



**SAMORZĄD WOJEWÓDZTWA
WIELKOPOLSKIEGO**

**WOJEWÓDZKI URZĄD PRACY
W POZNANIU**

Zagrożenia wielkopolskiego rynku pracy

Wyniki badań własnych
Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Poznaniu

Poznań, grudzień 2018



Rzeczpospolita
Polska



SAMORZĄD WOJEWÓDZTWA
WIELKOPOLSKIEGO

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
Samorzady powiatowe
Organizacje pracodawców

Data wydania publikacji:

Grudzień 2018

Nakład

100 szt.

Druk :

Cyrograf24 Sp. z o.o.
ul. Poznańska 39
Jerzykowo
62-007 Biskupice

Spis treści

| | |
|--|----|
| WSTĘP | 5 |
| AKTYWIZACJA NA WIELKOPOLSKIM RYNKU PRACY W 2017 ROKU | 7 |
| Stopy bezrobocia w Wielkopolsce w końcu 2017 r. | 9 |
| Wydatki Funduszu Pracy na programy na rzecz promocji zatrudnienia w Wielkopolsce w 2017 roku | 10 |
| Możliwości oraz wykorzystanie aktywnych form przeciwdziałania bezrobociu w 2017 roku | 11 |
| Staże | 13 |
| Szkolenia | 15 |
| Dotacje na działalność gospodarczą | 18 |
| Refundacja kosztów wyposażenia lub doposażenia stanowiska pracy | 19 |
| Prace interwencyjne | 20 |
| Prace społecznie użyteczne | 21 |
| Roboty publiczne | 22 |
| Dofinansowanie wynagrodzenia skierowanych bezrobotnych 50+ | 23 |
| Aktywizacja osób do 30 roku życia | 24 |
| Załącznik 1 | 25 |
| Załącznik 2 | 26 |
| Załącznik 3 | 27 |
| ZAPOTRZEBOWANIE NA PRACOWNIKÓW ZGŁOSZONE DO WIELKOPOLSKICH SŁUŻB ZATRUDNIENIA W 2017 R. | 29 |
| Popyt na pracę w województwie wielkopolskim | 31 |
| Oferty pracy w powiatowych urzędach pracy | 33 |
| Oferty pracy w sieci EURES | 45 |
| Oferty pracy w Agencjach Zatrudnienia | 48 |
| Oferty agencji pracy tymczasowej | 50 |
| Oferty pracy w Internecie | 52 |
| Podsumowanie | 56 |
| SYTUACJA OSÓB BEZROBOTNYCH 50+ W WOJEWÓDZTWIE WIELKOPOLSKIM | 59 |
| Zmiany demograficzne w województwie wielkopolskim | 60 |
| Pracujący z grupy 50+ | 62 |
| Bierni zawodowo z grupy 50+ | 65 |
| Bezrobotni z grupy 50+ | 66 |
| Sytuacja bezrobotnych 50+ w świetle badań realizowanych przez WUP w Poznaniu | 69 |

| | |
|--|----|
| PROBLEMOWE GRUPY NA WIELKOPOLSKIM RYNKU PRACY OSOBY BEZROBOTNE Z III PROFILU POMOCY ZAWODY „STARZEJĄCE SIĘ” | 83 |
| Sytuacja demograficzna w województwie wielkopolskim i zmiany na regionalnym rynku pracy, a „starzejące się” zawody | 84 |
| Zawody „starzejące się” w świetle badań realizowanych przez WUP w Poznaniu | 85 |
| Osoby z III profilu w świetle badań realizowanych przez WUP w Poznaniu | 94 |

WSTĘP

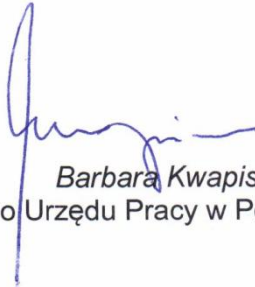
Województwo wielkopolskie, poza najniższą stopą bezrobocia w kraju, cechuje także znaczne zróżnicowanie lokalnych rynków pracy i warunków na nich panujących. Każdy z powiatowych urzędów pracy funkcjonuje w różnym otoczeniu i mierzy się z problemami związanymi z aktywizacją zawodową mieszkańców powiatu, wynikającymi między innymi z jego położenia, zasobów, stanu edukacji i przedsiębiorczości. Jednocześnie katalog możliwych działań jest dla wszystkich powiatowych urzędów pracy taki sam, gdyż zadania publicznych służb zatrudnienia na poziomie wojewódzkim i powiatowym wyznacza ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy. Regionalna i lokalna polityka rynku pracy powinna uwzględniać te różnice, aby jak najlepiej dobierać narzędzia do istniejących problemów.

Wobec zjawiska starzenia się społeczności w regionie wiele uwagi poświęciliśmy w mijającym roku sytuacji osób bezrobotnych powyżej 50 roku życia oraz tzw. grupom problemowym i starzejącym się zawodom. Przy niedoborze rąk do pracy ważne jest monitorowanie bezrobotnych z III profilu, których w Wielkopolsce jest ponad 17 tys. osób.

Przekazuję w Państwa ręce publikację zawierającą opracowania dotyczące wielkopolskiego rynku pracy, które powstały dzięki sprawozdaniom statystycznym i badaniom prowadzonym przez Wojewódzki Urząd Pracy w Poznaniu we współpracy z powiatowymi urzędami pracy województwa wielkopolskiego.

Mamy nadzieję, że publikacja przybliży Państwu działalność publicznych służb zatrudnienia w regionie i warunki, w jakich funkcjonują powiatowe urzędy pracy.

Życzę owocnej lektury!


Barbara Kwapiszewska
Dyrektor Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Poznaniu

Wykaz skrótów:

BAEL – Badanie Aktywności Ekonomicznej Ludności

BDL – Bank Danych Lokalnych

EURES – Europejskie Służby Zatrudnienia

FP – Fundusz Pracy

GUS – Główny Urząd Statystyczny

KFS – Krajowy Fundusz Szkoleniowy

KRAZ – Krajowy Rejestr Agencji Zatrudnienia

KZiS – Klasyfikacja Zawodów i Specjalności na Potrzeby Rynku Pracy

MPiPS – Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej

MRPiPS – Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej

MZDiN – Monitoring Zawodów Deficytowych i Nadwyżkowych na Lokalnym Rynku Pracy

PUP – Powiatowy Urząd Pracy

RP – Rzeczpospolita Polska

WUP – Wojewódzki Urząd Pracy

UE – Unia Europejska

AKTYWIZACJA NA WIELKOPOLSKIM RYNKU PRACY W 2017 ROKU

Raport na podstawie badań własnych i danych statystyki publicznej

Raport „Aktywizacja na wielkopolskim rynku pracy w 2017r.” prezentuje wielkość i efektywność zastosowanych w urzędach pracy aktywnych form przeciwdziałania bezrobociu oraz wydatkowanych na ten cel środków pochodzących z Funduszu Pracy, ze szczególnym uwzględnieniem aktywizacji osób do 30 roku życia.

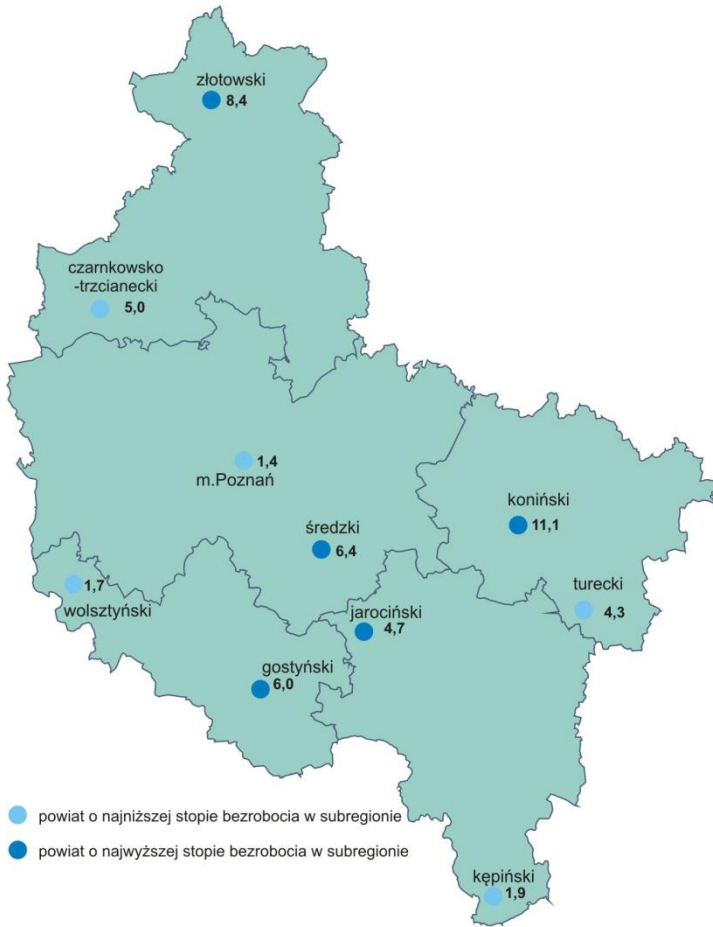
Opracowanie ma na celu wskazanie zastosowanych trendów w tym obszarze i sprawdzenie, czy na lokalnych rynkach pracy były one efektywnym sposobem aktywizacji zawodowej osób bezrobotnych. Prezentowane zestawienia danych oraz sporządzona analiza dotyczy bezrobocia rejestrowanego w 31 wielkopolskich powiatowych urzędach pracy.

Dane wykorzystane do tej publikacji pochodzą z badań statystyki publicznej oraz badań własnych realizowanych przez Wydział Badań i Analiz Rynku Pracy WUP w Poznaniu. Wielkość zastosowanego wsparcia przez powiatowe urzędy pracy opracowano na podstawie sprawozdania MRPiPS-01, załączników 4 i 6 do tego sprawozdania oraz badań własnych. Dane finansowe skierowane na programy na rzecz promocji zatrudnienia, wydatkowane przez samorządy powiatowe ze środków Funduszu Pracy, koszty aktywizacji osób bezrobotnych oraz efektywność zatrudnieniową wyliczono na podstawie sprawozdania MRPiPS-02 oraz załącznika 1 do sprawozdania MRPiPS-02.

Podstawowe pojęcia zastosowane w raporcie:

- Aktywne formy przeciwdziałania bezrobociu – realizowane przez powiatowe urzędy pracy subsydiowane formy zatrudnienia bezrobotnych, w tym: prace interwencyjne, roboty publiczne, dotacje na rozpoczęcie działalności gospodarczej, refundacje stanowisk pracy, szkolenia, staże, przygotowanie zawodowe dorosłych, prace społecznie użyteczne, refundacja składek na ubezpieczenia społeczne, bony: zatrudnieniowy i na zasiedlenie, dofinansowanie wynagrodzenia skierowanych bezrobotnych 50+ oraz świadczenia aktywizacyjne.
- Wydatki Funduszu Pracy na realizację programów – wydatkowane środki na pokrycie kosztów aktywizacji opracowane na podstawie sprawozdania MRPiPS-02 o przychodach i wydatkach Funduszu Pracy oraz załącznika 1 do tego sprawozdania za rok 2017, sporządzanych przez powiatowy urząd pracy.
- Efektywność zatrudnieniowa (wskaźnik ponownego zatrudnienia) – udział osób bezrobotnych, które uzyskały zatrudnienie w okresie do 3 m-cy po zakończeniu aktywizacji w liczbie osób, które ukończyły daną formę aktywizacji. Wskaźnik został opracowany na podstawie danych z załącznika 1 do sprawozdania MRPiPS-02 za 2017r.

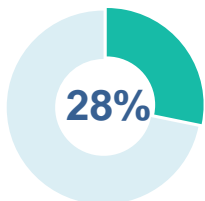
Stopa bezrobocia w Wielkopolsce w końcu 2017 r.



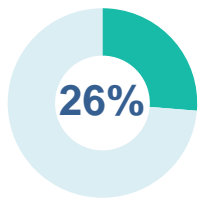
W 2017 r. najniższa stopa bezrobocia w regionach wynosiła 3,7% i została osiągnięta przez województwo wielkopolskie (wartość wskaźnika dla kraju 6,6%). Natomiast powiat m. Poznań zanotował najniższy wskaźnik w Polsce (1,4%), dystansując kolejne powiaty przewagą nawet 24,4 pp (powiat szydłowiecki, woj. mazowieckie).

Tak niskie wskaźniki bezrobocia skutkują tym, że na wielkopolskim rynku pracy w wielu branżach trudno jest zaspokoić wolne miejsca pracy z powodu braku kadr. Konsekwencją tej sytuacji może być spowolnienie tempa rozwoju kluczowych branż. Dla firm priorytetowym staje się pozyskanie i utrzymanie odpowiedniego pracownika.

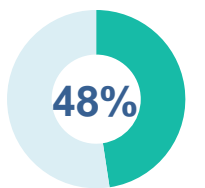
Udział wybranych grup osób bezrobotnych w ogóle



bezrobotni do 30 roku życia



bezrobotni 50+



długotrwale bezrobotne

Rozpiętość stopy bezrobocia w województwach

| województwo | najniższy powiatowy wskaźnik stopy bezrobocia | najwyższy powiatowy wskaźnik stopy bezrobocia |
|---------------------|---|---|
| dolnośląskie | 2,1% | 16,5% |
| kujawsko-pomorskie | 3,9% | 18,7% |
| lubelskie | 5,0% | 16,6% |
| lubuskie | 2,6% | 12,9% |
| łódzkie | 4,3% | 9,4% |
| małopolskie | 2,8% | 12,1% |
| mazowieckie | 2,0% | 25,8% |
| opolskie | 4,1% | 11,0% |
| podkarpackie | 3,4% | 17,6% |
| podlaskie | 4,7% | 15,4% |
| pomorskie | 2,0% | 14,2% |
| śląskie | 2,2% | 11,2% |
| świętokrzyskie | 4,6% | 15,5% |
| warmińsko-mazurskie | 4,5% | 22,2% |
| wielkopolskie | 1,4% | 11,1% |
| zachodniopomorskie | 3,2% | 21,3% |

Wydatki Funduszu Pracy na programy na rzecz promocji zatrudnienia w Wielkopolsce w 2017 roku

(z wyłączeniem Krajowego Funduszu Szkoleniowego)

257 574,9 tys. zł

w tym:

176 452,0 tys. zł
Aktywne formy
przeciwdziałania bezrobociu

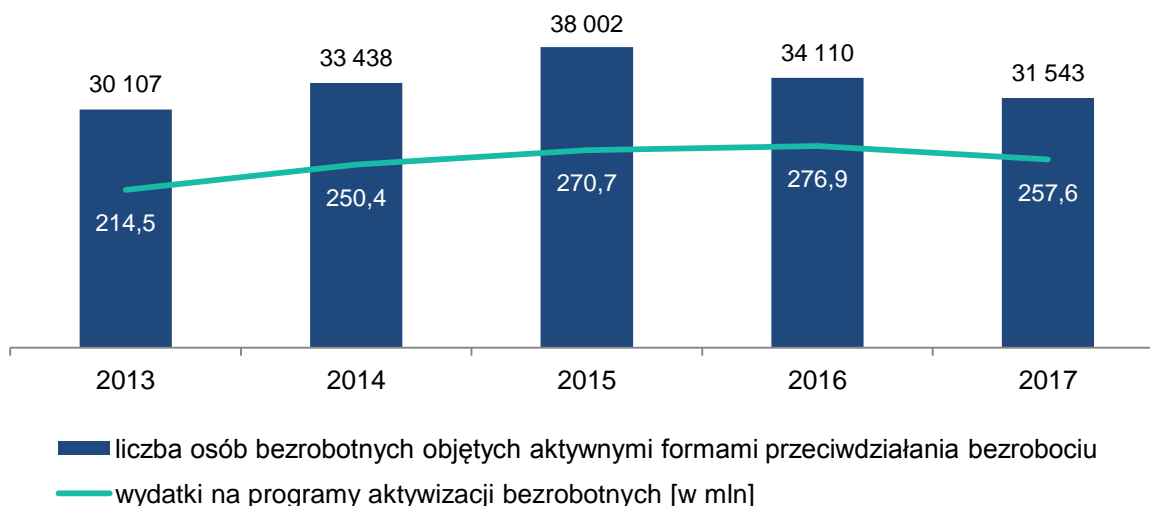
463,5 tys. zł
Stypendia za okres kontynuowania nauki
i studia podyplomowe

80 659,4 tys. zł
Pozostałe

Efekty wsparcia realizowanego poprzez wielkopolskie urzędy pracy w 2017 roku:

- spadek stopy bezrobocia r/r o 1,2 pp,
- spadek liczby bezrobotnych ogółem r/r o 24,2%,
- spadek bezrobocia wśród osób młodych do 30 r.ż. r/r o 26,4%,
- wzrost wskaźnika zatrudnienia (dla osób w wieku 18-59/64 l.) r/r o 2,7 pp
- korzystny wskaźnik płynności bezrobocia 1,1 (131 tys. napływ do bezrobocia, 150 tys. odpływ z rejestrów urzędów pracy),
- spadek popytu na pracę r/r o 6,9%, w tym ofert pracy niesubsydiowanej o 10,9%.

Aktywne formy przeciwdziałania bezrobociu w Wielkopolsce – osoby i wydatki



Możliwości oraz wykorzystanie aktywnych form przeciwdziałania bezrobociu w 2017 roku

| Aktywne formy pomocy | Liczba osób objętych wsparciem w Wielkopolsce | Opis* |
|--|---|---|
| <p>Staże Podstawa prawna: art. 2 ust. 1 pkt 34 i 35, art. 53, art. 54, art. 61 a i art. 66l ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy</p> | 10 089 | Na staż trwający do 6 miesięcy może zostać skierowany każdy bezrobotny. Bezrobotny, który nie ukończył 30 roku życia może zostać skierowany do odbycia stażu przez okres do 12 miesięcy. Bon stażowy jest skierowany do bezrobotnych do 30 roku życia, czas jego trwania wynosi 6 miesięcy , |
| <p>Szkolenia Podstawa prawna: art. 1 ust. 3 pkt 2, art. 2 ust. 1 pkt 37, art. 40, art. 41, art. 43, art. 66k ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy.</p> | 5 779 | Szkolenia są skierowane do osób bezrobotnych i poszukujących pracy. Szkolenie powinno obejmować przeciętnie nie mniej niż 25 godzin zegarowych w tygodniu, może trwać do 6 m-cy, ale gdy wymaga tego program – do 12 m-cy. Szkolenie dla osób bez kwalifikacji zawodowych może trwać do 12 m-cy, a gdy wymaga tego program – do 24 m-cy. |
| <p>Dotacje Podstawa prawna: w szczególności art. 46 ust. 1 pkt 2. ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy.</p> | 3 280 | Dofinansowanie podjęcia działalności gospodarczej – jest to forma wsparcia udzielana osobom bezrobotnym, absolwentom integracji społecznej oraz absolwentom klubów integracji społecznej, którzy pragną rozpocząć własną działalność gospodarczą. |
| <p>Refundacja kosztów wyposażenia lub doposażenia stanowiska pracy Podstawa prawna: art. 46 ust. 1 pkt 1 ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 roku o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku</p> | 1 891 | Refundacja to pomoc finansowa udzielana w związku z utworzeniem lub doposażeniem stanowiska pracy i zatrudnieniem na tym stanowisku przez okres 24 miesięcy skierowanej osoby bezrobotnej. Powiatowy urząd pracy może zrefundować pracodawcy koszty w wysokości określonej w zawartej umowie, nieprzekraczające 6-krotnego przeciętnego wynagrodzenia brutto. |
| <p>Prace interwencyjne Podstawa prawna: art. 2 ust. 1 pkt 26, art.51, art. 56, art. 59, art. 59 a, art. 61 a ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 roku o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy</p> | 1 692 | Prace interwencyjne oznaczają zatrudnienie bezrobotnego przez pracodawcę z częściowym dofinansowaniem pracodawcy wynagrodzenia przez urząd pracy. Okres zatrudnienia w ramach prac interwencyjnych może wynosić od 6 do 18 miesięcy, natomiast w przypadku osób powyżej 50.roku życia - od 6 miesięcy do 4 lat. |
| <p>Prace społecznie użyteczne Podstawa prawna: art. 2 ust. 1 pkt 23a, art. 73a ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 roku o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy</p> | 1 117 | Prace społecznie użyteczne to forma wsparcia skierowana do osób bezrobotnych bez prawa do zasiłku jednocześnie korzystających ze świadczeń pomocy społecznej albo uczestniczących w kontrakcie socjalnym, indywidualnym programie usamodzielnienia, lokalnym programie pomocy społecznej lub w indywidualnym programie zatrudnienia socjalnego. Organizowane są przez gminę i mogą być wykonywane w wymiarze do 10 godzin tygodniowo. |
| <p>Roboty publiczne Podstawa prawna: art. 2 ust. 1 pkt 32, art. 57 ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 roku o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy</p> | 1 048 | Roboty publiczne oznaczają zatrudnienie bezrobotnego w okresie nie dłuższym niż 12 miesięcy przy wykonywaniu prac finansowanych lub dofinansowanych ze środków samorządu terytorialnego, budżetu państwa, funduszy celowych, organizacji pozarządowych, spółek wodnych i ich związków. |

Zagrożenia wielkopolskiego rynku pracy

| Aktywne formy pomocy | Liczba osób objętych wsparciem w Wielkopolsce | Opis* |
|--|---|--|
| <p>Bon na zasiedlenie Podstawa prawna: art. 66n ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku</p> | 614 | Bon na zasiedlenie stanowi gwarancję przyznania środków finansowych na pokrycie kosztów zamieszkania w związku z podjęciem zatrudnienia, innej pracy zarobkowej lub działalności gospodarczej poza miejscem dotychczasowego zamieszkania osobie bezrobotnej do 30 roku życia. |
| <p>Dofinansowanie wynagrodzenia za zatrudnienie bezrobotnego 50+ Podstawa prawna: art. 60d ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy.</p> | 285 | Dofinansowanie wynagrodzenia bezrobotnego w wieku 50 lat i więcej skierowanego przez urząd pracy przysługuje przez okres: 12 m-cy w przypadku bezrobotnych w wieku 50 lat - 60 lat lub 24 m-cy w przypadku bezrobotnych, którzy ukończyli 60 lat. Wysokość dofinansowania wynosi maksymalnie do 50% minimalnego wynagrodzenia za pracę miesięcznie. Po zakończeniu dofinansowania Pracodawca jest zobowiązany do dalszego zatrudniania skierowanego bezrobotnego przez okres równy co najmniej połowie okresu dofinansowania. |
| <p>Bon zatrudnieniowy Podstawa prawna: art. 66m ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy.</p> | 130 | Bon zatrudnieniowy stanowi gwarancję zrefundowania pracodawcy części kosztów wynagrodzenia i składek na ubezpieczenia społeczne w związku z zatrudnieniem bezrobotnego w wieku do 30 roku życia. |
| <p>Przygotowanie zawodowe dorosłych Podstawa prawna: art. 2 ust. 1 pkt 29 a i b, art. 53 a – m, art. 54, art. 61 a ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy</p> | 21 | Przygotowanie zawodowe dorosłych, z którego korzystać mogą osoby bezrobotne zarejestrowane w urzędach pracy, ma na celu uzyskanie przez uczestników kwalifikacji lub umiejętności zawodowych. Może się ono odbywać w jednej z dwóch form: praktycznej nauki zawodu dorosłych , która trwa od 6 do 12 m-cy lub przyuczenia do pracy dorosłych nabywane w okresie od 3 do 6 miesięcy. |
| <p>Refundacja składek na ubezpieczenia społeczne Podstawa prawna: art. 60c ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy.</p> | 15 | Refundacja może być przyznana za zatrudnienie bezrobotnego do 30 roku życia, który podjął to zatrudnienie po raz pierwszy w życiu. Refundacja kosztów poniesionych na składki na ubezpieczenia społeczne wypłacana jest przez okres do 12 m-cy w wysokości nie przekraczającej 50% minimalnego wynagrodzenia za pracę miesięcznie. |
| <p>Świadczenia aktywizacyjne Podstawa prawna: art. 60b ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy.</p> | 4 | Świadczenie aktywizacyjne może być przyznane za zatrudnienie bezrobotnego rodzica lub opiekuna osoby zależnej, który w okresie 3 lat przed rejestracją w urzędzie pracy zrezygnował z pracy ze względu na wychowywanie dziecka lub sprawowanie opieki nad osobą zależną. |
| <p>Grant na telepracę Podstawa prawna: art. 60a ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy.</p> | 0 | Grant stanowi pomoc w utworzeniu miejsca pracy dla bezrobotnych powracających na rynek pracy po przerwie związanej z wychowaniem dziecka lub sprawowaniem opieki nad osobą zależną. Na stanowisko telepracy powinien być zatrudniony bezrobotny rodzic wychowujący co najmniej jedno dziecko w wieku do 6 lat lub bezrobotny opiekun osoby zależnej, który w okresie 3 lat przed rejestracją w urzędzie pracy zrezygnował z zatrudnienia lub innej pracy zarobkowej ze względu na wychowywanie dziecka lub sprawowanie opieki nad osobą zależną. |

* Źródło: wortal publicznych służb zatrudnienia

Staże

Staże* w wielkopolskich powiatach w 2017 r.

| Nazwa powiatu | % udział w ogóle aktywizacji | liczba osób skierowanych na staż | wydatkowane środki FP [w tys. zł] | Efektywność zatrudnieniowa [w %] |
|-------------------------|------------------------------|----------------------------------|-----------------------------------|----------------------------------|
| średzki | 56,6 | 519 | 2 787,6 | 86,4 |
| obornicki | 47,6 | 264 | 1 433,7 | 75,0 |
| pleszewski | 44,0 | 378 | 2 636,1 | 83,2 |
| wrzesiński | 43,9 | 385 | 2 560,2 | 80,6 |
| międzychodzki | 42,2 | 155 | 1 084,7 | 76,0 |
| grodziski | 41,1 | 257 | 1 508,7 | 80,2 |
| gnieźnieński | 40,9 | 644 | 3 174,4 | 92,4 |
| piłski | 40,0 | 563 | 3 407,7 | 76,7 |
| kępiński | 38,0 | 194 | 1 124,5 | 94,3 |
| śremski | 37,5 | 177 | 1 222,8 | 85,4 |
| szamotulski | 37,0 | 314 | 2 045,6 | 87,8 |
| kolski | 36,6 | 545 | 3 701,6 | 81,5 |
| nowotomyski | 35,2 | 162 | 1 073,9 | 77,9 |
| wągrowiecki | 33,2 | 333 | 2 040,0 | 90,6 |
| jarociński | 33,0 | 315 | 2 116,5 | 91,6 |
| koniński | 33,0 | 1 031 | 5 812,4 | 86,7 |
| czarnkowsko-trzcianecki | 31,9 | 351 | 2 138,2 | 88,2 |
| słupecki | 31,6 | 327 | 2 105,1 | 87,2 |
| rawicki | 31,3 | 260 | 1 267,9 | 84,0 |
| turecki | 31,3 | 275 | 2 177,9 | 93,0 |
| gostyński | 30,3 | 247 | 1 884,4 | 91,0 |
| chodzieski | 29,2 | 203 | 2 001,0 | 78,9 |
| krotoszyński | 26,8 | 214 | 1 252,9 | 87,1 |
| leszczyński | 26,3 | 260 | 1 528,8 | 88,6 |
| wolsztyński | 24,8 | 109 | 664,0 | 87,3 |
| ostrzeszowski | 22,7 | 143 | 741,2 | 87,9 |
| poznański | 21,9 | 700 | 3 951,6 | 74,8 |
| kościański | 20,6 | 140 | 833,9 | 91,1 |
| ostrowski | 19,1 | 219 | 1 505,0 | 94,0 |
| złotowski | 18,7 | 190 | 1 111,9 | 88,5 |
| kaliski | 17,2 | 215 | 1 522,7 | 81,9 |

*łącznie ze stażami realizowanymi w ramach bonów

Staże realizowane we wszystkich powiatach rozpoczęło **10 089** osób.

Wielkopolskie samorzady wydatkowały na ten cel **62 416,9 tys. zł.**

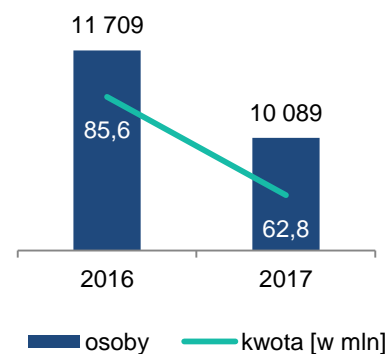
Wskaźnik efektywności zatrudnieniowej dla Wielkopolski **85,1%**.

Staże to dobry sposób na zdobycie doświadczenia zawodowego,

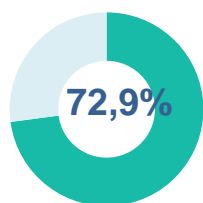
61%

stażystów w Wielkopolsce to osoby młode, do 30 roku życia.

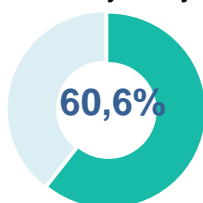
Udział w aktywizacji ogółem dla regionu **32,0%**



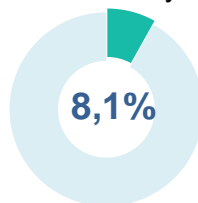
Udział wybranych grup osób bezrobotnych w stażach



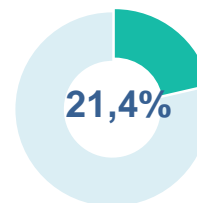
bezrobotnych kobiet



bezrobotnych do 30 roku życia



bezrobotnych powyżej 50 roku życia



długotrwale bezrobotnych

- Staże to najpopularniejsza w Wielkopolsce forma aktywizacji bezrobotnych, wykorzystywana głównie przez osoby młode w celu wystartowania na rynku pracy i nabycia doświadczenia zawodowego. Wśród 9 256 osób, które w 2017 r. ukończyły staż 40% stanowiły osoby w wieku do 24 roku życia, kolejne 32% osoby w wieku 25-34 lat.
- Wśród uczestników staży niemal połowa (49%) to osoby z wykształceniem średnim, natomiast jedna piąta wyższym. Wymienione osoby pozyskiwały doświadczenie zawodowe głównie na stanowiskach biurowych, w obsłudze handlu oraz w obsłudze finansowej (rachunkowość, księgowość, bankowość, ubezpieczenia i analiza inwestycyjna).
- Wysoka efektywność zatrudnieniowa jest potwierdzeniem nie tylko popularności, ale i trafności tej formy pomocy. W 8 wielkopolskich powiatach ponad 90% osób realizujących staż podjęło zatrudnienie w okresie do 3 m-cy od jego zakończenia. Najwyższa efektywność została osiągnięta w powiatach kępińskim, ostrowskim, tureckim, gnieźnieńskim i jarocińskim.
- Częściej ze staży korzystały kobiety (73%), co powinno korzystnie wpłynąć na wyrównanie sytuacji tej grupy bezrobotnych, od lat dominującej na wielkopolskim rynku pracy. Większość staży tj. 67% odbyła się w firmach prywatnych.

Najpopularniejsze obszary zawodowe, w których bezrobotni odbyli program stażu w 2017 r.:

- prace sekretarskie i biurowe (efektywność zatrudnieniowa 82,4%),
- sprzedaż, marketing, public relations, handel nieruchomościami (efektywność zatrudnieniowa 86,0%),
- usługi gastronomiczne (efektywność zatrudnieniowa 86,2%),
- architektura i budownictwo (efektywność zatrudnieniowa 91,1%),
- rachunkowość, księgowość, bankowość, ubezpieczenia, analiza inwestycyjna (efektywność zatrudnieniowa 91,4%),
- usługi fryzjerskie, kosmetyczne (efektywność zatrudnieniowa 88,8%).
- opieka społeczna (w tym: opieka nad osobami niepełnosprawnymi, starszymi, dziećmi, wolontariat) (efektywność zatrudnieniowa 91,1%),

Szkolenia

Szkolenia* w wielkopolskich powiatach w 2017 r.

| Nazwa powiatu | % udział w ogóle aktywizacji | liczba osób skierowanych na szkolenie | wydatkowane środki FP [w tys. zł] | Efektywność zatrudnieniowa [w %] |
|---------------------------|------------------------------|---------------------------------------|-----------------------------------|----------------------------------|
| poznański | 37,6 | 1 201 | 2 111,4 | 59,6 |
| pleszewski | 25,5 | 219 | 1 106,6 | 84,7 |
| kościański | 25,4 | 173 | 323,9 | 68,6 |
| szamotulski | 24,4 | 207 | 388,9 | 54,8 |
| ostrowski | 22,4 | 256 | 418,9 | 73,4 |
| leszczyński | 21,8 | 216 | 460,3 | 50,3 |
| jarociński | 21,0 | 200 | 565,1 | 74,1 |
| ostrzeszowski | 20,9 | 132 | 531,9 | 80,8 |
| krotoszyński | 20,1 | 160 | 493,0 | 72,2 |
| turecki | 20,0 | 176 | 395,1 | 86,0 |
| złotowski | 19,2 | 195 | 669,3 | 40,0 |
| nowotomyski | 18,7 | 86 | 170,8 | 44,0 |
| obornicki | 18,6 | 103 | 346,3 | 42,4 |
| wrzesiński | 17,9 | 157 | 336,9 | 60,0 |
| słupecki | 17,4 | 180 | 422,4 | 22,4 |
| grodziski | 16,9 | 106 | 239,6 | 55,8 |
| gostyński | 15,7 | 128 | 250,0 | 47,2 |
| chodzieski | 15,7 | 109 | 327,7 | 26,2 |
| rawicki | 15,4 | 128 | 364,4 | 45,6 |
| kaliski | 14,8 | 185 | 639,4 | 52,0 |
| koniński | 14,6 | 458 | 705,2 | 28,5 |
| wolsztyński | 13,4 | 59 | 137,0 | 60,7 |
| wągrowiecki | 13,3 | 134 | 364,9 | 40,8 |
| gnieźnieński | 13,3 | 209 | 562,8 | 44,4 |
| śremski | 12,9 | 61 | 158,8 | 54,1 |
| kolski | 12,2 | 182 | 500,8 | 62,6 |
| kępiński | 11,2 | 57 | 176,8 | 100,0 |
| czarnkowsko - trzcianecki | 9,4 | 103 | 345,0 | 61,7 |
| piłski | 8,6 | 121 | 372,1 | 61,9 |
| średzki | 7,3 | 67 | 36,1 | 42,0 |
| międzychodzki | 3,0 | 11 | 42,1 | 81,8 |

* łącznie ze szkoleniami realizowanymi w ramach bonów

Szkolenia, łącznie z bonami szkoleniowymi, rozpoczęło

5 779 osób.

Realizowane były we wszystkich powiatach.

Wielkopolskie samorządy wydatkowały na ten cel

13 963,5 tys. zł.

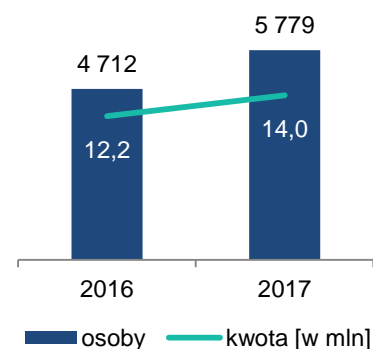
Wskaźnik

efektywności zatrudnieniowej dla Wielkopolski **56,0%**.

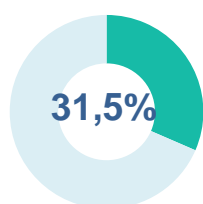
Najwięcej osób bezrobotnych skorzystało z tej formy pomocy w powiatach poznańskim i konińskim

29% ogółu.

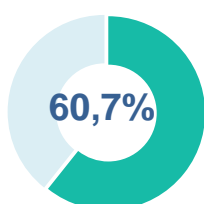
Udział w aktywizacji ogółem dla regionu **18,3%**



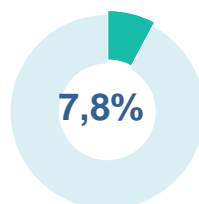
Udział wybranych grup osób bezrobotnych w szkoleniach



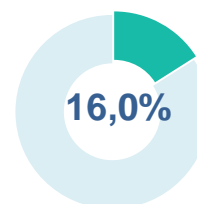
bezrobotnych kobiet



bezrobotnych do 30 roku życia

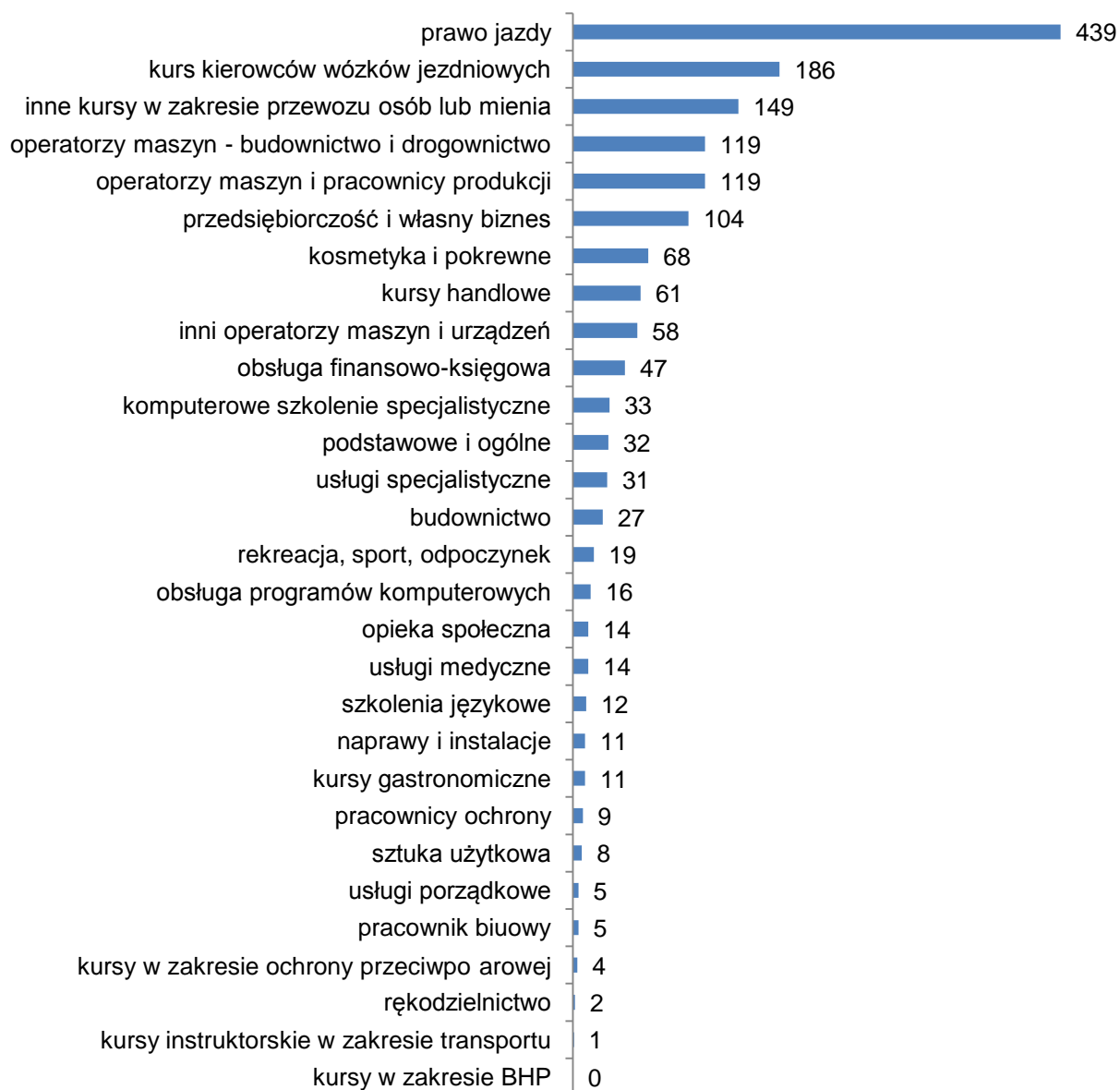


bezrobotnych powyżej 15 50 roku życia

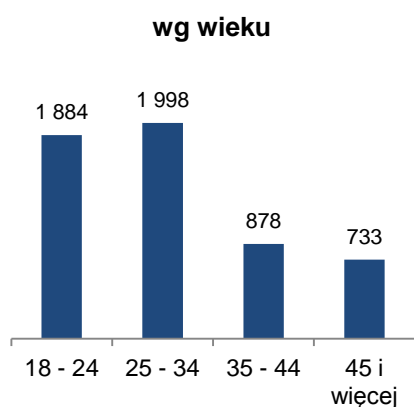


długotrwale bezrobotnych

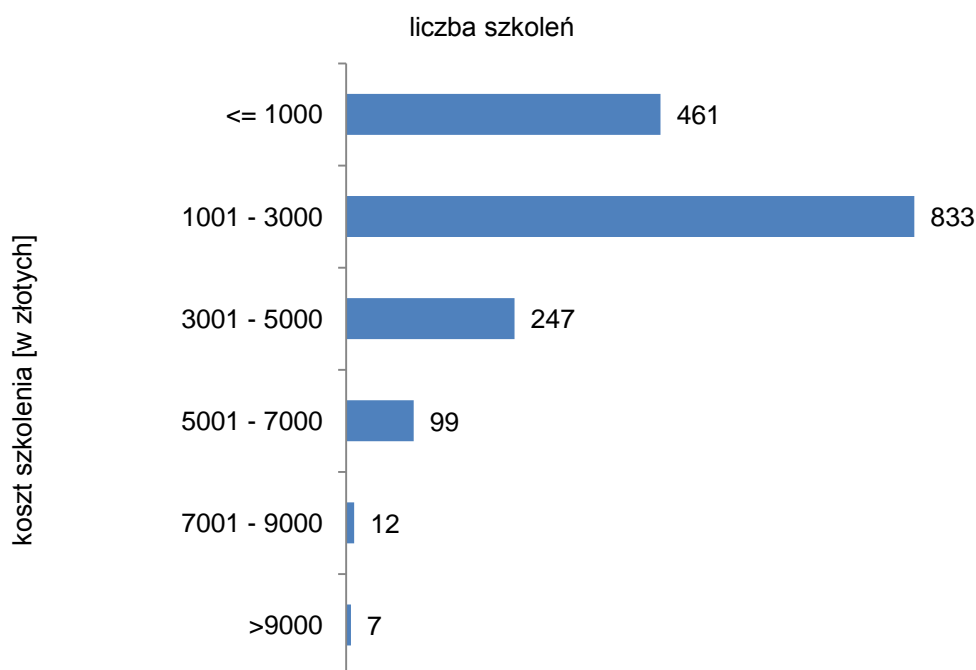
Liczba szkoleń zawodowych finansowanych ze środków Funduszu Pracy w Wielkopolsce w 2017 r. (wykres nie obejmuje szkoleń realizowanych w ramach bonów)



Struktura osób bezrobotnych, które w 2017 r. ukończyły szkolenie



Koszty szkoleń zawodowych finansowanych ze środków FP w Wielkopolsce w 2017 r.
(wykres nie obejmuje szkoleń realizowanych w ramach bonów)



- W 2017 r. samorządy powiatowe województwa wielkopolskiego sfinansowały ze środków Funduszu Pracy **1 658** szkoleń zawodowych, w których uczestniczyło 4 939 osób.
- Jedynie 16% uczestników szkoleń to osoby długotrwale bezrobotne, 8% to osoby bezrobotne powyżej 50 r. ż.
- **Najwięcej szkoleń zrealizowano na potrzeby branży logistycznej (774 kursy), w tym 57% szkolenia w zakresie prawa jazdy, 24% dla kierowców wózków jezdniowych, 19% w zakresie przewozu osób i mienia. Przeszkolonych zostało ponad 1,6 tys. osób (1009 wózki jezdniowe, 599 prawo jazdy).**
- **Dużym zainteresowaniem cieszyły się szkolenia związane z obsługą maszyn i pracą na produkcji (119 szkoleń, 446 osób) oraz szkolenia kwalifikujące do pracy w branży budowlanej (146 szkoleń, 343 osoby).**
- Podobnie jak w latach poprzednich, popularne były kursy z zakresu przedsiębiorczości i prowadzenia własnego biznesu skierowane przede wszystkim do tych osób bezrobotnych, które zdecydowały się na prowadzenie własnej działalności gospodarczej (104 kursy, 656 osób).
- Zdecydowana większość szkoleń miała charakter indywidualny tj. 70%.
- Najmniej popularne były kursy instruktorskie w zakresie transportu, kursy rękodzielnictwa, szkolenia dla pracowników ochrony oraz usług porządkowych.
- Zmniejsza się zainteresowanie szkoleniami językowymi i komputerowymi z podstaw. Popularne były natomiast kursy komputerowe specjalistyczne (100 uczestników).
- W 2017 roku w Wielkopolsce przeszkolono 9 osób z ustalonym I profilem.

Dotacje na działalność gospodarczą

Dotacje na działalność gospodarczą w wielkopolskich powiatach w 2017 r.

| Nazwa powiatu | % udział w ogóle aktywizacji | liczba osób, które otrzymały dotację | wydatkowane środki FP [w tys. zł] | Efektywność zatrudnieniowa [w %] |
|---------------------------|------------------------------|--------------------------------------|-----------------------------------|----------------------------------|
| leszczyński | 17,4 | 172 | 2 468,8 | 97,0 |
| kępiński | 17,0 | 87 | 1 176,7 | 100,0 |
| ostrzeszowski | 16,6 | 105 | 1 617,7 | 93,5 |
| gostyński | 15,2 | 124 | 1 575,6 | 95,3 |
| śremski | 14,8 | 70 | 1 141,3 | 97,8 |
| wolsztyński | 14,6 | 64 | 939,4 | 100,0 |
| poznański | 14,2 | 453 | 8 022,0 | 96,1 |
| nowotomyski | 13,9 | 64 | 1 269,1 | 98,2 |
| grodziski | 13,4 | 84 | 1 349,4 | 95,7 |
| rawicki | 12,4 | 103 | 1 261,0 | 100,0 |
| wągrowiecki | 12,2 | 122 | 2 273,9 | 90,8 |
| ostrowski | 11,1 | 127 | 2 164,3 | 92,7 |
| kościański | 10,4 | 71 | 1 214,8 | 96,9 |
| śłupecki | 9,9 | 102 | 1 621,4 | 92,8 |
| szamotulski | 9,4 | 80 | 1 415,0 | 96,6 |
| wrzesiński | 9,0 | 79 | 1 438,9 | 97,0 |
| pilski | 8,9 | 125 | 2 323,8 | 97,4 |
| turecki | 8,9 | 78 | 1 380,0 | 99,1 |
| gnieźnieński | 8,8 | 139 | 2 745,3 | 94,4 |
| chodzieski | 8,8 | 61 | 1 199,8 | 92,8 |
| koniński | 8,5 | 266 | 4 470,1 | 91,1 |
| pleszewski | 8,5 | 73 | 1 508,4 | 97,5 |
| kaliski | 8,5 | 106 | 1 735,7 | 91,7 |
| krotoszyński | 8,3 | 66 | 1 002,7 | 100,0 |
| średzki | 8,0 | 73 | 1 460,0 | 100,0 |
| czarnkowsko - trzcianecki | 7,9 | 87 | 1 761,3 | 95,2 |
| kolski | 7,9 | 117 | 2 264,1 | 86,9 |
| jarociński | 7,2 | 69 | 1 337,3 | 99,1 |
| obornicki | 6,7 | 37 | 654,7 | 100,0 |
| międzychodzki | 6,0 | 22 | 465,0 | 90,6 |
| złotowski | 5,3 | 54 | 1 107,5 | 100,0 |

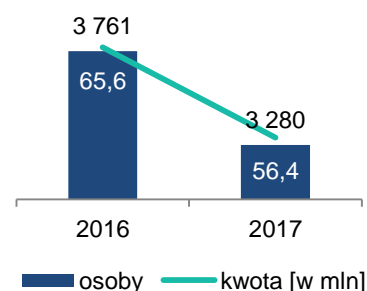
W 2017 r. dofinansowanie na podjęcie działalności gospodarczej otrzymało **3 280** osób.

Wielkopolskie samorządy wydatkowały na ten cel **56 365,0** tys. zł.

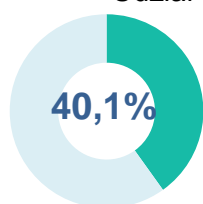
Wskaźnik efektywności zatrudnieniowej dla Wielkopolski **95,4%**.

O środki na rozpoczęcie działalności gospodarczej najczęściej wnioskowali młodzi Wielkopolanie (51%), natomiast rzadko korzystali ze wsparcia bezrobotni 50+ (5%) oraz osoby długotrwale pozostające bez zatrudnienia (12%).

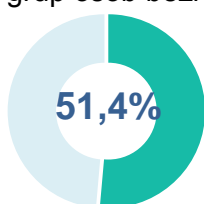
Udział w aktywizacji ogółem dla regionu **10%**



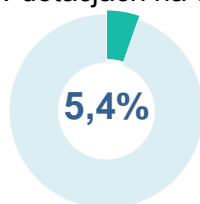
Udział wybranych grup osób bezrobotnych w dotacjach na działalność gospodarczą



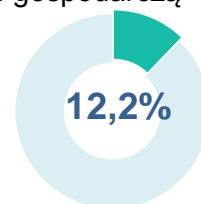
bezrobotnych kobiet



bezrobotnych do 30 roku życia



bezrobotnych powyżej 50 roku życia



długotrwale bezrobotnych

Refundacja kosztów wyposażenia lub doposażenia stanowiska pracy

Refundacja kosztów wyposażenia/doposażenia stanowiska pracy w wielkopolskich powiatach w 2017 r.

| Nazwa powiatu | % udział w ogóle aktywizacji | liczba osób, które podjęły pracę na stanowisku refundowanym | wydatkowane środki FP [w tys. zł] | Efektywność zatrudnieniowa [w %] |
|---------------------------|------------------------------|---|-----------------------------------|----------------------------------|
| wolsztyński | 17,3 | 76 | 569,0 | 95,3 |
| ostrowski | 13,8 | 158 | 1 359,7 | 88,6 |
| jarociński | 11,6 | 111 | 759,2 | 91,6 |
| krotoszyński | 11,2 | 89 | 702,5 | 90,1 |
| kaliski | 11,0 | 138 | 933,6 | 89,8 |
| piłski | 10,0 | 141 | 520,1 | 88,4 |
| kępiński | 9,2 | 47 | 73,6 | 100,0 |
| gostyński | 8,7 | 71 | 490,6 | 85,4 |
| ostrzeszowski | 8,7 | 55 | 170,0 | 88,0 |
| pleszewski | 8,6 | 74 | 1 480,0 | 87,6 |
| kolski | 7,4 | 110 | 1 201,2 | 81,8 |
| gnieźnieński | 7,3 | 115 | 1 358,5 | 86,7 |
| grodziski | 7,2 | 45 | 330,0 | 94,1 |
| złotowski | 7,0 | 71 | 700,6 | 100,0 |
| wrzesiński | 6,8 | 60 | 603,6 | 91,3 |
| koniński | 5,7 | 179 | 1 872,0 | 83,7 |
| turecki | 5,5 | 48 | 418,7 | 95,1 |
| wągrowiecki | 4,2 | 42 | 803,6 | 87,7 |
| kościański | 3,8 | 26 | 181,3 | 96,1 |
| międzychodzki | 3,8 | 14 | 140,0 | 76,0 |
| nowotomyski | 3,7 | 17 | 159,7 | 87,5 |
| słupecki | 3,5 | 36 | 205,0 | 85,2 |
| obornicki | 3,1 | 17 | 215,1 | 90,2 |
| śremski | 3,0 | 14 | 0,0 | 95,8 |
| szamotulski | 2,8 | 24 | 288,0 | 97,8 |
| średzki | 2,6 | 24 | 480,0 | 100,0 |
| rawicki | 2,4 | 20 | 213,6 | 92,6 |
| czarnkowsko - trzcianecki | 2,2 | 24 | 0,0 | 85,1 |
| chodzieski | 1,6 | 11 | 0,0 | 75,0 |
| leszczyński | 1,1 | 11 | 0,0 | 88,7 |
| poznański | 0,7 | 23 | 173,3 | 100,0 |

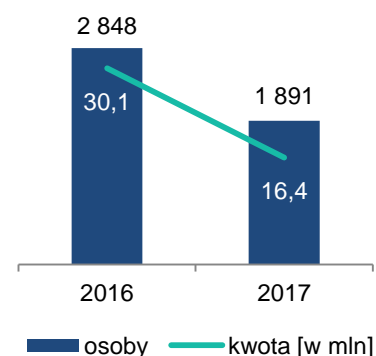
Na stanowiska refundowane, które były organizowane we wszystkich wielkopolskich powiatach, urzędy pracy skierowały **1 891** osób.

Wielkopolskie samorzady wydatkowały na ten cel **16 402,5** tys. zł.

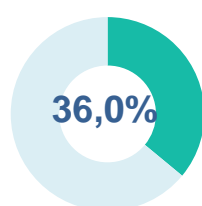
Wskaźnik efektywności zatrudnieniowej dla Wielkopolski **89,6%**.

15% osób korzystających z tej formy pomocy pozostawało długotrwale bez zatrudnienia.

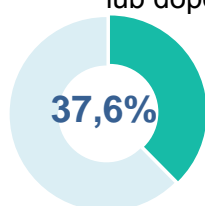
Udział w aktywizacji ogółem dla regionu **6,0%**



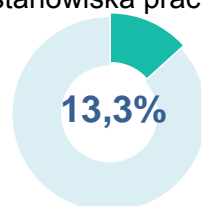
Udział wybranych grup osób bezrobotnych w refundacji kosztów wyposażenia lub doposażenia stanowiska pracy



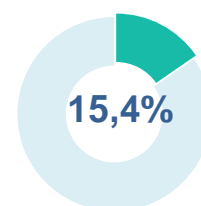
bezrobotnych kobiet



bezrobotnych do 30 roku życia



bezrobotnych powyżej 50 roku życia



długotrwale bezrobotnych

Prace interwencyjne

Prace interwencyjne w wielkopolskich powiatach w 2017 r.

| Nazwa powiatu | % udział w ogóle aktywizacji | liczba osób skierowanych na prace interwencyjne | wydatkowane środki FP [w tys. zł] | Efektywność zatrudnieniowa [w %] |
|---------------------------|------------------------------|---|-----------------------------------|----------------------------------|
| czarnkowsko - trzcianecki | 20,5 | 226 | 871,0 | 95,5 |
| złotowski | 20,5 | 209 | 896,4 | 74,1 |
| chodzieski | 19,6 | 136 | 584,8 | 85,8 |
| kościański | 12,4 | 84 | 442,6 | 97,7 |
| kolski | 11,8 | 176 | 798,1 | 66,7 |
| słupecki | 10,8 | 112 | 549,2 | 78,3 |
| ostrzeszowski | 9,0 | 57 | 166,8 | 93,6 |
| turecki | 5,7 | 50 | 233,7 | 96,5 |
| kępiński | 5,5 | 28 | 37,0 | 100,0 |
| międzychodzki | 4,9 | 18 | 80,1 | 64,7 |
| jarociński | 4,8 | 46 | 235,8 | 98,7 |
| kaliski | 4,8 | 60 | 360,3 | 96,9 |
| nowotomyski | 4,8 | 22 | 158,8 | 100,0 |
| leszczyński | 4,4 | 44 | 222,3 | 97,3 |
| ostrowski | 4,4 | 50 | 133,9 | 73,9 |
| rawicki | 4,3 | 36 | 196,3 | 80,9 |
| wolsztyński | 4,1 | 18 | 67,2 | 100,0 |
| śremski | 3,6 | 17 | 83,4 | 100,0 |
| wągrowiecki | 3,6 | 36 | 174,0 | 95,9 |
| koniński | 3,5 | 108 | 500,7 | 86,7 |
| krotoszyński | 2,9 | 23 | 104,0 | 100,0 |
| gostyński | 2,8 | 23 | 123,5 | 82,4 |
| poznański | 2,1 | 68 | 352,6 | 88,1 |
| pilski | 1,8 | 25 | 178,4 | 100,0 |
| grodziski | 1,3 | 8 | 35,6 | 87,5 |
| wrzesiński | 1,1 | 10 | 62,5 | 91,7 |
| gnieźnieński | 0,1 | 2 | 14,1 | 100,0 |
| obornicki | 0,0 | 0 | 0,0 | - |
| pleszewski | 0,0 | 0 | 0,0 | - |
| szamotulski | 0,0 | 0 | 0,0 | - |
| średzki | 0,0 | 0 | 0,0 | - |

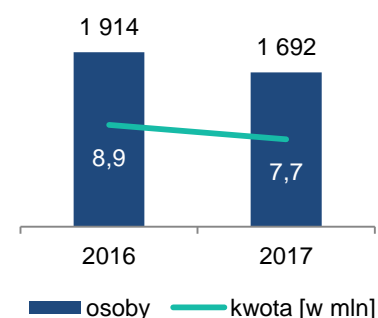
Prace interwencyjne były realizowane w **27** powiatach rozpoczęły je **1 692** osoby.

Wielkopolskie samorządy wydatkowały na ten cel **7 663,1** tys. zł.

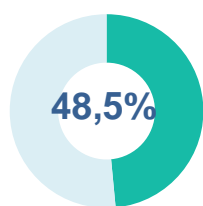
Wskaźnik efektywności zatrudnieniowej dla Wielkopolski **87,3%**.

21% osób korzystających z tej formy pomocy pozostawało długotrwale bez zatrudnienia.

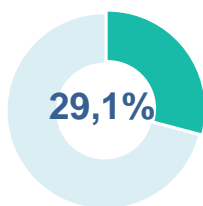
Udział w aktywizacji ogółem dla regionu **5,4%**



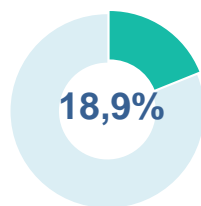
Udział wybranych grup osób bezrobotnych w pracach interwencyjnych



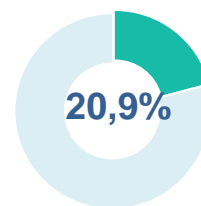
bezrobotnych kobiet



bezrobotnych do 30 roku życia



bezrobotnych powyżej 50 roku życia



długotrwale bezrobotnych

Prace społecznie użyteczne

Prace społecznie użyteczne w Wielkopolsce w 2017 r.

| Nazwa powiatu | % udział w ogóle aktywizacji | liczba osób skierowanych do prac społecznie użytecznych | wydatkowane środki FP [w tys. zł] | Efektywność zatrudnieniowa [w %] |
|---------------------------|------------------------------|---|-----------------------------------|----------------------------------|
| międzychodzki | 18,8 | 69 | 35,0 | 80,6 |
| rawicki | 14,1 | 117 | 92,5 | 16,7 |
| śremski | 10,6 | 50 | 26,5 | 0,0 |
| kaliski | 8,2 | 103 | 60,9 | 14,3 |
| szamotulski | 7,9 | 67 | 41,4 | 26,1 |
| pilski | 7,3 | 102 | 102,7 | 57,5 |
| kościański | 5,7 | 39 | 32,4 | 9,1 |
| złotowski | 5,2 | 53 | 48,7 | 15,7 |
| koniński | 4,7 | 148 | 114,4 | 17,0 |
| nowotomyski | 4,6 | 21 | 19,6 | 15,8 |
| wągrowiecki | 4,5 | 45 | 22,3 | 13,9 |
| gnieźnieński | 3,7 | 58 | 28,6 | 30,0 |
| wrzesiński | 3,6 | 32 | 27,7 | 20,7 |
| czarnkowsko - trzcianecki | 3,3 | 36 | 14,2 | 34,5 |
| słupecki | 2,8 | 29 | 14,2 | 0,0 |
| gostyński | 2,6 | 21 | 13,2 | 4,8 |
| średzki | 2,4 | 22 | 35,3 | 14,3 |
| poznański | 2,1 | 66 | 43,0 | 27,8 |
| kępiński | 2,0 | 10 | 11,4 | 66,7 |
| leszczyński | 1,2 | 12 | 11,8 | 0,0 |
| krotoszyński | 1,0 | 8 | 2,8 | - |
| ostrowski | 0,8 | 9 | 3,5 | - |
| chodzieski | 0,0 | 0 | 0,0 | - |
| grodziski | 0,0 | 0 | 0,0 | - |
| jarociński | 0,0 | 0 | 0,0 | - |
| kolski | 0,0 | 0 | 0,0 | - |
| obornicki | 0,0 | 0 | 0,0 | - |
| ostrzeszowski | 0,0 | 0 | 0,0 | - |
| pleszewski | 0,0 | 0 | 0,0 | - |
| turecki | 0,0 | 0 | 0,0 | - |
| wolsztyński | 0,0 | 0 | 0,0 | - |

Prace społecznie użyteczne realizowano w **22** powiatach

i skierowano na nie

1 117 osób.

Wielkopolskie samorządy wydatkowały na ten cel

802,1 tys. zł.

Wskaźnik

efektywności zatrudnieniowej

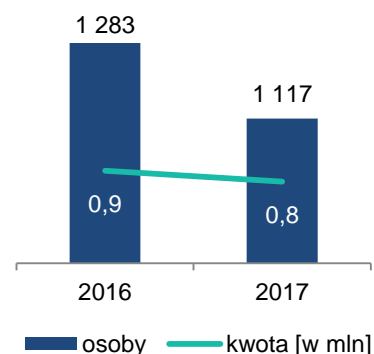
dla Wielkopolski **25,2%**.

77% zatrudnionych

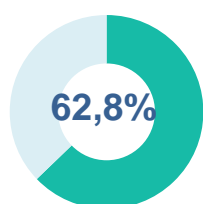
w ramach PSU to osoby ze statusem długotrwałego bezrobocia.

Udział w aktywizacji ogółem dla regionu

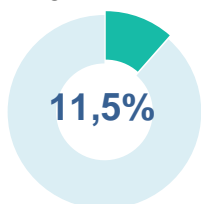
3,5%



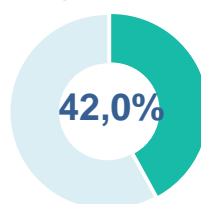
Udział wybranych grup osób bezrobotnych w pracach społecznie użytecznych



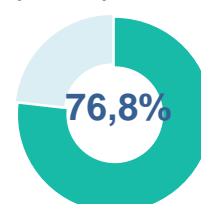
bezrobotnych kobiet



bezrobotnych do 30 roku życia



bezrobotnych powyżej 50 roku życia



długotrwale bezrobotnych

Roboty publiczne

Roboty publiczne w wielkopolskich powiatach w 2017 r.

| Nazwa powiatu | % udział w ogóle aktywizacji | liczba osób skierowanych na roboty publiczne | wydatkowane środki FP [w tys. zł] | Efektywność zatrudnieniowa [w %] |
|---------------------------|------------------------------|--|-----------------------------------|----------------------------------|
| chodzieski | 8,2 | 57 | 673,2 | 66,2 |
| średzki | 8,0 | 73 | 514,7 | 44,4 |
| wągrowiecki | 7,5 | 75 | 647,6 | 92,1 |
| kaliski | 7,0 | 88 | 853,2 | 83,9 |
| wrzesiński | 6,0 | 53 | 367,4 | 87,8 |
| złotowski | 5,8 | 59 | 564,7 | 73,1 |
| koniński | 5,8 | 180 | 2 088,2 | 96,0 |
| krotoszyński | 5,5 | 44 | 367,2 | 100,0 |
| jarociński | 5,5 | 52 | 581,5 | 93,9 |
| kępiński | 3,5 | 18 | 148,5 | 100,0 |
| czarnkowsko - trzcianecki | 3,5 | 38 | 284,3 | 94,3 |
| piłski | 3,3 | 46 | 220,0 | 90,4 |
| ostrzeszowski | 3,0 | 19 | 122,9 | 94,4 |
| kolski | 2,8 | 42 | 368,7 | 90,7 |
| gnieźnieński | 2,8 | 44 | 261,4 | 70,3 |
| kościański | 2,8 | 19 | 131,6 | 100,0 |
| turecki | 2,7 | 24 | 243,3 | 93,8 |
| obornicki | 2,7 | 15 | 109,2 | 53,3 |
| grodziski | 2,2 | 14 | 83,5 | 42,9 |
| rawicki | 2,2 | 18 | 76,4 | 71,4 |
| pleszewski | 2,0 | 17 | 178,3 | 76,5 |
| leszczyński | 1,9 | 19 | 81,3 | 53,3 |
| nowotomyski | 1,3 | 6 | 46,6 | 25,0 |
| śremski | 0,8 | 4 | 31,2 | 66,7 |
| poznański | 0,6 | 19 | 245,2 | 47,4 |
| słupecki | 0,5 | 5 | 21,0 | 100,0 |
| gostyński | 0,0 | 0 | 0,0 | - |
| międzychodzki | 0,0 | 0 | 0,0 | - |
| ostrowski | 0,0 | 0 | 12,2 | - |
| szamotulski | 0,0 | 0 | 0,0 | - |
| wolsztyński | 0,0 | 0 | 0,0 | - |

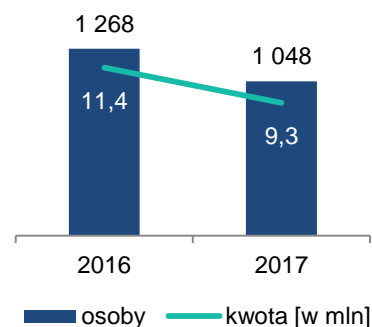
Roboty publiczne były realizowane w **26** wielkopolskich powiatach i rozpoczęło je **1 048** osób.

Wielkopolskie samorzady wydatkowały na ten cel **9 323,3** tys. zł.

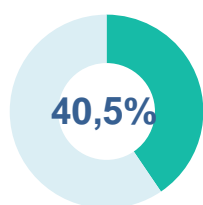
Wskaźnik efektywności zatrudnieniowej dla Wielkopolski **82,7%**.

Ta forma pomocy kierowana była najczęściej do osób po 50 roku życia (**50%**), nierzadko ze wsparcia korzystali również długotrwale bezrobotni.

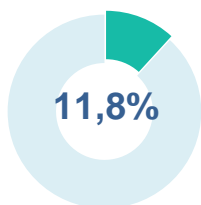
Udział w aktywizacji ogółem dla regionu **3,3%**



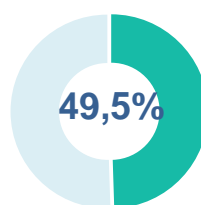
Udział wybranych grup osób bezrobotnych w robotach publicznych



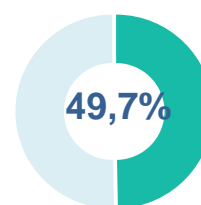
bezrobotnych kobiet



bezrobotnych do 30 roku życia



bezrobotnych powyżej 50 roku życia



długotrwale bezrobotnych

Dofinansowanie wynagrodzenia skierowanych bezrobotnych 50+

Dofinansowanie wynagrodzenia skierowanych bezrobotnych powyżej 50 roku życia w wielkopolskich powiatach w 2017 r.

| Nazwa powiatu | % udział w ogóle aktywizacji | liczba osób 50+, którym dofinansowano zatrudnienie | wydatkowane środki FP [w tys. zł] | Efektywność zatrudnieniowa [w %] |
|---------------------------|------------------------------|--|-----------------------------------|----------------------------------|
| kaliski | 2,7 | 34 | 335,2 | 88,6 |
| chodzieski | 2,2 | 15 | 57,5 | 71,4 |
| poznański | 1,9 | 61 | 415,6 | 85,7 |
| krotoszyński | 1,6 | 13 | 75,5 | 87,5 |
| leszczyński | 1,5 | 15 | 158,1 | 87,5 |
| szamotulski | 1,3 | 11 | 78,7 | 100,0 |
| gnieźnieński | 1,3 | 20 | 229,0 | 76,9 |
| słupecki | 1,3 | 13 | 110,2 | 37,5 |
| gostyński | 1,2 | 10 | 185,5 | 76,0 |
| międzychodzki | 1,1 | 4 | 97,9 | 62,5 |
| ostrowski | 1,0 | 12 | 138,2 | 75,0 |
| wągrowiecki | 0,9 | 9 | 120,7 | 100,0 |
| piłski | 0,9 | 12 | 140,7 | 100,0 |
| koniński | 0,8 | 26 | 366,5 | 57,1 |
| jarociński | 0,7 | 7 | 95,4 | 87,5 |
| obornicki | 0,7 | 4 | 27,6 | - |
| złotowski | 0,6 | 6 | 71,9 | 100,0 |
| średzki | 0,5 | 5 | 95,7 | 100,0 |
| rawicki | 0,4 | 3 | 81,0 | 88,9 |
| turecki | 0,3 | 3 | 78,4 | 85,7 |
| kościański | 0,3 | 2 | 12,0 | - |
| czarnkowsko - trzcianecki | 0,0 | 0 | 0,0 | - |
| grodziski | 0,0 | 0 | 0,0 | - |
| kępiński | 0,0 | 0 | 0,0 | - |
| kolski | 0,0 | 0 | 0,0 | - |
| nowotomyski | 0,0 | 0 | 0,0 | - |
| ostrzeszowski | 0,0 | 0 | 0,0 | - |
| pleszewski | 0,0 | 0 | 0,0 | - |
| śremski | 0,0 | 0 | 0,0 | - |
| wolsztyński | 0,0 | 0 | 0,0 | - |
| wrzesiński | 0,0 | 0 | 0,0 | - |

Z dofinansowania kosztów wynagrodzenia skorzystało

285 osób w 21

wielkopolskich powiatach.

Wielkopolskie samorzady wydatkowały na ten cel

2 971,3 tys. zł.

Wskaźnik

efektywności zatrudnieniowej

dla Wielkopolski **80,8%**.

Wśród osób objętych

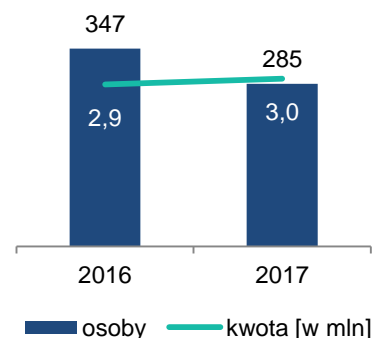
wsparciem **31%** posiadało

status osoby długotrwale

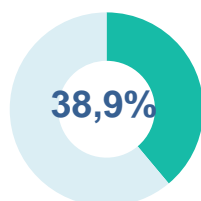
pozostającej bez zatrudnienia.

Udziału w aktywizacji ogółem dla regionu

0,9%



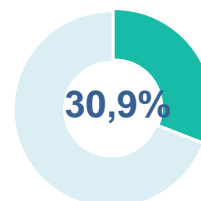
Udział wybranych grup osób bezrobotnych w dofinansowaniu wynagrodzenia skierowanych bezrobotnych 50+



bezrobotnych kobiet



bezrobotnych powyżej 23 roku życia



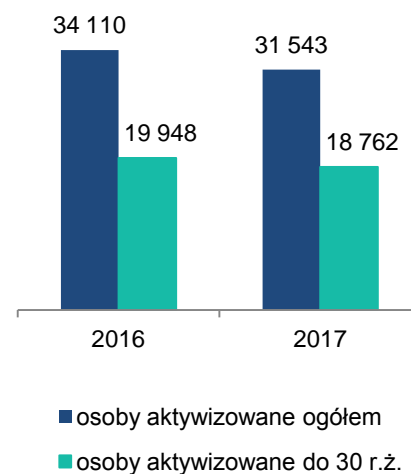
długotrwale bezrobotnych

Aktywizacja osób do 30 roku życia

Bezrobotni do 30 r. ż. w Wielkopolsce wg wykształcenia

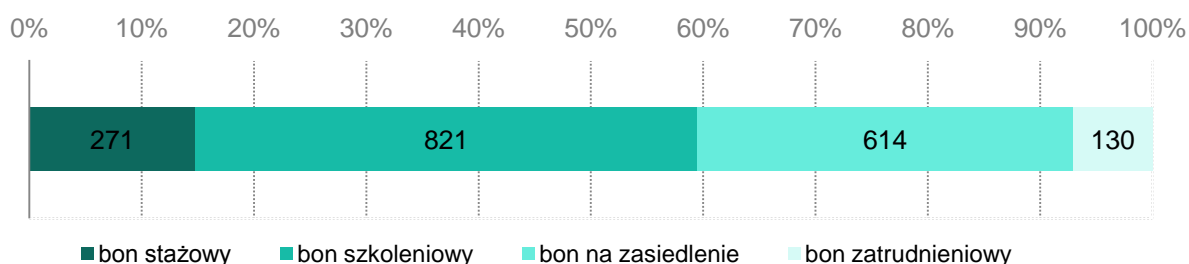
| wykształcenie | liczba bezrobotnych | % w ogólnej liczbie osób do 30 r. ż. |
|-------------------------------|---------------------|--------------------------------------|
| wyższe | 2 689 | 16,2% |
| policealne i średnie zawodowe | 3 846 | 23,2% |
| średnie ogólnokształcące | 2 748 | 16,6% |
| zasadnicze zawodowe | 3 720 | 22,5% |
| gimnazjalne i poniżej | 3 566 | 21,5% |
| ogółem | 16 569 | 100% |

Liczba osób objętych aktywnymi formami przeciwdziałania bezrobociu w Wielkopolsce



- Udział osób bezrobotnych do 30 r. ż. w Wielkopolsce był wyższy od wskaźnika wyliczonego dla kraju o 2,1 pp. i kształtował się w końcu 2017 r. na poziomie **28%**. Było to mniej o 0,8 pp niż rok wcześniej.
- W porównaniu z ogólną liczbą bezrobotnych struktura osób do 30 r.ż. charakteryzuje się większym udziałem w rejestrach urzędów pracy osób z wykształceniem średnim i wyższym.
- W grupie bezrobotnych do 30 r.ż. **35%** to osoby długotrwale bezrobotne. Udział ten jest znacznie mniejszy niż dla całej populacji bezrobotnych (48%), jednak jest to niemal 6 tys. młodych osób wymagających zdiagnozowania przyczyn długotrwałego pozostawania bez zatrudnienia i wdrożenia działań zapobiegających temu zjawisku.
- W aktywnych formach przeciwdziałania bezrobociu wzięło udział **18 762** osoby do 30 r.ż., tj. 59,5% ogółu osób bezrobotnych objętych wsparciem.
- W ofercie urzędów pracy, z której mogą korzystać wyłącznie osoby bezrobotne do 30 r. ż., są cztery rodzaje bonów: stażowy, szkoleniowy, na zasiedlenie i zatrudnieniowy. W 2017 roku z tej oferty skorzystało **1 836** młodych osób, było to więcej o 26% niż w 2016 roku. W stosunku do poprzedniego roku na popularności zyskał bon szkoleniowy (77% więcej osób) oraz bon na zasiedlenie (31% więcej osób).

Liczba osób bezrobotnych do 30 r.ż. objętych wsparciem w ramach bonów aktywizacyjnych w Wielkopolsce w 2017 r.



Załącznik 1

Liczba osób bezrobotnych objęta aktywnymi formami przeciwdziałania bezrobociu w Wielkopolsce w latach 2013 – 2017

| Nazwa powiatu | 2013 | 2014 | 2015 | 2016 | 2017 |
|------------------------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|
| chodzieski | 741 | 898 | 1 066 | 907 | 695 |
| czarnkowsko - trzcianecki | 1 333 | 1 578 | 1 470 | 1 239 | 1 100 |
| gnieźnieński | 1 330 | 1 885 | 1 919 | 1 684 | 1 573 |
| gostyński | 551 | 656 | 928 | 934 | 814 |
| grodziski | 671 | 698 | 633 | 615 | 626 |
| jarociński | 638 | 843 | 1 062 | 1 077 | 954 |
| kaliski | 1 037 | 945 | 1 431 | 1 285 | 1 251 |
| kępiński | 573 | 692 | 676 | 567 | 511 |
| kolski | 964 | 1 184 | 1 475 | 1 528 | 1 488 |
| koniński | 1 950 | 2 391 | 3 160 | 2 814 | 3 128 |
| kościański | 755 | 735 | 877 | 784 | 680 |
| krotoszyński | 953 | 959 | 1 013 | 887 | 798 |
| leszczyński | 1 198 | 1 133 | 1 116 | 1 097 | 989 |
| międzychodzki | 571 | 565 | 553 | 454 | 367 |
| nowotomyski | 426 | 524 | 613 | 455 | 460 |
| obornicki | 498 | 588 | 681 | 626 | 555 |
| ostrowski | 1 191 | 1 150 | 1 360 | 1 208 | 1 144 |
| ostrzeszowski | 521 | 690 | 784 | 682 | 631 |
| piłski | 1 966 | 1 795 | 1 976 | 1 855 | 1 406 |
| pleszewski | 1 290 | 1 389 | 993 | 965 | 860 |
| poznański | 2 390 | 2 845 | 3 697 | 3 264 | 3 193 |
| rawicki | 867 | 848 | 980 | 889 | 830 |
| słupecki | 910 | 906 | 1 167 | 1 095 | 1 035 |
| szamotulski | 760 | 797 | 868 | 795 | 848 |
| średzki | 854 | 959 | 1 127 | 960 | 917 |
| śremski | 446 | 554 | 616 | 539 | 472 |
| turecki | 822 | 858 | 1 043 | 978 | 880 |
| wągrowiecki | 1 284 | 1 489 | 1 554 | 1 147 | 1 004 |
| wolsztyński | 485 | 555 | 548 | 478 | 439 |
| wrzesiński | 942 | 1 071 | 1 254 | 975 | 877 |
| złotowski | 1 190 | 1 258 | 1 362 | 1 327 | 1 018 |
| województwo | 30 107 | 33 438 | 38 002 | 34 110 | 31 543 |

Załącznik 2

Wydatki Funduszu Pracy na programy na rzecz promocji zatrudnienia* w Wielkopolsce w latach 2013 – 2017 [w tys. zł]

| Nazwa powiatu | 2013 | 2014 | 2015 | 2016 | 2017 |
|------------------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|
| chodzieski | 6 206,9 | 7 449,3 | 8 711,3 | 8 103,7 | 6 512,4 |
| czarnkowsko - trzcianecki | 7 915,5 | 9 492,6 | 9 978,5 | 8 456,7 | 8 171,4 |
| gnieźnieński | 10 790,4 | 12 839,4 | 15 114,6 | 14 299,0 | 12 795,7 |
| gostyński | 5 677,4 | 7 132,5 | 7 315,1 | 8 218,7 | 7 253,9 |
| grodziski | 4 663,4 | 4 699,3 | 4 910,9 | 4 994,2 | 5 027,7 |
| jarociński | 5 826,8 | 8 945,9 | 9 820,7 | 9 662,4 | 8 078,8 |
| kaliski | 8 377,7 | 9 781,9 | 10 827,9 | 12 198,6 | 10 610,9 |
| kępiński | 4 634,2 | 4 009,5 | 4 873,5 | 3 886,6 | 3 696,2 |
| kolski | 8 477,6 | 9 924,2 | 11 608,2 | 13 218,6 | 13 160,9 |
| koniński | 16 560,9 | 19 131,5 | 18 118,6 | 27 982,8 | 26 541,9 |
| kościański | 4 576,6 | 4 732,4 | 5 493,9 | 5 431,5 | 4 902,0 |
| krotoszyński | 6 799,0 | 6 888,1 | 7 490,2 | 8 041,5 | 6 235,6 |
| leszczyński | 6 438,7 | 6 474,9 | 8 063,2 | 8 234,5 | 7 537,8 |
| międzychodzki | 3 049,3 | 2 852,5 | 3 277,2 | 3 394,0 | 2 949,4 |
| nowotomyski | 3 329,4 | 3 923,5 | 4 996,0 | 3 782,0 | 4 088,9 |
| obornicki | 3 887,1 | 4 777,3 | 5 382,8 | 5 162,2 | 4 398,4 |
| ostrowski | 8 830,0 | 9 690,3 | 9 964,5 | 10 037,1 | 9 310,3 |
| ostrzeszowski | 4 269,8 | 4 531,7 | 5 797,7 | 5 483,0 | 5 061,1 |
| pilski | 9 363,4 | 11 900,2 | 11 683,1 | 11 613,0 | 10 995,1 |
| pleszewski | 5 477,0 | 10 373,1 | 9 951,5 | 9 342,4 | 8 898,9 |
| poznański | 17 639,8 | 20 368,4 | 22 412,6 | 22 743,4 | 23 561,2 |
| rawicki | 4 194,2 | 5 138,6 | 5 722,7 | 5 476,1 | 5 290,4 |
| słupecki | 7 041,5 | 8 293,9 | 9 061,3 | 8 541,9 | 8 094,5 |
| szamotulski | 5 860,2 | 6 063,2 | 6 400,8 | 5 833,3 | 6 226,0 |
| średzki | 5 548,5 | 6 301,2 | 7 401,4 | 8 237,9 | 7 476,8 |
| śremski | 3 591,3 | 4 119,1 | 4 151,2 | 3 998,4 | 3 707,9 |
| turecki | 6 402,3 | 6 396,1 | 7 677,0 | 7 948,9 | 7 783,0 |
| wągrowiecki | 10 668,0 | 13 105,4 | 12 513,2 | 10 935,0 | 9 283,8 |
| wolsztyński | 3 278,7 | 4 446,3 | 4 409,6 | 4 120,2 | 3 656,5 |
| wrzesiński | 6 660,5 | 7 815,6 | 8 674,7 | 8 717,6 | 7 853,9 |
| złotowski | 8 424,1 | 8 839,9 | 8 872,5 | 8 812,4 | 8 413,6 |
| województwo | 214 460,2 | 250 437,8 | 270 676,4 | 276 907,6 | 257 574,9 |

* wydatki nie uwzględniają Krajowego Funduszu Szkoleniowego.

Załącznik 3

Efektywność zatrudnieniowa* podstawowych form aktywizacji zawodowej w Wielkopolsce w latach 2016 – 2017 [w %]

| Nazwa powiatu | 2016 | 2017 | Wzrost/spadek 2017/2016 |
|--------------------------|-------------|-------------|----------------------------|
| chodzieski | 78,1 | 73,0 | -5,1 |
| czarnkowsko -trzcianecki | 82,3 | 87,5 | 5,2 |
| gnieźnieński | 86,9 | 83,4 | -3,5 |
| gostyński | 85,4 | 81,6 | -3,8 |
| grodziski | 79,6 | 78,1 | -1,5 |
| jarociński | 85,5 | 89,5 | 4,0 |
| kaliski | 85,0 | 80,3 | -4,7 |
| kępiński | 98,6 | 97,3 | -1,3 |
| kolski | 78,0 | 79,1 | 1,1 |
| koniński | 79,6 | 75,0 | -4,6 |
| kościański | 79,6 | 87,4 | 7,8 |
| krotoszyński | 90,1 | 87,6 | -2,5 |
| leszczyński | 76,9 | 80,8 | 3,9 |
| międzychodzki | 88,8 | 77,4 | -11,4 |
| nowotomyski | 90,9 | 72,3 | -18,6 |
| obornicki | 63,9 | 72,6 | 8,7 |
| ostrowski | 87,8 | 85,2 | -2,6 |
| ostrzeszowski | 82,7 | 88,2 | 5,5 |
| piłski | 73,6 | 81,0 | 7,4 |
| pleszewski | 81,1 | 85,5 | 4,4 |
| poznański | 71,3 | 72,2 | 0,9 |
| rawicki | 76,6 | 78,6 | 2,0 |
| słupecki | 83,9 | 71,4 | -12,5 |
| szamotulski | 86,8 | 79,7 | -7,1 |
| średzki | 81,5 | 81,2 | -0,3 |
| śremski | 81,8 | 84,5 | 2,7 |
| turecki | 90,1 | 93,1 | 3,0 |
| wągrowiecki | 81,0 | 83,2 | 2,2 |
| wolsztyński | 85,2 | 88,9 | 3,7 |
| wrzesiński | 78,8 | 80,7 | 1,9 |
| złotowski | 72,4 | 74,8 | 2,4 |
| województwo | 80,8 | 80,6 | -0,2 |

*efektywność zatrudnieniowa wyliczona została na podstawie katalogu podstawowych form aktywizacji, który obejmuje: szkolenia, staże, prace interwencyjne, roboty publiczne, refundacje kosztów wyposażenia lub doposażenia stanowiska pracy dla skierowanych na te miejsca pracy bezrobotnych oraz jednorazowe środki na dofinansowanie podejmowania działalności gospodarczej.

ZAPOTRZEBOWANIE NA PRACOWNIKÓW ZGŁOSZONE DO WIELKOPOLSKICH SŁUŻB ZATRUDNIENIA W 2017 R.

Wyniki analizy ofert pracy dostępnych w powiatowych urzędach pracy, agencjach zatrudnienia oraz sieci EURES

Jednym z zadań określonych w Ustawie o promocji zatrudnienia i instytucjach na rynku pracy z 2014 r. jest prowadzenie przez wojewódzkie urzędy pracy badań i analiz rynku pracy m.in. w zakresie popytu na pracę w celu podniesienia efektywności prowadzonych działań na rzecz wzrostu i promocji zatrudnienia (Art.8 pkt.3). Niniejszy raport dotyczy zapotrzebowania na pracowników w województwie wielkopolskim w 2017 r. i został opracowany na podstawie danych zbieranych cyklicznie przez :

1. powiatowe urzędy pracy w systemie informatycznym Syriusz
2. Europejskie Służby Zatrudnienia (sieć EURES)
3. Krajowy Rejestr Agencji Zatrudnienia (KRAZ)

oraz na podstawie:

4. badania internetowych ofert pracy na potrzeby Monitoringu zawodów deficytowych i nadwyżkowych na lokalnym rynku pracy,
5. badania własnego Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Poznaniu na podstawie ankietowego wywiadu wśród ekspertów – pracowników powiatowych urzędów pracy w województwie wielkopolskim.

Celem raportu jest przedstawienie wyników z monitorowania popytu na pracę w województwie wielkopolskim oraz ocena sytuacji w tym zakresie.

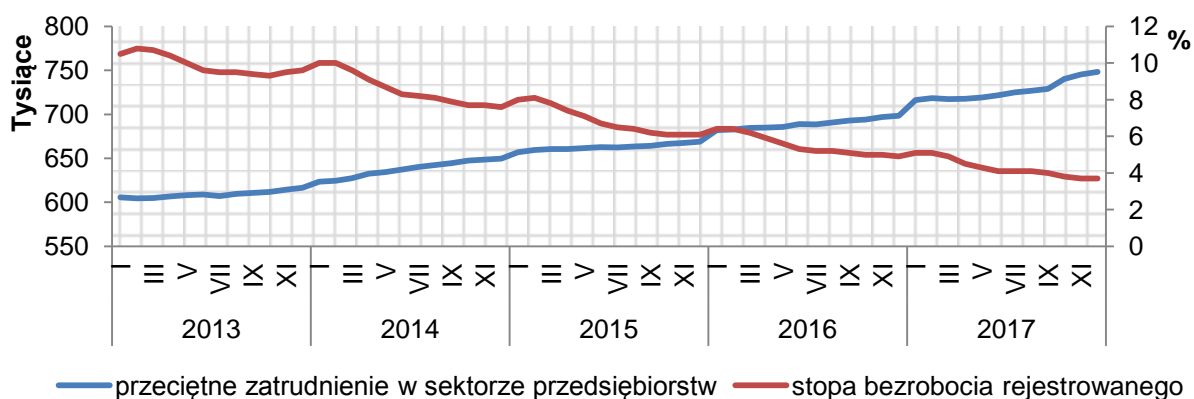
W opracowaniu dokonano przeglądu ofert pracy dostępnych na wielkopolskim rynku pracy z wykorzystaniem kilku dostępnych źródeł. Należy pamiętać, o pewnych założeniach mających wpływ na różną interpretację danych dotyczących popytu na pracę źródeł zależności od kanału rekrutacji:

- oferty pracy w powiatowych urzędach pracy są jednoznaczne z wolnymi miejscami pracy,
- oferty pracy w sieci EURES mogą dotyczyć większej niż jednego wakat,
- sprawozdania dotyczące ofert pracy w agencjach zatrudnienia dotyczą już obsadzonych stanowisk pracy; osobno prowadzi się statystyki dotyczące liczby zatrudnionych osób bezrobotnych oraz liczby wolnych stanowisk pracy jakie zostały obsadzone,
- oferty pracy w internecie mogą dotyczyć więcej niż jednego miejsca pracy, jednak nie zawsze ogłoszenie zawiera taką informację.

Popyt na pracę w województwie wielkopolskim

Popyt na pracę z roku na rok wyraźnie wzrasta co wymusza zmiany na rynku pracy nie tylko lokalnie, ale w całym kraju. W województwie wielkopolskim obserwowana jest tendencja wskazująca coraz bardziej optymistyczną kondycję rynku pracy mierzoną zależnymi od siebie wskaźnikami takimi jak: spadek stopy bezrobocia rejestrowanego, wzrost zatrudnienia czy wzrost przeciętnego wynagrodzenia. Także coraz więcej pracodawców mierzy się z brakami odpowiednich kandydatów na oferowane stanowiska pracy, co może przedkładać się na wyhamowanie możliwości rozwoju ich firm.

Wykres 1 Zestawienie przeciętnego zatrudnienia w sektorze przedsiębiorstw oraz stopy bezrobocia rejestrowanego na przestrzeni lat 2013-2017



Źródło: Opracowanie własne WUP w Poznaniu na podstawie danych GUS BDL

Na koniec roku 2017 stopa bezrobocia w województwie wielkopolskim wyniosła 3,7% i od lat sukcesywnie spada, w skali roku wskaźnik ten zmniejszył się o 1,4 p. p. Przy czym sytuacja stabilizuje się, stąd należy spodziewać się stopniowego wyhamowywania tendencji spadkowej tego wskaźnika w skali województwa. Natężenie wartości stopy bezrobocia nie jest jednorodne w całym województwie. W północno - wschodniej części skupiają się powiaty o wyższej od średniej wojewódzkiej wartości, przede wszystkim: koniński (11,1%), złotowski (8,4%) czy słupecki (8,2%). Sytuacja pod kątem skali bezrobocia rejestrowanego lepiej kształtuje się w centralnej, południowej i zachodniej części województwa. Najbardziej pozytywnie wg danych na koniec 2017 r. wyróżniały się powiaty: wolsztyński (1,7%), poznański (1,8%) czy nowotomyski (2,2%).

W grudniu 2017 r. wg danych GUS przeciętne zatrudnienie w sektorze przedsiębiorstw kształtowało się na poziomie 748,3 tys. osób, w porównaniu z analogicznym okresem 2016 r. nastąpił wzrost o 7,1%. W strukturze zatrudnienia województwa wielkopolskiego dominują niezmiennie dwie sekcje:

- przetwórstwo przemysłowe 309,6 tys., tj. 41,4% ogółu osób zatrudnionych w sektorze przedsiębiorstw,
- handel; naprawa pojazdów samochodowych 231,4 tys., tj. 30,9% ogółu zatrudnionych w sektorze przedsiębiorstw.

Przy czym najwyższy wzrost zatrudnienia odnotowano w sekcjach: transport i gospodarka magazynowa o 37,7% w skali roku oraz administrowanie i działalność wspierająca 16,4%.

Wg danych GUS w 2017 r. w województwie wielkopolskim powstało łącznie 75,1 tys. miejsc pracy, a zlikwidowanych zostało 26,4 tys. Przeciętna wartość wskaźnika płynności miejsc pracy (różnica pomiędzy nowo powstałymi, a zlikwidowanymi miejscami pracy) wyniosła 12,2 tys.

Przeciętne miesięczne wynagrodzenie brutto w województwie wielkopolskim wg danych GUS w sektorze przedsiębiorstw w grudniu 2017 r. wyniosło 4 417,39 zł i w stosunku do poprzedniego roku zwiększyło się o 7,8%. Wzrost zanotowano we wszystkich sekcjach PKD, z czego najwyższy w górnictwie i wydobywaniu (o 31,3%), zakwaterowaniu i gastronomii (o 19,7%) oraz przetwórstwie przemysłowym (o 11,0%).

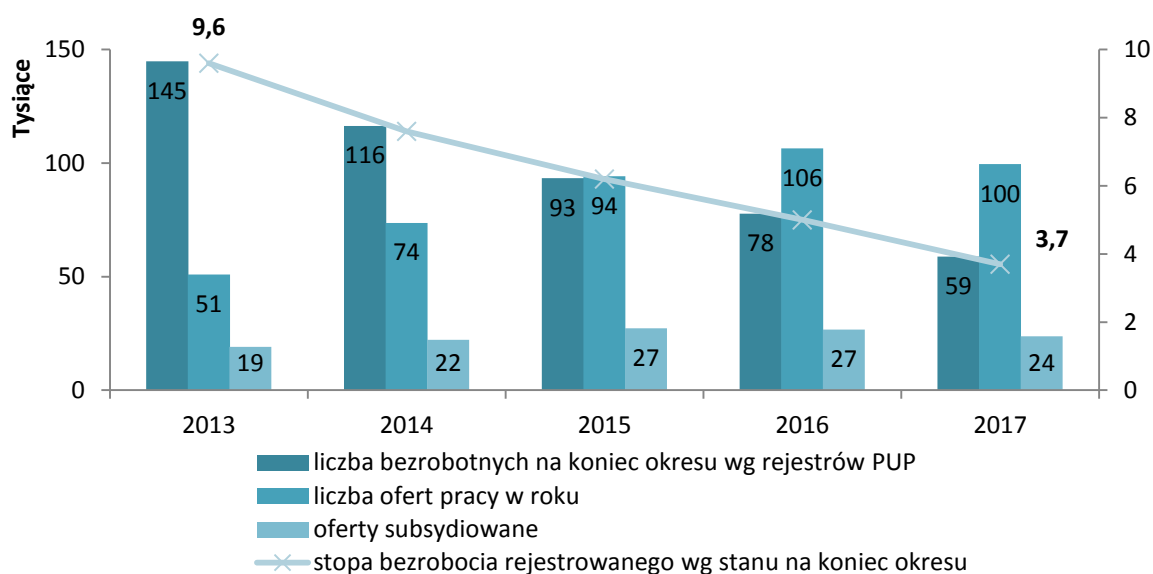
Wzrasta liczba podmiotów gospodarki narodowej w rejestrze REGON w woj. wielkopolskim. W końcu grudnia 2017 r. wg statystyk GUS ich liczba wyniosła 422,1 tys., co oznacza wzrost o 1,8% w skali roku. Niecałe 25% podmiotów zarejestrowana była w sekcji handel; naprawa pojazdów samochodowych, 13% w sekcji budownictwo, a 10% zajmowało się działalnością profesjonalną, naukową i techniczną. Najwięcej podmiotów działało na terenie miasta Poznań - 26,7% i powiatu poznańskiego - 14,0%, najmniej natomiast wskazywało siedzibę w powiecie międzychodzkiem - 0,8% ogółu podmiotów w województwie. Zdecydowana większość, tj. 95,4% z zarejestrowanych podmiotów w rejestrze REGON to mikro jednostki zatrudniające do 9 pracowników. Samozatrudnienie niewątpliwie wpływa korzystnie na koniunkturę rynku pracy, stąd można zauważyć zależność, że im wyższa jest liczba podmiotów gospodarki narodowej tym niższa stopa bezrobocia rejestrowanego w powiatach. Nie jest to jedyny czynnik wpływający na dobrą kondycję rynku pracy w regionie. Tradycje handlowe i przemysłowe, korzystne położenie geograficzne, infrastruktura komunikacyjna mają wpływ na atrakcyjność inwestycyjną, co przyczynia się do stałego rozwoju gospodarczego Wielkopolski.

Równolegle do pozytywnej sytuacji gospodarczej mającej dobry wpływ na rynek pracy jaki zapoczątkowany został w latach 90 ubiegłego wieku, zaznacza się negatywny trend demograficzny przejawiający się starzeniem społeczeństwa jaki obserwowany jest w całej Polsce, a także emigracją zarobkową. Coraz trudniej jest obsadzić niektóre wolne miejsca pracy w handlu, przemyśle czy budownictwie, w związku z czym obserwowany jest na coraz większą skalę napływ pracowników z zachodniej granicy. W 2017 r. zarejestrowano 182,2 tys. oświadczeń o zamiarze zatrudnienia cudzoziemców na zasadach uproszczonych, w tym 95% dotyczyło obywateli Ukrainy. Cudzoziemcy są coraz bardziej poszukiwani i doceniani przez pracodawców już nie ze względu na niższe koszty zatrudnienia, ale z uwagi na deficyt pracowników zarówno wykwalifikowanych jak i niewykwalifikowanych wykonujących prace proste.

Oferty pracy w powiatowych urzędach pracy

Rok 2017 w województwie wielkopolskim był kolejnym rokiem z rzędu z zanotowanym wyraźnym spadkiem stopy bezrobocia rejestrowanego¹ i spadkiem liczby osób bezrobotnych zarejestrowanych w powiatowych urzędach pracy. Łącznie w badanym okresie do powiatowych urzędów pracy w województwie wpłynęło 123 319 ofert pracy, w tym 23 740, tj. 19% dotyczyło ofert subsydiowanych. Jedynie 6,8% ofert pracy pochodziło z sektora publicznego.

Wykres 2 Zestawienie stanu osób bezrobotnych z liczbą ofert pracy oraz stopą bezrobocia rejestrowanego w latach 2013-2017

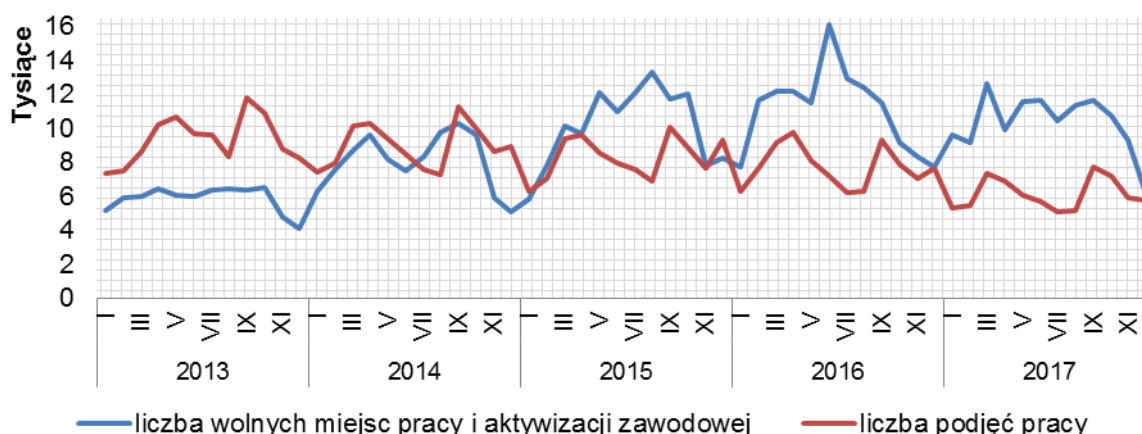


Źródło: Opracowania własne WUP w Poznaniu na podstawie załącznika 3 do MRPiPS-01

W stosunku do 2016 roku zanotowano nieznaczny spadek zgłoszonych wolnych miejsc pracy i aktywizacji zawodowej, sukcesywnie spada także liczba podjęć pracy, a jest to efekt konsekwentnie kurczącej się grupy osób bezrobotnych. Relacja liczby ofert pracy oraz podjęć pracy w skali miesięcznej w latach 2013 – 2017 została przedstawiona na wykresie 3. Można zaobserwować też pewną sezonowość w pojawianiu się ofert w publicznych służbach zatrudnienia, większa aktywność pracodawców pojawia się w sezonie wiosenno – letnim, jak również stanowisk pracy subsydiowanych, spadek liczby ofert następuje zimą, na przełomie roku. Wiele wskazuje na fakt, że część wzrostu liczby ofert pracy zgłaszanych do PUP w ostatnich latach mogła wynikać nie tylko z wzrostu gospodarczego, ale również, ze zwiększonego zainteresowania pracodawców krótkoterminowym zatrudnieniem obcokrajowców w ramach systemu oświadczeń w 2016 r. W 2017 r. zarejestrowano łącznie 182 194 oświadczenia o zamiarze zatrudnienia cudzoziemców, dla porównania w 2013 r. było to niecałe 12 tys. oświadczeń. Zdecydowana większość – 95% dotyczyła wniosków o zatrudnienie obywateli Ukrainy.

¹ Stopa bezrobocia rejestrowanego jest to stosunek liczby bezrobotnych zarejestrowanych w powiatowych urzędach pracy do liczby cywilnej ludności aktywnej zawodowo w regionie.

Wykres 3 Oferty i podjęcia pracy w latach 2013-2017 w ujęciu miesięcznym



Źródło: Opracowanie własne WUP w Poznaniu

W tabeli 1 (poniżej) przedstawiono liczbę ofert, jakie wpłynęły do powiatowych urzędów pracy w 2017 r. według wielkich grup Klasyfikacji Zawodów i Specjalności na Potrzeby Rynku Pracy (KZiS) z kwietnia 2014 r. Najwięcej wolnych miejsc pracy pozostających w dyspozycji PUP, skierowana była do kandydatów nie posiadających studiów wyższych i wyższych kwalifikacji. Najczęściej pracodawcy poszukiwali pracowników wykonujących prace proste (ponad 28 tys. wolnych miejsc pracy²), Niewiele mniej ofert (niecałe 28 tys.) skierowano do robotników przemysłowych i rzemieślników, jednak osoby bezrobotne zakwalifikowane do tej grupy stosunkowo licznie występują w rejestrach powiatowych urzędów pracy.

W rejestrach pozostaje grupa osób bezrobotnych nie posiadających zawodu, która na koniec 2017 r. wyniosła 7 tys. osób, co stanowi prawie 12% osób widniejących w rejestrach bezrobotnych nie posiada wyuczonego zawodu. W strukturze wykształcenia tych osób największy odsetek posiada wykształcenie średnie (32% bezrobotnych bez zawodu), również wysoki jest odsetek osób, które zakończyły edukację na poziomie gimnazjalnym i poniżej (27%). Niewiele osób bezrobotnych bez zawodu posiada wykształcenie zasadnicze zawodowe (2%) oraz wyższe (2%).

Sytuacja taka jest spowodowana ukończeniem szkoły średniej i zaprzestaniem edukacji na tym poziomie, a także ukończeniem szkoły lub uczelni, ale nie przystąpieniem czy zdaniem egzaminu lub nie napisaniem pracy dyplomowej. Osoby bez zawodu nie miały również okazji nabyć tzw. zawodu wyuczonego wykonując go przez określony czas. Brak wyuczonego zawodu jest dużym utrudnieniem przy wprowadzaniu osób bezrobotnych na rynek pracy.

Jednocześnie do dyspozycji osób bezrobotnych nie posiadających wykształcenia lub zawodu są oferty pracy na stanowisko: pozostali pracownicy wykonujące prace proste 5,6 tys. wolnych miejsc pracy.

² W statystyce publicznej jedna oferta pracy jest równoznaczna z jednym wolnym miejscem pracy.

Największą liczbę ofert pracy subsydiowanej (niecałe 7,5 tys.) miała do dyspozycji grupa pracowników usług i sprzedawców, w tym najwięcej dla sprzedawców 2 582 i robotników gospodarczych 2 251.

Tabela 1 Wielkie grupy zawodowe do których skierowano najwięcej ofert pracy w PUP w 2017 r.

| nazwa wielkiej grupy zawodowej | oferty ogółem | w tym subsydiowane | osoby bezrobotne |
|--|---------------|--------------------|------------------|
| pracownicy wykonujący prace proste | 28 689 | 2 559 | 5 317 |
| robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy | 27 813 | 3 597 | 12 916 |
| operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń | 20 537 | 1 159 | 2 583 |
| pracownicy usług i sprzedawcy | 19 809 | 7 484 | 13 839 |
| pracownicy biurowi | 11 653 | 4 703 | 2 356 |
| technicy i inny średni personel | 7 476 | 2 524 | 7 247 |
| specjaliści | 4 805 | 1 398 | 5 953 |
| rolnicy, ogrodnicy, leśnicy i rybacy | 1 775 | 258 | 1 296 |
| kierownicy | 762 | 58 | 326 |
| siły zbrojne | 0 | 0 | 18 |
| bez zawodu | 0 | 0 | 7 006 |

Źródło: Opracowanie własne WUP na podstawie sprawozdania zał. 3 do MRPiPS-01

Analiza ofert pracy, jakimi dysponowały powiatowe urzędy pracy w województwie wielkopolskim według elementarnych grup zawodowych KZiS (Tabela 2) wykazuje, iż podobnie jak w latach poprzednich najczęściej wolne miejsca pracy zgłaszano dla sprzedawców (6 042), pozostałych pracowników wykonujących prace proste (5 639), magazynierów (4 123), pakowaczy ręcznych (3 849), robotników gospodarczych (3 232). W zawodzie sprzedawcy liczba osób bezrobotnych w tej grupie przewyższa liczbę ofert pracy. Wiele wskazuje na fakt występowania rotacji pracowniczej osób na tym stanowisku oraz na wysokie oczekiwania pracodawców, które nie są spełniane przez kandydatów. Duża liczba osób bezrobotnych w zawodzie to efekt rejestracji wg ostatnio wykonywanego zawodu, a zawód sprzedawcy jest często podejmowany przez osoby nie posiadające wykształcenia w tym kierunku.

Innymi zawodami w poniższym rankingu, w których zanotowano wyższą liczbę osób bezrobotnych w stosunku do napływu ofert pracy są: ślusarz, stolarz, murarz, kucharz, pomocniczy robotnik w przemyśle przetwórczym, fryzjer, mechanik pojazdów samochodowych czy technik administracji. Na te statystyki wpływ może mieć wiele czynników, m.in. sezonowość wykonywanego zawodu, charakter zawodu bardziej sprzyjający samozatrudnieniu niż świadczeniu pracy na rzecz innego pracodawcy, predyspozycje fizyczne, wiek, brak wymaganego doświadczenia zawodowego, brak chęci do wykonywania zawodu lub niedostosowanie oferty kształcenia do potrzeb rynku pracy.

Tabela 2 Zawody, do których skierowano najwięcej ofert pracy za pośrednictwem PUP w 2017 r.

| kod | nazwa grupy zawodowej | liczba osób bezrobotnych zarejestrowanych w okresie sprawozdawczym w grupie | liczba ofert pracy | w tym aktywizacji zawodowej |
|--------|---|--|-----------------------|-----------------------------------|
| 522301 | sprzedawca | 12 464 | 6 042 | 2 582 |
| 962990 | pozostali pracownicy wykonujący prace proste | 559 | 5 639 | 159 |
| 432103 | magazynier | 1 230 | 4 123 | 655 |
| 932101 | pakowacz ręczny | 1 067 | 3 849 | 148 |
| 515303 | robotnik gospodarczy | 1 818 | 3 232 | 2 251 |
| 933304 | robotnik magazynowy | 569 | 2 728 | 33 |
| 931301 | pomocniczy robotnik budowlany | 1 714 | 2 605 | 583 |
| 932990 | pozostali robotnicy wykonujący prace proste w przemyśle | 686 | 2 184 | 37 |
| 411004 | technik prac biurowych | 847 | 2 173 | 1 439 |
| 834401 | kierowca operator wózków jezdniowych (widłowych) | 164 | 2 107 | 47 |
| 722204 | ślusarz | 2 706 | 1 968 | 177 |
| 411090 | pozostali pracownicy obsługi biurowej | 902 | 1 751 | 1 312 |
| 816028 | operator urządzeń do przetwórstwa mięsa | 76 | 1 728 | 2 |
| 833203 | kierowca samochodu ciężarowego | 444 | 1 610 | 74 |
| 821990 | pozostali monterzy | 149 | 1 609 | 22 |
| 815301 | szwaczka maszynowa | 238 | 1 576 | 110 |
| 832202 | kierowca samochodu dostawczego | 351 | 1 411 | 143 |
| 752205 | stolarz | 1 852 | 1 340 | 245 |
| 721204 | spawacz | 285 | 1 298 | 44 |
| 911207 | sprzątaczką biurową | 778 | 1 244 | 212 |
| 912990 | pozostali pracownicy zajmujący się sprzątniem | 44 | 1 164 | 16 |
| 523002 | kasjer handlowy | 326 | 1 135 | 80 |
| 711202 | murarz | 1 849 | 1 098 | 187 |
| 512001 | kucharz | 3 828 | 1 088 | 373 |
| 941201 | pomoc kuchenna | 413 | 1 027 | 416 |
| 932911 | pomocniczy robotnik w przemyśle przetwórczym | 1 267 | 984 | 39 |
| 541307 | pracownik ochrony fizycznej pozostałe pomoce | 207 | 904 | 12 |
| 911290 | i sprzątaczkę biurową, hotelowe i podobne | 105 | 849 | 32 |
| 524902 | doradca klienta | 398 | 844 | 263 |
| 753402 | tapicer | 678 | 806 | 73 |
| 522304 | sprzedawca w branży spożywczej | 66 | 744 | 39 |
| 513101 | kelner | 763 | 740 | 262 |
| 514101 | fryzjer | 2 326 | 686 | 357 |
| 741103 | elektryk | 418 | 669 | 81 |
| 432190 | pozostali magazynierzy i pokrewni | 135 | 653 | 33 |
| 332203 | przedstawiciel handlowy | 418 | 623 | 140 |
| 711205 | brukarz | 204 | 611 | 110 |
| 833202 | kierowca ciągnika siodłowego | 16 | 561 | 8 |
| 815204 | operator maszyn w przemyśle włókienniczym | 7 | 548 | 0 |

| | | | | |
|---------------|---------------------------------------|-------|-----|-----|
| 723103 | mechanik pojazdów samochodowych | 2 359 | 543 | 261 |
| 752290 | pozostali stolarze meblowi i pokrewni | 213 | 522 | 68 |
| 712101 | dekarz | 272 | 513 | 117 |
| 334306 | technik administracji | 636 | 502 | 356 |

Źródło: Opracowanie własne WUP w Poznaniu na podstawie sprawozdania zał. 3 do MRPIPS-01. W tabeli umieszczone tylko te zawody, na które popyt w postaci liczby ofert pracy był wyższy od 500

Najwyższy udział ofert pracy w 2017 r. dotyczył stanowisk w sekcji przetwórstwa przemysłowego – ¼ ogółu oraz działalność w zakresie usług administrowania i działalności wspierającej - 23% ogółu ofert. Wysoki udział ofert pracy w sekcji usług administrowania jest związany z działalnością agencji pracy tymczasowej, które pozyskują i realizują coraz więcej ofert na wielkopolskim rynku pracy. Agencje te pośredniczą między osobą wykonującą pracę a klientem agencji poprzez zobowiązanie wynikające z umowy o pracę. Trzeba mieć świadomość, że osoby tak zatrudnione pracę wykonują w innych sekcjach gospodarki, najczęściej w przemyśle i rolnictwie. Stale wysokim, 14-procentowym udziałem ofert na wielkopolskim rynku pracy charakteryzuje się sekcja handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle. Zarówno przemysł przetwórczy jak i handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych włączając motocykle to kluczowe w województwie wielkopolskim sekcje na rynku pracy.

Udział ofert pracy w sektorze budownictwa wyniósł 9% w skali roku. Wzrosło zapotrzebowanie na pracowników administracji publicznej w porównaniu do roku 2016, kiedy zgłoszono 2 618 ofert co oznacza wzrost o 2 p. p. W sektorze tym bardzo wysoki udział ofert pracy niezmiennie stanowią oferty subsydiowane (75%).

Tabela 3 Osoby bezrobotne i oferty pracy wg sekcji PKD w 2017 r.

| nazwa sekcji PKD | liczba osób bezrobotnych w okresie sprawozdawczym | liczba zgłoszonych wolnych miejsc pracy - ogółem | w tym subsydiowane | udział ofert subsydiowanych w danej sekcji PKD |
|--|---|--|--------------------|--|
| Przetwórstwo przemysłowe | 24 071 | 30 219 | 2 973 | 10% |
| Działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca | 9 805 | 28 758 | 655 | 2% |
| Handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle | 21 797 | 17 224 | 5 365 | 31% |
| Budownictwo | 9 743 | 11 663 | 2 403 | 21% |
| Transport i gospodarka magazynowa | 3 553 | 6 013 | 750 | 12% |
| Administracja publiczna i obrona narodowa; obowiązkowe zabezpieczenia społeczne | 4 262 | 4 723 | 3 564 | 75% |
| Działalność profesjonalna, naukowa i techniczna | 3 404 | 4 576 | 1 233 | 27% |
| Działalność związana | 3 580 | 3 923 | 1 124 | 29% |

Zagrożenia wielkopolskiego rynku pracy

| | | | | |
|--|----------------|----------------|---------------|------------|
| z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi | | | | |
| Rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo | 5 971 | 3 156 | 384 | 12% |
| Opieka zdrowotna i pomoc społeczna | 2 568 | 3 013 | 1 427 | 47% |
| Pozostała działalność usługowa | 6 664 | 2 666 | 1 059 | 40% |
| Edukacja | 2 906 | 2 551 | 1 123 | 44% |
| Działalność finansowa i ubezpieczeniowa | 1 387 | 1 195 | 435 | 36% |
| Dostawa wody; gospodarowanie ściekami i odpadami oraz działalność związana z rekultywacją | 847 | 970 | 365 | 38% |
| Informacja i komunikacja | 1 026 | 956 | 239 | 25% |
| Działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją | 826 | 831 | 348 | 42% |
| Działalność związana z obsługą rynku nieruchomości | 672 | 559 | 244 | 44% |
| Wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, parę wodną, gorącą wodę i powietrze do układów klimatyzacyjnych | 165 | 171 | 21 | 12% |
| Górnictwo i wydobywanie | 158 | 143 | 28 | 20% |
| Gospodarstwa domowe zatrudniające pracowników; gospodarstwa domowe produkujące wyroby i świadczące usługi na własne potrzeby | 55 | 9 | 0 | 0% |
| Organizacje i zespoły eksterytorialne | 10 | 0 | 0 | - |
| ogółem | 103 470 | 123 319 | 23 740 | 19% |

Źródło: Opracowanie własne WUP w Poznaniu na podstawie sprawozdania MRPIPS-01 zał. 2

W ramach cyklicznych badań realizowanych przez WUP w Poznaniu w marcu 2018 r. przeprowadzono badanie dotyczące jakości i charakterystyki ofert pracy. Zapytano kluczowych pracowników powiatowych urzędów pracy województwa wielkopolskiego o jakość ofert pracy zgłaszanych do urzędów pracy w 2017 r. w województwie oraz o przebieg współpracy z pracodawcami w tym zakresie. W wyniku przeprowadzonego badania ankietowego stwierdzono, że w skali województwa 10% wszystkich ofert pracy było skierowanych z agencji pracy. Najaktywniej agencje współpracowały z Powiatowym Urzędem Pracy w Wągrowcu, oferując 45% wolnych miejsc pracy będących w dyspozycji tego urzędu. W powiecie międzychodzkiem agencje zgłosiły 40% wszystkich ofert, a we wrzesińskim 34%. Najmniejszym zainteresowaniem ze strony agencji cieszyły się urzędy pracy w powiecie rawickim i szamotulskim zgłaszając tam mniej niż 1% wszystkich ofert pracy. Wszystkie wolne stanowiska oferowane przez agencje zostały obsadzone w powiecie nowotomyskim, w powiatach szamotulskim i kolskim udział zrealizowanych ofert również był wysoki i stanowił odpowiednio 89% i 84%. Ani jedno stanowisko pracy oferowane

przez agencje pracy nie zostało obsadzone w powiatach: chodzieskim, czarnkowsko-trzcianeckim, gostyńskim, kaliskim, kępińskim, konińskim, kościańskim, leszczyńskim, międzychodzkiem, ostrzeszowskim, rawickim, śremskim i wolsztyńskim.

Tabela 4 Udział zgłoszonych przez agencje pracy wolnych stanowisk w poszczególnych powiatach woj. wielkopolskiego w 2017 r.

| nazwa powiatu | udział ofert pracy zgłoszonych przez agencje pracy | udział zrealizowanych ofert zgłoszonych przez agencje pracy |
|-------------------------|--|---|
| chodzieski | 11,0% | 0,0% |
| czarnkowsko-trzcianecki | 5,8% | 0,0% |
| gnieźnieński | 2,1% | 45,7% |
| gostyński | 11,5% | 0,0% |
| grodziski | 26,2% | 25,4% |
| jarociński | 1,5% | 42,1% |
| kaliski | 1,3% | 0,0% |
| kępiński | 2,7% | 0,0% |
| kolski | 3,5% | 84,0% |
| koniński | 13,3% | 0,0% |
| kościański | 17,9% | 0,5% |
| krotoszyński | 12,5% | 11,7% |
| leszczyński | 3,5% | 0,0% |
| międzychodzki | 40,3% | 0,0% |
| nowotomyski | 5,3% | 100,0% |
| obornicki | 19,4% | 0,9% |
| ostrowski | 9,3% | 14,0% |
| ostrzeszowski | 9,7% | 0,0% |
| pilski | 18,0% | 16,8% |
| pleszewski | 1,0% | 42,9% |
| poznański | 7,4% | 5,0% |
| rawicki | 0,4% | 0,0% |
| śłupecki | 3,1% | 50,0% |
| szamotulski | 0,8% | 88,6% |
| średzki | 13,3% | 34,8% |
| śremski | 27,4% | 0,0% |
| turecki | 4,0% | 1,4% |
| wągrowiecki | 45,2% | 55,2% |
| wolsztyński | 1,6% | 0,0% |
| wrzesiński | 34,4% | 68,8% |
| złotowski | 10,6% | 0,7% |
| województwo | 9,8% | 19,2% |

Źródło: Opracowanie własne WUP w Poznaniu na podstawie wyników ankiety wśród pracowników powiatowych urzędów pracy w woj. wielkopolskim

W wyniku przeprowadzonego badania ankietowego stwierdzono, że w większości samorządów lokalnych - 24 powiatach, tj. 77%, dominowały oferty zatrudnienia w oparciu o umowę o pracę. Najwyższy odsetek takich ofert ($\geq 90\%$) zanotowano w powiatach: chodzieskim, gostyńskim, kępińskim, kolskim, śłupeckim i średzkim. Natomiast najniższy udział w/w ofert wystąpił w powiecie międzychodzkiem – 15%. Średnia dla województwa wyniosła 63%.

W prawie wszystkich powiatach województwa zdecydowana większość lub większość ofert zgłaszanych do PUP dotyczyła zatrudnienia w pełnym wymiarze etatu. Najwyższy odsetek takich ofert ($> 90\%$) zanotowano w powiatach: gnieźnieńskim, jarocińskim, międzychodzkiem, śłupeckim i wrzesińskim. Najniższy odsetek pełnowymiarowych etatów wśród ogółu ofert pracy w PUP odnotowano w powiecie leszczyńskim – 18%.

Oferty na stanowiska pracy w systemie zmianowym najliczniej pojawiały się w powiatach: słupeckim – 83%, jarocińskim – 73%, kępińskim – 65% i wolsztyńskim – 60%. Ogłoszenia dotyczące pracy tymczasowej w skali województwa stanowiły 28% i w większości powiatów miały marginalny udział. Jednak są powiaty, w których udział tych ofert był dominujący mianowicie: międzychodzki, ostrowski i słupecki.

Najwyższy odsetek ofert pracy, w których od kandydatów wymagano wyższego wykształcenia zarejestrowano w powiatach: wolsztyńskim (24%), czarnkowsko-trzcianeckim (15%) i słupecki (14%). W większości województwa udział takich ofert był niższy niż 10%.

Średnia ofert tzw. pracy zmianowej w województwie w badanym okresie wyniosła 28%, jednak rozrzut w poszczególnych powiatach waha się od 7% w leszczyńskim do 77% w śremskim, co może być spowodowane różnym skoncentrowaniem zakładów produkcyjnych działających w systemie zmianowym.

Tabela 5 Procentowy udział wolnych stanowisk w oparciu umowy o pracę, pracę tymczasową, na pełen etat, wymagających od kandydatów wyższego wykształcenia, w systemie zmianowym oraz prowizyjnym wg powiatów województwa wielkopolskiego w 2017 r.

| powiat | umowa o pracę | praca tymczasowa | pełen etat | wyższe wykształcenie | praca zmianowa | system prowizyjny |
|-------------------------|---------------|------------------|--------------|----------------------|----------------|-------------------|
| chodzieski | 91,2% | 64,4% | 86,2% | 3,4% | 48,3% | 0,1% |
| czarnkowsko-trzcianecki | 27,5% | 58,7% | 87,7% | 14,7% | 36,7% | 2,1% |
| gnieźnieński | 54,4% | 45,6% | 94,0% | 12,8% | 13,6% | 0,6% |
| gostyński | 90,4% | 0,5% | 85,8% | 2,3% | 36,3% | 0,2% |
| grodziski | 76,6% | 0,6% | 90,3% | 1,2% | 68,6% | 0,0% |
| jarociński | 70,2% | 1,5% | 94,5% | 10,8% | 22,3% | 0,0% |
| kaliski | 41,0% | 1,3% | 38,5% | 12,3% | 11,6% | 0,0% |
| kępiński | 94,5% | 2,5% | 87,1% | 4,4% | 17,9% | 0,1% |
| kolski | 94,2% | 0,0% | 85,6% | 12,4% | 16,6% | 0,0% |
| koniński | 56,2% | 13,3% | 55,1% | 3,8% | 25,1% | 0,3% |
| kościański | 62,3% | 0,0% | 56,3% | 2,4% | 10,0% | 0,0% |
| krotoszyński | 87,3% | 9,8% | 86,2% | 6,6% | 24,0% | 0,2% |
| leszczyński | 39,1% | 3,5% | 18,3% | 7,2% | 6,6% | 0,1% |
| międzychodzki | 15,3% | 84,7% | 99,6% | 5,1% | 32,3% | 0,0% |
| nowotomyski | 87,1% | 0,0% | 81,1% | 12,3% | 26,8% | 0,0% |
| obornicki | 75,2% | 7,3% | 73,0% | 3,4% | 38,7% | 0,0% |
| ostrowski | 87,0% | 79,4% | 85,5% | 5,1% | 39,1% | 0,6% |
| ostrzeszowski | 75,1% | 7,7% | 72,8% | 4,5% | 30,6% | 0,3% |
| pilski | 69,6% | 0,0% | 67,1% | 2,7% | 62,6% | 0,2% |
| pleszewski | 75,2% | 8,4% | 72,0% | 3,6% | 12,5% | 0,3% |
| poznański | 57,6% | 51,9% | 54,5% | 6,5% | 32,7% | 0,1% |
| rawicki | 33,2% | 0,4% | 64,9% | 5,6% | 63,3% | 1,5% |
| słupecki | 100,0% | 81,6% | 91,7% | 14,4% | 25,7% | 7,5% |
| szamotulski | 29,2% | 17,0% | 68,5% | 0,8% | 34,3% | 1,7% |
| średzki | 96,4% | 3,6% | 70,1% | 3,8% | 29,7% | 0,0% |
| śremski | 32,0% | 27,4% | 79,8% | 4,1% | 76,5% | 2,8% |
| turecki | 54,3% | 0,0% | 47,4% | 2,8% | 26,9% | 0,0% |
| wągrowiecki | 65,3% | 34,7% | 63,2% | 4,6% | 44,3% | 0,0% |
| wolsztyński | 72,4% | 0,0% | 79,6% | 23,9% | 49,1% | 14,8% |
| wrzesiński | 79,6% | 31,0% | 92,1% | 8,5% | 30,1% | 0,0% |
| złotowski | 87,0% | 27,6% | 31,2% | 7,7% | 11,2% | 0,0% |
| województwo | 62,7% | 28,5% | 65,7% | 5,8% | 32,0% | 0,5% |

Źródło: Opracowanie własne WUP na podstawie wyników ankiety wśród pracowników powiatowych urzędów pracy w woj. wielkopolskim

Wśród najczęściej stawianych wymagań wobec kandydatów na wolne stanowisko pracodawcy w formularzu Zgłoszenie Krajowej Oferty Pracy w zakresie umiejętności najczęściej wymieniali: obsługa komputera, prawo jazdy kat. B oraz znajomość języków obcych, rzadziej obsługa kasy fiskalnej, obsługa urządzeń biurowych czy obsługa maszyn i urządzeń przemysłowych, a także znajomość rysunku technicznego.

Wśród poszukiwanych tzw. kompetencji miękkich zdecydowanie najczęściej pojawiały się: komunikatywność, współpraca w zespole, dyspozycyjność oraz chęć do pracy, rzadziej w ofertach wymagano: kreatywności, punktualności, odpowiedzialności, sumienności, odporności na stres.

Respondenci zostali poproszeni o wskazanie tych grup zawodów, w których według ich opinii trudno było zrealizować oferty pracy przez okres dłuższy niż miesiąc. Do grup zawodowych wg klasyfikacji KZiS, które należą do problemowych i trudno jest znaleźć kandydatów na zgłoszone wolne miejsca pracy w skali całego województwa należą: kierowcy samochodów ciężarowych, sprzedawcy sklepowi (ekspedienci), murarze i pokrewni, robotnicy wykonujący prace proste w budownictwie ogólnym, stolarze meblowi i pokrewni.

Pracownicy powiatowych urzędów pracy wskazywali na najczęściej pojawiające się przyczyny (maksymalnie 4), które według ich opinii decydowały o trudności w realizacji ofert. Dokonano tutaj rozróżnienia na przyczyny leżące po stronie pracodawcy i na przyczyny leżące po stronie pracownika.

Zdecydowanie najczęściej podawaną przyczyną po stronie pracodawcy decydującą o tym, że trudno jest obsadzić stanowisko oferowane w ofercie pracy, jest mało atrakcyjne wynagrodzenie w stosunku do obowiązków. Niektórym bezrobotnym nie opłaca się podejmować zatrudnienia, ponieważ mają inne źródła dochodu w postaci świadczeń socjalnych, których nie chcą stracić. Z opinii pracowników niektórych powiatowych urzędów pracy wynika także, że bezrobotni z tego powodu są gotowi pracować w szarej strefie.

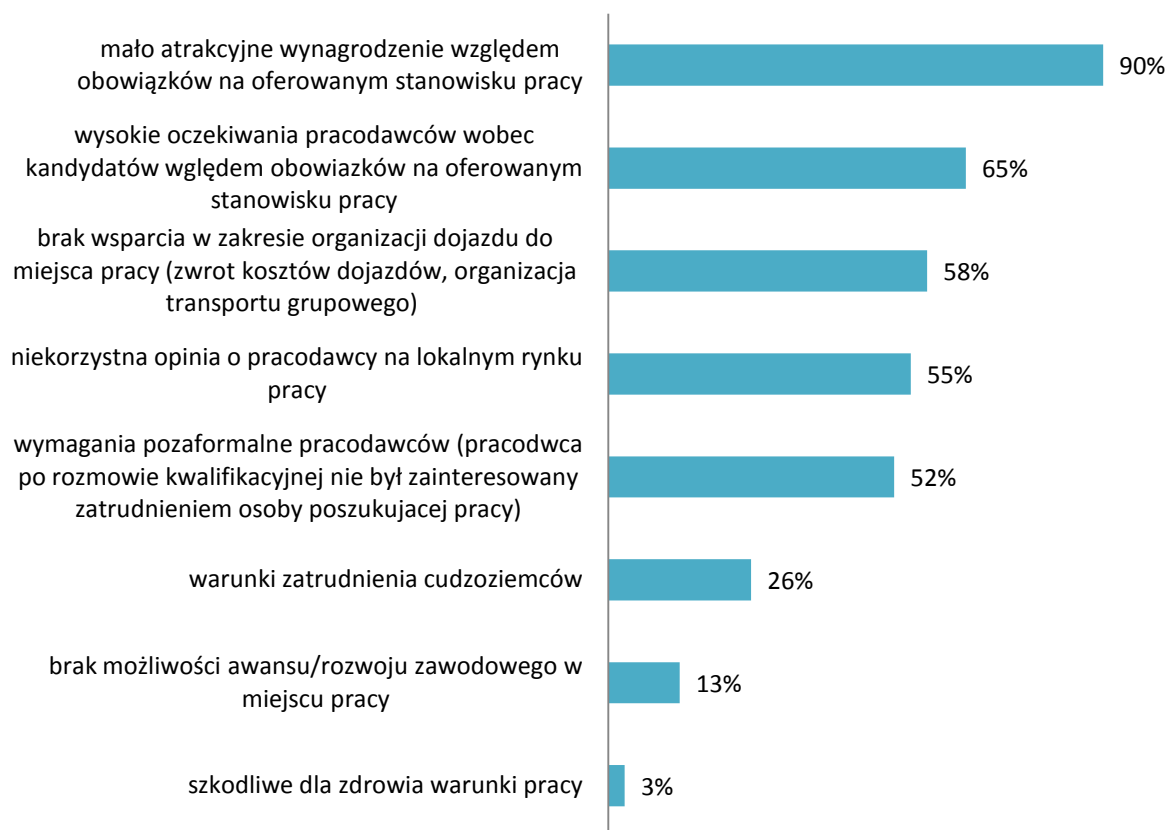
Kolejną wymienianą przyczyną są zbyt duże wymagania względem kandydata, może tu chodzić o wykształcenie czy umiejętności, które nie są niezbędne do wykonywania czynności określonych w ofercie.

Także brak wsparcia w zakresie dojazdu do miejsca pracy stanowi częstą przyczynę, utrudniającą znalezienie chętnych do obsadzenia wolnych miejsc pracy. W połączeniu z proponowanymi niskimi stawkami można domniemywać, iż trudno byłoby utrzymać własny środek transportu za najniższą krajową płacę, a pojazd typu rower niekoniecznie nadaje się do pokonywania większych odległości ze względu na czas czy zróżnicowane warunki atmosferyczne w naszym kraju w zależności od pory roku.

Innym często pojawiającym się powodem po stronie pracodawcy jest zła opinia o miejscu pracy. Wielu pracodawców nie docenia faktu, że atmosfera w miejscu pracy może być tak samo ważna jak wysokość wynagrodzenia. Natomiast opinia o pracodawcy dość szybko się rozprzestrzenia nie tylko w formie ustnej, ale także pod postacią pisemnych komentarzy w internecie na powstałych do tego celu portalach lub przy innych okazjach, gdzie publikowane są informacje na temat firmy.

Wśród często wymienianych powodów nieobsadzenia oferty pracy zdarzają się przyczyny tzw. pozaformalne, czyli kiedy kandydat, pomimo iż spełnia kryteria stawiane w ofercie, nie zostaje zatrudniony, ponieważ nie sprawił pozytywnego wrażenia na pracodawcy. Tu przyczyny mogą być najróżniejsze i choć czasem mogłyby się wydawać trywialne, jednak w grupie ludzi, tzw. drobiazgi okazują się istotne w przebiegu prawidłowego przebiegu współpracy.

Wykres 4 Przyczyny decydujące o trudnościach obsadzenia ofert pracy zgłoszonych do PUP leżące po stronie pracodawców w opinii przedstawicieli PUP w % (N=31, maks. 4 odpowiedzi)



Źródło: Opracowanie własne WUP w Poznaniu na podstawie wyników ankiety wśród pracowników powiatowych urzędów pracy w woj. wielkopolskim

Wśród przyczyn formułowanych po stronie poszukujących pracy najczęściej wymieniano brak kandydatów spełniających wymagania formalne pracodawcy (wykształcenie, doświadczenie, aktualne uprawnienia) oraz niechęć do pracy w systemie zmianowym. Zważywszy, iż 32% (tabela 5) wszystkich ofert jakimi dysponowały powiatowe urzędy pracy w regionie dotyczyły pracy w tym systemie, problem nieobsadzenia stanowisk przy niechęci kandydatów to tego rodzaju

zatrudnienia może stanowić wyzwanie. Wśród innych powodów wymieniano brak dyspozycyjności na podjęcie zatrudnienia w pełnym wymiarze ze względu na sprawowanie opieki nad dzieckiem lub osobą zależną. Prawie tak samo często podawano przyczyny finansowe, związane z brakiem możliwości opłacenia podstawowych potrzeb za oferowane wynagrodzenie. Wśród tych potrzeb może być opłacenie rachunków, utrzymanie członków rodziny, odłożenie na niespodziewane większe wydatki, wakacje etc.

Wykres 5 Przyczyny decydujące o trudnościach w obsadzeniu ofert pracy zgłoszonych do PUP leżące po stronie poszukujących pracy w opinii przedstawicieli PUP w % (N=31, maks. 4 odpowiedzi)



Źródło: Opracowanie własne WUP w Poznaniu na podstawie wyników ankiety wśród pracowników powiatowych urzędów pracy w woj. wielkopolskim

Z informacji od pracowników powiatowych urzędów pracy wynika, że pracodawcy niechętnie wypełniają formularz Krajowej Oferty Pracy, gdyż twierdzą, że jest on dla nich zbyt skomplikowany, choć zawiera podstawowe i niezbędne informacje na temat stanowiska pracy. W konsekwencji

pojawiają się braki informacji, nieporozumienia, a nawet treści niezgodne ze stanem rzeczywistym, które wprowadzają w błąd zarówno pracowników PUP, jak i potencjalnych pracowników. Zdarza się, że podpisanie umowy o pracę jest możliwe dopiero po przejściu „okresu próbnego”. Nastawienie pracodawców często jest roszczeniowe wobec instytucji rynku pracy, oczekiwane jest przez nich wsparcie ze strony PUP, natomiast brak jest chęci do współpracy czy braniu udziału w badaniach. Oczekiwania wobec kandydatów bywają zawyżone albo też słabo sprecyzowane, stąd czasem trudno o dopasowanie potencjalnych pracowników z odpowiednimi kwalifikacjami, mimo że tacy mogą figurować w rejestrach urzędów pracy. Kontakt z pracodawcami w celu uzupełnienia informacji bywa utrudniony ze względu na brak czasu, zdarza się też, że nie informują oni o zakończeniu rekrutacji na stanowisko. Część z tych zachowań można tłumaczyć brakiem przekonania o skuteczności powiatowych urzędów pracy, a także postaw osób bezrobotnych kierowanych do pracodawców na zgłoszone miejsce pracy i ich niechęcią do podejmowania zatrudnienia na niekorzystnych dla nich warunkach. Z przeprowadzonego badania wynika jednoznacznie, że pracodawcy w ramach współpracy z PUP najbardziej zainteresowani są poszukiwaniem kandydatów o odpowiednich kwalifikacjach, których coraz mniej figuruje w rejestrach powiatowych urzędów pracy, a także zatrudnieniem cudzoziemców. W dalszej kolejności pracodawcy są zainteresowani możliwościami skorzystania z innych usług rynku pracy w tym subsydiami, jednak środki na ten cel z roku na rok ulegają skurczeniu ze względu na coraz lepszą koniunkturę związaną ze spadającą stopą bezrobocia i brakiem potrzeby przeznaczania środków na zapobieganie brakowi zatrudnienia wśród mieszkańców regionu.

Tabela 6 Odsetek opinii udzielanych przez pracowników PUP w woj. wielkopolskim na temat zakresu współpracy pracodawców z publicznymi służbami zatrudnienia



Źródło: Opracowanie własne WUP w Poznaniu na podstawie wyników ankiety wśród pracowników powiatowych urzędów pracy w woj. wielkopolskim

Oferty pracy w sieci EURES

Sieć EURES (Europejskie Służby Zatrudnienia) świadczy bezpłatne usługi w zakresie unijnego pośrednictwa pracy i informowania nt. warunków życia i pracy w państwach członkowskich UE i EFTA³. Usługi mają na celu wspierać mobilność pracowników na europejskim rynku pracy i skierowane są do poszukujących pracy i pracodawców.

W 2017 r. do Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Poznaniu w ramach programu EURES wpłynęły 1 126 oferty pracy z 25 krajów, z propozycjami **6 246** wolnych miejsc pracy. Tabela 7 (poniżej) przedstawia kraje, z których pracodawcy zgłosili zapotrzebowanie na pracowników z UE pod względem malejącej liczby wakatów.

Podobnie jak w poprzednim roku największy udział wolnych miejsc pracy zgłoszono z Niemiec – 28% wszystkich i były one najbardziej zróżnicowane (o czym świadczy niska liczba wakatów na 1 ofertę). Najwięcej wolnych miejsc pracy kierowano do ślusarzy i pokrewni (162), ręcznych pakowaczy i znakowaczy (131) oraz hydraulików i monterów rurociągów (123). Kolejnym państwem zgłaszającym znaczne zapotrzebowanie (19% wszystkich wakatów) była Wielka Brytania, gdzie poszukiwano najczęściej pracowników domowej opieki osobistej (379), pracowników magazynowych (300), masarzy, robotników w przetwórstwie ryb i pokrewnych (100) oraz robotników wykonujących prace proste przy uprawie roślin i hodowli zwierząt (100). W 2017 r. pierwszy raz zgłoszono do sieci EURES oferty z Portugalii (10% wszystkich wakatów), w tym najwięcej dotyczących pracowników zbierających maliny (600). Z Holandii wpłynęło 9% ogółu wolnych miejsc pracy, w tym najwięcej dla pracowników sezonowych wykonujących prace proste w ogrodnictwie i sadownictwie (246), robotników wykonujących prace proste przy uprawie roślin i hodowli zwierząt (68) oraz robotników wykonujących proste prace polowe (63).

Tabela 7 Liczba ofert pracy i wakatów z poszczególnych krajach EU EWG w sieci EURES wg malejącej liczby wolnych stanowisk pracy w 2017 r.

| kraj | skrót | liczba ofert pracy | liczba wakatów |
|------------------------|-------|--------------------|----------------|
| Niemcy | DE | 672 | 1 734 |
| Wielka Brytania | UK | 61 | 1 181 |
| Portugalia | PT | 4 | 630 |
| Holandia | NL | 45 | 553 |
| Austria | AT | 83 | 326 |
| Czechy | CZ | 50 | 260 |
| Norwegia | NO | 47 | 257 |
| Malta | MT | 1 | 250 |
| Szwecja | SE | 22 | 235 |
| Hiszpania | ES | 16 | 148 |
| Słowacja | SK | 19 | 134 |

³ Europejskie Stowarzyszenie Wolnego Handlu, ESWH (ang. European Free Trade Association, EFTA), odnosi się do krajów: Islandia, Lichtenstein, Norwegia, Szwajcaria.

| | | | |
|------------------|----|----|-----|
| Chorwacja | HR | 7 | 105 |
| Finlandia | FI | 11 | 92 |
| Irlandia | IE | 5 | 78 |
| Włochy | IT | 2 | 60 |
| Belgia | BE | 45 | 58 |
| Dania | DK | 12 | 49 |
| Estonia | EE | 1 | 30 |
| Litwa | LT | 8 | 27 |
| Łotwa | LV | 1 | 20 |
| Słowenia | SI | 8 | 10 |
| Bułgaria | BG | 1 | 4 |
| Cypr | CY | 2 | 2 |
| Francja | FR | 2 | 2 |
| Chorwacja | CH | 1 | 1 |

Źródło: EURES

Wśród wszystkich wolnych miejsc pracy zgłoszonych do sieci EURES najczęściej poszukiwano robotników wykonujących prace proste w ogrodnictwie i sadownictwie (851), pracowników domowej opieki osobistej (418), magazynierów i pokrewnych (347) oraz kierowców autobusów (253, w tym 250 na Malcie).

Tabela 8 Zawody grup elementarnych, do których skierowano najwięcej ofert pracy w sieci EURES w 2017 r.

| Symbol KZiS | nazwa elementarnej grupy zawodowej | I. ofert | I. wakatów |
|-------------|--|----------|------------|
| 9214 | robotnicy wykonujący prace proste w ogrodnictwie i sadownictwie | 19 | 851 |
| 5322 | pracownicy domowej opieki osobistej | 32 | 418 |
| 4321 | magazynierzy i pokrewni | 11 | 347 |
| 8331 | kierowcy autobusów | 3 | 253 |
| 7212 | spawacze i pokrewni | 47 | 237 |
| 9329 | robotnicy wykonujący prace proste w przemyśle | 19 | 218 |
| 7511 | masarze, robotnicy w przetwórstwie ryb i pokrewni | 10 | 214 |
| 7222 | ślusarze i pokrewni | 38 | 208 |
| 9211 | robotnicy wykonujący proste prace polowe | 11 | 175 |
| 7126 | hydraulicy i monterzy rurociągów | 41 | 172 |
| 9213 | robotnicy wykonujący prace proste przy uprawie roślin i hodowli zwierząt | 7 | 170 |
| 9321 | ręczni pakowacze i znakowacze | 8 | 154 |
| 5120 | kucharze | 61 | 135 |
| 7411 | elektrycy budowlani i pokrewni | 39 | 122 |
| 5131 | kelnerzy | 51 | 109 |
| 7115 | cieśle i stolarze budowlani | 27 | 106 |
| 7223 | ustawiacze i operatorzy obrabiarek do metali i pokrewni | 41 | 99 |

Źródło: EURES. Tabela uwzględnia tylko te zawody, na których zapotrzebowanie wyniosło więcej niż 100 ofert

Liczba wolnych miejsc pracy zgłaszanych do sieci EURES utrzymała się na podobnym poziomie w porównaniu do roku poprzedniego. W porównaniu do 2016 r. znacząco wzrosła liczba wolnych miejsc pracy w Portugalii (z 0 do 630), Wielkiej Brytanii (o 330), Malcie (o 247) i Austrii (o 222), najbardziej spadła natomiast w Niemczech (o 686) oraz Czechach (o 485).

Tabela 9 Liczba wolnych miejsc pracy w ofertach dostępnych w WUP w Poznaniu oraz ich udział w ogóle ofert za pośrednictwem sieci EURES z poszczególnych krajów EOG w latach 2013-2017

| Państwo | 2013 | | 2014 | | 2015 | | 2016 | | 2017 | |
|------------------------|-----------------------------|---------------------------------------|-----------------------------|---------------------------------------|-----------------------------|---------------------------------------|-----------------------------|---------------------------------------|-----------------------------|---------------------------------------|
| | liczba wolnych miejsc pracy | % udział w ogóle wolnych miejsc pracy | liczba wolnych miejsc pracy | % udział w ogóle wolnych miejsc pracy | liczba wolnych miejsc pracy | % udział w ogóle wolnych miejsc pracy | liczba wolnych miejsc pracy | % udział w ogóle wolnych miejsc pracy | liczba wolnych miejsc pracy | % udział w ogóle wolnych miejsc pracy |
| ogółem | 4 321 | 100% | 3 660 | 100% | 6 060 | 100% | 6 074 | 100% | 6 246 | 100% |
| Austria | 173 | 4% | 148 | 4% | 32 | 1% | 104 | 2% | 326 | 5% |
| Belgia | 117 | 3% | 52 | 1% | 44 | 1% | 20 | 0% | 58 | 1% |
| Bułgaria | - | - | - | - | - | - | - | - | 4 | 0% |
| Chorwacja | 0 | 0% | 1 | 0% | 1 | 0% | 10 | 0% | 1 | 0% |
| Cypr | 0 | 0% | 0 | 0% | 0 | 0% | 0 | 0% | 2 | 0% |
| Czechy | 101 | 2% | 297 | 8% | 1 143 | 19% | 745 | 12% | 260 | 4% |
| Dania | 138 | 3% | 18 | 1% | 105 | 2% | 1 | 0% | 49 | 1% |
| Estonia | 2 | 0% | 8 | 0% | 6 | 0% | 32 | 1% | 30 | 0% |
| Finlandia | 26 | 1% | 108 | 3% | 49 | 1% | 35 | 1% | 92 | 1% |
| Francja | 316 | 7% | 712 | 20% | 28 | 1% | 0 | 0% | 2 | 0% |
| Hiszpania | 111 | 3% | 138 | 4% | 173 | 3% | 98 | 2% | 148 | 2% |
| Holandia | 537 | 12% | 202 | 6% | 154 | 3% | 758 | 12% | 553 | 9% |
| Irlandia | 65 | 2% | 87 | 2% | 90 | 2% | 290 | 5% | 78 | 1% |
| Islandia | 0 | 0% | 0 | 0% | 0 | 0% | 25 | 0% | | 0% |
| Litwa | 41 | 1% | 21 | 1% | 158 | 3% | 27 | 0% | 27 | 0% |
| Łotwa | 0 | 0% | 22 | 1% | 31 | 1% | 51 | 1% | 20 | 0% |
| Malta | 277 | 6% | 0 | 0% | 200 | 3% | 3 | 0% | 250 | 4% |
| Niemcy | 938 | 22% | 1 102 | 30% | 2 008 | 33% | 2 420 | 40% | 1 734 | 28% |
| Norwegia | 136 | 3% | 116 | 3% | 218 | 4% | 248 | 4% | 257 | 4% |
| Portugalia | - | - | - | - | - | - | - | - | 630 | 10% |
| Słowacja | 10 | 0% | 20 | 1% | 11 | 0% | 79 | 1% | 134 | 2% |
| Słowenia | 0 | 0% | 0 | 0% | 8 | 0% | 5 | 0% | 10 | 0% |
| Szwecja | 67 | 2% | 46 | 1% | 99 | 2% | 120 | 2% | 235 | 4% |
| Węgry | 0 | 0% | 21 | 1% | 0 | 0% | 0 | 0% | 105 | 2% |
| Wielka Brytania | 965 | 22% | 538 | 15% | 1 401 | 23% | 851 | 14% | 1 181 | 19% |
| Włochy | 301 | 7% | 3 | 0% | 101 | 2% | 152 | 3% | 60 | 1% |

Źródło: EURES

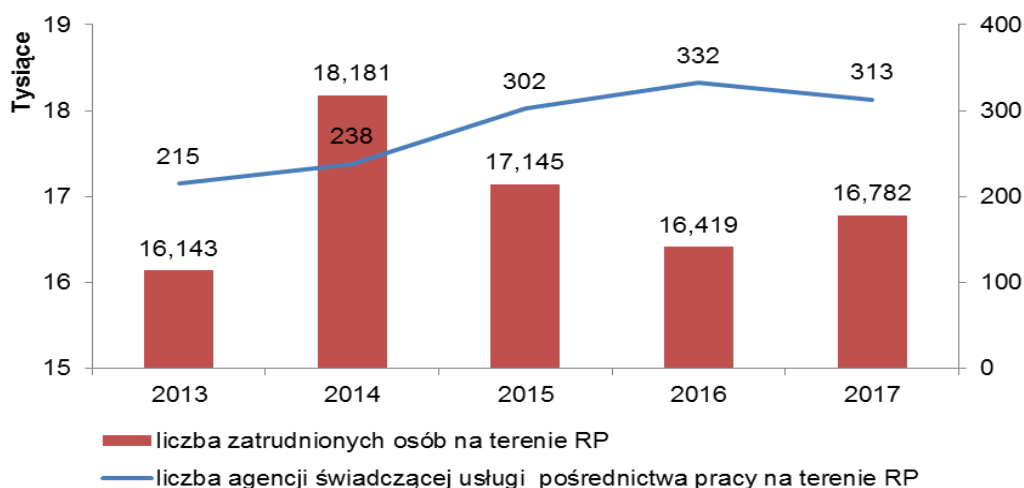
Oferty pracy w Agencjach Zatrudnienia

W końcu 2017 r. w całym kraju działalność prowadziło 8 858 podmiotów posiadających wpis do Krajowego Rejestru Agencji Zatrudnienia (KRAZ), w tym 1 094 (co stanowi 12,4% ogółu) zarejestrowanych było na terenie województwa wielkopolskiego. Najwięcej tego rodzaju podmiotów w kraju zlokalizowanych było na terenie regionu mazowieckiego (1 727, tj. 19,5% ogółu). Liczba agencji w regionach uwarunkowana jest koncentracją podmiotów gospodarczych, a tym samym zapotrzebowaniem na usługi pośrednictwa pracy. Należy też pamiętać, że usługi pośrednictwa pracy w regionie mogą świadczyć także agencje zarejestrowane w innym województwie.

Coraz częstszy outsourcing usług kadrowych, problemy z pozyskiwaniem pracowników tradycyjnymi kanałami oraz wzrost popularności pracy tymczasowej, sprzyjają wzrostowi liczby agencji zatrudnienia. Ich liczba sukcesywnie rośnie na przestrzeni ostatnich lat, od końca 2015 r. przybyło 313 tych podmiotów w regionie. Wśród wielkopolskich agencji zatrudnienia wg stanu na koniec 2017 r. 313 świadczyło usługi pośrednictwa pracy na terenie RP, 275 świadczyło usługi pracy tymczasowej, 60 kieruje do pracy za granicą, 245 świadczy usługi poradnictwa zawodowego i 218 usługi doradztwa personalnego.

Jak przedstawia wykres 6 (poniżej) wzrost liczby agencji pracy świadczących usługi pośrednictwa pracy na terenie Polski, nie ma przełożenia na wzrost liczby osób zatrudnionych przez te podmioty, która od roku 2014 spadała. W 2017 r. sytuacja się odwróciła, nastąpił niewielki wzrost zatrudnienia przez agencje, a 19 agencji zostało wykreślonych z rejestru. Może mieć na to wpływ kurcząca się grupa osób w naszym regionie, która nie posiada stałego zatrudnienia. Podobna sytuacja występuje w przypadku spadku liczby podjęć pracy zanotowanych przez powiatowe urzędy pracy w regionie.

Wykres 6 Porównanie liczby agencji pracy świadczącej usługi pośrednictwa pracy na terenie Polski zlokalizowanych w woj. wielkopolskim z liczbą osób jakie podjęły zatrudnienie na terenie RP w latach 2013-2017



Źródło KRAZ

W badanym okresie liczba osób w województwie wielkopolskim, która podjęła pracę za pośrednictwem agencji zatrudnienia wyniosła 16 782, w tym 7 657 osób (tj. 46%) zatrudniono na podstawie stosunku pracy, zaś pozostałe 54% na podstawie umów cywilnoprawnych.

Zestawienie elementarnych grup zawodów, do których skierowano najczęściej propozycji zatrudnienia wykazuje, że najliczniej poszukiwano robotników wykonujących prace proste w przemyśle (1 798), programistów (1 057), masarzy, robotników w przetwórstwie ryb i pokrewnych (927), pracowników obsługi biurowej (746), pomoce i sprzątaczkę biurowe, hotelowe i pokrewne (481).

Tabela 10 Krajowe oferty pracy w wielkopolskich agencjach pracy według zawodów w 2017 r.

| symbol KZiS | nazwa grupy elementarnej zawodu | liczba osób, które podjęły zatrudnienie lub inną pracę zarobkową |
|-------------|---|--|
| 9329 | robotnicy wykonujący prace proste w przemyśle | 1 798 |
| 2514 | programiści aplikacji | 1 057 |
| 7511 | masarze, robotnicy w przetwórstwie ryb i pokrewni | 927 |
| 4110 | pracownicy obsługi biurowej | 746 |
| 0000 | bez zawodu | 688 |
| 9112 | pomoce i sprzątaczkę biurowe, hotelowe i pokrewne | 481 |
| 7321 | pracownicy przy pracach przygotowawczych do druku | 437 |
| 4321 | magazynierzy i pokrewni | 372 |
| 8142 | operatorzy maszyn do produkcji wyrobów z tworzyw sztucznych | 361 |
| 9313 | robotnicy wykonujący prace proste w budownictwie ogólnym | 340 |
| 2141 | inżynierowie do spraw przemysłu i produkcji | 307 |
| 9321 | ręczni pakowacze i znakowacze | 283 |
| 8332 | kierowcy samochodów ciężarowych | 262 |
| 2144 | inżynierowie mechanicy | 260 |
| 5249 | pracownicy sprzedaży i pokrewni | 258 |
| 4223 | operatorzy centrali telefonicznych | 244 |
| 5413 | pracownicy ochrony osób i mienia | 238 |
| 2142 | inżynierowie budownictwa | 225 |
| 5131 | kelnerzy | 212 |
| 7212 | spawacze i pokrewni | 210 |
| 8219 | monterzy | 202 |

Źródło KRAZ Tabela uwzględnia tylko te zawody, w których zatrudnienie wyniosło więcej niż 200 osób

Agencje zatrudnienia kierowały również pracowników za granice do krajów należących do Unii Europejskiej (EU)/Europejskiego Obszaru Gospodarczego (EOG). Najwięcej osób podjęło zatrudnienie w Holandii (4 716 osób), przede wszystkim w zawodzie ogrodnika (1 199) oraz pracownika wykonującego prace proste w ogrodnictwie i sadownictwie (1 131). Kolejnym krajem pod względem liczby osób skierowanych do pracy były Niemcy (1 718). Tam zatrudnienie znaleźli przede wszystkim elektrycy budowlani i pokrewni (226), spawacze i pokrewni (199) oraz robotnicy wykonujący proste prace polowe (168).

Wśród zawartych umów o pracę za granicą dominowały te o charakterze sezonowym, na okres od 3 do 12 m-cy (3 673 umów, co stanowi 51% ogółu), a najmniejszy udział miały umowy podpisane na okres powyżej 12 miesięcy (4% ogółu).

Tabela 11 Liczba ofert pracy w poszczególnych krajach EOG wg okresu trwania umowy

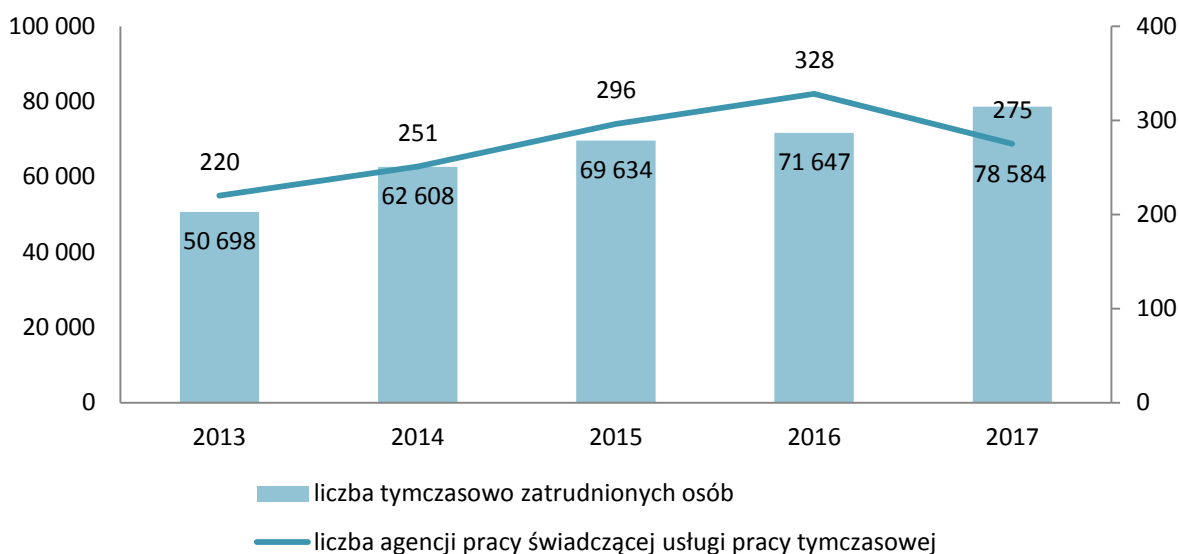
| wyszczególnienie | ogółem | do 3 miesięcy | od 3 do 12 miesięcy | powyżej 12 miesięcy |
|------------------------|--------|---------------|---------------------|---------------------|
| Austria | 84 | 58 | 20 | 6 |
| Belgia | 99 | 73 | 16 | 10 |
| Cypr | 6 | 5 | 1 | 0 |
| Czechy | 126 | 92 | 34 | 0 |
| Dania | 19 | 5 | 10 | 4 |
| Holandia | 4 716 | 1 753 | 2 915 | 48 |
| Irlandia | 6 | 1 | 4 | 1 |
| Islandia | 148 | 47 | 63 | 38 |
| Niemcy | 1 718 | 1 047 | 506 | 165 |
| Norwegia | 62 | 27 | 20 | 15 |
| Portugalia | 8 | 0 | 8 | 0 |
| Szwajcaria | 2 | 1 | 1 | 0 |
| Szwecja | 7 | 4 | 3 | 0 |
| Wielka Brytania | 144 | 38 | 72 | 34 |
| ogółem | 7 145 | 3 151 | 3 673 | 321 |

Źródło: KRAZ

Oferty agencji pracy tymczasowej

Usługa pracy tymczasowej polega na zatrudnianiu i kierowaniu osób niebędących pracownikami do wykonywania pracy tymczasowej pod kierownictwem pracodawcy. Pracownik tymczasowy może wykonywać zadania o charakterze sezonowym, okresowym, doraźnym. Specyfika pracy tymczasowej polega na trójstronnej relacji, gdzie zaangażowane są podmioty: pracownik, agencja pracy tymczasowej oraz klient agencji, czyli tzw. pracodawca.

Liczba agencji zatrudnienia świadcząca usługi pośrednictwa pracy tymczasowej zlokalizowanych w regionie systematycznie rosła do 2016 r. w 2017 r. zanotowano zauważalny spadek liczby tych podmiotów. Z roku na rok wzrasta, liczba osób zatrudnionych przez te podmioty, co przedstawia wykres 7. Na skuteczność i popularność działalności agencji pracy tymczasowych niewątpliwie ma wpływ generowany dla nich wyższy zysk, a także zmniejszenie nakładu pracy dla klientów a przeniesienie go bezpośrednio na agencje.

Wykres 7 Porównanie liczby agencji pracy świadczącej usługi pośrednictwa pracy tymczasowej zlokalizowanych w woj. wielkopolskim z liczbą osób jakie podjęły zatrudnienie na terenie RP w latach 2013-2017

Źródło: KRAZ

Agencje mogą kierować do pracy tymczasowej na podstawie umowy o pracę na czas określony lub umowy cywilnoprawnej. W 2017 r. w województwie wielkopolskim liczba zatrudnionych osób przez agencje pracy tymczasowej wyniosła 78 584, tj. o 9,7% więcej niż w 2016 r., w tym 35,7%, tj. 28 021 osób, zostało zatrudnionych na podstawie umowy o pracę. Z usług agencji pracy tymczasowej w regionie skorzystało 1 612 pracodawców polskich oraz 218 pracodawców zagranicznych.

Na terenie RP najliczniej zawierano umowy z magazynierami (85 993), robotnikami wykonującymi prace proste w przemyśle (14 672), pracownikami wykonującymi prace proste (13 042) oraz ręcznymi pakowaczami i znakowaczami (11 602).

Tabela 12 Umowy zawarte w ramach pracy tymczasowej na terenie RP za pośrednictwem wielkopolskich agencji pracy tymczasowej według zawodów

| Symbol KZiS | Nazwa grupy elementarnej zawodu | Liczba zawartych umów |
|-------------|--|-----------------------|
| 4321 | Magazynierzy i pokrewni | 85 993 |
| 9329 | Robotnicy wykonujący prace proste w przemyśle | 14 672 |
| 9629 | Pracownicy wykonujący prace proste | 13 042 |
| 9321 | Ręczni pakowacze i znakowacze | 11 602 |
| 9112 | Pomoce i sprzętaczkę biurowe, hotelowe i pokrewnie | 4 432 |
| 8219 | Monterzy | 4 418 |
| 5413 | Pracownicy ochrony osób i mienia | 2 824 |
| 5223 | Sprzedawcy sklepowi (ekspedienci) | 2 604 |
| 9111 | Pomoce domowe i sprzętaczkę | 1 722 |
| 8160 | Operatorzy maszyn i urządzeń do produkcji wyrobów spożywczych i pokrewni | 1 659 |
| 4110 | Pracownicy obsługi biurowej | 1 610 |
| 7511 | Masarze, robotnicy w przetwórstwie ryb i pokrewni | 1 529 |
| 9334 | Układacze towarów na półkach | 1 358 |
| 8344 | Kierowcy operatorzy wózków jezdniowych | 1 254 |
| 9622 | Pracownicy wykonujący dorywcze prace proste | 1 231 |

| | | |
|------|---|-------|
| 8142 | Operatorzy maszyn do produkcji wyrobów z tworzyw sztucznych | 1 170 |
| 8183 | Operatorzy urządzeń pakujących, znakujących i urządzeń do napełniania butelek | 895 |
| 9333 | Robotnicy pracujący przy przeładunku towarów | 764 |
| 7522 | Stolarze meblowi i pokrewni | 747 |
| 7321 | Pracownicy przy pracach przygotowawczych do druku | 691 |
| 9129 | Pozostali pracownicy zajmujący się sprzątaniami | 606 |
| 9412 | Pomoce kuchenne | 585 |
| 9313 | Robotnicy wykonujący prace proste w budownictwie ogólnym | 539 |
| 8189 | Operatorzy innych maszyn i urządzeń przetwórczych | 535 |
| 7521 | Robotnicy przygotowujący drewno i pokrewni | 516 |

Źródło: KRAZ. Tabela uwzględnia tylko te zawody, w których zatrudnienie wyniosło więcej niż 500 osób

Agencje zatrudnienia do pracy tymczasowej za granicę skierowały 2 503 osoby, tj. o 593 mniej niż w 2016 r., w tym najwięcej umów podpisano z pracodawcami z Holandii (1 310), Ukrainy (969), Francji (523) i Niemiec (509).

Do Holandii do pracy tymczasowej najliczniej wyjeżdżali robotnicy wykonujący prace proste w ogrodnictwie i sadownictwie (1 144 umów). Do Ukrainy najwięcej osób wyjechało w zawodzie robotnicy wykonujący prace proste w przemyśle (266) oraz ręczni pakowacze i znakowacze (172). Do pracy na terenie Francji najliczniej wyjeżdżali monterzy i konserwatorzy instalacji klimatyzacyjnych i chłodniczych (131), robotnicy wykonujący prace proste w ogrodnictwie i sadownictwie (74). Natomiast w Niemczech najczęściej zatrudniano robotników przetwórstwa surowców roślinnych (154 umów), ślusarzy i pokrewnych (71 umów) oraz operatorów maszyn i urządzeń do produkcji i przetwórstwa metali (58 umów).

Oferty pracy w Internecie

W 2017 r. po raz trzeci przeprowadzono badanie internetowych ofert pracy w Internecie na potrzeby monitoringu zawodów nadwyżkowych i deficytowych na lokalnym rynku pracy, w oparciu o metodologię przygotowaną przez MRPIPS.

Zakres badania obejmował oferty pracy zamieszczane za pośrednictwem internetowych portali pośrednictwa pracy, na stronie „Zielona Linia” (www.zielonalinia.gov.pl).

Ze względu na ograniczony czas i koszty badania gromadzenie ofert następowało w dwóch miesiącach w roku, tj. w kwietniu i październiku., a analizie podlegały ogłoszenia z wybranych dni tygodnia, tj. z poniedziałku i środy. Do każdej oferty przypisywano kod elementarnej grupy zawodowej wg KZiS, a także sklasyfikowano zawarte w ofercie wymagania i oczekiwania pracodawcy (umiejętności). Informacje na temat wymagań stawianych w ofertach pracy przez pracodawców są dostępne w rocznym raporcie „Monitoring zawodów deficytowych i nadwyżkowych w województwie wielkopolskim w 2017 r.” na stronie internetowej Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Poznaniu.

W niniejszym opracowaniu analiza ofert pracy biorących udział w badaniu ma na celu zbadanie struktury zapotrzebowania na zwody. Natomiast na potrzeby monitoringu zawodów deficytowych i nadwyżkowych został opracowany algorytm, który przelicza liczbę zbadanych ogłoszeń na szacunek liczby internetowych ofert pracy w skali roku.

Liczba ofert pracy objętych badaniem systematycznie zwiększa się (2 147 w 2015 r., 3 400 w 2016 r. do 3 634 w 2017 r. ofert), i w 2017 w odniesieniu do 2015 r. stanowi niemal 37% wzrost. Liczba ofert zwiększyła się w każdej z wielkich grup zawodów wg klasyfikacji KZiS, co przedstawia tabela 13.

Tabela 13 Liczba internetowych ofert pracy skierowana do wielkich grup zawodowych w latach 2015 - 2017

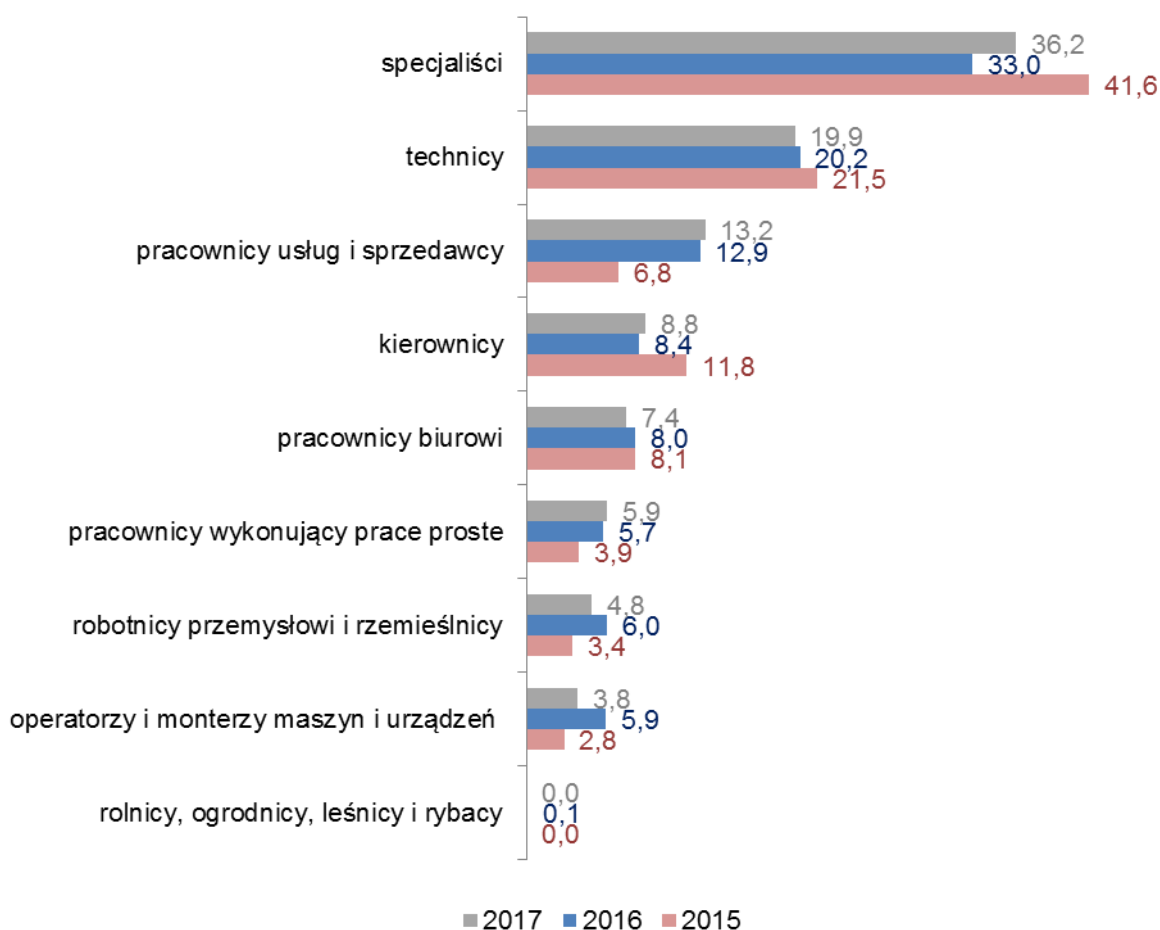
| symbol KZiS | nazwa grupy | liczba zbadanych ofert pracy w 2015 r. | liczba zbadanych ofert pracy w 2016 r. | liczba zbadanych ofert pracy w 2017 r. |
|-------------|---|--|--|--|
| 1 | władze publiczne, wyżsi urzędnicy, kierownicy | 254 | 284 | 320 |
| 2 | specjaliści | 893 | 1 121 | 1 315 |
| 3 | technicy, średni personel | 462 | 687 | 722 |
| 4 | pracownicy biurowi | 173 | 273 | 269 |
| 5 | pracownicy usług, sprzedawcy | 147 | 437 | 480 |
| 6 | rolnicy, ogrodnicy, leśnicy i rybacy | 0 | 3 | 0 |
| 7 | robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy | 74 | 203 | 175 |
| 8 | operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń | 60 | 199 | 137 |
| 9 | pracownicy wykonujący prace proste | 84 | 193 | 216 |
| | łącznie | 2 147 | 3 400 | 3 634 |

Źródło: Opracowanie własne WUP w Poznaniu na podstawie badania internetowych ofert pracy na potrzeby monitoringu zawodów deficytowych i nadwyżkowych

Analizując strukturę badanych ofert według wielkich grup zawodowych (Wykres 8 poniżej) największe różnice procentowych udziałów zauważa się pomiędzy rokiem 2015 a 2016. W tym okresie zanotowano największe spadki udziału procentowego ofert pracy skierowanych do specjalistów, kierowników oraz techników.

W dwóch ostatnich latach struktura ofert pracy ustabilizowała się i różnice spadków czy wzrostów nie są bardzo znaczące. Najwyższy wzrost o 3 p. p. zanotowano w grupie specjalistów, a najwyższy spadek o 2 p. p. w grupie operatorów i monterów maszyn i urządzeń. Niewielkie jest zainteresowanie upowszechnianiem ofert pracy skierowanej do rolników, ogrodników, leśników i rybaków, w 2015 r. w grupie badanych ogłoszeń nie wystąpiły takie, a w roku 2016 zdarzyły się 3 oferty, wszystkie dotyczyły ogrodników.

Wykres 8 Udział internetowych ofert pracy wg wielkich grup zawodowych w [%] w latach 2015-2017 r.



Źródło: Opracowanie własne WUP w Poznaniu

W badanym okresie największa liczba ofert kierowana była podobnie jak w 2015 r. i 2016 r. do grupy specjalistów. Największą popularnością wśród pracodawców cieszyli się:

- specjaliści do spraw sprzedaży (z wyłączeniem technologii informacyjno-komunikacyjnych) – 14,9% ofert w grupie,
- specjaliści do spraw zarządzania zasobami ludzkimi – 8,1% ofert w grupie,
- specjaliści do spraw marketingu i handlu – 6,5% ofert w grupie,
- specjaliści do spraw marketingu i rozwoju – 6,5% ofert w grupie,
- specjaliści do spraw księgowości i rachunkowości – 6,5% ofert w grupie,
- specjaliści do spraw zarządzania i organizacji – 6,0% ofert w grupie.

Drugą w kolejności pod względem udziału, stanowiła grupa tych ogłoszeń, w których oferowano wolne miejsca pracy technikom. Najbardziej poszukiwani byli:

- przedstawiciele handlowi – 19,9% ofert w grupie,
- księgowi – 11,9% ofert w grupie.

Ponad 13% biorących w badaniu ogłoszeń kierowana była do pracowników usług i sprzedawców, z czego najwięcej – 32,1% dotyczyła zawodu sprzedawcy sklepowego (ekspedienta), a niecałe 12% kasjerów i sprzedawców biletów.

Kierowników i wyższych urzędników poszukiwano wśród 8,4% ofert, w tym najczęściej:

- kierowników w handlu detalicznym i hurtowym – 20,6% ofert w grupie,
- kierowników do spraw marketingu i sprzedaży – 20,6% ofert w grupie.

W wielkiej grupie pracowników biurowych najliczniejsze były ogłoszenia, w których oferowano pracę następującym grupom zawodowym:

- pracownicy centrów obsługi klienta (pracownicy call center) – 15,6% ogłoszeń,
- magazynierzy i pokrewni – 14,5% ogłoszeń,

Wśród robotników przemysłowych i rzemieślników najchętniej oferowano pracę kierowcom samochodów ciężarowych (32,8% ogłoszeń w grupie), kierowcom samochodów osobowych i dostawczych (14,6% ogłoszeń w grupie) oraz kierowcom operatorów wózków jezdniowych (14,6% ogłoszeń w grupie).

Podobna liczba przebadanych internetowych ofert dotyczyła operatorów i monterów maszyn i urządzeń (12,6%) oraz elektromechaników i elektromonterów (10,3%).

Natomiast spośród pracowników wykonujących prace proste najwięcej, bo 27,3% ogłoszeń dotyczyło robotników wykonujących prace proste w przemyśle, 16,7% ofert skierowano do pracowników pracujących przy przeładunku towarów, a 15,3% do ręcznych pakowaczy znakowaczy.

Wśród robotników przemysłowych i rzemieślników najchętniej oferowano pracę kierowcom samochodów ciężarowych (32,2% ogłoszeń w grupie) oraz kierowcom samochodów osobowych i dostawczych (12,6% ogłoszeń w grupie).

Podobna liczba przebadanych internetowych ofert dotyczyła operatorów i monterów maszyn i urządzeń, w tym najliczniej oferowano miejsca pracy ustawiaczom i operatorom obrabiarek do metali i pokrewnym (12,3%) oraz elektromechanikom i elektromonterom (10,8%).

Natomiast spośród pracowników wykonujących prace proste najwięcej - 28,5% ogłoszeń dotyczyło pracowników pracujących przy przeładunku towarów, a 21,2% ofert skierowano do robotników wykonujących prace proste w przemyśle.

Podsumowanie

- Na wielkopolskim rynku pracy od lat obserwuje się wzrost popytu na pracę mierzony zależnymi od siebie wskaźnikami takimi jak: spadek stopy bezrobocia rejestrowanego, wzrost zatrudnienia czy wzrost przeciętnego wynagrodzenia. Na koniec roku 2017 stopa bezrobocia w województwie wielkopolskim wyniosła 3,7% i niezmiennie od lat jest najniższa w kraju. W grudniu 2017 r. przeciętne zatrudnienie w sektorze przedsiębiorstw kształtowało się na poziomie 748,3 tys. osób. Przeciętne miesięczne wynagrodzenie brutto w sektorze przedsiębiorstw w grudniu 2017 r. wyniosło 4 417,39 zł.
- W 2017 r. do powiatowych urzędów pracy w województwie wpłynęło 123 319 ofert pracy, w tym 23 740, tj. 19% dotyczyło ofert subsydiowanych. Jedynie 6,8% ofert pracy pochodziło z sektora publicznego. Najwięcej wolnych miejsc pracy pozostających w dyspozycji PUP, skierowana jest do kandydatów nie posiadających studiów wyższych i wyższych kwalifikacji. Najczęściej pracodawcy poszukiwali pracowników wykonujących prace proste oraz niewiele mniej robotników przemysłowych i rzemieślników. Podobnie jak w latach poprzednich najczęściej wolne miejsca pracy zgłaszano dla sprzedawców, pracowników wykonujących prace proste, magazynierów, pakowaczy ręcznych i robotników gospodarczych.
- W 2017 r. do Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Poznaniu w ramach programu EURES wpłynęły 1 126 oferty pracy z 25 krajów, z propozycjami 6 246 wolnych miejsc pracy. Wśród wszystkich wolnych miejsc pracy zgłoszonych do sieci EURES najczęściej poszukiwano robotników wykonujących prace proste w ogrodnictwie i sadownictwie, pracowników domowej opieki osobistej, magazynierów, kierowców autobusów oraz spawaczy i pokrewnych. Największy udział wolnych miejsc pracy zgłoszono z Niemiec, Wielkiej Brytanii, Portugalii i Holandii.
- Wzrasta liczba agencji zatrudnienia oraz podjęć pracy za ich pośrednictwem w województwie wielkopolskim – w 2017 r. działalność prowadziło 1 094 podmiotów posiadających wpis do KRAZ a liczba osób, jaka podjęła pracę za ich pośrednictwem wyniosła 16 782. Ofert pracy w dyspozycji agencji zatrudnienia najczęściej skierowane są do: robotników wykonujących prace proste w przemyśle, programistów aplikacji, masarzy, robotników w przemyśle przetwórczym ryb i pracowników obsługi biurowej. W 2017 r. w województwie wielkopolskim liczba zatrudnionych przez agencje pracy tymczasowej wyniosła 78 584. Na terenie RP najliczniej zawierano umowy z magazynierami i pokrewnymi, pracownikami wykonującymi prace proste w przemyśle oraz robotnikami wykonującymi prace proste.
- Agencje zatrudnienia do pracy tymczasowej za granicę skierowały 2 503 osoby, w tym najwięcej umów podpisano z pracodawcami z Holandii, Ukrainy, Francji i Niemiec.

- Na podstawie przeprowadzonego badania internetowych ofert pracy w internecie na potrzeby monitoringu zawodów nadwyżkowych i deficytowych na wielkopolskim rynku pracy, w oparciu o metodologię przygotowaną przez MRPiPS zbadano strukturę badanych ofert według wielkich grup zawodowych. Najwięcej – 36% ogółu ogłoszeń internetowych skierowana była do specjalistów, 20% dotyczyła techników i innego średniego personelu, a 13% pracowników usług i sprzedawców.

SYTUACJA OSÓB BEZROBOTNYCH 50+ W WOJEWÓDZTWIE WIELKOPOLSKIM

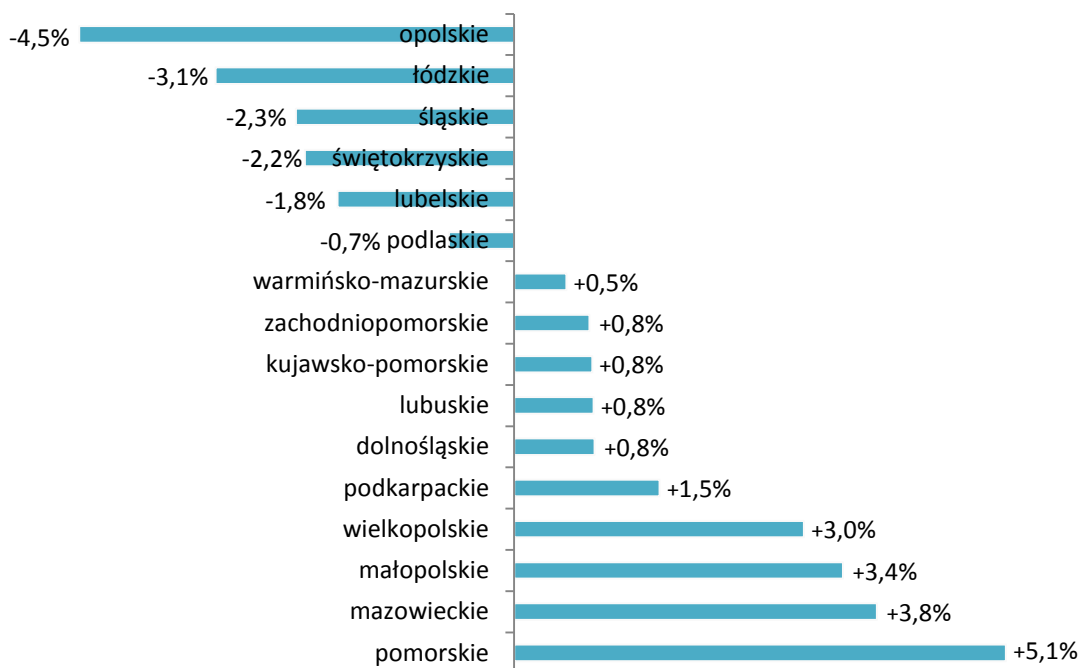
Raport na podstawie badań statystyki publicznej i badań własnych
WUP w Poznaniu

Zmiany demograficzne w województwie wielkopolskim

Postępujące zmiany demograficzne są zjawiskiem widocznym zarówno w skali europejskiej, jak i krajowej. Ich najbardziej wyraźnym skutkiem jest spadek osób w wieku przedprodukcyjnym i produkcyjnym, wraz z równoczesnym, znaczącym wzrostem udziału osób w wieku poprodukcyjnym w ogólnej ludności. Tendencje te prowadzą do znaczących zmian w strukturze zatrudnienia oraz pociągają za sobą konieczność wdrażania nowych rozwiązań, dostosowanych do rzeczywistości demograficznej oraz już istniejących i przewidywanych deficytów kadrowych.

Pomimo, że ww. zjawiska mają charakter powszechny widoczne jest pewne zróżnicowanie regionalne w tym zakresie. W ciągu ostatnich 10 lat spadek liczby ludności zaobserwowano w 6 województwach (w największym stopniu zjawisko to było widoczne w regionach opolskim oraz łódzkim). W przypadku pozostałych 10 obszarów utrzymywał się wzrost liczby ludności, przy czym największy przyrost zaobserwowano w województwach: pomorskim i mazowieckim. Województwo wielkopolskie znalazło się wśród obszarów prezentujących stosunkowo korzystną sytuację na tle pozostałej części kraju.

Wykres nr 1. Zmiana liczby ludności w latach 2007-2017 wg województw

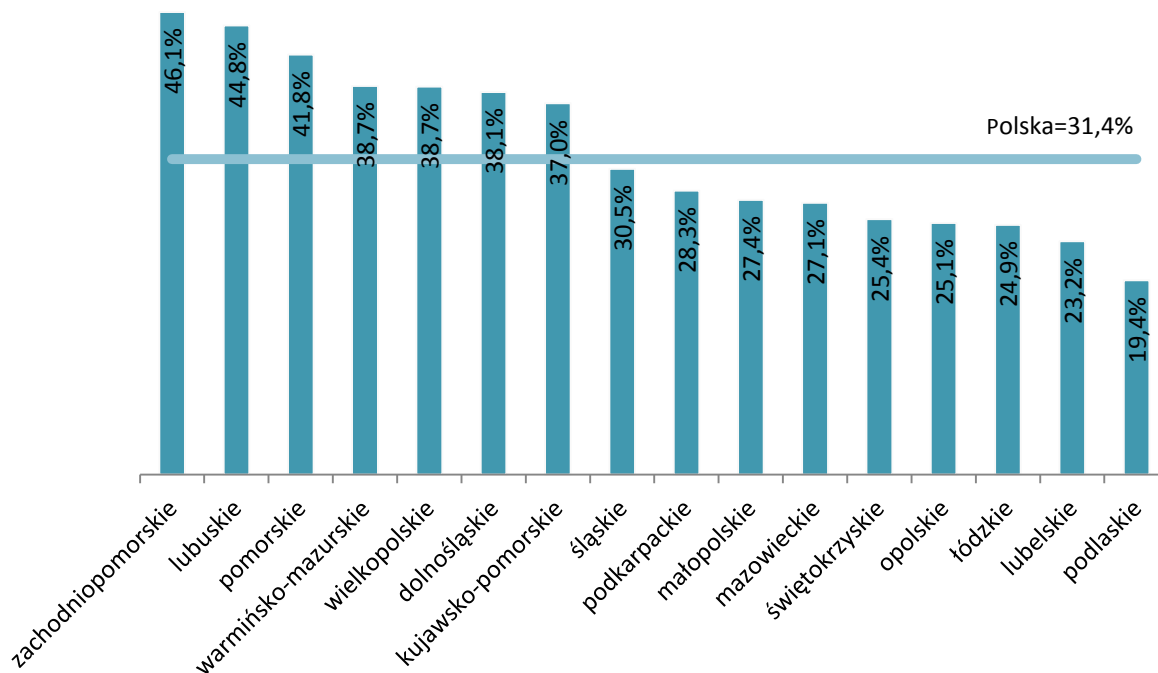


Źródło: Bank Danych Lokalnych, GUS

W 2017 r. w Wielkopolsce mieszkało 3 489 210 osób co stanowiło 9% całej populacji Polski i czyniło ten region trzecim najbardziej zaludnionym województwem w kraju (po mazowieckim i śląskim). W ciągu ostatnich 10 lat ogólnemu przyrostowi liczby ludności, towarzyszyło także zwiększenie liczby osób w wieku przedprodukcyjnym (o 2,7%). Podobnie jak w pozostałej części kraju w Wielkopolsce zmalała liczba osób w wieku produkcyjnym, jednak spadek ten był niższy niż w skali ogólnokrajowej (woj. wielkopolskie: -4,3%, Polska: -5,8%). Zjawiskiem, które było jednak

najbardziej widoczne w całej Polsce był znaczący wzrost liczby osób w wieku poprodukcyjnym, w efekcie czego udział tej grupy w ogóle ludności na przestrzeni ostatnich 10 lat zwiększył się w Wielkopolsce o ponad 38%, co stanowiło jeden z największych przyrostów w kraju.

Wykres nr 2. Wzrost udziału osób w wieku poprodukcyjnym wg województw w okresie 2007-2017



Źródło: Bank Danych Lokalnych, GUS

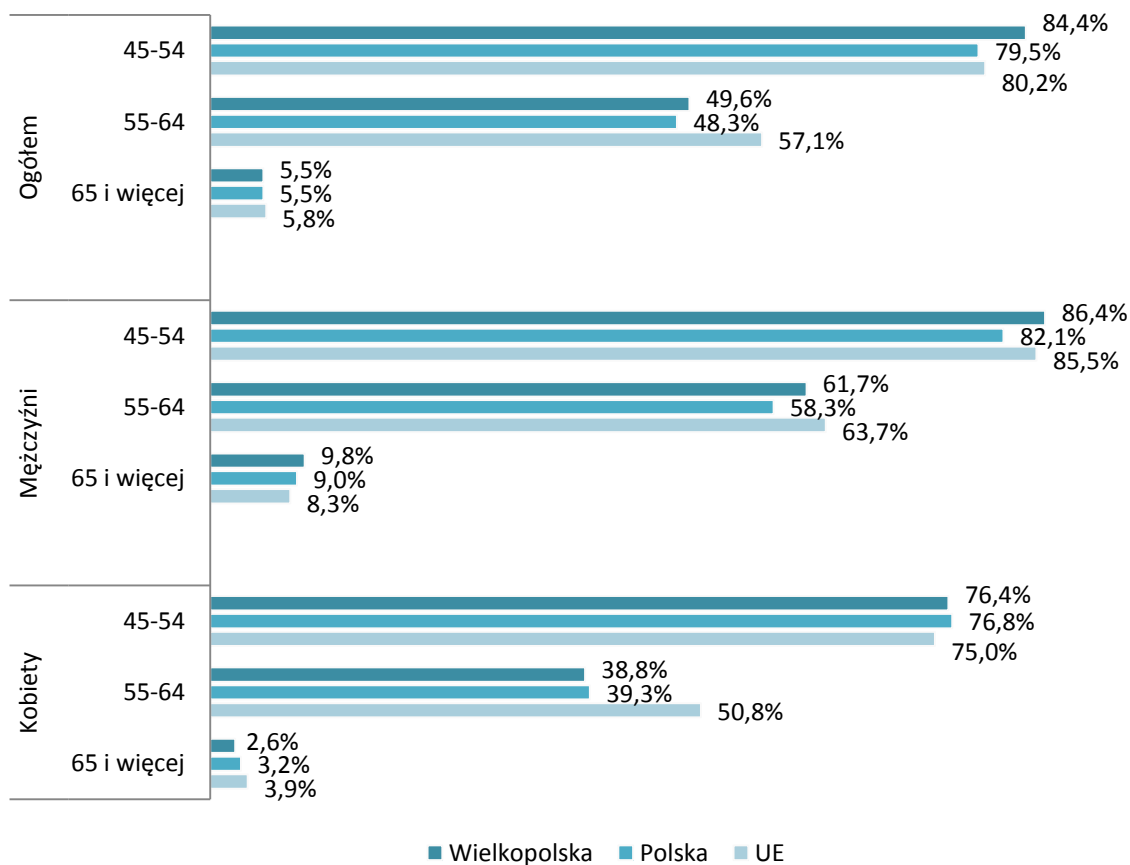
Zgodnie z prognozami zrealizowanymi przez GUS do 2030 r. liczba mieszkańców województwa wielkopolskiego zmniejszy się w porównaniu do 2017 r. o 0,5%, natomiast w 2050 r. liczba ta będzie mniejsza aż o 5,8%. Spadek ludności Wielkopolski mimo, że mniej dotkliwy niż w skali ogólnopolskiej (wg obliczeń GUS liczba mieszkańców Polski w 2030 będzie mniejsza względem roku 2017 o 3,2% w 2030, a w 2050 o 11,7%) będzie postępował, konsekwentnie zmieniając strukturę demograficzną regionu m. in. poprzez zwiększenie odsetka osób powyżej 50 roku życia w ogóle ludności. Proces ten będzie miał wpływ na wszystkie obszary życia społecznego, w tym także na rynek pracy.

W obliczu nadchodzących zmian oraz przy uwzględnieniu już istniejących deficytów kadrowych, grupą stanowiącą znaczący potencjał w obszarze zatrudnienia są osoby powyżej 50 roku życia.

Pracujący z grupy 50+

Pomimo dynamicznego wzrostu wskaźnika zatrudnienia w ostatnich latach, w 2017 r. Polska plasowała się nieco poniżej średniej europejskiej (Polska=66,1%, UE=67,6%); zjawisko to miało miejsce zarówno w przypadku kobiet (Polska=59,5%, UE=62,4%), jak i mężczyzn (Polska=72,8%, UE=72,9%). Równocześnie należy zaznaczyć, że Wielkopolska wyróżniała się w tym zakresie, zarówno w skali krajowej jak i europejskiej, osiągając wskaźnik zatrudnienia na poziomie 69,2%. Taki wynik był związany z wyjątkowo wysokim wskaźnikiem zatrudnienia mężczyzn w regionie, który w 2017 r. wyniósł aż 77,7% (tj. o około 5 punktów procentowych więcej niż w Polsce i UE). W przypadku kobiet wartość ta wyniosła 60,7% co stanowiło wynik nieco wyższy niż w skali kraju oraz 1,7 punktu procentowego mniejszy niż wartość UE.

Wykres nr 3. Wskaźnik zatrudnienia z uwzględnieniem płci i przedziałów wiekowych w 2017 r.

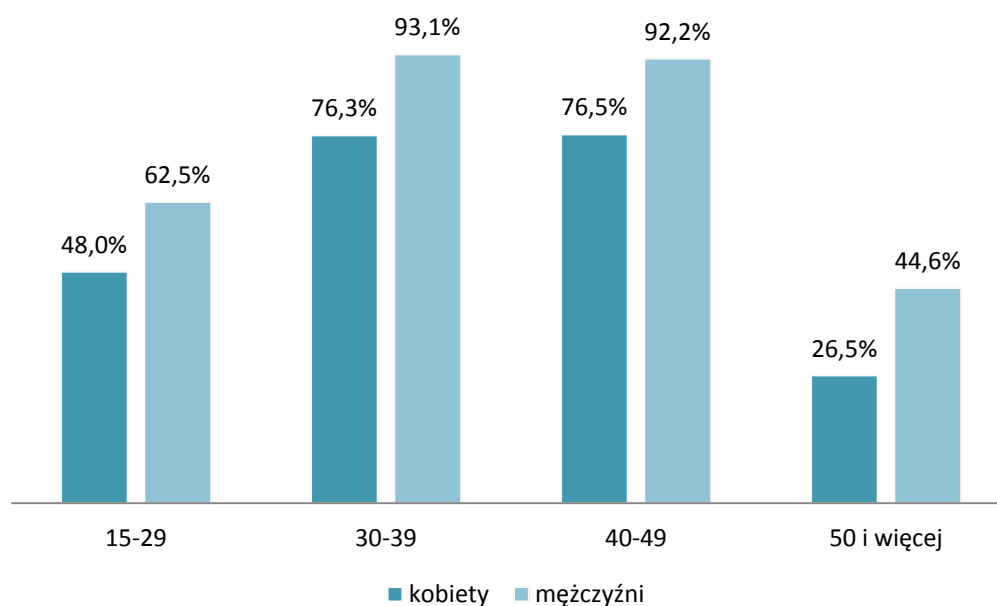


Źródło: Eurostat

Uwzględniając podział na bardziej wąskie przedziały wiekowe, można zaobserwować pewne różnicowanie, w zależności od szczegółowego przedziału wiekowego. Najkorzystniej w porównaniu do pozostałej części kraju oraz UE przedstawiała się sytuacja Wielkopolan znajdujących się w przedziale wiekowym 45 – 54. Wskaźnik zatrudnienia tej grupy w 2017 r. wyniósł 84,4% co oznaczało wynik wyższy zarówno od wartości ogólnopolskiej (79,5%)

jak i ogólnoeuropejskiej (80,2%). Również w przypadku tej grupy widoczna była wyjątkowo wysoka aktywność zawodowa mężczyzn, których wskaźnik zatrudnienia był wyższy o 10 punktów procentowych od wskaźnika zatrudnienia kobiet. Analizując wartości związane z zatrudnieniem osób 50+, niezależnie od przedziału wiekowego widoczna jest bardziej korzystna sytuacja mężczyzn. W odniesieniu do poszczególnych kategorii, wartość wskaźnika zatrudnienia dla tej grupy była na zbliżonym lub wyższym poziomie niż wartość ogólnokrajowa i europejska. W przypadku kobiet wartości te były wyraźnie niższe, jedynie wśród osób z przedziału wiekowego 45-54 poziom zatrudnienia zbliżony był do wartości krajowej. W przypadku dwóch pozostałych przedziałów, wskaźnik zatrudnienia był niższy zarówno w porównaniu do wartości ogólnopolskiej jak i europejskiej. Tendencja ta była widoczna we wszystkich kategoriach wiekowych jednak w przypadku osób 50+ różnica pomiędzy poziomem zatrudnienia kobiet i mężczyzn była największa i wyniosła 18,1 punktów procentowych. Zgodnie z wynikami BAEL grupa 50+⁴ osiągnęła w 2017 r. najniższy wskaźnik zatrudnienia na tle pozostałych mieszkańców.

Wykres nr 5. Wskaźnik zatrudnienia z uwzględnieniem wieku i płci w 2017 r. w Wielkopolsce



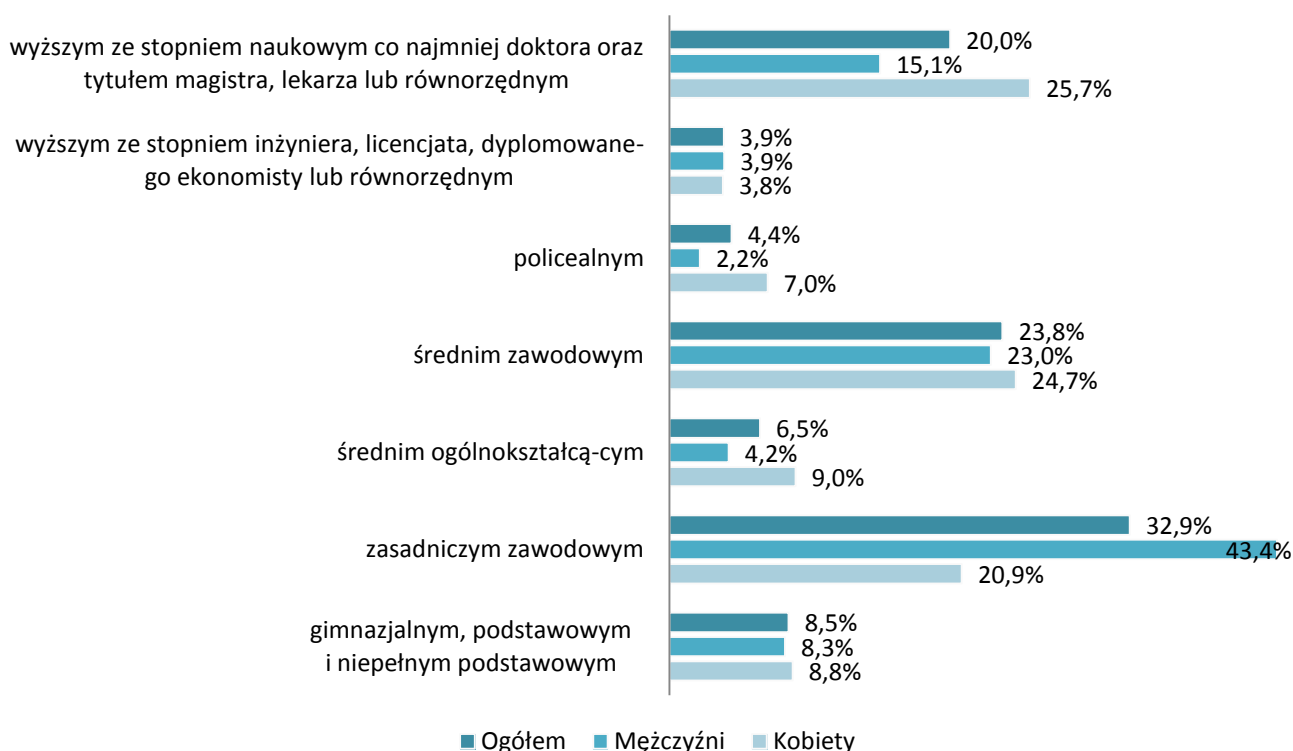
Źródło: Bank Danych Lokalnych, GUS

Większość osób pracujących powyżej 50 roku życia w Wielkopolsce należało do grup wiekowych 50-54 (39,0%) oraz 55-59 (37,2%). Około 19% znajdowało się między 60 a 64 rokiem życia, natomiast 4,8% przekroczyło 65 rok życia. W przypadku każdej kategorii wiekowej większość pracujących stanowili mężczyźni. Największa różnica w tym zakresie wystąpiła w przypadku osób powyżej 65 roku życia, gdzie mężczyźni stanowili $\frac{3}{4}$ wszystkich pracujących. Na podstawie wyników badania pn. „Osoby powyżej 50 roku życia na rynku pracy w 2015 r.” zrealizowanego przez GUS w 2015 r. można stwierdzić, że spośród pracujących z tej kategorii wiekowej

⁴ Zgodnie z metodologią BAEL przez grupę 50+ należy rozumieć osoby w wieku 50-74 lata.

największy odsetek stanowiły osoby, legitymujące się wykształceniem zasadniczym zawodowym oraz policealnym i średnim zawodowym. Co piąty pracujący z grupy 50+ miał wykształcenie wyższe. Analizując dane dla osób pracujących zatrudnionych można zauważyć pewne zróżnicowanie, przy uwzględnieniu kryterium płci. Wśród zatrudnionych kobiet z grupy wiekowej 50+ wyraźnie częściej niż w przypadku mężczyzn występowały osoby z wykształceniem wyższym, policealnym oraz średnim ogólnokształcącym. Mężczyźni natomiast dominowali wśród osób legitymujących się wykształceniem zasadniczym zawodowym.

Wykres nr 6. Struktura pracujących 50+ z uwzględnieniem wykształcenia i płci w województwie wielkopolskim w 2015 r.



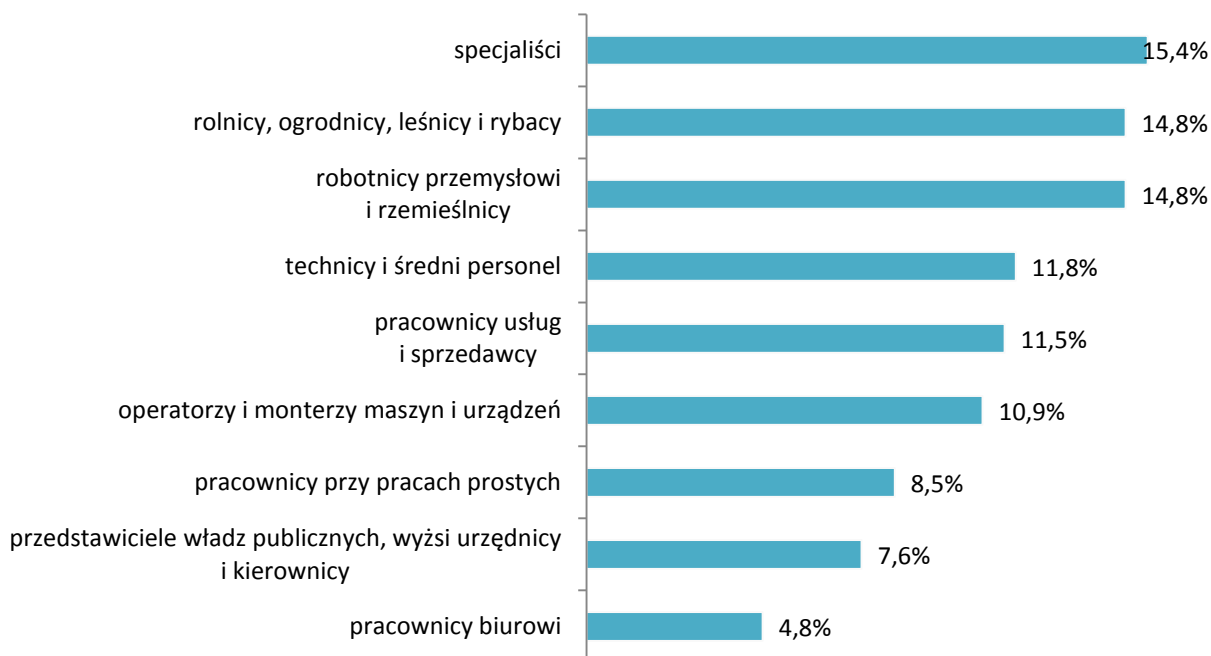
Źródło: Osoby powyżej 50 roku życia na rynku pracy w 2015 r., GUS

Różnice w aktywności zawodowej kobiet i mężczyzn były widoczne także w zakresie sektora zatrudnienia. Ponad 70% pracujących powyżej 50 roku życia podejmowała pracę w sektorze prywatnym. Prawie 65% spośród nich stanowili mężczyźni. Kobiety odpowiednio częściej znajdowały zatrudnienie w sektorze publicznym (63%).

Zgodnie z wynikami przeprowadzonego badania większość pracujących, który przekroczyli 50 rok życia w województwie wielkopolskim stanowili pracownicy najemni (73,1%). Najczęściej osoby z ww. grupy pracowały średnio 40 godzin tygodniowo (57,9%), w przypadku około 28% liczba przepracowanych godzin była mniejsza, natomiast w przypadku więcej niż co dziesiątego (12%) przekraczała ona 40 godzin tygodniowo. Osoby pracujące powyżej 50 roku życia w Wielkopolsce najczęściej podejmowały pracę w przetwórstwie przemysłowym (19,3%), rolnictwie, leśnictwie,

łowiectwie i rybactwie (17,5%) oraz edukacji (12,1%). Grupa ta była zróżnicowana pod względem zajmowanego stanowiska, jednak osoby te głównie pracowały jako specjaliści, rolnicy, ogrodnicy, leśnicy i rybacy oraz robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy.

Wykres nr 7. Struktura pracujących 50+ z uwzględnieniem stanowiska w województwie wielkopolskim w 2015 r.



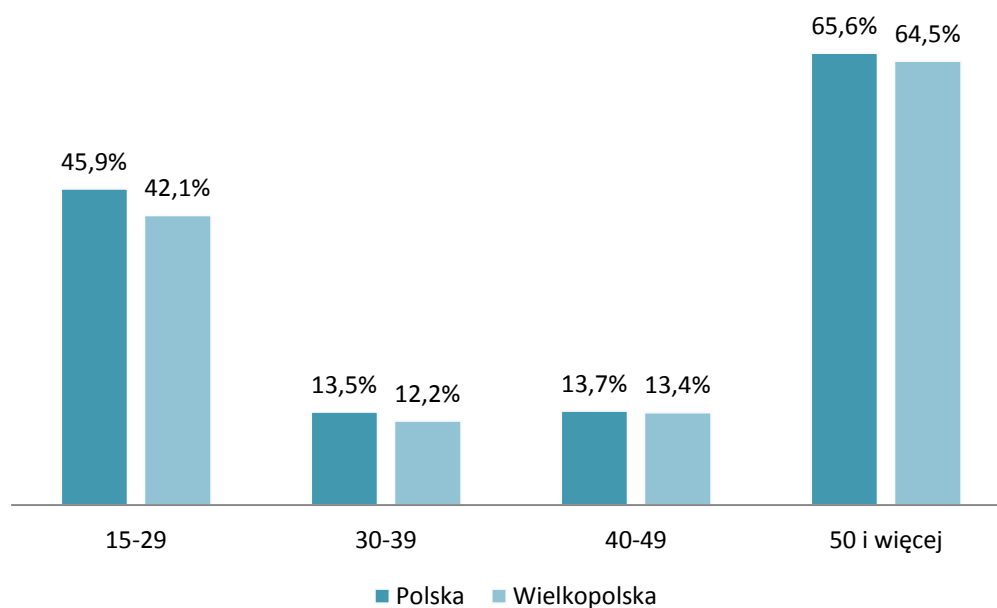
Źródło: Osoby powyżej 50 roku życia na rynku pracy w 2015 r., GUS

Bierni zawodowo z grupy 50+

Osoby należące do grupy 50+ w 2017 r. charakteryzował stosunkowo wysoki udział osób biernych zawodowo, w porównaniu z przedstawicielami innych kategorii wiekowych. Zgodnie z danymi Eurostat w 2017 r. w Polsce było 7 308 tys. osób biernych zawodowo w wieku 15-64. Spośród nich w przedziale wiekowym 50-64 znajdowało się około 42% tj. 3 037 tys. osób. Na przestrzeni 10 wcześniejszych lat wartość ta zmniejszyła się o 21,5%, co oznaczało większy spadek niż w skali ogólnoeuropejskiej (15,3%). Spośród wszystkich biernych zawodowo w wieku 50-64 w Polsce około 11% chciałoby podjąć zatrudnienie (w UE udział ten był większy i wyniósł 12,3%).

W województwie wielkopolskim w 2017 r. udział osób biernych zawodowo wśród osób w wieku 50+ wyniósł aż 64,5% tj. o 22,4 punktów procentowych więcej niż w przypadku osób w wieku 15-29, o 51,1 punktów procentowych więcej niż w przypadku grupy 40-49 oraz o 52,3 w odniesieniu do osób między 30 a 39 rokiem życia.

Wykres nr 4. Udział osób biernych zawodowo w ogóle ludności aktywnej ekonomicznie w województwie wielkopolskim wg wieku



Źródło: Bank Danych Lokalnych, GUS

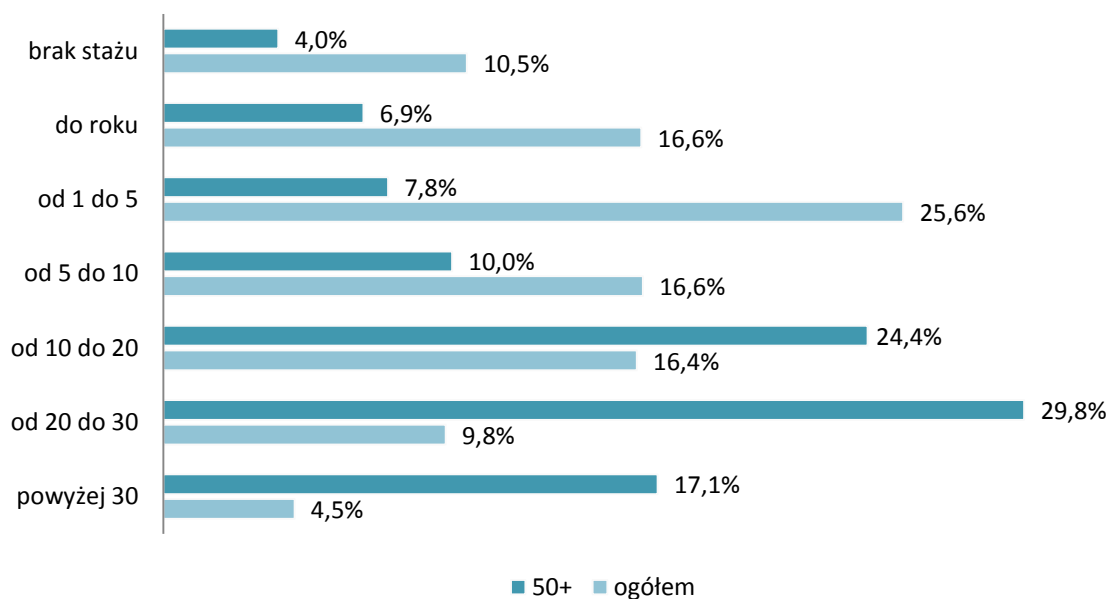
Bezrobotni z grupy 50+

Zgodnie z wynikami BAEL w 2017 r. województwo wielkopolskie posiadało najniższą stopę bezrobocia w kraju tj. 3,1% (Polska=4,9%). Region ten, wraz z województwem pomorskim cechowała także najniższa stopa bezrobocia osób powyżej 50 roku życia (2,8%). Równocześnie w tym okresie Wielkopolska posiadała jeden z niższych udziałów osób powyżej 50 roku życia w ogóle zarejestrowanych w PUP. W 2017 r. łączna liczba osób bezrobotnych z tego przedziału wyniosła 15 457, co stanowiło 26,3% ogółu. W 2018 r. liczba ta systematycznie spadała i w czerwcu 2018 r. wyniosła 13 642 co oznaczało spadek w ciągu I półrocza o ponad 13%. Większość tej grupy (58%) stanowili mężczyźni, co jest cechą wyróżniającą grupę 50+ na tle pozostałych bezrobotnych.

W obu grupach największy udział miały osoby z wykształceniem zasadniczym zawodowym oraz gimnazjalnym lub niższym, najrzadziej przedstawiciele tej grupy legitymowali się wykształceniem średnim ogólnokształcącym oraz wyższym. Na tle ogółu zarejestrowanych, osoby 50+ wyróżniało większe zróżnicowanie w zakresie struktury wykształcenia –ponadprzeciętnie wysoki udział osób z wykształceniem zasadniczym zawodowym i gimnazjalnym, oraz odpowiednio niższy w porównaniu z pozostałymi bezrobotnymi udział osób z wykształceniem średnim i wyższym.

Cechą charakterystyczną osób bezrobotnych, którzy przekroczyli 50 rok życia było posiadanie większego doświadczenia zawodowego w porównaniu do pozostałych osób zarejestrowanych w PUP. W grupie 50+ wystąpił niższy udział osób bez doświadczenia zawodowego oraz osób posiadających staż pracy poniżej roku, zdecydowanie częściej natomiast osoby powyżej 50 roku życia posiadały staż większy niż pozostali – prawie połowa posiada staż przekraczający 20 lat (ogół bezrobotnych =14,3%) a ponad 17% przekraczający 30 lat (ogół bezrobotnych =4,5%).

Wykres nr 9. Struktura osób bezrobotnych wg stażu pracy i wieku w II półroczu 2018 r.



Źródło: Dane WUP Poznań

Pomimo znaczącego doświadczenia zawodowego osoby bezrobotne 50+ dłużej poszukiwały pracy oraz częściej były zagrożone długotrwałym bezrobociem niż pozostali zarejestrowani w PUP. Zaledwie niecałe 22% bezrobotnych 50+ pozostawało bez pracy przez okres krótszy niż 3 miesiące, natomiast w przypadku ogółu bezrobotnych wskaźnik ten wyniósł 31%. Odpowiednio dla aż 44% zarejestrowanych należących do tej kategorii wiekowej okres rejestracji w PUP wyniósł ponad rok. tj. o 10 punktów procentowych mniej niż miało to miejsce w przypadku wszystkich bezrobotnych (34,3%).

Sytuacja bezrobotnych 50+ w świetle badań realizowanych przez WUP w Poznaniu

Chcąc pozyskać jak najpełniejszy obraz Wojewódzki Urząd Pracy w Poznaniu we współpracy z powiatowymi urzędami pracy województwa wielkopolskiego zrealizował anonimowe badanie osób, które przekroczyły 50 rok życia i są zarejestrowane jako osoby bezrobotne na terenie województwa wielkopolskiego. Badanie zostało zrealizowane w okresie luty – maj 2018 r. i objęto łącznie 3 462 osoby. W badaniu częściej uczestniczyli mężczyźni, osoby z wykształceniem zasadniczym zawodowym i gimnazjalnym lub niższym, a także mieszkańcy terenów wiejskich.

Zdecydowana większość (84,4%) posiadała staż zawodowy przekraczający 10 lat, a prawie 60% 20 lat. Około 24% posiadało 30-letnie doświadczenie zawodowe. Najczęściej respondenci posiadali II profil, co trzeci z nich został zakwalifikowany do III profilu. Zaledwie 0,5% badanych został zaklasyfikowany w PUP do I profilu.

Większość nie posiadała prawa do zasiłku. Grupa ta wykazała pewne zróżnicowanie pod względem okresu pozostawania bez pracy. Prawie 47% respondentów nie posiadało zatrudnienia przez okres krótszy niż rok, a 1/3 jest bezrobotna poniżej 6 miesięcy. Co czwarta osoba pozostawała w chwili badania bez pracy 1-5 lat, natomiast prawie 28% powyżej 5 lat.

Tabela nr 1. Struktura osób bezrobotnych 50+, objętych badaniem z uwzględnieniem wybranych cech

| wyszczególnienie | Liczba respondentów | Udział % w ogóle respondentów |
|-------------------------------|---------------------|-------------------------------|
| Płeć | | |
| Kobieta | 1 483 | 42,8 |
| Mężczyzna | 1 979 | 57,2 |
| Wykształcenie | | |
| Gimnazjalne i poniżej | 958 | 27,7 |
| Zasadnicze zawodowe | 1 516 | 43,8 |
| Średnie zawodowe | 555 | 16,0 |
| Średnie ogólnokształcące | 159 | 4,6 |
| Policealne | 125 | 3,6 |
| Wyższe | 149 | 4,3 |
| Miejsce zamieszkania | | |
| Wieś | 1 569 | 45,3 |
| Miasto do 20 tys. | 703 | 20,3 |
| Miasto od 20 do 50 tys. | 549 | 15,9 |
| Miasto od 50 do 100 tys. | 532 | 15,4 |
| Miasto powyżej 100 tys. | 109 | 3,1 |
| Profil określony w PUP | | |
| I profil | 16 | 0,5 |
| II profil | 1955 | 56,5 |
| III profil | 1112 | 32,1 |

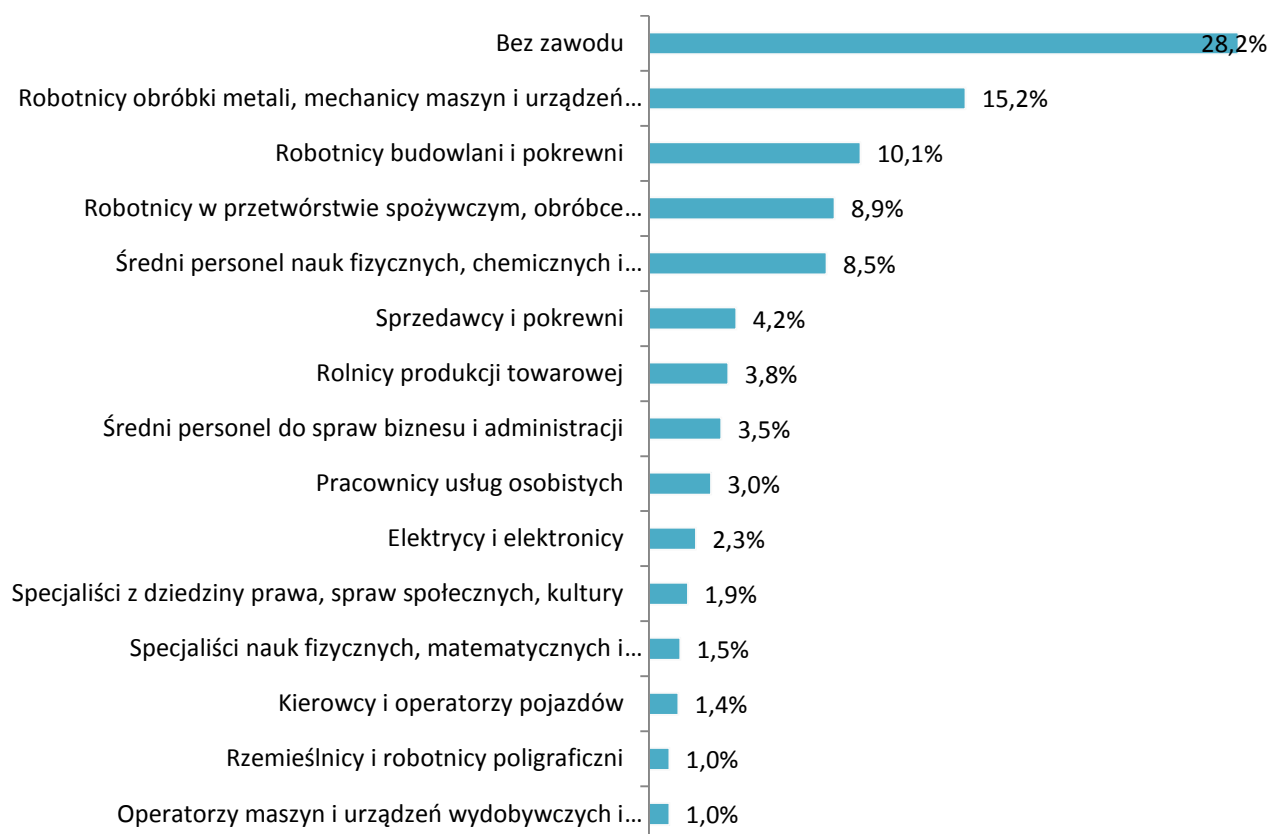
| Prawo do zasiłku | | |
|------------------------------------|-------|------|
| Posiada | 980 | 28,3 |
| Nie posiada | 2 482 | 71,7 |
| Czas pozostawania bez pracy | | |
| Do 6 miesięcy | 1 119 | 32,3 |
| Od 6 do 12 miesięcy | 497 | 14,4 |
| Od 12 do 24 miesięcy | 391 | 11,3 |
| Od 2 do 5 lat | 497 | 14,4 |
| Od 5 do 10 lat | 415 | 12,0 |
| Powyżej 10 lat | 543 | 15,7 |
| Staż pracy | | |
| Do 3 lat | 204 | 5,9 |
| Powyżej 3 do 5 lat | 88 | 2,5 |
| Powyżej 5 do 10 lat | 246 | 7,1 |
| Powyżej 10 do 15 lat | 417 | 12,0 |
| Powyżej 15 do 20 lat | 500 | 14,4 |
| Powyżej 20 do 25 lat | 620 | 17,9 |
| Powyżej 25 do 30 lat | 568 | 16,4 |
| Powyżej 30 lat | 819 | 23,7 |

Źródło: Opracowane na podstawie badania własnego WUP w Poznaniu

Osoby objęte badaniem najczęściej nie posiadały wyuczonego zawodu, natomiast 43 osoby nie udzieliły informacji w tym zakresie. Zawody wskazane przez respondentów jako wyuczone najczęściej zawierały się w takich grupach jak: robotnicy obróbki metali, mechanicy maszyn i urządzeń i pokrewni, robotnicy budowlani i pokrewni, robotnicy w przetwórstwie spożywczym, obróbce drewna, produkcji wyrobów tekstylnych i pokrewni oraz średni personel nauk fizycznych, chemicznych i technicznych.

Uwzględniając bardziej szczegółowy, 4-cyfrowy kod KZiS, w grupie osób objętych badaniem najczęściej znaleźli się przedstawiciele takich zawodów jak: ślusarze i pokrewni (210 osób), sprzedawcy sklepowi (ekspedienci) (145 osób), murarze i pokrewni (135 osób), krawcy, kuśnierzem kapelusznicy i pokrewni (122 osoby), rolnicy produkcji roślinnej i zwierzęcej (107 osób) oraz malarze budowlani i pokrewni (104 osoby).

Wykres nr 10. Struktura badanych z uwzględnieniem dużych grup zawodowych wg KZiS



Opracowane na podstawie badania własnego WUP w Poznaniu

Około 14% respondentów nie udzieliło informacji dotyczących wykonywanego zawodu. Pozostali badani najczęściej wskazywali zawody zawierające się takich grupach jak: robotnicy wykonujący prace proste w górnictwie, przemyśle, budownictwie i transporcie (12,6%), robotnicy budowlani i pokrewni (z wyłączeniem elektryków) (10,6%), pracownicy usług osobistych (9,8%) oraz sprzedawcy i pokrewni (8,2%). Biorąc pod uwagę klasyfikacje 4-cyfrową w grupie ankietowanych najczęściej występowały osoby pracujące jako: gospodarze budynków (240 osób), sprzedawcy sklepowi (ekspedienci) (212 osób), robotnicy wykonujący prace proste w przemyśle gdzie indziej niesklasyfikowani (163 osoby), murarze i pokrewni (158 osób) oraz robotnicy wykonujący prace proste w przemyśle (119 osób).

Co czwarty ankietowany wykonywał swój wyuczony zawód, w przypadku około 75% respondentów zawody wykonywany i wyuczony były różne. Najczęściej w swoim zawodzie wyuczonym pracę podejmowali: kierowcy i operatorzy pojazdów (46,9%), robotnicy budowlani i pokrewni (z wyłączeniem elektryków) (43,6%), sprzedawcy i pokrewni (39,3%), robotnicy w przetwórstwie spożywczym, obróbce drewna, produkcji wyrobów tekstylnych i pokrewni (28,6%) oraz robotnicy obróbki metali, mechanicy maszyn i urządzeń i pokrewni (25,9%). Z kolei pracę w innym zawodzie niż wyuczony najczęściej deklarowali przedstawiciele takich grup jak: średni personel nauk fizycznych, chemicznych i technicznych (91,5%), rolnicy produkcji towarowej (90,9%), średni personel do spraw biznesu i administracji (78,3%), robotnicy obróbki metali, mechanicy maszyn

i urzędzeń i pokrewni (73,9%), pracownicy usług osobistych (72,8%) oraz robotnicy w przetwórstwie spożywczym, obróbce drewna, produkcji wyrobów tekstylnych i pokrewni (71,4%).

Tabela nr 2. Zestawienie zawodów wyuczonych, których przedstawiciele najczęściej deklarowali posiadanie innego zawodu wykonywanego niż wyuczony wraz z zawodami w których osoby te najczęściej faktycznie podejmowały zatrudnienie

| Zawód wyuczony | Zawód najczęściej faktycznie wykonywany |
|--|---|
| Średni personel nauk fizycznych, chemicznych i technicznych | Sprzedawcy i pokrewni Robotnicy wykonujący prace proste w górnictwie, przemyśle, budownictwie i transporcie |
| Rolnicy produkcji towarowej | Robotnicy wykonujący prace proste w górnictwie, przemyśle, budownictwie i transporcie Sprzedawcy i pokrewni Pomoce domowe i sprzątaczk |
| Średni personel do spraw biznesu i administracji | Sprzedawcy i pokrewni |
| Robotnicy obróbki metali, mechanicy maszyn i urzędzeń i pokrewni | Robotnicy wykonujący prace proste w górnictwie, przemyśle, budownictwie i transporcie Pracownicy usług osobistych Kierowcy i operatorzy pojazdów Robotnicy budowlani i pokrewni (z wyłączeniem elektryków) |
| Pracownicy usług osobistych | Sprzedawcy i pokrewni Pomoce domowe i sprzątaczk |
| Robotnicy w przetwórstwie spożywczym, obróbce drewna, produkcji wyrobów tekstylnych i pokrewni | Robotnicy wykonujący prace proste w górnictwie, przemyśle, budownictwie i transporcie Pracownicy usług osobistych Operatorzy maszyn i urzędzeń wydobywczych i przetwórczych |

Źródło: Opracowane na podstawie badania własnego WUP w Poznaniu

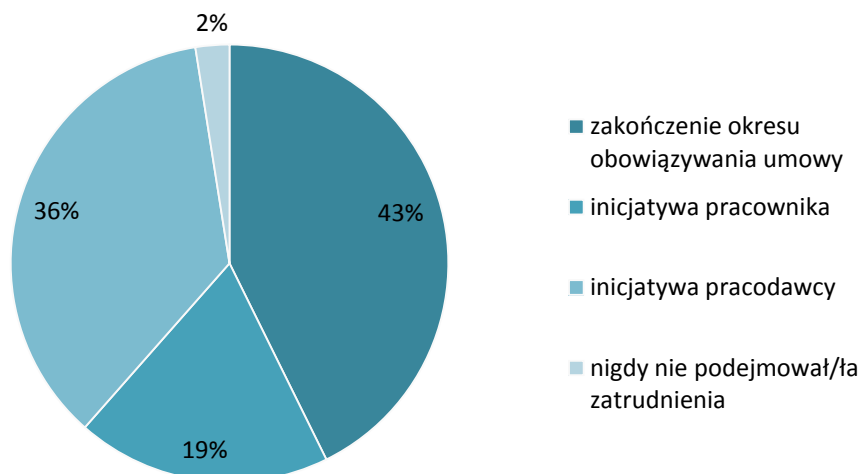
Osoby deklarujące brak posiadania zawodu wyuczonego, najczęściej przed rejestracją w PUP podejmowały pracę w zawodach należących do takich grup jak: robotnicy wykonujący prace proste w górnictwie, przemyśle, budownictwie i transporcie (15,8%), pracownicy usług osobistych (14,6%) oraz robotnicy budowlani i pokrewni (z wyłączeniem elektryków) (8,8%).

Jednym z czynników uznanych jako wskaźnik sytuacji osób z grupy 50+ na wielkopolskim rynku pracy była przyczyna ustania współpracy z ostatnim pracodawcą. Wg danych GUS (Rocznik Statystyczny 2017, Pracujący w gospodarce narodowej 2016 r.) od 2016 r. w województwie wielkopolskim zwolnienia z pracy częściej następowały z inicjatywy pracownika niż pracodawcy, co może wskazywać na umacnianie się pozycji tych pierwszych na rynku pracy. Tendencję tę

potwierdziły wyniki badania osób rejestrujących się w powiatowych urzędach pracy na terenie województwa wielkopolskiego zrealizowanego przez WUP w Poznaniu w 2017 r., zgodnie z którymi spośród wszystkich przypadków, w których zatrudnienie zakończyło się w drodze wypowiedzenia, 56,5% wynikało z inicjatywy pracownika (tj. o 13 punktów procentowych rzadziej niż występowało to z inicjatywy pracodawcy). Szczegółowa analiza danych, uwzględniająca wiek badanych pokazała, że ww. tendencja nie dotyczy osób należących do wyższych kategorii wiekowych. Ponad połowa rejestrujących się w wieku 56-65 lat potwierdziła, że została zwolniona przez pracodawcę. Wśród osób z pozostałych kategorii wiekowych udział ten był niższy, a najmniejszą wartość w tym przypadku zaobserwowano wśród osób poniżej 25 roku życia (jedynie 16,1% respondentów z tego przedziału wiekowego wskazało, że zwolnienie z inicjatywy pracodawcy było przyczyną zakończenia zatrudnienia).

Problem ten został poruszony także w badaniu zrealizowanym w 2018 r., a otrzymane wyniki potwierdziły zjawisko zaobserwowane we wcześniejszych analizach. Osoby bezrobotne powyżej 50 roku życia kończyły zatrudnienie w ostatnim miejscu zatrudnienia najczęściej na skutek zakończenia okresu obowiązywania umowy, jednak analizując tylko sytuacje w których zakończenie współpracy było wynikiem wypowiedzenia umowy można zaobserwować, że częściej na takie rozwiązanie decydował się pracodawca niż pracownik.

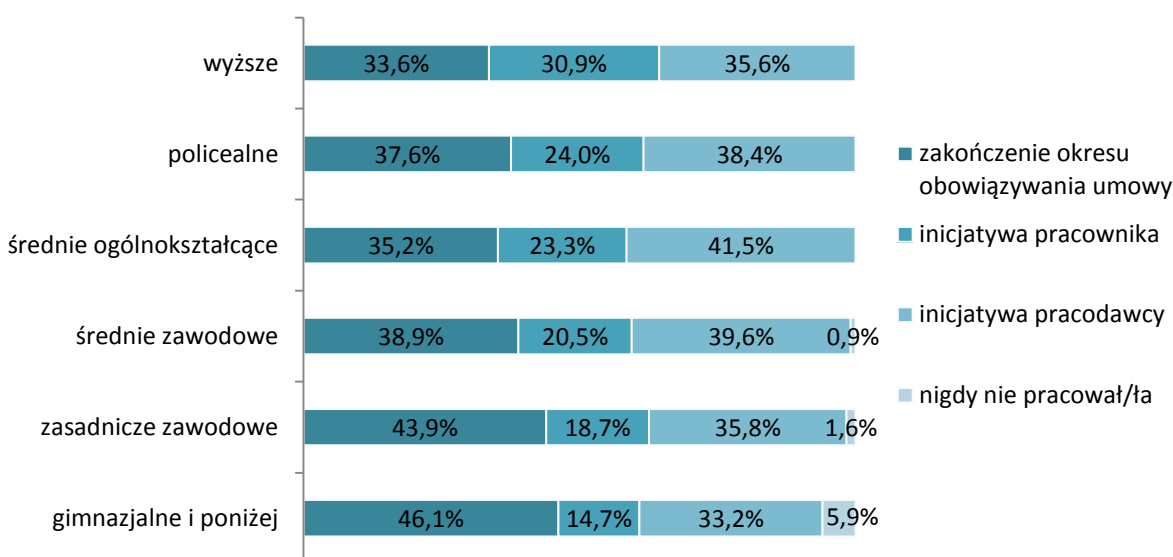
Wykres nr 11. Przyczyny zakończenia pracy w ostatnim miejscu zatrudnienia



Źródło: Opracowane na podstawie badania własnego WUP w Poznaniu

Zakończenie współpracy z inicjatywy pracodawcy wystąpiło w przypadku 36% ankietowanych tj. dwukrotnie częściej niż w przypadku wypowiedzenia umowy przez osobę zatrudnioną. Zjawisko to występowało niezależnie od płci oraz miejsca zamieszkania, widoczny był natomiast pewien wpływ wykształcenia w tym obszarze. Osoby z wykształceniem wyższym rzadziej były zwalniane z inicjatywy pracodawcy, ponadto udział osób zwalnianych był dwukrotnie wyższy wśród respondentów z wykształceniem gimnazjalnym, niż u osób z wykształceniem wyższym.

Wykres nr 12. Przyczyny zakończenia pracę w ostatnim miejscu zatrudnienia, z uwzględnieniem wykształcenia



Źródło: Opracowane na podstawie badania własnego WUP w Poznaniu

W kontekście tego zagadnienia zaobserwowano także większy udział osób nigdy nie podejmujących pracy wśród osób reprezentujących wykształcenie gimnazjalne i poniżej niż u pozostałych respondentów.

Osoby powyżej 50 roku życia nie tylko częściej były zwalniane z inicjatywy pracodawcy, ale także w opinii badanych były mniej chętnie zatrudniane przez pracodawców niż osoby młodsze. Czynnikiem ten, wraz z problemami zdrowotnymi był najczęściej wskazywaną przyczyną trudności w znalezieniu zatrudnienia przez respondenta.

Wyniki badania ankietowego osób bezrobotnych 50+, znajdują odzwierciedlenie w opiniach przedstawicieli powiatowych urzędów pracy, którzy zapytani o przyczyny problemów osób powyżej 50 roku życia na rynku pracy najczęściej wskazywali na stan zdrowia osób należących do tej grupy, niechęć pracodawców do zatrudniania osób starszych oraz stereotypy dotyczące efektywności pracy tej grupy. Ponadto, przedstawiciele wszystkich PUP w województwie wielkopolskim przyznali, że osoby bezrobotne, które przekroczyły 50 rok życia są grupą trudniejszą do aktywizacji niż pozostałe.

Wykres nr 13. Przyczyny najbardziej utrudniające znalezienie zatrudnienia wskazywane przez respondentów



Źródło: Opracowane na podstawie badania własnego WUP w Poznaniu

Kolejnym potwierdzeniem zjawiska dotyczącego sceptycznym stosunku pracodawców do zatrudniania osób powyżej 50 roku życia są wyniki badania pn. „Kondycja pracobiorców na wielkopolskim rynku pracy” stanowiącym diagnozę aktualnej sytuacji osób zatrudnionych na terenie województwa wielkopolskiego. Wg uzyskanych informacji, zaledwie niecałe 32% spośród ankietowanych powyżej 50 roku życia uważało, że wiek jest atutem na rynku pracy, co piąty badany nie potrafił odnieść się do ww. kwestii, w opinii prawie 44% stanowi on przeszkodę w realizowaniu kariery zawodowej, a co dziesiąty respondent uznał tę cechę za zdecydowaną przeszkodę. Ponadto, osoby te nieco częściej od pozostałych obawiały się utraty pracy, jaką aktualnie posiadają (37,8% tj. o 3,9 pkt. procentowego więcej niż ogół badanych). Taki wynik jest szczególnie niepokojący z uwagi na fakt, że obowiązujące przepisy uznają osoby 50+ za znajdujące się w szczególnej sytuacji na rynku pracy, co wiąże się z możliwymi profitami, jakie pracodawca może uzyskać zatrudniając osobę która przekroczyła 50 rok życia. Jedną z przyczyn postawy przedsiębiorców mogą być aktualnie obowiązujące regulacje prawne stanowiące o zakazie zwalniania osób będących w wieku przedemerytalnym tj. takich którym brakuje 4 lat do osiągnięcia wieku emerytalnego oraz zmianie (pomijając wyjątkowe sytuacje) warunków finansowych ich zatrudnienia. Drugą najczęściej wskazywaną przyczyną trudności uniemożliwiającą podejmowanie zatrudnienia osobom grupy 50+ były problemy zdrowotne. Wysoki udział osób zwracających uwagę na ten problem może być spowodowany zarówno charakterem wykonywanego zatrudnienia (które może być związane ze znaczącym wysiłkiem fizycznym), jak i niską świadomością nt. konieczności stosowania profilaktyki zdrowotnej zapewniającej możliwość utrzymania dobrej kondycji fizycznej po 50 roku życia. Podejmowanie działań w zakresie promocji zdrowego stylu życia oraz zapewnienie mieszkańcom łatwego dostępu do podmiotów pełniących

funkcje w zakresie ochrony zdrowia jest szczególnie znaczące z uwagi na kluczowy wpływ kondycji zdrowotnej na jakość życia oraz możliwość realizacji we wszystkich obszarach życia społecznego, w tym także podejmowania zatrudnienia.

Spośród wszystkich badanych na ww. czynniki częściej zwracały uwagę osoby znajdujące się w przedziałach wiekowych 55 - 60 oraz powyżej 60 roku życia. Respondenci posiadający mniej niż 55 lat częściej natomiast zwracali uwagę na niezadowalające warunki zatrudnienia oferowane przez pracodawców oraz brak zapotrzebowania na osoby z kwalifikacjami, jakie te osoby posiadają. Ten wynik także pokrywał się z informacjami udzielonymi przez przedstawicieli PUP, którzy w dużym stopniu potwierdzali, że stosunkowo częstym problemem aktywizacji zawodowej osób powyżej 50 roku życia są nieumiejętność obsługi komputera, Internetu oraz innych nowoczesnych technologii, a także brak wymaganych przez pracodawców kwalifikacji zawodowych.

Analizując wyniki badania ankietowego osób 50+ można zauważyć pewne różnice w postawach badanych należących do poszczególnych profili do jakich zostali zaklasyfikowani oraz posiadane wykształcenie. Osoby zakwalifikowane do III profilu częściej zwracały uwagę na trudności wynikające ze złego stanu zdrowia (37,8% tj. o 13,4 punktów procentowych mniej niż w przypadku osób zakwalifikowanych do II profilu), rzadziej natomiast na niechęć pracodawców do zatrudniania osób powyżej 50 roku życia (21,6% tj. o 7,0 punktów procentowych więcej niż w przypadku osób zakwalifikowanych do II profilu).

Uwzględniając strukturę wykształcenia, można stwierdzić, że osoby z wykształceniem wyższym, stosunkowo częściej niż pozostali respondenci jako przyczynę swoich trudności w znalezieniu zatrudnienia wskazywali brak zapotrzebowania na lokalnym rynku pracy na osoby z posiadanym przez nich wykształceniem oraz kwalifikacjami, a także brak ofert pracy z których mogliby skorzystać. Ponadto, grupa ta w większym stopniu zwracała uwagę na niezadowalające warunki zatrudnienia oferowane przez pracodawców, zdecydowanie rzadziej natomiast niż pozostałe grupy badanych jako powód pozostawania bez pracy wskazywała problemy zdrowotne.

Osoby z wykształceniem zasadniczym zawodowym oraz gimnazjalnym i poniżej na tle pozostałych respondentów częściej jako przyczynę swoich trudności wskazywały zły stan zdrowia, wyraźniej rzadziej natomiast w ich przypadku problemem był brak zapotrzebowania ze strony pracodawców. Dla osób z wykształceniem średnim największą trudnością w znalezieniu zatrudnienia była niechęć pracodawców do zatrudniania osób powyżej 50 roku, równocześnie częściej od pozostałych ta grupa badanych wskazywała na dezaktualizację swoich kwalifikacji zawodowych.

Tabela nr 3. Przyczyny najbardziej utrudniające znalezienie zatrudnienia wskazywane przez respondentów, z uwzględnieniem poziomu wykształcenia

| | Gimnazjalne i poniżej | Zasadnicze zawodowe | Średnie zawodowe | Średnie ogólnokształcące | Policealne | Wyższe |
|---|--------------------------|------------------------|---------------------|-----------------------------|------------|--------|
| Zły stan zdrowia | 30,6% | 31,4% | 26,6% | 26,8% | 20,7% | 8,6% |
| Niechęć pracodawców do zatrudniania osób 50+ | 23,0% | 25,7% | 28,8% | 33,5% | 30,3% | 30,7% |
| Brak popytu na osoby z zawodem/ wykształceniem badanego | 6,9% | 6,0% | 7,0% | 7,1% | 11,1% | 19,7% |
| Nieaktualne kwalifikacje zawodowe | 5,9% | 6,6% | 8,1% | 9,8% | 10,6% | 4,5% |
| Niezadawalające warunki zatrudnienia oferowane przez pracodawców | 5,1% | 8,3% | 7,8% | 5,5% | 6,6% | 10,7% |

Źródło: Opracowane na podstawie badania własnego WUP w Poznaniu

Nie zaobserwowano zależności pomiędzy opiniami badanych dotyczącymi przyczyn trudności w znalezieniu pracy a takimi cechami jak płeć, miejsce zamieszkania czy zgodność zawodu wyuczonego z wykonywanym.

Na podstawie wyników badania pn. Kondycja pracobiorców na wielkopolskim rynku pracy można stwierdzić, że pomimo barier z jakimi osoby 50+ spotykają się na rynku pracy ich poczucie atrakcyjności zawodowej nie odbiegało w znaczącym stopniu od postaw pozostałych respondentów. Większość osób powyżej 50 roku życia objętych ww. badaniem była świadoma własnej wartości zawodowej. Około 44,5% wysoko lub bardzo wysoko oceniło własną konkurencyjność na rynku pracy, 44,6% określiło ją jako średnią, zaledwie 6% była zdania, że jest ona na niskim lub bardzo niskim poziomie.

Jednym z czynników wpływających na takie opinie badanych mogło być doświadczenie zawodowe oraz znajomość branży, będące cechami tej grupy, których często może brakować młodym pracownikom. Niezwykle ważne w dzisiejszej rzeczywistości rynkowej zdaje się być więc dostosowanie polityki zatrudnienia przedsiębiorstwa do korzyści, jakie daje zatrudnianie pracowników reprezentujących różną kategorie wiekowe, ze świadomością zarówno atutów poszczególnych grup, jak i różnic jakie między nimi występują. W opiniach ekspertów na współczesnym rynku pracy mamy do czynienia ze ścieraniem się ze sobą poszczególnych

pokoleń pracowników, cechujących się odmiennymi warunkami w jakich przyszło poszczególnym pokoleniom dorastać i wkraczać na rynek pracy. Efektem tego są znaczące różnice w postawach względem pracy zawodowej, przedstawicieli różnych kategorii wiekowych. Pokolenie osób urodzonych w latach 50-tych funkcjonowało w warunkach gospodarki socjalistycznej, co wiązało się z pewnością zatrudnienia, przywiązaniem do pracodawcy. Transformacja polskiej rzeczywistości gospodarczej oraz globalne trendy w zakresie cyfryzacji i konsumpcjonizmu sprawiły, że ich dzieci, a obecnie wnuki wkroczyły w świat aktywności zawodowej w zupełnie innych okolicznościach oraz z innym kapitałem. Eksperti dalecy byli jednak od nazywania i sztywnego kategoryzowania poszczególnych pokoleń, wskazywali jednak na ogólne różnice, zwłaszcza w stosunku do najstarszych pracowników, które wpływają na postawy pracownicze i będą wymuszać inne formy zarządzania w wielogeneracyjnym środowisku pracy. Zaliczono do nich przede wszystkim:

- umiejętność obsługi nowych technologii i innych sposobów komunikowania się (m. in. obsługa poczty elektronicznej czy umiejętność poruszania się w mediach społecznościowych takich jak Facebook, Instagram czy Twitter).
- mobilność zawodową i przestrzenną (większa skłonność do zmiany miejsca zamieszkania oraz zatrudnienia cechująca osoby z młodszych przedziałów wiekowych, mobilność zarówno w perspektywie krajowej jak i międzynarodowej)
- zaangażowanie w pracę i przywiązanie do pracodawcy (przywiązanie do konkretnego pracodawcy oraz większa skłonność do łączenia perspektywy rozwoju zawodowego z wybranym zakładem pracy cechujące osoby z wyższych kategorii wiekowych⁵).
- wartościowanie pracy (postrzeganie przez osoby młode pracy zawodowej jako części swojego życia, która mimo swojego znaczenia nie może utrudniać realizacji w innych obszarach takich jak życie rodzinne, rozwój pasji i zainteresowań, dbałość o kondycję fizyczną i zdrowotną. W przypadku młodszych pracowników występuje mniejsza identyfikacja z zakładem pracy, a w związku z tym przejawiają oni mniejszą niż pracownicy starsi skłonność do poświęceń względem pracodawcy (np. takich jak niepłatne nadgodziny, na przedłużony czas pracy), zwłaszcza kosztem pozostałych sfer życia.
- nastawienie na zmianę i rozwój (silna potrzeba ogólnego rozwoju, jaką często przejawiają osoby młodsze, nie ograniczającego się wyłącznie do doskonalenia zawodowego ale rozumianego szeroko w perspektywie ogólnoludzkiej).

⁵ Taka postawa może wynikać także z faktu, że znaczny okres aktywności zawodowej osób, które przekroczyły 50 rok życia przypadł na okres transformacji gospodarczej oraz jej skutków takich jak silne zagrożenie bezrobociem. W efekcie osoby te może cechować silniejsza potrzeba do zapewnienia sobie świadomości stabilizacji zawodowej oraz poczucia bezpieczeństwa socjalnego, co w efekcie prowadzi do większego przywiązania do pracodawcy)

Uwzględniając różnice występujące pomiędzy poszczególnymi pokoleniami można stwierdzić, że każda z grup posiada cechy stanowiące potencjał dla funkcjonowania przedsiębiorstwa. Właściwe wykorzystanie go jest uzależnione zarówno od świadomości możliwych korzyści, jakie daje zatrudnienie osób reprezentujących różne przedziały wiekowe jak i prowadzenie racjonalnej polityki kadrowej.

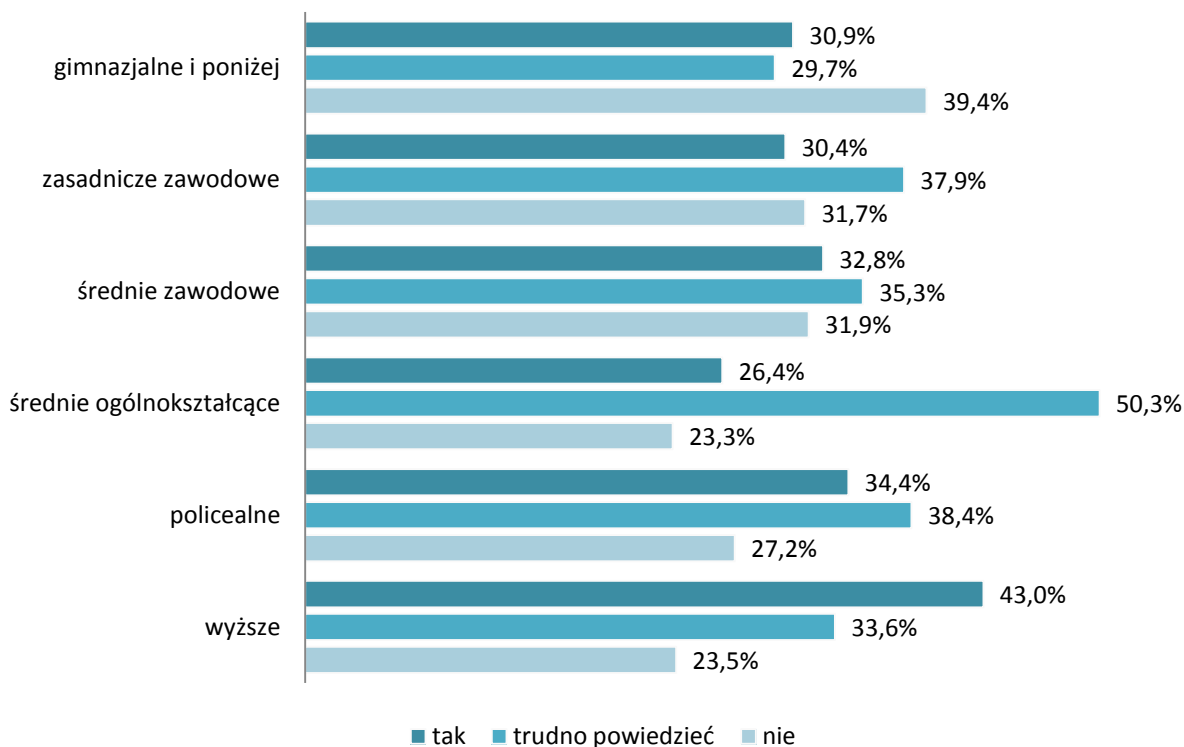
Znaczącą okolicznością warunkującą możliwości wykorzystania potencjału kadrowego pracowników którzy przekroczyli 50 rok życia są plany tej grupy do podejmowania aktywności zawodowej po uzyskaniu praw do pobierania świadczeń emerytalnych. Według danych GUS w 2017 r. 636 842 osoby w województwie wielkopolskim pobierało świadczenia z pozarolniczego systemu ubezpieczeń społecznych w tym 426 588 pobierało emeryturę. W porównaniu z rokiem 2016 r. liczba ta wzrosła o 2,7%, natomiast na przestrzeni 3 wcześniejszych lat o 7,3%. W 2017 r. ogółem świadczenia emerytalne przyznano 34,5 tys. Wielkopolanom, z czego około 45% wykazywało dalej aktywność zawodową⁶.

Na podstawie zrealizowanych badań można zauważyć pewne zróżnicowanie w zakresie postawy osób powyżej 50 roku życia względem ich dalszej aktywności zawodowej wynikające z aktualnego statusu na rynku pracy. Wśród osób pracujących zaledwie niecałe 12% spośród badanych którzy przekroczyli 50 rok życia planuje całkowicie zakończyć swoją aktywność zawodową po nabyciu prawa do emerytury, ponad połowa natomiast planuje w dalszym ciągu podejmować zatrudnienie. Co czwarty badany planuje kontynuować pracę w tym samym wymiarze oraz tym samym zawodzie, prawie 32% natomiast ma zamiar w dalszym ciągu podejmować pracę w niezmienionym wymiarze jednak w innym zawodzie. Co czwarty respondent z tej grupy nie miał w chwili realizacji badania sprecyzowanych planów w tym zakresie.

W przypadku osób bezrobotnych zaledwie około 31% zadeklarowało gotowość do podjęcia pracy po nabyciu prawa do emerytury, natomiast co trzeci (33,3%) odrzucał taką ewentualność. Około 35% nie potrafiło zająć stanowiska w tej kwestii. Spośród wszystkich badanych częściej niż pozostali plany kontynuowania aktywności zawodowej miały osoby legitymujące się wykształceniem wyższym, natomiast największy udział osób posiadających odmienne plany wystąpił wśród osób z wykształceniem gimnazjalnym i poniżej. Przedstawicielom pozostałych grup najczęściej trudno było określić jednoznacznie swoje stanowisko w tej kwestii.

⁶ Za osobę aktywną zawodowo uznawano osobę, w przypadku której choć raz od przyznania emerytury odprowadzono składki na ubezpieczenia emerytalne lub rentowe.

Wykres nr 14. Opinie respondentów dot. perspektywy podjęcia pracy po nabyciu prawa do emerytury z uwzględnieniem wykształcenia

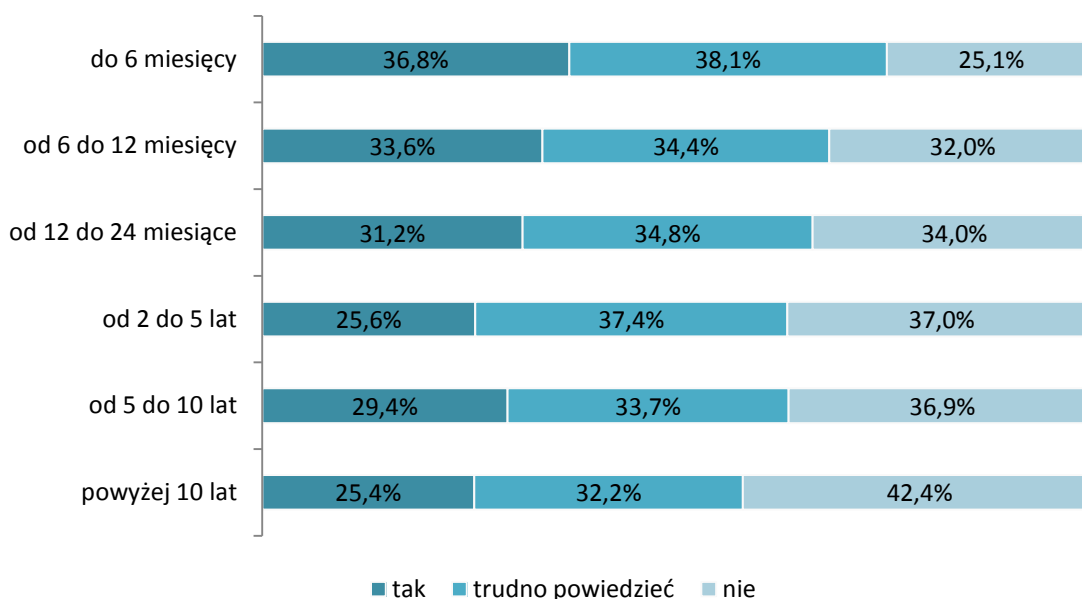


Źródło: Opracowane na podstawie badania własnego WUP w Poznaniu

Ponadto, rzadziej do kontynuowania zatrudnienia po uzyskaniu prawa do emerytury skłaniały się osoby zamieszkujące tereny wiejskie (35,9%) oraz badani zakwalifikowani do III profilu (45,3%). Uwzględniając poszczególne przedziały wiekowe Najbardziej skłonne do podejmowania zatrudnienia były osoby które nie przekroczyły 55 roku życia (37%), spośród osób należących do przedziału wiekowego 55-60 niecałe 30% ma takie plany, natomiast spośród respondentów, którzy przekroczyli 60 rok życia zaledwie co czwarta osoba zakłada kontynuowanie zatrudnienia po uzyskaniu praw emerytalnych.

Na podstawie zgromadzonych danych można również zaobserwować, że im dłuższy okres pozostawania bez pracy tym mniejsza gotowość do jej podjęcia po uzyskaniu praw emerytalnych. Spośród badanych, którzy współpracę z ostatnim pracodawcą zakończyli w okresie nie przekraczającym roku prawie 36% uznało, że nie planuje zakończenia aktywności zawodowej po uzyskaniu praw do emerytury tj. o ponad 10 punktów procentowych więcej niż miało to miejsce w przypadku respondentów pozostających bez pracy przez okres dłuższy niż 10 lat. Nie zaobserwowano w tym zakresie różnic ze względu na płeć badanych oraz prawo do otrzymywania zasiłku

Wykres nr 15. Opinie respondentów dot. perspektywy podjęcia pracy po nabyciu prawa do emerytury z uwzględnieniem okresu pozostawania bez pracy



Źródło: Opracowane na podstawie badania własnego WUP w Poznaniu

Czynnikami najbardziej skłaniającymi do podejmowania pracy po osiągnięciu praw do emerytury było zapewnienie sobie dodatkowego źródła dochodu (30,4%) oraz możliwość zatrudnienia dopasowanego do stanu zdrowia (26,4%). W dalszej kolejności zwracano uwagę na możliwość podjęcia elastycznej formy zatrudnienia (12,8%) oraz zapewnienie dobrej atmosfery w pracy (6,4%). Stosunkowo rzadko (zwłaszcza w kontekście często podkreślanych problemów zdrowotnych) respondenci zwracali uwagę na takie aspekty jak możliwość korzystania z dodatkowego ubezpieczenia medycznego (5,5%) oraz wykonywanie zadań nie wymagających szczególnej odporności na stres (5,2%).

W ramach badania ankietowani zostali poproszeni także o wskazanie działań, jakie w ich opinii poprawiłyby ich sytuację na rynku pracy. Wg badanych najskuteczniejszymi sposobami jakie wpłynęłyby na poprawę sytuacji osób powyżej 50 roku życia na rynku pracy były: wprowadzenie regulacji prawnych zmniejszających koszty zatrudnienia osób z tej kategorii wiekowej (35,7%) oraz zapewnienie transportu z miejsca pracy do miejsca zamieszkania (33,6%). W dalszej kolejności wskazywano na możliwość dofinansowania szkoleń pozwalających im nabyć nowe lub aktualizując posiadane kwalifikacje zawodowe, na jakie jest zapotrzebowanie pracodawców (12,6%) oraz dofinansowanie tworzenia nowych miejsc pracy (12,4%). O wprowadzenie potencjalnych rozwiązań mogących pozytywnie wpłynąć na sytuację osób powyżej 50 roku życia zapytano także przedstawicieli powiatowych urzędów pracy funkcjonujących na terenie województwa wielkopolskiego. Większość spośród nich (przedstawiciele 19 PUP) stwierdziło, że osoby, które przekroczyły 50 rok życia są grupą zróżnicowaną, co zakłada, że jej przedstawiciele są często w odmiennej sytuacji, mają różnorodne problemy oraz mogą wymagać sprofilowanego typu

interwencji. Pracownicy powiatowych służb zatrudnienia najczęściej zwracali uwagę na celowość działań zapewniających wsparcie finansowe zatrudnienia osób 50+ takich jak dofinansowanie tworzenia miejsc pracy dla osób 50+ (23 przedstawicieli PUP) oraz zmniejszanie kosztów zatrudnienia osób po 50 roku życia (23 przedstawicieli PUP). Oprócz tego wskazywano na korzystne skutki możliwości dofinansowania transportu do miejsca pracy (15 przedstawicieli PUP) oraz podejmowanie działań informacyjno - promocyjnych na rzecz podniesienia świadomości wśród pracodawców nt. korzyści zatrudnienia osób 50+(13 przedstawicieli PUP).

Na podstawie ww. analiz można stwierdzić, że mieszkańcy województwa wielkopolskiego należący do ww. przedziału wiekowego pomimo posiadanego stażu pracy oraz stabilnej sytuacji na regionalnym rynku pracy spotykają się z problemami skutecznie uniemożliwiającymi im podjęcie satysfakcjonującego zatrudnienia. Wzrost udziału osób ze starszych kategorii wiekowych oraz nasilający się brak zastępowalności pokoleń powodują poszukiwanie nowych rozwiązań zarówno w zakresie polityk rozwoju publicznego jak i strategii zarządzania przedsiębiorstw. Spadek udziału osób w wieku przedprodukcyjnym i produkcyjnym w ogóle ludności może znacząco wpłynąć na strukturę zatrudnienia oraz stanowić zagrożenie dla rozwoju regionalnej gospodarki oraz systemu zabezpieczeń społecznych. Wg prognoz oraz opinii ekspertów ww. procesy będą postępowały dlatego tak ważne jest podjęcie działań mogących przygotować zarówno gospodarkę, jak i społeczeństwo na nadchodzące zmiany struktury ludności oraz ich wpływ na poszczególne obszary życia społecznego. Wobec tego konieczne jest podejmowanie działań mających na celu podniesienie efektywnej aktywności zawodowej osób po 50 roku życia.

Oprócz ww. wspomnianych rozwiązań, takich jak zapewnienie transportu czy dofinansowanie zatrudniania osób starszych, należy zwrócić uwagę na konieczność organizowania działań skierowanych do pracodawców, mających na celu podnoszenie wśród tej grupy świadomości z jednej strony korzyści zatrudniania osób 50+, z drugiej natomiast konieczności umiejętnego zarządzania wiekiem w polityce kadrowej przedsiębiorstwa. Właściwe działania w tym zakresie oraz racjonalne wykorzystanie potencjału osób z różnych kategorii wiekowych, może bowiem stać się czynnikiem przewagi konkurencyjnej danego podmiotu. Jednym z rozwiązań służących temu jest upowszechnianie elastycznych form zatrudnienia, zapewniających większą plastyczność w charakterze zatrudnienia i możliwość jego lepszego dostosowania do potrzeb firmy i możliwości pracowników. Wreszcie, należy zwrócić szczególną uwagę na podejmowanie działań mających na celu wzmocnienie aktywności zawodowej kobiet po 50 roku życia, które jak pokazały powyższe analizy są grupą znajdującą się w szczególnie niekorzystnej sytuacji na rynku pracy.

**PROBLEMOWE GRUPY NA WIELKOPOLSKIM
RYNKU PRACY
OSOBY BEZROBOTNE Z III PROFILU POMOCY
ZAWODY „STARZEJĄCE SIĘ”.**

Raport na podstawie badań własnych WUP w Poznaniu

Sytuacja demograficzna w województwie wielkopolskim i zmiany na regionalnym rynku pracy, a „starzejące się” zawody

Wielkopolska to region o najniższym bezrobociu oraz dużej przedsiębiorczości, jednakże spada liczba osób w wieku przedprodukcyjnym i produkcyjnym wraz z równoczesnym, znaczącym wzrostem udziału osób w wieku poprodukcyjnym w ogóle ludności. Spadek stopy bezrobocia i liczby osób w wieku produkcyjnym zmienia uwarunkowania na rynku pracy. Z sytuacji gdy występował nadmiar siły roboczej Polska przeszła na poziom nadmiaru ofert pracy w stosunku do osób chętnych do podjęcia zatrudnienia.

Obecnie prawie co druga firma w Polsce deklaruje, że napotyka na trudności rekrutacyjne. Największe problemy z uzupełnianiem niedoborów kadrowych mają duże firmy (62% badanych firm), zatrudniające ponad 250 pracowników. Problemów rekrutacyjnych doświadczyło nieco mniej - 48,5% małych przedsiębiorstw. Liczba Polaków w wieku produkcyjnym od roku 2013 zaczyna się zmniejszać, a jak zakładają prognozy, już po 2020 roku liczba potencjalnych pracujących będzie zmniejszać się o 1% rocznie. Z danych Eurostatu wynika, że w 2017 roku wskaźnik obciążenia demograficznego, czyli stosunek liczby osób w wieku nieprodukcyjnym do liczby osób w wieku produkcyjnym, w Polsce wyniósł 24,2%. Oznacza to, że na jedną osobę w wieku powyżej 65 lat przypadają cztery osoby w wieku produkcyjnym (15-64 lata).

Prognozy Głównego Urzędu Statystycznego wskazują, że w 2050 roku populacja Polski spadnie poniżej 34 milionów, społeczeństwo będzie coraz starsze, a liczba osób w wieku produkcyjnym znacznie się obniży. Tendencje te prowadzą do znaczących zmian na rynku pracy w tym tworzenia się zjawiska „starzejących się” zawodów, czyli takich, w przypadku których widoczny jest problem podwyższania się średniego wieku pracowników przy jednoczesnym problemie realizacji ofert pracy wynikający z braku kształcenia nowych kadr. Skutkuje to tym, że w pewnych zawodach średnia wieku jest coraz wyższa i osób wykonujących ten zawód jest coraz mniej.

W dalszej części raportu postaramy się odpowiedzieć w jakich zawodach jest najwięcej starszych pracowników w Wielkopolsce, jakie są przyczyny postępowania tego zjawiska i co można zrobić, żeby młodzi chcieli pracować w tych zawodach.

Zawody „starzejące się” w świetle badań realizowanych przez WUP w Poznaniu

Wojewódzki Urząd Pracy w Poznaniu we współpracy z powiatowymi urzędami pracy województwa wielkopolskiego zrealizował badanie na temat zawodów tzw. „starzejących się”. Badanie zostało zrealizowane w sierpniu 2018r.

Obszary badania koncentrowały się wokół:

- zawodów, na jakie jest zapotrzebowanie w powiecie, w przypadku których widoczny jest brak zastępowalności pokoleń,
- przyczyn postępowania tego zjawiska względem danego zawodu,
- najbardziej odczuwalnych konsekwencji tego zjawiska,
- wskazania podmiotów, które powinny wesprzeć działania wpływające na zahamowanie zjawiska podwyższania się średniego wieku pracowników w danym zawodzie,
- wskazania działań mogących wpłynąć na zahamowanie zjawiska podwyższania się średniego wieku pracowników w danym zawodzie.

Największą liczbę zawodów „starzejących się” czyli takich, na jakie jest zapotrzebowanie, a w przypadku których widoczny jest brak zastępowalności pokoleń, wskazano w powiatach: krotoszyńskim (18 zawodów), konińskim (12 zawodów) i gnieźnieńskim (10 zawodów). Najmniej zawodów wskazano w powiatach grodziskim, nowotomyskim, tureckim i pleszewskim (po 2 zawody). Łącznie w województwie wskazano 51 takich zawodów, z czego najczęściej były to: pielęgniarka, krawiec, ślusarz, dekarz, murarz, stolarz i piekarz.

Zawody na jakie jest zapotrzebowanie, a w przypadku których widoczny jest brak zastępowalności pokoleń wskazanych w województwie

| Lp. | Liczba powiatów, które wskazały dany zawód | Nazwa zawodu |
|-----|--|--------------------------------|
| 1. | 12 | pielęgniarka |
| 2. | 11 | krawiec |
| 3. | 9 | ślusarz |
| 4. | 9 | dekarz |
| 5. | 9 | murarz |
| 6. | 9 | stolarz |
| 7. | 8 | piekarz |
| 8. | 7 | rzeźnik-wędliniarz |
| 9. | 6 | cieśla |
| 10. | 6 | szwaczka maszynowa |
| 11. | 6 | tokarz w metalu |
| 12. | 5 | elektryk |
| 13. | 5 | tapicer |
| 14. | 5 | kierowca samochodu ciężarowego |
| 15. | 5 | spawacz |
| 16. | 4 | kominiarz |
| 17. | 3 | cukiernik |
| 18. | 3 | hydraulik |
| 19. | 3 | brukarz |

Zagrożenia wielkopolskiego rynku pracy

| | | |
|-----|---|---|
| 20. | 2 | zduń |
| 21. | 2 | szwaczka ręczna |
| 22. | 2 | szewc |
| 23. | 2 | obuwnik |
| 24. | 2 | frezer |
| 25. | 2 | kamieniarz |
| 26. | 2 | blacharz |
| 27. | 2 | złotnik-jubiler |
| 28. | 1 | kucharz |
| 29. | 1 | położna |
| 30. | 1 | krojczy |
| 31. | 1 | murarz-tylnkarz |
| 32. | 1 | kowal |
| 33. | 1 | lakiernik |
| 34. | 1 | monter instalacji i urządzeń sanitarnych |
| 35. | 1 | szklarz |
| 36. | 1 | betoniarz |
| 37. | 1 | tylnkarz |
| 38. | 1 | malarz-tapeciarz |
| 39. | 1 | maszynista |
| 40. | 1 | kierowca autobusu |
| 41. | 1 | mechanik samochodów osobowych |
| 42. | 1 | zegarmistrz |
| 43. | 1 | nauczyciel/instruktor praktycznej nauki zawodu |
| 44. | 1 | sprzedawca |
| 45. | 1 | listonosz |
| 46. | 1 | kontroler jakości wyrobów przemysłowych |
| 47. | 1 | opiekun osoby starszej |
| 48. | 1 | księgowy |
| 49. | 1 | palacz gazowych kotłów centralnego ogrzewania |
| 50. | 1 | diagnosta uprawniony do wykonywania badań technicznych pojazdów |

Przyczyn postępowania zjawiska „starzenia się” w odniesieniu do ww. zawodów należy upatrywać przede wszystkim w warunkach płacowych proponowanych na tych stanowiskach. Brak absolwentów na rynku pracy spowodowana jest między innymi brakiem oferty edukacyjnej w miejscu zamieszkania, drenaż lokalnych rynków następuje poprzez odpływ fachowców do bardziej atrakcyjnych finansowo rynków zatrudnienia. Niechęć do podjęcia zatrudnienia w ww. zawodach wynika również z nienormowanych godzin pracy, pracy w delegacji i dociężenia obowiązkami w tym odpowiedzialnością na stanowiskach nieodpowiednio wynagradzanych.

| Przyczyny postępowania zjawiska „starzenia się” względem wymienionych przez powiaty zawodów w województwie | Ilość wskazań |
|--|---------------|
| niskie wynagrodzenie oferowane w zawodzie | 101 |
| Brak szkół kształcących w zawodzie na terenie powiatu | 94 |
| wymagana odpowiednia kondycja zdrowotna konieczna do wykonywania zawodu | 72 |
| emigracja pracowników posiadających zawód poza granice powiatu | 54 |
| stereotypy związane z wykonywaniem zawodu | 43 |
| nienormowane godziny pracy | 40 |
| inne (jakie?) | 39 |
| wymagana odpowiedzialność wynikająca ze specyfiki obowiązków służbowych | 35 |
| wymagana dyspozycyjność w zawodzie | 29 |
| trudności w pogodzeniu pracy w zawodzie z życiem prywatnym | 12 |
| zbyt wysokie koszty związane z uzyskaniem prawa do wykonywania zawodu | 8 |

Eksperci rynku pracy mówią o niechęci młodych ludzi do podejmowania nauki i pracy, zwłaszcza w zawodach rzemieślniczych, niechęci do wykonywania ciężkiej pracy fizycznej, w trudnych warunkach, w szczególności wymagającej dźwigania. Podkreślano również niską jakość kształcenia i brak rzemieślników, którzy mogliby nauczyć zawodu.

Pojawiły się również głosy o braku możliwości rozwoju w zawodzie oraz niskim prestiżu zawodu. Brak zainteresowania zawodem wynika również ze zbyt małej wiedzy i często traktowania go jako reliktu.

| Najbardziej odczuwalne konsekwencje zjawiska „starzenia się” względem wymienionych przez powiaty zawodów w województwie | Ilość wskazań |
|--|----------------------|
| zwolnienie rozwoju danej branży wynikające z braku wykwalifikowanej kadry | 82 |
| zwiększanie zatrudnienia cudzoziemców w danym zawodzie | 81 |
| wzrost zatrudnienia w szarej strefie w zawodzie | 39 |
| promowanie podjęcia nauki w danym zawodzie | 34 |
| zlecenie usług na zewnątrz województwa/kraju | 32 |
| poprawa warunków zatrudnienia w zawodzie | 28 |
| wzrost silnej konkurencji negatywnie wpływającej na możliwości zatrudnieniowe | 24 |
| inne (jakie?) | 14 |

„Starzenie się” zawodów to również konsekwencja likwidacji zakładów pracy, braku firm świadczących usługi w danym zawodzie, wydłużania godzin pracy osobom pracującym w lokalnych zakładach produkcyjnych ale także automatyzacji procesu produkcyjnego, wdrażania nowych technologii produkcyjnych oraz braku kształcenia zawodowego wynikającego z braku wykwalifikowanej kadry.

| Podmioty, które powinny wesprzeć działania wpływające na zahamowanie zjawiska podwyższania się średniego wieku pracowników w danym zawodzie. | Ilość wskazań |
|---|----------------------|
| Pracodawcy | 145 |
| Inne podmioty | 94 |
| Institucje rynku pracy | 81 |
| Ośrodki przedsiębiorczości | 61 |
| Ośrodki innowacji | 25 |
| Institucje finansowe | 10 |

Ostatnie pytanie w ankiecie było pytaniem otwartym. Przedstawiciele powiatowych urzędów pracy mieli za zadanie wskazać, jakie działania mogłyby wpłynąć na zahamowanie zjawiska podwyższania się średniego wieku pracowników w danych zawodach, realizowane przez wskazane w poprzednim pytaniu podmioty. Pomysły respondentów były następujące:

- promowanie i kształtowanie pozytywnych postaw wobec szkolnictwa zawodowego, współpracy nad wzrostem prestiżu szkół branżowych,
- podwyższenie płac, odpowiedni system motywacyjny (premie, nagrody, dodatki),
- finansowe wspieranie kształcenia oraz możliwości podnoszenia kwalifikacji,

- (stypendia, ulgi podatkowe dla pracodawców wspierających edukację zawodową, dofinansowanie odnawiania uprawnień, wprowadzenie staży z najniższym wynagrodzeniem),
- polepszenie współpracy szkół z pracodawcami: klasy patronackie, oferta edukacyjna bardziej dostosowana do potrzeb pracodawców, zainteresowanie pracodawców na etapie przygotowania programu nauczania i kształcenia praktycznego, zaangażowanie pracodawców w dualny system kształcenia,
- poprawa warunków pracy (np. mechanizacja, przestrzeganie norm czasu pracy, zmiany w przetargach tak aby promować firmy z danego regionu - problemem jest częsta praca w delegacjach),
- współpracy szkół podstawowych z doradcami zawodowymi, a także z lokalnymi pracodawcami, w celu wspierania uczniów w zaplanowaniu własnej ścieżki kariery (informowanie już na etapie wyboru szkoły jakie zawody są deficytowe albo jakie jest prognozowane zapotrzebowanie na zawody),
- szkoły kształcące w zawodzie powinny powstać w mniejszych ośrodkach subregionalnych lub mniejszych miastach,
- młodociani pracownicy nie powinni być wykorzystywani przez pracodawców do prac porządkowych i jako tania siła robocza.

Zawody najczęściej wskazywane jako „starzejące się” a prognozowane zapotrzebowanie na te zawody w 2019 roku w powiatach województwa wielkopolskiego według badania Barometr zawodów

| nazwa powiatu | duży deficyt | deficyt | równowaga | nadwyżka |
|-------------------------|-----------------------------|--|------------------------------|----------|
| chodzieski | x | pielęgniarka krawiec ślusarz murarz | dekarz stolarz piekarz | x |
| czarnkowsko-trzcianecki | pielęgniarka ślusarz | krawiec dekarz stolarz | murarz piekarz | x |
| gnieźnieński | x | pielęgniarka krawiec ślusarz dekarz murarz stolarz piekarz | x | x |
| gostyński | dekarz murarz stolarz | pielęgniarka krawiec ślusarz piekarz | x | x |
| grodziski | pielęgniarka | krawiec ślusarz murarz piekarz | dekarz stolarz | x |
| jarociński | x | pielęgniarka krawiec ślusarz dekarz murarz stolarz piekarz | x | x |

Zagrożenia wielkopolskiego rynku pracy

| nazwa powiatu | duży deficyt | deficyt | równowaga | nadwyżka |
|---------------|----------------------------------|--|-------------------------|----------|
| kaliski | x | pielęgniarka krawiec ślusarz murarz stolarz piekarz | dekarz | x |
| kępiński | krawiec stolarz | pielęgniarka ślusarz dekarz murarz piekarz | x | x |
| kolski | pielęgniarka murarz | krawiec ślusarz dekarz stolarz piekarz | x | x |
| koniński | x | pielęgniarka krawiec ślusarz dekarz murarz stolarz piekarz | x | x |
| kościański | x | pielęgniarka krawiec ślusarz dekarz murarz stolarz piekarz | x | x |
| krotoszyński | pielęgniarka dekarz murarz | ślusarz stolarz piekarz | krawiec | x |
| leszczyński | x | pielęgniarka krawiec ślusarz dekarz murarz stolarz piekarz | x | x |
| międzychodzki | x | pielęgniarka krawiec ślusarz dekarz murarz piekarz | stolarz | x |
| nowotomyski | murarz | pielęgniarka krawiec ślusarz dekarz stolarz piekarz | x | x |
| obornicki | x | krawiec ślusarz dekarz murarz stolarz | pielęgniarka piekarz | x |
| ostrowski | pielęgniarka | krawiec ślusarz dekarz murarz stolarz piekarz | x | x |

Zagrożenia wielkopolskiego rynku pracy

| nazwa powiatu | duży deficyt | deficyt | równowaga | nadwyżka |
|---------------|-------------------------|--|--|----------|
| ostrzeszowski | x | pielęgniarka krawiec ślusarz dekarz murarz stolarz piekarz | x | x |
| piłski | x | pielęgniarka krawiec ślusarz dekarz murarz stolarz piekarz | x | x |
| pleszewski | x | krawiec murarz stolarz | pielęgniarka ślusarz dekarz piekarz | x |
| poznański | pielęgniarka | krawiec ślusarz dekarz murarz stolarz piekarz | x | x |
| rawicki | ślusarz murarz | pielęgniarka krawiec dekarz stolarz piekarz | x | x |
| śłupecki | x | pielęgniarka ślusarz dekarz murarz piekarz | krawiec stolarz | x |
| szamotulski | ślusarz | pielęgniarka krawiec ślusarz dekarz murarz stolarz piekarz | x | x |
| średzki | murarz | pielęgniarka krawiec dekarz stolarz piekarz | x | x |
| śremski | pielęgniarka ślusarz | krawiec dekarz murarz stolarz piekarz | x | |
| turecki | x | pielęgniarka krawiec dekarz murarz stolarz piekarz | ślusarz | x |
| wągrowiecki | pielęgniarka murarz | krawiec ślusarz dekarz stolarz | piekarz | x |

| nazwa powiatu | duży deficyt | deficyt | równowaga | nadwyżka |
|---------------|--------------|--|-----------|----------|
| wolsztyński | x | pielęgniarka ślusarz dekarz murarz stolarz piekarz | x | krawiec |
| wrzesiński | x | pielęgniarka krawiec ślusarz dekarz murarz stolarz piekarz | x | x |
| złotowski | x | pielęgniarka krawiec ślusarz dekarz murarz stolarz piekarz | x | x |

Uczestnicy badania Barometr zawodów mieli możliwość dodawania komentarzy do wszystkich ocenianych zawodów. Poniżej przedstawiamy komentarze do zawodów najczęściej wskazywanych w ankiecie WUP jako „starzejące się”:



1. Pielęgniarka:

- wysoki średni wiek pracowników, występuje luka pokoleniowa, brak młodych osób chętnych do podjęcia zawodu, zjawisko starzenia się kadry, wykształcone pielęgniarki podejmują pracę w innych zawodach,
- niesatysfakcjonujące, niezadawalające ciężkie warunki pracy,
- niskie wynagrodzenie,
- kadry wyjeżdżają do pracy za granicę lub do większych miast,
- wymagane aktualne uprawnienia do wykonywania zawodu i doświadczenie
- brak szkół średnich kształcących w zawodzie.

2. Krawiec:

- wysoki średni wiek pracowników, występuje zjawisko starzenia się kadry, brak młodych osób chętnych do nauki zawodu, osoby wykształcone w tym zawodzie nie chcą pracować zgodnie z nabytym wykształceniem,
- brak kształcenia w zawodzie,
- wymagana dobra kondycja fizyczna i zdrowotna,
- zatrudnianie cudzoziemców,
- ciężkie warunki pracy,
- niskie płace, często wynagrodzenie akordowe,
- wymagane doświadczenie i kwalifikacje, wymagana obsługa maszyn specjalistycznych,

- brak predyspozycji, umiejętności mimo ukończenia szkoły,
- wydłużone godziny pracy, praca zmianowa.



3. Ślusarz:

- wysoki średni wiek pracowników wykwalifikowanych, brak chęci do kształcenia ww. kierunku,
- wymagane doświadczenie zawodowe i aktualne kwalifikacje,
- trudne warunki pracy,
- wymagany dobry stan zdrowia,
- brak ośrodków kształcących,
- zatrudnianie cudzoziemców,
- praca zmianowa,
- niskie płace.

4. Dekarz:

- wysoki średni wiek pracowników wykwalifikowanych, brak młodych chętnych do podjęcia pracy w zawodzie, młodzi nie chcą pracować w zawodzie po skończeniu szkoły w tym kierunku, brak zastępowalności pokoleniowej, zawód wymierający,
- występuje zjawisko szarej strefy (zatrudnianie bez umowy lub część pensji wypłacana poza umową),
- brak kształcenia w zawodzie,
- wymagany dobry stan zdrowia, ciężka praca wymagająca sprawności fizycznej,
- zatrudnianie cudzoziemców,
- mało atrakcyjne warunki pracy (praca w delegacji, nienormowany czas pracy),

- wymagane kwalifikacje i doświadczenie,
- niskie płace,
- problem z chorobą alkoholową wśród pracowników,
- konkurencyjne oferty zagraniczne.

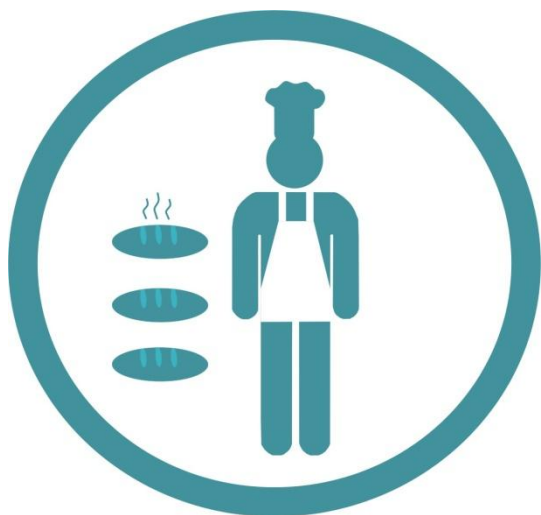


5. Murarz:

- wysoki średni wiek pracowników wykwalifikowanych, brak chęci do kształcenia się oraz do podjęcia pracy w tym zawodzie przez młodzież,
- zatrudnianie cudzoziemców,
- występowanie zjawiska szarej strefy (część pensji wypłacana poza umową),
- niesatysfakcjonujące warunki płacowe,
- ciężka praca wymagająca sprawności fizycznej i dobrego stanu zdrowia,
- często praca w delegacji, nienormowany czas pracy,
- brak kształcenia w zawodzie,
- wymagane uprawnienia i doświadczenie,
- problem z chorobą alkoholową wśród pracowników,
- konkurencyjne oferty zagraniczne.

6. Stolarz:

- brak chętnych do nauki i pracy w zawodzie, wysoki średni wiek pracowników,
- zatrudnianie cudzoziemców,
- niska płaca,
- wymagany szeroki zakres umiejętności i doświadczenie,
- ciężkie warunki pracy, wymagana dobra kondycja fizyczna,
- często praca w delegacji do późnych godzin, praca zmianowa



7. Piekarz:

- brak chęci do pracy w tym zawodzie wśród osób wykwalifikowanych, brak osób wykształconych w zawodzie, wysoki średni wiek pracowników, brak młodych chętnych do podjęcia kształcenia i pracy w zawodzie, zawód wymierający,
- uciążliwe, mało atrakcyjne warunki pracy – ciężka praca fizyczna, praca w godzinach nocnych,
- praca w systemie zmianowym,
- niska płaca,
- wymagane doświadczenie zawodowe,
- brak kształcenia w zawodzie,
- zatrudnianie cudzoziemców.

Osoby z III profilu w świetle badań realizowanych przez WUP w Poznaniu

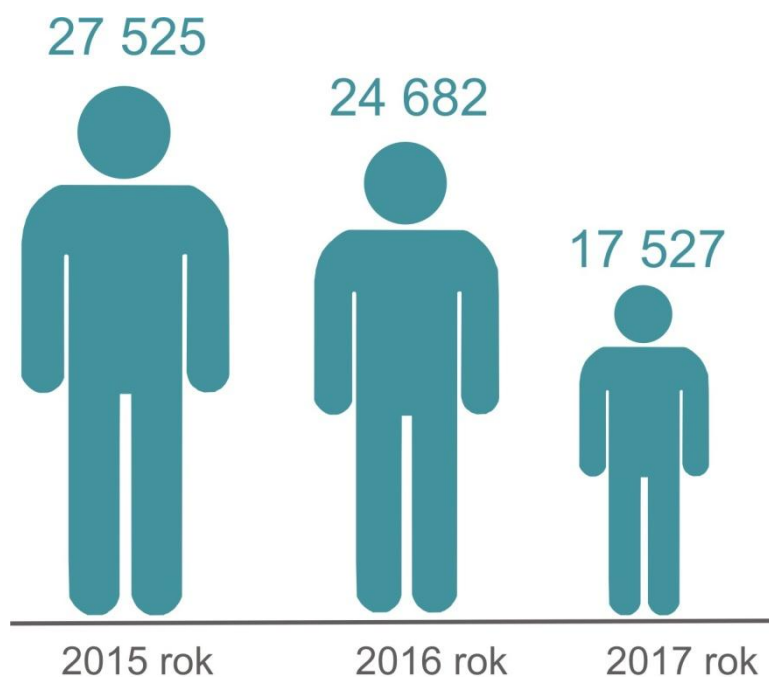
Profilowanie pomocy dla bezrobotnych w Powiatowych Urzędach Pracy weszło w życie w maju 2014 r. na podstawie wprowadzonych zapisów w ustawie o promocji zatrudnienia i instrumentach rynku pracy. Reforma miała na celu sprawić, że udzielana pomoc będzie miała bardziej zindywidualizowany charakter i wyższy poziom dostosowania do sytuacji życiowej danej osoby, a przez to zapewni większą efektywność działania urzędów.

Profilowanie polega na przypisaniu do jednej z trzech grup bezrobotnych, różniących się stopniem „gotowości do podjęcia pracy” i „oddaleniem od rynku pracy”. Przez gotowość do wejścia lub

powrotu na rynek pracy należy rozumieć te czynniki, które wskazują na potrzebę i chęć bezrobotnego do podjęcia pracy. Z kolei przez oddalenie od rynku pracy należy rozumieć te czynniki, które stoją na przeszkodzie w wejściu lub powrocie bezrobotnego na rynek pracy.

Z założenia do pierwszego profilu powinny być przypisane te osoby, które stosunkowo łatwo mogą znaleźć zatrudnienie, natomiast do drugiego takie, którym trzeba nieznacznie pomóc. Profil pomocy III jest ustalany dla osób oddalonych od rynku pracy, wymagających szczególnego wsparcia ze strony urzędu i innych instytucji rynku pracy.⁷ Osoby bezrobotne z profilu pomocy III najtrudniej przywrócić na rynek pracy, bowiem albo utraciły całkowicie motywację do pracy i jej poszukiwania albo w zamierzony sposób unikają wszelkich form pomocy, a często ich celem jest utrzymanie statusu bezrobotnego z uwagi na możliwość korzystania z systemu ubezpieczeń społecznych. Znaczny odsetek nie posiada żadnego zawodu bądź doświadczenia zawodowego, wielu natomiast dotykał problem długotrwałego pozostawania bez zatrudnienia.⁸ W dalszej części raportu przybliżymy najczęstsze przyczyny kwalifikowania osoby bezrobotnej do III profilu.

WYKRES 1 Liczba bezrobotnych z ustalonym III profilem pomocy w województwie Wielkopolskim



Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych WUP w Poznaniu

Wojewódzki Urząd Pracy w Poznaniu we współpracy z powiatowymi urzędami pracy województwa wielkopolskiego zrealizował badanie na temat osób z III profilu pomocy. Badanie przeprowadzono w czerwcu 2018r. wśród przedstawicieli wszystkich wielkopolskich powiatowych urzędów pracy.

⁷ <http://psz.praca.gov.pl/-/69796-profilowanie-pomocy>

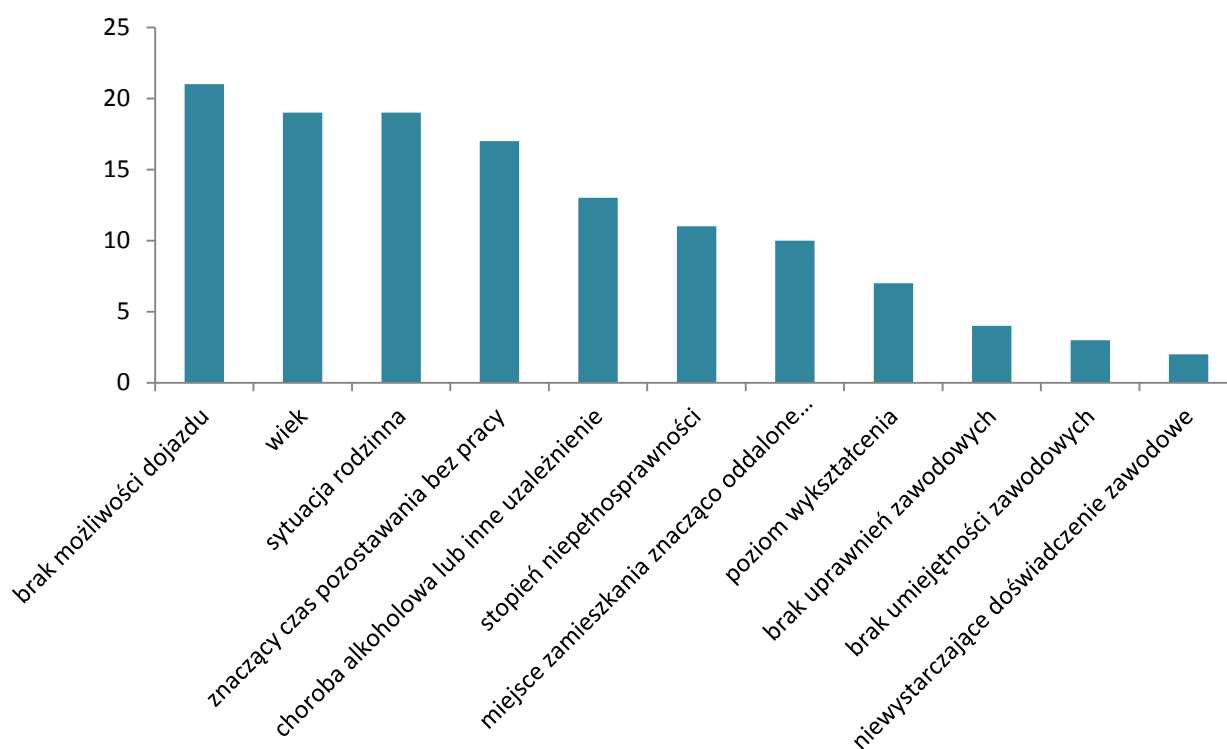
⁸ Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, Profilowanie pomocy dla osób bezrobotnych, Podręcznik dla pracowników powiatowych urzędów pracy.

Z badania wynika, że najczęstszymi przyczynami kwalifikowania osoby bezrobotnej do III profilu są w Wielkopolsce:

- brak możliwości dojazdu do pracy,
- wiek i sytuacja rodzinna,
- znaczący czas pozostawania bez pracy.

Do rzadziej występujących sytuacji mających wpływ na oddalenie od rynku pracy należały: choroba alkoholowa lub inne uzależnienie, niepełnosprawność oraz znaczące oddalenie potencjalnych miejsc pracy od miejsca zamieszkania. Najrzadziej wskazywanymi powodami były: niski poziom wykształcenia, brak uprawnień zawodowych, brak umiejętności zawodowych i niewystarczające doświadczenie zawodowe.

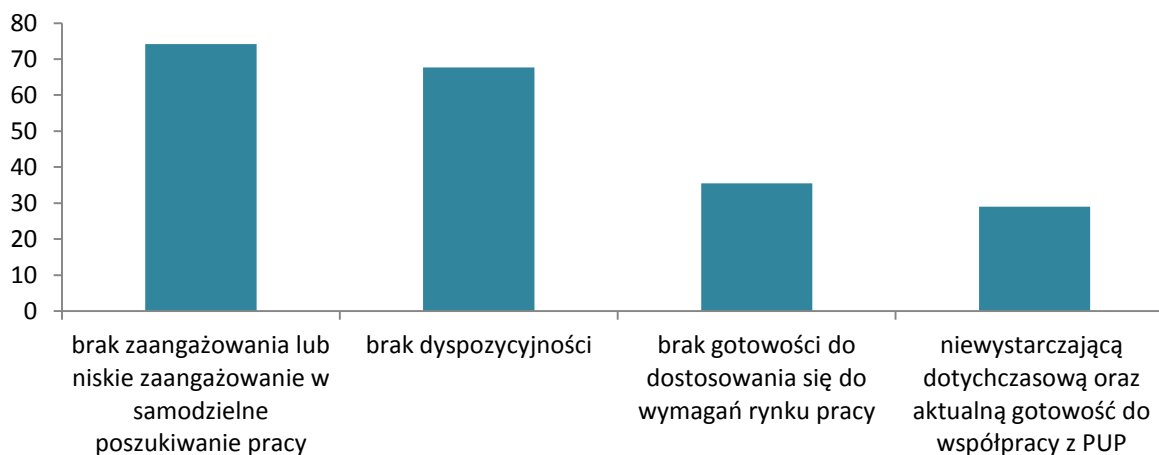
WYKRES 2 Jakie są najczęstsze przyczyny kwalifikowania osoby bezrobotnej do III profilu związane ze stopniem oddalenia od rynku pracy?



Źródło: Opracowane na podstawie badania własnego WUP w Poznaniu

Wskazane powyżej sytuacje nie wyczerpują problemów związanych z podjęciem zatrudnienia. Poziom gotowości w tym obszarze obniża się również w wyniku problemów ze zdrowiem, rejestracji jedynie dla ubezpieczenia zdrowotnego, uzyskania świadczeń z OPS, ubiegania się o świadczenia przedemerytalne a także braku motywacji lub chęci do pracy.

Badanie wskazało, że osoby bezrobotne klasyfikowane do III profilu charakteryzują się brakiem lub niskim zaangażowaniem w samodzielne poszukiwanie pracy ale także brakiem dyspozycyjności oraz gotowości do dostosowania się do wymagań rynku pracy.

WYKRES 3 Jakie są najczęstsze przyczyny kwalifikowania osoby bezrobotnej do III profilu związane ze stopniem gotowości do wejścia lub powrotu na rynek pracy?

Źródło: Opracowane na podstawie badania własnego WUP w Poznaniu

Badaniem objęto również aktywność osób należących do III profilu w trzech wybranych formach wsparcia tj.: programach specjalnych, zatrudnienia wspieranego u pracodawcy i podjęciem pracy w spółdzielni socjalnej. W 2017 roku w większości powiatów nie obejmowano osób z III profilu powyższymi formami wsparcia. Programami specjalnymi objęto zaledwie 20 osób w powiecie kaliskim, 10 w tureckim, 9 w poznańskim, 2 w gnieźnieńskim i 1 w kościańskim. Skierowanych do zatrudnienia wspieranego u pracodawcy zostało 51 osób w powiecie konińskim. W spółdzielni socjalnej podjęły pracę dwie osoby w powiecie poznańskim i dwie w śremskim.

