ANALIZA POTRZEB LOKALNEGO RYNKU PRACY

WRAZ Z IDENTYFIKACJĄ JEGO GŁÓWNYCH PROBLEMÓW

Spis treści

WSTĘP ... 3
1. Poziom, stopa i dynamika bezrobocia ... 4
2. Struktura osób bezrobotnych według poszczególnych kategorii ... 7
2.1 Kobiety ... 7
2.2 Długotrwale bezrobotni ... 10
2.3 Bezrobotni powyżej 50 roku życia ... 13
2.4 Bezrobotni do 30 roku życia ... 16
2.5 Dynamika bezrobocia rejestrowanego dla grup poniżej 30 roku życia i powyżej 50 ... 20
2.6 Bezrobotni z niepełnosprawnościami ... 22
2.7 Rodzice dzieci do lat 6 ... 25
3. Oferty pracy. ... 27
Podsumowanie. ... 28

WSTĘP

Bezrobocie jest jednym z najważniejszych i najbardziej złożonych problemów gospodarczych i społecznych. Nie jest to jedynie kwestia braku miejsc pracy, ale także skomplikowana sieć zależności makroekonomicznych, strukturalnych i behawioralnych, które kształtują dynamikę rynku pracy. Przyglądać się temu problemowi należy z kilku perspektyw, analizując jego przyczyny, skutki oraz możliwe sposoby jego ograniczenia.

Stopa bezrobocia jest jednym z kluczowych wskaźników określających pozycję pracownika na rynku pracy. Zmieniająca się sytuacja na rynku pracy sprawia, że pracodawcy napotykają trudności w pozyskiwaniu odpowiednich kandydatów. Relacje między pracownikiem a pracodawcą stanowią priorytetowy element funkcjonowania rynku pracy i mają istotny wpływ na efektywność organizacji. Współczesne podejście do tych relacji kładzie duży nacisk na partnerstwo, wzajemne zrozumienie oraz elastyczność. Tradycyjny model pracodawca-pracownik, oparty na hierarchii i jednostronnych oczekiwaniach, ustępuje miejsca bardziej zrównoważonym i otwartym formom współpracy, w których obie strony są aktywnymi uczestnikami procesu decyzyjnego.

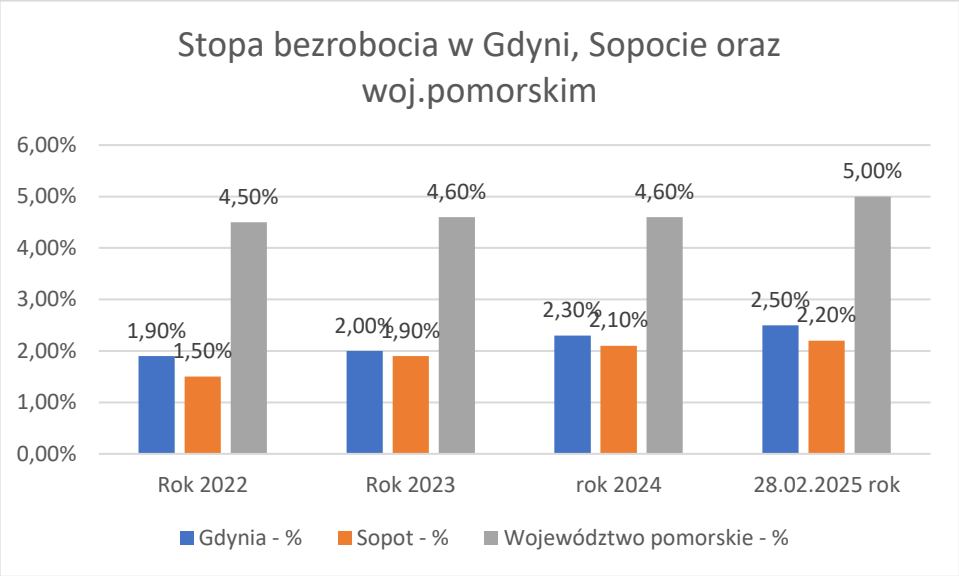
Dla pracodawcy kluczowe jest pozyskanie odpowiednich pracowników, posiadających kwalifikacje i kompetencje związane z danym stanowiskiem pracy, a także zapewnienie pracownikom odpowiednich warunków do rozwoju zawodowego, przestrzeganie norm etycznych oraz oferowanie atrakcyjnych pakietów wynagrodzeń i świadczeń. Pracownicy natomiast oczekują nie tylko sprawiedliwego wynagrodzenia, ale także wsparcia w rozwoju kariery, dbałości o równowagę między życiem zawodowym a prywatnym oraz poczucia bezpieczeństwa w miejscu pracy. Zdrowe relacje opierają się na otwartym dialogu, wzajemnym szacunku i zaufaniu, co przyczynia się do zwiększenia zaangażowania i lojalności pracowników. Pracodawcy, którzy inwestują w satysfakcję swoich pracowników, zyskują na długofalowej efektywności organizacji oraz jej stabilności. Z kolei pracownicy, którzy czują się doceniani i wspierani przez swojego pracodawcę, są bardziej skłonni do długoterminowego zaangażowania i efektywnej pracy, co przekłada się na sukces organizacyjny. Współczesne relacje pracodawca-pracownik to zatem proces wzajemnej współpracy, który opiera się na partnerskich zasadach i dostosowuje do dynamicznych zmian w gospodarce oraz oczekiwań obu stron.

Celem niniejszego opracowania jest dostarczenie Powiatowemu Urzędowi Pracy w Gdyni narzędzi, które pozwolą na lepsze dostosowanie oferowanych usług do zmieniającego się rynku pracy. W dłuższej perspektywie, takie działania powinny prowadzić do poprawy sytuacji osób bezrobotnych oraz zwiększenia efektywności zatrudnienia w regionie, co jest fundamentem zdrowego i zrównoważonego rozwoju lokalnej gospodarki.

1. Poziom, stopa i dynamika bezrobocia.

Stopa bezrobocia na koniec 2024 roku wynosiła 2,3% dla Gdyni (2494 osoby bezrobotne), oraz 2,1% dla Sopotu (352 osoby bezrobotne). Razem w obu powiatach na koniec 2024 roku zarejestrowanych było 2846 osób. Dla województwa pomorskiego stopa bezrobocia wyniosła 4,6%, a w kraju 5,1%. Stopa bezrobocia w końcu lutego 2025 r. w Gdyni wynosiła 2,5% (2740 osoby bezrobotne), w Sopocie wynosiła 2,2% (376 osób zarejestrowanych). Stopa bezrobocia w województwie pomorskim wynosiła 5,0%.

Wykres 1. Stopa bezrobocia Gdynia, Sopot i woj. pomorskie w 2022 r. – 28.02.2025 r.



„Pomorskie utrzymało dobrą sytuację na rynku pracy, z jedną z najniższych w Polsce stóp bezrobocia (4,5%). Na szczególną uwagę zasługują miasta takie jak Gdynia i Sopot, gdzie wskaźnik ten wynosił (w III kwartale roku) odpowiednio 2,1% i 2,2%. Jednocześnie liczba zarejestrowanych przedsiębiorstw wzrosła o 3,5% r/r, co podkreśla potencjał regionu do generowania nowych inicjatyw biznesowych."[1]

Analizując dane przedstawione na wykresie, można zauważyć, że stopa bezrobocia w województwie pomorskim utrzymuje się na wyraźnie wyższym poziomie niż w Gdyni i Sopocie w całym okresie 2022–2024. Ponadto, podczas gdy w Gdyni i Sopocie stopa bezrobocia wykazuje tendencję wzrostową, skala województwa pomorskiego pozostaje stabilna na poziomie 4,6% od 2023 roku. W 2022 roku najniższą stopę bezrobocia zanotowano w Sopocie (1,5%), co wskazuje na bardzo dobrą sytuację na rynku pracy. W Gdyni było to nieco więcej

[1] https://gospodarka.pomorskie.eu/pomorze-w-obliczu-wyzwan-gospodarczych-podsumowanie-iii-kwartalu-2024-roku/#:~:text=Pomorze%20w%20obliczu%20wyzwa%C5%84%20gospodarczych%20%E2%80%93%20podsumowanie%20III,...%203%203.%20Handel%20zagraniczny%3A%20wyzwania%20i%20sukcesy

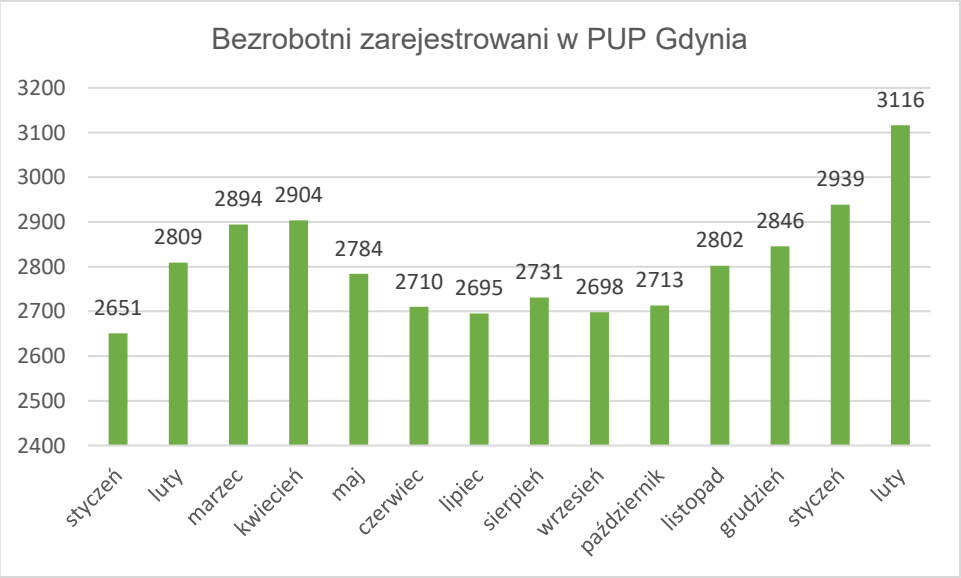
(1,9%), ale nadal znacząco poniżej średniej wojewódzkiej (4,5%). W 2023 roku nastąpił niewielki wzrost bezrobocia w Gdyni i Sopocie. W szczególności Sopot odnotował wzrost o 0,4%, co może świadczyć o zmianach na lokalnym rynku pracy, np. sezonowości zatrudnienia lub zmniejszonej liczbie ofert pracy w określonych sektorach. W 2024 roku bezrobocie w Gdyni i Sopocie nadal rośnie, osiągając odpowiednio 2,3% i 2,1%. Może to wskazywać na lekkie osłabienie rynku pracy w tych miastach, co może być efektem zmieniających się warunków gospodarczych lub strukturalnych wyzwań w kluczowych branżach.

Wnioski:

1. Stabilność sytuacji w województwie pomorskim: pomimo wzrostu bezrobocia w Gdyni i w Sopocie, stopa bezrobocia w całym województwie pozostaje na stałym poziomie 4,6% od 2023 roku.
2. Stopniowy wzrost bezrobocia w Gdyni i Sopocie: choć wskaźniki nadal są stosunkowo niskie w porównaniu do średniej wojewódzkiej, wzrost w latach 2023–2024 może sygnalizować większą potrzebę interwencji i podejmowanie działań wspierających lokalny rynek pracy.
3. Sopot traci przewagę: w 2022 roku miał najniższą stopę bezrobocia, ale do 2024 roku wzrost o 0,6% wskazuje na większe trudności w utrzymaniu dotychczasowej pozycji.

Podsumowując, dane te pokazują, że pomimo relatywnie dobrej sytuacji w Gdyni i Sopocie w porównaniu do województwa pomorskiego, tendencja wzrostowa bezrobocia w tych miastach może wymagać analizy pod kątem strukturalnych zmian na rynku pracy.

Wykres 2. Bezrobotni zarejestrowani w PUP Gdynia.



Na koniec 2024 roku w rejestrze urzędu pozostawało 2846 bezrobotnych. W porównaniu do roku 2023 nastąpił wzrost o 14,1% (grudzień 2023 r. – 2495 osób). Na koniec lutego 2025 r. w rejestrze znajdowało się 3116 osób bezrobotnych. W porównaniu do lutego 2024 roku (2809 osób) nastąpił wzrost o 11%.

Analizując dane dotyczące liczby bezrobotnych zarejestrowanych w Powiatowym Urzędzie Pracy w Gdyni w 2024 roku, można zauważyć wyraźne wahania w ciągu roku. Liczba osób pozostających bez pracy kształtowała się w przedziale od 2651 osób (styczeń) do 2904 osoby (kwiecień), co świadczy o dynamicznych zmianach na lokalnym rynku pracy. Na początku roku odnotowano stopniowy wzrost liczby bezrobotnych – z 2651 osób w styczniu do 2809 w lutym, następnie 2894 w marcu, a w kwietniu osiągnięto najwyższą wartość w roku – 2904 osoby. Takie zjawisko jest typowe dla rynku pracy i wynika głównie z sezonowego spadku zatrudnienia po zakończeniu okresu świątecznego oraz ograniczonej liczby ofert pracy w pierwszych miesiącach roku. Od maja (2784 osoby) obserwujemy trend spadkowy, który kontynuowany jest do sierpnia, kiedy liczba bezrobotnych osiągnęła najniższy poziom w roku – 2695 osób. Można przypuszczać, że jest to efekt sezonowego zatrudnienia w branżach związanych z turystyką, gastronomią i handlem, co jest charakterystyczne dla regionów nadmorskich. Od września liczba osób bez pracy zaczyna ponownie rosnąć – po krótkim wzroście w sierpniu (2731 osób), we wrześniu i październiku liczba ta ustabilizowała się na poziomie około 2700 osób. Natomiast w listopadzie (2802) i grudniu (2846) ponownie odnotowano wzrost, co może wynikać z zakończenia umów oraz zmniejszenia liczby ofert pracy w sektorach, które silnie zależą od warunków pogodowych i turystyki. Wzrost bezrobocia w pierwszych dwóch miesiącach 2025 roku podyktowane jest rozpoczęciem naboru na dotację i wzmożonym zainteresowaniem dot. tej formy wsparcia.

Wnioski:

1. Sezonowy charakter bezrobocia: dane wskazują na klasyczne wahania sezonowe na lokalnym rynku pracy. Najwięcej osób rejestruje się jako bezrobotne w pierwszych miesiącach roku i na przełomie jesieni oraz zimy, natomiast w okresie letnim liczba ta maleje, co może wynikać ze wzrostu zapotrzebowania na pracowników dorywczych.
2. Najwyższe i najniższe wartości: kwiecień był miesiącem z najwyższą liczbą zarejestrowanych bezrobotnych (2904 osoby), a sierpień miesiącem z najniższą wartością (2695 osób).
3. Potrzeba działań wspierających rynek pracy: wahania te pokazują konieczność wdrażania strategii aktywizacyjnych, np. poprzez szkolenia zawodowe, programy wsparcia dla osób pozostających bez pracy oraz zachęcanie do rozwoju przedsiębiorczości, zwłaszcza w okresach wzrostu bezrobocia.

Podsumowując, sytuacja na rynku pracy w Gdyni w 2024 roku wpisuje się w typowe trendy sezonowe. Jednak dalsze analizy mogą pomóc w lepszym dostosowaniu działań aktywizujących do zmieniającej się dynamiki zatrudnienia.

2. Struktura osób bezrobotnych według poszczególnych kategorii.

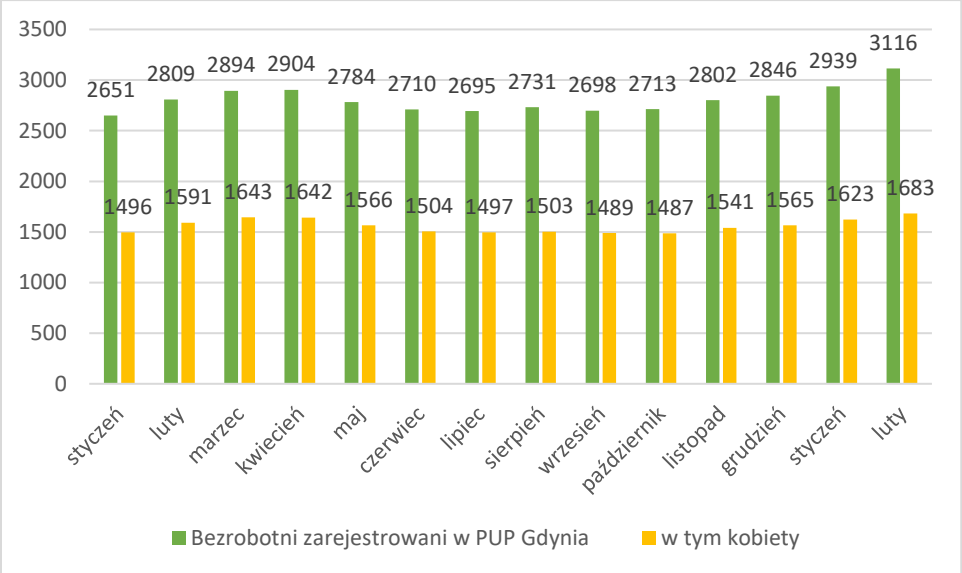
Poruszone w tym rozdziale tematy dotyczące bezrobocia rejestrowanego zostały wybrane na podstawie ich znaczącego udziału w strukturze osób bezrobotnych dla miast Gdynia oraz Sopot w okresie od stycznia 2024 roku do lutego 2025 roku.

2.1 Kobiety.

Na koniec 2024 roku w rejestrze urzędu pozostawało 1565 bezrobotnych kobiet. W porównaniu do roku 2023 nastąpił wzrost o 12,1% (grudzień 2023 r. – 1396 kobiet). W lutym 2025 roku zarejestrowane były 1683 kobiety co stanowiło 54% ogółu bezrobotnych.

Analizując dane dotyczące liczby bezrobotnych kobiet zarejestrowanych w Powiatowym Urzędzie Pracy w Gdyni w 2024 roku, można zauważyć, że kobiety stanowiły znaczącą część osób pozostających bez zatrudnienia (55%).

Wykres 3. Bezrobotni zarejestrowani w PUP Gdynia, w tym kobiety.



W 2024 roku liczba bezrobotnych kobiet oscylowała w przedziale od 1487 (październik) do 1663 (marzec). W większości miesięcy kobiety stanowiły około 55–58% ogółu bezrobotnych, co wskazuje na ich trudniejszą sytuację na rynku pracy w porównaniu do mężczyzn. Najwyższy udział kobiet wśród bezrobotnych odnotowano w marcu (1643 kobiety, 57% ogółu) – co może być efektem końca umów tymczasowych i zwolnień w branżach usługowych, kwietniu (1642 kobiety, 56%) – wzrost ten może wynikać z wygasania kontraktów

po sezonie zimowym. Najniższy udział kobiet miał miejsce w październiku (1487 kobiet, ok. 55%), co może sugerować wzrost aktywności zawodowej w okresie powakacyjnym oraz we wrześniu (1489 kobiet, ok. 55%), stabilizacja po lecie, w którym mogły występować możliwości zatrudnienia.

Tabela 1. Zarejestrowane kobiety w podziale na wiek, wykształcenie i czas pozostawania bez pracy.

		Stan na koniec 2024 r.
Liczba zarejestrowanych kobiet ogółem		1563
Wiek	18-24	102
	25-34	387
	35-44	494
	45-54	423
	55-59	157
	60 lat i więcej	2
Wykształcenie		
	Wyższe	627
	Policealne/średnie zawodowe/branżowe	342
	Średnie ogólnokształcące	236
	Zasadnicze zawodowe/branżowe	126
	Gimnazjalne/podstawowe i poniżej	234
Czas pozostawania bez pracy w m-c		
	Do 1	193
	1-3	396
	3-6	279
	6-12	301
	12-24	219
	Powyżej 24 m-c	177

Najwięcej bezrobotnych kobiet ma wykształcenie wyższe – aż 627 osób, co stanowi największą grupę w podziale wg wykształcenia. Znaczna część kobiet pozostaje bez pracy ponad 6 miesięcy – łącznie 697 kobiet. Bardzo niski udział kobiet w wieku 60+ – tylko 2 osoby, co może wskazywać na przechodzenie na emeryturę lub brak rejestracji w urzędzie pracy w tej grupie wiekowej.

Cechy grupy kobiet zarejestrowanych jako bezrobotne:

1. Przerwy zawodowe związane z macierzyństwem – analizy własne pośredników pracy, którzy przeprowadzają rozmowy indywidualne z zarejestrowanymi klientkami,

wskazują, że wiele kobiet doświadcza przerw w zatrudnieniu z powodu obowiązków związanych z wychowywaniem dzieci. Dłuższa nieobecność na rynku pracy może prowadzić do utraty aktualnych kwalifikacji i trudności w powrocie do aktywności zawodowej.

2. Obciążenie obowiązkami domowymi – kobiety częściej niż mężczyźni pełnią rolę głównego opiekuna w rodzinie, co może ograniczać ich dyspozycyjność oraz możliwość podejmowania pracy w pełnym wymiarze godzin.
3. Zatrudnienie w niestabilnych branżach – kobiety częściej pracują w sektorach o większej niestabilności zatrudnienia, takich jak handel, gastronomia, co zwiększa ryzyko utraty pracy.
4. Niższa mobilność zawodowa – wiele kobiet, zwłaszcza posiadających dzieci lub opiekujących się starszymi członkami rodziny, ma ograniczone możliwości zmiany miejsca pracy lub relokacji, co zawęża ich szanse na znalezienie zatrudnienia.
5. Dyskryminacja na rynku pracy – kobiety mogą napotykać bariery związane z płcią, np. niechęć pracodawców do zatrudniania młodych kobiet ze względu na potencjalne urlopy macierzyńskie lub stereotypy dotyczące ich rzekomo niższej efektywności w niektórych branżach.
6. Niedopasowanie kwalifikacji do rynku pracy – mimo że kobiety często mają wyższe wykształcenie, ich kompetencje nie zawsze odpowiadają aktualnym potrzebom pracodawców. W szczególności dotyczy to absolwentek kierunków humanistycznych i społecznych.
7. Trudności z awansem i niskie wynagrodzenie – kobiety mogą częściej pracować na stanowiskach o niższym prestiżu i wynagrodzeniu, co utrudnia im osiągnięcie stabilizacji zawodowej.

Kobiety, które chcą wrócić na rynek pracy spotykają różne trudności: brak elastycznych godzin pracy, szkoleń, niesatysfakcjonujące formy umowy i przede wszystkim obawy związane z utrzymaniem równowagi pomiędzy życiem zawodowym a rodzinnym. Może to zmniejszać szanse na znalezienie stabilnego zatrudnienia.

Wnioski:

1. Programy aktywizacji zawodowej dla kobiet: wsparcie w postaci szkoleń i kursów umożliwiających zdobycie nowych kwalifikacji może pomóc kobietom w stałym powrocie na rynek pracy.
2. Elastyczne formy zatrudnienia: promowanie pracy zdalnej oraz elastycznych godzin pracy może zwiększyć dostępność miejsc pracy dla kobiet, szczególnie tych z obowiązkami rodzinnymi.

3. Wsparcie przedsiębiorczości kobiet: programy wspierające kobiety w zakładaniu własnych działalności gospodarczych mogą przyczynić się do zmniejszenia ich udziału w grupie bezrobotnych.
4. Zwiększenie udziału kobiet w sektorach o stabilniejszym zatrudnieniu: promowanie edukacji i przekwalifikowania w kierunku zawodów technicznych, IT czy inżynieryjnych może zmniejszyć różnice w poziomie bezrobocia między płciami.

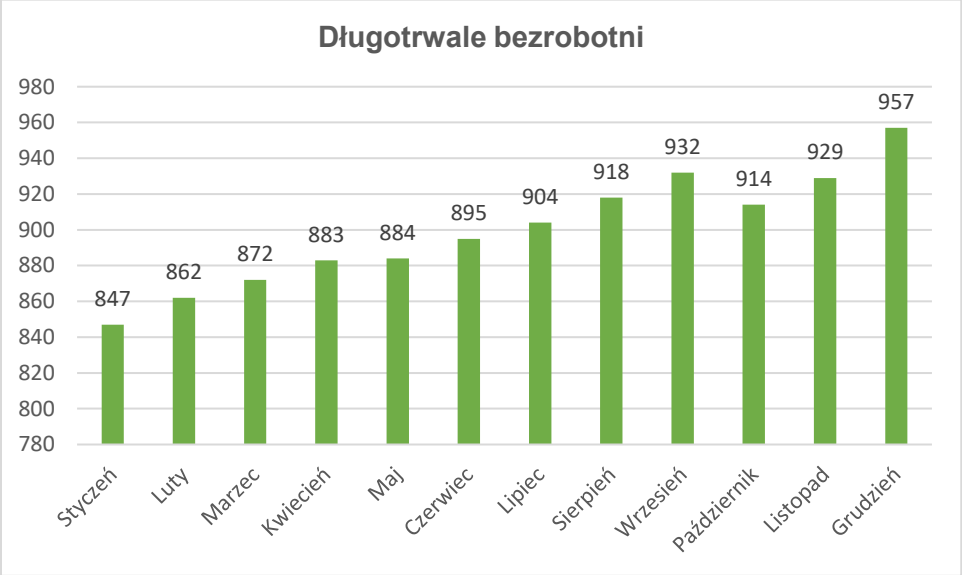
Podsumowując, dane wskazują, że kobiety w Gdyni i w Sopocie w 2024 roku częściej niż mężczyźni borykały się z problemem bezrobocia. Strukturalne uwarunkowania rynku pracy sprawiają, że to właśnie one w większym stopniu doświadczają okresowych zmian w zatrudnieniu. Odpowiednie działania w zakresie polityki rynku pracy mogą pomóc w niwelowaniu tych różnic i zwiększeniu aktywności zawodowej kobiet.

2.2 Długotrwale bezrobotni.

Na koniec 2024 roku najliczniejszą grupę osób stanowiły długotrwale bezrobotne (33,6%). W porównaniu do roku 2023 nastąpił wzrost o 15% (grudzień 2023 r. – 832 osób). W lutym 2025 roku grupa ta reprezentowana była przez 1005 osób, co stanowi 32,3% ogółu bezrobotnych.

Definicja długotrwale bezrobotnego wskazuje na osoby pozostające w rejestrze powiatowego urzędu pracy łącznie przez okres ponad 12 miesięcy w okresie ostatnich 2 lat, z wyłączeniem okresów odbywania stażu i przygotowania zawodowego dorosłych. Grupa ta reprezentowana była przez 957 osób. Jest to grupa szczególna, ponieważ ich sytuacja na rynku pracy może być bardziej złożona, a wyjście z długotrwałego bezrobocia wymaga często bardziej skoordynowanych działań i wsparcia. Osoby długotrwale bezrobotne często napotykają na liczne bariery w powrocie do aktywności zawodowej, zarówno o charakterze indywidualnym, jak i strukturalnym. Warto podkreślić, że zjawisko to spotyka częściej kobiety (55,49%). W porównaniu z 2023 rokiem wskaźnik ten zmalał o 0,59%.

Wykres 4. Długotrwale bezrobotni zarejestrowani w PUP Gdynia w 2024 r.



Począwszy od stycznia, gdzie liczba długotrwale bezrobotnych była najniższa (847), systematycznie rośnie w kolejnych miesiącach. Oznacza to, że problem długoterminowego bezrobocia narasta z biegiem roku. Początkowe miesiące roku zazwyczaj charakteryzują się mniejszą liczbą ofert pracy, co może prowadzić do wzrostu długoterminowego bezrobocia. Jednak jego dalszy wzrost także w okresie letnim (gdzie zwykle sezonowe zatrudnienie zmniejsza bezrobocie) wskazuje na strukturalny charakter tego problemu. Największy wzrost nastąpił w drugiej połowie roku. Szczególnie od sierpnia (918) do grudnia (957) widać wyraźny przyrost liczby długotrwale bezrobotnych. Może to oznaczać, że osoby tracące pracę w pierwszej połowie roku nie znajdują zatrudnienia na stałe, co skutkuje ich przejściem do kategorii długotrwale bezrobotnych. Najwyższą liczba bezrobotnych w tej kategorii.
odnotowano w końcówce roku. Może to sugerować, że pod koniec roku pracodawcy ograniczają rekrutację, a także wygasają niektóre umowy o pracę. Ponadto długoterminowe bezrobocie często wiąże się z trudnościami w aktywizacji zawodowej, co skutkuje jego narastaniem.

Tabela 2. Długotrwale bezrobotni w podziale na wiek, wykształcenie i czas pozostawania bez pracy.

		Stan na koniec 2024 r.
Liczba długotrwale bezrobotnych ogółem		957
Wiek	18-24	23
	25-34	141
	35-44	253
	45-54	296
	55-59	156
	60 lat i więcej	88
Wykształcenie		
	Wyższe	336
	Policealne/średnie zawodowe/branżowe	217
	Średnie ogólnokształcące	134
	Zasadnicze zawodowe/branżowe	113
	Gimnazjalne/podstawowe i poniżej	157
Czas pozostawania bez pracy w m-c		
	12-24	608
	Powyżej 24 m-c	349

Najwięcej długotrwale bezrobotnych ma wykształcenie wyższe – 336 osób, natomiast najmniejsza grupa (113 osób) posiada wykształcenie zasadnicze zawodowe/branżowe. Znaczna część długotrwale bezrobotnych jest w wieku 45-54 (296 osób) i 35-44 (253 osób) a najmniej liczna grupa to osoby w weku 18-24 (23 osoby).

Cechy grupy długotrwale bezrobotnych:

1. Brak doświadczenia zawodowego lub nieaktualne kwalifikacje: osoby długotrwale bezrobotne mogą nie posiadać aktualnych umiejętności i doświadczenia, które są pożądane przez pracodawców. W wyniku długiego okresu bez pracy mogą nie być na bieżąco z nowymi trendami i wymaganiami rynkowymi.
2. Zdemotywowanie i utrata pewności siebie: długotrwałe bezrobocie często prowadzi do obniżenia motywacji do poszukiwania pracy, a także do negatywnego postrzegania siebie jako kandydata na rynku pracy. Często pojawiają się obawy dotyczące swojej wartości zawodowej i lęk przed porażką.
3. Problemy zdrowotne: bezrobocie przez długi czas może prowadzić do problemów zdrowotnych, zarówno psychicznych (np. depresja, stany lękowe), jak i fizycznych (np. choroby związane ze stresem). Nie należy zapominać o tym, że mogą również

utrudniać lub uniemożliwiać pracę w dotychczasowym zawodzie wymagając przekwalifikowania i wsparcia.

4. Niska motywacja do zmiany lokalizacji: osoby długotrwale bezrobotne, zwłaszcza jeśli są starsze lub mają rodzinę, mogą mieć problem z relokacją w celu podjęcia pracy w innym regionie.
5. Uzależnienie od pomocy społecznej: w niektórych przypadkach osoby długotrwale bezrobotne mogą uzależniać się od świadczeń pomocy społecznej, co zmniejsza ich motywację do poszukiwania pracy.

„Dr Renata Wojciechowska ze Szkoły Głównej Handlowej w Warszawie zwraca uwagę na fakt, że długotrwałe pozostawanie bez pracy zmienia osobę bezrobotną. Można to wyjaśnić analizując nie tylko aspekt wartościowania pracy, ale też szereg czynników, które kształtują człowieka w miejscu pracy. Wyjaśnia, że wartości bezpośrednio łączące się z pracą są głównie ekonomiczne, psychologiczne i społeczne. Każda z wymienionych wartości charakteryzuje inne zachowanie bezrobotnego. Traktowanie pracy wyłącznie zarobkowo wpływa na małą motywację do szukania odpowiedniego zatrudnienia, zaś im wyżej stoi ona w hierarchii danej osoby, tym silniej odczuwalny jest jej brak. Dzięki temu bezrobotny pozostaje pod silną presją, aby podjąć pracę, co wpływa pozytywnie na skuteczność jej znalezienia. W ten sposób na ogół unika bezrobocia długoterminowego."[2]

Wyzwaniem jest wysokie ryzyko marginalizacji – osoby długotrwale bezrobotne mogą być marginalizowane na rynku pracy, co utrudnia ich reintegrację. Często pracodawcy wolą zatrudniać osoby z krótszym okresem bezrobocia, uznając je za bardziej zmotywowane i produktywne. Trudność w zmieniających się branżach – w obliczu dynamicznie zmieniającego się rynku pracy, osoby długotrwale bezrobotne mogą mieć trudność w dostosowaniu się do nowych wymagań i technologii w zawodach, które uległy zmianie.

Wnioski:

1. Potrzeba realizacji programów aktywizacji zawodowej, zwłaszcza dla osób pozostających bez pracy przez dłuższy czas.
2. Wzmocnienie programów przekwalifikowania zawodowego, by osoby bezrobotne mogły szybciej dostosować się do zmieniających się wymagań rynku pracy.

Podsumowując, osoby długotrwale bezrobotne to grupa, która wymaga specjalistycznego wsparcia. Skuteczna aktywizacja tej grupy to proces, który wymaga zarówno indywidualnego podejścia, jak i programów publicznych, które będą ukierunkowane

[2] https://www.parp.gov.pl/component/content/article/86282:bardzo-dlugie-bezrobocie#_ftn1

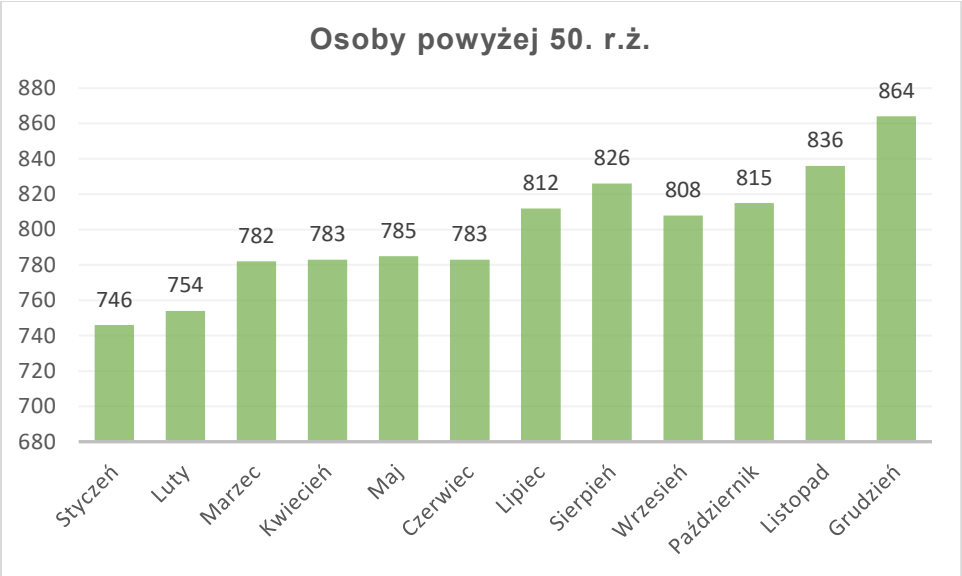
na usunięcie barier w zatrudnieniu. Kluczem do sukcesu jest połączenie szkoleń, motywacji, doradztwa zawodowego i wsparcia ze strony pracodawców i instytucji publicznych.

2.3 Bezrobotni powyżej 50 roku życia.

Na koniec 2024 roku w rejestrze urzędu pozostawały 864 osoby powyżej 50 roku życia. W porównaniu do roku 2023 nastąpił wzrost o 20,2% (grudzień 2023 r. – 719). Na koniec lutego 2025 roku w rejestrze pozostawało 893 osób powyżej 50 roku życia, co stanowi 28,7% ogółu bezrobotnych.

Analiza liczby zarejestrowanych bezrobotnych powyżej 50 roku życia w poszczególnych miesiącach roku pozwala na wskazanie istotnych trendów i wyzwań, z jakimi mierzy się ta grupa na rynku pracy.

Wykres 5. Osoby powyżej 50 roku życia zarejestrowane w PUP Gdynia w 2024 r.



Stopniowy wzrost liczby bezrobotnych obserwujemy przez cały rok. Na koniec grudnia 2024 roku w rejestrze pozostawały 864 osoby powyżej 50 roku życia, co stanowi 30,4% ogółu bezrobotnych.

Styczeń rozpoczyna się na poziomie 746 zarejestrowanych osób, a liczba ta sukcesywnie rośnie, osiągając w grudniu wartość 864. To oznacza wzrost o ponad 15% w ciągu roku, co wskazuje na narastający problem długoterminowego bezrobocia w tej grupie.

Wzrost liczby bezrobotnych jest szczególnie zauważalny w drugiej połowie roku, co może sugerować trudności w znalezieniu trwałego zatrudnienia. Stabilizacja w pierwszej połowie roku (styczeń – czerwiec). W okresie od stycznia do czerwca liczba bezrobotnych rośnie, ale w stosunkowo łagodnym tempie (styczeń 746, marzec 782, czerwiec 783). Wskazuje to na relatywnie stabilną sytuację w pierwszych miesiącach roku, prawdopodobnie

związaną z kontynuacją wcześniejszych zatrudnień oraz ograniczoną liczbą zwolnień w tym okresie.

Silny wzrost bezrobocia w drugiej połowie roku. Od lipca do grudnia liczba bezrobotnych dynamicznie rośnie (lipiec 812, wrzesień 808, listopad 836, grudzień 864 - najwyższy poziom w roku). Ten wzrost może wynikać z trudności w znalezieniu nowych miejsc pracy dla osób 50+, które tracą zatrudnienie w miesiącach letnich lub jesiennych. Osoby te dołączają do grupy długotrwale bezrobotnych, co oznacza większe wyzwania związane z ich aktywizacją zawodową. Z danych statystycznych wynika ze na koniec grudnia 2024 roku, spośród osób powyżej 50 roku życia, 311 osób pozostawało w rejestrze powyżej 12 miesięcy, co stanowiło 32,5%.

Tabela 3. Osoby powyżej 50 roku życia w podziale wykształcenie i czas pozostawania bez pracy.

		Stan na koniec 2024 r.
Osoby powyżej 50 roku życia ogółem		864
Wykształcenie		
	Wyższe	198
	Policealne/średnie zawodowe/branżowe	204
	Średnie ogólnokształcące	86
	Zasadnicze zawodowe/branżowe	172
	Gimnazjalne/podstawowe i poniżej	204
Czas pozostawania bez pracy w m-c		
	Do 1	86
	1-3	168
	3-6	128
	6-12	171
	12-24	143
	Powyżej 24 m-c	168

Najwięcej bezrobotnych 50+ ma wykształcenie policealne/średnie oraz gimnazjalne/podstawowe i poniżej – po 204 osoby, natomiast najmniejsza grupa (86 osób) posiada wykształcenie średnie ogólnokształcące. Najwięcej bezrobotnych 50+ pozostaje bez pracy 6-12 m-cy (171) a najmniej w rejestrze (86) pozostaje do miesiąca.

Cechy grupy osób powyżej 50. roku życia zarejestrowanych jako bezrobotne:

1. Trudności z dostosowaniem do zmian na rynku pracy – osoby po 50 roku życia często mają wieloletnie doświadczenie zawodowe, ale ich umiejętności mogą nie odpowiadać aktualnym wymaganiom rynku, zwłaszcza w zakresie nowych technologii i cyfryzacji.
2. Dyskryminacja ze względu na wiek – niektórzy pracodawcy preferują młodszych pracowników, uznając starsze osoby za mniej elastyczne, mniej wydajne lub mniej chętne do zmian, co może utrudniać znalezienie pracy.
3. Mniejsza skłonność do przekwalifikowania się – wielu starszych pracowników niechętnie podejmuje się szkoleń lub zmiany branży, co może ograniczać ich możliwości znalezienia nowej pracy.
4. Problemy zdrowotne – w tym wieku mogą pojawiać się różne dolegliwości zdrowotne, które utrudniają wykonywanie niektórych zawodów, zwłaszcza tych wymagających wysiłku fizycznego.
5. Niższa mobilność zawodowa – osoby starsze rzadziej decydują się na przeprowadzkę w celu znalezienia pracy, co może ograniczać ich możliwości zatrudnienia, zwłaszcza w regionach o słabszym rynku pracy.
6. Obciążenia rodzinne – część osób w tej grupie wiekowej pełni funkcję opiekunów dla wnuków lub starszych członków rodziny, co może wpływać na ich dyspozycyjność zawodową.
7. Niższa znajomość nowoczesnych technologii – osoby starsze mogą mieć trudności z obsługą nowych narzędzi cyfrowych, co w niektórych branżach stanowi istotną barierę w zatrudnieniu.
8. Obawa przed zmianą pracy – osoby, które przez wiele lat pracowały w jednej firmie, mogą mieć trudności z przystosowaniem się do nowego środowiska pracy i nowoczesnych metod zarządzania.

Wnioski:

1. Osoby powyżej 50 roku życia często napotykają trudności w znalezieniu nowego zatrudnienia po utracie pracy, co sprawia, że pozostają w grupie bezrobotnych przez dłuższy czas.
2. Pracodawcy mogą preferować młodszych kandydatów, zwłaszcza w dynamicznych branżach wymagających umiejętności cyfrowych.
3. Wiele programów rynku pracy koncentruje się na osobach młodszych lub absolwentach, podczas gdy osoby 50+ często mają inne potrzeby – np. przekwalifikowanie czy elastyczne formy zatrudnienia.

Rozwiązaniem powinny być programy przekwalifikowania zawodowego, wsparcie dla przedsiębiorczości oraz dofinansowania dla pracodawców zatrudniających osoby 50+, co

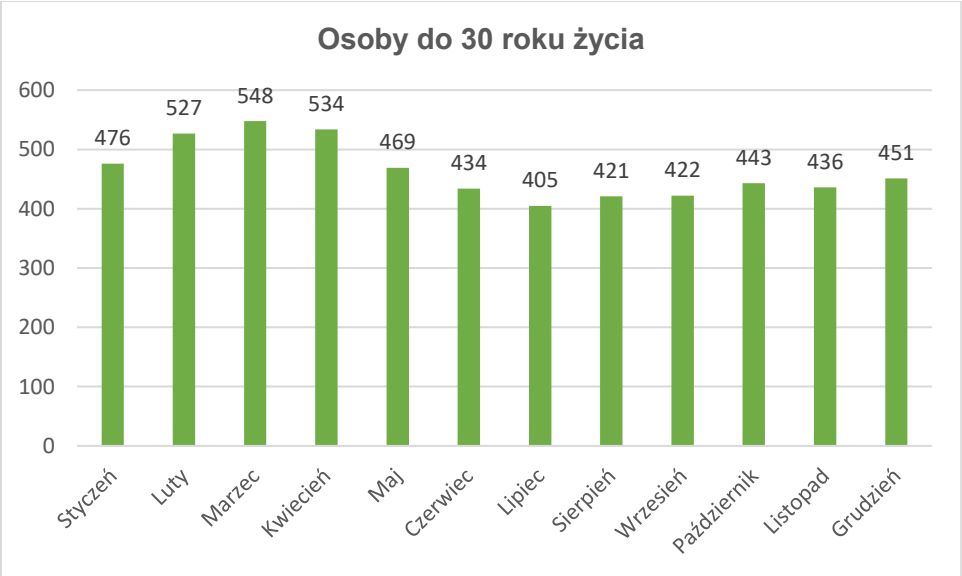
pomoże w aktywizacji tej grupy i ograniczeniu rosnącego problemu bezrobocia wśród starszych pracowników. Dobrym pomysłem wydaje się również, wprowadzenie kampanii promujących zalety zatrudniania osób starszych, podkreślających ich doświadczenie, stabilność i lojalność wobec pracodawcy.

2.4 Bezrobotni do 30 roku życia.

Na koniec 2024 roku w rejestrze urzędu pozostawało 451 bezrobotnych do 30 roku życia. W porównaniu do roku 2023 nastąpił wzrost o 1,6% (grudzień 2023 r. – 444 osób). Na koniec lutego 2025 roku w rejestrze pozostawało 546 osób, co stanowi 17,5% ogółu.

Wśród zarejestrowanych osób do 30. roku życia w poszczególnych miesiącach, można zauważyć pewne tendencje wskazujące na kluczowe problemy tej grupy na rynku pracy.

Wykres 6. Osoby do 30 roku życia zarejestrowane w PUP Gdynia w 2024 r.



Styczeń zaczyna się od poziomu 476 osób bezrobotnych, który szybko wzrasta do 527 w lutym i osiąga szczyt w marcu (548 osób). Wzrost ten może być wynikiem końca umów krótkoterminowych oraz wygaśnięcia kontraktów tymczasowych pod koniec poprzedniego roku. Wiele młodych osób kończy także staże i programy aktywizacyjne, a nie wszyscy znajdują pracę od razu.

Znaczny spadek liczby bezrobotnych od maja do sierpnia. W maju następuje wyraźny spadek do 469 osób, a w kolejnych miesiącach liczba ta maleje dalej: czerwiec: 434, lipiec: 405 (najniższy poziom w roku), sierpień: 421. Ten trend sugeruje większą aktywność zatrudnieniową młodych osób w sezonie letnim, prawdopodobnie związanym z pracami wakacyjnymi oraz większą liczbą ofert pracy w turystyce, gastronomii i handlu.

Stabilizacja i lekki wzrost pod koniec roku (wrzesień – grudzień). Po okresie letnim bezrobocie w tej grupie wiekowej utrzymuje się na względnie stabilnym poziomie, z nieznacznym wzrostem w październiku (443 osoby) oraz listopadzie (436 osób). W grudniu bezrobocie ponownie rośnie do 451 osób, co może wynikać z końca umów oraz mniejszej liczby ofert pracy przed końcem roku.

„W ostatnich latach rynek pracy przeszedł przez wiele zmian, które spowodowały wiele niestabilności dla wielu grup wiekowych. Niestety najbardziej odczuwalne były one dla młodych, którzy dopiero rozpoczynają swoją przygodę na nim. (…) Chociaż sytuacja młodych na rynku pracy różni się w zależności od kraju to można jednak jednoznacznie stwierdzić, że w każdym regionie ta grupa napotyka problemy związane z rynkiem pracy."[3]

Tabela 4. Osoby do 30 roku życia w podziale wykształcenie i czas pozostawania bez pracy.

		Stan na koniec 2024 r.
Osoby do 30 roku życia ogółem		451
Wykształcenie		
	Wyższe	131
	Policealne/średnie zawodowe/branżowe	120
	Średnie ogólnokształcące	86
	Zasadnicze zawodowe/branżowe	38
	Gimnazjalne/podstawowe i poniżej	76
Czas pozostawania bez pracy w m-c		
	Do 1	101
	1-3	150
	3-6	77
	6-12	70
	12-24	34
	Powyżej 24 m-cy	19

Najwięcej bezrobotnych poniżej 30 roku życia ma wykształcenie wyższe – 131 osób, natomiast najmniejsza grupa (38 osób) posiada wykształcenie zasadnicze branżowe. Najwięcej bezrobotnych w tej grupie pozostaje bez pracy 1-3 m-ca (150) a najmniej- powyżej 24 m-cy (19).

[3] K.J. Wiatrowska „Uczestnictwo młodych ludzi na rynku pracy" w Zeszyty Naukowe ZPSB Firma i Rynek 2019 r.

Cechy grupy osób do 30 roku życia zarejestrowanych jako bezrobotne:

1. Brak doświadczenia zawodowego – młode osoby często dopiero wchodzą na rynek pracy i nie posiadają praktycznych umiejętności, których oczekują pracodawcy. Może to skutkować trudnościami w znalezieniu pierwszej pracy lub koniecznością akceptowania niskopłatnych stanowisk.
2. Niepewność co do ścieżki kariery – wielu młodych ludzi nie ma sprecyzowanych planów zawodowych, co prowadzi do częstych zmian pracy, poszukiwania odpowiedniej branży i wydłużonego okresu pozostawania bez zatrudnienia.
3. Zbyt wysokie oczekiwania finansowe – osoby młode często mają wygórowane oczekiwania co do wynagrodzenia i warunków pracy, które nie zawsze są zgodne z realiami rynku, co utrudnia im znalezienie pierwszego zatrudnienia.
4. Zatrudnienie na niestabilnych umowach – młodzi pracownicy często podejmują pracę na umowach zlecenie, umowach o dzieło lub na czas określony, co wiąże się z brakiem stabilności zatrudnienia i zwiększa ryzyko bezrobocia.
5. Trudności w konkurowaniu z bardziej doświadczonymi kandydatami – na rynku pracy często preferowani są kandydaci posiadający już praktyczne doświadczenie, przez co osoby młode mogą mieć ograniczone szanse na zdobycie etatu w bardziej wymagających zawodach.
6. Niedopasowanie wykształcenia do rynku pracy – część młodych osób wybiera popularne kierunki studiów, które nie gwarantują zatrudnienia. Absolwenci kierunków humanistycznych i społecznych mogą mieć trudności ze znalezieniem pracy zgodnej z ich kwalifikacjami.
7. Brak doświadczenia w poszukiwaniu pracy – osoby młode często nie wiedzą, jak skutecznie przygotować CV, przejść rozmowę kwalifikacyjną czy gdzie szukać ofert pracy, co może wydłużać ich okres bezrobocia.
8. Niechęć do podejmowania pracy poniżej kwalifikacji – część młodych osób woli pozostawać bezrobotnymi niż podjąć pracę niezgodną z kierunkiem swojego wykształcenia lub za niższą stawkę, niż oczekiwali.
9. Skłonność do emigracji zarobkowej – wielu młodych ludzi wybiera wyjazd za granicę w poszukiwaniu lepszych warunków pracy i wyższych wynagrodzeń, co może ograniczać ich motywację do poszukiwania pracy w kraju.

W porównaniu do grupy 50+, młodsze osoby wykazują większą zmienność zatrudnienia, co może wynikać z większej rotacji pracowników, mniejszej stabilności zawodowej oraz większej gotowości do zmian i poszukiwania nowych możliwości.

Wnioski:

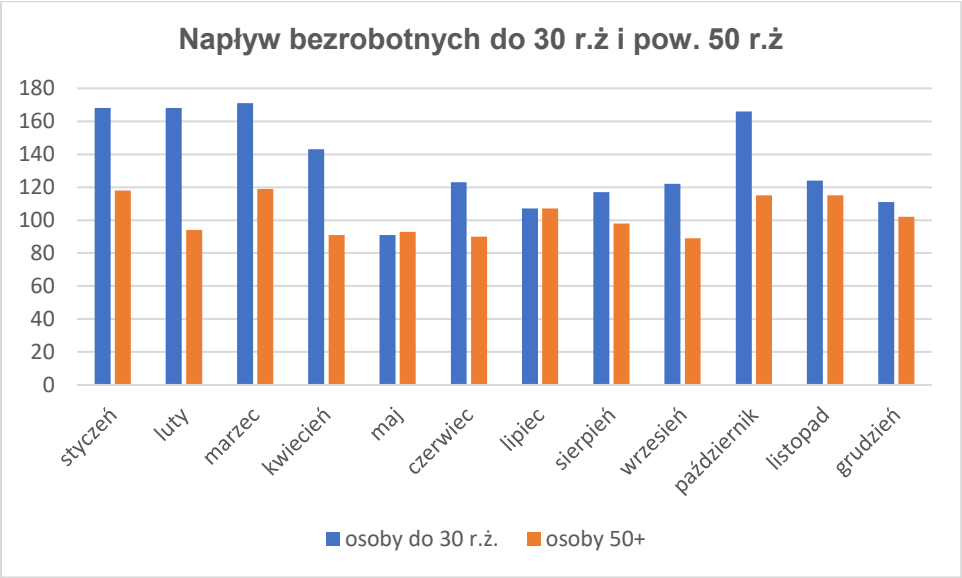
1. Istotny wpływ pory roku na sytuację młodych na rynku pracy. Wzrost bezrobocia na początku roku oraz jego spadek w okresie letnim sugeruje, że duża część młodych osób znajduje pracę tymczasową lub dorywczą, ale ma trudności z uzyskaniem stabilnego zatrudnienia.
2. Programy aktywizacyjne powinny być szczególnie intensyfikowane w pierwszym kwartale roku, kiedy liczba bezrobotnych młodych osób jest najwyższa. Warto rozważyć dodatkowe szkolenia zawodowe oraz wsparcie dla przedsiębiorców zatrudniających młode osoby, czy też organizację staży, które przyczyniają się do zdobycia praktycznego doświadczenia oraz rozwoju umiejętności.
3. Doradztwo zawodowe - trudności młodych osób z wejściem na rynek pracy mogą także wynikać z nietrafionych wyborów edukacyjnych. PUP w Gdyni od kilku lat dodatkowo realizuje działania na rzecz poradnictwa edukacyjno-zawodowego dla młodzieży szkolnej. W ramach programu Gdyńscy Doradcy Kariery uczniowie, a także ich rodzice mogą uzyskać indywidualną pomoc w wyborze dalszej ścieżki edukacyjnej i zawodowej

Dane wskazują, że wiele młodych osób funkcjonuje w systemie krótkoterminowych umów lub pracy dorywczej. Warto rozwijać politykę rynku pracy ukierunkowaną na zwiększenie dostępności stałego zatrudnienia oraz promowanie programów dla absolwentów i młodych specjalistów.

2.5 Dynamika bezrobocia rejestrowanego dla grup poniżej 30 roku życia i powyżej 50 roku życia.

Analizując dane dotyczące napływu bezrobotnych w dwóch grupach wiekowych – osób do 30 roku życia oraz osób powyżej 50 roku życia można zauważyć różnice i podobieństwa w dynamice bezrobocia dla tych grup.

Wykres 7. Napływ osób bezrobotnych będących w szczególnej sytuacji na rynku - do 30 r.ż. oraz powyżej 50 r.ż.



Podobieństwa między grupami:

1. Najwyższy napływ bezrobotnych na początku roku. W obu grupach początek roku (styczeń–marzec) charakteryzuje się wysokim napływem osób bezrobotnych. Jest to prawdopodobnie związane z zakończeniem umów czasowych po okresie świątecznym oraz z restrukturyzacjami w firmach. Młodsze osoby częściej kończą krótkoterminowe kontrakty lub porzucają pracę w poszukiwaniu lepszych warunków. Osoby 50+ mogą doświadczać trudności związanych z redukcją zatrudnienia, szczególnie w mniej stabilnych branżach.
2. Stabilizacja w środkowej części roku. Od maja do sierpnia liczba napływających bezrobotnych jest bardziej wyrównana w obu grupach, co sugeruje względny spokój na rynku pracy w tym okresie. Może to być związane z chwilowym zatrudnieniem, zwłaszcza dla młodszych osób w pracach dorywczych oraz mniejszą liczbą zwolnień przed okresem letnim.
3. Wzrost liczby bezrobotnych w październiku i listopadzie. Obie grupy doświadczają wzrostu liczby napływających bezrobotnych w październiku i listopadzie, co może być wynikiem zakończenia umów oraz restrukturyzacji firm pod koniec roku.

Różnice między grupami:

1. Większa dynamika w grupie młodszych osób. Młodsze osoby (do 30 roku życia) wykazują wyraźnie większą zmienność w napływie bezrobotnych. Najwyższy poziom w pierwszym kwartale roku oraz jesienią może wskazywać na większą rotację w zatrudnieniu, krótsze okresy pracy oraz częstsze zmiany zawodowe. W grupie 50+

dynamika jest bardziej wyrównana, co sugeruje mniejszą elastyczność na rynku pracy – osoby te rzadziej zmieniają pracę, ale jeśli tracą zatrudnienie, mają większe trudności z powrotem do aktywności zawodowej.

2. Napływ młodych bezrobotnych znacznie wyższy w większości miesięcy. W każdym miesiącu liczba rejestrujących się bezrobotnych do 30 roku życia jest wyraźnie większa niż w grupie 50+. Może to wynikać z większej skłonności do podejmowania ryzyka i eksperymentowania z różnymi formami zatrudnienia.
3. Relatywnie stabilna liczba bezrobotnych 50+. W porównaniu do grupy młodszej, osoby 50+ wykazują mniej dynamiczne zmiany w liczbie napływających bezrobotnych. Sugeruje to bardziej stabilną sytuację zawodową, ale także większe trudności w ponownym znalezieniu pracy po utracie zatrudnienia.

Wnioski:

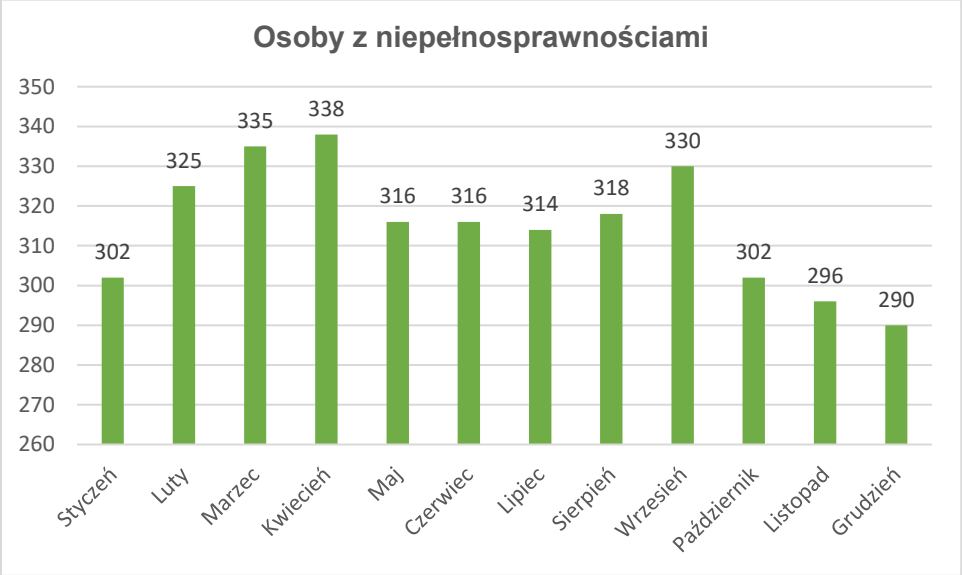
1. Młodsze osoby – warto oferować im bardziej elastyczne formy zatrudnienia, programy rozwojowe oraz możliwości awansu, by zmniejszyć rotację. Osoby do 30 roku życia powinny dążyć do stabilizacji zawodowej poprzez rozwijanie kompetencji i świadome planowanie ścieżki kariery.
2. Osoby 50+ – konieczne jest tworzenie programów aktywizacji zawodowej oraz szkoleń dostosowanych do ich kompetencji, by ułatwić im powrót na rynek pracy po utracie zatrudnienia. Osoby 50+ powinny inwestować w rozwój umiejętności cyfrowych i przekwalifikowanie, aby zwiększyć swoją atrakcyjność na rynku pracy.

Podsumowując, obie grupy mierzą się z różnymi wyzwaniami, ale także mają swoje unikalne atuty na rynku pracy. Kluczowe jest dostosowanie strategii zatrudnienia i wsparcia dla ich specyficznych potrzeb. Młodsze osoby powinny mieć dostęp do programów mentoringowych i staży, natomiast dla starszych pracowników istotne będą szkolenia adaptacyjne i wsparcie w procesie rekrutacyjnym.

2.6 Bezrobotni z niepełnosprawnościami.

Na koniec 2024 roku w rejestrze bezrobotnych pozostawało 290 osób z niepełnosprawnościami co stanowiło 10,2% ogółu. Należy podkreślić że to miesiąc z najniższą wartością, co może wynikać z dostępnych na rynku prac dorywczych w okresie zimowo świątecznym. W porównaniu do roku 2023 nastąpił spadek o 1,7% (grudzień 2023 r. – 295 osób). W lutym 2025 roku grupa ta reprezentowana była przez 299 osób – 9,6% ogółu bezrobotnych.

Wykres 8. Bezrobotni z niepełnosprawnościami zarejestrowani w PUP Gdynia w 2024 r.



Najniższe wartości odnotowano w grudniu (290 osób) i listopadzie (296 osób). Najwyższe wartości wystąpiły w kwietniu (338 osób) oraz we wrześniu (330 osób). Wzrost liczby zarejestrowanych osób następuje na początku roku (styczeń – kwiecień) oraz pod koniec trzeciego kwartału (wrzesień). Spadki występują pod koniec roku, co może wynikać m.in. z działań aktywizacyjnych realizowanych w ostatnim kwartale lub okresu wzmożonego zatrudnienia dorywczego. Potencjalnymi przyczynami zmian związanymi z wiosennym wzrostem (luty – kwiecień) mogą być kończące się umowy na czas określony. Z kolei spadek w listopadzie i grudniu wskazuje na zatrudnianie osób w ramach krótkoterminowych prac przed okresem świątecznym.

Obserwowany wzrost liczby osób bezrobotnych w pierwszym kwartale może sugerować konieczność intensyfikacji działań aktywizacyjnych w tym okresie oferując programy rozwojowe i doradcze chociażby poprzez zwiększenie liczby doradców pomagających osobom z niepełnosprawnościami znaleźć zatrudnienie dostosowane do ich możliwości. Osoby z niepełnosprawnościami potrzebują zarówno wsparcia w zdobyciu pracy, jak i długofalowej opieki zawodowej.

Tabela 5. Zarejestrowane osoby z niepełnosprawnościami w podziale na wiek, wykształcenie i czas pozostawania bez pracy.

		Stan na koniec 2024 r.
Liczba zarejestrowanych osób z niepełnosprawnościami ogółem		290
Wiek	18-24	12
	25-34	47
	35-44	49
	45-54	94
	55-59	56
	60 lat i więcej	32
Wykształcenie		
	Wyższe	67
	Policealne/średnie zawodowe/branżowe	70
	Średnie ogólnokształcące	43
	Zasadnicze zawodowe/branżowe	52
	Gimnazjalne/podstawowe i poniżej	58
Czas pozostawania bez pracy w m-c		
	Do 1	20
	1-3	53
	3-6	40
	6-12	56
	12-24	45
	Powyżej 24 m-c	76

Najwięcej osób z niepełnosprawnościami jest w wieku 45-54 (94 osoby), z wykształceniem policealnym/średnim zawodowym/branżowym (70), a najmniejszą grupę reprezentują osoby z wykształceniem średnim ogólnokształcącym (43 osoby). Najdłużej w rejestrze pośród tej grupy pozostają osoby długotrwale bezrobotne - 76 osób.

Cechy grupy osób z niepełnosprawnościami zarejestrowanych jako bezrobotne:

1. Ograniczona dostępność miejsc pracy – nie wszystkie firmy są przystosowane do zatrudniania osób z niepełnosprawnościami, zarówno pod względem infrastruktury, jak i organizacji pracy.
2. Bariery architektoniczne i transportowe – osoby z niepełnosprawnościami mogą mieć trudności z dotarciem do pracy ze względu na brak dostosowanego transportu publicznego lub niedostępność budynków i miejsc pracy.

3. Dyskryminacja na rynku pracy – mimo istniejących regulacji prawnych, osoby z niepełnosprawnościami mogą spotykać się z niechęcią pracodawców, którzy obawiają się np. dodatkowych kosztów dostosowania stanowiska pracy czy niższej wydajności pracownika.
4. Ograniczenia zdrowotne utrudniające pracę – niektóre osoby mają ograniczenia fizyczne lub psychiczne, które sprawiają, że nie mogą wykonywać wszystkich zawodów, co zawęża ich możliwości zatrudnienia.
5. Niedostosowanie kwalifikacji i możliwości do wymagań wskazanych w ofertach pracy - dostępne oferty pracy często nie odpowiadają ani wykształceniu, ani możliwościom zdrowotnym osób z niepełnosprawnościami, co prowadzi do trudności w znalezieniu odpowiedniego zatrudnienia.
6. Niska samoocena i brak wiary w zatrudnienie – długotrwałe pozostawanie bez pracy może prowadzić do obniżonej motywacji i poczucia wykluczenia społecznego, co negatywnie wpływa na aktywność zawodową.
7. Problemy z dostępem do edukacji i szkoleń – osoby z niepełnosprawnościami mogą mieć trudności w podnoszeniu kwalifikacji ze względu na bariery w dostępie do edukacji, kursów i szkoleń zawodowych.
8. Uzależnienie od rent i świadczeń – niektóre osoby obawiają się utraty świadczeń w przypadku podjęcia pracy, co może wpływać na ich decyzję o aktywizacji zawodowej.
9. Niższa mobilność zawodowa – osoby z niepełnosprawnościami często mają ograniczoną możliwość zmiany miejsca zamieszkania lub pracy, co zawęża ich dostęp do lepszych ofert zatrudnienia.
10. Rosnąca liczba inicjatyw wspierających zatrudnienie – mimo trudności, coraz więcej organizacji i pracodawców dostrzega potencjał osób z niepełnosprawnościami, a programy wsparcia (np. dofinansowanie do wynagrodzenia, fundusze na dostosowanie stanowiska pracy) zwiększają ich szanse na rynku pracy.

Największe bariery to stereotypy, brak dostosowanych miejsc pracy oraz skomplikowane procedury wsparcia. Kluczowe rozwiązania to edukacja pracodawców, uproszczenie biurokracji oraz elastyczne formy pracy.

Wnioski:

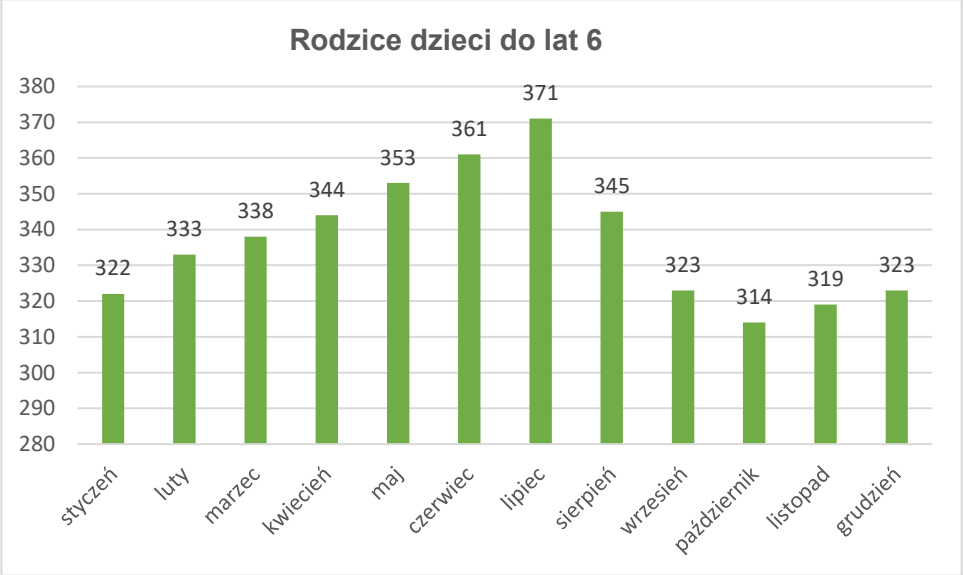
1. Konieczność monitorowania zmian: instytucje rynku pracy mogą lepiej dostosować programy aktywizacyjne i wsparcia zawodowego.
2. Zwiększenie inicjatyw aktywizacyjnych w kluczowych miesiącach: szczególnie na przełomie roku, kiedy rejestracja bezrobotnych rośnie.

Podsumowując, należy dostosować programy i szkolenia dla osób z niepełnosprawnościami oraz ułatwić pracodawcom nie tylko pozyskiwanie funduszy, ale też zwiększać świadomość korzyści płynących z zatrudnienia tych osób.

2.7. Rodzice dzieci do lat 6.

Na koniec 2024 roku w rejestrze bezrobotnych pozostawały 323 osoby – rodzice posiadający dziecko do 6 roku życia co stanowiło 11,3% ogółu. W porównaniu do roku 2023 nastąpił wzrost o 9,5% (grudzień 2023 r. – 295 osób). Na koniec lutego 2025 roku w rejestrze pozostawało 363 rodziców dzieci do lat 6, co stanowi 11,6% ogółu.

Wykres 9. Rodzice dzieci do lat 6 zarejestrowani w Powiatowym Urzędzie Pracy w Gdyni w 2024 r.



Najwyższa liczba bezrobotnych rodziców odnotowana została w lipcu (371 osób), co może być związane z okresem wakacyjnym, gdy trudniej zorganizować opiekę dla dziecka, przez co możliwości podjęcia pracy maleją. Najniższa liczba bezrobotnych miała miejsce w październiku (314 osób), co może wynikać z powrotu dzieci do placówek edukacyjnych, umożliwiającego rodzicom większą swobodę w poszukiwaniu pracy.

Tabela 6. Zarejestrowani rodzice dzieci do lat 6 w podziale na wiek, wykształcenie i czas pozostawania bez pracy.

		Stan na koniec 2024 r.
Liczba zarejestrowanych rodziców dzieci do lat 6 ogółem		323
Wiek	18-24	17
	25-34	136
	35-44	148
	45-54	21
Wykształcenie		
	Wyższe	125
	Policealne/średnie zawodowe/branżowe	62
	Średnie ogólnokształcące	53
	Zasadnicze zawodowe/branżowe	25
	Gimnazjalne/podstawowe i poniżej	58
Czas pozostawania bez pracy w m-c		
	Do 1	32
	1-3	78
	3-6	48
	6-12	79
	12-24	56
	Powyżej 24 m-c	30

Najliczniejszą grupą rodziców dzieci do lat 6 była grupa wiekowa 35-44 (148 osób) z wykształceniem wyższym (125 osób) pozostająca w rejestrze 6-12 m-cy (79 osób). Najmniej liczną to rodzice w wieku 18-24 (17) z wykształceniem zasadniczym zawodowym/branżowym (25) pozostający w rejestrze do miesiąca czasu (32 osoby).

Cechy grupy rodziców dzieci do lat 6 zarejestrowanych jako bezrobotni:

1. Ograniczona dyspozycyjność – rodzice małych dzieci często mają trudności z podjęciem pracy w pełnym wymiarze godzin ze względu na konieczność opieki nad dzieckiem, szczególnie gdy nie mają wsparcia w postaci żłobka, przedszkola lub bliskich.
2. Przerwa w doświadczeniu zawodowym – wielu rodziców, zwłaszcza matek, decyduje się na dłuższą przerwę zawodową po urodzeniu dziecka, co może skutkować utratą kontaktu z rynkiem pracy i trudnościami w powrocie do zatrudnienia.
3. Preferowanie elastycznych form zatrudnienia – rodzice dzieci do lat 6 często poszukują pracy z możliwością elastycznego grafiku, pracy zdalnej lub na część etatu, co może ograniczać dostępne oferty zatrudnienia.

4. Dyskryminacja ze strony pracodawców – niektórzy pracodawcy obawiają się, że rodzice małych dzieci będą częściej korzystać ze zwolnień lekarskich i urlopów na opiekę, co może utrudniać im znalezienie pracy.
5. Mniejsze możliwości udziału w szkoleniach i kursach – ze względu na obowiązki związane z opieką nad dzieckiem, rodzice mogą mieć trudności z uczestnictwem w szkoleniach zawodowych i podnoszeniem kwalifikacji.
6. Ryzyko uzależnienia od świadczeń socjalnych – dostęp do różnych form wsparcia (np. zasiłków, 800+, urlopów wychowawczych) może wpływać na decyzję o odroczeniu powrotu na rynek pracy, zwłaszcza jeśli oferowane wynagrodzenie byłoby niewiele wyższe niż świadczenia.
7. Silna motywacja do znalezienia stabilnego zatrudnienia – mimo trudności, wielu rodziców dąży do znalezienia pracy, która zapewni rodzinie bezpieczeństwo finansowe oraz możliwość pogodzenia życia zawodowego z rodzinnym.

Osoby bezrobotne z dziećmi do lat 6 znajdują się w szczególnej sytuacji, która wymaga zrozumienia i wsparcia ze strony instytucji społecznych i rynków pracy, aby umożliwić im powrót na rynek pracy w sposób zrównoważony i dostosowany do ich potrzeb.

Wnioski:

1. Tworzenie programów aktywizacji zawodowej, takich jak kursy doszkalające, wsparcie w zakładaniu działalności gospodarczej czy subsydiowane zatrudnienie w celu aktywizacji rodziców powracających na rynek.
2. Propagowanie wśród pracodawców elastycznych godzin pracy oraz zmniejszonego wymiaru etatu poprzez kampanie społeczne, współpracę z organizacjami promującymi prawa pracownicze czy programy pilotażowe

Podsumowując, sytuacja rodziców dzieci do lat 6 na rynku pracy w Gdyni i Sopocie jest zróżnicowana i uzależniona od pory roku. Największe trudności widoczne są w okresie wakacyjnym, natomiast jesienią ich sytuacja się poprawia. Wsparcie instytucji publicznych i elastyczność pracodawców mogą znacząco ułatwić im powrót do aktywności zawodowej.

3. Oferty pracy.

W 2024 roku do tut. Urzędu wpłynęło 1889 ofert pracy oferując 7222 miejsca pracy i aktywizacji zawodowej. Porównując, w 2023 roku łącznie zgłoszono 1918 ofert (7570 wolnych miejsc pracy). Nastąpił więc spadek ilości ofert o 1,5 punktu procentowego. Najmniejszy wpływ ofert pracy odnotowano w grudniu (113) a największy w maju (215). Można stwierdzić, że liczba ofert utrzymywała się na podobnym poziomie w większości roku, oscylując wokół 150–

180 ofert miesięcznie. Oznacza to, że rynek pracy nie przechodzi gwałtownych zmian strukturalnych, ale występują wahania.

Spadek liczby ofert pracy w urzędach wynika głównie ze zmian na rynku pracy – gdy gospodarka przechodzi przez okresy niepewności, pracodawcy przyjmują postawę wyczekującą i wstrzymują zatrudnianie nowych pracowników. Część pracodawców woli rekrutować samodzielnie, ponieważ zakładają, że kandydaci zgłaszający się przez urząd pracy nie są dostatecznie zmotywowani i nie spełnią ich oczekiwań

Rynek pracy Gdyni i Sopotu wskazuje największe zapotrzebowanie na pracowników w branżach: turystyka, gastronomia, hotelarstwo oraz logistyka. Liczba ofert wahała się w ciągu roku, co sugeruje, że wiele firm rekrutowało tylko w określonych okresach (np. przed sezonem letnim). Z kolei jesień i zima były najtrudniejszymi porami roku, co może być związane z ograniczonymi budżetami firm, które odkładają nowe zatrudnienia na 2025 rok.

Wnioski:

1. Rynek pracy w Gdyni i Sopocie nie przechodzi rewolucyjnych zmian, ale utrzymuje sezonowy charakter.
2. Lato to najlepszy czas na znalezienie pracy w regionie, zwłaszcza w branży turystycznej, hotelarskiej i gastronomicznej.
3. Konieczne jest dostosowanie polityki zatrudnienia do realiów rynku, np. poprzez zróżnicowanie form rekrutacji. PUP w Gdyni wychodzi z inicjatywą organizując giełdy pracy w swojej siedzibie lub w siedzibie pracodawców wspierając etapy naborów. Organizuje także kilka razy w roku targi pracy, które ułatwiają bezpośredni kontakt pracodawca-kandydat.

Podsumowując, rynek pracy w Gdyni i Sopocie wykazuje pewne wahania, ale ogólnie utrzymuje się na stabilnym poziomie. Kluczowe jest, aby zarówno pracownicy, jak i pracodawcy byli świadomi tych trendów i dostosowywali swoje działania do zmieniających się warunków na rynku. Tworzenie odpowiednich warunków do współpracy pomiędzy urzędem pracy a pracodawcami zdaje się być kluczowe by zwiększyć napływ ofert pracy.

Podsumowanie.

Rok 2024 upływa pod znakiem względnej stabilizacji na gdyńsko - sopockim rynku pracy, mimo wyzwań obserwowanych na poziomie krajowym i regionalnym. Stopa bezrobocia w Gdyni osiągnęła poziom 2,3%, co – pomimo lekkiego wzrostu względem lat poprzednich – nadal lokuje miasto wśród liderów województwa pomorskiego, gdzie średnia stopa bezrobocia wynosi 4,6%. Gdynia i Sopot konsekwentnie utrzymują swoją pozycję jako jeden z najsilniejszych lokalnych rynków pracy w regionie.

Współczesny rynek pracy charakteryzuje się dynamicznością, wymagającą od instytucji rynku pracy elastyczności. Główne wyzwanie, z którym zmaga się obecnie zarówno Urząd Pracy, jak i pracodawcy, to dopasowanie kompetencji kandydatów do rzeczywistych potrzeb. Coraz częściej spotykamy się z tzw. "paradoksem wysokich kwalifikacji" – sytuacją, w której osoby z wyższym wykształceniem oraz dużym doświadczeniem zawodowym pozostają bez pracy, ponieważ ich umiejętności nie są zgodne z aktualnymi oczekiwaniami rynku.

W 2024 roku obserwujemy rosnącą mobilność zawodową oraz skłonność do przekwalifikowania się. Motywacją są nie tylko zmiany technologiczne i automatyzacja pracy, ale także inflacja i wzrost kosztów życia, które wymuszają na pracownikach poszukiwanie lepiej płatnych i bardziej stabilnych form zatrudnienia. Coraz więcej kandydatów świadomie inwestuje w kursy, szkolenia oraz zdobywanie certyfikatów, a kompetencje cyfrowe stają się nowym standardem.

Rynek pracy nadal pozostaje rynkiem pracownika. Kandydaci coraz częściej oczekują:

- stabilnych umów o pracę, najlepiej na czas nieokreślony,
- elastycznych warunków zatrudnienia, w tym pracy zdalnej lub hybrydowej,
- atrakcyjnych pakietów benefitów pozapłacowych.

Pracodawcy, którzy nie są w stanie dostosować się do tych oczekiwań, mają coraz większe trudności z pozyskaniem i utrzymaniem wykwalifikowanych pracowników. Rosnąca rotacja kadry i konieczność wdrażania nowych pracowników to wyzwania, które wpływają nie tylko na koszty operacyjne firm, ale też na jakość świadczonych usług.

Ważnym, często niedostrzeganym zasobem są osoby długotrwale bezrobotne oraz te, które deklarują chęć założenia działalności gospodarczej. To niewykorzystany potencjał, który – przy odpowiednim wsparciu – może zasilić lokalną gospodarkę. Instrumenty takie jak, dotacje na podjęcie działalności gospodarczej, szkolenia z przedsiębiorczości i zarządzania firmą oraz indywidualne doradztwo zawodowe i mentoring, są kluczowe w tworzeniu nowych, lokalnych miejsc pracy i wzmacnianiu mikroprzedsiębiorczości.

Nie można także pominąć szczególnej grupy, jaką stanowią rodzice wracający na rynek pracy, w tym zwłaszcza po urlopach wychowawczych. Wymagają oni wsparcia w zakresie przekwalifikowania zawodowego, zdobywania nowych kwalifikacji oraz elastycznych rozwiązań umożliwiających łączenie życia zawodowego z rodzinnym. Programy stażowe i dopasowane oferty szkoleń są w ich przypadku nie tylko formą pomocy, ale też inwestycją w kapitał społeczny miasta.

Rynek pracy w 2024 roku, mimo niewielkich wahań, wykazuje silne fundamenty. Niemniej jednak, utrzymanie tej pozytywnej tendencji wymaga:

- dalszego monitorowania lokalnych trendów zatrudnienia,
- aktywnej współpracy PUP z przedsiębiorcami i sektorem edukacyjnym,

- inwestycji w nowoczesne narzędzia aktywizacji zawodowej.

Zarówno pracodawcy, jak i instytucje publiczne muszą przyjąć strategię elastycznego zarządzania talentami, opartą na realnym zapotrzebowaniu kompetencyjnym i prognozach rozwoju branż. Tylko w ten sposób możliwe będzie efektywne połączenie potrzeb rynku z możliwościami bezrobotnych.