiekunów osoby starszej lub niepełnosprawnej** wśród przyczyn dużego

zapotrzebowania na pracowników wymienia się brak odpowiednich kwalifikacji kandydatów. Nie bez znaczenia pozostaje również fakt, że praca jest ciężka i odpowiedzialna, a wymagania pracodawców dotyczące dobrego stanu zdrowia, dyspozycyjności - często 24 godziny na dobę - lub zmianowości są nieadekwatne do oferowanego przez nich wynagrodzenia. Wykwalifikowani lub doświadczeni opiekunowie z Polski często wyjeżdżają zatem do lepiej opłacanej pracy za granicę, natomiast w kraju zatrudniani są cudzoziemcy.

W przypadku **fizjoterapeutów i masażystów** niedobór pracowników wynika z braku kandydatów o odpowiednim wykształceniu i doświadczeniu, a także relatywnie niskich wynagrodzeniach proponowanych przez pracodawców.

Rysunek 30. Zmiana zapotrzebowania na analityków, testerów i operatorów systemów teleinformatycznych w województwie pomorskim według prognozy Barometr zawodów w latach 2018-2019



Źródło: *barometrzwodow.pl*.

Trójmiasto, ze względu na swoje położenie oraz największe skupienie gospodarki regionu, jest szczególnym obszarem, wyróżniającym się dużą liczbą specyficznych grup zawodów na tle całego województwa. Bardzo duże deficyty występują w branży informatycznej. Z powodu braku doświadczenia oraz odpowiednich kwalifikacji u kandydatów pracodawcy mają duże problemy z zatrudnianiem **analityków** oraz **testerów i operatorów systemów teleinformatycznych**. Brak odpowiedniej kadry jest też przyczyną trudności ze znalezieniem na

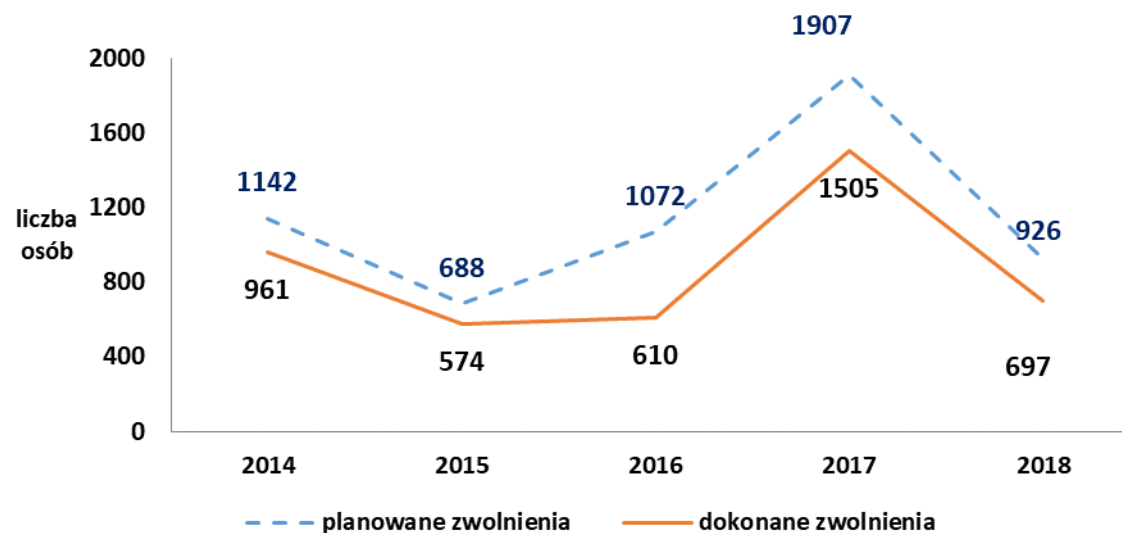
rynku **projektantów i administratorów baz danych oraz programistów**. Zawodem bardzo charakterystycznym dla Trójmiasta są **pracownicy ds. finansowo-księgowych ze znajomością języków obcych**. Wynika to z koncentracji i rozwoju usług BPO w Gdańsku i w Gdyni. Przyczynami deficytu są przede wszystkim: brak znajomości języków obcych (co najmniej dwóch), brak wiedzy z zakresu księgowości oraz trudne, stresujące warunki pracy.

Zwolnienia grupowe pracowników – w jakich branżach było ich najwięcej?

Ponad 30 tysięcy pracowników w Polsce zostało zwolnionych w trybie zwolnień grupowych w ubiegłym roku – podało Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej. Zwolnienia dotyczyły tylko specyficznych branż, a nie całej gospodarki. Zmniejszenie ilości etatów zanotowano w sektorach finansowym, handlowym i budowlanym. Najwięcej zwolnień grupowych wystąpiło w województwie mazowieckim, najmniej w opolskim.

W Pomorskiem, na koniec 2018 roku planowane redukcje zatrudnienia były o połowę mniejsze, niż w roku poprzednim i wynosiły 0,9 tys. osób. Ostatecznie **zwolnionych** zostało 0,7 tys. osób – w 2017 r. było ich 1,5 tys. Największych **zwolnień grupowych** dokonali pracodawcy działający w **przetwórstwie przemysłowym** (37,5% ogółu zwolnionych), w **branży sprzedażowej** 31% oraz nieprzerwanie od kilku lat w branży **finansowej** (22,2%).

Rysunek 31. Zgłoszenia zwolnień i zwolnienia grupowe dokonane w latach 2014 - 2018

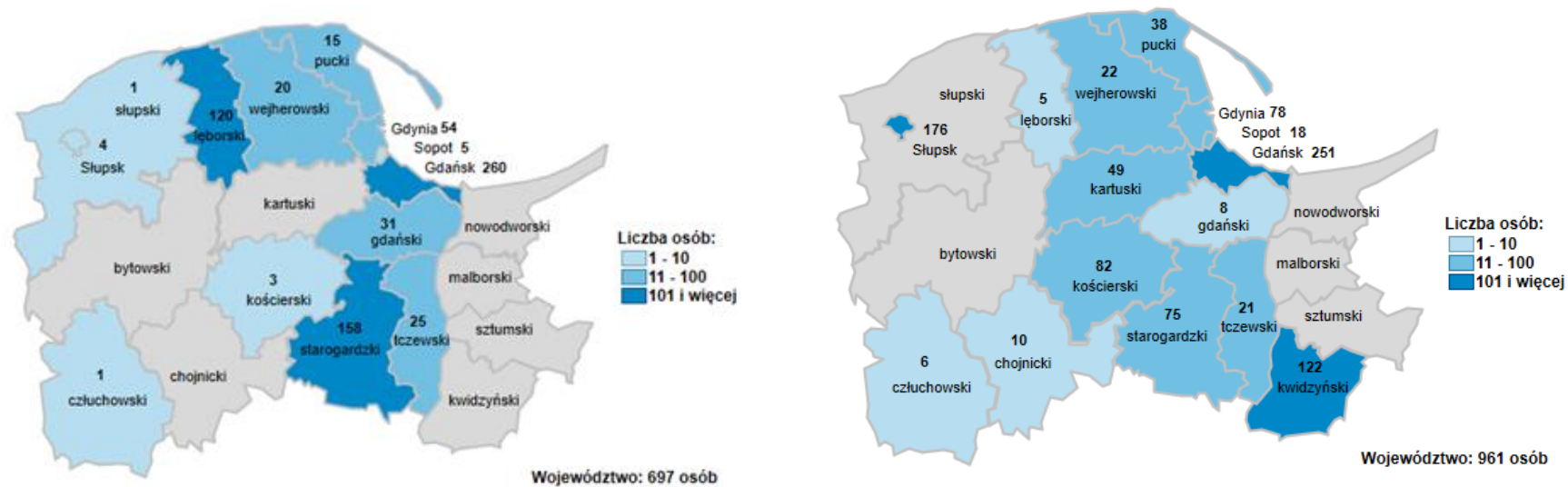


Źródło: Opracowanie własne na podstawie badań statystycznych rynku pracy MRPiPS-01.

Największe redukcje zatrudnienia dotyczyły: **Gdańska** 0,3 tys. osób – przede wszystkim banki, które realizowały swoje plany restrukturyzacyjne, **powiatu starogardzkiego** – hurtownia części

zamiennych utraciła głównego odbiorcę produktów oraz **powiatu lęborskiego**, gdzie zostały zlikwidowane 2 zakłady produkcyjne.

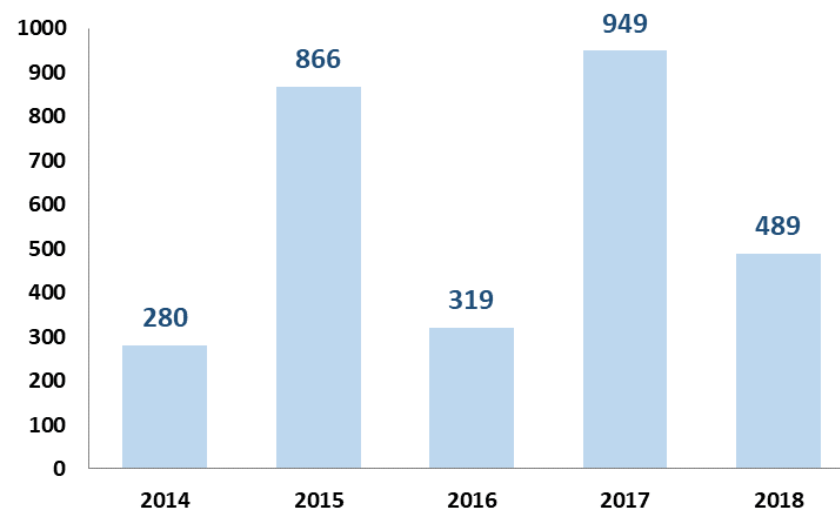
Rysunek 32. Osoby, które utraciły pracę w ramach zwolnień grupowych w roku 2014 i 2018.



Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych otrzymanych z powiatowych urzędów pracy województwa pomorskiego.

W 2018 r. w ramach Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych (FGŚP) zaległe wynagrodzenia i inne świadczenia, wypłacane pracownikom w przypadku zaistnienia niewypłacalności pracodawcy, objęły blisko 0,5 tys. osób, którym wypłacono łącznie 4,3 mln zł. Największe wsparcie trafiło do pracowników zakładów pracy z terenu Gdyni (ponad 50% osób, które otrzymały świadczenia). Realizacja wypłaconych świadczeń była o 1/3 mniejsza i obejmowała połowę mniej pracowników niż w 2017 r., co wynika z faktu, iż właśnie w 2017 r. wsparciem objęto największą liczbę pracowników w przeciągu ostatnich kilku lat.

Rysunek 33. Osoby, które otrzymały wsparcie w ramach FGFŚP

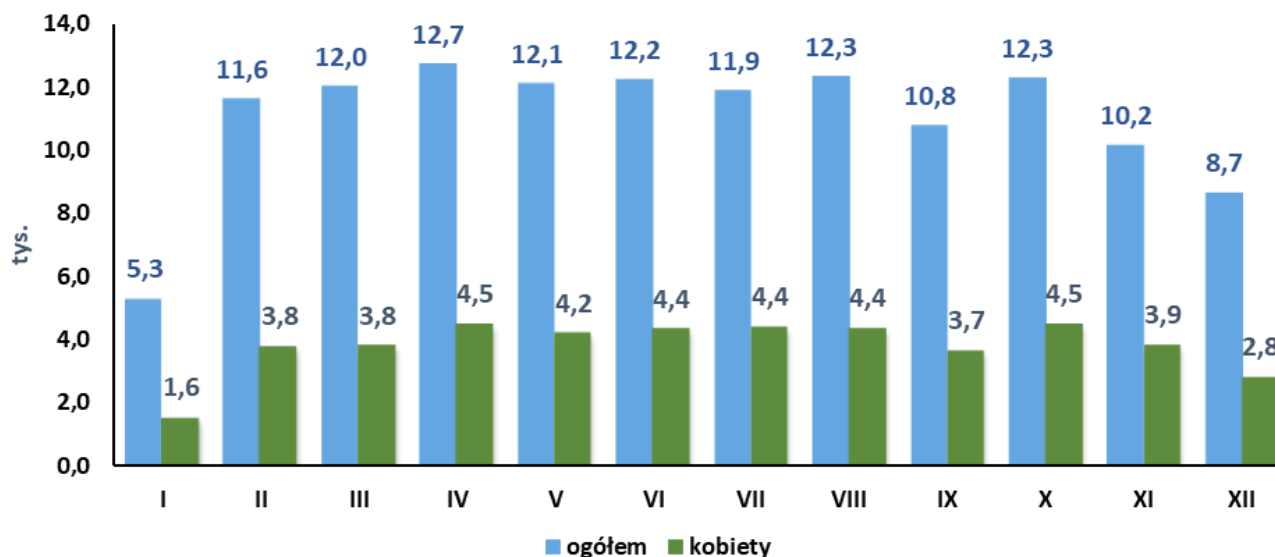


Zatrudnianie pracowników spoza regionu

W 2018 roku odnotowano bardzo duże zainteresowanie pracodawców zatrudnianiem cudzoziemców na podstawie oświadczeń o powierzeniu wykonywania pracy cudzoziemcom zza wschodniej granicy. W roku ubiegłym powiatowe urzędy pracy województwa pomorskiego wpisały do ewidencji **132 tys. oświadczeń** pracodawców o powierzeniu wykonywania pracy obywatelom **Republiki Armenii, Republiki Białorusi, Republiki Mołdawii, Federacji Rosyjskiej, Gruzji i Ukrainy** bez konieczności uzyskania zezwolenia na pracę, z czego 46 tys. (34,8%) dotyczyło oświadczeń dla kobiet. Analizując liczbę oświadczeń w każdym miesiącu 2018 roku, styczeń jest miesiącem w którym na przestrzeni całego roku, wpisano do ewidencji najmniej

oświadczeń, zaledwie 5,3 tys., natomiast w kolejnych miesiącach liczba oświadczeń znacząco rosła i wahała się w przedziale od 8,7 tys. (w grudniu) do 12,7 tys. (w kwietniu). Wraz z końcem roku, poczynając od listopada nastąpił stosunkowo duży spadek zainteresowania pracodawców zatrudnianiem cudzoziemców na podstawie oświadczeń. Dużo częściej na podstawie oświadczeń zatrudniani byli mężczyźni, gdyż w każdym miesiącu 2018 roku oświadczenia dla kobiet stanowiły około 1/3 wszystkich oświadczeń. Najmniejszy odsetek oświadczeń dotyczących kobiet odnotowano w styczniu - 29,6%, natomiast największy w listopadzie - 37,9%.

Rysunek 34. Oświadczenia o powierzeniu wykonywania pracy cudzoziemcowi wpisane do ewidencji oświadczeń powiatowych urzędów pracy województwa pomorskiego w 2018 roku

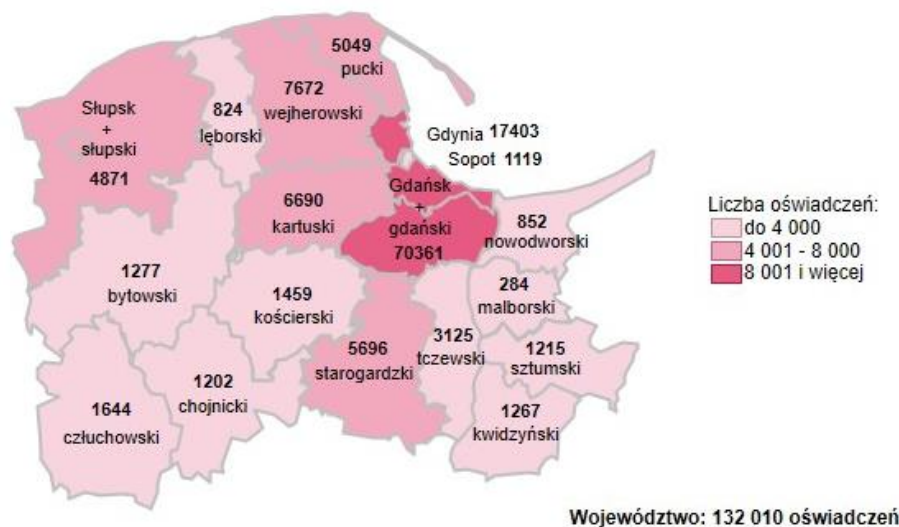


Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych otrzymanych z powiatowych urzędów pracy województwa pomorskiego.

Zatrudnianie obywateli Ukrainy charakteryzowało się dużym zróżnicowaniem terytorialnym wewnątrz województwa. Najczęściej z możliwości zatrudnienia cudzoziemców korzystali Trójmiejscy pracodawcy oraz pracodawcy z powiatów ościennych. Najwięcej oświadczeń w 2018 roku zostało wpisanych do ewidencji w **Gdańskim Urzędzie Pracy (70,4 tys.)** i stanowiły one ponad połowę (53,3%) wszystkich oświadczeń wpisanych w tym okresie. W dalszej kolejności

pod względem największej liczby oświadczeń przodował Powiatowy Urząd Pracy w Gdyni - 18,5 tys. (odnotowano 17,4 tys. oświadczeń wpisanych do ewidencji dla Gdyni i 1,1 tys. dla Sopotu). Najrzadziej z możliwości zatrudnienia obywateli zza wschodniej granicy korzystali pracodawcy z powiatu malborskiego – gdzie wpisano do ewidencji 0,3 tys. oświadczeń.

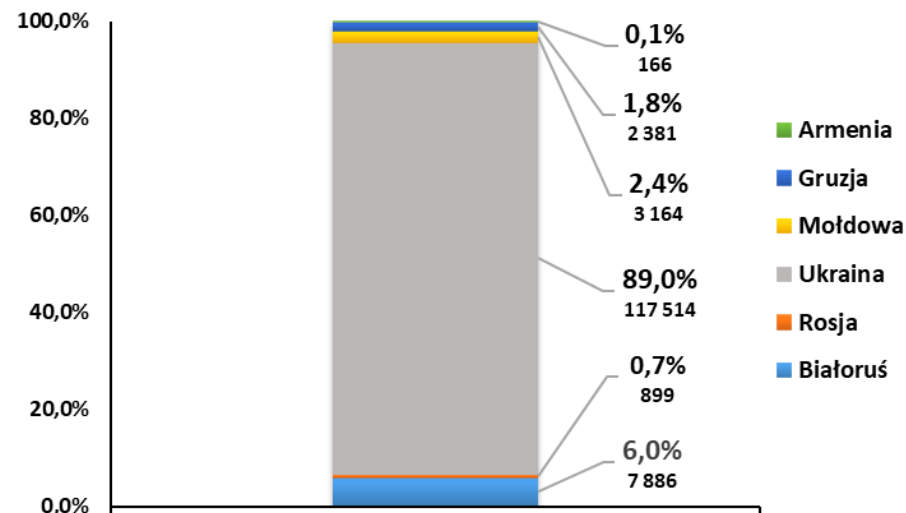
Rysunek 35. Oświadczenia o powierzeniu wykonywania pracy cudzoziemcowi w podziale na powiaty województwa pomorskiego w 2018 roku



Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych otrzymanych z powiatowych urzędów pracy województwa pomorskiego.

Biorąc pod uwagę narodowość cudzoziemców, pracodawcy najchętniej powierzali pracę obywatelom Ukrainy – ok. 117,5 tys. oświadczeń dotyczyło pracowników z **Ukrainy** (89,0% wszystkich oświadczeń), na drugim miejscu obywatelom Białorusi – 7,9 tys. oświadczeń, następnie Moldawii - 3,2 tys., Gruzji - 2,4 tys., Rosji – 0,9 tys. i Armenii 0,2 tys. oświadczeń.

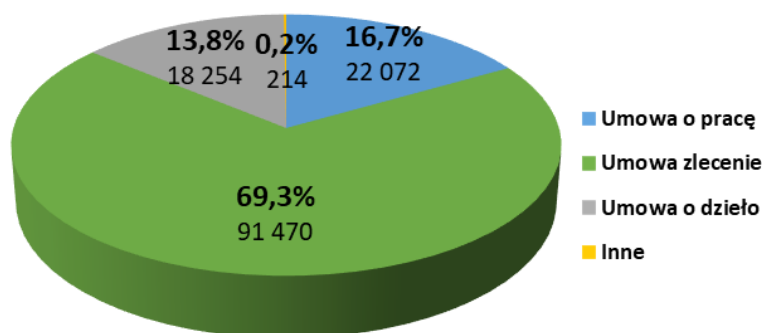
Rysunek 36. Struktura oświadczeń o powierzeniu wykonywania pracy cudzoziemcowi w województwie pomorskim wg kraju pochodzenia cudzoziemca w 2018 roku



Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych otrzymanych z powiatowych urzędów pracy województwa pomorskiego.

Analizując rodzaje umów, na podstawie, których byli zatrudniani cudzoziemcy w 2018 roku można stwierdzić, że ponad 2/3 obywateli zza wschodniej granicy było zatrudnianych na podstawie **umowy zlecenia** (69,3% cudzoziemców otrzymało taki rodzaj umowy), ok. 16,7% pracowało w ramach umowy o pracę, natomiast na podstawie umowy o dzieło zatrudnionych było ok. 13,8% cudzoziemców.

Rysunek 37. Rodzaje umów, na podstawie których zatrudniani byli cudzoziemcy pracujący w oparciu o oświadczenia o powierzeniu wykonywania pracy w województwie pomorskim w 2018 roku

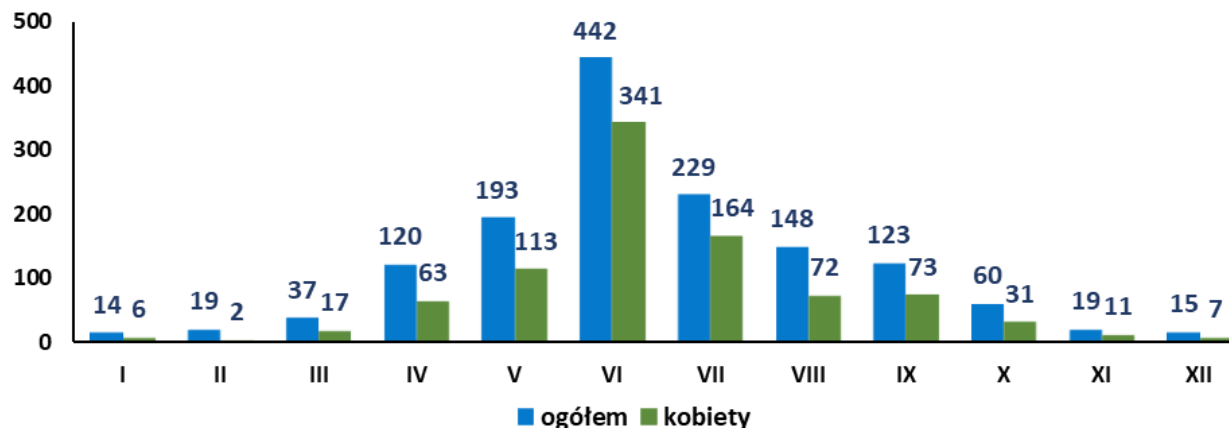


Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych otrzymanych z powiatowych urzędów pracy województwa pomorskiego.

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 2018 roku powiatowe urzędy pracy województwa pomorskiego wydały cudzoziemcom **1,4 tys. zezwoleń na pracę sezonową**, z czego 0,9 tys. (63,4%) dotyczyło kobiet.

Przez pierwsze półrocze 2018 roku następowała tendencja wzrostowa zainteresowania pracodawców zatrudnianiem obywateli innych krajów do prac sezonowych. Liczba zezwoleń w czerwcu wzrosła ponad 30 - krotnie w stosunku do zezwoleń wydanych w styczniu. Natomiast od lipca wraz ze schyłkiem okresu związanego z pracami sezonowymi obserwujemy wyraźny spadek zatrudniania cudzoziemców na podstawie zezwoleń na pracę sezonową. Do czerwca wzrastał także udział procentowy zezwoleń wydanych dla kobiet – z 43% w styczniu do 77% w czerwcu. Natomiast w drugiej połowie roku 2018 roku odsetek kobiet sukcesywnie zmniejszał się i na koniec roku wyniósł niecałe 47%. Bardzo zbliżoną liczbę zezwoleń wydano zarówno na początku roku, jak i na końcu.

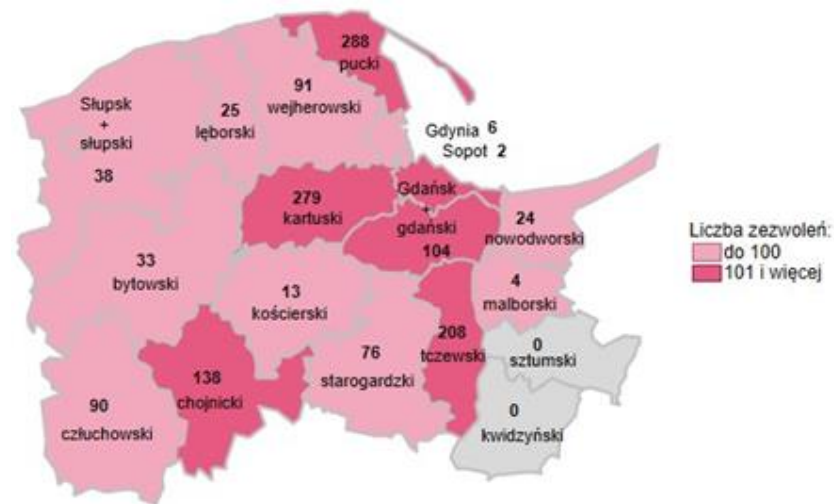
Rysunek 38. Zezwolenia na pracę sezonową wydane w powiatowych urzędach pracy województwa pomorskiego w 2018 roku



Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych otrzymanych z powiatowych urzędów pracy województwa pomorskiego.

W 2018 roku najwięcej zezwoleń na pracę sezonową wydano w powiecie puckim (288), kartuskim (279), tczewskim (197) oraz tczewskim (208). Najmniej zezwoleń wydano w Sopocie (2), powiecie malborskim (4) oraz w Gdyni (6), a pracodawcy z powiatu sztumskiego oraz kwidzyńskiego nie zgłosili żadnego zapotrzebowania na cudzoziemców do pracy sezonowej.

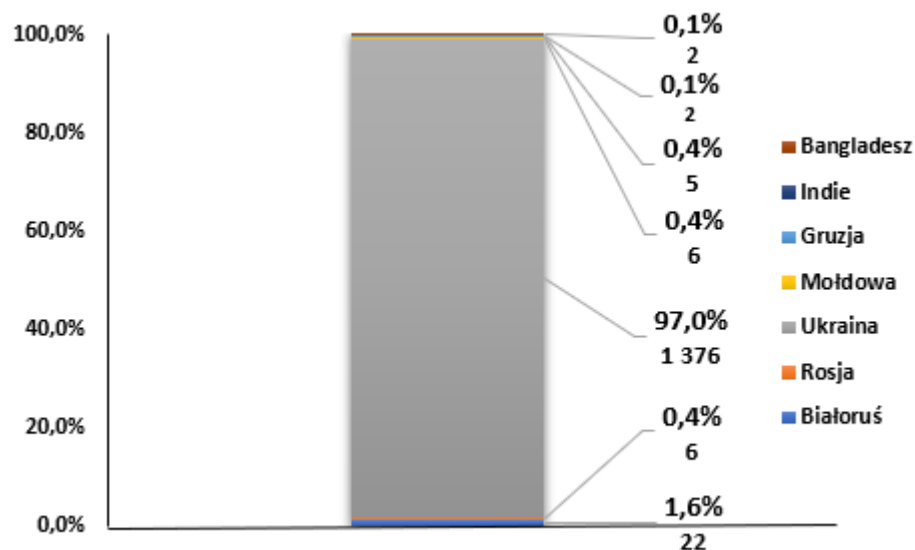
Rysunek 39. Zezwolenia na pracę sezonową wg powiatów województwa pomorskiego w 2018 roku



Województwo: 1 419 zezwoleń na pracę sezonową

Wydane w 2018 roku zezwolenia na pracę sezonową dotyczyły przede wszystkim **obywateli Ukrainy** 1,4 tys. osób (**97,0%**). Zdecydowanie mniej na podstawie zezwoleń zatrudnianych było Białorusinów 22 osoby (1,6%), natomiast zezwolenia dla obywateli Bangladeszu, Indii, Gruzji, Mołdawii oraz Rosji stanowiły łącznie około 1,4%.

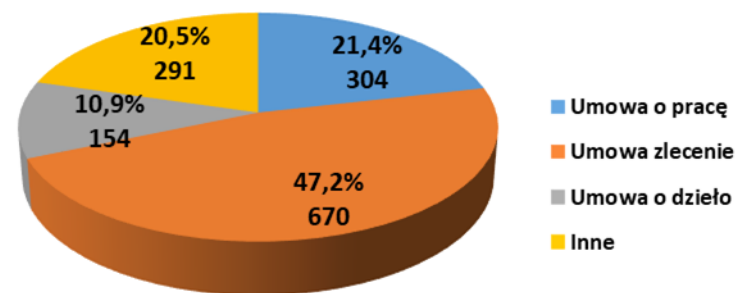
Rysunek 40. Struktura zezwoleń na pracę sezonową wg kraju pochodzenia cudzoziemca w województwie pomorskim w 2018 roku



Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych otrzymanych z powiatowych urzędów pracy województwa pomorskiego.

Blisko połowa cudzoziemców pracujących w oparciu o zezwolenie na pracę sezonową zatrudniona była na podstawie umowy zlecenia, ponad 1/5 cudzoziemców otrzymała umowę o pracę, a w oparciu o umowę o dzieło zatrudniony był co dziesiąty cudzoziemców.

Rysunek 41. Struktura umów, na podstawie których zatrudniani byli cudzoziemcy pracujący w oparciu o zezwolenia na pracę sezonową w województwie pomorskim w 2018 roku



Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych otrzymanych z powiatowych urzędów pracy województwa pomorskiego.

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

porp.pl
porp@wup.gdansk.pl



WIEDZA



INSPIRACJA



PARTNERSTWO