



**SAMORZĄD WOJEWÓDZTWA
WIELKOPOLSKIEGO**

**WOJEWÓDZKI URZĄD PRACY
W POZNANIU**

**Ocena sytuacji na wielkopolskim rynku pracy
i realizacji zadań w zakresie polityki rynku pracy
w 2020 roku**

Poznań, marzec 2021 r.

Wojewódzki Urząd Pracy w Poznaniu

ul. Szyperska 14

61-754 Poznań

tel. 61 846 38 19

e-mail: wup@wup.poznan.pl

wuppoznan.praca.gov.pl

ISSN 1730-7392



Szanowni Państwo,

Rok 2020 był szczególny dla sytuacji społecznej i gospodarczej w kraju i na świecie. Wymuszone zamrożenie gospodarki, restrykcje dla branż oraz ograniczenie mobilności i kontaktów międzyludzkich miały duży wpływ na wszystkie obszary naszej aktywności, w tym również na wielkopolski rynek pracy. Obok tych problemów nadal aktualne pozostały dotychczasowe wyzwania, takie jak niekorzystna sytuacja demograficzna, bierność zawodowa części społeczeństwa w wieku produkcyjnym, niedopasowanie kadr do potrzeb rynku i deficyt pracowników. Samorząd Województwa Wielkopolskiego po raz kolejny dokonał oceny sytuacji na wielkopolskim rynku pracy i realizacji zadań w zakresie polityki rynku pracy. Na skutek pandemii COVID-19 zanotowano pogorszenie wskaźników opisujących poziom i natężenie bezrobocia lecz pomimo tej niezwykle trudnej i specyficznej sytuacji Wielkopolska nadal pozostaje województwem o najniższym wskaźniku bezrobocia 3,7% (stan na grudzień 2020 r.), który zwiększył się tylko o 0,6 % w stosunku do grudnia 2019r., natomiast wskaźnik zatrudnienia (w odniesieniu do osób w wieku produkcyjnym 18-64 lat) w III kwartale 2020 roku wyniósł 78,0% wobec 78,9% w III kwartale roku ubiegłego.

Wnioski z Oceny sytuacji na wielkopolskim rynku pracy wskazują na potrzebę stałego działania w obszarze zaspokojenia potrzeb regionu w zakresie kadry pracowniczej o wysokich kwalifikacjach, adekwatnych do potrzeb rynku pracy. Pandemia okazała się katalizatorem planowanych zmian. Spowodowała szybsze niż zakładano przeorganizowanie gospodarki i rynku pracy. W 2020r. rozpoczęły się zmiany dotyczące wielu obszarów funkcjonowania firm, zaczynając od rozproszonej pracy zespołowej, przez zdalną i cyfrową współpracę z kontrahentami, elektroniczny obieg dokumentów, po komunikację i dostarczanie wartości klientom w zupełnie nowy sposób. Wdrażanie tego rodzaju rozwiązań było odpowiedzią na bieżące wyzwania, ale także sposobem na budowanie przewagi konkurencyjnej w przyszłości.

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

Wojciech Jankowiak

Wicemarszałek

Województwa Wielkopolskiego

Poznań, marzec 2021 r.

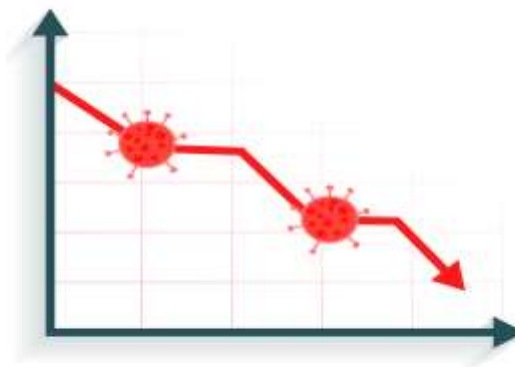
Spis treści

| | |
|--|-----------|
| RYNEK PRACY W WOJEWÓDZTWIE WIELKOPOLSKIM | 1 |
| <i>UWARUNKOWANIA DEMOGRAFICZNE</i> | 3 |
| <i>ANALIZA AKTYWNOŚCI EKONOMICZNEJ LUDNOŚCI (BAEL)</i> | 5 |
| <i>POZIOM I STOPA BEZROBOCIA ORAZ ZMIANY W STANIE I STRUKTURZE BEZROBOCIA</i> | 7 |
| <i>PRACODAWCY</i> | 13 |
| <i>PRZECIĘTNE ZATRUDNIENIE W SEKTORZE PRZEDSIĘBIORSTW</i> | 15 |
| <i>OFERTY PRACY W POWIATOWYCH URZĘDACH PRACY</i> | 16 |
| <i>ZAWODY DEFICYTOWE I NADWYŻKOWE W WIELKOPOLSCE - BAROMETR ZAWODÓW</i> | 18 |
| <i>MIGRACJE ZAROBKOWE</i> | 21 |
| <i>CUDZOZIEMCY NA WIELKOPOLSKIM RYNKU PRACY</i> | 23 |
| <i>AGENCJE ZATRUDNIENIA</i> | 25 |
| <i>GRUPOWE ZWOLNIENIA PRACOWNIKÓW</i> | 26 |
| <i>WPLYW EDUKACJI NA RYNEK PRACY</i> | 29 |
| DZIAŁANIA W ZAKRESIE AKTYWIZACJI ZAWODOWEJ I ŁAGODZENIA SKUTKÓW BEZROBOCIA ORAZ PRZECIWDZIAŁANIA SPOŁECZNO-GOSPODARCZYM SKUTKOM PANDEMII COVID-19 | 30 |
| <i>PORADNICTWO ZAWODOWE</i> | 31 |
| <i>AKTYWIZACJA ZAWODOWA BEZROBOTNYCH</i> | 34 |
| <i>FUNDUSZ PRACY W 2020 ROKU</i> | 37 |
| <i>WYDATKI FUNDUSZU PRACY W 2020 ROKU</i> | 38 |
| <i>TARCZA ANTYKRYZYSOWA – OCHRONA WIELKOPOLSKICH MIEJSC PRACY</i> | 40 |
| <i>PROJEKTY WSPÓŁFINANSOWANE Z EUROPEJSKIEGO FUNDUSZU SPOŁECZNEGO</i> | 44 |
| <i>EFEKTYWNOŚĆ ZATRUDNIENIOWA I KOSZTOWA</i> | 51 |
| <i>KRAJOWY FUNDUSZ SZKOLENIOWY (KFS)</i> | 54 |
| INNE ZADANIA REALIZOWANE PRZEZ WOJEWÓDZKI URZĄD PRACY W POZNANIU ORAZ WSPÓŁPRACA W RAMACH REGIONALNEJ POLITYKI RYNKU PRACY | 55 |
| <i>PLAN DZIAŁAŃ NA RZECZ ZATRUDNIENIA W WOJEWÓDZTWIE WIELKOPOLSKIM NA 2020 ROK I JEGO SUPLEMENT</i> | 55 |

| | |
|---|-----------|
| WOJEWÓDZKA RADA RYNKU PRACY | 57 |
| BADANIA, OPRACOWANIA I RAPORTY REALIZOWANE PRZEZ WOJEWÓDZKI URZĄD PRACY W POZNANIU | 58 |
| OCHRONA ROSZCZEŃ PRACOWNICZYCH W RAZIE NIEWYPŁACALNOŚCI PRACODAWCY I DOCHODZENIE ZWROTU WYPŁACONYCH ŚWIADCZEŃ Z FGŚP | 60 |
| WNIOSKI I REKOMENDACJE | 62 |

RYNEK PRACY W WOJEWÓDZTWIE WIELKOPOLSKIM

Rok 2020 był szczególnie dla sytuacji społecznej i gospodarczej w Wielkopolsce, kraju, jak i na całym świecie. Zapamiętany on zostanie z perspektywy globalnej walki z pandemią wirusa SARS-CoV-2 oraz jej konsekwencji. Wymuszone zamrożenie gospodarki, ograniczenie mobilności i kontaktów międzyludzkich, restrykcje dla branż zastały wielkopolski rynek pracy w relatywnie dobrej kondycji, ale jednocześnie w obliczu wielu wyzwań, których pandemia nie wymagała. Nadal aktualne są dotychczasowe problemy, takie jak niekorzystna sytuacja demograficzna, bierność zawodowa części społeczeństwa w wieku produkcyjnym, niedopasowanie kadr do potrzeb rynku i deficyt pracowników, uzupełniany pracą migrantów oraz postępująca automatyzacja. Aktualne trudności gospodarcze przekładają się na możliwości zatrudnieniowe przedsiębiorstw i oferowane warunki zatrudnienia, co oddziałuje na sytuacje wielkopolskich pracowników i ich rodzin. Nie bez znaczenia dla przyszłości rynku pracy ma aktualny stan edukacji, który wpływa na możliwości nabywania zawodu lub przekwalifikowania.



Pomimo, że wprowadzone działania antykryzysowe zahamowały bądź złagodziły negatywne zjawiska na rynku pracy, należy mieć świadomość, że w dobie globalizacji efekty pandemii będą determinować sytuację na rynku pracy w najbliższych latach.

Spółeczno-gospodarcze konsekwencje pandemii są już częściowo widoczne, lecz faktyczne skutki są niełatwe do oszacowania ze względu na trudności z określeniem kierunków jej rozwoju oraz zasięgu oddziaływania.

Wśród konsekwencji społeczno-gospodarczych, jakie mogą być efektem zmian wywołanych pandemią COVID-19 i będą nakładać się na już istniejące wyzwania rynku pracy, można wymienić:

- **wzrost liczby osób biernych zawodowo** – dotyczy to w szczególności kobiet lub osób w wieku emerytalnym, dla których przechodzenie w bierność zawodową jest sposobem na przetrwanie kryzysu związanego z pandemią COVID-

19, co jest nie tylko efektem wyboru, ale także np. redukcji etatów lub braku rekrutacji,

- **pogłębienie się dualizmu na rynku pracy i podziału na miejsca pracy o stabilnej i niestabilnej sytuacji** – elastyczne formy zatrudnienia, umowy cywilno-prawne czy czasowe stanowią mniejsze zobowiązanie dla pracodawców, którzy stanęli wobec konieczności obniżania kosztów prowadzonej działalności. Pewne grupy pracowników (szczególnie narażone są tu osoby młode) będą funkcjonowały w ramach niestabilnego rynku pracy, co będzie kształtowało ich sytuację zawodową i życiową. W tej sytuacji jeszcze bardziej doceniane będą miejsca pracy gwarantujące bezpieczeństwo i stabilne warunki zatrudnienia,
- **obniżenie wysokości wynagrodzeń pracowników w sytuacji utrzymujących się obostrzeń** - wpływa to m.in. na zwiększenie liczby osób, dla których koniecznością staje się korzystanie ze świadczeń pomocy społecznej, mniejsza siła nabywcza konsumentów oraz pogorszenie nastrojów konsumenckich,
- **trudności w funkcjonowaniu przedsiębiorstw:** bankructwa bądź zawieszanie działalności, pogorszenie płynności finansowej, dostosowywanie zakresu działalności do zmieniających się potrzeb rynku. Skutki w dużej mierze uzależnione będą od branży i profilu prowadzonej działalności, a także uzależnienia od innych działalności,
- **przyspieszona cyfryzacja gospodarki** – jako efekt, który w różnych branżach objawia się w różny sposób, począwszy od usprawniania operacji administracyjnych, na szerszym wykorzystaniu kanałów e-commerce skończywszy. Najbardziej zaawansowane cyfrowo są obecnie duże firmy, w tym w szczególności banki i inne podmioty sektora finansowego. Sektor małych i średnich przedsiębiorstw oraz system edukacyjny cyfryzują się w dużo wolniejszym tempie. Obserwuje się również, że wykonywanie zadań zawodowych na urządzeniach mobilnych zapoczątkowało proces relokacji zasobów pracy z centralnych aglomeracji miejskich do mniejszych miejscowości.
- **wzrost deficytu finansów samorządów terytorialnych oraz budżetu państwa** – pandemia generalnie wywołała zmiany w zakresie budżetów publicznych, zarówno w zakresie wydatków i dochodów. Dodatkowe wydatki

związane z walką z pandemią i efektami obostrzeń wpłyną na możliwości finansowania różnych dziedzin życia społecznego.

UWARUNKOWANIA DEMOGRAFICZNE

W województwie wielkopolskim odnotowuje się stały przyrost ludności. W 2020 roku region zamieszkiwało 3 500,4 tys. osób (wg stanu na 30 czerwca 2020 r.¹), co stanowi 9,1% ludności Polski i stawia województwo na trzecim miejscu tuż po woj. mazowieckim (14,2%) i śląskim (11,8%).

W porównaniu do analogicznego okresu 2019 roku liczba mieszkańców województwa zwiększyła się o 4,9 tys. osób. Największy przyrost wystąpił w powiecie poznańskim (8,9 tys.) a ubytek cechował powiaty usytuowane w północnej oraz zachodniej części regionu. W największym stopniu spadek liczby ludności widoczny był w największych miastach, w tym w Poznaniu (o 2 tys. osób), Kaliszu (o 721 osób) oraz Koninie (566 osób).

W województwie wielkopolskim od lat utrzymuje się nieznaczna przewaga liczebna kobiet nad mężczyznami. W 2020 roku kobiety stanowiły 51,3% mieszkańców województwa a udział ten nie ulega zmianie na przestrzeni ostatnich sześciu lat. Zjawiskiem charakterystycznym dla Wielkopolski jest suburbanizacja w wyniku, której stale wzrasta liczba mieszkańców obszarów wiejskich oraz mniejszych miast położonych blisko dużych aglomeracji. Mieszkańcy miast stanowili 53,9% ogółu ludności Wielkopolski. Porównując lata ubiegłe współczynnik ten rokrocznie maleje na rzecz powiększającej się grupy ludności zamieszkałej na wsi. Zjawisko to ma związek z rozbudową terenów podmiejskich i wiejskich a także większą mobilnością społeczeństwa.

W wyniku procesów zachodzących w ramach ruchu naturalnego, migracji oraz wydłużania się trwania życia obserwuje się przesunięcia i niekorzystne zmiany w strukturze ludności według ekonomicznych grup wieku. Obserwowany jest systematyczny spadek udziału

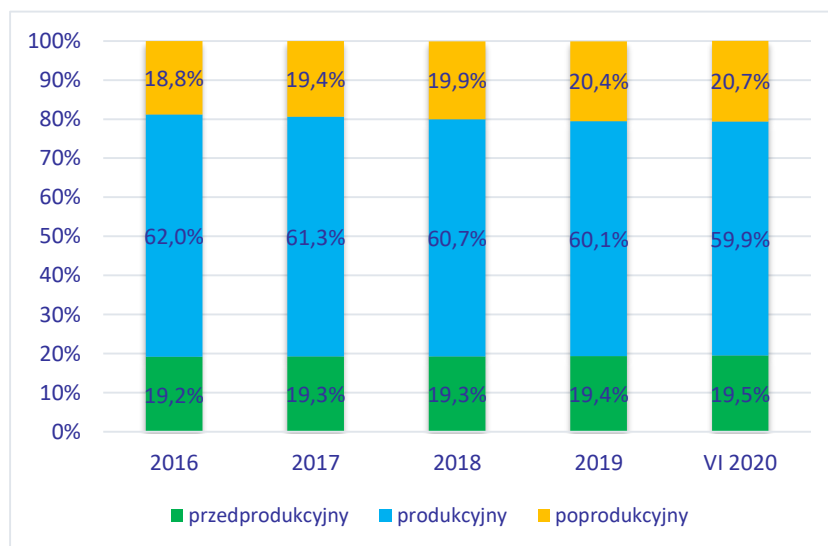


¹ Najbardziej aktualne dane dostępne w momencie opracowywania raportu.

populacji w wieku przedprodukcyjnym oraz produkcyjnym przy jednoczesnym wzroście udziału ludności w wieku poprodukcyjnym.

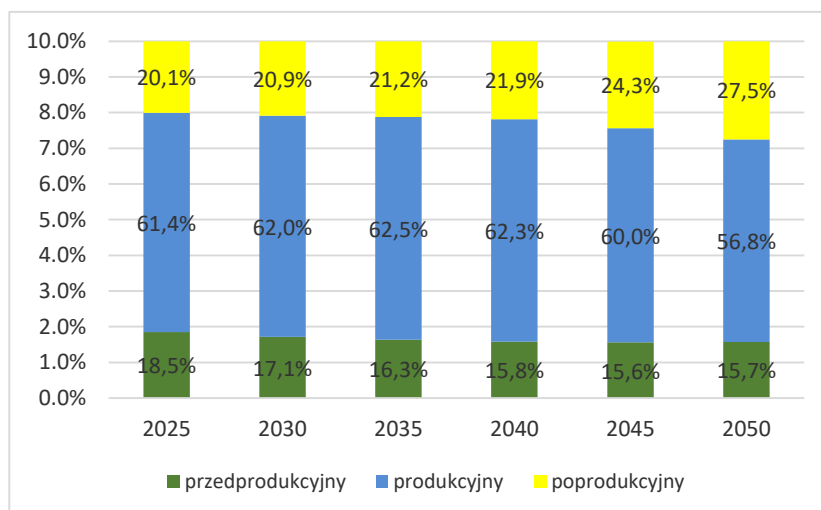
Prognozy ludności na przestrzeni najbliższych 10, 20 i 30 lat przewidują nieznaczne zmniejszenie liczby ludności, a także dalszy spadek udziału osób w wieku przedprodukcyjnym i aktywności zawodowej oraz wzrost udziału osób w wieku emerytalnym.

Wykres 1. Ludność wg ekonomicznych grup wieku.



Źródło: Na podstawie danych GUS.

Wykres 2. Prognoza ludności.



Źródło: Na podstawie danych GUS.

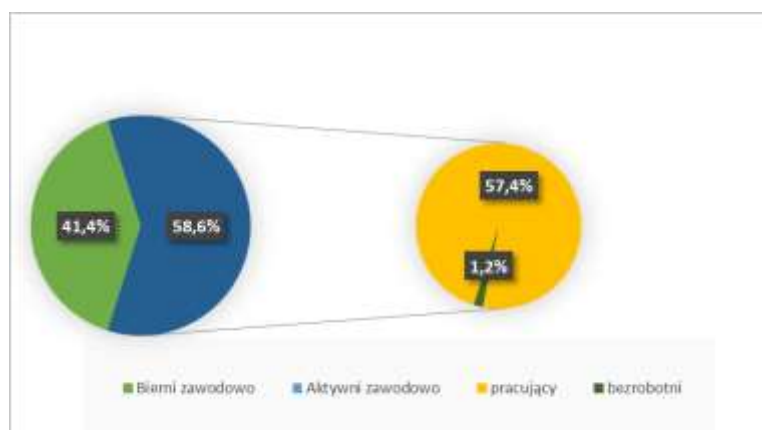
Proces starzenia społeczeństwa nie ulegnie zmianie. Będzie stale pogłębiał się, co wynika z przewidywanej prognozy demograficznej. Zmiany demograficzne związane z ludnością regresywną są charakterystyczne dla całej Polski. Niska liczba urodzeń przy równoczesnym wydłużeniu się przeciętnej długości życia wiąże się ze wzrostem ludności starszej

w ogólnej liczbie ludności przy spadku udziału ludności w niższych kategoriach wiekowych. Sytuacja ta będzie miała w konsekwencji przełożenie na sytuację na rynku pracy.

ANALIZA AKTYWNOŚCI EKONOMICZNEJ LUDNOŚCI (BAEL)

Badanie aktywności ekonomicznej (BAEL) w III kwartale 2020 roku² w województwie wielkopolskim wskazuje na niekorzystne zmiany większości wskaźników odzwierciedlających strukturę ludności w wieku powyżej 15 lat. Na powyższe zmiany wpływ miała z pewnością pandemia koronawirusa COVID-19.

Wykres 3 . Struktura ludności w wieku 15 lat i więcej wg aktywności ekonomicznej w III kwartale 2020 r.



Źródło: Na podstawie danych GUS.

Na koniec III kwartału 2020 r. zaobserwowano spadek w skali roku liczby pracujących oraz współczynnika aktywności zawodowej i wskaźnika zatrudnienia. Natomiast liczba osób bezrobotnych i biernych zawodowo wzrosła, co przełożyło się na zwiększenie wskaźnika obciążenia pracujących niepracującymi.

Na koniec III kwartału 2020 r. osoby aktywne zawodowo stanowiły 58,6% ogółu ludności, tj. o 1,8% mniej niż w III kwartale 2019 roku.

Współczynnik ten jest wyraźnie wyższy w populacji mężczyzn (68,4%) podczas gdy w przypadku kobiet wynosił 49,6%. Dysproporcja ta zwiększyła się w skali roku o 2,2%. Mniej zróżnicowane były wartości współczynnika aktywności zawodowej ludności na wsi i w miastach. W stosunku do III kwartału ub. roku wskaźnik dla ludności wiejskiej zmniejszył się o 2,3% a dla ludności miejskiej o 0,2%.

Podobnie kształtował się wskaźnik zatrudnienia, czyli udział pracujących w ogólnej liczbie ludności. Zbiorowość pracujących na koniec III kwartału 2020 roku ukształtowała się

² Najbardziej aktualne dane dostępne w momencie opracowywania raportu.

na poziomie 1 608 tys. osób, tj. o 33 tys. (2,0%) mniej niż w III kwartale 2019 roku. Stanowili oni 57,4% ogółu aktywnych zawodowo. Liczba pracujących zmniejszyła się niezależnie od miejsca zamieszkania oraz w grupie kobiet (spadek o 5,3%). W grupie mężczyzn odnotowano wzrost o 0,6 %.

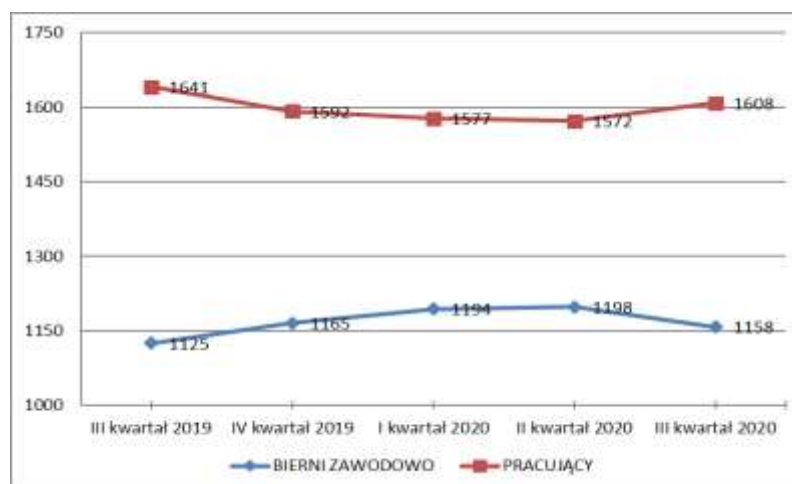
Wskaźnik zatrudnienia dla osób w wieku produkcyjnym (18-64 lat) wyniósł dla Wielkopolski 78,0% wobec 78,9 % w analogicznym kwartale ubiegłego roku. Natomiast w kraju wynosił 75,2% (o 0,1 % mniej w porównaniu do III kwartału 2019 r.(75,3%)).

Ponadto pogorszył się stosunek liczby osób niepracujących do pracujących w ujęciu rocznym. W III kwartale 2020 roku na 1000 pracujących przypadało 741 niepracujących, natomiast w analogicznym kwartale 2019 roku było 704 niepracujących.

Pomimo spadku zarówno wskaźnika zatrudnienia jak i wskaźnika aktywności zawodowej uplasowały one Wielkopolskę na drugim miejscu w kraju.

Wyłączenie się z aktywności zawodowej części społeczeństwa, przełożyło się na wzrost biernych zawodowo, których zbiorowość w III kwartale 2020 roku stanowiła 41,4% ogółu ludności powyżej 15 roku życia, czyli o 1,2 % więcej niż w analogicznym kwartale roku 2019. W grupie tej przeważają kobiety (54,9% biernych), choć w porównaniu do grupy mężczyzn (54,4% biernych) przewaga ta wynosi tylko pół punktu procentowego. Wśród biernych zawodowo przeważały osoby w wieku 55 lat i więcej w udziale niezmiennym do roku ubiegłego tj. 66,2% grupy. Liczba biernych zawodowo mężczyzn oraz mieszkańców miast pozostała na poziomie zbliżonym do notowanego w ubiegłym roku.

Wykres 3a. Bierni zawodowo i pracujący.



Źródło: Na podstawie danych GUS.

Bierni zawodowo, jako główne przyczyny bierności wskazywali: emeryturę- w porównaniu do roku ubiegłego nastąpił wzrost w tej kategorii z 54,0% do 54,7%. W dalszej ko-

lejności naukę i uzupełnianie kwalifikacji zawodowych oraz chorobę i niepełnosprawność (odpowiednio 16,4% i 11,7%). Na przyczyny wpływające na bierność zawodową w 2020 roku dołączyła pandemia oraz ograniczenia z nią związane. Osoby wciąż pracujące, w wieku emerytalnym, w obawie o swoje zdrowie, a także o mające wejść w życie przepisy związane z ograniczeniem wysokości odpraw emerytalnych, częściej decydowały się na rezygnację z pracy. Byli oni bowiem w grupie najwyższego ryzyka w pandemii. Ponadto część przechodzących w stan bierności rezygnowało z poszukiwania pracy z uwagi na sytuację związaną z pandemią Covid-19 ale również wskazywało na obowiązki domowe czy też konieczność sprawowania opieki nad dzieckiem w przypadku zamknięcia szkół.

Sytuacja związana z pandemią wpłynęła na przyrost grupy biernych zawodowo. Nie ma jedyne go słusznego rozwiązania, które pozwoliłoby aktywizować osoby mogące wrócić na rynek pracy. Pomocne może okazać się wzmocnienie systemu opieki nad małymi dziećmi do lat 3 oraz rozwój usług opiekuńczych adresowanych do osób starszych czy wprowadzenie elastycznych godzin pracy, pracy zdalnej lub w niepełnym wymiarze na stałe. Duży problem stanowi grupa całkowicie niezainteresowana podjęciem pracy. Niezwykle istotne będą działania w oparciu o aspekty miękkie, polegające m.in. na budowaniu praktycznych umiejętności i przedsiębiorczych postaw. Wpłyną one na budowanie motywacji w szukaniu pracy przez osoby bierne zawodowo.

POZIOM I STOPA BEZROBOCIA ORAZ ZMIANY W STANIE I STRUKTURZE BEZROBOCIA

W ostatnich latach zarówno w kraju, jak i w województwie wielkopolskim, obserwowano systematyczny spadek podstawowych wielkości opisujących poziom i natężenie bezrobocia. Rok 2020 z racji pandemii koronawirusa przyniósł przełamanie tej tendencji i pogorszenie się sytuacji na rynku pracy.

Wykres 3. Liczba zarejestrowanych bezrobotnych i stopa bezrobocia w latach 2016-2020.



Źródło: Na podstawie danych GUS.

W 2020 roku w wielkopolskich urzędach pracy zarejestrowało się o ponad 14,5 tys. osób bezrobotnych więcej niż się wyrejestrowało, co w efekcie przełożyło się na znaczne zwiększenie liczby osób bezrobotnych w rejestrach.

W ewidencji powiatowych urzędów pracy na koniec roku było 60 958 osób bezrobotnych, tj. o 14 645 osób (31,6%) więcej niż w roku poprzednim. Liczba bezrobotnych wzrosła we wszystkich powiatach. Największy procentowy wzrost zanotowano w powiecie poznańskim (aż o 87,5%), co w konsekwencji w głównej mierze przyczyniło się do tego, że największy wzrost nastąpił w subregionie poznańskim (o 53,8%). Bardzo duży wzrost nastąpił również w powiatach wolsztyńskim, nowotomyskim i śremskim (odpowiednio o 51,0%, 49,8%, i 48,7%) a najmniejszy w powiatach złotowskim i ostrzeszowskim (o 6,8% i o 8,4%).



Znaczne zwiększenie się liczby osób bezrobotnych znalazło odzwierciedlenie w poziomie stopy bezrobocia dla województwa wielkopolskiego, która na koniec grudnia 2020 roku, w stosunku do analogicznego okresu 2019 roku, wzrosła o 0,9 % i wynosiła 3,7%. Pomimo tego województwo wielkopolskie kolejny rok plasuje na pierwszym miejscu wśród wszystkich województw w kraju z najniższą stopą bezrobocia, której wartość jest niższa od wskaźnika krajowego o 2,5 %, natomiast w stosunku do województwa warmińsko – mazurskiego o najwyższej stopie bezrobocia w kraju aż o 6,4 %.

Stopa bezrobocia wzrosła w każdym z powiatów Wielkopolski. Dla czterech powiatów: konińskiego, chodzieskiego, słupeckiego i średzkiego była ona wyższa niż stopa bezrobocia dla kraju, a dla dziesięciu z nich była niższa niż dla województwa wielkopolskiego.

Tabela 1. Stopa bezrobocia w powiatach województwa wielkopolskiego w latach 2019- 2020

| Lp. | Powiaty | XII 2020 | XII 2019 | Wzrost 2020-2019 |
|-----|-------------|----------|----------|------------------|
| 1. | poznański | 2,0 | 1,1 | 0,9 |
| 2. | kępiński | 2,0 | 1,6 | 0,4 |
| 3. | wolsztyński | 2,4 | 1,6 | 0,8 |
| 4. | śremski | 2,9 | 1,9 | 1,0 |

| | | | | |
|------------------------------|----------------------------|------------|------------|------------|
| 5. | nowotomyski | 3,0 | 2,0 | 1,0 |
| 6. | kaliski | 3,1 | 2,4 | 0,7 |
| 7. | leszczyński | 3,2 | 2,9 | 0,3 |
| 8. | ostrowski | 3,3 | 2,6 | 0,7 |
| 9. | kościański | 3,5 | 2,7 | 0,8 |
| 10. | szamotulski | 3,6 | 2,5 | 1,1 |
| 11. | obornicki | 3,8 | 2,7 | 1,1 |
| 12. | grodziski | 3,8 | 3,2 | 0,6 |
| 13. | krotoszyński | 3,9 | 2,9 | 1,0 |
| 14. | gnieźnieński | 4,0 | 3,5 | 0,5 |
| 15. | ostrzeszowski | 4,3 | 4,0 | 0,3 |
| 16. | turecki | 4,5 | 3,7 | 0,8 |
| 17. | rawicki | 4,5 | 3,8 | 0,7 |
| 18. | wrzesiński | 4,6 | 3,1 | 1,5 |
| 19. | kolski | 4,7 | 4,0 | 0,7 |
| 20. | czarnkowsko trzcianecki | 4,7 | 4,2 | 0,5 |
| 21. | jarociński | 5,1 | 3,7 | 1,4 |
| 22. | pleszewski | 5,2 | 3,9 | 1,3 |
| 23. | międzychodzki | 5,5 | 4,3 | 1,2 |
| 24. | pilski | 5,5 | 4,4 | 1,1 |
| 25. | gostyński | 5,6 | 4,8 | 0,8 |
| 26. | wągrowiecki | 5,7 | 4,5 | 1,2 |
| 27. | złotowski | 6,0 | 5,6 | 0,4 |
| 28. | średzki | 7,1 | 6,2 | 0,9 |
| 29. | słupecki | 7,9 | 6,7 | 1,2 |
| 30. | chodzieski | 8,2 | 7,2 | 1,0 |
| 31. | koniński | 8,6 | 7,3 | 1,3 |
| w o j e w ó d z t w o | | 3,7 | 2,8 | 0,9 |
| subregion poznański | | 2,7 | 1,8 | 0,9 |
| subregion kaliski | | 3,6 | 2,8 | 0,8 |
| subregion leszczyński | | 3,8 | 3,2 | 0,6 |
| subregion pilski | | 5,8 | 5,0 | 0,8 |
| subregion koniński | | 6,9 | 5,8 | 1,1 |

W 2020 roku działania służb zatrudnienia w województwie wielkopolskim, w związku z wystąpieniem pandemii koronawirusa SARS-CoV-2, w znacznie większym stopniu nakierowane były na utrzymanie dotychczasowych miejsc pracy.

Mimo, iż zdecydowanie więcej osób szukało zatrudnienia, natężenie bezrobocia w województwie wielkopolskim kolejny rok było mniejsze niż w pozostałych województwach. Przyczyniła się do tego z pewnością korzystna struktura branżowa przedsiębiorstw województwa, w której kluczową rolę pełniły firmy prowadzące działalność przemysłową, budowlaną, handlową i transportową. W sektorach tych negatywne skutki pandemii były mniej odczuwalne niż w takich obszarach jak np. gastronomia i hotelarstwo (bardziej dominujących w innych województwach). Ponadto województwo wielkopolskie jest jednym z regionów najlepiej rozwiniętych, posiadających gospodarkę o dużym potencjale, co od lat stanowi korzystne uwarunkowanie dla rynku pracy.

Podkreślenia wymaga również, że spowodowany przez pandemię, niekorzystny wzrost liczby i stopy bezrobocia nie przyczynił się do relatywnych zmian sytuacji poszczególnych powiatów na wielkopolskim rynku pracy. Sytuacja powiatu poznańskiego, z racji pełnienia przez Poznań roli centralnej aglomeracji regionu, mimo najwyższego wzrostu liczby bezrobotnych nadal była najkorzystniejsza, o czym świadczy jego najniższa w Wielkopolsce stopa bezrobocia. Równocześnie najwyższa stopa bezrobocia dotyczyła tych samych powiatów co w czasach pełnego zatrudnienia.

Analiza struktury bezrobocia wg płci pokazuje, że w 2020 roku kobiety stanowiły 58,4% ogółu osób bezrobotnych w województwie wielkopolskim (35 588 osób). Pomimo tego, że wskaźnik ten spadł o 2,0 % w stosunku do roku poprzedniego nadal jest na wysokim poziomie na tle kraju (53,7%) . Z powyższego wynika, że kobiety coraz lepiej radzą sobie na rynku pracy, ale wciąż nie mają na nim takich samych szans jak mężczyźni.

Wykres 4. Struktura bezrobotnych wg płci w latach 2016-2020.



Źródło: Na podstawie danych WUP w Poznaniu

Wyższy wskaźnik bezrobocia odnotowywany w grupie kobiet z pewnością związany był z ich niższą aktywnością zawodową wynikającą z konieczności sprawowania opieki nad dziećmi i prowadzenia domu. Zjawisko to było szczególnie zauważalne w momencie zamknięcia szkół. W czasie kryzysu kobiety uciekały częściej do bierności zawodowej oraz wycofywały się z rynku pracy tuż po - szybszym niż u mężczyzn - osiągnięciu wieku emerytalnego. Ponadto lockdown dotknął w największym stopniu branże sfeminizowane (gastroonomię i hotelarstwo oraz branżę beauty, tj. zakłady kosmetyczne i fryzjerskie oraz salony odnowy biologicznej), czy też firmy związane z działalnością sportową i rekreacyjną. Kobiety częściej niż mężczyźni godziły się także na zatrudnienie w niepełnym wymiarze czasu pracy.

Kobiety przeważały w rejestrach wszystkich powiatowych urzędów pracy Wielkopolski. Ich udział w ogólnej liczbie osób bezrobotnych był jednak zróżnicowany - od 54,7% w powiecie poznańskim do 64,0% w powiecie śremskim. Dominowały w wielu kategoriach osób bezrobotnych, co prowadziło do nakładania się cech sprzyjających trudnościom w pozyskaniu przez nie zatrudnienia.

W urzędach pracy Wielkopolski zarejestrowanych było 27 912 bezrobotnych mieszkańców wsi. Stanowili oni 45,8% ogółu bezrobotnych. Udział tej grupy w rejestrach urzędów pracy w porównaniu z latami poprzednimi pozostawał na podobnym poziomie.

W strukturze bezrobocia wg wieku udział bezrobotnych od 18 do 34 roku życia oscylował w granicach od 42,4% na koniec 2018 r. do 41,7% na koniec 2020 roku. Natomiast udział starszych grup wiekowych (od 55 do 64 roku życia) od 2016 roku rokrocznie przekraczał 17%. W 2020 roku nastąpił jego zauważalny spadek (do 15,7%). Świadczyć to może o dłuższej aktywności zawodowej osób 60+. W dużej mierze ma to związek ze starzejącym się społeczeństwem, a tym samym deficytem młodszych kandydatów. Pracodawcy bowiem coraz częściej będą musieli łaskawym okiem spojrzeć na dojrzałych pracowników.

W 2020 roku, podobnie jak w latach poprzednich, wśród bezrobotnych przeważały osoby z wykształceniem poniżej średniego (52,3%). Wykształcenie zawodowe posiadało 28,0% osób bezrobotnych, wykształcenie gimnazjalne i poniżej 24,3%, a policealne i średnie zawodowe 22,0%.

W ostatnich latach obserwuje się niewielki, ale systematyczny wzrost udziału w rejestrach osób bezrobotnych posiadających co najmniej średnie wykształcenie. Uwagę zwraca zwłaszcza obecność coraz większej liczby osób z wykształceniem wyższym w ewidencji urzędów pracy, co jest wynikiem upowszechnienia się i nadpodaży osób posiadających wykształcenie wyższe. Może to również świadczyć o niedostatecznym uwzględnianiu przy wyborze kierunku edukacji zapotrzebowania rynku pracy na poszczególne zawody. Rezulta-

tem tego jest obserwowany obecnie na rynku pracy brak pracowników o wysokich kwalifikacjach technicznych.

Wśród osób bezrobotnych niezmiennie dominują osoby posiadające kwalifikacje w zawodzie sprzedawcy, które w latach 2017 - 2019 posiadała co ósma, a w 2020 roku co dziewiąta osoba bezrobotna. Sytuacja ta jest efektem posiadania doświadczenia zawodowego w zawodzie sprzedawcy przez wiele osób nieposiadających formalnego kształcenia w tej profesji. Specyfika pracy w tym zawodzie nie wymaga bowiem kosztownego przyuczenia osób nieposiadających wykształcenia i doświadczenia. Podjęcie pracy na stanowisku sprzedawcy ułatwia także wysoka fluktuacja kadr, od lat notowana w tym zawodzie, której główną przyczyną wydaje się być relatywnie niski poziom wynagrodzeń, a obowiązki należą do monotonna, a przy tym są obciążające fizycznie. Ponadto stały kontakt z klientami powodujący stres i zmęczenie, niedogodne godziny pracy, a także niewielki potencjał rozwojowy powoduje częstą rotację personelu sprzedażowego. W 2020 roku na fluktuację kadr wpływ miała niewątpliwie pandemia koronawirusa. Z jednej strony zwalniano wielu sprzedawców pracujących w likwidowanych, wcześniej objętych lockdownem, sklepach stacjonarnych, a wielu sprzedawców zrezygnowało z pracy z obawy o zdrowie i życie. Z drugiej strony pracodawcy, w tym w szczególności właściciele dyskontów spożywczych, żeby zapewnić ciągłość sprzedaży, obsadzali wakaty osobami nieposiadającymi kwalifikacji ani doświadczenia w zawodzie sprzedawcy i przyciągali osoby chętne do pracy oferując wyższe niż dotychczas wynagrodzenia. Ponadto część osób znalazła dla siebie miejsce w prężnie rozwijającej się sprzedaży on-line.



W 2020 r. osoby niepełnosprawne stanowiły 6,4% ogólnej liczby osób bezrobotnych zarejestrowanych w urzędach pracy Wielkopolski. Zanotowano spadek tego wskaźnika o 2,1% (22 osoby) w stosunku do roku poprzedniego. To ważna zmiana, szczególnie, że w ciągu ostatnich lat obserwowano niewielki, ale systematyczny wzrost tego wskaźnika. Fakt ten zasługuje na podkreślenie, ponieważ na przestrzeni analizowanego roku, w związku ze znacznym wzrostem bezrobocia, zwiększyła się liczba przedstawicieli wszystkich, szczególnie monitorowanych, grup osób bezrobotnych. Przyczyn tego stanu rzeczy mogło być kilka. Dla osób niepełnosprawnych praca jest bardzo ważna, bo daje możliwość szerszego uczestnictwa w życiu społecznym i w konsekwencji wpływa na wzrost samooceny przedstawicieli tej grupy. Szansą na jeszcze większą poprawę możliwości osób z niepełnosprawnościami na

rynku pracy i na ich rozwój zawodowy z pewnością była, zapoczątkowana w czasie lockdownu praca zdalna, która powinna być dostępna wszędzie tam, gdzie da się ją zastosować. Jednakże są rodzaje niepełnosprawności, których posiadanie stanowiło dodatkowe, znaczne utrudnienie w dążeniu do uzyskania zatrudnienia w czasie pandemii COVID-19, a także w sytuacji, gdy istniało uzasadnione zagrożenie większej podatności osób niepełnosprawnych na zarażenie się koronawirusem. Wówczas osoby te, częściej niż przedstawiciele innych grup decydowały się na przejście do stanu bierności zawodowej.

Analiza struktury osób bezrobotnych znajdujących się w rejestrach w czasach pandemii nie przyniosła informacji o znaczących zmianach w udziale analizowanych grup osób bezrobotnych w rejestrach osób bezrobotnych w powiatowych urzędach pracy województwa wielkopolskiego w stosunku do poziomu wskaźników z roku poprzedniego. Z reguły - mimo okresowych zawirowań wynikających z wprowadzenia lockdownu - utrzymały się wcześniej obserwowane tendencje.

PRACODAWCY

Rok 2020 zastał wielkopolskich pracodawców z wyzwaniami związanymi z rynkiem pracownika. Od marca 2020 r. na skutek pandemii COVID-19 sytuacja diametralnie się zmieniła. Pracodawcy musieli podjąć efektywne kroki w celu minimalizacji strat i ochrony jak największej liczby miejsc pracy, przy jednoczesnym zachowaniu potencjału swoich przedsiębiorstw. Utrzymanie zatrudnienia było kluczowe dla całej gospodarki nie tylko z ekonomicznego, ale również społecznego punktu widzenia. Było to trudne wobec wprowadzonego lockdownu, czyli ograniczenia przejawów życia społeczno – gospodarczego, co szybko doprowadziło do spowolnienia gospodarki.

Pracodawcy zmagali się z negatywnymi skutkami pandemii, między innymi: okresowymi lub stałymi wykluczeniami pracowników z pracy – przebywanie na kwarantannie lub izolacji, choroba, konieczność opiekowania się chorym członkiem rodziny czy dzieckiem. Dodatkowo zwiększyły się koszty funkcjonowania wielu pracodawców, których działalność wymagała zastosowania zwiększonych wymogów sanitarnych. Musieli również podejmować trudne decyzje czy zmniejszą zatrudnienie, czy też obniżą wynagrodzenia kosztem zachowania liczby etatów.



Duża część firm w wyniku lockdownu, rozpoczęła swoją działalność w internecie i zapewne ją utrzyma w kolejnych latach, co korzystnie wpłynie na ich rozwój. Tym bardziej, że ograniczenia wprowadzane w celu przeciwdziałania rozprzestrzenianiu się koronawirusa wpłynęły na zmianę zachowań i decyzji zakupowych konsumentów.

Ponadto sytuacja epidemiczna zaowocowała otwarciem się pracodawców na formy zatrudnienia pozwalające na zachowanie dystansu społecznego i wprowadzeniu w dużo szerszym niż do tej pory zakresie pracy zdalnej. Pozwoliła ona utrzymać ciągłość działań przedsiębiorców.

Mimo ogłoszonego stanu zagrożenia epidemicznego i kryzysu gospodarczego z tym związanego, wg stanu na koniec III kwartału 2020 roku³, w Wielkopolsce wpisane były 457 993 podmioty gospodarki narodowej, co stanowi o ich wzroście o 3,2% w stosunku do analogicznego okresu roku poprzedniego.

Większość z nich (ok. 56,8 %) skoncentrowana była w centrum województwa, tj. subregionie poznańskim, najmniej natomiast (blisko 8,5 %) zarejestrowanych było w północnej części województwa, tj. subregionie pilskim.

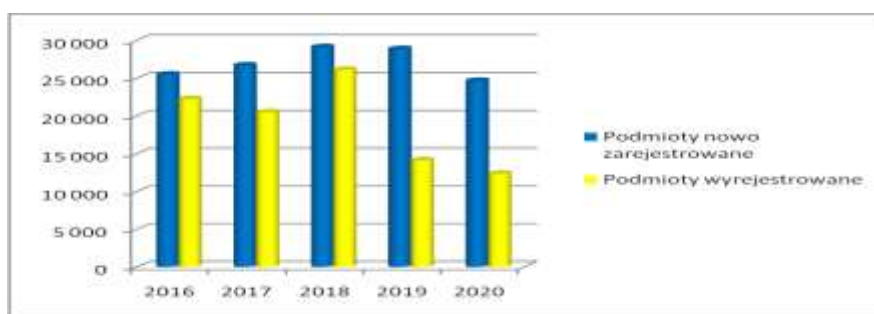
Dominującymi branżami w Wielkopolsce są handel hurtowy i detaliczny, naprawa pojazdów samochodowych oraz budownictwo (odpowiednio 21,9 i 14,8% ogółu podmiotów).

Niezmiennie dominują mikroprzedsiębiorcy, tj. zatrudniający do 9 pracowników tj. 96,1% ogółu podmiotów (wzrost o 0,2 %).

Na przestrzeni trzech kwartałów 2020 r. w Wielkopolsce zarejestrowano 24 695 podmioty a wykreślono 12 386 (odpowiednio o 14,6% i 12,5% mniej niż w analogicznym okresie 2019 r.) Największy przyrost odnotowano w budownictwie (23,3% ogółu nowo zarejestrowanych), najwięcej zaś wyrejestrowano w sekcji handel hurtowy i detaliczny (26,3 % ogółu wyrejestrowanych) co może być spowodowane utrzymującym się od lat dużym nasyceniem firm działających w tej branży lub zawieszeniem działalności gospodarczych. Na koniec III kwartału 2020 r. zawieszoną działalność miało 42,4 tys. podmiotów. Zdecydowaną większość stanowiły osoby fizyczne prowadzące działalność gospodarczą (93,5 %).

³ Najbardziej aktualne dane dostępne w momencie opracowywania raportu.

Wykres 5. Podmioty nowo zarejestrowane i wyrejestrowane z rejestru REGON.



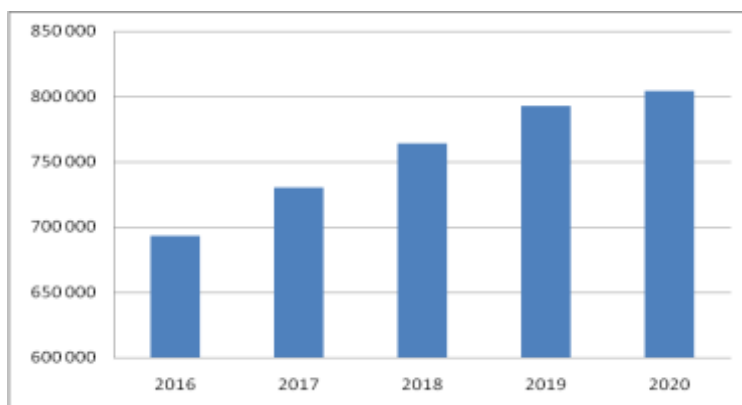
Źródło: Na podstawie danych GUS

Powyższe świadczy o tym, że mimo kryzysu wywołanego pandemią COVID-19 wielkopolscy przedsiębiorcy nie rezygnowali z prowadzenia swoich biznesów a jedynie podejmowali decyzje o czasowym jej zawieszeniu. Wpływ na to miał niewątpliwie szereg wprowadzonych rozwiązań wsparcia dla przedsiębiorców, na który składały się mechanizmy antykryzysowe, finansowe i pomocowe. Należy podkreślić, że niezwykle istotne będą działania skoncentrowane na przedsiębiorcach, pozwalające na pełny powrót do prowadzenia przez nich swoich działalności.

PRZECIĘTNE ZATRUDNIENIE W SEKTORZE PRZEDSIĘBIORSTW

W Wielkopolsce na przestrzeni całego 2020 r. zanotowano wzrost przeciętnego zatrudnienia w sektorze przedsiębiorstw w odniesieniu do 2019 r. choć poziom tego wzrostu był zdecydowanie niższy od obserwowanego w okresie kilku poprzednich lat. Na powyższe wpłynęła pandemia, która zachwiała rynkiem pracy. W okresie wiosennym po wprowadzeniu pierwszych ograniczeń przeciętne zatrudnienie spadło blisko o 2% (w odniesieniu miesiąc do miesiąca). Było to efektem nie tylko likwidacji miejsc pracy ale również przejściowego skracania czasu pracy pracownikom, absencji chorobowych, nałożonych kwarantann czy też konieczności opieki nad dziećmi w związku z zamknięciem szkół. Odbicie zatrudnienia zaczęło powoli stabilizować się od sierpnia, a w listopadzie przewyższyło stan sprzed pandemii. Pomimo drugiej – intensywniejszej – fali koronawirusa, firmy nie zareagowały jak w początkowym okresie. Niektóre już wiosną zoptymalizowały zatrudnienie a inne przystosowały się do funkcjonowania w nowych warunkach. Podkreślić jednakże należy, że brak wpływu drugiej fali pandemii na zatrudnienie nie oznaczał braku wpływu na cały rynek pracy. Ograniczenia bowiem były odczuwalne głównie przez pracowników małych firm, a także osoby samozatrudnione, które nie są zaliczane do sektora przedsiębiorstw.

Wykres 6. Przeciętne zatrudnienie w sektorze przedsiębiorstw w latach 2016 – 2020.



Źródło: Na podstawie danych GUS

Na przestrzeni całego 2020 roku przeciętne zatrudnienie w sektorze przedsiębiorstw wyniosło 804,3 tys. osób i w ciągu roku zwiększyło się o 1,5% (przed rokiem wzrost wyniósł 3,7%). Największy wzrost odnotowano w sekcjach: informacja i komunikacja (o 9,4%) a także handel; naprawa pojazdów samochodowych oraz transport i gospodarka magazynowa (o 5,2% w obu sekcjach). Spadek zatrudnienia wystąpił zaś w przedsiębiorstwach związanych z administrowaniem i działalnością wspierającą (o 6,7%), a także z górnictwem i wydobywaniem (o 3,5%). Powyższe skorelowane jest ze zwiększonym od początku pandemii zapotrzebowaniem na pracowników fizycznych spowodowanym brakującymi etatami w handlu, budownictwie czy też branży kurierskiej oraz obawami pracodawców o przyszłość w innych branżach, opartych przede wszystkim na pracy biurowej.

W strukturze zatrudnienia niezmiennie dominują dwie sekcje: przetwórstwo przemysłowe (38,8% ogółu zatrudnionych w sektorze przedsiębiorstw) oraz handel; naprawa pojazdów samochodowych (33,0%).

OFERTY PRACY W POWIATOWYCH URZĘDACH PRACY

Obostrzenia wprowadzone w związku z pandemią koronawirusa niewątpliwie wpłynęły na zróżnicowany popyt na pracowników. Ze względu na trudność w przewidzeniu szybkości i kierunku zmian obecnej sytuacji oraz niepewność z tym związaną, przedsiębiorstwa napotykały problemy w sferze zatrudnienia. Wprowadzone restrykcje oznaczające nowe ograniczenia wykluczały lub zwiększały zapotrzebowanie na „ręce do pracy”.

W 2020 roku do powiatowych urzędów pracy w Wielkopolsce pracodawcy zgłosili 87 222 wolne miejsca pracy i aktywizacji zawodowej, tj. o 5,5% mniej niż w 2019 roku. Odzwierciedla to utrzymującą się od 2017 roku tendencję spadkową w zakresie wielkości zapotrzebowania na pracowników, zgłaszanego do powiatowych urzędów pracy. W 2020 roku,

w przeciwieństwie do lat wcześniejszych, tendencji tej towarzyszyła pandemia koronawirusa, a także wzrost liczby zarejestrowanych osób bezrobotnych, co przełożyło się na pogorszenie się dostępu osób bezrobotnych do ofert pracy.

Najwięcej ofert zatrudnienia wpłynęło do urzędów pracy w subregionie poznańskim – 42,5% wszystkich miejsc pracy dostępnych w województwie. Najmniejszą liczbą pozyskanych ofert pracy dysponowały natomiast powiatowe urzędy pracy subregionów pilskiego i konińskiego (odpowiednio: 7,4% i 10,2% ogółu ofert).

Oferty dotyczące pracy subsydiowanej stanowiły 10,6% wszystkich ofert zgłoszonych przez pracodawców. W porównaniu z rokiem poprzednim udział ten zmalał o 2,9 %. Wśród ofert pracy subsydiowanej dominowały oferty stażu (60%). Mniejsza ilość ofert subsydiowanych mogła wiązać się z niepewną sytuacją na rynku. Z jednej strony pracodawcy dysponowali wolnymi etatami ale w obliczu pandemii często wstrzymywali decyzje dot. zatrudnienia obwarowanego koniecznością utrzymania stanowisk pracy przez określony czas.

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

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

Wykres 7. Liczba ofert pracy niesubsydiowanej w ogólnej liczbie miejsc aktywizacji zawodowej (w tys.) w latach 2016-2020.



Źródło: Na podstawie danych WUP w Poznaniu

Warto zwrócić uwagę na zróżnicowanie województwa pod względem struktury ofert pracy. W przypadku subregionów konińskiego i pilskiego udział ofert niesubsydiowanych jest najniższy i wynosi odpowiednio: 68,6% i 73,1%. Zdecydowanie najlepiej sytuacja wygląda w subregionie poznańskim – 97,3%.

Najwięcej wolnych miejsc pracy zgłoszonych do powiatowych urzędów pracy w 2020 roku pochodziło z firm reprezentujących sekcje: przetwórstwo przemysłowe – 31,2% ogółu

ofert, działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca – 22,7%, budownictwo – 10,9%, handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych – 8,4% oraz transport i gospodarka magazynowa – 6,8%.

Mimo spadku ogólnej liczby ofert pracy w 2020 roku zaobserwowano znaczny wzrost liczby wolnych miejsc pracy zgłaszanych przez firmy z sekcji przetwórstwo przemysłowe - o 5 202 więcej w porównaniu z rokiem 2019. W firmach reprezentujących sekcję budownictwo przybyło natomiast 708 miejsc pracy.

W porównaniu z 2019 rokiem największy spadek zapotrzebowania na pracowników odnotowano natomiast w firmach działających w sekcji handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych – o 3 460 ofert mniej niż w roku ubiegłym, a także sekcji działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca – o 3 271 ofert mniej.

Pomimo trudności na rynku pracy wywołanych sytuacją epidemiczną w 2020 roku powiatowe urzędy pracy nie odnotowały drastycznego spadku liczby pozyskanych miejsc pracy. Był on niewiele mniejszy niż w roku poprzednim. Należy jednak pamiętać, że liczba ofert pracy wpływających do powiatowych urzędów pracy nie odzwierciedla zapotrzebowania wielkopolskich pracodawców na pracowników, którzy w latach ubiegłych w dużym zakresie wykorzystywali inne metody pozyskiwania pracowników.

ZAWODY DEFICYTOWE I NADWYŻKOWE W WIELKOPOLSCE - BAROMETR ZAWODÓW

Zapotrzebowanie pracodawców na zawody określa badanie Barometr zawodów, które do roku 2019 realizowane było równoległe do prowadzonego w całej Polsce badania ilościowego pod nazwą Monitoring zawodów deficytowych i nadwyżkowych (MZDiN). Od roku 2020, z racji swojej komplementarności, badania te zostały połączone w jedno wspólne badanie pod nazwą Barometr zawodów. Mimo połączenia Barometru z MZDiN, badanie zachowało jakościowy charakter – realizowane jest metodą panelu ekspertów. Eksperti pomocniczo korzystają także z danych ilościowych wykorzystywanych dotychczas w ramach MZDiN. Dane ilościowe obejmują II półrocze poprzedniego i I półrocze roku bieżącego, w którym odbywa się badanie.

W Wielkopolsce badanie Barometr zawodów zrealizowano na terenie działania wszystkich 31 powiatowych urzędów pracy. W badaniu wzięło udział 18 partnerów ze-



wewnętrznych, którzy wsparli pracowników PUP w określeniu zapotrzebowania na zawody. Byli to głównie przedstawiciele, którzy reprezentowali obszary działalności związane ze szkolnictwem zawodowym i kształceniem dualnym, doradztwem zawodowym, przedsiębiorczością i rzemiosłem.

Znaczny wpływ na dokonywane prognozy miała sytuacja pandemiczna w kraju, która dość często pojawiała się jako uzasadnienie zmian w zapotrzebowaniu na dany zawód, tj. wzrostu w przypadku m.in. pracowników sprzedaży internetowej, ratowników medycznych, pielęgniarek i położnych, psychologów i psychoterapeutów, listonoszy i kurierów lub spadku głównie w zawodach recepcjoniści i rejestratorzy oraz pracownicy biur podróży i organizatorzy obsługi turystycznej.

Szacunki na 2021 rok określone na podstawie Barometru zawodów wskazują na 46 zawodów deficytowych na poziomie województwa. Większość z tych zawodów od dłuższego czasu jest poszukiwana w regionie, stąd niezmiennie znajdują się one w grupie deficytów. Są to przede wszystkim zawody zasilające branżę transportowo-logistyczną, budowlaną, szkolnictwo zawodowe, przetwórstwo przemysłowe (w tym przemysł spożywczy, meblarski), opiekę medyczną, służby mundurowe. Warto podkreślić, że w szacunkach na rok 2021, zbiór ten powiększył się o przedstawicieli takich profesji jak: betoniarze i zbrojarze, cukiernicy, graficy komputerowi oraz psychologowie i psychoterapeuci. Status deficytowych utraciły zawody: kelnerzy i barmani, mechanicy maszyn i urządzeń, nauczyciele języków obcych i lektorzy, pracownicy ds. finansowo-księgowych ze znajomością języków obcych oraz sprzedawcy i kasjerzy. Wszystkie one obecnie znajdują się w grupie zawodów zrównoważonych.

W zawodach deficytowych w województwie wielkopolskim szczególnie silnie reprezentowane są dwie branże, tj. branża budowlana oraz branża TSL (Transport, Spedycja, Logistyka). W branży budowlanej wpływ mają na to takie czynniki jak:

- brak kształcenia w zawodach,
- wysoki średni wiek pracowników,
- brak zainteresowania młodych zawodem,
- brak oczekiwanych umiejętności i kwalifikacji po stronie kandydatów,
- wycofywanie się z zawodu ze względu na stan zdrowia lub nałogi,
- specyfika pracy (np. praca w delegacjach, praca fizyczna, na zewnątrz),
- oferowanie przez pracodawców mało atrakcyjnych warunków zatrudnienia.

Natomiast w branży TSL czynnikami wpływającymi na deficyt są:

- silny rozwój branży i usług związanych z dostawami (w pandemii zapotrzebowanie na tego typu usługi pozostaje na wysokim poziomie),
- problem z dostępnością zasobów: kadry i floty,
- ze względu na sytuację epidemiologiczną część obcokrajowców rezygnuje z przyjazdu (branża posiłkuje się zatrudnianiem cudzoziemców).

Jednym z głównych problemów wpływających na problemy kadrowe w różnych grupach zawodowych jest niedobór pracowników z wysokim poziomem umiejętności zawodowych i aktualną wiedzą w ramach wykonywanej profesji. Według ekspertów dotyczy to m.in. branży beauty (fryzjerzy, kosmetyczki), gastronomii (kucharze), branży motoryzacyjnej (blacharze i lakiernicy samochodowi, mechanik pojazdów samochodowych), usług księgowo-rachunkowych (pracownicy ds. rachunkowości i księgowości, samodzielne księgowe). Nie jest to tylko kwestia starzenia się kadr, ale także braków w umiejętnościach praktycznych młodych adeptów zawodu oraz konieczności stałego uzupełniania wiedzy i umiejętności. Często trudności w znalezieniu pracownika dodatkowo pogłębiane są przez specyficzne warunki pracy, np. utrudniające pogodzenie pracy z życiem rodzinnym, niskie wynagrodzenia, pracę w ciężkich warunkach, które zniechęcają do podjęcia zatrudnienia.

Tabela 2. Zawody deficytowe najczęściej występujące w Wielkopolsce.

| zawód | Liczba powiatów, w których jest szacowany deficyt | Udział w liczbie powiatów ogółem |
|--|---|----------------------------------|
| kierowcy samochodów ciężarowych i ciągników siodłowych | 31 | 100% |
| elektrycy, elektromechanicy i elektrycy | 30 | 97% |
| robotnicy budowlani | 30 | 97% |
| murarze i tynkarze | 29 | 94% |
| spawacze | 29 | 94% |
| magazynierzy | 28 | 90% |
| pielęgniarki i położne | 28 | 90% |
| dekarze i blacharze budowlani | 27 | 87% |
| operatorzy i mechanicy sprzętu do robót ziemnych | 27 | 87% |
| pracownicy robót wykończeniowych w budownictwie | 27 | 87% |
| robotnicy obróbki drewna i stolarze | 27 | 87% |
| cieśle i stolarze budowlani | 26 | 84% |
| ślusarze | 26 | 84% |

W prognozie na 2021 rok widoczny jest brak występowania zawodów nadwyżkowych w skali województwa. Podkreślenie wymaga, że w aktualnej trudnej sytuacji w gospodarce dobrze radzi sobie branża technologii informatycznych, m.in. ze względu na łatwości dostosowania się do pracy zdalnej. Dodatkowo sytuacja epidemiologiczna spowodowała wzrost zainteresowania usługami informatycznymi poprzez przeniesienie wielu działalności do sieci internetowej. W związku z tym nadal poszukiwani będą projektanci i administratorzy baz danych, programiści, specjaliści elektroniki, automatyki i robotyki oraz graficy komputerowi.

Pomimo, iż kryzys znacznie wyhamował popyt na pracę, a w przedsiębiorstwach wstrzymane zostały procesy rekrutacyjne i nastąpiła fala redukcji etatów krótkookresowych to popyt na pracowników w wielu branżach przekracza podaż pracy, a niedobory pracowników są nadal stałym czynnikiem wpływającym na strategię zatrudnieniową przedsiębiorstw i regionalną politykę zatrudnienia. Wynik badania Barometr Zawodów wskazuje, podobnie jak w poprzednich latach na konieczność pracy z przedsiębiorcami tak, by przyciągnąć zarówno młodych jak i osoby posiadające uprawnienia emerytalne.

MIGRACJE ZAROBKOWE

Od kilku lat obserwuje się spadek zainteresowania podejmowaniem pracy za granicą za pośrednictwem sieci EURES. Do głównych przyczyn tego zjawiska należy zaliczyć m.in.: utrzymującą się od dłuższego czasu niską stopę bezrobocia w województwie wielkopolskim, możliwość znalezienia satysfakcjonującej pracy w pobliżu swojego miejsca zamieszkania oraz łatwiejszy dostęp do innych źródeł informacji o wolnych miejscach pracy za granicą (np. Internet, agencje zatrudnienia czy własna sieć kontaktów). W 2020 r. do ww. czynników dołączył kolejny - pandemia.

W wyniku szybkiego rozprzestrzeniania się koronawirusa w Europie, wiele krajów już w marcu 2020 r. zdecydowało się na wprowadzanie ograniczeń dla osób wracających do kraju z zagranicy, a także wstrzymywano działalność wielu branż gospodarki. Przyczyniło się to w praktyce do zawieszenia jednej z podstawowych swobód UE, tj. swobody przepływu osób, co z kolei wywarło istotny wpływ na realizowanie usług EURES i wszelkich innych rekrutacji międzynarodowych oraz na korzystanie z praw wynikających z koordynacji systemów zabezpieczenia społecznego.

W większości krajów UE (w Polsce całkowicie), zostały wstrzymane oferty pracy w ramach sieci EURES. Pracodawcy zagraniczni stracili możliwość wsparcia rekrutacyjnego przez doradców EURES z krajów, w których mieszkają potencjalni kandydaci do pracy. Ta nagła, nieprzewidziana i niestandardowa sytuacja wymusiła nowe metody działania. Po kilku tygodniach z zamkniętymi granicami wewnętrznymi pojawiło się więcej ofert pracy zdalnej, realizowanych przez sieć EURES. Po dwóch miesiącach restrykcji nastąpiło odmrożenie zagranicznych ofert, przede wszystkim w obszarze ofert pracy sezonowej. Z jednej strony, od początku maja 2020 r. obserwowano coraz większe zapotrzebowanie zagranicznych pracodawców na pracowników sezonowych (głównie w rolnictwie)



i spore kłopoty w obsadzeniu tychże wakatów; z drugiej strony coraz więcej zapytań polskich poszukujących pracy o oferty pracy na krótki czas. Wśród zainteresowanych często były osoby tracące zatrudnienie w Polsce z powodu zwolnień wywołanych trwającą pandemią COVID-19.

Gdy jesienią w wielu krajach zaobserwowano kolejną falę wzrostu zachorowań i znów zaostrzono niektóre z ograniczeń, tym razem nie zdecydowano się na całkowite zamrożenie zagranicznych ofert pracy w ramach sieci EURES, jednak widoczny był znaczący spadek liczby ofert zgłaszanych przez pracodawców zagranicznych w porównaniu do lat ubiegłych.

W 2020 roku Wojewódzki Urząd Pracy w Poznaniu dysponował łącznie 224 ofertami pracy i 1751 miejscami pracy w ramach sieci EURES. Podobnie jak w latach ubiegłych, ponad połowa ww. ofert pracy była zgłaszana przez niemieckich pracodawców.

Pomimo pandemii i wynikających z niej trudności w realizowaniu usług w ramach sieci EURES, w 2020 r. nadal starano się prowadzić działania skierowane do polskich pracodawców, po to by zwiększyć dostęp polskich ofert pracy dla cudzoziemców z UE/EOG i Polaków chcących powrócić do Polski – może się to okazać szczególnie istotne ze względu na wyjście Wielkiej Brytanii z Unii Europejskiej, tzw. Brexit.

W październiku 2020 r. Wojewódzki Urząd Pracy w Poznaniu oraz Powiatowe Urzędy Pracy w: Czarnkowie, Kaliszu, Kępnie, Kole, Lesznie, Obornikach, Ostrowie Wlkp., Pile, Śremie, Turku, Wągrowcu oraz Złotowie zrealizowały szereg działań, w trybie online, w ramach Europejskich Dni Pracodawców 2020. Zorganizowano 27 wydarzeń, w których uczestniczyło 335 pracodawców. Jednakże pomimo rozpowszechniania informacji wśród polskich pracodawców na temat realiów panujących na rynkach pracy w innych krajach UE/EOG, wynagrodzenie proponowane potencjalnym kandydatom jest często nadal zbyt niskie, by móc konkurować z pracodawcami zagranicznymi i przekonać Polaków przebywających za granicą do powrotu do kraju. Dodatkową barierą dla cudzoziemców z krajów UE/EOG chcących podjąć zatrudnienie na terenie Polski jest wymóg znajomości języka polskiego, nawet w przypadku oferowania prac prostych.

Stałym elementem wielkopolskiego rynku pracy są osoby powracające do Polski po pracy za granicą. Było tak również w 2020 r., kiedy to wiele osób dotychczas przebywających i zatrudnionych w innych krajach UE/EOG, w obawie przed różnymi skutkami pandemii postanowiło wrócić do Polski. Osoby powracające do kraju po okresie pobytu i pracy za granicą mogły zgłosić się do polskich służb zatrudnienia i skorzystać z procedur wynikających z koordynacji systemów zabezpieczenia społecznego – w celu dokonania transferu zasiłku dla bezrobotnych uzyskanego w innym kraju UE/EOG lub w celu ustalenia prawa do zasiłku dla

bezrobotnych na podstawie ustawodawstwa polskiego, po zatrudnieniu poza granicami Polski, na zasadzie sumowania okresów zatrudnienia w Polsce i w UE/EOG. W pierwszych tygodniach po ogłoszeniu obostrzeń związanych z COVID-19 zauważono wzmożone zainteresowanie ww. zagadnieniami, w tym także możliwością elektronicznej rejestracji w urzędzie pracy oraz załatwienia wszelkich formalności z wykorzystaniem narzędzi teleinformatycznych.

W 2020 roku 713 osób skorzystało z prawa transferu zasiłku dla bezrobotnych, rejestrując się jako osoby poszukujące pracy w powiatowych urzędach pracy na terenie województwa wielkopolskiego. Podobnie jak w poprzednich latach, zasiłek najczęściej transferowany był z Niemiec i Holandii. Ponadto wydano 3503 decyzje administracyjne na zasadach koordynacji systemów zabezpieczenia społecznego.

CUDZOZIEMCY NA WIELKOPOLSKIM RYNKU PRACY

Cudzoziemcy rzadko korzystają z usług urzędów pracy jako klienci i stanowią niewielką grupę wśród rejestrujących się bezrobotnych i tylko nieliczni z nich posiadają prawo do zasiłku.

W 2020 roku na koniec grudnia w rejestrach powiatowych urzędów pracy w Wielkopolsce pozostawało 247 takich osób, w tym 25 z prawem do zasiłku. 62,3% stanowiły kobiety. W stosunku do końca grudnia ubiegłego roku liczba zarejestrowanych cudzoziemców wzrosła o 102,5%, przy czym nadal jest to znikomy odsetek ogółu bezrobotnych (0,4%).

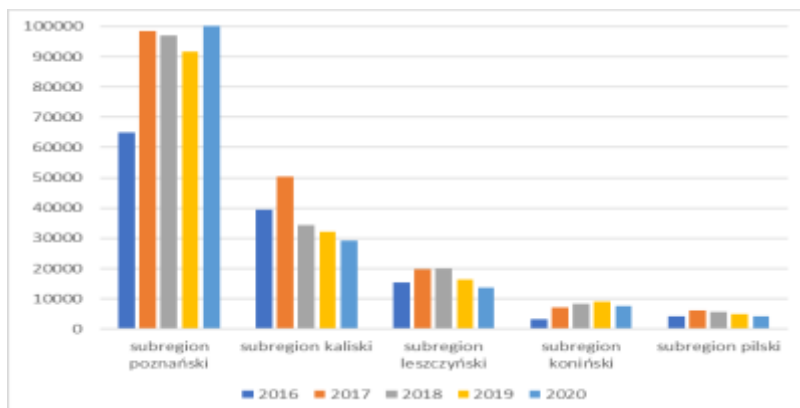
Kryzys gospodarczy w 2020 roku zmusił pracodawców do redukcji zatrudnienia. W pierwszej kolejności firmy rezygnowały ze współpracy z agencjami pośrednictwa pracy zatrudniającymi obcokrajowców. Taka sytuacja z jednej strony wpłynęła na zwiększenie liczby bezrobotnych cudzoziemców, a z drugiej strony część cudzoziemców bez wysokich kwalifikacji, która straciła pracę, mogła w miarę łatwo zmienić zatrudnienie przechodząc z jednej branży do innej, wykonując podobne proste czynności niewymagające wysokich kwalifikacji, zastępując często pracowników chorujących czy przebywających na kwarantannie.

O racjonalnym podejściu wielkopolskich przedsiębiorców do działalności prowadzonej w okresie pandemii, ale też silnej pozycji regionalnej gospodarki, świadczy także wzrastająca w 2020 roku liczba składanych w powiatowych urzędach pracy oświadczeń o powierzeniu wykonywania pracy cudzoziemcom spoza UE i EOG.

W 2020 roku liczba oświadczeń o powierzeniu wykonywania pracy cudzoziemcowi wpisanych do ewidencji przez powiatowe urzędy pracy działające na terenie Wielkopolski

wynosiła 158 391 i była wyższa niż w roku poprzednim o 2,7%. Subregionem, w którym odnotowano znaczny wzrost w stosunku do roku poprzedniego, był subregion poznański, stanowiący gospodarcze centrum regionu i koncentrujący najliczniejszą grupę przedsiębiorstw.

Wykres 8. Zatrudnianie cudzoziemców na podstawie oświadczeń*



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

Źródło: Centralny System Analityczny – raportowy MRPiPS, dane pobrano 25.01.2021 r.

Ponadto na terenie Wielkopolski w 2020 roku wydano 7 529 zezwoleń na pracę sezonową, tj. o 5,3% więcej niż w roku ubiegłym. Najczęściej z sezonowego zatrudnienia obcokrajowców wymagającego zezwolenia na pracę korzystano w powiatach: kaliskim, poznańskim, średzkim i wolsztyńskim.

W I półroczu 2020 r. można było zaobserwować spadek liczby wpisanych do ewidencji oświadczeń o powierzeniu wykonywania pracy cudzoziemcowi i wydanych zezwoleń na pracę. Spowodowane to było zamrożeniem gospodarki i wprowadzeniem tzw. lockdownu. Od czerwca 2020 r. liczby te były jednak wyższe niż w analogicznym okresie roku poprzedniego, co świadczy o stałym zapotrzebowaniu na pracę krótkoterminową cudzoziemców.

Z analizy danych wynika, że obywatele Ukrainy nadal stanowią najliczniejszą grupę narodową, która skorzystała z możliwości zatrudnienia w Wielkopolsce. Aż 86,9% wpisanych do ewidencji w Wielkopolsce oświadczeń oraz 96,5% wydanych zezwoleń na pracę sezonową dotyczyło obywateli Ukrainy. W 2020 roku wzrosło zainteresowanie zatrudnieniem obcokrajowców z Gruzji, Białorusi oraz Mołdawii.

Wielkopolscy pracodawcy w 2020 roku zatrudniali cudzoziemców przede wszystkim w branży rolniczej (97,2% zezwoleń) a następnie w przemyśle (35,2% oświadczeń), transporcie (19,0% oświadczeń) oraz branży budowlanej (15,9% oświadczeń).

Biorąc pod uwagę powyższe można uznać, że w 2020 roku utrzymało się zapotrzebowanie na pracę cudzoziemców, w szczególności w zawodach polegających na wykonywaniu

prac prostych głównie w rolnictwie, przemyśle oraz budownictwie i transporcie co pozwoliło na zachowanie ciągłości funkcjonowania firm w okresie pandemii.

Z ekspertyzy przeprowadzonej przez Wojewódzki Urząd Pracy w Poznaniu za okres od stycznia do września 2020 roku wynika, że wielkopolskie przedsiębiorstwa (67%) w większości nie odczuły większych problemów z personelem ze względu na wyjazdy imigrantów spowodowane pandemią COVID-19. Jedynie około 5% firm określiło wyjazdy imigrantów z Ukrainy jako problem masowy lub duży i zagrażający ciągłości pracy przedsiębiorstwa. Problemy związane z pandemią generalnie nie wpłynęły na preferencje dotyczące zatrudnienia imigrantów. Ponadto pracodawcy podkreślali, że pomimo sytuacji pandemicznej procesy demograficzne są niezmiennie i w województwie wielkopolskim będzie następował deficyt siły roboczej wynikający ze zmian struktury wieku ludności. Formą jego przeciwdziałania są i będą migracje, przy czym obostrzenia w przemieszczaniu się związane z pandemią mogą je utrudniać.

AGENCJE ZATRUDNIENIA

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

Od początku funkcjonowania Rejestru, czyli od 2003 roku Wielkopolska zajmuje czołowe miejsce w kraju pod względem liczby zarejestrowanych podmiotów. Pod koniec 2020 roku w naszym województwie działalność prowadziło 1046 agencji zatrudnienia, co daje drugie, po województwie mazowieckim, miejsce w kraju. W stosunku do roku 2019 całkowita liczba agencji w województwie pozostała na zbliżonym poziomie (1039 agencji w 2019), liczba nowych podmiotów (189), które uzyskały wpis w 2020 roku również nie odbiega od lat poprzednich.

Dane pokazują, że agencje zatrudnienia także w obliczu pandemii COVID-19 były liczącym się partnerem na wielkopolskim rynku pracy. Jako podmioty prywatne, fundacje, stowarzyszenia stosunkowo szybko reagowały na zmiany pojawiające się na rynku pracy. Agencje zatrudnienia dysponowały narzędziami i instrumentami, takimi jak np. poradnictwo

zawodowe czy rekrutacje w trybie online, dzięki którym sprawnie odnajdywały się w obecnej, innej rzeczywistości – również w zmienionym rynku pracy.

Agencje zatrudnienia przyczyniają się do wzrostu znaczenia pracy tymczasowej, mają istotny udział w zatrudnianiu cudzoziemców w Wielkopolsce. Ponieważ usługi, zarówno publicznych służb zatrudnienia jak i agencji, kierowane są do indywidualnych osób poszukujących zatrudnienia oraz do pracodawców szukających pracowników, kluczowa dla właściwego wykorzystania ich zasobów jest jakość współpracy pomiędzy publicznymi służbami a agencjami zatrudnienia zarejestrowanymi w regionie.

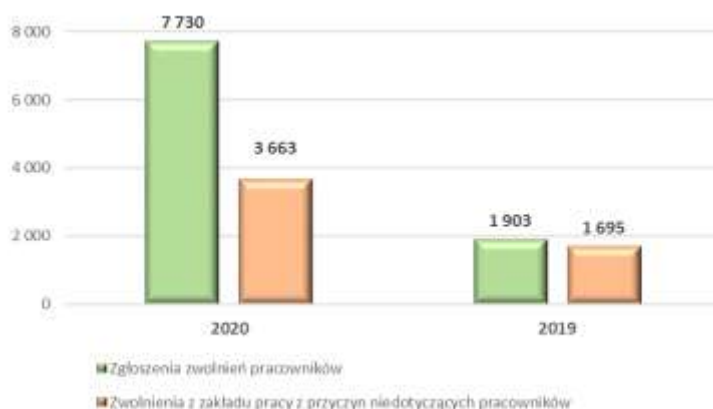
W 2020 roku, Wojewódzki Urząd Pracy w Poznaniu zakładał kontynuację cyklu spotkań informacyjno-szkoleniowych dla podmiotów wpisanych do Krajowego Rejestru Agencji Zatrudnienia, jednakże z uwagi na pandemię i obostrzenia sanitarne, spotkania nie zostały zrealizowane. Planuje się ich przeprowadzenie w 2021 r. w formule online.

GRUPOWE ZWOLNIENIA PRACOWNIKÓW

Kryzysowa sytuacja w gospodarce wywołana pandemią COVID-19 nie pozostała bez wpływu na przedsiębiorstwa, które w niektórych przypadkach zdecydowały się na zwolnienia grupowe pracowników.

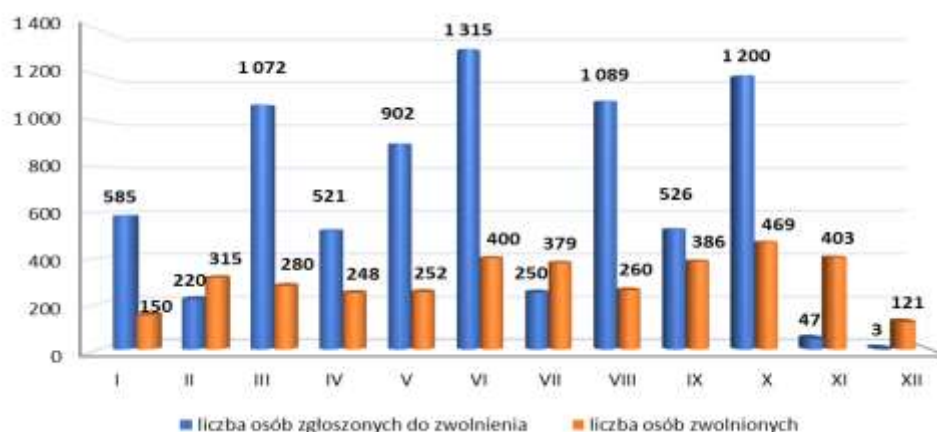
W ramach nich, wielkopolskie firmy w 2020 roku zgłosiły do powiatowych urzędów pracy zamiar dokonania zwolnień 7 730 osób. W stosunku do roku ubiegłego liczba ta wzrosła o 5 827 osób, tj. 306,2%. Ostatecznie pracę utraciły 3 663 osoby. Najwięcej w powiatach: poznańskim (1 142 osoby), tureckim (577 osób), konińskim (460 osób), kaliskim (378 osób), leszczyńskim (249 osób), ostrzeszowskim (143 osoby), chodzieskim (138 osób) oraz ostrowskim (122 osoby).

Wykres 9. Zwolnienia grupowe w Wielkopolsce w latach 2019-2020



Trudna sytuacja wywołana pandemią i związane z nią restrykcje, powodowały wyraźną tendencję wzrostową zamiaru zwolnień pracowników, jednakże wprowadzone pakiety pomocowe wpłynęły na znacznie niższe wskaźniki dokonanych zwolnień. Sytuację tą można zaobserwować na poniższym wykresie:

Wykres 10. Zestawienie liczby osób zgłoszonych do zwolnień i zwolnionych wg miesięcy w 2020 roku.

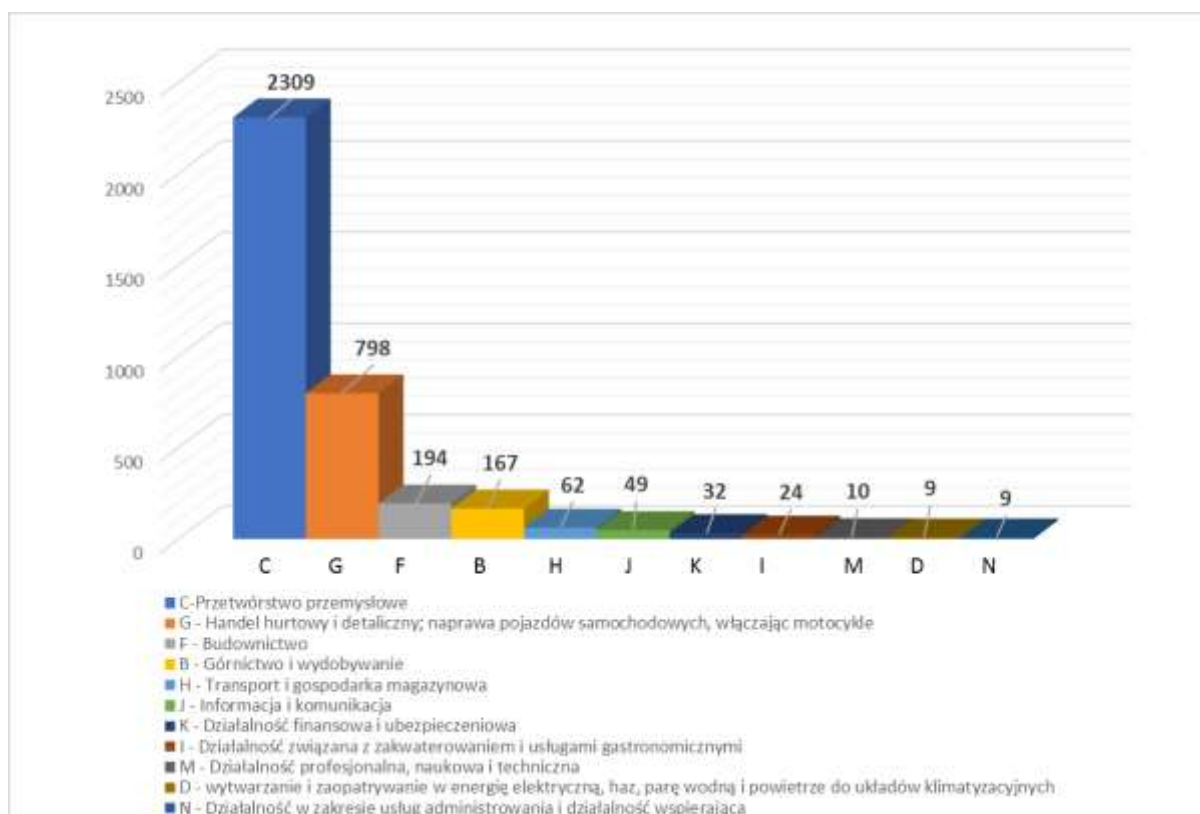


Pod koniec pierwszego kwartału 2020r. powiatowe urzędy pracy zarejestrowały nasilenie informacji od pracodawców o zamiarze dokonania zwolnień grupowych pracowników. Pracodawcy wskazali w planach zwolnień liczbę pracowników (1 877 osób) porównywalną do poziomu całego ubiegłego roku (1 903 osób). Ostatecznie zwolniono 745 osób.

W kolejnych trzech kwartałach wielkopolskie firmy zgłosiły zamiar zwolnienia 5 853 pracowników. Ostatecznie zwolniono 2 918 osób.

Kryzysowa sytuacja w gospodarce wywołana działaniami mającymi na celu zwalczanie epidemii, przyczyniła się m.in. do zatrzymania bądź ograniczenia działalności szeregu branż czy też ograniczenia zatrudnienia przez pracodawców. W roku 2020 wielkopolscy przedsiębiorcy dokonali zwolnień pracowników w 11 sekcjach, w tym 4 sekcje z liczbą powyżej 100 osób; tj.: przetwórstwo przemysłowe, handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle, budownictwo oraz górnictwo i wydobywanie. Natomiast w 7 pozostałych sekcjach zwolnienia grupowe liczyły od 9-62 osób.

Wykres 11. Liczba pracowników, którzy utracili pracę w wyniku zwolnień grupowych w 2020 roku w Wielkopolsce wg rodzaju działalności pracodawcy (PKD 2007).



Wśród wszystkich zwolnionych osób tj. **3 663** w Wielkopolsce, wyraźną przewagę nad pozostałymi sekcjami, stanowiła grupa pracowników zwolnionych z zakładów pracy działających w przetwórstwie przemysłowym. Były to przede wszystkim osoby pracujące w fabrykach, zajmujące się m.in. produkcją artykułów spożywczych, wyrobów tytoniowych, odzieży, obuwia, papieru i wyrobów z papieru, mebli, samochodów i wiele innych. Pracę w tej branży utraciło 2 309 osób co stanowi 63,0% całej badanej populacji.

Drugą z najbardziej dotkniętych branż pod względem liczby zwolnionych pracowników w 2020 r. był handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych. Pracodawcy w ramach tej sekcji zwolnili 21,8% całej badanej populacji. W trudnej sytuacji znalazło się także budownictwo, w którym odnotowano wzrost liczby zwolnionych pracowników o 5,3% (194 osoby) w porównaniu do roku poprzedniego. Na podobnym poziomie przedstawia się górnictwo i wydobywanie (4,6% zwolnionych tj. 167 osób).

Epidemia koronawirusa wpłynęła negatywnie na kondycję lokalnych rynków pracy, jednak koniec roku 2020 pokazał duży spadek liczby zgłoszeń zamiaru zwolnień pracowników pomimo drugiej – bardziej intensywnej – fali zachorowań i kolejnego zamrożenia gospodarki.

Rynek pracy jest jednym z podstawowych odbiorców efektów systemu edukacji, która kształtuje zarówno kompetencje ogólne, jak i pozwala na uzyskanie konkretnych kwalifikacji, w tym zawodowych, poszukiwanych przez pracodawców.

Celem ukazania tendencji w zakresie kształcenia zawodowego i ogólnego oraz szkolnictwa wyższego, jak również efektów odnalezienia się młodych ludzi na rynku pracy Wojewódzki Urząd Pracy w Poznaniu w 2020 r. – jak co roku – przygotował opracowanie będące oceną sytuacji absolwentów szkół województwa wielkopolskiego. Dotyczy ono absolwentów liceów ogólnokształcących, szkół artystycznych, szkół wyższych, szkół policealnych, techników oraz branżowych szkół I stopnia (ostatni rocznik zasadniczych szkół zawodowych) rocznika 2018/2019 oraz ukazuje sytuację na regionalnym rynku pracy i w poszczególnych powiatach, w szczególności w kontekście potrzeb lokalnej gospodarki.



Publikacja powstała na podstawie danych z Ministerstwa Edukacji i Szkolnictwa Wyższego, wielkopolskich szkół wyższych oraz powiatowych urzędów pracy województwa wielkopolskiego. Pozyskane informacje, skorelowane ze sobą, pozwoliły przedstawić liczbę osób kończących dany typ szkoły wraz z występującym wśród nich bezrobociem, a także preferencje w wyborze kierunków kształcenia.

Wielkopolskie szkoły w 2019 r. ukończyło 64 994 osoby, tym samym nastąpił spadek ogólnej liczby absolwentów względem roku 2018 o 5 357 osób. Najwyższy spadek odnotowano na poziomie szkoły policealnej, tj. o 33,3% oraz na poziomie szkolnictwa wyższego o 10,4%. Natomiast wzrost liczby absolwentów w odniesieniu do roku poprzedniego obserwowano w szkołach branżowych i technikach (odpowiednio 5,8% i 2,1%).

Na poziomie szkół ponadpodstawowych najpopularniejszymi kierunkami były: technik informatyk, technik ekonomista, technik żywienia i usług gastronomicznych, technik logistyki, mechanik pojazdów samochodowych, sprzedawca, fryzjer, kucharz. Z dostępnych danych wynika, że po tych kierunkach odnotowano również największy odsetek zarejestrowanych bezrobotnych absolwentów. Uczelnie wyższe w Wielkopolsce najwięcej osób ukończyło na kierunkach: filologia, pedagogika, fizjoterapia, zarządzanie, informatyka, finanse i rachunkowość. Biorąc pod uwagę udział osób pozostających bez pracy do ogółu absolwentów dane-

go typu szkoły, to w przypadku szkół wyższych jest to niski odsetek na poziomie 1,2%. Bezrobocie w największym stopniu dotyczyło absolwentów pedagogiki.

Spadek liczby bezrobotnych absolwentów, wystąpił w każdym typie szkół. Na koniec 2019 r. w powiatowych urzędach pracy zarejestrowanych było ogółem 1 444 absolwentów rocznika 2018/2019, tj. 27,6% mniej niż w 2018 r. Najliczniejszą grupę stanowili absolwenci techników i szkół branżowych, gdzie odsetek osób bez zatrudnienia wyniósł odpowiednio 28,0% i 25,7% w stosunku do ogółu bezrobotnych absolwentów wszystkich szkół tego rocznika. Zwiększenie się liczby absolwentów tych typów szkół nie spowodowało wzrostu ich udziału w ogólnej liczbie bezrobotnych absolwentów, co pokazuje że ze szkół tych wywodzą się absolwenci znajdujący dla siebie szybko miejsce na rynku pracy.

Opracowanie ukazało zmiany zachodzące w obszarze preferencji edukacyjnych uczniów, co jest zauważalne na przykładzie liczby absolwentów szkół branżowych i techników. Zwiększyła się rola szkolnictwa branżowego, stanowiącego niezmiernie istotny element systemu edukacyjnego oraz polityki gospodarczej państwa. Związane jest to z trwającym procesem dostosowywania szkolnictwa zawodowego do potrzeb nowoczesnej gospodarki. W 2020 roku modyfikacji poddano podstawy programowe, zmieniono też klasyfikację zawodów branżowych.

Celem kształcenia w zawodach szkolnictwa branżowego (obejmującego branżową szkołę I i II stopnia, technikum i szkołę policealną) jest przygotowanie uczących się do wykonywania pracy zawodowej i aktywnego funkcjonowania na zmieniającym się rynku pracy. W związku z powyższym, tak istotna jest bliska współpraca szkół i organów prowadzących kształcenie zawodowe z lokalnymi przedsiębiorcami, która stanowi ważny element nowoczesnego systemu edukacji, odpowiadającego potrzebom współczesnej gospodarki.

DZIAŁANIA W ZAKRESIE AKTYWIZACJI ZAWODOWEJ I ŁAGODZENIA SKUTKÓW BEZROBOCIA ORAZ PRZECIWDZIAŁANIA SPOŁECZNO-GOSPODARCZYM SKUTKOM PANDEMII COVID-19

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

nadzwyczajnej sytuacji jaką jest pandemia COVID-19, spowodowało konieczność dostosowania działań do zmian zachodzących na rynku pracy i w jego otoczeniu. Ustawodawca wprowadził nowe instrumenty finansowe skierowane do pracodawców, mające na celu ochronę miejsc pracy.

PORADNICTWO ZAWODOWE

W 2020 roku, podobnie jak w latach ubiegłych, mieszkańcy Wielkopolski korzystali z bezpłatnego poradnictwa zawodowego, zarówno w powiatowych urzędach pracy jak i w Centrach Informacji i Planowania Kariery Zawodowej Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Poznaniu.

Ogłoszony na początku marca stan pandemii spowodował wprowadzenie szeregu obostrzeń a świadczenie usług w dużym reżimie sanitarnym stało się koniecznością. Urzędy pracy stanęły przed wyzwaniem przeformułowania dotychczasowej, stacjonarnej formy poradnictwa na konsultacje on-line poprzez rozmowy telefoniczne, maile, a także z wykorzystaniem komunikatorów internetowych.

Realizacja poradnictwa na odległość wiązała się z utrudnieniami, między innymi, kontynuacją, pomimo trwającej pandemii, już rozpoczętych procesów doradczych oraz ograniczeniami - brakiem kontaktu „twarzą w twarz” z klientem i mniej osobistą relacją doradczą.

Pomimo odmiennych warunków osoby zainteresowane nadal zgłaszały się do doradców w celu uzyskania wsparcia w rozwoju zawodowym i osobistym. Niezmiennie ważne było budowanie świadomości klienta w zakresie kompetencji i predyspozycji oraz przekazywanie informacji na temat możliwości zdobywania nowych umiejętności zawodowych. Wiele osób było zainteresowanych analizą predyspozycji, poznaniem swojego potencjału, co wynikało z ich wewnętrznej motywacji i stanowiło ciekawe, choć wymagające doświadczenie. Kolejnym ważnym celem okazało się uzyskanie informacji dotyczących przebiegu i przygotowania do rekrutacji, które często odbywały się w formie zdalnej. Klienci zgłaszali też konieczność zapoznania się z narzędziami, które umożliwiają uczestnictwo w rekrutacji on-line czy nawiązanie współpracy z pracodawcą w formie zdalnej. Stąd w wielu rozmowach pojawiał się temat konieczności funkcjonowania w cyfrowym świecie.

Doradcy w swojej pracy, starali się wzmocnić klienta w budowaniu aktywnej postawy, podkreślali rolę osobistego zaangażowania w poszukiwaniu i podjęciu zatrudnienia. Zwłaszcza praca z osobami długotrwale bezrobotnymi, oddalonymi od rynku pracy wymagała zbudowania w nich przekonania o konieczności nawiązywania relacji i budowania sieci kontak-

tów z potencjalnymi pracodawcami. Jednak samo poszukiwanie zatrudnienia i bycie aktywnym również nabrały nowego znaczenia. Wychodzenie „na zewnątrz” swojej grupy społecznej czy uczestnictwo w lokalnych wydarzeniach znalazło swoje miejsce głównie w Internecie.

W ubiegłych latach indywidualne rozmowy z doradcami z urzędów pracy często uzupełniane były uczestnictwem w grupowych warsztatach, co pomagało klientom nazwać swoje potrzeby zawodowe, stworzyć plan przekształcenia celów w realne dokonania, a także zrozumieć przyczyny niepowodzeń w nauce i w pracy. W większości przypadków proces doradczy



stanowił cykl wielu konsultacji wzbogacanych diagnostyką psychologiczną i udziałem klienta w zajęciach warsztatowych po to, by angażując się w działanie zaplanował możliwości wyjścia z kryzysu w jakim się znalazł. Aby w 2020 roku utrzymać dotychczasowe standardy pomocy w sytuacji pandemii doradcy wykorzystywali narzędzia on-line do indywidualnych rozmów, w tym metod diagnostyki predys-

pozycji osobowościowo - zawodowych, ale także stworzenia nowych i/lub przeformułowania już istniejących programów warsztatów i spotkań informacyjnych, na wersję on-line. Widoczne były jednak naturalne ograniczenia w przeprowadzeniu zajęć w takiej formie. Uczestnicy spotkań dotychczas dużo czerpali z osobistego kontaktu z grupą, czego nie jest w stanie zapewnić nawet najlepszy jakościowo kontakt przez Internet. Poza tym nie wszystkie osoby zainteresowane posiadały do dyspozycji odpowiedni sprzęt komputerowy lub był on w pierwszej kolejności udostępniony innym członkom rodziny np. dzieciom do nauki zdalnej. Pomimo to doradcy zawodowi starali się organizować także spotkania on-line. W formie zdalnej udało się przeprowadzić m.in. zajęcia które skierowane były do studentów z Wyższej Szkoły Logistyki w Poznaniu czy spotkania z uczniami szkół średnich i studentów w ramach „Światowego Tygodnia Przedsiębiorczości”. Doradcy zawodowi z urzędów pracy przeprowadzili spotkania on-line dla młodzieży z tych szkół, które zgłosiły takie zapotrzebowanie.

Klienci zgłaszali nie tylko problemy wynikające z braku kompetencji technicznych czy nieodpowiedniego sprzętu. Często z doradcami kontaktowały się osoby, których trudności wynikały z przeniesienia obowiązków zawodowych do przestrzeni prywatnej, gdzie zadania zawodowe nakładały się na realizację innych obowiązków - np. opiekę nad dziećmi lub osobami zależnymi.

Sytuacja pandemii w istotnym stopniu zmniejszyła również zakres działań kierowanych do osób doświadczających wykluczenia społecznego lub nim zagrożonych, ze względu na trudność w organizacji spotkań informacyjnych, warsztatów czy szkoleń. Tak popularne

w ostatnim czasie webinaria, dostępne dla osób wykształconych i obytych w kontakcie z nowymi technologiami, często nie stanowiły rozwiązania dla osób z tej grupy, ze względu na brak odpowiednich umiejętności i dostępu do nowych technologii. Aby wyjść naprzeciw trudnościom doświadczanym przez tę grupę klientów, doradcy zawodowi świadczyli pomoc zdalną również w formie bardziej powszechnych konsultacji telefonicznych.

Ponadto aby móc efektywnie świadczyć poradnictwo doradcy starali się podnosić swoje kwalifikacje. Doświadczeni pracownicy poznańskiego Centrum wraz z przedstawicielami innych województw, wzięli udział on-line w szkoleniu trenerskim z metody testowej „Narzędzie do Badania Kompetencji”. Korzystano również z webinarów tematycznych m.in. z takich zagadnień, jak: zmiany na rynku pracy wywołane pandemią, stres i wypalenie zawodowe, trendy w doradztwie, korzyści i zagrożenia wynikające z intensyfikacji życia zawodowego on-line.

W 2020 roku z usług doradczych w trzydziestu jeden powiatowych urzędach pracy skorzystało 18901 osób - indywidualne informacje i porady zawodowe oraz 1761 – zajęcia grupowe.

Natomiast w pięciu Centrach Informacji i Planowania Kariery Zawodowej udzielono 5322 konsultacji indywidualnych, w tym 718 specjalistycznych porad (z czego 36% zdalnie) uzupełnionych ponad setką testów predyspozycji zawodowych i 4604 informacje zawodowe oraz przeprowadzono 52 zajęcia grupowe dla 728 uczestników.

W okresie przed pandemią udało się również zainicjować warsztaty dla szkolnych doradców zawodowych w ramach programu „Na starcie do kariery”. Pozytywny odbiór zajęć dla tej grupy doradców pokazał, że tego typu przedsięwzięcia są potrzebne i powinny być kontynuowane.

Celem działań doradczych w 2020 roku było wzmacnianie zasobów klientów, kształtowanie aktywnych postaw w życiu codziennym i zawodowym oraz rozwijanie kompetencji osobistych, koniecznych przy poszukiwaniu i utrzymaniu zatrudnienia. Doradcy starali się nie tylko skierować uwagę klientów na ich mocne strony oraz dostępne możliwości poszukiwania pracy czy pozyskania nowych kwalifikacji, ale udzielali również wsparcia psychologicznego w radzeniu sobie z niepokojem i pokonywaniu trudności emocjonalnych związanych z pandemią.

Tak jak w ubiegłych latach mieszkańcy Wielkopolski, mieli również do dyspozycji bogatą bazę informacyjną – Rejestr Instytucji Szkoleniowych prowadzony przez Wojewódzki Urząd Pracy w Poznaniu. Osoby zainteresowane podnoszeniem swoich kwalifikacji zawodo-

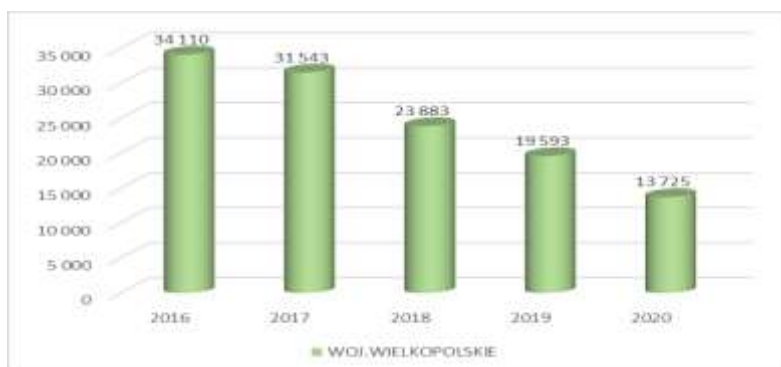
wych miały do dyspozycji platformę STOR (System Teleinformatycznej Obsługi Rejestrów), z ofertą szkoleń ponad półtora tysiąca instytucji z terenu województwa.

W 2020 roku pracownicy CiPKZ rozpatrzyli 353 nowe wnioski o wpis do RIS i 1 175 o kontynuację działalności na kolejny rok kalendarzowy. Rejestr ułatwia dostęp do wiedzy na temat możliwości kształcenia ustawicznego w regionie a przez to wpływa na popularyzację tej wiedzy i zachęca do uzupełniania kompetencji i kwalifikacji zawodowych.

AKTYWIZACJA ZAWODOWA BEZROBOTNYCH

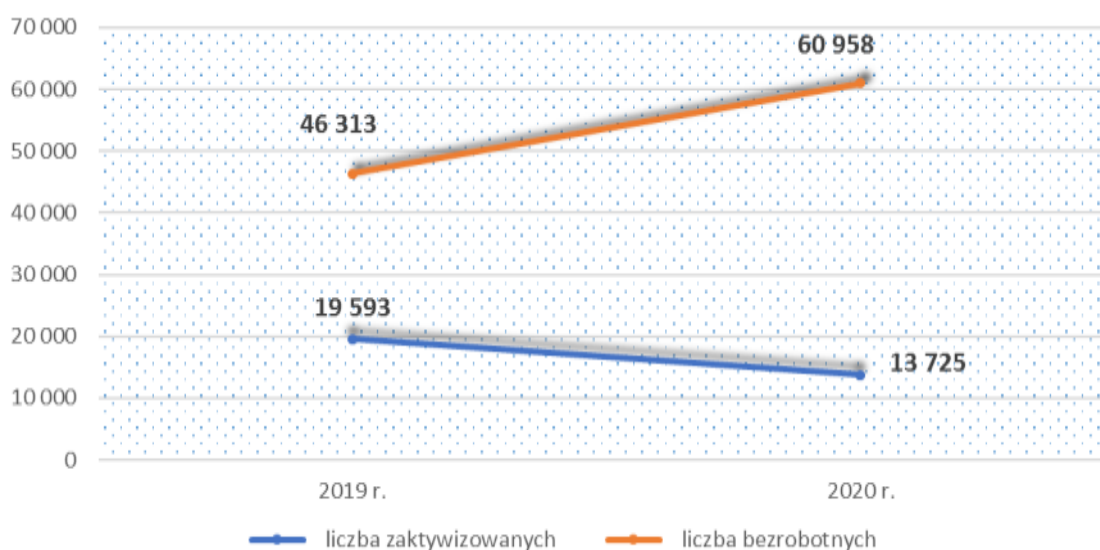
W 2020 roku, mimo trudności w realizacji aktywnych form przeciwdziałania bezrobociu, wywołanych sytuacją epidemiczną w kraju, wielkopolskie urzędy pracy zaktywizowały 13 725 osób bezrobotnych. Jest to o 5 868 osób mniej niż w roku poprzednim. Tendencja spadkowa w zakresie liczby osób objętych aktywnymi formami utrzymuje się od 2015 roku, a największy spadek odnotowano w 2018 roku.

Wykres 12. Liczba bezrobotnych zaktywizowanych w latach 2016-2020.



Tendencji spadkowej w zakresie liczby aktywizowanych osób do 2019 roku towarzyszył spadek liczby zarejestrowanych osób bezrobotnych. W 2020 roku nastąpił natomiast wysoki przyrost liczby bezrobotnych, który nie wpłynął na zwiększenie liczby aktywizowanych osób. W przeciągu roku do powiatowych rejestrów przybyło 14 645 osób, co przełożyło się na mniejszą dostępność form aktywnych.

Wykres 13. Liczba osób zaktywizowanych a liczba bezrobotnych w latach 2019-2020.



Największą grupę bezrobotnych w 2020 roku objęto aktywnymi formami w podregionie poznańskim – 28,6% ogółu zaktywizowanych. Najmniej osób skorzystało z pomocy w subregionach leszczyńskim i pilskim – odpowiednio 13,7% i 14,8% ogólnej liczby.

Wśród aktywnych form przeciwdziałania bezrobociu w 2020 r., podobnie jak w latach ubiegłych, największym zainteresowaniem cieszyły się staże. Formą tą objęto prawie 5 tysięcy osób. Mniejszą popularnością cieszyły się dofinansowania podjęcia działalności gospodarczej, skorzystało z nich 2 714 osób. W szkoleniach wzięło udział 1 980 osób, a 1 096 osób objęto refundacją kosztów doposażenia stanowisk pracy, z kolei 1 048 osób skorzystało z prac interwencyjnych. Pozostałe formy aktywizacji zawodowej tj.: roboty publiczne, prace społeczne użyteczne, inne prace subsydiowane, bon na zasiedlenie, bon zatrudnieniowy oraz dofinansowanie wynagrodzenia skierowanych bezrobotnych powyżej 50 roku życia, stanowiły zaledwie od 0,6% do 3,7% ogólnej liczby.

W 2020 roku w każdej z form nastąpił spadek. Największy spadek udziału w strukturze dotyczył szkoleń – z blisko 24% do ponad 14%. Mniejsza liczba zaktywizowanych bezrobotnych wynikała również z faktu, że z uwagi na pandemię niektóre z powiatowych urzędów pracy zawieszały czasowo realizację programów np. dofinansowania własnej działalności gospodarczej.

Tabela 3. Aktywizacja bezrobotnych w ramach aktywnych form przeciwdziałania bezrobociu w latach 2019-2020.

| Aktywne formy | Liczba aktywizowanych bezrobotnych w latach | |
|--|---|---------------|
| | 2019 | 2020 |
| prace interwencyjne | 1 592 | 1 048 |
| roboty publiczne | 615 | 512 |
| dofinansowania na podjęcie działalności gospodarczej | 3 100 | 2 714 |
| refundacje kosztów doposażenia stanowiska pracy | 1 176 | 1 096 |
| Szkolenia | 4 640 | 1 980 |
| w tym: w ramach bonu szkoleniowego | 496 | 236 |
| staże i przygotowanie zawodowe dorosłych | 6 108 | 4 979 |
| w tym: w ramach bonu stażowego | 61 | 43 |
| prace społecznie użyteczne | 743 | 489 |
| bon zatrudnieniowy | 132 | 86 |
| bon na zasiedlenie | 488 | 368 |
| dofinansowanie wynagrodzenia skierowanych bezrobotnych powyżej 50 r.ż. | 150 | 78 |
| inne prace subsydiowane* | 849 | 375 |
| Ogółem | 19 593 | 13 725 |

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

Rok 2020 nie był dobrym okresem dla aktywizacji osób bezrobotnych. Wprowadzone obostrzenia rzutowały na uzyskanie zdolności do pracy, organizację szkoleń czy uruchomienie działalności gospodarczej w wielu sektorach. Pracodawcy wycofywali z rynku oferty pracy, nastąpiło znaczne zawężenie dostępu do instrumentów rynku pracy, w tym: szkoleń, staży, pośrednictwa pracy z tytułu niefunkcjonowania medycyny pracy. Ponadto pracownicy powiatowych urzędów pracy w dużym zakresie zaangażowani byli do obsługi świadczeń mających na celu ochronę miejsc pracy w ramach tzw. Tarczy Antykryzysowej, co miało wpływ na realizację innych zadań. W efekcie tego w 2020 r. w każdej z form aktywizacji zawodowej nastąpił spadek, a zaktywizowano prawie 6 tysięcy mniej osób niż w roku poprzednim.

FUNDUSZ PRACY W 2020 ROKU

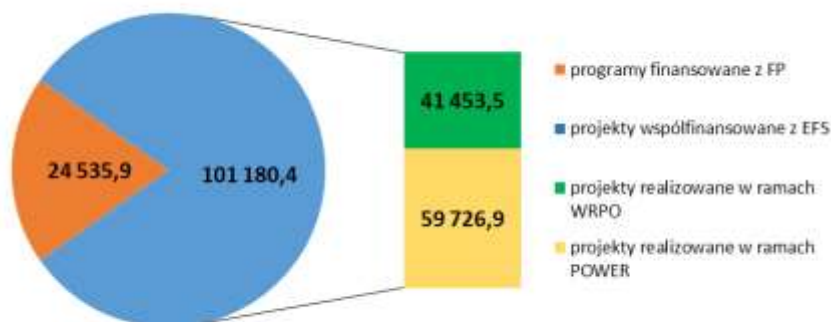
Aktywizacja bezrobotnych nie byłaby możliwa bez środków finansowych będących w dyspozycji powiatowych urzędów pracy. Środki te są przyznawane corocznie przez ministra właściwego do spraw pracy, a ich podziału dokonuje Zarząd Województwa Wielkopolskiego.

W 2020 roku dokonano podziału środków Funduszu Pracy według nowych kryteriów dotyczących podziału środków Funduszu Pracy dla samorządów powiatowych województwa wielkopolskiego na finansowanie programów na rzecz promocji zatrudnienia, łagodzenia skutków bezrobocia i aktywizacji zawodowej oraz finansowanie innych fakultatywnych zadań, które zostały przyjęte przez Sejmik Województwa Wielkopolskiego w 2019 roku.

Na 2020 rok dla województwa wielkopolskiego przydzielono kwotę środków (limit) Funduszu Pracy w wysokości 135 574,2 tys. zł, w tym:

- 125 716,3 tys. zł na aktywizację bezrobotnych,
- 9 858,0 tys. zł na zadania fakultatywne.

Wykres 14. Podział środków (limit) Funduszu Pracy na aktywizację bezrobotnych w 2020 roku (w tys. zł).



Źródło: Na podstawie danych WUP w Poznaniu

Powiatowe urzędy pracy w 2020 roku miały możliwość aplikowania również o dodatkowe środki rezerwy Funduszu Pracy na finansowanie działań aktywizacyjnych. W ramach instrumentów wspomagających rynek pracy w okresie pandemii z rezerwy Funduszu Pracy mogły się one również ubiegać o środki na finansowanie działań związanych z zapobieganiem negatywnym skutkom pandemii COVID-19.

W efekcie podjętych działań wielkopolskie powiaty pozyskały środki w kwocie 1 804 915,7 tys. zł, w tym na pomoc w ramach Tarczy Antykryzysowej (1 776 529,0 tys. zł) oraz na realizację programów dla bezrobotnych (28 386,7 tys. zł).

Ponadto w projektach EFS powiatowych urzędów pracy udzielano pomocy w postaci dofinansowania do wynagrodzeń pracowników mikro, małych i średnich przedsiębiorców oraz organizacji pozarządowych i podmiotów, o którym mowa w art. 3 ust. 3 ustawy z dnia 24 kwietnia 2003 r. o działalności pożytku publicznego i o wolontariacie. Z kolei przedsiębiorcy, będący osobami fizycznymi niezatrudniającymi pracowników, mogli otrzymać dofinansowanie do kosztów prowadzenia działalności gospodarczej. Interwencje przeciwdziałające negatywnym skutkom pandemii COVID-19 były realizowane w działaniach:

POWER : Działanie 1.1 *Wsparcie osób młodych na regionalnym rynku pracy – projekty pozakonkursowe*, Poddziałanie 1.1.1. *Wsparcie udzielane z Europejskiego Funduszu Społecznego*, wartość wydatków przeznaczonych na działania związane z pandemią COVID-19 wyniosła 51 105,32 tys. zł z dodatkowej rezerwy Funduszu Pracy.

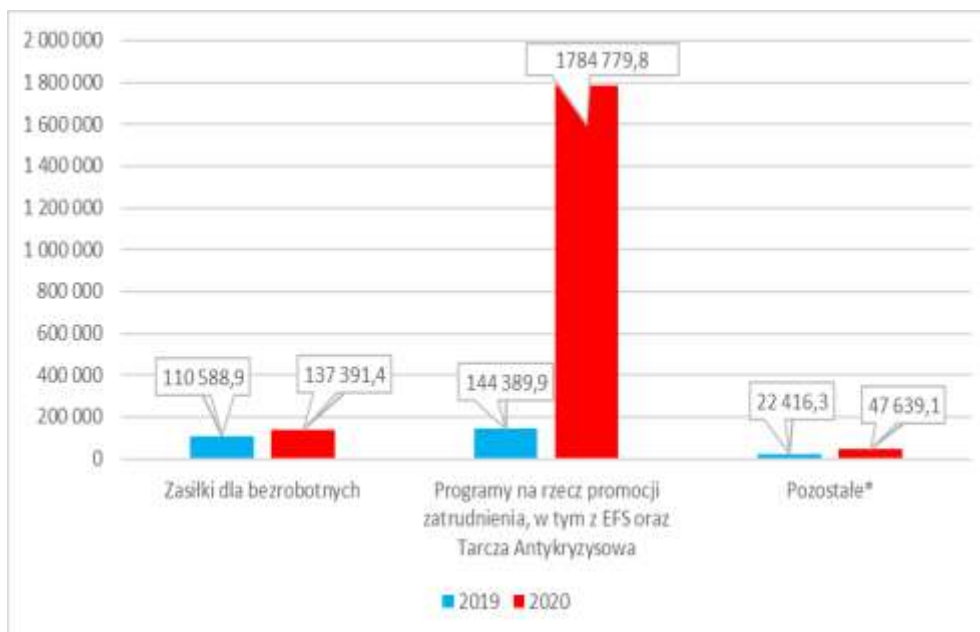
WRPO : Działanie 6.1 *Aktywizacja zawodowa osób bezrobotnych i poszukujących pracy – projekty pozakonkursowe realizowane przez PSZ*, wartość wydatków przeznaczonych na działania związane z pandemią COVID-19 wyniosła 50 000,00 tys. zł z dodatkowej rezerwy Funduszu Pracy.

Skala pozyskanych środków świadczy o tym, które z zadań stanowiły w 2020 r. priorytet dla powiatowych urzędów pracy. W pierwszej kolejności ratowano istniejące miejsca pracy w ramach Tarczy Antykryzysowej, a w miarę możliwości starano się działać w obszarze aktywizacji, w tym poprzez realizację programów aktywizacji zawodowej również współfinansowanych z EFS, m.in. bezrobotnych zamieszkałych na wsi, w regionach wysokiego bezrobocia, zwolnionych z pracy z przyczyn niedotyczących pracowników oraz programów, których realizacja wynikała z diagnozy bieżących potrzeb lokalnego rynku pracy w związku z Covid-19.

WYDATKI FUNDUSZU PRACY W 2020 ROKU

Łączne wydatki z Funduszu Pracy poniesione w 2020 roku wyniosły 1 969 810,3 tys. zł i były wyższe o 1 692 415,2 tys. zł niż poniesione rok wcześniej.

Wykres 15. Wydatki z Funduszu Pracy w województwie wielkopolskim w 2020 r. na działania aktywne i pasywne (zasilki dla bezrobotnych).



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

Należy podkreślić, że 93,2 % wydatkowanych środków na działania aktywne zostało przeznaczonych na realizację przez powiatowe urzędy pracy instrumentów wsparcia przedsiębiorców na ochronę miejsc pracy w celu zminimalizowania negatywnych skutków kryzysu wywołanego pandemią COVID-19, wprowadzonych ustawą z dnia 2 marca 2020 r. o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych.

W związku z powyższym dodatkowo środki wydatkowano na:

- dofinansowanie przedsiębiorcy części kosztów wynagrodzeń pracowników (art. 15zzb),
- dofinansowanie osobie prowadzącej samodzielnie działalność gospodarczą części kosztów prowadzenia tej działalności (art. 15zzc),
- jednorazowa pożyczka na pokrycie bieżących kosztów prowadzenia działalności gospodarczej mikroprzedsiębiorcy (art. 15zzd),
- jednorazowa pożyczka na pokrycie bieżących kosztów prowadzenia działalności organizacji pozarządowej (art. 15zdda),
- dofinansowanie organizacji pozarządowej części kosztów wynagrodzeń pracowników (art. 15zde),
- dofinansowanie kościelnej osobie prawnej części kosztów wynagrodzeń pracowników (art. 15zde2),

- jednorazowa dotacja na pokrycie bieżących kosztów prowadzenia działalności gospodarczej mikroprzedsiębiorcy i małego przedsiębiorcy (art. 15z4).

Tabela 4. Wydatkowane środki z Funduszu Pracy na aktywne formy przeciwdziałania bezrobociu w województwie wielkopolskim w latach 2019-2020 wraz z Tarczą Antykryzysową.

| Wyszczególnienie | 2019 rok | 2020 rok |
|------------------------------------|-----------|--------------------|
| | w tys. zł | w tys. zł |
| Wydatkowane środki FP | 144 389,9 | 1 784 779,8 |
| szkolenia, w tym bon szkoleniowy | 11 058,2 | 5 465,9 |
| prace interwencyjne | 7 011,8 | 4 792,3 |
| roboty publiczne | 6 048,1 | 5 070,2 |
| podjęcie działalności gospodarczej | 55 301,8 | 48 637,9 |
| wyposażenie stanowisk pracy | 12 109,0 | 15 819,5 |
| staż, w tym bon stażowy | 43 577,3 | 35 165,4 |
| przygotowanie zawodowe dorosłych | 217,8 | 93,8 |
| prace społecznie użyteczne | 604,2 | 430,3 |
| bon zatrudnieniowy | 1 163,3 | 862,1 |
| bon na zasiedlenie | 3 723,7 | 2 797,7 |
| Tarcza Antykryzysowa | - | 1 663 454,9 |
| Inne* | 3 574,7 | 2 189,8 |

*w tym m.in. wydatki na zatrudnienie wspierane, refundacja składek na ubezpieczenie społeczne, koszty badań bezrobotnych, studia podyplomowe, dofinansowanie wynagrodzenia skierowanych bezrobotnych powyżej 50 roku życia, inne instrumenty rynku pracy

TARCZA ANTYKRYZYSOWA – OCHRONA WIELKOPOLSKICH MIEJSC PRACY

Wobec ogłoszonego w 2020 roku stanu zagrożenia epidemicznego, a następnie stanu epidemii, w związku z rozprzestrzenianiem się choroby zakaźnej wywołanej koronawirusem SARS-CoV-2 wprowadzono szereg rozwiązań zapobiegających i przeciwdziałających rozprzestrzenianiu się wirusa, określonych mianem Tarczy Antykryzysowej. Miały one na celu jak najszerze zminimalizowanie skutków spowolnienia gospodarczego, spowodowanego zamknięciem wielu sektorów gospodarki. Wśród nich były także działania umożliwiające realizowanie pracy poza miejscem jej stałego wykonywania, w formule pracy zdalnej, czy udzielanie zasiłku opiekuńczego na czas opieki nad dzieckiem do lat 8. Ponadto w odpowiedzi na potrzeby przedsiębiorców wdrożono szereg narzędzi wsparcia finansowego.



Wiele instytucji otrzymało zadania wsparcia pracodawców w utrzymaniu miejsc pracy, m.in. ZUS, Polski Fundusz Rozwoju oraz instytucje rynku pracy, z wykorzystaniem różnych źródeł finansowania. W głównej mierze wsparcie dla przedsiębiorców prowadzone było przez publiczne służby zatrudnienia – wojewódzkie i powiatowe urzędy pracy.

Wojewódzkie urzędy pracy dofinansowywały część wynagrodzeń pracowników na wniosek przedsiębiorcy, organizacji pozarządowej, instytucji kultury lub kościelnej osoby prawnej, przez co możliwa była aktywna ochrona miejsc pracy.

Wobec powyższego Wojewódzki Urząd Pracy w Poznaniu realizował następujące działania:

Tabela 5. Realizacja Tarczy Antykryzysowej przez WUP (wg stanu na 31.12.2020 r.).

| | Instrument wsparcia | Liczba wszystkich złożonych wniosków | Liczba wniosków pozostawionych bez rozpatrzenia/ odrzuconych/ wycofanych z realizacji | Liczba wniosków odmownych | Różnica kol.3- kol.4- kol.5 | Liczba wnioskujących którym udzielono pomocy |
|---------------------------|--|--------------------------------------|---|---------------------------|-----------------------------|--|
| Województwo Wielkopolskie | art. 15 g Dofinansowanie do wynagrodzeń pracowników na czas przestoju ekonomicznego i obniżonego wymiaru czasu pracy | 6 288 | 2 286 | 71 | 3 931 | 3 916 |
| | art. 15gg Dofinansowanie do wynagrodzeń pracowników: nieobjętych przestojem, przestojem ekonomicznym lub obniżonym wymiarem czasu pracy | 3 536 | 337 | 13 | 3186 | 3000 |
| | art. 15ga Dofinansowanie do wynagrodzeń pracowników, którzy wykonują czynności zawodowe dotyczące zabytku lub infrastruktury z nim związanej | 2 | - | 1 | 1 | 1 |
| | art. 15gga Dofinansowanie do wynagrodzeń pracowników przedsiębiorców z określonych branż | 482* | - | - | - | - |
| | Łącznie | 10 308 | 2 623 | 85 | 7 118 | 6 917 |

*Wnioski przyjmowane były od 19.12.2020 r. jednak uruchomienie pomocy uzależnione było od zgody Komisji Europejskiej, której udzielono 20.01.2021 r.

Źródło: Na podstawie danych WUP w Poznaniu

Źródłem finansowania wyżej wymienionych form pomocy był Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych. Łącznie na rzecz ochrony miejsc pracy w związku z wystąpieniem COVID-19 w 2020 r. wypłacono świadczenia w kwocie 1 190 108,5 tys. zł na rzecz 307 044 pracowników.

Ponadto pomoc państwa na ochronę miejsc pracy obejmowała narzędzia wsparcia tzw. ustawy przeciwdziałającej skutkom COVID-19, które były realizowane przez powiatowe

urzędy pracy. Miały one do dyspozycji instrumenty, polegające na udzielaniu pożyczek dla mikroprzedsiębiorców, czy dofinansowaniu przedsiębiorcy części kosztów prowadzenia działalności bądź wynagrodzeń pracowników. Z tej formy pomocy korzystały również organizacje pozarządowe i kościelne osoby prawne, którym umożliwiono dotowanie części wynagrodzeń pracowników oraz korzystanie z pożyczki.

Tabela 6. Realizacja Tarczy Antykryzysowej przez PUP (wg stanu na 31.12.2020 r.).

| | Instrument wsparcia | Liczba wszystkich złożonych wniosków | Liczba wniosków pozostawionych bez rozpatrzenia/ odrzuconych/ wycofanych z realizacji | Różnica kol.3- kol.4 | Liczba wniosków rozpatrzonych pozytywnie | Liczba wnioskujących którym udzielono pomocy |
|----------------------------------|---|---|--|-----------------------------|---|---|
| Województwo Wielkopolskie | art. 15 zzb Dofinansowanie przedsiębiorcy części kosztów wynagrodzeń pracowników | 21 158 | 2 219 | 18 939 | 18 839 | 18 798 |
| | art. 15zzc Dofinansowanie osobie prowadzącej samodzielnie działalność gospodarczą części kosztów prowadzenia tej działalności | 38 080 | 3 992 | 34 088 | 33 809 | 33 793 |
| | art. 15zzd Jednorazowa pożyczka na pokrycie bieżących kosztów prowadzenia działalności mikroprzedsiębiorcy | 212 325 | 11 452 | 200 873 | 199 268 | 199 182 |
| | art. 15zda Jednorazowa pożyczka na pokrycie bieżących kosztów prowadzenia działalności organizacji pozarządowej | 2 700 | 333 | 2 367 | 2 345 | 2 344 |
| | art. 15 zze Dofinansowanie organizacji pozarządowej części kosztów wynagrodzeń pracowników | 261 | 79 | 182 | 182 | 181 |
| | art. 15 zze2 Dofinansowanie kościelnej osobie prawnej części kosztów wynagrodzeń pracowników | 102 | 7 | 95 | 93 | 91 |
| | art. 15zze4 Jednorazowa dotacja na pokrycie bieżących kosztów prowadzenia działalności gospodarczej mikroprzedsiębiorcy i małego przedsiębiorcy | 3 762 | 414 | 3 348 | 1 877 | 1 856 |
| | Łącznie | 278 388 | 18 496 | 259 892 | 256 413 | 256 245 |

Źródło: Na podstawie danych WUP w Poznaniu

Źródłem finansowania wszystkich ww. nowych instrumentów były środki rezerwy Funduszu Pracy, przeznaczone przez Resort Pracy na finansowanie wydatków związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19 (*Fundusz Przeciwdziałania COVID-19*). Samorządy powiatowe miały możliwość składania na bieżąco swojego zapotrzebowania do Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Poznaniu. Wszystkie te wnioski pracownicy Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Poznaniu analizowali i przygotowywali do opiniowania przez Marszałka Województwa Wielkopolskiego, który przekazywał je do Ministerstwa Rozwoju, Pracy i Technologii. Szybkie procedowanie wniosków przyczyniało się do niezwłocznego przekazywania funduszy przez resort pracy, a tym samym szybkiego wsparcia finansowego i zaradzenia problemom gospodarczym lokalnego rynku pracy.

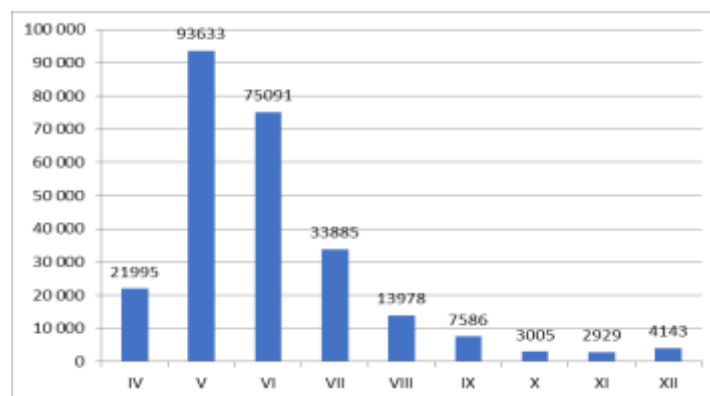
W 2020 roku dysponent środków FP na realizację pomocy przedsiębiorcom przekazał do samorządów powiatowych Województwa Wielkopolskiego kwotę **ponad 1,77 mld zł**.

| Kwota środków FP przekazanych w 2020 roku dla wielkopolskich PUP na działania przewidziane tzw. Tarczą Antykryzysową (w tys. zł.) | | |
|---|-------------|------------|
| II kwartał | III kwartał | IV kwartał |
| 1 544 035,0 | 263 000,0 | 14 594,0 |

Łącznie w 2020 r. z pomocy finansowej powiatowych urzędów pracy skorzystało 256 245 przedsiębiorców, z czego blisko 88% podmiotów w pierwszych czterech miesiącach po uruchomieniu pomocy z Tarczy Antykryzysowej.

Liczba wnioskujących firm, którym powiatowe urzędy pracy udzieliły wsparcia na ochronę miejsc pracy w ramach Tarczy Antykryzysowej w poszczególnych miesiącach przedstawia się następująco:

Wykres 16. Liczba firm, którym powiatowe urzędy pracy udzieliły wsparcia w poszczególnych miesiącach 2020 roku.



W sytuacjach kryzysowych niezwykle ważna była bieżąca informacja, sprawne i szybkie działanie, jak również aktywne realizowanie regionalnej polityki rynku pracy minimalizujące skutki epidemii. W trosce o miejsca pracy oraz kondycję przedsiębiorców w regionie, Marszałek Województwa Wielkopolskiego, za pośrednictwem Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Poznaniu, w systemie tygodniowym monitorował wsparcie przedsiębiorców przez powiatowe urzędy pracy w ramach Tarczy Antykryzysowej. Cotygodniowy Raport na temat złożonych wniosków, sposobu ich rozpatrzenia oraz wielkości udzielonego wsparcia obrazował bieżącą sytuację związaną z ochroną miejsc pracy w Wielkopolsce.

PROJEKTY WSPÓLFINANSOWANE Z EUROPEJSKIEGO FUNDUSZU SPOŁECZNEGO

Istotnym źródłem finansowania aktywizacji zawodowej Wielkopolan w 2020 roku były projekty współfinansowane z Europejskiego Funduszu Społecznego, które są jednym z elementów interwencji oddziałujących na wielkopolski rynek pracy. Wszystkie projekty EFS realizowane w województwie uwzględniają aktualne potrzeby rynku pracy.



Wojewódzki Urząd Pracy w Poznaniu w 2020 roku kontynuował działania z lat ubiegłych w zakresie wdrażania projektów EFS w obszarach zatrudnienia i włączenia społecznego w Programie Operacyjnym Wiedza Edukacja Rozwój 2014-2020 (POWER) oraz Wielkopolskim Regionalnym Programie Operacyjnym na lata 2014-2020 (WRPO). Pandemia COVID-19 wymusiła dostosowanie dotychczasowej interwencji do nowych warunków oraz podjęcie w regionie dodatkowych działań współfinansowanych z EFS, a mających na celu zwalczanie skutków lub przeciwdziałanie negatywnym wpływom pandemii na sytuację zawodową Wielkopolan.

W ramach programów POWER i WRPO, WUP dysponuje łącznie środkami w wysokości 372,8 mln euro (tj. 1 667,1 mln zł), w tym na realizację działań w obszarze zatrudnienia przeznaczy 286,8 mln euro (tj. 1 281,7 mln zł⁴) oraz 86,0 mln euro (tj. 385,4 mln zł) na wsparcie mające na celu wspomaganie włączenia społecznego⁵. Na wdrażanie działań wspierających zwalczanie skutków pandemii COVID-19 lub przeciwdziałanie im wyznaczono środki w wysokości 128,7 mln zł.

⁴ W obszarze zatrudnienia w ramach POWER budżet wynosi 145,4 mln euro tj. 653,6 mln zł (projekty EFS kierowane do osób do 29 roku życia), a w ramach WRPO 141,4 mln euro tj. 628,1 mln zł (projekty EFS kierowane do osób powyżej 29 roku życia).

⁵ Wartości w złotych wyliczone na podstawie algorytmu MFIPR.

Z uwagi na ciągłość realizowanych działań zaplanowanych do wdrożenia w perspektywie finansowej 2014-2020, wszystkie dane prezentowane są za okres od początku 2015 roku (rozpoczęcie realizacji pierwszych projektów EFS) do końca 2020 roku.

W obszarze zatrudnienia WUP koordynował wdrażanie projektów EFS kierowanych do dwóch grup wiekowych: osób do 29 roku życia (poddziałania 1.1.1 oraz 1.2.1 POWER) oraz osób powyżej 29 roku życia (działania 6.1 i 6.2. WRPO). Projekty adresowane do pierwszej grupy mają na celu zwiększenie możliwości zatrudnienia oraz jego utrzymania przez osoby z tej kategorii wiekowej, w tym w szczególności osoby bez pracy, które nie uczestniczą w kształceniu i szkoleniu (tzw. młodzież NEET – Not in Employment, Education or Training). Celami wsparcia skierowanego do grupy osób powyżej 29 roku życia są natomiast wzrost zatrudnienia oraz poprawa sytuacji na rynku pracy osób bezrobotnych, poszukujących pracy, biernych zawodowo i pracujących znajdujących się w trudnej sytuacji na rynku pracy.

W projektach EFS w obszarze zatrudnienia do końca 2020 roku wsparcie otrzymało łącznie 110 211 osób, w tym w projektach POWER 60 975 osób do 29 roku życia (55,3%) i w projektach WRPO 49 236 osób powyżej 29 roku życia (44,7%).

Z uwagi na główny cel interwencji, którym jest aktywizacja zawodowa, najliczniejszą kategorię uczestników stanowili bezrobotni - 87 170 osób (79,1%), w tym 37,2% to osoby długotrwale bezrobotne⁶. W projektach uczestniczyło 8 828 osób biernych zawodowo (8,0%).

W ogólnej liczbie uczestników projektów 12,9% stanowiły osoby pracujące (14 213 osób). Byli to imigranci oraz reemigranci⁷, osoby odchodzące z rolnictwa i ich rodziny, osoby ubogie pracujące, osoby zatrudnione na umowach krótkoterminowych oraz pracujące w ramach umów cywilno-prawnych, czyli wszyscy ci, którzy mimo posiadania zatrudnienia znajdowali się w niekorzystnej sytuacji na rynku pracy. Oczekiwany efektami wsparcia dla tej grupy uczestników są zmiana i poprawa ich aktualnej sytuacji na rynku pracy. Warto zauważyć, że do końca 2019 roku ta kategoria nie pojawiała się w strukturze uczestników projektów w obszarze zatrudnienia.

W wyniku działań podjętych w celu przeciwdziałaniu skutkom pandemii COVID-19, w 2020 roku wsparciem objęto również pracowników oraz osoby fizyczne prowadzące dzia-

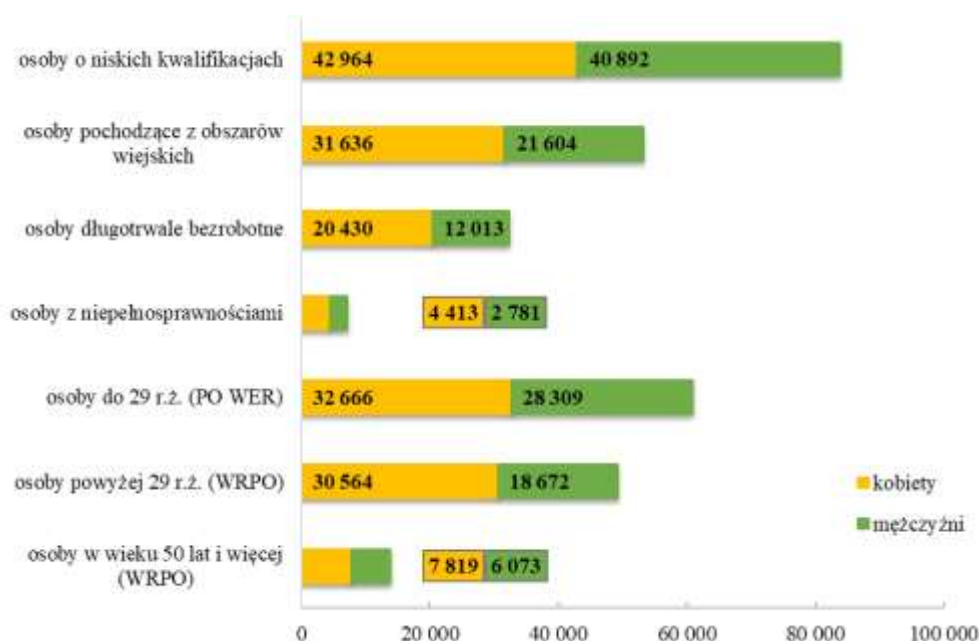
⁶ Zgodnie z Wytocznymi w zakresie monitorowania postępu rzeczowego realizacji programów operacyjnych na lata 2014-2020 definicja pojęcia „osoba długotrwale bezrobotna” różni się w zależności od wieku. w przypadku osób w wieku poniżej 25 lat to osoby bezrobotne nieprzerwanie przez okres ponad 6 miesięcy,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

⁷ Przy czym osoby spełniające definicję imigranta lub reemigranta i jednocześnie należące do grupy osób bezrobotnych lub biernych zawodowo zalicza się do kategorii uczestników projektów stanowiących osoby pozostające poza rynkiem pracy zgodnie z Wytocznymi w zakresie realizacji przedsięwzięć z udziałem środków Europejskiego Funduszu Społecznego w obszarze rynku pracy na lata 2014-2020.

łałność gospodarczą i niezatrudniające pracowników, którzy otrzymali dofinansowanie do wynagrodzeń lub kosztów prowadzenia działalności gospodarczej.

Pomoc EFS w projektach w obszarze zatrudnienia najczęściej trafiała do osób o niskich kwalifikacjach (76,1%) oraz kobiet (57,4%). Dużą grupę stanowiły osoby pochodzące z obszarów wiejskich (48,3%). Wśród uczestników 12,6% stanowiły osoby w wieku 50 lat i więcej, a 6,5% osoby z niepełnosprawnościami.

Wykres 17. Liczba uczestników projektów EFS realizowanych w obszarze zatrudnienia wg wybranych cech (Poddziałanie 1.1.1 i 1.2.1 POWER oraz Działanie 6.1 i 6.2 WRPO).



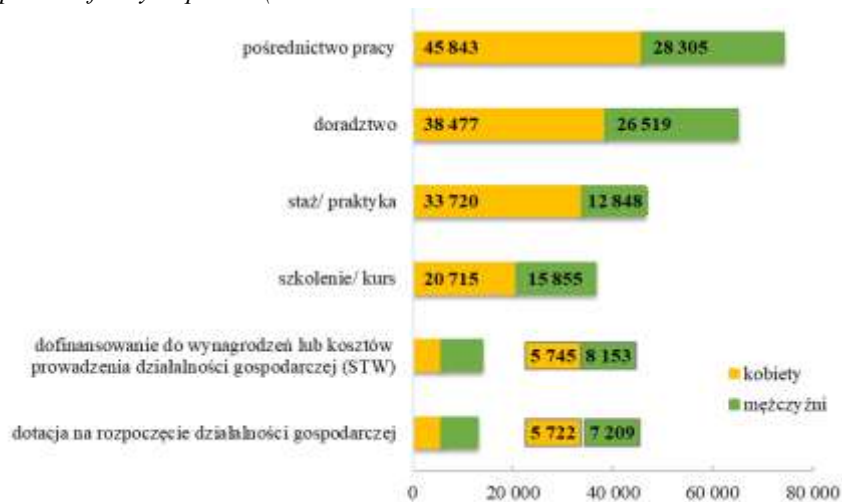
Źródło: Na podstawie danych WUP w Poznaniu

Uczestnicy projektów ukierunkowanych na wzrost zatrudnienia po przeprowadzonej diagnozie potrzeb i możliwości, otrzymali pomoc w postaci pośrednictwa pracy (67,3%) i/lub doradztwa (59,0%), w tym poradnictwa zawodowego. Ponad 2/5 osób objętych wsparciem uczestniczyło w stażach/praktykach (42,3%). Co trzeci z uczestników wziął udział w szkoleniach/kursach (33,2%). Najczęściej z tego rodzaju wsparcia korzystały osoby w wieku 50 lat i więcej oraz osoby z niepełnosprawnościami (kolejno 57,7% i 59,2% osób z danej grupy docelowej). Kategorie te częściej niż pozostałe sięgały po pomoc w formie doradztwa - 74,5% osób powyżej 50 roku życia i 81,4% osób z niepełnosprawnościami. Uczestnicy projektów EFS otrzymywali średnio trzy różne rodzaje wsparcia umożliwiające m.in. zdobycie doświadczenia i wiedzy, a tym samym wzrost ich atrakcyjności na rynku pracy.

Projekty EFS wspierały również przedsiębiorczość osób pozostających poza rynkiem pracy. z dotacji na rozpoczęcie własnej działalności gospodarczej skorzystało 11,7% uczest-

ników. Ponad połowa osób korzystających z dofinansowania to osoby do 29 roku życia (59,9%). Średnia wartość przyznanych w projektach dotacji wyniosła 17,0 tys. zł.

Wykres 18. Liczba uczestników projektów EFS realizowanych w obszarze zatrudnienia, którzy otrzymali najbardziej popularne formy wsparcia (Podziałanie 1.1.1 i 1.2.1 POWER oraz Działanie 6.1 i 6.2 WRPO).



Źródło: Na podstawie danych WUP w Poznaniu

W 2020 roku rozszerzono zakres wsparcia w projektach realizowanych przez powiatowe urzędy pracy o pomoc mającą na celu ograniczenie możliwych skutków pandemii dla osób pracujących. Udzielane ono było w formie dofinansowania do wynagrodzeń oraz należnych od nich składek na ubezpieczenia społeczne lub kosztów prowadzenia działalności gospodarczej, w przypadku spadku obrotów gospodarczych w następstwie wystąpienia COVID-19. Odbiorcami dofinansowania byli pracownicy mikro, małych i średnich przedsiębiorstw, przedsiębiorcy będący osobami fizycznymi niezatrudniającymi pracowników oraz podmioty prowadzące działalność pożytku publicznego. Wsparcie w formie dofinansowania do wynagrodzeń lub kosztów prowadzenia działalności gospodarczej o wartości 51,3 mln zł otrzymało w 2020 roku 13 898 osób.

Biorąc pod uwagę efekty projektów EFS realizowanych w obszarze zatrudnienia, warto zwrócić uwagę na fakt podjęcia zatrudnienia w ciągu czterech tygodni od momentu zakończenia udziału w projektach przez niemal 57,3 tys. uczestników. W tej grupie przeważały osoby do 29 roku życia wsparte w projektach POWER (58,9%). Wśród osób, które znalazły pracę, kobiety stanowiły około 59,5%. Dodatkowo niemal 23,5 tys. osób w wyniku udziału w projektach EFS uzyskało kwalifikacje zawodowe.

Sytuacja epidemiczna w 2020 roku utrudniła realizację celów w obszarze zatrudnienia oraz wpłynęła na sposób udzielania wsparcia uczestnikom projektów. Część projektodawców

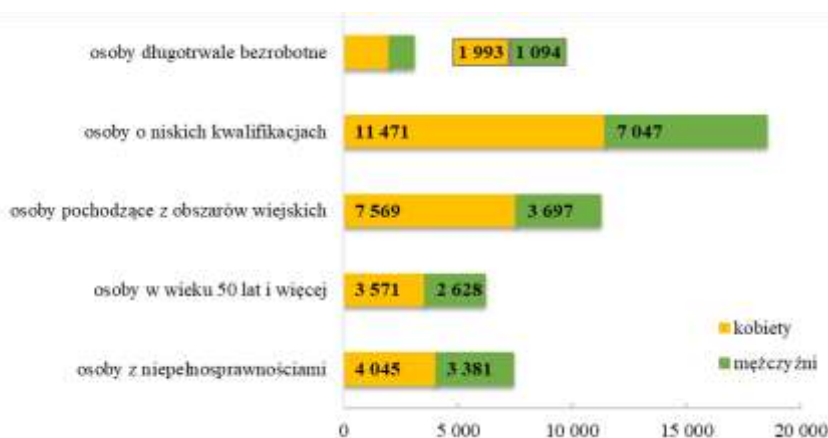
skorzystała z możliwości wydłużenia okresu realizacji projektów do 90 dni. Sposoby rekrutacji oraz realizacji pomocy zostały dostosowane do panującej sytuacji, m.in. przez zastosowanie formy zdalnej. Działania te pozwoliły zniwelować trudności związane z udzielaniem wsparcia i tym samym ograniczono skalę problemów z osiągnięciem założonych celów.

Druga kategoria projektów Europejskiego Funduszu Społecznego wdrażanych przez Wojewódzki Urząd Pracy w Poznaniu obejmuje obszar włączenia społecznego. Projekty realizowane w ramach Działania 7.1 WRPO miały na celu zwiększenie szans na rynku pracy osób zagrożonych ubóstwem lub wykluczeniem społecznym, a tym samym wykorzystanie w pełni kapitału ludzkiego w regionie. Instrumenty aktywizacji społeczno-zawodowej kierowane były do osób oddalonych od rynku pracy i ich rodzin. Uczestnicy projektów charakteryzowali się więcej niż jedną cechą determinującą ich trudną sytuację społeczno-zawodową, co czyniło ich aktywizację wymagającą i czasochłonną.

W projektach ukierunkowanych na włączenia społeczne od 2015 roku do końca 2020 roku wzięły udział łącznie 21 522 osoby. Ponad połowę wszystkich uczestników stanowiły osoby biernie zawodowo - 62,6%. Osoby bezrobotne stanowiły 35,5% (w tym 40,4% borykało się z długotrwałym bezrobociem), a osoby pracujące 1,9%.

Uczestnicy charakteryzowali się niskim poziomem posiadanych kwalifikacji (86,0%), a blisko co trzecia z osób (29,3%) miała co najwyżej wykształcenie na poziomie gimnazjalnym. Z pomocy częściej korzystały kobiety (63,9%) niż mężczyźni (36,1%). Aż 34,5% ogółu uczestników stanowiły osoby z niepełnosprawnościami, a niemal co trzecia z osób uczestniczących w projektach była w wieku 50 lat lub więcej (28,8%).

Wykres 19. Liczba uczestników projektów EFS realizowanych w obszarze włączenia społecznego wg wybranych cech (Działanie 7.1 WRPO).

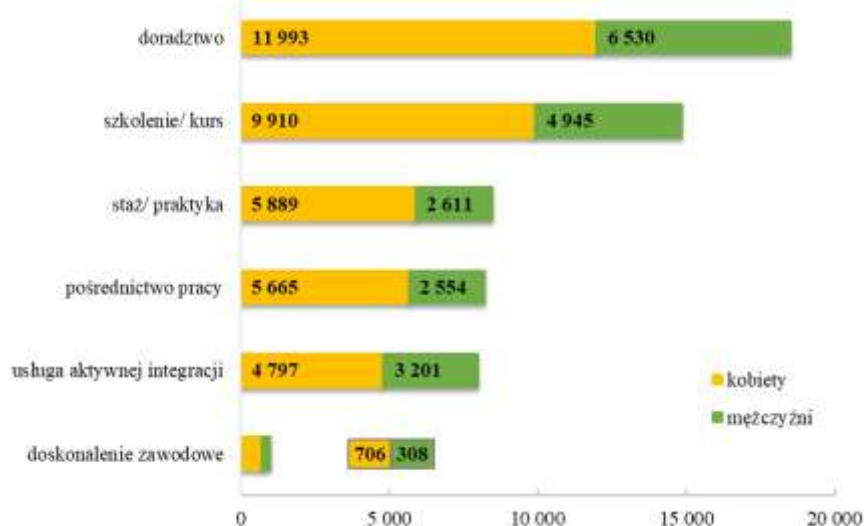


Źródło: Na podstawie danych WUP w Poznaniu

Proces wsparcia osób zagrożonych ubóstwem lub wykluczeniem społecznym odbywał się w oparciu o opracowaną indywidualną ścieżkę reintegracji, która uwzględniała diagnozę sytuacji problemowych, zasobów, potencjału, predyspozycji i potrzeb każdego uczestnika. Rodzaj, kompleksowość i czas trwania wsparcia, zależały od zidentyfikowanych trudności, z jakimi borykali się poszczególni uczestnicy⁸. Pomoc w obszarze włączenia społecznego realizowana była poprzez indywidualny dobór i wykorzystanie instrumentów aktywizacji: zawodowej, edukacyjnej, zdrowotnej i społecznej.

Z uwagi na specyfikę grupy docelowej uczestnicy projektów EFS z obszaru włączenia społecznego średnio otrzymywali sześć różnych form wsparcia dostosowanych do ich potrzeb. Zdecydowana większość uczestników otrzymała pomoc w postaci doradztwa (86,1%), w tym: zawodowego (75,1%), psychologicznego (71,2%) i prawnego (25,6%). Znaczną grupę uczestników objęto wsparciem umożliwiającym im zdobycie nowej wiedzy i doświadczenia niezbędnych na rynku pracy - 69,0% osób wzięło udział w szkoleniu/kursie, a 39,5% uczestników odbyło staż/praktykę. Co trzecia osoba otrzymała pomoc w postaci usługi aktywnej integracji (37,2%), która miała za zadanie aktywizację społeczną i zbliżenie uczestników do rynku pracy.

Wykres 20. Liczba uczestników projektów EFS realizowanych w obszarze włączenia społecznego, którzy otrzymali najbardziej popularne formy wsparcia (Działanie 7.1 WRPO).



Źródło: Dane własne WUP

⁸ Ekspertyza dot. oszacowania kosztu jednostkowego aktywizacji grup odbiorców wsparcia Działania 7.1 WRPO 2014+, Poznań, marzec 2019 r., s. 5-6

Bezpośrednimi efektami działań w projektach EFS w obszarze włączenia społecznego, mierzonymi do czterech tygodni od zakończenia udziału w projektach, były: uzyskanie kwalifikacji przez niemal 6,5 tys. uczestników i podjęcie zatrudnienia przez ponad 3,3 tys. uczestników.

Realizacja zaplanowanych w 2020 roku działań w ramach ścieżki reintegracji społeczno-zawodowej uczestników zagrożonych ubóstwem lub wykluczeniem społecznym była utrudniona ze względu na wystąpienie epidemii COVID-19. Projektodawcy dostosowali harmonogramy działań i część pomocy świadczyli zdalnie. Były jednak grupy odbiorców, dla których pomoc była czasowo ograniczona z uwagi na np.: poziom niepełnosprawności, brak telefonu, brak dostępu do Internetu czy też konieczność wykonywania obowiązków opiekuńczych względem dzieci lub innych osób zależnych, wynikająca z mniejszego dostępu do instytucji świadczących tego typu usługi.

Podsumowując wykorzystanie środków Europejskiego Funduszu Społecznego w 2020 roku należy podkreślić, że sytuacja epidemiczna w kraju wymusiła konieczność wprowadzenia szybkich i elastycznych działań w procesie wdrażania środków unijnych. Konieczna była zmiana sposobów organizacji dotychczasowych interwencji, a także wprowadzenie nowych działań. W realizowanych projektach uwzględniono działania wspierające uczestników w warunkach pandemii, m.in.: kupowano środki dezynfekujące i maseczki, wydłużano okres realizacji projektów, a także świadczone pomoc w formie zdalnej. Niezbędne było również dokonanie zmian ram prawnych wdrażania projektów EFS.

Mimo trudności związanych z pandemią COVID-19 działania w projektach EFS były sukcesywnie realizowane. Wojewódzki Urząd Pracy w Poznaniu zaplanował wdrażanie WRPO i POWER w taki sposób, aby w całym okresie wdrażania środków zapewniać mieszkańcom Wielkopolski stały dostęp do wsparcia. Prognozowane spowolnienie gospodarcze wymaga podejmowania działań skierowanych na utrzymanie zatrudnienia. Dodatkowo nie można zapominać o konieczności ograniczania skali zjawiska, jakim jest bierność zawodowa. Jest to szczególnie istotne ze względu na starzenie się społeczeństwa. Z punktu widzenia rozwoju województwa wielkopolskiego kontynuacja interwencji w obszarze zatrudnienia i włączenia społecznego jest potrzebna. Inwestycja w aktywizację społeczną i zawodową osób pozostających bez zatrudnienia oraz przeciwdziałanie negatywnym skutkom pandemii daje szansę na lepsze wykorzystanie zasobów ludzkich regionu.

Aktywna polityka rynku pracy oraz związane z nią duże wydatki powodują konieczność analizowania i monitorowania wdrażanych projektów i programów wsparcia dla osób bezrobotnych. Z punktu widzenia społecznego ważne jest zatrudnienie jak największej liczby osób poszukujących zatrudnienia, natomiast od strony instytucji finansujących aktywne programy wsparcia, niezbędna jest ocena racjonalnego wydatkowania środków. W związku z tym, przy ocenie skuteczności realizowanych programów, wyznacza się dwa współczynniki — efektywność zatrudnieniową i efektywność kosztową.

Wojewódzki Urząd Pracy w Poznaniu corocznie przygotowuje analizę efektywności zatrudnieniowej i kosztowej uzyskanej przez powiatowe urzędy pracy województwa wielkopolskiego na podstawie raportu Departamentu Funduszy Ministerstwa Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej. We wrześniu 2020r. Resort Pracy opublikował *Efektywność podstawowych form aktywizacji zawodowej, realizowanych w ramach programów na rzecz promocji zatrudnienia, łagodzenia skutków bezrobocia i aktywizacji zawodowej w 2019r.*, stąd w poniższym opracowaniu odwoływanie się do tego okresu.

Należy podkreślić, że dane za 2020 rok będą determinowane wpływem pandemii COVID-19, co znajdzie odzwierciedlenie w opracowaniu sporządzanym w 2021 roku.

Opracowanie, dotyczące efektywności zatrudnieniowej i kosztowej wykorzystania podstawowych form aktywizacji zawodowej, uzyskanej przez powiatowe urzędy pracy województwa wielkopolskiego w 2019 r., zostało przygotowane w ramach następujących instrumentów:

- dofinansowania podejmowania działalności gospodarczej,
- robót publicznych,
- refundacji kosztów wyposażenia lub doposażenia stanowisk pracy,
- szkoleń,
- staży,
- prac interwencyjnych.

W roku 2019 powiatowe urzędy pracy osiągnęły lepsze efekty w aktywizowaniu bezrobotnych w porównaniu z 2018 r. Wskaźnik efektywności zatrudnieniowej w Wielkopolsce zwiększył się o 1,31 % w stosunku do roku ubiegłego, co mogło wskazywać na fakt, iż podejmowane działania przez powiatowe urzędy pracy w Wielkopolsce w ramach polityki rynku pracy, zostały lepiej dostosowane do predyspozycji osób bezrobotnych i zmieniających się

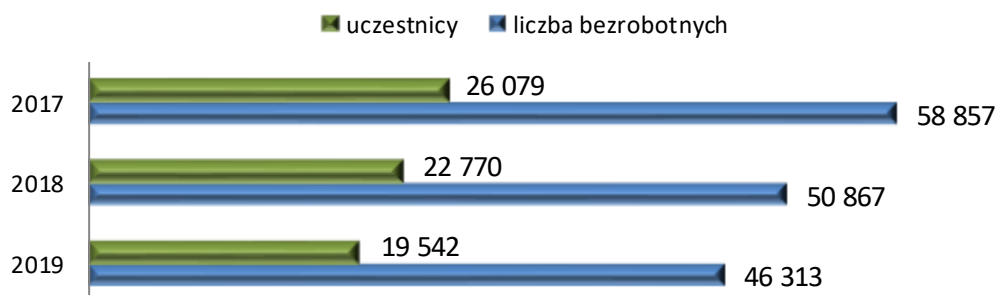
potrzeb na rynku pracy. Na plus była także efektywność kosztowa, która zmniejszyła się o 472,09 zł, czyli 4,7%, co dało Wielkopolsce 5 miejsce na 16 województw.

Tabela 7. Osiągnięta efektywność zatrudnieniowa i kosztowa w latach 2017-2019 w Wielkopolsce.

| efektywność | 2017 r. | 2018 r. | 2019 r. |
|-----------------------|-------------|-------------|--------------------|
| zatrudnieniowa | 80,64 % | 80,36 % | 81,67 % |
| kosztowa | 8 668,83 zł | 9 963,40 zł | 9 491,31 zł |

Ponadto odnotowany w 2019 roku spadek liczby bezrobotnych o 4 554 osoby w stosunku do 2018, przyczynił się do spadku stopy bezrobocia o 0,4 pkt. procentowego, która ostatecznie ukształtowała się na poziomie 2,8 %. Pomimo tak niskiej stopy bezrobocia, a tym samym występowania ograniczonego dostępu do zasobów pracowniczych, działania powiatowych urzędów pracy sprawiły, że osiągnięto wyższe wskaźniki efektywności.

Wykres 21. Liczba osób bezrobotnych a liczba zaktywizowanych osób w latach 2018-2019 w Wielkopolsce.



Osoby zaktywizowane w Wielkopolsce stanowiły 7,4% osób zaktywizowanych w całym kraju, a tym samym nasze województwo zajęło szóstą pozycję wśród 16 województw pod kątem liczby osób biorących udział w programach realizowanych w ramach aktywnych form przeciwdziałania bezrobociu.

Tabela 8. Wielkopolska na tle Polski po zastosowaniu aktywnych form przeciwdziałania bezrobociu w 2019 r.

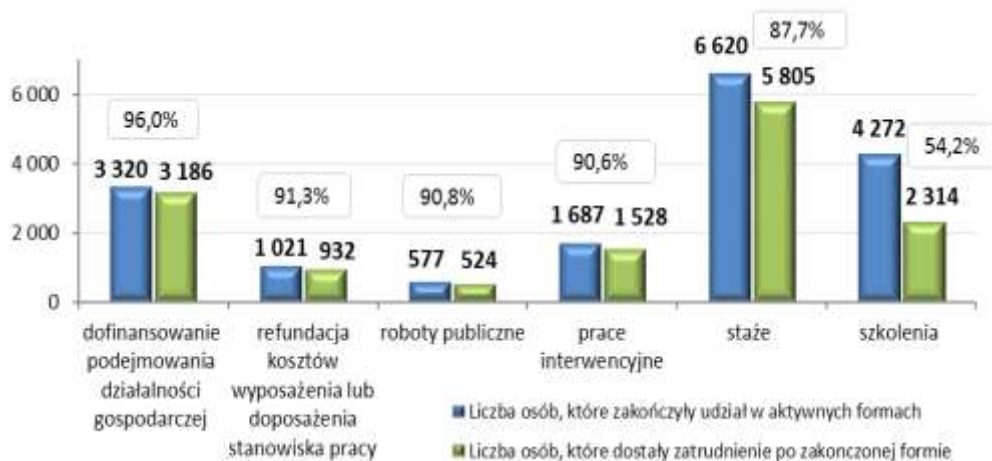
| Rok 2019 | Efektywność zatrudnieniowa | Wydatki na realizację programów (w tys. zł) | Efektywność kosztowa (w zł) | Liczba osób aktywizowanych ogółem | Liczba osób, które zakończyły udział w programie | Liczba osób zatrudnionych po zakończeniu uczestnictwa w programie |
|---------------------|----------------------------|---|-----------------------------|-----------------------------------|--|---|
| Wielkopolska | 81,67% | 135 621,40 | 9 491,31 | 19 542 | 17 497 | 14 289 |
| Polska | 85,52% | 2 040 821,10 | 10 154,30 | 264 902 | 235 015 | 200 981 |

W ramach badanych form aktywizacji zawodowej w Wielkopolsce nastąpił wzrost wszystkich wskaźników efektywności zatrudnieniowej – poza *dofinansowaniem podejmowania działalności gospodarczej i prac interwencyjnych*. Natomiast wynik powyżej średniej krajowej odnotowano w trzech zastosowanych formach tj.:

- *stażach,*
- *robotach publicznych,*
- *refundacji kosztów wyposażenia lub doposażenia stanowiska pracy.*

Największą efektywność zatrudnieniową w badanym okresie, przyczyniającą się do obniżenia poziomu bezrobocia, wykazały osoby korzystające ze środków na *rozpoczęcie własnej działalności gospodarczej* oraz pracodawcy zatrudniający bezrobotnych w wyniku *refundacji kosztów tworzenia miejsc pracy, robót publicznych* oraz *prac interwencyjnych*.

Wykres 22. Efektywność zastosowanych form przeciwdziałaniu bezrobocia w Wielkopolsce w 2019 r.



Działania podejmowane przez powiatowe urzędy pracy Wielkopolski w ramach aktywnych polityk rynku pracy przyczyniły się do osiągnięcia lepszych wyników niż w roku poprzednim. Mimo, wzrostu poziomu wskaźnika efektywności zatrudnienia o 1,31 pkt. pro-

centowego, Wielkopolska nie przekroczyła jednakże średniej krajowej, która w 2019 r. osiągnęła poziom 85,52%.

Wśród aktywnych form przeciwdziałania bezrobociu w 2019 r. najefektywniejsza była forma - *dofinansowanie podejmowania działalności gospodarczej*, po której zatrudnienie znalazło aż 96,0% uczestników. Zaś najmniej efektywne okazały się *szkolenia*, które osiągnęły 54,2% efektywności.

Z powyższej analizy wynika, iż najpopularniejsze formy aktywizacji zawodowej z największą liczbą uczestników, osiągnęły mniejszą efektywność zatrudnieniową od tych, w których uczestnictwo było relatywnie niższe.

KRAJOWY FUNDUSZ SZKOLENIOWY (KFS)

Uwzględniając rozwój technologiczny i procesy demograficzne, pracodawcy z wielkopolskiego rynku pracy dostrzegają potrzebę podnoszenia kwalifikacji i kompetencji kadr oraz wsparcia kształcenia ustawicznego swoich pracowników. Stąd też w 2020 roku wielkopolscy pracodawcy wykazywali duże zainteresowanie środkami Krajowego Funduszu Szkoleniowego, który jest instrumentem finansowanym z Funduszu Pracy, mającym na celu wspieranie kształcenia ustawicznego pracowników i pracodawców, a tym samym zapobieganie utracie zatrudnienia przez osoby pracujące z powodu kompetencji nieadekwatnych do wymagań dynamicznie zmieniającej się gospodarki. W obliczu trudności na rynku pracy spowodowanych pandemią COVID-19 w 2020 roku, pomagał on w uzupełnieniu luk kompetencyjnych w wielkopolskich przedsiębiorstwach, wspierał rekrutacje wewnętrzne, dzięki czemu poprawiał kondycję i konkurencyjność firm.

O zainteresowaniu wielkopolskich pracodawców Krajowym Funduszem Szkoleniowym świadczyło zgłaszane zapotrzebowanie, które mimo okresu pandemii przewyższyło kwotę zarówno limitu podstawowego, jak i limitu dodatkowego uruchamianego w formie rezerwy, jaką otrzymują samorzady powiatowe województwa wielkopolskiego.

W 2020 r. całkowita pula środków dostępnych dla regionu wyniosła 23,8 mln zł, tj. o przeszło 2 mln więcej niż w 2019 roku.

Wielkopolska jest w grupie województw najlepiej wykorzystujących Krajowy Fundusz Szkoleniowy – ponad 97,3% efektywnie wydanych środków finansowych. Dzięki wsparciu z KFS, różnymi for-

mami kształcenia ustawicznego (głównie kursy, szkolenia, studia podyplomowe) objęto 10 414 pracujących Wielkopolan (w 2019 było to 11 027 osób). Tak jak w ubiegłych latach,



w 2020 r., na poziomie krajowym sformułowane zostały priorytety, zgodnie z którymi wydawano środki w ramach Funduszu. Priorytety wspierały kształcenie ustawiczne: osób 45+; osób w zawodach deficytowych w regionie; osób powracających na rynek pracy po sprawowaniu opieki nad dzieckiem; osób zatrudnionych, między innymi w spółdzielniach socjalnych lub Zakładach Aktywizacji Zawodowej; instruktorów praktycznej nauki zawodu; w zakresie wyzwań wynikających z postępu technologicznego w firmie oraz w branżach kluczowych dla rozwoju powiatu/województwa. W Wielkopolsce najwięcej środków przeznaczono na priorytet związany ze szkoleniem w zawodach deficytowych.

Częste sięganie po środki Krajowego Funduszu Szkoleniowego przez wielkopolskich pracodawców pokazuje, iż dostrzegają oni potrzebę podnoszenia kwalifikacji i kompetencji swojej kadry. Są świadomi wpływu, jaki kształcenie ustawiczne pracowników wywiera na kondycję ich firmy. Wobec zmian na rynku pracy zaistniałych w 2020 roku, ważnym zadaniem urzędów pracy w regionie jest wzmocnienie działań promocyjnych tego instrumentu w odniesieniu do aktualnych potrzeb pracodawców i rynku pracy.

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

W ramach regionalnej polityki rynku pracy określano i koordynowano wyzwania i kierunki działań wielkopolskiego rynku pracy a także współdziałano z Wojewódzką Radą Rynku Pracy w powyższym zakresie. Prowadzono analizy oraz przygotowano raporty i opracowania będące podstawą kreowania polityki rynku pracy.

Ponadto realizowano działania związane z obsługą Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych, z którego w razie niewypłacalności pracodawcy, wypłacane są niezaspokojone roszczenia pracowników.

PLAN DZIAŁAŃ NA RZECZ ZATRUDNIENIA W WOJEWÓDZTWIE WIELKOPOLSKIM NA 2020 ROK I JEGO SUPLEMENT

Wojewódzki Urząd Pracy w Poznaniu corocznie przygotowuje Plan Działań na Rzecz Zatrudnienia w Województwie Wielkopolskim - dokument planistyczny, określający priorytetowe grupy bezrobotnych i osób wymagających wsparcia na wielkopolskim rynku pracy. Jest to dokument, który pełni głównie funkcję informacyjną, w szczególności dla instytucji i partnerów rynku pracy.

Również w roku 2020 przygotowano Plan Działań na Rzecz Zatrudnienia wyznaczając

PRIORYTET 1: UTRZYMANIE WYSOKIEGO POZIOMU ZATRUDNIENIA,

poprzez aktywizację niewykorzystanych zasobów pracy, przede wszystkim:

- osób młodych w tym młodzież NEET (młodzi ludzie nie pracujący, nie uczący się i nie szkolący się),
- osób długotrwale bezrobotnych,
- kobiet, w tym matek biernych zawodowo,
- osób powyżej 50 roku życia.

PRIORYTET 2: WZROST i POPRAWA WYKORZYSTANIA KAPITAŁU LUDZKIEGO NA RYNKU PRACY, poprzez:

- poprawę jakości edukacji i kształcenia, w tym dopasowanie do potrzeb rynku pracy,
- wzrost kompetencji osób dorosłych i ich udział w kształceniu ustawicznym.

W roku 2020 na podstawie w/w zadań dążono do poprawy sytuacji wielkopolskiego rynku pracy a przede wszystkim wzrostu zatrudnienia i poprawy jakości edukacji.

Niestety w wyniku pojawienia się i szybkiego rozprzestrzeniania nowej choroby, związanej z wirusem SARS-CoV-2, a także po wprowadzeniu w marcu 2020 r. stanu epidemii w Polsce, sytuacja na regionalnym rynku pracy uległa zmianie. W związku z tym wystąpiła konieczność reakcji i dostosowania działań do zmian zachodzących na rynku pracy i w jego otoczeniu.

W związku z powyższym opracowano dokument pn. *Suplement do Planu Działań na Rzecz Zatrudnienia w Województwie Wielkopolskim na rok 2020*, w którym przedstawiono nowe, dodatkowe zadania wymuszone szczególną sytuacją i realizowane przez Wojewódzki Urząd Pracy w Poznaniu w czasie trwającej pandemii.

W rezultacie realizacji dodatkowych zadań Wojewódzki Urząd Pracy w Poznaniu udzielił wsparcia pracodawcom w utrzymaniu miejsc pracy z wykorzystaniem różnych źródeł finansowania, analizując i oceniając wnioski przedsiębiorców, zagrożonych utratą firm. Pomoc otrzymały również osoby fizyczne, korzystające z doradztwa zawodowego na odległość. Pracownicy Wojewódzkiego Urzędu Pracy z wielkim zaangażowaniem wspierali swoimi usługami osoby tracące pracę, realizując indywidualne poradnictwo zawodowe w formie porad telefonicznych, a także za pośrednictwem poczty elektronicznej i komunikatora internetowego.

Zmiany jakie wystąpiły na rynku pracy wywołane pandemią spowodowały, że przywrócenie wielkopolskiego rynku pracy do stabilizacji będzie procesem długotrwałym. W efekcie część zaplanowanych zadań nie mogła być w pełni zrealizowana, natomiast wystąpiły nowe zadania co zostanie przedstawione w corocznym sprawozdaniu z wykonania Planu Działań na Rzecz Zatrudnienia w Województwie Wielkopolskim.

WOJEWÓDZKA RADA RYNKU PRACY

Działania w zakresie zagadnień rynku pracy realizowała w 2020 roku również Wojewódzka Rada Rynku Pracy w Poznaniu, która jest organem opiniodawczo-doradczym Marszałka Województwa Wielkopolskiego.

W minionym roku, ze względu na rozprzestrzenianie się wirusa SARS-CoV-2 i ustanowione przez Radę Ministrów ograniczenia, nakazy i zakazy, utrudnione stało się również wykonywanie zadań przez urzędy administracji publicznej. W konsekwencji posiedzenia plenarne Wojewódzkiej Rady Rynku Pracy w Poznaniu kadencji 2019-2023 zostały zawieszane.

Rada podejmowała natomiast uchwały w elektronicznym trybie obiegowym, co skutkowało przeprowadzeniem 14 głosowań w w/w trybie.

W 2020 roku Rada podjęła 125 uchwał, w tym zaopiniowała pozytywnie wykaz zawodów, w których za przygotowanie zawodowe młodocianych pracowników może być dokonywana refundacja kosztów poniesionych przez pracodawcę na wynagrodzenia i składki na ubezpieczenia społeczne osób zatrudnionych na podstawie umowy o pracę w celu przygotowania zawodowego.

Wykaz zawodów refundowanych opracowywany był na podstawie klasyfikacji zawodów i specjalności. Przy jego tworzeniu uwzględniano zapotrzebowanie na kwalifikacje i umiejętności na rynku pracy, określone w prognozie zapotrzebowania na pracowników w zawodach szkolnictwa branżowego na krajowym i wojewódzkim rynku pracy oraz wyniki Barometru Zawodów w Wielkopolsce i Wykaz Zawodów Rzemieślniczych.

Aktualny, obowiązujący od 1 września 2020 roku, wielkopolski wykaz zawodów refundowanych obejmuje 84 zawody szkolne oraz 42 zawody możliwe do nauki w formie pozaszkolnej. Do wykazu w 2020 roku, zostały dodane 4 nowe zawody, tj.: mechanik pojazdów kolejowych, pracownik pomocniczy gastronomii, operator urządzeń przemysłu chemicznego, pracownik obsługi hotelowej.

Ponadto istotnym zadaniem Wojewódzkiej Rady Rynku Pracy w Poznaniu jest oddziaływanie na kształcenie w danym zawodzie zgodnie z potrzebami rynku pracy, szkolenia zawodowego oraz zatrudnienia w województwie. Pomimo ograniczeń w działaniu, Rada w 2020 roku rozpatrzyła 123 wnioski wydając opinie o zasadności kształcenia w danym zawodzie zgodnie z potrzebami rynku pracy oraz nawiązaniu współpracy odpowiednio z pracodawcą lub osobą prowadzącą indywidualne gospodarstwo rolne, których działalność jest związana z danym zawodem lub branżą. Tak też Rada, opiniując zasadność kształcenia w danym zawodzie postawiła wymóg podania informacji o warunkach i trybie organizowania praktycznej nauki zawodu, jak również podjęcia przez dyrektora szkoły współpracy z pracodawcą właściwym dla zawodu lub branży.

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

W 2020 roku Wojewódzki Urząd Pracy w Poznaniu realizował działania mające na celu monitorowanie sytuacji na rynku pracy, zwłaszcza zagadnień istotnych z perspektywy publicznych służb zatrudnienia i zarządzających regionem.

Zmienność sytuacji z powodu wystąpienia epidemii SARS-CoV2 w 2020 roku spowodowała konieczność dostosowania planu działań do aktualnych realiów, zarówno w zakresie tematyki badań, jak i dostosowaniu do możliwych źródeł informacji.

Podjęmowane obszary badawcze ukierunkowane były programem badań statystycznych statystyki publicznej (sprawozdawczość statystyczna), zadaniami powierzonymi oraz planem badań własnych, powstałym w oparciu o zgłaszane potrzeby informacyjne.



W celu pogłębienia wiedzy i świadomości na temat różnych grup bezrobotnych w regionie oraz planowania działań na ich rzecz, Wojewódzki Urząd Pracy w Poznaniu w 2020 roku sukcesywnie zamieszczał na swojej stronie internetowej informacje o zachodzących zmianach na rynku pracy oraz raporty z badań i analiz dotyczących sytuacji w Wielkopolsce, w formie opracowań, tj.:

- Biuletyn Informacyjny WUP w Poznaniu (4 publikacje oraz comiesięczny aneks statystyczny),
- „Ocena sytuacji na wielkopolskim rynku pracy i realizacji zadań w zakresie polityki rynku pracy w 2019 roku”, zawierający kompleksowy przegląd działań podejmowanych w obszarach regionalnego rynku pracy,

- Raport „Monitoring zawodów deficytowych i nadwyżkowych w województwie wielkopolskim w 2019 roku” sporządzony w oparciu o dane będące w dyspozycji powiatowych urzędów pracy z zakresu bezrobocia rejestrowanego, ofert pracy oraz internetowego badania ofert pracy,
- „Barometr Zawodów 2021” stanowiący krótkoterminową prognozę zawodów deficytowych, nadwyżkowych i w równowadze na lokalnych rynkach pracy,
- „Sytuacja bezrobotnych rodziców samotnie wychowujących dzieci w Wielkopolsce w 2020 roku” w zakresie wsparcia rodziców przez instytucje rynku pracy, opisujące sytuację bezrobotnych osób samotnie wychowujących dziecko.

Ponadto przygotowano publikacje zawierające wyniki badań i analiz prowadzonych przez Wojewódzki Urząd Pracy w Poznaniu:

- „Edukacja i potrzeby rynku pracy w Wielkopolsce w 2019 roku” stanowiącą analizę zapotrzebowania na pracę zgłoszonego do PSZ w 2019 roku oraz szkolnictwa branżowego,
- „Przegląd zagadnień kształtujących rynek pracy w województwie wielkopolskim w 2020 roku” stanowiącą analizę kwalifikacji i kompetencji występujących w ofertach pracy zgłaszanych do PUP; raport z badania dotyczącego zatrudniania cudzoziemców w ramach procedury uproszczonej w regionie oraz analizę dotyczącą rynku pracy wobec COVID-19,
- „Analiza efektywności podstawowych form aktywizacji zawodowej realizowanych w ramach programów na rzecz promocji zatrudnienia, łagodzenia skutków bezrobocia i aktywizacji zawodowej w Wielkopolsce w 2019 roku” zawierającą dane wskaźników efektywności zatrudnieniowej i kosztowej aktywnych form.

Opracowano również w ramach usług zleconych zewnętrznym wykonawcom:

- wyniki badania „Znaczenie sektora MŚP w kontekście zmian wielkopolskiego rynku pracy” poświęconemu sektorowi małych i średnich przedsiębiorstw oraz ich aktualnej sytuacji, w tym szczególnie w zakresie zatrudnienia,
- ekspertyzę „Zmiany na rynku pracy w województwie wielkopolskim związane z wystąpieniem pandemii wirusa SARS-CoV-2 w 2020 roku.”, stanowiącą analizę możliwych zjawisk, jakie mogą wystąpić na regionalnym rynku pracy w następstwie pandemii i jej wpływu na gospodarkę i społeczeństwo.

Rok 2021 będzie stanowił wyzwanie w obszarze badań i analiz. Pandemia wywoła zjawiska, które będzie trzeba zdiagnozować i które wpłyną na sposób postrzegania rynku pracy. W obszarze badań i analiz planowane jest pochylenie się nad trzema aspektami rynku pracy:

- sytuacją w poszczególnych branżach w regionie i w jego powiatach w kontekście aktualnej sytuacji gospodarczej,
- wpływem pandemii COVID-19 na podaż pracy w województwie wielkopolskim. W tym obszarze diagnozowana będzie sytuacja osób pracujących w województwie wielkopolskim, co pozwolić ma na weryfikację wpływu pandemii na ich warunki pracy i aktualną jakość miejsc pracy w regionie. Dodatkowym aspektem będzie diagnoza postaw zawodowych osób młodych jako grupy szczególnie narażonej na skutki niepewnej sytuacji gospodarczej, a jednocześnie stanowiącej istotny element przyszłości rynku pracy,
- sytuacją pracujących w regionie migrantów - obywateli Ukrainy, stanowiących dominującą mniejszość narodową, uzupełniającą braki kadrowe na rynku pracy.

Ważnym zadaniem na 2021 rok będzie poszerzenie grupy odbiorców oraz dostosowanie kanałów upowszechniania wyników badań do ich potrzeb.

OCHRONA ROSZCZEŃ PRACOWNICZYCH W RAZIE NIEWYPŁACALNOŚCI PRACODAWCY I DOCHODZENIE ZWROTU WYPŁACONYCH ŚWIADCZEŃ Z FGŚP

Wojewódzki Urząd Pracy w Poznaniu realizował również zadania w zakresie ochrony roszczeń pracowniczych niezaspokojonych przez niewypłacalnych pracodawców mających siedzibę w województwie wielkopolskim.

W 2020 roku z wnioskami o wypłatę świadczeń z Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych wystąpiło 483 pracowników, którym pracodawcy nie wypłacili należności. Jednocześnie pracodawcy i osoby uprawnione do zarządzania majątkiem pracodawcy (tj. syndycy, nadzorcy, zarządcy) złożyli 29 wykazów obejmujących niezaspokojone roszczenia 902 pracowników.

Wypłatą świadczeń zakończono rozpatrywanie 237 wniosków indywidualnych i 22 wykazów, a w przypadku 175 wniosków indywidualnych i 2 wykazów odmówiono wypłaty

z uwagi na niespełnienie warunków ustawowych. Rozpatrywane sprawy dotyczyły 68 nowych pracodawców.

Łącznie ze środków Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych w 2020 roku wypłacono świadczenia z tytułu wynagrodzeń, odpraw pieniężnych, odszkodowań za skrócenie okresu wypowiedzenia oraz ekwiwalentów za urlop na sumę 10 112,7 tys. zł na rzecz 1 065 pracowników, którzy byli zatrudnieni przez 50 niewypłacalnych pracodawców.



Ponadto w 2020 roku Wojewódzki Urząd Pracy w Poznaniu kontynuował zainicjowane w latach poprzednich postępowania windykacyjne w odniesieniu do 821 spraw związanych z dochodzeniem zwrotu należności. W tym zakresie zabezpieczono interes Funduszu w ramach toczących się postępowań sądowych, egzekucyjnych, zabezpieczających, upadłościowych i restrukturyzacyjnych.

W ujęciu wartościowym podjęte w 2020 roku działania windykacyjne skutkowały odzyskaniem zwrotu należności FGŚP w łącznej kwocie 7 409,6 tys. zł oraz umorzeniem należności na poziomie 4 479,4 tys. zł.

WNIOSKI I REKOMENDACJE

Rok 2020 zostanie zapamiętany jako rok pod znakiem pandemii wywołanej przez koronawirusa Sars-Cov-2. Kryzys z nią związany dotknął wszystkie kraje i kontynenty i tym samym wszystkie gałęzie gospodarki. Takiego zjawiska nie da się porównać z żadnym dotychczasowym kryzysem, stąd prognozowanie skutków jakie przyniesie oraz opisanie długości jego trwania jest utrudnione. Pandemia nadal trwa i na razie ciężko przewidzieć, jakie będą jej ostatecznie skutki, z czym będzie trzeba się zmierzyć.

Obecna sytuacja na rynku pracy jest zatem w dużej mierze obwarowana niepewnością, zarówno jeżeli chodzi o rozwój pandemii (jej koniec), jak i działania podejmowane na szczeblu centralnym w kontekście ograniczeń życia społecznego i gospodarczego. Stąd też prognozowanie zjawisk i sytuacji na rynku pracy w postpandemicznej rzeczywistości, czy też długofalowe strategie mogą okazać się niepraktyczne.

Wiadomo jednak, że „lepiej zapobiegać niż leczyć”, dlatego najlepszą rekomendacją dla umacniania korzystnej pozycji województwa wielkopolskiego na krajowym rynku pracy z całą pewnością będzie zaspokojenie potrzeb regionu w zakresie posiadania kadry pracowniczey o wysokich kwalifikacjach, adekwatnych do zmieniających się potrzeb rynku pracy. Realizacji tego celu będzie dobrze służyła wszelka aktywność na polu tworzenia jak najlepszych warunków dla ustawicznego podnoszenia kwalifikacji, między innymi poprzez: dofinansowanie szkół i ośrodków kształcenia, ściślejszą współpracę szkół z pracodawcami, tworzenie szkół patronackich, co umożliwi uczniom zdobycie niezbędnego doświadczenia zawodowego, a także poprzez promowanie „uczenia się przez całe życie” i ciągłe podnoszenie kwalifikacji.

W ostatnich latach głównym kierunkiem rozwoju, wytyczanym w krótko i długoterminowych prognozach gospodarczych, zarówno dla kraju, jak i dla województwa wielkopolskiego, była cyfryzacja. Pandemia COVID-19 spowodowała szybsze, niż wcześniej zakładano, przeorganizowanie gospodarki i zmieniła rynek pracy. Umocniły się te branże i przedsiębiorstwa, które mogą działać zdalnie, on-line, których usługi są dostępne elektronicznie lub kontakty biznesowe realizowane są z wykorzystaniem urządzeń internetowych. Z pewnością za kilka lat podstawą organizacyjną funkcjonowania większości firm będzie ich informatyzacja, co będzie miało wpływ zarówno na styl ich pracy, jak i na strukturę zawodową zgłaszanego przez nie zapotrzebowania na pracowników. W roku 2020 rozpoczęły się zmiany dotyczące wielu obszarów funkcjonowania firm, zaczynając od rozproszonej pracy zespołów, przez zdalną i cyfrową współpracę z kontrahentami, elektroniczny obieg dokumentów, aż po nowe kanały dystrybucji. Wdrażanie tego rodzaju

rozwiązań było odpowiedzią na bieżące wyzwania, ale także sposobem na budowanie przewagi konkurencyjnej w przyszłości.

Analiza danych liczbowych dotyczących zatrudnienia cudzoziemców w Wielkopolsce pokazała, że cudzoziemcy przy szukaniu zatrudnienia rzadko korzystali z pośrednictwa urzędów pracy. To agencje zatrudnienia przejęły obsługę tej grupy pracowników i stanowiły wsparcie dla służb zatrudnienia. Sprawdziły się w warunkach zagrożenia stabilności rynku pracy ponieważ po złuzowaniu obostrzeń, przyczyniły się znacząco do szybkiego odbudowania podaży pracy świadczonej w Polsce przez obywateli z innych państw, w tym w szczególności z Ukrainy. Istotnym zamierzeniem związanym z umacnianiem stabilności wielkopolskiego rynku pracy w najbliższych latach winno zatem być umacnianie współpracy wszystkich instytucji rynku pracy, w tym także tych z sektora prywatnego.

W analizowanym roku na krajowym i wielkopolskim rynku pracy na skutek pandemii COVID-19 zanotowano pogorszenie wskaźników opisujących poziom i natężenie bezrobocia. Równocześnie, mimo zanotowanych w trakcie roku spadków, rok 2020 ostatecznie zakończył się w Wielkopolsce wzrostem zarówno liczby pracodawców jak i wskaźnika poziomu zatrudnienia w sektorze przedsiębiorstw, co z pewnością nie byłoby możliwe gdyby nie szeroko zakrojone działania zmierzające do złagodzenia sytuacji kryzysowej. Poprzez uruchomienie znacznych rezerw finansowych przeznaczonych na pożyczki i dofinansowania wsparto firmy i utrzymano szereg zagrożonych miejsc pracy w regionie. Jednakże nadal sprawą otwartą pozostaje, w jaki sposób obecnie zaangażowane środki przełożą się na funkcjonowanie gospodarki regionu w kolejnych latach. Czy ten niemały zastrzyk gotówki stanie się szczepionką indukującą odporność firm na trudności powstałe w wyniku kryzysu, czy też w kolejnych latach odporność tę trzeba będzie wzmacniać kolejnymi dawkami środków finansowych.

Podkreślenia wymaga fakt, że kryzys 2020 roku stał się wielkim wyzwaniem dla służb zatrudnienia. Znalazły się one na pierwszej linii interwencji antykryzysowej. Równoległe z obsługą znacznie większej niż w roku poprzednim liczby osób bezrobotnych, wykonywały zadania związane z aplikowaniem i rozdziałem środków przeznaczonych na łagodzenie skutków pandemii koronawirusa. W tym trudnym czasie wykazały się godną uznania skutecznością i elastycznością. Było to możliwe dzięki temu, że od lat urzędy pracy w coraz szerszym zakresie uczestniczą w procesie cyfryzacji. Obecnie każdy pracownik merytoryczny posiada dostęp do stanowiska komputerowego a do realizacji zadań wykorzystuje teleinformatyczny system wspomagający. Natomiast klienci urzędów pracy mogą on-line uzyskać informacje na temat usług świadczonych przez urzędy pracy, dokonać rejestracji bądź wnioskować

o wsparcie. Zatem wcześniejsze działania organizacyjne sprawdziły się w czasie kryzysu i z całą pewnością będą w kolejnych latach kontynuowane.