

**UCHWAŁA NR LXIV/1282/24**  
**SEJMIKU WOJEWÓDZTWA WIELKOPOLSKIEGO**

z dnia 22 kwietnia 2024 r.

**w sprawie oceny sytuacji na wielkopolskim rynku pracy**  
**i realizacji zadań w zakresie polityki rynku pracy w 2023 roku**

Na podstawie art. 8 ust. 9 ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz. U. 2023 r., poz. 735, ze zm.), 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 2023 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**



WOJEWÓDZKI  
URZĄD PRACY  
W POZNANIU

Załącznik do uchwały Nr LXIV/1282/24  
Sejmiku Województwa Wielkopolskiego  
z dnia 22 kwietnia 2024 r.

# Ocena sytuacji na wielkopolskim rynku pracy i realizacji zadań w zakresie polityki rynku pracy w 2023 roku



Poznań, marzec 2024 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



WIELKOPOLSKA



JEDNOSTKA ORGANIZACYJNA  
SAMORZĄDU  
WOJEWÓDZTWA  
WIELKOPOLSKIEGO

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,

z przyjemnością przekazuję publikację będącą wynikiem dokonanej przez Samorząd Województwa Wielkopolskiego corocznej oceny sytuacji na wielkopolskim rynku pracy i realizacji zadań w zakresie polityki rynku pracy.

Podsumowując kolejny rok możemy stwierdzić, że był to okres wyzwań i podejmowania wysiłku celem poprawy sytuacji mieszkańców i rozwoju regionu.

Współczesny rynek pracy zmienia się niezwykle dynamicznie pod wpływem nowoczesnych technologii oraz coraz szerzej stosowanych rozwiązań cyfrowych. W dalszej perspektywie rozwój ten może wpłynąć na podaż i popyt w obszarze zatrudnienia. Wielkopolska nadal charakteryzuje się najniższą stopą bezrobocia w kraju, co jednak wpływa na zwiększone potrzeby kadrowe pracodawców.

Coraz większą uwagę poświęca się jakości wielkopolskich miejsc pracy i warunkom oferowanym zatrudnionym, a także dopasowaniu edukacji do potrzeb pracodawców. Niekorzystne wskaźniki demograficzne wskazują, że wielkopolski rynek pracy dla utrzymania tempa rozwoju będzie wymagał napływu pracowników spoza regionu. Jest to jedno z poważniejszych wyzwań, z jakimi Wielkopolska zmierzy się w nadchodzącej przyszłości.

Mam nadzieję, że publikacja, do zapoznania się z którą serdecznie Państwa zapraszam, jak i zawarte w niej informacje posłużą do realizacji wspólnych przedsięwzięć na rzecz dalszego rozwoju województwa wielkopolskiego i jego mieszkańców.

Wojciech Jankowiak

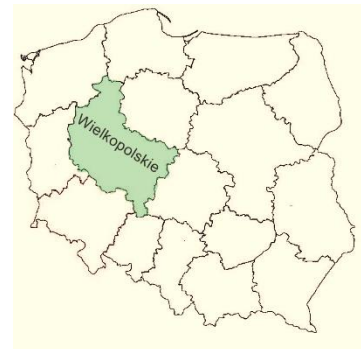
A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'Jankowiak', written in a cursive style.

Wicemarszałek  
Województwa Wielkopolskiego

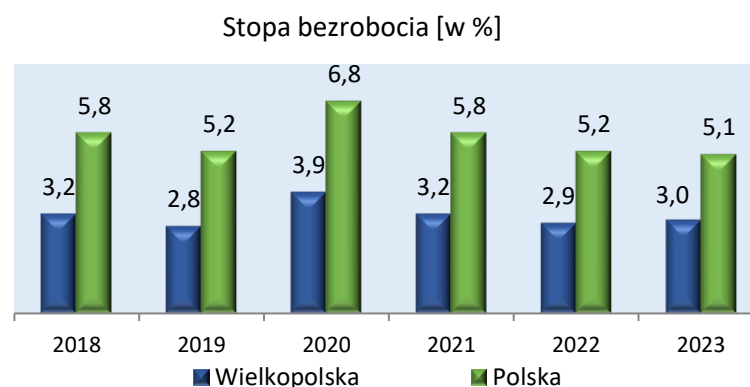
Poznań, marzec 2024 r.



Rok 2023 był okresem mierzenia się z różnymi wyzwaniami społeczno-ekonomicznymi, jak również z efektami ciągle trwającej wojny w Ukrainie. Mimo tego, Polska utrzymała pozycję jednego z liderów Unii Europejskiej pod względem niskiego poziomu bezrobocia, zaś Wielkopolska, podobnie jak w latach poprzednich, pozostała regionem o najniższej stopie bezrobocia w kraju. Samorząd Województwa czynił starania, by Wielkopolska mogła poszczycić się atrakcyjnym rynkiem pracy, pozwalającym pracodawcom na rozwój, a pracownikom na znalezienie dobrej i atrakcyjnej pracy. Niski poziom bezrobocia pozwolił skupić się na działaniach aktywizacyjnych grup marginalizowanych i wykluczonych. Coraz większą uwagę poświęca się jakości wielkopolskich miejsc pracy i warunkom oferowanym zatrudnionym, a także dopasowaniu edukacji do potrzeb pracodawców. Niekorzystne wskaźniki demograficzne wskazują, że wielkopolski rynek pracy dla utrzymania tempa rozwoju będzie wymagał napływu pracowników spoza regionu oraz pobudzenia osób biernych zawodowo do aktywności zawodowej. Są to poważne wyzwania, z jakimi zmierzy się Samorząd Województwa Wielkopolskiego w nadchodzącej przyszłości.



Obserwowane w 2023 roku w całej Europie spowolnienie gospodarcze było odczuwalne także w Polsce. Równocześnie pomimo niekorzystnych zjawisk, m.in. takich jak wzrost cen energii i utrzymująca się na wysokim poziomie inflacja, stopa bezrobocia rejestrowanego w kraju i regionie utrzymywała się na rekordowo niskim poziomie. W województwie wielkopolskim w grudniu 2023 roku wyniosła ona 3,0% (wzrost r./r. o 0,1 p.proc.). Niezmiennie województwo wielkopolskie zajmuje pierwszą pozycję jako region o najniższym bezrobociu rejestrowanym (na bazie liczby osób zarejestrowanych w urzędach pracy jako bezrobotne). Z kolei w kraju wskaźnik ten osiągnął poziom 5,1% (spadek r./r. o 0,1 p.proc.), a najwyższą wartość odnotowano w rejonie podkarpackim (8,6%).



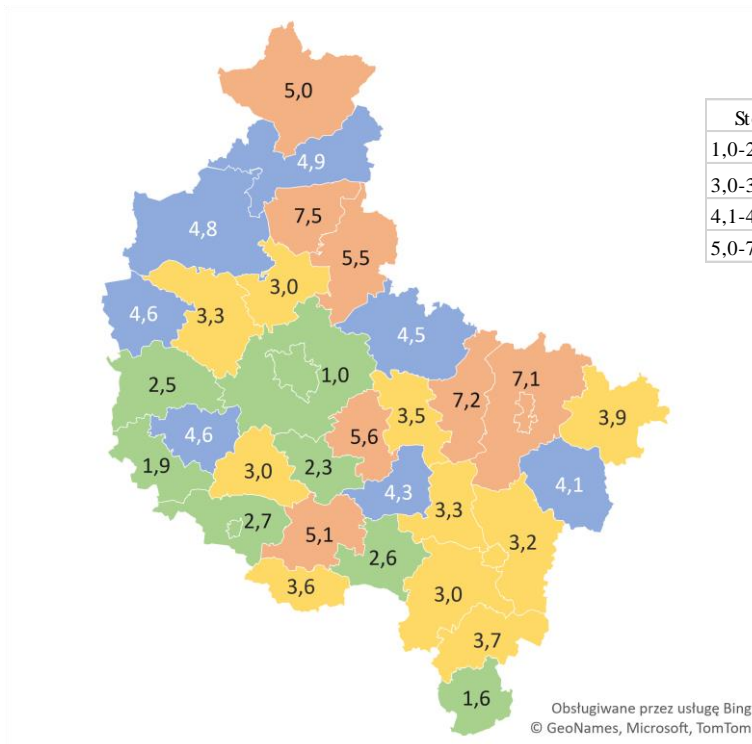


Eurostat wskazuje, że stopa bezrobocia osób w wieku 15-74 lata, w grudniu 2023 roku, szacowana na podstawie badań ankietowych<sup>1</sup>, w Polsce wyniosła 2,7%, co jest jednym z najniższych wyników w Unii Europejskiej (po Malcie). Wskaźnik dla UE wyniósł 5,9%. Dane z tego badania dostępne są dla regionów za III kwartał 2023 roku i wskazują, że stopa bezrobocia wg BAEL w Wielkopolsce wyniosła 3,1% (o 1,2 p.proc. więcej niż w III kwartale 2022 roku). Sama liczba bezrobotnych wzrosła do 52 tys. osób, co stanowiło ponad 60-procentowy wzrost w stosunku do III kwartału 2022 roku. Aktywni zawodowo stanowili 61,0% ogółu ludności w wieku 15-89 lat, tj. o 0,3 p.proc. więcej niż w III kwartale 2022 roku. W kraju zanotowano w tym czasie wzrost współczynnika aktywności zawodowej o 0,6 p.proc. do poziomu 58,4%. Pod względem wielkości współczynnika aktywności zawodowej Wielkopolskie zajmowało 2. lokatę wśród województw. Dla ludności w wieku produkcyjnym wskaźnik wyniósł 83,6%, tj. o 1,8 p.proc. więcej niż przed rokiem. W III kwartale 2023 roku na 1 000 pracujących przypadało 691 niepracujących, podczas gdy w III kwartale rok wcześniej było 679. Proporcja ta jest w Wielkopolsce znacznie korzystniejsza niż w pozostałych województwach naszego kraju.

W minionym roku odnotowano zarówno spadek napływu (o 1,6%), jak i odpływu (o 5,4%) z rejestrów osób bezrobotnych wobec 2022 roku. Z perspektywy roku szczególnie wyraźny jest spadek zainteresowania udziałem w aktywnych formach przeciwdziałania bezrobociu (r./r. uczestniczyło w nich o 25% osób bezrobotnych mniej). Natomiast bezrobotni chętnie podejmowali zatrudnienie i był to główny powód wyłączeń z ewidencji w wielkopolskich powiatowych urzędach pracy (53% ogółu odpływu z bezrobocia w 2023 roku wobec 48% w 2022 roku). Liczba osób bezrobotnych w ciągu roku nieznacznie wzrosła w I kwartale 2023 roku, przekraczając 50 tys. osób. W końcu roku ustabilizowała się na poziomie z 2022 roku i wyniosła 46 531 osób i jest to o 0,5% więcej niż w końcu grudnia 2022 roku, wzrost o 1,3% dotyczył osób młodych do 30 roku życia. W Polsce liczba bezrobotnych zmniejszyła się r./r. o 3%.

Sytuacja na lokalnych rynkach pracy nie jest równomierna, w powiatach chodzieskim, konińskim i słupeckim wskaźnik stopy bezrobocia rejestrowanego był najwyższy (odpowiednio 7,5%, 7,1%, i 7,2%). Natomiast nadal najniższe wskaźniki stopy bezrobocia, nie przekraczające 2%, dotyczą powiatów kępińskiego, poznańskiego i wolsztyńskiego.

<sup>1</sup> Europejskie badanie siły roboczej (ang. *Labour Force Survey/LFS*). Jego polską edycją jest Badanie Aktywności Ekonomicznej Ludności (BAEL).



#### Analiza sytuacji na wielkopolskim rynku pracy w grudniu 2023 roku

wyszczególnienie	XII 2023	% wzrost/spadek XII'23 do XI'23	% wzrost/spadek XII'23 do XII'22
<b>stan ogółem</b>	46 531	0,7	0,5
<b>w tym z prawem do zasiłku</b>	7 923	0,8	0,7
<b>napływ</b>	7 317	-6,2	-10,2
<b>odpływ</b>	6 998	-11,8	-6,4
<b>w tym podjęcia pracy</b>	4 232	-1,7	-9,3

Mając na względzie potrzebę stałego monitoringu lokalnego rynku pracy, Wojewódzki Urząd Pracy w Poznaniu zrealizował badanie osób rejestrujących się w powiatowych urzędach pracy jako bezrobotne. Przedstawiciele wielkopolskich powiatowych urzędów pracy, biorący udział w badaniu, podkreślali, że motywacje, jakimi kierują się osoby bezrobotne, od lat pozostają takie same i nie zawsze rejestracja związana jest z motywacją do pracy. Według nich, decyzja o rejestracji wywoływana jest najczęściej utratą zatrudnienia i aktywnym poszukiwaniem pracy, ale równie często koniecznością posiadania statusu bezrobotnego do pozyskania świadczeń socjalnych czy wsparcia z innych źródeł, np. PFRON. Odnotowano także konkretne grupy osób, dla których rejestracja stanowi strategię przetrwania pewnego okresu (oczekiwanie na świadczenie przedemerytalne/emerytalne, „bezrobocie dziedziczne”, „niezdecydowanie młodych ludzi względem swoich planów zawodowych”) albo pojawia się w efekcie zniechęcenia bezskutecznym samodzielnym poszukiwaniem pracy. W porównaniu



do podobnego badania, zrealizowanego przez WUP w Poznaniu w 2017 roku, o około 10 p.proc. wzrósł odsetek osób oceniających wysoko lub bardzo wysoko szanse na znalezienie pracy akceptowalnej oraz pracy satysfakcjonującej za pośrednictwem urzędu pracy.

Jednocześnie 2/3 wielkopolskich urzędów pracy dostrzega zmiany w zakresie kondycji psychicznej, motywacji, chęci do pracy osób rejestrujących w ostatnich 2 latach. Mają one głównie charakter negatywny, przejawiający się w:

obniżonej motywacji do pracy, podnoszenia kwalifikacji,

zjawisku wyczerpanej bezradności, braku zaradności życiowej, roszczeniowości,

postawach lękowych klientów, obawach o brak stabilizacji, niestabilności emocjonalnej,

wzroście udokumentowanych i nieudokumentowanych chorób psychicznych, w tym depresji, nałogów, zachowaniu agresywnym.

W opinii ankietowanych PUP coraz więcej klientek i klientów wymaga wsparcia psychologicznego wychodzącego poza standardowe ramy doradztwa zawodowego. W przypadku klientów w kryzysie psychicznym, poza wsparciem w zakresie aktywizacji, wskazane jest indywidualne zachęcenie ich do korzystania również z innego rodzaju wsparcia, wykraczającego poza kompetencje doradców klienta i pośredników pracy.

W związku z powyższym, systematyczne podnoszenie kwalifikacji w branży doradczej jest niezbędne do świadczenia wysokiej jakości wsparcia osobom, które odczuwają trudności na rynku pracy. Zmienną, która w znaczący sposób, w ostatnim okresie, wpłynęła na poziom usług doradczych był napływ uchodźców wojennych z Ukrainy. Doświadczenie pracy z cudzoziemcami w kryzysie przyczyniło się do swoistego samorozwoju doradców zawodowych w obszarze poradnictwa międzykulturowego. Z uwagi na zdobyte doświadczenie, są oni lepiej przygotowani do spotkań z klientami innej narodowości, po przebytej traumie związanej z wojną. Poradnictwo międzykulturowe nabrało wymiaru praktycznego. Na potrzeby w zakresie samokształcenia odpowiada również działalność wydawnicza. WUP w Poznaniu przygotował kolejny poradnik dla doradców zawodowych pt. „Rynkowe i psychologiczne aspekty poradnictwa zawodowego”. Ostatnie lata to szereg nowych wyzwań na rynku pracy – postęp technologiczny i związana z nim cyfryzacja różnych dziedzin życia społecznego, zmiany w funkcjonowaniu firm będące konsekwencją okresu pandemii, konflikt zbrojny za wschodnią granicą Polski i związane z tym wszystkim narastające



Rynkowe i psychologiczne aspekty poradnictwa zawodowego  
Poradnik dla doradców zawodowych  
Przegląd wybranych zagadnień  
Poznań, 2023 rok



Wojewódzki Urząd Pracy w Poznaniu  
ul. Św. Józefa 10, 61-700 Poznań  
tel. 61 844 36 33  
www.wup.poznan.gov.pl



WIELKOPOLSKA



STOWOZCIEŁA ORGANIZACJA  
DORADCÓW ZAWODOWYCH  
WIELKOPOLSKA

poczucie niepewności. Skoro z nowymi wyzwaniami mierzą się klienci, to i doradcy stają przed wyzwaniem rozwijania swojego warsztatu. Żeby rozmawiać z klientami o ich zawodowych problemach, trzeba przede wszystkim przyjrzeć się tym trudnościom, zobaczyć je w szerszej perspektywie. Żeby pomagać w ich rozwiązaniu, trzeba kierować się empatią, zrozumieniem i korzystać z rzetelnych, sprawdzonych metod pracy. Rozmowa z drugą osobą potrzebującą wsparcia to ciekawe, twórcze i jednocześnie trudne wyzwanie. Jak sobie z nim można poradzić? Jak z perspektywy doradcy wygląda aktualnie spotkanie z klientem? Jakimi zasadami warto kierować się podczas rozmów? To właśnie m.in. te kwestie stały się przyczynkiem do przygotowania publikacji o współczesnym poradnictwie zawodowym dla doradców z wielkopolskich urzędów pracy. Klienci doradców zawodowych korzystali z oferty 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 i być aktywnym na rynku pracy. Doradcy udzielali wsparcia psychologicznego w radzeniu sobie z niepokojem i w pokonywaniu emocjonalnych trudności podczas szukania zatrudnienia. Każdorazowo stosowano indywidualne podejście, pozwalające zdiagnozować trudności, oczekiwania, potrzeby, odkryć istotne kompetencje i zaplanować zmianę. Poradnictwo realizowane było w formule mieszanej, zarówno stacjonarnej (aktualnie bardziej popularnej), jak i on-line. Zapewnienie w ofercie konsultacji na odległość oznacza bowiem większą dostępność usług dla tych grup klientów, którym trudniej spotkać się z doradcą twarzą w twarz.

W 2023 roku w ramach działalności WUP w Poznaniu:

1. Przeprowadzono 1 723 specjalistyczne konsultacje zawodowe, o 672 więcej w stosunku do 2022 roku.

- porady były częściowo uzupełniane testami predyspozycji zawodowych.

2. Udzielono 4 101 informacji zawodowych, głównie telefonicznych.

3. Wykonano 320 badań testowych.

4. Przeprowadzono 149 grupowych spotkań dla 1 289 osób dorosłych (o 689 więcej w stosunku do 2022 roku),

- m.in. z tematyki odkrywania talentów zawodowych, rozwoju kompetencji społecznych, sposobów poszukiwania pracy, autoprezentacji na rozmowie kwalifikacyjnej, przedsiębiorczości i mobilności na europejskim rynku pracy.

Doradcy zawodowi udzielali wsparcia na każdym etapie życia zawodowego. Ważnym elementem wsparcia było budowanie większej świadomości posiadanych kompetencji, a także minimalizowanie barier wynikających z braku odpowiedniego wykształcenia czy umiejętności. Usługi doradcze, w tym diagnostyka psychologiczna, miały na celu wzmocnienie zasobów klientów, wspieranie ich w rozwiązywaniu



indywidualnych problemów zawodowych, zwiększenie szansy na podjęcie ciekawej pracy, zdobycie nowych umiejętności i rozwój zawodowy. Konsultacje obejmowały również opracowanie dokumentów aplikacyjnych oraz służyły refleksji nad własnym wizerunkiem zawodowym przed rozmową kwalifikacyjną. Wśród klientek i klientów WUP w Poznaniu (w odniesieniu do kategorii wiekowej) były również osoby z tak zwanych rezerw kapitału ludzkiego, tj. m.in. osoby młode - od 18 do 30 roku życia i osoby w wieku 50+, w tym klienci 60+. Młodzi stanowili 25% ogółu wszystkich klientów WUP w Poznaniu, natomiast osoby 50+ to 17%, a osoby 60+ to 4% ogółu. Problematyka zawodowa, w przypadku osób młodych, dotyczyła m.in. małego doświadczenia i krótkiego stażu pracy, niedostosowania kwalifikacji do rynku, częstszego oferowania przez pracodawców umów cywilnoprawnych niż umów o pracę, zagrożeniu zwolnieniem w pierwszej kolejności w przypadku restrukturyzacji w firmie, braku środków na dalsze kształcenie bądź podejmowania niskopłatnej, niezgodnej z aspiracjami pracy. Natomiast w przypadku osób starszych bariery, stojące na drodze do aktywności, to m.in. stereotypowe postrzeganie przez część pracodawców wieku w kontekście zdolności do pracy, niższy w stosunku do innych grup wiekowych poziom kompetencji cyfrowych, nasilające się problemy zdrowotne czy konieczność przekwalifikowania w przypadku wykonywania wcześniej pracy fizycznej i braku sił, by ją kontynuować.

Konkretną reakcją na sytuację regionalnego rynku pracy, w zakresie usług doradczych, była realizacja, zakończonego w grudniu 2023 roku, pilotażowego projektu „Rzemieślnik plus – biorę fach w swoje ręce”. W Wielkopolsce, ze względu na dużą liczbę zakładów rzemieślniczych i utrzymującą się ich silną pozycję w gospodarce, problem zastępowalności kadr w tym obszarze nabiera szczególnego znaczenia. Założona w projekcie współpraca, oparta na tradycyjnej relacji Mistrz/Mentor – Uczeń przyniosła dobre wyniki – 9 na 10 uczestników opuściło grupę NEET i powróciło na rynek edukacji i pracy. Uzyskane rezultaty wskazują, że testowana ścieżka aktywizacji i poszerzone usługi doradcze to dobry kierunek do wypracowania modelu aktywizacji dla najtrudniejszych grup osób bezrobotnych, które mogą stanowić tzw. „rezerwę rynku pracy”.

Rok 2023 ukazywał dalsze spowolnienie gospodarcze widoczne m.in. w ograniczeniu nowych rekrutacji. Liczba ofert pracy w dyspozycji powiatowych urzędów pracy województwa była rekordowo niska i wyniosła 65 157 w skali roku. Tym samym było ich mniej o 19,5% niż w roku 2022, w którym już była widoczna tendencja spadkowa. Z ogólnej liczby wolnych miejsc pracy 10 790, tj. 17%, dotyczyło oferty pracy subsydiowanej. Spowolnienie dotyczy nie tylko ofert kierowanych do publicznych służb zatrudnienia. GUS wskazuje, że na koniec III kwartału

2023 roku w gospodarce w kraju wolnych było 111,2 tys. miejsc pracy, czyli o 17,9% mniej niż rok wcześniej, a popyt na pracę obniżył się niemal we wszystkich branżach. Badania koniunktury GUS sugerują stopniową poprawę trendów w 2024 roku. Choć wskaźniki przewidywanego zatrudnienia nadal są negatywne w niemal wszystkich branżach, to ich poziom systematycznie się poprawia. Perspektywa odbicia gospodarczego oznaczać będzie ożywienie na rynku pracy.



Braki na rynku pracy, zarówno kadrowe, jak i kwalifikacyjne, wskazują na potrzebę wspierania przedsiębiorczości, inicjatywy, pomysłowości osób bezrobotnych lub poszukujących pracy czy powracających na rynek pracy. Ciekawym przykładem rozwoju i ożywienia lokalnego jest poznański Program promocji i wsparcia rzemiosł unikatowych „Zaątek Rzemiosła”. Od 2017 roku Wojewódzki Urząd Pracy w Poznaniu jest jednym z partnerów tego Programu, którego celem jest:

- wsparcie procesu rewitalizacji gospodarczej, społecznej i kulturowej miasta Poznania,

- promocja i ochrona cenionych i poszukiwanych specjalności rzemieślniczych,

- aktywizacja zawodowa bezrobotnych posiadających kwalifikacje w zawodach rzemieślniczych,

- promocja zawodów rzemieślniczych i przedsiębiorczości,

- wspieranie różnych form współpracy pomiędzy rzemieślnikami uczestniczącymi w Programie, np. w formie miniklastrów,

- podniesienie atrakcyjności obszarów miasta, w których zlokalizowane są pracownie uczestników Programu w oczach ich mieszkańców oraz mieszkańców innych dzielnic Poznania,

- zagospodarowanie miejskich lokali użytkowych przez rzemieślników uczestniczących w programie,

- organizacja kampanii edukacyjnych i współpraca ze szkołami branżowymi i technicznymi w celu promowania zawodów rzemieślniczych.



W 2023 roku „Zaułek Rzemiosła” rozwijał się bardzo dynamicznie. Wiosną Program został rozszerzony na obszar całego miasta, a Zarząd Komunalnych Zasobów Lokalowych zaprezentował nową ofertę dla przedsiębiorców. Dzięki nowym warunkom rzemieślnicy mogli starać się o najem wolnych lokali będących w ofercie ZKZL z obniżką stawki czynszu nawet do 50% stawki rynkowej. Przybyło 17 nowych pracowni, reprezentujących bardzo różnorodne działalności:

od lutnictwa, szewstwa czy zegarmistrzostwa, poprzez ceramikę aż do szeroko pojętego rękodzieła. Wśród zaułkowych pracowni znaleźć można zarówno warsztaty o wielopokoleniowej tradycji, jak i takie, które dopiero rozpoczynają swoją rzemieślniczą przygodę. Wspólną cechą firm rzemieślniczych jest bardzo duży wkład pracy manualnej w proces produkcji czy świadczenia usług, dążenie do zapewnienia wysokiej jakości produktu i jego wyjątkowego, zindywidualizowanego charakteru, a także dbałość o relacje z klientem. Rzemiosło jest obciążone ograniczeniami typowymi dla sektora, wynikającymi ze stosunkowo niewielkiej skali działalności i ograniczonych zasobów. Zakłady rzemieślnicze zatrudniają mniej osób, a ich działalność w większej mierze zależy od popytu lokalnego. Typowy dla rzemieślników tryb kształcenia nie obejmuje wiedzy, np. z zakresu marketingu, zarządzania czy prawa. W związku z tym, Program „Zaułek Rzemiosła” daje możliwości m.in. wymiany doświadczeń, skorzystania z bezpłatnych szkoleń i propagowania zawodów rzemieślniczych. Tę zróżnicowaną grupę „Zaułkowiczów” tworzy obecnie 35 pracowni.



W 2023 roku „Zaułek” włączył się w organizację wydarzenia Poznańscy Rzemieślnicy w ramach *Poznań Design Festiwal*. W dobie digitalizacji i sztucznej inteligencji instytucjonalne wsparcie rzemiosła, na które składa się wiele unikatowych i artystycznych zawodów, wydaje się być koniecznością. Od kilku lat gospodarka Wielkopolski, w tym oczywiście rynek pracy, zмага się z wieloma wyzwaniami, co ma odzwierciedlenie w zainteresowaniu zakładów rzemieślniczych Programem, który pomógł wielu przedsiębiorcom przetrwać na rynku poprzez obniżoną stawkę czynszu, bezpłatne szkolenia czy promocję ich działalności. Wiele zakładów nie jest w stanie finansowo sprostać realiom biznesowym i wypromować się wśród szerszego grona odbiorców, potencjalnych klientów. Uczestnictwo w Programie im to zapewnia a wśród nich jest wielu młodych przedsiębiorców, którzy dopiero zaczynają swoją przygodę z biznesem, często przekuwając swoją pasję w źródło utrzymania. Korzystanie z możliwości jakie daje Program, pomaga wspierać wielu przedsiębiorców, którzy wykonują potrzebne na rynku pracy, ale często nisko dochodowe zawody.



Innym znaczącym partnerem rynku pracy, stanowiącym wsparcie dla publicznych służb zatrudnienia, są m.in. agencje zatrudnienia. W imieniu Marszałka Województwa, WUP w Poznaniu realizuje zadanie ustawowe polegające na potwierdzaniu legalności działania agencji zatrudnienia jako działalności regulowanej. W oparciu o składany do WUP wniosek wydawany jest certyfikat, na podstawie którego agencje prowadzą komercyjną działalność w zakresie pośrednictwa pracy, doradztwa personalnego, poradnictwa zawodowego i pracy tymczasowej. W 2023 roku w naszym regionie działało 1 112 agencji zatrudnienia. Województwo wielkopolskie od lat zajmuje drugie miejsce w kraju, po Mazowszu, pod względem liczby zarejestrowanych agencji zatrudnienia. Całkowita liczba podmiotów oraz liczba nowopowstałych agencji w poszczególnych latach utrzymuje się na podobnym poziomie (dla porównania rok 2022 to 1 144 agencje). Taka statystyka potwierdza, że agencje mają ugruntowaną pozycję i są ważnym elementem rynku pracy. Pomagają pracownikom utrzymać zatrudnienie, a pracodawcom osiągać wyznaczone cele. Ponieważ dysponują innymi narzędziami i instrumentami niż publiczne służby zatrudnienia, ich działanie w istotnym zakresie wspiera regionalny rynek pracy. W ubiegłym roku w Wielkopolsce zauważalnie wzrosła liczba agencji, których właścicielami lub współwłaścicielami są cudzoziemcy, głównie obywatele Ukrainy. Można przypuszczać, że, w części, jest to skutek trwającej w tym kraju wojny. Prowadzenie agencji może być z jednej strony sposobem funkcjonowania na polskim rynku pracy, a z drugiej stwarza możliwości pomocy w zatrudnieniu swoim współpracownikom. Podobnie jak w latach ubiegłych, w 2023 roku WUP zorganizował spotkanie informacyjno-szkoleniowe w formule on-line dla nowo wpisanych do Krajowego Rejestru Agencji Zatrudnienia podmiotów, aby przybliżyć i wyjaśnić zagadnienia związane z przepisami dotyczącymi prowadzenia agencji, a także obowiązków rejestrowych, w tym związanych z kontrolą i sprawozdawczością roczną.

W badaniach dotyczących koniunktury, przedsiębiorcy wskazują wzrost wynagrodzeń jako jedną z ważniejszych barier prowadzenia działalności. Rok 2023 był kolejnym rokiem wzrostu wynagrodzeń. Przeciętne miesięczne wynagrodzenie brutto w sektorze przedsiębiorstw w regionie w grudniu 2023 roku wyniosło 6 981,25 zł. Niezmiennie było ono niższe niż przeciętne wynagrodzenie w kraju, które wyniosło 8 032,96 zł brutto.



Źródło: shutterstock

W całym roku 2023 przeciętne miesięczne wynagrodzenie brutto w sektorze przedsiębiorstw w województwie ukształtowało się na poziomie 6 694,72 zł, tj. o 11,8% wyżej niż przed rokiem (w 2022 roku wzrost wynagrodzeń wyniósł 12,4%) i na poziomie 89,9% przeciętnego wynagrodzenia w kraju (w skali roku wyniosło ono 7 444,39 zł brutto). Wzrost przeciętnych wynagrodzeń obserwowano we wszystkich sekcjach PKD sektora przedsiębiorstw. Wzrost wynagrodzeń związany jest także ze zmianami wynagrodzenia minimalnego. Jego wzrost wymaga od pracodawców dostosowywania siatki płac do obowiązujących przepisów, ale i oczekiwań pracowników. Podnoszenie najniższych uposażeń prowadzi do spłaszczania wynagrodzeń, co wiąże się z rosnącą presją płacową pracowników na wyższych stanowiskach. Sprzyja temu także nadal wysoka inflacja oraz rosnące koszty życia. Formą uzupełniania wynagrodzeń są benefity pracownicze. Jednocześnie rosnące koszty prowadzenia działalności oraz zmiany oczekiwań pracowników powodują ograniczenia w polityce kadrowej przedsiębiorstw. Dotyczy to głównie procesów uruchamiania nowych rekrutacji, ale także podnoszenia kwalifikacji pracowników. Rozwiązaniem stosowanym w takiej sytuacji jest także obarczanie kadry dodatkowymi zadaniami. Obserwowane są także zmiany w zakresie oferowanych benefitów pracowniczych, gdzie większą popularnością cieszą się systemy opieki zdrowotnej i rozwiązania wspierające *work-life balance* (równowagę między życiem zawodowym a prywatnym), a więc rozwiązania, które upowszechniła pandemia. Benefity, które firma może zaoferować pracownikom na korzystnych warunkach poprzez lepszą pozycję negocjacyjną z dostawcą usługi, stanowią często uzupełnienie do wynagrodzenia realnego. Jednym z popularniejszych benefitów, proponowanych w ofertach pracy, jest możliwość pracy zdalnej. Należy podkreślić, że od kwietnia 2023 roku sposoby jej świadczenia zostały uregulowane w Kodeksie Pracy.

Sytuacja na rynku pracy zmusiła część przedsiębiorstw do przejścia na wyższy poziom technologiczny, by ochronić swoją pozycję i nadążyć za konkurencją. Wiązało się to również z nowymi wyzwaniami dla pracowników, mającymi na celu dostosowywanie kompetencji zawodowych do zmieniających się potrzeb rynku pracy. W wielu firmach przyspieszono wdrażanie automatyzacji, robotyzacji i cyfryzacji, nie tylko w sferze produkcji, ale także w obszarze dotyczącym prac biurowych i usług, co służyło uzupełnianiu deficytów kadrowych.



Źródło: Fostock.adobe.com/Pugun & Photo

Rok 2023 może okazać się przełomowym dla historii pracy, w związku z dynamicznym rozwojem i upowszechnieniem stosowania sztucznej inteligencji. Coraz więcej przedsiębiorstw wprowadza lub przygotowuje się na wdrażanie rozwiązań z zakresu automatyzacji i sztucznej inteligencji (*ang. AI -Artificial Intelligence*). Sprzyjać to będzie rozwojowi gospodarczemu, ale nie będzie przekładać się na wzrost miejsc pracy, co stanowi odwrotność dotychczasowych modeli makroekonomicznych. Rozwiązania optymalizujące pracę będą wymuszały zmiany na stanowiskach związanych z prowadzeniem dokumentacji, rachunkowością, obsługą płac, administracją, telefoniczną obsługą klienta, etc. Także stanowiska produkcyjne, oparte na rutynowych czynnościach, będą zastępowane innymi



Źródło: storyset/Freepik

rozwiązaniami. Pracownicy nadal będą potrzebni, choć ich zawody ulegną mocnym przemianom. Jednocześnie niezbędne będą osoby na stanowiska opierające się na tworzeniu, obsłudze i utrzymaniu nowych technologii. Zmiany te będą następowały w kolejnych latach, a rok 2023 i udostępnienie aplikacji Chat GPT może stać się ich symbolem (Chat GPT to platforma sztucznej inteligencji zaprojektowana, aby umożliwić naturalne rozmowy z maszynami - jest wirtualną osobą, która potrafi udzielać sensownej odpowiedzi na bardzo różnorodne pytania i rozwiązywać proste zadania. Dostęp do niej można uzyskać z dowolnej przeglądarki internetowej).

Rozwój technologii ma bardzo duży wpływ na rynek pracy, nie jest jednak jedynym trendem, który w długofalowej perspektywie może znacząco wpływać na strukturę popytu i podaży zatrudnienia. Zmiany demograficzne i społeczne, proces globalizacji czy ruchy migracyjne mają i będą mieć także wpływ na kształt przyszłego rynku pracy. Oprócz ww. trendów, które już są monitorowane i analizowane, na rynek pracy wpływ mają także procesy, które trudno przewidzieć, a które potrafią całkowicie zmienić warunki jego funkcjonowania. Przykładami takich nieoczekiwanych zdarzeń były:



Wobec rosnącej zmienności i niepewności rzeczywistości rynkowej, koniecznym staje się szukanie rozwiązań mogących przygotować zarówno pracodawców, jak i pracowników, do funkcjonowania w gospodarce dynamicznej - wymagającej elastycznej postawy. Jednym z narzędzi, mogących stanowić odpowiedź na potrzeby tej sytuacji, może być upowszechnianie i rozwój kształcenia ustawicznego. Zgodnie z definicją UNESCO kształcenie ustawiczne to kompleks procesów oświatowych, formalnych, nieformalnych i incydentalnych, które niezależnie od treści, poziomu i metod, umożliwiają uzupełnianie wykształcenia w formach



szkolnych i pozaszkolnych, dzięki czemu osoby dorosłe rozwijają swoje zdolności, wzbogacają wiedzę, udoskonalają kwalifikacje zawodowe lub zdobywają nowy zawód, zmieniają swoje postawy<sup>2</sup>. Szeroka definicja kształcenia pozwala spojrzeć na uczenie się, nie jako na pewien etap sprowadzający się do realizacji obowiązku szkolnego, ale proces, który trwa całe życie i prowadzi do optymalnego rozwoju zawodowego, społecznego oraz osobistego człowieka. Takie podejście zakłada stałą aktywność, ciągłe podnoszenie swoich kwalifikacji oraz dostosowywanie się do zmieniających się potrzeb świata. Tylko taka postawa pozwala ze strony pracownika na utrzymanie wysokiego poziomu atrakcyjności zawodowej, a dla pracodawców i organizacji utrzymanie rozwoju i konkurencyjności. Niestety, zgodnie z danymi Eurostat udział osób podejmujących kształcenie i szkolenie w Polsce był jednym z najniższych w Unii Europejskiej, wartość dla Wielkopolski była jeszcze niższa.

Decyzją Komisji Europejskiej rok 2023 upływał pod inicjatywą Europejskiego Roku Umiejętności. Był to wyraz szczególnej roli rozwoju umiejętności dla obecnej gospodarki i jakości życia. Jako społeczeństwo funkcjonujemy w warunkach nieustannego postępu technologicznego oraz różnorodnych zmian, wymagających elastycznego dopasowywania i otwartości. Zmiany na rynku pracy, cyfryzacja i automatyzacja, rozwój nowych technologii, wykorzystywanych także w życiu codziennym, przejście ku zielonej gospodarce - wszystko to wymaga podnoszenia kwalifikacji, nabywania nowych umiejętności, ale także zapominania, oduczania się tych już nieefektywnych. Tematyce edukacji ustawicznej poświęcona była, mająca miejsce w październiku 2023 roku, konferencja pt. *Umieć czy nie umieć...? Nowe umiejętności – nowe możliwości?* w ramach Partnerstwa na Rzecz Rozwoju Wielkopolskiego Rynku Pracy, funkcjonującego od 2012 roku wspólnie przez instytucje samorządowe i rządowe oraz przedstawicieli pracodawców i pracowników. Spotkanie było okazją do zaprezentowania wyników badania WUP w Poznaniu dotyczącego działań podejmowanych przez wielkopolskich pracodawców i pracowników na rzecz rozwoju umiejętności i podnoszenia kwalifikacji. W sytuacji niedoborów siły roboczej oraz pracowników z określonymi umiejętnościami, rozwój osób pracujących jest konieczny dla zachowania konkurencyjności gospodarki, przedsiębiorstwa oraz w perspektywie jednostkowej – samego pracownika. W świetle badania *Kształcenie osób dorosłych w Wielkopolsce – perspektywa pracodawcy i pracownika*, 30% wielkopolskich pracowników w ostatnich 2 latach nie podejmowało żadnej aktywności edukacyjnej, nawet związanej z kształceniem nieformalnym czy nieformalnym uczeniem się, np. w pracy lub w ramach rozwoju swoich zainteresowań. Jednocześnie plany w tym zakresie w najbliższym roku deklarowało 35,5% badanych. Sami pracodawcy dostrzegają konieczność inwestowania w rozwój pracowników, przy czym efekty tej inwestycji są odroczone, przez co nie zawsze jest



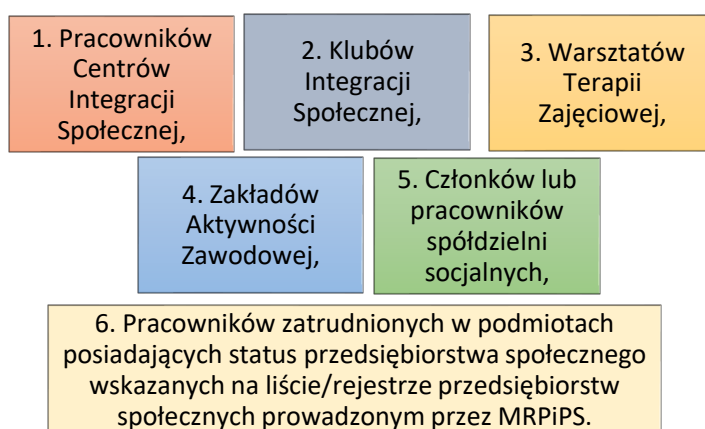
<sup>2</sup> [https://pl.wikipedia.org/wiki/Kszta%C5%82cenie\\_ustawiczne](https://pl.wikipedia.org/wiki/Kszta%C5%82cenie_ustawiczne)

to priorytetowe działanie, które często przegrywa z koniecznością ponoszenia innych bieżących wydatków.



Kształcenie ustawiczne nabiera szczególnego znaczenia ze względu na niekorzystne trendy demograficzne oraz dynamiczne zmiany w globalnej gospodarce, w tym rozwój nowoczesnych technologii. Nowe umiejętności i aktualna wiedza to szansa na utrzymanie zatrudnienia, znalezienie lepszej pracy, jak również forma samorozwoju oraz aktywności społecznej. Od wielu lat funkcjonuje Krajowy Fundusz Szkoleniowy (KFS), który wspiera finansowo pracodawców i pozwala im elastycznie reagować na zmiany związane z rynkiem pracy. Duże zainteresowanie Funduszem, wykazywane przez wielkopolskich pracodawców, jest niezmiennie widoczne w zgłaszanych zapotrzebowaniu, które każdego roku przewyższa kwotę, zarówno limitu podstawowego, jak i dodatkowego, uruchamianego w formie rezerwy, jaką otrzymują samorządy powiatowe województwa wielkopolskiego. W 2023 roku całkowita pula środków dostępnych dla regionu wyniosła 31 mln zł, tj. o prawie 9 mln zł więcej niż w 2022 roku. Wielkopolska należy do województw o najwyższej efektywności w zakresie wydatkowania KFS. W 2023 roku zagospodarowano 97,4% środków finansowych, co pozwoliło objąć wsparciem 14 711 pracujących Wielkopolan. W 2023 roku, na poziomie krajowym, sformułowane zostały priorytety, zgodnie z którymi wydawano środki w ramach KFS. Priorytety wspierały kształcenie ustawiczne pracodawców zatrudniających cudzoziemców oraz firmy w zakresie wprowadzanych w przedsiębiorstwie nowych technologii, procesów i narzędzi pracy. Oprócz tego z dofinansowania mogły skorzystać osoby powracające na rynek pracy po przerwie związanej ze sprawowaniem opieki nad dzieckiem; osoby podejmujące kształcenie ustawiczne w zawodach deficytowych; nowozatrudnione osoby w wieku 50+ oraz osoby poniżej 30 roku życia w zakresie umiejętności cyfrowych oraz umiejętności związanych z branżą energetyczną i gospodarką odpadami.

W ramach rezerwy KFS wsparciem mogło być objęte kształcenie ustawiczne m.in.:



Niezmiennie, najwięcej środków finansowych przeznaczono na finansowanie działań w ramach priorytetu związanego z kształceniem ustawicznym w zawodach deficytowych (59%). Blisko 25% środków wykorzystano na finansowanie kursów i szkoleń w ramach kształcenia ustawicznego w obszarach/branżach kluczowych dla rozwoju powiatu lub województwa wskazanych w dokumentach strategicznych i planach rozwoju.

Wyzwaniem dla naszego regionu jest rozwój całościowej edukacji społeczeństwa oraz dostosowanie kształcenia do realnych potrzeb rynku pracy. Tylko w ten sposób będzie możliwe budowanie innowacyjnej gospodarki, tworzenie wysokiej jakości miejsc pracy, a także podnoszenie jakości życia mieszkanki i mieszkańców pochodzących z różnych grup społecznych. W 2023 roku Województwo Wielkopolskie podjęło działania mające na celu przystąpienie do realizacji projektu w ramach przedsięwzięcia:

Zbudowanie systemu koordynacji i monitorowania regionalnych działań na rzecz kształcenia zawodowego, szkolnictwa wyższego oraz uczenia się przez całe życie, w tym uczenia się dorosłych

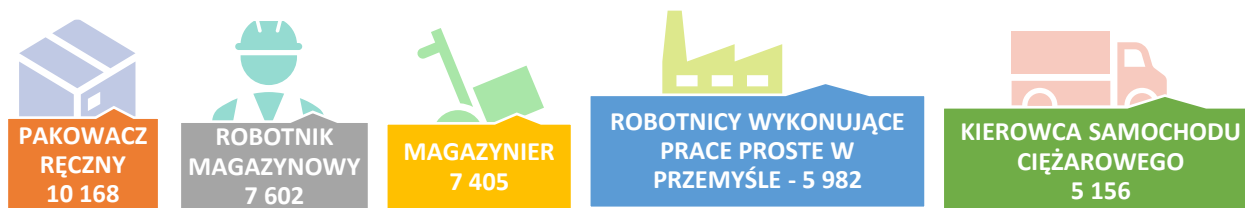
w ramach inwestycji A.3.1.1. Wsparcie rozwoju nowoczesnego kształcenia zawodowego, szkolnictwa wyższego oraz uczenia się przez całe życie  
**Krajowego Planu Odbudowy i Zwiększania Odporności.**

Projekt ma pozwolić na wypracowanie mechanizmów koordynacji i współpracy pomiędzy różnymi podmiotami wpływającymi na możliwości edukacji na każdym etapie życia człowieka oraz upowszechnienie kultury uczenia się przez całe życie.



W 2023 roku kontynuowany był projekt pilotażowy, będący częścią działań w ramach ogólnounijnej inicjatywy pod nazwą „EU-Talent Pool” skierowanej do obywateli państw trzecich. Projekt ma na celu przyciągnięcie do UE wykwalifikowanych kandydatek i kandydatów do pracy spoza UE. Sieć EURES nie kieruje swoich usług do obywateli państw trzecich, jednak wyjątkowo, w związku z uruchomionymi unijnymi przepisami o ochronie czasowej na terenie UE dla uchodźców z Ukrainy, sieć EURES jest wykorzystywana w celu wsparcia obywateli Ukrainy w znalezieniu pracy na terenie UE. Uchodźcom z Ukrainy, posiadającym uprawnienia wynikające z ochrony czasowej, udostępniona została baza CV na portalu EURES, dostępna po uprzedniej rejestracji, nowa strona internetowa Europejskiego Urzędu ds. Pracy (ELA) z odpowiednimi informacjami w języku angielskim, ukraińskim i rosyjskim. Polska sieć EURES, dzięki uczestnictwu w pilotażowym programie, świadczy usługi dla uchodźców z Ukrainy oraz polskich pracodawców i ułatwia łączenie poszukujących pracy z pracodawcami, dzięki temu potencjalny pracodawca może szybciej znaleźć odpowiedniego kandydata.

Wielkopolscy przedsiębiorcy i pracodawcy od wielu lat są zainteresowani zatrudnianiem obywateli Ukrainy, o czym świadczy liczba zarejestrowanych powiadomień o powierzeniu pracy. Od stycznia do końca grudnia 2023 roku było to 106 185 powiadomień. Najwięcej dotyczyło stanowisk:



co w dużym stopniu zmniejszyło, występujące na rynku pracy, deficyty w tych zawodach.

Jednocześnie zauważalny jest spadek liczby oświadczeń o powierzeniu pracy obywatelom Ukrainy. Jest to związane z kontynuacją rozwiązań prawnych umożliwiających zatrudnienie obywateli Ukrainy w trybie powiadomienia właściwego powiatowego urzędu pracy o powierzeniu pracy uchodźcom wojennym. W porównaniu do roku 2022 spadek ten wyniósł 72%. Spadki rejestracji oświadczeń zanotowano również w przypadku obywateli Gruzji (39%) i Białorusi (24%). Największą liczbę oświadczeń, które wpłynęły do publicznych służb zatrudnienia w 2023 roku, zarejestrowano w Powiatowym Urzędzie Pracy w Poznaniu 27 851, tj. 57% ogółu. W dalszej kolejności najliczniejsze rejestracje oświadczeń wystąpiły w powiatach: konińskim (1 544 oświadczenia), jarocińskim (1 472 oświadczenia), leszczyńskim (1 405 oświadczeń) i ostrowskim (1 343 oświadczenia). Zatrudnieni cudzoziemcy zasilą przede wszystkim branżę transportową (37% ogółu oświadczeń) i sektor przetwórstwa przemysłowego (25% ogółu oświadczeń).

## Liczba zarejestrowanych oświadczeń o powierzeniu pracy cudzoziemcowi wg obywatelstwa

### Ukraina



2022 r. 64 901  
2023 r. 17 950

### Gruzja



2022 r. 17 377  
2023 r. 10 590

### Białoruś



2022 r. 20 373  
2023 r. 15 580

### Mołdawia



2022 r. 5 156  
2023 r. 4 400

### Armenia



2022 r. 369  
2023 r. 350

# 48 870

zarejestrowanych oświadczeń w 2023 r.



36,7%



31,9%



21,7%

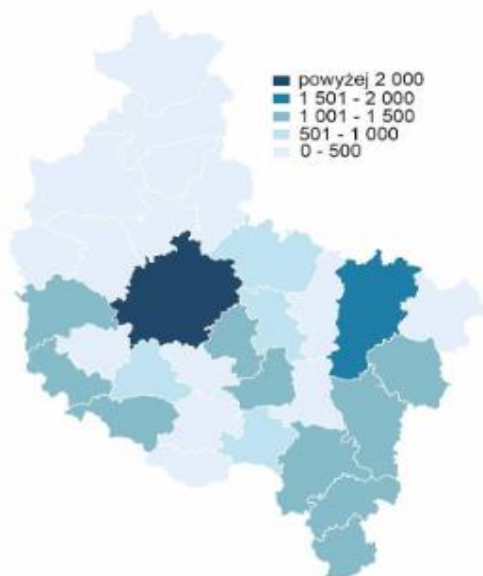


9,0%

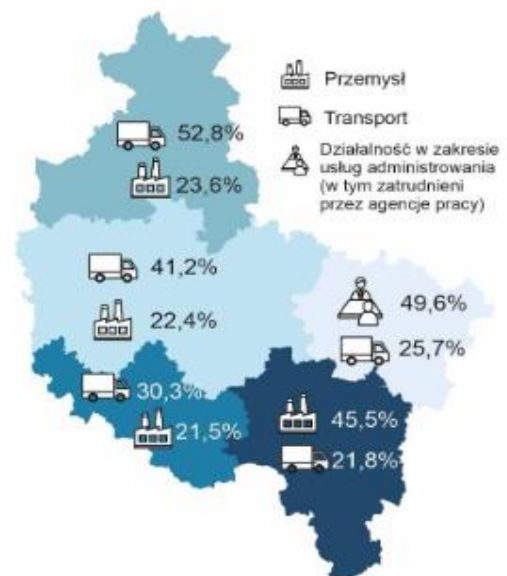


0,7%

### Wielkość zatrudnienia cudzoziemców na podstawie oświadczeń



### Branże, w których najczęściej cudzoziemcy podejmowali zatrudnienie





W okresie od stycznia do grudnia 2023 roku wielkopolskie urzędy pracy odnotowały 2 393 nowo zarejestrowanych bezrobotnych obywaterek i obywateli Ukrainy, z czego na koniec roku 2023 w rejestrach pozostały 622 osoby, w tym 89% stanowiły kobiety. Początkowo priorytetem dla uchodźców, w zdecydowanej większości kobiet z dziećmi i osób starszych, było zapewnienie bezpieczeństwa sobie i bliskim, znalezienie zakwaterowania oraz uzyskanie pomocy finansowej. Kolejnym krokiem dla części uchodźców było znalezienie pracy, która zapewniłaby środki do życia i pozwoliłaby na utrzymanie rodziny oraz poprawiła ich sytuację materialną.

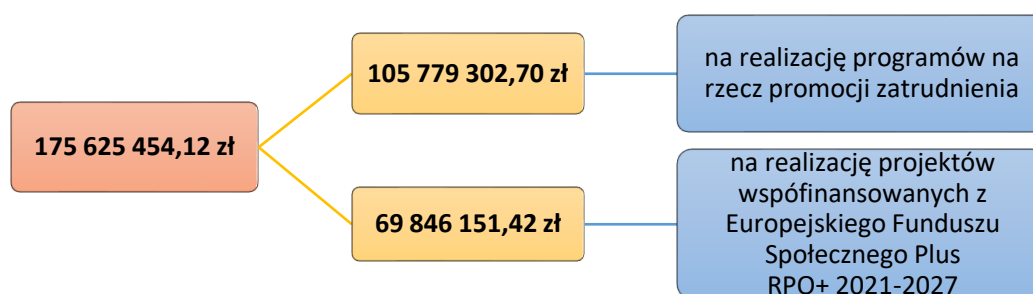
Wkraczając na polski rynek pracy nasi wschodni sąsiedzi korzystali z pomocy urzędów pracy. Dużym zainteresowaniem cieszył się projekt realizowany w ramach poradnictwa zawodowego pt. „Pomoc dla Ukrainy – doradztwo dla uchodźców i migrantów”.



Przedsięwzięcie realizowane było w oparciu o umowę zawartą z Ministrem Rodziny i Polityki Społecznej, wynikającą z realizacji projektu wybranego w konkursie pn. „Razem Możemy Więcej – Pierwsza Edycja Programu Aktywizacyjnego dla Cudzoziemców na lata 2022-2023”, ogłoszonego w ramach Resortowego Programu Aktywizacyjnego dla Cudzoziemców na lata 2022-2025 i zakładało udzielenie wsparcia min. 100 osobom. W ramach projektu WUP w Poznaniu oferował szeroko rozumianą pomoc w szukaniu pracy. W ofercie znaleźć można było wsparcie w planowaniu ścieżki zawodowej i przygotowywaniu dokumentów aplikacyjnych, naukę budowania korzystnego wizerunku na etapie rekrutacji, a także pomoc w podjęciu decyzji o założeniu własnej działalności gospodarczej oraz szereg informacji o lokalnym rynku edukacyjno-zawodowym. Działania realizowane w Poznaniu prowadzone były głównie przy współpracy z Caritas Poznań w Centrum Pomocy Migrantom i Uchodźcom. Natomiast działania w Oddziałach Zamiejscowych WUP w Kaliszu, Koninie, Lesznie i Pile prowadzone były m.in. przy współpracy z Centrami Integracji Cudzoziemców (ROPS w Poznaniu). W sumie wsparcie otrzymało 429 osób. WUP w Poznaniu poszerzył ofertę wsparcia doradczego o zamieszczone na stronie internetowej Urzędu oraz na *YouTube* spoty informacyjne z tematyki rynku pracy, w języku polskim i ukraińskim.

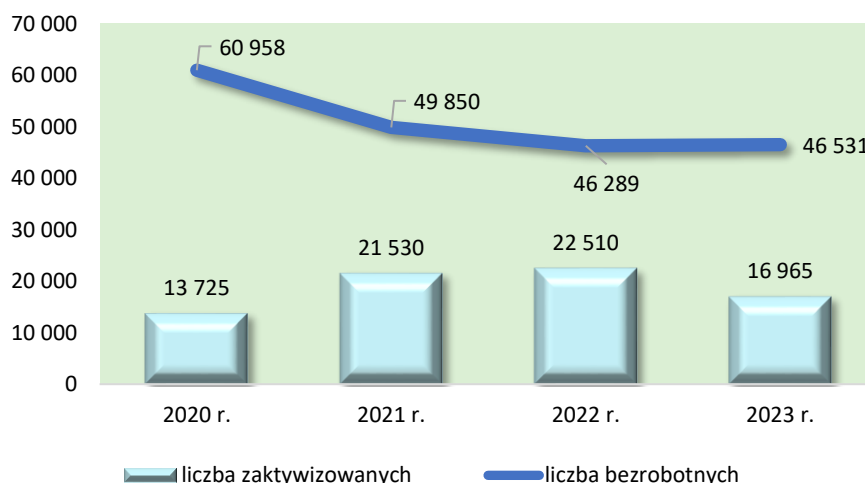
Do realizacji projektu przystąpiły również Powiatowe Urzędy Pracy w Kępnie, Ostrzeszowie i Szamotułach. Projekt pt. „Integracja cudzoziemców w Powiecie Kępińskim” realizowany był przez Powiatowe Centrum Pomocy Rodzinie oraz PUP w Kępnie w partnerstwie z 6 gminami tego powiatu. W ramach programu realizowane było m.in. wsparcie asystenta integracyjnego oraz poradnictwo specjalistyczne np. prawne i psychologiczne. PUP w Ostrzeszowie przystąpił do realizacji projektu pt. „Adaptacja i aktywizacja obywateli Ukrainy na terenie powiatu ostrzeszowskiego” wspólnie z gminą Kobyla Góra oraz miastem i gminą Grabów nad Prosną. Projekt zakładał zapewnienie pomocy prawnej, psychologicznej i psychoterapeutycznej, związanej ze zdrowiem psychiczno-fizycznym, dla osób uciekających przed wojną. Natomiast PUP w Szamotułach był partnerem Fundacji Pomocy Wzajemnej Barka, która realizowała projekt „Bezpieczna przystań – integracja cudzoziemców z Ukrainy uciekających przed wojną”.

Powiatowe urzędy pracy aktywnie włączały się w procesy bieżącego łagodzenia problemów pojawiających się na rynku pracy, wykorzystując dodatkowe środki z rezerwy Funduszu Pracy, w tym na programy pomocowe obywatelom Ukrainy czy wspierające wielkopolskie rzemiosło. Każdego roku WUP w Poznaniu dokonuje podziału środków Funduszu Pracy, w ramach limitu ustalonego przez Ministra ds. Pracy, pomiędzy samorządy powiatowe Wielkopolski. W dniu 31 marca 2023 roku (po przyjęciu ustawy budżetowej na 2023 roku), Zarząd Województwa Wielkopolskiego przyjął podział limitu, wg kryteriów określonych przez Sejmik Województwa Wielkopolskiego, na finansowanie zadań aktywizacyjnych i fakultatywnych samorządów powiatowych ze środków Funduszu Pracy na 2023 roku. Decyzją MRPiPS, Samorząd Województwa Wielkopolskiego otrzymał kwotę:



W 2023 roku powiatowe urzędy pracy województwa wielkopolskiego objęły aktywizacją zawodową 16 965 osób bezrobotnych. W swoich działaniach korzystały z ww. środków Funduszu Pracy, przyznanych algorytmem oraz wniosowały o środki rezerwy Funduszu Pracy, w ramach których pomiędzy samorządy powiatowe Wielkopolski rozdysponowano łącznie 15 211 794,51 zł na programy aktywizacji zawodowej bezrobotnych. W sumie w Wielkopolsce w roku 2023 na działania aktywizacji zawodowej, skierowane do bezrobotnych, powiatowe urzędy pracy wydatkowały 186 594 724,54 zł. Zaktywizowani bezrobotni stanowili 36,5% ogółu bezrobotnych i było to o 12,1 p.proc. mniej niż rok wcześniej.

Liczba osób zaktywizowanych a liczba bezrobotnych w latach 2020-2023



Największą grupę bezrobotnych objęto aktywnymi formami w subregionie poznańskim - 5 513 osób bezrobotnych, najmniej natomiast w subregionie leszczyńskim 2 306 osób bezrobotnych. Najpopularniejszą formą przeciwdziałania bezrobociu we wszystkich subregionach - był staż.

Aktywne formy przeciwdziałania bezrobociu wg subregionów w Wielkopolsce w 2023 roku

Lp.	Subregiony Wielkopolski	prace interwencyjne	roboty publiczne	szkolenia	staże, w tym przygotowanie zawodowe dorosłych	prace społecznie użyteczne	bon zatrudnieniowy	bon na zasiedlenie	dofinansowanie wynagrodzenia skierowanych bezrobotnych powyżej 50 roku życia	dofinansowanie podejmowania działalności gospodarczej	refundacja kosztów wyposażenia i doposażenia stanowiska pracy	inne	ogółem
1.	kaliski	296	178	663	1 028	58	15	135	32	519	554	82	3 560
2.	koniński	376	171	382	956	66	6	229	40	402	346	41	3 015
3.	leszczyński	311	12	442	689	108	0	55	17	399	180	93	2 306
4.	pilski	488	179	288	803	157	25	50	7	360	162	52	2 571
5.	poznański	300	85	1 287	2 042	153	29	77	65	1 102	215	158	5 513
<b>SUMA</b>		<b>1 771</b>	<b>625</b>	<b>3 062</b>	<b>5 518</b>	<b>542</b>	<b>75</b>	<b>546</b>	<b>161</b>	<b>2 782</b>	<b>1 457</b>	<b>426</b>	<b>16 965</b>

Aktywizacja bezrobotnych w ramach aktywnych form przeciwdziałania bezrobociu w latach 2022 - 2023

Lp.	Aktywne formy	Liczba aktywizowanych bezrobotnych	
		2022 r.	2023 r.
1.	prace interwencyjne	2 004	1 771
2.	roboty publiczne	800	625
3.	szkolenia	5 642	3 062
4.	staże, w tym przygotowanie zawodowe dorosłych	7 013	5 518
5.	prace społecznie użyteczne	518	542
6.	bon zatrudnieniowy	142	75
7.	bon na zasiedlenie	569	546
8.	dofinansowanie wynagrodzenia skierowanych bezrobotnych powyżej 50 r. ż.	152	161
9.	świadczenia aktywizacyjne	1	-
10.	dofinansowania na podjęcie działalności gospodarczej	3 656	2 782
11.	refundacja kosztów wyposażenia stanowiska pracy	1 614	1 457
12.	inne	399	426
<b>SUMA</b>		<b>22 510</b>	<b>16 965</b>

W roku 2023 liczba aktywizowanych osób bezrobotnych w ramach aktywnych form przeciwdziałania bezrobociu spadła o 24,6% w porównaniu do roku poprzedniego. Największy spadek odnotowano w szkoleniach, o 2 580 osób oraz w stażach, o 1 495 osób. Natomiast w przypadku 3 aktywnych form (prace społecznie użyteczne, dofinansowanie wynagrodzenia skierowanych bezrobotnych powyżej 50 r.ż. i innych) nastąpił wzrost aktywizowanych, łącznie o 60 osób. W IV kwartale 2023 roku aktywnymi formami przeciwdziałania bezrobociu objęto



4 461 osób, tj. o 1,1% więcej niż w analogicznym okresie poprzedniego roku. Mimo niewielkiego wzrostu liczby aktywizowanych osób w ostatnim kwartale, rok 2023 charakteryzował się znacznym spadkiem zainteresowania najpopularniejszymi formami aktywizacji, w tym szkoleniami (spadek r./r. o 46%) oraz podejmowaniem staży (spadek o 21%). O 24% zmniejszyła się, w stosunku do poprzedniego roku, liczba podjętych działalności gospodarczych z wykorzystaniem dotacji udzielonych przez urząd pracy.

Liczba zaktywizowanych zawodowo była co prawda niższa o 5 545 osób w porównaniu do roku 2022, jednak wynikała ona głównie z mniejszej liczby wnoszonych przez pracodawców ofert pracy, obawami samych bezrobotnych przed podejmowaniem własnej działalności gospodarczej, jak również struktury osób zarejestrowanych w urzędach pracy, wśród których dominują osoby długotrwale bezrobotne, których proces aktywizacji jest szczególnie wymagający. Zaobserwowana zmiana w obszarze działań aktywizacyjnych PUP warunkowana była w szczególności społeczno-ekonomicznymi konsekwencjami pandemii COVID-19 i rosyjskiej agresji w Ukrainie w roku 2022, których negatywne skutki, w postaci wzrostu inflacji i cen energii, miały wpływ na ww. zmianę w 2023 roku.

**Wydatkowane środki z Funduszu Pracy na programy na rzecz promocji zatrudnienia  
w latach 2022-2023**

Lp.	Aktywne formy	Wydatki w zł	
		2022 r.	2023 r.
1.	prace interwencyjne	12 979 954,04	11 856 203,99
2.	roboty publiczne	10 435 801,39	9 407 352,41
3.	szkolenia	16 485 083,85	10 117 508,50
4.	staże	66 371 326,06	48 218 961,06
5.	prace społeczne użyteczne	590 662,90	667 772,54
6.	bon zatrudnieniowy	2 138 656,17	1 361 213,61
7.	bon na zasiedlenie	4 745 213,57	5 067 832,81
8.	przygotowanie zawodowe dorosłych	64 981,02	83 949,29
9.	dofinansowania na podjęcie działalności gospodarczej	83 585 793,10	68 788 766,23
10.	refundacja kosztów doposażenia stanowisk pracy	26 332 754,77	25 507 406,62
11.	inne*	4 704 104,44	5 517 757,48
<b>SUMA</b>		<b>228 434 331,31</b>	<b>186 594 724,54</b>

\*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, zakwaterowania, opieki nad dzieckiem lub osobą zależną. W 2023 roku z uwagi na zmianę statystyk publicznych formularza MRPiPS-02 m.in.: składki na ubezpieczenia społeczne członków spółdzielni socjalnych, stypendia za okres kontynuowania nauki, refundacja składek na ubezpieczenie społeczne, koszty studiów podyplomowych, dofinansowanie wynagrodzenia skierowanych bezrobotnych powyżej 50 roku życia, świadczenia aktywizacyjne, koszty badań osób bezrobotnych, koszty specyficznych elementów programów specjalnych, koszty przejazdu, zakwaterowania, opieki nad dzieckiem lub osobą zależną, opłaty pobierane za postępowania nostryfikacyjne, zwrot kosztów wynagrodzeń, nagród i składek w DPS.

Uzupełnieniem środków Funduszu Pracy od kilkunastu lat są środki Europejskiego Funduszu Społecznego (EFS), które stanowią istotne źródło finansowania aktywizacji zawodowej Wielkopolan. Rok 2023 był ostatnim rokiem realizacji projektów w ramach poprzedniej perspektywy finansowej Unii Europejskiej z Programu Operacyjnego Wiedza Edukacja Rozwój 2014-2020 (PO WER) i Wielkopolskiego Regionalnego Programu Operacyjnego na lata 2014-2020 (WRPO).



Kontynuowane były działania mające na celu wzrost zatrudnienia oraz poprawę sytuacji na rynku pracy osób bezrobotnych, biernych zawodowo oraz pracujących znajdujących się w szczególnie trudnej sytuacji. Dla osób do 29 roku życia aktywizacja zawodowa oferowana była w projektach Programu Operacyjnego Wiedza Edukacja Rozwój, a dla osób powyżej tego wieku w projektach Wielkopolskiego Regionalnego Programu Operacyjnego. Natomiast aktywizacja społeczno-zawodowa osób zagrożonych ubóstwem lub wykluczeniem społecznym prowadzona była wyłącznie w projektach WRPO, obejmujących obszar włączenia społecznego, ukierunkowanych na zwiększenie szans na rynku pracy tych kategorii osób, które nierzadko doświadczają wykluczenia społecznego z powodu współwystępowania różnych przesłanek.

Na realizację powyższych celów w całej perspektywie finansowej, WUP w Poznaniu otrzymał do dyspozycji kwotę 145,4 mln euro (tj. 662,2 mln zł<sup>3</sup>) na projekty PO WER, na działania WRPO w obszarze zatrudnienia (Działanie 6.1 i 6.2) - 137,9 mln euro (tj. 613,4 mln zł) oraz 89,9 mln euro (tj. 401,4 mln zł) na projekty z zakresu włączenia społecznego w projektach WRPO (Działanie 7.1).



Łącznie, od początku wdrażania programów w 2015 roku do końca 2023 roku, w projektach EFS wsparcie uzyskało ponad 204 tys. osób, z czego 58% stanowiły kobiety. Zgodnie z założeniami wdrażanych działań, najliczniejszą grupę uczestników i uczestniczek projektów stanowiły osoby bezrobotne – ok. 64%. Beneficjenci wspierani w projektach z obszaru zatrudnienia (PO WER i Działanie 6.1 i 6.2 WRPO) należeli do takich grup, jak: imigranci, reemigranci<sup>4</sup>, osoby odchodzące z rolnictwa i ich rodziny, osoby ubogie pracujące, osoby zatrudnione na umowach krótkoterminowych oraz w ramach umów cywilno-prawnych. Z kolei osoby bierne zawodowo stanowiły ponad 19% ogółu uczestniczek i uczestników wszystkich projektów. Najwięcej osób z tej grupy (niemal 69%) pomoc uzyskało w projektach z obszaru włączenia społecznego (Działanie 7.1 WRPO).

<sup>3</sup> Wartości w zł wyliczono zgodnie z algorytmem MFiPR, po kursie euro 4,3355 zł.

<sup>4</sup> 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 *Wytzycznymi w zakresie realizacji przedsięwzięć z udziałem środków Europejskiego Funduszu Społecznego w obszarze rynku pracy na lata 2014-2020*.

Działania WUP w Poznaniu, współfinansowane ze środków EFS, były konsekwentnie wdrażane w 2023 roku. Dzięki temu mieszkańcy i mieszkańcy Wielkopolski mogli korzystać m.in. z: pośrednictwa pracy, różnych rodzajów doradztwa, staży i praktyk zawodowych, szkoleń, dotacji na rozwój działalności gospodarczej oraz usług aktywnej integracji. Otrzymywane wsparcie, adekwatne do indywidualnych potrzeb oraz potencjału uczestniczek i uczestników, a także do potrzeb regionalnego rynku pracy, pozwalało zwiększyć ich konkurencyjność na rynku. Tym samym pomoc, podejmowana z wykorzystaniem środków EFS, wywierała wpływ na kształtowanie się rynku pracy w Wielkopolsce poprzez podniesienie jakości zatrudnieniowej ich zasobów podaźowych.

W projektach w Działaniu 7.1 WRPO, z obszaru włączenia społecznego, aktywizacją objęto 38 704 uczestników (osiągnięto 146%<sup>5</sup> wartości docelowej wskaźnika produktu), w tym 12 430 osób z niepełnosprawnością (osiągnięto 207% wartości docelowej wskaźnika produktu) i 33 150 osób posiadających niskie kwalifikacje. W ciągu 4 tygodni od dnia zakończenia udziału w projekcie 12 018 osób zaczęło szukać zatrudnienia, a 7 005 osób podjęło pracę (osiągnięto odpowiednio 127% i 90% wartości docelowych wskaźników rezultatu). Ponadto 31 709 osób. uczestniczących w projektach. uzyskało kwalifikacje lub nabyło kompetencje (osiągnięto 264% wartości docelowej wskaźnika rezultatu).

W projektach w Działaniu 6.1 i 6.2 WRPO, z obszaru zatrudnienia, kierowanych do osób powyżej 29 roku życia, wsparcie otrzymało 57 239 osób bezrobotnych i 6 809 osób biernych zawodowo (osiągnięto odpowiednio 120% i 111% wartości docelowych wskaźników produktu) oraz 18 017 osób pracujących. W projektach udzielono 9 470 bezzwrotnych dotacji na rozpoczęcie działalności gospodarczej (osiągnięto 143% wartości docelowej wskaźnika produktu). W okresie do 4 tygodni od dnia zakończenia udziału w projekcie pracę podjęły 37 054 osoby (poziom realizacji wskaźników rezultatu mierzony był w rozbięciu na grupy docelowe - osiągnięto 175% wartości docelowej wskaźnika rezultatu w grupie osób bezrobotnych i 102% wartości docelowej wskaźnika rezultatu w grupie osób biernych zawodowo), a kwalifikacje zdobyło 23 426 osób (poziom realizacji wskaźników rezultatu mierzony był w rozbięciu na grupy docelowe - osiągnięto 153% wartości docelowej wskaźnika rezultatu w grupie osób bezrobotnych i 309% wartości docelowej wskaźnika rezultatu w grupie osób biernych zawodowo).

W projektach PO WER z obszaru zatrudnienia, kierowanych do osób do 29 roku życia, wsparcie otrzymało 61 377 osób bezrobotnych i 5 605 osób biernych zawodowo, w tym w szczególności osoby, które nie uczestniczyły w kształceniu i szkoleniu (tzw. młodzież NEET) oraz 16 813 osób pracujących bezrobotnych (osiągnięto odpowiednio 135%, 160% i 145% wartości docelowych wskaźników produktu). W projektach udzielono łącznie 10 512 bezzwrotnych dotacji na założenie działalności gospodarczej. Do 4 tygodni od zakończenia udziału w projektach PO WER pracę podjęło łącznie 45 998 osób, a 18 511 osób zdobyło kwalifikacje lub nabyło kompetencje (osiągnięto 74% wartości docelowej wskaźnika rezultatu).

---

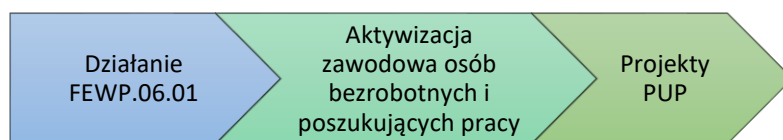
<sup>5</sup> Wskazano procentowe poziomy realizacji wartości docelowych wskaźników określonych w programach na rok 2023 – jeśli takie zostały określone.

Rok 2023 był okresem jednoczesnego wygaszania programów współfinansowanych z EFS i wprowadzania pierwszych działań programu Fundusze Europejskie dla Wielkopolski 2021-2027 (FEW), współfinansowanego z Europejskiego Funduszu Społecznego Plus (EFS+).



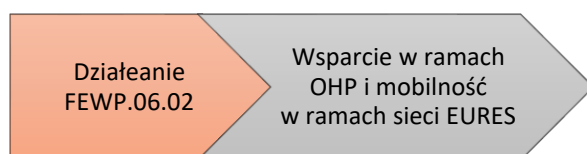
Na realizację celów w FEW WUP w Poznaniu otrzymał 147,5 mln euro (913,5 mln zł). W imieniu Samorządu Województwa Wielkopolskiego, WUP w Poznaniu rozpoczął wdrażanie następujących Działań:

1.



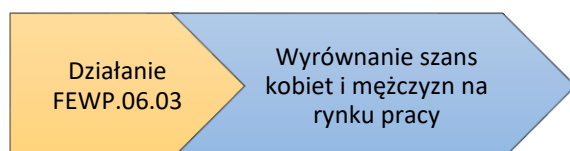
oraz

2.



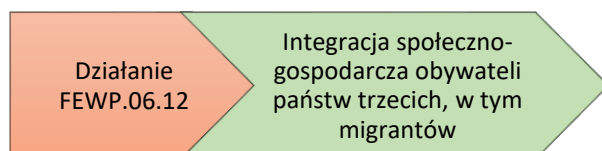
Celem tych działań jest poprawa dostępu do zatrudnienia i działań aktywizujących dla wszystkich osób poszukujących pracy, w szczególności osób młodych, zwłaszcza poprzez wdrażanie Gwarancji dla Młodzieży, długotrwale bezrobotnych oraz grup znajdujących się w niekorzystnej sytuacji na rynku pracy, jak również dla osób biernych zawodowo, a także poprzez promowanie samozatrudnienia i ekonomii społecznej.

3.



W Działaniu tym zadaniem WUP jest wspieranie zrównoważonego pod względem płci uczestnictwa w rynku pracy, równych warunków pracy oraz lepszej równowagi między życiem zawodowym a prywatnym, w tym poprzez dostęp do przystępnej cenowo opieki nad dziećmi i osobami wymagającymi wsparcia w codziennym funkcjonowaniu.

4.

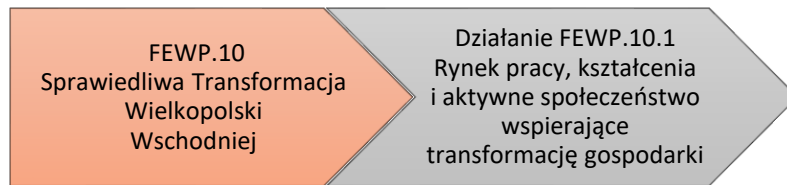


Natomiast celem powyższego działania jest wspieranie integracji społeczno-gospodarczej obywateli państw trzecich, w tym migrantów.

W projektach FEW, realizowanych w 2023 roku ze wsparcia skorzystało 4 514 osób bezrobotnych, w tym osoby długotrwale bezrobotne. Z pomocy skorzystały 2 374 osoby

w wieku 18-29 lat. Dzięki wsparciu w projektach 226 osób uzyskało kwalifikacje, a 1 333 osoby po opuszczeniu programu pracowały lub prowadziły działalność na własny rachunek.

Ponadto Wojewódzki Urząd Pracy w Poznaniu, będzie realizował działania finansowane z Funduszu Sprawiedliwej Transformacji.



Celem tego działania jest umożliwienie, regionom i ludności, łagodzenia wpływających na społeczeństwo, zatrudnienie, gospodarkę i środowisko skutków transformacji w kierunku osiągnięcia celów Unii na rok 2030 w dziedzinie energii i klimatu oraz w kierunku neutralnej dla klimatu gospodarki Unii do roku 2050 w oparciu o porozumienie paryskie.

Jednym z takich działań jest projekt pn.: *Podnoszenie i zmiana kwalifikacji oraz aktywizacja zawodowa pracowników Grupy Kapitałowej Zespołu Elektrowni Pątnów-Adamów-Konin zorientowana na utworzenie i utrzymanie miejsc pracy „Droga do zatrudnienia po węglu”* w ramach Programu Fundusze Europejskie dla Wielkopolski na lata 2021-2027, współfinansowany ze środków Funduszu na rzecz Sprawiedliwej Transformacji. Realizacja projektu przyczyni się do wsparcia procesów transformacji Wielkopolski wschodniej. Projekt skierowany jest głównie do pracowników GK ZE PAK zagrożonych utratą pracy oraz tych, którzy utracili zatrudnienie od 2018 roku, a jego celem jest doprowadzenie do nowego zatrudnienia i utrzymanie trwałości nowego miejsca pracy.

Dla właściwego programowania działań na rzecz regionalnego rynku pracy konieczna jest jego bieżąca analiza i ocena realizowanych działań, jak również monitorowanie bezrobocia rejestrowanego, działalności publicznych służb zatrudnienia, zapotrzebowania na pracowników oraz sytuacji gospodarczej mającej wpływ na zatrudnienie w Wielkopolsce.

Przeprowadzone w 2023 r. badania pozwoliły przybliżyć różne zjawiska występujące na wielkopolskim rynku pracy:

#### Badanie *Barometr Zawodów 2024*

- Tegoroczna edycja badania wskazała na 33 zawody deficytowe w skali regionu. W prognozach na 2024 rok do deficytu przesunęło się 5 profesji: fizjoterapeuci i masażyści, nauczyciele nauczania wczesnoszkolnego, nauczyciele przedszkoli, nauczyciele szkół specjalnych i oddziałów integracyjnych oraz samodzielni księgowi.
- W regionie zaobserwowano pogłębiający się deficyt w zawodach związanych z usługami publicznymi: opieką medyczną, edukacją oraz bezpieczeństwem ludności.
- Na powiatowych rynkach pracy widoczne jest spowolnienie w tworzeniu nowych miejsc pracy przy jednoczesnym utrzymaniu poziomu zatrudnienia, co jest efektem wieloletnich trudności pracodawców w pozyskaniu odpowiednich pracowników.

## Badanie "Osoby biernie zawodowo w Wielkopolsce"

- Niedobory kadrowe, będące efektem zmian demograficznych i starzeniem się populacji pracujących, skłaniają do aktywizacji osób biernych zawodowo. W województwie wielkopolskim grupa ta jest relatywnie niewielka (około 1 mln osób), co jest związane z dobrymi wskaźnikami zatrudnienia i bezrobocia.
- Najliczniejszą grupę biernych zawodowo stanowią emeryci, którzy jak wskazało badanie, są zainteresowani powrotem na rynek pracy w formie prac dorywczych i przy pewności zachowania świadczenia. W tej grupie bardziej efektywne wydają się działania związane z utrzymaniem aktywności zawodowej osób osiagających wiek merytalny niż zachęcające do ponownego podjęcia pracy.
- Największe zainteresowanie uczestnictwem w rynku pracy wykazują osoby młode niepracujące ze względu na naukę, które planują wejście na rynek pracy i wymagają wsparcia w tym zakresie oraz bierni z powodu obowiązków rodzinnych. W przypadku wszystkich grup biernych zawodowo oczekiwane byłoby większe uelastycznienie zatrudnienia, które pozwoliłoby na połączenie aktywności zawodowej z indywidualnymi potrzebami.

## Badanie "Kształcenie osób dorosłych w Wielkopolsce - perspektywa pracodawcy i pracownika"

- Przeprowadzone ankiety wskazują na zróżnicowanie aktywności edukacyjnej dorosłych mieszkańców regionu ze względu na ich wiek i wykształcenie. Aktywność edukacyjna ma podłoże głównie zawodowe. Około 30% dorosłych Wielkopolan w okresie ostatnich 2 lat nie podejmowało żadnej formy rozwoju.
- Choć zarówno pracownicy, jak i pracodawcy, dostrzegają konieczność stałego rozwoju, jednak nie jest to zawsze możliwe. W okresie rosnących kosztów prowadzenia działalności pracodawcy rezygnują z działań związanych z podnoszeniem kwalifikacji. Inwestycje te nie gwarantują natychmiastowego zysku, więc nie stanowią priorytetów działalności, zwłaszcza w aktualnej sytuacji gospodarczej.

## Wyniki z pozostałych badań i analiz prowadzonych przez WUP:

- Region cechuje wysoka "przeżywalność" przedsiębiorstw. Po niemal 4 latach od założenia funkcjonowało 80,1% podmiotów wpisanych do rejestru REGON w 2018 roku. Trwałość podmiotów powstałych przy wsparciu dofinansowania z PUP jest jeszcze wyższa (85,4%).
- Województwo wielkopolskie posiada dobrze rozwinięty rynek instytucji szkoleniowych, ich liczba stanowi trzecią wartość w kraju, a oferowane usługi są zróżnicowane.
- Coraz mniejsza liczba dostępnych na rynku ofert pracy kierowana jest przez pracodawców także do powiatowych urzędów pracy. Jednocześnie znaczna część tych ofert (40,2%) związana jest z procedurą wymaganą przy zatrudnieniu cudzoziemca.



Powyższe zagadnienia, w tym problem deficytu demograficznego, powiązany z niemożnością lub niechęcią do pracy zawodowej m.in. osób młodych, kobiet opiekujących się członkiem rodziny lub innych grup nieaktywnych zawodowo, są również w sferze zainteresowań członkiń i członków Wojewódzkiej Rady Rynku Pracy w Poznaniu. Przykładem czynnego zaangażowania się Rady w bieżące kwestie rynku pracy, formułującej swoje postulaty i przekazującej je do władz, zarówno samorządowych, jak i centralnych, jest dostrzeżenie potrzeby kompleksowego wsparcia osób starszych. Wojewódzka Rada Rynku Pracy w Poznaniu, w dniu 6 grudnia 2023 roku, przyjęła *Stanowisko w sprawie działań na rzecz aktywnego wsparcia pracowników z obszaru „srebrnej gospodarki”*. Członkowie Rady wyszli z inicjatywą wsparcia i promocji działań związanych z zaspokojeniem potrzeb kadrowych lokalnych pracodawców m.in. przez utrzymanie lub przywrócenie na rynek pracy osób, które zakończyły okres podstawowej aktywności zawodowej, a jednocześnie zgłaszają chęć dalszego świadczenia pracy. Rada w swoim Stanowisku podkreśliła, że wypracowane na przestrzeni wielu lat pracy zawodowej, często unikatowe umiejętności i kwalifikacje „srebrnych pracowników”, stanowią cenny zasób, którego wykorzystanie może mieć duże znaczenie dla regionalnego rynku pracy. Rada zwróciła się do decydentów wielkopolskich powiatów z apelem o upowszechnianie i promowanie działań aktywizujących „srebrnych pracowników” jako grupy uzupełniającej dotychczasowy rezerwuar kadrowy w ramach wielokierunkowych, zaproponowanych w Stanowisku inicjatyw, wspierających mechanizmy aktywizacji osób, które zakończyły aktywność zawodową. Tym samym Wojewódzka Rada Rynku Pracy w Poznaniu znacząco uzupełniła założenia polityki senioralnej, prowadzonej w regionie.

Rok 2023 łączył koniec 4-letniej kadencji Wojewódzkiej Rady Rynku Pracy w Poznaniu, przypadającej na lata 2019-2023 oraz początek funkcjonowania obecnej kadencji 2023-2027, której inauguracja miała miejsce 28 kwietnia 2023 roku. W skład Rady weszło 23 nowo wybranych przedstawicieli strony związkowej, jak i pracodawców oraz organizacji rolniczych i pozarządowych. Do Rady nowej kadencji dołączyli nieobecni dotychczas przedstawiciele pracodawców:

Związku Pracodawców Business Center Club

Federacji Przedsiębiorców Polskich

Prowadzony, w ramach funkcjonowania Rady w Wielkopolsce, dialog z partnerami społecznymi zyskał wysoką jakość merytoryczną, a jego rezultaty służyć mogły do wykorzystywania przy decyzjach podejmowanych przez władze regionu na rzecz jego mieszkańców i mieszkańców. Obserwacja oraz analiza zjawisk i trendów, zachodzących w obszarze rynku pracy, warunkowanych w szczególności społeczno-ekonomicznymi konsekwencjami wzrostu inflacji po pandemii COVID-19 i rosyjskiej agresji w Ukrainie, stanowiła w 2023 roku szczególny przedmiot zainteresowania WRRP w Poznaniu, zespołu

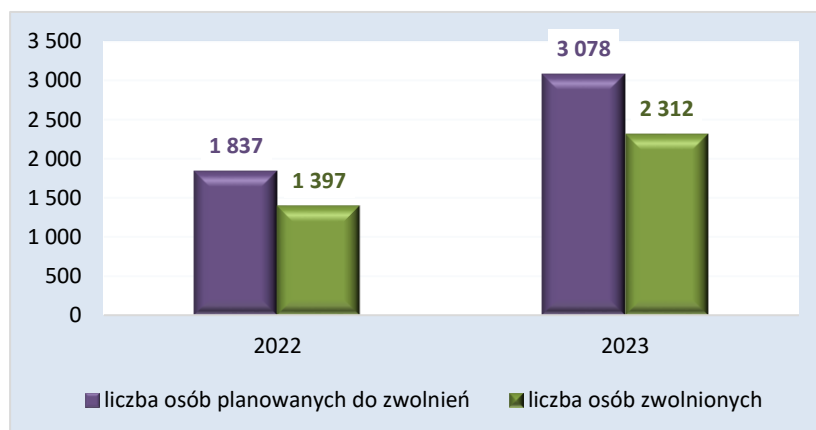
opiniodawczo-doradczego Marszałka Województwa Wielkopolskiego, konsultującego i nadającego kierunek regionalnej polityki rynku pracy. WRRP w Poznaniu pełni istotną rolę, polegającą na włączeniu partnerów rynku pracy w proces monitorowania regionalnej polityki rynku pracy oraz wymiany informacji w tej sferze. Forum Rady stanowi ważne merytorycznie pole wymiany poglądów i formułowania wniosków o charakterze doradczym, mogącym stanowić wsparcie dla działań władz regionalnych i centralnych.

Pomimo problemów kadrowych i niezaspokojonych potrzeb wielu pracodawców, pojawiły się w regionie zwolnienia grupowe. W ramach grupowych zwolnień pracowników, wielkopolskie firmy w 2023 roku zgłosiły do powiatowych urzędów pracy zamiar dokonania zwolnień 3 078 osób, z czego ostatecznie zwolniono 2 312 osób. W porównaniu do roku 2022 odnotowano wzrost, zarówno w liczbie zgłoszeń, jak i zwolnień pracowników, odpowiednio o 1 241 osób i 915 osób. Wśród osób, które straciły pracę w ramach zwolnień grupowych, najwięcej pochodziło z powiatów: poznańskiego (1 155 osób), pilskiego (525 osób) oraz ostrowskiego (105 osób). W przypadku 15 powiatów w 2023 roku nie dokonano żadnych zwolnień grupowych.



Źródło: Shutterstock

#### Zgłoszenia i zwolnienia pracowników w ramach zwolnień grupowych w latach 2022-2023

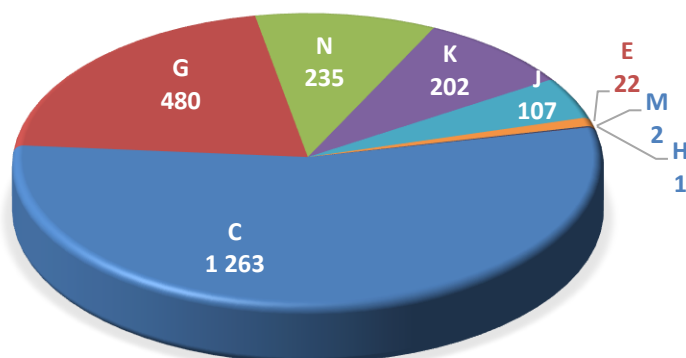


Wraz z upływem czasu plany zwolnień grupowych były mocno zredukowane przez pracodawców, w wyniku czego plan zwolnienia wobec 1 753 osób został zaniechany i tym samym pracownicy utrzymali swoje zatrudnienie. Wśród wszystkich zaniechań, 922 osoby pochodziło ze zgłoszeń zgłoszonych w 2023 roku, natomiast 831 osób stanowiło zgłoszenia z lat ubiegłych. Wśród wszystkich zaniechanych zwolnień najliczniejszą grupę stanowiły osoby z sekcji C, tj. przetwórstwo przemysłowe, G, tj.: handel hurtowy i detaliczny, naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle oraz Q, tj. opieka zdrowotna i pomoc społeczna.



W ramach zwolnień grupowych, ze względu na charakter działalności pracodawcy, w roku 2023 wielkopolscy przedsiębiorcy dokonali zwolnień pracowników głównie w 8 sekcjach. Wśród nich, wyraźną przewagę nad pozostałymi sekcjami, stanowiła grupa pracowników zwolnionych z zakładów pracy działających w przetwórstwie przemysłowym, czyli sekcja C – 1 263 osoby, która stanowiła 55% ogółu zwolnionych pracowników. Drugą z najbardziej dotkniętych branż pod względem liczby zwolnionych pracowników, był handel hurtowy i detaliczny, naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle, czyli sekcja G. Pracodawcy w ramach tej sekcji zwolnili 21% ogółu zwolnionych pracowników. Kolejno, w sekcji N, tj. działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca, w której prace straciło 235 osób. Niewiele mniej, 202 osoby, zwolniono w sekcji K, tj. działalność finansowa i ubezpieczeniowa oraz 107 osób w sekcji J, tj. informacja i komunikacja. Ponadto zwolnienia odnotowano również w sekcjach: E – dostawa wody, gospodarowanie ściekami i odpadami oraz działalność związana z rekultywacją - 22 osoby, M – działalność profesjonalna, naukowa i techniczna – 2 osoby, H – transport i gospodarka magazynowa – 1 osoba.

Zwolnienia grupowe pracowników wg sekcji PKD



- C - Przetwórstwo przemysłowe
- G - Handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle
- N - Działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca
- K - Działalność finansowa i ubezpieczeniowa
- J - Informacja i komunikacja
- E - Dostawa wody, gospodarowanie ściekami i odpadami oraz działalność związana z rekultywacją
- M - Działalność profesjonalna, naukowa i techniczna
- H - Transport i gospodarka magazynowa

Ochroną roszczeń pracowniczych, w razie niewypłacalności pracodawcy, zajmuje się Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych. Mimo zwiększenia w 2023 roku liczby pracowników objętych wypłatą świadczeń z FGŚP oraz kwoty wypłaconych świadczeń, ich poziom był nadal niższy niż w roku 2021. Oznaczać to może, że sytuacja gospodarza przedsiębiorców w województwie wielkopolskim jest nadal sprzyjająca. Łącznie w minionym roku wypłacono świadczenia z tytułu wynagrodzeń, odpraw pieniężnych, odszkodowań za skrócenie okresu wypowiedzenia oraz ekwiwalentów za urlop, na sumę 6 097 403,10 zł na rzecz 345 pracowników, którzy byli zatrudnieni przez 31 niewypłacalnych pracodawców.

Wyłacone świadczenia z tytułu wynagrodzeń, odpraw pieniężnych, odszkodowań za skrócenie okresu wypowiedzenia oraz ekwiwalentów za urlop w latach 2021-2023

Rok	Kwota wypłaconych środków w tys. zł	Na rzecz ilu pracowników	Liczba niewypłacalnych pracodawców
2021	8 138,9	683	42
2022	3 503,2	283	37
2023	6 097,4	345	31

Liczba nowo zarejestrowanych niewypłacalnych pracodawców wzrosła o 14% (z 21 do 24) w stosunku do roku 2022. Liczba osób objętych wypłatami uległa zwiększeniu o 22%, a kwota wypłacona o 74%.

## PODSUMOWANIE

2023 to kolejny rok, który Wielkopolska zakończyła z najniższą w kraju stopą bezrobocia na poziomie 3,0% i z ustabilizowanymi podstawowymi wskaźnikami charakteryzującymi rynek pracy.

Sytuacja na wielkopolskim rynku pracy w 2023 roku była stabilna, a podstawowe wskaźniki opisujące jego kondycję na koniec roku - optymistyczne, mimo zmian gospodarczych, będących bardzo często wynikiem skumulowanych w krótkim okresie procesów makroekonomicznych, skutkujących m.in. obniżeniem tempa wzrostu gospodarczego, wysoką inflacją i kosztami energii.

Na korzystny stan regionalnego rynku pracy wpływ miały działania na nim podejmowane. Z jednej strony o poprawę sytuacji społeczno-gospodarczej Wielkopolski zabiegały publiczne służby zatrudnienia (WUP w Poznaniu oraz urzędy pracy w 31 powiatach), z drugiej usługi, uzupełniające zakres wsparcia PSZ, świadczyły m.in. agencje zatrudnienia. Pozytywną rolę odegrało poradnictwo zawodowe, odgrywając ważną rolę w kształtowaniu postaw i rozwijaniu umiejętności. Miało to szczególne znaczenie w roku 2023, który ustanowiono Europejskim Rokiem Umiejętności, aby propagować działania wzmacniające konkurencyjność, świadome ukierunkowanie inwestycji i kształtowanie rzeczywistości zawodowej.

Niezwykłe pozytywny wpływ na wymiar społeczny województwa ma absorpcja funduszy unijnych. Rok 2023 stanowił czas jednoczesnego zamykania programów współfinansowanych z Europejskiego Funduszu Społecznego na lata 2014-2020 i wprowadzania pierwszych działań w ramach programu Fundusze Europejskie dla Wielkopolski 2021-2027, współfinansowanego z EFS+. Kolejna perspektywa środków europejskich pozwoli na dalsze wspieranie wielkopolskiego rynku pracy poprzez zastosowanie szerokiego wachlarza działań stymulujących wzrost zatrudnienia. Dzięki środkom unijnym w Wielkopolsce udało się w projektach w Działaniu 7.1 WRPO, z obszaru włączenia społecznego, aktywizacją objąć 38 704 uczestników (osiągnięto 146% wartości docelowej wskaźnika

produktu), natomiast w projektach w Działaniu 6.1 i 6.2 WRPO, z obszaru zatrudnienia, wsparcie otrzymało 57 239 osób bezrobotnych i 6 809 osób biernych zawodowo powyżej 29 roku życia (osiągnięto odpowiednio 120% i 111% wartości docelowych wskaźników produktu) oraz 18 017 osób pracujących. W projektach PO WER z obszaru zatrudnienia, kierowanych do osób do 29 roku życia, wsparcie otrzymało 61 377 osób bezrobotnych i 5 605 osób biernych zawodowo, w tym w szczególności osoby, które nie uczestniczyły w kształceniu i szkoleniu oraz 16 813 osób pracujących bezrobotnych (osiągnięto odpowiednio 135%, 160% i 145% wartości docelowych wskaźników produktu).

Przeprowadzona analiza sytuacji na wielkopolskim rynku pracy wskazuje na potrzebę kontynuowania działań mających na celu:

- ✧ intensyfikację aktywizacji zawodowej Wielkopolan, m.in. aktywizację zawodową kobiet, ponieważ w rejestrach wielkopolskich urzędów pracy jest ich nadal więcej niż średnio w kraju (w Wielkopolsce – 58,4%, w kraju – 51,1%), obywateli Ukrainy i państw trzecich, którzy wyemigrowali i nadal emigrują do Polski, czy populacji biernych zawodowo, którą w większości reprezentują osoby młode jeszcze uczące się oraz osoby w wieku emerytalnym,
- ✧ wspieranie kształcenia ustawicznego, które uznawane jest za jeden z kluczowych czynników wpływających na wzrost gospodarczy oraz rozwój społeczny. Na rynku pracy coraz większą wagę przykładana się do posiadanych kwalifikacji i umiejętności, które skutkują wyższą specjalizacją pracowników. Niezwykle ważne jest stwarzanie możliwości do kształcenia osób, które przez długi czas były poza rynkiem pracy lub których umiejętności mogą być nieaktualne. System edukacji nie zawsze jest w stanie nadążyć za potrzebami rynku pracy i zapewnić odpowiednie kształcenie praktyczne, a wybory zawodowe osób młodych bywają nietrafione. W tej sytuacji kluczowym jest dostęp do profesjonalnego doradztwa zawodowego oraz szerokiej oferty kształcenia ustawicznego, w tym kursów doszkalających, szkoleń i studiów podyplomowych,
- ✧ wspieranie mechanizmów utrzymujących niską stopę bezrobocia, przy jednoczesnym zwiększaniu działań na rzecz dalszego wzrostu zatrudnienia w regionie,
- ✧ wsparcie i promocję działań związanych z zaspokojeniem potrzeb kadrowych lokalnych pracodawców, których wkład w przekazywanie wiedzy oraz rozwój produktów, usług i technologii, kształtuje przyszłość Wielkopolski. Wsparcie inicjatyw, w tym aktywizacja „srebrnych pracowników”, które pomogą uzupełnić braki kadrowe w przedsiębiorstwach i instytucjach, co pozwoli na poprawę sytuacji w wielu sektorach gospodarki i wzmocnienie konkurencyjności i innowacyjności województwa.

Ponadto, niezbędne jest również nieustanne obserwowanie nowych zjawisk i adekwatne reagowanie na czynniki pojawiające się w trudny do przewidzenia sposób. Prowadzenie stałego monitoringu zmian społeczno-ekonomicznych odbywać się będzie, nie tylko w ramach statystyki publicznej, ale także w ramach planowanych na 2024 roku przedmiotowych analiz i badań rynku pracy.

Uzasadnienie do uchwały Nr LXIV/1282/24

Sejmiku Województwa Wielkopolskiego

z dnia 22 kwietnia 2024 r.

Zgodnie z art. 8 ust. 9 ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz. U. 2023 r., poz. 735, ze zm.), sejmik województwa co najmniej raz w roku dokonuje oceny sytuacji na rynku pracy i realizacji zadań w zakresie polityki rynku pracy.

Ocena stanowi podstawę do określania kierunków efektywnej polityki rynku pracy w regionie. Przeprowadzony kompleksowy przegląd sytuacji na wielkopolskim rynku pracy w 2023 r., najniższa wartość stopy bezrobocia w kraju i ustabilizowane podstawowe wskaźniki opisujące rynek pracy, wskazują na potrzebę kontynuowania dotychczasowych działań ze szczególnym nastawieniem na aktywizację nieczynnych zawodowo Wielkopolan. Ponadto celowe jest wspieranie kształcenia ustawicznego oraz promocja działań związanych z zaspokojeniem potrzeb kadrowych lokalnych pracodawców, których wkład w przekazywanie wiedzy oraz rozwój produktów, usługi technologii w istotny sposób kształtować będzie przyszłość Wielkopolski.

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