



**SAMORZĄD WOJEWÓDZTWA
WIELKOPÓLSKIEGO**

**WOJEWÓDZKI URZĄD PRACY
W POZNANIU**

Przegląd zagadnień kształtujących rynek pracy w województwie wielkopolskim w 2020 r.

Wyniki badań własnych

Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Poznaniu

Poznań, listopad 2020



Rzeczpospolita
Polska



SAMORZĄD WOJEWÓDZTWA
WIELKOPÓLSKIEGO

Unia Europejska
Europejskie Fundusze
Strukturalne i Inwestycyjne



Samorząd Województwa Wielkopolskiego
Wojewódzki Urząd Pracy w Poznaniu
ul. Szyperska 14
61-754 Poznań
wuppoznan.praca.gov.pl/

Główni odbiorcy publikacji:

Instytucje rynku pracy
Instytucje oświatowe i edukacyjne
Obserwatoria rynku pracy
Samorząd województwa
Samorządy powiatowe
Organizacje pracodawców

Data wydania publikacji:

Listopad 2020

Nakład

100 szt.

Druk :

System-Graf Drukarnia
Agencja Reklamowo – Wydawnicza
Janusz Laskowski
Zemborzyce Tereszyńskie 73B
20-515 Lublin

Projekt współfinansowany przez Unię Europejską z Europejskiego Funduszu Społecznego
w ramach Wielkopolskiego Regionalnego Programu Operacyjnego na lata 2014-2020

Spis treści

Wstęp	5
Podsumowanie ankiet kwartalnych monitorujących popyt i podaż kwalifikacji i kompetencji zawodowych, jaki wystąpił w powiatach województwa wielkopolskiego w 2019 r.....	7
Zatrudnianie osób spoza UE w I kwartale 2020 r. w województwie wielkopolskim	51
Wielkopolski rynek pracy wobec pandemii COVID-19 w świetle danych monitorowanych przez WUP w Poznaniu.....	83

Wstęp

Rok 2020 zapamiętany zostanie z perspektywy globalnej walki z pandemią wirusa SARS-CoV-2 oraz społecznych i gospodarczych jej konsekwencji. Wymuszone zamrożenie gospodarki, ograniczenie mobilności i kontaktów międzyludzkich, restrykcje dla branż zastały wielkopolski rynek pracy w dobrej kondycji, ale ich faktyczne konsekwencje nie są jeszcze znane. Wprowadzone działania antykryzysowe zahamowały bądź złagodziły negatywne zjawiska na rynku pracy, choć należy mieć świadomość, że w dobie globalizacji i połączeń międzysystemowych, reakcja może być opóźniona. Tym bardziej, że walka z pandemią jest w trakcie

Bezrobocie rejestrowane w regionie odnotowało wzrost w miesiącach wiosennego lockdownu, przy czym Wielkopolska nadal pozostaje regionem o najniższej stopie bezrobocia w kraju. Z drugiej strony, badania BAEL za II kwartał 2020 r. wskazują na wzrost liczby biernych zawodowo w regionie, co może być symptomem dezaktywizacji zawodowej części społeczeństwa. Opóźnienie rynku i społeczeństwa w reakcjach na sytuację kryzysową, jaką bez wątpienia był wybuch pandemii, wymaga stałej i wielopłaszczyznowej obserwacji. Niemniej dotychczasowe zmiany, które są widoczne w prowadzonych statystykach publicznych z zakresu bezrobocia, jak dotąd nie wskazują na drastyczne załamanie. Także nastroje wśród pracodawców, monitorowane w badaniu koniunktury gospodarczej GUS, uległy pewnej poprawie po okresie wielkiej niepewności. Kolejna, jesienna fala zachorowań, kryzys w opiece medycznej i idące za nimi ograniczenia dla branż rodzą obecnie kolejne niewiadome i wyzwania dla społeczeństwa i dla rynku pracy.

Poniższa publikacja zawiera zestawienie artykułów o różnej tematyce, które powstały na podstawie badań realizowanych przez Wojewódzki Urząd Pracy w Poznaniu we współpracy z powiatowymi urzędami pracy województwa wielkopolskiego. Badania realizowane były w okresie przed pandemią, ale ze względu na ich uniwersalną tematykę ich wyniki mogą stanowić także wskazówkę do aktualnej interpretacji zjawisk na regionalnym rynku pracy. Tym bardziej, że zapotrzebowanie na pracowników z perspektywy liczby ofert pracy zgłaszanych do urzędów pracy oraz zatrudniania cudzoziemców za pośrednictwem „procedury oświadczeniowej” i pracy sezonowej, po krótkim okresie stagnacji zbliżyło się do stanu sprzed pandemii.

Krótkie i wielostronne podsumowanie sytuacji na wielkopolskim rynku pracy, w tym realizacji działań antykryzysowych, znajduje się w artykule „Rynek pracy w województwie wielkopolskim wobec epidemii COVID-19 w świetle danych monitorowanych przez WUP w Poznaniu”. Artykuł ten naświetla zjawiska, które stały się udziałem regionalnego rynku pracy do września br. Sytuacja, w jakiej się znaleźliśmy jest bezprecedensowa i niezbędna jest wiedza, by móc adekwatnie reagować na wyzwania, jakie nam przyniesie. Niemniej należy mieć świadomość, że statystyki i dane nie zawsze oddają bieżącą sytuację, bowiem wymagają ich interpretacji oraz dialektycznego spojrzenia na zjawiska.

**Podsumowanie ankiet kwartalnych monitorujących
popyt i podaż kwalifikacji i kompetencji zawodowych,
jaki wystąpił w powiatach województwa
wielkopolskiego w 2019 r.**



WUP w Poznaniu przeprowadził we współpracy z powiatowymi urzędami pracy badanie popytu i podaży na kwalifikacje i kompetencje zawodowe, jakie w 2019 r. wystąpiło w województwie wielkopolskim.

Badanie było realizowane przez cały okres 2019 r. i polegało na pozyskiwaniu w cyklach kwartalnych z każdego powiatu informacji nt. pięciu najczęściej poszukiwanych tam kwalifikacji zawodowych i pięciu kompetencji zawodowych. Tworząc opracowanie bazowano wyłącznie na danych pozyskanych z powiatowych urzędów pracy, co nie daje pełnego obrazu sytuacji na regionalnym rynku pracy, ale nie mniej pokazuje jego znaczącą część.

Na podstawie uzyskanych danych zapotrzebowanie na kwalifikacje zawodowe weryfikowano w dwojaki sposób. Z jednej strony analizując liczbę powiatów, w jakich dana umiejętność została wskazana jako jedna z pięciu najbardziej pożądanych (co pozwala określić na ile popyt na nią jest powszechny w regionie), z drugiej strony z uwzględnieniem liczby zgłoszonych w danym okresie ofert pracy zawierających wymóg określonej kwalifikacji (co pozwala określić przybliżoną skalę zapotrzebowania). W niniejszym opracowaniu prezentowane są oba podejścia, jednak należy pamiętać, że prezentowana liczba ofert pracy dot. danej kwalifikacji nie oznacza pełnej liczby ofert, jaka wystąpiła na terenie całego województwa. Liczba ofert została wskazana jedynie w sytuacji, w której dana kwalifikacja została wskazana jako jedna z pięciu najczęściej poszukiwanych. Liczba ta jednak może być większa, ponieważ fakt, że w danym powiecie nie uznano danej kwalifikacji za jedną z pięciu najbardziej pożądanych, nie oznacza, że nie wpłynęły żadne oferty zawierające jej wymóg. Dlatego prezentowane poniżej zestawienia odnoszące się do liczby ofert pracy zawierających wymóg danej klasyfikacji stanowią przybliżony rozkład zgłaszanych ofert, jednak w żadnym wypadku nie należy traktować prezentowanych tam wartości jako ostatecznych.

Kwalifikacja zawodowa to zestaw efektów uczenia się w zakresie wiedzy, umiejętności oraz kompetencji społecznych (nabytych w trakcie edukacji formalnej, edukacji pozaformalnej lub poprzez uczenie się nieformalne) zgodnych z ustalonymi dla danej kwalifikacji wymaganiami, których osiągnięcie zostało sprawdzone w walidacji oraz formalnie potwierdzone przez uprawniony podmiot certyfikujący, potwierdzone przez upoważnioną instytucję.

Oprócz informacji nt. kwalifikacji zawodowych w ramach badania pozyskiwano informacje nt. pięciu najbardziej poszukiwanych kompetencji zawodowych.

Kompetencja zawodowa to zdolność podejmowania określonych działań i wykonywania zadań z wykorzystaniem efektów uczenia się i własnych doświadczeń; odnoszą się przede wszystkim do indywidualnych cech, zdolności i predyspozycji psychospołecznych oraz poznawczych danej osoby, które stanowią o możliwości wykorzystania posiadanej wiedzy do wykonywania określonych zadań zawodowych, a w efekcie mają znaczący wpływ na atrakcyjność zawodową potencjalnego pracownika i bywają przydatne w wykonywaniu różnych zawodów.

W ramach badania pozyskano także informacje nt. liczby osób bezrobotnych posiadających określone kwalifikacje zawodowe, wskazane przez WUP w Poznaniu. Analizie poddano w tym przypadku tylko te kwalifikacje zawodowe, które zgodnie z ubiegłorocznymi badaniami oraz

konsultacjami z przedstawicielami PUP były najczęściej poszukiwane w województwie wielopolskim.

Informacje nt. liczby osób bezrobotnych posiadających daną kwalifikację zawodową gromadzono wyłącznie dla następujących kwalifikacji zawodowych:

- Prawo jazdy kat. C+E
- Prawo jazdy kat. C
- Obsługa wózka widłowego
- Obsługa kasy fiskalnej
- Uprawnienia SEP
- Uprawnienie ślusarza
- Uprawnienia spawacza (od II kwartału)
- Uprawnienia do przewozu rzeczy
- Obsługa koparko -ładowarki
- Znajomość języka angielskiego
- Znajomość języka niemieckiego
- Znajomość języka rosyjskiego (od II kwartału)
- Znajomość specjalistycznych programów komputerowych finansowo-księgowych
- Znajomość specjalistycznych programów komputerowych graficznych

Poza wymienionymi kwalifikacjami zawodowymi w ramach badania od II kwartału 2019 r. pozyskiwano także informacje nt. liczby osób posiadających aktualną książeczkę sanitarno – epidemiologiczną. Liczba osób bezrobotnych była gromadzona wg stanu na koniec kwartału.

W celu poszerzenia zakresu informacji nt. zapotrzebowania kadrowego wielkopolskich pracodawców, w opracowaniu wykorzystano także dane gromadzone w ramach statystyk dot. ofert pracy na konkretne zawody. W przypadku analiza ofert pracy zgłaszanych do powiatowych urzędów pracy na potrzeby opracowania dokonano grupowania następujących grup:

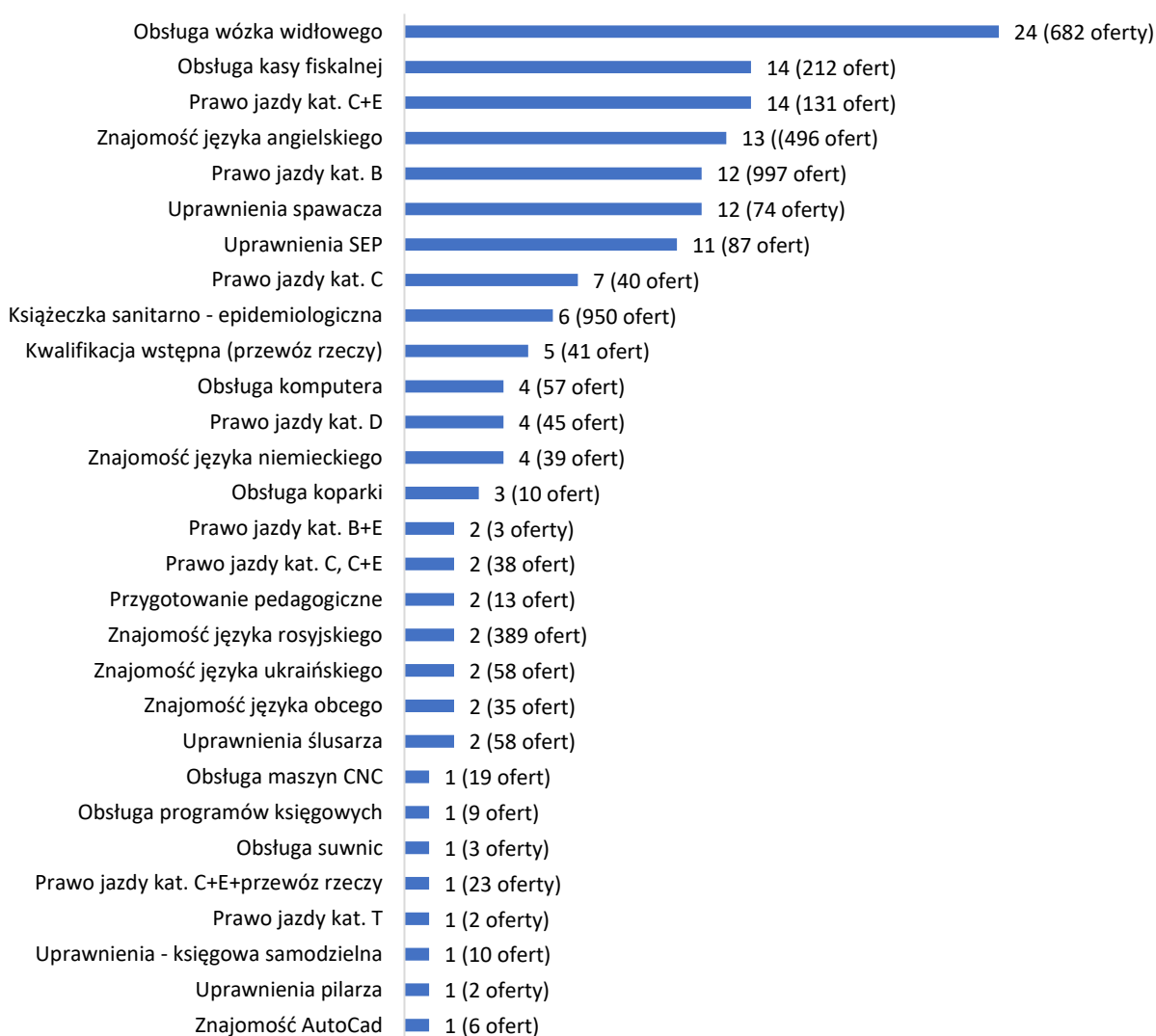
- a) Sprzedawca, Sprzedawca w stacji paliw, Sprzedawca w branży mięsnej, Sprzedawca w branży spożywczej, Poz. sprzedawcy sklepowi (ekspedienci) – zostali zaliczeni do jednej grupy - **Sprzedawcy**
- b) Pozostali pracownicy wykonujący prace proste gdzie indziej nie skalsyfikowani, Pozostali robotnicy wykonujący prace proste w przemyśle, Pozostali robotnicy wykonujący prace proste w ogrodnictwie i sadownictwie, Pozostali pracownicy wykonujący dorywcze prace proste – zostali zaliczeni do jednej grupy – **Pracownicy wykonujący prace proste**
- c) Pozostali pomoce i sprzętaczk biurowe, hotelowe i podobne i Sprzątaczk biurowa – zostali zaliczeni do jednej grupy – **Pracownicy zajmujący się sprzątniem**
- d) Magazynier, Pozostali magazynierzy i pokrewni zostali zaliczeni do jednej grupy – **Magazynierzy.**

Zapotrzebowanie na kwalifikacje i kompetencje w I kwartale 2019 r.

Dane pozyskane w kwietniu 2019 r.

W I kwartale 2019 r. kwalifikacją, która była powszechnie poszukiwana w województwie wielkopolskim była obsługa wózków widłowych. Aż 24 powiaty wskazały ją, jako jedną z pięciu najczęściej poszukiwanych przez lokalnych pracodawców umiejętności. W znaczącej liczbie powiatów duże znaczenie miały także: obsługa kasy fiskalnej, prawo jazdy kat. C+E oraz posiadanie pozostałych uprawnień do prowadzenia pojazdów. Spośród wszystkich języków obcych, w powiatach wielkopolskich najczęściej poszukiwano osób postępujących się językiem angielskim. Liczba powiatów, które potwierdziły występowanie zapotrzebowania na ww. kwalifikacje, pozwala uznać je za umiejętności powszechnie poszukiwane w I kwartale w regionie.

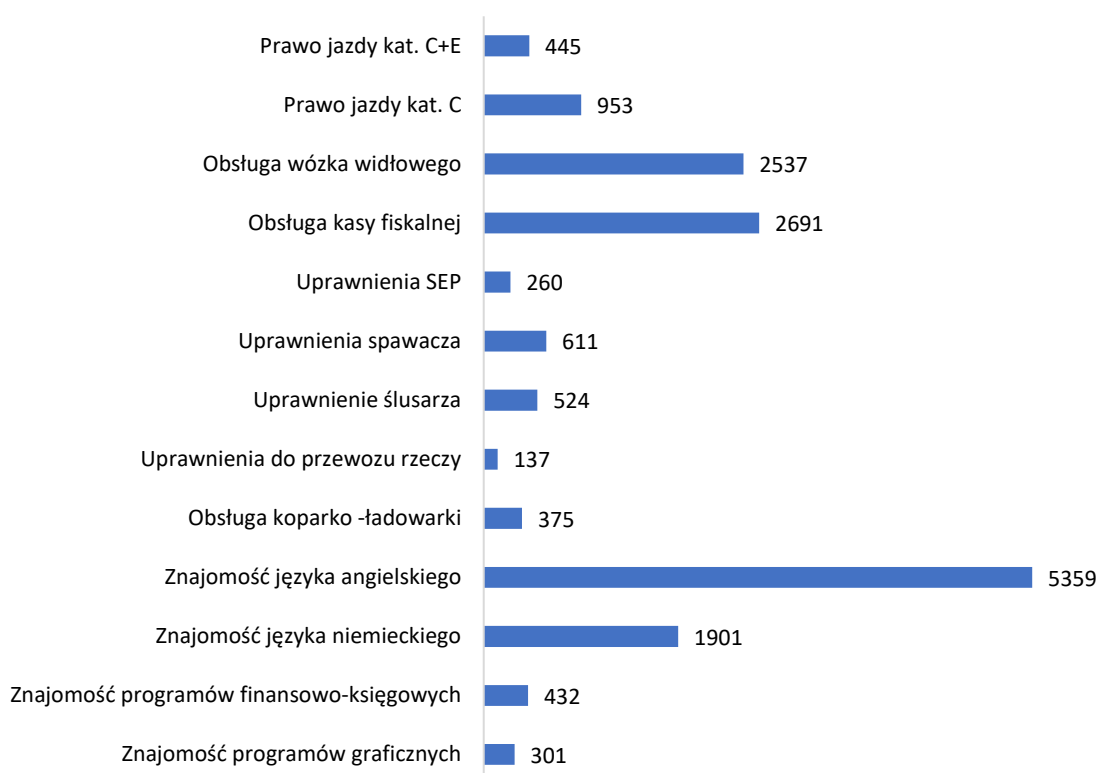
Wykres 1 Najczęściej poszukiwane kwalifikacje zawodowe w województwie wielkopolskim w I kwartale 2019 r. (liczba powiatów, w których wskazano określoną kwalifikację, jako najbardziej poszukiwaną wraz z liczbą zgłoszonych ofert)



Źródło: Opracowanie własne

Biorąc pod uwagę liczbę ofert pracy, jakie wpłynęły do PUP najczęściej poszukiwaną kwalifikacją w I kwartale 2019 r. w regionie było prawo jazdy kat. B oraz posiadanie książeczki sanitarno – epidemiologicznej. Zdecydowanie najczęściej zapotrzebowanie na osoby legitymujące się tymi dokumentami występowało w powiecie poznańskim. Do wielkopolskich urzędów pracy wpłynęła także wysoka liczba zgłoszeń zawierająca wymóg posiadania uprawnień do obsługi wózka widłowego (najwięcej w powiatach poznańskim, ostrowskim oraz wrzesińskim), posługiwania się językiem angielskim (najwięcej w powiecie poznańskim), posługiwania się językiem rosyjskim (oferty zgłaszane w powiatach poznańskim i ostrowskim) oraz obsługujących kasę fiskalną (najwięcej w powiatach: kępińskim i gnieźnieńskim).

Wykres 2 Liczba osób zarejestrowanych w województwie wielkopolskim posiadających określoną kwalifikację zawodową



Źródło: Opracowanie własne

Spośród wszystkich umiejętności objętych badaniem, w I kwartale 2019 r. w województwie wielkopolskim osoby bezrobotne najczęściej posiadały następujące kwalifikacje i umiejętności:

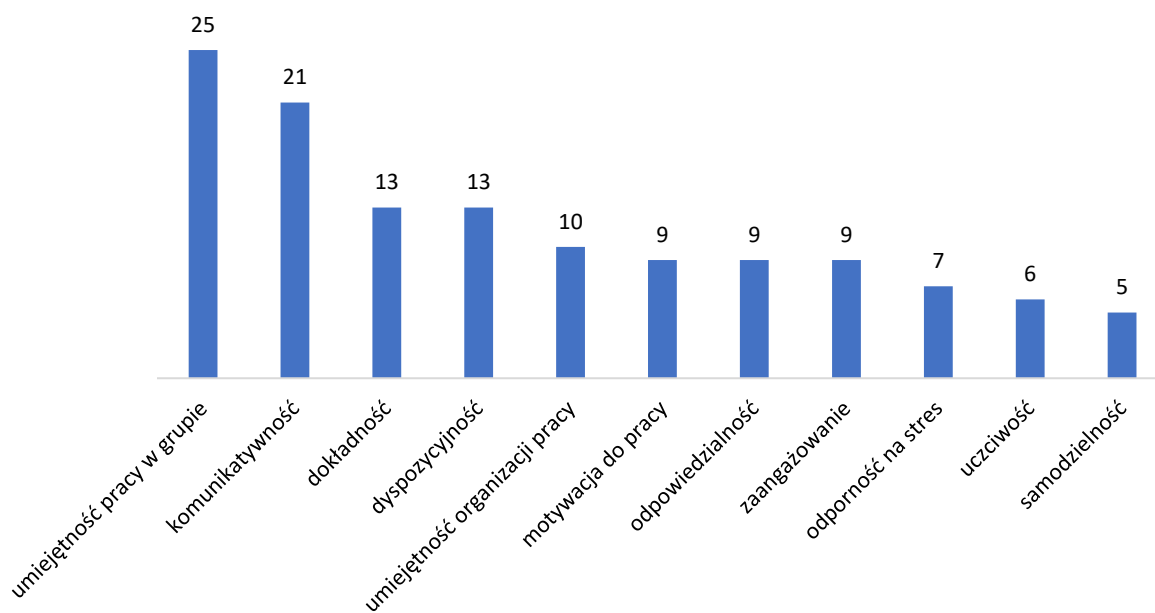
- a) znajomość języka angielskiego (co najmniej na poziomie komunikatywnym),
- b) obsługa wózka widłowego,
- c) obsługa kasy fiskalnej,
- d) znajomość języka niemieckiego (co najmniej na poziomie komunikatywnym).

W I kwartale 2019 r. wystąpiło silne zróżnicowanie województwa w zakresie dostępności osób posiadających określoną kwalifikację zawodową, w efekcie czego dostęp do pracowników o określonych kwalifikacjach był uzależniony od powiatu. Największe trudności

w rekrutacji pracowników mogły wystąpić w powiatach, w których nie było żadnej lub zaledwie pojedyncze osoby zarejestrowane w PUP legitymizujące się posiadaniem określonej kwalifikacji zawodowej.

W wybranych powiatach w I kwartale 2019 r. miały miejsce sytuacje w których liczba ofert, jakie wpłynęły do PUP była większa niż liczba zarejestrowanych bezrobotnych posiadających określoną kwalifikację. Taka sytuacja wystąpiła w powiecie kępińskim (w przypadku prawa jazdy kat C+E oraz kwalifikacji ślusarskich), powiecie krotoszyńskim (w przypadku uprawnień elektrycznych/ SEP), powiecie ostrowskim (w przypadku prawa jazdy kat. C+E oraz uprawnień elektrycznych/ SEP), powiecie poznańskim (w przypadku obsługi wózka widłowego), powiecie wolsztyńskim (w przypadku prawa jazdy kat. C+E) oraz powiecie wrzesińskim (w przypadku obsługi wózka widłowego oraz uprawnień elektrycznych/SEP). W ramach analizy pozyskano także informację nt. najczęściej poszukiwanych kompetencji zawodowych. Najczęściej poszukiwanymi kompetencjami zawodowymi w województwie wielkopolskim w I kwartale 2019 r. były: umiejętność pracy w zespole oraz komunikatywność. W co trzecim powiecie pracodawcy często poszukiwali pracowników dokładnych, dyspozycyjnych oraz zorganizowanych.

Wykres 3 Najczęściej poszukiwane kompetencje zawodowe w województwie wielkopolskim w I kwartale 2019 r. (liczba powiatów, w których wskazano określoną kompetencję, jako najbardziej poszukiwaną)

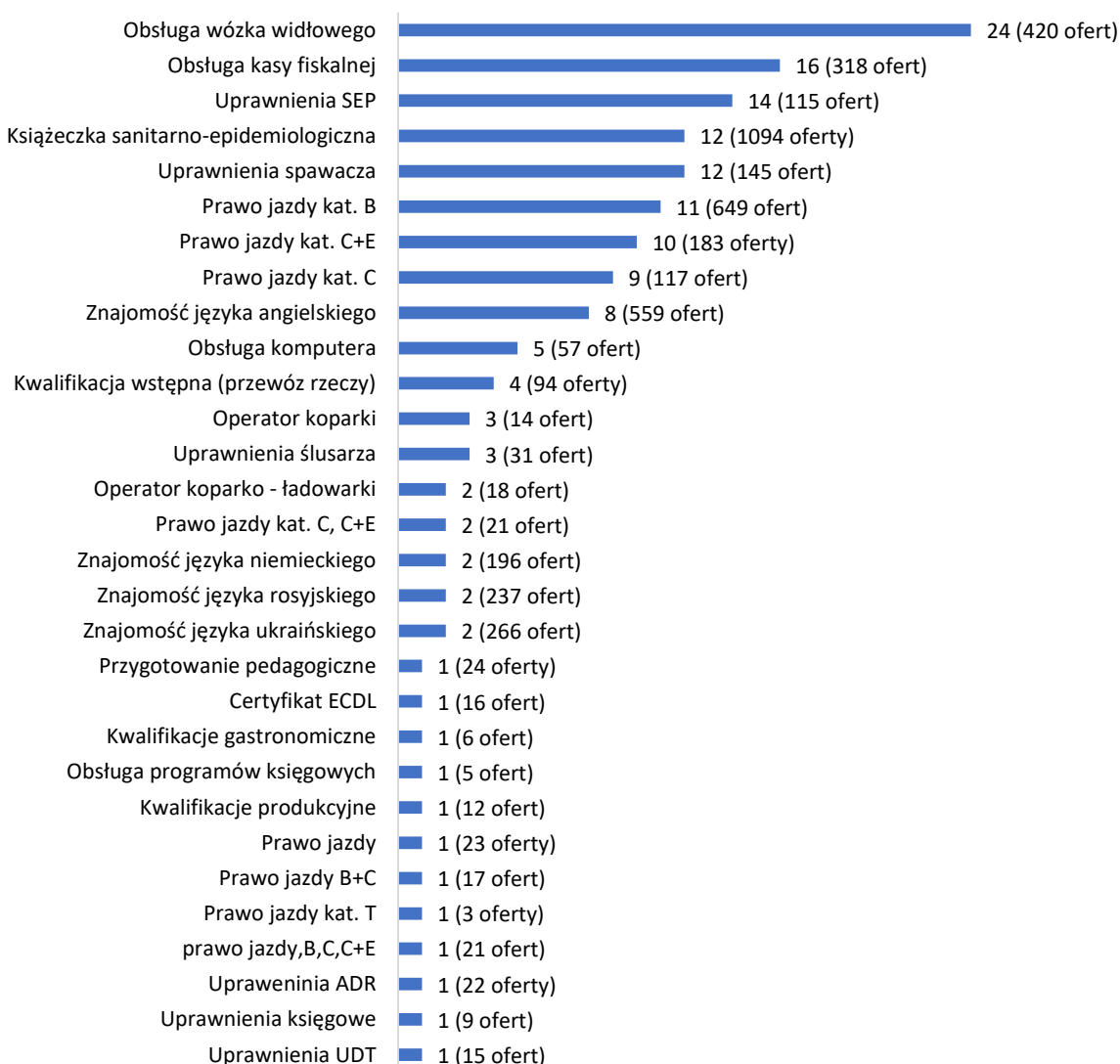


Źródło: Opracowanie własne

**Zapotrzebowanie na kwalifikacje i kompetencje w II kwartale 2019 r.
Dane pozyskane w lipcu 2019 r.**

Zapotrzebowanie na kwalifikacje w II kwartale kształtowało się podobnie jak w poprzednim okresie sprawozdawczym. W dalszym ciągu w największej liczbie powiatów poszukiwano osób obsługujących wózki widłowe oraz kasę fiskalną. Wystąpił niewielki wzrost liczby powiatów, w których poszukiwano osób z uprawnieniami elektrycznymi/SEP oraz posiadających książeczkę sanitarno – epidemiologiczną. W II kwartale wystąpiło także duże zapotrzebowanie na osoby posiadające uprawnienia do obsługi pojazdów (różnych kategorii) oraz posługujące się językiem obcym.

Wykres 4 Najczęściej poszukiwane kwalifikacje zawodowe w województwie wielkopolskim w II kwartale 2019 r. (liczba powiatów, w których wskazano określoną kwalifikację, jako najbardziej poszukiwaną wraz z liczbą zgłoszonych ofert)

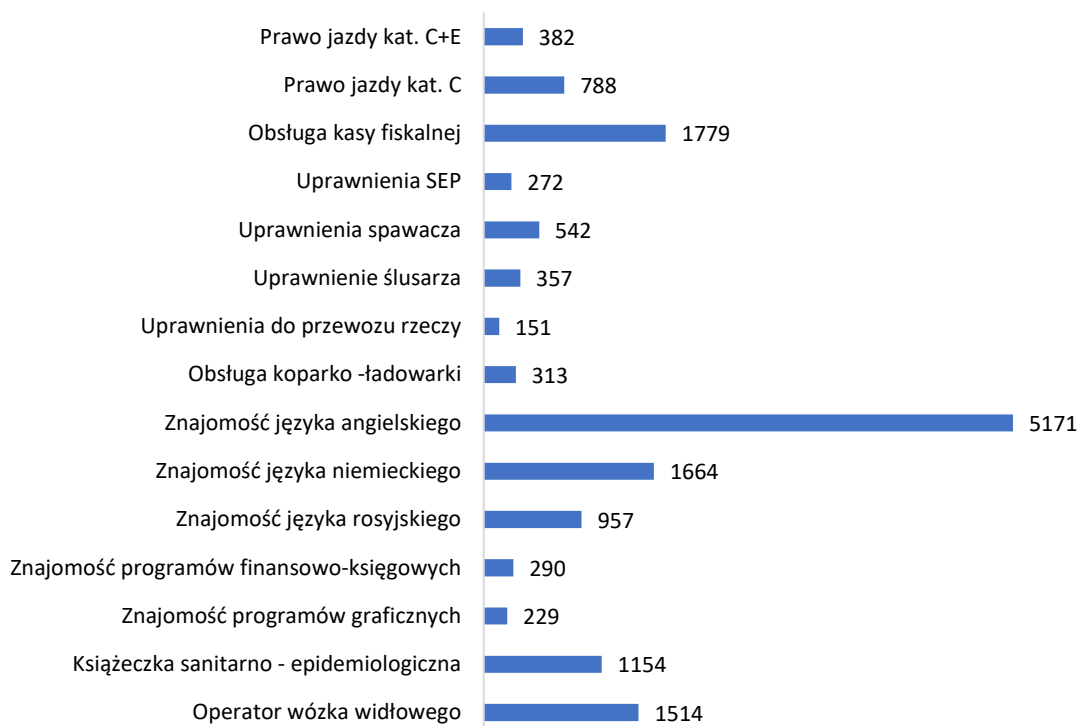


Źródło: Opracowanie własne

Spośród wszystkich kwalifikacji wskazanych w II kwartale 2019 r. największa liczba ofert wystąpiła w przypadku takich uprawnień jak: książeczka – sanitarno – epidemiologiczna (większość zgłoszonych ofert w powiecie poznańskim i kaliskim), prawo jazdy kat. B

(większość zgłoszonych ofert w powiecie poznańskim) oraz znajomość języka angielskiego (większość zgłoszonych ofert w powiecie poznańskim i wągrowieckim).

Wykres 5 Liczba osób zarejestrowanych w II kwartale w województwie wielkopolskim posiadających określoną kwalifikację zawodową



Źródło: Opracowanie własne

Również podaż kwalifikacji zawodowych objętych badaniem kształtowała się w II kwartale podobnie jak w I kwartale. Spośród wszystkich analizowanych kwalifikacji osoby bezrobotne najczęściej cechowały się znajomością w stopniu co najmniej komunikatywnym językiem angielskim, obsługą kasy fiskalnej, uprawnieniami do obsługi wózków widłowych oraz znajomością języka niemieckiego. Ponad 1000 osób posiadało książeczkę sanitarno – epidemiologiczną¹.

II kwartał także cechowało zróżnicowanie województwa pod względem dostępności wykwalifikowanej siły roboczej, wzrosła natomiast liczba powiatów, w przypadku których liczba ofert dotyczących określonej kwalifikacji była wyższa niż liczba osób zarejestrowanych posiadających tę kwalifikację. Sytuacja ta miała miejsce w przypadku uprawnień elektrycznych/SEP (powiaty: ostrowski, krotoszyński, jarociński, wągrowiecki, wrzesiński, słupecki i obornicki), posiadania książeczki sanitarno – epidemiologicznej (powiaty: poznański, kaliski, kolski, międzychodzki oraz gostyński) a także uprawnień spawacza (powiaty: pleszewski, wrzesiński, kępiński oraz wolsztyński). Przewaga liczby ofert nad liczbą osób zarejestrowanych wystąpiła także w przypadku:

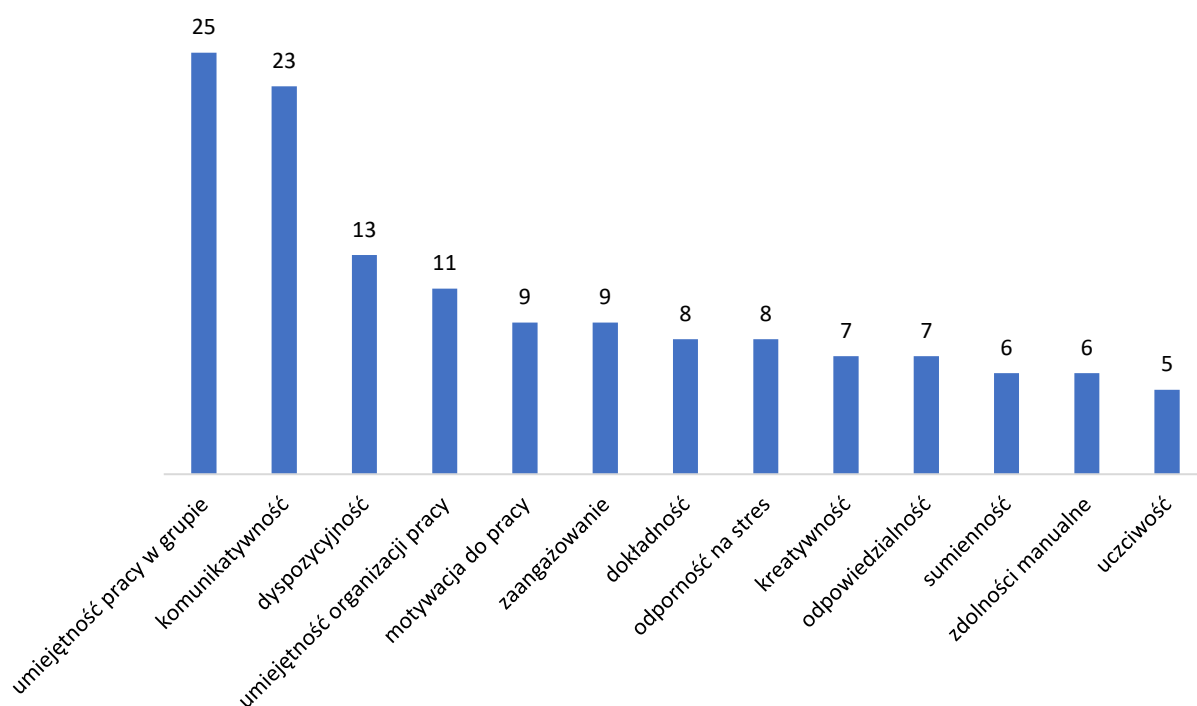
- prawa jazdy kat. C (powiaty: leszczyński, średzki i pleszewski),
- prawa jazdy kat. C+E (powiaty: leszczyński, pleszewski i szamotulskim),

¹ W I kwartale nie uwzględniono wśród monitorowanych uprawnień książeczki sanitarno – epidemiologicznej.

- obsługi kasy fiskalnej (powiaty: kępiński i wolsztyński),
- kwalifikacji ślusarskich (powiaty: kępiński i rawicki),
- znajomości języka rosyjskiego (powiaty: poznański i ostrzeszowski),
- znajomości języka angielskiego (powiat wągrowiecki),
- znajomości języka niemieckiego (powiat wągrowiecki).

Zapotrzebowanie na kompetencje zawodowe kształtowało się w II kwartale podobnie jak w poprzednim. Najczęściej pracodawcy poszukiwali osób potrafiących współpracować z innymi ludźmi, komunikatywnych, dyspozycyjnych oraz zorganizowanych.

Wykres 6 Najczęściej poszukiwane kompetencje zawodowe w województwie wielkopolskim w II kwartale 2019 r. (liczba powiatów, w których wskazano określoną kompetencję, jako najbardziej poszukiwaną)



Źródło: Opracowanie własne

Podsumowanie I półrocza

W I półroczu w województwie wielkopolskim najczęściej poszukiwaną kwalifikacją było prawo jazdy kat. B, obsługa wózka widłowego, posiadanie aktualnej książeczki sanitarno – epidemiologicznej oraz znajomość języka angielskiego.

Tabela 1 Najczęściej poszukiwane zawody i klasyfikacje zawodowe w województwie wielkopolskim w I półroczu 2019 r.

Powiat	Najczęściej poszukiwane zawody	Najczęściej poszukiwane kwalifikacje
chodzieski	Robotnik gospodarczy Operator urządzeń do produkcji wyrobów spirytusowych Kierowca samochodu dostawczego Kierowca samochodu osobowego Magazynier Kierowca operator wózków jezdniowych	Prawo jazdy kat. B Operator wózka widłowego Znajomość języka angielskiego
czarnkowsko – trzcianecki	Operator maszyn introligatorskich Sprzedawca Operator maszyn do produkcji płyt i sklejek Pakowacz ręczny Pokojowa Opiekun w domu pomocy społecznej	Prawo jazdy kat. B Obsługa wózka widłowego Uprawnienia elektryczne/SEP
gnieźniński	Sprzedawca Robotnik magazynowy Ubojowy Formierze odlewniczy Malarz budowlany Funkcjonariusz służby penitencjarnej	Obsługa kasy fiskalnej Znajomość języków obcych Obsługa programów księgowych
gostyński	Kierowca samochodu dostawczego Przetwórca owoców i warzyw Pomocniczy robotnik drogowy Pracownik wykonujący prace proste Sprzedawca Kasjer handlowy	Prawo jazdy kat. B Prawo jazdy kat. C Znajomość języka niemieckiego
grodziski	Pracownik wykonujący prace proste Pomocniczy robotnik w przemyśle przetwórczym Pakowacz ręczny Magazynier Pomocniczy robotnik budowlany Kierowca samochodu dostawczego Rozbieracz-wykrawacz	Prawo jazdy kat. B Obsługa wózka widłowego Obsługa kasy fiskalnej
jarociński	Magazynier Robotnik gospodarczy Sprzątaczką Rozbieracz-wykrawacz Sprzedawca Szlifierz metali	Obsługa kasy fiskalnej Prawo jazdy kat. B Obsługa wózka widłowego
kaliski	Kasjer handlowy Pracownik przygotowujący posiłki typu fast food Pracownik wykonujący prace proste Sprzedawca Stolarz Pomocniczy robotnik torowy	Książeczka sanitarno – epidemiologiczna Obsługa kasy fiskalnej Uprawnienia ADR
kępiński	Ogrodnik Pracownik wykonujący prace proste Pomocniczy robotnik szklarniowy	Obsługa kasy fiskalnej Uprawnienia ślusarza Uprawnienia spawacza

Powiat	Najczęściej poszukiwane zawody	Najczęściej poszukiwane kwalifikacje
kępiński	Kasjer handlowy Kierowca samochodu dostawczego Sprzątacza biurowa	
kolski	Mechanik-monter maszyn i urządzeń Operator maszyn do formowania szkła płaskiego Kierowca samochodu dostawczego Tapicer meblowy Sprzedawca Szwaczka, hafciarka Pomocniczy robotnik budowlany	Książeczka sanitarno – epidemiologiczna Prawo jazdy kat C, C+E Obsługa wózka widłowego
koniński	Pomocniczy robotnik polowy Pomocniczy robotnik budowlany Pomocniczy robotnik drogowy Monter rusztowań Sprzedawca Sortowacz surowców wtórnych	Prawo jazdy kat. B Znajomość języka angielskiego Obsługa komputera
kościański	Pomocniczy robotnik w przemyśle przetwórczym Pomocniczy robotnik szklarniowy Kierowca samochodu dostawczego Robotnik wykonujący prace proste Kasjer handlowy Sprzątacza biurowa Sprzedawca	Obsługa kasy fiskalnej Obsługa wózka widłowego Uprawnienia spawacza
krotoszyński	Masarz, robotnik w przetwórstwie ryb Magazynier Kierowca samochodu dostawczego Pomocniczy robotnik budowlany Pracownik wykonujący prace proste Sprzedawca	Znajomość języków obcych Uprawnienia elektryczne/SEP Prawo jazdy kat. C+E + przewóz rzeczy
leszczyński	Robotnik wykonujący prace proste Pracownik przygotowujący posiłki typu fast food Robotnik przemysłowy, rzemieślnik Sortowacz surowców wtórnych Sortowacz odpadów komunalnych Tapicer	Prawo jazdy kat. C+E Prawo jazdy kat. C Obsługa wózka widłowego
międzychodzki	Robotnik wykonujący prace proste Sprzedawca Monter wyrobów z tworzyw sztucznych Murarz Robotnik gospodarczy Kierowca samochodu dostawczego	Prawo jazdy kat. B Książeczka sanitarno – epidemiologiczna Obsługa komputera
nowotomyski	Monter podzespołów i zespołów elektronicznych Robotnik wykonujący prace proste Robotnik przygotowujący drewno Sprzedawca Monter wiązek elektrycznych Kasjer handlowy	Prawo jazdy kat. B Znajomość języka angielskiego Obsługa kasy fiskalnej
obornicki	Sprzedawca Robotnik gospodarczy Stolarz Operator obrabiarek sterowanych numerycznie Zbieracz owoców, ziół i innych roślin Magazynier Pakowacz ręczny	Obsługa wózka widłowego Obsługa kasy fiskalnej Prawo jazdy kat. C+E

Powiat	Najczęściej poszukiwane zawody	Najczęściej poszukiwane kwalifikacje
ostrowski	Robotnik wykonujący prace proste Kierowca operator wózków jezdniowych Operator maszyn i urządzeń do produkcji i przetwórstwa metali Monter konstrukcji stalowych Sprzedawca Tapicer meblowy	Obsługa wózka widłowego Prawo jazdy kat. B Znajomość języka rosyjskiego
ostrzeszowski	Pomocniczy robotnik w hodowli zwierząt Ubojowy Monter rusztowań Pomocniczy robotnik polowy Robotnik budowlany robót stanu surowego Operator maszyn i urządzeń do produkcji i przetwórstwa metali	Znajomość języka ukraińskiego Obsługa wózka widłowego Znajomość języka rosyjskiego
pilski	Magazynier Sprzedawca Pracownik przygotowujący posiłki typu fast food Tapicer Pomocniczy robotnik budowlany Pozostali magazynierzy i pokrewni Posadzkarz, parkieciarz, glazurnik	Prawo jazdy kat. B Obsługa komputera Przygotowanie pedagogiczne
pleszewski	Pracownik wykonujący prace proste Pakowacz ręczny Kierowca samochodu dostawczego Spawacz Pomoc kuchenna Pomocniczy robotnik szklarniowy	Uprawnienia do przewozu rzeczy Prawo jazdy kat. C+E Uprawnienia spawacza
poznański	Sprzątaczką Monter Kierowca operator wózków jezdniowych Sprzedawca Operator maszyn i urządzeń Kasjer handlowy Magazynier	Prawo jazdy kat. B Książeczka sanitarno – epidemiologiczna Znajomość języka angielskiego
rawicki	Pomocniczy robotnik w przemyśle przetwórczym Pracownik wykonujący prace proste Sprzedawca Stolarz Formierz, odlewniczy Ślusarz	Obsługa kasy fiskalnej Prawo jazdy kat. B Prawo jazdy kat. C+E
ślupecki	Pracownik wykonujący prace proste Sprzedawca Brukarz Betoniarz zbrojarz Pomocniczy robotnik budowlany Pakowacz ręczny	Prawo jazdy kat. B Obsługa koparki – ładowarki Uprawnienia księgowo
szamotulski	Pracownik wykonujący prace proste Pomocniczy robotnik polowy Funkcjonariusz służby ochrony Pomoc kuchenna Pakowacz ręczny Operator maszyn do produkcji wyrobów z drutu, lin, siatek i kabli	Obsługa wózka widłowego Obsługa kasy fiskalnej Prawo jazdy kat. B

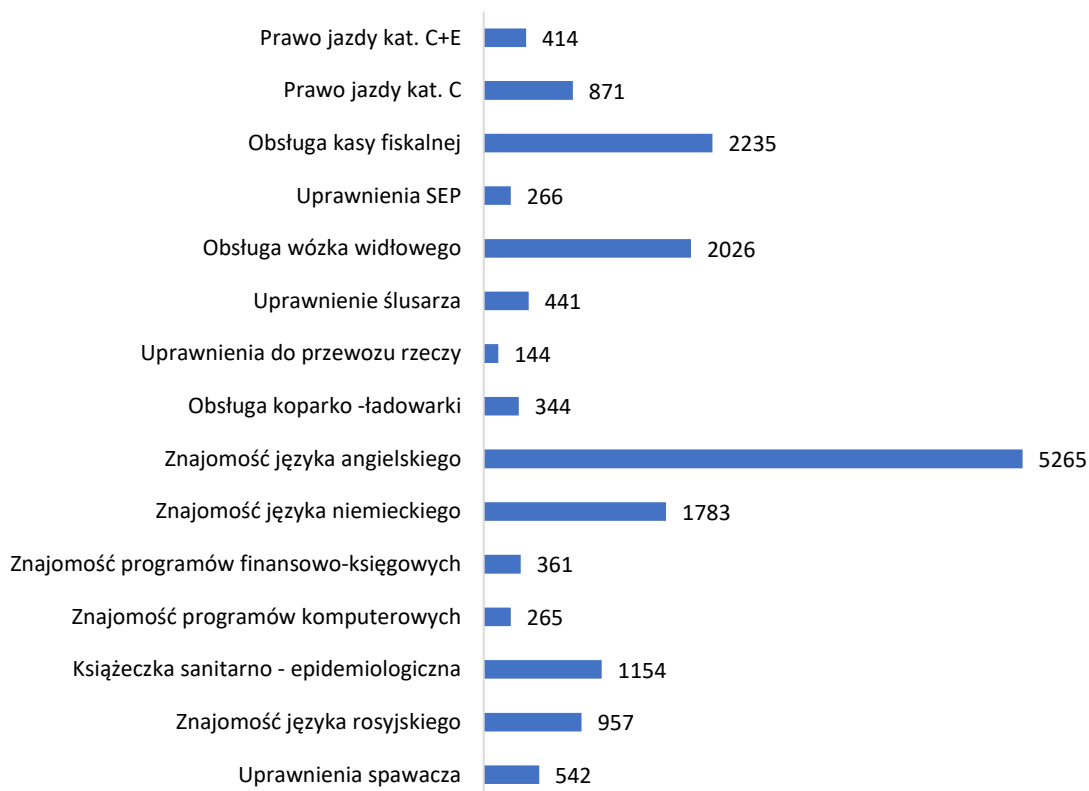
Powiat	Najczęściej poszukiwane zawody	Najczęściej poszukiwane kwalifikacje
średzki	Operator maszyn i urządzeń do przetwórstwa tworzyw sztucznych Pracownik wykonujący prace proste Spawacz Magazynier Kierowca operator wózków jezdniowych Monter podzespołów i zespołów elektronicznych Salowa	Znajomość języka ukraińskiego Obsługa wózka widłowego Obsługa komputera
śremski	Pracownik wykonujący prace proste Monter zestrzajacz urządzeń elektronicznych Pomocniczy robotnik przy uprawie roślin i hodowli zwierząt Pracownik ochrony fizycznej Pracownik rozkładający towar na półkach Sprzedawca	Książeczka sanitarno – epidemiologiczna Obsługa kasy fiskalnej Obsługa wózka widłowego
turecki	Pracownik wykonujący prace proste Kierowca samochodu dostawczego Sprzedawca Szwaczka maszynowa Magazynier Robotnik magazynowy Monter konstrukcji stalowych	Prawo jazdy kat. D Książeczka sanitarno – epidemiologiczna Obsługa kasy fiskalnej
wągrowiecki	Operator urządzeń do obróbki drewna Zbieracz owoców, ziół i innych roślin Robotnik magazynowy Monter izolacji przemysłowych Kierowca operator wózków jezdniowych Monter sieci wodnych i kanalizacyjnych	Znajomość języka angielskiego Znajomość języka niemieckiego Prawo jazdy kat. C+E
wolsztyński	Kierowca samochodu dostawczego Sprzedawca Kierowca samochodu ciężarowego Pracownik wykonujący prace proste Murarz Pracownik obsługi biurowej Magazynier	Obsługa kasy fiskalnej Obsługa wózka widłowego Prawo jazdy kat. C+E
wrzesiński	Operator maszyn i urządzeń do przetwórstwa tworzyw sztucznych Kierowca operator wózków jezdniowych Magazynier Operator sklejarok płyt stolarskich Sprzątaczką Pomocniczy robotnik drogowy	Obsługa wózka widłowego Uprawnienia elektryczne/SEP Obsługa kasy fiskalnej
złotowski	Operator maszyn i urządzeń Monter wyrobów z tworzyw sztucznych Pomocniczy robotnik przy uprawie roślin i hodowli zwierząt Operator maszyn i urządzeń do przetwórstwa tworzyw sztucznych Operator urządzeń do obróbki drewna Kasjer handlowy Szwaczka maszynowa	Obsługa wózka widłowego Obsługa koparko – ładowarki Uprawnienia elektryczne/SEP

Źródło: Opracowanie własne

Z przyjętego na potrzeby badania katalogu w I półroczu osoby bezrobotne najczęściej posiadały następujące kwalifikacje zawodowe:

- znajomość języka angielskiego
- obsługa kasy fiskalnej
- obsługa wózka widłowego
- znajomość języka niemieckiego

Wykres 7 Średnia liczba osób zarejestrowanych w I półroczu w województwie wielkopolskim posiadających określoną kwalifikację zawodową



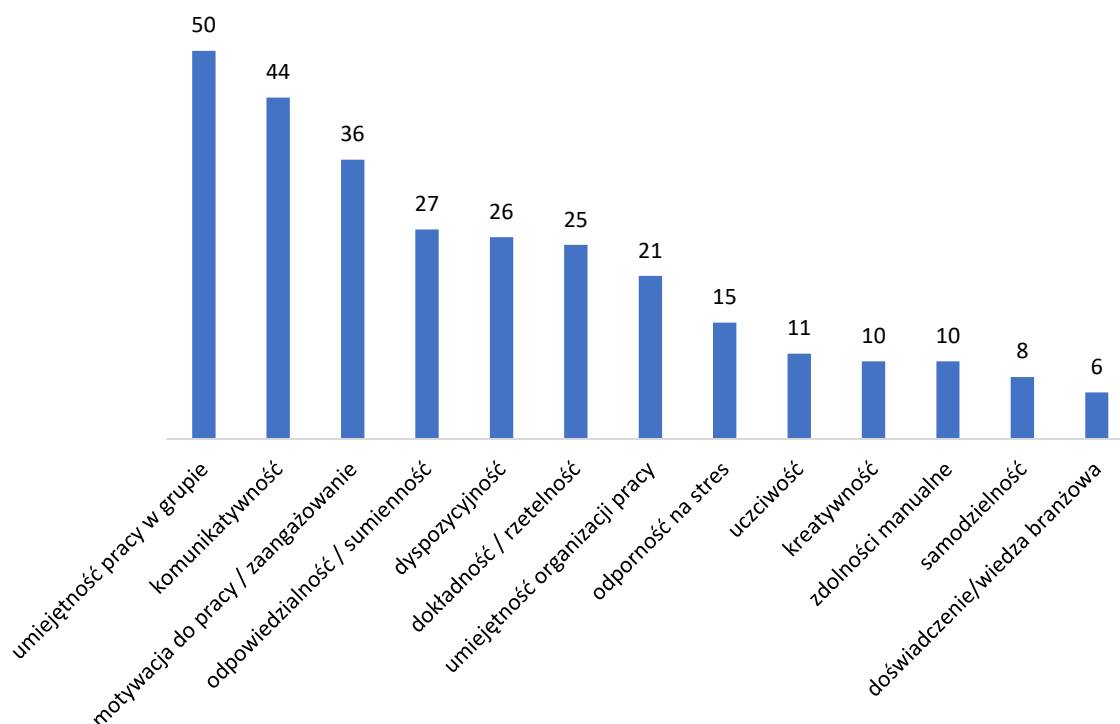
Źródło: Opracowanie własne

W celu stałego podnoszenia poziomu kwalifikacji zawodowych osób bezrobotnych, w powiatowych urzędach pracy realizowane są indywidualne i grupowe szkolenia mające na celu podniesienie atrakcyjności zawodowej osób bezrobotnych. W I półroczu osoby bezrobotne najbardziej zainteresowane były szkoleniami dotyczącymi możliwości uzyskania uprawnień do prowadzenia pojazdów, w szczególności kurs prawa jazdy kat. C (zainteresowanie szkoleniem potwierdzone w 14 powiatach), kurs prawa jazdy kat. C+E (zainteresowanie szkoleniem potwierdzone w 9 powiatach) oraz kursy i szkolenia dot. obsługi wózka widłowego (zainteresowanie potwierdzone w 18 powiatach). Największe problemy z rekrutacją wystąpiły podczas organizacji szkoleń dot. zawodu spawacza (problemy potwierdzone w 17 powiatach), dotyczyły kursów obsługi wózków widłowych (problemy potwierdzone w 9 powiatach) oraz szkoleń finansowo – księgowych (problemy potwierdzone w 4 powiatach). Należy podkreślić, że w przypadku szkoleń z zakresu obsługi wózków widłowych równocześnie wystąpiło zarówno wysokie

zainteresowanie ze strony bezrobotnych uczestnictwem w szkoleniu, jak i problem z rekrutacją uczestników. Może to oznaczać, że zapotrzebowanie na tę kwalifikację jest tak duże, że pomimo tego, że bezrobotni chętnie korzystają z przedmiotowych szkoleń w porównaniu z innymi, to i tak nie wyczerpuje to oferty szkoleniowej proponowanej przez PUP.

Biorąc pod uwagę potrzeby szkoleniowe zgłoszone przez samych pracodawców ubiegających się o dofinansowanie ze środków KFS czyli pragnących podnieść kwalifikacje pracowników już zatrudnionych, stwierdzono, że lokalni przedsiębiorcy najczęściej planowali podnieść kwalifikacje swoich pracowników w zakresie usług pielęgnacyjnych (kosmetycznych lub fryzjerskich), finansowo – księgowych oraz uprawnień do prowadzenia pojazdów. W dalszej kolejności zwracano uwagę na potrzebę kursów spawalniczych oraz związanych z obsługą wózków widłowych.

Wykres 8 Najczęściej poszukiwane kompetencje zawodowe w województwie wielkopolskim w I półroczu 2019 r. (liczba powiatów, w których wskazano określoną kompetencję, jako najbardziej poszukiwaną)



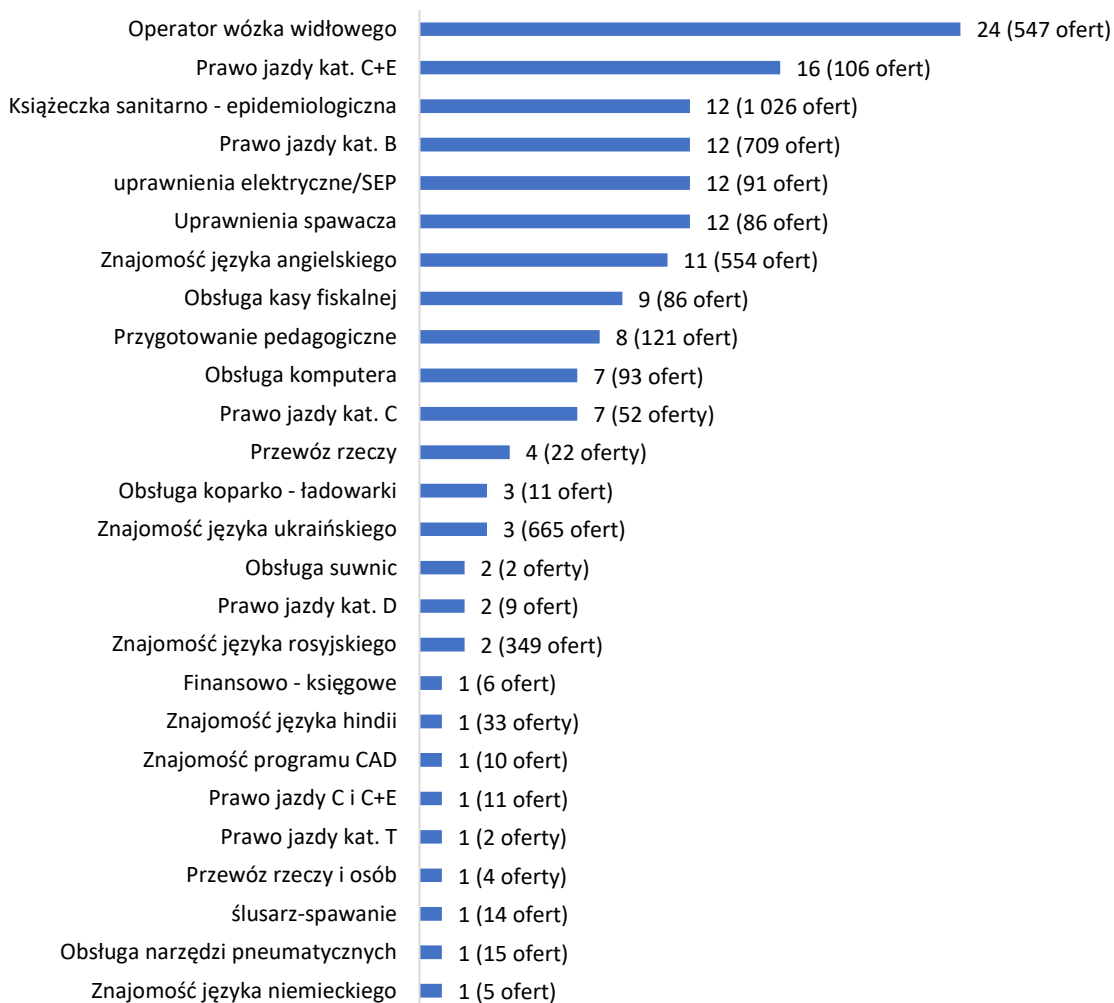
Źródło: Opracowanie własne

W I półroczu 2019 r. w większości powiatów województwa wielkopolskiego spośród wszystkich kompetencji zawodowych dla pracodawców najważniejsze były kompetencje interpersonalne, związane z umiejętnościami nawiązywania i poprawnego utrzymania relacji z innymi pracownikami. Bardzo ważne były także cechy związane z postawą względem obowiązków zawodowych, (cenne były osoby zmotywowane i zaangażowane w realizowanie swoich zadań) oraz z jakością wykonywanej pracy, takie jak odpowiedzialność czy rzetelność. U potencjalnych pracowników pożądana była także dyspozycyjność oraz wysokie umiejętności organizacji własnej pracy.

Zapotrzebowanie na kwalifikacje i kompetencje w III kwartale 2019 r. Dane pozyskane w październiku 2019 r.

W III kwartale w dalszym ciągu w największej liczbie powiatów poszukiwano osób obsługujących wózki widłowe, jednak w porównaniu z poprzednimi kwartałami zwiększyła się liczba powiatów w których jedną z najczęściej poszukiwanych kwalifikacji było prawo jazdy kat. C+E.

Wykres 9 Najczęściej poszukiwane kwalifikacje zawodowe w województwie wielkopolskim w III kwartale 2019 r. (liczba powiatów, w których wskazano określoną kwalifikację, jako najbardziej poszukiwaną wraz z liczbą zgłoszonych ofert)



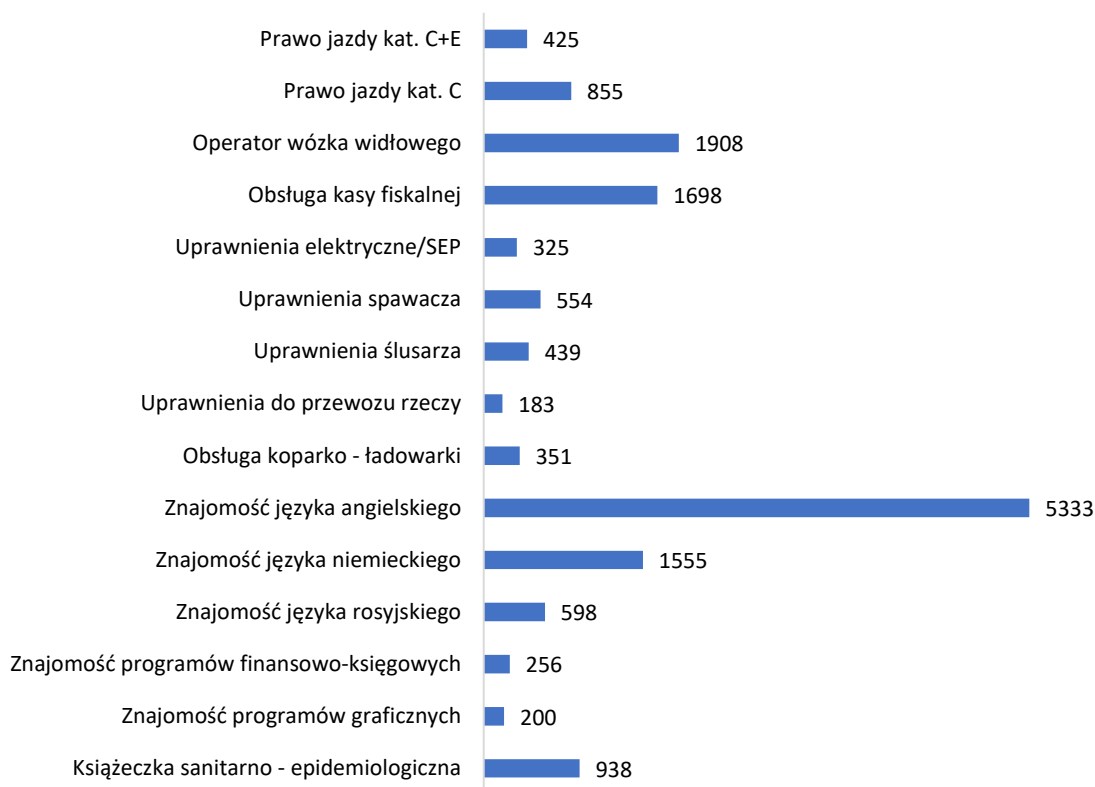
Źródło: Opracowanie własne

W dalszym ciągu w znaczącej liczbie powiatów poszukiwano osób posiadających książeczkę sanitarno – epidemiologiczną, prawo jazdy kat. B, uprawnienia elektryczne/SEP a także uprawnienia spawacza. Najczęściej poszukiwanym językiem obcym pozostał także język angielski.

Spośród wszystkich wskazanych kwalifikacji w III kwartale 2019 r. najwięcej ofert dotyczyło osób posiadających książeczkę – sanitarno – epidemiologiczną (większość zgłoszonych ofert w powiecie poznańskim), prawo jazdy kat. B (większość zgłoszonych ofert w powiatach

poznańskim i ostrowskim), posługujących się językiem angielskim (większość zgłoszonych ofert w powiecie poznańskim) oraz obsługujących wózek widłowy (większość zgłoszonych ofert w powiatach leszczyńskim i wrzesińskim).

Wykres 10 Liczba osób zarejestrowanych w III kwartale w województwie wielkopolskim posiadających określoną kwalifikację zawodową



Źródło: Opracowanie własne

W III kwartale nie uległa zmianie także struktura udziału osób posiadających wybrane kwalifikacje zawodowe. Spośród wszystkich kwalifikacji wymienionych w ramach badania w III kwartale osoby bezrobotne najczęściej:

- a) posługiwały się językiem angielskim,
- b) posiadały uprawnienia do obsługi wózka widłowego,
- c) obsługiwały kasę fiskalną,
- d) posługiwały się językiem niemieckim.

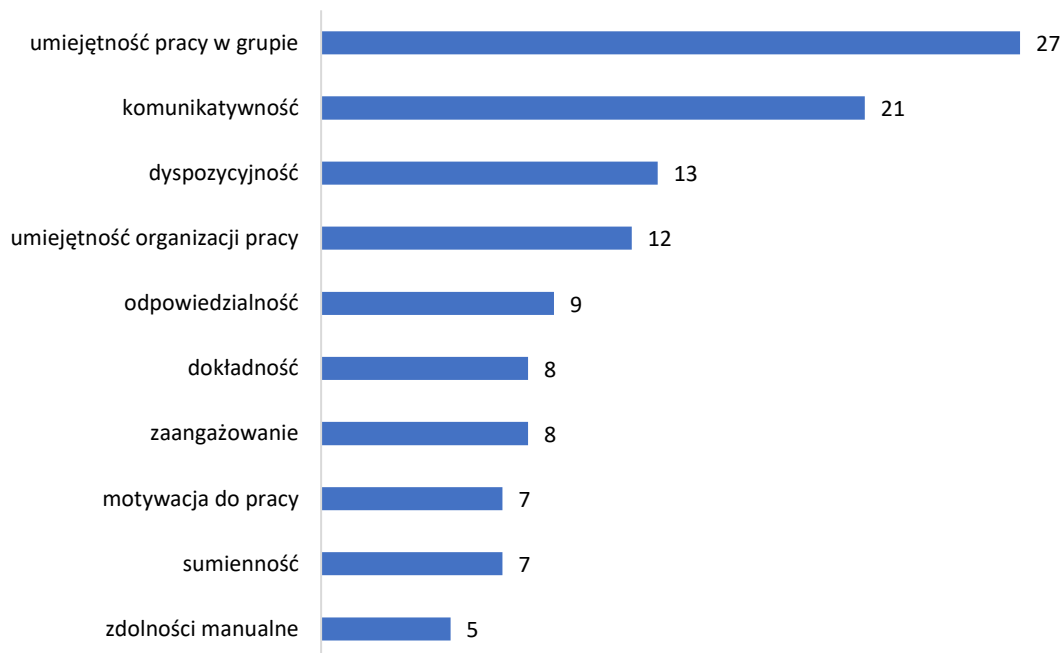
W porównaniu z ubiegłym kwartałem spadła liczba osób bezrobotnych posiadających książeczkę sanitarno – epidemiologiczną.

W III kwartale liczba ofert dotyczących określonej kwalifikacji była wyższa niż liczba osób zarejestrowanych najczęściej w przypadku uprawnień elektrycznych/SEP (powiaty: czarnkowsko – trzaniecki, międzychodzki, ostrowski, krotoszyński, jarociński, pleszewski i słupecki), posiadania książeczki sanitarno – epidemiologicznej (powiaty: kolski, poznański, krotoszyński, średzki i ostrowski) a także posiadania prawa jazdy kat. C+E (powiaty: krotoszyński, obornicki, rawicki, szamotulski oraz wolsztyński). W pojedynczych powiatach zjawisko miało miejsce odnośnie:

- uprawnień spawacza (powiaty: kępińskiego, pleszewskiego, wągrowieckiego i wolsztyńskiego),
- uprawnień do przewozu rzeczy (powiaty: kępińskiego, krotoszyńskiego i złotowskiego),
- obsługi wózków widłowych (powiaty: kępiński leszczyńskiego i pleszewskiego),
- obsługi kas fiskalnych (powiaty: kępiński i wolsztyński),
- znajomości języka rosyjskiego (powiaty: poznański i wrzesiński).

Zapotrzebowanie na kompetencje zawodowe kształtowało się w III kwartale podobnie jak w I półroczu. Najczęściej pracodawcy poszukiwali osób potrafiących pracować w grupie, komunikatywnych, dyspozycyjnych oraz zorganizowanych.

Wykres 11 Najczęściej poszukiwane kompetencje zawodowe w województwie wielkopolskim w II kwartale 2019 r. (liczba powiatów, w których wskazano określoną kompetencję, jako najbardziej poszukiwaną)



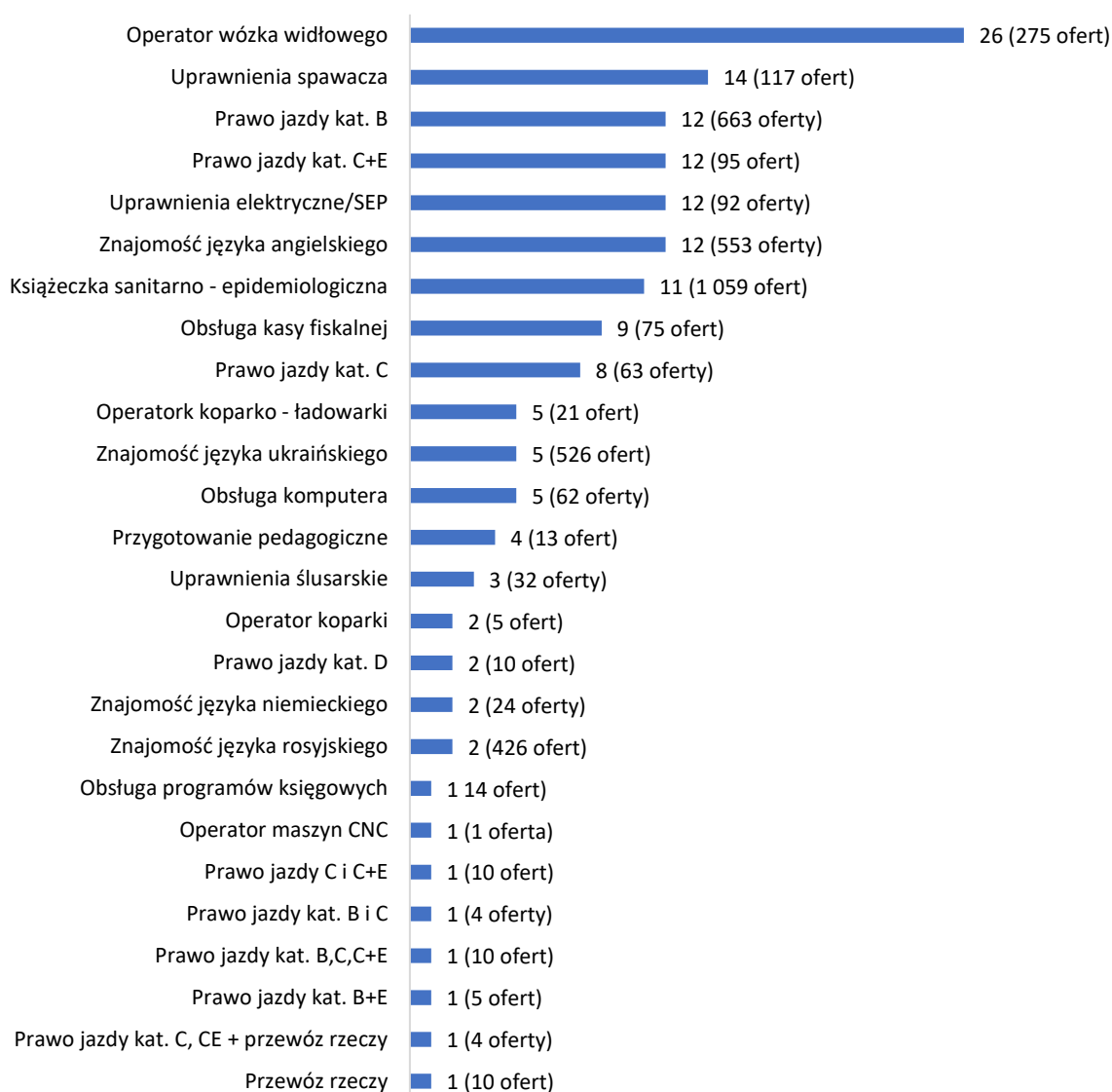
Źródło: Opracowanie własne

Zapotrzebowanie na kwalifikacje i kompetencje w IV kwartale 2019 r.

Dane pozyskane w styczniu 2020 r.

W IV kwartale w dalszym ciągu w największej liczbie powiatów poszukiwano osób obsługujących wózki widłowe. W dalszej kolejności najczęściej poszukiwano osób posiadających uprawnienia spawacza, prawo jazdy kat. B, prawo jazdy kat. C+E, uprawnienia elektryczne oraz posługujących się językiem angielskim. W 11 powiatach za jedno z pięciu najbardziej poszukiwanych uprawnień uznano posiadanie książeczki sanitarno – epidemiologicznej.

Wykres 12 Najczęściej poszukiwane kwalifikacje zawodowe w województwie wielkopolskim w IV kwartale 2019 r. (liczba powiatów, w których wskazano określoną kwalifikację, jako najbardziej poszukiwaną wraz z liczbą zgłoszonych ofert)

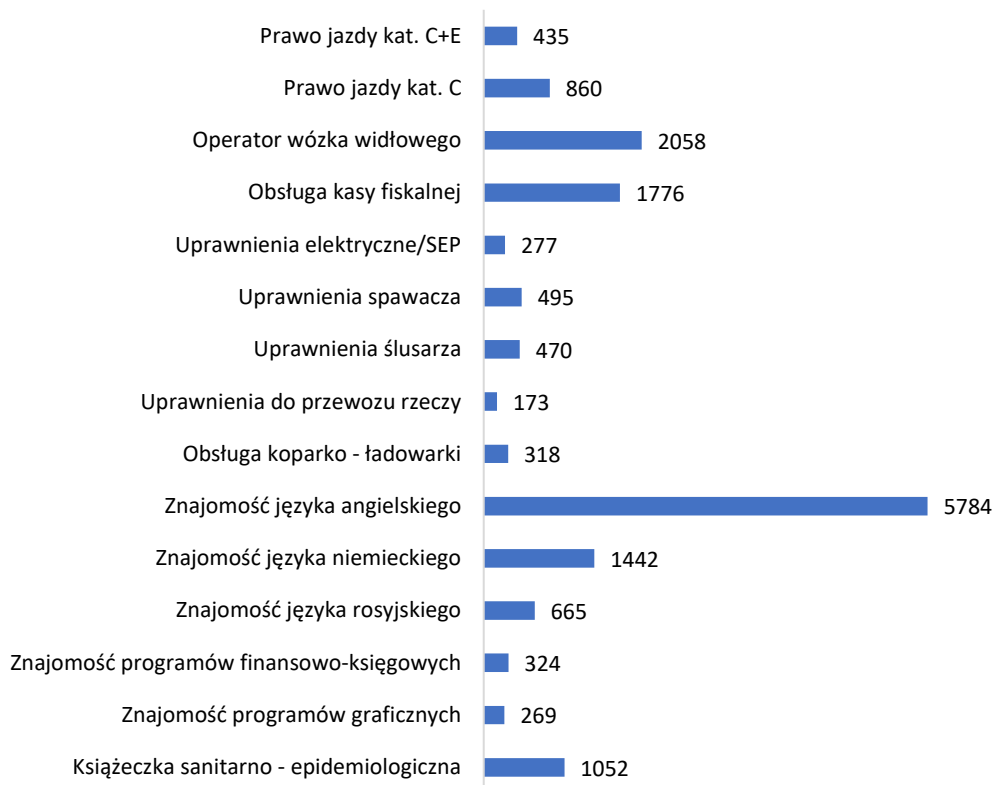


Źródło: Opracowanie własne

Biorąc pod uwagę liczbę ofert, spośród wszystkich wskazanych kwalifikacji w IV kwartale 2019 r. najwięcej ogłoszeń dotyczyło osób posiadających książeczkę – sanitarno –

epidemiologiczną (większość zgłoszonych ofert w powiecie poznańskim), prawo jazdy kat. B (większość zgłoszonych ofert w powiatach poznańskim i ostrowskim) lub posługujących się językiem angielskim (większość zgłoszonych ofert w powiecie poznańskim).

Wykres 13 Liczba osób zarejestrowanych w IV kwartale w województwie wielkopolskim posiadających określoną kwalifikację zawodową



Źródło: Opracowanie własne

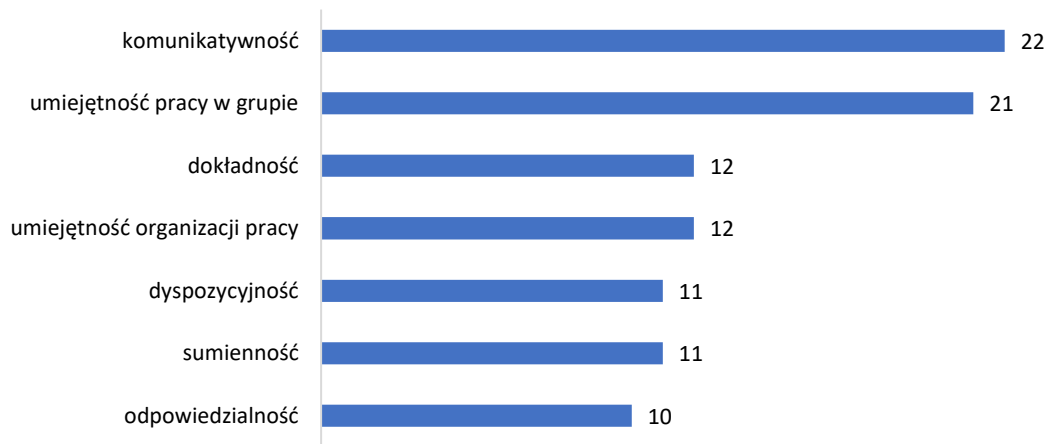
Podobnie jak w poprzednich okresach w IV kwartale osoby bezrobotne najczęściej posługiwały się językiem angielskim. W dalszej kolejności najczęściej spotykanymi kwalifikacjami zawodowymi były: obsługa wózka widłowego, obsługa kasy fiskalnej i znajomość języka niemieckiego.

W IV kwartale utrzymywało się duże zróżnicowanie pomiędzy powiatami w zakresie dostępności wykwalifikowanych pracowników. Liczba ofert dotyczących określonej kwalifikacji była wyższa niż liczba osób zarejestrowanych które ją posiadały najczęściej w przypadku uprawnień elektrycznych/SEP (powiaty: jarociński, leszczyński, obornicki, ostrowski, pilski i pleszewski) oraz uprawnień spawacza (powiaty: gostyński, kępiński, krotoszyński, pleszewski i wolsztyński). W dalszej kolejności sytuacja ta wystąpiła dotyczyła:

- prawa jazdy kat. C+E (powiaty: grodziski, leszczyński, obornicki i wolsztyński),
- posiadania książeczki sanitarno – epidemiologicznej (powiaty: chodzieski, ostrowski i poznański),
- obsługi kasy fiskalnej (powiaty kępiński i wolsztyński),
- uprawnień ślusarskiego (powiaty kępiński i wrzesiński),

- znajomości języka rosyjskiego (powiaty nowotomyski i poznański),
- prawa jazdy kat. C (powiat leszczyński).

Wykres 14 Najczęściej poszukiwane kompetencje zawodowe w województwie wielkopolskim w IV kwartale 2019 r. (liczba powiatów, w których wskazano określoną kompetencję, jako najbardziej poszukiwaną)



Źródło: Opracowanie własne

Podobnie jak w pozostałych kwartałach, najistotniejszymi kompetencjami w prowadzonych w ostatnim kwartale rekrutacjach w powiatach województwa wielkopolskiego były komunikatywność i umiejętność pracy w grupie.

Podsumowanie roczne

Kwalifikacje zawodowe – popyt

Wykres 15 Grupy zawodowe, na jakie wpłynęła największa liczba ofert pracy, wraz z liczbą ofert pracy

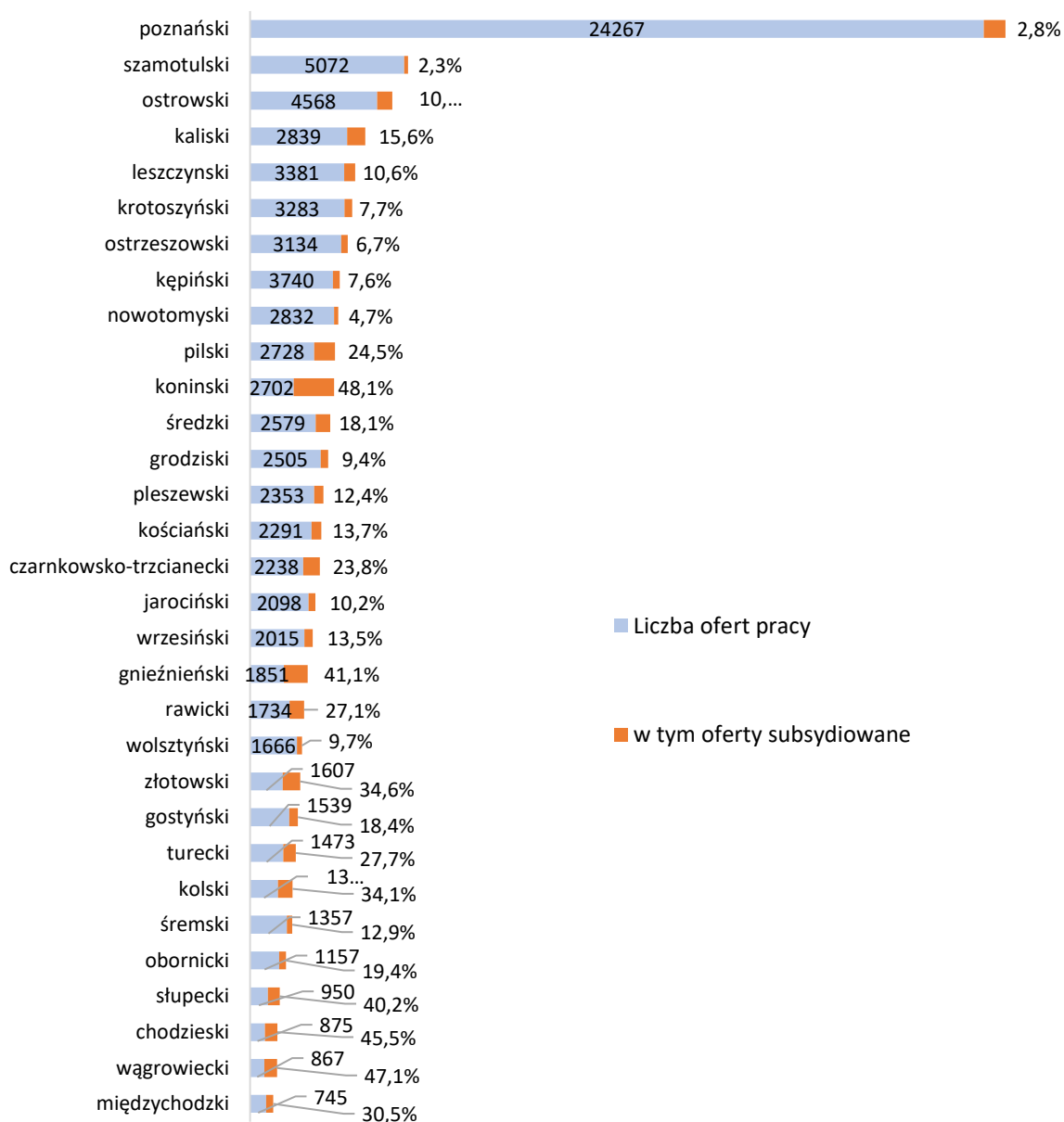


Źródło: Opracowanie własne

W 2019 r. do powiatowych urzędów pracy w Wielkopolsce wpłynęło 91 811 ofert pracy. Najczęściej pracodawcy w województwie wielkopolskim poszukiwali w urzędach pracy pracowników wykonujących prace proste, pracowników sprzedaży, operatorów maszyn i urządzeń, monterów, robotników przemysłowych, kierowców, magazynierów, robotników pomocniczych drogowych i budowlanych oraz pakowaczy. Zdecydowanie najwięcej ofert pracy zgłoszono do PUP w Poznaniu bo aż 24 267 tj. ponad 25% wszystkich ogłoszeń w województwie. Dużą liczbę ofert zarejestrowano także w południowej części regionu oraz w Szamotułach i Lesznie. Najmniej ogłoszeń wpłynęło do urzędów pracy w powiatach międzychodzkiem, wągrowieckim, chodzieskim oraz słupeckim. Około 13% zarejestrowanych ofert w 2019 r. w wielkopolskich urzędach pracy dotyczyło pracy subsydiowanej. Uwzględniając stosunek ofert pracy subsydiowanej do

niesubsydiowanej można zaobserwować znaczące zróżnicowanie regionu. Ich największy udział w ogóle wystąpił w powiatach, w których zarejestrowano najmniej ofert w regionie, a także w powiatach konińskim (48,1%), gnieźnieńskim (41,1%) oraz złotowskim (34,6%). Zdecydowanie niższy wskaźnik ofert pracy subsydiowanej zaobserwowano w Szamotułach (2,3%), Poznaniu (2,8%), Nowym Tomysłu (4,7%), Ostrzeszowie (6,7%), Kępnie (7,6%) i Krotoszynie (7,7%) tj. w tam gdzie wystąpił największy napływ ofert.

Wykres 16 Liczba ofert pracy zarejestrowanych w PUP w województwie wielkopolskim w 2019 r. oraz udział ofert pracy subsydiowanej w ogóle ogłoszeń



Źródło: Opracowanie własne

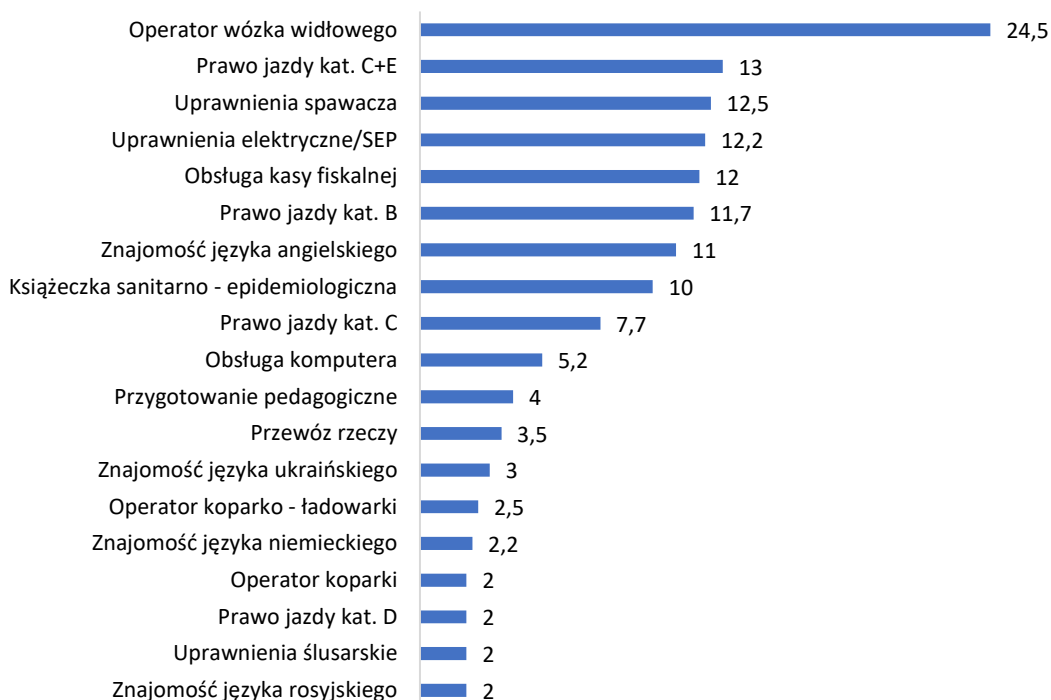
W 2019 r. kwalifikacjami na jakie najczęściej zgłaszano zapotrzebowanie były:

- obsługa wózka widłowego,
- uprawnienia do prowadzenia pojazdów (głównie kat. B kat. C+E oraz kat. C),

- obsługa kasy fiskalnej,
- uprawnienia elektryczne / SEP,
- uprawnienia spawacza.

Częstym wymogiem było także posiadanie książeczki sanitarno – epidemiologicznej.

Wykres 17 Średnia liczba powiatów, w jakich wskazano kwalifikację jako najbardziej poszukiwaną



Źródło: Opracowanie własne

Kwalifikacją zawodową najczęściej poszukiwaną przez pracodawców zgłaszających oferty do PUP w województwie wielkopolskim w 2019 r. była obsługa wózków widłowych.

Uprawnienie to było wskazywane w każdym kwartale 2019 r. w największej liczbie powiatów jako jedna z pięciu najbardziej poszukiwanych kwalifikacji oraz zajmowało wysoką pozycję w zestawieniach dotyczących liczby zarejestrowanych ofert pracy.

Rysunek 1 Powiaty, w których wskazano najwięcej ofert pracy dotyczące poszczególnych kwalifikacji zawodowych w 2019 r.

Książeczka sanitarno - epidemiologiczna • poznański • kaliski • ostrowski • szamotulski • kolski	Prawo jazdy kat. B • poznański • ostrowski • pilski • grodziski • chodzieski	Znajomość języka angielskiego • poznański • wągrowiecki • wrzesiński	Operator wózka widłowego • ostrowski • poznański • leszczyński • wrzesiński • szamotulski	Znajomość języka ukraińskiego • poznański • wrzesiński • średzki • śremski
Znajomość języka rosyjskiego • poznański • wrzesiński • ostrowski	Obsługa kasy fiskalnej • kępiński • kaliski • szamotulski • wolsztyński	Prawo jazdy kat. C+E • leszczyński • wolsztyński • ostrowski • pleszewski	Uprawnienia spawacza • pleszewski • kępiński • ostrowski	Uprawnienia elektryczne/SEP • ostrowski • leszczyński • krotoszyński

Źródło: Opracowanie własne

Biorąc pod uwagę liczbę zgłoszonych ofert pracy do najbardziej poszukiwanych kwalifikacji można zaliczyć posiadanie aktualnej książeczki sanitarno – epidemiologicznej, prawo jazdy kat. B oraz znajomość języka angielskiego. Uprawnienia te występowały w mniejszej liczbie powiatów niż np. prawo jazdy kat C+E, obsługa kasy fiskalnej czy uprawnienia spawacza, jednak tam gdzie zostały wskazane generowały większą liczbę ofert pracy. Znacząca liczba ogłoszeń dotyczyła także obsługi wózka widłowego, znajomości języka ukraińskiego oraz języka rosyjskiego.

Tabela 2 Najczęściej poszukiwane zawody i klasyfikacje w powiatach województwa wielkopolskiego w 2019 r.

Powiat chodzieski		
łączna liczba ofert	Udział ofert subsydiowanych	Liczba ofert niesubsydiowanych
875	45,5	477
Najczęściej poszukiwane zawody		Najczęściej poszukiwane kwalifikacje
Robotnik gospodarczy Kierowca samochodu osobowego Operator urządzeń do produkcji wyrobów spirytusowych Kierowca samochodu dostawczego Brukarz Kasjer handlowy Magazynier Operator urządzeń do formowania wyrobów z tworzyw sztucznych Monter instalacji i urządzeń sanitarnych Robotnik budowlany		Prawo jazdy kat. B Operator wózka widłowego Znajomość języka angielskiego
Powiat czarnkowsko - trzcianiecki		
łączna liczba ofert	Udział ofert subsydiowanych	Liczba ofert niesubsydiowanych
2238	23,8	1706
Najczęściej poszukiwane zawody		Najczęściej poszukiwane kwalifikacje
Operatorzy maszyn i urządzeń do produkcji i przetwórstwa metali Operator maszyn introligatorskich Magazynier Sprzedawca Pokojowa Operator maszyn do produkcji płyt i sklejek Opiekun w domu pomocy społecznej Pakowacz ręczny Operatorzy maszyn do produkcji wyrobów z tworzyw sztucznych Pracownicy wykonujący prace proste Robotnik gospodarczy		Prawo jazdy kat. B Obsługa wózka widłowego Uprawnienia spawacza
Powiat gnieźnieński		
łączna liczba ofert	Udział ofert subsydiowanych	Liczba ofert niesubsydiowanych
1851	41,1	1091
Najczęściej poszukiwane zawody		Najczęściej poszukiwane kwalifikacje
Robotnik magazynowy Sprzedawca Pomocniczy robotnik budowlany Formierze odlewniczy i pokrewni Ubojowy Kierowca operator wózków jezdniowych		Obsługa kasy fiskalnej Obsługa komputera Znajomość języka obcego
Powiat gostyński		
łączna liczba ofert	Udział ofert subsydiowanych	Liczba ofert niesubsydiowanych
1539	18,4	1256
Najczęściej poszukiwane zawody		Najczęściej poszukiwane kwalifikacje
Kierowca samochodu dostawczego		Znajomość języka angielskiego

Pomocniczy robotnik drogowy Pracownicy wykonujący prace proste Przetwórcza owoców i warzyw Pomocniczy robotnik budowlany Sprzedawca		Prawo jazdy kat. C+E Znajomość języka niemieckiego
Powiat grodziski		
łączna liczba ofert	Udział ofert subsydiowanych	Liczba ofert niesubsydiowanych
2505	9,4	2270
Najczęściej poszukiwane zawody		Najczęściej poszukiwane kwalifikacje
Pracownicy wykonujący prace proste Pomocniczy robotnik w przemyśle przetwórczym Pakowacz ręczny Magazynier Pomocniczy robotnik budowlany		Prawo jazdy kat. B Obsługa wózka widłowego Znajomość języka angielskiego
Powiat jarociński		
łączna liczba ofert	Udział ofert subsydiowanych	Liczba ofert niesubsydiowanych
2098	10,2	1883
Najczęściej poszukiwane zawody		Najczęściej poszukiwane kwalifikacje
Operator urządzeń do przetwórstwa drobiu Rozbieracz-wykrawacz Sprzątaczką biurową Pozostali magazynierzy i pokrewni Pracownik rozkładający towar na półkach Magazynier Robotnik gospodarczy Pomocniczy robotnik w przemyśle przetwórczym Szlifierz metali Pracownicy przygotowujący posiłki typu fast food		Obsługa kasy fiskalnej Uprawnienia elektryczne/SEP Obsługa wózka widłowego
Powiat kaliski		
łączna liczba ofert	Udział ofert subsydiowanych	Liczba ofert niesubsydiowanych
3697	15,6	3121
Najczęściej poszukiwane zawody		Najczęściej poszukiwane kwalifikacje
Pracownicy wykonujący prace proste Ogrodnik Pomocniczy robotnik szklarniowy Kierowca samochodu dostawczego Kasjer handlowy		Książeczka sanitarno – epidemiologiczna Obsługa kasy fiskalnej Obsługa wózka widłowego
Powiat kępiński		
łączna liczba ofert	Udział ofert subsydiowanych	Liczba ofert niesubsydiowanych
2882	7,6	2664
Najczęściej poszukiwane zawody		Najczęściej poszukiwane kwalifikacje
Tapicer i pokrewni Sprzedawca Stolarz Pracownicy wykonujący prace proste Kasjer handlowy Magazynier Stolarze meblowi i pokrewni Technik prac biurowych Monter konstrukcji stalowych		Obsługa kasy fiskalnej Uprawnienia ślusarza Uprawnienia spawacza
Powiat kolski		
łączna liczba ofert	Udział ofert subsydiowanych	Liczba ofert niesubsydiowanych
1365	34,1	900
Najczęściej poszukiwane zawody		Najczęściej poszukiwane kwalifikacje

Pracownicy zajmujący się sprzątniem Kierowca samochodu dostawczego Pozostałe szwaczki, hafciarki i pokrewni Pomocniczy robotnik budowlany Mechanik-monter maszyn i urządzeń Monter mebli Operator maszyn do formowania szkła płaskiego Sprzedawca Murarz Operator urządzeń pakujących		Książeczka sanitarno – epidemiologiczna Prawo jazdy kat C+E Obsługa komputera
Powiat koniński		
Łączna liczba ofert	Udział ofert subsydiowanych	Liczba ofert niesubsydiowanych
2702	48,1	1401
Najczęściej poszukiwane zawody		Najczęściej poszukiwane kwalifikacje
Pomocniczy robotnik polowy Monter rusztowań Pomocniczy robotnik budowlany Pomocniczy robotnik drogowy Sprzedawca Kierowca samochodu dostawczego Monter konstrukcji stalowych		Obsługa komputera Prawo jazdy kat. B Znajomość języka angielskiego
Powiat kościański		
Łączna liczba ofert	Udział ofert subsydiowanych	Liczba ofert niesubsydiowanych
2291	13,7	1976
Najczęściej poszukiwane zawody		Najczęściej poszukiwane kwalifikacje
Pomocniczy robotnik w przemyśle przetwórczym Pomocniczy robotnik szklarniowy Kierowca samochodu dostawczego Masarze, robotnicy w przetwórstwie ryb i pokrewni		Obsługa kasy fiskalnej Obsługa wózka widłowego Znajomość języka angielskiego
Powiat krotoszyński		
Łączna liczba ofert	Udział ofert subsydiowanych	Liczba ofert niesubsydiowanych
3283	7,7	3029
Najczęściej poszukiwane zawody		Najczęściej poszukiwane kwalifikacje
Masarze, robotnicy w przetwórstwie ryb i pokrewni Magazynier Hodowca zwierząt futerkowych Kierowca samochodu dostawczego Pomocniczy robotnik budowlany Operator maszyn czyszczących Sprzedawca Brukarz		Znajomość języków obcych Uprawnienia elektryczne/SEP Uprawnienia ślusarza
Powiat leszczyński		
Łączna liczba ofert	Udział ofert subsydiowanych	Liczba ofert niesubsydiowanych
3381	10,6	3021
Najczęściej poszukiwane zawody		Najczęściej poszukiwane kwalifikacje
Pracownicy wykonujący prace proste Magazynier Monterzy Pracownicy przygotowujący posiłki typu fast food Sortowacz odpadów komunalnych Robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy Sprzedawca Sortowacz surowców wtórnych		Obsługa wózka widłowego Prawo jazdy kat. C Prawo jazdy kat. C+E

Tapicer		
Stolarz		
Powiat międzychodzki		
łączna liczba ofert	Udział ofert subsydiowanych	Liczba ofert niesubsydiowanych
745	30,5	518
Najczęściej poszukiwane zawody		Najczęściej poszukiwane kwalifikacje
Robotnik magazynowy Pracownicy wykonujący prace proste Rozbieracz-wykrawacz Sprzedawca Pracownik ochrony fizycznej Murarz		Prawo jazdy kat. B Książeczka sanitarno – epidemiologiczna Obsługa komputera
Powiat nowotomyski		
łączna liczba ofert	Udział ofert subsydiowanych	Liczba ofert niesubsydiowanych
2832	4,7	2699
Najczęściej poszukiwane zawody		Najczęściej poszukiwane kwalifikacje
Monter podzespołów i zespołów elektronicznych Pracownicy wykonujący prace proste Monter wiązek elektrycznych Pracownik ochrony fizycznej Sprzedawca Monter konstrukcji aluminiowych Pomocniczy robotnik w przemyśle przetwórczym Robotnicy przygotowujący drewno i pokrewni Magazynierzy i pokrewni		Prawo jazdy kat. B Znajomość języka angielskiego Znajomość języka ukraińskiego
Powiat obornicki		
łączna liczba ofert	Udział ofert subsydiowanych	Liczba ofert niesubsydiowanych
1157	19,4	932
Najczęściej poszukiwane zawody		Najczęściej poszukiwane kwalifikacje
Robotnik magazynowy Sprzedawca Stolarz Pracownicy wykonujący prace proste Robotnik gospodarczy Pakowacz ręczny Ślusarz Kierowca samochodu dostawczego Operator obrabiarek sterowanych numerycznie Magazynier Monter konstrukcji stalowych		Obsługa wózka widłowego Prawo jazdy kat. C+E Uprawnienia spawacza
Powiat ostrowski		
łączna liczba ofert	Udział ofert subsydiowanych	Liczba ofert niesubsydiowanych
4568	10,6	4085
Najczęściej poszukiwane zawody		Najczęściej poszukiwane kwalifikacje
Robotnicy wykonujący prace proste Kierowca operator wózków jezdniowych Operatorzy maszyn i urządzeń do produkcji i przetwórstwa metali Kierowca samochodu dostawczego Sprzedawca Pomocniczy robotnik budowlany		Prawo jazdy kat. B Obsługa wózka widłowego Uprawnienia elektryczne/SEP
Powiat ostrzeszowski		
łączna liczba ofert	Udział ofert subsydiowanych	Liczba ofert niesubsydiowanych
3134	6,7	2925

Najczęściej poszukiwane zawody		Najczęściej poszukiwane kwalifikacje
Pomocniczy robotnik w hodowli zwierząt Ubojowy Monter rusztowań Operatorzy maszyn i urządzeń do produkcji i przetwórstwa metali Robotnicy przygotowujący i wznoszący konstrukcje metalowe Robotnicy budowlane robót stanu surowego i pokrewni Pozostali stolarze meblowi i pokrewni Pomocniczy robotnik polowy Monter konstrukcji stalowych Robotnik magazynowy		Obsługa wózka widłowego Znajomość języka ukraińskiego Znajomość języka rosyjskiego
Powiat pilski		
Łączna liczba ofert	Udział ofert subsydiowanych	Liczba ofert niesubsydiowanych
2728	24,5	2060
Najczęściej poszukiwane zawody		Najczęściej poszukiwane kwalifikacje
Pracownik rozkładający towar na półkach Tapicer i pokrewni Sprzedawca Magazynierzy i pokrewni Pracownicy przygotowujący posiłki typu fast food Kasjer handlowy		Prawo jazdy kat. B Książeczka sanitarno – epidemiologiczna Przygotowanie pedagogiczne
Powiat pleszewski		
Łączna liczba ofert	Udział ofert subsydiowanych	Liczba ofert niesubsydiowanych
2353	12,4	2061
Najczęściej poszukiwane zawody		Najczęściej poszukiwane kwalifikacje
Pracownicy wykonujący prace proste Pakowacz ręczny Pomocniczy robotnik szklarniowy Kierowca samochodu dostawczego Spawacz i pokrewni		Uprawnienia spawacza Obsługa wózka widłowego Kwalifikacja wstępne (przewóz rzeczy)
Powiat poznański		
Łączna liczba ofert	Udział ofert subsydiowanych	Liczba ofert niesubsydiowanych
24267	2,8	23577
Najczęściej poszukiwane zawody		Najczęściej poszukiwane kwalifikacje
Pracownicy zajmujący się sprzątniem Sprzedawcy Pracownicy wykonujący prace proste Magazynierzy i pokrewni Kasjer handlowy Operatorzy maszyn i urządzeń Kierowca samochodu dostawczego Kierowca operator wózków jezdniowych Drukarze Pracownicy obsługi biurowej Masarze, robotnicy w przetwórstwie ryb i pokrewni Pracownicy przygotowujący posiłki typu fast food Robotnik gospodarczy Pomocniczy robotnik budowlany Policjant służby prewencji Salowa Operatorzy urządzeń do obróbki drewna		Książeczka sanitarno – epidemiologiczna Prawo jazdy kat. B Znajomość języka angielskiego
Powiat rawicki		
Łączna liczba ofert	Udział ofert subsydiowanych	Liczba ofert niesubsydiowanych
1734	27,1	1264

Najczęściej poszukiwane zawody		Najczęściej poszukiwane kwalifikacje
Pomocniczy robotnik w przemyśle przetwórczym Pracownicy wykonujący prace proste Sprzedawca Stolarz Formierze odlewniczy i pokrewni Sortowacz surowców wtórnych		Prawo jazdy kat. B Obsługa kasy fiskalnej Prawo jazdy kat. C+E
Powiat słupecki		
Łączna liczba ofert	Udział ofert subsydiowanych	Liczba ofert niesubsydiowanych
950	40,2	568
Najczęściej poszukiwane zawody		Najczęściej poszukiwane kwalifikacje
Pracownik rozkładający towar na półkach Sprzedawca Brukarz Pomocniczy robotnik budowlany Pakowacz ręczny Pomocniczy robotnik w przemyśle przetwórczym Pracownicy wykonujący prace proste Stolarz		Prawo jazdy kat. B Uprawnienia elektryczne/SEP Prawo jazdy kat C+E
Powiat szamotulski		
Łączna liczba ofert	Udział ofert subsydiowanych	Liczba ofert niesubsydiowanych
5072	2,3	4955
Najczęściej poszukiwane zawody		Najczęściej poszukiwane kwalifikacje
Pracownicy wykonujący prace proste Pomocniczy robotnik polowy Pomoc kuchenna Funkcjonariusz służby ochrony		Obsługa wózka widłowego Książeczka sanitarno – epidemiologiczna Prawo jazdy kat. B
Powiat średzki		
Łączna liczba ofert	Udział ofert subsydiowanych	Liczba ofert niesubsydiowanych
2579	18,1	2112
Najczęściej poszukiwane zawody		Najczęściej poszukiwane kwalifikacje
Operatorzy maszyn i urządzeń do przetwórstwa tworzyw sztucznych Pracownicy wykonujący prace proste Pakowacz ręczny Pozostali spawacze i pokrewni Pracownicy zajmujący się sprzątniem Magazynier Kierowca operator wózków jezdniowych		Znajomość języka ukraińskiego Obsługa wózka widłowego Obsługa komputera
Powiat śremski		
Łączna liczba ofert	Udział ofert subsydiowanych	Liczba ofert niesubsydiowanych
1357	12,9	1182
Najczęściej poszukiwane zawody		Najczęściej poszukiwane kwalifikacje
Pracownicy wykonujący prace proste Monter zestrzajacz urządzeń elektronicznych Masarze, robotnicy w przetwórstwie ryb i pokrewni Pracownik ochrony fizycznej Pracownik rozkładający towar na półkach Pomocniczy robotnicy przy uprawie roślin i hodowców zwierząt Spawacz		Książeczka sanitarno – epidemiologiczna Znajomość języka ukraińskiego Obsługa wózka widłowego
Powiat turecki		
Łączna liczba ofert	Udział ofert subsydiowanych	Liczba ofert niesubsydiowanych
1473	27,7	1065

Najczęściej poszukiwane zawody		Najczęściej poszukiwane kwalifikacje
Pracownicy wykonujący prace proste Kierowca samochodu dostawczego Monter konstrukcji stalowych Sprzedawca Kierowca operator wózków jezdniowych		Książeczka sanitarno – epidemiologiczna Prawo jazdy kat. D Obsługa kasy fiskalnej
Powiat wągrowiecki		
Łączna liczba ofert	Udział ofert subsydiowanych	Liczba ofert niesubsydiowanych
867	47,1	459
Najczęściej poszukiwane zawody		Najczęściej poszukiwane kwalifikacje
Robotnik magazynowy Operatorzy urządzeń do obróbki drewna Pomocniczy robotnik budowlany Zbieracz owoców, ziół i innych roślin Pracownicy wykonujący prace proste Monter izolacji przemysłowych Kierowca operator wózków jezdniowych Monter sieci wodnych i kanalizacyjnych Robotnik leśny		Znajomość języka angielskiego Znajomość języka niemieckiego Obsługa wózka widłowego
Powiat wolsztyński		
Łączna liczba ofert	Udział ofert subsydiowanych	Liczba ofert niesubsydiowanych
1666	9,7	1505
Najczęściej poszukiwane zawody		Najczęściej poszukiwane kwalifikacje
Kierowca samochodu dostawczego Pakowacz ręczny Kierowca samochodu ciężarowego Sprzedawca Masarze, robotnicy w przetwórstwie ryb i pokrewni Robotnicy przygotowujący drewno i pokrewni Pracownicy wykonujący prace proste Pozostali pracownicy obsługi biurowej Ogrodnik - uprawa grzybów jadalnych Murarz Ogrodnik - uprawy pod osłonami		Obsługa kasy fiskalnej Obsługa wózka widłowego Prawo jazdy kat. C+E
Powiat wrzesiński		
Łączna liczba ofert	Udział ofert subsydiowanych	Liczba ofert niesubsydiowanych
2015	13,5	1743
Najczęściej poszukiwane zawody		Najczęściej poszukiwane kwalifikacje
Operator maszyn i urządzeń do przetwórstwa tworzyw sztucznych Kierowca operator wózków jezdniowych Operator sklejarok płyt stolarskich Magazynier Masarze, robotnicy w przetwórstwie ryb i pokrewni Pomocniczy robotnik budowlany		Znajomość języka ukraińskiego Obsługa wózka widłowego Znajomość języka angielskiego
Powiat złotowski		
Łączna liczba ofert	Udział ofert subsydiowanych	Liczba ofert niesubsydiowanych
1607	34,6	1051
Najczęściej poszukiwane zawody		Najczęściej poszukiwane kwalifikacje
Operatorzy maszyn i urządzeń Operator maszyn i urządzeń do przetwórstwa tworzyw sztucznych Pomocniczy robotnicy przy uprawie roślin i hodowli zwierząt Monter wyrobów z tworzyw sztucznych Tartacznik Kasjer handlowy		Obsługa wózka widłowego Prawo jazdy kat C+E Uprawnienia elektryczne/SEP

Operatorzy urządzeń do obróbki drewna
Pomocniczy robotnik budowlany
Szwaczka maszynowa

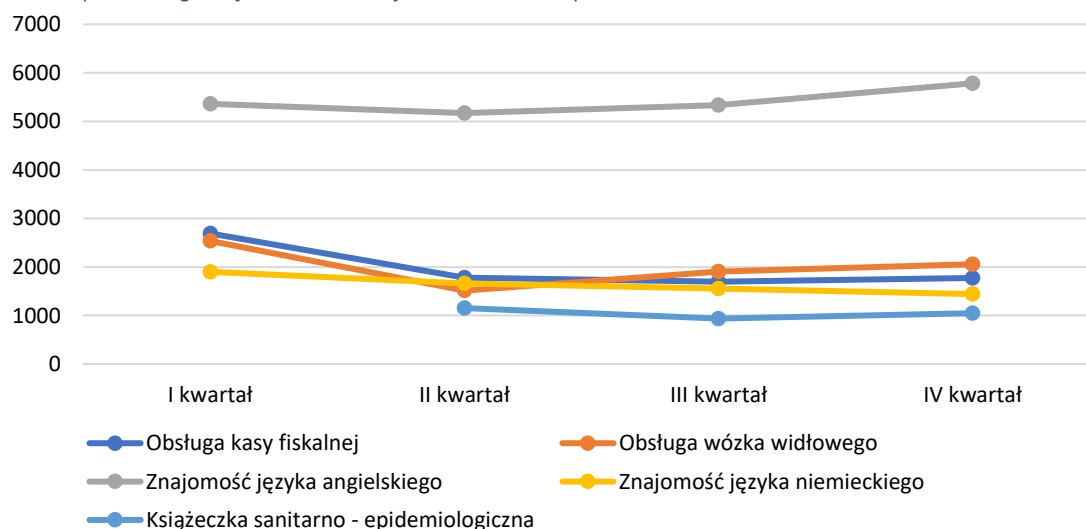
Źródło: Opracowanie własne

Kwalifikacje zawodowe – podaż

Spśród analizowanych kwalifikacji zawodowych, kwalifikacją jaką najczęściej posiadały osoby bezrobotne była znajomość języka angielskiego. Średnio liczba takich osób w wielkopolskich rejestrach PUP wyniosła w 2019 r. 5 412 osoby. Osoby posługujące się językiem angielskim najczęściej rejestrowały się w urzędach pracy w powiatach: poznańskim, konińskim, gnieźnieńskim oraz średzkim. Powiatem w którym umiejętność ta była spotykana najrzadziej w porównaniu z pozostałą częścią regionu był powiat kępiński.

Relatywnie często osoby bezrobotne cechowały także umiejętność obsługi wózków widłowych oraz umiejętność obsługi kasy fiskalnej. W przypadku każdej z nich, średnio około 2 tys. osób zarejestrowanych w PUP w Wielkopolsce na przestrzeni 2019 r. posiadała te kwalifikacje. Kolejną najczęściej posiadaną przez osoby bezrobotne kwalifikacją była znajomość języka niemieckiego w stopniu co najmniej komunikatywnym (średnio 1 641 osób). Średnio 1 048 osób posiadało także aktualna książeczkę sanitarno – epidemiologiczną. Wymienione kwalifikacje można uznać za posiadane częściej przez osoby bezrobotne niż pozostałe umiejętności objęte analizą, należy jednak podkreślić, że ww. opis nie daje pełnego obrazu poziomu wykwalifikowania osób bezrobotnych tj. nie ujęto w nim wszystkich istniejących kwalifikacji zawodowych a jedynie określony katalog wykorzystany w badaniu realizowanym we współpracy z PUP (nie ujęto np. prawa jazdy kat. B, które jest często oczekiwaną przez pracodawców umiejętnością i z dużym prawdopodobieństwem można założyć, że posiada ją znacząca ilość osób bezrobotnych).

Wykres 18 Liczba osób bezrobotnych posiadających wybrane kwalifikacje zawodowe tj. znajomość języka angielskiego, znajomość języka niemieckiego, obsługa kasy fiskalnej, obsługa wózka widłowego oraz liczba osób posiadających książeczkę sanitarno – epidemiologiczną w 2019 r. w województwie wielkopolskim

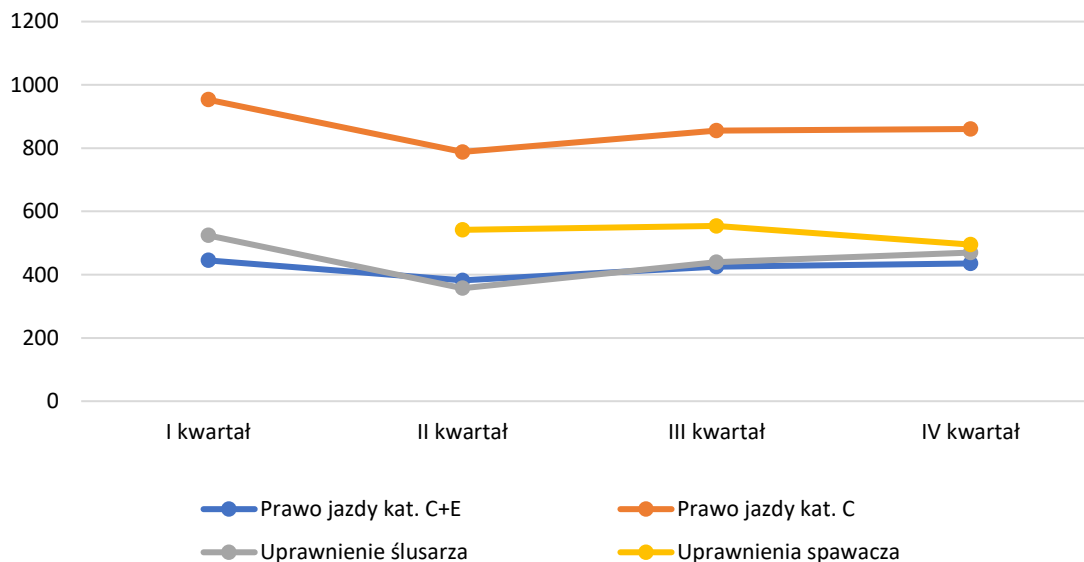


Źródło: Opracowanie własne

Spośród wymienionych powyżej kwalifikacji największa oraz relatywnie stała była liczba osób posługujących się na poziomie co najmniej B1 językiem angielskim. Popularność tej umiejętności może wynikać z faktu rosnącego w całym kraju udziału osób posługujących się językami obcymi, zwłaszcza językiem angielskim, co znajduje przełożenie także w populacji bezrobotnych. Na przestrzeni 2019 roku w Wielkopolsce konsekwentnie malała liczba bezrobotnych posługujących się językiem niemieckim. Może to wynikać z rosnącego zainteresowania pracodawców tą umiejętnością, co powinno stanowić przesłankę do promowania nauki języka niemieckiego, ale także innych języków obcych (dodatkowo, oprócz języka angielskiego).² Podnoszenie kwalifikacji językowych jest możliwe na terenie całego województwa dzięki szerokiej ofercie edukacyjnej w tym zakresie. Należy podkreślić, że w przypadku kursów językowych istniała możliwość (w przypadku osób z wybranych grup społecznych) uzyskania dofinansowania ze środków unijnych. W przypadku pozostałych umiejętności najczęściej poszukiwanych, liczba osób bezrobotnych po spadku odnotowanym w II kwartale pozostała do końca roku stabilna.

Istotnych zmian nie zaobserwowano także w przypadku liczby osób posiadających uprawnienia do prowadzenia pojazdów, uprawnienia spawacza czy uprawnienia ślusarza; po spadku w pierwszym kwartale, liczba osób bezrobotnych posiadających te uprawnienia utrzymała się do końca roku na stałym poziomie.

Wykres 19 Liczba osób bezrobotnych posiadających wybrane kwalifikacje zawodowe tj. prawo jazdy kat. C+E, prawo jazdy kat. C, uprawnienia spawacza, uprawnienia ślusarza w 2019 r. w województwie wielkopolskim



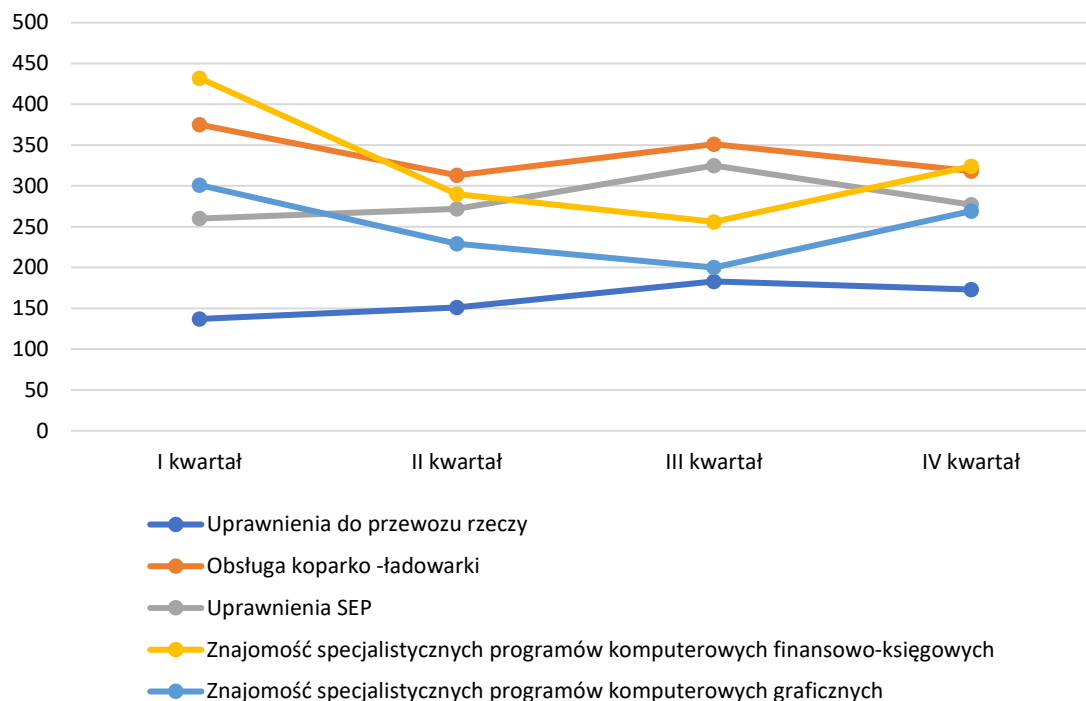
Źródło: Opracowanie własne

W przypadku liczby zarejestrowanych posiadających kwalifikacje zawodowe występujące najrzadziej spośród pozostałych objętych badaniem, na przestrzeni całego 2019 r. widoczne były niewielkie zmiany. W IV kwartale 2019 r. wystąpił wyraźny spadek liczby osób posiadających uprawnienia SEP oraz operatorów koparko – ładowarki a także wzrost liczby

² <https://biznes.newseria.pl/news/ponad-polowa-polakow-zna,p2071940259>

osób posługujących się programami finansowo księgowymi oraz programami graficznymi. Najbardziej stabilna była liczba osób posiadających uprawnienia do przewozu rzeczy, która od II kwartału nieznacznie rosła.

Wykres 20 Liczba osób bezrobotnych posiadających wybrane kwalifikacje zawodowe tj. uprawnienia do przewozu rzeczy, obsługa koparko – ładowarki, uprawnienia SEP, znajomość programów finansowo – księgowych oraz znajomość programów graficznych w 2019 r. w województwie wielkopolskim



Źródło: Opracowanie własne

Biorąc pod uwagę zarówno wyniki badania popytu i podaży na kwalifikacje zawodowe, jak i oferty pracy dotyczące konkretnych zawodów, w których kwalifikacje te są wymagane bądź mile widziane, można stwierdzić, w 2019 r. pracodawcy z różnych branż w województwie wielkopolskim mogli mieć problem z pozyskaniem wykwalifikowanego pracownika.

Logistyka i transport

Zgodnie z wynikami badania realizowanego we współpracy z PUP, jednymi z najczęściej poszukiwanych kwalifikacji zawodowych były: obsługa wózków widłowych oraz uprawnienia do prowadzenia pojazdów (zwłaszcza kat. C+E, C oraz B). Ponadto, do wielkopolskich urzędów pracy wpłynęła znacząca liczba ofert na zawody związane z branżą TSL, niejednokrotnie przewyższając liczbę osób bezrobotnych reprezentujących te zawody.

Tabela 3 Liczba bezrobotnych i wolnych miejsc pracy i miejsc aktywizacji zawodowej w 2019 r. w zawodach związanych z logistyką i transportem

Zawód	I półrocze		II półrocze	
	Ogółem bezrobotni	Liczba wolnych miejsc pracy i miejsc aktywizacji zawodowej	Ogółem bezrobotni	Liczba wolnych miejsc pracy i miejsc aktywizacji zawodowej
Robotnik magazynowy	232	158	226	598
Kierowca operator wózków jezdniowych (widłowych)	91	738	79	654
Magazynier	620	1215	549	1199
Pracownik sortowania przesyłek i towarów	5	2	0	123
Pozostali magazynierzy i pokrewni	81	449	82	256
Kurier	16	44	13	45
Listonosz	19	30	32	16
Kierowca samochodu dostawczego	205	1025	182	925
Kierowca samochodu osobowego	116	150	85	116
Kierowca autobusu	26	41	23	56
Kierowca ciągnika siodłowego	4	83	11	46
Kierowca samochodu ciężarowego	222	351	203	254
Kierowca ciągnika rolniczego	69	25	68	14
Zaopatrzeniowiec	36	46	46	28
Pozostali zaopatrzeniowcy	0	25	2	6
Pracownik działu logistyki	10	27	14	8
Spedytor	49	120	55	73

Źródło: Opracowanie własne

Przetwórstwo przemysłowe

W 2019 r. wystąpiło znaczące zapotrzebowanie na zawody i kwalifikacje zawodowe przydatne w produkcji. W ramach przeprowadzonego badania zaobserwowano silne zapotrzebowanie na osoby posiadające kwalifikacje spawalnicze, natomiast prowadzone statystyki potwierdziły znaczącą liczbę zawodów produkcyjnych, w przypadku których liczba ofert pracy rejestrowanych w PUP w 2019 r. przekroczyła liczbę osób bezrobotnych posiadających ten zawód.

Tabela 4 Liczba bezrobotnych i wolnych miejsc pracy i miejsc aktywizacji zawodowej w 2019 r. w zawodach związanych z przetwórstwem przemysłowym

Zawód	I półrocze		II półrocze	
	Ogółem bezrobotni	Liczba wolnych miejsc pracy i miejsc aktywizacji zawodowej	Ogółem bezrobotni	Liczba wolnych miejsc pracy i miejsc aktywizacji zawodowej
Operator maszyn i urządzeń przemysłu spożywczego	10	177	17	201
Operator urządzeń do przetwórstwa drobiu	14	7	10	167
Pozostali operatorzy maszyn do produkcji wyrobów spożywczych i pokrewni	15	82	15	134
Operator sklejarok płyt stolarskich	3	69	7	55
Pozostali operatorzy maszyn i urządzeń do obróbki drewna	30	292	21	221

Operator maszyn do formowania szkła płaskiego	2	36	1	52
Operator urządzeń do hartowania szkła	0	30	0	20
Operatorzy innych maszyn i urządzeń przetwórczych gdzie indziej niesklasyfikowani	65	488	46	307
Monter maszyn i urządzeń przemysłowych	10	56	11	68
Przetwórcza owoców i warzyw	9	100	3	63
Operator maszyn do produkcji wyrobów drewnianych	10	45	10	47
Operator maszyn i urządzeń do rozdrabniania i sortowania surowców mineralnych	0	20	2	31
Pozostali operatorzy maszyn i urządzeń do produkcji i przetwórstwa metali	7	218	14	552
Operator urządzeń do produkcji wyrobów farmaceutycznych	3	105	2	32
Operator urządzeń do produkcji wyrobów kosmetycznych	1	110	1	50
Operator maszyn i urządzeń do produkcji okien z tworzyw sztucznych	0	34	2	56
Operator wtryskarki	20	20	17	85
Operator maszyn i urządzeń do przetwórstwa tworzyw sztucznych	8	435	7	360
Operator maszyn do produkcji opakowań z papieru i tektury	12	69	17	71
Szwaczka maszynowa	177	313	122	165
Operator maszyn do obróbki skrawaniem	24	160	17	150
Operator maszyn do produkcji wyrobów z drutu, lin, siatek i kabli	17	119	12	22
Operator obrabiarek sterowanych numerycznie	48	174	40	135
Szlifierz metali	22	132	20	129
Monter konstrukcji aluminiowych	9	68	8	54
Monter konstrukcji stalowych	56	224	50	287
Pozostali robotnicy przygotowujący i wznoszący konstrukcje metalowe	2	73	2	65
Malarz-lakiernik konstrukcji i wyrobów metalowych	20	101	17	67
Formierz odlewnik	37	79	45	74
Spawacz	119	269	108	365
Technik urządzeń dźwigowych	0	10	0	20
Operator zautomatyzowanej linii produkcyjnej	8	188	7	269
Kierownik produkcji w przemyśle	6	53	16	41
Tapicer meblowy	17	109	13	33
Mechanik maszyn i urządzeń przemysłowych	96	60	78	93
Mechanik-monter maszyn i urządzeń	7	84	6	106

Źródło: Opracowanie własne

Branże spożywcza i gastronomiczna

Deficyt pracowników był odczuwany także w przedsiębiorstwach spożywczych oraz gastronomicznych. Uprawnieniem niezwykle często zgłaszanym przez pracodawców, było

posiadanie aktualnej książeczki sanitarno – epidemiologicznej, które nie jest kwalifikacją zawodową, jednak z uwagi na znaczenie jakie posiada ww. dokument dla rynku branży spożywczej, także uwzględniono je w badaniu zrealizowanym we współpracy z PUP. Ponadto, deficyt pracowników potwierdzają statystyki prowadzone w 2019 r. dotyczące wybranych zawodów związanych z branżą spożywczą i gastronomiczną.

Tabela 5 Liczba bezrobotnych i wolnych miejsc pracy i miejsc aktywizacji zawodowej w 2019 r. w zawodach związanych z branżą spożywczą i gastronomiczną

Zawód	I półrocze		II półrocze	
	Ogółem bezrobotni	Liczba wolnych miejsc pracy i miejsc aktywizacji zawodowej	Ogółem bezrobotni	Liczba wolnych miejsc pracy i miejsc aktywizacji zawodowej
Pracownik przygotowujący posiłki typu fast food	44	477	40	384
Pomoc kuchenna	167	519	199	307
Rozbieracz-wykrawacz	62	87	43	173
Pozostali masarze, robotnicy w przetwórstwie ryb i pokrewni	13	369	10	647

Źródło: Opracowanie własne

W 2019 r. znacząca liczba ofert pracy wpłynęła także na takie zawody jak kucharz czy kelner. W przypadku tych zawodów pomimo tego, że liczba osób posiadających te zawody zarejestrowanych w PUP była wysoka, także mógł wystąpić problem z pozyskaniem pracowników. Zgodnie z wynikami badania Barometr Zawodów, w przypadku tych profesji, osoby zarejestrowane często nie posiadają kwalifikacji odpowiadających potrzebom pracodawców bądź chcą podjąć pracę w innym zawodzie ze względu na warunki pracy.

Budownictwo

Branżą, która w 2019 r. także borykała się, z ograniczonym dostępem do pracowników posiadających odpowiednie przygotowanie była branża budowlana.

Tabela 6 Liczba bezrobotnych i wolnych miejsc pracy i miejsc aktywizacji zawodowej w 2019 r. w zawodach związanych z budownictwem

Zawód	I półrocze		II półrocze	
	Ogółem bezrobotni	Liczba wolnych miejsc pracy i miejsc aktywizacji zawodowej	Ogółem bezrobotni	Liczba wolnych miejsc pracy i miejsc aktywizacji zawodowej
Operator koparki	16	80	11	50
Operator koparko-ładowarki	22	42	18	45
Operator ładowarki	4	20	7	21
Operator suwnic (suwnicowy)	5	15	7	20
Monter / konserwator instalacji wentylacyjnych i klimatyzacyjnych	11	58	8	46
Monter stolarki budowlanej	10	32	7	47
Pozostali robotnicy budowlani robót	4	80	12	29

wykończeniowych i pokrewni gdzie indziej niesklasyfikowani				
Szpachlarz	2	23	0	25
Monter instalacji i urządzeń sanitarnych	129	127	112	173
Monter sieci wodnych i kanalizacyjnych	21	79	17	42
Monter urządzeń energetyki odnawialnej	1	21	1	19
Monter ciepłej budynków	0	21	2	23
Tynkarz	18	53	14	30
Monter izolacji przemysłowych	3	31	3	25
Konserwator budynków i stanu technicznego pomieszczeń	3	16	3	31
Monter konstrukcji budowlanych	16	73	8	19
Brukarz	63	281	53	212
Pozostali murarze i pokrewni	13	60	12	26
Zbrojarz	19	37	25	63
Cieśla	35	62	26	49
Układacz nawierzchni drogowych	2	20	0	17
Monter rusztowań	37	197	31	214
Robotnicy budowlani robót stanu surowego i pokrewni gdzie indziej niesklasyfikowani	12	97	17	47
Dekarz	103	140	98	120
Glazurnik	6	45	6	30
Kierownik budowy	7	28	8	16

Źródło: Opracowanie własne

Zawodem budowlanym, na który wpłynęła również bardzo duża liczba ofert pracy w 2019 r. także murarz. Łącznie w przypadku tej profesji zarejestrowano 549 ofert we wszystkich urzędach pracy w Wielkopolsce. Na podstawie statystyk gromadzonych w WUP widoczne jest, że pomimo dużej liczby ofert pracy liczba bezrobotnych w zawodzie murarza pozostawała w kolejnych kwartałach na wysokim poziomie. Podobnie jak w przypadku takich zawodów jak kucharz czy kelner pomimo, dużej ilości osób zarejestrowanych w PUP, posiadających ten zawód, wielu pracodawców miało problem ze znalezieniem tych pracowników m.in. z powodu wysokiego średniego wieku pracowników w tej grupie zawodowej.

Branże elektryczna i elektroniczna

Uprawnienia elektryczne były jednymi z najczęściej poszukiwanych kwalifikacji zawodowych w 2019 r. w województwie wielkopolskim. Skala zapotrzebowania na pracowników w branży elektryczno – elektronicznej była widoczna także w przypadku popytu na wybrane zawody związane z tym obszarem.

Tabela 7 Liczba bezrobotnych i wolnych miejsc pracy i miejsc aktywizacji zawodowej w 2019 r. w zawodach związanych z branżą elektryczną i elektroniczną

Zawód	I półrocze		II półrocze	
	Ogółem bezrobotni	Liczba wolnych miejsc pracy i miejsc aktywizacji zawodowej	Ogółem bezrobotni	Liczba wolnych miejsc pracy i miejsc aktywizacji zawodowej
Monter wiązek elektrycznych	6	56	3	67
Monter podzespołów i zespołów elektronicznych	60	354	87	321
Monter zestrzajacz urządzeń elektronicznych	32	80	23	50
Elektryk	165	222	204	136
Elektromonter / konserwator urządzeń dźwignicowych	0	28	1	19

Źródło: Opracowanie własne

Sprzedaż

Sektor handlu i usług są dużymi i znaczącymi gałęziami wielkopolskiej gospodarki, w których także wystąpiły deficyty w obszarze określonych kwalifikacji i zawodów. Wśród najczęściej poszukiwanych umiejętności znalazła się obsługa kasy fiskalnej, będąca jedną z najważniejszych kwalifikacji w branży handlowej. W sektorze tym wystąpiło także znaczące zapotrzebowanie dotyczące wybranych grup zawodowych.

Tabela 8 Liczba bezrobotnych i wolnych miejsc pracy i miejsc aktywizacji zawodowej w 2019 r. w zawodach związanych ze sprzedażą

Zawód	I półrocze		II półrocze	
	Ogółem bezrobotni	Liczba wolnych miejsc pracy i miejsc aktywizacji zawodowej	Ogółem bezrobotni	Liczba wolnych miejsc pracy i miejsc aktywizacji zawodowej
Sprzedawca w branży mięsnej	9	54	6	60
Sprzedawca w branży spożywczej	30	243	22	347
Pozostali sprzedawcy sklepowi (ekspedienci)	17	109	15	162
Kasjer handlowy	137	775	180	465
Sprzedawca w stacji paliw	86	210	79	186
Pracownicy sprzedaży i pokrewni gdzie indziej niesklasyfikowani	21	211	24	100
Specjalista sprzedaży internetowej	4	26	1	13
Specjalista do spraw sprzedaży	77	98	69	61
Agent ubezpieczeniowy	22	93	14	19

Źródło: Opracowanie własne

W 2019 r. jednym z najczęściej poszukiwanych przez wielkopolskich pracodawców pracowników był sprzedawca, jednak pomimo tego, że w rejestrach znajdowała się znacząca liczba osób posiadających ten zawód – co dziesiąta osoba bezrobotna w województwie wielkopolskim, pracodawcy niejednokrotnie spotykali problemy z obsadzeniem takiego

stanowiska. Zgodnie z informacjami uzyskanymi w ramach badania Barometr Zawodów zawód ten także w sposób szczególny jest narażony na rotację pracowników z uwagi na warunki zatrudnienia oraz warunki pracy (w tym zmienność).

Edukacja

Do branż borykających się z trudnością w pozyskaniu pracowników należała także edukacja. Poszukiwano m.in. nauczycieli kształcenia zawodowego, nauczycieli przedmiotów zawodowych, nauczycieli języków obcych oraz przedmiotów ścisłych. Ponadto, na podstawie wyników badania dot. popytu i podaży na kwalifikacje i kompetencje zawodowe stwierdzono, że na przestrzeni całego roku ponad 10 powiatów uznało przygotowanie pedagogiczne za jedną z pięciu najbardziej poszukiwanych kwalifikacji zawodowych w powiecie.

Tabela 9 Liczba bezrobotnych i wolnych miejsc pracy i miejsc aktywizacji zawodowej w 2019 r. w zawodach związanych z edukacją

Zawód	I półrocze		II półrocze	
	Ogółem bezrobotni	Liczba wolnych miejsc pracy i miejsc aktywizacji zawodowej	Ogółem bezrobotni	Liczba wolnych miejsc pracy i miejsc aktywizacji zawodowej
Asystent nauczyciela przedszkola	35	68	44	73
Asystent nauczyciela w szkole	5	19	14	21
Nauczyciel / instruktor praktycznej nauki zawodu	5	14	2	22
Nauczyciel przedmiotów zawodowych technicznych	0	25	3	16
Pozostali nauczyciele kształcenia zawodowego	2	9	1	14
Nauczyciel fizyki i astronomii	3	10	0	12
Nauczyciel języka obcego	60	45	81	62
Nauczyciel matematyki	6	6	13	19
Nauczyciel języka obcego w szkole podstawowej	10	14	15	28
Pozostali nauczyciele szkół podstawowych	7	15	3	47
Nauczyciel przedszkola	82	65	133	157

Źródło: Opracowanie własne

Usługi opiekuńcze

W 2019 r. usługi opiekuńcze, zwłaszcza występujące w obszarze pomocy społecznej podobnie jak w latach ubiegłych borykały się ze znaczącymi problemami kadrowymi. Poszukiwano pracowników w takich zawodach jak opiekunowie osób starszych czy opiekunowie w domach pomocy społecznej. Zawodem deficytowym był także zawód pielęgniarstwa.

Tabela 10 Liczba bezrobotnych i wolnych miejsc pracy i miejsc aktywizacji zawodowej w 2019 r. w zawodach związanych z usługami opiekuńczymi

Zawód	I półrocze		II półrocze	
	Ogółem bezrobotni	Liczba wolnych miejsc pracy i miejsc aktywizacji zawodowej	Ogółem bezrobotni	Liczba wolnych miejsc pracy i miejsc aktywizacji zawodowej
Opiekunka w żłobku / klubie dziecięcym	8	76	10	37
Pozostali opiekunowie dziecięcy	2	17	6	15
Psycholog	39	26	51	35
Opiekun osoby starszej	76	116	49	71
Opiekun w domu pomocy społecznej	28	77	33	66
Opiekunka środowiskowa	18	23	35	24
Pracownik socjalny	64	36	73	24
Pozostali pracownicy wsparcia rodziny, pomocy społecznej i pracy socjalnej	3	30	2	9
Opiekun medyczny	45	67	46	51
Opiekunka domowa	20	37	24	13
Pielęgniarka	67	226	60	64

Źródło: Opracowanie własne

Rolnictwo

Zapotrzebowanie na pracowników wystąpiło także w rolnictwie, jednak miało to miejsce jedynie w przypadku określonych grup – ogrodników oraz hodowców zwierząt futerkowych. Wg statystyk za 2019 r. branża rolnicza cechowała się nadwyżką siły roboczej co było szczególnie widoczne w przypadku takich zawodów jak m.in. technik mechanizacji rolnictwa czy technik rolnik.

Tabela 11 Liczba bezrobotnych i wolnych miejsc pracy i miejsc aktywizacji zawodowej w 2019 r. w zawodach związanych z rolnictwem

Zawód	I półrocze		II półrocze	
	Ogółem bezrobotni	Liczba wolnych miejsc pracy i miejsc aktywizacji zawodowej	Ogółem bezrobotni	Liczba wolnych miejsc pracy i miejsc aktywizacji zawodowej
Ogrodnik	84	399	87	112
Ogrodnik terenów zieleni	79	126	71	36
Ogrodnik - uprawa grzybów jadalnych	1	34	4	49
Ogrodnik - uprawy pod osłonami	7	40	4	50
Hodowca zwierząt futerkowych	11	6	7	235

Źródło: Opracowanie własne

Śłużby porządkowe

Na podstawie statystyk gromadzonych w ciągu 2019 r. można stwierdzić, że w gronie pracodawców mających trudność ze znalezieniem pracowników były także instytucje zajmujące się zapewnieniem porządku i bezpieczeństwa publicznego.

Tabela 12 Liczba bezrobotnych i wolnych miejsc pracy i miejsc aktywizacji zawodowej w 2019 r. w zawodach związanych z służbami porządkowymi

Zawód	I półrocze		II półrocze	
	Ogółem bezrobotni	Liczba wolnych miejsc pracy i miejsc aktywizacji zawodowej	Ogółem bezrobotni	Liczba wolnych miejsc pracy i miejsc aktywizacji zawodowej
Policjant służby prewencji	6	0	6	275
Funkcjonariusz służby ochrony	4	199	1	0
Funkcjonariusz służby penitencjarnej	0	43	0	48
Strażnik gminny / miejski	2	1	2	28

Źródło: Opracowanie własne

Administracja biurowa

Obszarem, poszukującym w 2019 r. pracowników była także administracja biurowa, w szczególności dotyczyło to grup zawodowych pracujących w obszarze finansowo księgowym oraz w działach HR.

W przypadku tej grupy należy jednak podkreślić, że znaczący udział ofert pracy stanowiły ogłoszenia pracy subsydiowanej. w ogóle zgłaszanych ofert. W przypadku taki zawodów jak: asystent do spraw księgowości, fakturzystka, pracownicy obsługi biurowej, technik prac biurowych oraz technik administracji udział ofert pracy subsydiowanej stanowił około 60% wszystkich ofert; jeszcze wyższy jego poziom wystąpił w przypadku takich grup zawodowych jak: technik rachunkowości (100%) oraz pozostali pracownicy administracyjni i sekretarze biura zarządu (75%).

Tabela 13 Liczba bezrobotnych i wolnych miejsc pracy i miejsc aktywizacji zawodowej w 2019 r. w zawodach związanych z branżą administracyjno - biurową

Zawód	I półrocze		II półrocze	
	Ogółem bezrobotni	Liczba wolnych miejsc pracy i miejsc aktywizacji zawodowej	Ogółem bezrobotni	Liczba wolnych miejsc pracy i miejsc aktywizacji zawodowej
Specjalista do spraw kadr	29	65	28	32
Specjalista do spraw rekrutacji pracowników	4	160	7	73
Pracownik agencji pracy tymczasowej	3	79	2	85
Kierownik działu zarządzania zasobami ludzkimi	3	59	0	27
Księgowy	114	215	102	114
Asystent do spraw księgowości	47	121	40	79
Fakturzystka	18	29	12	23
Pozostali pracownicy do spraw rachunkowości i księgowości	21	33	11	25
Główny księgowy	7	36	6	17
Pozostali pracownicy obsługi biurowej	400	881	424	446
Technik prac biurowych	387	945	376	685

Pozostali pracownicy administracyjni i sekretarze biura zarządu	24	109	29	64
Technik administracji	232	201	234	123
Sekretarka medyczna	6	31	9	13
Urzędnik ubezpieczeń społecznych	2	34	2	28
Sekretarka	65	134	57	64

Źródło: Opracowanie własne

Wnioski:

1. W 2019 r. w województwie wielkopolskim w znaczącej liczbie branż wystąpiło silne zapotrzebowanie na pracowników zgłaszane do PSZ.
2. Najczęściej pracodawcy w województwie wielkopolskim poszukiwali w urzędach pracy pracowników sprzedaży, operatorów maszyn i urządzeń, monterów, robotników przemysłowych, kierowców, magazynierów, robotników pomocniczych drogowych i budowlanych oraz pakowaczy. Bardzo dużo ofert pracy dotyczyło zatrudnienia pracowników wykonujących prace proste, tj. nie wymagających posiadania określonych kwalifikacji zawodowych.
3. W 2019 r. kwalifikacjami na jakie najczęściej zgłaszano zapotrzebowanie były obsługa wózka widłowego, uprawnienia do prowadzenia pojazdów (głównie kat. B kat. C+E oraz kat. C), obsługa kasy fiskalnej, uprawnienia elektryczne / SEP, uprawnienia spawacza. W regionie występowało także zapotrzebowanie na osoby posługujące się językami obcymi.

Zatrudnianie osób spoza UE w I kwartale 2020 r. w województwie wielkopolskim

W I kwartale 2020 roku zrealizowane zostało badanie dotyczące zatrudniania osób spoza UE na wielkopolskim rynku pracy. Badanie koncentrowało się na analizie sytuacji związanej z zatrudnieniem na podstawie dwóch procedur: powierzania pracy cudzoziemcom - na podstawie oświadczeń o powierzeniu wykonywania pracy cudzoziemcowi i zezwoleń na pracę sezonową w województwie wielkopolskim, realizowanych przez powiatowe urzędy pracy. Badanie miało uwzględniać perspektywę pracodawców, a także obserwacje pracowników powiatowych urzędów pracy.

Badanie realizowane było przez Wojewódzki Urząd Pracy w Poznaniu we współpracy z powiatowymi urzędami pracy województwa wielkopolskiego.

Cele badania:

1. Określenie skali korzystania z oświadczeń o powierzeniu wykonywania pracy cudzoziemcowi i zezwoleń na pracę sezonową w województwie wielkopolskim
2. Charakterystyka sytuacji bezrobotnych cudzoziemców w Wielkopolsce
3. Charakterystyka pracodawców korzystających z oświadczeń o powierzeniu wykonywania pracy cudzoziemcowi i zezwoleń na pracę sezonową w województwie wielkopolskim
4. Wskazanie trendów w zatrudnianiu cudzoziemców (np. kanały rekrutacji)
5. Określenie aktualnych problemów z pozyskiwaniem i utrzymaniem pracowników
6. Diagnoza warunków pracy oferowanych cudzoziemcom
7. Zweryfikowanie stereotypowych opinii o cudzoziemcach jako pracownikach
8. Ocena procedur funkcjonujących w PUP
9. Określenie zakresu działań na rzecz integracji pracowników cudzoziemców w ramach zespołu pracowniczego i środowiska lokalnego

Metodologia

Badanie łączyło dane statystyczne dotyczące zatrudnienia cudzoziemców będące w dyspozycji PSZ, informacje pozyskane w trakcie wywiadów z pracownikami PUP a także informacje od pracodawców korzystających z procedur dostępnych w PUP przy zatrudnianiu cudzoziemców, zebrane w ramach badania ankietowego i wywiadów pogłębionych.

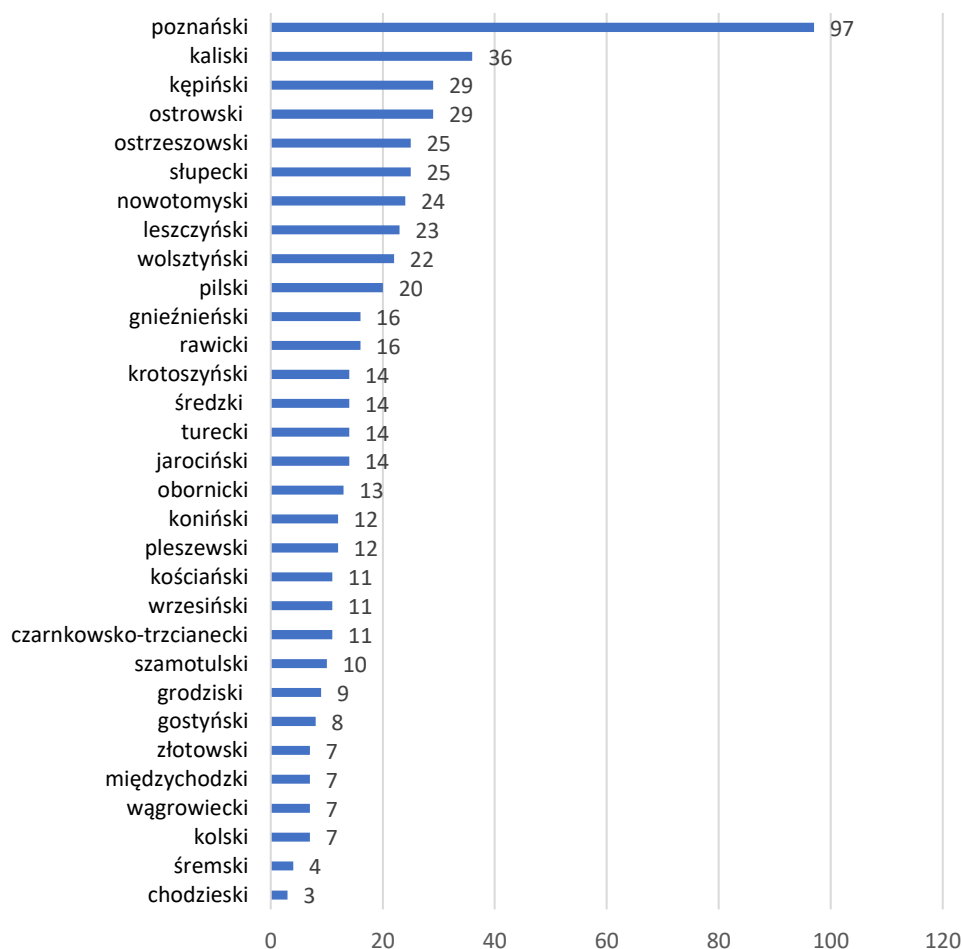
W ramach badania zrealizowano:

- 31 wywiadów pogłębionych z pracownikami PUP dotyczących charakterystyki bezrobotnych cudzoziemców, realizacji procedur związanych z zatrudnianiem cudzoziemców i integracji międzykulturowej w powiecie (w zależności od powiatu wywiad był przeprowadzany z kilkoma osobami o różnym zakresie kompetencyjnym)
- 31 wywiadów pogłębionych z pracodawcami zatrudniającymi cudzoziemców (wywiady realizowane za pośrednictwem pracowników PUP) dotyczących doświadczeń w zatrudnianiu cudzoziemców i integracji międzykulturowej
- Badanie ilościowe (ankieta papierowa wypełniana samodzielnie przez pracodawców) na próbie 545 pracodawców, zgłaszających się do PUP w celu zatrudnienia cudzoziemca

Wielkość próby oszacowana została na podstawie liczby pracodawców składających oświadczenia o powierzeniu pracy cudzoziemcowi oraz wnioski o pracę sezonową w analogicznym do czasu realizacji badania okresie poprzedniego roku (tj. w lutym i marcu 2019 r.). Dane o liczbie podmiotów pozyskano z systemu CeSAR.

Zakładana wielkość próby (przy założeniach: populacja 4 567 podmiotów, błąd maksymalny 4%, poziom ufności 95%) wyniosła 531 podmiotów. Próba dla powiatu została wyliczona proporcjonalnie do ilości podmiotów zgłaszających się do PUP w celu zatrudnienia cudzoziemców w powiecie w ogóle dla województwa. W związku z dużą dysproporcją między powiatami dokonano korekty: próba dla powiatu poznańskiego została zmniejszona o 12,6%, dla kaliskiego o 0,25%, a próby dla pozostałych powiatów odpowiednio zwiększone. Czas realizacji badania zbiegł się z wybuchem epidemii koronawirusa w Polsce i ograniczeniem działalności urzędów pracy (w tym obsługa bezpośrednia pracodawców) oraz zmniejszeniem zainteresowania zatrudnianiem cudzoziemców. W związku z tym, w efekcie niemożności dotarcia do grupy badanej, nie wszystkie powiaty zrealizowały oczekiwaną wielkość próby, ale jednocześnie w innych powiatach napłynęło więcej odpowiedzi zwrotnych od pracodawców, co pozwoliło zrealizować wielkość próby dla województwa. Ostatecznie zebrano wyniki od 545 pracodawców.

Wykres 1 Liczba zrealizowanych w ramach badania ankiet z pracodawcami zatrudniającymi cudzoziemców w okresie luty-marzec 2020 r.



Źródło: Opracowanie własne

Praca krótkoterminowa cudzoziemców w województwie wielkopolskim w latach 2018-2019

Ze względu na istotną zmianę zasad zatrudniania cudzoziemców do prac krótkoterminowych od 1 stycznia 2018 r. dane statystyczne w tym zakresie są nieporównywalne z danymi z lat wcześniejszych. Statystyki dotyczące zezwoleń na pracę sezonową oraz oświadczeń o powierzeniu wykonywania pracy cudzoziemcowi są gromadzone przez MRPiPS i WUP w Poznaniu za pośrednictwem systemów informatycznych.

Od 1 stycznia 2018 r. praca krótkoterminowa może być wykonywana na podstawie tzw. „nowego” oświadczenia – oświadczenia o powierzeniu wykonywania pracy cudzoziemcowi - oraz zezwolenia na pracę sezonową. Do pracy w związku z oświadczeniem (tzw. „procedura oświadczeniowa”) uprawnieni są nadal obywatele sześciu państw (Republiki Armenii, Republiki Białoruś, Republiki Gruzji, Republiki Mołdawii, Federacji Rosyjskiej i Ukrainy), natomiast zezwolenia na pracę sezonową dotyczą obywateli wszystkich państw trzecich. Zezwolenie na pracę sezonową uprawnia do pracy w podklasach uznanych za sezonowe zgodnie z rozporządzeniem Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 8 grudnia 2017 r. w sprawie podklas działalności według Polskiej Klasyfikacji Działalności (PKD), w których wydawane są zezwolenia na pracę sezonową cudzoziemca. Natomiast oświadczenie może dotyczyć wszystkich pozostałych podklas. Praca sezonowa może być wykonywana przez okres nie dłuższy niż 9 miesięcy w roku kalendarzowym, a praca w związku z oświadczeniem przez 6 miesięcy w okresie 12 następujących po sobie miesięcy bez konieczności uzyskania zezwolenia na pracę, w zakresie, w jakim nie jest wydawane zezwolenie na pracę sezonową, czyli innym niż wskazane w ww. rozporządzeniu.

Liczba zarejestrowanych oświadczeń o powierzeniu wykonywania pracy cudzoziemcowi w 2019 r. w województwie wielkopolskim wyniosła 154,3 tys. Było to o niespełna 12 tys. zarejestrowanych oświadczeń mniej niż w roku poprzednim. W skali kraju (ponad 1,6 mln oświadczeń wpisanych do ewidencji PUP) więcej oświadczeń wpisywano do ewidencji w 3 województwach: mazowieckim (19,6% oświadczeń), dolnośląskim (11,4%) i śląskim (10,3%). Rekordowym rokiem, jeśli chodzi o zainteresowanie procedurą uproszczoną w zatrudnianiu cudzoziemców, pozostaje rok 2017. Powiatem, w którym składanych jest najwięcej oświadczeń, jest powiat poznański, stanowiący gospodarcze centrum regionu i koncentrujący najliczniejszą grupę przedsiębiorstw.

Tabela 1 Liczba zarejestrowanych oświadczeń o powierzeniu wykonywania pracy cudzoziemcowi w powiatach województwa wielkopolskiego w latach 2018-2019

Wyszczególnienie	Rok		wzrost/ spadek w %	Udział w %	
	2018	2019		2018	2019
WOJ. WIELKOPOLSKIE	166 126	154270	-7%	100%	100%
Powiaty:					
chodzieski	690	527	-24%	0,4%	0,3%
czarnkowsko-trzcianecki	1 815	1592	-12%	1,1%	1,0%
gnieźnieński	3 208	2057	-36%	1,9%	1,3%
gostyński	4 441	2797	-37%	2,7%	1,8%
grodziski	1 790	970	-46%	1,1%	0,6%
jarociński	6 752	7318	8%	4,1%	4,7%
kaliski (łącznie z miastem Kalisz)	8 019	7153	-11%	4,8%	4,6%
kępiński	5 892	5215	-11%	3,5%	3,4%
kolski	395	404	2%	0,2%	0,3%
koniński (łącznie z miastem Konin)	2 722	3614	33%	1,6%	2,3%
kościański	3 138	1952	-38%	1,9%	1,3%
krotoszyński	2 724	2029	-26%	1,6%	1,3%
leszczyński (łącznie z miastem Leszno)	3 870	3694	-5%	2,3%	2,4%
międzychodzki	3 256	2302	-29%	2,0%	1,5%
nowotomyski	4 816	5629	17%	2,9%	3,6%
obornicki	2 389	1730	-28%	1,4%	1,1%
ostrowski	5 853	5308	-9%	3,5%	3,4%
ostrzeszowski	3 884	4004	3%	2,3%	2,6%
pilski	1 532	984	-36%	0,9%	0,6%
pleszewski	1 297	1238	-5%	0,8%	0,8%
poznański (łącznie z miastem Poznań)	65 339	62343	-5%	39,3%	40,4%
rawicki	1 746	1372	-21%	1,1%	0,9%
słupecki	889	1218	37%	0,5%	0,8%
szamotulski	4 441	2864	-36%	2,7%	1,9%
średzki	9 564	9260	-3%	5,8%	6,0%
śremski	874	1297	48%	0,5%	0,8%
turecki	4 405	3882	-12%	2,7%	2,5%
wągrowiecki	1 305	1206	-8%	0,8%	0,8%
wolsztyński	7 157	6542	-9%	4,3%	4,2%
wrzesiński	1 476	3140	113%	0,9%	2,0%
złotowski	447	629	41%	0,3%	0,4%

Źródło: Opracowanie własne

Dominującą grupą cudzoziemców zatrudnianych na prace krótkoterminowe pozostają obywatele Ukrainy, mimo że ich udział w strukturze oświadczeń z uwzględnieniem obywatelstwa pracownika nieznacznie spadł w stosunku do 2018 r. Jednocześnie zauważalny jest wzrost (bezwzględny i procentowy) liczby oświadczeń o powierzeniu wykonywania pracy Gruzinom. **Niezmienne co trzeci cudzoziemiec zatrudniany w oparciu procedurę oświadczeniową to kobieta** (34,3% w 2019, 30,5% w 2018 r.).

Tabela 14 Liczba zarejestrowanych oświadczeń o powierzeniu wykonywania pracy cudzoziemcowi w województwie wielkopolskim według obywatelstwa w latach 2018-2019

Rok	liczba i % oświadczeń dla obywateli:						Ogółem
	Armenii	Białorusi	Gruzji	Mołdawii	Rosji	Ukrainy	
2018	132	5 357	29 88	3 860	471	153 318	166 126
	0,1%	3,2%	1,8%	2,3%	0,3%	92,3%	100%
2019	168	4 418	5 689	3 821	750	139 424	154 270
	0,1%	2,9%	3,7%	2,5%	0,5%	90,4%	100%

Źródło: Opracowanie własne

Zatrudnianie cudzoziemców w oparciu o tzw. „procedurę uproszczoną” dotyczy głównie branży przetwórstwo przemysłowe (ok. 40 % w obu analizowanych latach). Znaczna część cudzoziemców znajduje zatrudnienie w budownictwie, transporcie i gospodarce magazynowej, administrowaniu i działalności wspierającej (w tej branży zakwalifikowane są także agencje pracy). W stosunku do 2018 r. znacząco wzrosła liczba oświadczeń w ramach rolnictwa, leśnictwa, łowiectwa i rybactwa.

Tabela 3 Liczba zarejestrowanych oświadczeń o powierzeniu wykonywania pracy cudzoziemcom w województwie wielkopolskim według wybranych sekcji PKD w latach 2018-2019

wyszczególnienie		rok				wzrost/ spadek w %
		2018		2019		
Ogółem		166 126	100,0%	154 270	100,0%	-7%
W tym według sekcji	rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo	2 305	1,4%	7 124	4,6%	209%
	przetwórstwo przemysłowe	71 293	42,9%	61 456	39,8%	-14%
	budownictwo	37 190	22,4%	28 699	18,6%	-23%
	handel; naprawa pojazdów samochodowych	11 497	6,9%	10 772	7,0%	-6%
	transport i gospodarka magazynowa	19 270	11,6%	20 512	13,3%	6%
	zakwaterowanie i gastronomia	3 879	2,3%	3 387	2,2%	-13%
	informacja i komunikacja	161	0,1%	231	0,1%	43%
	działalność profesjonalna, naukowa i techniczna	636	0,4%	411	0,3%	-35%
	administrowanie i działalność wspierająca	14 976	9,0%	17 006	11,0%	14%
	edukacja	61	0,0%	62	0,0%	2%
	opieka zdrowotna i pomoc społeczna	855	0,5%	673	0,4%	-21%
	pozostała działalność usługowa	1 643	1,0%	1 948	1,3%	19%

Źródło: Opracowanie własne

Zezwolenia na pracę sezonową³ są nowym sposobem zatrudniania cudzoziemców, dostępnym dla pracodawców z branż uznanych za sezonowe jak rolnictwo, ogrodnictwo, turystyka. W latach 2018-2019 wydawano rocznie ponad 7 tys. zezwoleń na pracę sezonową

³ Praca sezonowa to praca wykonywana przez okres nie dłuższy niż 9 miesięcy w roku kalendarzowym, w sektorach: rolnictwo, ogrodnictwo, turystyka, w ramach działalności uznanych za sezonowe, określonych w rozporządzeniu wykonawczym (Dz.U.18.1749) Ministra Rodziny Pracy i Polityki Społecznej w sprawie podklas działalności według klasyfikacji PKD, w których wydawane są zezwolenia na pracę sezonową cudzoziemca.

(przy czym zgodnie z danymi publikowanymi przez MRPiPS liczba składanych wniosków o wydanie zezwoleń była dwa razy wyższa). Najczęściej z tej formy zatrudnienia korzystano w powiatach: kaliskim, poznańskim i wolsztyńskim.

W przypadku pracowników sezonowych zdecydowanie dominują Ukraińcy. Praca sezonowa popularniejsza jest wśród kobiet, które to w 2018 r. stanowiły 59,0% pracowników sezonowych, a w 2019 r. 57,0%.

Tabela 4 Liczba wydanych zezwoleń na pracę sezonową w latach 2018-2019 według obywatelstwa

Wyszczególnienie	Liczba i % zezwoleń na pracę sezonową					
	ogółem	dla obywateli				
		Ukrainy	Białorusi	Gruzji	Mołdawii	innych państw
2018	7 469	7 322	19	15	68	45
	100,0%	98,0%	0,3%	0,2%	0,9%	0,6%
2019	7 150	7 002	19	29	62	38
	100,0%	97,9%	0,3%	0,4%	0,9%	0,5%

Źródło: Opracowanie własne

W ocenie przedstawicieli połowy wielopolskich PUP zainteresowanie zatrudnieniem cudzoziemców wśród pracodawców z ich terenu wzrastało w stosunku do 2017 r., nastąpił wzrost aktywności pracodawców w zakresie pozyskiwania pracowników spoza kraju, pomimo zwiększenia procedur biurowatycznych (rozbudowanie procedur związanych z weryfikacją informacji przedstawionych we wnioskach) i wprowadzenia opłat za składane wnioski, wymuszony zapewne sytuacją na rynku pracy. 6 urzędów pracy zauważa zmniejszenie liczby zatrudnianych cudzoziemców (w zakresie oświadczeń o powierzeniu pracy), w 1/3 urzędów nie zauważono zmian w tym zakresie.

Tabela 5 Liczba wydanych zezwoleń na pracę sezonową w latach 2018-2019 według powiatów województwa wielkopolskiego

Wyszczególnienie	Liczba zezwoleń			Udział %	
	2018	2019	wzrost/ spadek	2018	2019
WOJEWÓDZTWO WIELKOPOLSKIE	7 469	7 150	-4,3%	100,0%	100,0%
Powiaty:					
chodzieski	95	60	-36,8%	1,3%	0,8%
czarnkowsko-trzcianecki	166	304	83,1%	2,2%	4,3%
gnieźniński	533	356	-33,2%	7,1%	5,0%
gostyński	105	75	-28,6%	1,4%	1,0%
grodziski	176	102	-42,0%	2,4%	1,4%
jarociński	17	6	-64,7%	0,2%	0,1%
kaliski (łącznie z miastem Kalisz)	1 838	993	-46,0%	24,6%	13,9%
kępiński	19	5	-73,7%	0,3%	0,1%
kolski	90	108	20,0%	1,2%	1,5%
koniński (łącznie z miastem Konin)	143	318	122,4%	1,9%	4,4%
kościański	113	88	-22,1%	1,5%	1,2%
krotoszyński	372	516	38,7%	5,0%	7,2%
leszczyński (łącznie z miastem Leszno)	499	204	-59,1%	6,7%	2,9%
międzychodzki	49	84	71,4%	0,7%	1,2%
nowotomyski	274	375	36,9%	3,7%	5,2%
obornicki	34	23	-32,4%	0,5%	0,3%
ostrowski	55	24	-56,4%	0,7%	0,3%
ostrzeszowski	88	314	256,8%	1,2%	4,4%
piłski	82	95	15,9%	1,1%	1,3%
pleszewski	278	72	-74,1%	3,7%	1,0%
poznański (łącznie z miastem Poznań)	903	1 002	11,0%	12,1%	14,0%
rawicki	90	68	-24,4%	1,2%	1,0%
śłupecki	9	12	33,3%	0,1%	0,2%
szamotulski	297	502	69,0%	4,0%	7,0%
średzki	220	384	74,5%	2,9%	5,4%
śremski	43	104	141,9%	0,6%	1,5%
turecki	10	11	10,0%	0,1%	0,2%
wągrowiecki	65	115	76,9%	0,9%	1,6%
wolsztyński	604	611	1,2%	8,1%	8,5%
wrzesiński	35	80	128,6%	0,5%	1,1%
złotowski	167	139	-16,8%	2,2%	1,9%

Źródło: Opracowanie własne

Zdecydowana większość przedstawicieli PUP wprowadzone od 2018 r. zmiany w zakresie zatrudnienia cudzoziemców, tj. wprowadzenie procedury uproszczonej i zezwoleń na pracę sezonową, ocenia jako adekwatne do potrzeb lokalnego rynku pracy. Ta pozytywna ocena dokonywana jest głównie przez pryzmat dużego zainteresowania pracodawców pozyskaniem jako pracowników obywateli innych państw, ale także ze względu na możliwość większej

kontroli nad ich zatrudnieniem oraz wprowadzeniem zatrudnienia sezonowego, odpowiadającego na potrzeby istotnych lokalnie branż (głównie rolnictwa). Z kolei sceptyczne oceny zmian wynikały ze zwiększenia wymagań i procedur, które zwłaszcza w początkowym okresie, stanowiły utrudnienie dla pracodawców (np. obowiązek wyliczania okresu 180 dni zatrudnienia cudzoziemca), a w praktyce przełożyły się na dłuższy czas wydawania decyzji/rejestracji oświadczeń, ze względu na konieczność weryfikacji przedstawionych przez pracodawcę danych.

Poniżej przykładowe zalety i problemy wynikające ze wprowadzonych zmian, jakie nakreślili w badaniu przedstawiciele urzędów pracy województwa wielkopolskiego:

- *Można oceniać, że były to dobre regulacje, gdyż znacznie spadła liczba oświadczeń "dla pozorów", co wpływa na zmniejszenie szarej strefy, działań nielegalnych. Sprzyjają temu kontrole straży granicznej, które sprawdzają, czy pracodawca wywiązuje się ze swoich obowiązków wobec PUP.*
- *Istotną zmianą w kwestii zatrudnienia cudzoziemców od 2018r. jest zwiększenie kontroli legalności zatrudnienia cudzoziemców. Ustawa nakładająca na pracodawcę obowiązek informowania urzędu o podjęciu/niepodjęciu pracy sprawiła, że łatwiej zlokalizować cudzoziemca po wjeździe do Polski, a także dokładnie przeliczyć liczbę przysługujących dni pracy oraz zaobserwować legalność pobytu. Sprawdzanie pracodawców pod względem niekaralności, a także ewentualnych zaległościach w ZUS i w podatkach, sprawiło że trudniej zarejestrować oświadczenie podmiotowi, który miałby wystawić je dla pozorów, lub też niezgodnie z przeznaczeniem. Skraca się proceder wyzysku cudzoziemców, bowiem deklarowane w oświadczeniu warunki zatrudnienia należy spełnić, dla legalnego powierzenia pracy, przy czym nie mogą być one gorsze niż dla polskich obywateli, zajmujących podobne stanowiska.*
- *Sformalizowały i uporządkowały procedurę, wprowadzenie opłat wymusiło na pracodawcach bardziej przemyślane i racjonalne podejście do decyzji o zatrudnianiu cudzoziemców.*
- *Wprowadzone zmiany wprowadziły więcej wymaganej dokumentacji oraz wymogów formalnych, problemem był początkowy brak "akceptacji" tych zmian przez pracodawców, swoje frustracje głównie kierowali pod adresem pracowników zajmujących się tym zagadnieniem, niektórzy rozwiązali problem zbiurokratyzowania poprzez przekazanie spraw agencjom zatrudnienia.*
- *Z opinii pracodawców wynika, iż nie postrzegają podziału na pracę sezonową i oświadczenia jako uproszczonej procedury. Zdaniem - części z nich - woleliby nadal ubiegać się o wpis oświadczenia do ewidencji dla wszystkich pracowników bez względu na PKD, a następnie ubiegać się o zezwolenie na pracę u Wojewody.*

Warto zauważyć, że pojawiły się głosy wskazujące na zwiększenie zainteresowanie pracodawców tzw. „testem rynku pracy”, który to jest niezbędnym elementem w ramach pozyskiwania zezwolenia na pracę i pobyt stały cudzoziemca. Jest to jeden z **symptomów odchodzenia z migracji krótkookresowej na rzecz migracji osiedleńczej.**

W 2020 r. w związku z wybuchem pandemii koronawirusa zahamowaniu uległo zatrudnianie cudzoziemców w ramach procedury uproszczonej i zezwolenia na pracę sezonową. Wynikało to po stronie podaźowej z utrudnień w poruszaniu się, tj. zamknięciu

granic w marcu, a w późniejszym czasie wprowadzeniu obowiązkowej kwarantanny dla przyjeżdżających z zagranicy i związanych z tym obostrzeń dla pracodawców sprowadzających pracowników (np. obowiązek zapewnienie zakwaterowania w trakcie kwarantanny, bez możliwości świadczenia pracy). Kolejne regulacje prawne oraz wytyczne Głównego Inspektoratu Sanitarnego wprowadzały ułatwienia w tym zakresie (zwłaszcza dla pracowników sezonowych). Z kolei od strony popytowej nastąpiło zablokowanie gospodarki, co zwłaszcza w sektorach usługowych wpłynęło na zmniejszanie zatrudnienia, przestoje w działalności zakładów pracy, a także niepewność co do przyszłości, która nie sprzyja zatrudnieniu zarówno polskich pracowników, jak i cudzoziemców. W efekcie w I półroczu 2020 r. spadła liczba wydanych oświadczeń o powierzeniu wykonywania pracy cudzoziemcom i zezwoleń na pracę sezonową w miesiącach lockdownu. Od czerwca 2020 r. liczby te są wyższe niż w analogicznym okresie roku poprzedniego, co świadczy o stałym zapotrzebowaniu na pracę krótkoterminową cudzoziemców. **Skutki epidemii COVID-19 są nadal nieprzewidziane i stanowią obecnie kluczową okoliczność, jaka wpływać będzie na zatrudnienie migrantów w najbliższym czasie.** Niemniej zgodnie z wynikami badania „Pracownik zagraniczny w dobie pandemii” przeprowadzonego przez EWL S.A., Fundację Na Rzecz Wspierania Migrantów Na Rynku Pracy „EWL” i Studium Europ y Wschodniej Uniwersytetu Warszawskiego z perspektywy cudzoziemców pozostanie w Polsce nadal jest atrakcyjne: „Negatywne skutki pandemii koronawirusa dotknęły cudzoziemców pracujących w Polsce, część z których musiała zmienić miejsce pracy oraz branżę zatrudnienia, a także zmierzyć się ze zmniejszeniem liczby przepracowanych godzin. Pokrzepiające jednak jest to, że obcokrajowcy nawet w obecnej sytuacji czują się w naszym kraju bezpiecznie i w większości mają zapewnioną pracę. Pozytywnie oceniają ograniczenia, jakim muszą stawiać czoła na co dzień oraz pomoc rządu, wprowadzającego automatyczne przedłużanie ważności dokumentów pobytowych”.⁴

Tabela 6 Liczba wydanych oświadczeń o powierzeniu wykonywania pracy cudzoziemcowi i zezwoleń na pracę sezonową w I półroczu 2019 r. i 2020 r. w województwie wielkopolskim

Wyszczególnienie		Styczeń	Luty	Marzec	Kwiecień	Maj	Czerwiec	I półrocze
Liczba wydanych oświadczeń o powierzeniu wykonywania pracy cudzoziemcowi	2019	12 614	12 350	13 043	13 675	13 412	12 100	77 194
	2020	13 107	13 708	11 249	4 573	8 075	12 594	63 306
	Wzrost/spadek	+3,9%	+11,0%	-13,8%	-66,6%	-39,8%	+4,1%	-18,0%
Liczba wydanych zezwoleń na pracę sezonową	2019	209	322	558	741	963	1 052	3 845
	2020	339	662	690	410	566	1 121	3 788
	Wzrost/spadek	+62,2%	+105,6%	+23,7%	-44,7%	-41,2%	+6,6%	-1,5%

Źródło: Opracowanie własne

⁴ https://ewl.com.pl/wp-content/uploads/2020/07/EWL_RAPORT_PANDEMIA_2020_POL_M-2.pdf, dostępny 2.09.2020 r.

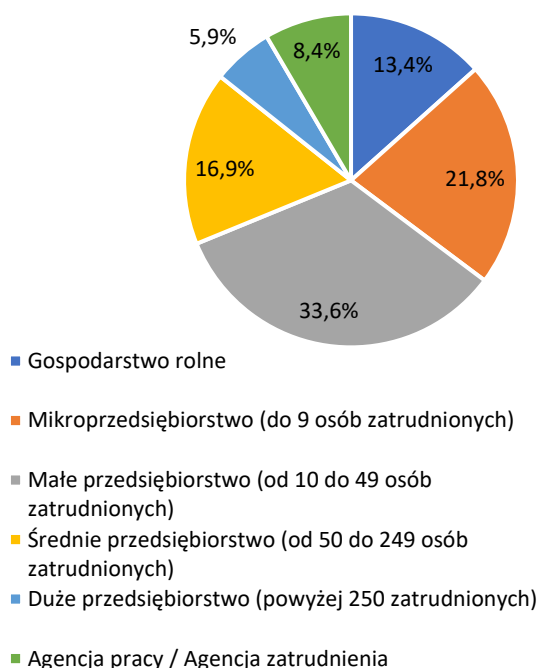
Wielkopolscy pracodawcy zatrudniający cudzoziemców za pośrednictwem procedur dostępnych w urzędach pracy

Cudzoziemcy stanowią znaczne uzupełnienie deficytów kadrowych w województwie wielkopolskim. W marcu i kwietniu 2020 r. zwróciliśmy się z badaniem do pracodawców zatrudniających obcokrajowców (za pośrednictwem procedur dostępnych w PUP), zrealizowane zostało 545 ankiet (dobór celowy) oraz 31 wywiadów pogłębionych we wszystkich powiatach województwa.

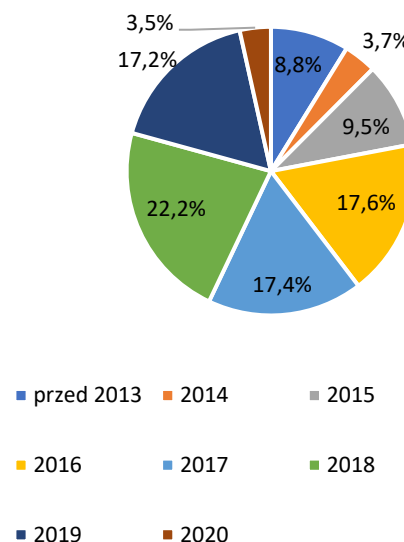
Wśród badanych przedsiębiorców, korzystających z procedur dostępnych w PUP do zatrudniania cudzoziemców, znaleźli się przedstawiciele różnych typów firm. Dominują firmy małe (33,6% badanych) i mikroprzedsiębiorstwa (21,8%). Większe jednostki stanowiły mniejszy odsetek badanych, przy czym mogą one oferować zatrudnienie większej liczbie cudzoziemców. Osobno wyróżniono gospodarstwa rolne (13,4% badanych) i agencje zatrudnienia (8,4%), które mogą pozyskiwać pracowników dla różnych podmiotów. W wywiadach pogłębionych respondenci reprezentowali także zróżnicowane branże i typy firm, stosunkowo dużo reprezentowało firmy duże.

Branże badanych firm są bardzo zróżnicowane. Dominują firmy związane z budownictwem, przetwórstwem przemysłowym (w tym meblowym, spożywczym), rolnictwem i ogrodnictwem oraz z transportem. Znaczącą grupę stanowią także usługi (wraz branżą hotelarsko-gastronomiczną i handlem) oraz agencje zatrudnienia. Pojawiają się także pracodawcy reprezentujący np. recykling, wystawiennictwo, edukację.

Wykres 2 Rodzaj firmy N=545



Wykres 3 Od którego roku respondenci zatrudniają pracowników spoza UE N=545



Źródło: Opracowanie własne

Źródło: Opracowanie własne

Badani reprezentują również różne doświadczenia w zatrudnianiu cudzoziemców liczone latami. Zbliżone, kilkunastoprocentowe, udziały w strukturze mają firmy, które zatrudnianie cudzoziemców rozpoczęły w latach 2016-2019. Przypomnijmy, że rok 2016 rozpoczął boom na zatrudnianie cudzoziemców (niemal 127 tys. zarejestrowanych oświadczeń o zamiarze powierzenia pracy cudzoziemcowi), który rozwijał się w kolejnych latach. 8,8% badanych zatrudniało cudzoziemców już przed 2013 rokiem (rekordzista od 1965 r.), a ich udział w tym badaniu potwierdza, że kontynuują tę praktykę.

Dominacja Ukraińców widoczna jest w najczęściej zatrudnianych przez badanych grupach. Niemal wszyscy pracodawcy biorący udział w badaniu zatrudniali obywateli Ukrainy (541 respondentów). Kolejne narodowości były zdecydowanie mniej liczne – Białorusini (80 pracodawców), Gruzini (52), Mołdawianie (20) i Rosjanie (10). Jednostkowe przypadki pracodawców wskazywali na doświadczenie we współpracy z obywatelami Armenii, Filipin, Grecji, Indii, Nepalu, Pakistanu, Uzbekistanu i Wietnamu (przy czym musiały być to inne formy legalizacji pracy).

Głównym powodem, który sprawia, że wielkopolskie firmy korzystają z zatrudnienia cudzoziemców, jest brak pracowników na lokalnych rynkach pracy. Wywiady pogłębione wskazują, że deficyt ten wynika zarówno z rozwoju firm i większego zapotrzebowania na kadrę, ale także z braku pracowników posiadających kwalifikacje i/lub chęć do pracy na danym stanowisku. Pracownicy z zagranicy stanowią odpowiedź na te braki.

Zdecydowaliśmy się na zatrudnienie pracowników spoza UE, aby utrzymać stabilność firmy. Mieliśmy problem ze znalezieniem pracownika z Polski na oferowane przez nas stanowiska tj. pakowacz, pracownik w przemyśle przetwórczym, ponieważ pracownicy ci wielokrotnie nie chcą pracować na tych stanowiskach tłumacząc to trudnymi warunkami pracy. Z naszych obserwacji wynika, że pracownicy spoza UE są bardziej dyspozycyjni, ale przede wszystkim są chętni do pracy, czego w ostatnim czasie nie można było powiedzieć o kandydatach z Polski. (duża firma z branży mięsnej)

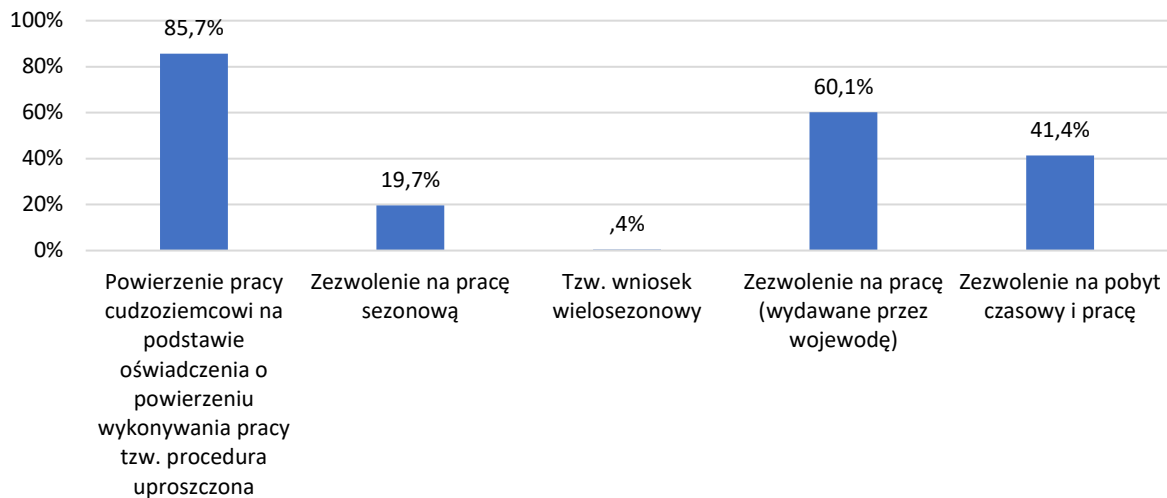
Brak osób chętnych do pracy z Polski: po przedstawieniu warunków pracy i płacy niemalże zerowe możliwości rekrutacyjne zmusiły nas do rozszerzenia obszaru poszukiwań kandydatów na pracowników spoza UE (przedsiębiorstwo transportowe)

Procedury pozyskiwania pracowników z zagranicy

W 2019 r. respondenci – pracodawcy współpracujący z PUP- zatrudniając cudzoziemców najczęściej korzystali z procedury powierzenia pracy cudzoziemcowi na podstawie oświadczenia o powierzeniu wykonywania pracy (85,7% badanych, najmniej popularne wśród gospodarstw rolnych, w pozostałych grupach firm co najmniej 90%). Z możliwości uzyskania pracownika do prac sezonowych (także za pośrednictwem PUP) skorzystało ok. 20% badanych, głównie wśród gospodarstw rolnych i agencji zatrudnienia (jednostkowe przypadki gospodarstw rolnych w przypadku wniosku wielosezonowego). **Jednocześnie znaczna część pracodawców legalizowała pobyt pracowników poprzez uzyskanie zezwolenia na pracę (60,1%) lub zatrudniała osoby posiadające zezwolenie na pobyt**

czasowy i pracę (41,4%). Udział tych sposobów zatrudnienia rośnie wraz z wielkością firmy (najwyższe odsetki mają duże przedsiębiorstwa oraz agencje zatrudnienia).

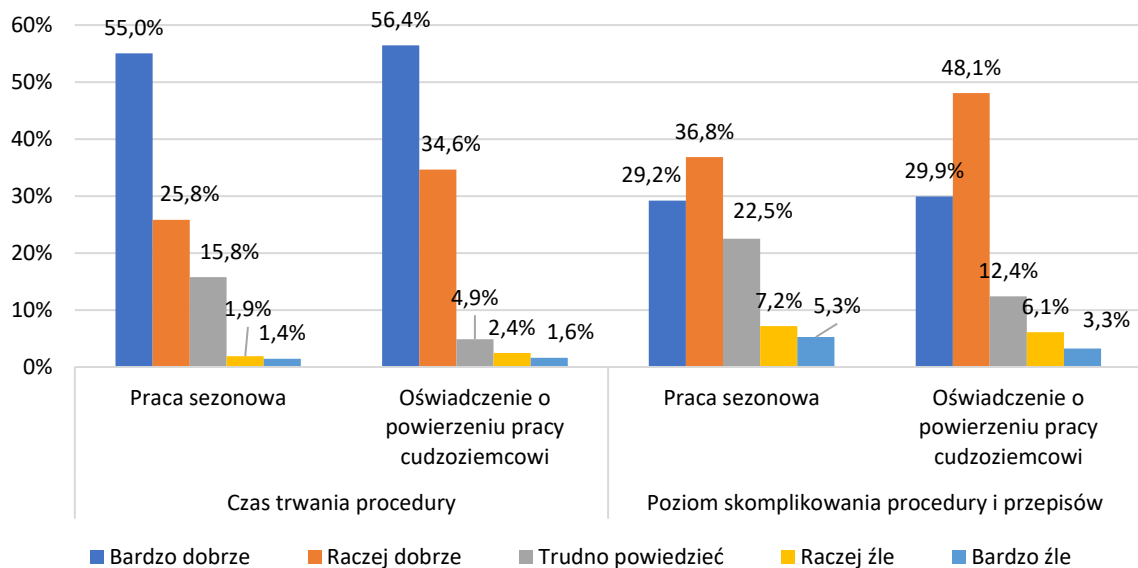
Wykres 4 Formy zatrudnienia, z których korzystali dotychczas respondenci (pyt. wielokrotnego wyboru, N=545)



Źródło: Opracowanie własne

Ocena realizacji procedur dostępnych w PUP przez respondentów, którzy z nich korzystali wypada korzystnie. Czas trwania procedury, w obu trybach, oceniany jest bardzo dobrze przez ponad połowę pracodawców, którzy z nich korzystali i dobrze przez ¼ w przypadku prac sezonowych i 1/3 w przypadku oświadczeń o powierzeniu pracy cudzoziemcowi. Nieco gorzej wypada ocena poziomu skomplikowania procedur, choć i tu dominują oceny dobre i bardzo dobre. Negatywne oceny pracodawców wyniosły niemal 13% w przypadku pracy sezonowej i mniej niż 10% w przypadku oświadczeń o powierzeniu pracy cudzoziemcowi. W kolejnym, skierowanym do wszystkich pytaniu o główne problemy związane z zatrudnianiem cudzoziemców na poziom skomplikowania procedur dostępnych w PUP wskazało 13,2% respondentów. Ocena procedur i czasu ich trwania wynikająca z badania pracodawców jest zatem dobra, mimo że w opiniach przedstawicieli PUP czas oczekiwania na decyzję (zwłaszcza po wprowadzeniu zmian w procedurze oświadczeniowej) stanowi jedną z większych niedogodności, na jakie skarżą się pracodawcy podczas ubiegania się o zatrudnienie cudzoziemców.

Wykres 5 Ocena procedur dostępnych w PUP, przez pracodawców którzy z nich korzystali (Praca sezonowa N=209, Oświadczenie o powierzeniu pracy cudzoziemcowi N=491)



Źródło: Opracowanie własne

Sami przedstawiciele PUP oceniają, że „procedury nie stanowią większych problemów dla pracodawców”. Wielu pracodawców od lat współpracuje z PUP w tym zakresie i są dobrze zorientowani w przepisach i formalnościach. Do trzech głównych problemów przy spełnianiu formalności, które skutkują odrzuceniem wniosków należą:

- wykorzystanie maksymalnej ilości dni (okres do 180 dni w kolejnych 12 miesiącach możliwego czasu wykonywania pracy przez cudzoziemca,
- błędy formalne (np. braki dokumentów),
- zaległości w opłacaniu składek ZUS.

Inne wskazywane przez pracowników PUP problemy to:

- trudności związane z obliczaniem okresów możliwości pracy w Polsce dla cudzoziemców (okres do 180 dni w kolejnych 12 miesiącach) w oświadczeniach o powierzeniu wykonywania pracy cudzoziemcom,
- pobieżne lub niewłaściwe wypełnianie wniosków ,
- zapomnianie o informowaniu o podjęciu pracy przez cudzoziemca,
- brak umiejętności elektronicznego wypełniania wniosku,
- wpłaty opłat na niewłaściwe konta.

Wobec dobrej oceny realizacji procedur realizowanych przez PUP pozwalających na powierzenie pracy cudzoziemcom, **głównym problemem jest dla pracodawców zbyt krótki okres, na jaki możliwe jest zatrudnienie cudzoziemca.** Procedury w PUP realizowane są sprawnie, ale ich efekty (czyli okres zatrudnienia wynikający z przepisów je regulujących) są nieadekwatne do oczekiwań pracodawców. Należy podkreślić, że pracodawca może wydłużyć zatrudnienie pracownika - gdy po upływie 3 miesięcy pracy cudzoziemca na podstawie oświadczenia podmiot chce kontynuować z nim współpracę w oparciu o umowę

o pracę i na warunkach nie gorszych niż określone w oświadczeniu, może złożyć do wojewody wnioski o wydanie zezwolenia na pracę (lub cudzoziemiec wnioski o wydanie zezwolenia na pobyt i pracę). Zezwolenie takie wydawane jest wówczas w trybie uproszczonym, tj. z pominięciem tzw. testu rynku pracy. Wymaga to jednak zapewnienia cudzoziemcowi umowy o pracę oraz **przejścia przez procedurę uzyskania zezwolenia, która była podawana jako główna trudność z zatrudnieniem cudzoziemców** w kategorii Inne.

Dwie kolejne największe **trudności dotyczyły samych pracowników spoza UE i ich postaw – duża rotacja pracowników (46,4% respondentów) oraz problem ze znalezieniem osoby chętnej do pracy i odpowiedniej na dane stanowisko (34,3%)**. Dla pracodawców niewielki problem stanowią niezadowolające przygotowanie zawodowe (co może być uzależnione od stanowiska i wymagań na nim) oraz problemy komunikacyjne.

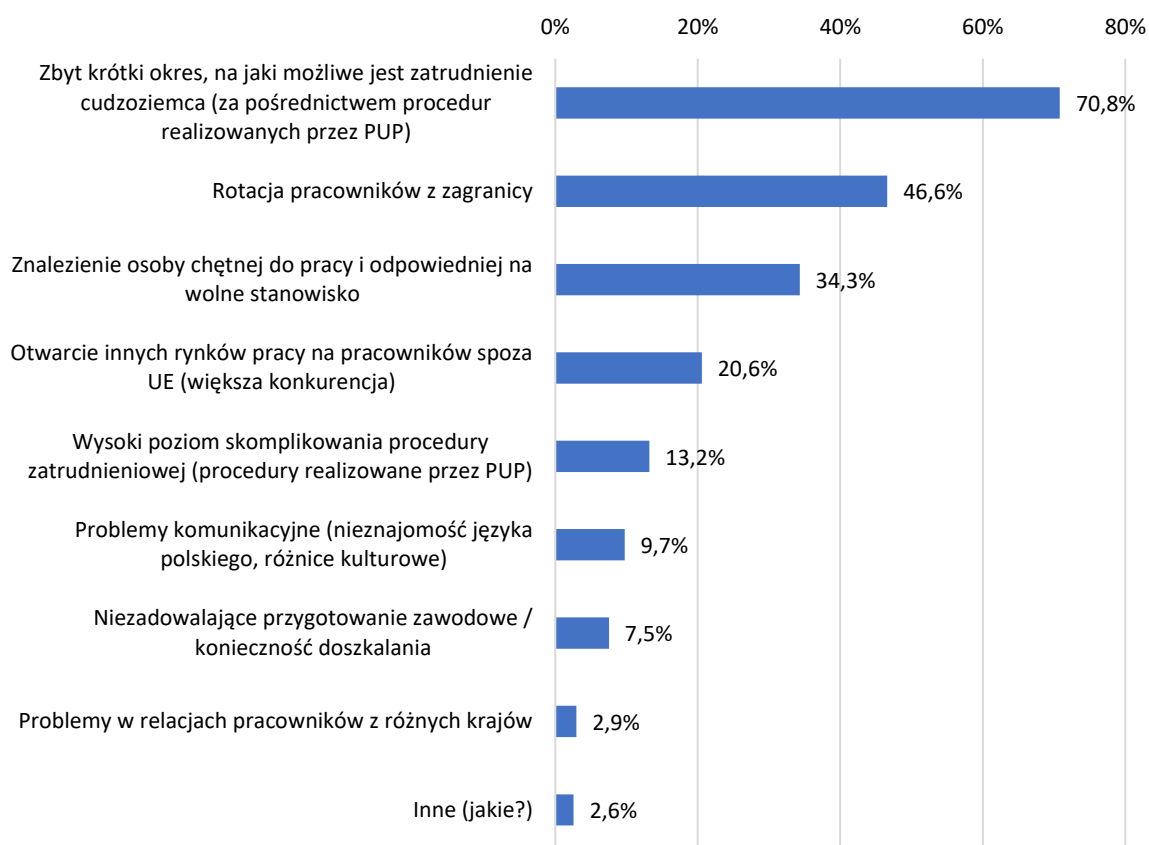
Wbrew oczekiwaniom obawy o wzrost konkurencji międzynarodowej o pracowników spoza UE wyrażał tylko co piąty badany przedsiębiorca. Jest to dość znacząca grupa, jednak obawy o otwarcie innych rynków pracy dla pracowników spoza UE nie są dominujące.

Z kolei dla uczestników wywiadów pogłębionych wśród pracodawców główne problemy związane z zatrudnianiem cudzoziemców dotyczą kwestii proceduralnych i kwestii regulacji prawnych, wśród których wymieniano:

- zbyt długi okres oczekiwania na wydanie zezwolenia na pracę oraz kartę pobytu od wojewody,
- zła organizacja pracy w urzędach wojewódzkich, zbyt mała liczba dopuszczalnych numerków do obsługi na dany dzień,
- oświadczenie o powierzeniu wykonywania pracy mogłoby być znów bezpłatne, ze względu na brak możliwości przez pracodawcę zatrudnienia cudzoziemca pod kątem dozwolonych 180 dni, często się okazuje, że złożone oświadczenie nie może być wpisane do ewidencji,
- brak możliwości uzyskania informacji o zatrudnianiu cudzoziemców w jednym miejscu (urządzie czy instytucji),
- niejasne przepisy, skomplikowane procedury pomiędzy urzędami, przepisy w różnych ustawach i rozporządzeniach, zamiast w jednym akcie prawnym,
- włączenie branży rolniczej do zezwoleń na pracę sezonową, co powoduje konieczność trzymiesięcznej przerwy w zatrudnieniu w ciągu roku - skutkuje to utrudnieniem w utrzymaniu pracowników. Hodowla bydła czy zwierząt futerkowych to hodowla całoroczna (podobnie część upraw) i zakwalifikowanie ich do prac sezonowych powoduje, iż przy obsłudze tej produkcji firma ma ciągłą rotację pracowników

Znaczenie ma także utrzymanie/pozyskanie pracownika oraz przygotowanie go do pracy. Problemy pracy w wielokulturowym środowisku są rzadko wymieniane.

Wykres 6 Największe problemy związane z zatrudnieniem cudzoziemców spoza UE w opinii respondentów (maksymalnie 4 odpowiedzi, N=545)



Źródło: Opracowanie własne

Uzupełniając w tym temacie o problemy związane z zatrudnianiem pracowników spoza UE zostali zapytani także pracownicy PUP, którzy mogą to ocenić na podstawie informacji i sygnałów otrzymywanych od pracodawców składających wnioski. Z ich perspektywy i posiadanej wiedzy w zakresie:

- **kwestii proceduralnych i kwestii regulacji prawnych to głównie problemy z uzyskaniem zezwoleń na prace na pobyt czasowy wydawanych przez Urząd Wojewódzki** (od czasu trwania procedur po brak kontaktu z instytucją), a w przypadku procedury oświadczeniowej krótki czas zatrudnienia i problemy ze zliczaniem dni pracy danego cudzoziemca
- **pozyskania i utrzymania pracownika problemem pozostaje częsta rotacja pracowników, którzy porzucają pracę z dnia na dzień.** Krótki okres możliwego zatrudnienia wpływa także na trudności w uzyskaniu ciągłości zatrudnienia i konieczność wymiany załogi
- **jakości/przygotowania do świadczenia pracy pracodawcy są przygotowani na zatrudnianie osób nie posiadających kwalifikacji na dane stanowisko i konieczność ich przyuczenia,** pracodawcy rozumieją, że przygotowanie pracownika do wykonywania określonej pracy wymaga czasu i nabycia doświadczenia. Wadą pracy krótkoterminowej jest utrata pracownika, którego przygotowano do pracy, a próby

wydłużenia jego zatrudnienia związane są z procedurami wydawania zezwoleń na pracę

Do Polski często przybywają pracownicy bez kwalifikacji (lub mający kwalifikacje, ale podejmujący pracę w zawodzie innym niż posiadany, często poniżej kwalifikacji – osoby z wykształceniem wyższym). U polskiego pracodawcy nabywają doświadczenia branżowego, specjalizują się, uczą języka, a po 3 lub 6 miesiącach muszą wracać do swojego kraju. W ten sposób Pracodawcy tracą pracowników, których sami sobie przeszkolili (pracownik PUP).

Wymieniane były także problemy z nostryfikacją dyplomów i kwalifikacji.

Sposoby rekrutacji pracowników

Dominującą formą pozyskiwania nowych pracowników z zagranicy (głównie jest to Ukraina) jest wykorzystanie „sieci kontaktów” i szukanie pracownika poprzez innych pracowników, ich rodziny czy znajomych. Jest to najpopularniejszy i najskuteczniejszy sposób zdobywania pracowników, ale – w sytuacji konkurencji o pracownika – zła opinia o pracodawcy lub złe oferowane warunki pracy mogą zniechęcać do podjęcia zatrudnienia lub do lojalności wobec pracodawcy. 22,6% badanych korzysta z internetowych portali z ogłoszeniami, 16,1% z usług agencji zatrudnienia (częściej z ich usług korzystają średnie i duże przedsiębiorstwa, także 1/5 respondentów IDI zadeklarowała korzystanie z usług agencji). Rola PUP jest w zakresie tego pośrednictwa pracy marginalna (nie obsługują cudzoziemców).

1/5 respondentów IDI zadeklarowała korzystanie z usług agencji, z czego wszyscy (poza jednym) oceniają tą współpracę pozytywnie, gdyż agencja pozyskuje wykwalifikowanych pracowników oraz przejmuje zadania związane z kompletowaniem ich dokumentów. Pracodawcy, którzy z usług agencji nie korzystają, podkreślają że nie mają takiej potrzeby, gdyż sami prowadzą procesy rekrutacyjne – mają np. wyodrębniony dział lub pracowników od tego, wypracowane procedury po latach doświadczeń, a pracownicy (głównie ukraińscy) sami się zgłaszają lub z polecenia.

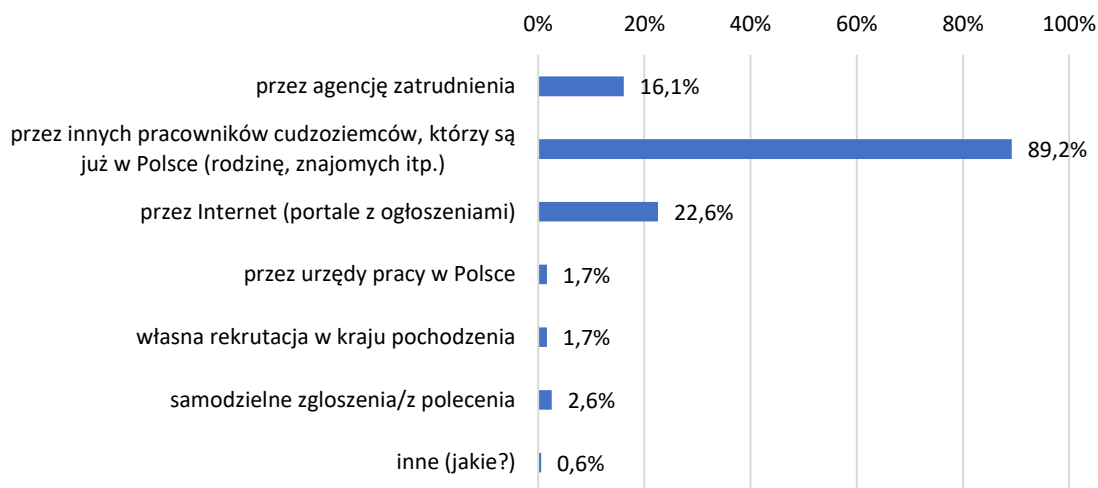
W sposób wystarczający jesteśmy w stanie zaspokoić swoje potrzeby związane z przeprowadzaniem procedur związanych z zatrudnianiem cudzoziemców. Sprawy kadrowe w tym zakresie realizuje nasz pracownik. Ponadto na dzień dzisiejszy nie mamy problemów z pozyskaniem nowych pracowników (średnie przedsiębiorstwo transportowe)

Ponadto podkreślają też, że zatrudnienie agencji to dodatkowe koszty, których przy zainteresowaniu cudzoziemców pracą u nich nie chcą i nie muszą ponosić, a także inne ryzyka które w ich opinii niesie pośrednictwo agencji

Obecnie nie korzystamy wcale z usług agencji zatrudnienia, ponieważ z doświadczenia wiemy, i w przypadku gdy agencja zatrudnienia nie zapłaci wynagrodzenia Ukraińcom (mieliśmy taki trudny przypadek, gdy agencja miała problemy finansowe) to pracownicy przychodzą do nas z pretensjami. Pomimo, że nie mieli z nami umowy i to nie my byliśmy zobowiązani do wypłacania im wynagrodzenia. Ponadto ograniczyliśmy koszty i sami na własną rękę zatrudniamy pracowników spoza UE. Załatwiamy im potrzebne dokumenty niezbędne do legalnego pobytu i pracy. Poza tym

zatrudnianie pracowników stało się popularne i prostsze, a dostęp do informacji na stronach poświęconych tej tematyce jest przejrzysty i pomocny. Ponadto, wzięliśmy udział w organizowanych spotkaniach przez PUP dotyczących legalnego zatrudniania. Ułatwiło nam to decyzję o zatrudnianiu cudzoziemców spoza UE na własną rękę (przedsiębiorstwo rodzinne z branży metalowej)

Wykres 7 Sposoby, w jaki respondenci znajdują pracowników spoza UE (maksymalnie 2 odpowiedzi, N=545)

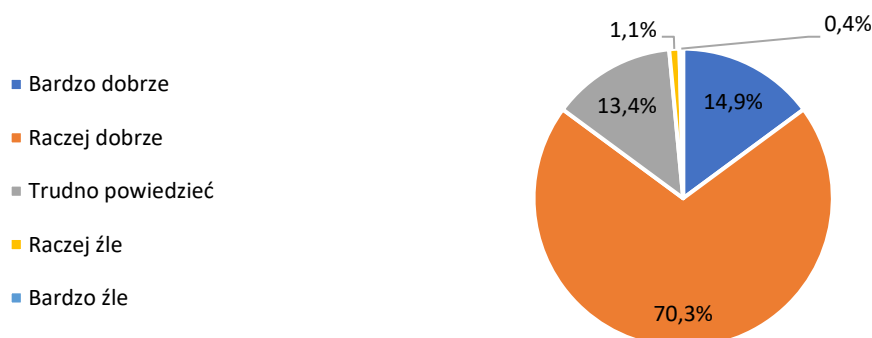


Źródło: Opracowanie własne

Plany pracodawców na przyszłość

Sama współpraca pracodawców z pracownikami z zagranicy jest oceniana przez nich pozytywnie, co widać po dominacji pozytywnych opinii (oceny „bardzo dobrze” i „raczej dobrze”) i znikomym udziale ocen negatywnych.

Wykres 8 Ocena zadowolenia z dotychczasowej współpracy z pracownikami z zagranicy



Źródło: Opracowanie własne

O zadowoleniu z zatrudniania cudzoziemców i ich niezbędności dla wielkopolskich pracodawców świadczą również plany dotyczące dalszego zatrudnienia obcokrajowców.

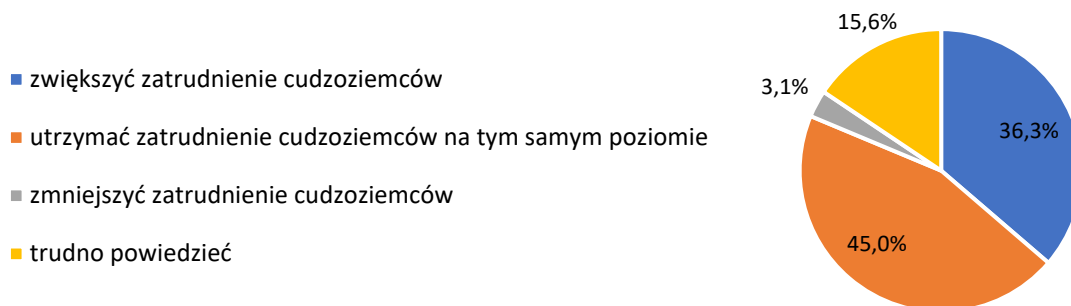
Zaledwie 3,1% respondentów chce zmniejszyć zatrudnienie cudzoziemców. 45% chce utrzymać je na dotychczasowym poziomie, a 36,3% zwiększyć. Także respondenci wywiadów pogłębionych w większości chcieli w momencie badania utrzymywać lub zwiększać

zatrudnienie cudzoziemców, co wiązało z dalszym rozwojem firmy i brakiem kandydatów na lokalnym rynku pracy

Planujemy zwiększenie produkcji i tym samym wymusza to na nas zwiększenie zatrudnienia w postaci pracowników krajowych i zagranicznych jeśli tylko wyrażą chęć współpracy (duże przedsiębiorstwo rodzinne z branży meblowej)

Z prowadzonych obserwacji i rozmów - nie zanoszą się na zmianę podejścia do pracy osób zamieszkujących teren w pobliżu firmy, wśród Polaków występuje duża niechęć do pracy na umowę zlecenie, pracy na akord, nienormowany czas pracy, dyspozycyjność (firma zatrudniająca pracowników do prac prostych w rolnictwie)

Wykres 9 Plany pracodawców związane z zatrudnieniem cudzoziemców na najbliższe 2 lata (N=545)



Źródło: Opracowanie własne

W momencie realizacji badania 32,5% respondentów spodziewało się wystąpienia trudności w pozyskaniu pracowników z zagranicy. W momencie badania i z perspektywy początku 2020 roku problemy związane z rekrutacją cudzoziemców miały wynikać głównie z otwarcia europejskich rynków pracy, ale także dużego zapotrzebowania w kraju na pracowników, zmniejszenia liczby cudzoziemców przyjeżdżających do Wielkopolski i trudności formalnych.

Właściciele firmy dostrzegają pojawiający się problem wyczerpywania się zasobów potencjalnych pracowników z Ukrainy. Dodatkowo, obserwowane jest zjawisko przyjazdu cudzoziemców coraz gorzej przygotowanych do pracy i o mniejszej motywacji, mniej lojalnych i pracowitych (Średnie przedsiębiorstwo z branży budowlanej)

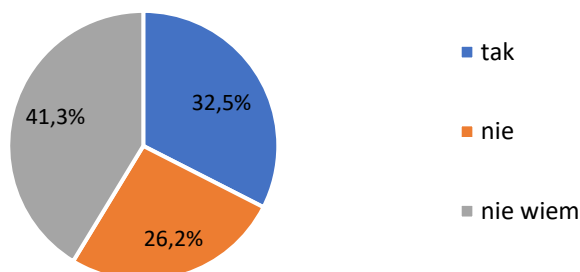
Otwarcie rynku pracy niemieckiego na pracowników spoza UE spowoduje że chętniej będą oni podejmować pracę w Niemczech ze względu na wyższe zarobki (mikroprzedsiębiorstwo, transport międzynarodowy)

¼ badanych była pewna, że nie będą mieć problemu w pozyskaniu pracowników, w wywiadach pogłębionych była to połowa badanych. Dla większości trudno było odnieść się do tej kwestii. Firmy nie spodziewające się problemów z rekrutacją podkreślały, że napływ cudzoziemców jest stały i dotąd nie mieli problemów z rekrutacją, oferta innych krajów może być kusząca, ale Polska oferuje zbliżony krąg kulturowy.

Faktyczne problemy z rekrutacją cudzoziemców wystąpiły już w 2020 r. tuż po zakończeniu badania, a ich przyczyna leżała po stronie pandemii COVID-19 i zamknięcia granic Polski, co

zaowocowało wyjazdami cudzoziemców i wstrzymanym napływem pracowników sezonowych.

Wykres 10 Odpowiedź na pytanie Czy spodziewają się Państwo trudności rekrutacyjnych odnośnie cudzoziemców w najbliższych latach?(N=545)



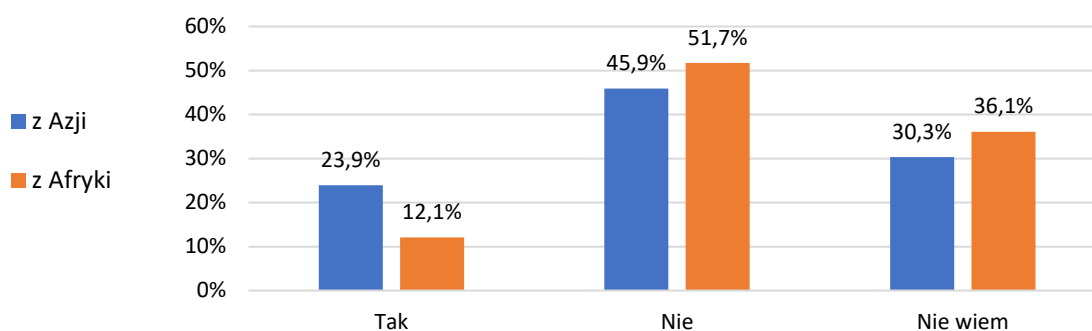
Źródło: Opracowanie własne

Wyniki zrealizowanego po wybuchu pandemii (kwiecień/maj 2020 r.) przez NBP badania wśród firm zatrudniających cudzoziemców (głównie Ukraińców) wskazują: **„Większość firm nie odczuła większych problemów z personelem ze względu na wyjazdy imigrantów spowodowane pandemią COVID-19. Część firm deklaruje jednak, że w przyszłości ograniczą rekrutację pracowników z zagranicy.** Zdecydowana większość firm (67%) zatrudniających imigrantów z Ukrainy nie odnotowała problemów związanych z braki rąk do pracy ze względu na zwiększone wyjazdy z ostatnich miesięcy. Jedynie około 5% firm określiło wyjazdy imigrantów z Ukrainy jako problem masowy lub duży i zagrażający ciągłości pracy przedsiębiorstwa. Problemy związane z epidemią COVID-19 nie wpłynęły na preferencje dotyczące zatrudnienia imigrantów ok. 73% firm, ale ok. 15% wskazywała, że w przyszłości będzie zatrudniać mniej imigrantów niż poprzednio a 7% firm deklarowało, że będzie unikać zatrudniania imigrantów. Około 4% deklarowało natomiast szersze korzystanie z pracy imigrantów w przyszłości”⁵.

W związku z dużą chłonnością rynku pracodawcy zostali zapytani, czy dopuszczają możliwość zatrudnienia pracowników spoza Europy. Około połowy respondentów nie dopuszcza takiej opcji lub nie widzi takiej potrzeby, zarówno jeśli chodzi o mieszkańców Azji, jak i Afryki. Niemal co czwarty pracodawca zatrudniłby pracowników z Azji, a pracowników z Afryki co ósmy. Widoczna jest większa otwartość na pracowników z Azji.

⁵ *Imigranci w polskiej gospodarce – raport z badań ankietowych*, Narodowy Bank Polski, Departament Statystyki, Warszawa 2020 r., s.18

Wykres 11 Udział pracodawców dopuszczających możliwość zatrudnienia pracowników z Azji i z Afryki (N=545)

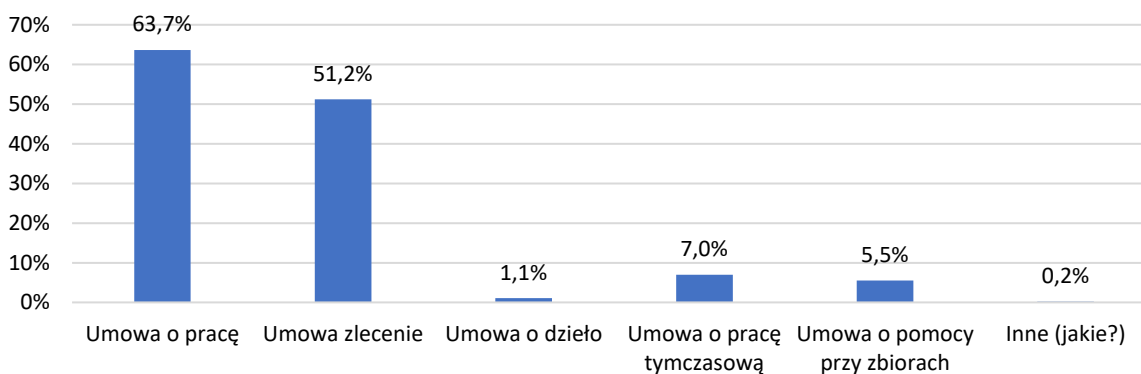


Źródło: Opracowanie własne

Warunki zatrudnienia i jakość świadczonej pracy

Najpopularniejsze wśród respondentów formy zatrudnienia cudzoziemców to **umowa o pracę (stosuje ją 63,7% badanych) oraz umowa zlecenie (51,2%)**. Umowa o pracę jest najpopularniejsza we wszystkich podmiotach gospodarczych, poza gospodarstwami rolnymi i agencjami pracy. W gospodarstwach rolnych najczęściej zawierane są umowy zlecenie i umowy o pomocy przy zbiorach, a w agencjach pracy umowy zlecenie (tu też odnotowano największą popularność umów o pracę tymczasową). Stosowanie umów o pracę ułatwia późniejsze ubieganie się o zezwolenie na pracę.

Wykres 12 Umowy oferowane pracownikom cudzoziemcom

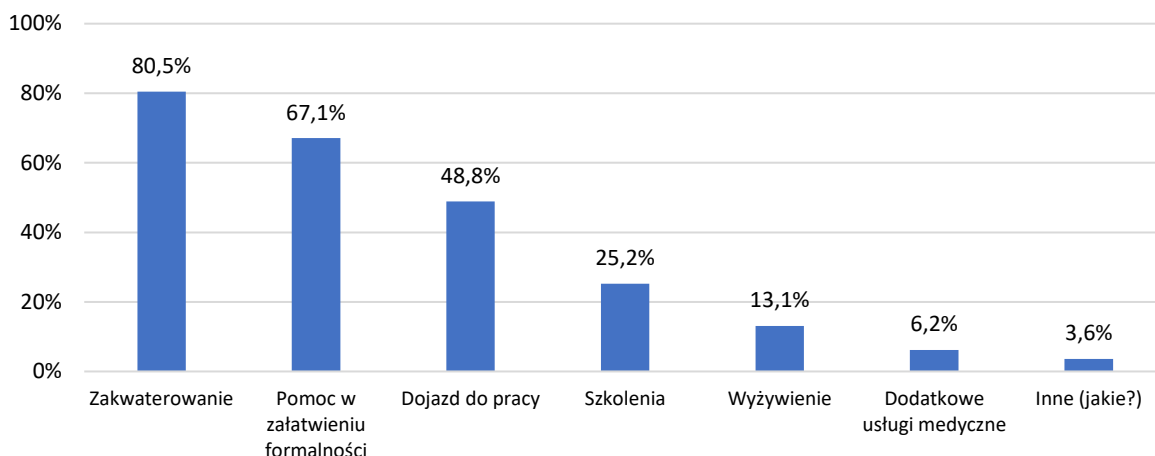


Źródło: Opracowanie własne

Ponad 70% respondentów poza wynagrodzeniem oferuje inne benefity oraz udogodnienia pracownikom. Większość z nich tj. 40,9% ogółu badanych owe benefity oferuje wszystkim pracownikom (zarówno Polakom, jak i cudzoziemcom). Z kolei 30,5% ogółu respondentów korzyści pozapłacowe oferuje tylko cudzoziemcom.

Głównym benefitem oferowanym cudzoziemcom jest zakwaterowanie, co dotyczy 4/5 pracodawców. W dalszej kolejności pracodawca oferuje pomoc w załatwieniu formalności i dojazdu do pracy. Szkolenia dla cudzoziemców dostępne są tylko w co czwartej firmie.

Wykres 13 Pozapłatcowe warunki zatrudnienia oferowane cudzoziemcom przez respondentów

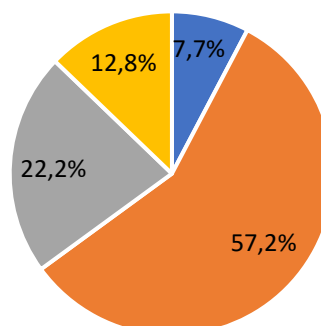


Źródło: Opracowanie własne

Większość cudzoziemców zatrudnianych w oparciu o procedury dostępne w PUP nie musi znać języka polskiego wcale lub tylko w podstawowym zakresie. Charakter prac oferowanych cudzoziemcom ma zapewne prosty, fizyczny charakter i nie wymaga współpracy z Polakami.

Wykres 14 Wymagania pracodawców odnośnie znajomości języka polskiego przez cudzoziemców zatrudnianych w oparciu o procedury dostępne w PUP

- Tak, konieczna jest dobra znajomość języka
- Tak, ale tylko w podstawowym zakresie
- Nie, nie ma potrzeby jakiegokolwiek znajomości języka



Źródło:

Opracowanie własne

Respondenci badania ilościowego zostali poproszeni o odniesienie się do kilku stwierdzeń dotyczących warunków wzajemnej współpracy oraz porównania sytuacji cudzoziemców do polskich pracowników. Stwierdzenia te odnosiły się także do obiegowych opinii na temat pracowników zza wschodniej granicy: tańszych i mniej wymagających niż polscy pracownicy.

- **Zdecydowana większość respondentów deklaruje, że tak samo wynagradza pracowników na tych samych stanowiskach, bez względu na ich pochodzenie.** Nie jest to jednak reguła, a wynikać może to nie tylko z uczciwości pracodawców, ale i z umiejętności negocjacyjnych pracowników (ryzyko odejścia). Tylko co dziesiąty przyznaje, że płaci mniej cudzoziemcom.

W moim zakładzie nie ma podziału wynagrodzenia ze względu na narodowość. Liczą się umiejętności i jakość wykonanej pracy (małe przedsiębiorstwo, budownictwo)

Pracodawcy, z którymi realizowano wywiady, podkreślali także, że oczekiwania finansowe rosną, wraz z rozpoznaniem sytuacji na polskim rynku pracy.

Obserwuje się wzrost oczekiwań finansowych cudzoziemców i wymagań dotyczących umów. Tak jak w przypadku rodzimych pracowników - cudzoziemcy zaczynają prowadzić negocjacje dotyczące wysokości wynagrodzenia. Roszczenia finansowe są różne w zależności od nacji pracowników. Mimo tego - zatrudnienie pracowników cudzoziemskich jest nadal korzystne dla firmy (średnie przedsiębiorstwo w branży budowlanej)

- **Ponad 60% respondentów wskazuje, że oczekiwania finansowe cudzoziemców i Polaków są takie same.** Częściej badani wskazują, że oczekiwania finansowe cudzoziemców są wyższe niż Polaków.

cudzoziemcy są bardziej roszczeniowi niż Polacy gdyż nie są przywiązani do stanowiska pracy, mają większą swobodę wyboru miejsca pracy niż osoby które mają np. rodzinę na utrzymaniu i są bardziej przywiązane do firmy. Szczególnie osoby z agencji zatrudnienia - gdy coś im się nie podoba, szybko odchodzą z firmy (Przedsiębiorstwo rodzinne, piekarnia)

- **Potwierdza się opinia, że cudzoziemcy są bardziej niż Polacy skłonni podejmować nadgodziny/dodatkowe prace.** Jest to być może efekt braków innych zobowiązań w Polsce, chęci szybkiego zarobku i powrotu do ojczyzny i rodziny.

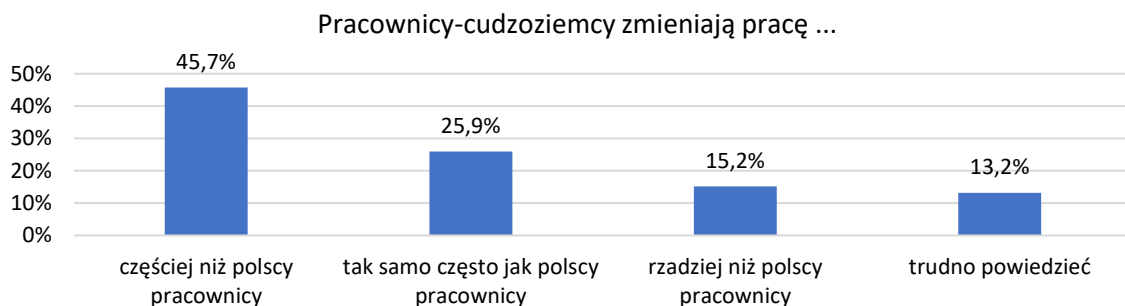
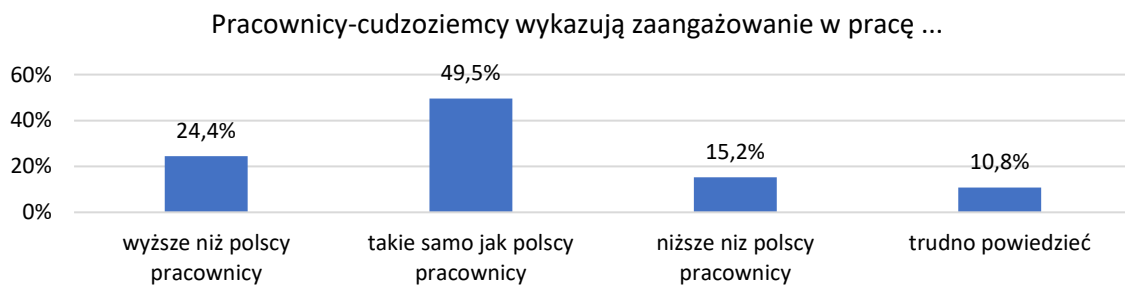
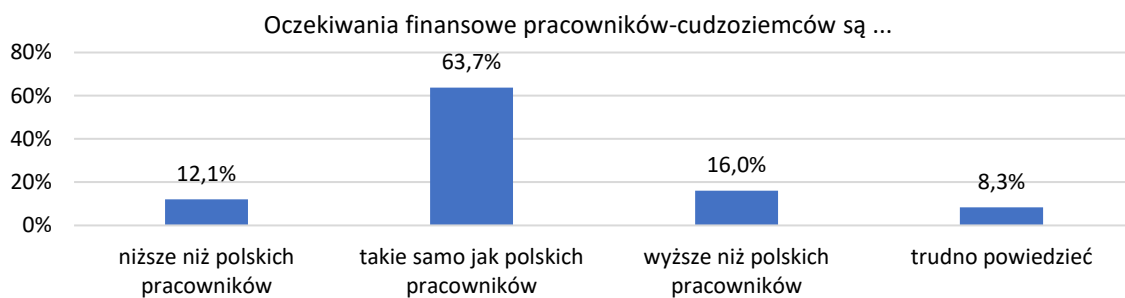
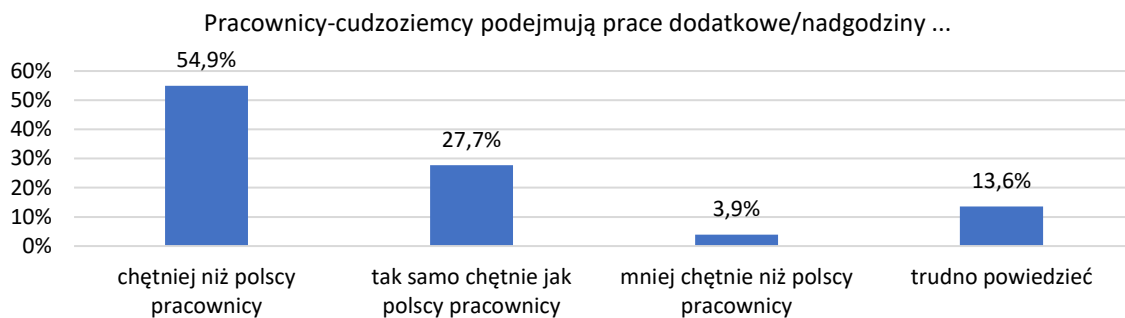
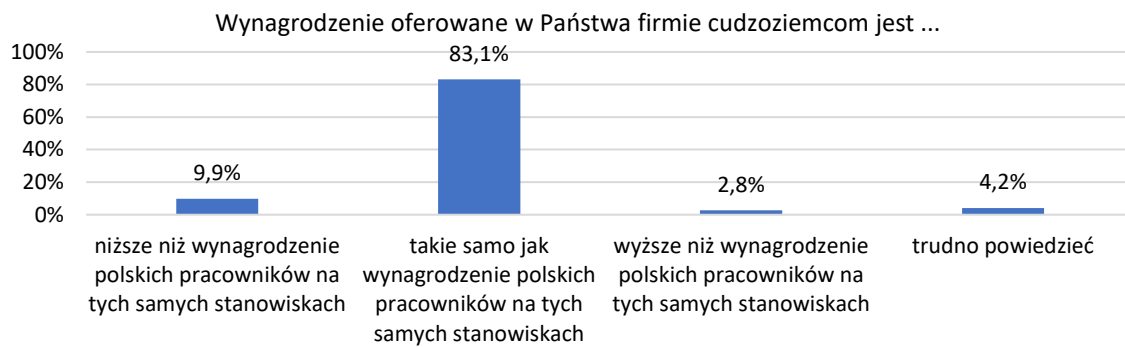
Jeśli chodzi o motywację do pracy i zaangażowanie trudno tu generalizować bo w każdym zespole pracowników znajdzie się mniej czy bardziej zaangażowany do pracy pracownik. Z własnego doświadczenia możemy powiedzieć, że cudzoziemcy są chętni do pracy i bardziej dyspozycyjni (przedsiębiorstwo przetwórstwa mięsa)

- **Połowa respondentów nie widzi różnicy w zaangażowaniu w pracę pomiędzy cudzoziemcami a Polakami.** Wśród pozostałych przeważają ci, którzy lepiej oceniają obcokrajowców.

Uczestnicy wywiadów także oceniali pozytywnie zaangażowanie w pracę, przy czym wywiady naświetlają także inne kwestie związane z motywacją:

- Czynnikiem budującym motywację jest wynagrodzenie wyższe niż w kraju rodzimym
 - Pracownicy cudzoziemcy nie są grupą jednorodną pod względem motywacji, przez co należy ostrożnie podchodzić do wszelkich generalizacji:
Są to osoby wykazujące się dużą motywacją do pracy, jednak jak od każdej reguły zdarzają się wyjątki, jak w każdej branży czy społeczeństwie (przedsiębiorstwo transportowe)
 - Zmienia się (na gorsze) nastawienie kolejnych fal migrantów do pracy:
Pierwsi zatrudniani cudzoziemcy wykazywali się dużą motywacją i chęcią do pracy. Do dziś jest duża grupa cudzoziemców w firmie, która kiedyś przyjechała, przeszkoliła się i do dziś wraca - przyjeżdża tu rzetelnie pracować. Jednak z upływem czasu i wyczerpywaniem się dostępnych pracowników z Ukrainy - odczuwa się obniżenie jakości napływającego kapitału ludzkiego pod tym względem. (średnie przedsiębiorstwo z branży budowlanej)
- **Z kolei mniejsze przywiązanie do pracodawcy widoczne jest bardziej wśród cudzoziemców** (opinia 45% badanych), przy czym co czwarty pracodawca ocenia rotację jako równą, bez względu na pochodzenie pracownika (znaczenie może mieć tu branża i konkurencja o pracownika).

Wykres 15 Stwierdzenia odnośnie pracy cudzoziemców



Źródło: Opracowanie własne

Dodatkowo pracodawcy mający ponad 3-letnie doświadczenie w zatrudnianiu cudzoziemców zostali poproszeni o ocenę, czy nastąpiły zmiany w postawach pracowniczych tej grupy:

- Oczekiwania wobec wynagrodzeń: w tym obszarze odczuwalna jest największa zmiana postaw. Cudzoziemcy są odważniejsi na polskim rynku pracy i znają wartość swojej pracy. Pracodawcy niemal jednogłośnie stwierdzili, że oczekiwania odnośnie wynagrodzeń (ale także pozapłacowych warunków pracy) są wyższe niż kilka lat temu i wyrównują się z oczekiwaniami Polaków.

Wraz z upływem czasu i większym poziomem zatrudnianych cudzoziemców oraz większą odwagą po ich stronie w nawiązywaniu relacji z Polskimi pracownikami oczekiwania co do ich wynagrodzenia są na takim samym poziomie co polskich pracowników. Może to wynikać z faktu, że pracownicy zatrudniani spoza UE doskonale wiedzą, że w Polsce brakuje rodzimych pracowników do pracy i są oni nam niezbędni w celu zapewnienia ciągłości pracy. Pracownicy z Ukrainy chcą zarabiać tyle, co pracownicy z Polski, ponieważ robią te same czynności i nie widzą powodów do wynagradzania ich w niższy sposób (średnie przedsiębiorstwo transportowe)

- motywacja do pracy oraz integracja z zespołem: w tym zakresie uczestnicy wywiadów nie dostrzegli zmian. Poziom zaangażowania i motywacji do pracy cudzoziemców w ocenie pracodawców utrzymuje się na tym samym poziomie, a wyjątki występują u indywidualnych pracowników. Kwestia integracji także nie zmieniła się, cudzoziemcy dłużej pracujący w Polsce lub próbujący tu osiąść na stałe mają lepszą znajomość języka i chęć do integracji.

Integracja pracowników z zagranicy w opiniach pracodawców i przedstawicieli PUP

Pracodawcy zapytani o problemy w zatrudnianiu cudzoziemców odnoszą się głównie do kwestii związanych z procedurami, legalizacją zatrudnienia i ich pozyskaniem. Nie mniej uznaliśmy, że warto także pogłębić watek związane z funkcjonowaniem mieszanego kulturowo zespołu pracowniczego, które stanowią o jakości i efektywności tej współpracy. Kwestie integracji zespołów pracowniczych i społeczności lokalnych z cudzoziemcami były także omawiane z pracownikami PUP.

Trudności związane z *integracją wielokulturowego zespołu pracowniczego* lub brak znajomości języka polskiego stanowił problem w zatrudnianiu pracowników dla marginalnej liczby pracodawców (patrz. Wykres 5). Podobnie **pracodawcy biorący udział w badaniach pogłębionych zapytani o ocenę integracji cudzoziemców z zespołem jednogłośnie nie zauważali problemów w tym zakresie**. Wpływ na to może mieć też fakt zatrudniania przez firmy, z których pochodzili rozmówcy, głównie osób z Ukrainy, czyli z bliskiego kręgu kulturowego. W tym obszarze podkreślano co najwyżej m.in. znaczenie znajomości języka dla łatwiejszej asymilacji, roli przełożonych i równego traktowania pracowników dla atmosfery w zespole oraz zjawisko początkowego funkcjonowania cudzoziemców w grupach zamkniętych, które z czasem ulegają integracji z Polakami.

Zintegrowanie zespołu jest rolą szefa firmy to on scala pracowników poprzez równe traktowanie zarówno w przypadku kar jak i nagród. Pracownicy spoza UE nie różnią się od nas niczym są tacy sami jak my i mają takie same oczekiwania jak my. To jak się adoptują w naszym kraju zależy również od nas. (mikroprzedsiębiorstwo, drogownictwo)

Podobnie z drugiej strony, tj. ze strony polskich pracowników, pracodawcy nie zaobserwowali znaczących problemów z adaptacją do pracy z cudzoziemcami. Niektórzy wspominali o początkowych obawach, które upływały wraz z czasem i z dłuższą współpracą.

Na początku pracownicy Polacy obawiali się, czy będą w stanie porozumieć się z Ukraińcami, jednak z czasem okazało się, że nie ma z tym większych problemów. Były przypadki (dwa/trzy razy), że Ukraińcy mówili, iż czują się dyskryminowani, ale po rozeznaniu sytuacji okazało się, iż wina leży po obu stronach w przypadku nieporozumienia. Staramy się uświadamiać pracowników z Polski, że każdy pracujący w firmie jest sobie równy, a każde nieporozumienie wyjaśniamy na bieżąco. (przedsiębiorstwo z branży metalurgicznej)

Nasi Polscy pracownicy sami doskonale widzieli sytuację kadrową w firmie wiedzieli również doskonale, że jest to jedyna możliwość jeżeli chcemy nadal utrzymać naszą firmę na rynku było to dla nich. Być albo nie być w zatrudnieniu (przedsiębiorstwo transportowe)

Sami pracodawcy bardzo rzadko deklarują, że podejmują dodatkowe działania mające na celu integrację środowiska międzykulturowego pracowników, np. w formie imprez integracyjnych. Ci, którzy nie podejmują takich działań (a więc większość uczestników badań pogłębionych) podkreślało, że nie ma takiej potrzeby, gdyż zespół sam doskonale się integruje, bez dodatkowych interwencji. Dodatkowo często charakter pracy uniemożliwia takie działania (np. w przypadku zatrudniania kierowców lub wyłącznie pracowników sezonowych z zagranicy) lub działania takie ingerują w czas wolny pracowników (co wpłynęłoby negatywnie na nastroje). Integracja w zakładzie pozostawiona jest samym pracownikom i w opinii pracodawców jest to wystarczające, szczególnie że nie ma dużych różnic kulturowych.

Pracodawcy zapytani zostali o ewentualne zmiany, jakie wprowadzili w firmie w związku z zatrudnieniem cudzoziemców. W połowie firm, z których pochodzili rozmówcy, nie było potrzeby wprowadzania zmian, w tym tworzenia nowych procedur czy tłumaczeń instrukcji, gdyż nawet bariery językowe nie stanowiły utrudnienia. W przypadku pozostałych firm najczęściej wprowadzane zmiany to: tłumaczenia dokumentów związanych z zatrudnieniem na język znany pracownikom, tłumaczenie instrukcji stanowiskowych, przepisów BHP i innych dokumentów, zatrudnianie osób ze znajomością języka ukraińskiego (np. do obsługi kadrowej lub jako liderów zespołów), szkolenia w języku obcym lub z udziałem tłumacza, zatrudnianie osób do obsługi kadrowej związanej z zatrudnieniem cudzoziemców. Osoby zatrudnione przez firmy w celu koordynacji zatrudnienia cudzoziemców często wg deklaracji uczestników badania pomagają im także w sprawach związanych z codziennym funkcjonowaniem w Polsce. Ciekawymi inicjatywami są np. tworzenie w zakładzie map z istotnymi punktami w powiecie (np. szpital), szkolenia z języka polskiego dla cudzoziemców

czy zatrudnianie dwujęzycznych brygadzystów, w celu zapewnienia sprawności komunikacyjnej w zakładzie.

Z kolei o *integrację na poziomie społeczności lokalnej* zapytani zostali zarówno przedstawiciele pracodawców, jak i pracownicy urzędów pracy. Pracownicy PUP zostali zapytani o działania na rzecz integracji cudzoziemców ze społecznością lokalną lub wprowadzane są ułatwienia w codziennym funkcjonowaniu dla cudzoziemcom w ich powiatach. Tego typu działania realizowane przez władze samorządowe, inne instytucje były obserwowane w 5 powiatach województwa, z kolei o inicjatywach oddolnych w tym zakresie wspomnieli przedstawiciele 3 powiatów (1 powiat należał do obu grup). Możliwe, że działania te są częstsze, ale respondenci nie mieli wiedzy na taki temat lub nie pozyskali tego typu informacji lub nie uznali pewnych zjawisk za kwalifikujące się do tych działań (np. dwujęzycznych ogłoszeń czy tłumaczeń dokumentów). Wśród wymienianych rodzajów działań znalazły się:

- Umieszczanie informacji w językach obcych (głównie ukraiński) na obiektach użyteczności publicznej informację, ulotki i broszury sporządzone w języku obcym,
- Kursy języka polskiego, także dodatkowe zajęcia indywidualne dla uczniów w szkołach z języka polskiego
- program edukacyjno-informacyjny Świadomy Cudzoziemiec KM Policji w Kaliszu, w ramach którego odbywały się spotkania cudzoziemców z przedstawicielami różnych instytucji
- objęcie wsparciem psychologicznym i pedagogicznym uczniów w szkołach oraz ich rodziców,; działania z zakresu zabezpieczenia społecznego – wypłata świadczeń rodzinnych przez OPS-y
- dni otwarte dla cudzoziemców i pracodawców organizowane przez Urząd Miasta Poznania,
- Punkt informacyjny dla cudzoziemców Migrant Info Point w Poznaniu i jego działalność, Centrum Pomocy Migrantom w Kaliszu w ramach projektu Wielkopolska Wspólna Sprawa współfinansowanego z Programu Krajowego Funduszu Azylu, Migracji i Integracji oraz budżetu państwa, którego celem jest kompleksowe podwyższenie standardu usług integracyjnych dla obywateli państw trzecich (projekt jest realizowany przez Wojewodę Wielkopolskiego oraz Caritas Polska),
- Zajęcia animacyjne dla dzieci
- Festyny w zakładzie pracy zatrudniającym cudzoziemców (jednorazowo)
- Msza święta w języku ukraińskim
- Dwujęzyczne ogłoszenia o pracę, dotyczące wynajmu mieszkań, tłumaczenia nazw artykułów spożywczych w sklepach.

Opinie przedstawicieli pracodawców i PUP na temat potrzeby podejmowania działań na rzecz integracji cudzoziemców ze społecznościami lokalnymi są zdecydowanie podzielone. Znaczna grupa respondentów nie widzi takiej konieczności, argumentując to małą liczbą

cudzoziemców w danym powiecie, dobrze przebiegająca asymilacją bez zewnętrznych interwencji lub czasowym pobytem cudzoziemców w Polsce, który nie sprzyja integracji.

W chwili obecnej nie występują znaczące problemy w codziennym życiu cudzoziemców. Nie pojawiają się jakieś problemy z integracją z lokalną społecznością, brak większych konfliktów, cudzoziemcy są jak najbardziej tolerowani i nikomu jakoś specjalnie nie przeszkadza ich obecność (przedstawiciel PUP)

Nie uważam za zasadne działania na rzecz integracji obecnie cudzoziemcy radzą sobie dobrze na naszym terenie więc nie jest to konieczne (przedsiębiorstwo przetwórstwa mięsa)

Z kolei połowa rozmówców widzi deficyty w tym zakresie lub potencjalne korzyści, jakie stworzenie warunków do integracji społecznej, mogłoby przynieść. Dla przedsiębiorców, wobec deficytów kadrowych, wszelkie działania mające zachęcić pracowników ze Wschodu do przybycia i związania się z lokalnym społeczeństwem są pożądane i konieczne. W opiniach pracodawców stworzenie przyjaznych warunków życia i przygotowanie społeczności lokalnych na przybycie cudzoziemców miałyby skutkować ich większym napływem i chęcią pozostania na stałe, a tym samym – z perspektywy pracodawców – uzupełnieniem niedoborów kadrowych. Jako przykładowe i oczekiwane działania wskazywano dostępność do tłumaczeń różnych dokumentów/informacji lub obsługi w języku ukraińskim w urzędach oraz ułatwienia w procedurach związanych z zatrudnieniem.

Ze względu na małą chęć do pracy polskich pracowników należałoby to rozważyć celem pozyskania pracowników spoza UE. Biorąc pod uwagę ilość cudzoziemców zatrudnianych na naszym terenie utrata ich mogłaby doprowadzić do znacznych problemów lokalnych przedsiębiorców, dlatego władze lokalne powinny zrobić wszystko, żeby zapobiec takiej sytuacji (mikroprzedsiębiorstwo budowlane)

Działania władz samorządowych są zasadne, bo im lepiej (cudzoziemcy) poczują się na gruncie lokalnym, w miejscach pracy, tym sumienniej będą współuczestniczyć w życiu codziennym będzie symbioza w obcowaniu ze sobą (specjalistyczne gospodarstwo rolne)

Przedstawiciele urzędów pracy podkreślają, że główną barierą są problemy językowe i w tym obszarze należy wspierać cudzoziemców, aby mogli w pełni korzystać z infrastruktury społecznej. Działania powinny kierować się na usamodzielnienie się cudzoziemców poprzez wzmocnienie ich kompetencji językowych lub dostępu do informacji w ich języku ojczystym. Podkreślano także zasadność działań w społeczności przyjmującej, w celu oswojenia „innej” kultury i neutralizowania obaw, np. poprzez wskazywanie znaczenia cudzoziemców dla lokalnej gospodarki.

Cudzoziemcy jako osoby bezrobotne

Cudzoziemcy rzadko korzystają z usług urzędów pracy jako klienci, tj. osoby bezrobotne.

W końcu 2019 r. w rejestrach było 122 bezrobotnych cudzoziemców, z czego 23 posiadało prawo do zasiłku. 62,2% stanowiły kobiety. W końcu kwietnia 2020 r. ich liczba wzrosła do 166 osób, przy czym nadal jest to znikomy odsetek klientów. Najwięcej cudzoziemców w skali województwa funkcjonuje jako klienci PUP w Poznaniu, w dalszej kolejności w

najczęściej widnieją oni w rejestrach urzędów pracy zlokalizowanych w większych miastach regionu. 12 urzędów pracy deklaruje, że nie zgłaszają się do nich cudzoziemcy, w pozostałych urzędach są to najczęściej sporadyczne przypadki i nie można określić tendencji dotyczącej wzrostu/spadku zainteresowania. Rejestrujący się cudzoziemcy stanowią różnorodną grupę, zarówno pod względem cech społecznych (wiek, płeć, pochodzenie), zawodowym (zarówno pracownicy fizyczni, jak i osoby z wyższym wykształceniem) czy znajomości języka polskiego.

Tylko w sześciu urzędach zauważono, że cudzoziemcy nie znają kompetencji polskich urzędów pracy i myślą je z innymi instytucjami (w tym zwłaszcza z urzędem wojewódzkim). Głównym celem zgłaszania do urzędów pozostaje poszukiwanie zatrudnienia, a także uzyskanie ubezpieczenia społecznego. Są także cudzoziemcy zainteresowani podniesieniem kwalifikacji czy uzyskaniem dotacji na rozpoczęcie działalności gospodarczej. W związku z obsługą przez PUP oświadczeń o powierzeniu pracy najczęściej kontakty cudzoziemców z tą instytucją dotyczą spraw związanych z pobytem i wykonywaniem pracy w Polsce.

Przychodząc do urzędu, najczęściej chcą zasięgnąć informacji na temat przysługujących im praw do wykonywania pracy i pobytu. Są zainteresowani czy pracodawcy, u których wykonywali pracę, wywiązali się z obowiązku zgłaszania do urzędów informacji, na temat podjęcia/niepodjęcia pracy. Informują też o ewentualnym wcześniejszym, niż było to deklarowane, zakończeniu wykonywania pracy na podstawie oświadczenia. Ponadto cudzoziemcy zgłaszają się w celu pozyskania informacji o aktualnych ofertach pracy, zgłoszonych w urzędzie (pracownik PUP)

Większość przedstawicieli PUP jest zgodna co do tego, że cudzoziemcy poszukują pracy na stanowiskach nie wymagających wysokich kwalifikacji lub w zawodach uznawanych u nas za deficytowe (np. kierowcy, zawody budowlane). Chętni są do podejmowania pracy poniżej kwalifikacji czy pracy polowych. Jednak i tu trudno mówić o tendencjach, ponieważ jest to grupa niejednorodna, o różnych kompetencjach i oczekiwaniach. Bariery pozostaje znajomość języka polskiego. W opinii PUP nie ma różnicy w postawach polskich pracowników i obcokrajowców, wyrównały się oczekiwania dot. warunków pracy i wynagrodzenia.

Wnioski

Głównym powodem zatrudniania cudzoziemców w województwie wielkopolskim jest deficyt pracowników na lokalnych rynkach pracy.

Pracodawcy chętnie korzystają z zatrudnienia krótkookresowego, ale coraz częściej poszukują pracowników na dłuższy okres (zatrudniają pracowników posiadających zezwolenie na pracę, dążą do uzyskania zezwolenia na pracę, etc.)

Pracodawcy pozytywnie oceniają procedury dostępne w PUP, jednocześnie skarżąc się na tryb pozyskiwania zezwoleń na pracę w urzędach wojewódzkich. Głównym problemem jest dla pracodawców zbyt krótki okres, na jaki możliwe jest zatrudnienie cudzoziemca.

Zatrudnienie krótkoterminowe nie spełnia oczekiwań pracodawców w sytuacji niedoboru kadr i konieczności ich doszkalania do pracy na stanowisku. Niemniej jest wykorzystywane po to,

aby wypełnić deficyty.

Wbrew oczekiwaniom obawy o wzrost konkurencji międzynarodowej o pracowników spoza UE wyrażał tylko co piąty badany przedsiębiorca.

Przygotowanie zawodowe pracowników (a właściwie jego brak) nie stanowi problemu dla pracodawców – są oni nastawieni na konieczność przeszkolenia/przygotowania do świadczenia pracy.

Korzystanie z usług agencji zatrudnienia w pozyskiwaniu pracowników z zagranicy jest zróżnicowane i zależy od struktury i wielkości firmy.

Sieć kontaktów stanowi główną metodę pozyskiwania pracowników z zagranicy. W tym typie rekrutacji niezwykle istotna jest dobra opinia o pracodawcy.

Pracodawcy deklarowali chęć kontynuacji i rozwoju zatrudnienia cudzoziemców w ich firmach. Sytuacja ta może ulec zmianie w wyniku pandemii COVID-19, ale wstępne badania i szacunki wskazują nieznaczne zmiany w tym zakresie.

70% pracodawców oferuje dodatkowe benefity dla pracowników, w tym głównie zakwaterowanie, pomoc w formalnościach czy dojazdy do pracy, czyli elementy niezbędne do funkcjonowania w obcym kraju.

Warunki finansowe oferowane cudzoziemcom, ale także ich wymagania finansowe, są na tym samym poziomie co polskich pracowników. Cudzoziemcy nie są więc tanią siłą roboczą, tylko siłą roboczą uzupełniającą niedobory polskiego rynku pracy.

Zaangażowanie w pracę czy jakość świadczonej pracy uzależnione jest od człowieka, a nie od jego narodowości. Cudzoziemcy z kolei chętniej podejmują nadgodziny, co z kolei może być efektem braku zobowiązań rodzinnych na miejscu i chęci dodatkowego zarobkowania.

Pracodawcy nie widzą problemów w integracji międzynarodowej załogi, co jest zapewne uwarunkowane zbliżonym kręgiem kulturowym, albo też rodzajem wykonywanych prac (nie wymagających kooperacji i znajomości języka).

Główne działania na rzecz integracji międzykulturowej (w firmach czy społecznościach lokalnych) powinny koncentrować się na przełamywaniu barier językowych i udostępnianiu cudzoziemcom informacji w ich językach.

Obecna skala korzystania przez cudzoziemców z usług urzędów pracy nie wymaga dostosowania usług do bezrobotnych cudzoziemców (np. tłumaczenia dokumentów, wyznaczania w PUP osoby do kontaktu ze znajomością języków). Należy obserwować zjawisko, zwłaszcza w wymiarze lokalnym, i w przypadku zwiększonego zapotrzebowania rozważyć „otwarcie” urzędu na cudzoziemców.

Należy dbać o jasny przekaz dla cudzoziemców przebywających w Polsce na temat przysługujących im praw w ramach wspierania zatrudnienia oraz o dostarczanie informacji nt. kompetencji poszczególnych instytucji. Wskazane jest upowszechnianie przez samorządy informacji na temat ważnych instytucji/punktów w powiecie lub regionie oraz zakresu spraw, w jakich mogą pomóc.

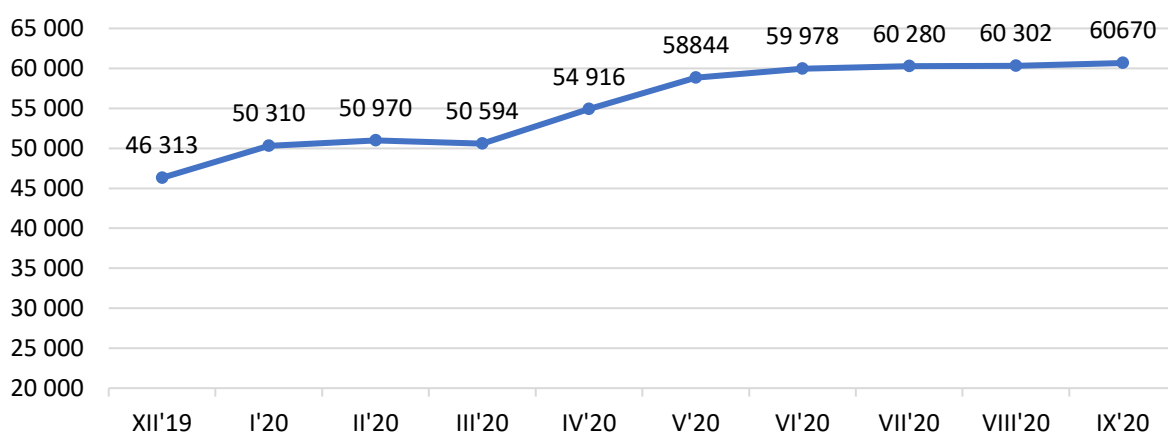
**Wielkopolski rynek pracy wobec pandemii COVID-19
w świetle danych monitorowanych przez WUP w
Poznaniu**

Monitorowanie sytuacji na rynku pracy jest ustawowym obowiązkiem publicznych służb zatrudnienia. Wystąpienie epidemii COVID – 19 zjawiska dotąd nam nie znanego skłania do obserwacji i analiz szczególnie wnikliwych i permanentnych.

Efekty epidemii dotknęły wielkopolski rynek pracy już w marcu, a podmioty gospodarcze zareagowały nasileniem decyzji o przeprowadzeniu zwolnień grupowych pracowników. Do powiatowych urzędów pracy wpłynęły informacje o zwolnieniach 1072 pracowników w 9 powiatach, a 5 z nich będą to zwolnienia monitorowane przekraczające 50 osób.

Według analiz MAKROSKOPU w II kwartale Polska weszła w najgłębszą recesję od wczesnych lat 90 –tych⁶. Natomiast wzrost liczby bezrobotnych Wielkopolsce zanotowano dopiero w kwietniu 2020 r. - 8,5% w stosunku do marca br. i nadal obserwuje się dalszy wzrost w rejestrach, przy czym na stabilnym poziomie.

Wykres 1 Liczba bezrobotnych w Wielkopolsce od końca 2019 r do września 2020 r. (stan na koniec miesiąca)



Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych WUP w Poznaniu

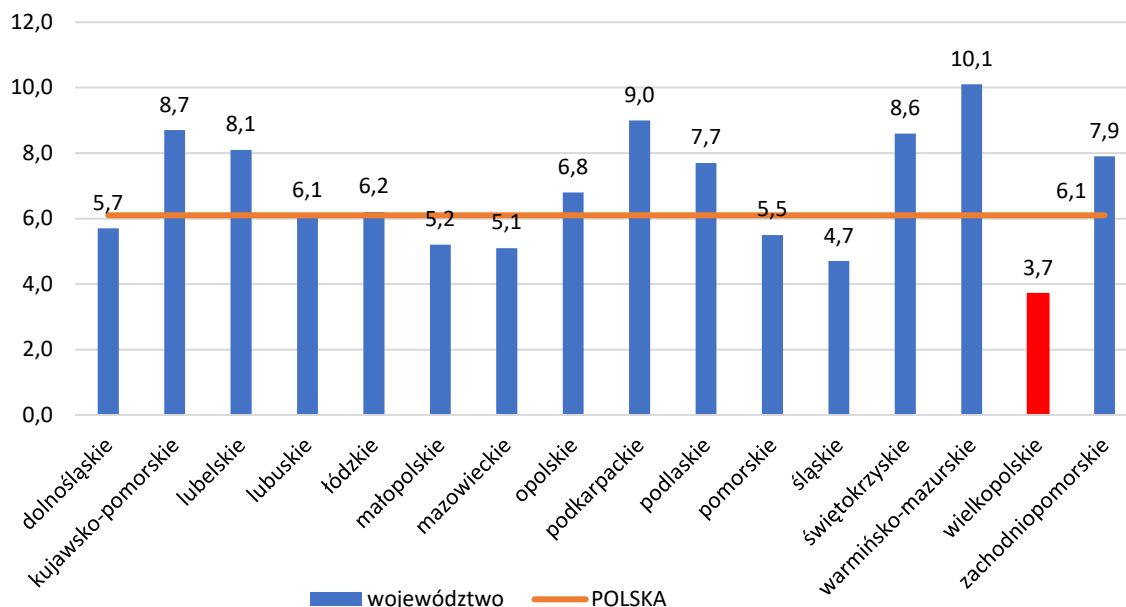
Bezrobocie w Wielkopolsce najsilniej wzrosło w kwietniu i w maju br. (m-c/m-ca), od czerwca sytuacja się ustabilizowała i wzrosty nie przekroczyły 2%.

W odniesieniu do okresu pandemii tj. marzec-wrzesień 2020 wzrost bezrobocia (tj. liczby osób bezrobotnych) wyniósł 19,9%.

Stopa bezrobocia w województwie wielopolskim, pomimo wzrostu o 0,9 p. proc. w stosunku do sierpnia ubiegłego roku, pozostaje na najniższym poziomie w kraju.

⁶ Santander Bank Polski SA, Makroskop 4 września2020.

Wykres 21 Stopa bezrobocia wg województw i w kraju – stan na sierpień 2020 r.



Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych WUP w Poznaniu

W odniesieniu do sierpnia ub.r. wzrost liczby bezrobotnych był znaczny, wyniósł aż 30,5%, z czego 34,6% stanowiły osoby do 30 roku życia. W Wielkopolsce wiosną była zawsze okresem pobudzenia zatrudnienia i spadku bezrobocia z uwagi na początek prac sezonowych w rolnictwie i budownictwie. Stąd w marcu br. widoczny jest spadek liczby bezrobotnych w odniesieniu do lutego. Dalsze miesiące obciążone zostały skutkami pandemii.

W okresie marzec-sierpień najwyższe wzrosty liczby bezrobotnych zanotowano w powiatach poznańskim 46,6%, nowotomyskim 34%, śremskim 33,5%, szamotulskim 29,8% oraz wrzesińskim 24,9%. Najniższy wzrost zanotowano w powiatach czarnkowsko-trzcianieckim 1,9%, chodzieskim 6,6%, średzkim 7,9%, leszczyńskim 9,1% i złotowskim 9,4%.

Tabela 1 Liczba ofert pracy w kolejnych miesiącach 2020 r.

wyszczególnienie	miesiące							
	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII
Liczba ofert pracy	10630	8606	5211	4095	6974	6637	8215	7594
% wzrost / spadek r/r	11,7	-0,4	-40,1	-43,5	-20,7	-8,9	9,6	1,8

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych WUP w Poznaniu

W okresie od stycznia do sierpnia br. liczba ofert pracy zgłoszonych do powiatowych urzędów pracy województwa wielkopolskiego wyniosła 57 962 i było to o 11% mniej niż w tym samym okresie ub.r. Statystyki wskazują, że najmniej ofert pracy pracodawcy zgłosili w kwietniu, przy czym jest to skutek nasilenia sytuacji epidemicznej i reakcji pracodawców na tą sytuację. Zgłoszone wcześniej oferty pracy zostały wycofane z obiegu, wielu pracodawców wstrzymało decyzje rekrutacyjne i w pierwszej kolejności rezygnowało z pracowników tymczasowych i na umowach o krótkim okresie wypowiedzenia.

Sytuacja uległa znacznie poprawie w lipcu i sierpniu br. – nastąpił wzrost ofert pracy w stosunku do tego samego okresu ub. roku.

Największy spadek ofert pracy r/r (I-VIII) zanotowano w powiatach obornickim, chodzieskim, grodzkim, kolskim ostrowskim i złotowskim (średnia 36%) . Natomiast w powiecie międzychodzkiem wpływ ofert do PUP był większy o 66,9%. Ponadto wzrost liczby ofert pracy zanotowano jedynie w 7 wielkopolskich powiatach, tj. gostyńskim, jarocińskim, poznańskim, rawickim, szamotulskim, średzkim i wolsztyńskim (wzrosty na poziomie 2,3%-16,4%).

Tabela 15 Oferty pracy zgłoszone do PUP w Wielkopolsce w okresie od lipca do sierpnia 2020 wg branż

Branża	Liczba ofert pracy –VII-VIII'20	% udział w ogóle
Transport i gospodarka magazynowa	1 205	7,5
Handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle	1 248	7,8
Budownictwo	1 761	10,9
Działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca	4 125	25,6
Przetwórstwo przemysłowe	4 449	27,7

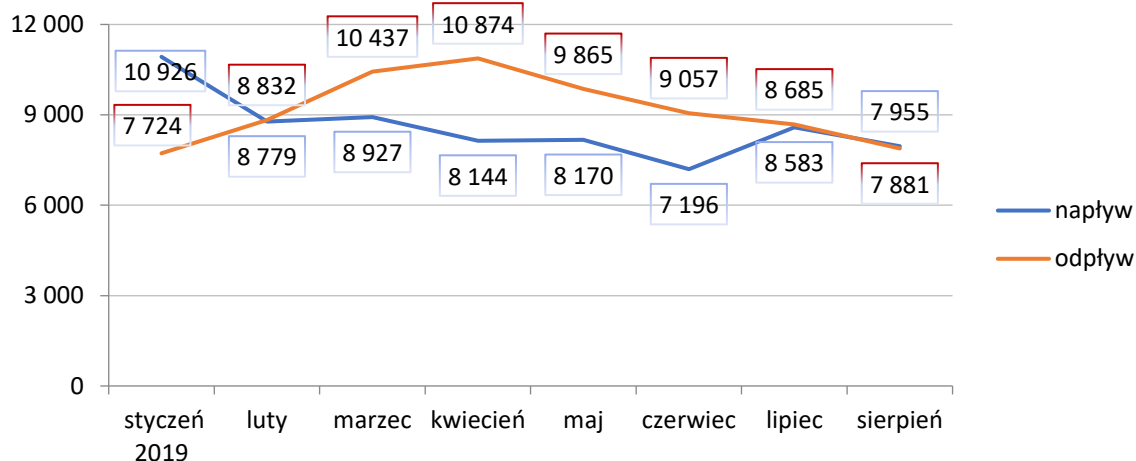
Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych WUP w Poznaniu

Tabela 3 Oferty pracy zgłoszone do PUP w Wielkopolsce w okresie od lipca do sierpnia 2020 wg zawodów

Grupa elementarna KZiS(opis)	Liczba ofert pracy – VII-VIII'20	% udział w ogóle
Robotnicy wykonujący prace proste w przemyśle gdzie indziej niesklasyfikowani	1 161	7,2
Pozostali pracownicy zajmujący się sprzątniem	658	4,1
Pracownicy wykonujący prace proste gdzie indziej niesklasyfikowani	643	4,0
Kierowcy samochodów osobowych i dostawczych	530	3,3
Pomoce i sprzątaczk biurowe, hotelowe i pokrewne	525	3,3
Pracownicy obsługi biurowej	504	3,1
Kierowcy operatorzy wózków jezdniowych	449	2,8
Masarze, robotnicy w przetwórstwie ryb i pokrewni	423	2,6
Sprzedawcy sklepowi (ekspedienci)	405	2,5
Gospodarze budynków	401	2,5
Monterzy gdzie indziej niesklasyfikowani	364	2,3
Magazynierzy i pokrewni	352	2,2
Robotnicy wykonujący prace proste w budownictwie ogólnym	348	2,2
Stolarze meblowi i pokrewni	319	2,0
Tapicerzy i pokrewni	297	1,8
Ręczni pakowacze i znakowacze	289	1,8
Murarze i pokrewni	273	1,7

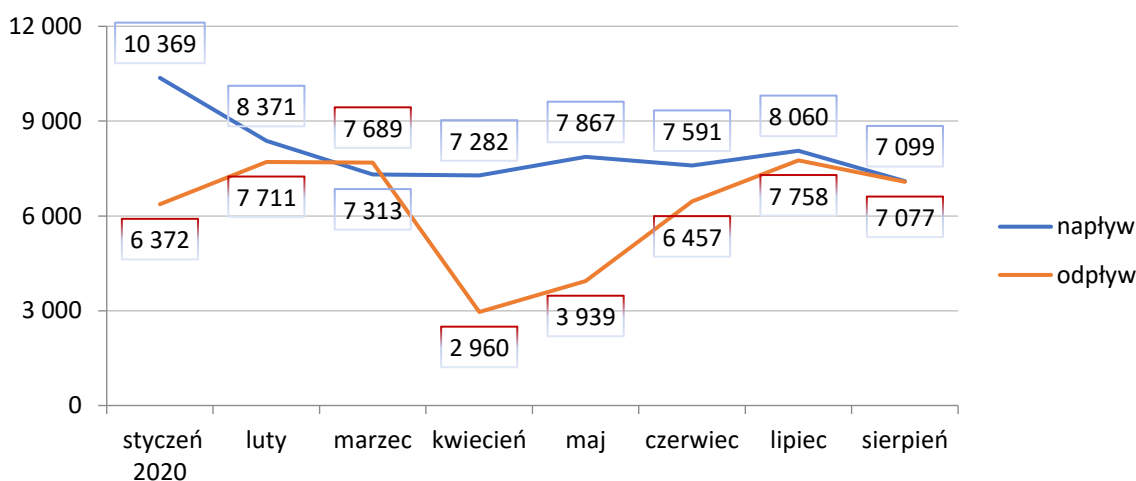
Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych WUP w Poznaniu

Wykres 322 Płynność bezrobocia w 2019 r. w okresie styczeń - sierpień



Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych WUP w Poznaniu

Wykres 23 Płynność bezrobocia w 2020 r. w okresie styczeń - sierpień



Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych WUP w Poznaniu

W Wielkopolsce w obszarze bezrobocia rejestrowanego nie obserwuje się nasilenia negatywnych skutków pandemii. Od stycznia do sierpnia br. napływ bezrobotnych do rejestrów urzędów pracy zmniejszył się o 6,9% w odniesieniu do analogicznego okresu roku poprzedniego, charakteryzującego się przecież bardzo dobrą koniunkturą gospodarczą. Jedynie w czerwcu br. zanotowano wzrost liczby nowych rejestracji o 5,5%. Znaczny spadek napływu wystąpił w marcu (18,1%), kwietniu (10,6%) i lipcu (10,8%). W dwóch pierwszych przypadkach zjawisko to ma związek z wprowadzeniem ogólnokrajowych ograniczeń (lockdown) rzutujących na system pracy urzędów pracy.

Powodem wzrostu bezrobocia w Wielkopolsce nie był zatem szturm osób nagle pozbawionych zatrudnienia do urzędów pracy, lecz – jak wynika z danych statystycznych - brak aktywizacji bezrobotnych, którzy już w tych rejestrach byli. Od początku roku 2020 do końca sierpnia odpływ zmniejszył się aż o 31,9% w porównaniu z rokiem poprzednim, przy czym spadek aktywizacji zawodowej był największy w II kwartale br. (IV -27,8%, V -60,1%, VI -28,7%). W okresie I-VIII 2020 r. 42% osób mniej skorzystało z aktywnych form przeciwdziałania bezrobociu, co bez wątpienia wpłynęło na zmniejszenie wydatkowania

środków Funduszu Pracy skierowanych szerokim strumieniem na pomoc pracodawcom w ramach Tarczy Antykryzysowej. Natomiast liczba podjęć pracy w tym okresie zmniejszyła się jedynie o 15,6%. Świadczy to o utrzymaniu miejsc pracy w wielkopolskich przedsiębiorstwach.

Tabela 4 Przyczyny odpływu z rejestru bezrobotnych w okresie styczeń-sierpień 2019 r. i 2020 r.

Wyszczególnienie	I-VIII'19		I-VIII'20		spadki	
	osoby	udział%	osoby	udział%	osoby	udział%
Odpływ, w tym:	73355	100,0	49963	100,0	-23392	-31,9
podjęcie pracy, w tym:	34633	47,2	29215	58,5	-5418	-15,6
- praca niesubsydiowana	28667	39,1	25720	51,5	-2947	-10,3
- praca subsydiowana	5966	8,1	3495	7,0	-2471	-41,4
Aktywne formy, z tego:	14562	19,9	8442	16,9	-6120	-42,0
- szkolenia	2961	4,0	1002	2,0	-1959	-66,2
- prace społecznie użyteczne	653	0,9	435	0,9	-218	-33,4
- staże	4975	6,8	3505	7,0	-1470	-29,5
Niepotwierdzenie gotowości	13210	18,0	4542	9,1	-8668	-65,6

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych WUP w Poznaniu

Zmiany na lokalnych rynkach pracy w regionie obrazuje ankieta, jaką WUP w Poznaniu przeprowadził we wszystkich powiatowych urzędach pracy. Na pytanie czy w marcu i kwietniu zaszły na rynku pracy zmiany 97% odpowiedziało twierdząco. Natomiast obszary jakich one dotyczyły to;

- spadek liczby ofert prac 90% respondentów
- wzrost liczby osób rejestrujących się na bezrobociu -67% respondentów
- zgłaszanie gotowości do zwolnień grupowych – 20% respondentów
- trudności z realizacją form aktywizacji zawodowej -67% respondentów

W pracy PSZ wystąpiło wiele obszarów, w jakich wystąpiły zmiany będące konsekwencją pandemii. Do najczęstszych należały:

- osoby bezrobotne zgłaszają brak gotowości do podjęcia pracy w obecnej sytuacji, w związku z obawą bezrobotnych i poszukujących pracy przed zarażeniem się wirusem np. w środkach transportu zbiorowego lub w miejscu pracy. Powód ten jest uznawany za uzasadnioną przyczynę odmowy podjęcia zatrudnienia
- niepewność jutra zarówno wśród bezrobotnych jak i wśród pracodawców, co wiąże się z ostrożnym podchodzeniem do zmian w zatrudnieniu
- z początku brak możliwości kontaktu osobistego (bezpośredniego) z pracodawcą, utrudnione kontakty z bezrobotnymi i poszukującymi pracy;
- zamknięte ośrodki szkoleniowe (w pierwszym etapie pandemii), co przełożyło się na niemożność realizacji szkoleń
- mniejsze zainteresowanie środkami na rozpoczęcie działalności gospodarczej
- praca urzędów pracy zaczęła koncentrować się w dużej mierze na realizacji tzw. tarczy antykryzysowej
- Podejmowanie zatrudnienia było utrudnione także ze względu na brak realizacji badań z zakresu medycyny pracy; czy brak opieki nad dziećmi w okresie zamknięcia szkół.

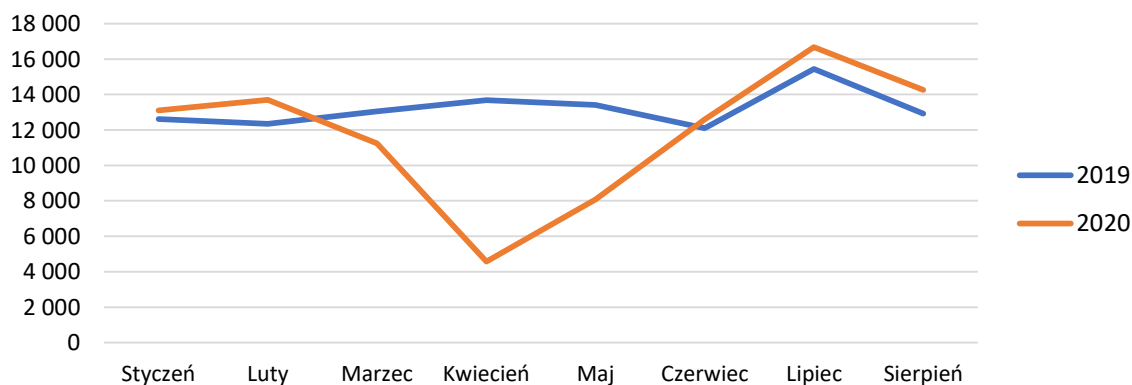
Zmiana formuły i warunków, w jakich funkcjonują urzędy pracy przekładała się w praktyce na niemożność realizowania w pełni powierzonych im zadań.

Opinie i przewidywania formułowane przez przedstawicieli publicznych służb zatrudnienia w pierwszych miesiącach występowania pandemii w Wielkopolsce.

Przedstawiciele PUP w zróżnicowany sposób oceniają skalę napływu osób bezrobotnych, co, jak sami podkreślają, wynika z wczesnego etapu spowolnienia i niepewności co do dalszego rozwoju sytuacji. Nie we wszystkich powiatach zauważalny jest wzrost liczby bezrobotnych, który jest efektem nie tyle dużo większego napływu osób rejestrujących się, co braku ofert pracy, wstrzymania subsydiowanych form zatrudnienia i mniejszego odpływu z bezrobocia. Dodatkowo osoby bezrobotne wstrzymują się z poszukiwaniem pracy. Brak napływu teraz nie jest uważany jednak za stałą, przewidywane jest opóźnienie w napływie osób do bezrobocia (np. po okresach wypowiedzenia, w wyniku późniejszych zwolnień przy pogłębiających się problemach firm). Informacje o planowanych zwolnieniach w różnym stopniu docierają do poszczególnych PUP. Wobec trudnej sytuacji gospodarczej do rejestrów bezrobotnych trafiają także osoby dotychczas bierne lub zatrudnione w szarej strefie do rejestracji w celu uzyskania ubezpieczenia zdrowotnego. Odczuwalny był także napływ osób powracających z zagranicy.

Dostrzegalny problem to trudności w zatrudnianiu cudzoziemców. Pojawiają się braki kadrowe w branży budowlanej (choć tu różne sygnały z powiatów – albo brak pracowników, albo branża stoi, zwłaszcza wykończeniówka), leśnictwie, rolnictwie.

Wykres 24 Liczba wydanych oświadczeń o powierzeniu wykonywania pracy cudzoziemcom



Wyszczególnienie		Miesiąc								
		I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	I-VIII
Liczba wydanych oświadczeń o powierzeniu wykonywania pracy cudzoziemcowi	2019	12614	12350	13043	13675	13412	12100	15442	12929	105565
	2020	13107	13708	11249	4573	8075	12594	16676	14260	94 242
	Wzrost / spadek	3,9%	11,0%	-13,8%	-66,6%	-39,8%	4,1%	8,0%	10,3%	-10,7%

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych WUP w Poznaniu

Epidemia koronawirusa wpływa negatywnie na kondycję lokalnych rynków pracy, tak jeśli chodzi o małe firmy, jak i o konkretne branże takie jak: gastronomiczna, hotelarska, kosmetyczna fryzjerska i handel (poza spożywczym), czyli branże, które były najdłużej

zamknięte. Wysyłanie pracowników na urlopy, zmniejszanie zatrudnienia czy wymiaru czasu pracy automatycznie rzutuje na zmniejszenie popytu, stąd zmniejszenie wartości sprzedaży. Kolejnym dotkliwym skutkiem koronawirusa są zwolnienia grupowe. Liczba osób objętych tymi zwolnieniami apogeum osiągnęła w czerwcu i wyniosła 400 osób. Nie wszystkie zgłaszane zwolnienia wynikają z epidemii, niektóre z przedsiębiorstw planowały redukcję przed okresem pandemii. Część pracodawców zmniejszała ich liczbę zwolnień dzięki zmianom w zatrudnieniu i pomocy państwa.

Tabela 5 Zwolnienia grupowe w Wielkopolsce w 2019 i 2020 r.

Wyróżnienie			miesiąc								
			I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX
ROK 2019	Zgłoszenia zwolnień pracowników	Liczba zakładów	7	4	3	5	4	4	7	4	5
		Liczba osób	94	37	122	615	233	148	241	95	100
	Zwolnienia z zakładu pracy z przyczyn niedotyczących pracowników	Liczba zakładów	8	6	5	6	9	6	6	8	5
		Liczba osób	35	198	46	97	59	236	623	132	68
ROK 2020	Zgłoszenia zwolnień pracowników	Liczba zakładów	5	4	21	19	13	6	2	12	8
		Liczba osób	585	220	1 072	521	902	1 315	250	1 089	526
	Zwolnienia z zakładu pracy z przyczyn niedotyczących pracowników	Liczba zakładów	6	1	4	15	13	26	14	8	13
		Liczba osób	150	315	279	248	252	400	379	260	386
Wzrost/spadek	Zgłoszenia zwolnień pracowników	Liczba zakładów	-2	0	18	14	9	2	-5	8	-2
		Liczba osób	491	183	950	-94	669	1167	9	994	-26
	Zwolnienia z zakładu pracy z przyczyn niedotyczących pracowników	Liczba zakładów	-2	-5	-1	9	4	20	8	0	8
		Liczba osób	115	117	233	151	193	164	-244	128	318

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych WUP w Poznaniu

Proces zwolnień grupowych w Wielkopolsce objął do września 2020 r. 100 zakładów pracy, kiedy w całym roku 2019 było to 75 zakładów i 1695 osób.

Według danych GUS wpływ pandemii koronawirusa na nastroje pracodawców odnośnie koniunktury gospodarczej w regionie przedstawiał się jak obrazuje tabela 6. We wszystkich branżach z upływem kolejnych miesięcy od lockdownu można zaobserwować polepszenie nastrojów i ocenianie konsekwencji pandemii koronawirusa dla przedsiębiorstwa jako coraz mniej uciążliwych. Najmniej skutki odczuwane były w całym obserwowanym okresie w branży budowlanej, a o najpoważniejszych konsekwencjach sygnalizują przedstawiciele handlu hurtowego.

Tabela 6 Wyniki badania dot. wpływu pandemii COVID – 19 na koniunkturę prowadzonego przez GUS dla województwa wielkopolskiego. Ocena negatywnych skutków pandemii koronawirusa z uwzględnieniem branży przedsiębiorstwa w %

Branża	Negatywne skutki pandemii koronawirusa i jej konsekwencje dla prowadzonej przez Państwa firmę działalności gospodarczej były:	miesiąc					
		IV'20	V'20	VI'20	VII'20	VIII'20	IX'20
Przetwórstwo przemysłowe	nieznaczące	33,3	32,2	42,2	51,4	56,5	56,7
	poważne	49,5	50,7	41,9	35,5	25,4	24,6
	zagrożające stabilności firmy	14,3	12,5	7,4	3,9	4,4	3,9
	brak negatywnych skutków	2,9	4,6	8,5	9,2	13,7	14,8
Budownictwo	nieznaczące	46,9	40,8	77,3	65,9	87,7	89,3
	poważne	43,1	25,6	18,1	21,6	5,8	7
	zagrożające stabilności firmy	8,9	15,9	2,7	4,7	0,7	1,5
	brak negatywnych skutków	1,1	17,7	1,9	7,8	5,8	2,2
Handel hurtowy	nieznaczące	34,3	40	36,1	49,9	42,1	41,4
	poważne	52,6	47,6	50,6	38,5	39,6	41,2
	zagrożające stabilności firmy	6	9,6	9,1	7,1	7,1	7,1
	brak negatywnych skutków	7,1	2,8	4,2	4,5	11,2	10,3
Handel detaliczny	nieznaczące	27,8	28,7	39,7	65	60,7	60,3
	poważne	33,9	49,7	31,8	4,9	20,3	22
	zagrożające stabilności firmy	36,6	20,2	1,6	2,7	0,4	0,2
	brak negatywnych skutków	1,7	1,4	26,9	27,4	18,6	17,5
Usługi	nieznaczące	29,6	34,7	45,6	41,5	59,6	60,3
	poważne	47,9	35,9	33,1	44,6	28	28
	zagrożające stabilności firmy	17,2	21,6	15,5	10,6	8,5	7,8
	brak negatywnych skutków	5,3	7,8	5,8	3,3	3,9	3,9

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych GUS

W tych warunkach pracodawcy oczekiwali pomocy, która pojawiła się w postaci Tarczy Antykrzysowej. Wsparcie dla wielkopolskich przedsiębiorstw COVID – 19 na poziomie lokalnych rynków pracy (PUP) obejmowało ;

- art. 15zzb Dofinansowanie przedsiębiorcy części kosztów wynagrodzeń pracowników
- art. 15zzc Dofinansowanie osobie prowadzącej samodzielnie działalność gospodarczą części kosztów prowadzenia tej działalności
- art. 15zdd Jednorazowa pożyczka na pokrycie bieżących kosztów prowadzenia działalności gospodarczej mikroprzedsiębiorcy
- art. 15zda Jednorazowa pożyczka na pokrycie bieżących kosztów prowadzenia działalności organizacji pozarządowej
- art. 15zze Dofinansowanie organizacji pozarządowej części kosztów wynagrodzeń pracowników
- art. 15zze2 Dofinansowanie kościelnej osobie prawnej części kosztów wynagrodzeń pracowników

Przedsiębiorcy boleśnie odczuwają skutki pandemii koronawirusa. Aby utrzymać się na powierzchni, wielu z nich musiało drastycznie zredukować koszty, ograniczyć inwestycje czy

zmienić kierunek działań. Aby wesprzeć samozatrudnionych firmy z sektora MŚP i dużych przedsiębiorstwa, rząd przygotował tarczę antykryzysową — pakiet świadczeń pomocowych. W ramach pomocy dla firm i pracowników w województwie wielkopolskim za pośrednictwem powiatowych urzędów pracy udzielono pomocy 244 586 podmiotom gospodarczym na kwotę 1 807 035 zł (dane na 18 września 2020 r.).

Tabela 7 Wnioski składane do wielkopolskich PUP w ramach Tarczy Antykryzysowej – stan na 18 września 2020 r.

	Instrument wsparcia	Liczba wszystkich złożonych wniosków	Liczba wniosków pozostawionych bez rozpatrzenia /odrzuconych/ wycofanych z realizacji	Różnica (kol.2-kol.3)	Liczba wniosków rozpatrzonych pozytywnie	Liczba wnioskujących, którym udzielono pomocy
Województwo wielkopolskie	art. 15zzb Dofinansowanie przedsiębiorcy części kosztów wynagrodzeń pracowników	19 428	1 886	17 542	16 062	15 750
	art. 15zzc Dofinansowanie osobie prowadzącej samodzielnie działalność gospodarczą części kosztów prowadzenia tej działalności	33 527	3 403	30 124	28 649	28 131
	art. 15zdd Jednorazowa pożyczka na pokrycie bieżących kosztów prowadzenia działalności gospodarczej mikroprzedsiębiorcy	209 379	9 794	199 585	197 130	197 002
	art. 15zdda Jednorazowa pożyczka na pokrycie bieżących kosztów prowadzenia działalności organizacji pozarządowej	2 119	260	1 859	1 769	1 766
	art. 15zde Dofinansowanie organizacji pozarządowej części kosztów wynagrodzeń pracowników	244	66	178	152	146
	art. 15zde2 Dofinansowanie kościelnej osobie prawnej części kosztów wynagrodzeń pracowników	72	8	64	50	42

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych WUP w Poznaniu

Tabela 8 Liczba wnioskujących firm, którym PUP udzieliły wsparcia na ochronę miejsc pracy w ramach Tarczy Antykryzysowej w poszczególnych miesiącach

Liczba firm, którym udzielono wsparcia	IV2020	V 2020	VI 2020	VII 2020	VIII 2020
	21 995	93 633	75 091	33 885	13 978

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych WUP w Poznaniu

Tabela 9 Pozyskane przez PUP środki rezerwy FP na działania przewidziane Tarczą Antykryzysową (w tys. zł) w poszczególnych miesiącach /stan na 31.08.2020/

Kwota środków FP dla wielkopolskich PUP	IV 2020	V 2020	VI 2020	VII 2020	VIII 2020
	545 350	576 000	422 685	246 500	10 000

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych WUP w Poznaniu

Kolejne źródło pomocy w ramach Tarczy Antykryzysowej to wnioski składane do Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Poznaniu, obsługiwane przez Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych. Łącznie do WUP (do 18 września 2020 r) wpłynęło 8 455 wniosków o pomoc z Tarczy Antykryzysowej z tego pozytywnie zostało rozpatrzonych 5 580 wniosków na łączną kwotę 1 064 729 163 PLN. Tabela przedstawia liczbę wniosków złożonych i rozpatrzonych od kwietnia do 18 września br.

Tabela 10 Wnioski składane do Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Poznaniu w ramach Tarczy Antykrzysowej - stan na 18 września 2020 r.

	Instrument wsparcia z Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych (FGŚP)	Liczba dotychczas złożonych wniosków	Liczba wniosków rozpatrzonych pozytywnie	Liczba wniosków pozostawionych bez rozpatrzenia / odrzuconych / wycofanych z realizacji	Liczba wnioskujących, którym udzielono pomocy	Kwota przydzielonego wsparcia (kwota nie uwzględnia zwróconych przez przedsiębiorców środków) w zł
Województwo wielkopolskie	Świadczenia na rzecz ochrony miejsc pracy ze środków FGŚP na dofinansowanie wynagrodzeń pracowników objętych przestojem ekonomicznym i obniżonym wymiarem czasu pracy (art. 15g)	6 182	3 860	2 246	193 620	696 434 164,37
	Świadczenia na rzecz ochrony miejsc pracy ze środków FGŚP na dofinansowanie wynagrodzenia pracowników nieobjętych przestojem, przestojem ekonomicznym albo obniżonym wymiarem czasu pracy, w związku ze spadkiem obrotów gospodarczych w następstwie wystąpienia COVID-19 (art. 15 gg)	2 284	1 724	280	70 545	361 596 045,77
	Świadczenia na rzecz ochrony miejsc pracy ze środków FGŚP na dofinansowanie wynagrodzeń pracowników, którzy wykonują czynności zawodowe dotyczące zabytku lub infrastruktury z nim związanej (art. 15ga)	2	-	1	-	-

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych WUP w Poznaniu

Wobec nieprzedłużania umów o pracę w okresie pandemii i zapobieganiu negatywnym skutkom utraty pracy przez osoby wcześniej pracujące, wprowadzony został dodatek solidarnościowy w wysokości 1400 zł brutto miesięcznie. Mogły z niego skorzystać osoby, które po 15 marca 2020 r. w następstwie COVID – 19 straciły pracę lub ich umowa wygasła.

Dodatek solidarnościowy przysługiwał od 1 czerwca maksymalnie przez 3 miesiące i był wypłacany przez ZUS (nie można było równolegle pobierać zasiłku dla osób bezrobotnych). W województwie wielkopolskim w okresie obowiązywania (od 21 czerwca do 31 sierpnia 2020 r.) złożono 12 227 wniosków o dodatek solidarnościowy, na podstawie których wypłacono 18 125 świadczeń. Łączna kwota wypłaconych przez Zakład Ubezpieczeń Społecznych dodatków w Wielkopolsce w wymienionym okresie wyniosła 24 484 419,31 zł.⁷

Kryzys wywołany pandemią koronawirusa dotknął wszystkie kraje i kontynenty oraz wszystkie gałęzie gospodarki. Takiego zjawiska nie da się porównać z żadnym kryzysem dotychczasowym, stąd prognozowanie skutków jakie przyniesie oraz opisanie jego długości trwania jest trudne.

Wielkiego kryzysu, podobnego do tego z lat 20-tych XX wieku, nie spodziewa się prof. Leszek Balcerowicz. „Nie widzę podstaw do analogii z wielkim kryzysem lat 30. XIX wieku. Jeśli się popatrzy na skutki gospodarcze wcześniejszych epidemii, to widzi się, że nie utrzymywały się one przez lata. Nie należy zakładać, że skoro w I, II i III kwartale tego roku dochód narodowy wyraźnie się obniży, to tak musi być w następnych latach. Nie ma podstaw do takiego katastrofizmu. Byłby on uzasadniony, gdyby największe kraje poszły złą drogą, zwłaszcza protekcjonizmu i rozbijania swojej stabilności finansowej” – powiedział niedawno w wywiadzie dla „Rzeczpospolitej”⁸.

Według prognoz Komisji Europejskiej dla państw członkowskich różnica w PKB z stanem z przed pandemii wynosi 7,2%. Mimo to mamy szanse stosunkowo sprawnie wychodzić z recesji w przyszłym roku, jeśli sprzyjać temu będzie odbicie gospodarcze w Niemczech, z którymi jesteśmy mocno związani gospodarczo.

Polski Instytut Ekonomiczny przygotował trzy scenariusze dla naszego kraju⁹. Pierwszy zakłada stopniowe ożywianie gospodarki od maja i uruchomienie niemal wszystkich sektorów w lipcu. W takiej sytuacji PMI prognozuje wzrost PKB na koniec roku na poziomie 1,1 proc.

Scenariusz drugi to późniejszy szczyt fali zachorowań i przedłużenie okresu restartu gospodarki o kilka miesięcy. Jesienią następuje druga fala pandemii, co przekłada się na PKB wynoszące -0,7 proc.

Trzeci, najgorszy scenariusz, zakłada, że ponad połowa populacji w Polsce i innych krajach zostaje zarażona. Ograniczenia gospodarcze zostają częściowo zniesione, ale przy zachowaniu restrykcyjnych zasad bezpieczeństwa. Wiele osób dalej pracuje zdalnie lub zostaje zwolnionych, znacząco spadają obroty handlowe między krajami. W takim przypadku zmiana PKB w 2020 r. wyniosłaby -4,7 proc.

⁷ Na podstawie danych pozyskanych Departamentu Świadczeń Emerytalno-Rentowych Zakładu Ubezpieczeń Społecznych. Dane pochodzą z 4 oddziałów ZUS mających swoje siedziby na obszarze województwa wielkopolskiego tj. z O/ZUS w Ostrowie Wlkp., I O/ZUS w Poznaniu, II O/ZUS w Poznaniu oraz O/ZUS w Pile i dotyczą świadczeniobiorców obsługiwanych w tych jednostkach

⁸ <https://www.rp.pl/Gospodarka/304139986-RZECZOBIZNESIE-Leszek-Balcerowicz-Ratunek-nie-moze-prowadzic-do-katastrofy-gospodarki.html>, 13.04.2020 r.

⁹ https://pie.net.pl/wp-content/uploads/2020/03/Tygodnik-Gospodarczy-PIE_11-2020.pdf

Na razie trudno wyrokować, jakie ostatecznie będą skutki pandemii. Część scenariuszy jest bardziej, a część mniej optymistyczna. Większość zakłada jednak, że nastąpi spowolnienie, które może doprowadzić do zmian na rynku pracy, prawodawstwie czy systemach podatkowych.

Reasumując w Wielkopolsce:

- branże, które najbardziej ucierpiały podczas pandemii COVID - 19 to transport, gastronomia, turystyka i szeroko rozumiana działalność kulturalna
- Zyskały sprzedaż internetowa, firmy kurierskie, handel spożywczy, budownictwo. Część firm produkcyjnych była w stanie szybko przestawić produkcje na produkty, na które wzrósł popyt (np. maseczki, osłony z plexi)
- Badania terenowe „Barometr zawodów” potwierdzają iż na naszym terenie pandemia nie wywołała widocznych dużych negatywnych skutków na rynku pracy
- Można skonkludować, że bardziej odczuli społeczno-gospodarcze skutki COVID -19 ludzie młodzi, którzy często wcześniej byli zwalniani lub wygasły im umowy o pracę
- Wzrost bezrobocia rejestrowanego nie był wynikiem napływu osób zwalnianych, ale zmniejszeniem aktywizacji zgłaszaniem się osób biernych zawodowo i powracających z zagranicy.
- Skutkiem pandemii było też zawieszenie realizacji projektów w ramach poszczególnych poddziałań POWER a wynikające z epidemii COVID -19
- Pandemia zmieniła sposób pracy tak instytucji, jak i pracowników. Wydaje się, iż skutkiem tego doświadczenia powinno być zjawisko zmiany form zatrudnienia (praca zdalna, praca w niepełnym wymiarze czasu pracy) w instytucjach , którym to jest możliwe i uregulowanie prawne tej formy pracy.

Świat, Polska po pandemii może być gorszy, a może być pełen szans. Kolejna edycja Jutronautów będzie w gronie ekspertów prognozować te przemiany w poszczególnych dziedzinach. Studia uniwersyteckie jeszcze przed pandemią zmieniły swój charakter. Nie są treningiem do pracy naukowej, lecz starają się rekompensować braki ze szkoły średniej. Obecnie nauka zdalna nie wykształci u studentów umiejętności miękkich jak współpraca z ludźmi i grupami, prezentacja myśli i logika wyводу czy przekonywanie do swoich racji i argumentów.