



**SAMORZĄD WOJEWÓDZTWA
WIELKOPOLSKIEGO**

**WOJEWÓDZKI URZĄD PRACY
W POZNANIU**

**Ocena sytuacji na wielkopolskim rynku pracy
i realizacji zadań w zakresie polityki rynku pracy
w 2019 roku**

Poznań, marzec 2020 r.

Wojewódzki Urząd Pracy w Poznaniu

ul. Szyperska 14

61-754 Poznań

tel. 61 846 38 19

e-mail: wup@wup.poznan.pl

wuppoznan.praca.gov.pl

ISSN 1730-7392



Szanowni Państwo,

Samorząd Województwa Wielkopolskiego po raz kolejny dokonał rocznej oceny sytuacji na wielkopolskim rynku pracy i realizacji zadań w zakresie polityki rynku pracy.

Utrzymująca się od kilku lat stabilna sytuacja gospodarcza regionu, ma swoje odzwierciedlenie również w obszarze zatrudnienia, którego wskaźnik w III kwartale 2019 roku wyniósł 78,9% wobec 78,4% w III kwartale roku ubiegłego (w odniesieniu do osób w wieku 18-64 lat). Wielkopolska nadal pozostaje województwem o najniższym wskaźniku bezrobocia 2,8% (stan na grudzień 2019 r.), dla którego większym wyzwaniem jest obecnie utrzymujący się deficyt rąk do pracy. Niniejsza analiza wskazuje równocześnie na możliwe do zagospodarowania rezerwy tworzone przez osoby bierne zawodowo i przedwcześnie odchodzące z rynku pracy.

Wnioski z Oceny sytuacji na wielkopolskim rynku pracy wskazują na potrzebę stałego działania w obszarze aktywizacji zawodowej wszystkich grup wykluczonych z zatrudnienia. W planach na rok 2020 uwzględniono liczne działania na rzecz zwiększenia potencjału kadrowego Wielkopolski, zarówno poprzez przeciwdziałanie bezrobociu, jak również w obszarze kształcenia ustawicznego pracowników i doradztwa zawodowego. Inicjatywy te będą możliwe przy wykorzystaniu dostępnych środków Funduszu Pracy i Krajowego Funduszu Szkoleniowego. Ponadto zmierzając do zrównoważonego rozwoju naszego regionu, podejmowane będą działania na rzecz włączenia społecznego i zawodowego osób i grup posiadających szczególne trudności na rynku pracy dla których dedykowane są środki z Europejskiego Funduszu Społecznego.

Zapraszam do zapoznania się z prezentowaną publikacją i wykorzystania zawartych w niej informacji w działaniach na rzecz dalszego rozwoju naszego regionu.

*Wojciech Jankowiak
Wicemarszałek Województwa Wielkopolskiego*

Poznań, marzec 2020 r.

Spis treści

RYNEK PRACY W WOJEWÓDZTWIE WIELKOPOLSKIM	1
<i>UWARUNKOWANIA DEMOGRAFICZNE</i>	3
<i>ANALIZA AKTYWNOŚCI EKONOMICZNEJ LUDNOŚCI (BAEL)</i>	4
<i>POZIOM I STOPA BEZROBOCIA ORAZ ZMIANY W STANIE I STRUKTURZE BEZROBOCIA</i>	5
<i>PRACODAWCY</i>	11
<i>PRACUJĄCY I PRZECIĘTNE ZATRUDNIENIE W SEKTORZE PRZEDSIĘBIORSTW</i>	12
<i>OFERTY PRACY W POWIATOWYCH URZĘDACH PRACY</i>	13
<i>ZAWODY DEFICYTOWE I NADWYŻKOWE W WIELKOPOLSCE - BAROMETR ZAWODÓW</i>	16
<i>MIGRACJE ZAROBKOWE</i>	18
<i>CUDZOZIEMCY NA WIELKOPOLSKIM RYNKU PRACY</i>	19
<i>AGENCJE ZATRUDNIENIA</i>	22
<i>GRUPOWE ZWOLNIENIA PRACOWNIKÓW</i>	23
<i>WPŁYW EDUKACJI NA RYNEK PRACY</i>	24
Działania w zakresie aktywizacji zawodowej, promocji zatrudnienia i łagodzenia skutków bezrobocia oraz ich finansowanie	26
<i>AKTYWIZACJA ZAWODOWA BEZROBOTNYCH</i>	27
<i>PORADNICTWO ZAWODOWE</i>	29
<i>FUNDUSZ PRACY W 2019 ROKU</i>	31
<i>WYDATKI FUNDUSZU PRACY W 2019 ROKU</i>	32
<i>PROGRAMY RZĄDOWE FINANSOWANE Z REZERWY FUNDUSZU PRACY</i>	34
<i>WOJEWÓDZKI PROGRAM WSPÓŁPRACY POWIATOWYCH URZĘDÓW PRACY Z OŚRODKAMI POMOCY SPOŁECZNEJ NA RZECZ OSÓB DŁUGOTRWALE BEZROBOTNYCH RAZEM SKUTECZNIEJ BIS</i>	35
<i>PROJEKTY WSPÓŁFINANSOWANE Z EUROPEJSKIEGO FUNDUSZU SPOŁECZNEGO</i>	36
<i>EFEKTYWNOŚĆ ZATRUDNIENIOWA I KOSZTOWA</i>	43
<i>KRAJOWY FUNDUSZ SZKOLENIOWY (KFS)</i>	47

Inne zadania realizowane przez Wojewódzki Urząd Pracy w Poznaniu oraz współpraca w ramach regionalnej polityki rynku pracy	48
<i>PLAN DZIAŁAŃ NA RZECZ ZATRUDNIENIA W WOJEWÓDZTWIE WIELKOPOLSKIM NA 2019 ROK</i>	<i>48</i>
<i>BADANIA, OPRACOWANIA I RAPORTY REALIZOWANE PRZEZ WOJEWÓDZKI URZĄD PRACY W POZNANIU</i>	<i>49</i>
<i>WOJEWÓDZKA RADA RYNKU PRACY</i>	<i>51</i>
<i>PROMOCJA I WSPARCIE RZEMIOSŁA</i>	<i>52</i>
<i>PARTNERSTWO NA RZECZ ROZWOJU WIELKOPOLSKIEGO RYNKU PRACY</i>	<i>53</i>
PODSUMOWANIE	55

RYNEK PRACY W WOJEWÓDZTWIE WIELKOPOLSKIM

Wielkopolska od wielu lat jest regionem o najniższej stopie bezrobocia rejestrowanego w kraju. Charakteryzuje się również korzystnym położeniem geograficznym, zapleczem logistycznym i dobrymi ośrodkami akademickimi. Dodatkowo rosnące wynagrodzenia brutto i rosnąca liczba pracujących świadczą o korzystnej sytuacji na rynku pracy. Niemniej tak duży i dynamicznie zmieniający się rynek pracy nie może funkcjonować bezproblemowo. Do podstawowych wyzwań rynku pracy w Wielkopolsce należą:

- zróżnicowanie regionalnego rynku pracy,
- braki kadrowe,
- starzenie się społeczeństwa i niekorzystne zjawiska demograficzne,
- niewykorzystane zasoby pracy, np. ludzie młodzi, kobiety opiekujące się członkami rodziny lub osoby z niepełnosprawnościami,
- jakość oferowanego zatrudnienia wobec wzrostu wymagań pracowników i tworzenie atrakcyjnych miejsc pracy,
- przygotowanie zawodowe pracowników i dostosowanie kadr do potrzeb rynku,
- otwarcie rynku pracy na migrantów,
- postęp techniczny (IV rewolucja przemysłowa) i zmiany wynikające z zakresu rozwoju technologii, automatyzacji i cyfryzacji oraz wykorzystania sztucznej inteligencji.

Wielkopolska pozostaje regionem o najniższej stopie bezrobocia w kraju. Choć nadal utrzymuje się zróżnicowanie poziomu bezrobocia w wielkopolskich powiatach, to problemem stało się pozyskiwanie osób chętnych do pracy. Zwiększające się zapotrzebowanie na kadry oraz deficyty pracowników, zwłaszcza w zawodach z branży budowlanej, transporcie i przetwórstwie, są przeszkodą dla pracodawców na lokalnych



rynkach pracy. Tym samym, wyzwaniem pozostaje dostosowywanie oferty kształcenia do potrzeb pracodawców oraz aktywizowanie niewykorzystanego potencjału ludzkiego.

Sytuacja na rynku pracy związana jest również z kryzysem demograficznym. Starzenie się społeczeństwa Wielkopolski powoduje m.in. zmniejszanie się zasobów pracowniczych (pokolenia wyżu przechodzą w wiek poprodukcyjny, przy braku napływu młodych pracowników), deficytowość niektórych zawodów wynikającą z braku kształcenia się w nich nowej kadry, utratę wiedzy i doświadczenia odchodzących, starszych pracowników. Wszystko to wskazuje na potrzebę intensyfikacji działań na rzecz utrzymania aktywności zawodowej osób 60+ i zapobiegania marginalizacji osób starszych.

Duża rotacja, bądź brak pracowników przyczyniły się do tego, iż pracodawcy zmienili metody i kanały rekrutacji oraz oferują atrakcyjne warunki zatrudnienia w celu przyciągnięcia kandydatów. Powinni także wprowadzać rozwiązania zapobiegające utracie doświadczonych i fachowych specjalistów. Remedium na braki kadrowe stało się zatrudnianie migrantów spoza UE, przy czym rywalizacja o pracowników-cudzoziemców jest coraz silniejsza. Pewną pomocą dla pracodawców w niektórych dziedzinach, np. przemyśle byłaby automatyzacja, jednak tempo jej wprowadzania jest zbyt wolne, aby to rozwiązanie mogło wypełnić luki kadrowe. Niemniej, nowoczesne rozwiązania technologiczne coraz częściej będą wpływać na pracę ludzi, z jednej strony zastępując ją lub usprawniając, z drugiej generować będą nowe specjalizacje wymagające odpowiednio przygotowanych kadr.

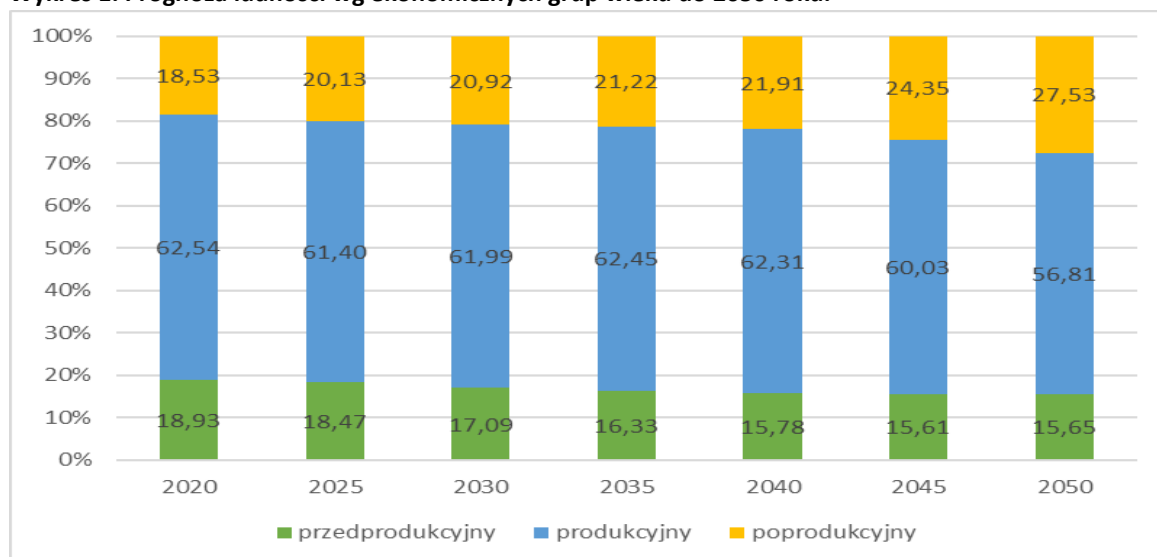
Wskazane trendy i problemy dla wielkopolskiego rynku pracy są odzwierciedleniem zjawisk występujących w kraju i na świecie, jednak w każdym regionie przyjmują one specyficzny charakter, uzależniony między innymi od uwarunkowań gospodarczych, struktury demograficznej, dostępnej infrastruktury społecznej. Przeciwdziałanie występującym problemom i dostosowanie do wyzwań wymaga dobrej znajomości samych zjawisk, ale także zasobów dostępnych na rynku.

W Wielkopolsce zamieszkuje ok. 9% ludności kraju, tj. 3.495,5 tys. osób. Na przestrzeni ostatnich lat liczba ludności Wielkopolski systematycznie rosła, co można tłumaczyć względnie korzystną sytuacją w zakresie przyrostu naturalnego, który, w przeciwieństwie do ogólnej sytuacji w kraju, od wielu lat przyjmuje wartości dodatnie. Tendencja ta utrzymała się również w 2019 roku, w którym odnotowano wzrost liczby ludności (o 4,9 tys. osób). Struktura płci mieszkańców regionu nie zmienia się, wynosząc 48,7% mężczyzn oraz 51,3% kobiet. Na uwagę zasługuje fakt, iż trend wzrostowy obserwowany w Wielkopolsce od kilku lat, nie jest tożsamy z ogólnokrajowym. Podkreślenia wymaga również to, że sytuacja demograficzna w poszczególnych subregionach różni się. W subregionach pilskim, kaliskim i konińskim odnotowuje się malejącą liczbę ludności, podczas gdy w subregionie poznańskim oraz leszczyńskim zauważalny jest jej wzrost.

Mimo wzrostu ludności w Wielkopolsce zauważalny jest stale pogłębiający się proces starzenia społeczeństwa. Odzwierciedleniem tego zjawiska są pogarszające się z roku na rok wskaźniki obciążenia demograficznego. Niekorzystne trendy demograficzne są wyzwaniem zarówno w sferze ekonomicznej, jak również zdrowotnej i socjalnej. Z punktu widzenia wpływu czynników demograficznych na rynek pracy, najistotniejszą rolę odgrywa zmniejszenie udziału ludności w wieku aktywności zawodowej (kobiety 18-59 lat, mężczyźni 18-64 lata), skutkujące spadkiem podaży pracy.

Prognozy demograficzne do końca 2050 roku przewidują dla województwa wielkopolskiego zmniejszenie liczby ludności o ok. 6%, co w stosunku do innych województw w kraju nie uplasuje nas na słabej pozycji. Mimo to, natężenie niekorzystnych zjawisk spowoduje, że w Wielkopolsce udział populacji w wieku przedprodukcyjnym spadnie, z aktualnie 19% do ok. 15%, odsetek osób w wieku aktywności zawodowej wyniesie ok. 56% (obecnie ok. 60%), natomiast udział osób w wieku emerytalnym wzrośnie do ok. 27% (z 20%).

Wykres 1. Prognoza ludności wg ekonomicznych grup wieku do 2050 roku.



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS.

Proces starzenia się społeczeństwa, który będzie przebiegał w kolejnych latach, spowoduje dalsze kurczenie się zasobów pracy. Ich zwiększenie staje się zatem jednym z głównych zadań publicznych służb zatrudnienia. Konieczne jest stymulowanie aktywności zawodowej mieszkańców, a więc przywrócenie na rynek pracy osób, które z różnych przyczyn popadły w stan bierności zawodowej i jako takie nie są rejestrowane w ewidencji urzędów pracy ani jako bezrobotne, ani jako poszukujące pracy. Proces ten będzie jednak wymagał dokładnego, indywidualnego rozpoznania powodów bierności, a następnie stworzenia precyzyjnie adresowanych zachęt dostosowanych do konkretnych barier napotykanymi przez osoby nieaktywne.

ANALIZA AKTYWNOŚCI EKONOMICZNEJ LUDNOŚCI (BAEL)

Badanie aktywności ekonomicznej (BAEL) w III kwartale 2019 roku w województwie wielkopolskim wskazuje na nieznaczne pogorszenie wskaźników odzwierciedlających strukturę ludności w wieku powyżej lat 15, w podziale na biernych zawodowo, pracujących oraz bezrobotnych.

W skali roku, wraz ze wzrostem ludności powyżej 15 lat, zwiększyła się liczebność i udział biernych zawodowo oraz bezrobotnych, a jednocześnie odnotowano spadek udziału pracujących. Ma to związek z przyrostem liczby osób w wieku poprodukcyjnym, głównie emerytalnym.

Zbiorowość biernych zawodowo w III kwartale 2019 roku stanowiła 40,2% ogółu ludności powyżej 15 roku życia. W grupie tej przeważają kobiety (62,2% biernych) oraz osoby

w wieku 55 lat i więcej (66,2% grupy). W skali roku zaobserwowano spadek w grupie mężczyzn oraz mieszkańców wsi. Bierni zawodowo, jako główne przyczyny bierności wskazywali: emeryturę (54%), a w dalszej kolejności naukę i uzupełnianie kwalifikacji zawodowych oraz chorobę i niepełnosprawność (odpowiednio 16,2% i 14,6%).

Wielkopolska na tle kraju – pod względem aktywności zawodowej – plasuje się na pierwszych pozycjach. Wskaźnik zatrudnienia osób w wieku produkcyjnym 18 -64 lat w Wielkopolsce na koniec III kwartału 2019r. wynosi 78,9 % i jest wyższy o 3,6 p.p dla kraju, który wynosi 75,3 %.

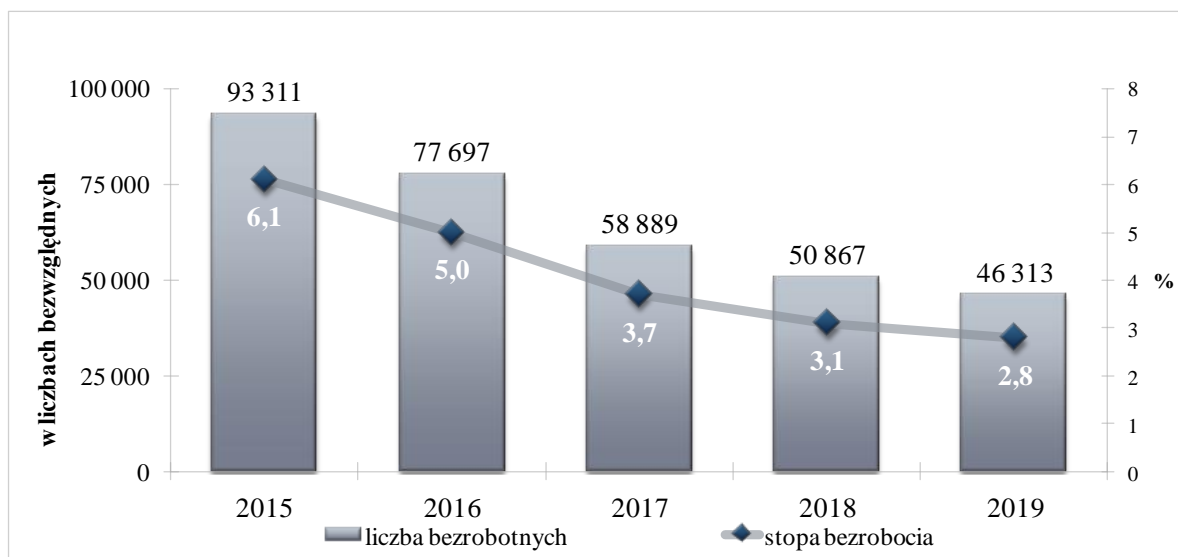
Najwyższe wartości obu wskaźników są charakterystyczne dla populacji mężczyzn oraz ludności z wykształceniem wyższym, policealnym, średnim zawodowym. Wysoki poziom wykształcenia oraz kwalifikacji zawodowych skutkuje wyższą aktywnością zawodową ludności i jej zatrudnieniem, o czym świadczą np. niższe wartości wskaźników charakterystyczne dla ludności z wykształceniem średnim ogólnokształcącym czy najniższe wartości obu parametrów wśród ludności najslabiej wykształconej.

Powyższa analiza wskazuje na spore zasoby biernych zawodowo i konieczność podejmowania działań na rzecz utrzymania aktywności zawodowej osób przede wszystkim 60+ (główny powód, który wskazywali bierni zawodowo, to emerytura). Liczba seniorów wciąż bowiem rośnie, a osoby starsze znacznie dłużej pozostają w dobrej kondycji zdrowotnej. Zatrzymanie ich na rynku pracy mogłoby przynieść gospodarce wymierne korzyści. Dlatego też publiczne służby zatrudnienia powinny wspierać pracodawców adekwatną ofertą aktywizacji zawodowej osób starszych, zaś pracodawcy powinni zainwestować w odpowiednie przygotowanie miejsc pracy dla seniorów. Elastyczne godziny pracy, dostosowane formy zatrudnienia dla osób starszych, a przede wszystkim szkolenia, które umożliwią odnalezienie się we współczesnym świecie cyfryzacji, nowoczesnych technologii czy też automatyzacji.

POZIOM I STOPA BEZROBOCIA ORAZ ZMIANY W STANIE I STRUKTURZE BEZROBOCIA

W ostatnich latach obserwujemy w kraju systematyczny spadek podstawowych wielkości opisujących poziom i natężenie bezrobocia, a województwo wielkopolskie nie odbiega od krajowych trendów w tym zakresie.

Wykres 2. Liczba zarejestrowanych bezrobotnych i stopa bezrobocia w Wielkopolsce w latach 2015-2019



Rok 2019 był kolejnym, w którym w wielkopolskich urzędach pracy zarejestrowało się mniej osób bezrobotnych niż się wyrejestrowało (o 4,5 tys.), co w efekcie kolejny raz przełożyło się na zmniejszenie liczby osób bezrobotnych w rejestrach urzędów pracy.

W ewidencji powiatowych urzędów pracy na koniec roku było 46 313 osób bezrobotnych, o 4 554 osoby (9%) mniej niż w roku poprzednim. Liczba bezrobotnych spadła również w subregionach i w większości powiatów (największy procentowy spadek zanotowano w powiatach gnieźnieńskim i wągrowieckim), natomiast w sześciu z nich wzrosła, przy czym najbardziej w powiatach wolsztyńskim, pleszewskim i średzkim.

Zarówno zmniejszenie się liczby osób bezrobotnych, jak i wzrost poziomu zatrudnienia, znalazły odzwierciedlenie w poziomie stopy bezrobocia dla województwa wielkopolskiego, która na koniec grudnia 2019 roku, w stosunku do analogicznego okresu 2018 roku, zmalała o 0,4 p.p. i wynosiła 2,8%, co kolejny rok plasuje województwo wielkopolskie na pierwszym miejscu wśród wszystkich województw w kraju. Podkreślenia wymaga fakt, że wskaźnik bezrobocia był niższy od wskaźnika krajowego o 2,4 p.p., natomiast w stosunku do województwa warmińsko – mazurskiego o najwyższej stopie bezrobocia w kraju aż o 6,2 p.p.

Stopa bezrobocia spadła w każdym z pięciu subregionów i w przeważającej liczbie powiatów, jedynie w czterech powiatach wzrosła. Dla pięciu powiatów: konińskiego, chodzieskiego, słupeckiego, średzkiego i złotowskiego była wyższa niż stopa bezrobocia dla kraju, a w połowie powiatów wyższa niż dla województwa wielkopolskiego.

Tabela 1. Stopa bezrobocia w powiatach województwa wielkopolskiego w latach 2018- 2019

Lp.	Powiaty	XII 2019	XII 2018	Wzrost/spadek 2019 -2018
1	poznański	1,1	1,2	-0,1
2	kępiński	1,6	1,8	-0,2
3	wolsztyński	1,6	1,4	0,2
4	śremski	1,9	1,9	0,0
5	nowotomyski	2,0	2,0	0,0
6	kaliski	2,3	2,5	-0,2
7	szamotulski	2,5	3,1	-0,6
8	ostrowski	2,6	2,8	-0,2
9	kościański	2,7	3,0	-0,3
10	obornicki	2,7	3,3	-0,6
11	leszczyński	2,9	3,3	-0,4
12	krotoszyński	2,9	3,3	-0,4
13	wrzesiński	3,1	3,2	-0,1
14	grodziski	3,2	3,9	-0,7
15	gnieźnieński	3,5	4,6	-1,1
16	jarociński	3,7	3,8	-0,1
17	turecki	3,7	4,4	-0,7
18	rawicki	3,8	4,0	-0,2
19	pleszewski	3,9	3,6	0,3
20	kolski	4,0	4,4	-0,4
21	ostrzeszowski	4,0	4,3	-0,3
22	czarnkowsko trzcianecki	4,3	4,5	-0,2
23	międzychodzki	4,3	4,6	-0,3
24	pilski	4,3	4,5	-0,2
25	wągrowiecki	4,5	5,7	-1,2
26	gostyński	4,9	5,4	-0,5
27	złotowski	5,7	6,9	-1,2
28	średzki	6,3	5,8	0,5
29	słupecki	6,8	7,7	-0,9

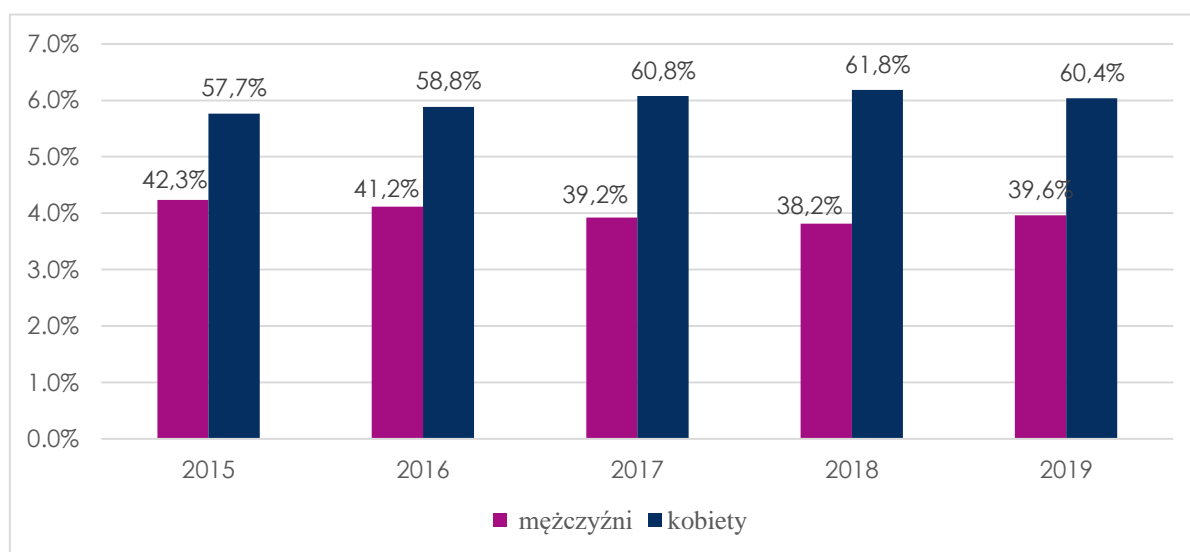
30	chodzieski	7,0	6,8	0,2
31	koniński	7,2	7,7	-0,5
województwo		2,8	3,2	-0,4
subregion poznański		1,8	2,0	-0,2
subregion kaliski		2,8	3,0	-0,2
subregion leszczyński		3,2	3,4	-0,3
subregion pilski		4,9	5,4	-0,5
subregion koniński		5,8	6,4	-0,6

Analiza podstawowych wskaźników pokazuje, że w Wielkopolsce nie ma obecnie problemów związanych z bezrobociem. W zamian pojawiły się wyzwania związane z pełnym zatrudnieniem.

W sytuacji, gdy zapotrzebowanie na pracowników jest coraz większe, szczególnie ważne staje się, by działania urzędów pracy poprzedzone były rzetelną analizą struktury osób bezrobotnych znajdujących się w rejestrach, co pozwoli na planowanie i realizację działań adekwatnych do potrzeb poszczególnych grup, pozwalających w rezultacie na dokonywanie skutecznych przesunięć zasobów pracy z bezrobocia do zatrudnienia.

Analiza struktury bezrobocia wg płci pokazuje, że w 2019 roku kobiety stanowiły 60,4% ogółu osób bezrobotnych w województwie wielkopolskim (27 986 osób) i jest to wysoki poziom na tle kraju (55,3%). W porównaniu z rokiem poprzednim, ich udział w rejestrach urzędów pracy, spadł o 1,4 p. p., co może być oznaką zatrzymania się dotychczasowego trendu.

Wykres 3. Struktura bezrobotnych wg płci w latach 2015-2019



We wszystkich subregionach Wielkopolski, jak w wielu innych regionach Polski, wyższy wskaźnik bezrobocia odnotowywany jest w grupie kobiet. Związane jest to z wciąż niewystarczającą liczbą miejsc w placówkach opieki nad dziećmi do lat 3 i niższymi wynagrodzeniami kobiet. Kobiety mają trudności z ponownym podjęciem zatrudnienia po okresie funkcjonowania poza rynkiem pracy i dlatego mogą dominować w rejestrach urzędów pracy.

Kobiety przeważały w rejestrach wszystkich powiatowych urzędów pracy Wielkopolski. Ich udział w ogólnej liczbie osób bezrobotnych był jednak zróżnicowany - od 53,2% w powiecie czarnkowsko-trzcianeckim do 68,1% w powiecie międzychodzkiem. Dominowały w wielu kategoriach osób bezrobotnych, co prowadziło do nakładania się cech sprzyjających trudnościom w pozyskaniu przez nie zatrudnienia.

W urzędach pracy Wielkopolski zarejestrowanych było 22 195 bezrobotnych mieszkańców wsi. Stanowili oni 47,9% ogółu bezrobotnych. Udział tej grupy w rejestrach urzędów pracy, w porównaniu z latami poprzednimi, pozostaje na podobnym poziomie. Subregion poznański zamieszkuje zaledwie 39,5% ludności wiejskiej (co jest zdecydowanie zrozumiałe biorąc pod uwagę dużą aglomerację poznańską), zaś w subregionie konińskim blisko 60% bezrobotnych to mieszkańcy wsi. Pozostałe subregiony zasadniczo nie odbiegają od poziomu, który charakteryzuje całe województwo.

Prawo do zasiłku posiadała, co piąta osoba bezrobotna, tj. 9 081 osób. Wielkości te w roku poprzednim kształtowały się na podobnym poziomie.

W strukturze bezrobocia wg wieku udział bezrobotnych od 18 do 34 roku życia wynosił 42,2% na koniec 2019 roku, natomiast udział starszych grup wiekowych (od 55 do 64 roku życia) 17,3%.

W 2019 roku, podobnie jak w latach poprzednich, wśród bezrobotnych przeważały osoby z wykształceniem niższym niż średnie (53,6%). Wykształcenie zawodowe posiadało 28,7% osób bezrobotnych, wykształcenie gimnazjalne i poniżej 24,9%, a policealne i średnie zawodowe 21,8%.

W ostatnich latach obserwuje się niewielki, ale systematyczny wzrost udziału w rejestrach osób bezrobotnych posiadających co najmniej średnie wykształcenie. Uwagę zwraca zwłaszcza obecność coraz większej liczby osób z wykształceniem wyższym w ewidencji urzędów pracy, co jest wynikiem wzrostu poziomu wykształcenia w społeczeństwie, gdyż coraz większy odsetek osób posiada wykształcenie wyższe. Może to również świadczyć o niedostatecznym uwzględnianiu, przez osoby podejmujące naukę, zapotrzebowania rynku pracy na poszczególne zawody. Rezultatem tego jest obserwowany obecnie na rynku pracy brak pracowników o wysokich

kwalifikacjach technicznych przy równoczesnych nadwyżkach absolwentów kierunków humanistycznych.

Co druga osoba bezrobotna zasila rejestry wielkopolskich urzędów pracy nie dłużej niż pół roku (56,6%), równocześnie co czwarta osoba bezrobotna pozostaje w nich ponad rok, a co siódma powyżej dwóch lat.

Co dziesiąty przedstawiciel analizowanej zbiorowości nie posiada stażu pracy, a co drugi (42,5%) posiada staż pracy nie przekraczający 5 lat.

Wśród osób bezrobotnych niezmiennie dominują osoby z zawodem sprzedawcy, który w latach 2015 - 2016 posiadała co dziewiąta, a w 2017 - 2019 roku, co ósma osoba bezrobotna. Sytuacja ta jest efektem uzyskania doświadczenia zawodowego w zawodzie sprzedawcy przez wiele osób nieposiadających formalnego kształcenia w tym zawodzie. Specyfika pracy w tej profesji nie wymaga kosztownego przyuczenia osób nieposiadających wykształcenia i doświadczenia. Podjęcie pracy na stanowisku sprzedawcy ułatwia także wysoka, od lat notowana fluktuacja kadr, której główną przyczyną wydaje się być poziom wynagrodzenia nieadekwatny do zakresu obowiązków.

W 2019 r. osoby niepełnosprawne stanowiły 8,5% ogólnej liczby osób bezrobotnych zarejestrowanych w urzędach pracy Wielkopolski. W ciągu ostatnich lat obserwuje się niewielki, ale systematyczny wzrost tego wskaźnika. Osoby niepełnosprawne, w porównaniu z osobami pełnosprawnymi, znajdują się w gorszej pozycji ze względu na stopień i rodzaj niepełnosprawności. Dla wielu przedstawicieli tej grupy praca stanowi kwestię priorytetową, bo daje możliwość szerszego uczestnictwa w życiu społecznym, co w konsekwencji wpływa na wzrost ich samooceny. Wyzywaniem dla wielkopolskich służb zatrudnienia jest aktywizacja tej grupy, przy jednocześnie jak największym wykorzystaniu do tego celu środków z Państwowego Funduszu Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych (PFRON).

Osoby bezrobotne posiadające, co najmniej jedno dziecko w wieku do 6 lat lub co najmniej jedno dziecko niepełnosprawne do 18 roku życia i sprawujące nad nimi opiekę, to najczęściej kobiety (89,4%). Pomimo posiadania lepszego od mężczyzn wykształcenia, z powodu ograniczonej dyspozycyjności, często dotyka je długotrwałe bezrobocie.

W urzędach pracy województwa wielkopolskiego rejestrują się podopieczni ośrodków pomocy społecznej, często bez wykształcenia minimum zawodowego, obarczeni tzw. wyczoną bezradnością, którzy nie mogli (albo nie chcieli) znaleźć pracy, w związku, z czym zgłosili się po świadczenia do OPS.

Analiza struktury bezrobocia w Wielkopolsce pokazuje, że większość osób bezrobotnych znajdujących się w rejestrach urzędów pracy, wymaga obecnie

konsekwentnych, przemyślanych i elastycznych działań. Uruchomianie staży, prac interwencyjnych, robót publicznych, itp. powinno być w większym stopniu wspierane równoczesnym stosowaniem dodatkowych form aktywizacji, tj. refundacjami kosztów dojazdu, czy też kosztów opieki nad dziećmi, itp., co z całą pewnością przyczyni się do wzrostu efektywności zatrudnieniowej.

PRACODAWCY

W Wielkopolsce liczba podmiotów gospodarki narodowej systematycznie wzrasta. Na koniec III kwartału 2019 roku zarejestrowane były 443 823 podmioty, co stanowi blisko 10% podmiotów w kraju. Liczba wpisanych działalności była wyższa o 3,3% niż na koniec grudnia 2018 roku. Większość z nich (ok.57%) skoncentrowana była w centrum województwa, tj. subregionie poznańskim, najmniej natomiast (blisko 9%) w północnej części województwa, tj. subregionie pilskim.

W Wielkopolsce, tak jak w kraju, dominuje mikroprzedsiębiorczość. Większość wielkopolskich podmiotów gospodarczych przynależy do sektora prywatnego (96,5% ogółu podmiotów) oraz mikroprzedsiębiorstw, tj. zatrudniających do 9 pracowników (95,9% ogółu podmiotów). W ostatnich latach regularnie przybywało firm w tej grupie, przy jednocześnie malejącej liczbie większych.

Na rozwój mikroprzedsiębiorczości w regionie pozytywnie wpływają dofinansowania przy podejmowaniu działalności, a także korzystna sytuacja gospodarcza.

Dominującymi branżami w Wielkopolsce są *handel hurtowy i detaliczny, naprawa pojazdów samochodowych* (23% ogółu podmiotów) oraz *budownictwo* (14% ogółu podmiotów). Powyższe branże dominują również we wszystkich subregionach Wielkopolski. Należy jednakże zwrócić uwagę na istotnie wyższy udział działalności w sektorze rolniczym w subregionie leszczyńskim (7,4% wobec 2,4% dla Wielkopolski).

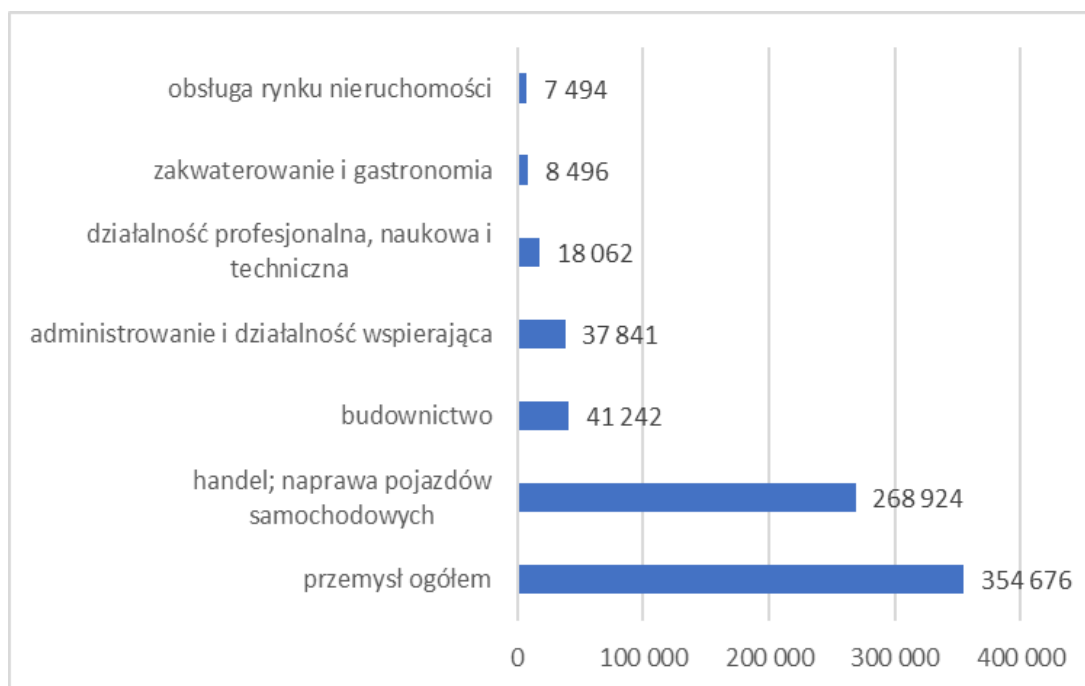
Na przestrzeni trzech kwartałów 2019 roku zarejestrowano blisko 29 tys. nowych podmiotów, natomiast z rejestru wykreślono ponad 14 tys. Największy przyrost odnotowano w *budownictwie* (24% ogółu nowo zarejestrowanych), największy zaś ubytek wystąpił w sekcji *handel hurtowy i detaliczny, naprawa pojazdów samochodowych* (26% ogółu wyrejestrowanych), co może być spowodowane utrzymującym się od lat dużym nasyceniem rynku firmami działającymi w tej branży. Około 52% nowopowstałych firm, i wyrejestrowanych, odnotowano w subregionie poznańskim.

PRACUJĄCY I PRZECIĘTNE ZATRUDNIENIE W SEKTORZE PRZEDSIĘBIORSTW

W Wielkopolsce od kilku lat przybywa pracujących. Na koniec grudnia 2019 roku populacja pracujących w sektorze przedsiębiorstw liczyła 840 614 osób, tj. o ponad 35,0 tys. osób więcej aniżeli w analogicznym okresie 2018 roku. W skali roku wzrost wyniósł 4,3%, a na przestrzeni ostatnich pięciu lat ok. 25%.



Wykres 4. Pracujący w sektorze przedsiębiorstw



Tendencja wzrostowa utrzymała się również dla przeciętnego zatrudnienia w sektorze przedsiębiorstw w relacji ostatnich kilku lat. W grudniu 2019 roku wyniosło ono 804,9 tys. osób i w stosunku do grudnia 2018 roku zwiększyło się o 4,2%. W całym 2019 roku przeciętne zatrudnienie w sektorze przedsiębiorstw wyniosło 792,5 tys. osób i było o 3,7% większe niż w całym 2018 roku (przed rokiem wzrost zatrudnienia wyniósł 4,6%). Świadczy to o dobrej kondycji wielkopolskich pracodawców, którzy deklarowali dalsze zwiększanie zatrudnienia. Jednak przy nasilających się ograniczeniach podaży pracy, rosnących kosztach pracy, w tym również podwyżce płacy minimalnej, potencjał wzrostów dynamiki zatrudnienia jest ograniczony. Zatrudnienie powinno powoli stabilizować się. Pracodawcy

z większą ostrożnością tworzyć będą nowe miejsca pracy, poszukując i wdrażając rozwiązania, które wpisują się w koncepcję czwartej rewolucji przemysłowej.

OFERTY PRACY W POWIATOWYCH URZĘDACH PRACY

W 2019 roku do powiatowych urzędów pracy w Wielkopolsce pracodawcy zgłosili 92 314 wolnych miejsc pracy i aktywizacji zawodowej, tj. o 11,1% mniej niż w 2018 roku oraz 25,6% mniej niż w 2017 roku. Utrzymująca się od 2017 roku tendencja spadkowa w zakresie wielkości zapotrzebowania na pracowników zgłaszanego do powiatowych urzędów pracy, wobec zmniejszania się napływów do bezrobocia, nie wpływa znacząco na pogorszenie się dostępu osób bezrobotnych do ofert pracy. Zarejestrowany w wielkopolskich urzędach pracy spadek popytu na pracę odpowiada trendom ogólnokrajowym.

Oferty dotyczące pracy subsydiowanej stanowiły 13,5% wszystkich ofert zgłoszonych przez pracodawców. W porównaniu z rokiem poprzednim udział ten zmalał o 2,2 punktu procentowego. Wśród ofert pracy subsydiowanej ponad połowę (55%) stanowiły oferty stażu.

Mniejsza liczba ofert zatrudnienia w wielkopolskich urzędach pracy wiąże się ze zwiększeniem udziału ofert niesubsydiowanych w ich ogólnej liczbie. Utrzymujący się od kilku lat wzrost tego wskaźnika pokazuje, że pracodawcy zgłaszają wolne miejsca pracy nie tylko w celu otrzymania wsparcia finansowego ze strony urzędów pracy.

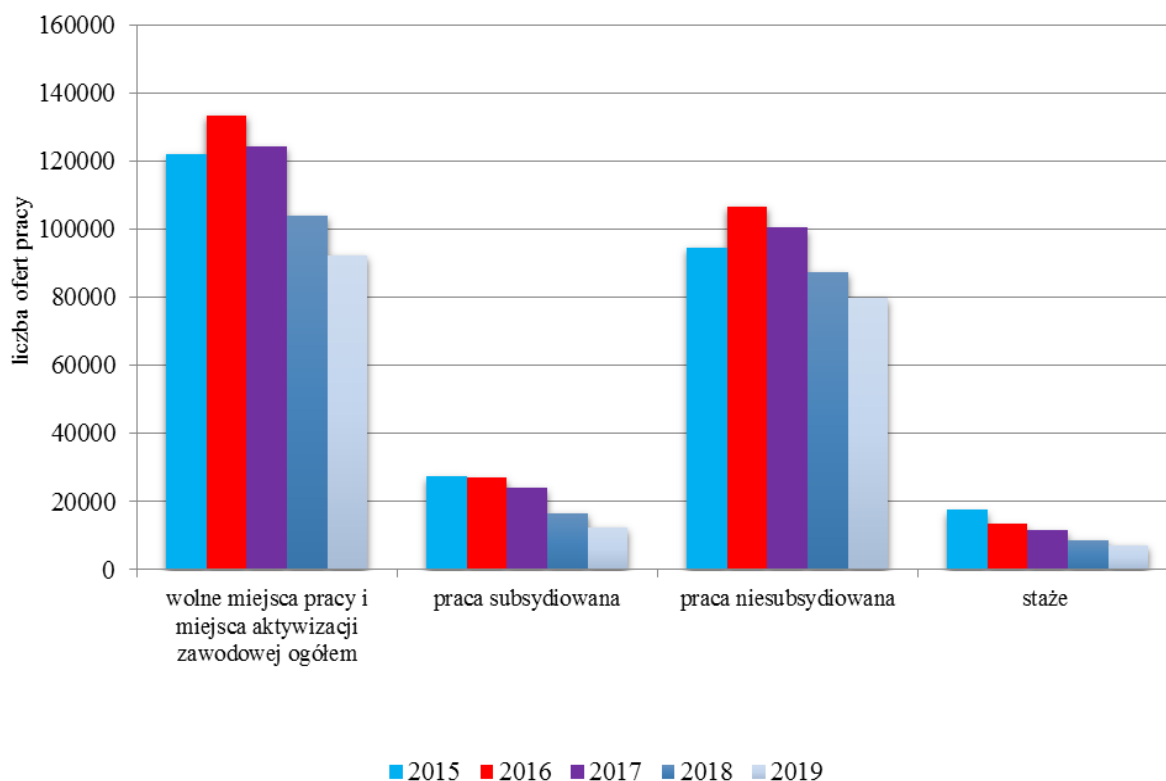


Liczba ofert pracy niesubsydiowanej w ogólnej liczbie ofert zgłaszanych do powiatowych urzędów pracy w Wielkopolsce w ostatnich latach kształtowała się następująco:

- w 2015 roku – 121 866, w tym niesubsydiowane 94 564, tj. 77,6%,
- w 2016 roku – 133 407, w tym niesubsydiowane 106 613, tj. 79,9%,
- w 2017 roku – 124 146, w tym niesubsydiowane 100 273, tj. 80,8%,
- w 2018 roku – 103 785, w tym niesubsydiowane 87 461, tj. 84,3%,
- w 2019 roku – 92 314, w tym niesubsydiowane 79 874, tj. 86,5%.

Warto zwrócić uwagę na zróżnicowanie poszczególnych części województwa pod względem struktury ofert pracy. W przypadku subregionów konińskiego i pilskiego udział ofert niesubsydiowanych jest najniższy i wynosi odpowiednio: 61,8% i 68,2%. Zdecydowanie lepiej sytuacja wygląda w subregionach poznańskim - 92,6%, kaliskim - 89,8% i leszczyńskim - 85%.

Wykres 4. Oferty pracy w latach 2015-2019



Najwięcej wolnych miejsc pracy zgłoszonych do powiatowych urzędów pracy w 2019 roku pochodziło z firm reprezentujących sekcje: działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca – 25% ogółu ofert, przetwórstwo przemysłowe – 23,9%, handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych – 11,8%, budownictwo – 9,6% oraz transport i gospodarka magazynowa – 6,5%.

W porównaniu z rokiem 2018, największy spadek zapotrzebowania na pracowników odnotowano natomiast w firmach działających w sekcjach: handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych – o 2 997 ofert mniej niż w roku ubiegłym, przetwórstwo przemysłowe – o 2 618 ofert mniej, budownictwo – o 2 123 ofert mniej, działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca – o 1 559 mniej, oraz działalność profesjonalna, naukowa i techniczna – o 986 ofert mniej.

Mimo spadku ogólnej liczby ofert pracy wpływających do powiatowych urzędów pracy w Wielkopolsce, w 2019 roku zaobserwowano zwiększoną liczbę miejsc pracy zgłaszanych przez firmy z sekcji transport i gospodarka magazynowa – o 1 242 więcej w porównaniu z rokiem 2018. Ponadto zwiększenie liczby ofert pracy odnotowano w sekcjach: wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, dostawa wody; gospodarowanie ściekami i odpadami, opieka zdrowotna i pomoc społeczna, a także pozostała działalność usługowa i gospodarstwa domowe zatrudniające pracowników.

Zapotrzebowanie na pracowników wykonujących określone zawody, zgłaszane przez pracodawców do powiatowych urzędów pracy w 2019 roku, kształtowało się podobnie jak w latach ubiegłych. Widoczne było duże zapotrzebowanie przede wszystkim na pracowników posiadających zawody związane z wykonywaniem pracy fizycznej.

Za pośrednictwem powiatowych urzędów pracy w 2019 roku pracodawcy, najczęściej poszukiwali pracowników w zawodach:

• pracownicy wykonujący prace proste	5 012
• sprzedawca	3 006
• magazynier	2 414
• robotnik gospodarczy	2 278
• robotnicy wykonujący prace proste w przemyśle	2 101
• kierowca samochodu dostawczego	1 950
• pracownicy zajmujący się sprzątniem	1 926
• pomoce i sprzątaczk biurowe, hotelowe i podobne	1 855
• pomocniczy robotnik budowlany	1 646
• technik prac biurowych	1 630
• pomocniczy robotnik w przemyśle przetwórczym	1 429
• kierowca operator wózków jezdniowych (widłowych)	1 392.

Liczba ofert w powiatowych urzędach pracy nie odzwierciedla zapotrzebowania wielkopolskich pracodawców na pracowników. Wzrost przeciętnego zatrudnienia w sektorze przedsiębiorstw w 2019 roku, w zestawieniu z liczbą wolnych miejsc pracy zgłaszanych do urzędów pracy, wskazuje, że pracodawcy w większej niż dotychczas skali wykorzystywali inne sposoby pozyskiwania pracowników, m.in. Internet, polecenia, agencje zatrudnienia.

Niezgłaszanie ofert zatrudnienia do urzędów pracy może wynikać z dotychczasowych doświadczeń i przekonania pracodawców, że w rejestrach osób bezrobotnych nie znajdują kandydatów posiadających odpowiednie kwalifikacje zawodowe, zgodne z ich potrzebami. Ponadto duża grupa osób bezrobotnych nie wykazuje zainteresowania aktywnością zawodową, a część z nich ze względu na liczne bariery, np. miejsce zamieszkania, sytuację rodzinną, niepełnosprawność, brak kwalifikacji, utraciła zdolność do podjęcia pracy.

ZAWODY DEFICYTOWE I NADWYŻKOWE W WIELKOPOLSCE - BAROMETR ZAWODÓW

Zapotrzebowanie pracodawców na zawody określa badanie *Barometr zawodów*, które w Wielkopolsce zrealizowano na terenie wszystkich 31 powiatów. W badaniu wzięło udział 26 partnerów zewnętrznych, którzy wsparli pracowników z powiatowych urzędów pracy w określeniu zapotrzebowania na zawody. Byli to głównie przedstawiciele agencji zatrudnienia i instytucji zajmujących się popularyzacją szkolnictwa zawodowego i kształcenia dualnego oraz doradztwem zawodowym na lokalnych rynkach pracy.

Szacunki na 2020 rok określone na podstawie *Barometru zawodów* wskazują na 46 zawodów deficytowych na poziomie województwa. Większość z tych zawodów od dłuższego czasu jest powtarzalna w regionie, stąd niezmiennie znajdują się one w grupie deficytów. Są to przede wszystkim zawody zasilające branżę transportowo-logistyczną, budowlaną, usługową i meblarską.

Warto podkreślić, że w szacunkach na rok 2020, zbiór ten powiększył się o przedstawicieli takich profesji jak:

- ratownik medyczny, który poszerzył listę już występujących zawodów deficytowych w sektorze zdrowia (tj. lekarze, pielęgniarki i położne),
- nauczyciel praktycznej nauki zawodu, który wskazuje na rosnące deficyty kadr dla sektora edukacji (w poprzednich edycjach badania na poziomie województwa wykazywano zapotrzebowanie na nauczycieli języków obcych i lektorów oraz nauczycieli przedmiotów zawodowych),
- zaopatrzeniowiec i dostawca, który poszerzył listę zawodów deficytowych w branży transportowej (tj. kierowcy autobusów, kierowcy samochodów ciężarowych i ciągników siodłowych, spedytorzy i logistycy).

W skali województwa wszystkie z ww. zawodów w ubiegłorocznej edycji badania znajdowały się w grupie zawodów zrównoważonych.

Tabela 2. Zawody deficytowe najczęściej występujące w Wielkopolsce

Zawód	Liczba powiatów, w których prognozowany jest deficyt	Udział w liczbie powiatów ogółem
kierowcy samochodów ciężarowych i ciągników siodłowych	31	100,0
elektrycy, elektromechanicy i elektrycy	29	94,0
magazynierzy	29	94,0
operatorzy i mechanicy sprzętu do robót ziemnych	29	94,0
pielęgniarki i położne	29	94,0
murarze i tynkarze	28	90,0
robotnicy budowlani	28	90,0
spawacze	28	90,0
ślusarze	27	87,0
robotnicy obróbki drewna i stolarze	27	87,0
kucharze	27	87,0
kierowcy autobusów	27	87,0
monterzy instalacji budowlanych	27	87,0
pracownicy fizyczni w produkcji i pracach prostych	27	87,0
lekarze	25	81,0
dekarze i blacharze budowlani	25	81,0
cieśle i stolarze budowlani	25	81,0
pracownicy robót wykończeniowych w budownictwie	23	74,0
opiekunowie osoby starszej lub niepełnosprawnej	22	71,0
operatorzy obrabiarek skrawających	22	71,0
brukarze	22	71,0

Na podstawie badania ustalono, że największe braki kadrowe wystąpią w powiatach złotowskim, średzkim, poznańskim i ostrowskim, gdzie ponad połowa ocenionych zawodów sklasyfikowana została jako deficytowe.

Po raz kolejny w prognozie dla regionu na 2020 rok nie występują zawody nadwyżkowe.

Wyniki badania wskazują, że w województwie wielkopolskim wielu pracodawców doświadcza braków kadrowych. Od dłuższego czasu popyt na pracowników w wielu branżach przekracza podaż pracy. Sytuacja jest złożona, bowiem tylko w kontekście wybranych branż możemy mówić o zjawisku „rynku pracownika” i korzyściach wynikających z konieczności „zabiegania” pracodawcy o zasoby na rynku pracy. Znacznie częściej jednak pracodawcy poszukują „rąk do pracy”, oferując przy tym możliwie niskie uposażenia. Czynniki, takie jak: sezonowy charakter zatrudnienia, praca fizyczna w warunkach szkodliwych dla zdrowia czy niesatysfakcjonujące warunki płacowe zniechęcają potencjalnych pracowników, a pracodawcy zmuszeni są do uzupełniania brakującej kadry, pracownikami z zagranicy. Oferty niskiej jakości (niskie wynagrodzenia, trudne warunki pracy) pozostają nieobsadzone i są one zgłaszane wielokrotnie. Coraz częściej pracownicy oczekują warunków zatrudnienia, które pozwalałyby na godzenie aktywności zawodowej z życiem rodzinnym. Aspekt ten stawiany jest jako znacząca przeszkoda w podejmowaniu zatrudnienia, zwłaszcza gdy

potencjalnym pracownikiem jest kobieta posiadająca dzieci. Niechętnie podejmowane są więc prace w systemie zmianowym, prace nocne, czy też związane z dojazdem.

MIGRACJE ZAROBKOWE

Ze względu na niedobory kadrowe na wielkopolskim rynku pracy międzynarodowe pośrednictwo pracy w ramach EURES nie podejmuje obecnie rekrutacji mogących powodować drenaż lokalnego rynku pracy. Rekrutacje dla pracodawców zagranicznych, prowadzone przez Wojewódzki Urząd Pracy w Poznaniu, uwzględniają zawody deficytowe i nadwyżkowe w regionie oraz ich korzystne oddziaływanie na lokalny rynek pracy, np. poprzez powroty doświadczonych pracowników po zakończeniu prac sezonowych. Taki warunek spełniają oferty w branży hotelarskiej czy rolniczej.

W 2019 roku Wojewódzki Urząd Pracy w Poznaniu dysponował łącznie 593 ofertami pracy i 3 428 miejscami pracy w ramach sieci EURES. Ponad połowa ofert pracy pochodziła z rynku niemieckiego. Pracodawcom zagranicznym przez cały rok przekazano dokumenty aplikacyjne jedynie 25 osób. Warto podkreślić, że w latach 2004-2007 na jedną ofertę wpływało kilkadziesiąt i więcej aplikacji, a kilkaset osób z Wielkopolski rocznie podejmowało zatrudnienie za granicą poprzez EURES.



Na spadek zainteresowania ofertami pracy za granicą ma wpływ kilka czynników. Jednym z nich jest utrzymująca się od dłuższego czasu niska stopa bezrobocia w województwie wielkopolskim. Obecnie wielu poszukujących zatrudnienia podejmuje satysfakcjonującą pracę w pobliżu swojego miejsca zamieszkania, w związku z czym oferty pracy za granicą nie są interesującą alternatywą. Oferty pracy uważane w ubiegłych latach za atrakcyjne (np. w 5-gwiazdkowych hotelach na Majorce), w ostatnim czasie cieszą się coraz mniejszym powodzeniem wśród Wielkopolan. Niektórzy z dotychczas współpracujących z siecią EURES pracodawców zagranicznych, zmuszeni są do rezygnacji z przeprowadzania rekrutacji na terenie Polski z uwagi na brak kandydatów. Ponadto osoby zainteresowane poszukiwaniem zatrudnienia poza krajem mają aktualnie możliwość korzystania z wielu źródeł informacji o wolnych miejscach pracy, np. Internet, agencje zatrudnienia czy własna sieć kontaktów, co również wpływa na opisany spadek zainteresowania.

W związku z zapotrzebowaniem na pracowników w Wielkopolsce, a także większym zainteresowaniem Polaków powrotem do kraju w obliczu Brexitu, w 2019 roku prowadzono

działania skierowane do polskich pracodawców. Jest to ważny kierunek działań na przyszłość, nastawiony na zwiększenie dostępu polskich ofert pracy dla cudzoziemców z UE/EOG i Polaków chcących powrócić do Polski. W wyniku nawiązanej współpracy z pracodawcami wielkopolskimi, pozyskano w 2019 roku 15 ofert pracy (45 wakatów), które następnie były realizowane m. in. na targach pracy w Estonii. Potrzebne jest jednak większe zaangażowanie polskich pracodawców i przedstawianie atrakcyjniejszych ofert pracy. Nadal propozycje wielkopolskich pracodawców (niskie wynagrodzenia, niekorzystne warunki pracy) są mało interesujące dla powracających Polaków, czy cudzoziemców z krajów UE/EOG.

Stałym elementem wielkopolskiego rynku pracy są osoby powracające do Polski, które zakończyły pracę za granicą. Mogą one zgłosić się do polskich służb zatrudnienia i skorzystać z procedur wynikających z koordynacji systemów zabezpieczenia społecznego -w celu dokonania transferu zasiłku dla bezrobotnych uzyskanego w innym kraju UE/EOG lub celem ustalenia prawa do zasiłku dla bezrobotnych na podstawie ustawodawstwa polskiego, po zatrudnieniu poza granicami Polski, na zasadzie sumowania okresów zatrudnienia w Polsce i w UE/EOG.

W 2019 roku 875 osób skorzystało z prawa transferu. Zasiłek najczęściej był transferowany z Holandii i Niemiec. Skala tego zjawiska zwiększa się z każdym kolejnym rokiem. W 2019 roku wydano również 3 697 decyzji administracyjnych na zasadach koordynacji systemów zabezpieczenia społecznego. W ostatnich latach zauważa się coraz większą świadomość osób migrujących w zakresie przysługujących im praw.

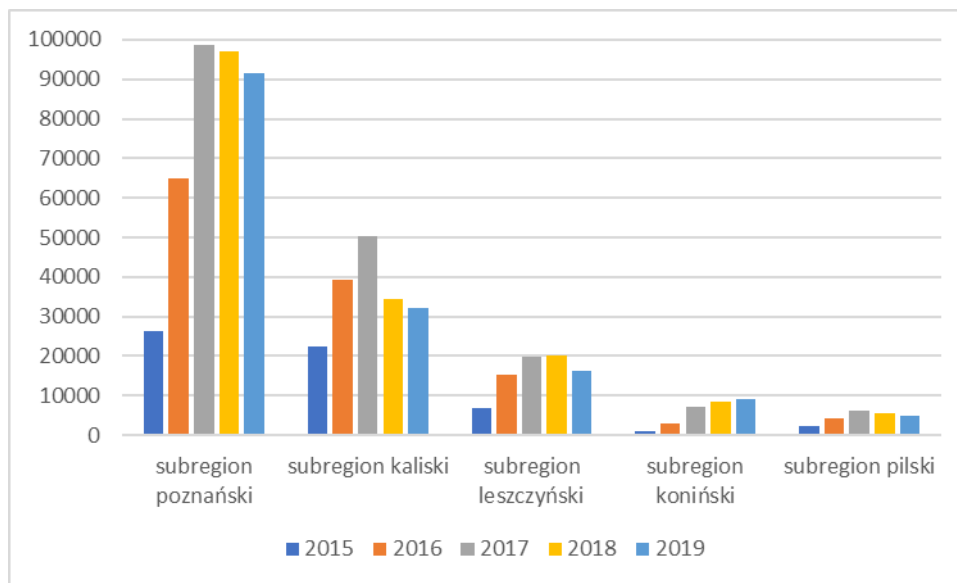
CUDZOZIEMCY NA WIELKOPOLSKIM RYNKU PRACY

Cudzoziemcy stanowią nieliczną grupę wśród rejestrujących się bezrobotnych i tylko nieliczni z nich posiadają prawo do zasiłku. W 2019 roku na koniec grudnia w rejestrach powiatowych urzędów pracy w Wielkopolsce pozostawały 122 takie osoby (0,3% ogółu bezrobotnych), w tym 23 z prawem do zasiłku.

Tymczasem wielkopolscy pracodawcy braki kadrowe bardzo chętnie uzupełniają zatrudnieniem cudzoziemców spoza UE i EOG, którzy w Polsce mogą pracować m.in. na podstawie oświadczenia pracodawcy o powierzeniu wykonywania pracy cudzoziemcowi i na podstawie zezwolenia na pracę sezonową.

W 2019 roku powiatowe urzędy pracy działające na terenie Wielkopolski wpisały do ewidencji 154 270 oświadczeń o powierzeniu wykonywania pracy cudzoziemcowi oraz wydały 7 147 zezwoleń na pracę sezonową.

Wykres 5. Zatrudnianie cudzoziemców na podstawie oświadczeń*



*w latach 2015-2017 powiatowe urzędy pracy rejestrowały oświadczenia o zamiarze powierzenia pracy cudzoziemcowi, natomiast od 2018 roku wpisują do ewidencji oświadczenia o powierzeniu wykonywania pracy cudzoziemcowi.

Źródło: Centralny System Analityczno-Raportowy MRPiPS, dane wygenerowane dnia 8.01.2020 r.

Równocześnie rok 2019 jest kolejnym rokiem, w którym zmalała liczba wpisanych oświadczeń (o 6,9%). Również wydanych zezwoleń na pracę sezonową zanotowano mniej (o 13,4%).

Odmianą sytuację prezentuje subregion koniński, w którym na przestrzeni ostatnich lat zauważalny jest wzrost liczby oświadczeń, przy jednocześnie najwyższym stopniu bezrobocia wśród wszystkich subregionów Wielkopolski. Nasuwa się pytanie, na ile wynika to z faktu, że coraz trudniej jest znaleźć polskich pracowników, a na ile z tego, że część firm założyła zatrudnianie cudzoziemców jako podstawową strategię biznesową.

Z analizy danych wynika, że obywatele Ukrainy nadal stanowią najliczniejszą grupę narodową, która skorzystała z możliwości zatrudnienia w Wielkopolsce. Aż 90,4% wpisanych do ewidencji w Wielkopolsce oświadczeń oraz 97,9% wydanych zezwoleń na pracę sezonową dotyczyło obywateli Ukrainy. W 2019 roku widoczna była jednakże tendencja spadkowa w rejestracji oświadczeń dla obywateli Ukrainy, wzrosło natomiast zainteresowanie zatrudnieniem obcokrajowców z Gruzji.

Wielkopolscy pracodawcy w 2019 roku zatrudniali cudzoziemców przede wszystkim w przemyśle (blisko 40% oświadczeń), branży budowlanej (18,6% oświadczeń) oraz transporcie (13,3% oświadczeń).

Istotnym jest również wskazanie na sektor rolniczy, w którym według danych MRPIPS od 60 do 70% wszystkich zatrudnianych pracowników to cudzoziemcy ze Wschodu. Ze względu na specyfikę branży, związaną z określonymi pracami polowymi i zbiorami, najczęściej zatrudnia się ich do prac krótkoterminowych i sezonowych (głównie na podstawie zezwoleń na pracę sezonową). Obcokrajowcy ze Wschodu to istotny potencjał, bowiem pracodawcy zwracają uwagę, że na oferowane stanowiska pracy i warunki zatrudnienia, nie ma chętnych Polaków, stąd też cudzoziemcy stanowią cennych pracowników. Poza tym chętnie podejmują oni pracę w godzinach nadliczbowych i w dni ustawowo wolne od pracy, co w branży rolniczej, gdzie harmonogram prac jest ściśle uzależniony od aury, jest niezwykle istotne dla pracodawców.

Pracodawcy powierzają cudzoziemcom proste prace, dlatego też w rolnictwie mogą podejmować zatrudnienie osoby z niskimi kwalifikacjami zawodowymi. Niestety otrzymywane przez cudzoziemców zatrudnionych w sektorze rolniczym wynagrodzenie jest najniższe ze wszystkich branż. Konsekwencją tego są częste przypadki rezygnacji z pracy z powodu znalezienia lepiej płatnego zatrudnienia, o które nie trudno. Oferowane warunki pracy stanowią zatem czynnik stanowiący o konkurencyjności pracodawcy i zapewnieniu obsady kadrowej niezbędnej do bieżącego funkcjonowania gospodarstwa. Jednocześnie częsta fluktuacja cudzoziemców w znaczący sposób utrudnia planowanie prac i zaburza prowadzenie działalności, co w przypadku sektora rolniczego może doprowadzić do utraty plonów.

Dalsze zmniejszanie liczby oświadczeń i zezwoleń na pracę sezonową może być następstwem wyczerpywania się potencjału pracowników, głównie z Ukrainy, zamierzających podjąć zatrudnienie w Polsce. Poprawa sytuacji ekonomicznej na Ukrainie oraz otwarcie zachodnich rynków pracy, może być powodem dalszego mniejszego napływu cudzoziemców do Polski.

Zapewnienie dobrych warunków pobytu i pracy może procentować stałym napływem potencjalnych pracowników-obcokrajowców. W obliczu braku pracowników na rynku krajowym, wobec wzmożonej rywalizacji o kadry między pracodawcami oraz branżami, obecnie nawet na polu międzynarodowym, wyzwaniem staje się zachęcenie cudzoziemców do pracy w Polsce, co wymaga podejmowania adekwatnych działań przez pracodawców, a także wsparcia informacyjnego i merytorycznego ze strony publicznych służb zatrudnienia. W niedalekiej perspektywie polityka migracyjna winna otwierać się również na inne kraje, celem umożliwienia zatrudnienia wykwalifikowanej kadry w zawodach, w szczególności tych deficytowych, które mają niezwykle istotny wpływ na sytuację gospodarczą w kraju.

Stałym elementem regionalnego rynku pracy są agencje zatrudnienia, prowadzące działalność w zakresie pośrednictwa pracy, doradztwa personalnego, poradnictwa zawodowego i pracy tymczasowej. Większość z nich działa na zasadzie komercyjnej. Zgodnie z obowiązującymi przepisami, legalność ich funkcjonowania jest potwierdzana certyfikatem, który z upoważnienia Marszałka Województwa Wielkopolskiego wydaje Wojewódzki Urząd Pracy w Poznaniu, na podstawie wpisu do Krajowego Rejestru Agencji Zatrudnienia.

Od początku funkcjonowania Rejestru, tj. od 2003 roku, Wielkopolska zajmuje czołowe miejsce w kraju pod względem liczby zarejestrowanych podmiotów. Pod koniec 2019 roku w województwie działalność prowadziło 1 039 agencji zatrudnienia, co daje drugie miejsce w kraju, po województwie mazowieckim. W stosunku do roku 2018 liczba agencji w województwie wzrosła o ponad 12%.

Agencje zatrudnienia są liczącym się partnerem na wielkopolskim rynku pracy. Jako podmioty prywatne, fundacje, stowarzyszenia, stosunkowo szybko reagują na zmiany sytuacji społeczno-gospodarczej. W ostatnich latach znacząco przyczyniły się do wzrostu znaczenia pracy tymczasowej, a obecnie mają istotny udział w zatrudnianiu cudzoziemców w Wielkopolsce. Ponieważ zarówno usługi publicznych służb zatrudnienia, jak i agencji zatrudnienia, kierowane są do osób poszukujących pracy oraz do pracodawców szukających pracowników, kluczowa jest współpraca pomiędzy tymi podmiotami na regionalnym rynku pracy. Ich działania nie powinny być konkurencyjne, powinny natomiast uzupełniać się w zaspokajaniu aktualnych potrzeb rynkowych i konkretnych klientów. WUP w Poznaniu w 2019 roku wznowił, we współpracy z Państwową Inspekcją Pracy, cykl spotkań informacyjno-szkoleniowych dla podmiotów wpisanych do Krajowego Rejestru Agencji Zatrudnienia. Spotkania, które będą kontynuowane w kolejnych latach, ułatwią przepływ informacji pomiędzy agencjami zatrudnienia a urzędami pracy i odpowiedzą na potrzeby informacyjne agencji. Wpłynie to na lepszą jakość pracy tych podmiotów, a przez to na zwiększenie bezpieczeństwa mieszkańców Wielkopolski, korzystających z usług agencji zatrudnienia.

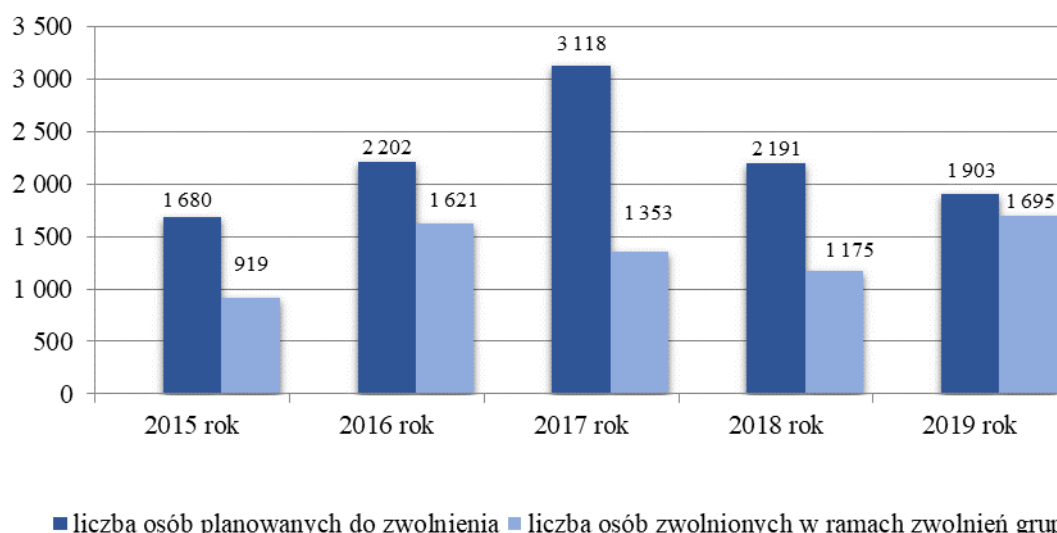
Zmiany na rynku pracy wymuszają na agencjach zatrudnienia, tak jak i na innych instytucjach rynku pracy, konieczność dostosowania oferty do aktualnego zapotrzebowania. Pracodawcy coraz częściej zgłaszają problemy związane z pozyskaniem i utrzymaniem pracowników, posiadających odpowiednie kwalifikacje zawodowe. Rośnie w związku z tym

znaczenie wyspecjalizowanych agencji zatrudnienia w zakresie doradztwa personalnego, i rekrutacji odpowiednio przygotowanych pracowników.

GRUPOWE ZWOLNIENIA PRACOWNIKÓW

W 2019 roku pracodawcy zgłosili do wielkopolskich powiatowych urzędów pracy zamiar dokonania zwolnień grupowych 1 903 osób, tj. o 288 osób (13,1%) mniej niż w roku poprzednim. Patrząc z perspektywy kilku ostatnich lat, liczba pracowników objętych zamiarem zwolnień do roku 2017 systematycznie rosła, natomiast od 2018 roku nastąpił jej spadek. Ostatecznie w 2019 roku pomimo znacznie większych zapowiedzi w wyniku zwolnień grupowych pracę straciło 1 695 osób, z czego najwięcej w powiatach: poznańskim, chodzieskim, pilskim i ostrzeszowskim. W ostatnich latach liczba osób zwolnionych ulegała wyraźnym wahaniom, niemniej jednak w 2019 roku odnotowano największą liczbę zwolnień na przestrzeni pięciu lat.

Wykres 6 . Zwolnienia grupowe w Wielkopolsce w latach 2015-2019



Spośród wszystkich 1 695 osób zwolnionych w Wielkopolsce w 2019 roku, najbardziej liczną grupę, podobnie jak w roku ubiegłym, stanowili pracownicy zwolnieni z zakładów pracy zajmujących się handlem hurtowym i detalicznym, naprawą pojazdów samochodowych, włączając motocykle (sekcja G). Pracę w ramach tej sekcji utraciło łącznie 806 osób, co stanowi aż 47,6% całej badanej populacji.

Drugą, liczną sekcją w tym zakresie jest sekcja C - przetwórstwo przemysłowe. Zwolniono 606 osób pracujących w tym sektorze gospodarki, co stanowi 35,7% całej zwolnionej populacji. Na znacznie niższym poziomie kształtuje się liczba zwolnień pracowników zatrudnionych w sekcji N - działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca, stanowiąc 7,1%, tj. 121 osób, sekcja J - informacja i komunikacja,

stanowiąc 6,6%, tj. 112 osób. Kolejna, tym razem nielicznie reprezentowana grupa, zawierająca 34 osoby (2,0%) to pracownicy zatrudnieni w sekcji S - „pozostała działalność usługowa”.

Najmniej zwolnień odnotowano kolejno w:

- sekcji K - działalność finansowa i ubezpieczeniowa - 13 osób (0,8%),
- sekcja F - budownictwo - 1 osoba (0,1%),
- sekcja M – działalność profesjonalna, naukowa i techniczna - 2 osoby (0,1%).

Zamiar dokonania zwolnień grupowych przez pracodawców, jak i liczba faktycznych zwolnień jest stale monitorowana przez WUP oraz samorządy powiatowe, tak aby tracącym zatrudnienie zapewnić szybką pomoc i wsparcie. Powiatowe Urzędy Pracy województwa wielkopolskiego podejmują różnego typu działania mające na celu złagodzenie skutków tych zwolnień, m.in. zawieranie porozumień dotyczących aktywizacji zawodowej zwalnianych pracowników, poradnictwa zawodowego (konsultacji indywidualnych), pośrednictwa pracy, szkoleń czy możliwości przekwalifikowania się oraz informacji na temat ewidencji i świadczeń z tytułu bezrobocia z powiatowego urzędu pracy. Natomiast doradcy zawodowi WUP w Poznaniu świadczą usługi dla zgłaszających się klientów jak również wspierają radą i doświadczeniem doradców w PUP.

WPLYW EDUKACJI NA RYNEK PRACY

Wielkopolski rynek pracy każdego roku zasilają nowi pracownicy – absolwenci różnych typów szkół. W celu przybliżenia relacji szkolnictwa i rynku pracy w Wielkopolsce, w 2019 roku – kolejny rok z rzędu – Wojewódzki Urząd Pracy w Poznaniu przygotowywał opracowanie pn. *Ocena sytuacji absolwentów szkół województwa wielkopolskiego na rynku pracy*, w oparciu o dane uzyskane z Kuratorium Oświaty w Poznaniu, wielkopolskich szkół wyższych oraz powiatowych urzędów pracy województwa wielkopolskiego.



Dokument obrazuje sytuację, w jakiej znajdują się absolwenci po ukończeniu szkoły na każdym z poziomów nauczania. Stanowi również cenną wskazówką zarówno dla młodych ludzi, dokonujących wyboru kierunku kształcenia, jak i dla instytucji odpowiedzialnych za proces kształcenia i dostosowania go do potrzeb rynku pracy.

Analiza sytuacji absolwentów rocznika 2017/2018 pokazuje, że w zakresie aktywizacji zawodowej osób młodych ulegała ona dalszej poprawie. Potwierdza to zmniejszona o ponad 1/3 liczba bezrobotnych absolwentów szkół w Wielkopolsce. Jednak wbrew oczekiwaniom rynku pracy, problem bezrobocia w największym stopniu dotyczy absolwentów techników i zasadniczych szkół zawodowych (aktualnie szkół branżowych), gdzie odsetek osób bez zatrudnienia wynosi odpowiednio 30,7% i 26,9% ogółu bezrobotnych absolwentów wszystkich szkół rocznika 2017/2018. Biorąc pod uwagę udział osób pozostających bez zatrudnienia do ogółu absolwentów danego typu szkoły, to w przypadku szkół branżowych również jest to najwyższy odsetek i wynosi 8,6%, a techników 6,1%. Spowodowane jest to w dużej mierze nie zmieniającą się od lat strukturą kierunków/zawodów, w których naukę kończy najwięcej młodych osób. Dlatego, mimo dużej dostępności ofert pracy, osoby młode, szczególnie absolwenci, nie spełniają większości oczekiwań pracodawców, z uwagi na nieadekwatność kwalifikacji lub brak doświadczenia zawodowego i często borykają się z problemem bezrobocia tuż po ukończeniu szkoły. W celu zabezpieczenia zapotrzebowania pracodawców niezwykle ważne jest ciągłe popularyzowanie zawodów rzemieślniczych i poprawa wizerunku kształcenia zawodowego.



Niestety nadal utrzymuje się tendencja spadkowa w zakresie liczby osób kończących szkoły zawodowe. Większym zmianom nie uległa również struktura wybieranych kierunków. Najwięcej osób zdobyło wykształcenie w zawodzie sprzedawca, kucharz oraz mechanik pojazdów samochodowych. Dla tych zawodów powiatowe urzędy pracy dysponują znaczną liczbą ofert pracy zgłaszanych przez pracodawców. Przewyższa ona liczbę absolwentów, którzy uzyskali tytuł zawodowy w ww. specjalnościach. Jednakże z uwagi na specyfikę pracy w tych zawodach pracodawcy borykają się z obsadzeniem stanowisk pracy. W 2018 roku nie odnotowano bezrobotnych absolwentów w takich zawodach jak: drukarz, introligator, mechanik automatyki przemysłowej i urządzeń precyzyjnych, mechanik precyzyjny, mechanik-monter maszyn i urządzeń, monter instalacji i urządzeń sanitarnych, monter mechatronik, monter-elektronik, ogrodnik, operator maszyn i urządzeń do przetwórstwa tworzyw sztucznych, operator maszyn i urządzeń odlewniczych, wędliniarz.

Liczba absolwentów techników utrzymywała się na podobnym poziomie. Największą liczbę absolwentów szkoły wprowadzały na rynek pracy w zawodach: technik ekonomista,

technik żywienia i usług gastronomicznych, technik informatyk, technik logistyk. Niestety powyższe kierunki generują również najwięcej bezrobotnych.

Szkoły policealne to dobre rozwiązanie dla osób, które w krótkim czasie chcą zdobyć atrakcyjny zawód i zwiększyć swoje możliwości na rynku pracy. Mimo zwiększonej liczby osób kończących szkoły policealne, zdawalność egzaminów jest mniejsza o 19,3% względem roku poprzedniego. Od kilku lat struktura kierunków, w których dominuje kształcenie w szkołach policealnych województwa wielkopolskiego, nie uległa znaczącym zmianom. W roku szkolnym 2017/2018 ponownie najpopularniejszymi zawodami były technik usług kosmetycznych oraz opiekun medyczny.

Najliczniejszą grupę absolwentów rocznika 2017/2018 stanowiły osoby, które ukończyły szkoły wyższe. Wśród nich najwięcej osób ukończyło kierunki: pedagogika, zarządzanie, logistyka, finanse i rachunkowość oraz filologia. Absolwenci tych kierunków stanowili ponad 1/4 wszystkich absolwentów uczelni wyższych analizowanego rocznika.

DZIAŁANIA W ZAKRESIE AKTYWIZACJI ZAWODOWEJ, PROMOCJI ZATRUDNIENIA I ŁAGODZENIA SKUTKÓW BEZROBOCIA ORAZ ICH FINANSOWANIE

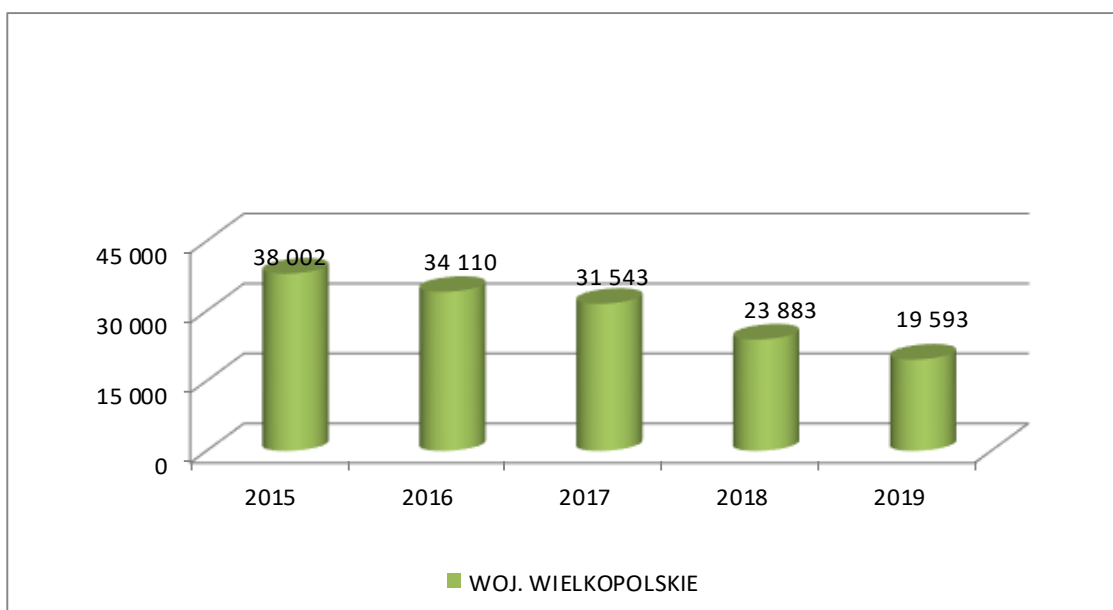
Realizując zadania w zakresie polityki rynku pracy podejmowano szereg działań służących promocji zatrudnienia oraz aktywizacji lokalnego rynku pracy, w tym m.in.: udzielano pomocy bezrobotnym i poszukującym pracy w znalezieniu pracy przez pośrednictwo pracy i poradnictwo zawodowe, inicjowano, organizowano oraz finansowano usługi i instrumenty rynku pracy oraz finansowano kształcenie ustawiczne pracowników i pracodawców ze środków Krajowego Funduszu Szkoleniowego.



AKTYWIZACJA ZAWODOWA BEZROBOTNYCH

W okresie od stycznia do grudnia 2019 roku aktywnymi formami przeciwdziałania bezrobociu objęto w Wielkopolsce 19 593 osoby, tj. o 4 290 osób mniej niż w roku 2018. Mimo, iż udział osób bezrobotnych w aktywnych formach utrzymuje się na wysokim poziomie, tj. 42,3%, to od 2015 roku występuje tendencja spadkowa, a największy spadek odnotowano w 2018 roku.

Wykres 7. Liczba aktywizowanych bezrobotnych w latach 2015-2019



Podobnie jak w latach poprzednich, największy udział w strukturze form aktywnych dotyczył staży i przygotowania zawodowego dorosłych, tj. 6 108 osób. Drugą w kolejności formą wsparcia, cieszącą się zainteresowaniem bezrobotnych były szkolenia 4 640 osób, w dalszej kolejności dofinansowanie działalności gospodarczej 3 100 osób oraz prace interwencyjne 1 592 osoby.

W 2019 roku w każdej z form nastąpił spadek. Dużo niższa niż w latach poprzednich populacja bezrobotnych i większa dostępność do ofert pracy bez pośrednictwa urzędów pracy spowodowała zmniejszone zapotrzebowanie na aktywne formy przeciwdziałania bezrobociu.

Najwięcej bezrobotnych objęto aktywnymi formami w powiatach: konińskim, poznańskim, gnieźnieńskim oraz pilskim.

Wykres 8. Aktywizacja bezrobotnych w 2019 r.

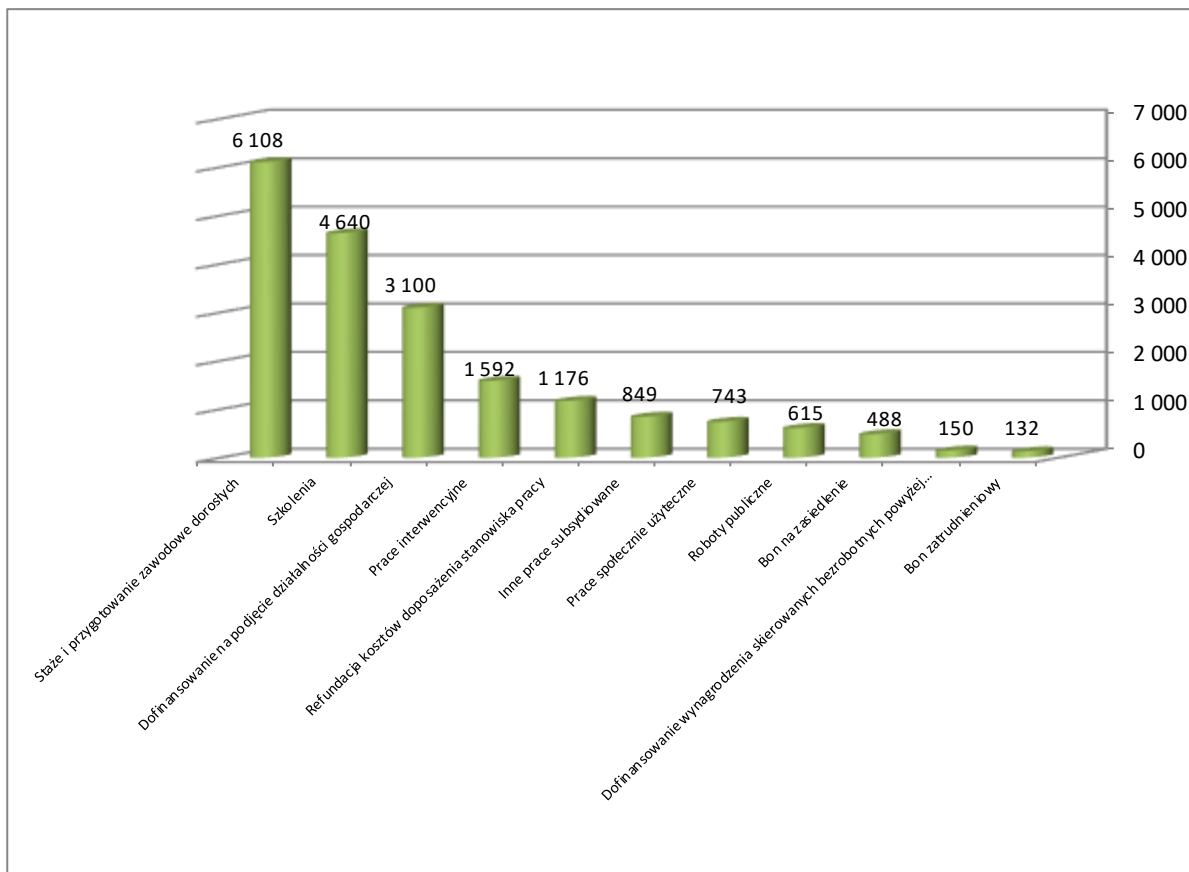


Tabela 3. Aktywizacja bezrobotnych w ramach aktywnych form przeciwdziałania bezrobociu w latach 2018-2019

Aktywne formy	Liczba aktywizowanych bezrobotnych w latach	
	2018	2019
prace interwencyjne	1 668	1 592
roboty publiczne	825	615
dofinansowania na podjęcie działalności gospodarczej	3 328	3 100
refundacje kosztów wyposażenia stanowiska pracy	1 661	1 176
szkolenia	5 110	4 640
w tym: w ramach boni szkoleniowego	544	496
staże i przygotowanie zawodowe dorosłych	7 771	6 108
w tym: w ramach boni stażowego	140	61
prace społecznie użyteczne	825	743
boni zatrudnieniowy	174	132
boni na zasiedlenie	584	488
dofinansowanie wynagrodzenia skierowanych bezrobotnych powyżej 50 r.ż.	235	150
inne prace subsydiowane*	1 702	849
ogółem	23 883	19 593

* Pozycja zawiera m.in. osoby, których aktywizacja jest finansowana z innych niż Fundusz Pracy środków, udzielonej dotacji na podjęcie działalności gospodarczej ze środków PFRON oraz refundację kosztów ubezpieczenia społecznego z tytułu zatrudnienia bezrobotnego.

PORADNICTWO ZAWODOWE

W 2019 roku, podobnie jak w latach ubiegłych, mieszkańcy Wielkopolski korzystali z bezpłatnego poradnictwa zawodowego, zarówno w powiatowych urzędach pracy, jak i w Centrach Informacji i Planowania Kariery Zawodowej Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Poznaniu. Rolą doradcy było wspieranie



w rozwiązywaniu problemów zawodowych. Sposób i forma realizacji usługi w konkretnym przypadku determinowane były przynajmniej kilkoma czynnikami: problemem zawodowym klienta, zgłaszanymi przez niego oczekiwaniami, gotowością do wprowadzenia zmian, a także możliwościami, jakie daje lokalny bądź regionalny rynek pracy.

Z poradnictwa zawodowego w 2019 roku korzystały zarówno osoby z trudnościami w odnalezieniu się na rynku pracy, które z różnych powodów nie pracowały przez długi czas, miały problemy z utrzymaniem zatrudnienia, jak i te, które potrzebowały „tylko” chwili rozmowy, upewnienia się co do swoich zawodowych wyborów, traktujące spotkanie z doradcą jako rodzaj rynkowej konsultacji, bez potrzeby udzielania im wszechstronnego, życiowego wsparcia.

W 2019 roku z poradnictwa w Centrach Informacji i Planowania Kariery Zawodowej korzystało więcej osób z wewnętrzną motywacją do zmiany, o czym świadczyć może choćby samodzielna decyzja o kontakcie z doradcą.

Indywidualne rozmowy z doradcami z urzędów pracy, uzupełniane uczestnictwem w grupowych warsztatach, pomagały klientom nazwać swoje potrzeby zawodowe, stworzyć plan przekształcenia celów w realne dokonania, pomagały zrozumieć przyczyny dotychczasowych niepowodzeń w nauce i w pracy. Największe efekty przynosiło indywidualne podejście do klienta, oferta wsparcia adekwatna do problemu i kompleksowość usługi.

W 2019 roku z usług doradczych powiatowych urzędów pracy skorzystało 42 736 osób - indywidualne informacje i porady zawodowe oraz 10 683 osoby – zajęcia grupowe.

Poradnictwo zawodowe nie jest jednak antidotum na wszystkie problemy osoby bezrobotnej – bez zaangażowania ze strony klienta doradztwo nie przyniesie pożądaných efektów. W przypadku osób długo pozostających w rejestrze PUP, które podjęły pracę, sprawdziła się przede wszystkim różnorodność udzielonego wsparcia, postrzeganie klienta

jako zdolnego do wzięcia odpowiedzialności za swoje życie zawodowe i praca nad krótkoterminowymi celami - osobom z tak zwaną wyuczoną bezradnością trudno spojrzeć na swoje życie w długofalowej perspektywie.

Wśród problemów, będących przyczyną trudności w podjęciu zatrudnienia przez osoby długotrwale bezrobotne, dominowały: problemy zdrowotne; brak możliwości zapewnienia opieki nad dzieckiem bądź chorym członkiem rodziny, wynikający między innymi z niewystarczającej ilości placówek opiekuńczych typu przedszkole, żłobek; bezdomność; uzależnienia; brak kwalifikacji lub kwalifikacje niedopasowane do współczesnego rynku pracy; słaba sieć połączeń komunikacji publicznej i wspomniana już wyuczona bezradność, a także problemy osobowościowe.

Nie tylko osoby długotrwale bezrobotne borykały się z trudnościami w podjęciu zatrudnienia. To również problem niektórych osób do tej pory aktywnych zawodowo. Sprecyzowane oczekiwania (w tym finansowe) dotyczące warunków pracy, obniżona samoocena po zawodowej porażce, obawy przed nowymi technologiami, a także wiek 50+, nierzadko przez część pracodawców postrzegany jako bariera - to tylko niektóre przykłady problemów.

Doradcy zawodowi objęli także opieką doradczą szkoły zgłaszające zapotrzebowanie na spotkanie z młodzieżą. W 2019 roku przygotowany został również program warsztatów „Na starcie do kariery” dla szkolnych doradców zawodowych. Pierwsze warsztaty zaplanowane zostały na początek 2020 roku.

W większości przypadków proces doradczy stanowił cykl wielu konsultacji wzbogacanych diagnostyką psychologiczną i udziałem klienta w zajęciach warsztatowych po to, by znalazł odpowiednie wyjście z kryzysu, w jakim się znalazł, choć wymagać to będzie od niego wysiłku i zaangażowania, to możliwe jest pokonanie trudności oraz, że mają one charakter przejściowy i jest szansa na zmianę. Klienci przychodzili z takimi problemami, jak: przeciążenie nadmiarem obowiązków zawodowych, trudności w radzeniu sobie ze stresem, wypalenie zawodowe, trudności z adaptacją społeczną w miejscu pracy, chęć zmiany pracy ze względu na nieprzyjazną atmosferę w miejscu zatrudnienia. Często do doradców zawodowych zgłaszali się klienci, którzy trudności w funkcjonowaniu zawodowym upatrywali w sferze psychologicznej, np. niskim poczuciu własnej wartości, zaburzeniach nerwicowych, stanach depresyjnych.

Wiele osób było zainteresowanych analizą swoich predyspozycji zawodowych – nie tylko w sytuacji wyboru kierunku kształcenia czy przekwalifikowania się, gdy klient zdobył już wykształcenie i zawód. Przyczyną zgłoszenia się do doradcy w takich przypadkach była

potrzeba poznania samego siebie wynikająca z wewnętrznej motywacji, a nie z zewnętrznego przymusu, a także popularna obecnie idea rozwoju osobistego oraz płynące z niej korzyści. Klienci są coraz częściej otwarci na psychologiczną diagnostykę predyspozycji zawodowych, a proces poznawania swojego potencjału jest dla nich ciekawym, choć także wymagającym doświadczeniem.

W 2019 r. mieszkańcy Wielkopolski, tak jak w ubiegłych latach, mieli również do dyspozycji bogatą bazę informacyjną – Rejestr Instytucji Szkoleniowych prowadzony przez WUP w Poznaniu. Osoby zainteresowane podnoszeniem swoich kwalifikacji zawodowych miały do dyspozycji również platformę STOR (System Teleinformatycznej Obsługi Rejestrów), z ofertą szkoleń ponad półtora tysiąca instytucji.

Z doświadczeń doradców wynika, że zwiększa się liczba klientów przeciążonych nadmiarem obowiązków zawodowych i życiowych, odczuwających trudności w radzeniu sobie ze stresem i adaptacją społeczną w miejscu pracy (w tej grupie wzrasta liczba osób młodych), nie nadążających za nowymi technologiami i szybkim tempem życia, zagubionych w natłoku informacji. W związku z tym poradnictwo zawodowe musi mieć charakter poradnictwa całożyciowego, sięgającego po metody pracy z pokrewnych dziedzin nauki, zwłaszcza psychologii. Wymaga to od doradców systematycznego kształcenia się, żeby świadczona pomoc była adekwatna do potrzeb klientów i wymogów współczesnego rynku pracy.

FUNDUSZ PRACY W 2019 ROKU

Aktywizacja bezrobotnych nie byłaby możliwa bez środków finansowych, będących w dyspozycji powiatowych urzędów pracy. Środki te są przyznawane corocznie przez MRPiPS, a ich podziału dokonuje Zarząd Województwa Wielkopolskiego na podstawie kryteriów uchwalonych przez Sejmik Województwa Wielkopolskiego.

W 2019 roku dokonano podziału środków Funduszu Pracy według kryteriów dotyczących podziału środków Funduszu Pracy dla samorządów powiatowych województwa wielkopolskiego na finansowanie programów na rzecz promocji zatrudnienia, łagodzenia skutków bezrobocia i aktywizacji zawodowej oraz finansowanie innych fakultatywnych zadań, które zostały przyjęte na rok 2018 i lata następne przez Sejmik Województwa Wielkopolskiego w 2017 roku.

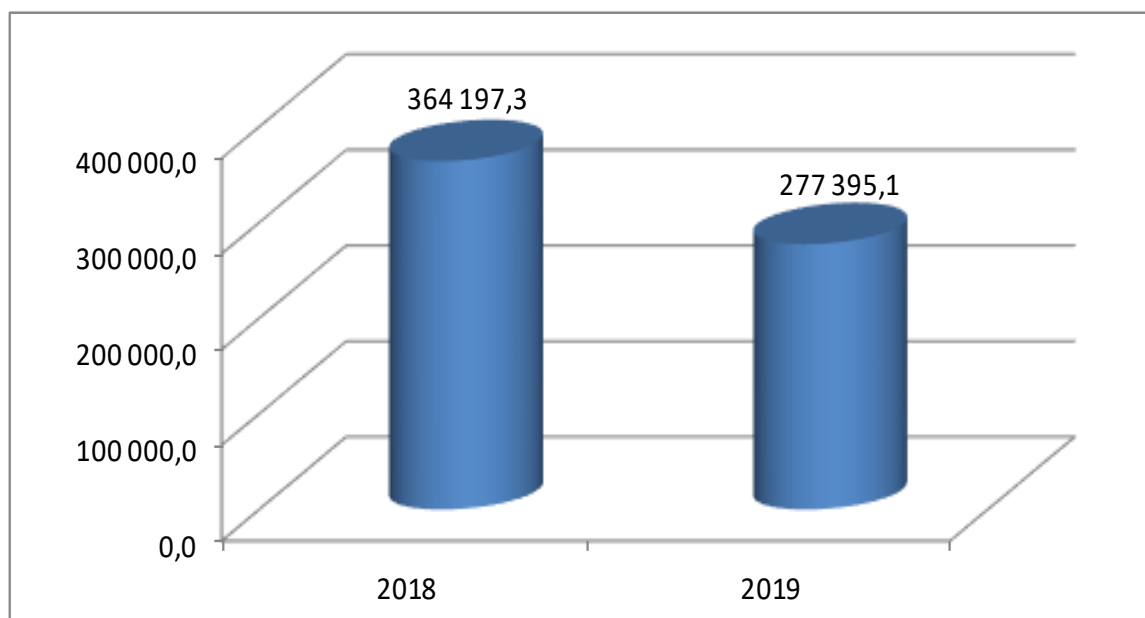
W 2019 roku Wojewódzki Urząd Pracy w Poznaniu wypracował nowe kryteria ustalania dla samorządów powiatowych Wielkopolski kwot środków Funduszu Pracy, które

obowiązywać będą w roku 2020. Wcześniejsze kryteria poszerzono o wskaźnik dotyczący ofert pracy niesubsydiowanej w ogólnej liczbie zgłoszonych ofert pracy do powiatowych urzędów pracy. Kryteria uwzględniają dane wynikające z ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, tj. liczbę bezrobotnych, stopę bezrobocia, strukturę bezrobocia, w szczególności sytuację osób długotrwale bezrobotnych, osób 50+, osób z niepełnosprawnością, kwoty środków FP przeznaczone w powiecie na realizację projektów współfinansowanych z EFS oraz efektywność działań urzędów pracy na rzecz aktywizacji bezrobotnych.

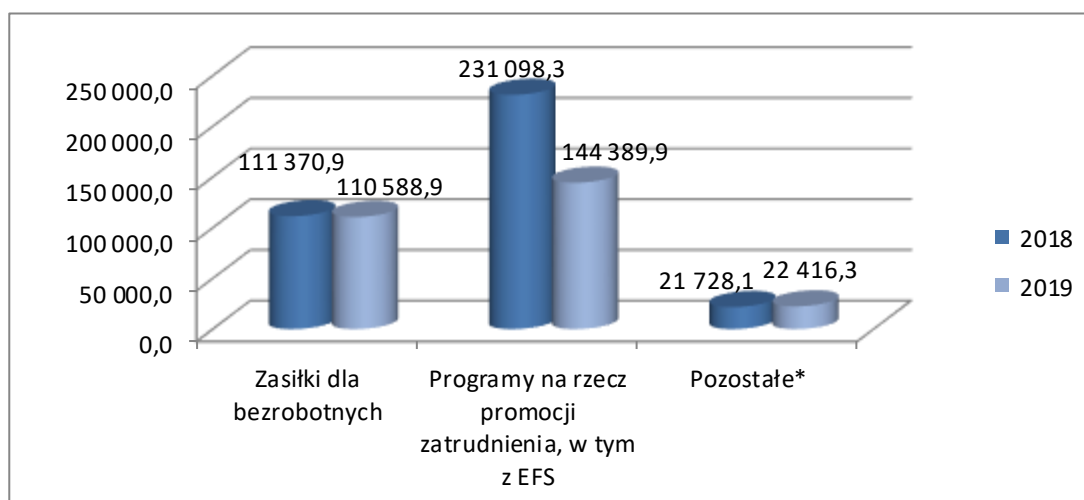
WYDATKI FUNDUSZU PRACY W 2019 ROKU

Łączne wydatki z Funduszu Pracy poniesione w 2019 roku wyniosły 277 395,1 tys. zł i były niższe o 23,8% niż poniesione rok wcześniej. W dużej mierze wiąże się to ze spadkiem liczby bezrobotnych, w tym pobierających zasiłki oraz mniejszym limitem środków przyznanych dla samorządów na działania aktywizacyjne. W wydatkach ogółem zdecydowanie dominowały koszty finansowania programów na rzecz promocji zatrudnienia. Z limitu środków Funduszu Pracy na aktywne formy wsparcia bezrobotnych, będącego w dyspozycji samorządu wielkopolskiego, w kwocie 147 405,4 tys. zł. wydatkowano 144 389,9 tys. zł., co stanowi 98%.

Wykres 9. Wydatki ogółem z Funduszu Pracy w województwie wielkopolskim w latach 2018-2019



Wykres 10. Wydatki z Funduszu Pracy w województwie wielkopolskim w 2019 r. na działania aktywne i pasywne (zasiłki dla bezrobotnych)



* w tym m.in. dodatki aktywizacyjne, świadczenia integracyjne, świadczenia na ubezpieczenia społeczne rolników, koszty rad rynku pracy, koszty partnerstwa lokalnego, systemu EURES, koszty sądowe, egzekucyjne i odsetki, koszty szkolenia kadr służb zatrudnienia, OHP, refundacja dodatków do wynagrodzeń, koszty kwalifikowalne EFS, koszty wysyłki zawiadomień, druki, prowizje bankowe, komunikacji, koszty poradnictwa zawodowego, badań i ekspertyz oraz klubów pracy, koszty rozwoju i eksploatacji systemu teleinformatycznego, Krajowy Fundusz Szkoleniowy.

Łącznie wydatki na aktywne formy zmniejszyły się o 37,5%, w porównaniu do roku 2018, natomiast przyznany limit Funduszu Pracy na rok 2019 był niższy o 38,4%. Podobnie jak w latach minionych, największe wydatki z Funduszu Pracy, bo 38,3% stanowiły środki dla bezrobotnych na dofinansowanie działalności gospodarczej. Dużym powodzeniem cieszyły się również staże, z tytułu których wypłacone stypendia stanowiły ponad 30% wydatkowanych środków.

Tabela 3. Wydatkowane środki z Funduszu Pracy na aktywne formy przeciwdziałania bezrobociu w województwie wielkopolskim w latach 2018-2019

Wyszczególnienie	2018 rok	2019 rok
	w tys. zł	w tys. zł
Wydatkowane środki FP	231 098,3	144 389,9
szkolenia, w tym bon szkoleniowy	12 240,3	11 058,2
prace interwencyjne	7 517,4	7 011,8
roboty publiczne	7 487,5	6 048,1
podjęcie działalności gospodarczej	57 029,2	55 301,8
wyposażenie stanowisk pracy	18 977,6	12 109,0
staż, w tym bon stażowy	49 989,1	43 577,3
przygotowanie zawodowe dorosłych	301,2	217,8
prace społecznie użyteczne	672,9	604,2
bon zatrudnieniowy	1 295,9	1 163,3

bon na zasiedlenie	4 128,1	3 723,7
refundacja wynagrodzeń osób do 30 r.ż.*	67 008,9	-
Inne**	4 450,2	3 574,7

*dotyczy wydatków ponoszonych na aktywizację osób bezrobotnych rozpoczętą w 2017 r. i kontynuowaną w 2018 r. na podstawie art. 150f, który obowiązywał tylko do końca 2018 r.

** w tym m.in. wydatki na zatrudnienie wspierane, refundacja składek na ubezpieczenie społeczne, koszty badań bezrobotnych, stypendia i składki za okres szkolenia, dofinansowanie wynagrodzenia skierowanych bezrobotnych powyżej 50 roku życia, inne instrumenty rynku pracy

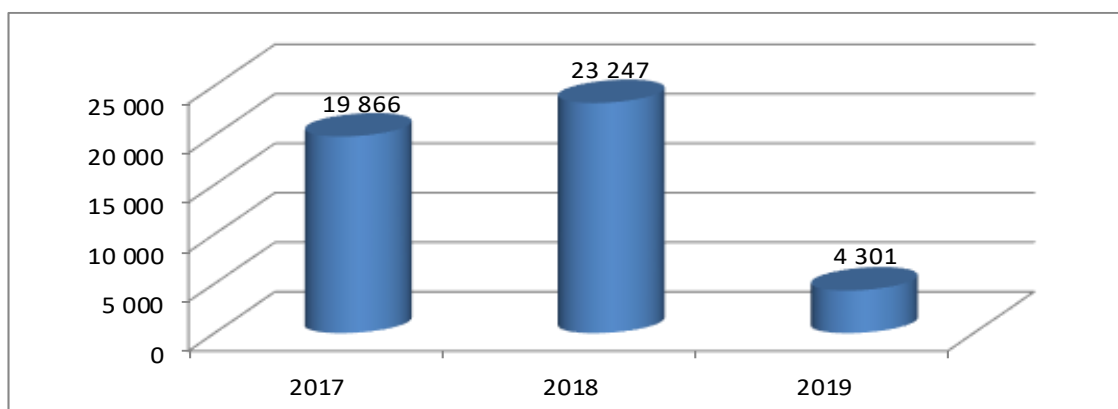
PROGRAMY RZĄDOWE FINANSOWANE Z REZERWY FUNDUSZU PRACY

W 2019 roku poza środkami Funduszu Pracy powiaty województwa wielkopolskiego miały możliwość aplikowania o dodatkowe środki na finansowanie programów aktywizacji zawodowej z rezerwy Funduszu Pracy. Korzystając z tej możliwości pozyskały rezerwę FP, dzięki czemu zwiększyły swoje pule na aktywizację bezrobotnych i wsparcie pracodawców na lokalnych rynkach pracy.

W efekcie podjętych działań wielkopolskie powiaty pozyskały środki w kwocie 4 301,0 tys. zł na realizację programów dla bezrobotnych:

- rodziców oraz opiekunów osób niepełnosprawnych;
- niepełnosprawnych oraz sprawujących opiekę nad osobą zależną;
- powracających z zagranicy;
- repatriantów;
- będących dłużnikami alimentacyjnymi;
- w zakresie świadczenia usług opiekuńczych;
- w zakresie tworzenia zielonych miejsc pracy;
- inne programy (Agencje Restrukturyzacji i Modernizacji Rolnictwa - ARiMR).

Wykres 11. Dodatkowe środki z rezerwy FP

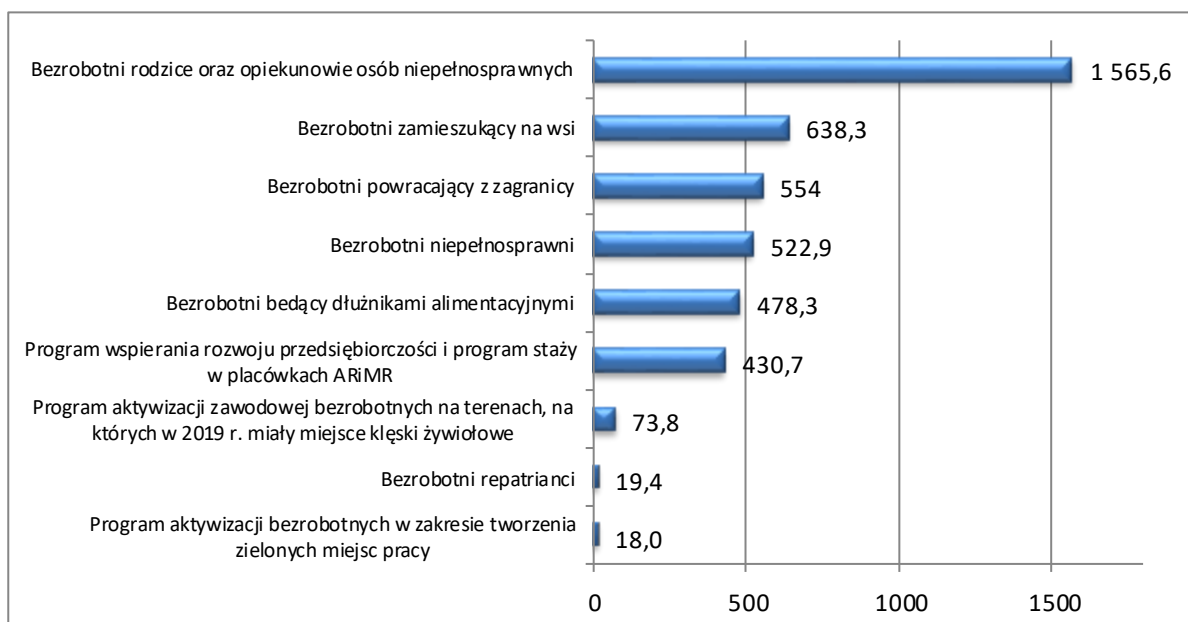


Zauważalna jest bardzo duża dysproporcja w wysokości pozyskanej w 2019r. przez samorząd województwa wielkopolskiego rezerwy FP. Jedną z przyczyn jest najniższa w kraju stopa bezrobocia, która warunkowała możliwości ubiegania się o dodatkowe środki.

Wielkopolska z tego powodu nie kwalifikowała się do programów aktywizacji zawodowej dot. obszarów wysokiego bezrobocia, na które Resort Pracy ogłosił nabór wniosków i otworzył możliwość aplikowania o rezerwę. Ponadto rok ten charakteryzował się mniejszą, w porównaniu do lat wcześniejszych, różnorodnością programów i grup docelowych.

Samorządy powiatowe wielkopolski odpowiadały na ogłoszenia Ministra Rodziny Pracy i Polityki Społecznej i aplikowały o rezerwę FP zgodnie z potrzebami wynikającymi z diagnozy bieżących potrzeb lokalnego rynku pracy. Najwięcej środków przeznaczono na program dla bezrobotnych rodziców oraz opiekunów osób niepełnosprawnych - 1 565,6 tys. zł., natomiast najmniej na aktywizację bezrobotnych w zakresie tworzenia zielonych miejsc pracy - 18,0 tys. zł.

Wykres 12. Programy aktywizacji zawodowej bezrobotnych



WOJEWÓDZKI PROGRAM WSPÓŁPRACY POWIATOWYCH URZĘDÓW PRACY Z OŚRODKAMI POMOCY SPOŁECZNEJ NA RZECZ OSÓB DŁUGOTRWALE BEZROBOTNYCH RAZEM SKUTECZNIEJ BIS

Z inicjatywy władz samorządowych Województwa Wielkopolskiego zrealizowany został Wojewódzki Program współpracy Powiatowych Urzędów Pracy z Ośrodkami Pomocy Społecznej na rzecz osób długotrwale bezrobotnych Razem Skuteczniej BIS. W realizacji programu uczestniczyło 10 samorządów powiatowych z: Czarnkowa, Jarocina, Kalisza, Koła, Konina, Pleszewa, Poznania, Słupcy, Turku oraz Wągrowca. Genezą przedmiotowego przedsięwzięcia był zrealizowany w roku 2017 r. Program Regionalny Razem Skuteczniej, który zainicjował proces integracji usług świadczonych przez Powiatowe Urzędy Pracy

i Ośrodki Pomocy Społecznej na rzecz osób długotrwale bezrobotnych i wyłączonych społecznie. W 2019 roku pozwolił on 132 osobom długotrwale bezrobotnym, w większości po 50 roku życia, przystąpić do działań założonych w Programie. Według stanu na 1 listopada 2019 roku, 89 z nich pozostawało w zatrudnieniu. To niezwykle ważny dorobek pokazujący siłę wsparcia instytucjonalnego dla poprawy jakości życia osób objętych Programem, skutkującej zmianą postawy życiowej.

Realizacja Programu przyczyniła się do powstania nowego doświadczenia w zakresie współdziałania PUP z OPS. Pracownicy obu instytucji wypracowali zindywidualizowane formy pomocowe dla niezwykle wymagającej grupy bezrobotnych, uwzględniając przy tym ich mocne i słabe strony. Poprzez nowe spojrzenie dokonano również weryfikacji metod dotychczas stosowanych w aktywizacji zawodowej klientów obu instytucji.

PROJEKTY WSPÓŁFINANSOWANE Z EUROPEJSKIEGO FUNDUSZU SPOŁECZNEGO

Istotnym źródłem finansowania aktywizacji osób w trudnej sytuacji zawodowej lub społecznej były projekty współfinansowane z Europejskiego Funduszu Społecznego, które są jednym z elementów interwencji oddziaływujących na sytuację na wielkopolskim rynku pracy. Działania podejmowane są przez różne podmioty na poziomie krajowym (m.in. Ministerstwo Funduszy i Polityki Regionalnej, Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej oraz Polską Agencję Rozwoju Przedsiębiorczości) i regionalnym (Wojewódzki Urząd Pracy w Poznaniu i Urząd Marszałkowski Województwa Wielkopolskiego).

Projekty EFS, wdrażane w 2019 roku przez Wojewódzki Urząd Pracy w Poznaniu, podobnie jak w poprzednim roku, ukierunkowane były na integrację z rynkiem pracy osób niepracujących (obszar zatrudnienia) oraz aktywne włączenie mające zwiększyć szanse na zatrudnienie osób zagrożonych ubóstwem lub wykluczeniem społecznym (obszar włączenia społecznego).

W 2019 roku Wojewódzki Urząd Pracy w Poznaniu kontynuował realizację działań w ramach Programu Operacyjnego Wiedza Edukacja Rozwój 2014-2020 (PO WER) i Wielkopolskiego Regionalnego Programu Operacyjnego na lata 2014-2020 (WRPO).

Z uwagi na ciągłość realizowanych działań zaplanowanych do wdrożenia w perspektywie finansowej 2014-2020, dane prezentowane są za okres od początku 2015 roku (rok rozpoczęcia realizacji pierwszych projektów Europejskiego Funduszu Społecznego) do końca 2019 roku.

Dotychczas na realizację działań w tym obszarze zaangażowano środki w wysokości 898,3 mln zł. Na realizację wsparcia dla osób do 29 roku życia w projektach POWER przeznaczono 459,6 mln zł. Natomiast 438,7 mln zł przyznano na działania oferowane osobom w wieku 30 lat i więcej w projektach WRPO.

Do końca 2019 roku w projektach tych wsparcie otrzymały łącznie 80 833 osoby. Obserwowany jest systematyczny wzrost liczby uczestników. W całym 2019 roku do udziału w projektach przystąpiło 18 527 osób, stanowiących ok. 22,9% wszystkich osób dotychczas objętych pomocą.¹ Uczestnictwo umożliwiło wzrost kompetencji i doświadczeń zawodowych osób bezrobotnych, poszukujących pracy i nieaktywnych zawodowo znajdujących się w najtrudniejszej sytuacji na rynku pracy, a tym samym zwiększenie ich aktywności lub poprawę sytuacji na rynku pracy.

Z uwagi na cel projektów, niemal 91,3% uczestników stanowiły osoby bezrobotne (w tej grupie było 37,2% osób długotrwale bezrobotnych²), a pozostałe 8,7% to osoby bierne zawodowo. Przyrost osób z poszczególnych grup docelowych w 2019 roku był proporcjonalny i równomierny – odnotowano wzrost udziału w projektach osób biernych o ok. 31,3% i osób bezrobotnych o ok. 22,1% rok do roku.³

W obszarze zatrudnienia wsparcie osób do 29 roku życia realizowane było w projektach POWER – wzięło w nich udział 55,9% wszystkich uczestników (45 195 osób). Osoby powyżej 29 roku życia otrzymywały pomoc w projektach WRPO – uczestniczyło w nich 44,1% wszystkich osób objętych aktywizacją zawodową (35 638 osób).

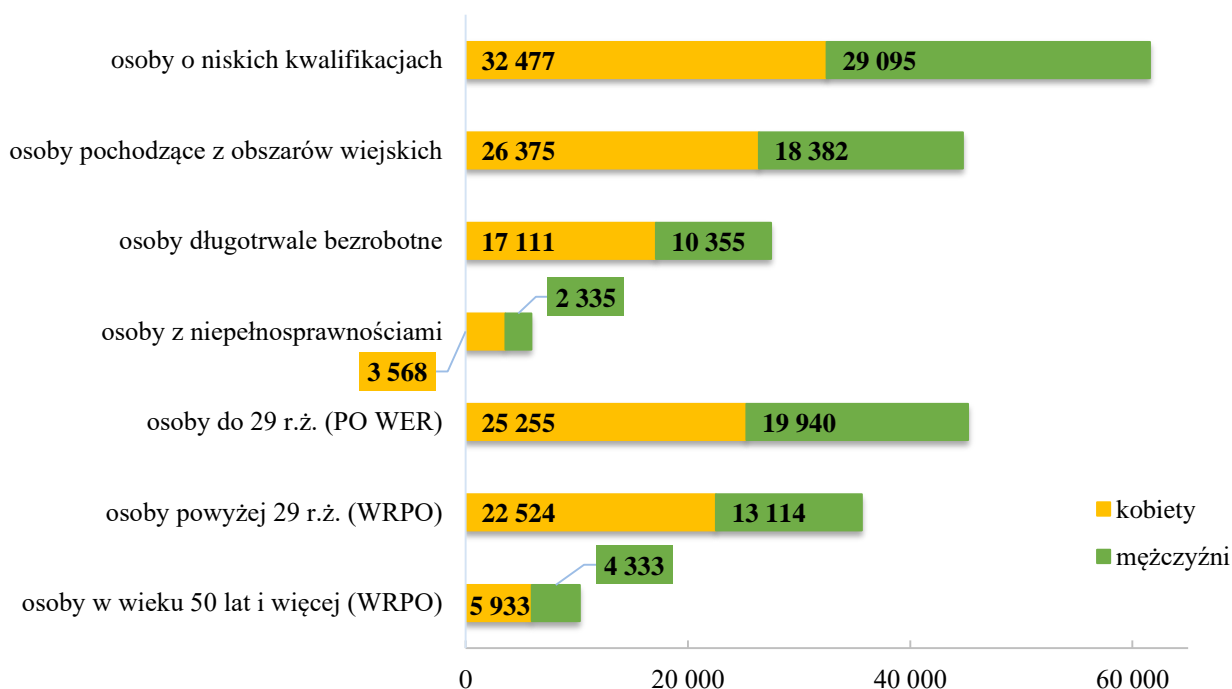
Warto podkreślić, że pomoc częściej trafiała do osób o niskich kwalifikacjach 76,2%, kobiet 59,1% i osób pochodzących z obszarów wiejskich 55,4%. Spośród wszystkich uczestników 12,7% stanowiły osoby w wieku 50 lat i więcej, a 7,3% osoby z niepełnosprawnościami.

¹ Wartość może ulec zmianie po rozliczeniu wszystkich działań projektowych realizowanych w 2019 roku.

² Zgodnie z *Wytycznymi w zakresie monitorowania postępu rzeczowego realizacji programów operacyjnych na lata 2014-2020* definicja pojęcia „osoba długotrwale bezrobotna” różni się w zależności od wieku. W przypadku osób w wieku poniżej 25 lat to osoby bezrobotne nieprzerwanie przez okres ponad 6 miesięcy, a w przypadku osób w wieku 25 lat lub więcej to osoby bezrobotne nieprzerwanie przez okres ponad 12 miesięcy.

³ Wartość może ulec zmianie po rozliczeniu wszystkich działań projektowych realizowanych w 2019 roku.

Wykres 13. Liczba uczestników projektów EFS realizowanych w obszarze zatrudnienia wg wybranych cech (PO WER oraz WRPO)



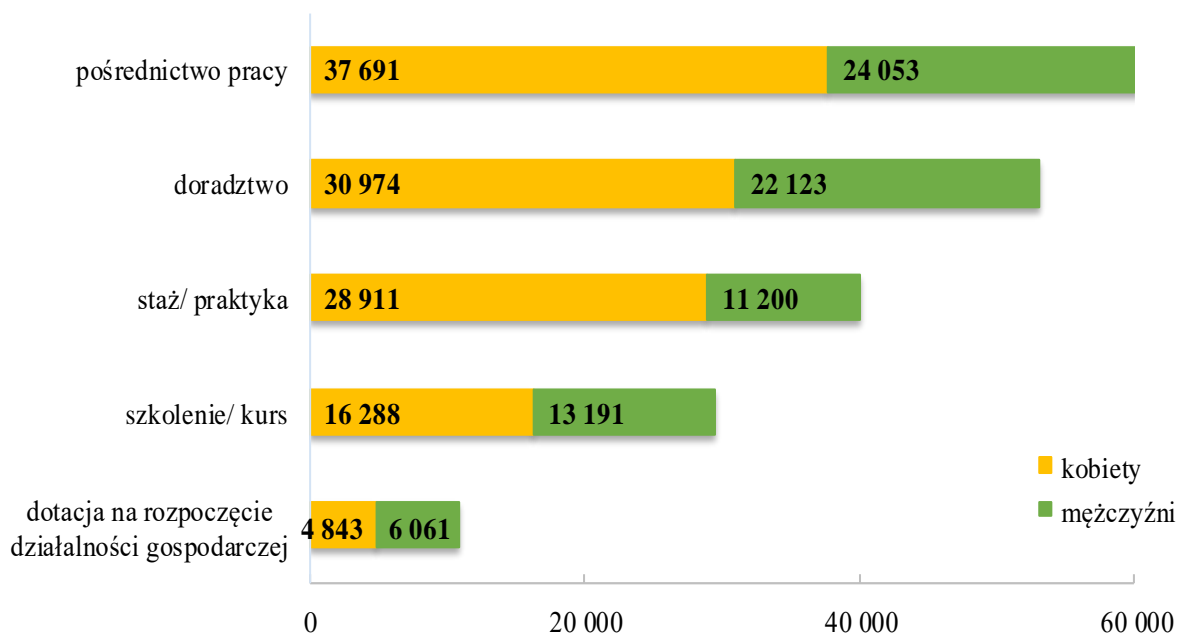
Źródło: Dane własne WUP

Uczestnicy projektów EFS ukierunkowanych na wzrost zatrudnienia poza przeprowadzoną diagnozą potrzeb i możliwości, otrzymali podstawową pomoc w postaci pośrednictwa pracy (76,4%) i/lub doradztwa (65,7%), w tym poradnictwa zawodowego. Dodatkowo niemal połowa osób objętych wsparciem uczestniczyła w stażach/praktykach (49,6%), przy czym kobiety niemal dwa razy częściej niż mężczyźni uczestniczyły w tej formie pomocy (kolejno 60,5% wszystkich kobiet i 33,9% wszystkich mężczyzn). Natomiast ponad 1/3 uczestników wzięła udział w szkoleniach/kursach (36,5%). Relatywnie rzadziej z tego rodzaju wsparcia korzystały osoby młode (26,0% wszystkich osób do 29 roku życia), a częściej osoby w wieku 50 lat i więcej oraz osoby z niepełnosprawnościami (kolejno 57,4% i 61,7% osób z danej grupy docelowej). Ponadto uczestnicy powyżej 50 roku życia i z niepełnosprawnościami sięgali po pomoc w formie doradztwa częściej niż pozostali (kolejno 78,8% i 80,5% osób z danej grupy docelowej). Uczestnicy projektów EFS otrzymywali średnio trzy różne rodzaje wsparcia spośród wymienionych powyżej. Projekty umożliwiały m.in. zdobycie doświadczenia i wiedzy, a tym samym wzrost atrakcyjności uczestników na rynku pracy.

Wojewódzki Urząd Pracy w Poznaniu wspierał również przedsiębiorczość osób pozostających poza rynkiem pracy. Z dotacji na rozpoczęcie własnej działalności gospodarczej skorzystało 13,5% objętych aktywizacją zawodową. Ponad połowa osób

korzystających z dofinansowania to osoby do 29 roku życia (59,1%). Jak wynika z danych, mężczyźni częściej niż kobiety otrzymywali dotacje. Średnia przyznana wartość środków wyniosła 17,4 tys. zł i była porównywalna dla obu płci.

Wykres 14. Liczba uczestników projektów EFS realizowanych w obszarze zatrudnienia, którzy otrzymali najbardziej popularne formy wsparcia (PO WER oraz WRPO)



Źródło: Dane własne WUP

Biorąc pod uwagę efekty realizowanych w obszarze zatrudnienia projektów, ważne jest to, że ponad 47,5 tys. uczestników podjęło zatrudnienie w ciągu czterech tygodni od momentu zakończenia udziału w projektach EFS. W tej grupie przeważały osoby do 29 roku życia, tj. wsparte w projektach PO WER (63,3%). Wśród osób, które znalazły pracę kobiety stanowiły około 59,0%. Dodatkowo ponad 17,6 tys. osób w wyniku udziału w projektach EFS uzyskało kwalifikacje.

W związku z aktualną sytuacją gospodarczą regionu w 2019 roku Wojewódzki Urząd Pracy w Poznaniu wybrał do dofinansowania projekty konkursowe, w których wsparcie otrzymać będą mogły dodatkowo osoby znajdujące się w niekorzystnej sytuacji na rynku pracy z następujących grup docelowych: imigranci, reemigranci, osoby odchodzące z rolnictwa i ich rodziny, osoby ubogie pracujące, osoby zatrudnione na umowach krótkoterminowych oraz pracujący w ramach umów cywilno-prawnych.

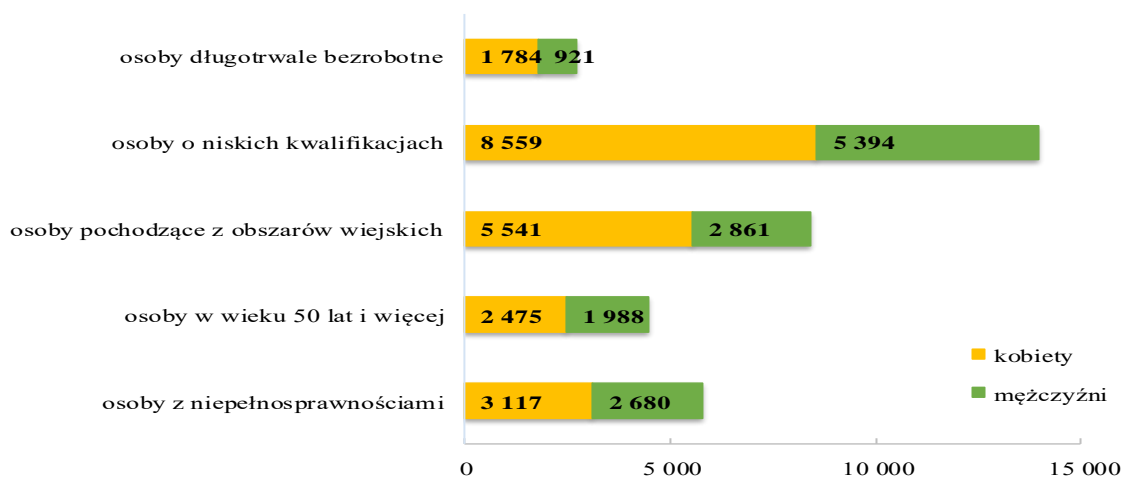
W obszarze włączenia społecznego realizowano projekty EFS w ramach WRPO. Do końca 2019 roku wartość środków zaangażowanych na realizację działań w tym obszarze wyniosła 232,3 mln zł.

W projektach kierowanych do osób oddalonych od rynku pracy i ich rodzin od 2015 roku do końca 2019 roku wzięło udział łącznie 16 055 mieszkańców regionu. Tylko w 2019 roku odnotowano wzrost liczby uczestników wsparcia o ok. 39,3%, tj. o 6 304 osoby.⁴ Ta grupa docelowa z różnych przyczyn jest najbardziej narażona na marginalizację i wykluczenie społeczne. Udział w aktywizacji społeczno-zawodowej miał za zadanie przeciwdziałanie ubóstwu i wykluczeniu społecznemu, a tym samym wykorzystanie w pełni kapitału ludzkiego w regionie.

Ponad połowę wszystkich uczestników projektów EFS z obszaru włączenia społecznego stanowiły osoby biernie zawodowo (około 56,3%). Osoby bezrobotne stanowiły 41,7% (wśród których 40,4% borykało się z długotrwałym bezrobociem), a osoby pracujące 2,0%. Największy przyrost uczestników rok do roku zaobserwowano wśród osób biernych zawodowo (wzrost o ok. 46,2%), co jest zgodne z celami realizowanych projektów.⁵

Uczestnicy charakteryzowali się niskim poziomem posiadanych kwalifikacji (86,9%) – około 1/3 (30,7%) osób miała maksymalnie wykształcenie na poziomie gimnazjalnym lub 8-letniej szkoły podstawowej. Z pomocy częściej korzystały kobiety (63,4%), niż mężczyźni (36,6%). Szczególnie istotne jest to, że aż 36,1% uczestników to osoby z niepełnosprawnościami, a niemal 1/3 uczestników była w wieku 50 lat lub więcej (27,8%).

Wykres 15. Liczba uczestników projektów EFS realizowanych w obszarze włączenia społecznego wg wybranych cech (Działanie 7.1 WRPO)



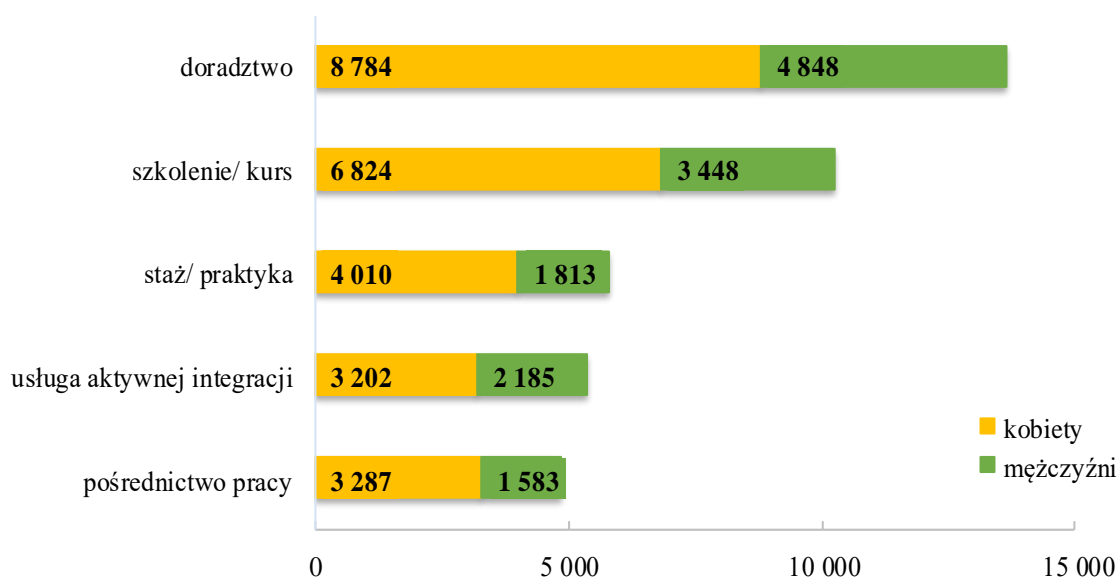
Źródło: Dane własne WUP

⁴ Wartość może ulec zmianie po rozliczeniu wszystkich działań projektowych prowadzonych w 2019 roku.

⁵ Wartość może ulec zmianie po rozliczeniu wszystkich działań projektowych prowadzonych w 2019 roku.

Należy zauważyć, że osoby zagrożone wykluczeniem społecznym zróżnicowane są pod kątem złożoności i wagi problemów, których doświadczają. Powinno to przekładać się na kompleksowość i czas trwania udzielanego wsparcia.⁶ Większość uczestników otrzymała pomoc w postaci doradztwa (84,9%), przede wszystkim zawodowego (74,4%), psychologicznego (69,0%) i prawnego (21,1%). Więcej niż połowa osób wzięła udział w szkoleniu/kursie (64,0%). Ponad 1/3 wszystkich uczestników odbyła staż/praktykę (36,3%) umożliwiającą zdobycie nowej wiedzy i doświadczenia niezbędnych na rynku pracy. Co trzecia osoba otrzymała pomoc w postaci usługi aktywnej integracji (33,6%), m.in. o charakterze społecznym. Wsparcie miało za zadanie aktywizację społeczną i zbliżenie uczestników do rynku pracy. Z uwagi na specyfikę grupy docelowej uczestnicy w projektach EFS otrzymywali średnio pięć różnych form wsparcia dostosowanych do ich potrzeb.

Wykres 16. Liczba uczestników projektów EFS realizowanych w obszarze włączenia społecznego, którzy otrzymali najbardziej popularne formy wsparcia (Działanie 7.1 WRPO)



Źródło: Dane własne WUP

Do czterech tygodni od momentu zakończenia udziału w projektach EFS w obszarze włączenia społecznego niemal 3,5 tys. osób uzyskało kwalifikacje. Natomiast ponad 2,1 tys. uczestników znalazło zatrudnienie.

⁶ Ekspertyza dot. oszacowania kosztu jednostkowego aktywizacji grup odbiorców wsparcia Działania 7.1 WRPO 2014+, Poznań, marzec 2019 r., s. 5-6

W wyniku przeprowadzonej w 2019 roku *Ekspertyzy dot. oszacowania kosztu jednostkowego aktywizacji grup odbiorców wsparcia Działania 7.1 WRPO 2014+* wypracowane zostały ścieżki wsparcia dostosowane do przedstawicieli poszczególnych grup docelowych z obszaru włączenia społecznego.⁷ Rodzaj, kompleksowość i czas trwania wsparcia zależy, bowiem od złożoności problemów, z którymi borykają się osoby zagrożone ubóstwem lub wykluczeniem społecznym.

Wojewódzki Urząd Pracy w Poznaniu zaplanował działania w projektach współfinansowanych z Europejskiego Funduszu Społecznego w taki sposób, aby w całym okresie wdrażania środków zapewniać stały dostęp do wsparcia najbardziej oddalonym od rynku pracy mieszkańcom Wielkopolski. Biorąc pod uwagę sytuację gospodarczą i tendencje związane ze starzeniem się społeczeństwa, celowe jest podejmowanie działań prowadzących do ograniczenia skali zjawiska, jakim jest bierność zawodowa. Również w kontekście funkcjonowania osób młodych na rynku pracy należy nadal uwzględniać – poza kwestią bezrobocia – specyficzną kategorię, jaką stanowią osoby w wieku 15-29 lat, niepracujące, nieuczące się i niedokształcające (tzw. młodzież NEET – *Not in Employment, Education or Training*). Osoby te traktować należy, jako znajdujące się w najmniej korzystnej sytuacji na rynku pracy.⁸

W związku z powyższym, Wojewódzki Urząd Pracy w Poznaniu przesunął część środków z projektów planowanych do realizacji przez powiatowe urzędy pracy w PO WER i WRPO na działania konkursowe, gdzie w projektach poza osobami bezrobotnymi wspierane są również osoby bierne zawodowo i pracujące znajdujące się w trudnej sytuacji. Do końca 2019 roku udział osób biernych zawodowo stanowił ok. 8,7% uczestników w projektach z obszaru zatrudnienia i aż 56,3% uczestników w projektach z obszaru włączenia społecznego.⁹ Większy udział biernych zawodowo w projektach ukierunkowanych na włączenie społeczne wynika ze specyfiki podejmowanych w nich działań i możliwości pełniejszego odpowiadania na istotne potrzeby tej grupy osób poprzez kompleksową aktywizację zdrowotną, społeczną i zawodową.

⁷ *Ekspertyza dot. oszacowania kosztu jednostkowego aktywizacji grup odbiorców wsparcia Działania 7.1 WRPO 2014+*, Poznań, marzec 2019 r., s. 7

⁸ Analiza sytuacji województw w obszarach oddziaływania Europejskiego Funduszu Społecznego w latach 2015-2017, Warszawa, grudzień 2018 r. s. 116

⁹ Wartość może ulec zmianie po rozliczeniu wszystkich działań projektowych realizowanych w 2019 roku.

Najczęstszym rezultatem długiego okresu pozostawania bez zatrudnienia są narastające trudności w funkcjonowaniu społecznym. Dlatego w celu zapewnienia skuteczności wsparcia osób pozostających bez pracy często konieczne jest jednocześnie podejmowanie działań z obszaru aktywizacji społecznej i zawodowej.¹⁰

Należy podkreślić, że z punktu widzenia rozwoju województwa wielkopolskiego kontynuacja interwencji w obszarze zatrudnienia i włączenia społecznego jest potrzebna, bowiem inwestycja w aktywizację społeczną i zawodową osób bez zatrudnienia pozwala na lepsze wykorzystanie zasobów ludzkich regionu.

Realizację zaplanowanych przez Wojewódzki Urząd Pracy w Poznaniu celów cechuje systematyczny i równomierny wzrost wskaźników monitorujących postęp w projektach EFS. W projektach obserwowany jest również stały przyrost liczby uczestników – udział osób otrzymujących pomoc w 2019 roku w stosunku do roku 2018 zwiększył się aż o ok. 22,9% w obszarze zatrudnienia i o ok. 39,3% w obszarze włączenia społecznego.¹¹ Jak wskazuje przeprowadzona analiza uczestników, wsparcie trafia do osób w najtrudniejszej sytuacji z grup defaworyzowanych (kobiety, osoby długotrwale bezrobotne, osoby z niepełnosprawnościami, osoby o niskich kwalifikacjach, osoby w wieku 50 lat i więcej). Efekty projektów EFS z obszaru zatrudnienia, w których możliwe było udzielanie wsparcia osobom znajdującym się w niekorzystnej sytuacji na rynku pracy z dodatkowych grup docelowych tj. imigranci, reemigranci, osoby odchodzące z rolnictwa i ich rodziny, osoby ubogie pracujące, osoby zatrudnione na umowach krótkoterminowych oraz pracujący w ramach umów cywilno-prawnych, będą widoczne w 2020 roku.

EFEKTYWNOŚĆ ZATRUDNIENIOWA I KOSZTOWA

Aktywna polityka rynku pracy oraz związane z nią duże wydatki powodują konieczność analizowania i monitorowania wdrażanych programów wsparcia dla osób bezrobotnych. Z punktu widzenia społecznego ważne jest zatrudnienie jak największej liczby osób poszukujących pracy, natomiast od strony instytucji finansujących aktywne programy wsparcia niezbędna jest ocena wydatkowania środków. W związku z tym, przy ocenie

¹⁰ Analiza sytuacji województw w obszarach oddziaływania Europejskiego Funduszu Społecznego w latach 2015-2017, Warszawa, grudzień 2018 r. s. 97

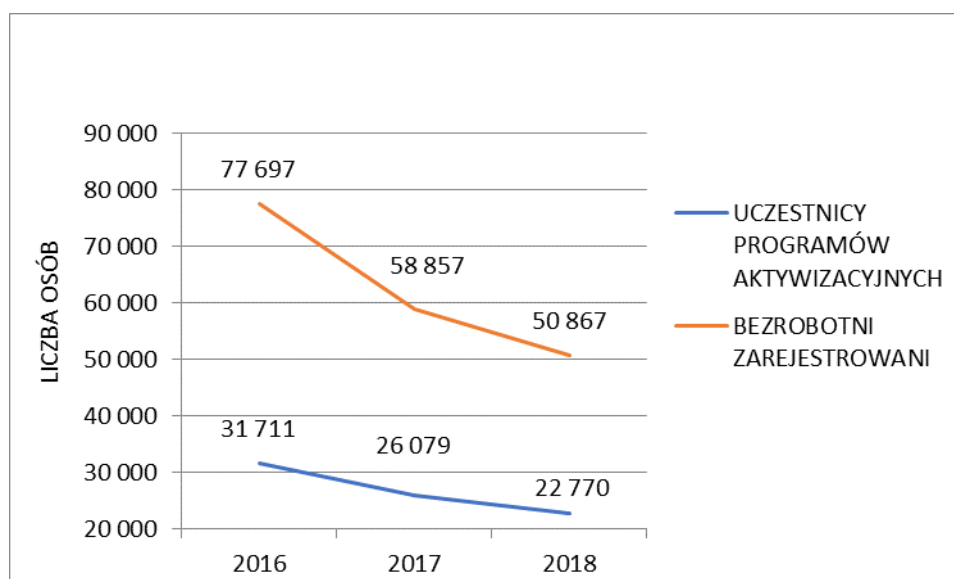
¹¹ Wartość może ulec zmianie po rozliczeniu wszystkich działań projektowych realizowanych w 2019 roku.

skuteczności realizowanych programów, wyznacza się dwa współczynniki – efektywność zatrudnieniową i efektywność kosztową.

W 2019 roku Wojewódzki Urząd Pracy w Poznaniu dokonał analizy efektywności zatrudnieniowej i kosztowej dla województwa wielkopolskiego za 2018 rok, stąd w niniejszym opracowaniu odwoływanie się do tego okresu.

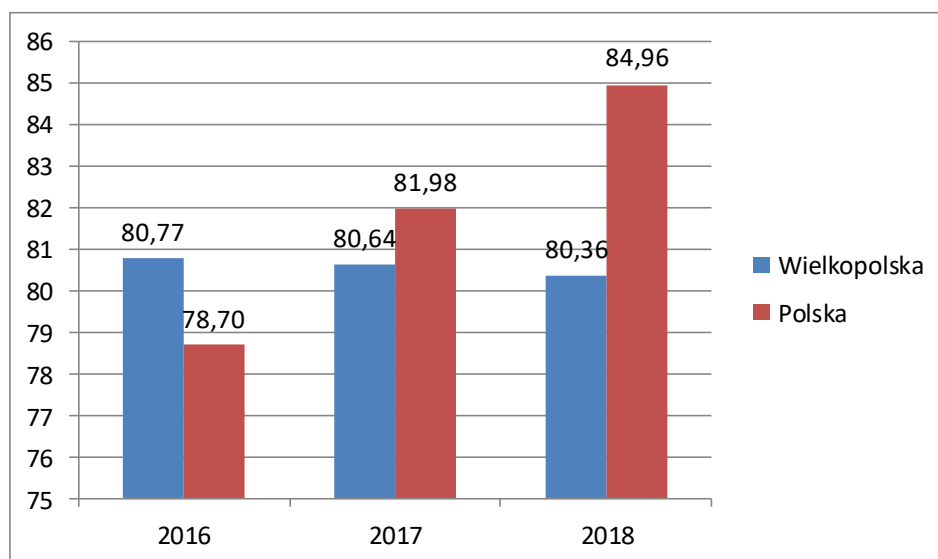
W województwie wielkopolskim powiatowe urzędy pracy w ramach sześciu podstawowych form, tj.: szkoleń, prac interwencyjnych, robót publicznych, staży, dofinansowań podejmowanej działalności gospodarczej oraz doposażeń lub wyposażenia stanowisk pracy, w latach 2016-2018 zaktywizowały około 50% ogółu zarejestrowanych bezrobotnych.

Wykres 17. Liczba osób bezrobotnych a liczba aktywizowanych osób w latach 2016-2018 w Wielkopolsce



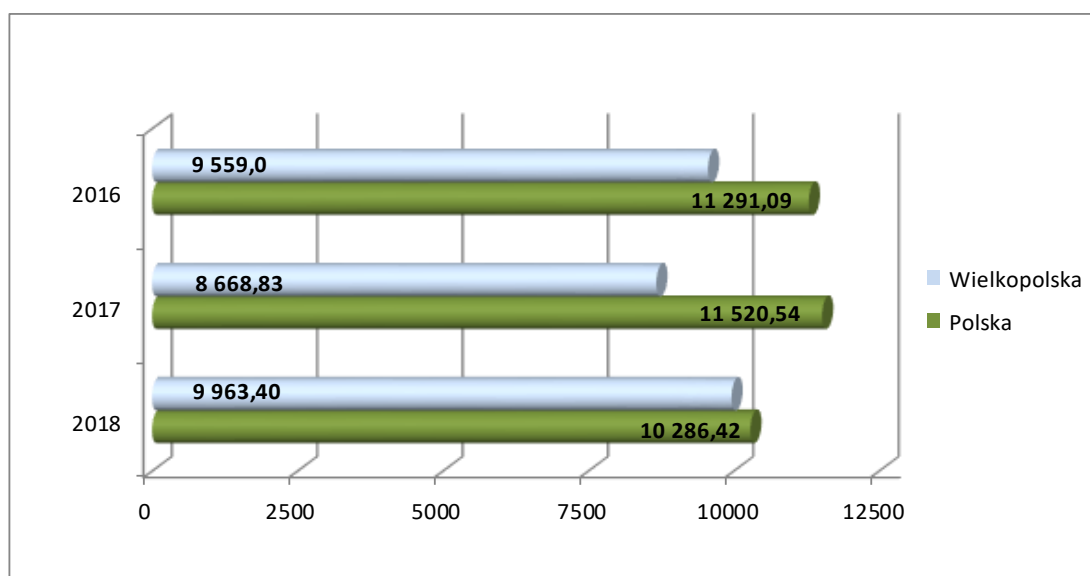
Intensywne działania podejmowane przez powiatowe urzędy pracy w Wielkopolsce w ramach polityki rynku pracy wpływały na wskaźnik zatrudnienia. W roku 2016 efektywność zatrudnienia była wyższa o 2,07 punktu procentowego w stosunku do Polski. Niestety kolejne lata pokazują, iż przy tak niskiej stopie bezrobocia występuje bardzo ograniczony dostęp do zasobów pracowniczych w związku z tym podniesienie powyżej 80% wskaźnika efektywności zatrudnieniowej jest niezwykle trudne.

Wykres 18. Wartość wskaźnika efektywności zatrudnieniowej w Polsce i Wielkopolsce



W przypadku efektywności kosztowej w Wielkopolsce w badanym okresie zauważalny jest wzrost wskaźnika o 1 294,57 zł w stosunku do roku poprzedniego, jednakże nadal pozostaje on na poziomie niższym od efektywności krajowej.

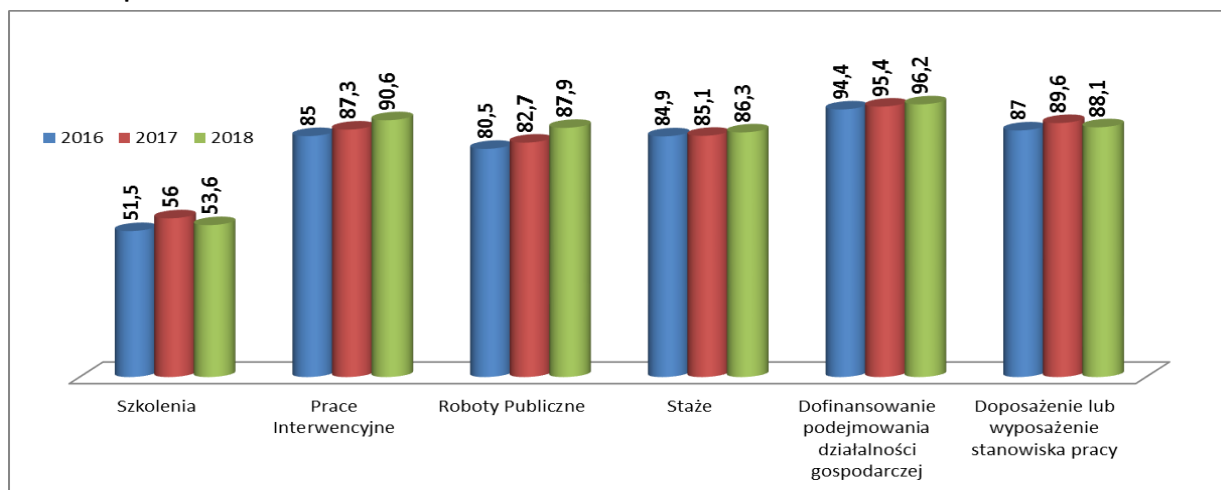
Wykres 19. Efektywność kosztowa podstawowych form aktywizacji zawodowej w Wielkopolsce i w Polsce w latach 2016-2018 (w zł)



Analizując poszczególne formy aktywizacji zawodowej stwierdzić można, że w Wielkopolsce z wyjątkiem szkoleń i refundacji wyposażenia lub wyposażenia stanowiska pracy nastąpił wzrost efektywności w stosunku do roku ubiegłego. Jest on jednak zbyt mały, by mieć wpływ na efekt końcowy i znaczący w porównaniu z innymi województwami na tle kraju. Na poziom ten mają wpływ liczne czynniki determinujące wyniki osiągnięte przez samorządy

powiatowe. Ocenic należy zarówno strukturę bezrobocia, połozenie geograficzne, sytuacjê gospodarczã, a takze niezwykle wãzny czynnik jakim jest zaangażowanie zarówno samych bezrobotnych, jak i potencjalnych pracodawców. Szczególnie w tym ostatnim aspekcie, za kluczowe powinno się uznać prawidłowe rozpoznanie rzeczywistych potrzeb rynku pracy i dostosowanie do nich najbardziej efektywnych form wsparcia kierowanych do poszukujących pracy.

Wykres 20. Efektywność zatrudnieniowa w % podstawowych form aktywizacji zawodowej w latach 2016-2018 w Wielkopolsce.



Godny podkreślenia jest fakt, że powiaty z wysoką stopã bezrobocia, osiãgajã efektywność zatrudnieniowã na jednym z ni¿szych poziomów oraz jednym z wy¿szych wskaźników efektywności kosztowej. Charakteryzujã się równie¿ wysokim wskaźnikiem udziału prac subsydiowanych, co dowodzi, że wielkość wydawanych środków Funduszu Pracy nie przekłada się na osiãganã efektywność. Wśród powiatów województwa wielkopolskiego liderem wskaźnika efektywności zatrudnieniowej jest powiat kępiński. Utrzymujãc swój wynik, na najwy¿szym w Wielkopolsce poziomie - powy¿ej 97% jest równie¿ w czołówce listy efektywności krajowej. W podobnej sytuacji jest jeszcze powiat: turecki i ostrzeszowski. Niestety wiêkszość powiatów regionu wielkopolskiego nie przekroczyła wskaźnika średniej krajowej. Pomimo, iż występowały powiaty charakteryzujãce się wysokã stopã bezrobocia i jednym z wy¿szych wskaźników efektywności kosztowej, osiãgały efektywność zatrudnieniowã na jednym z ni¿szych poziomów. Wiêkszość działań, podejmowanych przez powiatowe urzędy pracy, nie znajduje dopasowania do zmieniających się warunków lokalnego rynku pracy, w zwiãzku z tym osiãgnięte efekty nie sã na oczekiwanym poziomie.

Dla osiãgnięcia lepszych wyników stosowanych form aktywizacji zawodowych przez powiatowe urzędy pracy w województwie wielkopolskim w kolejnych latach, niezbędna jest zmiana kierunku działania i zwrócenie szczególnej uwagi na potrzeby pracodawców. Zastosowanie różnorodnych form wspierających ten niezwykle wãzny segment klientów,

w tym m.in. z wykorzystaniem Krajowego Funduszu Szkoleniowego, winno stać się priorytetem dla lokalnej polityki rynku pracy.

KRAJOWY FUNDUSZ SZKOLENIOWY (KFS)

W 2019 roku dużą popularnością cieszyło się wykorzystanie środków z Krajowego Funduszu Szkoleniowego. Postępujące zmiany na rynku pracy, szczególnie w zakresie nowych technologii, wymuszają konieczność dostosowywania, uzupełniania, uaktualniania zawodowych kwalifikacji i kompetencji osób pracujących. Właśnie w tym celu powstał Krajowy Fundusz Szkoleniowy, który pomaga w zmniejszaniu luk kompetencyjnych w przedsiębiorstwach, wspiera rekrutacje wewnętrzne a przez to poprawia kondycję i konkurencyjność firm.

O zainteresowaniu wielkopolskich pracodawców Krajowym Funduszem Szkoleniowym świadczy zgłaszane zapotrzebowanie, które każdego roku przewyższa kwotę, zarówno limitu podstawowego jak i limitu dodatkowego, uruchamianego w formie rezerwy, jaką otrzymują samorzady powiatowe województwa wielkopolskiego.

W 2019 r. całkowita pula środków dostępnych dla regionu wyniosła 21,7 mln zł, tj. o przeszło 10 mln więcej niż w 2018 roku. Wielkopolska jest w grupie województw najlepiej wykorzystujących Krajowy Fundusz Szkoleniowy. Dzięki wsparciu z KFS, różnymi formami kształcenia ustawicznego (głównie kursy, szkolenia, studia podyplomowe), objęto 11 027 pracujących Wielkopolan (w 2018 było to 5 997 osób). Tak jak w ubiegłych latach, w 2019 r., na poziomie krajowym sformułowane zostały priorytety, zgodnie z którymi, również w Wielkopolsce, wydawano środki w ramach Funduszu. Priorytety wspierały kształcenie ustawiczne: osób w zawodach deficytowych w regionie; osób bez matury; osób zagrożonych ubóstwem lub wykluczeniem społecznym zatrudnionych, między innymi w spółdzielniach socjalnych lub Zakładach Aktywizacji Zawodowej; osób pracujących w szczególnych warunkach bez prawa do emerytury; instruktorów praktycznej nauki zawodu, nauczycieli kształcenia zawodowego; osób po 45 roku życia; pracowników jednostek reintegracyjnych; osób z orzeczeniem o niepełnosprawności; w zakresie wyzwań wynikających z postępu technologicznego w firmie. W Wielkopolsce najwięcej środków przeznaczono na priorytet związany ze szkoleniem w zawodach deficytowych.

W 2019 r., na zamówienie Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Poznaniu, zostało przeprowadzone badanie „Ocena efektów funkcjonowania Krajowego Funduszu Szkoleniowego w województwie wielkopolskim w latach 2017-2018”. Raport z tego badania,

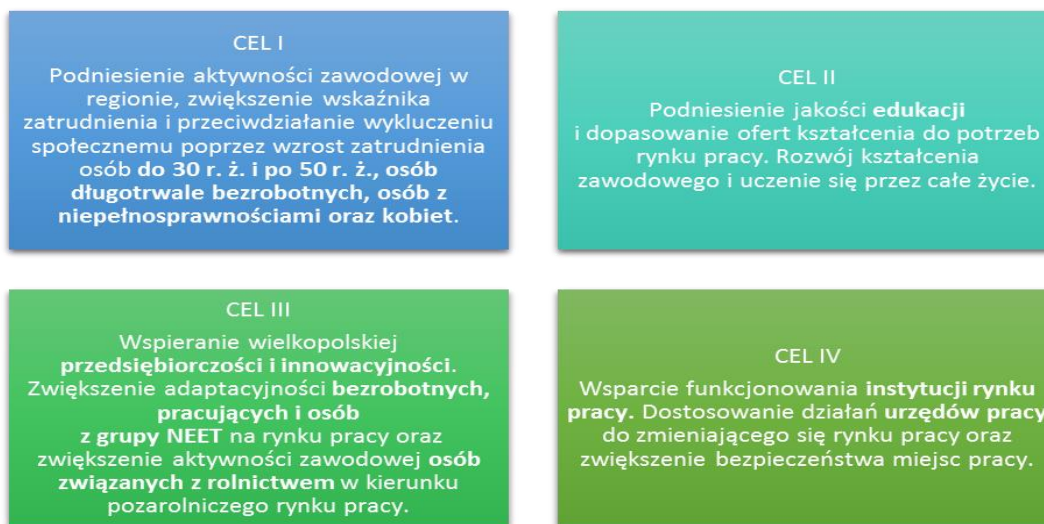
jak i bezpośrednie doświadczenia Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Poznaniu w monitorowaniu Krajowego Funduszu Szkoleniowego potwierdzają, między innymi, duże zainteresowanie tą formą wsparcia. Pracodawcy z Wielkopolski dostrzegają potrzebę podnoszenia kwalifikacji i kompetencji swojej kadry. Są świadomi wpływu, jaki kształcenie ustawiczne pracowników wywiera na kondycję ich firmy. Podkreślają, że Krajowy Fundusz Szkoleniowy to instrument bardzo pomocny w budowaniu marki i pozycji na regionalnym rynku i chcieliby móc z niego korzystać w przyszłości. W związku z tym, jednym z głównych zadań urzędów pracy w regionie, związanym z Krajowym Funduszem Szkoleniowym, jest promocja możliwości tego instrumentu w odniesieniu do aktualnych potrzeb pracodawców oraz stała współpraca z pracodawcami wspierająca efektywne wykorzystanie dostępnych środków.

INNE ZADANIA REALIZOWANE PRZEZ WOJEWÓDZKI URZĄD PRACY W POZNANIU ORAZ WSPÓŁPRACA W RAMACH REGIONALNEJ POLITYKI RYNKU PRACY

PLAN DZIAŁAŃ NA RZECZ ZATRUDNIENIA W WOJEWÓDZTWIE WIELKOPOLSKIM NA 2019 ROK

Wojewódzki Urząd Pracy w Poznaniu – wypełniając ustawowy obowiązek – przygotował Plan Działań na Rzecz Zatrudnienia w Województwie Wielkopolskim na rok 2019, określający priorytety regionalnej polityki rynku pracy oraz przyporządkowane im zadania mające na celu wzrost zatrudnienia i mobilności mieszkańców, inwestycje w edukację i kształcenie ustawiczne oraz integrację społeczną i walkę z ubóstwem.

Regionalny Plan Działań wielkopolskiego rynku pracy, spełniając powyższe zadania, określił cele nakierowane na grupy wymagające szczególnego wsparcia, tj.:



Ponadto w 2019 roku przygotowano Sprawozdanie z wykonania Planu Działań na Rzecz Zatrudnienia w Województwie Wielkopolskim na 2018 rok, natomiast sprawozdanie z Planu Działań na Rzecz Zatrudnienia w Województwie Wielkopolskim na 2019 rok zostanie sporządzone w 2020 roku.

BADANIA, OPRAWOWANIA I RAPORTY REALIZOWANE PRZEZ WOJEWÓDZKI URZĄD PRACY W POZNANIU

W 2019 roku Wojewódzki Urząd Pracy w Poznaniu realizował działania mające na celu dostarczenie kompleksowej wiedzy na temat rynku pracy, zwłaszcza zagadnień istotnych z perspektywy publicznych służb zatrudnienia i zarządzających regionem. Projektowanie działań w zakresie polityki rynku pracy wymaga aktualnej wiedzy na temat zachodzących zjawisk. Stały monitoring lokalnych rynków pracy na podstawie dostarczanych informacji z powiatowych urzędów pracy, w tym w ramach badań statystycznych statystyki publicznej, analiza sytuacji i zachodzących zmian ma na celu systematyczne dostarczanie aktualnej, rzetelnej wiedzy na ten temat oraz wskazywanie trendów i kierunków zmian. Wiedza wynikająca z przeprowadzonych badań umożliwia reagowanie na zmiany regionalnego rynku pracy i pogłębianie diagnozy obszarów problemowych.

Kierunki i programy badań podyktowane są zazwyczaj analizą danych statystyki publicznej (sprawozdawczość statystyczna), zadaniami powierzonymi przez MRPiPS oraz potrzebami informacyjnymi z realizacji polityk publicznych w zakresie rynku pracy.

W rezultacie w 2019 r.:

- 1) publikowano Biuletyn Informacyjny WUP w Poznaniu (4 publikacje oraz comiesięczny aneks statystyczny publikowany na stronie internetowej Urzędu),
- 2) sporządzono Raport Monitoring Zawodów Deficytowych i Nadwyżkowych za 2018 r. w oparciu o dane będące w dyspozycji powiatowych urzędów pracy z zakresu bezrobocia rejestrowanego i ofert pracy oraz internetowego badania ofert pracy. Realizowane było także badanie ofert pracy do raportu za kolejny rok,
- 3) zrealizowano badanie „Barometr Zawodów 2020” stanowiące krótkoterminową prognozę zawodów deficytowych, nadwyżkowych i w równowadze na lokalnych rynkach pracy,
- 4) przygotowano publikację „Kogo poszukuje rynek pracy w Wielkopolsce?”, zawierającą wyniki badania własnego „Barometr potrzeb kadrowych” stanowiący identyfikację tegorocznego zapotrzebowania na kadry w strategicznych branżach lokalnych rynków Wielkopolski. W ramach badania dokonano diagnozy potrzeb kadrowych w kolejnych strategicznych branżach w wielkopolskich powiatach oraz ustalono możliwości kształcenia w zawodach deficytowych dla wyłonionych branż w powiatach,
- 5) zrealizowano badania własne w powiatach, w tym Badanie oferty edukacyjnej szkół zawodowych w Wielkopolsce, monitoring zapotrzebowania na kwalifikacje i kompetencje zawodowe w ofertach zgłaszanych do powiatowych urzędów pracy (kwartalnie) czy badanie dotyczące jakości ofert pracy,
- 6) zrealizowano badanie zlecone Srebrna gospodarka na wielkopolskim rynku pracy – aktywność zawodowa osób 50+ i osób 60+. Celem badania była diagnoza i ocena aktualnego oraz prognozowanego stanu zatrudnienia osób 50+ i osób 60+ na wielkopolskim rynku pracy ze szczególnym uwzględnieniem analizy szans i barier dla działań mających za zadanie zwiększenie aktywności zawodowej osób 50+ i 60+ w regionie.

W dobie nasilających się problemów z pozyskaniem pracowników o odpowiednich kwalifikacjach, szczególnego znaczenia nabierają badania rynku pracy pod kątem istniejącego i prognozowanego zapotrzebowania. Prowadzone w 2019 roku, przez Wojewódzki Urząd Pracy w Poznaniu, badania wskazują na stały wzrost liczby zawodów deficytowych, a więc takich, w których w zasobach bezrobocia brakuje osób o odpowiednich kwalifikacjach i kompetencjach do podjęcia pracy. Stan ten pogłębiany

jest przez odpływ z regionu ludności w wieku produkcyjnym, jak również przechodzenie bezrobotnych w stan bierności zawodowej.

Przeprowadzone badania pokazały precyzyjnie problemy, z jakimi stykają się pracodawcy i przedsiębiorcy. W tej sytuacji pomoc, jakiej należy udzielić to głównie:

- przeznaczenie środków na doskonalenie umiejętności zarządczych,
- nabycie umiejętności pracy z osobami 50+ i 60+,
- przekwalifikowanie pracowników,
- szersze wykorzystanie elastycznych form zatrudnienia.

WOJEWÓDZKA RADA RYNKU PRACY

Działania w zakresie zagadnień rynku pracy realizowała również w 2019 roku Wojewódzka Rada Rynku Pracy w Poznaniu, która oprócz inspirowania przedsięwzięć zmierzających do pełnego i produktywnego zatrudnienia, spełniała głównie zadania opiniodawczo-doradcze.

Istotnym zadaniem Wojewódzkiej Rady Rynku Pracy w Poznaniu jest oddziaływanie na kształcenie w danym zawodzie zgodnie z potrzebami rynku pracy, szkolenia zawodowego oraz zatrudnienia w województwie. Reforma edukacji nałożyła na dyrektorów jednostek oświaty konieczność zasięgania opinii o zasadności kształcenia w danym zawodzie, zgodnie z potrzebami rynku pracy.

W 2019 roku zmieniły się zasady wydawania opinii przez Wojewódzką Radę Rynku Pracy w Poznaniu, która, przed jej wydaniem, przeprowadza analizę złożonych przez wnioskodawców dokumentów, zapoznaje się z prognozą zapotrzebowania na pracowników w zawodach szkolnictwa branżowego na krajowym i wojewódzkim rynku pracy oraz danymi zawartymi w *Barometrze Zawodów*. Wydanie kompleksowej opinii poprzedzone jest również pozyskaniem informacji bezpośrednio na posiedzeniu Rady od zaproszonych gości, tj. przedstawicieli pracodawców, dyrektora szkoły, organu prowadzącego szkołę, przedstawiciela kuratora oświaty i przedstawiciela właściwej miejscowo powiatowej rady rynku pracy. Wprowadzone nowe zasady spowodowały zwiększony nakład pracy Wojewódzkiej Rady Rynku Pracy w Poznaniu, które kontynuowane będą w 2020 roku w związku z koniecznością opiniowania kierunków kształcenia w nowopowstałych szkołach branżowych II stopnia. Nowa formuła opiniowania zasadności kształcenia w danym zawodzie pozwala na korelację potrzeb regionalnego rynku pracy z ofertą edukacyjną.

W dobie starzejącego się społeczeństwa, wymierających zawodów, a także braku napływu nowych pracowników, podejmowane są liczne działania na rynku zmierzające do promocji kształcenia zawodowego i zawodów rzemieślniczych.

W 2019 roku Wojewódzka Rada Rynku Pracy w Poznaniu opiniowała wykaz zawodów refundowanych, w których za przygotowanie zawodowe młodocianych pracowników może być dokonywana refundacja kosztów poniesionych przez pracodawcę.

W związku z ogłoszoną, w dniu 19 lutego 2019 r., nową klasyfikacją zawodów szkolnictwa branżowego, zaistniała konieczność zaktualizowania wykazu zawodów. Aktualny wielkopolski wykaz zawodów refundowanych obejmuje 79 zawodów szkolnych oraz 43 zawody możliwe do nauki w formie pozaszkolnej. Szerokie określenie zakresu zawodów refundowanych pozwala organom prowadzącym szkoły realizować politykę kształcenia i szkolenia zawodowego, dając podstawę do planowania kierunków edukacji w formach szkolnych i pozaszkolnych w oparciu o analizy i prognozy trendów na wielkopolskim rynku pracy.

W powyższe działania wpisuje się również, zorganizowany w 2019 roku z inicjatywy Samorządu Województwa Wielkopolskiego i Centrów Wsparcia Rzemiosła, Kształcenia Dualnego i Zawodowego, konkurs „Najlepszy mistrz oraz czeladnik roku 2018”, którego celem jest promocja kształcenia zawodowego i zawodów rzemieślniczych, poprzez uhonorowanie osób, które poszerzając wiedzę i zdobywając umiejętności budują swoją karierę zawodową. W swojej pracy wykazują się entuzjazmem i pasją, mobilizują innych do działania. Dzięki zamiłowaniu do pracy i swojej postawie stają się autorytetem w środowisku lokalnym.

Propagowanie idei kształcenia zawodowego znalazło również odzwierciedlenie w regulacjach prawnych, bowiem z dniem 1 września 2019 r. weszło w życie rozporządzenie Rady Ministrów zmieniające rozporządzenie w sprawie przygotowania zawodowego młodocianych i ich wynagradzania, które m.in. zwiększyło stawki wynagrodzeń młodocianych pracowników o 1 punkt procentowy. Regulacja ta tworzy podstawy do większego udziału pracodawców w tworzeniu zachęt do podejmowania przez młodzież tej formy kształcenia oraz stanowi element



wsparcia kształcenia zawodowego, systematycznie dostosowywanego do potrzeb rynku pracy.

W 2019 roku Wojewódzki Urząd Pracy w Poznaniu w partnerstwie z Urzędem Miasta Poznania, Zarządem Komunalnych Zasobów Lokalowych, Wielkopolską Izbą Rzemieślniczą w Poznaniu oraz Powiatowym Urzędem Pracy w Poznaniu kontynuował realizację programu „Zaułek Rzemiosła”, którego celem jest wsparcie procesu rewitalizacji gospodarczej, społecznej i kulturowej wybranych obszarów Poznania, promocja i ochrona cenionych i poszukiwanych specjalności rzemieślniczych, aktywizacja zawodowa bezrobotnych posiadających kwalifikacje w zawodach rzemieślniczych oraz podejmowanie działań edukacyjnych związanych z promocją zawodów rzemieślniczych i przedsiębiorczości.

W roku 2019 wsparcie otrzymali rzemieślnicy z branż takich jak: malarstwo portretowe, introligatorstwo, fotografia artystyczna, zegarmistrzostwo, naprawa zabytkowych zegarów, krawiectwo, ceramika, cukiernictwo, szewstwo, kaletnictwo oraz rymarstwo.

Uczestnicy programu mają możliwość skorzystania z miejskich lokali użytkowych, ze stawką czynszu wynoszącą 50% aktualnej stawki rynkowej, oznakowanie lokali uczestniczących w programie szyldami z logo programu, mogą liczyć na kampanie medialne i społeczne, zamieszczanie informacji o firmie uczestnika w mediach społecznościowych, szkolenia i doradztwo specjalistyczne oraz spotkania i networkingi.

W programie mogą brać udział czynni rzemieślnicy, reprezentujący unikatowe specjalności, którzy są potencjalnie zainteresowani prowadzeniem swoich zakładów na terenie obszarów Poznania objętych programem, będący członkami Wielkopolskiej Izby Rzemieślniczej w Poznaniu, innych organizacji gospodarczych lub niezrzeszeni, bezrobotni posiadający kwalifikacje w zawodach rzemieślniczych, którzy chcą podjąć działalność w ramach programu, zarejestrowani w Powiatowym Urzędzie Pracy w Poznaniu, a także młodzi bezrobotni, zarejestrowani w PUP, którzy poprzez udział w programie chcą uzyskać status zawodowy rzemieślnika.

PARTNERSTWO NA RZECZ ROZWOJU WIELKOPOLSKIEGO RYNKU PRACY

W 2019 roku kontynuowane było Partnerstwo na Rzecz Rozwoju Wielkopolskiego Rynku Pracy, które, od roku 2012, jest stałym elementem regionalnego rynku pracy. Co roku w ramach tej inicjatywy Wojewódzki Urząd Pracy w Poznaniu, w imieniu Marszałka Województwa Wielkopolskiego, organizuje co najmniej dwa spotkania.

W 2019 roku odbyły się dwie konferencje a ich tematyka związana była z aktualnymi wydarzeniami i problemami rynku pracy:

- 1) „Wielkopolski rynek pracy - wyzwania przyszłości”, na której omówiono dynamiczne zmiany potrzeb kadrowych i zjawisko powstawania nowych zawodów. Na pojawianie się, być może dziś jeszcze nieznanym, profesji będą miały w przyszłości wpływ przede wszystkim: stale rozwijająca się technologia i zmiany demograficzne.

Dzięki otwartej formule Partnerstwa w 2019 r. lista Sygnatariuszy, podczas tej konferencji, została poszerzona o kolejną poznańską wyższą uczelnię, co powinno sprzyjać ukazywaniu aktualnych i nowych zagadnień dotyczących rynku pracy w powiązaniu z edukacją.

- 2) „25-lecie EURES w UE / 15-lecie EURES w PL”, zorganizowanej w związku z obchodami jubileuszu 25 lat całej sieci EURES, które stały się okazją do podsumowania 15 lat działalności EURES na terenie województwa wielkopolskiego. Poza przedstawieniem dobrych praktyk i zrealizowanych projektów, zarysowano też działania na przyszłość, głównie dotyczące wsparcia dla polskich pracodawców.

Konferencje umożliwiły podmiotom działającym w ramach Partnerstwa wymianę informacji na temat aktualnej sytuacji na regionalnym rynku pracy oraz problemów, z jakimi stykają się osoby poszukujące pracy w Wielkopolsce. Spotkania, organizowane w ramach Partnerstwa, przyczyniają się także do podejmowania, przez instytucje rynku pracy, uczelnie, przedsiębiorstwa i organizacje, wspólnych inicjatyw będących odpowiedzią na potrzeby lokalnego i regionalnego rynku pracy oraz odpowiedzią na wyzwania związane z przyszłością.

PODSUMOWANIE

Przedstawione w niniejszym opracowaniu dane i informacje wskazują, że Wielkopolska jako region o utrzymującej się, korzystnej koniunkturze gospodarczej (poziom zatrudnienia 78,9%) w coraz większym stopniu koncentruje się nie na przeciwdziałaniu bezrobociu, którego poziom jest najniższy w kraju, lecz na utrzymaniu wysokiego wskaźnika zatrudnienia .

Od kilku lat znaczący wpływ na zabezpieczenie potrzeb rynku pracy ma obecność pracowników zagranicznych, w przeważającej większości z Ukrainy, których zaangażowanie jest szczególnie zauważalne w branżach produkcyjnych, budownictwie, a także rolnictwie.

Duże zapotrzebowanie na wykwalifikowane kadry powoduje zwiększone zainteresowanie ze strony pracodawców szkoleniem i kształceniem ustawicznym pracowników, na które od kilku lat można pozyskiwać środki z Krajowego Funduszu Szkoleniowego.

Wobec utrzymujących się ogólnych trendów demograficznych coraz większą uwagę zwraca się także na potrzebę wspierania rozwiązań pozwalających na utrzymanie aktywności zawodowej w grupie 60+ m. in. poprzez zachęcanie pracodawców do uelastycznienia oferowanych form zatrudnienia.

Również w obszarze działań na rzecz aktywizacji osób bezrobotnych, doświadczenia roku 2019 potwierdziły dotychczasowe trendy, wskazujące, że w rejestrach powiatowych urzędów pracy pozostają osoby o szczególnie trudnej sytuacji, wymagającej stosowania kompleksowych i często wieloaspektowych działań wspomagających. Zauważa się bowiem, że coraz częściej barierą w podjęciu zatrudnienia nie są braki ofert pracy lub deficyt kwalifikacji, a liczne problemy o charakterze osobistym, rodzinnym, lub ogólny strach przed zmianą utrwalonego stanu wyłączenia z rynku pracy.

Reasumując, należy podkreślić, że najważniejszym wyzwaniem dla Wielkopolski będzie zapewnienie w kolejnych latach możliwie jak największego i stałego dopływu pracowników, który pozwoli na utrzymanie wysokiego poziomu zatrudnienia, a także stworzy szansę na uniknięcie większych niedoborów kadrowych wywoływanych m. in. opuszczaniem rynku pracy przez osoby z roczników wyżowych.

Jednym z najistotniejszych obszarów zainteresowania jest i będzie obszar edukacji, w tym szczególnie szkolnictwo zawodowe, którego obecny kształt stanowić będzie o jakości przyszłych kadr Wielkopolski. Samorząd województwa, poprzez Wojewódzki Urząd Pracy,

proceeds a steady monitoring allowing for an assessment of the situation of graduates, requirements for specific directions of education, and what is especially important, through the Barometer of Professions, it indicates actual deficits or surpluses in specific industries. Strengthening the awareness of young Wielkopolesians in the area of the regional labor market is also served by the program „On the way to a career”, implemented by WUP, in which school career counselors (already from the primary school level) gain practical knowledge about changes occurring in Wielkopolska in the area of employment.

Activities of the Voivodeship Office of Wielkopolska in the area of the labor market will focus on observing, analyzing and forecasting phenomena in the region and implementing programs, the effects of which will contribute to beneficial changes in the Wielkopolska labor market.