

**UCHWAŁA NR XLI/782/22**  
**SEJMIKU WOJEWÓDZTWA WIELKOPOLSKIEGO**

z dnia 25 kwietnia 2022 r.

**w sprawie Oceny sytuacji na wielkopolskim rynku pracy i realizacji zadań w zakresie rynku pracy  
w 2021 r.**

Na podstawie art. 8 ust. 9 ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz. U. z 2021 r., poz. 1100, 1162, 1621, 2270, 2317, 2445 i z 2022 r. poz. 91), Sejmik Województwa Wielkopolskiego uchwala, co następuje:

**§ 1.**

Przyjmuje się opracowanie *Ocena sytuacji na wielkopolskim rynku pracy i realizacji zadań w zakresie polityki rynku pracy w 2021 roku*, stanowiące załącznik do niniejszej uchwały.

**§ 2.**

Wykonanie Uchwały powierza się Zarządowi Województwa Wielkopolskiego.

**§ 3.**

Uchwała wchodzi w życie z dniem podjęcia.

Przewodnicząca  
Sejmiku Województwa Wielkopolskiego

**Małgorzata Waszak-Klepka**



**SAMORZĄD WOJEWÓDZTWA  
WIELKOPOLSKIEGO**

**WOJEWÓDZKI URZĄD PRACY  
W POZNANIU**

*załącznik do Uchwały Nr XLI/782/2022  
Sejmiku Województwa Wielkopolskiego  
z dnia 25 kwietnia 2022 roku*

**Ocena sytuacji na wielkopolskim rynku pracy  
i realizacji zadań w zakresie polityki rynku pracy  
w 2021 roku**

Poznań, marzec 2022 r.

Wojewódzki Urząd Pracy w Poznaniu

ul. Szyperska 14

61-754 Poznań

tel. 61 846 38 19

e-mail: [wup@wup.poznan.pl](mailto:wup@wup.poznan.pl)

[wuppoznan.praca.gov.pl](http://wuppoznan.praca.gov.pl)

ISSN 1730-7392

Druk:



Szanowni Państwo,

Oddaję w Państwa ręce publikację będącą wynikiem dokonanej przez Samorząd Województwa Wielkopolskiego rocznej oceny sytuacji na wielkopolskim rynku pracy i realizacji zadań w zakresie polityki rynku pracy.

Rok 2021, jako drugi z rzędu, był naznaczony problemami i wyzwaniem związanymi z trwającą pandemią koronawirusa. W Wielkopolsce, podobnie jak w innych regionach kraju, obserwowano kolejne fale wzrostów zachorowań, które przyczyniały się do konieczności utrzymywania części obowiązujących restrykcji. Głównie dzięki wdrażanym przez rząd i samorząd województwa rozwiązaniom anty kryzysowym, udało się jednak uniknąć pogorszenia kondycji wielkopolskiego rynku pracy. Pracodawcy i pracownicy w ubiegłym roku dostosowywali się do wymagającej rzeczywistości zapoczątkowanej w 2020 r., na którą składają się m.in. konieczność szybkiego przekwalifikowania się i zdobywania nowych kompetencji, postępująca cyfryzacja, świadczenie pracy zdalnej czy coraz częściej stosowane elastyczne formy zatrudnienia. Ważną rolę we wsparciu przedsiębiorców oraz osób poszukujących pracy odegrały też publiczne służby zatrudnienia, które w minionym roku wykazały się dużą skutecznością.

Wysiłki podejmowane przez różne podmioty, zarówno na szczeblu krajowym, jak i te działające bezpośrednio na regionalnym rynku pracy, poskutkowały osiągnięciem pozytywnych wartości opisujących go wskaźników. W Wielkopolsce odnotowano najniższą stopę bezrobocia spośród wszystkich województw w naszym kraju, tj. 3,1% (stan na grudzień 2021 r.), a więc nie tylko spadła ona o 0,6 punktu procentowego w stosunku do grudnia 2020 r. (3,7%), ale zbliżyła się nawet do wartości sprzed wybuchu pandemii (wg danych na koniec 2019 r. wyniosła 2,8%).

Zaobserwowana stabilizacja sytuacji na wielkopolskim rynku pracy nie może jednak doprowadzić do zaniechania jego dalszego monitorowania i podejmowania prób eliminowania lub łagodzenia negatywnych skutków występowania rozmaitych czynników wpływających na jego kondycję. Ciągłe aktualne pozostają m.in. takie kwestie jak starzenie się społeczeństwa, identyfikowanie znacznej grupy zawodów deficytowych czy stosunkowo wysoki odsetek osób biernych zawodowo, które nie pozwalają na pełne wykorzystanie potencjału gospodarki naszego regionu.

Wnioski z oceny sytuacji na wielkopolskim rynku pracy wskazują na potrzebę kontynuowania działań mających na celu intensyfikację aktywizacji zawodowej Wielkopolan, wspieranie kształcenia ustawicznego oraz podnoszenie jakości i atrakcyjności kształcenia zawodowego. Ponadto, niezbędne jest również nieustanne obserwowanie nowych zjawisk i adekwatne reagowanie na czynniki pojawiające się w trudny do przewidzenia sposób, takie jak pandemia koronawirusa czy konflikt zbrojny na terytorium Ukrainy skutkujący masowym i skumulowanym w krótkim czasie napływem ludności do naszego kraju.

Serdecznie zapraszam Państwa do zapoznania się z niniejszą publikacją, wierząc, że przedstawione w niej informacje będą stanowiły cenną pomoc w planowaniu i realizacji wspólnych przedsięwzięć na rzecz dalszego rozwoju województwa wielkopolskiego.

Wojciech Jankowiak

Wicemarszałek  
Województwa Wielkopolskiego

Poznań, marzec 2022 r.



## RYNEK PRACY W WOJEWÓDZTWIE WIELKOPOLSKIM

Zmiana stała się nieodłącznym elementem naszego funkcjonowania w 2021 roku, które nadal było wyznaczone przez kolejne fale pandemii. Z perspektywy rynku pracy i gospodarki każdy kolejny kwartał minionego roku przynosił nowe wyzwania – od obaw o wzrost bezrobocia na początku roku, poprzez ożywienie na rynku pracy i wzrost zapotrzebowania na pracowników w okresie letnim, po wzrost trudności rekrutacyjnych i oczekiwań płacowych pracowników na zakończenie roku. Stabilny poziom stopy bezrobocia w Polsce, a w przypadku województwa wielkopolskiego utrzymywanie się jej na najniższym poziomie w kraju, było efektem wprowadzonych przez rząd i samorząd województwa rozwiązań antykryzysowych, a także pochodną dobrej kondycji regionalnego rynku pracy, w jakiej zastała go pandemia.



Poprzez globalne oddziaływanie na modele konsumpcji i potrzeby społeczne pandemia w różny sposób wpłynęła na branże gospodarki, w jednych powodując rozwój i wzrost popytu na pracę, w innych doprowadzając do problemów finansowych przedsiębiorstw, a w konsekwencji do pogorszenia warunków zatrudnienia lub zwolnień pracowników. O ile więc zmiana w poziomie zatrudnienia nie była widoczna, to zmiana w jego strukturze była bardziej odczuwalna. Część osób, która utraciła pracę w wyniku lockdownów, przeniosiła się do bardziej stabilnych branż i postanowiła tam pozostać, co później, w czasie odbudowy, skutkowało deficytami w branżach uszkodzonych, np. w gastronomii, handlu. Z kolei branże rozwijające się potrzebują pracowników z określonymi kompetencjami, którymi osoby dotknięte zwolnieniami w czasie pandemii niekoniecznie dysponują, a pozyskanie nowych kwalifikacji jest czasochłonne i kosztowne, bądź odwrotnie – branże te oferują zatrudnienie na najniższych stanowiskach, niewymagających kwalifikacji, które nie zawsze są atrakcyjne dla osób pod względem warunków pracy.

Polskie firmy stale poszukują potrzebnych pracowników za granicą. Napływ migrantów utrzymuje się na wysokim poziomie, co potwierdzają również dane z powiatowych urzędów pracy województwa wielkopolskiego. Na tle innych krajów Polska pod względem wysokiego napływu siły roboczej w czasach pandemii stanowi wyjątek, ale jest on spowodowany nie tylko potrzebami rynku, lecz także sytuacją polityczną w Europie Wschodniej.

Rok 2021 pokazał, iż publiczne służby zatrudnienia były i są ważnym ogniwem w działaniach mających wspierać przedsiębiorców, borykających się ze skutkami pandemii i wywołanego nią kryzysu. Urzędy pracy województwa wielkopolskiego wykazały się w minionym roku dużą skutecznością i przydatnością, ale także umiejętnością adaptacji w warunkach intensywnych zmian.

Województwo wielkopolskie nadal znajduje się na trzecim miejscu pod względem liczby ludności, tuż po woj. mazowieckim i śląskim. Wg stanu na 30 czerwca 2021 r.<sup>1</sup> region zamieszkiwało 3 491,4 tys. osób, co stanowi 9,1% ludności Polski. Warto podkreślić, że województwo wielkopolskie w 2021 roku odnotowało pierwszy spadek liczby ludności od ponad 20 lat. W porównaniu do analogicznego okresu 2020 roku liczba mieszkańców województwa zmniejszyła się bowiem o blisko 9 tys. osób, na co wpływ miała m.in. trwająca pandemia koronawirusa, wysoka liczba zgonów, niska liczba urodzeń oraz zjawisko migracji. W 2021 roku zaobserwowano znaczną przewagę zgonów nad urodzeniami. Zeszły rok pod względem śmiertelności był jeszcze gorszy niż pierwszy rok pandemii. To efekt dwóch kolejnych fal pandemii. Tylko w pierwszej połowie 2021 roku zmarło blisko 23 tys. Wielkopolan. Jednocześnie, w porównaniu z analogicznym okresem roku poprzedniego, o blisko 8% zmalały urodzenia żywe. W wielkopolskich szpitalach odebranych zostało zaledwie 16,8 tys. porodów, co wpisuje się w spadkową tendencję obserwowaną od 2018 r.

Rezultatem przemian w procesach demograficznych, a przede wszystkim trwającej depresji urodzeniowej, są zmiany w liczbie i strukturze ludności według wieku. Obserwowany trend zmian wskazuje na stałe zwiększanie się populacji osób w wieku poprodukcyjnym, kosztem zmniejszającej się populacji osób w wieku przedprodukcyjnym. Oznacza to, iż wymienialność pokoleń na rynku pracy jest poważnie zagrożona, a rosnący odsetek osób potencjalnie nieaktywnych zawodowo, w coraz większym stopniu będzie zwiększał presję na wydłużanie aktywności zawodowej. Wg stanu na koniec czerwca 2021 r. osoby w wieku przedprodukcyjnym (do 17 lat) stanowiły 19,5% ludności, osoby w wieku produkcyjnym (warunkujące podaż zasobów ludzkich na rynku pracy) 59,5%, zaś w wieku



<sup>1</sup> Najbardziej aktualne dane dostępne w momencie opracowywania raportu.

poprodukcyjnym 21,0%. Coraz bardziej istotne stają się relacje między poszczególnymi grupami wieku aktywności ekonomicznej ludności, co obrazuje współczynnik obciążenia demograficznego. Wskaźnik liczby osób w wieku nieprodukcyjnym na 100 osób w wieku produkcyjnym dla Wielkopolski w ubiegłym roku ukształtował się na poziomie 68,0% i wykazuje tendencję wzrostową. Udział populacji w wieku przedprodukcyjnym utrzymał się na tym samym poziomie, natomiast o 0,4 punktu procentowego zmalał udział populacji w wieku produkcyjnym. Podobnie jak w ubiegłym roku zwiększył się udział populacji w wieku poprodukcyjnym, o 0,3 punktu procentowego.

W najbliższej perspektywie nie należy oczekiwać znaczących zmian w rozwoju demograficznym Wielkopolski. Trwający proces starzenia się społeczeństwa będący wynikiem korzystnego zjawiska, jakim jest wydłużanie się trwania życia, jest pogłębiany niskim poziomem dzietności. Jednocześnie będzie on miał niewątpliwie daleko idące konsekwencje dla rynku pracy.

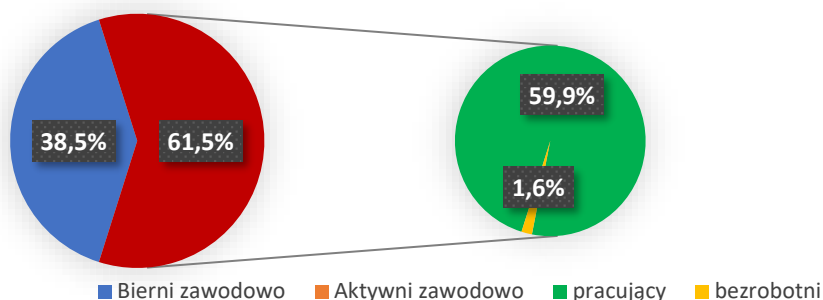
Pomimo niekorzystnych zmian demograficznych Badanie Aktywności Ekonomicznej Ludności wg stanu na koniec III kwartału 2021<sup>2</sup> roku wskazuje, że województwo wielkopolskie znalazło się w grupie województw o najniższej stopie bezrobocia, a także województw o najwyższych wartościach wskaźnika zatrudnienia oraz współczynnika aktywności zawodowej, które uplasowały Wielkopolskę na drugim miejscu w kraju.

---

<sup>2</sup> Najbardziej aktualne dane dostępne w momencie opracowywania raportu.



Wykres 1 . Struktura ludności w wieku 15 lat i więcej wg aktywności ekonomicznej na koniec III kwartału 2021 r.\*



Źródło: Na podstawie danych GUS.

\* Definicja bezrobocia wg BAEL jest odmienna niż określona przepisami ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy. BAEL definiuje bezrobotnego jako osobę w wieku 15-74 lata, która jednocześnie spełnia trzy warunki: w okresie badanego tygodnia nie była osobą pracującą, aktywnie poszukiwała pracy i była gotowa podjąć pracę w badanym tygodniu lub następnym. Natomiast wg ustawy za osobę bezrobotną uznaje się osobę w wieku 18-60/65, niezatrudnioną i niewykonyującą innej pracy zarobkowej, zdolną i gotową do podjęcia zatrudnienia w pełnym wymiarze czasu pracy, zarejestrowaną w powiatowym urzędzie pracy.

Wskaźnik zatrudnienia, który obrazuje udział pracujących w ogólnej liczbie ludności w wieku 15 lat i więcej na koniec III kwartału 2021r. ukształtował się na poziomie 59,9% (o 1,4 punktu procentowego więcej wobec I kwartału). Wskaźnik ten był wyraźnie wyższy w populacji mężczyzn (68,7%) oraz mieszkańców wsi (61,8%). Zbiorowość pracujących (na koniec III kwartału 2021 r.) ukształtowała się na poziomie 1 661 tys. osób, tj. o 38 tys. (2,3%) więcej niż w I kwartale 2021 r. Stosunek liczby osób niepracujących do pracujących polepszył się, bowiem na 1 000 pracujących przypadało 773 niepracujących, natomiast w I kwartale 2021 roku było ich 819.

Ważną grupą są bierni zawodowo, która – mimo, że na przestrzeni trzech kwartałów 2021 roku ich liczba sukcesywnie malała - wymaga wzmożonej obserwacji. W III kwartale 2021 roku bierni stanowili 38,5% ogółu ludności w wieku 15-89 lat, w grupie tej przeważają kobiety oraz osoby w wieku 55-89 lat w udziale niezmiennym od I kwartału roku 2021, tj. 67,0%.

W zdecydowanej większości przypadków przyczynami bierności<sup>3</sup> mieszkańców Wielkopolski były: emerytura - 51,1% (w grupie tej dominują kobiety - ze względu na dłuższy przeciętny okres trwania życia oraz niższy graniczny wiek emerytalny) oraz nauka i uzupełnianie kwalifikacji zawodowych, a następnie



<sup>3</sup> Od I kwartału 2021 r. pytania o poszukiwanie pracy kierowane są wyłącznie do osób w wieku 15-74lata.

choroba i niepełnosprawność (odpowiednio 19,8% i 12,0%). Udział osób nieposzukujących pracy, z powodu obowiązków rodzinnych i związanych z prowadzeniem domu, ukształtował się zaś na poziomie 10,9%. W analizowanym okresie główne przyczyny bierności zawodowej nie ulegały zasadniczym zmianom i nie odbiegają znacząco od identyfikowanych na poziomie całego kraju.

Bierność zawodowa jest niekwestionowanym problemem zarówno w skali kraju, jak i regionu. Powyższe dane wskazują, że znaczący udział w grupie biernych zawodowo posiadają emeryci, stanowiący jednocześnie zasób osób w wieku poprodukcyjnym (ponad połowa osób biernych zawodowo). Drugą połowę osób, w tej kategorii aktywności ekonomicznej ludności, stanowią jednak osoby, które można określić mianem niewykorzystanego kapitału ludzkiego. Będzie to część osób chorych i niepełnosprawnych, które pomimo ograniczeń fizycznych mogłyby wejść na rynek pracy przy korzystnym układzie czynników, takich jak np. odpowiednie wyposażenie stanowiska pracy, przyjazna postawa pracodawcy, czy sprzyjający klimat w środowisku pracy. Kwalifikuje się tutaj część dorosłych osób uczących się, która świadomie odwleka moment wejścia na rynek pracy, podejmując naukę czy uzupełniając kwalifikacje. Ponadto wśród nich są osoby młode, które posiadają największy potencjał produkcyjny i stanowią fundament rozwoju gospodarki w kolejnych dekadach, ale mają też inne oczekiwania i potrzeby niż wcześniej starsze pokolenia. Ważnym zasobem wśród biernych zawodowo są również osoby, które zgłaszają brak możliwości podjęcia pracy ze względu na obowiązki rodzinne związane z opieką nad osobami zależnymi oraz osoby, które zgłaszają wyczerpanie wszelkich możliwości poszukiwania pracy, czy też wyrażają przekonanie o niemożności znalezienia pracy. Te kategorie osób przy dostarczeniu odpowiedniego wsparcia, np. w postaci dostępu do opieki nad osobami zależnymi, czy też wsparcia psychologicznego połączonego ze wsparciem w wejściu na rynek pracy, w wielu przypadkach mogłyby zasilić zasób aktywnych zawodowo.

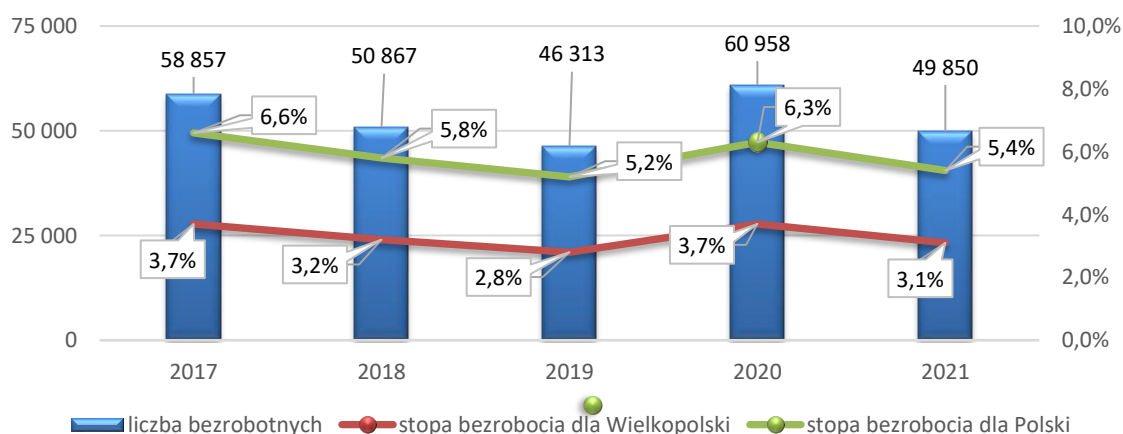
Pomimo trwającej pandemii odczyty powyższych wskaźników rynku pracy wskazują na poprawę sytuacji i zwrot w kierunku pozytywnych trendów. Dla ich utrzymania nadal potrzebne są działania, które w większym stopniu przyczyniłyby się do aktywizacji osób mogących powrócić, wejść i utrzymać się na rynku pracy. Spadek zasobów siły roboczej, związany z sytuacją demograficzną, w perspektywie najbliższych lat będzie się wiązał z poważnym niedoborem pracowników, których już brak.



Priorytetem dla rynku pracy powinno stać się jak najdłuższe utrzymanie pracownika (nawet po osiągnięciu wieku emerytalnego) w systemie rynku pracy. Kontynuowanie aktywności zawodowej (w dostosowanej do potrzeb obu stron formie pracy) stanowi klucz do realnego zmniejszenia zagrożenia dla polskiej gospodarki w obliczu starzejącego się społeczeństwa. Stąd też jednym z priorytetów regionalnej polityki zatrudnienia zawartym w przygotowanym przez Wojewódzki Urząd Pracy w Poznaniu (WUP) Planie Działań na Rzecz Zatrudnienia w Województwie Wielkopolskim na 2021 rok było wspieranie trwałej aktywizacji zawodowej osób pozostających bez pracy, w tym kobiet, osób do 30 roku życia, powyżej 50 roku życia, długotrwale bezrobotnych czy też oddalonych od rynku pracy.

O poprawie sytuacji na rynku pracy w 2021 roku - mimo trwania pandemii - świadczą również dużo korzystniejsze niż w roku poprzednim liczby i wskaźniki opisujące poziom bezrobocia i stopę bezrobocia rejestrowanego dla województwa wielkopolskiego.

Wykres 2. Liczba zarejestrowanych bezrobotnych i stopa bezrobocia rejestrowanego w latach 2017-2021 (stan na koniec grudnia).



Źródło: Na podstawie danych GUS.

W 2021 roku z wielkopolskich urzędów pracy wyrejestrowało się o ponad 11,1 tys. osób bezrobotnych więcej niż się zarejestrowało, co w efekcie przełożyło się na znaczne zmniejszenie liczby osób bezrobotnych w rejestrach. Na koniec roku w ewidencji powiatowych urzędów pracy pozostawało 49 850 osób bezrobotnych, tj. o 11 108 osób (18,2%) mniej niż w roku poprzednim. Liczba bezrobotnych spadła prawie we wszystkich powiatach. Jednakże, mimo znacznego spadku, liczba ta nie osiągnęła poziomu sprzed pandemii. Była bowiem o 3 537 osób, tj. o 7,6% wyższa niż zanotowana na koniec grudnia 2019 roku (46 313 osób).

Uwagę zwraca zaobserwowana w ciągu dwóch lat trwania pandemii zmiana w kształtowaniu się poziomu bezrobocia w Wielkopolsce w poszczególnych miesiącach. W latach poprzednich wyraźnie widoczne były jego okresowe, sezonowe spadki w miesiącach letnich, a następnie wzrosty z końcem roku. Natomiast w latach 2020-2021 zaobserwowano stopniowe zmniejszanie się liczby osób bezrobotnych z miesiąca na miesiąc, do ostatniego miesiąca roku. Z całą pewnością zjawisko to odzwierciedla efekty działań interwencyjnych zmierzających do stabilizacji rynku pracy, związanych z uruchomieniem rządowych tarcz anty kryzysowych wspomagających pracodawców.

Zmniejszenie się liczby osób bezrobotnych znalazło odzwierciedlenie w poziomie stopy bezrobocia rejestrowanego dla województwa wielkopolskiego, która na koniec grudnia 2021 roku, w stosunku do analogicznego okresu 2020 roku, spadła o 0,6 punktu procentowego i wynosiła 3,1%. Województwo wielkopolskie kolejny rok plasuje się na pierwszym miejscu wśród wszystkich województw w kraju z najniższą stopą bezrobocia, której wartość jest niższa od wskaźnika krajowego o 2,3 punktu procentowego, natomiast w stosunku do województwa warmińsko-mazurskiego, o najwyższej stopie bezrobocia w kraju, aż o 5,4 punktu procentowego. Przyczyniła się do tego przede wszystkim korzystna struktura branżowa wielkopolskich przedsiębiorstw, w której kluczową rolę pełniły firmy prowadzące działalność przemysłową, budowlaną i transportową, w których negatywne skutki pandemii były mniej odczuwalne niż w takich branżach, jak np. gastronomia i hotelarstwo oraz handel (przeważających 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.

Tabela 1. Stopa bezrobocia rejestrowanego w powiatach województwa wielkopolskiego w latach 2020 - 2021.

Lp.	Powiaty	XII 2021	XII 2020	Spadek 2021-2020
1.	kępiński	1,6	1,9	-0,3
2.	poznański	1,6	2,0	-0,4
3.	wolsztyński	2,0	2,4	-0,4
4.	nowotomyski	2,2	3,0	-0,8
5.	śremski	2,2	2,9	-0,7
6.	leszczyński	2,4	3,3	-0,9
7.	kościański	2,7	3,6	-0,9
8.	ostrowski	2,7	3,4	-0,7
9.	krotoszyński	2,8	3,5	-0,7
10.	kaliski	2,9	3,1	-0,2
11.	kolski	3,0	4,7	-1,7
12.	ostrzeszowski	3,0	4,3	-1,3
13.	szamotulski	3,3	3,6	-0,3
14.	czarnkowsko -trzcianecki	3,4	4,8	-1,4
15.	rawicki	3,4	4,4	-1,0
16.	turecki	3,4	4,6	-1,2
17.	obornicki	3,5	3,8	-0,3
18.	pleszewski	3,8	5,3	-1,5
19.	grodziski	3,9	3,9	0,0
20.	wrześniński	3,9	4,7	-0,8
21.	gnieźnieński	4,1	4,1	0,0
22.	pilski	4,5	5,5	-1,0
23.	jarociński	4,6	5,1	-0,5
24.	wągrowiecki	4,7	5,6	-0,9
25.	złotowski	4,7	6,0	-1,3
26.	gostyński	4,9	5,6	-0,7
27.	średzki	5,3	7,0	-1,7
28.	międzychodzki	5,5	5,6	-0,1
29.	stąpecki	6,7	7,9	-1,2
30.	chodzieski	7,1	8,2	-1,1
31.	koniński	7,3	8,6	-1,3
<b>województwo</b>		<b>3,1</b>	<b>3,7</b>	<b>-0,6</b>
subregion poznański		2,3	2,7	-0,4
subregion kaliski		2,9	3,6	-0,7
subregion leszczyński		3,0	3,8	-0,8
subregion pilski		4,7	5,8	-1,1
subregion koniński		5,6	6,9	-1,3

Analiza struktury bezrobocia wg płci pokazuje, że w 2021 roku kobiety stanowiły 59,4% ogółu osób bezrobotnych w województwie wielkopolskim (29 600 osób). Wskaźnik ten wzrósł o 1,0 punkt procentowy w stosunku do roku poprzedniego i cały czas utrzymuje się na wysokim poziomie na tle kraju (54,3%). Kobiety przeważały w rejestrach wszystkich powiatowych urzędów pracy Wielkopolski. Ich udział w ogólnej liczbie osób bezrobotnych był jednak zróżnicowany - od 55,4% w powiecie nowotomyskim do 65,2% w powiecie pleszewskim. Dominowały w wielu kategoriach osób bezrobotnych, co prowadziło do nakładania się cech sprzyjających trudnościom w pozyskaniu przez nie zatrudnienia.

Wyższy wskaźnik bezrobocia odnotowywany w grupie kobiet z pewnością związany był z ich niższą aktywnością zawodową wynikającą z pełnienia przez nie roli „strażniczek ogniska domowego” (sprawowanie opieki nad dziećmi i innymi starszymi lub chorymi domownikami oraz prowadzenie domu). Musiały być dyspozycyjne dla rodziny w związku z zamykaniem szkół i kwarantannami, zatem w czasie kryzysu częściej niż mężczyźni uciekały do bierności zawodowej oraz wycofywały się z rynku pracy, tuż po - szybszym niż u mężczyzn - osiągnięciu wieku emerytalnego. Rozważenia wymaga sposób utrzymania lub wzbudzenia aktywności w tej grupie, np. dzięki zapewnieniu jej uczestniczkom możliwości elastycznego czasu świadczenia pracy (przy wykorzystaniu niepełnego zatrudnienia, pracy hybrydowej, umowy o dzieło lub zlecenia oraz pracy chałupniczej).

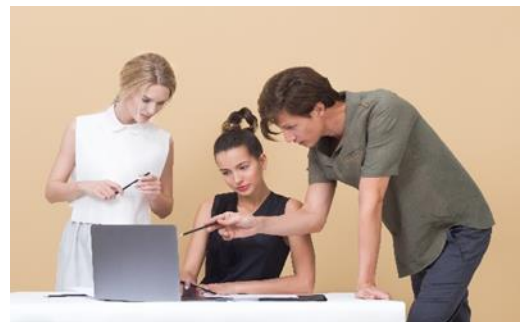
Najliczniejszą kategorię w strukturze bezrobocia wg wieku stanowią bezrobotni od 18 do 34 roku życia. Ich udział w rejestrach na koniec 2021 r. wynosił 39% i zaznaczył się jego zauważalny spadek w porównaniu do lat poprzednich spowodowany między innymi uczestnictwem przedstawicieli tej grupy w programach pomocowych z Funduszu Pracy (FP) i Europejskiego Funduszu Społecznego (EFS). Jednocześnie, przeprowadzone przez WUP badanie pn. *Wpływ pandemii Covid -19 na postawę i motywację młodych Wielkopolan* pokazało, że osoby młode niechętnie rejestrowały się w urzędach pracy i nie deklarowały chęci uzyskania wsparcia instytucjonalnego na etapie poszukiwania pracy. Zatem promowanie takiego wsparcia oraz konsekwentne i efektywne działania na rzecz aktywizacji młodych ku zatrudnieniu, to bez wątpienia obszar działania urzędów pracy, który należy doskonalić.

Uwagę zwraca znaczny wzrost udziału osób bezrobotnych pozostających w rejestrach urzędów pracy dłużej niż 12 miesięcy. Przed pandemią, na koniec 2019 roku wynosił on 27,5%, a w trakcie dwóch lat pandemii wzrósł do 38,2%, zatem obecnie grupę tę reprezentuje co trzecia osoba bezrobotna. Doświadczenia urzędów pracy pokazują, że aktywizacja osób

długotrwale bezrobotnych, w szczególności ze względu na konieczność pracy nad podwyższeniem ich poczucia własnej wartości i samooceny, jest szczególnie długa i kosztowna. Ponadto osoby te często nie są zainteresowane podejmowaniem pracy. Nierzadko pracują nielegalnie w Polsce lub za granicą i tkwią w rejestrach urzędów pracy tylko z powodu bezpłatnego ubezpieczenia. Nie podejmują także legalnej pracy, bo z różnych powodów nie chcą tego robić (zajęcia komornicze, długi, których nie chcą spłacać, uzależnienia – najczęściej alkoholowe). Ponadto w czasie pandemii uchwalono przepisy, który pozwoliły osobom bezrobotnym uchylić się od przyjęcia propozycji pracy z powodu obawy przed zarażeniem się koronawirusem. Wykorzystywanie tej możliwości prawnej prawdopodobnie również przyczyniło się do zauważalnego wzrostu populacji osób długotrwale bezrobotnych.

W 2021 roku, podobnie jak w latach poprzednich, wśród bezrobotnych przeważały osoby z wykształceniem poniżej średniego (52,6%). Wykształcenie zawodowe posiadało 27,3% osób bezrobotnych, a wykształcenie gimnazjalne i poniżej 25,3%.

Od lat obserwuje się, że największy odsetek bezrobocia występuje wśród takich zawodów jak np. sprzedawca, fryzjer, mechanik pojazdów samochodowych, kucharz, ślusarz, elektryk. Zaznaczyć należy, że w badaniu *Barometr Zawodów* występują one jako zawody deficytowe, tj. takie,



w których liczba wolnych miejsc pracy jest większa niż liczba osób zainteresowanych podjęciem pracy i spełniających wymagania pracodawców. Na taką sytuację wpływ ma m.in. brak woli podjęcia zatrudnienia przez osoby, posiadające te zawody, w proponowanych warunkach pracy i płacy, stan zdrowia czy dezaktualizacja posiadanych kwalifikacji zawodowych. Rok 2021 nie przyniósł zmiany w tym zakresie. Równocześnie obserwuje się, że corocznie rejestry urzędów pracy są zasilane przez zauważalną liczbę absolwentów kształcących się w ww. zawodach. Często jest to wynikiem źle dobranej oferty edukacyjnej. W efekcie w rejestrach urzędów pracy znajdują się osoby, które już w szkole, albo też później podczas świadczenia pracy, upewniają się, że nie będą wykonywać pracy zgodnej ze swoim wykształceniem. Zadaniem dla doradcy zawodowego jest wtedy określenie kierunków ich

dalszego kształcenia czy też przekwalifikowania. Ponadto obserwuje się, że absolwenci kończą szkoły branżowe I i II stopnia oraz technika, nierzadko nie uzyskując kwalifikacji integralnie związanych ze zdobyciem zawodu (dla każdego zawodu to przynajmniej jedna lub dwie, a na poziomie technikum czasami i trzy kwalifikacje). Pozytywne zaliczenie zarówno teoretycznych, jak i praktycznych egzaminów potwierdzających te kwalifikacje, jest trudne i zdają je tylko ci, którzy naprawdę coś potrafią. Poza tym wielu uczniów, niepewnych swojej wiedzy i umiejętności, w ogóle do nich nie przystępuje. Zatem, gdy trafiają do rejestrów urzędów pracy, mają mniejsze szanse na zainteresowanie swoją osobą potencjalnego pracodawcy. Poza tym nie we wszystkich szkołach poziom kształcenia jest jednakowy. Absolwenci, kończący szkoły znajdujące się na najwyższych lokatach w rankingu, skupiają największą uwagę pracodawców.

Alternatywą dla szkolnego systemu zdobywania kwalifikacji jest przejście procesu walidacji w ramach Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji, który jest dobrym



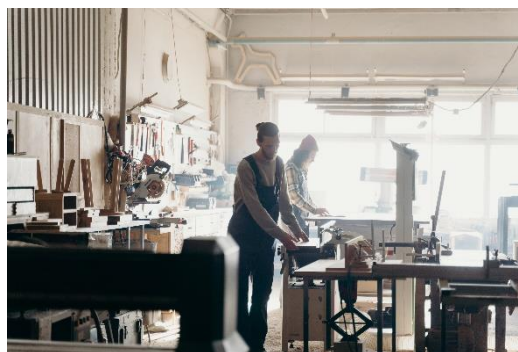
wyjściem dla osób posiadających dostateczną wiedzę praktyczną. Żeby ją zdobyć powinno się, najlepiej pod nadzorem instruktora nauki zawodu, podczas praktyk zawodowych samodzielnie wykonać szereg zadań przypisanych do danego zawodu. Wiadomo, że najwięcej uczymy się na błędach, często zdarza się parę rzeczy zepsuć, żeby dobrze zrozumieć procesy i zasady związane z kompetentnym funkcjonowaniem w danym zawodzie. Niestety w czasach pandemii, podczas zdalnego nauczania, nabycie wiedzy praktycznej mogło być dużo trudniejsze.

Tym ważniejsze stają się działania urzędów pracy zmierzające do powiększenia zatrudnialności bezrobotnych, w szczególności przez powiększanie ich wiedzy praktycznej.

Mówiąc o sytuacji związanej ze zdobywaniem wiedzy praktycznej nie sposób nie wspomnieć, że w oświacie zawodowej województwa wielkopolskiego ważną rolę odgrywają organizacje rzemieślnicze. Wielkopolska, będąca „ostoją” rzemiosła w Polsce, charakteryzuje się zarówno wielowiekową tradycją w tej sferze, jak też nowoczesnymi zakładami. Wielkopolskie zakłady rzemieślnicze stanowią rezerwar miejsc pracy, ale także dostarczają wykwalifikowanych kadr dla gospodarki, kształcąc nie tylko na swoje bezpośrednie potrzeby kadrowe.



Rzemiosło kojarzy się powszechnie z profesjonalizmem, fachowością i mistrzostwem w wykonywanym zawodzie. Ponadto wpisuje się ono w ideę promowania postaw przedsiębiorczych wśród młodzieży, jako że jego istotą jest prowadzenie działalności gospodarczej w zdobytym



zawodzie. Samorząd Województwa Wielkopolskiego stworzył zielone światło dla rzemiosła gdy, w ramach wspierania rozwoju branżowego, dualnego systemu kształcenia zawodowego opartego na współpracy z cechami rzemiosł, w 2017 roku powołał do życia Centra Wsparcia Rzemiosła, Kształcenia Dualnego i Zawodowego w Kaliszu, Koninie, Lesznie, Pile i Poznaniu, jednostki organizacyjne, których misją jest łączenie potencjału gospodarczego i edukacyjnego na rzecz kształcenia zawodowego oraz na potrzeby lokalnych rynków pracy. Podstawową zasadą dualnego systemu kształcenia w rzemiośle jest nauka zawodu, która odbywa się bezpośrednio u pracodawcy. Absolwent zdobywa nie tylko kwalifikacje zawodowe potwierdzone świadectwem czeladniczym, ale też ogromne doświadczenie i wiedzę o funkcjonowaniu przedsiębiorstwa „od kuchni”, co czyni go mocnym konkurentem wśród osób starających się o pracę. W efekcie licznych działań „przemysłniczych” według stanu na koniec 2020 r. w województwie wielkopolskim miał siedzibę co czwarty z ogólnej liczby pracodawców rzemieślników realizujących w naszym kraju przygotowanie zawodowe, a nasze województwo może poszczycić się największą w skali kraju liczbą młodocianych pracowników odbywających przygotowanie zawodowe w zakładach rzemieślniczych.

WUP od kilku lat jest jednym z partnerów poznańskiego Programu promocji i wsparcia rzemiosł unikatowych „Zaułek Rzemiosła”. Program został opracowany w celu wsparcia procesu rewitalizacji gospodarczej, społecznej i kulturowej wybranych obszarów miasta Poznania, promocji i ochrony cenionych i poszukiwanych specjalności rzemieślniczych, aktywizacji zawodowej bezrobotnych posiadających kwalifikacje w zawodach rzemieślniczych oraz działań edukacyjnych związanych z promocją zawodów rzemieślniczych i przedsiębiorczości. Na koniec 2021 r. programem było objętych 16 uczestników.



W analizowanym roku WUP wziął także udział w konkursie na wyłonienie projektu pilotażowego, organizowanym przez Ministerstwo Rodziny i Polityki Społecznej, uzyskując rekomendacje do realizacji projektu *Rzemieślnik plus – biorę fach w swoje ręce* w latach 2022/2023. Dzięki temu część zarejestrowanych w powiatowych urzędach pracy województwa osób z grupy NEET (młode osoby niepracujące, nieuczące się i nieszkolące) będzie miała możliwość zdobycia nowych kwalifikacji rzemieślniczych i skorzystania z przygotowawczej aktywizacji zawodowej.

Wojewódzka Rada Rynku Pracy w Poznaniu (WRRP), dostrzegając rangę szkolnictwa branżowego, we współpracy z Wielkopolską Izbą Rzemieślniczą w Poznaniu, w dniu 8 grudnia 2021 r. podjęła stanowisko w sprawie roli dualnego kształcenia zawodowego realizowanego w rzemiośle. W swoich postulatach Rada zwróciła uwagę na problemy organizacyjne związane z kształceniem w rzemiośle oraz potencjalne negatywne skutki zaplanowanych zmian w systemie kształcenia branżowego.

Istotnym zadaniem WRRP w Poznaniu jest również możliwość realnego wpływu na ofertę kształcenia w szkołach branżowych, a tym samym korelację kierunków kształcenia z faktycznymi potrzebami pracodawców. Pomimo ograniczeń w działaniu, Rada w 2021 roku wydała 118 uchwał o zasadności kształcenia w danym zawodzie zgodnie z potrzebami rynku pracy, procedując w trybie obiegowym wnioski dyrektorów szkół w tej sprawie. Rada wydawała opinie po zapoznaniu się z prognozą zapotrzebowania na pracowników w zawodach szkolnictwa branżowego na krajowym i wojewódzkim rynku pracy, określaną rokrocznie przez resort edukacji oraz badaniem *Barometr Zawodów*.

Edukacja, w tym kształcenie zawodowe, oraz podmioty gospodarcze to składowe wpływające na jakość wielkopolskiego rynku pracy. Dla pracodawców ostatnie dwa lata walki z pandemią były zdecydowanie trudnym okresem. Wielu z nich mierzyło się z kolejnymi falami obostrzeń utrudniających im prowadzenie działalności, wzrostem cen i wynagrodzeń oraz z obniżonym popytem, co powodowało konieczność funkcjonowania w warunkach ogromnej niepewności. Pandemia pokazała, że warunkiem przetrwania i rozwoju przedsiębiorstw była ich zdolność adaptacyjna, a zwłaszcza otwartość na nowe technologie. Utrzymanie relacji z klientem i sprzedaży detalicznej, a nawet codzienne funkcjonowanie wielu firm, nie byłyby możliwe bez szybkiego przejścia na komunikację on-line.

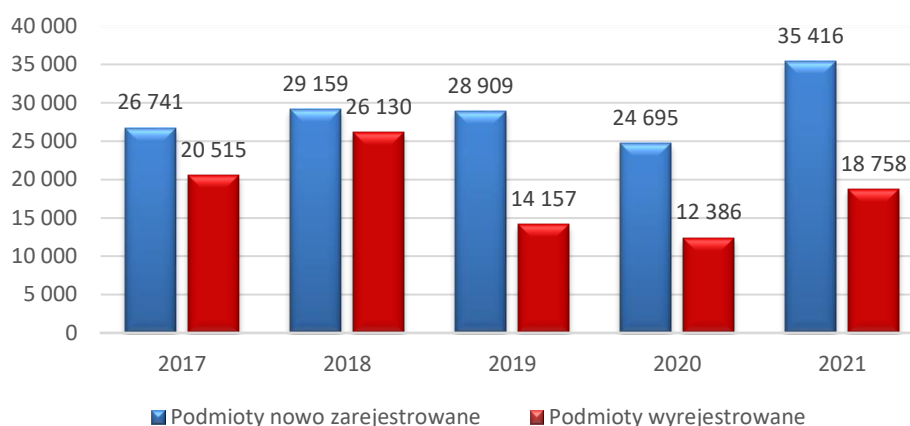
Nowa rzeczywistość w znaczący sposób wpłynęła na zmianę oczekiwań pracodawców i pracowników. Rynek zaczął kształtować nowe trendy. Pracownicy, poza satysfakcjonującą

pensją oraz dogodną lokalizacją, coraz częściej zwracali uwagę na oferowane benefity, które – w wyniku pandemii – nie zniknęły, a zostały mocno przewartościowane. Dawniej pełniły one przede wszystkim rolę bonusu, obecnie zaczęły one stanowić o wizerunku firmy. Dlatego też pracodawcy, chcąc przyciągnąć, a co najważniejsze zatrzymać najlepszych pracowników, starali się zapewnić miejsca pracy wysokiej jakości, poszukiwali rozwiązań, które wpisywałyby się w potrzeby pracowników, budowały zaangażowanie i motywowały do pozostania w firmie. Ponadto pracodawcy zaczęli przykładać większą wagę do kompetencji związanych z obsługą nowych technologii, a także do umiejętności zarządzania czasem i odporności na stres. Szukając nowych pracowników, zwłaszcza deficytowych specjalistów, coraz częściej, już na etapie ogłoszenia o pracę, informowano o możliwości pracy zdalnej.

Dane dotyczące zatrudnienia i podmiotów gospodarczych funkcjonujących w Wielkopolsce w 2021 r. wskazują na to, że wielkopolskim firmom w sytuacji zagrożenia udało się wypracować nowe modele działania, polegające m.in. na kierowaniu pracowników na urlopy, zmniejszaniu czasu pracy, ograniczaniu inwestycji i rekrutacji, czy też stosowaniu pracy zdalnej. W badaniu *Sytuacja osób pracujących w województwie wielkopolskim w 2021 r.* aż 64,2% Wielkopolan nim objętych zadeklarowało, że ich sytuacja zawodowa została naznaczona skutkami pandemii COVID-19. Wśród konsekwencji najczęściej podawano: zmniejszenie wymiaru czasu pracy, zablokowanie podwyżek i premii, przejście na pracę zdalną i obniżenie wynagrodzenia. Dla wielu przedsiębiorców dostosowanie do nowych realiów było bardzo wymagającym przedsięwzięciem. Po pierwszym okresie szoku okazało się, że wielkopolskie firmy potrafią wyjść z chwilowej zapaści, rozszerzając swoją paletę usług czy obszar produkcji. Oczywiście nie oznacza to, że wszystkim podmiotom udało się przetrwać ten trudny czas.

Na koniec grudnia 2021 r. w rejestrze REGON w województwie wielkopolskim wpisanych było 477,4 tys. podmiotów gospodarki narodowej, tj. o 3,5% więcej w porównaniu z 2020 r. Pod względem liczby zarejestrowanych jednostek Wielkopolska znajduje się na trzecim miejscu w Polsce, po mazowieckim i śląskim, a wielkopolskie firmy stanowią 9,9% ogółu podmiotów zarejestrowanych w kraju. Wzrost liczby firm odnotowany w 2021 r. nastąpił mimo wyrejestrowania w skali roku o 13,3% więcej podmiotów niż w pierwszym roku pandemii. Na przestrzeni 2021 r. wpisano ponad 35,4 tys. nowych podmiotów (o 9,8% więcej niż w 2020 r.), a wykreślono 18,8 tys. jednostek. Na każde 100 nowo zarejestrowanych podmiotów przypadały 53 wykreślone z rejestru REGON.

Wykres 3. Podmioty nowo zarejestrowane i wyrejestrowane z rejestru REGON.



Źródło: Na podstawie danych GUS

Dominującymi branżami pod względem liczby zarejestrowanych podmiotów w Wielkopolsce są: handel; naprawa pojazdów samochodowych (21,2% ogółu), budownictwo (15,3%), działalność profesjonalna, naukowa i techniczna (10,6%) oraz przetwórstwo przemysłowe (8,8%).

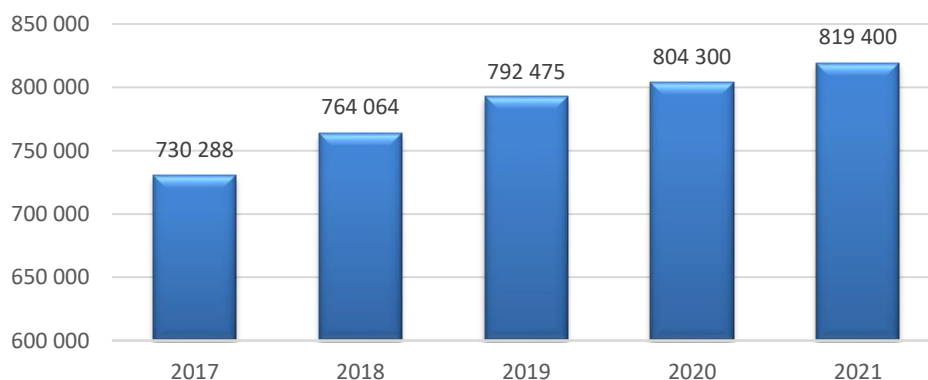
W porównaniu z 2020 r. największy wzrost liczby podmiotów wystąpił w sekcjach: wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, parę wodną, gorącą wodę i powietrze do układów klimatyzacyjnych (o 19,8%), informacja i komunikacja (o 10,1%) oraz budownictwo (o 6,5%). Biorąc pod uwagę liczbę nowo zarejestrowanych w 2021 r. podmiotów, w pierwszej z wymienionych wyżej sekcji odnotowano zwiększenie liczby jednostek o ponad 100% w stosunku do 2020 r., natomiast w drugiej o blisko 50%. Wzrosty te można wiązać z prężnie rozwijającym się sektorem energetyki ze źródeł odnawialnych wpisującym się w politykę energetyczną Polski oraz z dynamicznym rozwojem sektora ICT, w którym widoczny jest ogromny potencjał. Ważne jest zatem tworzenie dobrych warunków dla rozwoju tych branż, które w dobie globalnych zmian stanowią kluczowe sektory dla rozwoju społeczeństw i przyszłego wzrostu gospodarczego.

Spadek liczby zarejestrowanych podmiotów zaobserwowano wyłącznie w sekcji górnictwo i wydobywanie (o 1,7%).

O dobrej sytuacji wielkopolskich firm świadczyć może również przeciętne zatrudnienie w sektorze przedsiębiorstw. Pomimo dwóch kolejnych fal pandemii, w Wielkopolsce w 2021 r. zanotowano jego wzrost w odniesieniu do 2020 r. Wzrost ten jest jednak o wiele mniejszy niż obserwowany przed 2019 r.

Przeciętne zatrudnienie w Wielkopolsce rośnie systematycznie od początku 2021 r. Spadki odnotowano jedynie w sierpniu oraz wrześniu. Wynikały one m.in. z zakończenia i nieprzedłużania umów terminowych, sezonowości zatrudnienia, czy też selektywnych zwolnień po wygaśnięciu tarcz antykryzysowych. Od października sytuacja zaczęła powracać do normy, a w grudniu przeciętne zatrudnienie osiągnęło najwyższy poziom. Na przestrzeni całego 2021 r. przeciętne zatrudnienie w sektorze przedsiębiorstw wyniosło 819,4 tys. osób i w ciągu roku zwiększyło się o 1,9% (przed rokiem wzrost wyniósł 1,5%). Największe wzrosty odnotowano w sekcjach: transport i gospodarka magazynowa (o 10,8%) oraz informacja i komunikacja (o 3,8%). Spadki zatrudnienia wystąpiły natomiast w przedsiębiorstwach związanych z zakwaterowaniem i gastronomią (o 19,5%), górnictwem i wydobywaniem (o 11,1%) oraz obsługą rynku nieruchomości (o 8,2%). Mają one związek z kolejnymi falami pandemii, transformacją sektora górnictwa oraz obniżeniem zainteresowania nabyciem nieruchomości ze względu na dynamicznie rosnące ceny. W strukturze zatrudnienia w Wielkopolsce niezmiennie dominują dwie sekcje: przetwórstwo przemysłowe (38,6% ogółu zatrudnionych w sektorze przedsiębiorstw) oraz handel; naprawa pojazdów samochodowych (33,0%).

Wykres 4. *Przeciętne zatrudnienie w sektorze przedsiębiorstw w Wielkopolsce w latach 2017 – 2021.*



Źródło: Na podstawie danych GUS.

Stabilizowanie się sytuacji wielkopolskich przedsiębiorstw znalazło odbicie także w kształtowaniu się wielkości dotyczących grupowych zwolnień pracowników. W 2021 r. plany zwolnień grupowych często były redukowane, co miało związek z odmrożeniem gospodarki i zniesieniem przez rząd części restrykcji oraz korzystaniem z pomocy finansowej w ramach tarczy antykryzysowej.

W roku 2021 kontynuowano zadania na rzecz ochrony miejsc pracy w związku z wystąpieniem COVID-19 ze środków Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych.

łącznie w okresie trwania pandemii wypłacono wsparcie dla przedsiębiorców poszkodowanych w wyniku częściowego zamykania branż gospodarki w kwocie 1,68 mld zł.

Na realizację pomocy przedsiębiorcom dysponent środków FP przekazał do samorządów powiatowych województwa wielkopolskiego w całym okresie trwania pandemii kwotę 2,25 mld zł. Dzięki wsparciu pracodawcy mogli zachować zagrożone miejsca pracy, utrzymując tym samym poziom zatrudnienia i zapobiegając odpływowi pracowników do bezrobocia. Pomoc finansowa zaowocowała znacznym, w porównaniu do roku poprzedniego, spadkiem zarówno zgłoszonych, jak i faktycznych grupowych zwolnień pracowników. Wielkopolskie firmy w 2021 r. zgłosiły do powiatowych urzędów pracy zamiar dokonania zwolnień 3 818 osób oraz dokonały zwolnień 2 024 osób z przyczyn nie dotyczących pracowników, tj. odpowiednio o 3 912 osób (51%) oraz o 1 639 osób (45%) mniej niż w roku poprzednim.

Warto podkreślić, że najwięcej osób objętych zwolnieniami grupowymi utraciło pracę w branżach charakteryzujących się najwyższymi wskaźnikami zatrudnienia, tj. handel; naprawa pojazdów samochodowych (59,7% ogółu zwolnionych) oraz przetwórstwo przemysłowe (21% ogólnej liczby). W pierwszej z wymienionych branż pracę w ramach zwolnień grupowych utraciło 1 209 osób, co stanowi wzrost w porównaniu z 2020 r. o 51,5% (411 osób). Przyczyną tak znacznego wzrostu było zgłoszenie w powiatowym urzędzie pracy przez pracodawcę zamiaru zamknięcia blisko sześćdziesięciu najmniej rentownych sklepów własnych, mieszczących się na terenie całego kraju. W drugiej z branż najliczniej dotkniętej grupowymi zwolnieniami, czyli przetwórstwa przemysłowego, pracodawcy zwolnili 421 osób. Jednakże, w porównaniu do roku poprzedniego, obserwuje się tu znaczny spadek liczby zwolnionych pracowników (o 1 888 osób).



Stabilna sytuacja przedsiębiorstw przełożyła się na przeciętne miesięczne wynagrodzenie brutto w sektorze przedsiębiorstw, które w Wielkopolsce w grudniu 2021 r. wyniosło 5 790,45 zł, co oznacza wzrost o 6,2% w skali miesiąca i o 11,2% w relacji rok do roku (przed rokiem poziom wynagrodzeń w ujęciu miesięcznym podniósł się o 4,2%, a w stosunku rocznym o 4,7%). Niestety, wyższe wynagrodzenia w przeważającej mierze są konsumowane przez bardzo wysoką inflację cenową. Podkreślenia wymaga, że rosnące zatrudnienie i wysoki

popyt na pracę powodować mogą dalszy wzrost oczekiwań płacowych, a w konsekwencji wzrost cen.

Cenną pomoc dla wielkopolskich przedsiębiorstw w trudnym okresie pandemii stanowił Krajowy Fundusz Szkoleniowy (KFS). Od 8 lat wspiera on kształcenie ustawiczne. Jego głównym celem jest zapobieganie utracie zatrudnienia przez osoby pracujące z powodu kompetencji nieadekwatnych do wymagań nieustannie zmieniającej się gospodarki. Środki KFS w 2021 r. pozwalały firmom uzupełniać niedobory kompetencyjne, wspierając równocześnie rekrutacje wewnętrzne, co zapobiegło redukcji zatrudnienia i wpłynęło na poprawę kondycji firm w Wielkopolsce.

KFS jest instrumentem pozostającym w dyspozycji powiatowych urzędów pracy, z którego chętnie korzystali wielkopolscy pracodawcy. Świadczy o tym zgłaszane zapotrzebowanie, które nawet w okresie pandemii znacznie przewyższało kwotę, zarówno limitu podstawowego, jak i limitu dodatkowego, uruchamianego w formie rezerwy, jaką otrzymują samorzady powiatowe województwa wielkopolskiego. W 2021 r. całkowita pula środków dostępnych dla regionu wyniosła 27,5 mln zł, tj. prawie o 4 mln więcej niż w 2020 r. Wielkopolska należy do województw o najwyższej efektywności w zakresie wydatkowania KFS – w 2021 roku zagospodarowano ponad 98,3% środków finansowych, co pozwoliło przeszkolić 12 413 pracujących Wielkopolan (prawie 20% więcej niż w 2020 r. i o prawie 13% więcej niż w 2019 r.)

Tak jak w ubiegłych latach, w 2021 r., na poziomie krajowym, sformułowane zostały priorytety, zgodnie z którymi, również w Wielkopolsce, wydatkowano środki w ramach Funduszu. W ich sformułowaniu kluczową rolę odegrała konieczność zapobiegania coraz bardziej widocznym na rynku pracy lukom kompetencyjnym, utrudniającym rekrutację pracowników w wielu dziedzinach działalności gospodarczej. Dodatkowo uwzględniono potrzeby szkoleniowe, które pojawiły się w sytuacji pandemii. Dlatego też wśród priorytetów znalazły się m.in. priorytety:



- ułatwiający wsparcie kształcenia ustawicznego osób zatrudnionych w firmach, których działalność została ograniczona przez COVID-19,
- wspierający osoby powracające na rynek pracy po przerwie spowodowanej opieką nad dzieckiem. Umożliwienie odbycia szkolenia aktualizującego posiadaną wiedzę czy dostosowanie posiadanej wiedzy czy kwalifikacji

do obecnej sytuacji w firmie miało zachęcić do powrotu na rynek pracy nawet po dłuższej nieobecności,

- promujący działania szkoleniowe zapobiegające utracie zatrudnienia i mający ułatwić rekrutacje na stanowiskach w zawodach deficytowych,
- związany z przygotowaniem personelu do podejmowania wyzwań, które niesie postęp techniczny i technologiczny, zapewniający firmie rozwój i konkurencyjną pozycję na rynku. W ramach tego priorytetu uwzględniono również obszar związany z cyfryzacją,
- kształcenia osób po 45 roku życia, mający zachęcić do różnych form kształcenia osoby, które należą do grupy najrzadziej spośród wszystkich korzystającej z możliwości doksztalcenia,
- wspierający osoby z niepełnosprawnościami, aby wspomagać je w aktywności na rynku pracy,
- wspierający pracodawców zatrudniających cudzoziemców. Określenie tego priorytetu wynikało z dynamicznie wzrastającego w ostatnich latach udziału cudzoziemców w polskim rynku pracy. Pracodawcy zatrudniający cudzoziemców spotykają się bowiem ze specyficznymi potrzebami szkoleniowymi, m.in. uwzględnieniem kwestii doskonalenia znajomości języka, specyfiki polskich regulacji dotyczących wykonywania niektórych zawodów czy też konieczności potwierdzenia kwalifikacji nabytych za granicą.

W Wielkopolsce w 2021 roku najwięcej środków przeznaczono na priorytet związany ze szkoleniem w zawodach deficytowych.

Duże zainteresowanie wielkopolskich przedsiębiorców środkami KFS wskazuje na ich świadomość znaczenia wpływu, jaki kształcenie ustawiczne pracowników ma na konkurencyjność firm. Ma ono szczególną rolę wobec dużej zmienności rynku pracy i towarzyszącej jej niepewności, które wymuszają na pracownikach i pracodawcach konieczność uaktualniania zawodowych kwalifikacji i kompetencji. Dlatego też wiele spośród priorytetów powtarzanych jest od kilku lat i jednocześnie przyjmowanych jest na kolejne lata (wprowadzanych na wyraźną prośbę i zgodnie z oczekiwaniami partnerów społecznych).



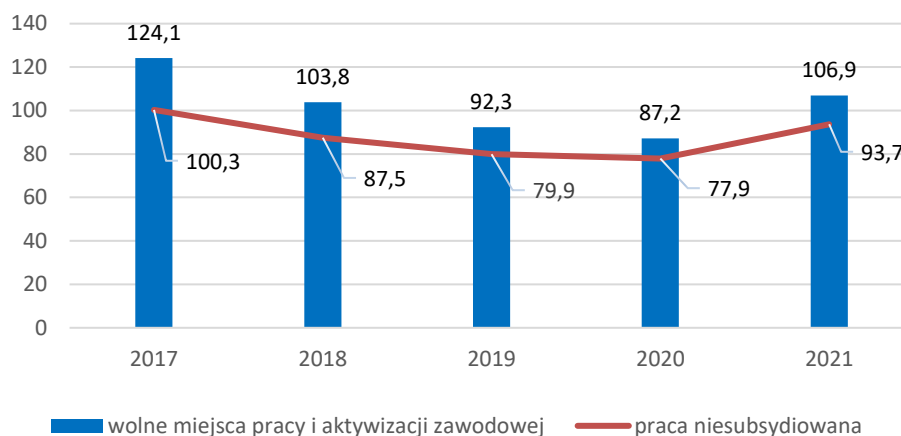
Poprawa kondycji wielkopolskich przedsiębiorstw w 2021 r. znalazła swoje odzwierciedlenie w zgłaszanym przez nie zapotrzebowaniu na nowych pracowników. Stopniowa likwidacja części obostrzeń pandemicznych, dodatkowe instrumenty wsparcia przedsiębiorców, a także upowszechnienie modeli zdalnej pracy i rekrutacji, wpłynęły na zmniejszenie obaw dotyczących tworzenia miejsc pracy, a tym samym na wzrost aktywności przedsiębiorców w poszukiwaniu nowych pracowników. Przełożyło się to również na liczbę propozycji pracy zgłoszonych do wielkopolskich urzędów pracy w 2021 r.



W ubiegłym roku do powiatowych urzędów pracy w Wielkopolsce pracodawcy zgłosili 106 879 wolnych miejsc pracy i miejsc aktywizacji zawodowej, tj. o 22,5% więcej niż w 2020 r. i o 15,8% więcej niż w 2019 r. Tym samym utrzymująca się od 2017 r. tendencja spadkowa w zakresie wielkości zapotrzebowania na pracowników zgłaszanego do powiatowych urzędów pracy została zatrzymana.

Zgłaszane propozycje pracy w zdecydowanej większości dotyczyły pracy niesubsydiowanej – 87,7% ogółu. Oferty pracy subsydiowanej stanowiły 12,3% wszystkich ofert posiadanych przez powiatowe urzędy pracy. Udział ofert niesubsydiowanych w ogólnej liczbie zgłoszonych propozycji zatrudnienia nie jest jednakowy dla wszystkich subregionów województwa. Wskaźniki te charakteryzuje duże zróżnicowanie, które odzwierciedla sytuację gospodarczą poszczególnych regionów. W przypadku subregionów konińskiego i pilskiego udziały wynoszą odpowiednio: 65,1% i 68,0%, natomiast najlepsza sytuacja pod tym względem dotyczy subregionu poznańskiego – 96,5%.

Wykres 5. Liczba ofert pracy niesubsydiowanej w ogólnej liczbie miejsc aktywizacji zawodowej (w tys.) w latach 2017-2021.



Źródło: Na podstawie danych WUP w Poznaniu.

Najwięcej propozycji pracy i aktywizacji zawodowej, zgłoszonych do wielkopolskich urzędów pracy w 2021 r., pochodziło z firm reprezentujących sekcje: działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca – 27,7% ogółu ofert (22,7% w 2020 r.) oraz przetwórstwo przemysłowe – 23,0% (31,2% w 2020 r.). Co dziesiąta oferta zatrudnienia była zgłoszona przez firmy działające w sekcjach: handel; naprawa pojazdów samochodowych – 10,3% (8,4% w 2020 r.) oraz transport i gospodarka magazynowa – 10,3% (6,8% w 2020 r.). Zbliżoną liczbę wolnych stanowisk pracy przedstawili pracodawcy z sekcji budownictwo – 8,9% (10,9% w 2020 r.). Warto podkreślić, że sekcja działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca zawiera agencje pracy tymczasowej, które zatrudniają pracowników na potrzeby innych branż. Wielkopolska jest drugim województwem w Polsce pod względem liczby zarejestrowanych agencji. Pod koniec 2021 r. w naszym regionie działało ich 1 060, a liczba nowych podmiotów (250), które uzyskały wpis w ubiegłym roku jest większa o 1/3 w stosunku do roku poprzedniego. Wzrost ten dowodzi popytu na usługi zatrudnieniowe, świadczone przez agencje.

Oferty pracy wpływające do powiatowych urzędów pracy, podobnie jak w latach ubiegłych, dotyczyły przede wszystkim wykonywania pracy fizycznej, w tym pracy niewymagającej posiadania kwalifikacji zawodowych. Popyt ten w znacznym zakresie generowany był przez agencje pracy tymczasowej. Pracodawcy najczęściej poszukiwali: pracowników wykonujących prace proste, magazynierów, pracowników zajmujących się sprzątaniami, kierowców samochodów dostawczych, robotników gospodarczych, sprzedawców i pakowaczy ręcznych.

Należy podkreślić, że liczba ofert wpływających do urzędów pracy nie odzwierciedla w pełni zapotrzebowania wielkopolskich pracodawców na pracowników. W dużym zakresie wykorzystują oni inne metody rekrutacji nowych pracowników, w tym pośrednictwo agencji zatrudnienia. Niemniej wzrost zainteresowania pośrednictwem ze strony urzędów pracy wskazuje na ożywienie wielkopolskiego rynku pracy w obszarze popytu na pracę. Z drugiej strony zwraca uwagę na problemy wielkopolskich przedsiębiorców w zakresie zaspokojenia ich potrzeb kadrowych i rekrutacji pracowników, wynikające z sytuacji podażowej na rynku pracy.

Pomimo trudności na rynku pracy, wywołanych sytuacją pandemiczną, powiatowe urzędy pracy w Wielkopolsce w 2021 r. odnotowywały większą liczbę ofert zatrudnienia niż miało to miejsce w 2019 r., roku który bezpośrednio poprzedzał pandemię. Prognozy na 2022 r. nie zakładają zdecydowanego odwrócenia tej tendencji. Pracodawcy w dalszym ciągu borykać się będą z brakiem pracowników i poszukiwać ich szczególnie w zawodach deficytowych.

W prognozie na 2022 rok - zgodnie z *Barometrem Zawodów* - nie występują zawody nadwyżkowe w skali województwa wielkopolskiego. Sytuacja ta utrzymuje się w regionie od 2019 r., na co wpływają m.in. duża dostępność ofert pracy i coraz większa mobilność zawodowa mieszkańców. Prognoza na 2022 rok wykazała natomiast istnienie 47 zawodów deficytowych. Trzeci rok z rzędu wartość ta niemal nie uległa zmianie. Na uwagę zasługuje fakt, iż w siedmiu edycjach *Barometru Zawodów* wskazano 22 zawody deficytowe występujące we wszystkich latach, w których prowadzono badanie. Aż 42 zawody występują jako deficytowe w większości powiatów Wielkopolski.

Tabela 2. Zawody deficytowe najczęściej występujące w Wielkopolsce wg. Barometru Zawodów 2022 r.

Zawód	Liczba powiatów, w których jest szacowany deficyt	Udział w liczbie powiatów ogółem
kierowcy samochodów ciężarowych i ciągników siodłowych	31	100,0%
murarze i tynkarze	31	100,0%
pielęgniarki i położne	31	100,0%
robotnicy budowlani	31	100,0%
elektrycy, elektromechanicy i elektrycy	30	96,8%
nauczyciele przedmiotów zawodowych	29	93,6%
robotnicy obróbki drewna i stolarze	29	93,6%
spawacze	29	93,6%
nauczyciele praktycznej nauki zawodu	28	90,3%
krawcy i pracownicy produkcji odzieży	27	87,1%
lekarze	27	87,1%
magazynierzy	27	87,1%
monterzy instalacji budowlanych	27	87,1%

Źródło: barometr.zawodow.pl

Niewiele zmieniła się struktura zawodów deficytowych. Zawodowych kierowców od lat odstrasza trudne warunki pracy i wysoki koszt zdobycia odpowiednich uprawnień. Podobnie jest w zawodach obejmujących robotników budowlanych, murarzy, tynkarzy. Nie jest też zaskoczeniem, że brakuje spawaczy. Ten zawód jest niejako reprezentantem dużej grupy profesji, których powinno rynkowi pracy dostarczać szkolnictwo zawodowe, ale tego nie robi. Kolejna z wymienionych grup, czyli pielęgniarki i położne, cierpi natomiast na duże problemy płacowe. Polskim pielęgniarkom zdecydowanie bardziej opłaca się pracować na zachodzie Europy. Zaobserwować można pogłębiający się kryzys kadrowy w oświacie. Do deficytów dołączyły bowiem dwa zawody występujące w poprzednich edycjach jako zrównoważone, tj. nauczyciele języków obcych i lektorzy oraz nauczyciele przedmiotów ogólnokształcących. W przypadku nauczycieli przedmiotów ogólnokształcących najtrudniejsza sytuacja dotyczy zabezpieczenia przedmiotów ścisłych. Na trudną sytuację w oświacie mają wpływ m.in.: spadek etosu zawodu nauczyciela, brak zainteresowania młodych osób podjęciem pracy w zawodzie, mało atrakcyjne wynagrodzenia na starcie kariery zawodowej, proponowane formy umowy oraz problemy związane z uciążliwością pracy w warunkach epidemicznych.

W kierunku deficytów przemieścił się również zawód sprzedawcy i kasjerzy, pomimo iż w rejestrach osób bezrobotnych w wielkopolskich urzędach pracy niezmiennie dominują osoby posiadające kwalifikacje w zawodzie sprzedawcy. W latach 2017-2019 posiadała je co ósma, a w latach 2020-2021 blisko



co dziewięta osoba bezrobotna. Sytuacja ta jest jednakże efektem nabycia doświadczenia zawodowego w zawodzie sprzedawcy przez wiele osób nieposiadających formalnego wykształcenia w tej profesji. Specyfika pracy w tym zawodzie nie wymaga bowiem kosztownego przyuczenia. Podjęcie pracy na stanowisku sprzedawcy ułatwia także wysoka fluktuacja kadr, od lat notowana w zawodzie, której główną przyczyną wydaje się być relatywnie niski poziom wynagrodzeń oraz obowiązki należące do monotonna i często znacznie obciążających fizycznie.

W latach 2020-2021 na fluktuację kadr w zawodzie wpływ miała niewątpliwie pandemia. Z jednej strony zwalniano sprzedawców zatrudnionych w likwidowanych sklepach stacjonarnych, które stały się nierentowne w związku ze znacznie zwiększonym zainteresowaniem klientów zakupami w sklepach internetowych. Z drugiej strony pracodawcy, 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. Duża grupa sprzedawców znalazła natomiast dla siebie miejsce w prężnie rozwijającej się sprzedaży on-line.

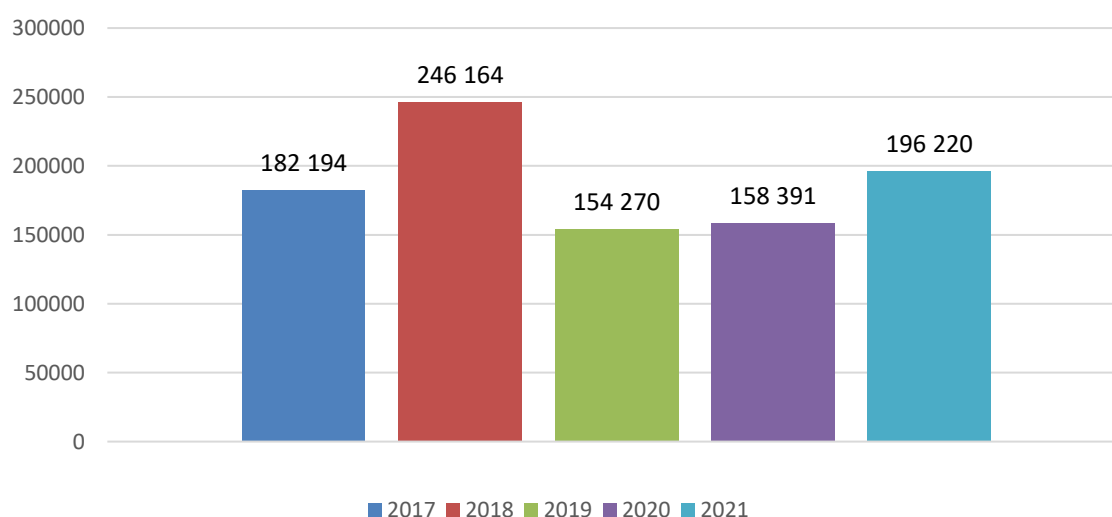
Jak wynika z badania *Barometr Zawodów*, pracodawcy łatwiej powinni pozyskać pracowników w zawodach fryzjerzy i graficy komputerowi (zmiana w stosunku do ubiegłorocznej edycji w kierunku równowagi). Fryzjer był w czołówce zawodów, którego posiadanie wykazywała najliczniejsza grupa osób bezrobotnych – 2,2% ich ogólnej liczby.

W Wielkopolsce z deficytem kadr zderzają się kluczowe dla regionu branże. Więcej wolnych miejsc pracy niż osób wykwalifikowanych i zainteresowanych podjęciem zatrudnienia występuje w przetwórstwie przemysłowym (w tym meblarskim i spożywczym), w branży transportowo-logistycznej oraz branży budowlanej. Pracodawcy zazwyczaj wymagają od przyszłych pracowników wysokich kwalifikacji, aktualnych uprawnień oraz znajomości nowych technologii. W wielu zawodach budowlanych warunkiem koniecznym

do podjęcia zatrudnienia jest doświadczenie zawodowe. Największe deficyty dotyczą tzw. prac prostych. Polepszeniu sytuacji w tym zakresie nie sprzyja niskie wynagrodzenie oferowane pracownikom fizycznym. Wiele z takich stanowisk, zarówno w przemyśle jak i w branży budowlanej, jest obsadzonych przez obcokrajowców i z tych rozwiązań wielkopolscy pracodawcy bardzo chętnie korzystają, zapełniając lukę kadrową.

Pandemia w 2021 r. nie hamowała migracji zarobkowej. Wielkopolscy pracodawcy bardzo chętnie uzupełniali braki kadrowe zatrudnieniem cudzoziemców spoza UE i EOG na podstawie oświadczenia pracodawcy o powierzeniu wykonywania pracy cudzoziemcowi, a także na podstawie zezwoleń na pracę sezonową oraz zezwoleń na pracę.

Wykres 6. Zatrudnianie cudzoziemców na podstawie oświadczeń 2017-2021\*



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

Źródło: Centralny System Analityczno-Raportowy MRPiT, dane pobrano 17.01.2022 r.

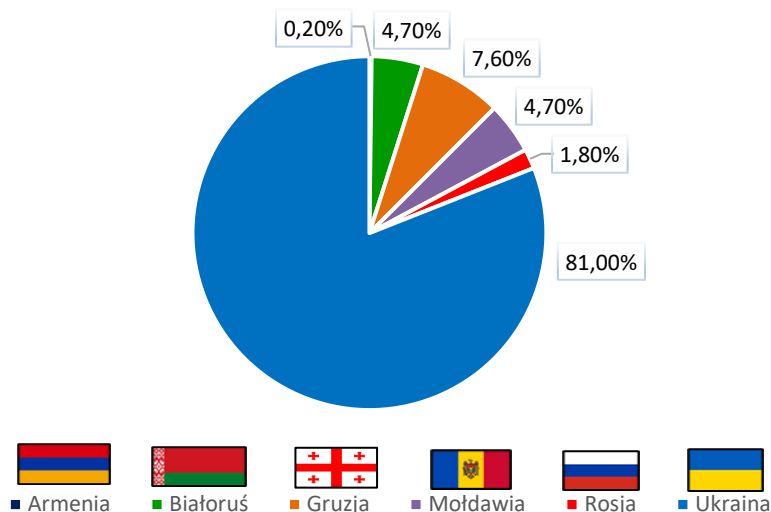
W powiatowych urzędach pracy na terenie Wielkopolski w 2021 roku zarejestrowano 196,2 tys. oświadczeń o powierzeniu wykonywania pracy cudzoziemcowi, co stanowi wzrost o 23,9% w stosunku do roku poprzedniego. Obywatele Armenii, Białorusi, Gruzji, Mołdawii, Rosji i Ukrainy, w ramach uproszczonej procedury, mogli podejmować krótkoterminową pracę w Polsce bez obowiązku uzyskiwania zezwolenia na pracę przez okres 6 miesięcy w okresie kolejnych 12 miesięcy.

Zwiększenie zainteresowania pracownikami z wyżej wymienionych państw odnotowano we wszystkich subregionach województwa wielkopolskiego. Subregionem, w którym odnotowano największy wzrost w stosunku do roku poprzedniego, był subregion pilski (49,3%) oraz kaliski (32,9%). Jednak najwięcej oświadczeń o powierzeniu wykonywania

pracy cudzoziemcovi w 2021 roku wpisano do ewidencji w powiatowych urzędach pracy subregionu poznańskiego (zarejestrowano ich 123,7 tys., co stanowiło 63,0% oświadczeń w województwie).

Wielkopolscy pracodawcy nadal najczęściej wnioskowali o zatrudnienie obywateli Ukrainy – 158,9 tys. oświadczeń. Ich udział w strukturze zatrudnienia cudzoziemców stopniowo zmniejsza się (z 86,9% w 2020 r. do 81,0% w 2021 r.). W 2021 r. oświadczenia dotyczące obywateli pozostałych państw stanowiły 19,0% ogółu wpisanych do ewidencji. W 2021 r. najbardziej wzrosło zainteresowanie zatrudnieniem obcokrajowców z Rosji (dwukrotnie), Gruzji, a w dalszej kolejności z Białorusi oraz Mołdawii.

Wykres 7. Oświadczenia o powierzeniu wykonywania pracy według obywatelstwa cudzoziemców w 2021 r.



Źródło: Centralny System Analityczno – Raportowy MRPiT, dane pobrano 17.01.2022 r.

Ponadto na terenie Wielkopolski w 2021 r. wydano 8,1 tys. zezwoleń na pracę sezonową, tj. o 7,6% więcej niż w roku ubiegłym. Obywatele Ukrainy nadal stanowili najliczniejszą grupę narodową. Aż 97,2% wydanych zezwoleń na pracę sezonową dotyczyło pracowników tej narodowości. Najczęściej z sezonowego zatrudnienia obcokrajowców wymagającego zezwolenia na pracę korzystano w powiatach: kaliskim, poznańskim i wolsztyńskim. Podobnie jak w roku ubiegłym wydano 97,6% zezwoleń na pracę sezonową w branży rolniczej.

W województwie systematycznie rośnie również liczba zezwoleń na pracę cudzoziemców wydanych przez Wojewodę Wielkopolskiego. W 2021 r. wydano ich 57,9 tys., tj. o 15,1 % więcej niż przed rokiem. Wielkopolskie w tym zakresie zajęło drugie miejsce

w kraju (11,5% wydanych zezwoleń), tuż za mazowieckim (20,8%). Zezwolenia na pracę wydawane były najczęściej obywatelom Ukrainy (47,6 tys., tj. 82,2%).

Przytoczone wyżej dane wskazują, że w 2021 r. w stosunku do roku poprzedniego, wzrosło zapotrzebowanie wielkopolskich firm na pracę cudzoziemców. Popyt dotyczył w szczególności zawodów polegających na wykonywaniu prac prostych w rolnictwie, handlu, gastronomii, budownictwie oraz działalności w zakresie usług administrowania i działalności wspierającej oraz w przemyśle. Rośnie również zapotrzebowanie na pracowników o wyższych kwalifikacjach, a mianowicie na kierowców, operatorów i monterów maszyn i urządzeń w transporcie, budownictwie, czyli branżach, w których diagnozuje się największe deficyty pracowników. Zatrudnienie cudzoziemców pozwala zatem na zapewnienie ciągłości funkcjonowania wielkopolskich firm.



Istotnym jest zwrócenie uwagi na sektor rolniczy, w którym według wielu analiz wśród zatrudnionych osób przeważają obcokrajowcy ze Wschodu. Ze względu na specyfikę branży, związaną z pracami polowymi i zbiorami, najczęściej zatrudnia się ich do prac krótkoterminowych i sezonowych (głównie na podstawie zezwoleń na pracę sezonową). Cudzoziemcy stanowią istotny potencjał tego sektora, bowiem oferowane w nim stanowiska pracy i warunki zatrudnienia, nie cieszą się zainteresowaniem polskich pracowników. Poza tym cudzoziemcy chętnie podejmują pracę w godzinach nadliczbowych i w dni ustawowo wolne od pracy, co w branży rolniczej, gdzie harmonogram prac jest ściśle uzależniony od aury, jest niezwykle istotne dla pracodawców.

Pracodawcy powierzają cudzoziemcom proste prace, dlatego też w rolnictwie mogą podejmować zatrudnienie osoby z niskimi kwalifikacjami zawodowymi. Niestety wynagrodzenie otrzymywane przez cudzoziemców zatrudnionych w sektorze rolniczym jest najniższe ze wszystkich branż. Konsekwencją tego są częste przypadki rezygnacji z pracy z powodu znalezienia lepiej płatnego zatrudnienia. Oferowane warunki pracy decydują o konkurencyjności pracodawcy i zapewnieniu obsady kadrowej niezbędnej do bieżącego funkcjonowania gospodarstwa. Częsta fluktuacja cudzoziemców w znaczący sposób utrudnia



planowanie prac i zaburza prowadzenie działalności, co w przypadku sektora rolniczego może doprowadzić do utraty plonów.



Wielkopolski rynek pracy, w tym sektor rolnictwa, potrzebuje pracy cudzoziemców. Na wielkość obecnych migracji do Polski znaczący wpływ mają i mogą mieć wydarzenia na świecie, zwłaszcza obecna sytuacja na Ukrainie. Pozyskanie obcokrajowców do pracy w Polsce, a przede wszystkim zmiana nastawienia obecnych migrantów zarobkowych w kierunku traktowania Polski jako kraju docelowego, a nie tranzytowego, wymagają stworzenia warunków sprzyjających ich osiedlaniu w Polsce. Wśród nich wymienia się: pomoc prawną w językach ojczystych przy załatwianiu spraw urzędowych związanych z uzyskaniem zezwolenia na pobyt i pracę, integrację ze społeczeństwem (włączanie w życie lokalnej społeczności, nauka dzieci w polskich szkołach), dostęp do opieki medycznej, możliwość nauki języka polskiego, możliwość podniesienia kompetencji zawodowych. Integracja ze społeczeństwem jest istotnym warunkiem do tego, aby imigracja przynosiła korzyści zarówno państwu przyjmującemu, jak i samym cudzoziemcom i cudzoziemcom.

W celu usprawnienia procedur prawnych i administracyjnych dotyczących zatrudniania obcokrajowców, w 2021 r. rząd przygotował projekt o zmianie ustawy o cudzoziemcach oraz niektórych innych ustaw, który ma ułatwić procedury związane z wydawaniem pozwoleń na zatrudnienie cudzoziemców. Nowe przepisy zaczęły obowiązywać od 29 stycznia 2022 roku. Dzięki nowym regulacjom między innymi wydłużono do 24 miesięcy możliwość powierzenia pracy cudzoziemcowi bez zezwolenia na pracę, na podstawie oświadczenia o powierzeniu wykonywania pracy cudzoziemcowi.

Zmiana przepisów pozwoli migrantom zarobkowym na łatwiejsze przedłużanie pobytu i szybsze zatrudnienie w Polsce oraz da im możliwość większego rozwoju zawodowego. Pracodawcom z kolei łatwiej będzie pozyskać pracowników. Prognozy demograficzne wskazują, że w perspektywie 20-30 lat bez imigrantów na rynku pracy nie będzie możliwy rozwój gospodarczy kraju, zatem zapewnienie dobrych warunków pobytu i pracy może procentować stałym napływem potencjalnych pracowników-obcokrajowców.

Mimo, że wielkopolscy pracodawcy niedobory pracowników w znacznej mierze uzupełniali pracownikami spoza Polski, w polityce zatrudnienia województwa silne akcenty kładziono na aktywizację zawodową mieszkańców Wielkopolski. W 2021 roku wielkopolskie

urzędy pracy podejmowały szereg działań mających na celu poprawę zatrudnialności osób pozostających w ich rejestrach, w tym m.in. udzielano pomocy bezrobotnym i poszukującym pracy w znalezieniu zatrudnienia przez poradnictwo zawodowe i pośrednictwo pracy, inicjowano i organizowano oraz finansowano usługi i instrumenty rynku pracy.

Zarówno powiatowe, jak i wojewódzkie urzędy pracy, realizowały poradnictwo zawodowe wspierając w aktywizacji zawodowej osoby pozostające bez pracy, dbając przy tym, aby klienci rozwijali umiejętności przydatne do utrzymania zatrudnienia, a sama aktywizacja miała trwały charakter. Wprowadzone na



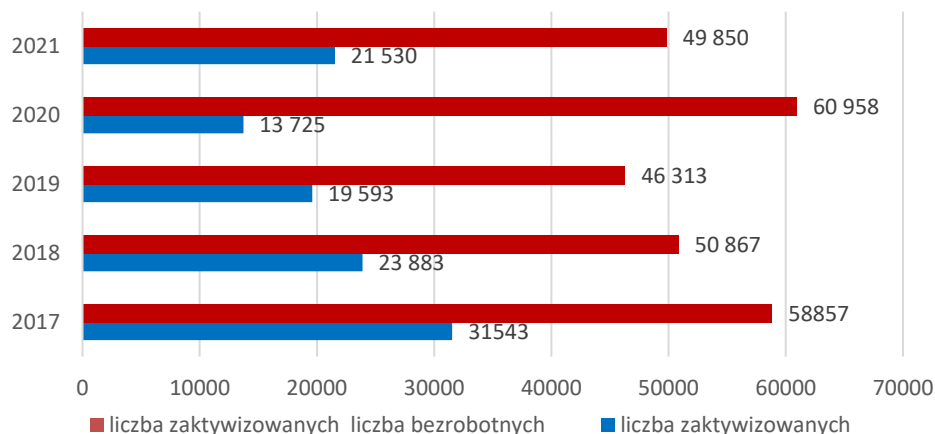
większą skalę, wraz z początkiem pandemii, poradnictwo na odległość znacznie się rozwinęło, doradcy zyskali nowe kompetencje i doświadczenia, co wpłynęło korzystnie na rozszerzenie pakietu usług doradczych. Klienci Centrów Informacji i Planowania Kariery Zawodowej WUP oraz powiatowych urzędów pracy korzystali z kompleksowego wsparcia, pozwalającego im poradzić sobie z kryzysem zawodowym, na nowo odkryć swój potencjał, uwierzyć w siebie, przeanalizować dotychczasowe niepowodzenia w pracy, żeby w przyszłości skuteczniej rozwiązywać problemy. Doradcy starali się również udzielać wsparcia psychologicznego w radzeniu sobie z niepokojem i pokonywaniu emocjonalnych trudności podczas szukania pracy. W 2021 roku z usług doradczych świadczonych zarówno przez WUP w Poznaniu i powiatowe urzędy pracy w ramach indywidualnych porad oraz informacji zawodowych skorzystało łącznie 36 963 osób, a 1 767 osób uczestniczyło w zajęciach grupowych.

W ramach profilaktyki bezrobocia na rzecz sektora edukacji w 2021 roku Centra Informacji i Planowania Kariery Zawodowej zrealizowały 21 webinarów dla 117 szkolnych doradców zawodowych z wielkopolskich szkół podstawowych i ponadpodstawowych. Inicjatywa ta powstała w ramach programu WUP *Na starcie do kariery*, którego myślą przewodnią jest zwrócenie uwagi na istotną rolę wiedzy o rynku pracy przy planowaniu kariery zawodowej oraz wsparcie szkolnych doradców zawodowych w rozwijaniu umiejętności włączania tematyki rynku pracy do spotkań doradczych z młodzieżą.

Równolegle ze świadczeniem usług doradczych wielkopolskie urzędy pracy realizowały aktywne działania w ramach pośrednictwa pracy. W 2021 roku aktywnymi formami przeciwdziałania bezrobociu objęto w Wielkopolsce 21 530 osób, tj. o 7 805 osób więcej w stosunku do roku poprzedniego. Występująca od kilku lat tendencja spadkowa w zakresie

liczby osób objętych aktywnymi formami została przełamana i w 2021 r. powiatowe urzędy pracy zaktywizowały zbliżoną liczbę osób bezrobotnych do tej osiągniętej w 2018 r. W rezultacie udział osób zaktywizowanych w ogólnej liczbie osób bezrobotnych w 2021 r. zwiększył się z 22,5% w 2020 r. do poziomu 43,1%.

Wykres 8. Liczba osób zaktywizowanych a liczba bezrobotnych w latach 2017-2021.



Źródło: Na podstawie danych WUP w Poznaniu

Największą grupę bezrobotnych w 2021 r. objęto aktywnymi formami w subregionie poznańskim – 28,1% ogółu zaktywizowanych. Najmniej osób skorzystało natomiast z pomocy w subregionach leszczyńskim i pilskim – odpowiednio 13,7% i 17,3% ogólnej liczby.

Wśród aktywnych form przeciwdziałania bezrobociu w 2021 r., podobnie jak w latach wcześniejszych, największym zainteresowaniem cieszyły się staże. Objęto nimi 6 903 osoby, tj. o 39% więcej w stosunku do roku poprzedniego. Kolejną najczęściej wykorzystywaną formą aktywizacji osób bezrobotnych były szkolenia, w których wzięło udział 4 487 osób. Liczba uczestników szkoleń organizowanych przez powiatowe urzędy pracy w 2021 r. wzrosła o 127% w porównaniu z 2020 r. Jednym z powodów tak wysokiego wzrostu było zmniejszenie poziomu realizacji szkoleń przez powiatowe urzędy pracy po wprowadzeniu pierwszych obostrzeń związanych z pandemią wiosną 2020 r. i późniejsze stopniowe „odmrażanie” działań aktywizacyjnych przez urzędy pracy od połowy 2020 r. i w 2021 r., w tym świadczenia usług szkoleniowych w formie on-line.

Podobnie jak w latach poprzednich, popularnością cieszyły się również dofinansowania na podjęcie działalności gospodarczej. Wsparcie w postaci dotacji otrzymało 3 979 osób, tj. o 1 265 osób więcej niż w roku poprzednim. Duże zainteresowanie wykazywano pracami interwencyjnymi - 1 886 osób, a także refundacją kosztów doposażenia stanowisk pracy

- 1 697 osób. W 2021 r. w każdej z form aktywizacji bezrobotnych odnotowano wzrost liczby objętych nią osób.

Tabela 3. Aktywizacja bezrobotnych w ramach aktywnych form przeciwdziałania bezrobociu w latach 2020 - 2021.

Aktywne formy	Liczba aktywizowanych bezrobotnych	
	2020 r.	2021 r.
staże i przygotowanie zawodowe dorosłych	4 979	6 906
szkolenia	1 980	4 487
dofinansowania na podjęcie działalności gospodarczej	2 714	3 979
prace interwencyjne	1 048	1 886
refundacja kosztów wyposażenia stanowisk pracy	1 096	1 697
roboty publiczne	512	712
prace społeczne użyteczne	489	579
bon na zasiedlenie	368	509
inne prace subsydiowane*	375	409
bon zatrudnieniowy	86	194
dofinansowanie wynagrodzenia skierowanych bezrobotnych powyżej 50 r. ż.	78	172
<b>suma</b>	<b>13 725</b>	<b>21 530</b>

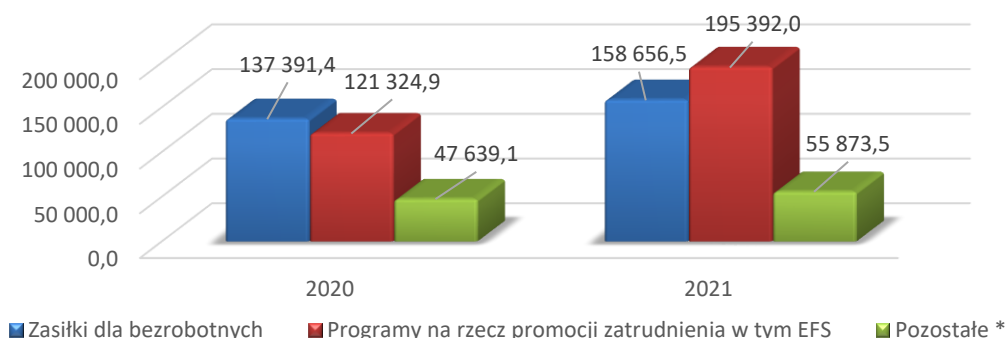
\* w tym refundacja kosztów ubezpieczenia społecznego bezrobotnego oraz świadczenia aktywizacyjne.

Źródło: Na podstawie danych WUP w Poznaniu.

Rok 2021 dla wielkopolskiej gospodarki był okresem łagodzenia negatywnych skutków pandemii. Podejmowane działania oraz zniesienie części obostrzeń w znacznym stopniu poprawiły kondycję wielkopolskiego rynku pracy, a powiatowe urzędy pracy mogły powrócić do swojej aktywności w obszarze usług aktywizacyjnych. W wyniku tego w 2021 r. powiatowe urzędy pracy wsparły o 57% większą grupę osób bezrobotnych w ramach zastosowania aktywnych form przeciwdziałania bezrobociu niż w roku poprzednim.

Aktywizacja bezrobotnych prowadzona jest w oparciu o środki finansowe FP oraz EFS będące w dyspozycji powiatowych urzędów pracy. Łączne wydatki z Funduszu Pracy poniesione w 2021 roku wyniosły 409 922,0 tys. zł. i były wyższe o 103 566,6 zł niż poniesione rok wcześniej.

Wykres 9. Wydatki z Funduszu Pracy w województwie wielkopolskim w latach 2020 - 2021 r. na działania aktywne i pasywne (w tys.).



\*w tym m. in. wydatki na 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.

Źródło: Na podstawie danych WUP w Poznaniu

Należy podkreślić, że wzrost wydatków spowodowany był przede wszystkim zwiększeniem liczby aktywizowanych osób objętych aktywnymi formami.

Tabela 4. Wydatkowane środki z Funduszu Pracy na programy na rzecz promocji zatrudnienia w województwie wielkopolskim w latach 2020-2021.

Wyszczególnienie	2020 rok	2021 rok
	(w tys. zł)	(w tys. zł)
<b>Wydatkowane środki FP:</b>	<b>121 325,1</b>	<b>195 392,0</b>
podjęcie działalności gospodarczej	48 637,9	74 889,4
staż, w tym bon stażowy	35 165,5	53 919,4
wyposażenie stanowisk pracy	15 819,5	26 232,2
szkolenia, w tym bon szkoleniowy	5 465,9	12 043,6
prace interwencyjne	4 792,4	9 811,5
roboty publiczne	5 070,2	8 902,3
bon na zasiedlenie	2 797,7	4 198,6
bon zatrudnieniowy	862,1	1 587,7
prace społecznie użyteczne	430,3	590,1
przygotowanie zawodowe dorosłych	93,8	103,4
inne*	2 189,8	3 113,8

\*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, projekty pilotażowe, koszty przejazdu, zakwaterowanie, opieki nad dzieckiem lub osobą zależną.

Istotne źródło finansowania aktywizacji zawodowej Wielkopolan od kilkunastu lat stanowią projekty współfinansowane z EFS. W 2021 r. WUP kontynuował wdrażanie projektów 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).

W ramach programów POWER i WRPO, WUP dysponuje w całym okresie programowania łącznie środkami w wysokości ok. 372,8 mln euro (tj. 1 682,8 mln zł)<sup>4</sup>. Na realizację projektów EFS w obszarze zatrudnienia zapewniono budżet w wysokości ok. 286,8 mln euro (tj. 1 295,5 mln zł), w tym na wypłatę dofinansowań mających na celu zwalczanie lub przeciwdziałanie skutkom pandemii COVID-19 przeznaczono środki w wysokości 128,6 mln zł. Natomiast na projekty mające na celu włączenie społeczne przeznaczono 86,0 mln euro (tj. 387,3 mln zł).



Pomoc realizowana ze źródła EFS w obszarze zatrudnienia ma na celu wzrost zatrudnienia oraz poprawę sytuacji na rynku pracy osób bezrobotnych, poszukujących pracy, biernych zawodowo i pracujących znajdujących się w trudnej sytuacji na rynku pracy. Od 2020 r. w projektach były uwzględniane także działania mające na celu zwalczanie negatywnych skutków pandemii oraz przeciwdziałanie ich wpływowi na sytuację zawodową mieszkańców Wielkopolski. Natomiast druga kategoria projektów EFS, wdrażanych przez WUP, obejmująca obszar włączenia społecznego, ukierunkowana jest na zwiększenie szans na rynku pracy osób zagrożonych ubóstwem lub wykluczeniem społecznym. Adresowana jest zatem do tych kategorii osób, które nierzadko doświadczają wykluczenia społecznego z powodu współwystępowania różnych przesłanek. Proces wsparcia odbywa się w oparciu o zindywidualizowane działania, które wraz z dostępem do usług aktywnej integracji służą reintegracji zawodowej osób należących do tej kategorii.

Od początku 2015 r. do końca 2021 r.<sup>5</sup> w projektach EFS w obszarze zatrudnienia (Poddziałanie 1.1.1 i 1.2.1 POWER oraz Działanie 6.1 i 6.2 WRPO) uczestniczyło 145 887 osób.

---

<sup>4</sup> Wartości w złotówkach wyliczone na podstawie algorytmu MFiPR.

<sup>5</sup> Z uwagi na ciągłość działań zaplanowanych w perspektywie finansowej 2014-2020, dane dotyczące projektów EFS przedstawione są za okres od początku 2015 r. (rozpoczęcie realizacji pierwszych projektów EFS) do końca 2021 r.

Działaniami prozatrudnieniowymi przede wszystkim objęto osoby bezrobotne, poszukujące pracy i nieaktywne zawodowo znajdujące się w najtrudniejszej sytuacji na rynku pracy - łącznie 111 872 osób, tj. 76,7%. Osoby pracujące stanowiły 23,3% ogółu uczestników tych projektów (34 015 osób). Byli to: imigranci oraz reemigranci, osoby odchodzące z rolnictwa i ich rodziny, osoby ubogie pracujące, osoby zatrudnione na umowach krótkoterminowych oraz pracujące w ramach umów cywilno-prawnych. W ramach działań podjętych w związku z pandemią, wsparciem objęto także pracowników oraz osoby fizyczne prowadzące działalność gospodarczą i niezatrudniające pracowników.

W projektach EFS w obszarze włączenia społecznego (Działanie 7.1 WRPO) do końca 2021 r. wzięły udział 24 444 osoby. Niemal  $\frac{2}{3}$  wszystkich uczestników stanowiły osoby bierne zawodowo (15 619 osób, tj. 63,9%), osoby bezrobotne to 34,3% ogółu (8 387 osób), zaś 1,8% ogólnej liczby to osoby pracujące (438 osób).

Interwencje podejmowane z wykorzystaniem środków EFS mają niewątpliwą wpływ na kształtowanie się rynku pracy w Wielkopolsce poprzez podniesienie jakości zatrudnieniowej jego zasobów podaźowych. Wsparcie w projektach dobierane jest adekwatnie do potrzeb i potencjału uczestników, a także do potrzeb lokalnych rynków pracy. Dzięki udziałowi w projektach Wielkopolskie mogą zwiększyć swoją atrakcyjność na rynku pracy, zdobyć nowe umiejętności i doświadczenie zawodowe. Ważnym kierunkiem polityki EFS jest adresowanie działań do osób biernych zawodowo, uważanych za rezerwę potencjalnej siły roboczej, w celu skutecznego przywrócenia ich do zatrudnienia. Projekty EFS z perspektywy finansowej 2014-2020 będą stopniowo wygaszane do końca 2023 r. W kolejnych latach mieszkańcy Wielkopolski potrzebujący wsparcia aktywizacyjnego w zakresie zatrudnienia lub integracji społeczno-zawodowej mogą spodziewać się kolejnych inicjatyw pomocowych dofinansowanych z EFS Plus.

## WNIOSKI I REKOMENDACJE

Wskaźniki dotyczące polskiego rynku pracy pozytywnie wyróżniają się na tle Unii Europejskiej, a urzędy pracy odnotowały w 2021 roku spadek liczby bezrobotnych, przy wzroście liczby ofert pracy. Ta krajowa tendencja znalazła odniesienie również w Wielkopolsce. Prognozy i perspektywy na 2022 rok są korzystne. Wyniki badania Perspektywy zatrudnienia Manpower pokazują, że 43% polskich przedsiębiorców przewiduje rekrutację w pierwszym kwartale 2022 r. Raport OECD wskazuje, że Polska szybko odbudowuje poziom zatrudnienia po pandemicznych zawirowaniach.

Obecnie, dobre wskaźniki wielkopolskiego rynku pracy nie powinny przysłonić wyzwań, jakie stają przed nim w najbliższym czasie. Zarówno na polskim, jak i na wielkopolskim rynku pracy, nasila się problem ze znalezieniem odpowiednich pracowników, który ujawnił się już przed pandemią. Na koniec III kwartału 2021 r. GUS zdiagnozował 150 tys. nieobsadzonych miejsc pracy w kraju, co stanowi jedną z najwyższych wartości od lat. Badanie *Barometr zawodów* kolejny rok z rzędu identyfikuje dla Wielkopolski znaczną grupę zawodów deficytowych (47), zwłaszcza w budownictwie, przemyśle, logistyce, opiece medycznej i edukacji. Przyczyny deficytów kadrowych są złożone i w określonych branżach nabierają innego charakteru, ale nie są one efektem tylko popandemicznego spadku podaży pracy, wywołanego przechodzeniem w bierność zawodową wobec trudności z utrzymaniem zatrudnienia pewnych grup społecznych, np. osób młodych, kobiet, osób w wieku emerytalnym. Od lat problem deficytów kadrowych umacniany jest sytuacją demograficzną, wyborami edukacyjnymi oraz spadkiem zainteresowania młodzieży edukacją zawodową, możliwościami podnoszenia lub zmieniania swoich kwalifikacji przez osoby dorosłe, etc. Niepokojące są szczególnie niedobory na stanowiskach związanych z bezpieczeństwem publicznym, ochroną zdrowia i edukacją, gdzie brak specjalistów przełoży się na jakość życia społecznego.

Pandemia zmusiła wiele firm i instytucji do wprowadzenia pracy zdalnej, która to różnie została przyjęta przez pracodawców i pracowników. Nadal brak jest prawnych regulacji dotyczących jej świadczenia, a pojawiające się badania wskazują na duże obustronne koszty takiego rozwiązania. Także niewiele stanowisk i zawodów pozwala na przejście na tego typu formę pracy, stąd pracujący zdalnie są w zdecydowanej mniejszości. Można przypuszczać,



iż w najbliższym czasie praca zdalna nie stanie się w Polsce jeszcze rozwiązaniem pozwalającym na zaspokojenie deficytów, poprzez zatrudnienie pracowników on-line z innego regionu.

Obecny popyt na pracę zachęca pracowników do poszukiwania nowych miejsc pracy, ale także do podnoszenia oczekiwań płacowych. W badaniach zrealizowanych w 2021 r. przez WUP wśród wielkopolskich pracowników, to właśnie wynagrodzenie było główną zachętą do zmiany miejsca zatrudnienia. W okresie niedoborów kadrowych rotacja pracownicza, napędzana atrakcyjniejszą ofertą finansową konkurencji, w 2022 r. może się jeszcze bardziej nasilić. Co więcej, wzrost wynagrodzeń jest oczekiwany przez pracujących w związku z rosnącą inflacją i brak jego realizacji może zachęcać do zmian w ścieżce kariery.

Proces odpływu specjalistycznych kadr można hamować tworząc w ramach firm czytelne strategie zarządzania talentami i mobilnością kariery oraz warunki sprzyjające nieustannej rozbudowie kompetencji, stawiając na podnoszenie kwalifikacji w ramach kształcenia ustawicznego poprzez specjalistyczne szkolenia w ramach obecnej roli zawodowej lub awansu pionowego, oraz zdobywanie nowych kwalifikacji w nowych rolach zawodowych. Coraz popularniejsze jest indukowanie zaangażowania pracowników przy wykorzystaniu ciągle rozszerzającej się kafeterii benefitów, mających na celu przede wszystkim: podwyższenie oferowanych pracownikom udogodnień socjalnych czy zdrowotnych, integrowanie się zespołów pracowniczych, czy też premiowanie najefektywniej pracujących specjalistów. Interesującym i godnym rozważenia przez firmy pracujące w systemie zdalnym lub hybrydowym jest np. delegowanie pracowników w ramach benefitu do atrakcyjnych turystycznie regionów, w którym wykonują oni swoje obowiązki, a wieczorami i w weekendy odpoczywają jak na urlopie (workation).

Pandemia postawiła szereg firm w trudnej, kryzysowej sytuacji. Zatem, zarówno w 2020 jak i w 2021 roku, większość przedsiębiorstw musiała koncentrować się głównie na doraźnych działaniach mających na celu zapewnienie im bieżącego funkcjonowania, tj. na podtrzymaniu zatrudnienia, zapewnieniu rynku zbytu dla towarów i usług itp. Jednakże, jako że kryzys jest powszechnie uznawany za katalizator zmian, z całą pewnością w kolejnych latach firmy w większym stopniu powinny skupić się na realizacji pomysłów i przedsięwzięć związanych z rozwojem, inwestując zwłaszcza w rozwiązania, które pomogą im przetrwać w razie ewentualnych trudności. Szybkości nabrała w szczególności transformacja cyfrowa,

którą często planowano już wcześniej, ale realizację tych planów odkładano w czasie. Cyfryzacja zapewniła w miarę sprawne funkcjonowanie firmom w najtrudniejszych okresach pandemii, zatem z pewnością jest dobrym kierunkiem doskonalenia ich potencjału. Jednakże, jako że każdy kij ma dwa końce, nie można zapominać o zagrożeniach, jakie może ona ze sobą nieść. Przyjmując optykę urzędów pracy podstawową rzeczą, o którą trzeba będzie zadbać, jest aktywne zapobieganie uprzedmiotawianiu człowieka w procesie pracy. Najlepszą drogą, która może to zapewnić, jest wyposażanie młodych ludzi w zestaw kompetencji niedostępnych robotom, odróżniających pracę systemów informatycznych czy sztucznej inteligencji od pracy człowieka, w których wciąż trudno będzie go zastąpić. Do zestawu „kompetencji przyszłości” zalicza się przede wszystkim: kompetencje poznawcze (kreatywność, logiczne rozumowanie i rozwiązywanie złożonych problemów), społeczne (efektywna współpraca w grupie, przywództwo, inteligencja emocjonalna) i przedsiębiorcze (gotowość do podejmowania rozsądnego ryzyka, przejawianie inicjatywy, odporność na kryzysy i umiejętność tolerowania niepewności). Kompetencje przyszłości mogą być skuteczne kształtowane tylko w ramach szerokiego elastycznego systemu edukacji, nastawionego na kształcenie ustawiczne. Jest to również ważne zadanie, jakie obecnie stoi przed współczesnymi doradcami zawodowymi.

Działania zorientowane na rozwój kształcenia zawodowego, w powiązaniu z potrzebami pracodawców (a więc przeciwdziałanie brakom w zakresie wykwalifikowanej siły roboczej), przy wykorzystaniu atutu regionu w postaci tradycji rzemieślniczych i rozwiniętego systemu kształcenia zawodowego, powinny stanowić w najbliższej przyszłości przewagę konkurencyjną Poznania i Wielkopolski nad innymi metropoliami i regionami kraju. Aby to skutecznie wykorzystać należy jednak obecnie skupić się na takich elementach, jak: promocja kształcenia zawodowego i wizerunku rzemiosła, podniesienie poziomu nauczania i jakości oraz atrakcyjności kształcenia w szkołach zawodowych, a także ścisłą współpracę władz samorządowych i placówek oświatowych z organizacjami pracodawców.

Zakończenie roku 2021 przebiegało nie tylko pod presją nowego wariantu koronawirusa, wzrostu kosztów energii elektrycznej i gazu, rosnącej inflacji, zagrożenia wybuchem konfliktu zbrojnego w Ukrainie, ale także nad przygotowaniem do wprowadzenia ustawy „Polski Ład”. Szczególnie zmiany w systemie podatkowym stanowią niewiadomą dla pracowników i przedsiębiorców. Trudny początek 2022 roku może doprowadzić do wielu nowych zjawisk i wyzwań dla całego wielkopolskiego rynku pracy. Szczególnie ważne będzie

przesunięcie akcentu z działań na rzecz osób długotrwale bezrobotnych, na aktywizację innych grup osób bezrobotnych, poszukujących pracy oraz biernych zawodowo, bądź też na utrzymanie zatrudnienia przez osoby pracujące. Dotyczyłoby to zwłaszcza kobiet, ludzi młodych, rencistów i emerytów, których obecnie potrzebuje rynek pracy.

Wydarzenia związane z wybuchem w lutym 2022 r. wojny w Ukrainie oraz napływem osób szukających schronienia w naszym kraju powodują, że ewentualne prognozy wynikające z oceny sytuacji na wielkopolskim rynku pracy w roku 2021 w obecnej chwili są bardzo trudne do sformułowania. Niepewność co do skali i czasu trwania działań zbrojnych uniemożliwia przewidzenie, w jakim stopniu sytuacja ta wpłynie na kondycję rynku pracy w naszym regionie. Z pewnością kolejnym dużym wyzwaniem w najbliższym czasie będzie takie kształtowanie polityki, zarówno na szczeblu krajowym, jak i regionalnym, by dodatkowy zasób siły roboczej w postaci przybyłych obywateli Ukrainy umożliwił zapewnienie luki w obsadzaniu wolnych miejsc pracy i tym samym pozwolił na pełniejsze wykorzystanie potencjału gospodarczego Wielkopolski.

Uzasadnienie do uchwały Nr XLI/782/22  
Sejmiku Województwa Wielkopolskiego  
z dnia 25 kwietnia 2022 r.

Zgodnie z art. 8 ust. 9 ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, Sejmik Województwa Wielkopolskiego dokonuje oceny sytuacji na rynku pracy i realizacji zadań w zakresie polityki rynku pracy w 2021 r.

Ocena stanowi podstawę do określania kierunków efektywnej polityki rynku pracy w regionie. Podobnie jak w roku ubiegłym, wielkopolski rynek pracy wymaga prowadzenia stałych działań w obszarze zaspokojenia potrzeb regionu w zakresie kadry pracowniczej o wysokich kwalifikacjach, adekwatnych do potrzeb rynku pracy.

Zachodzące zmiany społeczno-ekonomiczne stanowią wyzwanie dla wszystkich uczestników rynku pracy, natomiast od władz samorządowych wymagają stałego monitoringu i sprawnego reagowania.

Wydarzenia związane z wybuchem w lutym 2022 r. wojny w Ukrainie oraz napływem osób szukających schronienia w naszym kraju powodują, że ewentualne prognozy wynikające z oceny sytuacji na wielkopolskim rynku pracy w roku 2021 w obecnej chwili są bardzo trudne do sformułowania. Niepewność co do skali i czasu trwania działań zbrojnych uniemożliwia przewidzenie, w jakim stopniu sytuacja ta wpłynie na kondycję rynku pracy w Wielkopolsce. Wyzwaniem będzie takie kształtowanie polityki w regionie, by dodatkowy zasób siły roboczej w postaci przybyłych obywateli Ukrainy umożliwił wypełnienie luki w obsadzaniu wolnych miejsc pracy i tym samym pozwolił na pełniejsze wykorzystanie potencjału gospodarczego Wielkopolski.

Opracowany dokument oraz zawarte w nim wnioski i rekomendacje, upowszechniane wśród decydentów i podmiotów rynku pracy, powinny wpłynąć na wzrost świadomości zmian oraz wypracowanie skutecznych rozwiązań dla nowych wyzwań.