

**Strategia Zatrudnienia  
dla Województwa Wielkopolskiego  
na lata 2007 – 2013**

**Poznań  
Styczeń 2007**

## **KOLEGIUM REDAKCYJNE:**

Zdzisław Sawala, Dyrektor Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Poznaniu  
Barbara Kwapiszewska, Wicedyrektor Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Poznaniu  
Beata Rutkowska, Kierownik Wydziału Polityki Rynku Pracy WUP w Poznaniu  
Adam Górski, Kierownik Wydziału Funduszy Unii Europejskiej WUP w Poznaniu

## **W OPRACOWANIU UDZIAŁ WZIĘLI:**

Małgorzata Komasa  
Anna Garstka  
Monika Schneider  
Maciej Krawiec  
Sylwia Hadka  
Jan Wilkanowicz

## **PRZY WSPÓŁPRACY:**

Krzysztofa Derbiszewskiego, eksperta Polskiej Agencji Rozwoju Przedsiębiorczości

Szanowni Państwo,

Oddajemy do rąk Państwa niezwykle ważny dla województwa wielkopolskiego dokument jakim jest „Strategia Zatrudnienia dla Województwa Wielkopolskiego na lata 2007 – 2013”.

Zakończył się okres realizacji dotychczasowych założeń polityki zatrudnienia zawartych w „Strategii Zatrudnienia Województwa Wielkopolskiego na lata 2004 – 2006”. Bogatsi o doświadczenia w realizacji zadań z zakresu zatrudnienia i ograniczania zjawiska bezrobocia, przygotowaliśmy dokument na kolejne lata, który doskonale wpisuje się w nowy okres programowania funduszy unijnych, niezbędnych w planowanych na lata kolejne działaniach z zakresu nie tylko rynku pracy, ale także rynków z nim powiązanych.

Strategia Zatrudnienia dla Województwa Wielkopolskiego na lata 2007 - 2013 jest dokumentem precyzującym priorytety i podstawowe działania w ich ramach jakie będą podjęte w obszarze regionalnego rynku pracy w perspektywie czasowej do 2013 roku.

Zarząd Województwa Wielkopolskiego składa serdeczne podziękowania na ręce wszystkich partnerów społecznych, którzy zaangażowali się w konsultacje społeczne Strategii i wnieśli do niej poprzez konstruktywne wnioski swoje dotychczasowe doświadczenia.

Marszałek Województwa Wielkopolskiego

Marek Woźniak



## Spis treści:

I. Podstawy procesu tworzenia Strategii Zatrudnienia dla Województwa Wielkopolskiego na lata 2007 – 2013. ....	7
1. Podstawa formalna dokumentu i perspektywa czasowa. ....	7
2. Proces i uczestnicy tworzenia dokumentu. ....	8
II. Programowe Ramy Odniesienia Strategii Zatrudnienia dla Województwa Wielkopolskiego na lata 2007 - 2013. ....	12
1. Kierunki Europejskiej Strategii Zatrudnienia. ....	13
2. Strategia Rozwoju Kraju i krajowe kierunki polityki zatrudnienia. ....	17
3. Strategia Rozwoju Województwa Wielkopolskiego do 2020 i powiązane z nią dokumenty sektorowe. ....	21
III. Diagnoza sytuacji na rynku pracy w województwie wielkopolskim. ....	26
IV. Analiza SWOT. ....	56
V. Strategiczne wyzwania zatrudnienia i rozwoju kapitału ludzkiego w regionie. ....	68
1. Najważniejsze uwarunkowania zewnętrzne mające wpływ na rynek pracy w regionie – analiza trendów. ....	68
2. Cel oraz priorytety Strategii. ....	73
VI. Priorytety i podstawowe typy działań. ....	82
1. Wzrost zatrudnienia i aktywności zawodowej mieszkańców. ....	84
2. Równy dostęp do zatrudnienia oraz promocja integracji społecznej. ....	91
3. Rozwój przedsiębiorstw, przedsiębiorczości i innowacyjności w regionie. ....	96
4. Podniesienie poziomu oraz dostępności kształcenia mieszkańców. ....	100
5. Partnerstwo na rzecz rozwoju obszarów wiejskich. ....	106
VII. Realizacja Strategii Zatrudnienia dla Województwa Wielkopolskiego na lata 2007 – 2013. ....	109
1. Zasady realizacji oraz partnerzy. ....	109
2. Źródła finansowania. ....	111
VIII. Monitoring i ewaluacja Strategii. ....	112
1. Tryb i zasady monitoringu i ewaluacji. ....	112
2. Wskaźniki monitorowane. ....	113



# I. Podstawy procesu tworzenia Strategii Zatrudnienia dla Województwa Wielkopolskiego na lata 2007 – 2013.

## **1. Podstawa formalna dokumentu i perspektywa czasowa.**

Strategia Zatrudnienia dla Województwa Wielkopolskiego na lata 2007 - 2013 jest dokumentem precyzującym priorytety i podstawowe działania w ich ramach jakie będą podjęte w obszarze regionalnego rynku pracy w perspektywie czasowej do 2013 roku.

Stanowi nawiązanie do europejskich i krajowych dokumentów strategicznych uwypuklających znaczenie rozwoju zasobów ludzkich jako fundamentu rozwoju Unii Europejskiej.

Choć przez pojęcie zatrudnienia będziemy rozumieć wykonywanie pracy na podstawie stosunku pracy, stosunku służbowego lub umowy o pracę nakładczą<sup>1</sup> to Strategia odnosi się do realizacji polityki zatrudnienia mającej na celu wzrost zatrudnienia i ograniczenia bezrobocia, zwłaszcza strukturalnego.

Podstawowym dokumentem europejskim wyznaczającym cele przed państwami członkowskimi w zakresie rozwoju kapitału ludzkiego i społecznego oraz wzrostu konkurencyjności gospodarki jest odnowiona Strategia Lizbońska. Formułuje ona podstawowe wyzwania – uczynienie z Europy bardziej atrakcyjnego miejsca do lokowania inwestycji i podejmowania pracy, rozwijanie wiedzy i innowacji dla wzrostu gospodarczego oraz tworzenie większej ilości trwałych miejsc pracy.

Odpowiedzią na te wyzwania na poziomie krajowym jest przygotowany przez Rząd RP Program Operacyjny Kapitał Ludzki, który skupia jednocześnie całość interwencji Europejskiego Funduszu Społecznego w naszym kraju. Program podzielony jest na jedenaście priorytetów, z których część będzie wdrażana na poziomie regionalnym. Dlatego dla przygotowywanej Strategii Zatrudnienia dla Województwa Wielkopolskiego stanowił on kluczowe znaczenie. Priorytety regionalne PO KL stały się głównym punktem odniesienia dla formułowania celów regionalnych Strategii, a perspektywa czasowa pokrywa się z zakresem oddziaływania Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki.

---

<sup>1</sup> Ustawa z dnia 20.04.2004 o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz. U nr 99 poz.1001 z późn. zm)

## 2. Proces i uczestnicy tworzenia dokumentu.

Rozwiązanie problemów pracy, zatrudnienia i bezrobocia oraz ogólnie podniesienie jakości zasobów ludzkich stanowi w Unii Europejskiej jeden z trzech głównych filarów polityki spójności. Powoduje to, że władze krajowe państw członkowskich zobligowane są do podejmowania działań, w tym także o charakterze planistycznym dla zapewnienia by usługi na rzecz pracy były świadczone w sposób efektywny i z zapewnieniem odpowiednich środków finansowych. W naszym kraju, obok dokumentów strategicznych, wdrożony został system planowania i sprawozdawania z działań na rzecz zatrudnienia w cyklu rocznym, który przyjął postać Krajowego Planu Działań, a na szczeblu regionu Regionalnego Planu Działań na Rzecz Zatrudnienia<sup>2</sup>. Plany te określają roczny zakres zadań w zakresie rynku pracy, identyfikują główne podmioty działań i zawierają kierunkowe wytyczne dla służb zatrudnienia i partnerów rynku pracy w obszarze zasobów ludzkich. Województwo wielkopolskie przygotowywało takie plany w latach 2005 i 2006 na podstawie Krajowego Planu Działań.

Wykorzystując dotychczasowe doświadczenia w budowaniu dokumentów strategicznych na poziomie regionu, zaplanowano proces przygotowania Strategii Zatrudnienia dla Województwa Wielkopolskiego na lata 2007 – 2013.

Odpowiedzialność za projekt dokumentu spoczywała na Wojewódzkim Urzędzie Pracy w Poznaniu.

Tworzenie Strategii wymagało zaangażowania wszystkich ważnych partnerów regionu związanych z dbałością o rozwój zasobów ludzkich. Przyjęto bowiem, że Strategia jest dokumentem otwartym zwłaszcza na nowe idee i projekty. Konieczne było więc zaangażowanie w proces tworzenia dokumentu innych instytucji związanych z rynkiem pracy regionu i tworzenie partnerskiej współpracy w procesie formułowania i wdrażania dokumentu.

Do konsultacji nad roboczą wersją dokumentu zaproszono:

- starostów powiatowych z województwa wielkopolskiego,
- dyrektorów powiatowych urzędów pracy z województwa wielkopolskiego,
- przedstawicieli przedsiębiorców - Agencja Rozwoju Regionalnego S.A. w Koninie,
- przedstawicieli organizacji pozarządowych działających w sferze zatrudnienia m.in. Fundacja Pomocy Wzajemnej „Barka”, Stowarzyszenie Młodych Wielkopolan,

---

<sup>2</sup> Ustawa z dnia 20.04.2004 o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz. U nr 99 poz.1001 z późn. zm)



- Kuratorium Oświaty w Poznaniu,
- przedstawicielei Ochotniczych Hufców Pracy w Poznaniu,
- członków Wojewódzkiej Rady Zatrudnienia w Poznaniu,
- Regionalny Ośrodek Polityki Społecznej w Poznaniu,
- Fundację Akademii Ekonomicznej w Poznaniu.

Proces przygotowania Strategii składał się z kilku faz. Zasadniczo można wymienić cztery podstawowe:

1. W fazie pierwszej dokonano oceny obecnej sytuacji regionu, wydatkowanych środków finansowych na prowadzone projekty i działania oraz osiągnięte rezultaty, przeanalizowano problemy i wyzwania województwa, sformułowano wizję rozwoju.
2. W fazie drugiej wyznaczono cel Strategii, priorytety oraz podstawowe typy działań zapewniające prowadzenie skutecznej polityki w obszarze zatrudnienia.
3. W fazie trzeciej dokonano kompleksowej oceny możliwości finansowania zaplanowanych działań łącząc wszystkie możliwe środki krajowe (rządowe, regionalne i prywatne) oraz środki finansowego wsparcia Europejskiego Funduszu Społecznego i innych możliwych środków zewnętrznych.
4. W fazie czwartej zaprojektowano i opisano system monitoringu i oceny dla potrzeb wyboru, wdrażania i kontroli strategicznej i finansowej.

W obrębie każdej z tych faz można wyróżnić bardziej szczegółowe kroki, które układają się we właściwy plan działań przy budowaniu Strategii:

- zaplanowanie procesu budowania Strategii – powołano zespół roboczy do prac nad projektem dokumentu, ustalono harmonogram prac, wyłoniono partnerów zaproszonych do konsultacji dokumentu,
- przeprowadzenie przeglądu zewnętrznych dokumentów strategicznych – dokonano analizy europejskich, krajowych oraz regionalnych dokumentów strategicznego planowania mających wpływ na politykę zatrudnienia w regionie,
- opisanie sytuacji wojewódzkiego rynku pracy – zebrano w formie diagnozy informacje dotyczące kluczowych kwestii związanych z zatrudnieniem w Wielkopolsce,
- opisanie trendów i tendencji - przeanalizowano trendy i tendencje rynku pracy regionu,
- analiza SWOT – określono mocne i słabe strony regionu (nasze zasoby) oraz szanse i zagrożenia płynące z zewnątrz,

- opracowanie Strategii - wypracowano cel Strategii, priorytety oraz podstawowe typy działań,
- opracowanie systemu oceny procesu planowania – ustalono zakresy monitoringu i ewaluacji Strategii oraz partnerów których należy włączyć w realizację.

Działania podjęte w procesie konstruowania Strategii obrazuje poniższy schemat:

Rysunek 1. Kolejność działań w procesie konstruowania Strategii Zatrudnienia dla Województwa Wielkopolskiego na lata 2007 – 2013.



Źródło: Opracowanie własne

4

## II. Programowe Ramy Odniesienia Strategii Zatrudnienia dla Województwa Wielkopolskiego na lata 2007 - 2013.

Zewnętrzne uwarunkowania strategiczne w odniesieniu do zasobów ludzkich są wyznaczone przez dokumenty Unii Europejskiej oraz dokumenty wypracowane przez Polskę jako członka UE.

Przygotowując założenia oraz określając priorytety i zadania Strategii Zatrudnienia dla Województwa Wielkopolskiego na lata 2007 - 2013 wzięto pod uwagę zapisy strategicznych dokumentów wspólnotowych – europejskich, a także krajowych i regionalnych odnoszących się do kapitału ludzkiego.

Ponieważ cele szczegółowe Strategii w dużej mierze opierają się o współfinansowanie z Europejskiego Funduszu Społecznego, a całość interwencji Funduszu w Polsce na lata 2007 - 2013 zostanie ujęta w ramy Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki jego robocza wersja (dokument w trakcie konsultacji) stanowiła podstawę dla planowania działań zapisanych w Strategii.

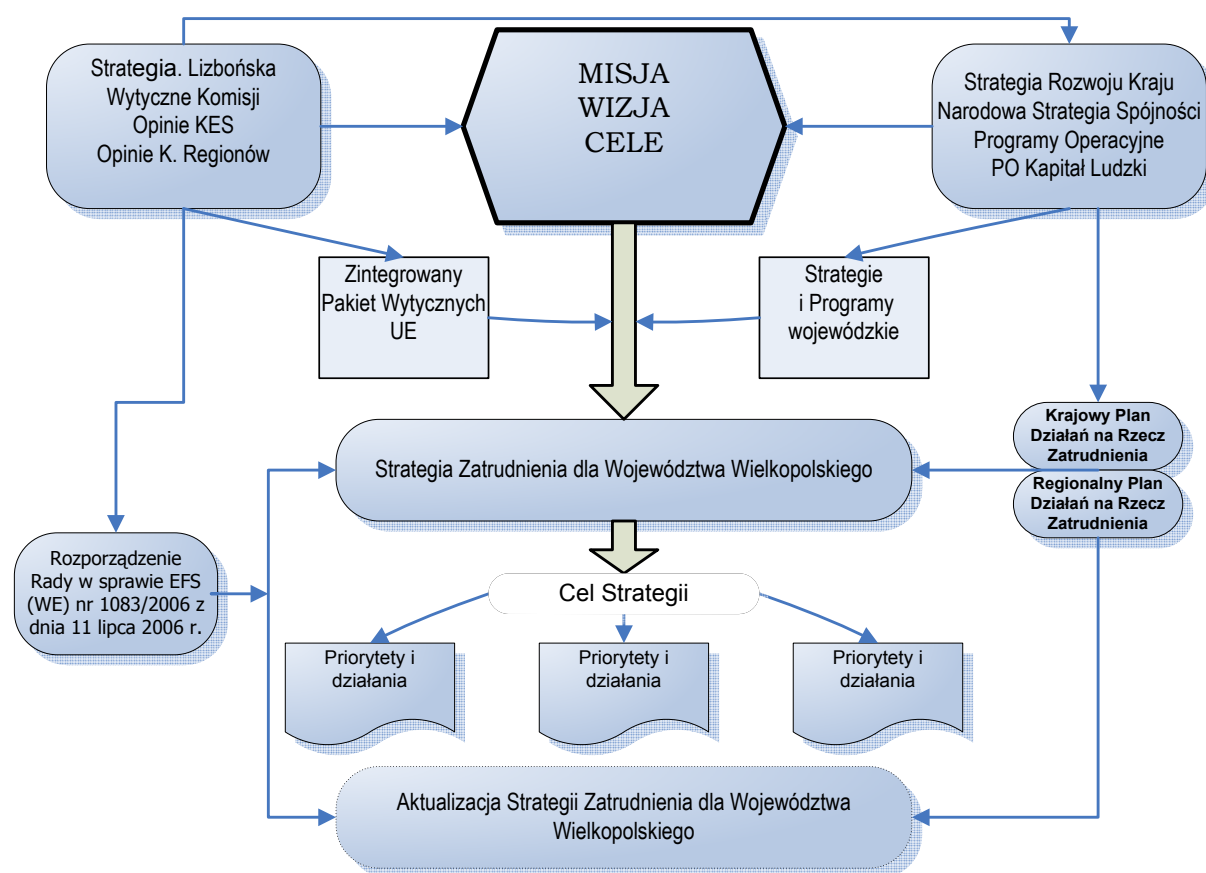
Przyjęta procedura prac nad dokumentem strategicznym wymagała przeprowadzenia przeglądu (kwerendy) oraz wyciągania wniosków z szeregu dokumentów nakreślających najważniejsze wyzwania i dążenia w zakresie rozwoju zasobów ludzkich. Wśród nich jako najważniejsze należy wymienić:

1. Na poziomie Unii Europejskiej podstawę stanowiły założenia odnowionej Strategii Lizbońskiej, zdefiniowany i przyjęty przez Radę Europejską 12.07.2005 roku Pakiet Wytycznych na Rzecz Wzrostu i Zatrudnienia oraz wytyczne Europejskiej Strategii Zatrudnienia.
2. Najważniejszym ogólnokrajowym dokumentem strategicznym, którego zapisy determinowały prace to Strategia Rozwoju Kraju jako dokument nadrzędny wobec pozostałych strategii i programów. Ponadto jako ważne z punktu widzenia rynku pracy – Narodowa Strategia Spójności (NSS) – Narodowe Strategiczne Ramy Odniesienia (NSRO), Krajowy Program Reform na lata 2005 – 2008 oraz już wspomniany wyżej Program Operacyjny Kapitał Ludzki.
3. Na poziomie regionu najważniejszym dokumentem wyznaczającym cele i zadania jest Strategia Rozwoju Województwa Wielkopolskiego do 2020 roku. Jako ważne dla województwa i jego zasobów ludzkich uwzględniono także w analizach strategii sektorowe regionu odnoszące się do edukacji, polityki społecznej, obszarów wiejskich

oraz innowacji. Ponadto wzięto pod uwagę zapisy Regionalnego Programu Operacyjnego, który szczególnie w obrębie I i V priorytetu ma znaczący wpływ na realizację celów niniejszej Strategii.

Proces oddziaływania programowego innych dokumentów strategicznych przy tworzeniu Strategii rozwoju zasobów ludzkich w Wielkopolsce obrazuje poniższy schemat:

Rysunek 2. Oddziaływanie dokumentów strategicznych w procesie budowania Strategii Zatrudnienia.



Źródło: Opracowanie własne

## 1. Kierunki Europejskiej Strategii Zatrudnienia.

Zainicjowana w 1997 roku na Szczycie Luksemburskim Europejska Strategia Zatrudnienia postawiła sobie za cel powiązanie wzrostu gospodarczego Unii Europejskiej z powstawaniem nowych miejsc pracy. Określała także zadania dla ponadnarodowej współpracy państw UE w celu ograniczania bezrobocia, redukcji ubóstwa i marginalizacji społecznej. Strategia opiera się na czterech filarach:

- **Zatrudnialność** – oznaczająca promocję rynku pracy otwartego dla wszystkich, czyli umożliwianie bezrobotnym powrotu na rynek pracy poprzez system szkoleń i przekwalifikowań, dostosowywanych do zmieniających się potrzeb rynku pracy oraz przeciwdziałanie długoterminowemu bezrobociu.
- **Przedsiębiorczość** – oznaczająca ułatwienia dla obywateli UE w zakładaniu firm, prowadzenia ich oraz zatrudniania innych osób, a także tworzenia motywacji do samozatrudnienia.
- **Zdolność adaptacyjna pracowników i pracodawców** - oznaczająca utrzymywanie zdolności dostosowawczych przedsiębiorstw poprzez szkolenia pracowników przeprowadzane w firmach oraz modernizację i uelastycznienie organizacji pracy.
- **Równość szans** – oznaczająca tworzenie warunków do pogodzenia życia zawodowego z życiem rodzinnym, zacierania różnic między zatrudnianiem kobiet i mężczyzn oraz tworzenie warunków pracy dla osób niepełnosprawnych.

Wyrazem dalszych prac nad programem rozwoju społeczno - gospodarczego Unii Europejskiej była Strategia Lizbońska (uznawana jako najważniejszy obecnie dokument programowy UE) przyjęta w marcu 2000 roku. Jej celem jest uczynienie z Unii wiodącej gospodarki świata w perspektywie do 2010 roku. W związku z niepowodzeniami przy jej wdrażaniu w styczniu 2003 roku Komisja Europejska przedstawiła komunikat w sprawie znowelizowanej Europejskiej Strategii pełnego zatrudnienia i lepszych miejsc pracy dla wszystkich. 22 lipca 2003 roku Rada Europejska przyjęła Wytyczne Polityki Zatrudnienia dla państw członkowskich<sup>3</sup>.

Mają one doprowadzić do osiągnięcia trzech podstawowych celów:

- pełnego zatrudnienia,
- poprawy jakości i produktywności pracy,
- wzmocnienia spójności społecznej i integracji.

Rada Europejska ocenia sytuację w sferze zatrudnienia we Wspólnocie. W tym celu publikowany jest Wspólny Raport o Zatrudnieniu, gdzie przedstawiane są wytyczne w sprawie zatrudnienia (Employment Guidelines). Na podstawie tych wytycznych każdy kraj członkowski jest zobowiązany opracować Narodowy Plan Działań na Rzecz Zatrudnienia

---

<sup>3</sup> Europejska strategia pełnego zatrudnienia i lepszych miejsc pracy dla wszystkich, decyzja Rady Europejskiej z dnia 22.07.2003 roku w sprawie wytycznych polityk zatrudnienia Państw Członkowskich (2003/578/WE), Bruksela 2003 rok

(National Action Plan for Employment - NAP). Każdego roku kraj członkowski winien złożyć raport z realizacji polityki zatrudnienia, co jest podstawą przygotowania przez Komisję Europejską kolejnego Wspólnego Raportu o Zatrudnieniu. Rada uzyskała uprawnienia do kierowania do krajów członkowskich zaleceń dotyczących realizowanej przez nie polityki. Koordynacja narodowych polityk zatrudnienia na poziomie UE wynika ze zobowiązania się państw członkowskich do określenia zestawu celów ogólnych i szczegółowych w zakresie polityki zatrudnienia i jest realizowana w oparciu o następujące elementy: Wytyczne Polityki Zatrudnienia, Narodowe Plany Działania, Wspólny Raport o Zatrudnieniu oraz zalecenia adresowane do poszczególnych krajów. W każdym krajowym programie reform państwa członkowskie uwzględnić powinny pakiet wytycznych. **Zintegrowany Pakiet Wytycznych na Rzecz Wzrostu i Zatrudnienia**<sup>4</sup> jest dokumentem łączącym dotychczasowe Ogólne Wytyczne Polityki Gospodarczej (*Broad Economic Policy Guidelines*) oraz Wytyczne dotyczące Zatrudnienia (*Employment Guidelines*). Pakiet wytycznych podzielony jest na trzy bloki: makroekonomiczny, mikroekonomiczny i zatrudnienia. Wyodrębnienie polityki zatrudnienia z obszarów zagadnień ekonomicznych podkreśla wagę, jaką uzyskała ta problematyka. Wytyczne w sprawie zatrudnienia zostały ostatecznie przyjęte decyzją Rady Unii Europejskiej 12 lipca 2005 roku.

Kraje członkowskie powinny doprowadzić do uzyskania stopy zatrudnienia na poziomie 70% (stopa zatrudnienia pokazuje ile osób pracuje w grupie zdolnych do pracy). W przypadku kobiet powinna ona wynieść 60%, a w przypadku pracowników w wieku 55 – 64 lata 50%.

Unijne wytyczne w zakresie zatrudnienia zostały podzielone na trzy części:

1. Przyciąganie i utrzymanie większej liczby osób w zatrudnieniu oraz zreformowanie systemu opieki społecznej.

**Wytyczna (17) prowadzenie polityki zatrudnienia, której celem jest uzyskanie pełnego zatrudnienia, podnoszenie jakości i wydajności pracy oraz wzmocnienie społecznej i terytorialnej spójności.** Kraje członkowskie powinny dążyć do zwiększania zarówno popytu, jak i podaży pracy, zwiększenia integracji społecznej, zmniejszenia różnicowania w regionalnych stopach zatrudniania, bezrobocia i wydajności pracy, przestrzegać zasad równych szans i przeciwdziałania dyskryminacji.

---

<sup>4</sup> Decyzja Rady Europejskiej z dnia 12.07.2005 roku w sprawie wytycznych dla polityk zatrudnienia Państw Członkowskich, Załącznik, Wytyczne w sprawie zatrudnienia (2005 – 2008), Bruksela, 2005/0057

**Wytyczna (18) promowanie zatrudnienia zgodnego z cyklem życia człowieka.** Powinno się niwelować różnice w zatrudnieniu między kobietami i mężczyznami oraz niskie stopy zatrudnienia wśród najstarszych i najmłodszych pracowników.

**Wytyczna (19) zapewnienie włączenia do rynku pracy osób poszukujących pracy i osób znajdujących się w niekorzystnym położeniu.** Powinno się pomagać osobom bezrobotnym w efektywnym poszukiwaniu pracy m.in. poprzez łatwiejszy dostęp do szkoleń. Szczególnej uwagi wymagają osoby znajdujące się w niekorzystnym położeniu, nisko wykwalifikowane oraz dyskryminowane na rynku pracy.

**Wytyczna (20) lepsze dopasowanie do potrzeb rynku pracy.** Instytucje rynku pracy, w tym służby zatrudnienia, powinny być wzmocnione i zreformowane.

2. Zwiększenie zdolności przystosowawczych pracowników i przedsiębiorstw oraz elastyczności rynków pracy.

**Wytyczna (21) promowanie elastyczności przy równoczesnym zagwarantowaniu pewności zatrudnienia oraz zmniejszenie segmentacji rynku pracy.** Pracownicy i przedsiębiorcy muszą być przygotowani do szybkiego adaptowania się do zmieniających się warunków pracy poprzez elastyczność i zróżnicowane formy pracy, kształcenie przez całe życie, wykorzystanie nowoczesnych technologii i mobilność.

**Wytyczna (22) zagwarantowanie rozwoju płac i innych kosztów pracy, sprzyjającego zatrudnieniu.** Nacisk powinien być kładziony na redukcję kosztów pracy oraz klina podatkowego, zwłaszcza w stosunku do pracy niskopłatnej.

3. Zwiększenie inwestycji w kapitał ludzki poprzez lepszą edukację i umiejętności.

**Wytyczna (23) rozwinięcie zakresu i zwiększenie rozmiaru inwestycji w kapitał ludzki.** Zaleca się przygotowanie strategii kształcenia ustawicznego, zwiększenie dostępności do kształcenia zawodowego, średniego i wyższego, włącznie ze szkoleniem z zakresu przedsiębiorczości.

**Wytyczna (24) zapewnienie dostosowywania się systemu edukacji i szkoleń do nowych wymagań w zakresie kompetencji i umiejętności.** Należy dostosowywać system edukacji i szkoleń do nowych wymagań kompetencyjnych poprzez lepszą identyfikację potrzeb w zakresie kompetencji oraz prognozowanie przyszłych wymagań, zwiększanie podaży oraz zapewnianie wysokich standardów instrumentów edukacji i szkoleń, rozwijanie systemów wzajemnej uznawalności kwalifikacji.



Polska, będąc krajem członkowskim Unii Europejskiej, jest zobligowana do brania pod uwagę w swej polityce gospodarczej wytycznych UE. Wytyczne te zostały uwzględnione m.in. w przygotowanym Krajowym Programie Reform na lata 2005 - 2008.

## **2. Strategia Rozwoju Kraju i krajowe kierunki polityki zatrudnienia.**

Strategia Rozwoju Kraju (SRK) jest wyrazem nowoczesnej polityki rozwojowej odpowiadającej na proces globalizacji i wyzwania stawiane w Europie przez odnowioną Strategię Lizbońską, pozwalającej na zmniejszanie dystansu rozwojowego do bogatszych państw Unii Europejskiej. Istotną rolą SRK jest koordynowanie reform instytucjonalno - regulacyjnych z działaniami finansowanymi ze środków UE, tak aby poprzez efekt synergii te dwa obszary przynosiły możliwie największy efekt prorozwojowy.

Głównym celem SRK jest podniesienie poziomu i jakości życia mieszkańców Polski, poszczególnych obywateli i rodzin<sup>5</sup>.

Podniesienie poziomu i jakości życia ma umożliwić polityka państwa pozwalająca na szybki, trwały rozwój gospodarczy w perspektywie długookresowej, oparty na rozwoju kapitału ludzkiego, zwiększaniu innowacyjności i konkurencyjności gospodarki i regionów, w tym na inwestycjach w sferze badań i rozwoju, oraz na uzyskanie stabilnych warunków ekonomiczno-społecznych i środowiskowych zapewniających europejski poziom i jakość życia obywateli i rodzin w kraju i wspólnotach lokalnych.

Priorytetami strategicznymi zapisanymi w Strategii Rozwoju Kraju są:

1. Wzrost konkurencyjności i innowacyjności gospodarki.
2. Poprawa stanu infrastruktury technicznej i społecznej.
3. Wzrost zatrudnienia i podniesienie jego jakości.
4. Budowa zintegrowanej wspólnoty społecznej i jej bezpieczeństwa.
5. Rozwój obszarów wiejskich.
6. Rozwój regionalny i podniesienie spójności terytorialnej.

---

<sup>5</sup> Strategia Rozwoju Kraju, wersja wstępnie zaakceptowana przez RM z 27 czerwca 2006, Warszawa

Realizacja powyższych priorytetów będzie następować poprzez działania regulacyjne, decyzyjne i wdrożeniowe władz państwowych i administracji publicznej, jak i innych podmiotów życia społeczno - gospodarczego oraz poprzez system oceny postępu realizacji działań.

**Strategia przewiduje, że w latach 2006 - 2010 gospodarka rozwijać się będzie w tempie 5,1% PKB, a w latach 2011 - 2015 w tempie 5,2% PKB. Pozwoli to na obniżenie stopy bezrobocia z 17,6% w 2005 roku do 9,0% w 2015 roku. Umożliwi jednocześnie osiągnięcie w 2015 roku PKB na mieszkańca na poziomie 2/3 prognozowanej na rok 2015 średniej UE – 25 państw (bez Rumunii i Bułgarii).**

Narodowa Strategia Spójności (NSS) - Narodowe Strategiczne Ramy Odniesienia (NSRO) to dokument strategiczny określający priorytety i obszary wykorzystania oraz system wdrażania funduszy unijnych: Europejskiego Funduszu Rozwoju Regionalnego (EFRR), Europejskiego Funduszu Społecznego (EFS) oraz Funduszu Spójności w ramach budżetu Wspólnoty na lata 2007 – 2013. Celem strategicznym NSS - NSRO jest **tworzenie warunków dla wzrostu konkurencyjności gospodarki polskiej opartej na wiedzy i przedsiębiorczości, zapewniającej wzrost zatrudnienia oraz wzrost poziomu spójności społecznej, gospodarczej i przestrzennej**<sup>6</sup>. Cel strategiczny osiągany będzie poprzez realizację horyzontalnych celów szczegółowych.

Celami horyzontalnymi NSS - NSRO są:

1. Poprawa jakości funkcjonowania instytucji publicznych oraz rozbudowa mechanizmów partnerstwa,
2. Poprawa jakości kapitału ludzkiego i zwiększenie spójności społecznej,
3. Budowa i modernizacja infrastruktury technicznej i społecznej mającej podstawowe znaczenie dla wzrostu konkurencyjności Polski,
4. Podniesienie konkurencyjności i innowacyjności przedsiębiorstw, w tym szczególnie sektora wytwórczego o wysokiej wartości dodanej oraz rozwój sektora usług,
5. Wzrost konkurencyjności polskich regionów i przeciwdziałanie ich marginalizacji społecznej, gospodarczej i przestrzennej,

---

<sup>6</sup> Narodowa Strategia Spójności - Narodowe Strategiczne Ramy Odniesienia 2007 - 2013 wspierające wzrost gospodarczy i zatrudnienie, dokument przyjęty przez RM 1 sierpnia 2006, Warszawa

6. Wyrównywanie szans rozwojowych i wspomaganie zmian strukturalnych na obszarach wiejskich.

Obok działań o charakterze prawnym, fiskalnym i instytucjonalnym cele NSS - NSRO będą realizowane za pomocą Programów Operacyjnych (PO), zarządzanych przez właściwe Ministerstwa, Regionalnych Programów Operacyjnych (RPO), zarządzanych przez Zarządy poszczególnych województw, tj.:

- Program Operacyjny Infrastruktura i Środowisko – EFRR i FS
- Program Operacyjny Innowacyjna Gospodarka – EFRR
- Program Operacyjny Kapitał Ludzki – EFS
- 16 Regionalnych Programów Operacyjnych – EFRR
- Program Operacyjny Rozwój Polski Wschodniej – EFRR
- Program Operacyjny Pomoc Techniczna – EFRR
- Programy Operacyjne Europejskiej Współpracy Terytorialnej – EFRR

Zgodnie z NSS - NSRO całość interwencji Europejskiego Funduszu Społecznego w Polsce na lata 2007 – 2013 zostanie ujęta w ramach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki. Celem Programu jest umożliwienie pełnego wykorzystania potencjału zasobów ludzkich poprzez wzrost zatrudnienia i potencjału adaptacyjnego przedsiębiorstw i ich pracowników, podniesienie poziomu wykształcenia społeczeństwa, zmniejszenie obszarów wykluczenia społecznego oraz wsparcie dla budowy struktur administracyjnych państwa.

Dążąc do efektywnego rozwoju zasobów ludzkich, Program będzie koncentrował wsparcie na następujących obszarach: zatrudnienie, edukacja, integracja społeczna, rozwój potencjału adaptacyjnego pracowników i przedsiębiorstw, a także zagadnienia związane z rozwojem zasobów ludzkich na terenach wiejskich, budową sprawnej i skutecznej administracji publicznej wszystkich szczebli, wdrażaniem zasady dobrego rządzenia oraz promocją zdrowia zasobów pracy.

Program Operacyjny Kapitał Ludzki<sup>7</sup> wpisuje się w cel główny NSS - NSRO realizując drugi cel horyzontalny tj. poprawę jakości kapitału ludzkiego i zwiększenie spójności społecznej. Ma to swój wyraz w sformułowanym celu głównym programu: wzrost poziomu zatrudnienia i spójności społecznej. Z celu głównego wynikają następujące cele szczegółowe:

---

<sup>7</sup> Program Operacyjny Kapitał Ludzki, dokument przyjęty przez RM, Ministerstwo Rozwoju Regionalnego, Warszawa, listopad 2006

- Dopasowanie zasobów pracy do zmieniającej się sytuacji na rynku pracy.
- Zmniejszenie obszarów wykluczenia społecznego.
- Podniesienie poziomu i jakości wykształcenia społeczeństwa oraz powiązanie ich z rynkiem pracy.
- Wsparcie dla budowy sprawnego i partnerskiego państwa.
- Wzrost spójności terytorialnej.

Program składa się z 11 Priorytetów, realizowanych zarówno na poziomie centralnym jak i regionalnym. W ramach komponentu centralnego środki zostaną przeznaczone przede wszystkim na wsparcie efektywności struktur i systemów instytucjonalnych, natomiast środki komponentu regionalnego zostaną przeznaczone na wsparcie dla osób i grup społecznych.

Priorytety realizowane centralnie to:

- Priorytet I Zatrudnienie i integracja społeczna.
- Priorytet II Rozwój zasobów ludzkich i potencjału adaptacyjnego przedsiębiorstw.
- Priorytet III Wysoka jakość systemu oświaty.
- Priorytet IV Szkolnictwo wyższe i nauka.
- Priorytet V Dobre rządzenie.
- Priorytet VI Profilaktyka, promocja i poprawa stanu zdrowia ludności w wieku produkcyjnym.

Priorytety realizowane na szczeblu regionalnym to:

- Priorytet VII Rynek pracy otwarty dla wszystkich oraz promocja integracji społecznej.
- Priorytet VIII Regionalne kadry gospodarki.
- Priorytet IX Rozwój wykształcenia i kompetencji w regionach.
- Priorytet X Partnerstwo na rzecz rozwoju obszarów wiejskich.

oraz Priorytet XI Pomoc techniczna którego celem jest zapewnienie właściwego zarządzania, wdrażania oraz promocja Europejskiego Funduszu Społecznego.

### **3. Strategia Rozwoju Województwa Wielkopolskiego do 2020 i powiązane z nią dokumenty sektorowe<sup>8</sup>.**

#### **Strategia Rozwoju Województwa Wielkopolskiego.**

Strategia Rozwoju Województwa Wielkopolskiego do 2020 roku została przyjęta przez Sejmik Województwa Wielkopolskiego w dniu 19 grudnia 2005 roku jako wyraz zmian i nowych perspektyw rozwoju w związku z przystąpieniem Polski do Unii Europejskiej.

W wyniku przeprowadzonych analiz strategicznych, sformułowaniu wizji rozwoju przyjęto w niej misję województwa która brzmi następująco:

- *Skupienie wszystkich podmiotów publicznych działających na rzecz wzrostu konkurencyjności regionu i poprawy warunków życia mieszkańców,*
- *Uzyskanie efektu synergii poprzez stworzenie spójnej koncepcji wykorzystania środków publicznych.*

Sformułowano także drzewo celów, rozpoczynając jego konstrukcję od celu generalnego dla którego punktem wyjścia było określenie priorytetowych obszarów rozwoju. Należą do nich: kapitał społeczny, przedsiębiorczość, praca, edukacja, infrastruktura oraz jakość życia. Tak wyznaczone obszary pozwoliły na ustalenie celu generalnego Strategii Rozwoju Województwa Wielkopolskiego następująco:

**Poprawa jakości przestrzennej województwa, systemu edukacji, rynku pracy, gospodarki oraz sfery społecznej skutkująca wzrostem poziomu życia mieszkańców.**

Ujęcie w ten sposób celu generalnego zapewnia spójność Strategii z polityką spójności Unii Europejskiej oraz ustala relacje pomiędzy celem generalnym i podporządkowanymi jemu celami strategicznymi i operacyjnymi. Cele strategiczne wyznaczono następująco:

1. Dostosowanie przestrzeni do wyzwań XXI wieku.
2. Zwiększenie efektywności wykorzystania potencjałów rozwojowych województwa.
3. Wzrost kompetencji mieszkańców i promocja zatrudnienia.
4. Wzrost spójności i bezpieczeństwa społecznego.

---

<sup>8</sup> Rozdział zawiera wyciąg z dokumentów źródłowych i stanowi omówienie celów strategicznych i operacyjnych mających związek ze Strategią Zatrudnienia dla Województwa Wielkopolskiego wyodrębnionych ze Strategii Rozwoju Województwa Wielkopolskiego do 2020 roku oraz innych związanych z nią strategii sektorowych

Tak sformułowane cele strategiczne muszą znaleźć swoje odniesienie w innych stowarzyszonych ze Strategią Rozwoju Województwa Wielkopolskiego sektorowych dokumentach strategicznych. Dla regionalnej polityki rynku pracy najważniejsze implikacje płyną z celów drugiego i trzeciego, gdzie założenia będą osiągane dzięki realizacji następujących celów operacyjnych:

Cel strategiczny 2. Zwiększenie efektywności wykorzystania potencjałów rozwojowych województwa.

Cel operacyjny 2.1. Wzmocnienie gospodarstw rolnych oraz gospodarki żywnościowej.

Cel operacyjny 2.2. Wzrost konkurencyjności przedsiębiorstw.

Cel operacyjny 2.3. Wzrost udziału nauki i badań w rozwoju regionu.

Cel operacyjny 2.4. Zwiększenie udziału usług turystycznych i rekreacji w gospodarce regionu.

Cel strategiczny 3 Wzrost kompetencji mieszkańców i promocja zatrudnienia.

Cel operacyjny 3.1. Ograniczenie barier w dostępie do edukacji.

Cel operacyjny 3.2. Poprawa jakości oraz wzrost różnorodności form kształcenia.

Cel operacyjny 3.3. Rozwój przedsiębiorczości i promocja zatrudnienia.

Cel operacyjny 3.4. Poprawa organizacji rynku pracy.

Przegląd pozostałych dokumentów sektorowych o charakterze strategicznym powoduje spore trudności, ponieważ powstawały one wcześniej od Strategii Rozwoju Województwa i w dużej mierze odwołują się w swoich zapisach do nieaktualnej już Strategii. Jednak powiązanie strategii rynku pracy z innymi dokumentami o charakterze strategicznym w regionie jest niezbędne, ze względu na aktualność wielu diagnoz celów i postulatów w nich zawartych.

### **Strategia Rozwoju Oświaty**

„Strategia rozwoju oświaty w województwie wielkopolskim” z 2002 roku formułuje cele dla tego sektora. Podstawą dla tego dokumentu jest stwierdzenie, iż w związku ze zmianami społecznymi i gospodarczymi najważniejszym zadaniem dla oświaty w przyszłości jest kształcenie „w warunkach niepewności i dla niepewności”. Założenie to wynika z podstawowego pytania, przed którym staje system edukacji – jak rozwijać kształcenie zorientowane na praktykę, bez znajomości perspektyw zatrudnienia. Strategia zakłada więc, że w związku ze zmianami społeczno – gospodarczymi i technologicznymi oświata powinna

wyposażyc uczniów w rozległe kompetencje, kształtować przedsiębiorczość oraz sprawne funkcjonowanie na rynku pracy oraz przygotowywać do elastycznych działań na tym rynku.

Strategia formułuje także priorytety, którymi są równość szans edukacyjnych, jakość kształcenia oraz cele:

- podniesienie wskaźników scholaryzacji i poziomu jakości kształcenia,
- wyrównanie szans edukacyjnych dzieci i młodzieży na wszystkich poziomach kształcenia,
- zapewnienie drożności systemu kształcenia w perspektywie edukacji ustawicznej,
- dostosowanie systemu oświatowego do wyzwań społeczeństwa informacyjnego i gospodarki opartej na wiedzy,
- rozwijanie aktywnej współpracy różnych podmiotów lokalnego życia politycznego, społecznego i gospodarczego na rzecz rozwoju edukacji,
- zwiększenie efektywności zarządzania oświatą na poziomie wojewódzkim i lokalnym.

### **Strategia Rozwoju Pomocy Społecznej**

Wojewódzka Strategia Rozwoju Pomocy Społecznej wymienia potrzeby szczególnych grup społecznych :

- pomoc dla uboższych i niepełnosprawnych,
- godne życie ludzi starszych,
- opieka nad rodzinami wielodzietnymi, sierotami społecznymi, więźniami,
- przeciwdziałanie dyskryminacji kobiet.

Przygotowując strategię Regionalny Ośrodek Polityki Społecznej w Poznaniu przy współpracy z kadrami socjalną gminnych i powiatowych placówek pomocy społecznej, wskazał strategiczne kierunki działania pomocy społecznej w województwie wielkopolskim:

- rozwój gminnych i powiatowych specjalistycznych placówek pomocy społecznej świadczących różnorodne usługi socjalne wynikające z potrzeb społeczności lokalnej,
- zwiększenie aktywności społeczności lokalnych,
- zmniejszenie negatywnych skutków problemów społecznych.

## **Strategia Rozwoju Rolnictwa i Obszarów Wiejskich w Wielkopolsce**

Strategia Rozwoju Rolnictwa i Obszarów Wiejskich w Wielkopolsce została przygotowana w 2000 roku jako rozwinięcie Strategii Województwa. Formułuje ona cztery podstawowe cele:

- Zapewnienie rolnikom i pracującym w gospodarce żywnościowej możliwie najwyższego poziomu życia.
- Osiągnięcie możliwie najwyższego poziomu rozwoju technologicznego i ekonomicznego gospodarki żywnościowej.
- Istotna poprawa potencjału produkcyjnego i wzrost wewnętrznej integracji sektora rolno – żywnościowego.
- Dostosowanie potencjału i struktury gospodarki żywnościowej w województwie do wyzwań XXI wieku i wymagań jednoczącej się Europy.

## **Regionalna Strategia Innowacji**

Regionalna Strategia Innowacji uchwalona w 2004 roku wyznacza priorytety polityki innowacyjnej w Wielkopolsce na następnych kilka lat. Autorzy opracowania uznają, że chcąc osiągnąć w przyszłości odpowiedni poziom życia w regionie, trzeba ciągle poszukiwać nowych rozwiązań, podejmować nowe wyzwania i już dziś wytyczyć właściwe dla Wielkopolski miejsce wśród innowacyjnych regionów Europy.

Przyjmując takie założenie strategia formułuje następujące cele strategiczne:

- Integracja środowisk społeczno - gospodarczych na rzecz innowacji.
- Zwiększenie zdolności przedsiębiorstw do wprowadzania innowacji.
- Wykorzystanie potencjału badawczego Wielkopolski dla wzrostu konkurencyjności gospodarki.
- Budowa nowoczesnej infrastruktury innowacyjnej.

Cele strategiczne nie mogą się skupiać wyłącznie na wyodrębnionych obszarach systemu innowacji. Ważne jest spojrzenie obejmujące całość regionu oraz ogólne warunki dla rozwoju innowacji, tkwiące również w mentalności i postawach społecznych, składające się na kulturę innowacyjną.

Za rozwój innowacji w regionie odpowiedzialne są nie tylko instytucje wsparcia, czy sektora badawczo - rozwojowego (B+R). W proces ten zaangażowani muszą być także partnerzy ze sfery gospodarczej, społecznej i publicznej.



Działania prowadzące do zbudowania Strategii Zatrudnienia dla Województwa Wielkopolskiego na lata 2007 - 2013 będą opierać się na dokumentach regionalnych (w tym badaniach jak rozwijać kształcenie zorientowane na praktykę) uwzględniając wszystkie elementy zgodne z Programem Operacyjnym Kapitał Ludzki. Pozwoli to na osiągnięcie efektu synergii, stanowiąc jednocześnie merytoryczne uzasadnienie korzystania z Funduszy Europejskich przy pełnym uwzględnieniu uwarunkowań, zasobów i lokalnej energii społecznej.

### III. Diagnoza sytuacji na rynku pracy w województwie wielkopolskim.

#### **Region**

Województwo wielkopolskie jest drugim pod względem wielkości województwem w Polsce – jego powierzchnia wynosi 29 826 km<sup>2</sup>, tj. ok. 9,5% powierzchni kraju. Stolicą regionu jest Poznań – miasto o powierzchni 261 km<sup>2</sup> i liczbą mieszkańców sięgającą prawie 570 tysięcy (około 20% ludności województwa). Poza Poznaniem do największych miast województwa należą: Kalisz (108,7 tys. mieszkańców), Konin (80,8 tys. mieszkańców), Piła (75,1 tys. mieszkańców) Ostrów Wlkp. (72,6 tys. mieszkańców), Gniezno (70,1 tys. mieszkańców) oraz Leszno (64,1 tys. mieszkańców). Wielkopolska graniczy z siedmioma województwami, w tym z: zachodnio - pomorskim, pomorskim, kujawsko - pomorskim, łódzkim, opolskim, dolnośląskim i lubuskim.

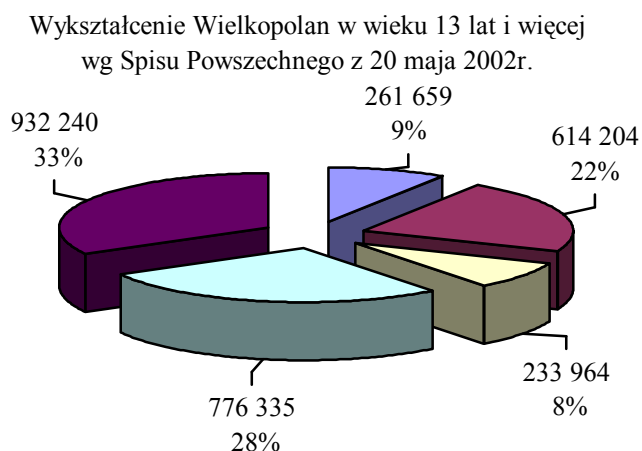
Podział terytorialny wyodrębnia w Wielkopolsce 31 powiatów, na terenie których funkcjonuje 226 gmin, z czego 19 posiada statut gminy miejskiej, 90 miejsko - wiejskiej a 117 gminy wiejskiej.

#### **Spoleczeństwo**

Wielkopolskę zamieszkuje ponad 3 miliony osób, co stanowi prawie 9% ludności Polski. Gęstość zaludnienia na 1 km<sup>2</sup> wynosi 113 osób, z czego najniższy wskaźnik kształtuje się w podregionie pilskim. W mieście Poznaniu na 1 km<sup>2</sup> przypada ponad 2100 osób. Prawie 60% ludności stanowią mieszkańcy miast.

Województwo charakteryzuje się wzrostowym trendem zaludnienia. Na przestrzeni pięciu ostatnich, możliwych do zbadania lat (2000 – 2005), liczba ludności wzrosła o 6,4 tys. Prawie 35% to ludzie młodzi, w wieku 18 - 39 lat. W regionie utrzymuje się tendencja starzenia się społeczeństwa, która objawia się wzrostem liczby ludności w wieku produkcyjnym (64,6% w końcu 2005 roku wobec 64,2% w końcu 2001 roku) oraz w wieku poprodukcyjnym (13,8% w końcu 2005 roku wobec 11,4% w końcu 2001 roku).

Wykształcenie mieszkańców Wielkopolski na podstawie Narodowego Spisu Powszechnego z 2002 roku obrazuje poniższy schemat.



<span style="color: blue;">■</span> wyższe	<span style="color: maroon;">■</span> policealne i średnie zawodowe	<span style="color: yellow;">■</span> średnie ogólnokształcące
<span style="color: cyan;">■</span> zasadnicze zawodowe	<span style="color: purple;">■</span> gimnazjalne	

Źródło: Urząd Statystyczny w Poznaniu

Aktywność zawodowa mieszkańców Wielkopolski utrzymuje się na niezmiennym poziomie. Liczba ludności aktywnej zawodowo w latach 2001 - 2005 wzrosła o 5 tys., w tym samym okresie zmniejszyła się liczba ludności biernej zawodowo o 13 tys.

#### ***Aktywność ekonomiczna ludności w wieku 15 lat i więcej według BAEL***

Wyszczególnienie	Liczba ludności ogółem (tys.)	W tym (tys.):		Współczynnik aktywności zawodowej (% aktywnych zawodowo w ogólnej liczbie ludności)
		Aktywni zawodowo	Bierni zawodowo	
<i>1</i>	<i>2</i>	<i>3</i>	<i>4</i>	<i>5</i>
2001	3 366,0	1 540,0	1 160,0	45,8
2002	3 355,3	1 529,0	1 172,0	45,6
2003	3 359,9	1 521,0	1 183,0	45,3
2004	3 360,6	1 531,0	1 145,0	45,6
2005	3 372,4	1 545,0	1 147,0	45,8

Źródło: Urząd Statystyczny w Poznaniu

Jest to pochodną procesów demograficznych nie charakteryzujących się już od lat nagłymi i znaczącymi zmianami w następstwie grup wieku (pokoleń) zarówno wchodzących na rynek pracy i z niego schodzących.

Przeciętne zatrudnienie w przedsiębiorstwach w I półroczu 2006 roku ukształtowało się na poziomie 510,3 tys., stopa bezrobocia rejestrowanego wyniosła w tym samym czasie 12,9% i była niższa od średniej krajowej o 3,1 punktu procentowego.

Według danych Głównego Urzędu Statystycznego saldo wewnętrznej migracji<sup>9</sup> w Wielkopolsce w 2005 roku wyniosło 2 523 osoby (wobec 2 248 w 2001 roku), saldo migracji zagranicznej<sup>10</sup> ukształtowało się na poziomie 222 osób (wobec 182 w 2001 roku). Ponad 50 tysięcy osób rocznie znajduje zatrudnienie za granicą za pośrednictwem agencji zatrudnienia.

W 2006 roku na terenie województwa działały 234 agencje uprawnione do prowadzenia pośrednictwa pracy na terenie RP oraz do pośrednictwa w wyjazdach do pracy obywateli polskich za granicę u pracodawców zagranicznych.

Najpopularniejszym kierunkiem migracji zarobkowych jest Holandia, Wielka Brytania, Niemcy, Irlandia i Dania.

W ramach instytucji rynku pracy na terenie województwa obok publicznych służb zatrudnienia takich jak Wojewódzki Urząd Pracy oraz 31 Powiatowych Urzędów Pracy funkcjonują: 22 Biura Karier, 82 Gminne Centra Informacji, 25 Szkolnych Ośrodków Kariery, 4 Inkubatory Przedsiębiorczości,. Z ramienia OHP pomoc dla młodych ludzi wchodzących na rynek pracy oferuje: 5 Centrów Edukacji i Pracy Młodzieży, 5 Mobilnych Centrów Informacji Zawodowej, 6 Młodzieżowych Biur Pracy, 20 Klubów Pracy, 2 Młodzieżowe Centra Kariery, 3 Ośrodki Szkolenia i Wychowania oraz 19 Hufców Pracy. Wśród pozarządowych agencji zatrudnienia 109 instytucji świadczy usługi z zakresu doradztwa personalnego, natomiast 58 z zakresu poradnictwa zawodowego. W urzędach pracy zatrudnionych jest około 200 pośredników pracy i doradców zawodowych.

## **Rynek pracy**

Liczba zarejestrowanych podmiotów gospodarczych w końcu 2005 roku wyniosła 341 257, w tym 331 228 z sektora prywatnego. Ponad jedna czwarta wszystkich podmiotów gospodarczych ma swoją siedzibę w Poznaniu.

---

<sup>9</sup> Liczone różnicą odpływu od napływu ludności wewnątrz kraju

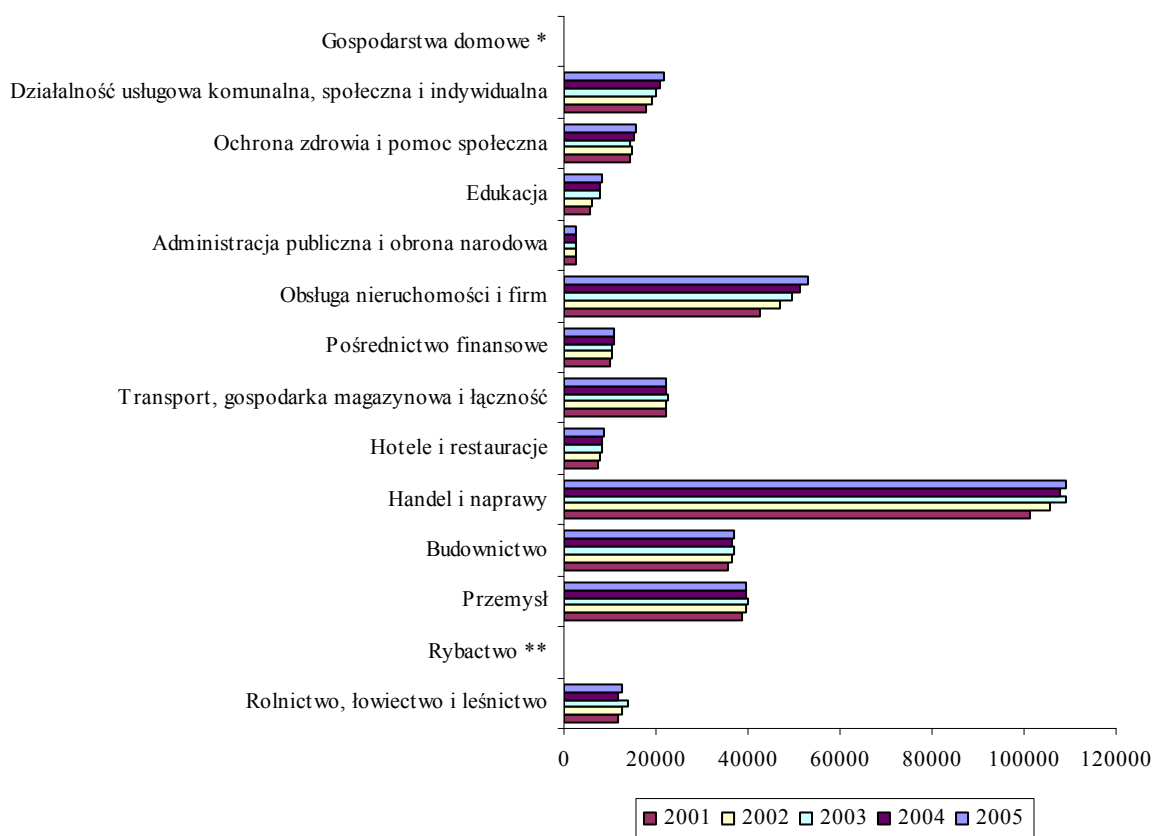
<sup>10</sup> Liczone różnicą emigracji od imigracji ludności poza granicę kraju zamieszkania

**Podmioty gospodarcze zarejestrowane w końcu 2005 roku w rejestrze REGON  
według wielkości zatrudnienia pracowników**

<b>Mikro</b> od 0 do 9 pracowników	<b>Małe</b> od 10 do 49 pracowników	<b>Średnie</b> od 50 do 249 pracowników	<b>Duże</b> powyżej 250 pracowników	<b>Ogółem</b>
<i>1</i>	<i>2</i>	<i>3</i>	<i>4</i>	<i>5</i>
322 312	15 502	3 014	429	341 257
94,43%	4,54%	0,08%	0,01%	100,00%

Źródło: Urząd Statystyczny w Poznaniu

Podmioty gospodarki narodowej stan w końcu każdego roku



\* liczba gospodarstw domowych wynosiła: w 2001 roku – 18, w 2002 roku – 17, w latach 2003 - 2005 - 0

\*\* liczba podmiotów gospodarki narodowej w sekcji rolnictwa wynosiła: w 2001 roku – 59, w 2002 roku – 60, w 2003 roku – 63, w 2004 roku – 65, w 2005 roku – 65

Źródło: Urząd Statystyczny w Poznaniu

Ponad 94% przedsiębiorstw zatrudnia do 9 pracowników. Wśród tej grupy znajdują się także firmy jednoosobowe, bez większych perspektyw tworzenia stanowiska pracy. Trzeba jednak zaznaczyć, że są one w wielu wypadkach wyrazem przedsiębiorczości Wielkopolan tworzących własne miejsca pracy dla siebie samych. Tego typu struktura wielkości działających przedsiębiorstw jest typowa dla kraju. W regionie wielkopolskim (zgodnie z danymi zebranymi w trakcie Narodowego Spisu Powszechnego 2002) odsetek liczby najmniejszych przedsiębiorstw nie sięga poziomów notowanych w regionie zachodniopomorskim, pomorskim czy podkarpackim.

### **Zmiany w liczebności zakładów pracy**

W odniesieniu do 2001 roku w Wielkopolsce przybyło ponad 31 tys. podmiotów gospodarki narodowej. W samym roku 2005 zarejestrowało się 25 170 nowych firm głównie działających w sekcjach: „handel i naprawy” (34%) oraz „obsługa nieruchomości i firm” (19%). W tym samym czasie 17 984 przedsiębiorstwa zaprzestały prowadzenia działalności gospodarczej.<sup>11</sup> Z danych tych wynikają ważne wnioski dotyczące płynności w sferze przedsiębiorczości i gospodarki. Wskaźnik płynności wyniósł 1,4 co oznacza, że na wielkopolskim rynku pracy na 10 zlikwidowanych przedsiębiorstw zostało utworzonych 14 firm. Płynność ta w nieunikniony sposób musi pociągać za sobą płynność zatrudnienia dotyczącą w równej mierze sektora osób bezrobotnych, jak i sektora osób do tej pory pracę posiadających. Jest to czynnik w bardzo poważnym stopniu charakteryzujący procesy przebiegające na rynku pracy. W żadnej gospodarce rynkowej nie można z góry założyć trwałego powodzenia i nieprzerwanych okresów działalności jakiegokolwiek przedsięwzięcia ekonomicznego.

### **Zatrudnienie w przedsiębiorstwach wg sektorów**

W województwie wielkopolskim w 2005 roku przeciętne zatrudnienie wynosiło 729 716 osób, z czego 255 826 w sektorze publicznym oraz 473 890 w sektorze prywatnym. W porównaniu do roku 2001 przeciętne zatrudnienie ogółem wzrosło o 5,4%. W tym samym okresie przeciętne zatrudnienie w sektorze publicznym spadło o 1,7%, a w sektorze prywatnym wzrosło o 9,8%. Nie musi to oznaczać, iż zasoby zatrudnienia przenoszą się z jednego sektora (publicznego) do drugiego (prywatnego). Wręcz przeciwnie – bardziej zasadne byłoby przypuszczenie, że sektor publiczny „zamyka się” (albo już zamknął) i przyjmuje już niewiele nowych pracowników (zwłaszcza z młodszych grup wiekowych).

---

<sup>11</sup> Dane pochodzą z Urzędu Statystycznego w Poznaniu

Stanowi więc sektor zwalniający pracowników najczęściej przechodzących do stanu bierności zawodowej (emerytury, renty itp.). Sektorem mogącym przyciągać osoby dopiero szukające dla siebie miejsca na rynku pracy jest sektor prywatny – należy to uznać za ważną wskazówkę w programowaniu wszelkich działań promujących i wspierających zatrudnianie przedstawicieli najmłodszych pokoleń.

***Przeciętne zatrudnienie w przedsiębiorstwach wg sektorów w latach 2001-2005***

Rok	Przeciętne zatrudnienie*		
	Sektor publiczny	Sektor prywatny	Ogółem
<i>1</i>	<i>2</i>	<i>3</i>	<i>4</i>
2001	260 375	431 737	692 112
2002	260 059	418 227	678 286
2003	263 549	431 751	695 300
2004	257 971	453 625	711 596
2005	255 826	473 890	729 716

\* Zatrudnienie obejmuje:

- osoby prawne,
- jednostki organizacyjne nie posiadające osobowości prawnej,
- osoby fizyczne prowadzące działalność gospodarczą, w których liczba pracujących jest większa od 9.

Źródło: Urząd Statystyczny w Poznaniu

Poważnym utrudnieniem w ocenianiu procesów zachodzących na rynkach pracy jest brak możliwości dokładnego określenia wielkości zatrudnienia w zakładach pracy skupiających mniej niż 9 pracowników. Z innych, wcześniej przytoczonych danych, wynika, że właśnie takie zakłady zdecydowanie dominują liczebnie w ogólnym obrazie przedsiębiorczości w regionie. Oznacza to, że nawet jeśli nie oferują zatrudnienia większej części kandydatów do pracy, to jednak oferują ją znaczącym ich liczbom. Dane zebrane w trakcie Narodowego Spisu Powszechnego w 2002 roku (choć w tym zakresie niepełne i pozwalające jedynie na ekstrapolację) świadczą, iż nie mniej niż 1/3 wszystkich zatrudnionych lokuje się w takich właśnie najmniejszych przedsiębiorstwach (w rzeczywistości liczba ta na pewno jest większa). Są one najbardziej podatne na płynność samego istnienia, jak i na płynność

zatrudnienia tworząc specyficzny segment rynku pracy absorbujący tyle samo uwagi ze strony polityki zatrudnieniowej, co i polityki przeciwdziałania bezrobociu.

Z badania przeprowadzonego wśród pracodawców<sup>12</sup> wynika, że ponad 38% z nich w Poznaniu i powiecie poznańskim planuje zwiększyć zatrudnienie przy przewidzianej redukcji tylko w przypadku 4% firm. Może być to źródłem optymizmu, nie bardziej jednak, jak tylko ostrożnego. Deklaracje zawsze pozostają deklaracjami. W istocie jednak, jeśli w ostatnich latach notowano spadki poziomów bezrobocia a nie notowano nagłych i głębokich spadków zatrudnienia, optymizm przedsiębiorców co do dalszego wzrostu zatrudnienia może się wydawać usprawiedliwiony.

### **Szkolenia podnoszące kwalifikacje pracowników firm**

Jednym z czynników wpływających na konkurencyjność przedsiębiorstw na rynku jest kadra, która musi podlegać procesowi ustawicznego kształcenia. Pracodawcy wspierają ten proces między innymi poprzez organizowanie szkoleń podnoszących kwalifikacje zawodowe pracowników. Niestety tylko około 1/5 z nich inwestuje w szkolenia swoich pracowników, korzystając najczęściej ze szkoleń zewnętrznych - około 2/3 z nich, a 1/3 przeprowadza szkolenia wewnętrzne<sup>13</sup>.

Do wymienionych przez pracodawców głównych problemów pojawiających się przy organizacji szkoleń należą:

- wysoki koszt szkoleń i brak środków na ich finansowanie,
- brak czasu na przeprowadzenie szkoleń,
- brak dobrych szkoleń (tematyka nie dostosowana do potrzeb i oczekiwań pracodawców).

Natomiast jako podstawowe przyczyny nie organizowania szkoleń pracodawcy podali:

- brak potrzeby szkolenia,
- wysoki koszt szkoleń i brak środków na ich finansowanie,
- brak czasu na przeprowadzenie szkoleń.

Wśród pracodawców największym zainteresowaniem cieszyły się szkolenia zawodowe i techniczne (24,8% pracodawców), językowe (14,7%), handlowe i technik sprzedaży (14,7%), obsługi komputera i urządzeń cyfrowych (7,7%) oraz księgowe (6,9%).

Wyniki tych badań przynoszą bardzo ważne ustalenia dotyczące możliwych zmian w jakościowym obrazie rynku pracy. Pracodawcy albo niechętnie organizują procesy szkoleń i

---

<sup>12</sup> Badanie „Zawody przyszłości w Wielkopolsce” Doradztwa Gospodarczego DGA S.A.

<sup>13</sup> Badanie „Popyt na pracę w Wielkopolsce” Doradztwa Gospodarczego DGA S.A.



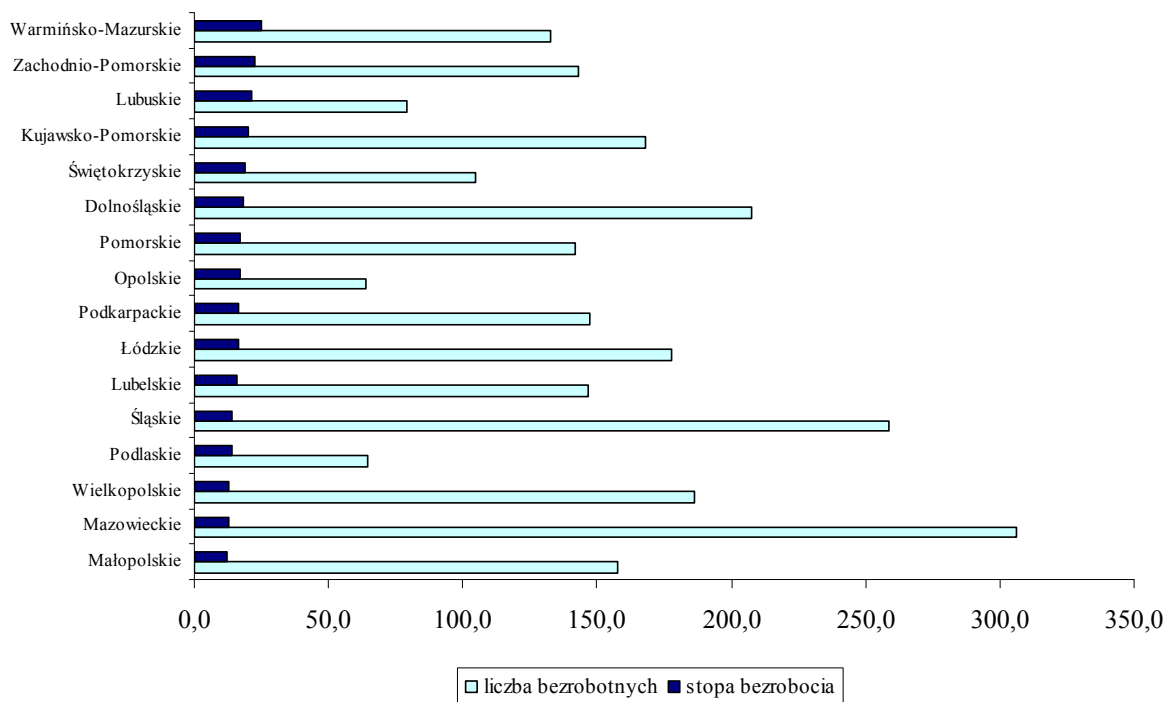
doskonalenia pracowników, albo niechętnie do takich programów przystępują. Częściowym tylko wytłumaczeniem są wysokie koszty takich przedsięwzięć - równie ważna może być chęć sięgania po kadry wyszkolone innym kosztem. Im bardziej płynny jest rynek pracy (im częstsze są przepływy pracowników) tym łatwiej jest prowadzić własną politykę kadrową bez angażowania własnych zasobów. Niechęć lub chociażby niewielka skłonność do aktywnego doksztalcania pracowników wynika nie tylko z czynników obiektywnych, ale także subiektywnych. Polscy (a w tej liczbie również wielkopolscy) przedsiębiorcy „przyzwyczaili się” do tego, że procesy szkolenia organizowane są i opłacane przez innych, nie przez nich samych. Będzie to zawsze widoczne szczególnie w sektorach o znacznych przepływach zatrudnionych, gdzie o wiele łatwiej i o wiele taniej jest sięgnąć do „rezerwowych” zasobów na rynku pracy niż dbać o doskonalenie już posiadanych. Siłą rzeczy będzie to napędzać dalsze procesy przepływów na rynku pracy tworząc swoisty układ samonapędzający się. Wbrew powszechnym przekonaniom można wręcz dojść do wniosku, iż cena (koszty) pracy jest na tyle niska (pomijając składniki związane ze świadczeniami społecznymi), iż nie warto utrzymywać dobrze wykwalifikowanej kadry i inwestować w procesy jej dalszego doskonalenia. Zupełnie inną tego przyczyną jest nie uświadamianie sobie przez pracodawców potrzeby doksztalcania swoich pracowników nawet wtedy, gdy koszty ponosi „ktoś inny”. Zawsze przecież na rynku znajdują się inni kandydaci, nie gorsi i nie gorzej wykształceni, a przy tym nie kosztem przedsiębiorcy, choćby miał być to tylko koszt czasu poświęconego przez pracownika na własną edukację. W rezultacie nadmierne przepływy na rynku pracy są jednym z rezultatów nierównomiernego inwestowania w kapitał ludzki. Postawy przedsiębiorców będą jednak szybko się zmieniać z uwagi na coraz większe braki na rynku dobrze przygotowanych i wykwalifikowanych pracowników oraz stale zwiększającą się ofertę szkoleń finansowanych z EFS.

### **Bezrobocie rejestrowane**

Województwo wielkopolskie w I połowie 2006 roku znajdowało się na trzecim miejscu w Polsce pod względem stopy bezrobocia. Zróżnicowanie regionu w odniesieniu do skali zjawiska jest znaczne. Najniższa stopa bezrobocia występuje w podregionie poznańskim (9,4%) oraz leszczyńskim (11,7%). Najtrudniejszą sytuację mają mieszkańcy podregionu konińskiego, gdzie stopa bezrobocia mierzona stosunkiem zarejestrowanych bezrobotnych do aktywnych zawodowo wynosi 20,1%.

Dzięki stale poprawiającej się sytuacji gospodarczej regionu oraz prowadzonej aktywnej polityce rynku pracy ostatnie lata przynoszą stały spadek stopy bezrobocia w województwie. Na przestrzeni 5 lat wskaźnik ten zniżył się o 2 punkty procentowe.

Wielkopolska na tle innych województw pod względem bezrobocia rejestrowanego w I półroczu 2006r.



Źródło: Główny Urząd Statystyczny

W rejestrach urzędów pracy w końcu I półrocza 2006 roku zarejestrowane były 186 472 osoby bezrobotne, w tym 113 641 kobiet. Spadek poziomu bezrobocia od pięciu lat ma trwałą tendencję, liczba osób pozostających bez pracy była mniejsza niż przed rokiem o 14,8%. Kategorie bezrobotnych zasadniczo nie ulegają zmianom, zwłaszcza wśród osób będących w szczególnej sytuacji na rynku pracy. Blisko jedną czwartą ogółu bezrobotnych stanowiły osoby do 25 roku życia, a prawie 16% to osoby powyżej 50 roku życia. Największą grupę stanowią osoby długotrwale bezrobotne 63%. Problem ze znalezieniem pracy mają również osoby bez kwalifikacji zawodowych, których udział w zbiorowości bezrobotnych przekroczył 28%. Prawo do zasiłku posiadało 14% bezrobotnych. Ponad 45% zbiorowości bezrobotnych to osoby zamieszkujące tereny wiejskie. Trudna sytuacja na rynku pracy dotyka kobiety. Ich udział w „zasobach” bezrobocia przekroczył 60% a systematyczny wzrost tego odsetka dowodzi, że to częściej mężczyźni znajdują zatrudnienie. Na rejestrujące się w urzędach pracy w okresie od stycznia do czerwca 2006 roku kobiety ponad 75% wróciło do rejestrów

po raz kolejny. Jedynie  $\frac{1}{4}$  szukała pomocy w znalezieniu pracy po raz pierwszy trafiając do powiatowych urzędów pracy.

Oczekiwania pracodawców, którzy chętniej zatrudniają osoby z doświadczeniem zawodowym i o wysokich kwalifikacjach powodują, że problemy na rynku pracy dotyczą często ludzi młodych, nie posiadających stażu zawodowego, ludzi z niskim poziomem wykształcenia i brakiem kwalifikacji zawodowych, ale również osoby dotknięte długookresowym brakiem zatrudnienia. Bezrobocie rejonu cechuje także wysoki poziom rejestracji po raz kolejny w urzędach pracy, zwłaszcza bezrobotnych wykreślonych z rejestru z powodu odrzucenia propozycji pracy bądź aktywizacji zawodowej.

Według Narodowego Spisu Powszechnego z dnia 20 maja 2002 roku, ogólna liczba niepełnosprawnych w Wielkopolsce wyniosła 525 101 osób, w tym 278 005 kobiet (52,9% ogółu niepełnosprawnych). Liczba niepełnosprawnych stanowiła 15,6% ogółu ludności województwa, co oznacza, że co szósty mieszkaniec Wielkopolski legitymował się orzeczeniem o niepełnosprawności. Ponad połowa (prawie 58%) populacji niepełnosprawnych to mieszkańcy miast. Ponad jeden procent osób niepełnosprawnych widnieje w rejestrach powiatowych urzędów pracy. W końcu czerwca 2006 roku zarejestrowanych było 5 940 osób z orzeczeniem niepełnosprawności (tj. 3,2% ogółu bezrobotnych), z czego ponad 80% ze stopniem lekkim. Około 75% z tej grupy osób posiada najwyżej wykształcenie zasadnicze zawodowe.

W strukturze bezrobotnych według wykształcenia dominują ciągle osoby z wykształceniem zasadniczym zawodowym (33,5%) oraz gimnazjalnym i poniżej (30,9%). Udział osób, które ukończyły zasadniczą szkołę zawodową w rejestrach urzędów pracy zmniejszył się o prawie 5% od 2001 roku. Jednocześnie w tym samym okresie wzrósł odsetek osób poszukujących pracy po ukończeniu wyższych uczelni o ponad 2%, w populacji tej co 13 osobę dotyka długotrwałe bezrobocie.

Szczególną opieką ze strony urzędów pracy w Wielkopolsce otacza się absolwentów szkół, którzy według statystyk w końcu czerwca 2006 roku stanowili nieco ponad 3% całej zbiorowości bezrobotnych. Aktywizacja osób po ukończeniu nauki skupiona jest głównie na zapewnieniu pierwszej praktyki zawodowej i kierowaniu na staż bądź przygotowanie zawodowe w miejscu pracy. Dzięki subsydiom pracodawcy chętnie korzystają z tego rodzaju zatrudnienia a z badania przeprowadzonego w grudniu 2005 roku w powiatach województwa wielkopolskiego wynika, że  $\frac{3}{4}$  młodych ludzi po ukończeniu ww. aktywizacji znalazło zatrudnienie w zakładach pracy, w których przyuczało się do zawodu. Z kolei dużo rzadziej młodzi ludzie korzystają z możliwości otrzymania z urzędów pracy dotacji na podjęcie

działalności gospodarczej. Struktura wykształcenia wśród bezrobotnych absolwentów znacznie różni się od struktury wykształcenia całej populacji bezrobotnych. 16% zarejestrowanych absolwentów posiada dyplom uczelni wyższej, natomiast ponad 62% ukończyło szkoły średnie zawodowe bądź licea ogólnokształcące. Zaledwie 5,2% bezrobotnych absolwentów legitymuje się wykształceniem policealnym, ale może to wynikać z mniejszej mody na taką formę kształcenia, natomiast po ukończeniu zasadniczej szkoły zawodowej zarejestrowało się 16,2% osób do 12 miesięcy po ukończeniu szkoły.

W marcu 2006 roku na 1 ofertę pracy w województwie przypadały 63 osoby bezrobotne (w Polsce 72 osoby).

### **Infrastruktura**

Według danych z GUS z końca 2005 roku w Wielkopolsce długość dróg publicznych o utwardzonej powierzchni wynosi 2 704 km., trwa budowa odcinka autostrady A-2, której całkowita długość na terenie regionu wyniesie 211 kilometrów.

Region dysponuje dobrze rozwiniętą siecią połączeń kolejowych z głównymi węzłami w Poznaniu, Pile i Ostrowie Wlkp. Na trasie z Berlina do Warszawy kursują pociągi "Eurocity", które zapewniają szybki przejazd z Poznania do Berlina. Długość eksploatowanych linii kolejowych wynosi 2 066 km, w tym normalnotorowych 1 942 km.

Główne międzynarodowe szlaki transportowe w Wielkopolsce:

- przez Poznań i Konin przebiega główny korytarz tranzytowy z Europy Zachodniej do Rosji.
- przez Poznań i Leszno przebiega międzynarodowa trasa z Gdańska - miasta portowego na wybrzeżu Bałtyku - do Pragi i dalej na południe Europy.

W Poznaniu funkcjonuje port lotniczy "Ławica". Techniczne warunki pasa startowego i urządzeń kontroli lotów umożliwiają przyjmowanie samolotów każdego typu. Port "Ławica" zapewnia połączenia krajowe z Warszawą oraz międzynarodowe, m.in. z Frankfurtem nad Menem i Kopenhagą. Od 2004 roku funkcjonują nowe połączenia m.in. z Londynem i Monachium. Od listopada 2001 roku działa nowy terminal pasażerski o powierzchni ponad 14 000 m<sup>2</sup>. Dynamika rozwoju przewozów pasażerskich lokuje lotnisko poznańskie na drugim miejscu w kraju. Planowane jest otwarcie lotniska towarowego w Pile.

W wyniku szybkiego rozwoju infrastruktury telekomunikacyjnej w Wielkopolsce ilość telefonów w ostatnim dziesięcioleciu wzrosła dwukrotnie. Dokonuje się szybki postęp

technologiczny. Rośnie udział linii światłowodowych i central cyfrowych. Rozwija się sieć telefonii komórkowej.<sup>14</sup>

Długość czynnej sieci wodociągowej wynosi 27 538,9 km natomiast czynnej sieci kanalizacyjnej 7 580 km.

### **Rozwój wykształcenia i kompetencji w regionach**

Dokonujące się w Polsce w ostatnich latach zmiany społeczno – gospodarcze, a także szeroko rozumiany postęp technologiczny to źródło przeobrażeń zarówno w systemie oświatowym, jak i w postrzeganiu edukacji przez społeczeństwo. System oświatowy jest istotnym czynnikiem rozwoju gospodarczego i społecznego, a także określa jakość życia jednostek i zamożność regionów.

W nowoczesnej gospodarce miernikiem efektywności systemu edukacji stał się rynek pracy, który przez cały czas ujawnia niezgodność między oczekiwaniami pracodawców a kwalifikacjami absolwentów szkół. Problem bezrobocia absolwentów łagodzony jest nadal dużym popytem na kształcenie wyższe, jednak studiujący pewnego dnia zakończą edukację i staną w szranki z innymi na rynku pracy. Stąd też system edukacji staje przed dylematem, jak rozwijać kształcenie zorientowane na praktykę nie znając perspektyw zatrudnienia. Jednym ze sposobów realizacji tego zadania jest przybliżenie kształcenia zawodowego do rzeczywistych potrzeb przedsiębiorstw i lokalnych rynków pracy, a także zorientowanie programów oraz metod szkoleniowych na kształtowanie umiejętności nie tylko technicznych, ale w równie istotnym stopniu społecznych, umożliwiających radzenie sobie z niepewnością i przewyciężaniem bezrobocia.

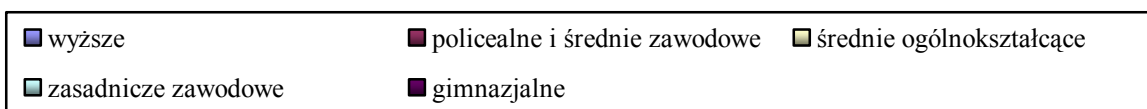
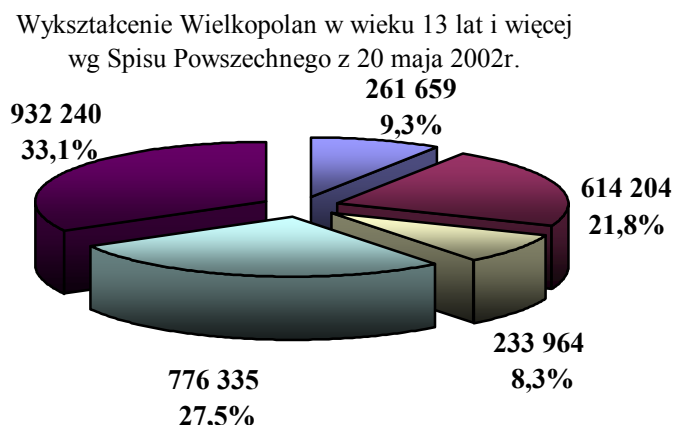
Dostosowywanie systemu kształcenia do wymogów rynku pracy to proces złożony i długotrwały. Jakkolwiek efekt zmian nie musi być widoczny od razu, to zorientowanie programów nauczania, a czasami nawet kierunków czy typów szkół na wymogi konkretnych pracodawców regionu jest procesem nieuchronnym a jednocześnie bardzo ważnym z punktu widzenia kariery zawodowej przyszłych absolwentów. Muszą oni bowiem po pierwsze kończyć szkoły wyposażające w wiedzę i umiejętności atrakcyjne na rynku pracy i po drugie przygotowujące do dostosowywania i często podwyższania kwalifikacji wychodząc naprzeciw zmieniającej się rzeczywistości.

Według Narodowego Spisu Powszechnego z 20 maja 2002 roku najwięcej ludności w wieku 13 lat i więcej posiada wykształcenie gimnazjalne (33,1% ogółu ludności Wielkopolski) oraz

---

<sup>14</sup> Strona internetowa Samorządu Województwa Wielkopolskiego

zasadnicze zawodowe (27,5%). Najmniej osób w Wielkopolsce posiada wykształcenie średnie ogólnokształcące (8,3%) i wyższe (9,3%).



Źródło: Urząd Statystyczny w Poznaniu

Głównym ośrodkiem nauki w regionie jest stolica Wielkopolski - Poznań (41,5% wszystkich szkół ponadpodstawowych w Wielkopolsce). Region może się jednak pochwalić i tym, że znaczące placówki naukowe funkcjonują z dużym powodzeniem na terenach wiejskich lub w małych miastach np. Borówiec (astrofizyka i geofizyka), Słupia Wielka (genetyka i hodowla roślin), Turew (biologia rolna), Pawłowice (zootechnika), Kórnik (dendrologia) oraz Kolegia Językowe funkcjonujące w różnych miejscach województwa.

Na podstawie „Oceny sytuacji absolwentów szkół województwa wielkopolskiego rocznik 2004/2005 na rynku pracy” można stwierdzić, że w regionie istnieje 2 212 szkół ponadpodstawowych, które w poprzednim roku ukończyło ponad 148 tys. osób. Według danych pozyskanych z powiatowych urzędów pracy 11 972 (8,0%) absolwentów zarejestrowało się jako osoby bezrobotne, z czego 7 229 (60,4%) stanowiły kobiety.

**Zestawienie szkół ponadpodstawowych w województwie wielkopolskim w 2005 roku**

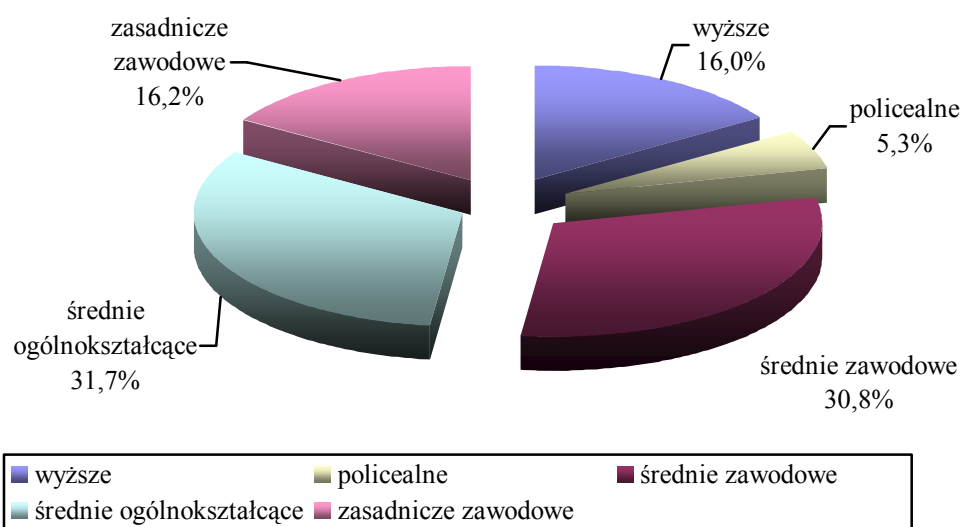
Lp	Typ szkoły	Liczba szkół	Procentowy udział szkół w województwie	Liczba absolwentów rocznik 2004/2005 stan na 31.10.2005	W tym kobiety	Liczba bezrobotnych absolwentów rocznik 2004/2005 ze szkół woj. wlkp. stan na 31.10.2005 ogółem	W tym kobiety
1	2	3	4	5	6	7	8
1	gimnazja	635	28,7	53 521	26 018	0	0
2	zasadnicze szkoły zawodowe	119	5,4	8 840	2 858	1 944	746
3	licea zawodowe	30	1,4	1 918	1 416	270	209
4	szkoły średnie artystyczne	25	1,1	512	254	7	4
5	technika	323	14,6	17 550	7 137	3 411	1 830
6	licea ogólnokształcące	495	22,4	22 609	13 416	2 370	1 620
7	licea profilowane	168	7,6	5 230	2 919	1 431	975
8	szkoły policealne	381	17,2	6 948	3 451	627	496
9	szkoły wyższe	36	1,6	31 549	20 684	1 912	1 349
Razem		2 212	100,0	148 677	78 153	11 972	7 229

Źródło: Wojewódzki Urząd Pracy w Poznaniu

Struktura wykształcenia młodzieży zarejestrowanej w powiatowych urzędach pracy województwa wielkopolskiego w okresie do 12 miesięcy od dnia ukończenia nauki ukształtowała się następująco:

- z wykształceniem wyższym – 1 912 osób,
- z wykształceniem policealnym – 627 osób,
- z wykształceniem średnim zawodowym – 3 688 osób,
- z wykształceniem średnim ogólnokształcącym – 3 801 osób,
- z wykształceniem zasadniczym zawodowym – 1 944 osoby.

Bezrobotni do 12 miesięcy od ukończenia nauki według wykształcenia



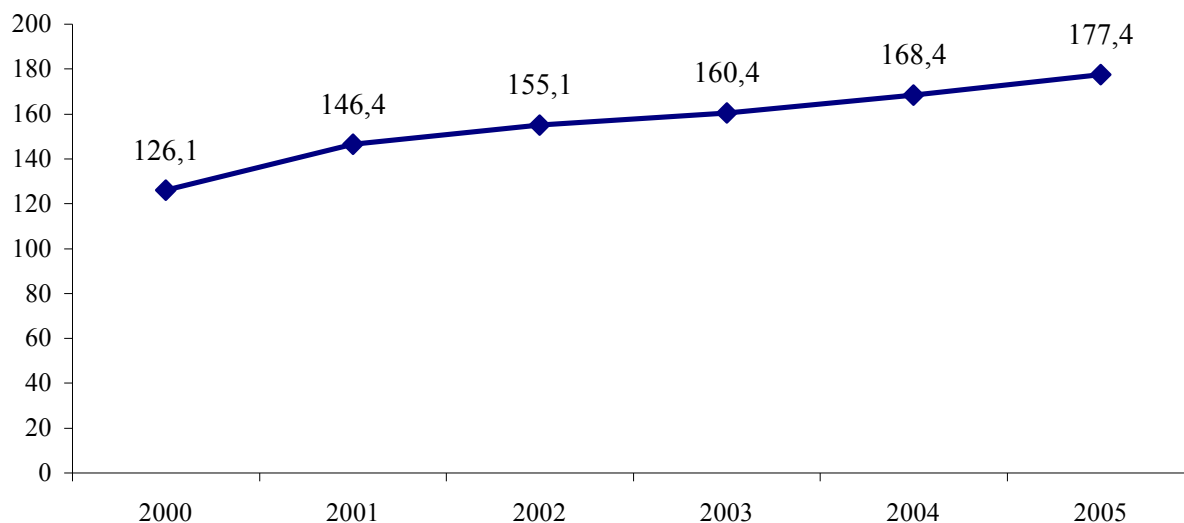
Źródło: Wojewódzki Urząd Pracy w Poznaniu

Największą grupę bezrobotnych absolwentów stanowią osoby z wykształceniem średnim ogólnokształcącym oraz średnim zawodowym (łącznie ponad 60% zarejestrowanych absolwentów). Wiele osób kończąc technikum, liceum zawodowe lub ogólnokształcące nie stać finansowo na dalszą naukę w szkołach policealnych lub na wyższych uczelniach stąd ich rejestracja w powiatowych urzędach pracy w celu znalezienia pracy i ewentualnie kontynuowania nauki w trybie wieczorowym czy też zaocznym. Poza tym większość szkół policealnych oraz wyższych skupionych jest w dużych miastach (Poznań oraz byłe miasta wojewódzkie Wielkopolski) co na pewno podnosi koszty dalszej edukacji. Niewątpliwie jest to duży problem zwłaszcza dla ludzi z terenów wiejskich. Pozytywnym zjawiskiem jest jednak to, że uczelnie wyższe tworzą filie na terenach mniej zurbanizowanych oraz poza granicami województwa np. Uniwersytet im. Adama Mickiewicza ma swoją filię w Słubicach (Collegium Polonicum), Akademia Ekonomiczna – w Bydgoszczy i Zielonej Górze. Stworzone filie pozwalają większej ilości osób na zdobycie lepszego wykształcenia czy też kwalifikacji zawodowych, pod warunkiem utrzymania wysokiego poziomu kształcenia .

Poza tym sama świadomość społeczeństwa w dążeniu do podnoszenia swoich kwalifikacji zawodowych czy też zdobywaniu lepszego wykształcenia jest coraz większa o czym świadczyć może zwiększająca się co roku liczba studentów w Wielkopolsce. Powszechne stało się przekonanie, że lepsze wykształcenie to lepsza praca i wyższe zarobki.



Liczba studentów w Wielkopolsce w latach 2000 - 2005 w tys.



Źródło: Urząd Statystyczny w Poznaniu

Istotną rolę w procesie rozwoju i dostosowywania systemu edukacji do potrzeb rynku pracy odgrywają również wszelkie formy kształcenia ustawicznego, a także skłonność społeczeństwa (w tym również bezrobotnych) do samokształcenia oraz podnoszenia własnych kwalifikacji zawodowych (np. poprzez szkolenia czy też uczestnictwo w stażach w przypadku absolwentów).

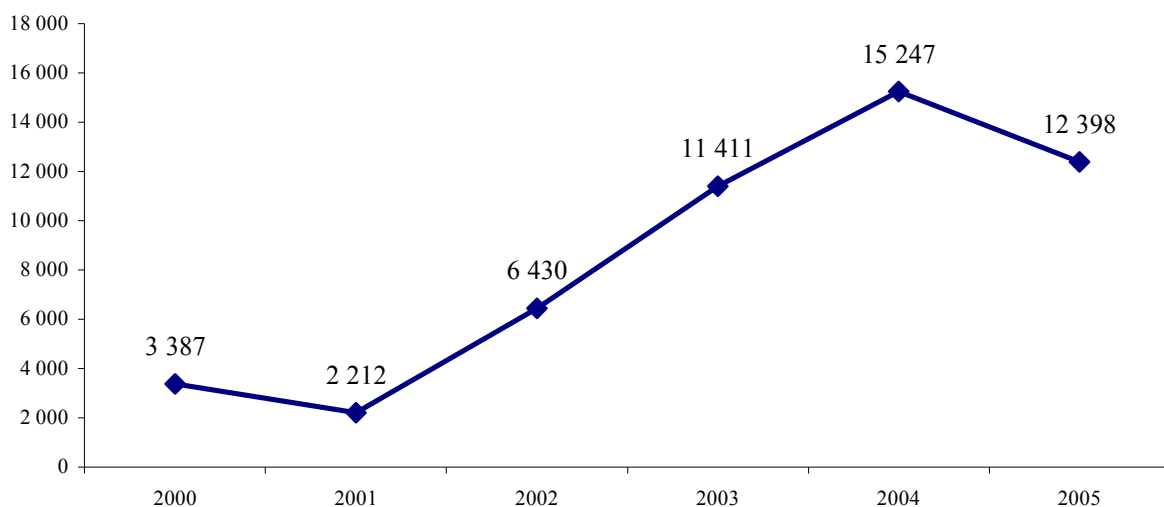
Uczestnicy szkoleń (w tym również bezrobotni) poprzez szkolenia powinni w wyraźny sposób podnosić swoje kwalifikacje, tak by po ich zakończeniu osiągnąć wymierne korzyści zawodowe np. w postaci wyższej płacy lub podjęcia nowej pracy. Tymczasem według „Badania popytu na pracę w Wielkopolsce”<sup>15</sup>, zaledwie 22,5% ankietowanych firm odpowiedziało, że inwestuje w szkolenia dla swoich pracowników. Jako główne problemy przy ich organizacji przedsiębiorcy wymieniają m.in. wysoki koszt organizowanych szkoleń, brak czasu, brak zadowalającej oferty lub brak potrzeby przeprowadzenia szkoleń. Tak niski procent firm zainteresowanych podnoszeniem kwalifikacji swoich pracowników powoduje mniejszą konkurencyjność danej firmy na rynku i w efekcie może doprowadzić do coraz słabszej pozycji wśród konkurentów. W szerszym kontekście prowadzi to do utraty (a przynajmniej zmniejszenia poziomu) konkurencyjności całej gospodarki. Dlatego też tak ważną kwestią jest podnoszenie kwalifikacji zawodowych poprzez organizowanie szkoleń oraz odpowiedni ich dobór do potrzeb rynku pracy.

<sup>15</sup> Badanie przeprowadzone przez firmę Doradztwo Gospodarcze DGA S.A.

W przypadku organizowania szkoleń dla bezrobotnych zdarza się, że są one organizowane bez jakiegokolwiek aktualnego rozeznania co do potrzeb rynku pracy. Stąd też efektywność zatrudnieniowa szkoleń w Wielkopolsce w roku 2005 wyniosła zaledwie 38,3%.

Zdecydowanie lepsza sytuacja jest w przypadku staży. Efektywność zatrudnieniowa w 2005 roku w Wielkopolsce wyniosła 59,1% i była najwyższa w Polsce w tej formie aktywizacji bezrobotnych. Dobrze dobrany staż to gwarancja bardzo często zdobycia pierwszego doświadczenia zawodowego, zdobycia pierwszych kwalifikacji zawodowych oraz podjęcia pierwszej pracy po zakończeniu stażu. Potrzebę kształcenia się młodych ludzi oraz zdobywanie pierwszych kwalifikacji zawodowych poprzez staże wyraźnie widać w rosnącej w ostatnich latach liczbie osób biorących w nich udział (wzrost w 2004 roku był wynikiem wprowadzenia nowej formy aktywizacji tj. przygotowania zawodowego w miejscu pracy i z uwagi na niedostosowanie sprawozdania statystycznego Ministerstwa MPiPS-01 osoby aktywizowane w ramach tej aktywnej formy zgodnie z zaleceniami Ministerstwa były ewidencjonowane w dziale staży).

Liczba uczestników staży w Wielkopolsce w latach 2000 - 2005



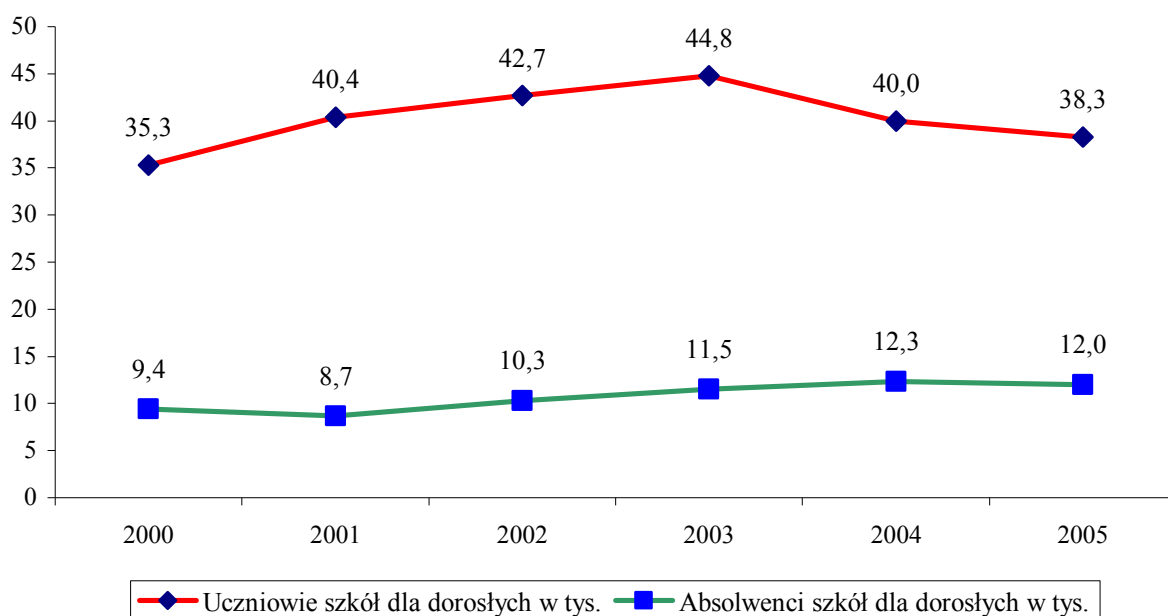
Źródło: Wojewódzki Urząd Pracy w Poznaniu

Odmiernym problemem na rynku pracy są osoby dorosłe, które zdobyły wykształcenie w odległych czasach a większość swojego życia przepracowały w jednym państwowym zakładzie pracy. Ludzie ci (najczęściej w wieku 50+) w przypadku pojawiających się trudności z zatrudnieniem przejawiają bardzo często wyuczoną bezradność np. w poruszaniu się po rynku pracy, charakteryzuje ich analfabetyzm funkcjonalny. Szczególnie ta część społeczeństwa dorosłych, która ma wykształcenie nie wyższe niż zasadnicze zawodowe i pracowała w przedsiębiorstwach państwowych przejawia postawy roszczeniowe odległe od

współcześnie pożądaną kreatywności, przedsiębiorczości i innowacyjności. Pozytywnym zjawiskiem jest jednak to, że coraz więcej osób dorosłych dostrzega potrzebę kształcenia. Według danych pozyskanych z Urzędu Statystycznego w Poznaniu liczba dorosłych uczących się oraz kończących szkoły dla dorosłych od roku 2000 powiększyła się. Niewątpliwie jest to pozytywne zjawisko jednak należy zauważyć, że niemalże cała edukacja dla dorosłych skupiona jest w Poznaniu oraz byłych miastach wojewódzkich Wielkopolski (Kalisz, Konin, Leszno, Piła).

Ważną rolę w kształceniu dorosłych odgrywają również Centra Kształcenia Ustawicznego, których na terenie województwa wielkopolskiego jest osiem (Złotów, Piła, Trzcianka, Konin, Kościelec, Marszew, Kalisz i Poznań). Zadaniem Centrów jest organizowanie kursów doksztalających i doskonalących w zawodzie oraz organizowanie egzaminów kwalifikacyjnych na tytuł robotnika kwalifikowanego i mistrza w zawodzie.

Uczniowie i absolwenci szkół dla dorosłych w Wielkopolsce w latach 2000 - 2005



Źródło: Urząd Statystyczny w Poznaniu

Dość powszechnym zjawiskiem na rynku pracy jest istnienie wielu nadwyżkowych i deficytowych zawodów oraz kierunków kształcenia. Oznacza to, że system edukacyjny kształcący nowych potencjalnych pracowników na rynek pracy nie analizuje w sposób konstruktywny potrzeb rynku pracy. Brak takich informacji nie pozwala na dokonywanie prawidłowych i koniecznych zmian w poziomie, strukturze i treści kształcenia. Absolwenci takich kierunków i zawodów jak: zarządzanie i marketing, administracja, ekonomia,

pedagogika, politologia, finanse i bankowość, technik ekonomista, technik mechanik, technik handlowiec, sprzedawca, kucharz małej gastronomii, mechanik pojazdów samochodowych co roku w znaczącej ilości wchodzi na rynek pracy.

Według przeprowadzonego monitoringu zawodów deficytowych i nadwyżkowych, którego celem jest m.in. wskazanie popytu oraz podaży na poszczególne zawody na rynku pracy (a co za tym idzie wskazanie pewnych tendencji dla uczestników rynku pracy, w tym również absolwentów szkół) zawodem, na który występował w 2005 roku największy deficyt<sup>16</sup> jest robotnik gospodarczy, pracownik administracyjny (zawód szkolny: technik administracji), pozostali robotnicy przy pracach prostych w przemyśle, pracownik biurowy (zawód szkolny: technik prac biurowych), przedstawiciel handlowy, spawacz ręczny gazowy, robotnik drogowy, pracownik ochrony mienia i osób (zawód szkolny: technik ochrony fizycznej osób i mienia).

Zawody, w których liczba zarejestrowanych bezrobotnych jest wyższa od liczby ofert pracy są określane mianem nadwyżkowych. Największa dysproporcja pomiędzy wymienionymi zmiennymi występuje w kategorii „bez zawodu” (najczęściej absolwenci liceów ogólnokształcących – największa grupa bezrobotnych według wykształcenia) oraz sprzedawca asystent ekonomiczny (zawód szkolny: technik ekonomista), mechanik pojazdów samochodowych i technik mechanik, ślusarz, kucharz, krawiec, ekonomista. Tak, więc są to zawody, które co roku generują największą ilość bezrobotnych absolwentów.

Przegląd listy zawodów nadwyżkowych i deficytowych prowadzi do dość nieoczekiwanych wniosków. Rynek pracy wydaje się być szczególnie zainteresowany (i chłonny) zawodami najmniej wyspecjalizowanymi i związanymi ze stosunkowo niskimi poziomami wykształcenia. Sens inwestycji w kapitał ludzki (i tych podejmowanych przez samych przedsiębiorców, i tych podejmowanych np. przez system edukacyjny) wydaje się tutaj bardzo wątpliwy. W rzeczywistości jednak uwidacznia się w tym odmienny sposób rekrutowania uczestników różnych segmentów rynków pracy. Wszelkie formalne instytucje rynku pracy (a zwłaszcza te państwowe i samorządowe) skupiają się na najmniej wykwalifikowanych zawodach. Przedstawiciele innych zawodów, wymagających specjalnego przygotowania oraz ciągłego uaktualniania umiejętności znajdują inne drogi zdobywania informacji o pracy i samej pracy. Analiza zawodów nadwyżkowych i deficytowych nie zawsze mówi o tym, jak wygląda rzeczywiście sytuacja na rynku pracy. O wiele częściej

---

<sup>16</sup> Największa różnica pomiędzy średnią liczbą zgłaszanych ofert, a średnią liczbą osób bezrobotnych posiadających adekwatne kwalifikacje zawodowe

mówi o tym, jakie segmenty rynku pracy są widoczne, i stanowią przedmiot szczególnego zainteresowania ze strony instytucji rynku pracy.

Dobra znajomość nowożytnych języków obcych jest jednym z priorytetów europejskiej polityki językowej. Cele edukacji językowej przyjęte przez Unię Europejską nie pozostają bez wpływu na szkolny system kształcenia. Pod względem obowiązkowej nauki języków obcych w Wielkopolsce w roku szkolnym 2004/2005 w szkołach ponadgimnazjalnych aż 79,8% uczniów uczyło się języka angielskiego, a 75,1% uczyło się języka niemieckiego. Pozostałe miejsca zajmują język rosyjski (11,1%), francuski (8,3%), łaciński (1,6%), hiszpański (0,9%), oraz włoski i pozostałe języki obce (po 0,2%).

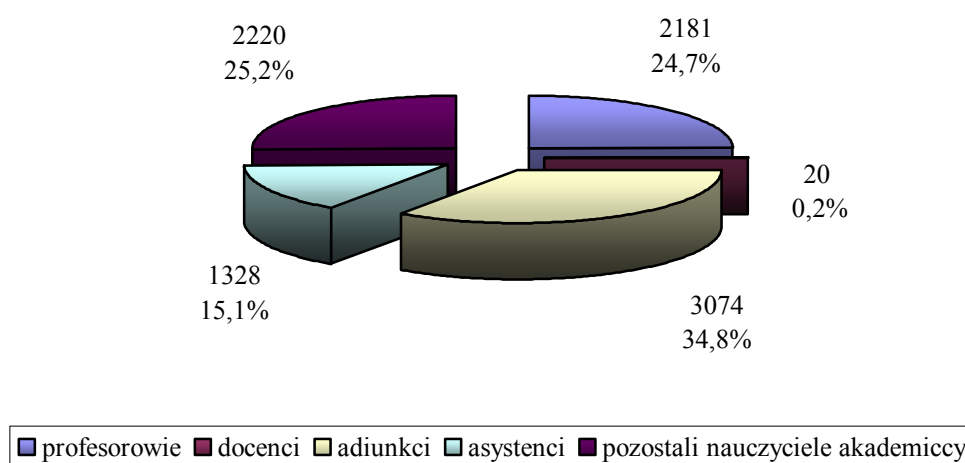
W gimnazjach natomiast obowiązkiem nauki języka angielskiego objętych było 56,5% uczniów, niemieckiego 47,1%, francuskiego 4,8%, a rosyjskiego 3,8%.

W szkołach ponadgimnazjalnych dla dorosłych języka angielskiego w roku szkolnym 2004/2005 uczyło się 42,6% ogółu dorosłych uczących się, języka niemieckiego 33,2%, rosyjskiego 17,0%, a francuskiego 0,8%. Nauka pozostałych języków obcych odbywa się w stopniu minimalnym.

Gwałtowny rozwój technologii informatycznych i komunikacyjnych – będących narzędziem wspomagającym edukację – ma zasadniczy wpływ na proces kształcenia. Technologia informatyczna, sieci komputerowe i multimedialne programy dydaktyczne są coraz częściej wykorzystywane do realizacji założonych celów kształcenia. Szkoły dysponują pracownikami informatycznymi, a także coraz większymi zasobami programów edukacyjnych i pakietów multimedialnych, które uatrakcyjniają i efektywnie wspierają kształcenie. Na podstawie informacji z Urzędu Statystycznego w Poznaniu w województwie wielkopolskim 85,9% szkół podstawowych i 80,1% gimnazjów posiada pracownię komputerowe dla uczniów. Jednak w szkołach ponadgimnazjalnych sytuacja wygląda zdecydowanie gorzej, gdyż zaledwie 33,8% szkół posiada pracownię komputerowe co może negatywnie wpływać na jakość kształcenia informatycznego. Ważne jest bowiem aby osoby uczące się (zarówno młodzież jak i dorośli) mogły w jak największym stopniu wykorzystywać komputer w swojej edukacji.

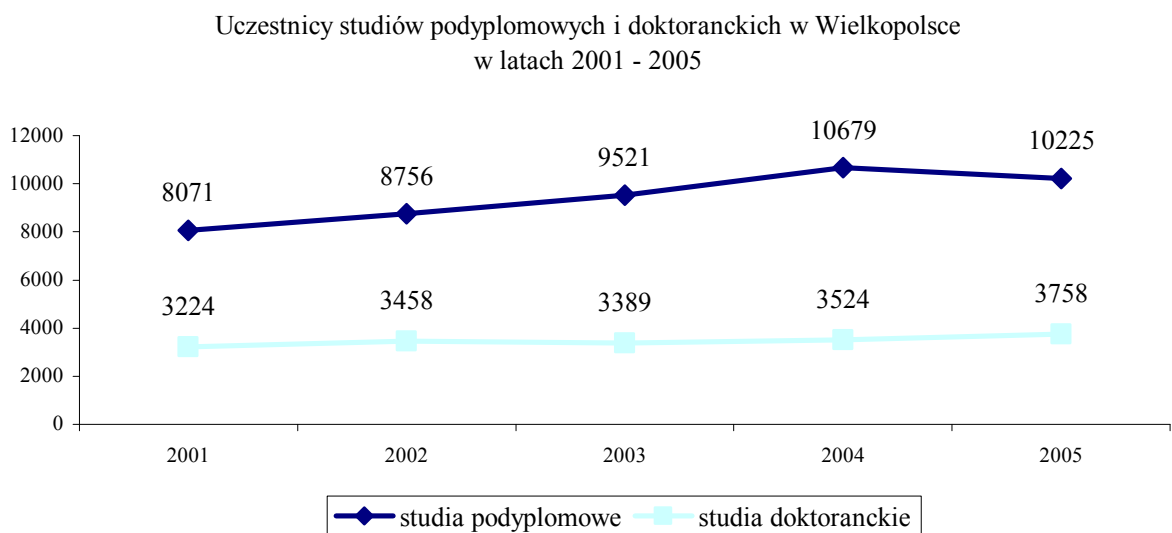
W roku 2005 na wielkopolskich 36 wyższych uczelniach pracowało 8 823 nauczycieli akademickich. Największą grupą byli adiunkci – 3 074 osoby, a najmniejszą grupę stanowili docenci – 20 osób.

### Nauczyciele akademicy wielkopolskich uczelni wyższych w 2005 roku



Źródło: Urząd Statystyczny w Poznaniu

Pozytywny trend na rynku edukacji, jaki można zaobserwować w ostatnich latach to zwiększająca się co roku liczba uczestników studiów podyplomowych oraz studiów doktoranckich. Świadczy to o coraz większym zainteresowaniu tymi formami edukacji i podnoszenia dzięki nim swoich kwalifikacji zawodowych.

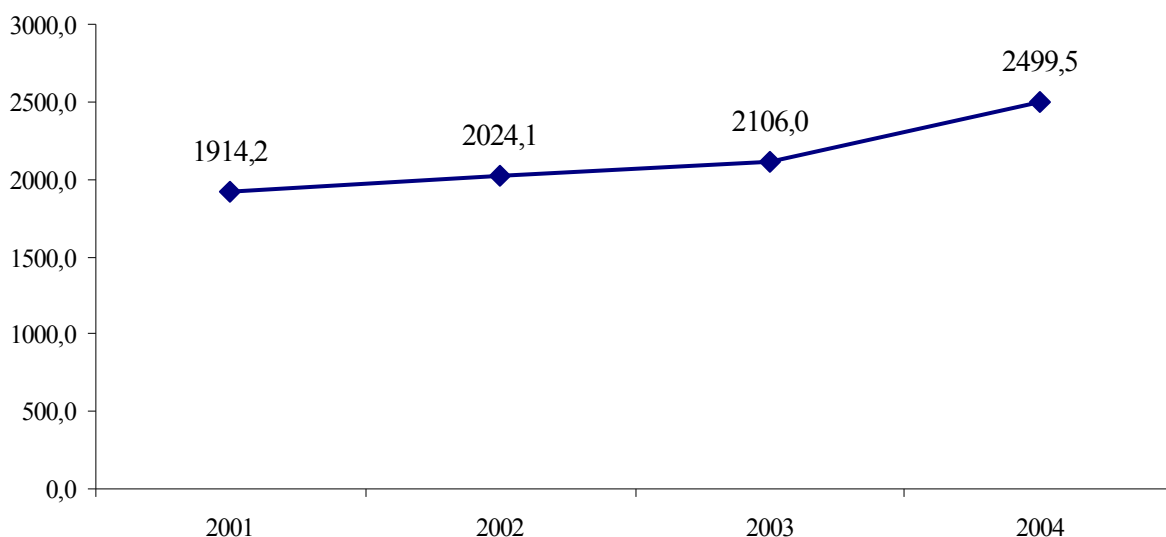


Źródło: Urząd Statystyczny w Poznaniu

Optymistycznie przedstawia się w ostatnich latach struktura wydatków na oświatę, gdyż od roku 2001 obserwujemy coroczny ich wzrost. Według danych Urzędu Statystycznego

w roku 2004 wydatkowana kwota była wyższa niż w roku 2001 o 30,5%. Wobec stałych, bieżących zapowiedzi dalszego wzrostu nakładów na edukację można przypuszczać, że będzie następowała dalsza poprawa jakości systemu oświaty.

Wydatki budżetów jednostek samorządu terytorialnego w Wielkopolsce na oświatę i wychowanie w mln. zł



Źródło: Urząd Statystyczny w Poznaniu

### **Pomoc społeczna**

W końcu 2005 roku w ewidencji Regionalnego Ośrodka Polityki Społecznej w Poznaniu widniały 164 632 rodziny z terenu województwa wielkopolskiego korzystające z pomocy społecznej, z czego 83 026 rodzin zamieszkiwało tereny wiejskie. Najczęściej korzystały z tej formy pomocy rodziny dotknięte zjawiskiem bezrobocia 69 649, w tym 33 557 z terenów wiejskich. Co piąta rodzina (31 002, w tym 12 670 z terenów wiejskich) korzystała z pomocy ROPS w Poznaniu z powodu niepełnosprawności. Prawo do korzystania ze świadczeń pomocy społecznej miały również rodziny dotknięte patologią z powodu:

- trudności w przystosowaniu do życia po zwolnieniu z zakładu karnego 1 170, w tym 358 z terenów wiejskich,
- bezdomności 1 915, w tym 342 z terenów wiejskich,
- uzależnienia od alkoholu i narkotyków 8 731, w tym 3 793 z terenów wiejskich,
- bezradności w przystosowaniu do życia młodzieży opuszczającej placówki opiekuńczo - wychowawcze 70, w tym 22 z terenów wiejskich,

- samotnego wychowywania dzieci w niepełnych rodzinach 13 124, w tym 5 013 z terenów wiejskich,
- trudności w integracji osób, które otrzymały status uchodźcy.

W Wielkopolsce zadania pomocy społecznej są realizowane zarówno przez powiatowe i gminne ośrodki pomocy społecznej jak i przez organizacje pozarządowe.

W ramach 769 instytucji pomocy społecznej funkcjonuje:

- 226 ośrodków pomocy społecznej,
- 31 powiatowych centrów pomocy rodzinie,
- 67 domów pomocy społecznej,
- 2 rodzinne domy pomocy społecznej,
- 50 środowiskowych domów samopomocy,
- 14 ośrodków interwencji kryzysowej,
- 37 domów dziennego pobytu,
- 3 pensjonaty dla osób starszych,
- 73 warsztaty terapii zajęciowej,
- 6 zakładów aktywności zawodowej,
- 35 placówek opiekuńczo-wychowawczych,
- 5 placówek resocjalizacyjnych,
- 21 rodzinnych domów dziecka,
- 29 placówek o charakterze rodzinnego pogotowia opiekuńczego,
- 4 pogotowia opiekuńcze,
- 58 świetlic środowiskowych,
- 88 świetlic socjoterapeutycznych,
- 20 ognisk wychowawczych.

Ponadto w województwie osoby potrzebujące korzystają z działalności około 3 tysięcy rodzin zastępczych oraz 350 organizacji społecznych. W 2005 roku w rodzinach zastępczych mających na celu życiowe usamodzielnienie i integrację ze środowiskiem przebywało 101 osób, z placówek opiekuńczo - wychowawczych korzystało 37 osób, natomiast 11 osób przebywało w młodzieżowych ośrodkach wychowawczych.



## Obszary wiejskie

Obszary wiejskie w Wielkopolsce zamieszkuje 1 446 936 osób. Na koniec grudnia 2005 roku liczba osób w wieku produkcyjnym wynosiła 902 825.

Wielkopolska jest regionem o dużych zasobach ziem wykorzystywanych rolniczo. Użytki rolne stanowią tu dwie trzecie powierzchni województwa (1,9 mln ha). 78% ziemi jest w posiadaniu rolników indywidualnych, a przeciętna wielkość gospodarstwa wynosi 9,4 ha i jest większa od krajowego. Duże gospodarstwa 20 - 50 ha stanowią ponad 15% ogółu i występują w przeważającej liczbie w rejonie pilskim. Użytki rolne są największym bogactwem Wielkopolski. Region przoduje w produkcji żywności i uzyskuje plony zbliżone do osiągniętych w krajach Europy Zachodniej.

Obszary wiejskie wykazują znaczne zróżnicowanie – ich analiza prowadzi do postawienia pytania, czy możliwe jest prowadzenie jednej (i jednolitej) polityki rynku pracy w całym województwie. Wydaje się, że jest to niemożliwe i nawet niecelowe. Zróżnicowanie takie jest zresztą stałym elementem obrazu każdego regionu w Polsce. Zróżnicowanie obszarów wiejskich jest jednocześnie doskonałym opisem i wskazaniem zróżnicowania obszarów miejskich, a mówiąc dokładniej – sieci osadnictwa miejskiego, siły i słabości poszczególnych centrów miejskich. W chwili obecnej o poziomie rozwoju, o dostępie do osiągnięć cywilizacyjnych, o szansach w konkurencji na globalnym rynku decyduje siła ośrodków miejskich. Bezpośrednie działania podejmowane na ich rzecz są w gruncie rzeczy także działaniami podejmowanymi na rzecz ich wiejskiego otoczenia.

Strategia rozwoju rolnictwa i obszarów wiejskich w Wielkopolsce wyróżnia pięć typów obszarów wiejskich w regionie uwzględniając zestaw cech reprezentujących różne ich funkcje m.in.: udział zatrudnionych w rolnictwie, przemyśle i budownictwie oraz usługach rynkowych w ogólnej liczbie zatrudnionych (w %), liczba podmiotów gospodarczych przypadająca na 100 mieszkańców obszarów wiejskich, saldo migracji na 1 000 ludności, udział użytków rolnych i lasów w powierzchni ogółem (w %), zagospodarowanie turystyczno - wypoczynkowe (liczba miejsc noclegowych na 1 km<sup>2</sup>).<sup>17</sup> I choć ich charakterystyka była przygotowywana na potrzeby strategii rolnej 2000 roku, warto je wymienić, ze względu na to, że typy terenów wiejskich pozostają nadal aktualne i charakteryzują się także odmiennymi rynkami pracy:

Typ I. Występuje na obszarach w zasięgu oddziaływania aglomeracji miejskiej Poznania (powiat poznański) i charakteryzuje się dynamicznym rozwojem ekonomicznym, wysokim

---

<sup>17</sup> Strategia rozwoju rolnictwa i obszarów wiejskich w Wielkopolsce, Sejmik Województwa Wielkopolskiego, Poznań wrzesień 2000 roku

dodatnim saldem migracji oraz dużą liczbą podmiotów gospodarczych w stosunku do mieszkańców obszarów wiejskich. Przeważająca część ludności pracuje w przemyśle, budownictwie lub usługach, obszar tego powiatu ma najniższe wskaźniki bezrobocia.

Typ II. Tworzą go powiaty z centralnego pasa województwa wielkopolskiego (powiaty: gnieźnieński, gostyński, grodziski, jarociński, kościański, krotoszyński, leszczyński, ostrowski, rawicki, średzki, śremski, wągrowiecki, wrzesiński). Są to pośrednie obszary wiejskie zdominowane przez gospodarkę rolną gdzie ponad 72% powierzchni zajmują użytki rolne a ponad 40% pracujących związanych jest z rolnictwem.

Typ III. Stanowi go sześć powiatów o zróżnicowanej strukturze funkcjonalnej (powiaty: chodzieski, międzychodzki, nowotomyski, obornicki, szamotulski, wolsztyński) i wyższym od przeciętnej udziale zatrudnienia w przemyśle, budownictwie i usługach. Wyższa od przeciętnej aktywność gospodarcza mieszkańców obszarów wiejskich tych powiatów związana jest przede wszystkim z turystyką. O możliwościach rekreacyjno – wypoczynkowych tych obszarów decyduje znaczny udział lasów w powierzchni ogółem oraz największa w województwie liczba miejsc noclegowych w przeliczeniu na 1 km<sup>2</sup>. Warte podkreślenia jest także stosunkowo niska stopa bezrobocia rejestrowanego na tych terenach.

Typ IV. To peryferyjne obszary wiejskie dziewięciu powiatów ze wschodnich regionów województwa skupionych wokół dwóch dużych miast: Kalisza i Konina (powiaty: kaliski, kępiński, kolski, koniński, ostrzeszowski, pleszewski, słupecki, turecki), o wyraźnej dominacji funkcji rolniczych. Wskazuje na to zarówno wysoki udział mieszkańców zatrudnionych w rolnictwie jak i ponad 70% udział użytków rolnych w ogólnej powierzchni tych powiatów. Stosunkowo słaby rozwój funkcji pozarolniczych powoduje, że powiaty tej grupy charakteryzują się wyższą niż przeciętna w województwie wartością stopy bezrobocia.

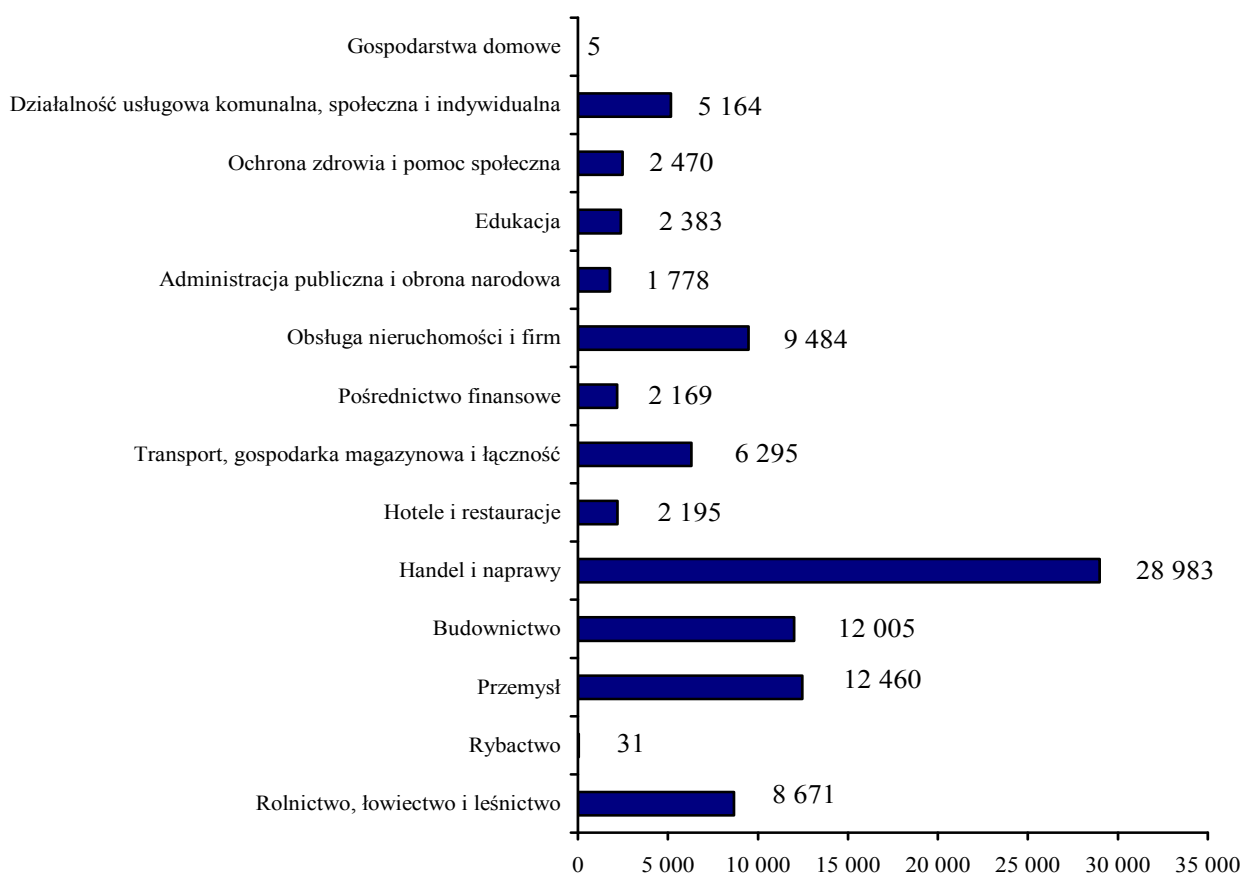
Typ V. Stanowią go powiaty tworzące peryferyjne obszary wiejskie zdominowane przez lasy (powiaty: czarnkowsko – trzeciecki, pilski, złotowski), o słabym i rozproszonym zaludnieniu oraz wyraźną tendencją do odpływu ludności. Jest to obszar monofunkcyjny o wyraźnie zaniedbanych funkcjach pozarolniczych co podobnie jak w opisywanym wyżej typie IV powoduje wysokie wartości bezrobocia rejestrowanego na tych obszarach.

W Wielkopolsce działa wiele instytucji na rzecz wydajności i jakości produkcji rolnej. Ważną rolę pełni tu Akademia Rolnicza w Poznaniu. Szczególną promocją polskiego rolnictwa są wystawy rolnicze oraz zwierząt hodowlanych organizowane w nowoczesnym Ośrodku Doradztwa Rolniczego w Sielinku a także Międzynarodowe Targi Rolno - Przemysłowe „Polagra”. Coraz intensywniej rozwija się też agroturystyka, która w pewnym stopniu przyczynia się do rozwoju wsi.

Dąży się do rozwoju infrastruktury otoczenia rolnictwa celem zagospodarowania nadwyżki osób dotychczas zatrudnionych w rolnictwie. Wielkopolska stoi przed zasadniczym problemem restrukturyzacji obszarów wiejskich. Proces ten będzie wymagał przekwalifikowania się znacznej części rolników, a także wykształcenia pozostałej części by mogła ona sprostać wymogom współczesnej gospodarki.

W 2005 roku na terenach wiejskich, w rejestrze REGON zarejestrowanych było 94 095 podmiotów gospodarki narodowej, w tym 91 265 w sektorze prywatnym.

Podmioty gospodarki narodowej na terenach wiejskich w Wielkopolsce  
stan na koniec 2005 roku



Źródło: Urząd Statystyczny w Poznaniu

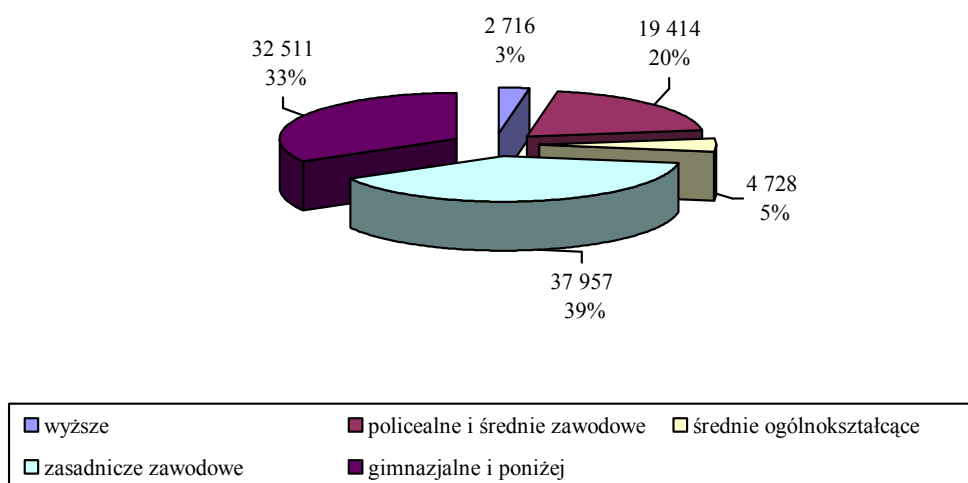
Jednym z ważniejszych problemów społecznych jest bezrobocie, które na wsi ma nieco inny charakter niż w mieście. Wiejski rynek pracy jest znacznie mniej elastyczny niż miejski. Szczególnie trudna sytuacja przedstawia się wśród byłych pracowników państwowych gospodarstw rolnych. Likwidacja PGR sprawiła, że duży odsetek ludności zatrudnionej w rolnictwie pozostał bez pracy.

W końcu grudnia 2005 roku osoby bezrobotne na wsi stanowiły 46,0% ogółu zarejestrowanych osób w województwie wielkopolskim. Liczba zarejestrowanych bezrobotnych wynosiła 97 326 osób, w tym 55 817 kobiet.

Wśród bezrobotnych zamieszkałych na wsi dominują osoby o niskim poziomie wykształcenia. W końcu grudnia 2005 roku największa grupa posiadała wykształcenie zasadnicze zawodowe – 39,0% ogółu zarejestrowanych osób w urzędach pracy oraz gimnazjalne i niższe – 33,4%. Wykształceniem wyższym legitymowało się tylko 2,8% osób bezrobotnych.

Bezrobocie na wsi dotyczy przede wszystkim osób, które poszukują pracy powyżej 12 miesięcy. Na koniec grudnia 2005 roku stanowiły one 64,5% ogółu osób bezrobotnych (tj. 62 752 osoby).

Wykształcenie bezrobotnych mieszkańców wsi w Wielkopolsce  
- stan w końcu grudnia 2005r.



Źródło: Wojewódzki Urząd Pracy w Poznaniu

Niezwykle ważne jest, aby dążyć do wyrównania szans dostępu do edukacji osób z terenów wiejskich i małych miast. Należy wspierać dostęp młodzieży wiejskiej do kształcenia na poziomie średnim i wyższym, upowszechniać dostęp do internetu, umożliwiać korzystanie z form kształcenia na odległość.

W roku szkolnym 2004/2005 w województwie wielkopolskim na terenach wiejskich działały 944 szkoły podstawowe (w tym 10 szkół specjalnych). Według stanu z początku roku szkolnego do szkół uczęszczało 108 117 uczniów, w tym 303 osoby do szkół specjalnych. Na poziomie gimnazjalnym działało 305 gimnazjów, w tym 12 specjalnych. Liczba

gimnazjalistów wynosiła 52 083. Szkół ponadgimnazjalnych było 116, w tym: 16 liceów ogólnokształcących, 26 liceów profilowanych, 50 techników, 2 technika uzupełniające, 21 zasadniczych szkół zawodowych (w tym 8 szkół specjalnych) oraz 1 specjalna szkoła przysposabiająca do pracy zawodowej. Według stanu z początku roku szkolnego w szkołach ponadgimnazjalnych naukę zaczęło 10 457 osób z czego 49,2% uczęszczało do techników. We wrześniu 2005 roku nowy rok szkolny zainauguowały 2 szkoły policealne i 1 szkoła pomaturalna, gdzie łączna liczba uczniów wynosiła 130.

### **Przedsiębiorstwa podlegające procesom restrukturyzacji**

Na przełomie ostatnich lat systematycznie spada liczba przedsiębiorstw oraz pracowników zgłoszonych do zwolnienia. W 2005 roku w porównaniu do 2003 roku nastąpił spadek o 69,4% liczby przedsiębiorstw chcących zwolnić pracowników oraz o 55,7% pracowników podlegających zwolnieniom.

Przedsiębiorstwa, które zgłosiły zamiar zwolnienia największej liczby pracowników należą przede wszystkim do sektora prywatnego.

### ***Dane dotyczące restrukturyzowanych przedsiębiorstw w okresie od stycznia 2003 do końca czerwca 2006.***

Rok	Liczba przedsiębiorstw zgłaszających zamiar zwolnienia	Liczba osób objętych zamiarem zwolnień	Liczba zwolnionych pracowników spośród osób z kol. 3
<i>1</i>	<i>2</i>	<i>3</i>	<i>4</i>
2003	193	7 912	6 522
2004	122	4 482	4 587
2005	59	3 505	1 957
I półrocze 2006	32	2 101	1 873

Źródło: Wojewódzki Urząd Pracy w Poznaniu

W latach 2003 – 2005 najtrudniejsza sytuacja pod względem liczby pracowników zgłoszonych do zwolnienia była w przemyśle cukrowniczym, energetycznym, transportowym, wśród przedsiębiorstw z sektora usług remontowych, produkujących części i urządzenia dla przemysłu kolejowego, stoczniowego i maszynowego oraz zakładów rolniczo – przemysłowych. W roku 2006 najliczniej zgłaszającymi zwolnienia firmami były

przedsiębiorstwa produkujące sprzęt nagłośnieniowy, zajmujące się inżynierią lądową i wodną oraz podobnie jak w latach poprzednich przedsiębiorstwa przemysłu cukrowniczego. Aby sprawnie i bezkonfliktowo przebiegał proces zwalniania pracowników, urzędy pracy udzielają pomocy restrukturyzowanym zakładom pracy. Pomoc ta świadczona jest m.in. w formie outplacementu, czyli pakietu usług mających na celu wsparcie pracowników opuszczających miejsce pracy z powodów zależnych od pracodawcy. Pracownicy firm, które skorzystały w województwie wielkopolskim z tego rodzaju pomocy odbyli między innymi spotkania z pracownikami urzędów pracy oraz mieli możliwość skorzystania z warsztatów przygotowujących do powrotu na rynek pracy. Ponadto powiatowe urzędy pracy przygotowywały programy lokalne, w ramach których aktywizowane były osoby zwalniane przez restrukturyzowane przedsiębiorstwa.

### **Innowacyjność i stosowanie nowoczesnych technologii przez przedsiębiorstwa**

Na przełomie ostatnich lat województwo wielkopolskie charakteryzowało się dużą dynamiką rozwoju przedsiębiorczości, w szczególności małej i średniej. Jednak pod względem ilości firm wprowadzających innowacje Wielkopolska znajdowała się na ostatnich miejscach w kraju.

Na innowacje relatywnie dużo środków finansowych przeznaczyły przedsiębiorstwa przemysłowe. Nakłady te były jednak niedostateczne, aby wielkopolskie firmy mogły skutecznie konkurować na rynku Unii Europejskiej. Przemysłem, w którym najwięcej wydatkowano na innowacje jest przemysł maszynowy. Najmniej środków na ww. cel przeznaczono natomiast w przemyśle chemicznym i gumowym.

W innowacje inwestowały przede wszystkim duże firmy (zatrudniające powyżej 250 osób) oraz z kapitałem obcym. Niski poziom innowacyjności cechował podmioty zatrudniające poniżej 50 osób. Małe i średnie przedsiębiorstwa mają duże trudności z wprowadzaniem innowacji przede wszystkim ze względu na wysokie koszty ich opracowania i wdrożenia. Najgorzej pod względem wprowadzania nowoczesnych rozwiązań prezentują się firmy usługowe.

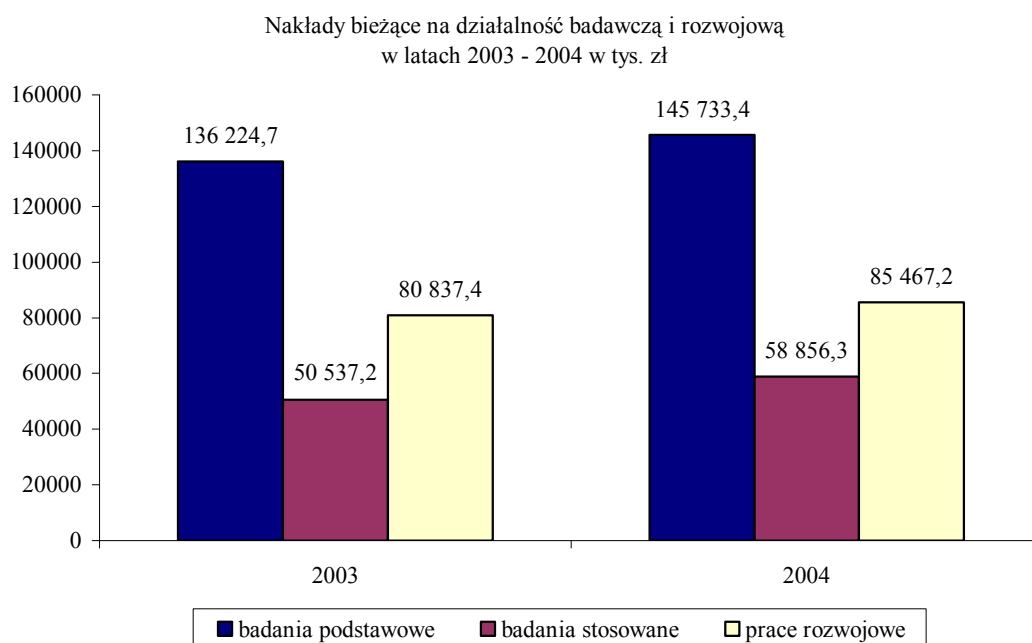
Wielkopolskie przedsiębiorstwa zaopatrzone są w dobry i nowoczesny park maszynowy. W ostatnich latach luka technologiczna w stosunku do krajów rozwiniętych uległa zmniejszeniu. Jednak z powodu ograniczonych środków finansowych przedsiębiorstwa kupowały często maszyny używane oraz urządzenia nowe, lecz nie najnowocześniejsze.

Głównym problemem związanym z transferem nowych technologii oraz unowocześnianiem parku maszynowego przedsiębiorstw był brak środków finansowych umożliwiających

realizację ww. celu. Ponadto słabą stroną jest niska świadomość proinnowacyjna, brak rozbudowanej sieci informacyjnej o możliwościach pozyskania nowych technologii oraz brak profesjonalnej pomocy z zakresu transferu technologii. Na niekorzyść przedsiębiorstw funkcjonujących na terenie Wielkopolski wpływa także brak umiejętności budowania przewagi konkurencyjnej w oparciu o nowe technologie i inwestycje w bazę techniczną.

Istotny jest również fakt, że potencjał naukowy regionu nie jest wykorzystywany we współpracy z przedsiębiorstwami. Transfer nowoczesnych rozwiązań ze sfery naukowo - badawczej do przedsiębiorstw jest zadaniem instytucji takich jak parki naukowo - technologiczne i inkubatory technologiczne. Na terenie województwa wielkopolskiego ich ilość jest niewystarczająca - funkcjonuje tylko jeden park naukowo-technologiczny oraz cztery inkubatory przedsiębiorczości.<sup>18</sup>

Według informacji pozyskanych z Urzędu Statystycznego w Poznaniu nakłady bieżące na działalność badawczo – rozwojową od roku 2001 do roku 2003 systematycznie się obniżały (z poziomu 345 342,7 tys. zł w roku 2001 do poziomu 324 651,5 tys. zł w roku 2002 oraz 267 599,3 tys. zł w roku 2003). Natomiast w roku 2004 łączna kwota nakładów na działalność badawczo – rozwojową w Wielkopolsce (290 056,9 tys. zł) była już o 8,4% wyższa niż w roku 2003.



Źródło: Urząd Statystyczny w Poznaniu

<sup>18</sup> Strategia Rozwoju Województwa Wielkopolskiego do 2020, Sejmik Województwa Wielkopolskiego, Poznań grudzień 2005 rok

## IV. Analiza SWOT.

Analiza SWOT ma na celu dokonanie przeglądu zasobów posiadanych przez daną zbiorowość, obszar, region lub sektor, a następnie wskazanie, które z tych „zasobów” stanowią aktywa mogące być wykorzystane w procesach rozwoju, które zaś stanowią obciążenie i muszą być w taki czy inny sposób przewyciężone. Każda cecha branego pod uwagę podmiotu może być postrzegana w kontekście stwarzanych szans lub zagrożeń. Każda z nich może być wykorzystana w programowaniu działań prorozwojowych lub też może stać się przedmiotem działań zapobiegawczych lub przeciwdziałających. Dlatego oprócz samego wskazania „silnych” i „słabych” stron konieczne jest wskazanie płynących z nich „szans” i „zagrożeń”.

W przypadku działań dotyczących polityki zatrudnienia kluczowymi obszarami przeglądu są:

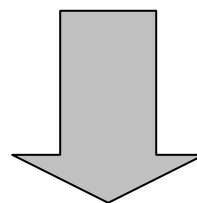
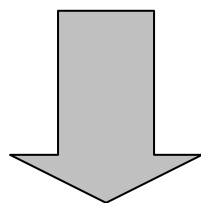
1. **Demografia.** Uczestnikami rynku pracy, jego podmiotami są ludzie. Posiadają oni cechy decydujące o ich szansach na rynku pracy w chwili obecnej, ale także i w przyszłości.
2. **Obszar.** Miejsce (miejsca), w którym przebiega życie ludzkie, i które stwarza takie a nie inne warunki działania. Warunki te mogą sprzyjać rozwojowi rynku pracy, albo skutecznie procesy takie ograniczać. Na szczególną uwagę zasługują obszary w największym stopniu pozostające poza sferą oddziaływania procesów prorozwojowych tzn. obszary wiejskie. Z drugiej jednak strony trzeba także zwrócić uwagę na możliwości (szanse i zagrożenia) kryjące się za procesami urbanizacyjnymi.
3. **Edukacja.** Rynek pracy nie jest miejscem manifestowania osobowości (z reguły), ale miejscem, w którym człowiek występuje jako posiadacz (lub nie) pewnych cech i dyspozycji nabywanych w procesie kształcenia. Decydują one o szansach poszczególnych kandydatów w procesach nieustannej konkurencji na rynkach pracy.
4. **Przedsiębiorczość.** Człowiek z reguły stara się być aktywny. W warunkach gospodarki rynkowej to od własnej zapobiegliwości, energii i woli zależą losy ludzi. Państwo może wspierać aktywność i przedsiębiorczość, ale nie może ich zastępować.
5. **Rynek pracy.** Traktowany jako suma procesów gospodarczych i społecznych określających ramy ekonomicznego działania ludzi i warunkujących szanse na odniesienie sukcesu.



## Analiza SWOT dla priorytetowych obszarów wsparcia

### 1. Demografia

MOCNE STRONY	SŁABE STRONY
<ul style="list-style-type: none"><li>• Stosunkowo wysoki odsetek aktywności zawodowej ludności.</li><li>• Wysoki poziom urbanizacji.</li><li>• Korzystny stosunek ilościowy ludności w wieku produkcyjnym do ludności w wieku przed- i po- produkcyjnym.</li><li>• Przygotowanie zawodowe i ogólne kandydatów do pracy.</li><li>• Rozszerzanie się rynku potrzeb konsumpcyjnych.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Brak znaczącej mobilności przestrzennej.</li><li>• Powolne „wyludnianie się” i starzenie się ludności na terenach wiejskich.</li><li>• Cykliczność związana z „wyżami” i „niżami” demograficznymi.</li><li>• Tendencja do nasilonych zagranicznych emigracji zarobkowych (nawet jeśli czasowych).</li><li>• Nierównomierna gęstość zaludnienia.</li></ul>

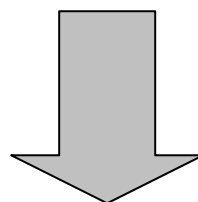
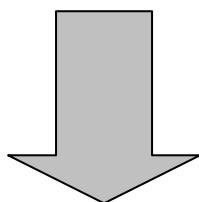


SZANSE	ZAGROŻENIA
<ul style="list-style-type: none"><li>• Dopływ na rynek pracy pokoleń dobrze wykształconych.</li><li>• Stabilność procesów demograficznych pozwalająca na planowanie działań na rynku pracy.</li><li>• Bodźce dla gospodarki płynące z rozwoju potrzeb konsumpcyjnych.</li><li>• Bodźce dla rozwoju systemu edukacji działającego na potrzeby młodszych pokoleń.</li><li>• Bodźce dla rozwoju systemu usług i opieki nad pokoleniami starszymi.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Tworzenie się enklaw ludności o niskich szansach na dostęp do osiągnięć cywilizacyjnych (w tym rozwiniętego rynku pracy).</li><li>• Nierównomierny napływ ludności konkurującej o miejsca pracy.</li><li>• Drenaż rynku pracy z najlepiej wykwalifikowanych kadr.</li></ul>

## 2. Obszar

### 2.1 Obszary wiejskie

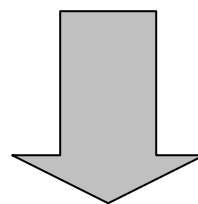
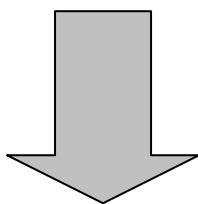
MOCNE STRONY	SŁABE STRONY
<ul style="list-style-type: none"><li>• Niewielki udział byłych PGR w ogólnej liczbie gospodarstw rolnych – silne tradycje gospodarstw indywidualnych.</li><li>• Powiększająca się dostępność do edukacji w tym do uczelni wyższych - ośrodki zamiejscowe.</li><li>• Dobrze rozwinięte szkolnictwo rolnicze na poziomie wyższym i średnim.</li><li>• Wzrost świadomości dotyczącej możliwości wsparcia działalności rolniczej ze środków UE – pozytywne podejście rolników.</li><li>• Wzrost aktywności pozarolniczej na obszarach wiejskich.</li><li>• Największa w kraju liczba gminnych centrów informacji wspierających m.in. aktywność zawodową na obszarach wiejskich.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Duże rozdrobnienie gospodarstw rolnych.</li><li>• Nierówne szanse ludzi z terenów wiejskich w dostępie do edukacji – niski poziom nauczania.</li><li>• Niskie wykształcenie mieszkańców wsi.</li><li>• Niski poziom kwalifikacji zawodowych mieszkańców wsi.</li><li>• Brak nawyku ustawicznego kształcenia się.</li><li>• Słaba aktywność lokalnych środowisk.</li><li>• Mały dostęp do usług publicznych i społecznych (kultura, służba zdrowia, nowoczesne technologie).</li><li>• Niski poziom przedsiębiorczości mieszkańców terenów wiejskich.</li><li>• Niedostateczna infrastruktura techniczna.</li><li>• Ograniczenia budżetowe gmin.</li><li>• Zwiększona trudność w dostępie do rynku pracy.</li><li>• Wysoki poziom bezrobocia ukrytego.</li></ul>



SZANSE	ZAGROŻENIA
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Wspieranie gospodarstw rolnych funduszami strukturalnymi.</li> <li>• Podniesienie poziomu wykształcenia na wsi.</li> <li>• Promowanie rozwoju agroturystyki oraz możliwości wykorzystania środków strukturalnych.</li> <li>• Wykorzystanie dotacji z UE.</li> <li>• Pojawienie się dużych środków finansowych na aktywizację obszarów wiejskich, także na pobudzenie aktywności mieszkańców obszarów wiejskich w zakresie organizacji własnej.</li> <li>• Zwiększenie aktywności zawodowej i gospodarczej mieszkańców wsi.</li> <li>• Rozwój współpracy pomiędzy gospodarzami w danym regionie.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Brak gotowości mieszkańców do przemieszczania się za pracą.</li> <li>• Stale utrzymująca się tendencja do pracy „na czarno” głównie przy pracach sezonowych.</li> <li>• Słaba motywacja do podejmowania działań na rzecz społeczności lokalnej.</li> <li>• Niedostateczna promocja świadczonych i dostępnych usług.</li> <li>• Brak gotowości polskich rolników do konkurowania z rolnikami (koncernami produkcji rolnej) na rynku UE.</li> <li>• Brak koordynacji między instytucjami i organizacjami mającymi styczność z bezrobociem na wsi.</li> </ul>

## 2.2 Obszary miejskie

MOCNE STRONY	SŁABE STRONY
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Istnienie wielkiego centrum w postaci miasta Poznań.</li> <li>• Ponadregionalne znaczenie Poznania w sieci osiedleńczej kraju i Europy.</li> <li>• Istnienie dobrze wykształconej sieci ośrodków regionalnych (miasta powiatowe).</li> <li>• Umacnianie regionalizmów poprzez odwoływanie się do symbolu głównego miasta.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Jednostronność rozwoju regionu – tylko w stronę centrum.</li> <li>• Znaczna odległość wielu obszarów od centrum miejskiego województwa.</li> <li>• Brak dostatecznie dobrych powiązań komunikacyjnych wewnątrz województwa pomiędzy poszczególnymi ośrodkami miejskimi.</li> </ul>

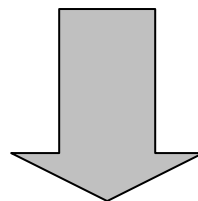
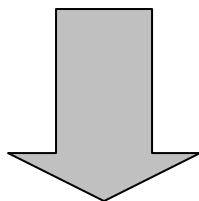


SZANSE	ZAGROŻENIA
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tworzenie warunków do rozwoju miejsc pracy w administracji, edukacji i szkolnictwie, kulturze, nauce, sądownictwie itp.</li> <li>• Tworzenie warunków rozwijania infrastruktury technicznej.</li> <li>• Korzystne położenie komunikacyjne większości centrów miejskich.</li> <li>• Bogate zaplecze miejskie wykorzystujące zaangażowanie w produkcję rolną na obszarach wiejskich.</li> <li>• Duże skupiska ludności pociągające za sobą rozwój sieci usług i handlu (popyt konsumpcyjny).</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Brak oddziaływania centrum regionalnego na mniejsze ośrodki.</li> <li>• Marginalizacja lokalnych centrów miejskich.</li> <li>• Drenaż najlepszych kadr do większych ośrodków miejskich.</li> <li>• Zamykanie dróg awansu przed miejscowymi kadrami z uwagi na napływ kandydatów z innych regionów.</li> </ul>

- |  |  |
|--|--|
| <ul style="list-style-type: none"><li>• Istnienie warunków do przyciągania wysoko wykwalifikowanych kadr z innych regionów (miast) Polski.</li></ul> |  |
|--|--|

### 3. Edukacja

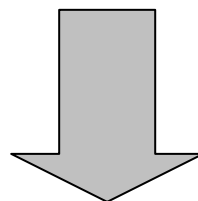
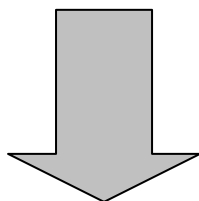
MOCNE STRONY	SŁABE STRONY
<ul style="list-style-type: none"><li>• Duży potencjał naukowy (uczelnie, wyższe szkoły zawodowe, instytuty naukowo - badawcze, jednostki badawczo - rozwojowe).</li><li>• Relatywnie wysoka liczba uczelni wyższych w mniejszych aglomeracjach.</li><li>• Szeroka oferta edukacyjna placówek oświatowych w województwie wielkopolskim.</li><li>• Współpraca międzynarodowa szkół – wymiana, praktyki.</li><li>• Przejrzysty system egzaminów zewnętrznych.</li><li>• Wysoki współczynnik scholaryzacji.</li><li>• Autonomia szkół wyższych.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Mała ilość placówek systemu szkolenia zawodowego oraz rzemieślniczego.</li><li>• Ograniczony dostęp do edukacji na terenach wiejskich.</li><li>• Małe zróżnicowanie kierunków kształcenia w niepublicznych szkołach i uczelniach wyższych.</li><li>• Brak systemowego rozwiązania dotyczącego certyfikacji instytucji szkoleniowych i szkół wyższych.</li><li>• Dysproporcje w wyposażeniu placówek szkolnych.</li><li>• Niski poziom znajomości języków obcych wśród osób dorosłych.</li><li>• Niewystarczająca wiedza wśród uczniów i studentów z zakresu przedsiębiorczości.</li><li>• Niewystarczająca liczba doradców zawodowych w szkołach.</li><li>• Niewystarczająca liczba zajęć praktycznych u pracodawców.</li><li>• Niedostosowanie kierunków kształcenia do wymogów rynku pracy.</li><li>• Brak współpracy pomiędzy instytucjami działającymi w obszarze oświaty, instytucjami rynku pracy oraz organami prowadzącymi placówki oświatowe.</li></ul>



SZANSE	ZAGROŻENIA
<ul style="list-style-type: none"><li>• Dalszy rozwój uczelni wyższych i utrzymanie wysokiego poziomu kształcenia.</li><li>• Rozwój szkolnictwa wyższego w mniejszych miejscowościach.</li><li>• Poprawa dostępu do edukacji.</li><li>• Rozszerzenie oferty edukacyjnej szkół.</li><li>• Dążenie do osiągnięcia wysokiego poziomu nauczania w szkołach ponadgimnazjalnych.</li><li>• Wzrost przeciętnego poziomu wykształcenia.</li><li>• Zwiększenie znaczenia kształcenia ustawicznego i dopasowanie programów edukacyjnych do potrzeb regionalnego rynku pracy.</li><li>• Promocja przedsiębiorczości wśród uczniów i studentów (m.in. wprowadzenie zajęć z biznesu).</li><li>• Rozwijanie doradztwa zawodowego w szkołach oraz biurach karier.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Utrzymująca się tendencja do redukcji różnorodności form kształcenia zawodowego.</li><li>• Niedostateczna współpraca między szkołami a pracodawcami w zakresie praktycznego przygotowania do wykonywania zawodu.</li><li>• Niedostateczne wykorzystywanie wyników badań i analiz prowadzonych w obszarze edukacji.</li><li>• Rosnące koszty kształcenia.</li><li>• Niski poziom nawyku ustawicznego kształcenia się osób dorosłych.</li><li>• Brak odpowiedniej infrastruktury pozwalającej na budowę społeczeństwa informacyjnego.</li></ul>

#### 4. Przedsiębiorczość

MOCNE STRONY	SŁABE STRONY
<ul style="list-style-type: none"><li>• Atrakcyjne położenie regionu dla inwestorów.</li><li>• Duża gospodarność, przedsiębiorczość i kreatywność Wielkopolan sprzyjająca rozwojowi przedsiębiorczości. Wysoki poziom nakładów inwestycyjnych w przeliczeniu na jednego mieszkańca.</li><li>• Łatwość adaptacji przez wielkopolski rynek pracy innowacyjnych przedsięwzięć.</li><li>• Duży potencjał uczelni wyższych sprzyjający rozwojowi transferu wiedzy.</li><li>• Rozwój rynku usług informatycznych.</li><li>• Profesjonalne doradztwo instytucji rynku pracy z zakresu przedsiębiorczości.</li><li>• Rosnące zainteresowanie pracowników doskonaleniem zawodowym.</li><li>• Rozwój aktywności jednostek z sektora badawczo – rozwojowego.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Niewielki odsetek przedsiębiorstw zatrudniających powyżej 10 pracowników (ok. 5%).</li><li>• Niski poziom wiedzy na temat zarządzania zmianą gospodarczą.</li><li>• Zbyt mała liczba instytucji wspierających przedsiębiorczość.</li><li>• Niechęć do podnoszenia kwalifikacji przez osoby w wieku produkcyjnym po 45 roku życia.</li><li>• Relatywnie niski poziom świadomości potrzeby inwestycji w doradztwo (MŚP ukierunkowane na inwestycje w infrastrukturę).</li><li>• Brak systemowego rozwiązania kształcenia ustawicznego.</li><li>• Niedostosowanie systemu kształcenia do wymogów rynku pracy.</li><li>• Słabo rozwinięta współpraca pomiędzy przedsiębiorcami, szkołami wyższymi a instytucjami badawczo – rozwojowymi.</li></ul>

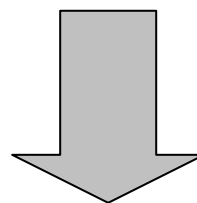
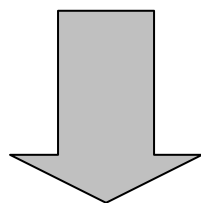




SZANSE	ZAGROŻENIA
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Wchodzenie na rynek Wielkopolski kapitału zagranicznego -tworzenie nowych miejsc pracy, poprawa jakości i kultury pracy.</li> <li>• Kontakty zagraniczne w ramach wymiany doświadczeń między regionami partnerskimi.</li> <li>• Zwiększenie znaczenia partnerstw lokalnych z udziałem przedsiębiorstw.</li> <li>• Poprawa konkurencyjności przedsiębiorstw.</li> <li>• Stałe zabiegi o ułatwienia w prowadzeniu działalności gospodarczej (m.in. poprzez elektroniczny obieg dokumentów, zmiany w ustawodawstwie).</li> <li>• Możliwość pozyskania coraz większej ilości środków pomocowych (m.in. EFS) przez pracodawców i pracowników na podnoszenie kwalifikacji zawodowych.</li> <li>• Możliwość pozyskania funduszy strukturalnych na inwestycje i nowoczesne technologie.</li> <li>• Zwiększanie mobilności i elastyczności uczestników rynku pracy.</li> <li>• Zwiększenie współpracy pomiędzy jednostkami badawczo – rozwojowymi a sektorem MSP.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Niewystarczająca ilość środków na promocję oraz wprowadzanie technologii innowacyjnych do MŚP.</li> <li>• Brak gotowości przedsiębiorców regionu do konkurowania z przedsiębiorcami z innych krajów UE.</li> <li>• Wysokie koszty prowadzenia działalności gospodarczej.</li> <li>• Niedostosowanie programu i metodologii szkoleń do potrzeb rynku pracy.</li> <li>• Brak zainteresowania pracodawców doskonaleniem kadr.</li> <li>• Chaotyczna restrukturyzacja przedsiębiorstw (niski poziom wykorzystania działań outplacementowych).</li> </ul>

## 5. Rynek pracy

MOCNE STRONY	SŁABE STRONY
<ul style="list-style-type: none"><li>• Pozytywny wizerunek regionu jako odpowiedniego miejsca nowych inwestycji.</li><li>• Niska stopa bezrobocia w województwie (w skali kraju 2 miejsce).</li><li>• Dobrze rozwinięta infrastruktura drogowa, kolejowa i lotnicza.</li><li>• Doświadczenie instytucji rynku pracy w przygotowywaniu i wdrażaniu programów aktywizacyjnych mających na celu zmniejszenie skutków bezrobocia.</li><li>• Wzrost liczby ofert pracy.</li><li>• Duża liczba studiującej młodzieży.</li><li>• Duże możliwości kontaktów z zagranicznymi rynkami pracy poprzez sieć EURES.</li><li>• Duży potencjał instytucji szkoleniowych – możliwość podnoszenia kwalifikacji zawodowych.</li><li>• Pojawianie się nowych instytucji rynku pracy – rozwój rynku instytucji.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Zróżnicowanie województwa pod względem poziomu bezrobocia.</li><li>• Niekorzystna struktura osób bezrobotnych – duży odsetek długotrwale bezrobotnych o niskich kwalifikacjach zawodowych oraz kobiet.</li><li>• Dziedziczenie bezrobocia – duża liczba rodzin zagrożonych wykluczeniem społecznym.</li><li>• Niska mobilność zawodowa.</li><li>• Mała liczba doradców zawodowych i pośredników pracy w regionie.</li><li>• Słaba współpraca pomiędzy instytucjami działającymi w obszarze rynku pracy i pomocy społecznej.</li><li>• Brak świadomości wśród osób poszukujących pracy oraz pracodawców o możliwościach uzyskania pomocy.</li></ul>



SZANSE	ZAGROŻENIA
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Silny rozwój gospodarczy województwa, nowe inwestycje w regionie.</li> <li>• Rozwój Poznania, aglomeracji o bardzo dobrym wizerunku do inwestowania w regionie i kraju.</li> <li>• Rosnąca aktywność gospodarcza mieszkańców województwa.</li> <li>• Możliwość pozyskania coraz większych środków z funduszy strukturalnych przez instytucje i partnerów rynku pracy na aktywizację osób bezrobotnych.</li> <li>• Stałe dostosowywanie systemu edukacji do potrzeb rynku pracy.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Niewielkie zainteresowanie bezrobotnych uczestnictwem w aktywnych formach zwalczania bezrobocia.</li> <li>• Utrzymująca się tendencja migracji zarobkowej wysoko wykwalifikowanych specjalistów ale także ludzi młodych.</li> <li>• Utrzymujące się na niskim poziomie przeciętne wynagrodzenie demotywujące do mobilności zawodowej i podjęcia legalnego zatrudnienia.</li> <li>• Wysoki poziom kosztów pracy zachęcający pracodawców do zatrudniania w szarej strefie.</li> </ul>

## V. Strategiczne wyzwania zatrudnienia i rozwoju kapitału ludzkiego w regionie.

### **1. Najważniejsze uwarunkowania zewnętrzne mające wpływ na rynek pracy w regionie – analiza trendów.**

Analiza zdarzeń i procesów zachodzących na wielkopolskim rynku pracy rozgrywających się w latach 2000 - 2005 oraz przeprowadzona analiza SWOT pozwalają sformułować jego charakterystykę oraz wskazać zakres przedsięwzięć możliwych i koniecznych do podjęcia.

Pierwszym spostrzeżeniem powinno być to mówiące o tym, że rynek pracy nie jest tworzony i nie może być sprowadzony jedynie do bezrobocia. Jest to jeden z wielu jego segmentów, a dane z pierwszego pięciolecia XXI wieku dowodzą, że niekoniecznie jest to segment najważniejszy .

Analiza danych charakteryzujących procesy zachodzące na rynku pracy prowadzi do przekonania, że:

1. Wielkość bezrobocia systematycznie obniża swoje wartości i zapewne tendencja ta nie zmieni się w najbliższym czasie, a jedynie zmniejszyć się może jego tempo.
2. Rynek pracy regionu notuje coraz więcej niepodjętych ofert pracy.
3. Na rynek pracy będą napływały osoby z innych sektorów niż bezrobocie.

Spadek wielkości bezrobocia jest zjawiskiem optymistycznym, zwłaszcza po wielu latach, w których bezrobocie nieustannie rosło. Mniej optymistyczny jest obraz tego bezrobocia, o którym można powiedzieć co następuje:

1. W coraz większym stopniu składa się z osób długotrwale bezrobotnych, o najniższych lub żadnych kwalifikacjach i wchodzących w skład grup posiadających najmniejsze szanse na ponowną aktywizację zawodową.
2. Grupuje się w pewnych obszarach województwa nie rozwijających się równie szybko i wszechstronnie, jak pozostałe.
3. Staje się w coraz większym stopniu przedmiotem działań z zakresu polityki społecznej (przeciwdziałanie ubóstwu i wykluczeniu społecznemu) niż działań z zakresu polityki zatrudnienia.

Z tego punktu widzenia cele przyjęte w Strategii Zatrudnienia dla Województwa Wielkopolskiego sprowadzają się do zwiększenia poziomu zatrudnienia i wykształcenia w województwie wielkopolskim.

Głównymi zadaniami, których wykonanie pozwoli osiągnąć postawione w Strategii cele są:

- poprawa zatrudnialności poprzez rozwój zasobów ludzkich,
- rozwój przedsiębiorczości,
- poprawa zdolności adaptacji przedsiębiorstw i ich pracowników do warunków zmieniającego się rynku,
- wzmocnienie polityki równości szans na rynku pracy,
- poprawa jakości systemu oświaty,
- wsparcie dla poprawy sytuacji na obszarach wiejskich.

Należy stwierdzić, że cele te nie są możliwe do osiągnięcia tylko i wyłącznie poprzez realizowanie zadań w odniesieniu do sektora osób bezrobotnych. Przekonują o tym chociażby dane na temat rezultatów wsparcia udzielanego osobom pozostającym bez pracy i podejmującym udział w programach rynku pracy prowadzonych przez służby zatrudnienia. Wśród tych przedsięwzięć są te skierowane przede wszystkim do bezrobotnych (np. szkolenia, staże, roboty publiczne, prace interwencyjne itp.) oraz te ogniskujące się bezpośrednio na miejscach pracy (doposażenie, dotacje). Te pierwsze programy dominują, ale ich skuteczność (mierzona liczbą osób zdobywających po programie stałe miejsce pracy) nie sięga nawet połowy uczestników. Jeśli przyjąć, iż inwestycja w istniejące już miejsce pracy (doposażenie) lub w nowo powstające (dotacje) kończy się całkowitym powodzeniem (utrzymanie lub stworzenie miejsca pracy) wtedy skuteczność działań przekroczy wskaźnik połowy aktywizowanych, dlatego należy promować te formy wsparcia.

## Skuteczność programów polityki rynku pracy w 2005 roku

Program	Liczba osób, które ukończyły daną aktywną formę - program	Liczba osób, które zdobyły stałe miejsce pracy	Skuteczność programu (3:2) w %
<i>1</i>	<i>2</i>	<i>3</i>	<i>4</i>
<b>Szkolenia</b>	14 531	5 300	36,5
<b>Staże</b>	11 871	7 012	59,1
<b>Przygotowanie zawodowe</b>	5 281	2 995	56,7
<b>Roboty publiczne</b>	4 850	2 010	41,4
<b>Prace interwencyjne</b>	3 291	2 524	76,7
<b>Razem</b>	<i>39 824</i>	<i>19 841</i>	<i>49,8</i>
<b>Doposażenie miejsc pracy</b>	1 518	1 518	100
<b>Dotacje</b>	2 504	2 504	100
<b>Razem</b>	4 022	4 022	100
<b>Ogółem wszystkie formy</b>	<b>43 846</b>	<b>23 863</b>	<b>54,4</b>

Źródło: Wojewódzki Urząd Pracy w Poznaniu

Niezależnie od jakości prac służb zatrudnienia i niezależnie od angażowanych środków problemu bezrobocia nie rozwiąże się jedynie przez programy aktywizujące osoby bezrobotne, aczkolwiek stanowią one ważny element polityki zatrudnienia i polityki socjalnej. Inne wskazówki do działań płyną z analizy przyszłych trendów demograficznych decydujących o strumieniu przyszłych napływów na rynek pracy<sup>19</sup>. Zgodnie z danymi demograficznymi GUS w latach 1999 – 2005 ogólna liczba ludności Polski zwiększyła się o około 715 tys. osób, tj. do poziomu około 39,5 mln osób. Liczba dzieci i młodzieży (do 17 lat) zmniejszyła się o około 710 tys., a liczba osób w wieku poprodukcyjnym (60/65 lat i więcej) zwiększyła się o około 130 tys.

Znaczny wzrost liczby ludności w wieku produkcyjnym stanowi z jednej strony szansę zdynamizowania rozwoju gospodarczego, z drugiej jednak wymaga zapewnienia odpowiednich kwalifikacji poszczególnym grupom ludności, aby umożliwić im aktywne uczestnictwo w rynku pracy.

Po 2005 roku nastąpiło spowolnienie wzrostu liczby ludności w wieku produkcyjnym. W latach 2006 – 2010 liczebność tej populacji zwiększy się zaledwie o około 130 tys. osób.

<sup>19</sup> Dane GUS, Prognoza ludności Polski z podziałem na województwa na lata 2003 -2030, Warszawa

W województwie wielkopolskim w ciągu najbliższych 10 lat nastąpi stały przyrost osób w wieku produkcyjnym, po czym po dziesięciu latach zauważalny będzie systematyczny spadek, który spowoduje, że w 2025 roku liczba ludności funkcjonująca na rynku pracy osiągnie ten sam pułap, jaki był charakterystyczny dla 1999 roku. W następnych latach szacuje się, że nastąpi także dalszy spadek udziału ludności w wieku produkcyjnym, ale z drugiej strony należy się liczyć ze wzrostem aktywności zawodowej ludności w wieku emerytalnym. W miastach widoczny będzie systematyczny wzrost ludności w wieku produkcyjnym, natomiast na wsi nastąpi zmniejszenie liczby ludności w tym przedziale wiekowym.

Procesy demograficzne stanowiąc będą w związku z tym ważny element określający procesy zachodzące na rynku pracy. Z tego względu należy podkreślić kilka cech charakterystycznych dla poziomu rozwoju społeczno - gospodarczego Wielkopolski:

1. Jak każde wielkie obszarowo województwo jest ono bardzo zróżnicowane. Nie istnieje jeden wielkopolski rynek pracy lecz co najmniej kilka charakteryzujących się odmiennymi cechami, odmienną dynamiką i odmiennymi problemami. Doskonale obrazuje to podział województwa na różne obszary pod względem stanu rolnictwa i obszarów wiejskich.
2. Dominującą pozycję zajmuje samo miasto Poznań i obszary skupione wokół niego. Pozostaje jednak ważnym zagadnieniem, w jakim stopniu rozwój gospodarczy tego regionu może stymulować podobne procesy w innych częściach województwa.
3. Sytuacja na rynku pracy będzie ulegać przynajmniej stabilizacji tzn. nie należy się raczej spodziewać nagłego załamania i lawinowego wzrostu poziomu bezrobocia. Pozytywnym czynnikiem kształtującym rynek może być wzrost liczby miejsc pracy w sektorze usług. Ma to jednak i drugie oblicze – jest to sektor o największej płynności zatrudnienia – w sposób nieuchronny będzie on „produkował” nie tylko nowe miejsca pracy, ale także i osoby choćby chwilowo pozbawione pracy.

Ostatnią grupą wniosków są te odnoszące się do działań podejmowanych przez samych pracodawców, jak i potencjalnych pracobiorców. Tutaj na szczególną uwagę zasługują następujące fakty:

1. Na rynek pracy wchodzić będą młode pokolenia o wiele lepiej wykształcone niż ich poprzednicy. Również osoby już obecne na rynku pracy dążyć będą do zwiększenia swej wartości poprzez uczestnictwo w przedsięwzięciach doszkalających.

2. Rynek pracy jednakże wydaje się być bardziej chłonny na kandydatów nie tyle wszechstronnie wykształconych co dobrze przygotowanych do wykonywania określonego rodzaju zadań i prac.
3. Wnioski, do których doprowadziła analiza dokonana w ramach Strategii Zatrudnienia dla Województwa Wielkopolskiego należy zatem traktować raczej ostrożnie. Mówią one m.in., że zawody, na które wzrośnie zapotrzebowanie, to agenci biur pomagających w prowadzeniu działalności gospodarczej i agenci handlowi. Zawód prawnika i księgowego również należy do perspektywicznych. Podobnie duże będzie zapotrzebowanie na takie zawody jak informatycy, operatorzy sprzętu optycznego, chemicy i fizycy. Jeśli nastąpi oczekiwany „boom” mieszkaniowy, na rynku pracy poszukiwani będą wszyscy związani z zawodami budowlanymi, a także gospodarze domów oraz sprzątający. Zapotrzebowanie wzrośnie również na zawody związane z handlem. Po okresie zamykania szkół pielęgniarstwa, następuje odwrócenie tendencji i na ten zawód będzie stałe zapotrzebowanie. Nie będzie go z kolei na nauczycieli nauczania początkowego i przedszkolnego w związku z niżem demograficznym. Wśród zawodów schodzących znajdują się te, które do tej pory znajdowały zatrudnienie w przemyśle ciężkim i rolnictwie. Niekoniecznie tak być musi. Rynek pracy może okazać się znacznie bardziej elastyczny i pojemny.
4. Najważniejszym jednak wnioskiem jest to, że oczekiwania pod względem pożądanego poziomu wykształcenia i rodzaju kwalifikacji określane z jednej strony przez pracodawców, a z drugiej strony przez pracobiorców mogą nie być zgodne. Działania podejmowane przez służby zatrudnienia muszą uwzględniać ten fakt i wypracować pewien sposób postępowania cechujący się elastycznością.

Najważniejszą konstatacją jest tu jednak uwaga o niezbyt dużych skłonnościach pracodawców do ponoszenia kosztów wykształcenia i doskonalenia zawodowego pracowników. W ubiegłych latach stworzony został system, do którego wszyscy się przyzwyczaili. Koszt kształtowania i budowania kapitału ludzkiego ponoszony jest albo przez ogólny system edukacji albo przez konkretne (często doraźne) działania państwa w sferze edukacji dla dorosłych (prowadzone na przykład w stosunku do osób bezrobotnych). Pracodawcy uczestniczą w tym procesie w niewielkim stopniu – preferowane są działania polegające na odbiorze „gotowego towaru”. W sytuacji, gdy najlepiej wykształceni, przygotowani i najbardziej zmotywowani kandydaci zwrócą swą uwagę na inne rynki pracy (europejskie), a dzieje się tak w chwili obecnej, pracodawcy i służby zatrudnienia staną przed



nowym problemem. Miejsca pracy oferowane wszystkim potencjalnym kandydatom okażą się mniej wartościowymi, sami kandydaci zaś nie będą musieli charakteryzować się niczym innym, jak tylko wolą do ich objęcia. Nie musi to zniszczyć regionalnego rynku pracy w sensie istnienia jakiejś liczby miejsc pracy gotowych do objęcia – będzie to jednak miało niekorzystny wpływ na konkurencyjność gospodarki, tak na szczeblu regionalnym, jak i na szczeblu ogólnokrajowym.

Jednym z głównych zadań służb zatrudnienia powinno być zatem wypracowanie modelu, w którym wszyscy uczestnicy procesów przepływów na rynku pracy będą chcieli i umieli dzielić między sobą koszty nieustannego zwiększania jakości kandydatów do pracy.

## **2. Cel oraz priorytety Strategii.**

Strategia Zatrudnienia dla Województwa Wielkopolskiego na lata 2007 - 2013 została zbudowana w oparciu o trzy poziomy: cel Strategii wskazujący najważniejsze dążenie regionu w dziedzinie zasobów ludzkich, priorytety czyli podstawowe obszary wsparcia oraz podstawowe typy działań. Taka konstrukcja Strategii wynika z nawiązania do podstawowych dokumentów strategicznych i planistycznych mających wpływ na politykę zatrudnienia w Wielkopolsce.

Przed wszystkim wzięto pod uwagę:

- Wytyczne Europejskiej Strategii Zatrudnienia,
- Cele Narodowej Strategii Spójności – Narodowych Strategicznych Ram Odniesienia,
- Misję oraz cel generalny i cele strategiczne Strategii Rozwoju Województwa Wielkopolskiego do 2020 roku,
- Projektowane priorytety PO Kapitał Ludzki,
- Diagnozę rynku pracy w województwie wielkopolskim.

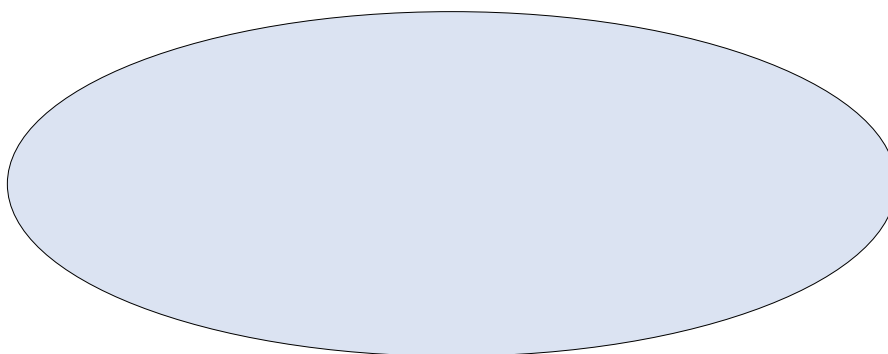
Wybór priorytetów, a w szczególności typów działań, uwzględnia analizę trendów zachodzących na wielkopolskim rynku pracy.

### **Cel Strategii:**

W grudniu 2005 roku została przyjęta Strategia Rozwoju Województwa Wielkopolskiego do 2020 roku, w której wypracowano cel generalny: Poprawa jakości przestrzennej województwa, systemu edukacji, rynku pracy, gospodarki oraz sfery społecznej skutkująca wzrostem poziomu życia mieszkańców.

Mając powyższe na uwadze oraz sformułowane cele strategiczne a w szczególności cel trzeci – wzrost kompetencji mieszkańców i promocja zatrudnienia – który powinien skutkować wzrostem zatrudnialności sprecyzowano cel Strategii w Wielkopolsce:

**Cel Strategii Zatrudnienia dla Województwa Wielkopolskiego na lata 2007-2013:**



Tak sprecyzowany cel Strategii pozwoli na wypracowanie priorytetów, które w konsekwencji przyczynią się do:

- wzrostu wskaźnika zatrudnialności,
- obniżenia poziomu bezrobocia oraz stopnia ubóstwa mieszkańców,
- poprawy jakości kształcenia,
- rozwoju przedsiębiorczości,
- rozwoju partnerstwa na rzecz poprawy warunków życia mieszkańców

Osiągnięcie wyznaczonych efektów skutkować będzie wzrostem poziomu życia mieszkańców Wielkopolski, czyniąc region jednym z atrakcyjniejszych mięjc w Polsce.

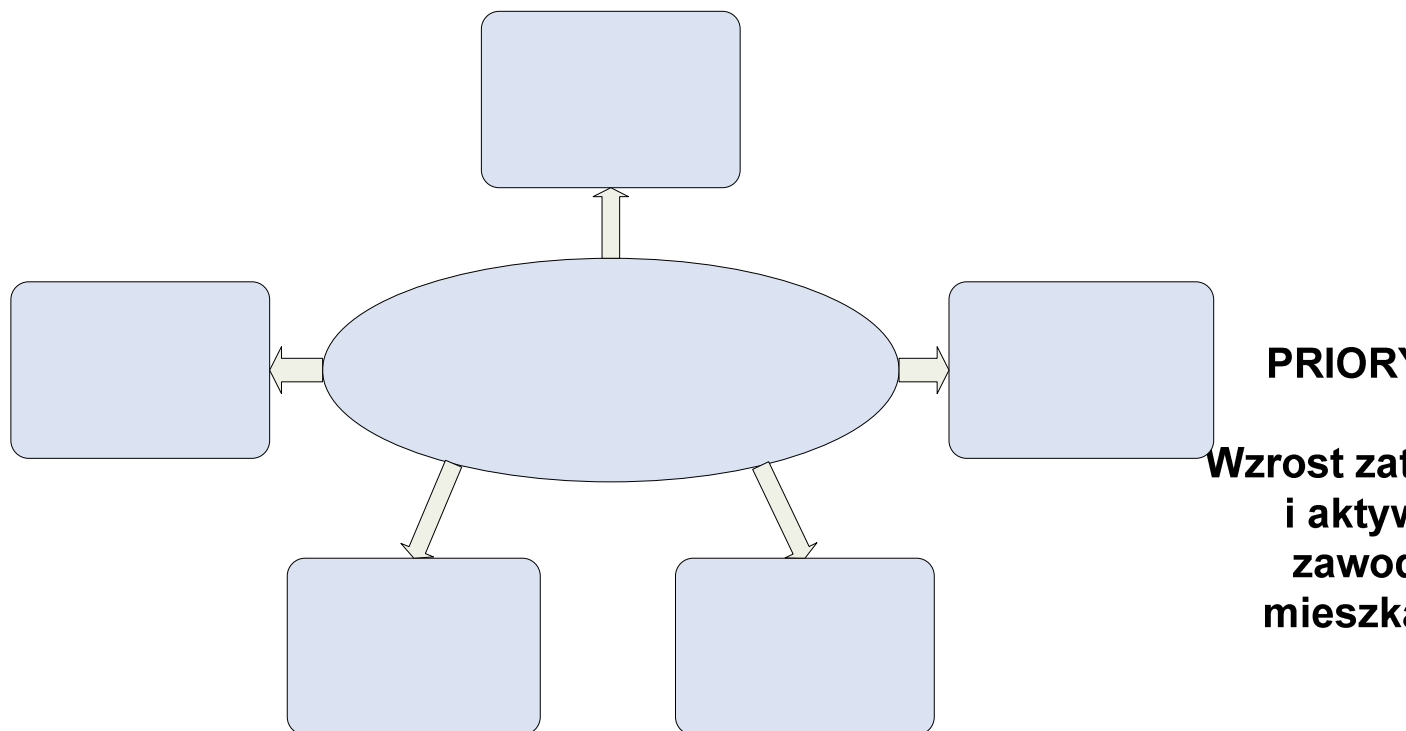
**Poprawa jakości zasobów ludzkich**  
**społeczno – gospodarczych**

#### **Priorytety Strategii:**

Realizacja celu Strategii znajduje swój wyraz w układzie priorytetów:

1. Wzrost zatrudnienia i aktywności zawodowej mieszkańców.
2. Równy dostęp do zatrudnienia oraz promocja integracji społecznej.
3. Rozwój przedsiębiorstw, przedsiębiorczości i innowacyjności w regionie.
4. Podniesienie poziomu oraz dostępności kształcenia mieszkańców.
5. Partnerstwo na rzecz rozwoju obszarów wiejskich.

Rysunek 3: Cel i priorytety Strategii



Źródło: Opracowanie własne

**2.1. Wzrost zatrudnienia i aktywności zawodowej mieszkańców.**

Województwo wielkopolskie zgodnie z ogólnokrajową tendencją notuje w ciągu ostatnich kilku lat spadek stopy bezrobocia (na przestrzeni ostatniego roku o ponad 2 punkty procentowe). Region należy pod względem stopy bezrobocia oraz aktywności zawodowej mieszkańców do najlepszych w kraju. Zważywszy jednak na skalę bezrobocia w regionie – 11,8 % na koniec października 2006 roku, cały czas wysoką w porównaniu do innych europejskich regionów, oraz jego strukturę nadal najpilniejszym zadaniem dla polityki rynku pracy w regionie jest podniesienie poziomu zatrudnienia. Niedostosowanie kwalifikacji do potrzeb rynku pracy oraz niska mobilność zawodowa i przestrzenna objawiająca się bardzo dużym zróżnicowaniem poziomu bezrobocia w regionie (od 8,6% w podregionie poznańskim do 18,9% w podregionie konińskim – stan na koniec października 2006 roku.) powoduje, że za kluczowe zadanie wpływające na wzrost zatrudnienia należy uznać dostosowanie kwalifikacji zawodowych mieszkańców Wielkopolski do potrzeb rynku pracy. Innym, ważnym czynnikiem z punktu widzenia dostosowania zasobów pracowników do potrzeb

na rynku pracy jest obserwowany od kilku lat, opisany w diagnozie rynku pracy, proces starzenia się społeczeństwa. Proces ten dotyczy całego kraju i ma także swoje odbicie w województwie wielkopolskim. Kluczowymi problemami mającymi wpływ na aktywność zawodową mieszkańców i wzrost zatrudnienia w województwie są: niedostosowanie kwalifikacji zasobów ludzkich do potrzeb rynku pracy, niski poziom wewnętrznej mobilności przestrzennej oraz wyzwania demograficzne polegające na starzeniu się społeczeństwa.

Działania realizowane w ramach priorytetu będą koncentrować się na aktywnych formach wsparcia dla osób bezrobotnych i oprócz aktywizującego charakteru będą miały także znaczenie prewencyjne i diagnostyczne tak, aby w pełni odpowiadały na istniejące potrzeby regionalnego rynku pracy. Zwiększenie oferty działań aktywizujących osoby bezrobotne oraz lepsze dopasowanie ich do poszczególnych grup beneficjentów, zgodnie ze specyfiką lokalnego rynku pracy, umożliwi realizację założonych w priorytecie wskaźników wzrostu zatrudnialności w regionie. Oznacza to szybką identyfikację potrzeb osoby bezrobotnej i udzielenie jej adekwatnego wsparcia, aby do minimum ograniczyć okres pozostawania bez zatrudnienia oraz zwiększenia i upowszechnienia usług prewencyjnych – doradztwa zawodowego i pośrednictwa pracy. Głównymi beneficjentami w ramach priorytetu będą osoby długotrwale bezrobotne stanowiące większość całej populacji bezrobotnych i stanowiące potencjalne zagrożenie wykluczeniem społecznym z jednej strony, ale także potencjalną rezerwą, która ubiegać się może o istniejące oferty na rynku pracy. Innymi ważnymi grupami osób, do których kierowane będą działania w ramach priorytetu są: ludzie młodzi i absolwenci szkół wchodzący na rynek pracy, mieszkańcy powyżej 50 roku życia oraz osoby zamieszkujące obszary wiejskie i odchodzące z rolnictwa.

Wzrost zatrudnienia w województwie wielkopolskim powinien odbywać się także poprzez podniesienie poziomu mobilności przestrzennej mieszkańców szczególnie w obszarach o niskim poziomie przedsiębiorczości (małe miasteczka i obszary wiejskie). W związku z tym w celu realizacji zadania niezbędne jest stałe ograniczanie barier w dostępie do pracy, podnoszenie świadomości o instytucjach świadczących usługi na rzecz aktywizacji zawodowej, podnoszenie umiejętności radzenia sobie na rynku pracy oraz kształtowanie postaw aktywnych.

Innym ważnym zadaniem realizowanym w ramach priorytetu będzie stworzenie warunków dla rozwoju aktywności ludzi starszych czyli zapobieganie wcześniejszemu wycofywaniu się tych osób z rynku pracy. Ma to znaczenie szczególne ze względu na obserwowany proces starzenia się społeczeństwa, ale także w związku z migracją ludzi młodych z regionu w poszukiwaniu zatrudnienia za granicą.

W celu zapewnienia skuteczności realizowanych działań w ramach priorytetu, niezbędne jest stworzenie odpowiednich warunków instytucjonalnych w regionie. Dlatego ważnym z tego punktu widzenia zadaniem będzie udzielanie wsparcia publicznym i niepublicznym podmiotom świadczącym usługi na rzecz aktywizacji zawodowej. Wsparcie takie dotyczyć będzie tworzenia warunków rozwoju, kształcenia i podnoszenia kwalifikacji zawodowych kadr instytucji, ale również promocji i upowszechniania dialogu społecznego i partnerstwa lokalnego na rzecz aktywizacji regionalnego i lokalnych rynków pracy.

## **2.2. Równy dostęp do zatrudnienia oraz promocja integracji społecznej.**

Diagnoza rynku pracy województwa wielkopolskiego wskazuje na bardzo duże zróżnicowanie rozwoju gospodarczego w różnych częściach regionu, co skutkuje różnym poziomem bezrobocia i ubóstwa. Sprzyja to powstawaniu i utrwalaniu zjawiska wykluczenia społecznego na terenach słabiej rozwiniętych gospodarczo w regionie. Aktywizacja zawodowa oraz integracja społeczna osób dotkniętych problemem długotrwałego bezrobocia, wykluczenia społecznego, bądź też z innych przyczyn dyskryminowanych na rynku pracy stanowi jedno z najważniejszych wyzwań polityki zatrudnieniowej państwa oraz regionalnej polityki rynku pracy.

Cel ten można zrealizować kierując działania przede wszystkim na poziomie regionalnym do grup osób wymagających wsparcia. Ze względu na ich specyfikę, działania powinny być zindywidualizowane i kompleksowe. Zakłada się jednocześnie udzielanie wsparcia aktywizującego dla osób z grup dyskryminowanych na rynku pracy oraz działań prewencyjnych i eliminujących bariery w dostępie do usług. Szczególną grupą, do której skierowane będą działania w ramach tego priorytetu w związku z wyrównywaniem szans na rynku pracy, są osoby niepełnosprawne stanowiące ponad 15% ogółu mieszkańców województwa. Większość z nich legitymuje się bardzo niskimi kwalifikacjami. Niezbędne jest zatem podejmowanie działań podnoszących kwalifikacje zawodowe oraz tworzenie warunków do czynnego uczestnictwa osób niepełnosprawnych w życiu zawodowym i społecznym poprzez trwale zatrudnienie na otwartym rynku pracy. W podobnej sytuacji na wielkopolskim rynku pracy pozostają kobiety, których udział w ogólnej populacji bezrobotnych systematycznie rośnie. W ostatnim okresie odsetek bezrobotnych kobiet przekroczył już 60% co powoduje, że również ta grupa wymaga kompleksowego wsparcia na rzecz zwiększenia zdolności do podjęcia zatrudnienia.

Skuteczna realizacja zadań związanych ze wspieraniem osób dyskryminowanych na rynku pracy oraz przeciwdziałaniem ubóstwu i wykluczeniu społecznemu wymaga komunikacji pomiędzy służbami zatrudnienia oraz pomocy społecznej. Wzmocnienie publicznych i niepublicznych instytucji pomocy społecznej oraz poprawa komunikacji pomiędzy służbami pomocy społecznej i zatrudnienia będą stanowiły jedno z zadań w ramach tego priorytetu. Poza podnoszeniem kwalifikacji kadr tych instytucji, promocją pracy socjalnej ważne będzie także upowszechnianie partnerstwa na poziomie regionalnym i lokalnym na rzecz poprawy warunków życia społeczności lokalnych.

### **2.3. Rozwój przedsiębiorstw, przedsiębiorczości i innowacyjności w regionie.**

Rozwój gospodarki opartej na wiedzy wymaga zwiększenia inwestycji w kapitał ludzki. Dotyczy to zarówno młodzieży uczącej się i studiującej, jak i pracowników przedsiębiorstw. Aby firmy regionu stawały się bardziej konkurencyjne wymagane jest stałe podnoszenie kompetencji przez osoby pracujące. Dotyczy to zarówno kadr zarządzających jak i kwalifikacji personelu. Jednym z podstawowych działań priorytetu będzie przygotowanie kadr przedsiębiorstw do zmian gospodarczych przez nabycie oraz podnoszenie kwalifikacji i umiejętności zawodowych. Promocja ogólnych i specjalistycznych szkoleń, elastycznych form zatrudnienia szczególnie wśród osób starszych i o niskich kwalifikacjach będzie stanowiła skuteczną pomoc dla przedsiębiorstw a także przyczyni się do utrzymania ich aktywności na rynku pracy.

Województwo wielkopolskie charakteryzuje wysoka aktywność gospodarcza mieszkańców (wskaźniki aktywności gospodarczej są wyższe niż w innych regionach kraju), a także znaczący udział kapitału zagranicznego. Zdecydowana większość firm w regionie ma swą siedzibę w Poznaniu – ponad jedna czwarta wszystkich zarejestrowanych w województwie podmiotów gospodarczych. Ponad 94% to przedsiębiorstwa mikro, zatrudniające maksymalnie do 9 pracowników co z jednej strony świadczy o dużej przedsiębiorczości mieszkańców, ale powoduje także wysoki poziom fluktuacji w zatrudnieniu.

Aktywność gospodarcza mieszkańców wielkopolski stanowi dla regionu szansę, która w odpowiedni sposób wspierana podniesie jakość przedsiębiorstw, ich pracowników oraz przyczyni się do rozwoju przedsiębiorczości w regionie. W ramach priorytetu realizowane będą działania doradcze skierowane w pierwszej kolejności do mikro i małych przedsiębiorstw.

Wprawdzie większość dużych zakładów przemysłowych regionu ma już poza sobą procesy restrukturyzacyjne to ważnym jest kontynuowanie działań wspierających zakłady pracy w Wielkopolsce przy zwolnieniach monitorowanych, czy to z przyczyn restrukturyzacyjnych czy naturalnej zmiany profilu działalności. Działania wspierające programy restrukturyzacyjne przeznaczone zarówno dla pracodawców jak i zwalnianych oraz zagrożonych zwolnieniami pracowników będą stanowiły jeden z elementów wdrażania priorytetu.

Aby skutecznie rywalizować z najlepszymi regionami w Europie potrzeba skutecznie wdrażać w gospodarce rozwiązania innowacyjne. Wskazana w diagnozie niewystarczająca współpraca pomiędzy instytucjami naukowymi a przedsiębiorstwami powoduje konieczność wspierania sektora badawczo – rozwojowego (B + R) przede wszystkim w komercjalizacji wyników prac badawczych i rozwojowych. W Wielkopolsce podobnie jak w innych regionach kraju powstała Strategia Innowacji. Pomoc w rozwijaniu strategii, tworzeniu i rozwijaniu współpracy a także wymiany informacji pomiędzy placówkami naukowymi a przedsiębiorstwami przyczyni się do wzmocnienia sektorów gospodarki o strategicznym znaczeniu dla regionu i spowoduje podniesienie jego atrakcyjności dla dużych inwestorów.

#### **2.4. Podniesienie poziomu oraz dostępności kształcenia mieszkańców.**

Województwo wielkopolskie dysponuje rozbudowaną siecią szkół na poziomie podstawowym, gimnazjalnym i średnim. Poznań jest ważnym ośrodkiem akademickim w kraju. W nowoczesnej gospodarce miernikiem efektywności systemu edukacji jest rynek pracy, ujawniający niezgodności pomiędzy oczekiwaniami pracodawców a wykształceniem absolwentów szkół. Podniesienie poziomu kształcenia oraz dopasowanie go do potrzeb rynku pracy, choć jest procesem złożonym i trudnym, stanowi podstawowe wyzwanie, przed którym stoi Wielkopolska w kontekście rozwoju zasobów ludzkich. W obecnej chwili wiele osób ze względu na brak lub niedopasowanie wykształcenia oraz umiejętności zawodowych nie potrafi wejść i utrzymać się na rynku pracy. Dzieje się tak pomimo stałego wzrostu liczby młodych ludzi kończących studia wyższe. Poziom wykształcenia zasobów ludzkich w regionie nadal odbiega od innych regionów w Europie. Zwiększenie poziomu dostępności edukacji, podniesienie jej jakości oraz powiązanie kształcenia z wymogami rynku pracy nie tylko przyczyni się do realizacji priorytetu, ale przede wszystkim w istotny sposób wpłynie na realizację celu Strategii Zatrudnienia dla Województwa Wielkopolskiego.

Zwiększenie dostępności edukacji umożliwiające udział w kształceniu wszystkim grupom społecznym na każdym poziomie (od edukacji przedszkolnej, kształcenia w formach szkolnych do kształcenia ustawicznego), stworzy możliwości edukacji grupom społecznym znajdującym się w trudniejszym położeniu i w związku z tym przyczyni się do wyrównywania szans na rynku pracy. Realizacji tego zadania służyć będą w ramach priorytetu działania upowszechniające edukację przedszkolną oraz uczenia się przez całe życie oraz regionalne programy stypendialne dla uczącej się młodzieży.

Zgodnie ze wskazaniem analizy SWOT oraz diagnozy rynku, znaczącym problemem wielkopolskiego systemu edukacji pozostaje niezadowalająca jakość kształcenia oraz brak systemu do jej badania. Zapewnienie wysokiej jakości systemu edukacji zależy od szeregu skoncentrowanych działań. Sprawne zarządzanie, podnoszenie kompetencji kadry pedagogicznej i administracyjnej (zarządzającej) szkół oraz bieżące monitorowanie i ewaluacja efektywności kształcenia na wszystkich poziomach edukacji w zasadniczym stopniu wpłynie na poprawę jakości systemu edukacji. W ramach tego priorytetu zostaną uruchomione kompleksowe programy ukierunkowane na rozwój kadr pedagogicznych i administracyjnych systemu oświaty.

Opisany w diagnozie niewystarczający system powiązań pomiędzy edukacją a gospodarką także wpływa na niską ocenę systemu oświaty. Można to zmienić poprzez rozwijanie współpracy edukacji z przedsiębiorcami czy współpracę międzynarodową, dzięki czemu system będzie w stanie lepiej wyposażyć uczniów w kompetencje kluczowe do funkcjonowania na rynku pracy. Ze względu na pojawiającą się coraz większą liczbę ofert pracy na rynku, pracodawcy będą zainteresowani współpracą w przygotowywaniu kadry dla własnych potrzeb.

## **2.5. Partnerstwo na rzecz rozwoju obszarów wiejskich.**

Obszary wiejskie w Wielkopolsce są bardzo zróżnicowane pod względem posiadanych zasobów, warunków życia mieszkańców oraz charakteryzujących je rynków pracy. Niezależnie jednak od ich różnorodności podobnie jak w innych częściach kraju tereny wiejskie mają gorsze możliwości rozwojowe niż ośrodki miejskie. Wynika to z barier w dostępie do infrastruktury, edukacji czy wysoko wykwalifikowanej siły roboczej. W naturalny sposób następuje koncentracja kapitału mającego wpływ na rozwój gospodarczy wokół aglomeracji miejskich.



Wielkopolska staje przed problemem restrukturyzacji obszarów wiejskich wymagającej przekwalifikowania znacznej części rolników oraz poprawy jakości życia mieszkańców z terenów wiejskich. Wynika to z niskiego poziomu rozwoju gospodarczego, tradycyjnie zbyt wysokiego zatrudnienia w rolnictwie, niskiej świadomości korzyści płynących z wykształcenia a co za tym idzie niskiego poziomu wykształcenia ludzi zamieszkujących tereny wiejskie. Nie bez znaczenia jest także fakt znacznych trudności w dostępie do infrastruktury społecznej, edukacyjnej i kulturalnej.

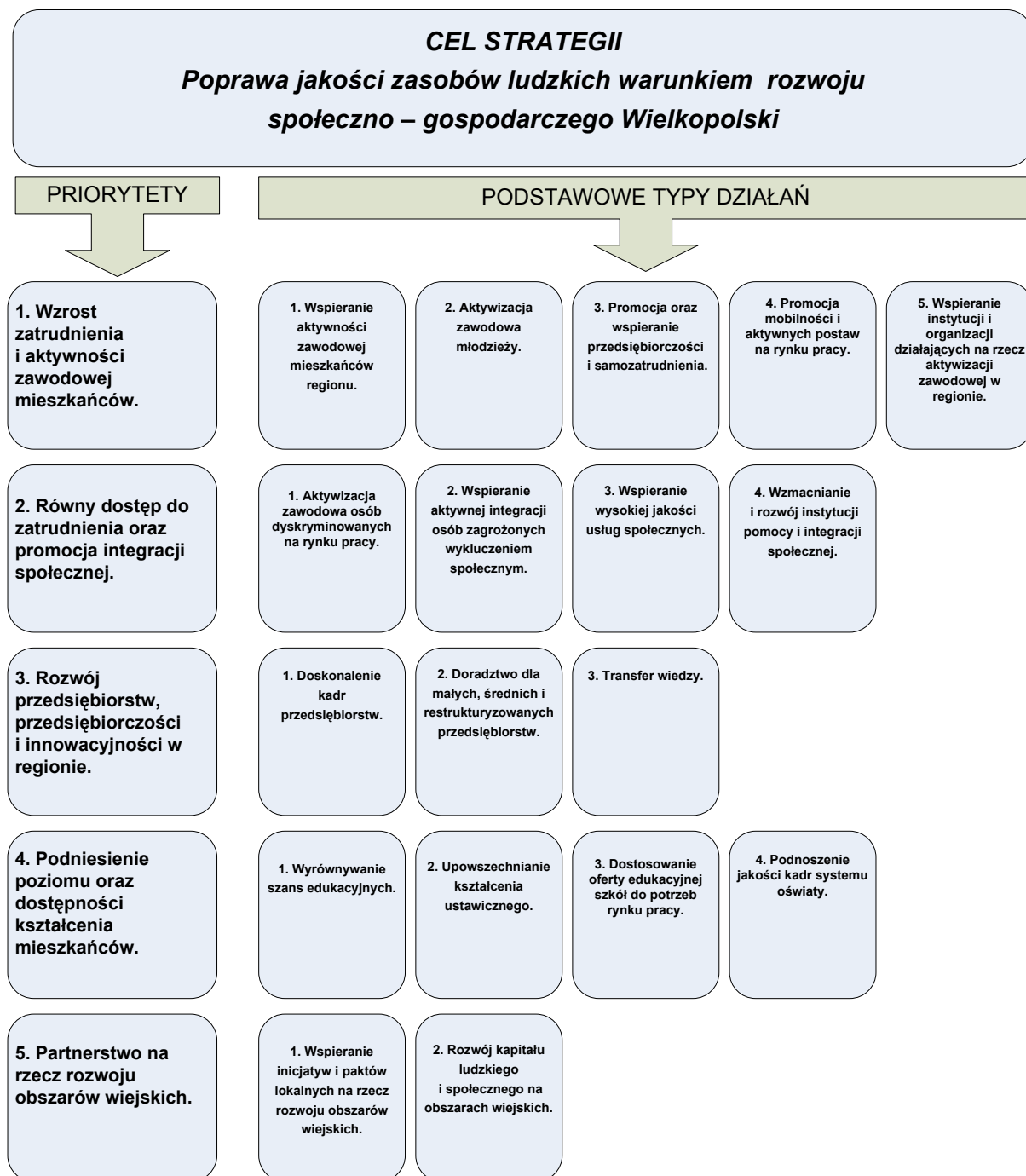
W ramach priorytetu realizowane będzie wsparcie ukierunkowane na zmniejszenie zróżnicowania w rozwoju zasobów ludzkich pomiędzy obszarami wiejskimi a ośrodkami miejskimi. Działania będą głównie realizowane w formie wspierania inicjatyw lokalnych mieszkańców oraz paktów lokalnych i regionalnych instytucji zmierzających do podnoszenia jakości życia ludzi zamieszkujących tereny wiejskie.

Przede wszystkim dotyczyć będą takich spraw jak promocja i rozwój przedsiębiorczości, wyrównywanie szans w dostępie do edukacji (rozpoczynając od edukacji przedszkolnej) oraz rynku pracy, podniesienie poziomu wykształcenia, a zwłaszcza nabywania pozarolniczych umiejętności zawodowych. Podnoszenie zdolności do zatrudnienia wymaga promocji i umożliwiania mobilności zawodowej i przestrzennej. Jednym z ważnych działań będzie również zwiększenie dostępności do usług publicznych (urzędy) i społecznych.

## VI. Priorytety i podstawowe typy działań.

Strategia Zatrudnienia dla Województwa Wielkopolskiego na lata 2007 – 2013 obejmuje pięć priorytetów oraz 18 podstawowych typów działań realizowanych w ich ramach. Stanowią one uszczegółowienie celu strategii i są zgodne z Wytycznymi Unii Europejskiej oraz podstawowymi krajowymi i regionalnymi dokumentami strategicznymi, przede wszystkim z Programem Operacyjnym Kapitał Ludzki. Działania zostały zbudowane w oparciu o dotychczasowe doświadczenia regionu związane z okresem programowania 2004 – 2006 (wykorzystano i zarekomendowano wszystkie dotychczas sprawdzające się i efektywne działania). Skorzystano także z doświadczeń przy konstruowaniu i realizacji Planów Działań na Rzecz Zatrudnienia dla Województwa Wielkopolskiego. Plany te – zgodnie z Ustawą o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy - przyjmowane są na poziomie województwa przez samorząd województwa w oparciu o Krajowe Plany Działań na Rzecz Zatrudnienia.

Rysunek 4 Priorytety i podstawowe typy działań.



Źródło: Opracowanie własne

## 1. Wzrost zatrudnienia i aktywności zawodowej mieszkańców.



Celem Priorytetu 1 – Wzrost zatrudnienia i aktywności zawodowej mieszkańców - jest doprowadzenie do zwiększenia poziomu zatrudnienia w Wielkopolsce poprzez pomoc w efektywnym poszukiwaniu pracy oraz dopasowaniu kwalifikacji zawodowych osób pozostających bez zatrudnienia do potrzeb regionalnego rynku pracy. W ramach Priorytetu wyodrębnionych jest pięć podstawowych typów działań odnoszących się bezpośrednio do najistotniejszych problemów regionu w tym obszarze. **W każdym z typów działań jako naczelną funkcjonować będzie zasada równego dostępu kobiet i mężczyzn do proponowanych usług. Preferowane będą projekty partnerskie pobudzające lokalne społeczności do współdziałania przy rozwiązywaniu ważnych dla siebie problemów oraz projekty innowacyjne zapewniające ciekawe, nowatorskie rozwiązania w ramach poszczególnych typów działań.**

### 1.1. Wsparcie aktywności zawodowej mieszkańców regionu.

Cel: Podniesienie poziomu aktywności zawodowej oraz zdolności do zatrudnienia osób bezrobotnych i poszukujących pracy zarówno zarejestrowanych jak i nie zarejestrowanych w powiatowych urzędach pracy.

Mimo znacznego obniżania się w ostatnim okresie poziomu bezrobocia w Wielkopolsce nadal znaczny odsetek osób zdolnych do podjęcia zatrudnienia pozostaje bez pracy. Coraz większą grupę stanowią osoby długotrwale bezrobotne. Ze względu na okres pozostawania bez pracy są oni coraz mniej atrakcyjnymi kandydatami do zatrudnienia przez pracodawców. Powoduje to niechęć oraz brak wiary w skuteczność proponowanych form aktywizacji. W dalszej kolejności może doprowadzić do ubóstwa, patologii i wykluczenia społecznego. Przed

wszystkim do tej właśnie grupy osób oraz bezrobotnych z terenów wiejskich i osób po pięćdziesiątym roku życia adresowane jest to działanie. Okres pozostawania bez zatrudnienia powoduje, że kwalifikacje zawodowe tej grupy w coraz większym stopniu odbiegają od potrzeb rynku pracy. Aktywne i zindywidualizowane formy wsparcia w postaci doradztwa zawodowego, pośrednictwa pracy, szkoleń pozwalających na uzyskanie i podniesienie kwalifikacji zawodowych odpowiadających potrzebom rynku pracy czy subsydiowanego zatrudnienia odegrają zasadnicze znaczenie w przywracaniu osób bezrobotnych na rynek pracy.

Działania w tym zakresie będą obejmowały:

- Instrumenty i usługi wymienione w ustawie o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy skierowane do różnych grup osób niepozostających w zatrudnieniu.
- Inne różnorodne formy wsparcia udzielanego osobom bezrobotnym:
  - tworzenie i upowszechnianie alternatywnych form zatrudnienia oraz nowoczesnych metod organizacji pracy,
  - organizowanie poradnictwa psychologicznego, psychospołecznego i doradztwa prawnego,
  - wspieranie inicjatyw na rzecz samoorganizacji i samopomocy osób poszukujących pracy,
  - włączenie partnerów społecznych i gospodarczych do działań na rzecz aktywizacji zawodowej w regionie.

## **1.2. Aktywizacja zawodowa młodzieży.**

Cel: Podniesienie poziomu aktywności zawodowej oraz zdolności do zatrudnienia młodzieży wchodzącej na rynek pracy po okresie edukacji szkolnej.

Oczekiwania pracodawców, którzy chętniej zatrudniają osoby z doświadczeniem zawodowym i z wysokimi kwalifikacjami oraz niedostosowanie systemu edukacji do potrzeb rynku pracy powodują, że problemy ze znalezieniem się na rynku pracy dotyczą często ludzi młodych. Brak stażu zawodowego, odpowiednich kwalifikacji lub niedocenywanie tych kwalifikacji przez pracodawców, a także nieumiejętność poruszania się po rynku pracy stanowią główne problemy komplikujące start zawodowy absolwentom szkół - powodują wydłużanie procesu wchodzenia na rynek pracy. Pomimo coraz większego zapotrzebowania regionalnej gospodarki na wykwalifikowanych pracowników sytuacja młodych ludzi nie ulega zmianie i

nie można tego wytłumaczyć jedynie jednoczesnym wchodzeniem na rynek pracy dużej grupy absolwentów szkół.

Zupełnie nowym zjawiskiem jest coraz większa liczba młodych osób poszukujących zatrudnienia poza granicami kraju, często przyjmując zatrudnienie na najniższych stanowiskach zupełnie nieadekwatne do wyuczonego zawodu. Przyczyny migracji młodych ludzi są na pewno złożone i nie wynikają jedynie z wyższego wynagrodzenia, jednak stan ten w kontekście rozwoju gospodarczego Wielkopolski powinien napawać troską.

Koniecznym jest więc podjęcie działań powodujących uzupełnienie kwalifikacji i nabycie niezbędnego doświadczenia zawodowego ludzi młodych z jednej strony oraz promowania zatrudnienia młodzieży o dużym potencjale i wiedzy a niskich umiejętnościach poruszania się po rynku pracy z drugiej.

Działania te powinny być skierowane na:

- realizację usług i instrumentów aktywizacji zawodowej skierowanych do młodych osób,
- promocję przedsiębiorczości i samozatrudnienia wśród młodzieży,
- rozwój usług poradnictwa zawodowego i informacji zawodowej skierowanej do młodzieży,
- wspieranie działań aktywizujących i podnoszących kwalifikacje zawodowe świadczonych przez Ochotnicze Hufce Pracy,
- wspieranie działalności aktywizującej i promującej młodych ludzi Akademickich Biur Karier oraz Szkolnych Ośrodków Karier,
- inicjowanie i wspieranie projektów poszukujących alternatywnych form wsparcia młodych ludzi we wchodzeniu na rynek pracy, finansowanych ze środków Unii Europejskiej.

### **1.3. Promocja oraz wspieranie przedsiębiorczości i samozatrudnienia.**

Cel: Promocja oraz wspieranie inicjatyw i rozwiązań zmierzających do tworzenia nowych miejsc pracy, poprzez budowanie postaw kreatywnych, służących rozwojowi przedsiębiorczości i samozatrudnienia.

Rozwijająca się przedsiębiorczość oraz podejmowanie samozatrudnienia jest podstawowym „lekarstwem” na przeciwdziałanie bezrobociu. Promocja przedsiębiorczości i wspieranie samozatrudnienia będzie zatem stanowić jedno z ważniejszych działań Strategii podejmowanych w celu podniesienia poziomu aktywności zawodowej mieszkańców regionu.

Planując działania związane z rozwojem przedsiębiorczości, należy pamiętać, aby położyć nacisk na pomoc przyszłym przedsiębiorcom w pierwszym, często najtrudniejszym okresie rozwoju własnej firmy. W ramach Działania przewidziane są usługi doradcze i szkoleniowe przeznaczone dla osób chcących rozpocząć działalność gospodarczą, a także właśnie dla małych firm w początkowym okresie ich funkcjonowania. Poza brakiem wiedzy jako podstawowej bariery utrudniającej samozatrudnienie, trzeba zwrócić uwagę także na inne przyczyny ograniczające przedsiębiorczość w regionie. Zaliczyć do nich trzeba bariery administracyjne oraz nadal małe możliwości pozyskiwania funduszy na rozpoczęcie funkcjonowania firmy (poza kredytami bankowymi), szczególnie trudne do pokonania dla osób bezrobotnych oraz rozpoczynających po raz pierwszy prowadzenie działalności gospodarczej. Realizacja Działania powinna przyczynić się do usuwania tych barier poprzez specjalistyczne usługi doradcze pomagające w skutecznym założeniu firmy, ale także we wskazaniu i wsparciu w pozyskaniu finansowania na prowadzenie działalności gospodarczej. Proponowane działania mają na celu wsparcie dla osób zamierzających rozpocząć działalność gospodarczą poprzez odpowiedni zestaw następujących instrumentów:

- doradztwo (indywidualne i grupowe) oraz szkolenia umożliwiające uzyskanie wiedzy i umiejętności potrzebnych do założenia i prowadzenia działalności gospodarczej,
- jednorazowe dotacje na podjęcie własnej działalności gospodarczej (w tym na założenie spółdzielni lub spółki, o ile wszyscy wspólnicy są osobami rozpoczynającymi działalność gospodarczą),
- wsparcie pomostowe obejmujące m.in. doradztwo oraz pomoc w efektywnym wykorzystaniu dotacji w okresie pierwszych 6 do 12 miesięcy od rozpoczęcia działalności gospodarczej,
- pomoc w pozyskiwaniu instrumentów wsparcia, głównie finansowego,
- promocję przedsiębiorczości i samozatrudnienia poprzez kampanie promocyjno-informacyjne oraz upowszechnianie dobrych praktyk.

#### **1.4. Promocja mobilności i aktywnych postaw na rynku pracy.**

Cel: Podniesienie poziomu zatrudnienia poprzez promocję i wspieranie mobilności przestrzennej i zawodowej mieszkańców regionu oraz aktywnych postaw na rynku pracy.

Mobilność zasobów pracy sprzyja lepszemu dopasowaniu popytu i podaży na rynku pracy a tym samym do ograniczenia bezrobocia oraz zrównoważonego rozwoju regionu. Mobilność przestrzenna uwarunkowana jest w głównym stopniu przez uzyskanie w nowym miejscu zamieszkania lepszych warunków płacy, często awansu zawodowego, czy możliwości podnoszenia poziomu wykształcenia. Nadal istnieje jednak brak tradycji przemieszczania się za pracą, która dotyczy przede wszystkim mieszkańców małych miasteczek i wsi. Cały czas barierą nie pozwalającą na zmianę miejsca zamieszkania jest niedostatek tanich mieszkań.

Mobilność zawodowa związana jest z koniecznością dostosowania się do zmian spowodowanych zmianami strukturalnymi w gospodarce oraz postępowaniem technologicznym. Nowe technologie wymagają stałego podnoszenia poziomu kwalifikacji zawodowych, a procesy adaptacyjne przedsiębiorstw zmuszają do zmiany przyzwyczajenia do pracy na jednym stanowisku w jednym zakładzie pracy przez całe życie na rzecz stałej gotowości do zmiany.

Województwo wielkopolskie jest mocno zróżnicowane pod kątem rozwoju gospodarczego i stopy bezrobocia. Jedną z przyczyn tego zróżnicowania jest niska mobilność przestrzenna i zawodowa mieszkańców regionu. Zwiększenie wśród osób poszukujących pracy i bezrobotnych gotowości do zmiany lub podniesienia swoich kwalifikacji zawodowych, zachęcenie do uczestnictwa w różnego rodzaju programach doskonalenia zawodowego będą miały kluczowe znaczenie w poszukiwaniu zatrudnienia przez ludzi wykazujących niską mobilność. Ważne będzie także zwiększenie gotowości do zmiany miejsca zamieszkania w procesie poszukiwania zatrudnienia. W tym kontekście istotne będzie wykorzystanie Międzynarodowej Sieci Służb Zatrudnienia EURES będącej narzędziem do zwiększania mobilności zawodowej na poziomie krajowym oraz Unii Europejskiej.

Działania ukierunkowane na promocję mobilności i aktywnych postaw na rynku pracy będą obejmowały wykorzystanie usług i instrumentów rynku pracy wspierających mobilność zawodową i przestrzenną:

- wspieranie zatrudnienia bezrobotnych,
- poszerzenie dostępu do usług pośrednictwa pracy i poradnictwa zawodowego,
- poszerzenie dostępu do szkoleń i przekwalifikowań,
- upowszechnianie alternatywnych form zatrudnienia oraz nowoczesnych metod organizacji pracy,
- rozwój działań partnerskich na rzecz aktywizacji osób bezrobotnych,
- zwiększenie skuteczności działań Międzynarodowej Sieci Służb Zatrudnienia EURES,



- zwiększenie dostępności ofert pracy dla szerokiej grupy bezrobotnych regionu.

### **1.5. Wspieranie instytucji i organizacji działających na rzecz aktywizacji zawodowej w regionie.**

Cel: Wzmocnienie i rozwój potencjału publicznych i niepublicznych instytucji rynku pracy, działających na terenie regionu, zmierzające do poprawy skuteczności ich funkcjonowania i podniesienia poziomu świadczonych usług.

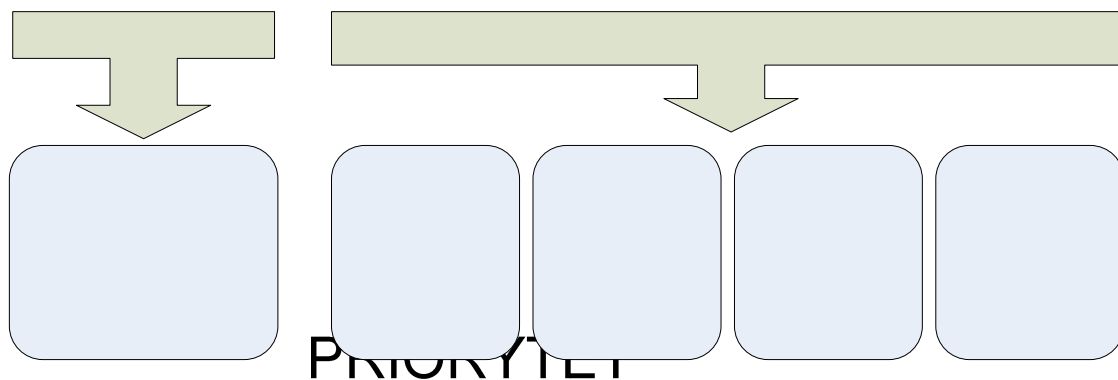
Od jakości usług świadczonych klientom rynku pracy zależy w dużym stopniu efekt mający swoje odzwierciedlenie w faktycznej zmianie statusu osoby bezrobotnej lub poszukującej pracy. Właściwa, zorientowana na indywidualne potrzeby klientów pomoc przejawiająca się dobrze i kompleksowo dobranymi usługami może przyczynić się do ich aktywnej postawy na rynku pracy. Dobra jakość usług instytucji rynku pracy zależy przede wszystkim od faktycznych umiejętności i kwalifikacji zatrudnionych tam pracowników. Kompetentni pracownicy właściwie realizując powierzone im zadania nie tylko dbają o jakość świadczonych usług, ale także mają wpływ na kształtowanie jej pozytywnego wizerunku. Stąd konieczne jest stałe podnoszenie umiejętności i kwalifikacji pracowników zarówno publicznych, jak i niepublicznych instytucji rynku pracy. Szczególnie dotyczy to pracowników publicznych służb zatrudnienia zajmujących się doradztwem zawodowym, pośrednictwem pracy oraz aktywizacją zawodową, których liczba i kwalifikacje są wciąż niewystarczające w stosunku do występujących w tym zakresie potrzeb. W związku z coraz liczniejszą grupą długotrwale bezrobotnych o niskich kwalifikacjach rośnie znaczenie doradztwa zawodowego i pośrednictwa pracy. Upowszechnianie tego rodzaju usług realizowanych przez publiczne służby zatrudnienia stanowić będzie jedno z podstawowych działań.

Działania służące wzmocnieniu i rozwojowi publicznych i niepublicznych służb zatrudnienia powinny obejmować m.in. szkolenia, doradztwo, badania rynku pracy, w tym:

- działania na rzecz upowszechniania pośrednictwa pracy i poradnictwa zawodowego w regionie,
- wzmocnienie i rozwój potencjału publicznych służb zatrudnienia działających na terenie regionu,

- szkolenia oraz specjalistyczne doradztwo dla kadr publicznych i niepublicznych instytucji rynku pracy działających na terenie regionu, powiązane bezpośrednio z potrzebami oraz ze specyfiką realizowanych zadań,
- rozwój dialogu, partnerstwa lokalnego i współpracy na rzecz rozwoju zasobów ludzkich na poziomie regionalnym i lokalnym,
- prowadzenie, publikowanie i upowszechnianie badań i analiz sytuacji na regionalnym rynku pracy, w tym m.in. w zakresie:
  - przewidywanej sytuacji na rynku pracy wybranych zawodów, sektorów/branż,
  - przewidywanych oczekiwań pracodawców odnośnie pożądanych kwalifikacji i usług szkoleniowych,
- rozwój dialogu, partnerstwa publiczno - społecznego i współpracy na rzecz rozwoju zasobów ludzkich na poziomie regionalnym i lokalnym a także współpracy z instytucjami pomocy i integracji społecznej.

## 2. Równy dostęp do zatrudnienia oraz promocja integracji społecznej.



PODST

Celem Priorytetu 2 – Równy dostęp do zatrudnienia oraz promocja integracji społecznej - jest przeciwdziałanie dyskryminowaniu osób i grup społecznych na rynku pracy oraz ograniczanie ubóstwa i wykluczenia społecznego mieszkańców regionu. W ramach Priorytetu wyodrębnione są cztery podstawowe typy działań w największym stopniu przyczyniających się do skutecznej realizacji priorytetu. Podobnie jak w Priorytecie 1, tutaj także preferowane będą projekty partnerskie pobudzające lokalną społeczność do współdziałania przy rozwiązywaniu ważnych dla siebie problemów oraz projekty innowacyjne.

### 2. Równy dostęp do zatrudnienia oraz promocja integracji społecznej.

#### 1. Aktywizacja zawodowa osób dyskryminowanych na rynku pracy

#### 2. Ws... aktywne... osób za... wykle... społ...

### 2.1. Aktywizacja zawodowa osób dyskryminowanych na rynku pracy.

Cel: Zwiększenie aktywności zawodowej oraz zapewnienie równego dostępu do zatrudnienia osobom dyskryminowanym na rynku pracy.

Sytuacja niektórych grup osób na regionalnym rynku pracy wskazuje, że mają one mniejsze szanse na znalezienie i utrzymanie zatrudnienia. Związane jest to z dyskryminacyjnymi praktykami czy rozwiązaniami systemowymi pozbawiającymi równości szans. Osoby zaliczane do grup dyskryminowanych na rynku pracy wymagają kompleksowego wsparcia polegającego na stworzeniu niezbędnych warunków do integracji z rynkiem pracy poprzez długotrwały proces aktywizacji oraz eliminowania barier w dostępie do praw i usług. W województwie wielkopolskim wsparcia pozwalającego przezwyciężyć praktyki dyskryminacyjne na rynku pracy zgodnie z zasadą równości szans wymagają:

- kobiety pozostające poza rynkiem pracy,
- osoby niepełnosprawne,

oraz w mniejszej skali:

- osoby mające szczególne trudności z integracją społeczną: m.in. bezdomni, osoby z zaburzeniami psychicznymi, osoby po zwolnieniu z zakładu karnego, osoby uzależnione od alkoholu lub innych środków odurzających,
- mniejszości etniczne i narodowe,
- uchodźcy oraz osoby z prawem do zamieszkania i pracy na terenie Polski.

Pomimo stałego zabiegania oraz zapisów formalnych polskich przepisów prawnych dotyczących przeciwdziałaniu praktykom dyskryminacyjnym na rynku pracy ciągle daje się zauważyć zjawisko gorszego traktowania niektórych grup osób przy zatrudnieniu. Dotyka to przede wszystkim kobiet i osób niepełnosprawnych. W województwie wielkopolskim sytuacja kobiet stale się pogarsza. Obecnie znacznie ponad 60% ogółu zarejestrowanych osób pozostających bez zatrudnienia stanowią kobiety. W przypadku osób niepełnosprawnych, utrudnienia w nabyciu odpowiedniego wykształcenia, a co za tym idzie niski poziom kwalifikacji zawodowych i ich niedopasowanie do oczekiwań rynku zmniejsza szanse tych osób w dostępie do miejsc pracy. Ponadto stereotypowe postrzeganie przez pracodawców, kobiet i osób niepełnosprawnych, jako pracowników mniej dyspozycyjnych i mobilnych zawodowo powoduje powstawanie dodatkowych barier utrudniających ich wchodzenie na rynek pracy.

W ramach działania przewiduje się także projekty służące podniesieniu poziomu integracji mniejszości narodowych, uchodźców z prawem do pracy na terenie Polski oraz innych osób mających szczególne trudności z procesem integracji społecznej i zawodowej.

Przewidywane działania obejmują:

- organizowanie kampanii promocyjno – informacyjnych z zakresu równości szans, mobilności i elastyczności zawodowej,
- promocję zatrudniania osób dyskryminowanych na rynku pracy wśród pracodawców, ze szczególnym uwzględnieniem nietypowych form zatrudnienia (elastyczne formy zatrudnienia, telepraca),
- warsztaty aktywizujące, doradztwo oraz szkolenia zawodowe ułatwiające przekwalifikowanie się oraz nabycie kompetencji społecznych ułatwiających poszukiwanie oraz utrzymanie zatrudnienia,
- wsparcie indywidualne i środowiskowe umożliwiające aktywną integrację zawodową i społeczną osobom ze specyficznymi trudnościami na rynku pracy (m.in. niepełnosprawni, osoby posiadające status uchodźcy),

- wspieranie mobilności na rynku pracy oraz rozwój usług przewyżających indywidualne bariery w powrocie na rynek pracy (np. usługi opiekuńczo – wychowawcze),
- wspieranie lokalnych inicjatyw samoorganizacji i samopomocy na rzecz integracji społecznej,
- wspieranie tworzenia i działalności instytucji aktywizujących osoby dyskryminowane na rynku pracy.

## **2.2. Wspieranie aktywnej integracji osób zagrożonych wykluczeniem społecznym.**

Cel: Wspieranie aktywności zawodowej osób zagrożonych wykluczeniem społecznym i przygotowanie ich do wejścia i integracji na rynku pracy oraz do podwyższenia ich statusu zawodowego i społecznego.

Zagrożenie grup osób wykluczeniem społecznym zazwyczaj wiąże się z długotrwałym bezrobociem oraz brakiem przystosowania kwalifikacji zawodowych do potrzeb rynku pracy i motywacji do zmiany. Marginalizacja bądź wykluczenie bywa także związane z trudnościami w godzeniu obowiązków rodzinnych i zawodowych, niestabilną sytuacją rodzinną czy społeczną oraz poziomem wykształcenia. Kumulacja cech wykluczających, z bezrobociem na czele, powoduje samoutrwalanie się negatywnych zjawisk „przyjęcie biernej, często także roszczeniowej postawy a przeciwdziałanie temu jest coraz trudniejsze. Powrót na rynek pracy oraz integracja ze społeczeństwem osób z grup wykluczenia społecznego wymaga kompleksowego wsparcia. Ważnym elementem w tym zakresie są działania zmierzające do pokonywania barier fizycznych i psychologicznych, jakie napotykają osoby zagrożone wykluczeniem społecznym oraz kształcenie umiejętności w zakresie pełnienia ról społecznych i nabywania umiejętności zawodowych. Możliwe jest to między innymi poprzez wzmacnianie i rozwój sektora ekonomii społecznej oraz wsparcie lokalnych inicjatyw samoorganizacji i samopomocy wśród osób biernych zawodowo i wykluczonych. Przywracanie dla rynku pracy tej grupy osób wymaga skutecznych i nowoczesnych usług społecznych, edukacyjnych i zawodowych, świadczonych przez instytucje pomocy i integracji społecznej.

Działania w tym zakresie obejmują:

- poradnictwo psychologiczne, psychospołeczne, zawodowe i inne, prowadzące do integracji społecznej i zawodowej,
- rozwój form zatrudnienia i wsparcie tworzenia miejsc pracy dla osób należących do grup szczególnego ryzyka (m.in. alternatywne i elastyczne formy zatrudnienia, telepraca),
- wsparcie mobilności na rynku pracy oraz rozwój usług przewyżających indywidualne bariery w powrocie na rynek pracy,
- promocja i wsparcie wolontariatu w zakresie integracji z rynkiem pracy osób wykluczonych i zagrożonych wykluczeniem społecznym,
- wsparcie dla tworzenia i funkcjonowania pozaszkolnych form integracji społecznej młodzieży (światlice socjoterapeutyczne, kluby środowiskowe),
- wsparcie lokalnych inicjatyw samoorganizacji i samopomocy.

### **2.3. Wspieranie wysokiej jakości usług społecznych.**

Cel: Wspieranie tworzenia i działalności nowoczesnych jednostek sektora usług społecznych świadczących wysokiej jakości usługi umożliwiające zwiększenie szans na rynku pracy.

Nowoczesna polityka rynku pracy musi stwarzać możliwości efektywnego wspierania osób, które własnymi siłami nie są w stanie zapewnić sobie podstawowych potrzeb życiowych oraz znajdują się w sytuacji uniemożliwiającej lub ograniczającej uczestnictwo w życiu zawodowym, społecznym i rodzinnym. Trudności z tym związane powodują konieczność stosowania wysokiej jakości a często i nowatorskich programów, które mogą także posłużyć jako uzupełnienie działań standardowych i służyć będą procesowi modernizacji i rozwoju lokalnego systemu usług społecznych.

W ramach działania wspierane będzie zatrudnienie w sektorze ekonomii społecznej jako alternatywy dla osób nie potrafiących odnaleźć się na otwartym rynku pracy. Programy zatrudnienia socjalnego przez swoją kompleksowość i stosowanie różnych form terapii mogą mieć szczególne znaczenie w procesie integracji społecznej.

Działania:

- wsparcie dla tworzenia i działalności jednostek sektora ekonomii społecznej, w tym spółdzielni socjalnych, zakładów aktywności zawodowej, centrów integracji społecznej i klubów integracji społecznej, podmiotów na rzecz aktywizacji społeczno - zawodowej,

- promowanie i wspieranie zatrudnienia w sektorze ekonomii społecznej i w organizacjach pozarządowych,
- wsparcie budowania partnerstw publiczno – społecznych na rzecz aktywizacji, integracji społecznej i zatrudnienia.

#### **2.4. Wzmacnianie i rozwój instytucji pomocy i integracji społecznej.**

Cel: Wzmocnienie i rozwój potencjału instytucji pomocy i integracji społecznej działających na terenie regionu zmierzające do podniesienia poziomu świadczonych usług.

Wobec narastających problemów społecznych, wynikających z nasilającego się zjawiska ubóstwa i marginalizacji społecznej zwiększa się liczba i rodzaj zadań z zakresu pomocy i integracji społecznej. W związku z tym konieczne jest wzmocnienie i doskonalenie kadr tych instytucji, aby sprostać nowym wyzwaniom.

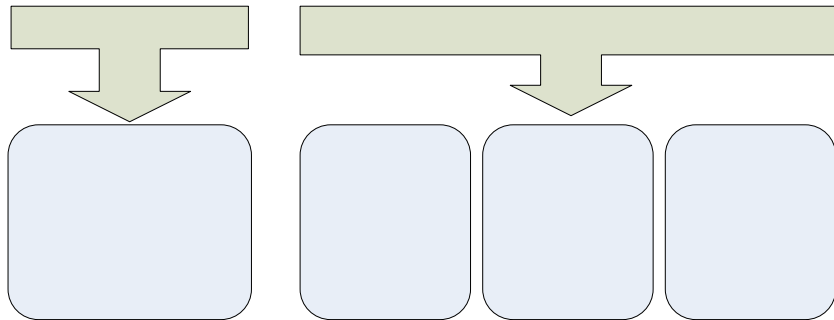
Od jakości usług świadczonych klientom pomocy społecznej zależy w dużym stopniu efekt mający swoje odzwierciedlenie w faktycznej zmianie ich statusu lub choćby zadowolenia z uzyskanej pomocy. Niezmiernie ważna jest również rola instytucji świadczących usługi z zakresu integracji społecznej, zmierzające do integracji z rynkiem pracy. Właściwa, zorientowana na indywidualne potrzeby klientów pomoc przejawiająca się dobrze i kompleksowo dobranymi usługami może przyczynić się do udanego powrotu na rynek pracy. Należy także dążyć do tego, by instytucje pomocy i integracji społecznej oprócz roli naprawczej pełniły również funkcje profilaktyczne, pozwalające na wychwycenie pierwszych sygnałów marginalizacji i opracowaniu planów działań zapobiegawczych. Działania powinny objąć także współpracę pomiędzy lokalnymi instytucjami rynku pracy i instytucjami pomocy i integracji społecznej, która pozwoli na zbudowanie systemu usług dla osób zagrożonych marginalizacją i wykluczeniem społecznym.

Działania obejmą:

- działania na rzecz upowszechniania aktywnej integracji i pracy socjalnej w regionie,
- działania na rzecz upowszechniania doradztwa psychologicznego, psychospołecznego, zawodowego oraz doradztwa dla niepełnosprawnych w regionie,
- wzmocnienie i rozwój potencjału instytucjonalnego instytucji pomocy społecznej, działających na terenie regionu,

- szkolenia oraz specjalistyczne doradztwo dla kadr instytucji pomocy społecznej, działających na terenie regionu, powiązane bezpośrednio z potrzebami oraz ze specyfiką realizowanych zadań.

### 3. Rozwój przedsiębiorstw, przedsiębiorczości i innowacyjności w regionie.



Priorytet 3 – Rozwój przedsiębiorstw, przedsiębiorczości i innowacyjności w regionie ma za główny cel wspieranie pracodawców i pracowników firm województwa wielkopolskiego w stałym podnoszeniu swoich umiejętności i kwalifikacji w celu poprawy konkurencyjności gospodarki regionu. Działanie takie powinno przy jak najwyższym wykorzystaniu nowoczesnych technologii oraz współdziałaniu nauki i gospodarki. Najlepszemu zrealizowaniu zakładanego w ramach priorytetu celu będą służyć trzy typy działań.

#### 3.1. Doskonalenie kadr przedsiębiorstw, przedsiębiorczości i innowacyjności w regionie.

Cel: Podnoszenie i dostosowywanie kwalifikacji i umiejętności osób pracujących do potrzeb regionalnej gospodarki

#### 1. Doskonalenie kadr przedsiębiorstw.

#### 2. Doradztwo dla małych, średnich przedsiębiorstw i restrukturyzowanie przedsiębiorstw

Procesy modernizacyjne i adaptacyjne wymuszają aktualizację, podnoszenie i zmianę kwalifikacji i umiejętności pracowników. Rosnące zainteresowanie podnoszeniem kompetencji i umiejętności przez część pracowników, a także w dużo mniejszym stopniu ich pracodawców, zwiększa zapotrzebowanie na szkolenia. Tendencję tę należy wzmacniać, gdyż nadal przedsiębiorstwa regionu zbyt rzadko organizują i uczestniczą w szkoleniach. Największa luka kompetencyjna pracowników występuje w obszarach informatyki, techniki i produkcji, sprzedaży i finansów oraz języków obcych. Ogromny potencjał wzrostu popytu na szkolenia leży po stronie firm rozwijających się, lecz nie posiadających odpowiednich zasobów finansowych i doświadczenia pozwalających na zakup odpowiedniego szkolenia. Są



to często firmy małe, których dostęp do szkoleń jest utrudniony także ze względu na specyfikę organizacyjną.

Dlatego też z jednej strony konieczne jest stałe inicjowanie i tworzenie zachęt do inwestowania przedsiębiorców w rozwój swoich pracowników, a z drugiej strony, dostosowanie oferty szkoleniowej do potrzeb i możliwości zainteresowanych podmiotów regionu.

Działania wspierające rozwój kwalifikacji zawodowych i doradztwa bezpośrednio związanego ze szkoleniami dla przedsiębiorstw będą polegać na:

- promocji i tworzeniu zachęt do inwestowania w kapitał ludzki przedsiębiorstw,
- inicjowaniu i organizowaniu szkoleń ogólnych i specjalistycznych oraz doradztwa związanego ze szkoleniami dla kadr zarządzających i pracowników przedsiębiorstw na zapotrzebowanie konkretnych zakładów pracy,
- doskonalenie kwalifikacji kadr zarządzających i pracowników przedsiębiorstw poprzez szkolenia otwarte (ogólne i specjalistyczne) oraz doradztwo związane ze szkoleniami w zakresie m.in.: zarządzania, identyfikacji potrzeb w zakresie kwalifikacji pracowników, organizacji pracy, zarządzania BHP, elastycznych form pracy,
- szkolenia skierowane do osób o niskich kwalifikacjach lub osób pracujących, które z własnej inicjatywy są zainteresowane nabyciem nowych, uzupełnianiem lub podwyższaniem kwalifikacji i umiejętności (z wyłączeniem form szkolnych).

### **3.2. Doradztwo dla małych, średnich i restrukturyzowanych przedsiębiorstw.**

Cel: Zwiększenie konkurencyjności przedsiębiorstw, w szczególności mikro, małych i średnich (MŚP), poprzez podniesienie ich zdolności dostosowywania się do zmian gospodarczych w regionie oraz rozwijanie umiejętności do zarządzania zmianą w przedsiębiorstwie.

Dostęp Polski do Jednolitego Rynku Europejskiego wiąże się z zaostrzoną konkurencją, wymuszającą na przedsiębiorstwach większą efektywność gospodarowania, co często oznacza zmiany organizacyjne. Konieczne jest zatem podnoszenie umiejętności przewidywania przez przedsiębiorstwa tych zmian i dostosowywania się do nich.

Zmiany organizacyjne, w tym dokończenie procesów restrukturyzacyjnych, niesie ryzyko redukcji zatrudnienia. W celu przeciwdziałania wzrostowi bezrobocia w efekcie procesów adaptacyjnych i modernizacyjnych należy wspomóc zarówno przedsiębiorstwa, jak

i samorząd lokalny, instytucje rynku pracy, a także samorządy gospodarcze – w zarządzaniu tymi procesami. W szczególności, zwiększenie kompetencji kadr przedsiębiorstw w zarządzaniu zmianami organizacyjnymi oraz przechodzenia przez procesy zmian poprzez rozwój zasobów ludzkich jest kluczowym wyzwaniem dla zapewnienia trwałego i stabilnego rozwoju gospodarczego regionu.

Działania:

Doradztwo dla mikro, małych i średnich przedsiębiorstw (MŚP), w tym dla osób samozatrudnionych, w zakresie m.in. ekonomii, finansów lub rachunkowości.

Reorientacja zawodowa osób i zarządzanie zmianą gospodarczą:

- pomoc w tworzeniu partnerstw lokalnych z udziałem przedsiębiorstw, związków zawodowych, jednostek samorządu terytorialnego, urzędów pracy i innych środowisk wspomagających pracodawców przechodzących procesy adaptacyjne i modernizacyjne oraz ich pracowników,
- podnoszenie świadomości pracowników i kadr zarządzających modernizowanych firm w zakresie możliwości i potrzeby realizacji projektów wspierających procesy zmian poprzez szkolenia i doradztwo,
- szkolenia przekwalifikowujące i usługi doradcze w zakresie wyboru nowego zawodu i osiągnięcia nowych umiejętności zawodowych (w tym indywidualne plany działań i pomoc w wyborze odpowiedniego zawodu i miejsca zatrudnienia),
- szkolenia i doradztwo dla przedsiębiorców wspomagające proces zmiany profilu działalności przedsiębiorstwa,
- wsparcie dla pracodawców przechodzących procesy adaptacyjne i modernizacyjne w realizacji programów zwolnień monitorowanych (outplacement).

### **3.3. Transfer wiedzy.**

Cel: Zwiększenie transferu wiedzy i wzmocnienie powiązań sfery badawczo – rozwojowej ( B+R) z przedsiębiorstwami, służące rozwojowi gospodarczemu regionów.

Wysoka aktywność innowacyjna przedsiębiorstw oraz efektywne wykorzystanie przez przemysł wiedzy i badań naukowych są obecnie kluczowymi czynnikami konkurencyjności gospodarki, na poziomie krajowym, jak i regionalnym. Sytuacja w Polsce w zakresie

tworzenia i absorbowania innowacji jest wysoce niezadowolająca. Niskie zaangażowanie sektora przedsiębiorczości w finansowanie działalności badawczo - rozwojowej świadczy o braku współpracy pomiędzy przemysłem i sferą nauki oraz wskazuje na strukturalną słabość sektora badawczo - rozwojowego w Polsce. Znajduje to potwierdzenie zarówno w Regionalnych Strategiach Innowacyjnych, jak również w „Raporcie z inwentaryzacji Regionalnych Strategii Innowacyjnych”. Mając na uwadze znaczenie sektora MŚP dla rozwoju gospodarczego regionów należy uczynić MŚP kluczowym beneficjentem działań pro – innowacyjnych generowanych przez instytucje z ich otoczenia, a w konsekwencji uczynić z nich kluczowe ogniwo pobudzania innowacyjności regionów.

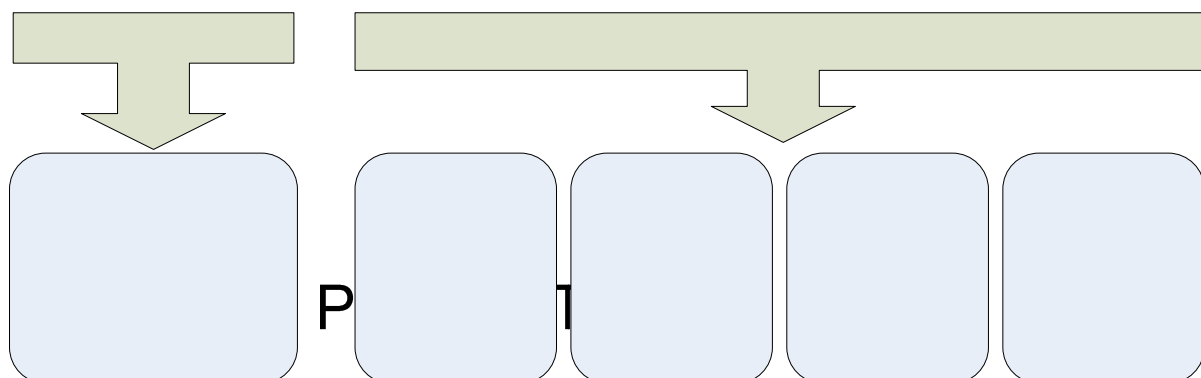
Jednym ze sposobów zwiększenia poziomu innowacyjności polskich przedsiębiorstw i nawiązania bliskich powiązań pomiędzy nauką i przemysłem, jest zbudowanie na poziomie regionów partnerstwa na rzecz wspierania innowacji w regionie oraz wypracowanie konsensusu w zakresie wspólnych działań strategicznych.

Realizacja działania przyczyni się do wzmocnienia korzystnych procesów i zmian, jakie obecnie zachodzą w poszczególnych regionach w zakresie właściwego pojmowania i wspierania innowacyjności przedsiębiorstw.

#### Działania:

- tworzenie i rozwój sieci wsparcia innowacji i transferu technologii pomiędzy przedsiębiorstwami a instytucjami badawczo – rozwojowymi, uczelniami wyższymi, i innymi podmiotami na poziomie regionalnym i lokalnym, w tym:
  - kampanie informacyjne i imprezy służące kojarzeniu partnerów i promocji transferu wiedzy i innowacji,
  - rozwój systemu komunikowania się i wymiany informacji.
- staże i szkolenia praktyczne dla pracowników przedsiębiorstw i pracowników jednostek naukowych,
- rozwój Regionalnych Strategii Innowacyjnych (RSI) poprzez wsparcie szkoleniowo-doradcze dla podmiotów odpowiedzialnych za opracowanie i wdrażanie RSI oraz studia, analizy i ekspertyzy,
- promocja idei przedsiębiorczości akademickiej w celu komercjalizacji wiedzy,
- szkolenia i doradztwo dla pracowników uczelni i jednostek naukowych, studentów i absolwentów uczelni zamierzających rozpocząć działalność gospodarczą.

#### 4. Podniesienie poziomu oraz dostępności kształcenia mieszkańców.



Celem Priorytetu 4 – Podniesienie poziomu oraz dostępności kształcenia mieszkańców – jest rzetelna ocena oraz poprawa jakości systemu oświaty, aby dostosować naukę do zmieniających się potrzeb lokalnych rynków pracy i jednocześnie zapewnić jak najszerszy dostęp do oferowanych usług kształceniowych mieszkańcom Wielkopolski. Priorytet realizowany będzie wokół czterech podstawowych typów działań.

##### 4.1. Wyrównywanie szans edukacyjnych.

##### 1. Wyrównywanie szans edukacyjnych.

Cel: Stworzenie mieszkańcom dostępu do edukacji poprzez udzielenie wsparcia na rzecz instytucji systemu oświaty – głównie edukacji przedszkolnej oraz osób napotykających na bariery utrudniające lub uniemożliwiające dostęp do usług edukacyjnych.

Podniesienie ogólnego poziomu wykształcenia społeczeństwa wymaga stworzenia warunków powszechnego dostępu do edukacji.

Wyrównywanie szans edukacyjnych powinno rozpocząć się od najwcześniejszych etapów wychowania i kształcenia - edukacji przedszkolnej. Wymaga to systemowego wdrożenia elastycznych form edukacji przedszkolnej przy jednoczesnym wzmocnieniu działającej sieci ośrodków przedszkolnych i uelastycznieniu ich oferty do rzeczywistych potrzeb dzieci i ich opiekunów.

Innym równie istotnym elementem polityki wyrównywania szans edukacyjnych jest wzmocnienie działań lokalnych i regionalnych instytucji oświatowych ukierunkowane na pomoc uczniom, którzy ze względu na czynniki ekonomiczne, społeczne czy kulturowe nie funkcjonują prawidłowo w systemie oświaty. Do grupy takich uczniów można zaliczyć: uczniów wykazujących problemy w nauce, uczniów niepełnosprawnych, uczniów

pochodzących z mniejszości narodowych lub etnicznych, uczniów pochodzących z rodzin patologicznych oraz uczniów dotkniętych patologiami społecznymi itp..

Wsparcie merytoryczne udzielane przez instytucje systemu oświaty powinno być połączone z systemem wsparcia materialnego umożliwiającemu uczniom z grup defaworyzowanych dostęp do pomocy dydaktycznych oraz częściowe pokrycie kosztów związanych z uczestnictwem w systemie oświaty.

Działania:

- opracowanie i realizacja kampanii informacyjnych promujących edukację przedszkolną,
- tworzenie ośrodków wychowania przedszkolnego (w tym również realizacja alternatywnych form wychowania przedszkolnego) na obszarach i w środowiskach o niskim stopniu upowszechnienia edukacji przedszkolnej w szczególności na obszarach wiejskich,
- wsparcie istniejących ośrodków wychowania przedszkolnego przyczyniające się do zwiększonego uczestnictwa dzieci w wychowaniu przedszkolnym,
- programy skierowane do młodych osób, które znajdują się poza systemem szkolnictwa podstawowego, gimnazjalnego i ponadgimnazjalnego, umożliwiające ukończenie danego etapu kształcenia oraz kontynuację nauki,
- pomoc stypendialna o charakterze motywacyjnym oraz na wyrównywanie szans uczniów i słuchaczy instytucji systemu oświaty,
- wspieranie wyposażenia szkół umożliwiającemu kształcenie uczniom znajdującym się w trudnej sytuacji materialnej.

#### **4.2. Upowszechnianie kształcenia ustawicznego.**

Cel: Zwiększenie uczestnictwa osób dorosłych w kształceniu ustawicznym poprzez poprawę jego jakości i dostępności oraz zwiększenie znaczenia kształcenia ustawicznego jako czynnika oddziałującego na sytuację na rynku pracy.

Stopień upowszechnienia kształcenia ustawicznego w Polsce jest znacznie niższy od przeciętnego w pozostałych krajach Unii Europejskiej. Tymczasem atrakcyjność pracownika na rynku pracy, zależy w dużym stopniu od jego zdolności do podnoszenia swoich kwalifikacji zawodowych oraz gotowości do zmian. Znamiennym jest także fakt, że częściej

z form kształcenia ustawicznego korzystają osoby lepiej wykształcone, posiadające wyższe wykształcenie, niż osoby o niskich kwalifikacjach i wykształceniu. Zważywszy, że w regionie jedynie 9% mieszkańców posiada wyższe wykształcenie (dane z 2002 roku, na pewno więc % lekko jest wyższy, ale nie znacząco), a ponad 60% ludności przyznaje się jedynie do wykształcenia co najwyżej na poziomie zawodowym problem podnoszenia i uzupełniania wykształcenia mieszkańców jest jednym z kluczowych wyzwań dla podniesienia jakości zasobów ludzkich regionu i zwiększenia atrakcyjności lokalnego rynku pracy.

Wobec powyższego, bardzo ważne staje się podjęcie działań kompleksowych, ukierunkowanych na:

- promocję i informację - podniesienie świadomości społeczeństwa na temat korzyści płynących z kształcenia ustawicznego,
- usługę doradczą - doboru odpowiedniego kierunku kształcenia do wymogów regionalnego rynku pracy dla osób zainteresowanych podjęciem kształcenia ustawicznego w formach szkolnych,
- edukację - programy skierowane do osób dorosłych zainteresowanych uzupełnieniem lub podwyższeniem swoich kwalifikacji w formach szkolnych (na poziomie ogólnym i zawodowym).

Istotnym elementem działania będzie wsparcie dla placówek kształcenia ustawicznego ukierunkowane na podniesienie jakości oferowanych usług edukacyjnych, dostosowanie programów i warunków nauczania do potrzeb regionalnego rynku pracy oraz rozwijanie innowacyjnych form kształcenia, które umożliwią bardziej efektywną i lepiej dostępną ofertę kształcenia (np. kształcenie w formie e-learningu).

Działania:

- kampanie informacyjne w zakresie korzyści płynących z podwyższania lub uzupełniania posiadanych kwalifikacji oraz potrzeb regionalnego lub lokalnego rynku pracy w tym zakresie,
- programy skierowane do osób dorosłych zainteresowanych uzupełnieniem lub podwyższeniem swoich kwalifikacji w formach szkolnych (na poziomie ogólnym i zawodowym),
- usługi doradcze w zakresie wyboru ścieżki kształcenia (lub uzupełniania wykształcenia i kwalifikacji formalnych) w kontekście potrzeb regionalnego lub lokalnego rynku pracy,

- wsparcie dla placówek kształcenia zawodowego i ustawicznego ukierunkowane na podwyższanie jakości oferty edukacyjnej, monitorowanie potrzeb oraz rozszerzanie lub dostosowywanie oferty edukacyjnej do wymogów regionalnego i lokalnego rynku pracy,
- rozwój innowacyjnych form kształcenia ustawicznego, w tym również w formie e-learningu.

#### **4.3. Dostosowanie oferty edukacyjnej szkół do potrzeb rynku pracy.**

Cel: Wzmocnienie atrakcyjności i podniesienie jakości oferty edukacyjnej instytucji systemu oświaty realizujących kształcenie w formach szkolnych ukierunkowane na rozwój kluczowych kompetencji oraz wzmocnienie zdolności uczniów do przyszłego zatrudnienia (w szczególności w odniesieniu do kształcenia zawodowego).

Dostosowanie oferty edukacyjnej szkół do potrzeb rynku pracy w dużej mierze dotyka szkolnictwa zawodowego. W ostatnich latach edukacja na poziomie zawodowym była mocno lekceważona, dominował bowiem pogląd niskiej jakości kształcenia zawodowego polskich szkół oraz kompletnego niedopasowania kierunków kształcenia do potrzeb rynku pracy. Zaczęto więc odchodzić od niskiej jakości kształcenia zawodowego na rzecz kształcenia ogólnego (np. na poziomie licealnym). Tymczasem obecnie pracodawcy coraz częściej poszukują na rynku pracy dobrze przygotowanych specjalistów posiadających dobre kompetencje i przygotowanie zawodowe. I jak wykazują analizy rynku, również w Wielkopolsce tendencje takie będą się utrzymywać z powodu coraz większego napływu na rynek pracy osób wszechstronnie wykształconych i co za tym idzie także coraz większego deficytu specjalistów przygotowanych do wykonywania ściśle określonych prac. Właściwym lekarstwem na przeciwdziałanie takiemu stanowi rzeczy jest przygotowanie i wdrożenie programów rozwojowych dla szkolnictwa zawodowego w regionie uwzględniające oczekiwania regionalnego rynku pracy. W ramach tych programów pożądanym jest aktywny udział pracodawców w zakresie dostosowywania programów nauczania do potrzeb rynku pracy, praktycznej nauki zawodu oraz doradztwa zawodowego. Niekiedy wręcz kierunki kształcenia szkół zawodowych powinny być uruchamiane pod konkretne zapotrzebowanie „dużych” pracodawców w regionie. Wsparcie udzielone na rzecz szkolnictwa zawodowego przyczyni się do podniesienia jego jakości, a co za tym idzie zwiększenia atrakcyjności w oczach pracodawców oraz uczniów, którzy chętnie będą wybierać tą ścieżkę kształcenia.

Programy rozwojowe szkół będą skoncentrowane wokół podnoszenia u uczniów podstawowych umiejętności oraz kompetencji o kluczowym znaczeniu dla zdolności do zatrudnienia oraz dla kontynuowania edukacji. W tym celu szkoły oraz ich organy prowadzące otrzymają wsparcie na rozszerzenie swojej oferty edukacyjnej o elementy wykraczające poza standardowy program nauczania np. dodatkowy język obcy, zajęcia informatyczne. Istotnym elementem będzie również dostosowywanie oferty edukacyjnej szkół i programów nauczania do uwarunkowań lokalnych i regionalnych polityk edukacyjnych.

Działania:

Programy rozwojowe szkół (w tym również szkół zawodowych) zgodne z lokalną polityką edukacyjną ukierunkowane na:

- rozwój umiejętności uczniów i absolwentów w zakresie technik informatycznych, języków obcych, przedsiębiorczości, nauk przyrodniczo – matematycznych,
- rozszerzanie oferty edukacyjnej poza standardowe ramy programów nauczania,
- poprawę jakości nauczania,
- programy rozszerzania oferty szkół o zagadnienia związane z doradztwem zawodowym, informowaniem uczniów o korzyściach płynących z wyboru danej ścieżki edukacyjnej oraz możliwościach dalszego kształcenia w kontekście uwarunkowań lokalnego i regionalnego rynku pracy (szkolne ośrodki kariery).

Programy rozwoju oferty edukacyjnej szkół zawodowych w zakresie:

- dostosowywania kwalifikacji absolwentów do wymogów lokalnego i regionalnego rynku pracy lub dalszego kształcenia w tym zakresie,
- realizacji praktycznych form nauczania w szczególności staży i praktyk zawodowych we współpracy z lokalnymi i regionalnymi pracodawcami,
- włączenie pracodawców w proces przygotowywania i realizacji programów dydaktycznych realizowanych w szkołach,
- innych form podnoszenia jakości i zwiększania atrakcyjności kształcenia zawodowego.



#### **4.4. Doskonalenie kadr systemu oświaty.**

Cel: Dostosowanie kwalifikacji nauczycieli, instruktorów praktycznej nauki zawodu oraz kadr administracyjnych instytucji systemu oświaty do wymogów związanych ze strategicznymi kierunkami rozwoju regionów, zmianą kierunków kształcenia, zapotrzebowaniem na nowe kwalifikacje oraz zmieniającą się sytuacją demograficzną w systemie szkolnictwa.

Działanie umożliwi regionalnym instytucjom edukacyjnym kreowanie własnej polityki kształcenia i doskonalenia kadr systemu oświaty (nauczycieli oraz kadry administracyjnej) w kontekście uwarunkowań regionalnych oraz zmieniającej się sytuacji demograficznej.

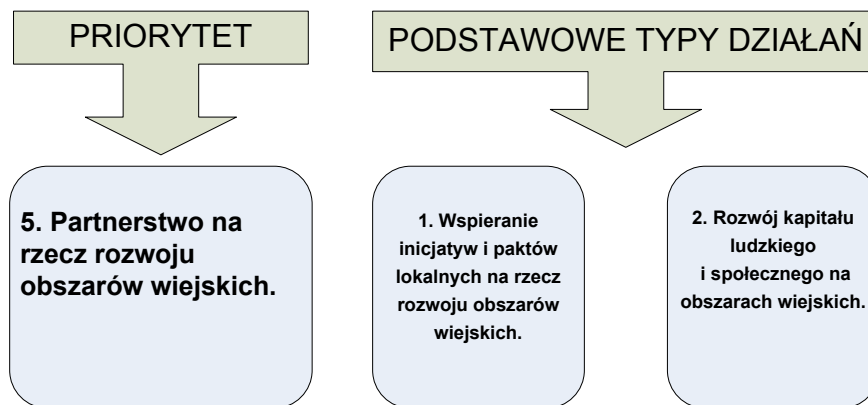
W ramach Działania wspierane będą studia podyplomowe i kursy doskonalące dla nauczycieli umożliwiające zdobycie nowych lub rozszerzenie posiadanych kwalifikacji, niezbędnych z punktu widzenia zapewnienia jak najwyższej jakości procesu nauczania. Wsparcie zostanie również udzielone nauczycielom, którzy będą zainteresowani uzupełnieniem lub rozszerzeniem posiadanego wykształcenia formalnego (np. zdobyciem stopnia naukowego). Niezwykle istotne jest również podnoszenie kwalifikacji kadr administrujących systemem oświaty na poziomie regionalnym, co przyczyni się do wzrostu kompetencji w zakresie finansowania, zarządzania, monitoringu, oceny rezultatów polityki edukacyjnej, a więc generalnie podniesienia jej jakości.

Działania :

- Studia podyplomowe i kursy doskonalące dla nauczycieli w zakresie zgodnym z lokalną i regionalną polityką edukacyjną (w tym przygotowanie do nauczania drugiego przedmiotu lub typu prowadzonego kształcenia – przygotowanie do nauczania na innych kierunkach kształcenia),
- studia wyższe dla nauczycieli zainteresowanych podwyższeniem lub uzupełnieniem posiadanego wykształcenia,
- studia podyplomowe, kursy i szkolenia oraz inne formy podwyższania kwalifikacji pracowników placówek kształcenia zawodowego i ustawicznego,
- programy przekwalifikowania nauczycieli szkolnych w związku ze zmieniającą się sytuacją demograficzną (niż szkolny) w kierunku kształcenia ustawicznego (osób dorosłych),

- studia podyplomowe i kursy doskonalące dla nauczycieli i pracowników administracji oświatowej w zakresie organizacji, zarządzania, finansowania oraz monitoringu działalności oświatowej.

## 5. Partnerstwo na rzecz rozwoju obszarów wiejskich.



Priorytet 5 – Partnerstwo na rzecz rozwoju obszarów wiejskich – ma na celu pobudzenie aktywności mieszkańców wielkopolski zamieszkujących tereny wiejskie do współdziałania i poszukiwania sprzymierzeńców przy rozwiązywaniu najważniejszych problemów związanych z rozwojem lokalnym. Podstawowe znaczenie będą tu miały: rynek pracy, integracja i opieka społeczna, edukacja oraz rozwijanie lokalnej przedsiębiorczości. Realizacja Priorytetu będzie skupiona wokół dwóch podstawowych typów działań.

### 5.1. Wspieranie inicjatyw i paktów lokalnych na rzecz rozwoju obszarów wiejskich.

Cel: Pobudzenie aktywności mieszkańców obszarów wiejskich na rzecz samoorganizacji i tworzenia lokalnych inicjatyw ukierunkowanych na rozwój obszarów wiejskich poprzez zatrudnienie, przedsiębiorczość, integrację społeczną i kształcenie.

Polska wieś jest miejscem spiętrzenia wielu problemów rozwojowych, które na ogół są trudniejsze do rozwiązania niż na terenie miast. Wiele problemów dotyczy obszaru kapitału ludzkiego w szczególności niskiej stopy zatrudnienia, zjawiska bezrobocia ukrytego, niskiej liczby miejsc pracy poza rolnictwem, mniejszej liczby przedsiębiorstw. Wyraźnie widoczny jest również dystans edukacyjny dzielący tereny wiejskie i miejskie, który często uniemożliwia przeciwdziałanie wykluczeniu społecznemu, które dotyka mieszkańców obszarów wiejskich. Jedną z przyczyn strukturalnych problemów obszarów wiejskich w zakresie rozwoju kapitału społecznego jest zbyt niski stopień aktywności mieszkańców wsi w

zakresie samoorganizacji i podejmowania oddolnych inicjatyw na rzecz rozwiązywania problemów społeczności wiejskich.

Struktura i system wdrażania Działania umożliwią zwiększenie liczby i znaczenia powyższych oddolnych inicjatyw mieszkańców obszarów wiejskich oddziałujących na zatrudnienie, rozwój przedsiębiorczości, tworzenie miejsc pracy poza rolnictwem, zwiększenie stopnia spójności społecznej oraz podniesienie poziomu wykształcenia mieszkańców obszarów wiejskich. W Działaniu przewidziano formy wsparcia, przyczyniające się do poprawy kondycji kapitału ludzkiego na wsi, które odpowiadają specyfice obszarów wiejskich i zgodnie z nią będą wykazywać wysoką skuteczność, tj. wsparcie na rzecz tworzenia i podejmowania aktywności przez lokalne inicjatywy i paktory na rzecz rozwiązywania problemów mieszkańców wsi w zakresie rozwoju kapitału ludzkiego.

Działania:

- działania informacyjno – promocyjne, szkoleniowe, doradcze podnoszące świadomość mieszkańców obszarów wiejskich w zakresie korzyści płynących z aktywnych postaw środowisk lokalnych,
- wsparcie działalności oddolnych inicjatyw lokalnych oraz paktów w zakresie przedsięwzięć ukierunkowanych na wzrost zatrudnienia, spójności społecznej, rozwój przedsiębiorczości oraz podnoszenie kwalifikacji mieszkańców obszarów wiejskich poprzez aktywizację społeczności lokalnych,
- inicjatywy ukierunkowane na pobudzenie świadomości środowisk lokalnych i ich zaangażowanie w działania prozatrudnieniowe, przeciwdziałania wykluczeniu społecznemu, wspierające rozwój przedsiębiorczości oraz podnoszące poziom wykształcenia mieszkańców obszarów wiejskich.

## **5.2. Rozwój kapitału ludzkiego i społecznego na obszarach wiejskich.**

Cel: Zwiększenie aktywności zawodowej i społecznej mieszkańców regionu zamieszkujących obszary wiejskie poprzez podniesienie kwalifikacji osób oraz stworzenie możliwości zatrudnienia poza rolnictwem.

Obszary wiejskie w Polsce są miejscem zamieszkania i utrzymania ciągle zbyt wysokiej liczby osób. Tymczasem modernizacja i wzrost produktywności rolnictwa wiążą się ze

stopniowym zmniejszaniem się liczby osób pracujących dla jego potrzeb. Powoduje to wraz z pozostałościami po likwidacji PGR, utrzymujące się na wysokim poziomie bezrobocia na wsi. Problemy społeczne i gospodarcze obszarów wiejskich pogłębia jeszcze fakt gorszego dostępu do edukacji oraz innych usług społecznych i kulturalnych. Wynika z tego niski poziom wykształcenia mieszkańców oraz ograniczone możliwości adaptowania się do zmieniającej rzeczywistości. Wielkopolska wieś stoi przed podobnymi problemami ze swoimi zasobami ludzkimi. Wysokie bezrobocie, przeważająca ilość długotrwale bezrobotnych bez kwalifikacji oraz niskie wykształcenie mieszkańców potęgują jedynie kłopoty związane z rozwojem kapitału ludzkiego na obszarach wiejskich.

Do podstawowych działań skierowanych do mieszkańców obszarów wiejskich należą:

- aktywne poradnictwo zawodowe i pośrednictwo pracy dla osób bezrobotnych,
- szkolenia ogólne i zawodowe podnoszące i zmieniające kwalifikacje pod potrzeby rynku pracy dla bezrobotnych z terenów wiejskich,
- wsparcie zakładania i prowadzenia działalności gospodarczej przez mieszkańców obszarów wiejskich,
- promocja zatrudnienia poza sektorem rolnym,
- rozwój usług dla rolnictwa i ludności wiejskiej,
- wspieranie rozwoju agroturystyki oraz proekologicznych miejsc pracy.

## VII. Realizacja Strategii Zatrudnienia dla Województwa Wielkopolskiego na lata 2007 – 2013.

### **1. Zasady realizacji oraz partnerzy.**

Strategia Zatrudnienia dla Województwa Wielkopolskiego na lata 2007 – 2013 jest strategią sektorową wyznaczającą kierunki polityki rynku pracy w regionie. Stanowi uzupełnienie Strategii Rozwoju Województwa Wielkopolskiego do 2020 roku obejmując swoim zasięgiem wszystkie niezbędne działania związane z zasobami ludzkimi w Wielkopolsce.

Wdrażanie Strategii, ze względu na szeroki zakres priorytetów oraz działań będzie miało złożony charakter. Wymagać będzie współdziałania szeregu instytucji i organizacji zarówno na poziomie wojewódzkim jak i lokalnym (powiatów i gmin). Partnerski charakter Strategii zarówno na poziomie jej przygotowania, konsultacji jak i możliwości włączania się partnerów w trakcie wdrażania działań Strategii będzie stanowił jej najważniejszy element realizacyjny. Bardzo ważnym z tego punktu widzenia zadaniem będzie pobudzanie aktywności partnerów regionalnych do uczestnictwa w stosowaniu instrumentów Strategii, jak i jej okresowej oceny. Partnerski charakter Strategii połączony z otwartością na zmiany zarówno co do zapisów w niej zawartych, które będą podlegały okresowej ocenie, jak i udziału partnerów zapewni, że dokument ten będzie realizowany w sposób zapewniający skuteczność i przejrzystość.

Przełożeniem zapisów Strategii na konkretne działania będzie corocznie przyjmowany, przez Samorząd Województwa Plan Działań na Rzecz Zatrudnienia w Województwie Wielkopolskim.

Wstępną identyfikację partnerów przy realizacji poszczególnych priorytetów Strategii przedstawia poniższa tabela. Zgodnie z zasadą otwartości lista ta może ulegać zmianom w odpowiedzi na zaangażowanie partnerów.

Priorytet	Główni realizatorzy i partnerzy
<p><b>Priorytet I</b></p> <p>WZROST ZATRUDNIENIA I AKTYWNOŚCI ZAWODOWEJ MIESZKAŃCÓW.</p>	<p>Pracodawcy, organizacje pracodawców, związki zawodowe, organizacje pozarządowe, instytucje szkoleniowe, Ochotnicze Hufce Pracy, Urząd Marszałkowski, Starostwa Powiatowe, Wojewódzki Urząd Pracy, Powiatowe Urzędy Pracy, Akademickie Biura Karier i Szkolne Ośrodki Kariery, Gminne Centra Informacji</p>
<p><b>Priorytet II</b></p> <p>RÓWNY DOSTĘP DO ZATRUDNIENIA ORAZ PROMOCJA INTEGRACJI SPOŁECZNEJ.</p>	<p>Pracodawcy, organizacje pozarządowe, instytucje szkoleniowe, Ochotnicze Hufce Pracy, Urząd Marszałkowski, Samorządy Powiatowe i Gminne, Wojewódzki Urząd Pracy, Powiatowe Urzędy Pracy, PFRON, ROPS, Ośrodki Pomocy Społecznej, Powiatowe Centra Pomocy Rodzinie</p>
<p><b>Priorytet III</b></p> <p>ROZWÓJ PRZEDSIĘBIORSTW, PRZEDSIĘBIORCZOŚCI I INNOWACYJNOŚCI W REGIONIE.</p>	<p>Pracodawcy, organizacje pracodawców, związki zawodowe, Uczelnie Wyższe, Jednostki naukowo - badawcze, Agencja Rozwoju Regionalnego S.A. w Koninie, Wielkopolska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości, organizacje pozarządowe, instytucje szkoleniowe, Urząd Marszałkowski, Wojewódzki Urząd Pracy</p>
<p><b>Priorytet IV</b></p> <p>PODNIESIENIE POZIOMU ORAZ DOSTĘPNOŚCI KSZTAŁCENIA MIESZKAŃCÓW.</p>	<p>Kuratorium Oświaty, Uczelnie Wyższe, Szkoły, związki zawodowe pracowników oświaty, organizacje pozarządowe, instytucje szkoleniowe, Ochotnicze Hufce Pracy, Urząd Marszałkowski, Wojewódzki Urząd Pracy, Samorządy Powiatowe i Gminne</p>
<p><b>Priorytet V</b></p> <p>PARTNERSTWO NA RZECZ ROZWOJU OBSZARÓW WIEJSKICH.</p>	<p>organizacje pozarządowe, Gminne Centra Informacji, instytucje szkoleniowe, Urząd Marszałkowski, Samorządy Powiatowe i Gminne, Wojewódzki Urząd Pracy, Powiatowe Urzędy Pracy, ARiMR, Izby Rolnicze, ośrodki doradztwa rolniczego</p>

## **2. Źródła finansowania.**

Z uwagi na termin przygotowania Strategii, który nie pozwala na precyzyjne ustalenie źródeł finansowania poszczególnych działań zapisanych w dokumencie, nie zostanie przedstawiona tabela finansowa realizacji zadań. Brak jest bowiem ostatecznych rozstrzygnięć dotyczących wielkości środków przeznaczonych dla Wielkopolski w okresie programowania 2007 – 2013 zarówno z Europejskiego Funduszu Społecznego jak i innych źródeł finansowania. Przyjęto jedynie, że w okresie obowiązywania Strategii Zatrudnienia możliwe będzie finansowanie działań w ramach następujących źródeł finansowania:

1. Fundusze strukturalne Unii Europejskiej, w tym przede wszystkim Europejskiego Funduszu Społecznego ujętego w naszym kraju na okres programowania 2007 - 2013 w ramy Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki.
2. Fundusze Unii Europejskiej przeznaczone na rozwój regionów – Europejski Fundusz Rozwoju Regionalnego , Fundusz Spójności oraz inne w mniejszym zakresie.
3. Inna pomoc ze środków zagranicznych.
4. Fundusze krajowe, przede wszystkim Fundusz Pracy i w mniejszym stopniu Państwowy Fundusz Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych oraz Narodowy Fundusz Ochrony Środowiska.
5. Udział środków samorządów, udziały własne realizatorów i partnerów projektów oraz kapitału prywatnego.

## VIII. Monitoring i ewaluacja Strategii.

### 1. Tryb i zasady monitoringu i ewaluacji.

Monitorowanie działań określonych w Strategii Zatrudnienia dla Województwa Wielkopolskiego na lata 2007 - 2013 odbywać się będzie według określonego harmonogramu. Gromadzenie danych z realizacji Strategii, ich analiza i interpretacja pozwolą na ocenę stopnia realizacji działań oraz, jeśli będzie to niezbędne, posłużą do wprowadzenia ewentualnych zmian do dokumentu. Za prowadzenie monitoringu odpowiedzialny będzie Wojewódzki Urząd Pracy w Poznaniu.

Zakłada się następujący tryb postępowania w ramach prowadzonego monitoringu:

1. Przełożeniem priorytetów oraz podstawowych typów działań zapisanych w Strategii na działania będzie przygotowywany corocznie Plan Działań na Rzecz Zatrudnienia w Województwie Wielkopolskim. Należy przyjąć, że coroczne sprawozdania z realizacji Planu będą jednocześnie stanowić materiał do monitorowania Strategii Zatrudnienia.

2. Monitorowanie realizacji Strategii odbywać się będzie po następujących latach: 2009, 2011 i na koniec okresu po 2013 roku. Ostatnie sprawozdanie będzie także stanowić swoistego rodzaju rozliczenie z realizacją całego okresu działania Strategii. Wnioski i rekomendacje posłużą do przygotowania dokumentu strategicznego na lata następne.

3. Realizatorzy oraz partnerzy zadań realizowanych w ramach Strategii zostaną zobowiązani do przygotowania zwięzłych sprawozdań. W celu ujednolicenia dokumentacji sprawozdawczej związanej z monitoringiem Strategii a także Planów Działań na Rzecz Zatrudnienia, WUP w Poznaniu opracuje i przekaze partnerom realizującym zadania formularz sprawozdawczy, który zawierać będzie poniżej wymienione informacje:

- nazwę priorytetu i działania,
- zwięzły opis zrealizowanych zadań,
- kwotę wydatkowanych środków finansowych z podaniem źródeł finansowania,
- uzyskane efekty,
- wnioski i rekomendacje wynikające z realizacji zadania.

4. Na podstawie zebranych ze sprawozdań informacji zostanie przygotowany raport okresowy z realizacji Strategii Zatrudnienia dla Województwa Wielkopolskiego na lata 2007 – 2013 a na zakończenie okresu obowiązywania raport końcowy. Raporty będą opracowywane w następujących terminach:



- zebranie sprawozdań od realizatorów zadań – do 15 kwietnia roku następnego po roku sprawozdawczym,
- opracowanie sprawozdań i przedłożenie raportu – do 30 maja roku następnego po roku sprawozdawczym.

5. Raporty z realizacji Strategii będą podlegały zaopiniowaniu przez Wojewódzką Radę Zatrudnienia i przedłożone do zatwierdzenia Zarządowi Województwa oraz przekazywane radnym Sejmiku Województwa.

## 2. Wskaźniki monitorowane.

Opracowany w ujęciu tabelarycznym zestaw wskaźników produktu i rezultatu został dostosowany do wymogów Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki, oraz uzupełniony o wskaźniki określające wpływ długoterminowy realizacji strategii w tabeli wskaźników rezultatu.

Priorytet	Wskaźniki produktu	Wskaźniki rezultatu
<b>Priorytet I</b>  WZROST ZATRUDNIENIA I AKTYWNOŚCI ZAWODOWEJ MIESZKAŃCÓW.	- liczba osób, które otrzymały wsparcie w ramach realizowanych projektów (ogółem, kobiet/mężczyzn), - liczba osób, które otrzymały wsparcie w ramach realizowanych projektów z podziałem na długotrwale bezrobotnych, ludzi młodych oraz po 50 roku życia, - liczba uruchomionych w wyniku wsparcia przedsięwzięć gospodarczych (w tym przez bezrobotnych), - liczba zatrudnionych w ramach Priorytetu doradców zawodowych, pośredników pracy i (ogółem, kobiet/mężczyzn).	- wskaźnik aktywizacji – stosunek liczby osób aktywizowanych do liczby osób zarejestrowanych, średniorocznie (ogółem, kobiet/mężczyzn), - wskaźnik zatrudnienia, - stopa bezrobocia.

<p><b>Priorytet II</b></p> <p>RÓWNY DOSTĘP DO ZATRUDNIENIA ORAZ PROMOCJA INTEGRACJI SPOŁECZNEJ.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- liczba osób niepełnosprawnych, które otrzymały wsparcie (ogółem, kobiet/mężczyzn),</li> <li>- liczba kobiet które otrzymały wsparcie,</li> <li>- liczba zatrudnionych w ramach Priorytetu pracowników socjalnych (ogółem, kobiet/mężczyzn).</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- udział klientów pomocy społecznej objętych kontraktem społecznym/kontraktem aktywizacji lokalnej w ogóle klientów korzystających z pomocy społecznej (ogółem, kobiet/mężczyzn),</li> <li>-Wskaźnik prewencji – stosunek liczby osób, którym udzielono usług doradztwa, poradnictwa lub pośrednictwa w pierwszych 6/12 miesiącach od rejestracji do liczby osób zarejestrowanych.</li> </ul>
<p><b>Priorytet III</b></p> <p>ROZWÓJ PRZEDSIĘBIORSTW, PRZEDSIĘBIORCZOŚCI I INNOWACYJNOŚCI W REGIONIE.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- liczba osób pracujących, które zakończyły udział w szkoleniach (ogółem, kobiet/mężczyzn, wg grup wiekowych i wykształcenia),</li> <li>- liczba przedsiębiorstw (w tym MŚP), którym udzielono wsparcia w ramach Priorytetu,</li> <li>- liczba finansowanych projektów komunikowania się, gromadzenia i wymiany informacji oraz transferu innowacji pomiędzy podmiotami na poziomie lokalnym i regionalnym.</li> </ul>	
<p><b>Priorytet IV</b></p> <p>PODNIESIENIE POZIOMU ORAZ DOSTĘPNOŚCI KSZTAŁCENIA MIESZKAŃCÓW.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- odsetek uczniów otrzymujących wsparcie w ramach programów stypendialnych lub innych form pomocy materialnej,</li> <li>- liczba nauczycieli oraz pracowników administracyjnych systemu oświaty, którzy podnieśli swoje kwalifikacje (ogółem, kobiet/mężczyzn).</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- liczba ośrodków edukacji przedszkolnej objętych wsparciem (utworzonych lub realizujących programy na rzecz upowszechnienia edukacji przedszkolnej).</li> <li>- wskaźniki <b>scholaryzacji</b> w podziale na różne typy szkół.</li> </ul>

<p><b>Priorytet V</b></p> <p>PARTNERSTWO NA RZECZ ROZWOJU OBSZARÓW WIEJSKICH.</p>	<p>- liczba podmiotów, które zrealizowały wsparcie na rzecz oddolnych inicjatyw aktywizacyjnych skierowanych do mieszkańców obszarów wiejskich.</p>	<p>-stopa bezrobocia, wskaźnik zatrudnienia mieszkańców obszarów wiejskich</p>
---	---	--