



*„Człowiek jest motorem wszystkiego.
Jeśli chcesz inwestować na 100 lat, inwestuj w człowieka.”*

Szanowni Państwo,

Upłynął okres realizacji Strategii Zatrudnienia dla Województwa Wielkopolskiego na lata 2007 – 2013. W okresie tych siedmiu lat realizacji na aktywizację zawodową mieszkańców przeznaczaliśmy niemal 3 mld zł z budżetu państwa, Funduszu Pracy i Europejskiego Funduszu Społecznego. Dzięki tym środkom i działaniom określonym w poprzednim dokumencie Wielkopolska ma najniższą w kraju stopę bezrobocia nawet w okresie spowolnienia gospodarczego.

Kolejne lata stawiają przed nami następne wyzwania wynikające z demografii, uwarunkowań rozwoju regionu i wyzwań cywilizacyjnych.

Aby sprostać tym oczekiwaniom, opracowana została nowa Strategia Zatrudnienia dla Województwa Wielkopolskiego na lata 2014 - 2020, która zawiera precyzyjną diagnozę wielkopolskiego rynku pracy, podmiotów gospodarczych, demografii i edukacji i na jej podstawie analizę SWOT. Ten bogaty materiał pozwolił określić priorytety i działania, jakie winny być realizowane w nowej perspektywie czasowej w oparciu o środki Funduszu Pracy i Europejskiego Funduszu Społecznego. Formy realizacji Strategii Zatrudnienia, które wcześniej zostały już sformułowane w Strategii Rozwoju Województwa Wielkopolskiego do 2020 roku. Wielkopolska 2020, są na tyle elastyczne, aby uwzględniając dynamicznie zmieniające się warunki wewnętrzne, zewnętrzne i regulacje prawne miały wpływ na lepszą jakość życia mieszkańców Wielkopolski.

Opracowany dokument jest propozycją współpracy wszystkich partnerów działających na wielkopolskim rynku pracy, również z wykorzystaniem dostępnych instrumentów, które umożliwi nam członkostwo w Unii Europejskiej.

Pragnę ze swej strony w imieniu Zarządu Województwa podziękować wszystkim partnerom społecznym i instytucjom za wkład, jaki wnieśli w procesie tworzenia i konsultacji społecznych Strategii przyczyniając się do uspołecznienia tego ważnego dokumentu.

Wicemarszałek Województwa Wielkopolskiego
Wojciech Jankowiak

**STRATEGIA ZATRUDNIENIA
DLA WOJEWÓDZTWA WIELKOPOLSKIEGO
na lata 2014 – 2020**

Cel strategii:

**Zwiększenie aktywności zawodowej mieszkańców
warunkiem wzrostu konkurencyjności i poprawy życia regionu**

Poznań, listopad 2013

Wojewódzki Urząd Pracy w Poznaniu
ul. Kościelna 37
60-537 Poznań
wup@wup.poznan.pl
www.wup.poznan.pl

Opracował zespół Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Poznaniu

Konsultacja naukowa:

Prof. dr hab. Józef Orczyk, ekspert
Przewodniczący Wojewódzkiej Rady Zatrudnienia
Przewodniczący Prezydium Komitetu Nauk o Pracy i Polityce Społecznej PAN

Spis treści

WSTĘP.....	7
I. DOKUMENTY PROGRAMOWE OKREŚLAJĄCE PRIORYTETY I KIERUNKI DZIAŁAŃ W OBSZARZE ZATRUDNIENIA	12
II. ZMIANY DEMOGRAFICZNE W REGIONIE I ICH KONSEKWENCJE DLA RYNKU PRACY.....	16
Prognoza demograficzna na lata 2014 - 2020	16
Konsekwencje zmiany ustawy o emeryturach i rentach.....	20
Wpływ zmian w strukturze demograficzno-zawodowej ludności na gospodarkę regionu i rynek pracy.....	21
III. RYNEK PRACY.....	24
Uwarunkowania gospodarcze regionu.....	24
Podmioty gospodarcze	24
Wynagrodzenia.....	28
Aktywność zawodowa Wielkopolan.....	29
Pracujący	30
Zatrudnienie	33
Zmiany w zatrudnieniu	33
Nowoutworzone i zlikwidowane miejsca pracy	36
Dojazdy do pracy	36
Wpływ branż wielkopolskiej gospodarki na zatrudnienie w regionie	37
Wielkość i struktura bezrobocia	39
Zwolnienia grupowe	43
Aktywizacja bezrobotnych.....	43
Czas poszukiwania pracy przez osoby bezrobotne.....	48
Pośrednictwo pracy i zagraniczne migracje zarobkowe.....	49
Profilaktyka zdrowotna i wykluczenie społeczne.....	60
Profilaktyka zdrowotna	60
Wykluczenie społeczne poszczególnych grup	61
Pomoc społeczna w Wielkopolsce.....	64
IV. EDUKACJA A POTRZEBY RYNKU PRACY	66
Szkolnictwo w województwie wielkopolskim	66
Pracujący oraz bezrobotni według wykształcenia.....	67
Sytuacja absolwentów szkół województwa wielkopolskiego	68
Poradnictwo zawodowe i informacja zawodowa.....	72

V. ANALIZA SWOT	75
VI. PRIORYTETY NA LATA 2014-2020.....	78
Wzrost zatrudnienia i mobilności mieszkańców	80
Inwestycje w edukację i kształcenie ustawiczne	87
Integracja społeczna i walka z ubóstwem.	91
VII. SCENARIUSZE ROZWOJU WOJEWÓDZTWA WIELKOPOLSKIEGO	95
Scenariusz optymistyczny.....	96
Scenariusz neutralny	96
Scenariusz pesymistyczny.....	97
VIII. REALIZACJA STRATEGII ZATRUDNIENIA DLA WOJEWÓDZTWA WIELKOPOLSKIEGO NA LATA 2014-2020	99
Zasady realizacji oraz partnerzy	99
Źródła finansowania	100
IX. MONITORING STRATEGII ZATRUDNIENIA	102
Tryb i zasady monitoringu	102
Wskaźniki monitorowane.....	103

Wykaz skrótów

BDL – Bank Danych Lokalnych

GUS – Główny Urząd Statystyczny

EFS – Europejski Fundusz Społeczny

EFRR – Europejski Fundusz Rozwoju Regionalnego

EOG – Europejski Obszar Gospodarczy

EURES – Europejskie Służby Zatrudnienia

FP – Fundusz Pracy

KP – Kluby Pracy

MPiPS – Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej

MŚP – małe i średnie przedsiębiorstwa

NGO - non governmental organisations (organizacje pozarządowe)

OHP – Ochotnicze Hufce Pracy

PES – podmioty ekonomii społecznej

PKB – produkt krajowy brutto

PKD – Polska Klasyfikacja Działalności

PO KL – Program Operacyjny Kapitał Ludzki

PSZ – publiczne służby zatrudnienia

SWOT – Strengths, Weaknesses, Opportunities, Threats (mocne strony, słabe strony, szanse, zagrożenia)

SZWW – Strategia Zatrudnienia dla Województwa Wielkopolskiego na lata 2014 - 2020

UE – Unia Europejska

WORP – Wielkopolskie Obserwatorium Rynku Pracy

WRPO 2014+ – Wielkopolski Regionalny Program Operacyjny na lata 2014 – 2020

WUP – Wojewódzki Urząd Pracy w Poznaniu

WSTĘP

Celem Strategii Zatrudnienia dla Województwa Wielkopolskiego na lata 2007 - 2013 była poprawa jakości zasobów ludzkich, jako warunku rozwoju społeczno - gospodarczego województwa wielkopolskiego, natomiast **Strategia Zatrudnienia dla Województwa Wielkopolskiego na lata 2014-2020 zakłada zwiększenie aktywności zawodowej mieszkańców, warunkujące wzrost konkurencyjności i poprawę jakości życia regionu. Osiągnięcie tego celu jest możliwe poprzez zwiększenie szans zatrudnienia dla mieszkańców Wielkopolski w wieku produkcyjnym.**

W ramach dokumentu „Europa 2020. Strategia na rzecz inteligentnego i zrównoważonego rozwoju sprzyjającego włączeniu społecznemu” przyjęto, że Polska w 2020 r. ma osiągnąć wskaźnik zatrudnienia 71% dla ludności w wieku 20 - 64 lat. Osiągnięcie tego poziomu nie będzie łatwe. W Polsce, nawet w okresie dobrej koniunktury, wzrost gospodarczy stosunkowo słabo przekłada się na wzrost wskaźnika zatrudnienia Jest to spowodowane m. in. tym, że:

1. w poprzednim okresie starano się poprawić wyposażenie techniczne i organizacyjne oraz podnieść kwalifikacje zasobów ludzkich, co owocuje wzrostem wydajności pracy, ale w małym stopniu przekłada się na faktyczny wzrost liczby pracujących;
2. niski poziom średniej płacy w województwie wielkopolskim ogranicza popyt ludności na usługi, ma jednak wpływ na wielkość zatrudnienia w sferze produkcji;
3. znaczny odsetek osób zatrudnionych w Polsce nadal pracuje w „szarej strefie”. Są to najczęściej osoby oficjalnie niezatrudnione.

Województwo wielkopolskie ma obecnie najniższą stopę bezrobocia w kraju, ale sytuacja jest bardzo zróżnicowana w poszczególnych powiatach. Stawia to przed władzami regionalnymi pytania, na które trudno odpowiedzieć jednoznacznie: czy koncentrować środki i formułować programy tam, gdzie bezrobocie jest najwyższe czy też tam, gdzie można najtaniej zwiększać zatrudnienie. Podobny dylemat istnieje w sytuacji określania proporcji alokacji środków na pomoc dla bezrobotnych (tzn. czy je przeznaczać głównie dla tych, którzy są długotrwale bezrobotni czy dla tych, którzy ją niedawno utracili, lub też ukończyli szkoły).

Wzrost wskaźnika zatrudnienia i mobilności mieszkańców jest naczelnym priorytetem w Strategii Zatrudnienia. Zmiana koniunktury gospodarczej, potrzeba wzrostu konkurencyjności i poprawa warunków życia mieszkańców, stwarzają konieczność uwzględniania w Strategii wielu działań m.in. zwiększenia szans bezrobotnych na rynku

pracy, tworzenia nowych miejsc pracy, pobudzania mobilności zawodowej mieszkańców. Na realizację tego priorytetu wpływ ma także wysokość wynagrodzeń, ich relacja do kosztów życia, czas dojazdu do pracy oraz struktura i jakość edukacji.

Wszystkie te działania uwzględniać muszą różnicowania regionalne nie tylko w skali bezrobocia, ale i w poziomie życia mieszkańców regionu. Nowa Strategia Zatrudnienia na lata 2014 – 2020 wymaga także wielu działań na rzecz wzrostu innowacyjności i konkurencyjności regionu, tak aby sprostać oczekiwaniom mieszkańców Wielkopolski i wyzwaniom XXI wieku.

W literaturze specjalistycznej przyjmuje się, że w ramach polityki rynku pracy wyodrębnia się następujące cele:

- Zmniejszenie bezrobocia;
- Tworzenie nowych miejsc pracy i aktywizacja zawodowa bezrobotnych;
- Zmniejszenie dysproporcji strukturalnych na rynku pracy i zwiększenie mobilności ludności;
- Podniesienie poziomu produktywności siły roboczej;
- Podniesienie poziomu poradnictwa zawodowego i skrócenie okresu poszukiwania pracy;
- Weryfikacja przygotowania i gotowości do pracy bezrobotnych.

Do realizacji wymienionych celów wykorzystuje się różne metody i instrumenty. O ich doborze często nie przesądza przewidywana efektywność czy skuteczność, lecz warunki i możliwości realizacji. Z punktu widzenia polityki zatrudnienia, istotny jest podział na instrumenty zorientowane na zwiększenie popytu na pracę i dostosowania do oczekiwań rynku pracy. Na zwiększenie podaży pracy, jej zmiany jakościowo-strukturalne i ilościowe mają wpływ przede wszystkim szkolenia, staże, doskonalenie zawodowe, poradnictwo zawodowe i pośrednictwo pracy. Te działania zmniejszają koszty ponoszone przez pracodawców, związane z przygotowaniem pracowników.

W opracowaniu Strategii Zatrudnienia dla Województwa Wielkopolskiego na lata 2014-2020 uczestniczyli członkowie zespołu powołani przez Dyrektora Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Poznaniu oraz ekspert naukowy prof. dr hab. Józef Orczyk. Prace nad Strategią Zatrudnienia przebiegały zgodnie z przyjętymi założeniami metodologicznymi. Podstawę stanowiła gruntowna diagnoza rynku pracy w województwie wielkopolskim, obejmująca analizę sytuacji osób zatrudnionych, jak i bezrobotnych oraz podejmowane na ich rzecz działania w obszarach: edukacji, gospodarki, demografii i pomocy społecznej. Diagnoza pokazała stan potencjałów w dziedzinach, mających zasadniczy wpływ na rynek pracy. Na jej

podstawie podjęto próbę zastosowania metody *foresightu* regionalnego. *Foresight* jest procesem planowym, który łączy z jednej strony oczekiwania podmiotów gospodarczych, instytucji edukacyjnych i opiekuńczych z potencjałem osób funkcjonujących na rynku pracy, czyli tych, którzy już pracują i tych, którzy poszukują pracy lub muszą ją zmienić. Jest więc podstawą dla formułowania przyszłych wizji strategicznych dotyczących sfery gospodarczej, socjalnej i edukacyjnej.

Na podstawie dokładnej diagnozy sytuacji województwa dokonano analizy SWOT, pozwalającej wskazać potencjał rozwojowy regionalnego rynku pracy, a także zagrożenia, jakie należy uwzględnić podczas realizacji Strategii.

Wprowadzanie w życie Strategii Zatrudnienia w województwie wielkopolskim powinno się opierać na wspieraniu działań zmierzających do zapewnienia warunków wzrostu aktywności zawodowej i poprawy jakości życia w regionie.

Cel główny Strategii realizowany będzie przez trzy priorytety i zawarte w nich działania:

Priorytet I. Wzrost zatrudnienia i mobilności mieszkańców;

Priorytet II. Inwestycje w edukację i kształcenie ustawiczne;

Priorytet III. Integracja społeczna i walka z ubóstwem.

Sprzyjać temu powinny działania podejmowane przez władze regionalne i lokalne, takie jak:

- wspieranie przedsiębiorczości,
- premiowanie przedsiębiorców zatrudniających absolwentów (np. przez stosowanie proponowanych w przygotowywanej nowelizacji Ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy instrumentów jak: bon stażowy, bon zatrudnieniowy, zwolnienie pracodawców z obowiązku opłacania składek na FP),
- wspieranie uzdolnionych uczniów i działania zachęcające do pozostania w regionie,
- stymulowanie kształcenia zawodowego,
- podejmowanie działań na rzecz zmniejszenia wykluczenia społecznego,
- wybranie dziedzin naukowych (tzw. „wielkopolskich specjalizacji”) szczególnie znaczących i wyróżniających się w regionie i stymulowanie prac badawczych w tych obszarach,
- wspieranie branż „przyszłościowych” dla wzmocnienia konkurencyjnej i innowacyjnej pozycji województwa wielkopolskiego,

- przygotowanie programu odpowiadającego na zagrożenia związane ze zmianami demograficznymi w regionie.

Wyniki badań i analiz, określające uwarunkowania mające wpływ na przyszłą aktywność zawodową mieszkańców regionu pozwoliły na opracowanie scenariuszy realizacji Strategii, w których uwzględniono różne warianty koniunktury gospodarczej. Opierają się one na celach zaktualizowanej Strategii Rozwoju Województwa Wielkopolskiego do roku 2020 i projekcie „Foresight Wielkopolska”, który zakłada rozwój gospodarczy regionu do 2030 roku, a taki rozwój jest podstawą realizacji celów Strategii Zatrudnienia.

Przygotowanie Strategii Zatrudnienia wymagało wielu ekspertyz i konsultacji zewnętrznych oraz wykorzystania rezultatów badań zleconych przez WUP w ramach Wielkopolskiego Obserwatorium Rynku Pracy, a także doświadczeń wszystkich komórek tego Urzędu.

Wersja robocza dokumentu została poddana konsultacjom społecznym, do których zaproszono:

- starostów powiatów województwa wielkopolskiego,
- dyrektorów powiatowych urzędów pracy,
- członków Wojewódzkiej Rady Zatrudnienia w Poznaniu,
- członków Wojewódzkiej Komisji Dialogu Społecznego,
- przedstawicieli środowiska akademickiego,
- przedstawicieli pracodawców,
- organizacje pozarządowe,
- Wielkopolską Wojewódzką Komendę Ochotniczych Hufców Pracy,
- Regionalny Ośrodek Polityki Społecznej w Poznaniu,
- Kuratorium Oświaty w Poznaniu,
- Departament Edukacji i Nauki Urzędu Marszałkowskiego Województwa Wielopolskiego,
- Departament Gospodarki Urzędu Marszałkowskiego Województwa Wielopolskiego,
- Departament Polityki Regionalnej Urzędu Marszałkowskiego Województwa Wielopolskiego,
- Departament Wdrażania Programu Regionalnego Urzędu Marszałkowskiego Województwa Wielopolskiego,
- powiatowych współpracowników WORP.

Końcowym etapem prac nad dokumentem było przedłożenie go Zarządowi Województwa, Komisji Rodziny, Polityki Społecznej i Zdrowia Publicznego Sejmiku Województwa Wielkopolskiego oraz przekazanie Sejmikowi Województwa Wielkopolskiego do akceptacji.

I. DOKUMENTY PROGRAMOWE OKREŚLAJĄCE PRIORYTETY I KIERUNKI DZIAŁAŃ W OBSZARZE ZATRUDNIENIA

Rozdział przedstawia dokumenty strategiczne, obowiązujące na różnych poziomach decyzyjnych, tj. dokumenty wspólnotowe europejskie, krajowe oraz regionalne wraz z ich celami, które wzięto pod uwagę w trakcie precyzowania założeń oraz priorytetów i podstawowych działań w ich ramach. Tym samym stanowią one podstawę wpływającą na ostateczny kształt i zakres Strategii Zatrudnienia dla Województwa Wielkopolskiego na lata 2014-2020. Podstawowym dokumentem europejskim wyznaczającym cele państwom członkowskim w zakresie rozwoju kapitału ludzkiego i społecznego oraz wzrostu konkurencyjności gospodarki była Strategia Lizbońska, której kluczowy element stanowiła europejska strategia zatrudnienia. Wyznaczała ona na poziomie Unii Europejskiej najważniejsze wyzwania i dążenia w zakresie rozwoju zasobów ludzkich, w szczególności obejmujących politykę zatrudnienia. Nową strategią gospodarczą Unii Europejskiej jest „Europa 2020”, w której znalazły się założenia europejskiej strategii zatrudnienia.

Strategia EUROPA 2020

Dokument „Europa 2020. Strategia na rzecz inteligentnego i zrównoważonego rozwoju sprzyjającego włączeniu społecznemu” został przyjęty w czerwcu 2010 r. przez państwa Unii Europejskiej (UE). Jest to strategia na okres od 2010 do 2020 roku, której cele wykraczają poza pomoc w wyjściu z kryzysu gospodarczego państwom UE, obejmując także korektę europejskiego modelu wzrostu gospodarczego. Strategia „Europa 2020” obejmuje trzy wzajemnie ze sobą powiązane priorytety:

1. Rozwój inteligentny - rozwój gospodarki opartej na wiedzy i innowacji;
2. Rozwój zrównoważony - wspieranie gospodarki efektywniej korzystającej z zasobów, bardziej przyjaznej środowisku i bardziej konkurencyjnej;
3. Rozwój sprzyjający włączeniu społecznemu - wspieranie gospodarki o wysokim poziomie zatrudnienia, zapewniającej spójność społeczną i terytorialną.

Dla realizacji priorytetów wyznaczono nadrzędne, powiązane ze sobą cele. Wśród nich, z perspektywy rynku pracy istotne są trzy, uwzględnione jako kierunkowe w niniejszym dokumencie:

1. Zatrudnienie - wskaźnik zatrudnienia osób w wieku 20-64 lat powinien wynosić 75% w UE, a dla Polski 71%;

2. Edukacja - liczbę osób przedwcześnie kończących edukację szkolną należy ograniczyć do poziomu poniżej 10% w UE i 4,5% w Polsce, a osób zdobywających wyższe wykształcenie podnieść do poziomu powyżej 40% w UE i 45% w Polsce;
3. Solidarność społeczna i ograniczenie ubóstwa - należy ograniczyć liczbę osób zagrożonych ubóstwem o 20 mln w skali Europy i o 1,5 mln w Polsce.

Strategia Rozwoju Kraju 2020

Z uwzględnieniem celów i priorytetów Strategii „Europa 2020” została opracowana „Strategia Rozwoju Kraju 2020”, której celem głównym jest „zrównoważony rozwój kraju oraz poprawa jakości życia ludności”. Strategia wskazuje na trzy obszary: Sprawne i efektywne państwo; Konkurencyjna gospodarka; Spójność społeczna i terytorialna, w ramach których wyznaczono cele i priorytetowe kierunki działania. Rozwój kapitału ludzkiego stanowi jedno z kluczowych zagadnień Strategii Zatrudnienia. W ramach tego celu priorytetowymi kierunkami interwencji publicznej są:

1. Zwiększenie aktywności zawodowej, poprzez wzmacnianie czynników skłaniających do zatrudnienia oraz utrzymania aktywności na rynku pracy;
2. Poprawa jakości kapitału ludzkiego, poprzez rozwój różnych form opieki i edukacji wczesnoszkolnej, podnoszenie kwalifikacji kadr, upowszechnienie kształcenia ustawicznego;
3. Zwiększanie mobilności zawodowej.

Z perspektywy Strategii Zatrudnienia obszar „Spójność społeczna i terytorialna” zawiera także istotne cele i kierunki rozwoju, jak: integracja społeczna, standardy usług publicznych czy terytorialne równoważenie rozwoju.

Dokument Strategia Zatrudnienia dla Województwa Wielkopolskiego na lata 2014-2020 jest komplementarny z krajowymi dokumentami strategicznymi i odnosi się głównie do dwóch obszarów strategicznych wskazanych w „Strategii Rozwoju Kraju 2020”: Konkurencyjna gospodarka oraz Spójność społeczna i terytorialna.

Strategia Rozwoju Kapitału Ludzkiego 2020

Celem głównym Strategii Rozwoju Kapitału Ludzkiego 2020 jest rozwijanie kapitału ludzkiego poprzez wydobywanie potencjałów osób, tak aby mogły one w pełni uczestniczyć w życiu społecznym, politycznym i ekonomicznym na wszystkich etapach życia.

W Strategii Rozwoju Kapitału Ludzkiego wskazano 5 celów szczegółowych o strategicznym znaczeniu dla rozwoju kapitału ludzkiego w kraju. Są to:

Cel 1. Wzrost zatrudnienia;

Cel 2. Wydłużenie okresu aktywności zawodowej i zapewnienie efektywnego funkcjonowania osób starszych;

Cel 3. Wzrost spójności społecznej;

Cel 4. Poprawa stanu zdrowia obywateli oraz efektywności opieki zdrowotnej;

Cel 5. Podniesienie poziomu kompetencji i kwalifikacji obywateli.

Strategia Rozwoju Województwa Wielkopolskiego do 2020 roku. Wielkopolska 2020.

Uwarunkowania społeczno-gospodarcze i zmiany zachodzące w obszarze kraju i regionu, w tym w zakresie polityki rynku pracy, determinują ramy Strategii Rozwoju Województwa Wielkopolskiego do 2020 roku. Wielkopolska 2020. Za cel główny zaktualizowanej Strategii przyjęto: „Efektywne wykorzystanie potencjałów rozwojowych na rzecz wzrostu konkurencyjności województwa, służące poprawie jakości życia mieszkańców w warunkach zrównoważonego rozwoju”.

Cel strategiczny 7 „Wzrost kompetencji mieszkańców i zatrudnienia” oraz Cel strategiczny 8 „Zwiększanie zasobów oraz wyrównywanie potencjałów społecznych województwa”¹ zaktualizowanej Strategii Rozwoju Województwa Wielkopolskiego do 2020 roku. Wielkopolska 2020, stanowiły wytyczną dla opracowania Strategii Zatrudnienia dla Województwa Wielkopolskiego na lata 2014-2020.

Strategia Polityki Społecznej dla Województwa Wielkopolskiego do roku 2020

Częścią zaktualizowanej Strategii Rozwoju Województwa Wielkopolskiego jest „Strategia Polityki Społecznej dla Województwa Wielkopolskiego do roku 2020”, będąca uszczegółowieniem Strategii rozwoju województwa wielkopolskiego do 2020 roku w zakresie polityki społecznej, jest jednym z dokumentów wyznaczających główne kierunki rozwoju i wdrażania polityki społecznej w województwie wielkopolskim.

¹ Pozostałe cele strategiczne: 1. Poprawa dostępności i spójności komunikacyjnej regionu; 2. Poprawa stanu środowiska i racjonalne gospodarowanie jego zasobami; 3. Lepsze zarządzanie energią; 4. Zwiększanie konkurencyjności metropolii poznańskiej i innych ośrodków wzrostu w województwie; 5. Zwiększenie spójności województwa; 6. Wzmocnienie potencjału gospodarczego regionu; 9. Wzrost bezpieczeństwa i sprawności zarządzania regionem.

Priorytety Strategii Polityki Społecznej ukierunkowane są na działania, mające na celu zaspokojenie potrzeb poszczególnych grup mieszkańców, takich jak: osoby starsze, osoby niepełnosprawne, dzieci i młodzież, kategorie wysokiego ryzyka socjalnego, a także wszyscy mieszkańcy województwa, w ramach uczestnictwa w różnych wymiarach życia społecznego (kultura, sport i turystyka, edukacja, pomoc społeczna, rynek pracy, służba zdrowia).

Wielkopolski Regionalny Program Operacyjny na lata 2014 - 2020 (WRPO 2014+)

Zarząd Województwa Wielkopolskiego przygotowuje Wielkopolski Regionalny Program Operacyjny na lata 2014 – 2020 (WRPO 2014+), w którym uwzględniona będzie problematyka wchodząca w zakres SZWW.

WRPO 2014+ określa kierunki interwencji Europejskiego Funduszu Rozwoju Regionalnego (EFRR) i Europejskiego Funduszu Społecznego (EFS) w województwie wielkopolskim w latach 2014 – 2020. W odniesieniu do Strategii Zatrudnienia dla Województwa Wielkopolskiego szczególne znaczenie mają działania w ramach osi priorytetowych WRPO 2014+, finansowanych ze środków EFS, tj.:

- Osi priorytetowej 6. Rynek pracy,
- Osi priorytetowej 7. Włączenie społeczne,
- Osi priorytetowej 8. Edukacja,

a także niektóre działania możliwe do realizacji w ramach Osi priorytetowej 9. Infrastruktura dla Kapitału Ludzkiego, finansowanej ze środków EFRR.

II. ZMIANY DEMOGRAFICZNE W REGIONIE I ICH KONSEKWENCJE DLA RYNKU PRACY

W 2007 r. województwo wielkopolskie zamieszkiwały 3 386 882 osoby, natomiast w 2012 r. liczba ta wyniosła 3 462 196 osób. W 2014 r. w stosunku do roku 2007 można prognozować nieznaczny wzrost liczby mieszkańców do 3 446 330 osób.

Dostrzega się też nieznaczny wzrost liczby mieszkańców wsi, która w 2007 r. stanowiła 43,4% ogólnej liczby mieszkańców województwa, a w 2012 r. wynosiła 44,5%, przy jednoczesnym spadku liczby mieszkańców miast z 56,6% do 55,5%. Taka tendencja może wynikać z postępującego procesu suburbanizacji, czyli wyludnianiu się centrów miast i rozwoju stref podmiejskich. Szacuje się, że do 2020 r. odsetek ludności zamieszkującej tereny wiejskie wzrośnie w województwie do 45,8%, co stanowi wzrost o 2,4 pkt. proc w stosunku do stanu z 2007 r.

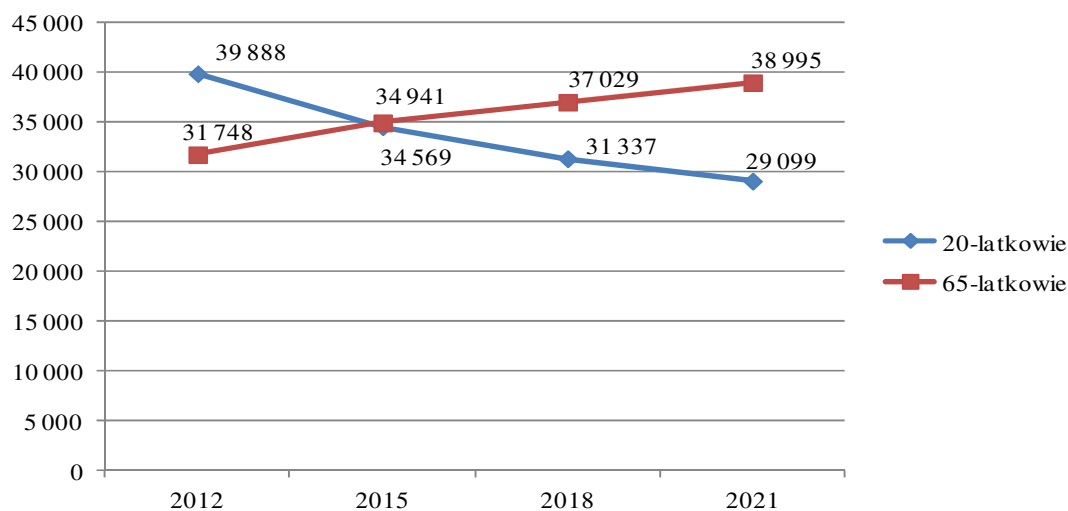
Od 2007 r. nastąpił spadek liczby ludności w wieku przedprodukcyjnym. W 2012 r. stanowiła ona 19,4% ogółu mieszkańców województwa. W tym samym roku liczba ludności w tej grupie w mieście spadła do 17,5%, a na wsi do 21,9%. Liczba ludności w wieku produkcyjnym w mieście stanowiła 64,2%, na wsi wynosiła 63,9%, zaś w wieku poprodukcyjnym miasta zamieszkiwało 18,3%, wieś 14,2%.

- W województwie wielkopolskim żyje prawie 3,5 mln mieszkańców.
- Wśród mieszkańców regionu dominują kobiety (51,4%), mieszkańcy miast (55,5%).
- Zmniejsza się liczba ludności w wieku przedprodukcyjnym.

Prognoza demograficzna na lata 2014 - 2020

Zmiany demograficzne są charakterystyczne dla całej Polski, te zachodzące w wielkopolskim społeczeństwie wskazują, iż struktura ludności z zastojowej przejdzie w regresywną, czyli taką, która charakteryzuje się niską liczbą urodzeń przy równoczesnym wydłużaniu się przeciętnego dalszego trwania życia. Wiąże się to ze wzrostem udziału ludności starszej w ogóle ludności przy spadku udziału ludności młodej. Ilustruje to wykres 1. Prognoza ludności w wieku 20 i 65 lat w okresie od 2012 do 2021 r. w Wielkopolsce.

Wykres 1. Prognoza ludności w wieku 20 i 65 lat w okresie od 2012 do 2021 r. w województwie wielkopolskim



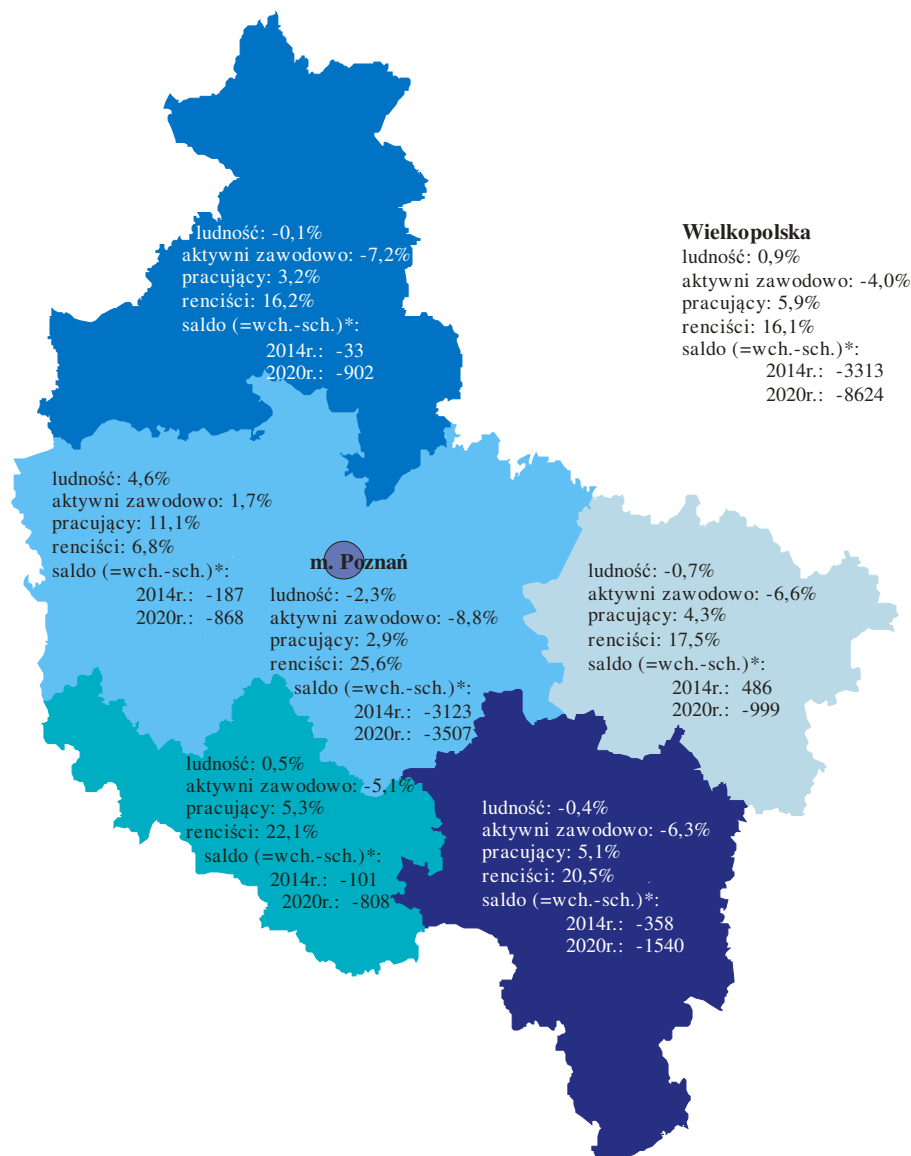
Źródło: opracowanie własne na podstawie: *Prognoza demograficzna według płci i wykształcenia* na zlecenie WUP w Poznaniu, Poznań 2012.

Na koniec 2012 r. liczba ludności w wieku 20 lat wynosiła 39 888 osób, zaś ludności w wieku 65 lat 31 748 osób. Do roku 2021 prognozuje się spadek liczby 20-latków (do 29 099 osób), przy jednoczesnym wzroście liczby 65-latków (do 38 995 osób).

W latach 2012-2021, będziemy obserwować zmiany w strukturze ludności w Wielkopolsce, przejawiające się wzrostami i spadkami według grup wieku:

- początkowo wzrost liczby ludności dla osób w wieku 0-5 lat - do 2012 r. liczba ta stanowiła 7% ogółu ludności, w 2021 r. spadnie najprawdopodobniej do 6,4% ;
- spadek, ale w mniejszym stopniu nastąpi również wśród ludności w wieku 6-64 lat - w 2012 r. grupa ta stanowiła 80,7% ogółu ludności, w 2021 r. spadnie do 76,6%;
- stały wzrost liczby ludności w wieku 65 lat i więcej - w 2012 r. ich udział wyniósł 12,2% , w 2021 r. grupa ta stanowić będzie 17%.

Różnice struktury ludności z wyszczególnieniem osób aktywnych zawodowo pomiędzy latami 2020 i 2014 w Wielkopolsce z wyodrębnieniem subregionów



* różnicapomiędzy liczbą osób wchodzących a schodzących z rynku pracy

- subregion kaliski (powiaty: jarociński, kaliski, kępiński, krotoszyński, ostrowski, ostrzeszowski, leszczyński)
- subregion koniński (powiaty: kolski, koniński, słupecki, turecki)
- subregion leszczyński (powiaty: gostyński, kościański, leszczyński, rawicki, wolsztyński)
- subregion pilski (powiaty: chodzieski, czarnkowsko-trzcianecki, pilski, wągrowiecki, złotowski)
- subregion poznański (powiaty: gnieźnieński, grodziski, międzychodzki, nowotomyski, obornicki, poznański bez M. Poznań, szamotulski, średzki, śremski, wrzesiński)
- Miasto Poznań

Źródło: opracowanie własne na podstawie ekspertyzy *Konsekwencje ustawy o zmianie ustawy o emeryturach i rentach z funduszu ubezpieczeń społecznych z dnia 11 maja 2012 roku dla zmian w potencjale siły roboczej w Wielkopolsce w ujęciu subregionalnym w latach 2014-2020*, A. Klimas, K. Łyskawa, P. Rozumek, M. Zieniewicz, na zlecenie WUP w Poznaniu, Poznań 2013.

Tabela 1. Prognoza liczby ludności w latach 2007-2020

lata/obszar terytorialny	subregion kaliski	subregion koniński	subregion leszczyński	subregion pilski	subregion poznański*	miasto Poznań	województwo wielkopolskie
2007	666 968	435 393	383 266	407 192	933 131	560 932	3 386 882
2008	667 734	435 806	384 428	408 510	943 875	557 264	3 397 617
2009	669 061	435 962	385 734	409 179	954 124	554 221	3 408 281
2010	672 804	440 329	389 031	414 444	974 523	555 614	3 446 745
2011	668 170	435 247	386 856	409 241	972 901	549 751	3 422 166
2012	668 326	435 081	387 709	409 614	982 746	547 192	3 430 668
2013	668 403	434 885	388 449	409 914	992 375	544 777	3 438 803
2014	668 386	434 611	389 124	410 146	1 001 625	542 438	3 446 330
2015	668 306	434 269	389 742	410 322	1 010 654	540 186	3 453 479
2016	668 004	433 864	390 239	410 383	1 019 213	537 979	3 459 682
2017	667 617	433 376	390 628	410 347	1 027 296	535 859	3 465 123
2018	667 084	432 827	390 920	410 237	1 034 802	533 801	3 469 671
2019	666 381	432 171	391 088	410 007	1 041 623	531 800	3 473 070
2020	665 524	431 443	391 120	409 702	1 048 066	529 903	3 475 758
2020/2014	-0,4%	-0,7%	0,5%	-0,1%	4,6%	-2,3%	0,9%

Źródło: za *Konsekwencje ustawy o zmianie ustawy o emeryturach i rentach [...]*, A. Klimas, K. Łyskawa, P. Rozumek, M. Zieniewicz, na zlecenie WUP w Poznaniu, Poznań 2013.

*dane dla subregionu poznańskiego z wyłączeniem miasta Poznań

W 2020 r. liczba ludności w województwie wielkopolskim wzrośnie w stosunku do 2014 r. o 0,9%. Widoczna jest względnie stała lub malejąca liczba osób we wszystkich subregionach, za wyjątkiem subregionu poznańskiego, gdzie prawdopodobną przyczyną wzrostu jest osiedlanie się na obrzeżach Poznania w powiecie poznańskim.

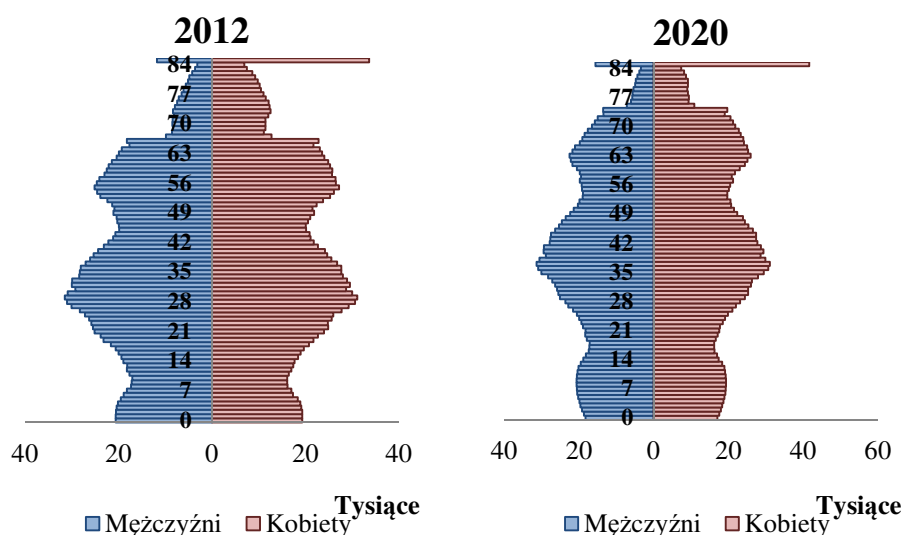
Struktura ludności w województwie wielkopolskim w 2020 r. będzie miała charakter **regresywny** – we wszystkich subregionach występuje zjawisko starzejącego się społeczeństwa.

Z prognoz wynika, iż w okresie 2014-2020 wykształcenie wyższe będzie posiadać więcej kobiet niż mężczyzn. Liczba osób z wykształceniem średnim, będzie utrzymywała się na względnie stałym poziomie. Zainteresowanie społeczeństwa uzyskaniem wykształcenia wyższego będzie także utrzymywało się na względnie stałym poziomie. Wynikać to może z faktu, iż obserwowany jest wzrost bezrobocia wśród ludzi młodych, którzy ukończyli studia. Zjawisko to może zniechęcać do kontynuowania edukacji na poziomie studiów wyższych.

Należy również zauważyć, że w kontekście wydłużenia wieku emerytalnego może wystąpić większe zainteresowanie kierunkami kształcenia, które umożliwią zatrudnienie w zawodach dających możliwość wcześniejszego przechodzenia na emeryturę.

W 2020 r. liczba ludności aktywnej zawodowo w województwie wielkopolskim spadnie o 4% w stosunku do 2014 r., przy czym spadek ten tylko nieznacznie bardziej dotyczy kobiet niż mężczyzn.²

Wykres 2. Piramidy wieku ludności w województwie wielkopolskim w latach 2012 i 2020



Źródło: za *Konsekwencje ustawy o zmianie ustawy o emeryturach i rentach [...]*, A. Klimas, K. Łyskawa, P. Rozumek, M. Zieniewicz, na zlecenie WUP w Poznaniu, Poznań 2013.

Konsekwencje zmiany ustawy o emeryturach i rentach³

Wprowadzenie ustawy o zmianie wieku emerytalnego zwiększyło znacznie prognozowaną liczbę osób pracujących. W 2016 r. dla województwa wielkopolskiego to prawie 30 tys. więcej osób pracujących. Najmniejszy wzrost dotyczy subregionu pilskiego 2 641 osób, a największych zmian można oczekiwać w subregionie poznańskim 9 971 osób.

Przy braku zmiany w systemie emerytalnym, prognozowana liczba pracujących w 2020 r. w Wielkopolsce wzrosłaby o 2% w stosunku do 2014 r., co odzwierciedlałoby nieznaczny wzrost liczby ludności oraz tendencję do zmiany postawy odnośnie przejścia na

- Zmiany w systemie emerytalnym wpływają na szacowaną liczbę pracujących w 2020r. i większy jej wzrost.
- Wzrasta współczynnik obciążenia demograficznego dla województwa - w 2020 r. wyniesie on 58%.

² źródło: *Konsekwencje ustawy o zmianie ustawy o emeryturach i rentach z funduszu ubezpieczeń społecznych z dnia 11 maja 2012 roku dla zmian w potencjale siły roboczej w Wielkopolsce w ujęciu subregionalnym w latach 2014-2020*, opracowane przez A. Klimas, K. Łyskawa, P. Rozumek, M. Zieniewicz na zlecenie WUP w Poznaniu, Poznań 2013.

³ tamże

emeryturę i zakończenia aktywności zawodowej. Po wprowadzeniu zmiany ustawy prognozowana liczba pracujących w 2020 r. w województwie wielkopolskim wzrośnie o 5,9% w stosunku do 2014 r.

W okresie 2011-2020 wystąpi spadek salda wchodzących na rynek pracy i odchodzących na emeryturę – więcej osób będzie odchodzić niż wchodzić na rynek pracy. W 2011 r. saldo wyniosło 1 822 osób (0,9‰ w stosunku do aktywnych zawodowo), a w 2020 r. saldo wyniesie -8 624 osób (-5,8‰ w stosunku do aktywnych zawodowo). Oznacza to, że zapotrzebowanie popytu na pracę będzie zaspokajane głównie przez pracowników starszych. W związku z tym będzie istniała coraz większa potrzeba doszkalania pracowników, ponieważ ich kwalifikacje mogą w coraz mniejszym stopniu odpowiadać potrzebom rynku pracy.

Na kilka lat przed osiągnięciem wieku emerytalnego następuje wysoki wzrost prawdopodobieństwa przejścia na rentę (najwyższe prawdopodobieństwo: mężczyźni 58 lat, kobiety 55 lat). Zakłada się, że w wyniku podwyższenia wieku emerytalnego wiek, w którym występuje największe prawdopodobieństwo uzyskania renty będzie wzrastać (o jeden rok co cztery lata), a przez to będzie rosła liczba osób przechodzących na renty w związku z niezdolnością do pracy.

Wpływ zmian w strukturze demograficzno-zawodowej ludności na gospodarkę regionu i rynek pracy

Znaczące zmiany będą następować w zakresie struktury demograficzno-zawodowej ludności. Następować będzie stały wzrost liczby ludności w wieku poprodukcyjnym (o 2,1% rocznie), przy niewielkim, ale systematycznym spadku ludności w wieku produkcyjnym (15-60/64 lat) oraz spadku liczby ludności w wieku przedprodukcyjnym. W wyniku odmiennych tendencji zmianie ulegnie struktura ludności według ekonomicznych grup wieku. Ludność w wieku poprodukcyjnym stanowi 15,6% ogółu ludności województwa wielkopolskiego w 2012 r., natomiast w 2035 r. udział ten wzrośnie do blisko 25%.

W 2012 r. współczynnik obciążenia demograficznego, czyli liczba osób w wieku nieprodukcyjnym przypadających na 100 osób w wieku produkcyjnym, **dla województwa wielkopolskiego wyniósł 47,6%. Szacuje się, że w 2020 r. wyniesie on 58%.**

Zwiększenie liczby osób powyżej 60 roku życia, które zgodnie z najnowszymi regulacjami odnośnie wieku emerytalnego, pozostaną dłużej aktywne zawodowo, będzie wymagało dostosowania rynku pracy do ich potrzeb i możliwości. Większą część starszych pracowników będą stanowiły kobiety, które obecnie, bez względu na wiek, mają trudności

na rynku pracy. Dlatego też konieczna jest diagnoza potrzeb i możliwości zawodowych kobiet powyżej 50 roku życia, która będzie miała na celu wypracowanie systemu przekwalifikowania w ramach poszczególnych branż i wzrost zatrudnienia.

Problematyczne może okazać się także wykształcenie przyszłych kadr, ponieważ już teraz odczuwany jest w niektórych grupach zawodowych brak osób o wykształceniu zawodowym. Konieczna jest promocja kształcenia zawodowego i zmiana mentalna w jego postrzeganiu.

Konieczny jest rozwój różnych form kształcenia pracowników, w celu nabycia przez nich umiejętności i kwalifikacji, na które jest zapotrzebowanie na rynku pracy. Istotne są w tym zakresie pozaszkolne formy kształcenia, które pomagają w sposób szybki i kompetentny elastycznie reagować na potrzeby pracodawców. Takie kursy, czy szkolenia prowadzą, np. izby rzemieślnicze, centra kształcenia ustawicznego czy zawodowego. WUP w Poznaniu prowadzi Rejestr Instytucji Szkoleniowych (RIS). Wpis do Rejestru jest wymagany od instytucji szkoleniowych ubiegających się o zlecenia finansowane ze środków publicznych na prowadzenie szkoleń dla osób bezrobotnych i poszukujących pracy. Na podstawie danych pochodzących z RIS z terenu województwa wielkopolskiego za lata 2007 – 2012 można wywnioskować, że w tym okresie takie instytucje szkoleniowe jak: centra kształcenia ustawicznego, centra kształcenia praktycznego, ośrodki doksztalcania i doskonalenia zawodowego, zakłady doskonalenia zawodowego oraz izby (przemysłowe, handlowe, gospodarcze, rzemieślnicze, okręgowe izby pielęgniarek i położnych) przeszkoliły ogółem 183 017 osób, w tym 9 176 osób bezrobotnych i poszukujących pracy na zlecenie urzędów pracy.

Figurujące w RIS w województwie wielkopolskim centra kształcenia ustawicznego przeszkoliły w ww. okresie 11 576 osób, centra kształcenia praktycznego 7 464 osoby, ośrodki doksztalcania i doskonalenia zawodowego 11 018 osób, zakłady doskonalenia zawodowego 133 563 osoby, natomiast w izbach przeszkolono 19 396 osób. Oferta szkoleniowa tych instytucji obejmowała następujące obszary zawodowe: bezpieczeństwo i higiena pracy oraz ochrona przeciwpożarowa; fryzjerstwo i kosmetyka; gastronomia; informatyka i wykorzystywanie komputerów; księgowość i rachunkowość; obsługa maszyn rolniczych; ochrona osób i mienia; operatorzy obrabiarek do metali i spawacze; operatorzy urządzeń wydobywczych, dźwigowo – transportowych i wózków jezdniowych; opieka społeczna i zdrowotna; sprzedaż; transport – uprawnienia do kierowania samochodami osobowymi, ciężarowymi, autobusami oraz do przewożenia towarów niebezpiecznych; usługi stolarskie, tapicerskie i budowlane.

Osoby z wykształceniem wyższym także mają problemy z pozyskaniem zatrudnienia. Wobec tego racjonalizacja kształcenia na poziomie wyższym jest nieuniknionym procesem, wspieranym przez monitoring losów absolwentów, który to obowiązek od października 2011 roku nakłada na uczelnie znowelizowana Ustawa z dnia 27 lipca 2005 r. Prawo o szkolnictwie wyższym (tekst jednolity Dz. U. 2012 r. Nr 0, poz. 572).

III. RYNEK PRACY

Uwarunkowania gospodarcze regionu

Województwo wielkopolskie generuje 9,3% produktu krajowego brutto (PKB) kraju. Udział ten utrzymuje się na stałym poziomie. PKB regionu wzrasta nieprzerwanie od 2007 r. (wzrost o 21,0%). PKB na 1 mieszkańca regionu w 2010 r. wyniósł 38 629 zł i był większy (o 1 533,00 zł) niż PKB na 1 mieszkańca kraju.

Koszty związane z zatrudnieniem zarówno w województwie wielkopolskim i w kraju od 2007 r. wzrosły o prawie 0,25%. W 2010 r. wyniosły one w regionie 46 168 mln zł, co stanowiło 8,8% kosztów ponoszonych w kraju.

Tabela 2. PKB w kraju i regionie oraz koszty związane z zatrudnieniem w latach 2007-2010

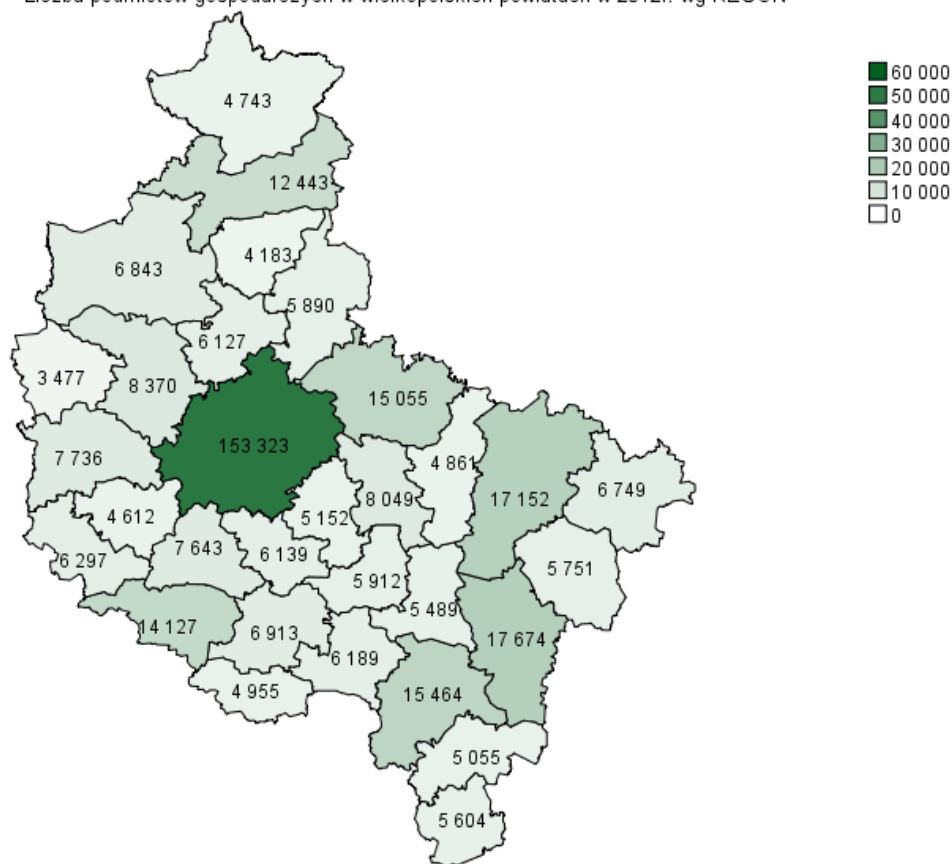
jednostka terytorialna	rok			
	2007	2008	2009	2010
PKB ogółem w mln zł				
Polska	1 176 737	1 275 508	1 344 505	1 416 585
województwo wielkopolskie	109 028	118 483	127 489	131 885
udział PKB województwa w PKB kraju (w %)	9,3	9,3	9,5	9,3
PKB na 1 mieszkańca w zł				
Polska	30 873	33 464	35 240	37 096
województwo wielkopolskie	32 236	34 938	37 462	38 629
Włkp. w odniesieniu do Polski (Polska = %)	104,4	104,4	106,3	104,1
koszty związane z zatrudnieniem ogółem w mln zł				
Polska	418 206	476 010	495 789	521 499
województwo wielkopolskie	37 305	42 640	43 984	46 168
udział kosztów pracy w PKB (w %)				
Polska	35,5	37,3	36,9	36,8
województwo wielkopolskie	34,2	36,0	34,5	35,0

Źródło: opracowanie własne na podstawie Banku Danych Lokalnych, GUS.

Podmioty gospodarcze

W Wielkopolsce na koniec 2012 r. zarejestrowanych było 387 977 podmiotów gospodarczych, co stanowiło niemal 10% wszystkich podmiotów w kraju. Najwięcej (26,4%) wszystkich podmiotów zarejestrowanych w regionie, było zarejestrowanych w Poznaniu, w subregionie poznańskim (19,7%), a najmniej (8,8%) – w subregionie pilskim. W latach 2007-2012 liczba podmiotów stopniowo wzrastała (poza lekkim spowolnieniem w 2009 r.) i w stosunku do 2007 r. nastąpił ponad 10-procentowy wzrost liczby firm. Wzrost ten był wyższy niż w skali kraju o ponad 2 punkty procentowe. Subregionami, gdzie tempo wzrostu liczby firm było najniższe, są leszczyński i pilski, co jest kolejnym przykładem zróżnicowania gospodarczego województwa.

Liczba podmiotów gospodarczych w wielkopolskich powiatach w 2012r. wg REGON



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS.

Struktura podmiotów gospodarczych z uwzględnieniem klas wielkości (określonych na podstawie szacowanej liczby zatrudnionych) w województwie wielkopolskim zbliżona jest do struktury krajowej i nie ulega znacznym wahaniom na przestrzeni lat. W 2012 r. 95% podmiotów gospodarczych stanowiły firmy zatrudniające do 9 pracowników, a kolejne klasy wielkości miały coraz mniejszy udział w ogólnej liczbie firm. W 2012 r. w stosunku do 2007 r. o 10 podmiotów, czyli o 16%, wzrosła liczba firm największych, zatrudniających powyżej 1

- W końcu 2012r. zarejestrowanych było 387 977 podmiotów gospodarczych.
- 2,5% podmiotów działa w sektorze publicznym.

000 osób. Odwrotna sytuacja miała miejsce w kraju, gdzie liczba tych podmiotów spadła o niespełna 2%, czyli o 14 podmiotów. Wzrost liczebności firm w województwie dotyczył też najmniejszych podmiotów zatrudniających do 9 pracowników (o 10,8%, czyli o 36 038 podmiotów) oraz średnich, zatrudniających od 50 do 249 pracowników (o 3,5%, czyli o 105 podmiotów). W przypadku firm dużych, o zatrudnieniu 250-999, ich liczba spadła o 16 podmiotów (4,2%).

Tabela 3. Liczba podmiotów gospodarczych w województwie wielkopolskim i dynamika zmian (lata 2007-2012)

jednostka terytorialna	liczba podmiotów gospodarczych wzrost w stosunku do poprzedniego roku (poprzedni rok=100%)						zmiana w okresie 2007-2012	
	2007	2008	2009	2010	2011	2012	liczba podmiotów	wzrost w %
Polska	3 685 608	3 757 093	3 742 673	3 909 802	3 869 897	3 975 334	289 726	7,9%
	101,4%	101,9%	99,6%	104,5%	99,0%	102,7%		
województwo wielkopolskie	352 236	361 046	359 350	375 482	376 483	387 977	35 741	10,1%
	101,9%	102,5%	99,5%	104,5%	100,3%	103,1%		
udział	9,6%	9,6%	9,6%	9,6%	9,7%	9,8%		

Źródło: opracowanie własne na podstawie BDL, GUS.

Największe firmy w województwie wielkopolskim skoncentrowane są w przemyśle, gdzie funkcjonuje 47,8% (175 firm) wielkopolskich podmiotów zatrudniających 250-999 pracowników i 43,2% (32 firm) powyżej 1 000 zatrudnionych. Najwięcej mikroprzedsiębiorstw z regionu (27,4% ogółu podmiotów zatrudniających do 9 pracowników) funkcjonuje w ramach branży handel, naprawa pojazdów samochodowych. Największy udział mikroprzedsiębiorstw dotyczy branż: działalność finansowa i ubezpieczeniowa (98,6% podmiotów w branży) oraz działalność profesjonalna, naukowa i techniczna (98,2%).

Cechą specyficzną województwa wielkopolskiego jest duże znaczenie małych i średnich firm, dla których przewiduje się niewielkie spowolnienie wzrostu ich liczebności w latach 2012 – 2013. Zgodnie z wynikami badań⁴ w perspektywie kolejnych lat podmioty sektora małych i średnich przedsiębiorstw (MŚP) w miarę szybko dostosują się do zmieniających się warunków. Dzięki przewidywanej poprawie popytu wewnętrznego od 2014 r. oraz ekspansji firm sektora MŚP na rynki zagraniczne sektor nadal będzie się rozwijał. Dla MŚP prognozowany jest wzrost kosztów i spadek poziomu zysku, okresowe osłabienie możliwości inwestycyjnych przy jednoczesnym podjęciu aktywnych działań przez wielkopolskich przedsiębiorców nakierowanych na minimalizację skutków przewidywanego spowolnienia gospodarczego. Najbardziej optymistyczne prognozy są dla branż produkcji przemysłowej,

- 76,1% podmiotów to osoby fizyczne prowadzące działalność gospodarczą.
- Na 10 tys. mieszkańców województwa przypada 1 121 podmiotów gospodarczych.

⁴ Badanie *Znaczenie sektora MŚP dla rozwoju Wielkopolski*, konsorcjum firm Pentor Research International Poznań sp. z o.o. oraz TNS Polska S.A. na zlecenie WUP w Poznaniu, Poznań 2012.

transportu i magazynowania oraz usług (szczególnie w zakresie wsparcia zarządzania biznesem), a najslabsze (szczególnie w perspektywie krótkookresowej) dla budownictwa.

W 2012 r. trzy dominujące pod względem liczby podmiotów gospodarczych branże w województwie wielkopolskim to handel; naprawa pojazdów samochodowych (26,9% podmiotów), budownictwo (12,9%) i przemysł (10,4%). Na podstawie przeprowadzonych prognoz⁵ handel i przetwórstwo przemysłowe znajdują się obecnie w sytuacji spowolnienia rozwoju. Ich dalszy rozwój uzależniony jest od sytuacji na rynkach ogólnoswiatowych, ale należy spodziewać się, że będzie on zróżnicowany w poszczególnych typach działalności w ramach tych branż. Dotychczasowe dane wskazują, że można spodziewać się utrzymywania wzrostu zatrudnienia i generowania nowych miejsc pracy przez sektor handlu i usług w przypadku wzrostu dochodów ludności.

Znaczna liczebność wskazanych branż przekłada się na ich największy udział wśród noworejestrowanych i likwidowanych podmiotów według rejestru REGON. Największy wzrost liczby podmiotów w latach 2009-2012 odnotowano w branżach: informacja i komunikacja (o 31,6%), edukacja (o 26,6%), administrowanie i działalność wspierająca (o 19,1%) oraz obsługa rynku nieruchomości (o 18,5%). W tych branżach w analizowanym okresie wzrost liczby podmiotów był stały (w 2011r. w większości branż nastąpiło spowolnienie wzrostu liczby podmiotów lub spadek w stosunku do roku poprzedniego). Spadek liczby podmiotów odnotowano wyłącznie w branży transport i gospodarka magazynowa. Noworejestrujące się podmioty gospodarcze skoncentrowane są w trzech wyżej wskazanych największych branżach, a także w branży działalność profesjonalna, naukowa i techniczna. Podobnie wygląda sytuacja pod względem likwidacji podmiotów.

W stosunku do 2009 r. największy wzrost liczby noworejestrujących się podmiotów nastąpił w branżach: edukacja (o 170,7%), rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo (o 72,5%) oraz administrowanie i działalność wspierająca (o 36,6%). Branże, w których zakładanych jest coraz mniej nowych podmiotów, to: administracja publiczna i obrona narodowa; obowiązkowe zabezpieczenia społeczne oraz opieka zdrowotna i pomoc społeczna. Coraz więcej podmiotów likwidowanych jest w edukacji (wzrost o 16,4% w stosunku do roku 2009) oraz w sekcji informacja i komunikacja (wzrost o 104,1%).

⁵ Badania: *Perspektywy wielkopolskiego handlu*, Eu-Consult sp. z o.o. na zlecenie WUP w Poznaniu, Poznań 2012 oraz *Uwarunkowania rozwoju przetwórstwa przemysłowego w Wielkopolsce*, konsorcjum firm Pentor Research International Poznań sp. z o.o. i TNS Polska S.A. na zlecenie WUP w Poznaniu, Poznań 2012.

Wynagrodzenia

Średnie miesięczne wynagrodzenie brutto w województwie wielkopolskim jest niższe od przeciętnego wynagrodzenia brutto w kraju. W 2012 r. wyniosło 3 397,3 zł i stanowiło 90,7% wynagrodzenia krajowego. Tylko w Poznaniu wynagrodzenia przekraczają przeciętne wynagrodzenia w kraju. W stosunku do poprzedniego roku wynagrodzenia w regionie wzrosły o 3,4% (w kraju o 3,3%). Przeciętne wynagrodzenie systematycznie rośnie (od 2 610,8 zł brutto w 2007 r. wzrost o 30,1%), jednak tempo przyrostu w poszczególnych latach zwykle było niższe niż w kraju.

Tabela 4. Przeciętne miesięczne wynagrodzenia brutto w województwie wielkopolskim (bez podmiotów o liczbie pracujących do 9 osób) w 2007-2012 roku.

Jednostka terytorialna	ogółem w zł						przeciętne miesięczne wynagrodzenia brutto w relacji do średniej krajowej (Polska=100%) w %						wzrost w stosunku do 2007r.	
	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2007	2008	2009	2010	2011	2012	zł	%
Polska	2866,0	3158,5	3315,4	3435,0	3625,2	3744,4	100	100	100	100	100	100	878,4	30,6
Wlkp.	2610,8	2868,8	2976,3	3126,4	3284,4	3397,3	91,1	90,8	89,8	91	90,6	90,7	786,5	30,1

Źródło: opracowanie własne na podstawie BDL, GUS.

Najwyższe przeciętne wynagrodzenia brutto w województwie wielkopolskim w 2011 r. odnotowano wśród osób zatrudnionych w ramach sekcji działalność finansowa i ubezpieczeniowa, gdzie stanowiły one 155,4% średnich wynagrodzeń w regionie. Znacząco wyższe od średniej wynagrodzenia występowały także w sekcji administracja publiczna i obrona narodowa; obowiązkowe zabezpieczenia społeczne (133,8% średnich wynagrodzeń) oraz informacja i komunikacja (133,5%). Najniższe wynagrodzenia występują w sekcji działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi (62,3% średnich wynagrodzeń) oraz działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca (66,8%). Największy wzrost wynagrodzeń w latach 2007-2011 występował w ramach sekcji działalność profesjonalna, naukowa i techniczna (o 37,1%) oraz rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo (o 36,4%).

W regionie, aglomerację poznańską cechuje stosunkowo niski poziom bezrobocia połączony z wysokimi zarobkami, korzystna sytuacja występuje także w subregionie leszczyńskim, powiecie nowotomyskim, obornickim i szamotulskim. Przy wysokich średnich wynagrodzeniach występujących w powiatach subregionu konińskiego możliwości wejścia na rynek pracy są zdecydowanie

1. Przeciętne miesięczne wynagrodzenie brutto w regionie rośnie co roku.
2. Stanowi ono średnio tylko ok. 90,5% przeciętnego wynagrodzenia brutto w kraju.

bardziej ograniczone. Skrajnie niskie wartości obydwóch wskaźników występują w powiecie kępińskim. Powiatami o najwyższym tempie wzrostu wynagrodzeń w regionie są wągrowiecki, rawicki, grodziski, pleszewski i szamotulski, w 2012 r. poziom średnich zarobków w regionie w porównaniu z 2007 r. wzrósł o co najmniej 30,1%. Najmniejsza dynamika wzrostu wynagrodzeń wystąpiła w powiatach konińskim i wolsztyńskim.

Analizując dokładniej sytuację w województwie w 2011 r. można stwierdzić, że biorąc pod uwagę powiaty korelacja pomiędzy wysokością wynagrodzenia a bezrobociem nie występowała, istniała ona natomiast w odniesieniu do inwestycji i wynagrodzeń, a bardzo słaba w odniesieniu do inwestycji i bezrobocia. Dynamika tych zależności jest jednak zmienna nie tylko w czasie, ale zależy od tego, czy w obliczeniach uwzględniana jest aglomeracja poznańska, po włączeniu której zawyża się średnie wynagrodzenie w regionie.

Aktywność zawodowa Wielkopolan

Zasoby pracy w województwie wielkopolskim stanowią 8,7% populacji aktywnych zawodowo osób w kraju (w 2012 r. 1,5 mln osób powyżej 15 roku życia pozostawało aktywnych zawodowo). Pod tym względem województwo wielkopolskie zajmuje trzecie miejsce w kraju, po województwie mazowieckim i śląskim.

Aktywność zawodowa mieszkańców województwa wielkopolskiego powyżej 15 roku życia systematycznie wzrastała od 2007 r., gdy współczynnik aktywności zawodowej wyniósł 54,4%, by w 2010 r. osiągnąć 57,8%. W 2011 r. nastąpił nieznaczny spadek aktywności zawodowej Wielkopolan o 0,5%, podczas gdy w kraju utrzymała się tendencja wzrostowa.

W województwie wielkopolskim aktywność zawodowa kobiet jest znacznie niższa niż aktywność zawodowa mężczyzn. Tendencja ta typowa jest dla całego kraju.

Także wielkość wskaźnika zatrudnienia, określającego relację liczby pracujących do ogółu ludności w danym wieku, utrzymywała w województwie wielkopolskim tendencję wzrostową – od 49,9% w 2007 r. do 52,8% w 2010 r. W 2011 r. nastąpił nieznaczny spadek wartości wskaźnika. W 2011 r. zatrudnionych było 62,7% mężczyzn i 42,8% kobiet w wieku powyżej 15 roku życia.

Tabela 5. Współczynnik aktywności zawodowej oraz wskaźnik zatrudnienia ludności powyżej 15 roku życia w kraju i województwie wielkopolskim w latach 2007-2012

wyróżnienie		2007	2008	2009	2010	2011	2012	
współczynnik aktywności zawodowej	ogółem	Polska	53,7	54,2	54,9	55,3	55,5	55,9
		województwo wielkopolskie	54,4	55,0	56,0	57,8	57,3	57,3
	mężczyźni	Polska	61,9	62,7	63,4	63,7	64,0	64,3
		województwo wielkopolskie	63,6	64,9	65,7	67,9	67,6	67,1
	kobiety	Polska	46,3	46,6	47,3	47,6	47,8	48,1
		województwo wielkopolskie	46,1	46,1	47,5	48,5	47,9	48,2
wskaźnik zatrudnienia	ogółem	Polska	48,6	50,4	50,4	50,0	50,2	50,2
		województwo wielkopolskie	49,9	51,6	51,8	52,8	52,4	52,4
	mężczyźni	Polska	56,4	58,6	58,5	57,8	58,3	58,2
		województwo wielkopolskie	59,5	61,9	61,9	62,6	62,7	62,6
	kobiety	Polska	41,5	42,9	43,2	42,8	42,8	42,9
		województwo wielkopolskie	41,3	42,4	42,9	43,6	42,8	43,0

Źródło: BDL, GUS, dane średnioroczne, wynik Badania Aktywności Ekonomicznej Ludności.

Struktura aktywności zawodowej mieszkańców województwa wielkopolskiego powyżej 15 roku życia na podstawie wyników Narodowego Spisu Powszechnego Ludności i Mieszkań w 2011 r. wskazuje na to, że:

- Znaczna grupa kobiet w wieku produkcyjnym, pozostaje bierna na rynku pracy, czyli ani nie pracuje, ani nie poszukuje zatrudnienia. Dodatkowo wśród kobiet aktywnych zawodowo stopa bezrobocia jest wyższa niż w przypadku mężczyzn;
- Wskaźnik zatrudnienia oraz współczynnik aktywności zawodowej dla mieszkańców miast i wsi mają zbliżone wartości;
- Kategoriami wiekowymi o najniższej aktywności na rynku pracy są osoby w wieku 15-24 lata oraz powyżej 55 roku życia;
- Kategorię osób do 24 roku życia cechuje problem z pozyskaniem zatrudnienia (najniższy wskaźnik zatrudnienia – 30,7% i najwyższa stopa bezrobocia – 26,3% ze wszystkich grup wiekowych).

Pracujący

Liczba pracujących w województwie wielkopolskim według danych Głównego Urzędu Statystycznego w 2011 r. wyniosła 1 350 237 osób, co stanowiło 9,7% zatrudnionych w kraju. Liczba pracujących według faktycznego miejsca pracy (wliczając rolników indywidualnych oraz podmioty gospodarcze o liczbie pracujących do 9 osób) w latach

2007-2011 wzrosła o 31 686 osób, czyli o 2,4% (wobec 1 318 551 osób w 2007 r.). Wzrost ten był niższy o 1 punkt procentowy niż w kraju. Tendencja wzrostu liczby pracujących nie była jednak stała - w 2009 r. nastąpiło zmniejszenie liczby pracujących, po czym w 2010 r. ich liczba znów wzrosła.

Tabela 6. Pracujący* w województwie wielkopolskim – dynamika zmian

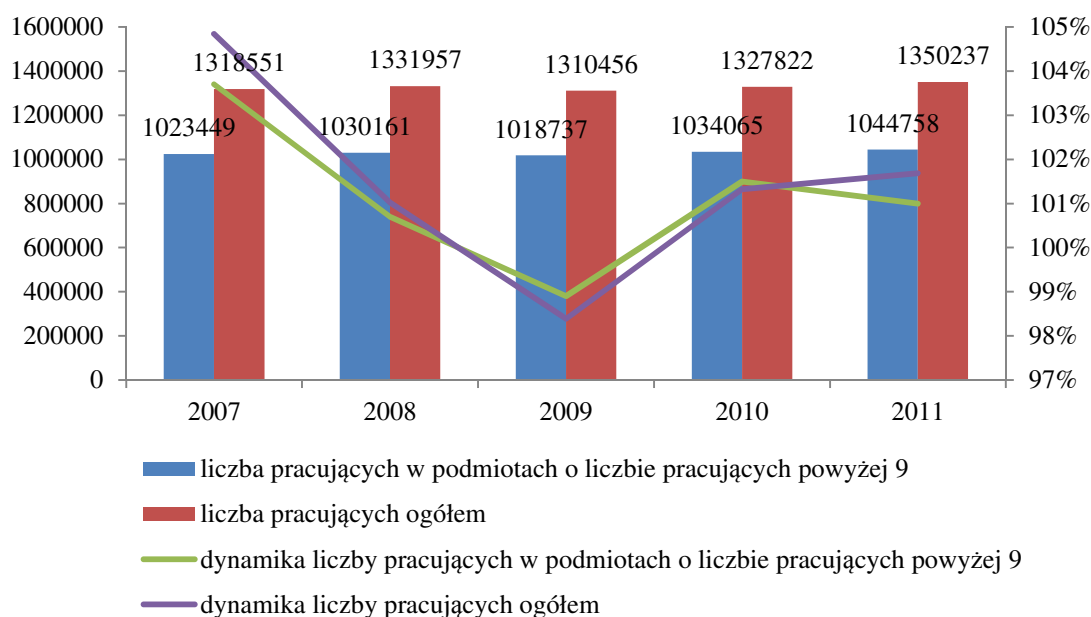
jednostka terytorialna	liczba pracujących					dynamika wzrostu w %				
	2007	2008	2009	2010	2011	2007	2008	2009	2010	2011
Polska	10432287	10684307	10552706	10924681	10961215	103,3	102,4	98,8	103,5	100,3
województwo wielkopolskie	1023449	1030161	1018737	1034065	1044758	103,7	100,7	98,9	101,5	101,0
udział woj. w kraju	9,8%	9,6%	9,7%	9,5%	9,5%					
w tym kobiety	469987	475968	474375	487538	491254					
udział kobiet w woj.	45,9%	46,2%	46,6%	47,1%	47,0%	105,2	101,3	99,7	102,8	100,8

* bez podmiotów gospodarczych o liczbie pracujących do 9 osób, bez pracujących w jednostkach budżetowych działających w zakresie obrony narodowej i bezpieczeństwa publicznego z rolnictwem indywidualnym, według faktycznego miejsca pracy i rodzaju działalności.

Źródło: opracowanie własne na podstawie BDL, GUS

Większość pracujących Wielkopolan pracuje w sektorze prywatnym, który to w decydującym stopniu przyczynia się do systematycznego wzrostu zatrudnienia w kraju i regionie. W latach 2007-2011 wzrost wyniósł 5,9% w kraju i 3,6% w regionie w sektorze prywatnym, natomiast w sektorze publicznym odnotowano stały spadek liczby pracujących – o 4,3% w kraju i o 2,5% w regionie. Udział pracujących w sektorze publicznym w ogóle zatrudnionych w regionie wynosi 19,2% i jest niższy niż udział pracujących w sektorze publicznym w kraju (22,8%).

Wykres 3. Zmiany liczby pracujących w województwie wielkopolskim w latach 2007-2011



Źródło: wykres opracowany na podstawie danych GUS z publikacji *Pracujący w gospodarce narodowej*, w latach 2006-2011, GUS.

Duża liczba małych podmiotów gospodarczych powoduje, że udział samodzielnie pracujących jest w województwie wielkopolskim znacznie wyższy niż w Polsce. Trzeba tu zaznaczyć, że udział samodzielnie pracujących w rolnictwie jest o 6% mniejszy niż w odniesieniu do rolnictwa w całej Polsce. Według Narodowego Spisu Powszechnego Ludności w 2011 r. wśród pracujących Wielkopolan dominują osoby z wykształceniem zasadniczym zawodowym – 30,9% pracujących. Co czwarty pracujący ma wykształcenie wyższe lub wykształcenie policealne i średnie zawodowe. Najwięcej pracujących skupiają miasto Poznań (22,5% ogółu pracujących) oraz powiat poznański (10%). W większości

- W sektorze publicznym pracuje 4 razy mniej ludzi niż w prywatnym.
- 45,2% pracujących to kobiety.
- Co 4 pracujący pracuje w przemyśle.
- Najwięcej Wielkopolan pracuje w branżach przemysłu i budownictwa – 33,2% ogółu pracujących.

powiatów nastąpił spadek liczby pracujących w 2009 r. Największy spadek liczby pracujących w latach 2007-2011 odnotowano w powiecie międzychodzkiem (o 35% w stosunku do roku 2007) i powiecie rawickim (o 10%). Największy wzrost liczby pracujących dotyczył powiatów: złotowskiego (o 18%), poznańskiego (o 12%), wolsztyńskiego (o 10%) i leszczyńskiego (o 10%). Niemal połowa populacji pracujących

skupiona jest w handlu i usługach. Co piąty pracujący Wielkopolanin związany jest z rolnictwem, leśnictwem, łowiectwem i rybołówstwem i jest to o 1,3 punktu proc. niższy

udział w strukturze pracujących niż w średniej krajowej. Pracujący w poszczególnych branżach w województwie wielkopolskim stanowią tak samo znaczny odsetek pracujących w tych branżach w skali kraju.

Zatrudnienie

Przeciętne roczne zatrudnienie w województwie wielkopolskim w 2011 r. wyniosło 978 477 osób (czyli 72,5% pracujących) i wzrosło w stosunku do roku 2007 o 4,8% (44 561 osób). Wzrost ten był większy niż w kraju, nie był on jednak systematyczny - w latach 2009-2010 nastąpił spadek liczby zatrudnionych.

W 2011 r. pod względem struktury zatrudnienia według sekcji Polskiej Klasyfikacji Działalności 2007 (PKD) większość zatrudnionych w regionie skupiał przemysł – 323,4 tys., czyli 33,1% ogółu zatrudnionych, a następnie handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle – 201,8 tys., czyli 20,6% zatrudnionych. Najmniej zatrudnionych związanych jest z sekcją Działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją oraz z sekcją Pozostała działalność usługowa (0,9% ogółu zatrudnionych w każdej). Struktura zatrudnienia pod względem sektorów PKD w województwie wielkopolskim zbliżona jest do struktury w kraju.

W latach 2007-2011 największy **wzrost** liczby zatrudnionych nastąpił w ramach sekcji Działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca – o 21,4%, sekcji Działalność profesjonalna, naukowa i techniczna – o 15,1% oraz sekcji Handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle – o 14,7%. Największy **spadek** liczby zatrudnionych odnotowano w sekcji Informacja i komunikacja, gdzie wyniósł 16,9%.

Zmiany w zatrudnieniu

W latach 2007-2011 w województwie wielkopolskim dokonano ponad 893 tys. przyjęć do pracy oraz 864 tys. zwolnień z pracy⁶. W analizowanym okresie w latach 2008 -

⁶ Zmiany w zatrudnieniu przedstawione na podstawie danych GUS, publikacja *Pracujący w gospodarce narodowej, 2007-2011*. Zgodnie ze źródłem: Informacje o ruchu zatrudnionych dotyczą pełnozatrudnionych oraz sezonowych i zatrudnionych dorywczo. Dane te dotyczą **liczby przyjęć do pracy i zwolnień z pracy, a nie liczby osób**.

Do liczby przyjętych do pracy zaliczono osoby podejmujące pracę po raz pierwszy i kolejny. Do liczby zwolnionych z pracy zaliczono: osoby, z którymi rozwiązano umowę o pracę w drodze wypowiedzenia przez pracownika lub zakład pracy (łącznie ze zwolnieniami grupowymi); osoby, które przeniesiono na emeryturę lub rentę z tytułu niezdolności do pracy; osoby, które porzuciły pracę, a także (ze względów ewidencyjnych) osoby zmarłe. Ponadto do liczby przyjętych do pracy lub zwolnionych z pracy zaliczono osoby przeniesione służbowo lub przyjęte z innego zakładu pracy na podstawie porozumienia między podmiotami, a także osoby powracające do pracy i odchodzące z pracy na urlopy wychowawcze, bezpłatne i rehabilitacje.

2009 w stosunku do poprzednich lat spadła dynamika i liczba przyjęć do pracy, natomiast liczba zwolnień zmniejszała się w latach 2009-2010.

Tabela 7. Ruch zatrudnionych w kraju i w województwie wielkopolskim w latach 2007-2011

region	rok	przyjęcia do pracy	zwolnienia z pracy	dynamika rok poprzedni=100%	
				przyjęcia do pracy	zwolnienia z pracy
województwo wielkopolskie	2007	213 384	183 331	118,0%	115,7%
	2008	208 249	196 573	97,6%	107,2%
	2009	147 909	171 076	71,0%	87,0%
	2010	151 210	147 816	102,2%	86,4%
	2011	173 103	165 747	114,5%	112,1%
Polska	2007	2 200 407	1 897 708	114,8%	115,1%
	2008	2 100 469	2 020 073	95,5%	106,4%
	2009	1 525 607	1 660 540	72,6%	82,2%
	2010	1 614 549	1 557 792	105,8%	93,8%
	2011	1 818 675	1 764 793	112,6%	113,3%

Źródło: Opracowanie własne na podstawie *Pracujący w gospodarce narodowej* za lata 2006-2011, GUS.

Zmiany w zatrudnieniu w województwie zbiegały się z podobnymi tendencjami w kraju. Zarówno w kraju, jak i w regionie liczba zwolnień, z wyjątkiem 2009 r., była niższa od liczby przyjęć. W 2011 r. przyjęcia do pracy w regionie stanowiły 9,5% wszystkich przyjęć do pracy w kraju, natomiast zwolnienia 9,7% zwolnień krajowych. Większy udział w przyjęciach do pracy i zwolnieniach w kraju miały województwo mazowieckie i województwo śląskie.

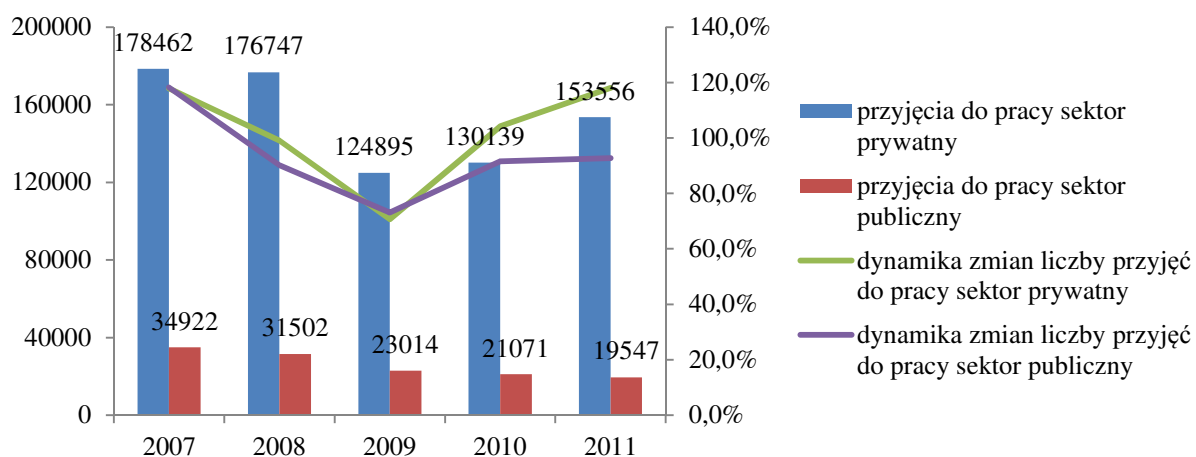
Kobiety stanowiły maksymalnie 45,5% podejmujących pracę oraz maksymalnie 44,4% zwalnianych (w 2009 r.). W 2009 r. nastąpiła największa liczba zwolnień w drodze wypowiedzenia przez pracodawcę – było to co czwarte zwolnienie w tym roku. Wzrost liczby zwolnień w wyniku wypowiedzenia przez pracodawcę był wtedy wyższy niż w kraju. W 2009 r. znacznie zmniejszył się ruch zatrudnionych w drodze wypowiedzenia przez pracownika (o 61% w stosunku do roku poprzedniego). Niski udział wypowiedzeń przez pracownika w zwolnieniach utrzymywał się do 2011 r.

- Niemal 8 razy więcej osób przyjęto do pracy w sektorze prywatnym niż w publicznym.
- Poza 2009 r., liczba zwolnień była w regionie niższa niż liczba przyjęć do pracy.

Zmniejszenie liczby przyjęć do pracy w 2008 r. w kraju i w województwie wielkopolskim nastąpiło zarówno w sektorze publicznym, jak i prywatnym. W 2010 r.

nastąpił wzrost przyjęć w sektorze prywatnym i dalszy spadek przyjęć do pracy w sektorze publicznym. Udział sektora publicznego w przyjęciach do pracy w Wielkopolsce spadał, z 16,4% w 2007 r. do 11,3% w 2011 r.

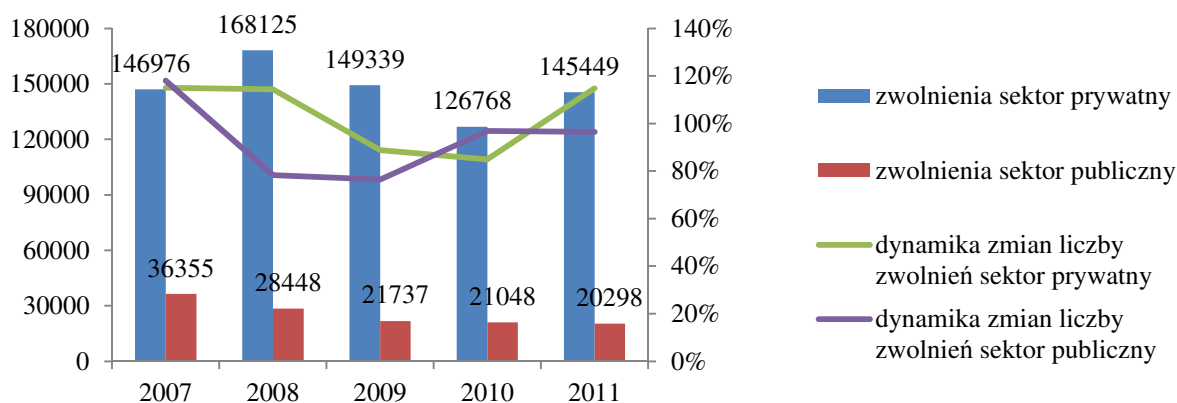
Wykres 4. Przyjęcia do pracy w województwie wielkopolskim z uwzględnieniem sektora własności



Źródło: opracowanie własne na podstawie *Pracujący w gospodarce narodowej*, w latach 2006-2011, GUS.

Zahamowanie zwolnień zatrudnionych w sektorze publicznym nastąpiło od 2008 r. Udział sektora publicznego w zwolnieniach z pracy w województwie wielkopolskim spadał, z 19,8% w 2007 r. do 12,2% w 2011 r. Liczba zwolnień w sektorze prywatnym w latach 2008 – 2011 ulegała wahaniom, a od 2011 r. wzrasta. Tendencje te są takie same w kraju i województwie wielkopolskim.

Wykres 5. Zwolnienia z pracy w woj. wielkopolskim z uwzględnieniem sektora własności



Źródło: opracowanie własne na podstawie *Pracujący w gospodarce narodowej*, w latach 2006-2011, GUS.

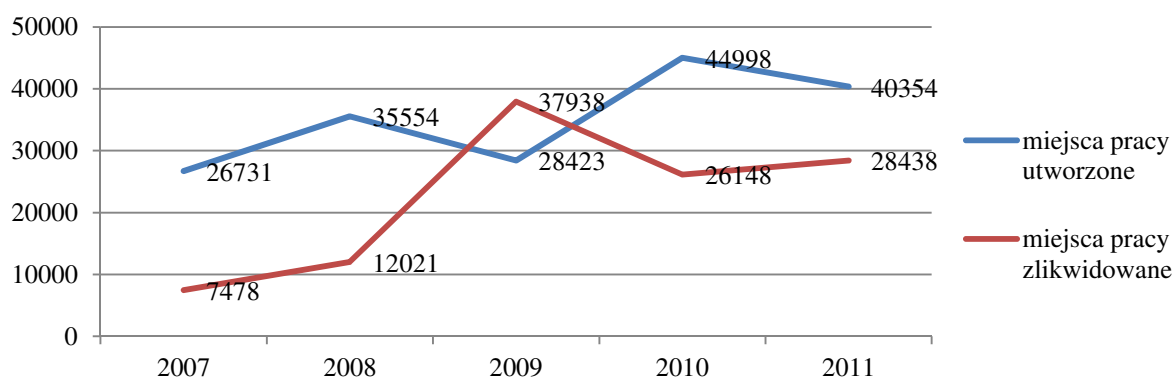
Branżami, w których występują największe zmiany w zatrudnieniu są branże o największym zatrudnieniu w województwie – przemysł i handel, a także od 2011 r. administrowanie i działalność wspierająca. Branżami skupiającymi znaczną część populacji

zatrudnionych w regionie, a jednocześnie o niewielkich zmianach w zatrudnieniu są: edukacja oraz rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo.

Nowoutworzone i zlikwidowane miejsca pracy

W latach 2007-2011 w województwie wielkopolskim utworzono 176 060 nowych miejsc pracy w jednostkach zatrudniających powyżej 9 pracowników. Stanowiło to 67,4% ogółu nowoutworzonych miejsc pracy w tym okresie (261 151 miejsc pracy). Zlikwidowano natomiast 112 023 miejsca pracy w jednostkach zatrudniających powyżej 9 pracowników. We wszystkich latach, poza 2009 r., gdy zlikwidowano najwięcej miejsc pracy, liczba tworzonych miejsc pracy przewyższała liczbę miejsc pracy zlikwidowanych. W 2011 r. nastąpił wzrost liczby miejsc likwidowanych, przy jednoczesnym zahamowaniu tworzenia nowych miejsc pracy.

Wykres 6. Liczba nowoutworzonych i zlikwidowanych miejsc pracy w jednostkach zatrudniających powyżej 9 pracowników



Źródło: Opracowanie własne na podstawie *Popyt na pracę* w latach 2006-2011, GUS.

Największy udział w tworzonych miejscach pracy ma przemysł i handel, naprawa pojazdów samochodowych, które w 2011 r. wygenerowały niemal 60% wszystkich nowych miejsc pracy. Ich rola w tym zakresie wzrosła od 2009 r. o łącznie ok. 10%.

Dojazdy do pracy

Na aktywność zawodową Wielkopolan mają wpływ dojazdy do pracy. W końcu 2006 r. w Polsce dojeżdżało do pracy ponad 2,3 mln zatrudnionych, co stanowiło około 25% pracowników. Najwięcej osób dojeżdżających do pracy mieszkało w województwie śląskim, a następnie w województwie wielkopolskim, mazowieckim i małopolskim. Największą liczbą przyjeżdżających do pracy z innego województwa cechuje się województwo mazowieckie, a następnie województwo śląskie i wielkopolskie. Województwo wielkopolskie jest obszarem

atrakcyjnym dla mieszkańców innych regionów kraju, co sprawia, że staje się kierunkiem codziennej migracji zawodowej.

Analiza kierunków mobilności zawodowej mieszkańców województwa na jego terenie wskazuje na obszary atrakcyjne dla osób pracujących pod względem zawodowym. W województwie wielkopolskim najwięcej zatrudnionych przyjeżdżało w 2006 r.⁷ do pracy w Poznaniu (61,5 tys.). Na drugim miejscu (8,4 tys.) była gmina Tarnowo Podgórne. Pozostałe pozycje zajmowały duże ośrodki miejskie, w tym trzy stolice byłych województw (Kalisz, Konin, Leszno). Badanie GUS realizowane w 2006 r. wskazuje na tendencje w zakresie mobilności Wielkopolan i atrakcyjność pewnych obszarów pod względem zatrudnienia.

Wpływ branż wielkopolskiej gospodarki na zatrudnienie w regionie

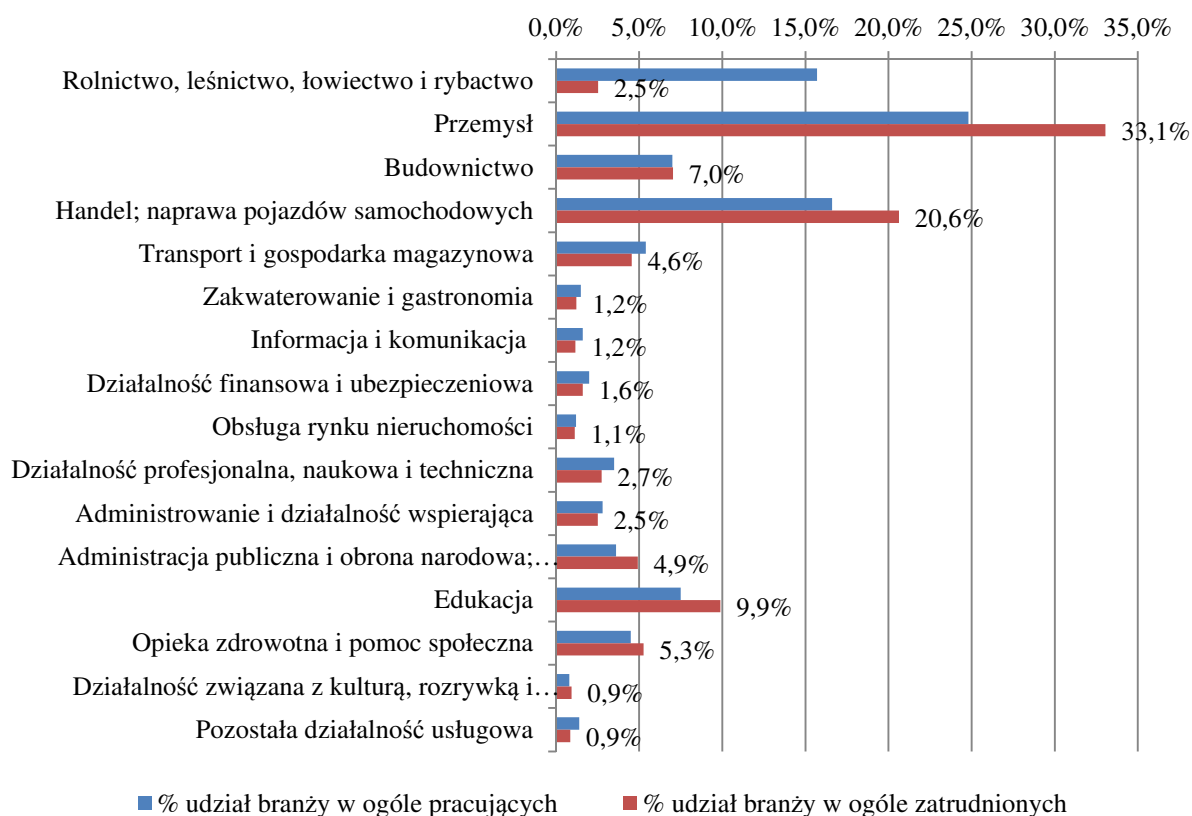
Pod względem udziału w ogólnej liczbie zatrudnionych w 2011 r. w regionie dominowały branże o największej liczbie podmiotów - przemysł (33,1% zatrudnionych), handel; naprawa pojazdów mechanicznych (20,6%), budownictwo (7,0%), a także edukacja (9,9%). Nie są to jednak działy gospodarki, w których zatrudnienie od 2007 r. rosło najdynamiczniej. W stosunku do 2007 r. zatrudnienie wzrosło o 21,4% w branży administrowanie i działalność wspierająca, o 15,1% w ramach działalności profesjonalnej, naukowej i technicznej, o 14,7% w handlu i naprawach oraz o 10% w obsłudze rynku nieruchomości. W 2010 r. w większości branż można zauważyć zahamowanie wzrostu zatrudnienia, co było efektem spowolnienia gospodarczego. Spadek zatrudnienia w okresie 5 lat nastąpił przede wszystkim w dziedzinach: informacja i komunikacja (o 16,9%) oraz działalność finansowa i ubezpieczeniowa (o 9,4%). Była to tendencja odwrotna niż w kraju, co wiąże się ze zróżnicowanym rozwojem tych branż.

W latach 2009-2011 najwięcej nowych miejsc pracy tworzono w ramach działalności związanych z przemysłem oraz handlem i naprawą pojazdów samochodowych. W tych samych branżach zlikwidowano najwięcej miejsc pracy. Handel, transport i gospodarka magazynowa, przemysł, pozostała działalność usługowa oraz budownictwo to dziedziny, w których w 2011 r. utworzono więcej miejsc pracy niż w 2009 r. Pozostałe branże generują mniej miejsc pracy. W okresie 3 ostatnich lat stały dodatni bilans miejsc pracy (większa liczba nowoutworzonych niż zlikwidowanych) utrzymywał się w następujących branżach:

⁷ *Dojazdy do pracy w Polsce*, GUS, Urząd Statystyczny w Poznaniu, aktualne obliczenia będą gotowe pod koniec 2013 r.

informacja i komunikacja; administracja publiczna i obrona narodowa; obowiązkowe zabezpieczenia społeczne; edukacja; opieka zdrowotna i pomoc społeczna.

Wykres 7. Struktura zatrudnionych i pracujących w województwie wielkopolskim w 2011r. według branż



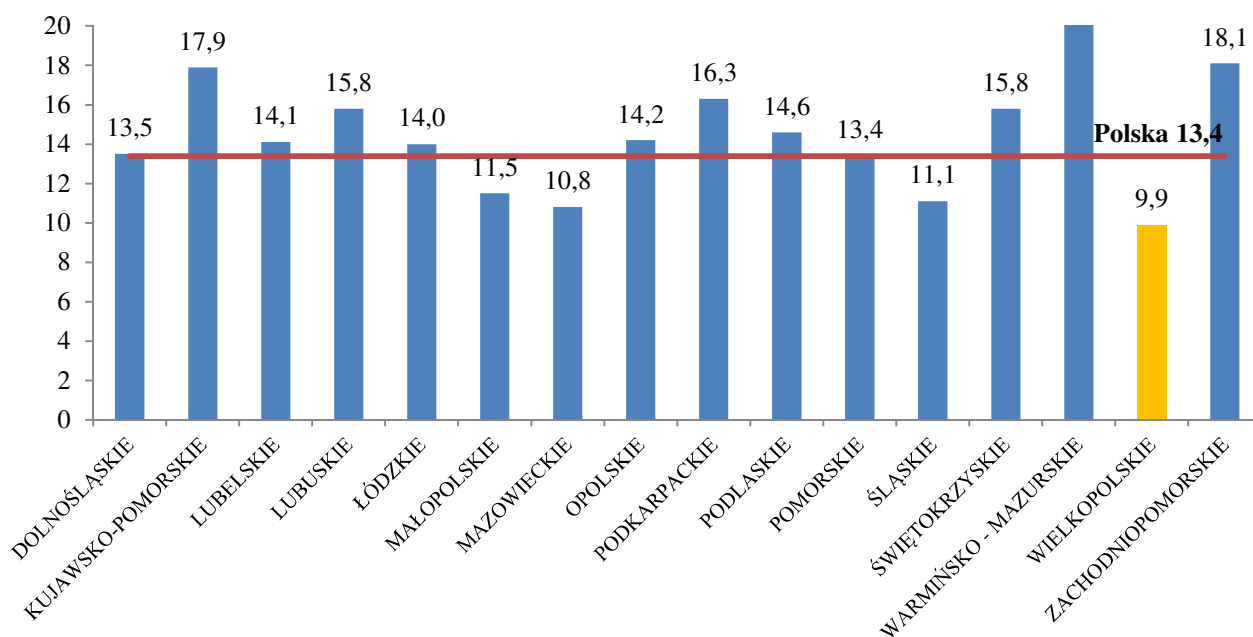
Źródło: opracowanie własne na podstawie BDL, GUS.

Zmiany w zatrudnieniu (przyjęcia do pracy i zwolnienia) w największym stopniu generowane są przez przemysł i handel oraz administrowanie i działalność wspierającą. Jest to efekt znacznej dynamiki wzrostu zatrudnienia. Intensyfikacja procesów związanych z przyjęciami i zwolnieniami z pracy w latach 2009-2011 (wzrost liczby przyjęć i zwolnień wobec 2009 r.) nastąpiła w sześciu branżach: administrowanie i działalność wspierająca; obsługa rynku nieruchomości; działalność profesjonalna, naukowa i techniczna; transport i gospodarka magazynowa; informacja i komunikacja oraz działalność finansowa i ubezpieczeniowa. W największych branżach województwa nastąpiło zahamowanie liczby zwolnień, co może wynikać z niechęci zatrudnionych do podejmowania zmian zatrudnienia wobec sytuacji na rynku pracy oraz okresowej stabilizacji poziomu zatrudnienia.

Wielkość i struktura bezrobocia

Województwo wielkopolskie należy do regionów o najniższym wskaźniku stopy bezrobocia, w końcu 2012 r. wyniósł on 9,9% i był o 3,5 punktu procentowego niższy od wskaźnika w kraju. Najwyższą stopą bezrobocia charakteryzowały się subregiony pilski 16,4% i koniński 15,4%, najniższą subregion poznański 7,1%.

Wykres 8. Stopa bezrobocia w Polsce – dane z końca 2012r. (w %).

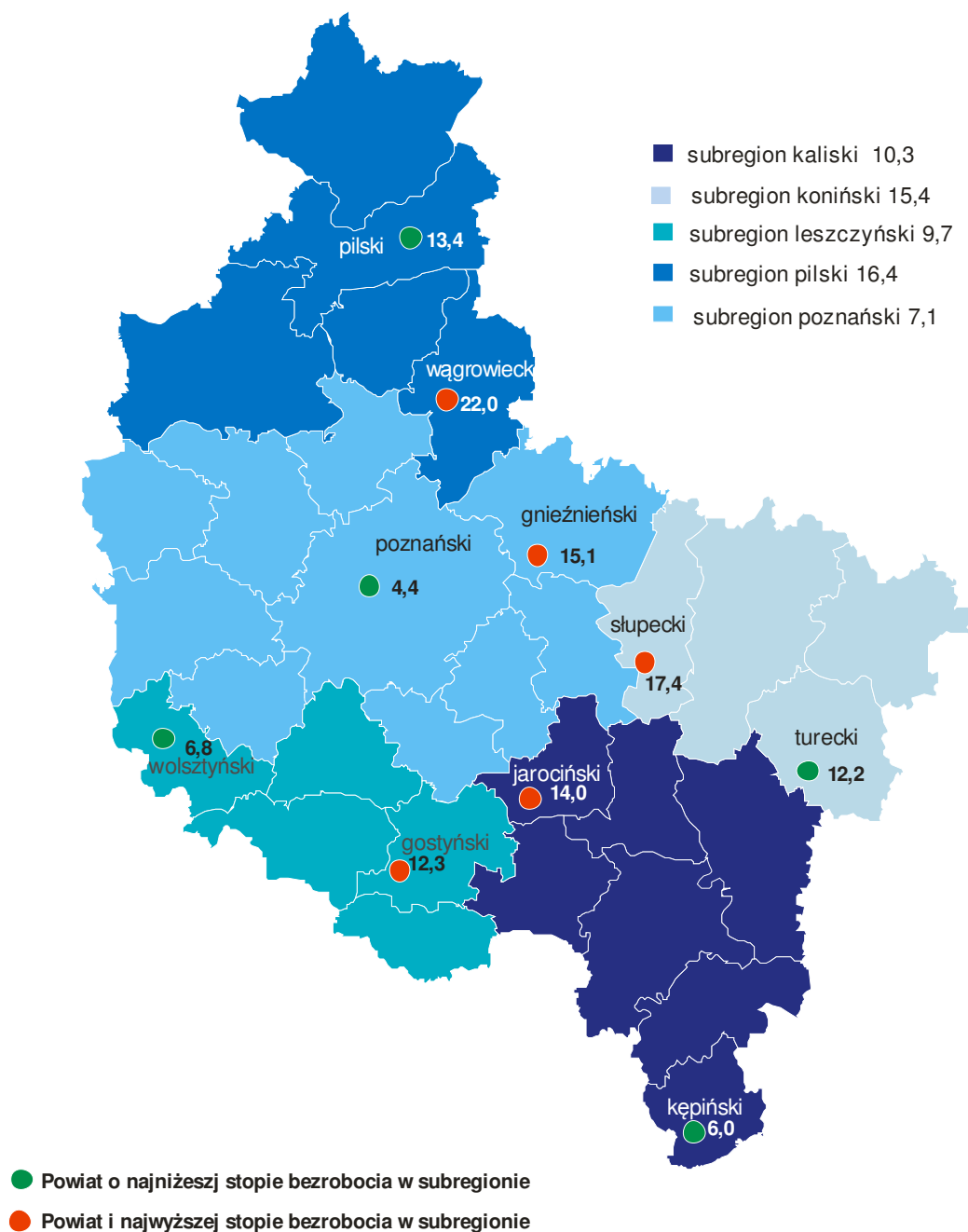


Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS.

Region cechuje znaczne zróżnicowanie struktury podmiotów gospodarczych co wpływa między innymi na wielkość stopy bezrobocia w powiatach.

Natężenie bezrobocia występuje w powiatach północnych oraz północno-wschodnich regionu. Najwyższy wskaźnik odnotowano w powiatach wągrowieckim 22,0%, złotowskim 18,9%, słupeckim 17,4% i chodzieskim 16,9%, natomiast najmniejszy w poznańskim 4,4%, kępińskim 6,0%, wolsztyńskim 6,8% i nowotomyskim 7,5%.

Stopa bezrobocia w województwie wielkopolskim w końcu 2012r. [w %]



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych WUP w Poznaniu.

Liczba bezrobotnych zarejestrowanych w województwie wielkopolskim w końcu 2012 r. wyniosła 147 902 osoby. Liczba bezrobotnych w ostatnich 6 latach ulegała w regionie znacznym wahaniom, najniższy stan zaobserwowano w 2008 r. (91 441 osób bezrobotnych) i było to mniej o 38% od stanu najwyższego nasilenia bezrobocia w 2012 r.

Tabela 8. Wielkość bezrobocia w województwie wielkopolskim w latach 2007-2012

lata	Stopa bezrobocia (w %)	Liczba bezrobotnych ogółem	w tym: kobiety		w tym: mężczyźni	
			liczba	% udział w ogóle bezrobotnych	liczba	% udział w ogóle bezrobotnych
2007	7,8	112 827	74 192	65,8	38 635	34,2
2008	6,4	91 441	56 564	61,9	34 877	38,1
2009	9,2	133 563	73 039	54,7	60 524	45,3
2010	9,2	135 172	75 711	56,0	59 461	44,0
2011	9,2	134 954	78 369	58,1	56 585	41,9
2012	9,9	147 902	81 292	55,0	66 610	45,0

Źródło: WUP w Poznaniu.

Analiza napływu osób do bezrobocia ukazuje, że każdego roku osoby rejestrujące się po raz kolejny stanowią bardzo wysoki odsetek wśród bezrobotnych. Biorąc pod uwagę sześć ostatnich lat, wartości brzegowe wystąpiły w 2007 r., kiedy to osoby rejestrujące się ponownie stanowiły 79,3% wszystkich rejestrujących się w powiatowych urzędach pracy (PUP), z kolei w 2009 r. ich udział zmniejszył się do 74,8%.

- Region cechuje duże wewnętrzne zróżnicowanie bezrobocia.
- Co drugi wielkopolski bezrobotny jest kobietą, co trzeci ma wykształcenie zasadnicze zawodowe.
- Mimo niskiej stopy bezrobocia, niemal 150 tys. osób pozostaje w regionie bez pracy.

W regionie wśród populacji bezrobotnych przeważają kobiety (55% ogółu), przy czym w odniesieniu do 2007 r. ich udział zmalał o 10,8 punktu proc. Województwo wielkopolskie jest regionem o najwyższym odsetku bezrobotnych kobiet, średnia dla kraju w tym czasie to 51,4%.

We wszystkich rejestrach wielkopolskich powiatowych urzędów pracy udział kobiet był wyższy niż mężczyzn, przy czym kobiety zdecydowanie dominowały wśród bezrobotnych w powiatach ostrzeszowskim, kępińskim, krotoszyńskim, międzychodzkiem, obornickim, kościańskim (pomiędzy 58% a 63% ogółu bezrobotnych).

Struktura bezrobotnych Wielkopolan częściowo ulegała zmianie w zależności od dominacji rynku pracownika lub pracodawcy. W 2007 r. niemal 60% bezrobotnych cechowało się długotrwałym pozostawaniem bez zatrudnienia. Sytuacja ta uległa znacznej poprawie w 2009 r. (32% ogółu), jednak ostatnie wahania zatrudnienia i wzrost bezrobocia spowodowały wzrost udziału tej grupy w 2012 r. do 42,6% populacji bezrobotnych. Województwo wielkopolskie należy do regionów o najniższym wskaźniku osób długotrwale bezrobotnych, średnia dla kraju wyniosła 50,2% ogółu.

W województwie wielkopolskim mniejszy niż w kraju jest też udział bezrobotnych bez kwalifikacji zawodowych, tj. 26,4% populacji bezrobotnych (w kraju 29,2%) oraz osób bez doświadczenia zawodowego, tj. 20,4% populacji bezrobotnych (w kraju 24,6%). Przy czym znacznie wyższy wskaźnik udziału tej ostatniej grupy wystąpił w subregionie konińskim tj. 25,2%. Mniej liczną grupę niż w kraju stanowią także osoby powyżej 50 roku życia 20,4% populacji bezrobotnych w regionie wobec 22,8% w kraju.

Bezrobotni Wielkopolanie częściej niż średnio statystyczny bezrobotny Polak:

- posiadali wykształcenie poniżej średniego - 56,9% populacji bezrobotnych (średnia dla kraju 55,6%), przy czym zjawisko to było nasilone w subregionie pilskim oraz leszczyńskim;
- mieszkali na terenach wiejskich – 47,3% populacji bezrobotnych (średnia dla kraju 43,9%), największy odsetek w podregionie konińskim 58,6% i kaliskim 51,7%;
- znajdowali się w przedziale wiekowym 18-24 lata - 22,7% populacji bezrobotnych (w kraju 19,9%), największy udział w podregionie leszczyńskim 25,7% oraz konińskim 25,5%;
- byli uprawnieni do zasiłku dla bezrobotnych - 17,9% populacji bezrobotnych (w kraju 16,8%);
- posiadali grupę niepełnosprawności - 5,7% populacji bezrobotnych (w kraju 5,2%).

W 2012 r. w województwie wielkopolskim struktura bezrobocia według wykształcenia kształtowała się następująco:

- zasadnicze zawodowe – 31,7% ogółu bezrobotnych,
- gimnazjalne i poniżej – 25,1% ogółu bezrobotnych,
- policealne i średnie zawodowe – 22,3% ogółu bezrobotnych,
- wyższe 11,3% ogółu bezrobotnych,
- średnie ogólnokształcące – 9,5% ogółu bezrobotnych.

Uszczegóławiając, w grupie osób bezrobotnych w wieku 18-24 lata dominują osoby z wykształceniem policealnym i średnim zawodowym (26%), natomiast w grupie osób powyżej 50 roku życia z wykształceniem najwyżej zasadniczym zawodowym (72%). Najczęściej niskie wykształcenie posiadają także osoby długotrwale pozostające bez zatrudnienia: 29% gimnazjalne, 32% zasadnicze zawodowe.

Na przestrzeni ostatnich pięciu lat obserwuje się zmiany struktury wykształcenia wśród osób bezrobotnych. W porównaniu z 2007 r. zmalał udział osób z wykształceniem

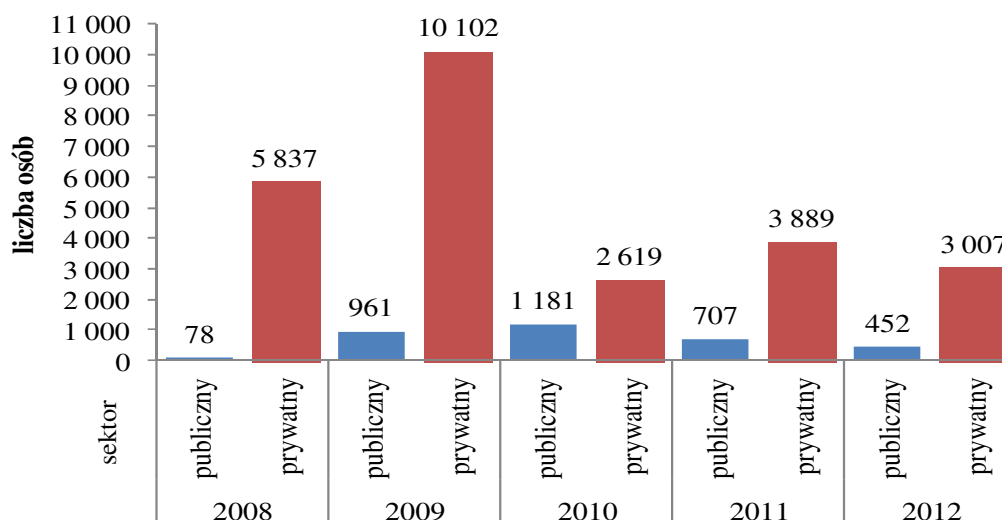
zawodowym i niższym o 4,6 pkt. proc., przy jednoczesnym wzroście udziału osób z wykształceniem wyższym o 4,5 pkt. proc.

Struktura bezrobocia według wykształcenia w regionie kształtuje się na podobnym poziomie jak w kraju, ponad połowa bezrobotnych to osoby z wykształceniem najwyższym zawodowym, a niewiele ponad 30% ze średnim.

Zwolnienia grupowe

W 2012 r. pracodawcy zgłosili do wielkopolskich powiatowych urzędów pracy zamiar dokonania zwolnień grupowych 3 459 osób, tj. o 1 137 osób (24,7%) mniej niż w roku poprzednim. Zamiar zwolnień zgłosiło 120 zakładów pracy, czyli o 7 zakładów mniej niż w roku poprzednim. Firmy prywatne stanowiły 69,2% tej liczby i zamierzały wypowiedzieć warunki pracy 86,9% ogólnej liczby osób planowanych do zwolnienia. Największą liczbę osób zgłosiły do zwolnienia firmy zajmujące się przetwórstwem przemysłowym – 1 169 osób oraz budowlane – 1 122 osoby.

Wykres 9. Zgłoszenia zwolnień grupowych w latach 2008-2012 (liczba osób), w podziale na sektor publiczny i prywatny



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych WUP w Poznaniu.

Aktywizacja bezrobotnych

W 2012 r. średnioroczna liczba zarejestrowanych bezrobotnych w wielkopolskich urzędach pracy wyniosła 140 894. W tym okresie z subsydiów na aktywizację skorzystały 29 904 osoby, tj. średnio 21% zarejestrowanych bezrobotnych i było to więcej o 39% w stosunku do 2011 r. Najczęściej korzystano ze staży, dotacji i refundacji oraz szkoleń (83% aktywizacji w regionie, 11 781 osób rozpoczęło staż, 6 567 osobom przyznano dotacje na rozpoczęcie działalności gospodarczej bądź pokrycie kosztów utworzenia stanowiska

pracy, 6 541 osób skorzystało ze szkoleń). W porównaniu z 2007 r. zwiększył się udział staży i dotacji, a zmniejszył szkoleń. Przygotowanie zawodowe dorosłych po zmianie warunków jego realizacji⁸ ma marginalne znaczenie w regionie.

W latach 2007-2012 we wszystkich subregionach najpopularniejszą formą aktywizacji były staże i szkolenia. Poza tym powiatowe urzędy pracy z subregionu poznańskiego

- **Województwo wielkopolskie ma najwyższą w kraju efektywność stosowania instrumentów aktywizujących osoby bezrobotne.**

i leszczyńskiego postawiły na wsparcie finansowe nowo powstających firm.

W subregionie pilskim obok dotacji duże znaczenie miały roboty publiczne i prace społecznie użyteczne, natomiast w kaliskim i konińskim działalność gospodarcza, roboty publiczne oraz refundacje kosztów wyposażenia/doposażenia stanowiska pracy.

Ponad połowę osób aktywizowanych w 2012 r. stanowiły kobiety (55%), będące od lat dominującą kategorią bezrobotnych w regionie. Częściej niż mężczyźni korzystały one ze staży (72%), prac społecznie użytecznych (61%) oraz prac interwencyjnych (54%). Największy odsetek bezrobotnych w 2012 r. zaktywizowano w powiatach pleszewskim, międzychodzkiem i kępińskim (od 39% do 48% średniorocznej liczby bezrobotnych).

Województwo wielkopolskie wyróżnia się na tle kraju bardzo wysoką efektywnością instrumentów aktywnej polityki rynku pracy. W 2011 r. Wielkopolska uplasowała się na drugiej, a w 2012 r. na pierwszej pozycji w Polsce (69,7%, wobec 60,9% w kraju)⁹. W województwie wielkopolskim najwyższą efektywność zatrudnieniową osiągnęły prace interwencyjne, tj. 83,6% wobec 74,4% w kraju, staże 73,0% wobec 60,9% w kraju oraz roboty publiczne 64,2% wobec 57,3% w kraju. Na drugiej pozycji w kraju, po województwie pomorskim, uplasowała się Wielkopolska pod względem osiągniętej w 2012 r. efektywności zatrudnieniowej szkoleń, tj. 51,0% (w Polsce 42,5%). Stosunkowo wysoka efektywność szkoleń w regionie wynika z realizacji coraz większej liczby indywidualnych szkoleń zawodowych, pod potrzeby pracodawców, znacznie zwiększających szanse zatrudnienia osoby uczestniczącej w tej formie zdobywania kwalifikacji.

Efektywność kosztowa¹⁰ wybranych form aktywizacji w województwie wielkopolskim w latach 2007-2012 kształtowała się następująco:

⁸ Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 7 kwietnia 2009 r. w sprawie przygotowania zawodowego dorosłych (Dz.U.2009 r., Nr 61, poz. 502 ze zm.)

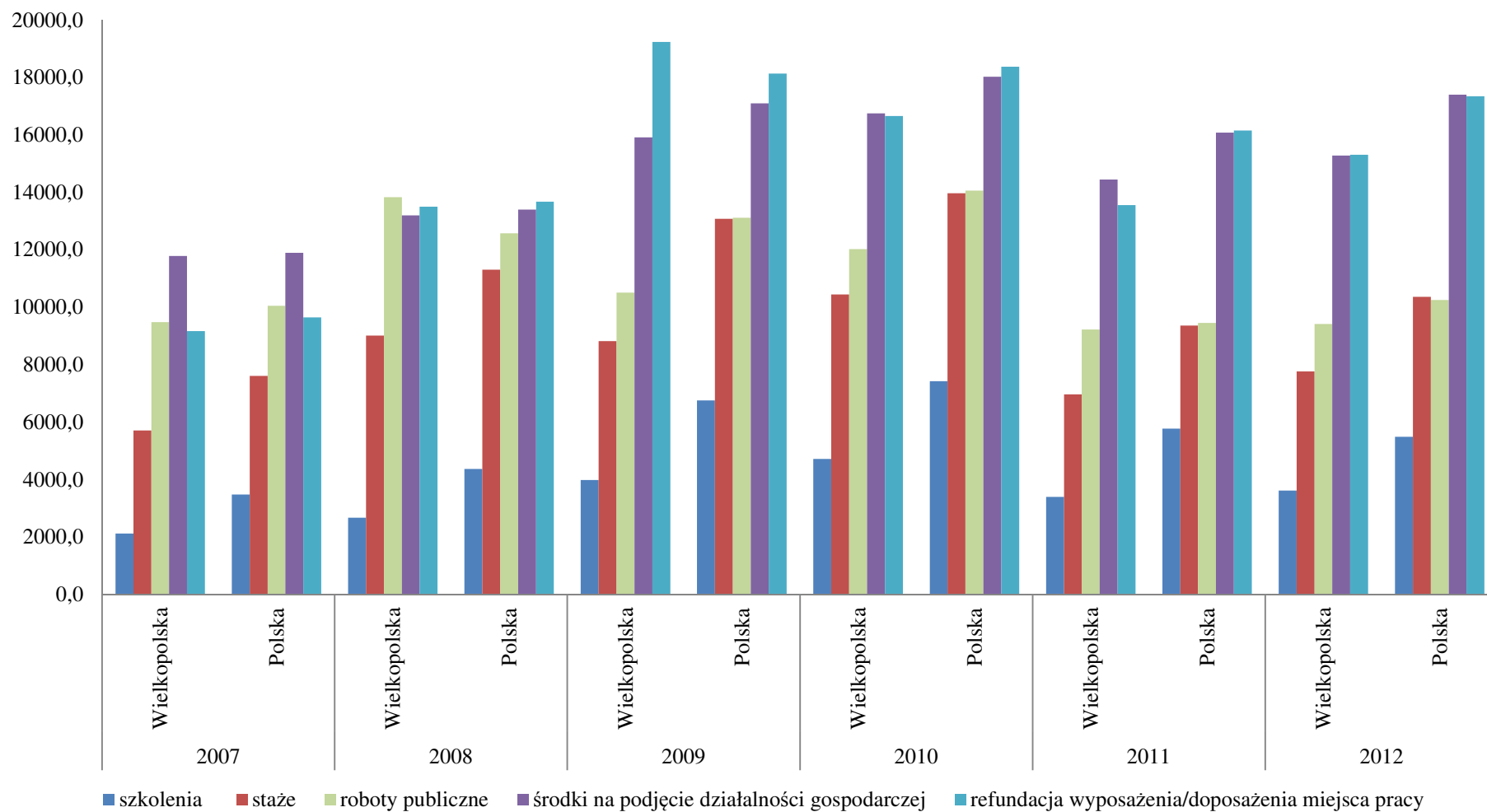
⁹ Na podstawie raportu MPiPS pn. *Efektywność podstawowych form aktywizacji zawodowej realizowanych w ramach programów na rzecz promocji zatrudnienia, łagodzenia skutków bezrobocia i aktywizacji zawodowej w 2012 r.*

¹⁰ Koszt ponownego zatrudnienia, ustalono (obliczono) w wyniku podzielenia kwoty poniesionych wydatków w danym roku (kasowo) na daną formę aktywizacji przez liczbę osób, które po zakończeniu udziału w danym

- szkolenia - w każdym roku analizowanego okresu koszt doprowadzenia do zatrudnienia jednej osoby bezrobotnej po zakończonym udziale w szkoleniu w Wielkopolsce był niższy od kosztu poniesionego w kraju. Największa różnica finansowa wystąpiła w 2009 r. i wyniosła ona 2 777,8 zł (koszt w województwie: 3 984,1 zł, koszt w kraju: 6 761,9 zł),
- staże - na przestrzeni lat 2007 – 2012 koszty doprowadzenia do zatrudnienia osoby bezrobotnej w regionie były niższe od kosztów dla kraju. Największa różnica finansowa wystąpiła w 2009 r. i wyniosła 4 256,3 zł (koszt w województwie: 8 829,1 zł, koszt w kraju: 13 085,4 zł),
- roboty publiczne - koszty tej formy aktywizacji zawodowej w regionie były wyższe dla kraju w 2007 r. oraz w latach 2009 – 2012, a największa różnica wystąpiła w 2009 r. i wyniosła 2 610,5 zł (województwo: 10 511,5 zł, kraj: 13 122 zł). Wydatki poniesione w 2007 r. oraz w latach 2011-2012, charakteryzują się relatywnie małymi różnicami finansowymi. Natomiast w 2008 r. poniesiono koszt wyższy w Wielkopolsce, różnica wyniosła 1 255,2 zł (województwo: 13 833,2 zł, kraj: 12 578 zł),
- dotacje na działalność gospodarczą - w latach 2007 – 2008 w województwie średnia wysokość udzielonej dotacji w celu rozpoczęcia działalności gospodarczej przez osoby bezrobotne była nieznacznie niższa od średniej wysokości w kraju. W 2012 r. różnica wyniosła 2 119 zł (Wielkopolska: 15 288,7 zł, kraj: 17 407,7 zł).
- refundacja wyposażenia-doposażenia stanowiska pracy - środki poniesione na refundację wyposażenia/doposażenia miejsca pracy zwiększały się. W latach 2010-2012 wartość ta była wyższa niż w kraju, przy czym w 2012 r. o 2 040,1 zł (województwo: 15 315,5 zł, kraj: 17 355,6 zł).

roku w określonej formie aktywizacji uzyskały w okresie do 3 miesięcy zatrudnienie, inną pracą zarobkową lub podjęły działalność na własny rachunek.

Wykres 10. Efektywność kosztowa aktywnych form przeciwdziałania bezrobociu w latach 2007-2013 w województwie wielkopolskim i w Polsce (w zł)



Źródło: opracowanie własne na podstawie raportu MPiPS pn. *Efektywność podstawowych form aktywizacji zawodowej realizowanych w ramach programów na rzecz promocji zatrudnienia, łagodzenia skutków bezrobocia i aktywizacji zawodowej w 2012r.*

Efektywna pomoc osobom bezrobotnym i poszukującym pracy przez publiczne służby zatrudnienia (PSZ) finansowana jest ze środków Funduszu Pracy (FP). Corocznie powiatowe urzędy pracy dysponują środkami tego funduszu celowego, zarówno na finansowanie aktywnych, jak i pasywnych form (wyplata świadczeń) przeciwdziałania bezrobociu.

W 2010 r. województwo wielkopolskie dysponowało największymi w okresie pięciu ostatnich lat środkami finansowymi FP na aktywizację osób bezrobotnych. Znaczne zmniejszenie tej kwoty nastąpiło w 2011 r., czego konsekwencją było obniżenie liczby objętych pomocą bezrobotnych. Ten znaczny spadek środków w ramach FP był częściowo rekompensowany wzrostem nakładów z funduszy UE w ramach PO KL.

Tabela 9. Zestawienie porównawcze danych dla kraju i województwa wielkopolskiego za lata 2007 – 2011

rok	wyszczególnienie	wydatki Funduszu Pracy (w tys. zł)	liczba zaktywizowanych osób
2007	Polska	2 498 304,2	647 866
	województwo wielkopolskie	197 812,1	50 047
	% udział województwa wielkopolskiego do kraju	7,9%	7,7%
2008	Polska	3 110 748,2	607 361
	województwo wielkopolskie	226 928,5	46 987
	% udział województwa wielkopolskiego do kraju	7,3%	7,7%
2009	Polska	4 000 263,2	684 932
	województwo wielkopolskie	265 982,2	42 913
	% udział województwa wielkopolskiego do kraju	6,6%	6,3%
2010	Polska	5 323 470,9	759 262
	województwo wielkopolskie	360 805,4	54 059
	% udział województwa wielkopolskiego do kraju	6,8%	7,1%
2011	Polska	1 919 996,1	302 002
	województwo wielkopolskie	132 827,1	21 455
	% udział województwa wielkopolskiego do kraju	6,9%	7,1%
2012	Polska	2 459 489,5	428 298
	województwo wielkopolskie	175 762,4	29 904
	% udział województwa wielkopolskiego do kraju	7,1%	7,0%

Źródło: MPiPS.

Jedno z największych źródeł finansowania wsparcia w zakresie zatrudnienia, integracji społecznej, adaptacyjności pracowników i przedsiębiorstw oraz edukacji stanowiły środki z EFS w ramach komponentu regionalnego PO KL. Na działania realizowane w Priorytecie VI Rynek pracy otwarty dla wszystkich, w latach 2007-2013 przeznaczono

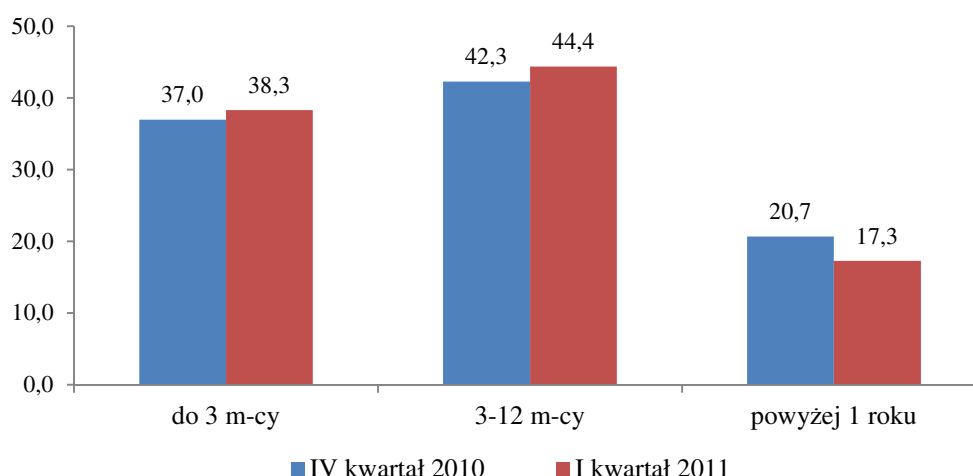
w województwie wielkopolskim 192 564 696 Euro, a na walkę z wykluczeniem społecznym w ramach Priorytetu VII Promocja integracji społecznej 133 228 629 Euro¹¹.

Czas poszukiwania pracy przez osoby bezrobotne

W województwie wielkopolskim co trzecia osoba bezrobotna znajduje zatrudnienie w ciągu 3 miesięcy od momentu rejestracji (37,0% podejmujących pracę w IV kwartale 2010 r. i 38,3% w I kwartale 2011 r.). Największy odsetek bezrobotnych podejmuje zatrudnienie w okresie od 3 do 12 miesięcy po rejestracji. Około 1/5 osób, które podejmowały pracę pozostawała bez zatrudnienia dłużej niż rok.

Według danych GUS¹² przeciętny czas poszukiwania pracy przez osoby bezrobotne w I kwartale 2011 r. wyniósł w kraju blisko 10 miesięcy. Bezrobotni z wykształceniem gimnazjalnym i niższym poszukiwali pracy około 11 miesięcy, zaś najkrócej - osoby posiadające wykształcenie wyższe (średnio ok. 8 miesięcy).

Wykres 11. Długość okresu poszukiwania zatrudnienia w województwie wielkopolskim od momentu rejestracji (w % osób podejmujących pracę w IV kwartale 2010 r. i I kwartale 2011 r.)



Źródło: opracowanie na podstawie danych WUP w Poznaniu, sprawozdanie MPiPS-01.

Czas poszukiwania pracy na terenie województwa jest zróżnicowany. W ujęciu subregionalnym w I kwartale 2011 r. zatrudnieni w okresie do 3 miesięcy od momentu rejestracji pozostawali na podobnym poziomie co średnia dla regionu (37%-39%), przy czym w powiatach obornickim, kolskim, międzychodzkiem i gostyńskim była to ponad połowa zatrudnionych. Wśród zatrudnionych dominowały osoby z wykształceniem średnim¹³. Związane jest to z dużym udziałem osób z wykształceniem średnim w strukturze

¹¹ SzOP PO KL 2007-2013 z dnia 1 lipca 2013 r.

¹² *Kwartalna informacja o aktywności ekonomicznej ludności*, GUS.

¹³ wykształcenie średnie obejmuje wykształcenie: średnie ogólnokształcące, średnie zawodowe, policealne.

wielkopolskich bezrobotnych – 33,0% w 2010 r. Najmniej osób podejmujących pracę posiadało wykształcenie gimnazjalne i niższe. W przypadku osób z najniższym wykształceniem często zachodzi sytuacja łączenia się cech stawiających w trudnej sytuacji na rynku pracy, co wydłuża czas poszukiwania zatrudnienia.

Pośrednictwo pracy i zagraniczne migracje zarobkowe

W 2012 r. łącznie do powiatowych urzędów pracy, agencji zatrudnienia oraz WUP w Poznaniu pracodawcy zgłosili 118 063 wolne miejsca pracy w kraju i za granicą, z czego ponad połowę stanowiły oferty zgłoszone do powiatowych urzędów pracy. Oferty z wielkopolskiego rynku pracy stanowiły niemal 8% ofert krajowych, więcej ofert wpłynęło do urzędów jedynie w województwach: śląskim, mazowieckim i dolnośląskim. Pracodawcy w powiatowych urzędach pracy najczęściej poszukiwali pracowników z grup zawodowych: robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy, pracownicy usług osobistych i sprzedawcy, pracownicy przy pracach prostych oraz pracownicy biurów.

Załącznik 6. Oferty pracy pozyskane przez powiatowe urzędy pracy oraz przyjęcia do pracy w latach 2007-2012

lata	liczba ofert pracy ogółem	w tym % udział ofert			
		subsydiowanych	niesubsydiowanych	z sektora prywatnego	z sektora publicznego
2007	111 674	28,5	71,5	83,8	16,2
2008	85 863	34,3	65,7	81,4	18,6
2009	63 221	39,4	60,6	78,4	21,6
2010	76 688	40,5	59,5	80,4	19,6
2011	61 561	22,4	77,6	88,6	11,4
2012	62 299	31,1	68,9	85,7	14,3

Źródło: WUP w Poznaniu, GUS.

Przy średniorocznej liczbie 141 tys. zarejestrowanych bezrobotnych w 2012 r. wielkopolskie powiatowe urzędy pracy w ciągu całego roku dysponowały 62 tys. ofert pracy.

W latach 2007-2012 obserwowany był spadek liczby ofert pracy zgłaszanych do urzędów pracy w regionie (w 2007 r. urzędy pozyskały 111 674 oferty, w 2012 r. było to 62 299). Sytuacja ta przekłada się także na zmniejszenie udziału tychże ofert dla osób przyjętych do pracy w regionie (52% w 2007 r.; 43% w 2009 r.; 36% w 2011 r.). Udział sektora publicznego w zgłaszanych do urzędów wolnych miejscach pracy, kształtował się na

- W 2012r. na jedną ofertę pracy w wielkopolskich powiatowych urzędach pracy przypadało w miesiącu 27 osób bezrobotnych.
- 31,1% ofert pracy w powiatowych urzędach pracy stanowiły oferty pracy subsydiowanej.
- Liczba ofert pracy zgłaszanych do PUP w latach 2007-2012 spada.

poziomie 11-22%, przy czym najwyższy poziom osiągnął w 2009 r. Przedstawiona poniżej prognoza popytu na pracę w województwie oraz przewidywania odnośnie zagrożeń i szans w życiu zawodowym osób w wieku przedemerytalnym pochodzą z ekspertyzy dokonanej na zlecenie WUP w Poznaniu w 2013 r.¹⁴ Prognoza popytu na pracę przedstawiona jest według dużych grup zawodowych¹⁵, a została opracowana na podstawie danych Urzędu Statystycznego w Poznaniu z badania Z-05 *Badanie popytu na pracę* na lata 2005-2012 w ujęciu kwartalnym.

¹⁴ *Konsekwencje ustawy o zmianie ustawy o emeryturach i rentach z funduszu ubezpieczeń społecznych z dnia 11 maja 2012 roku dla zmian w potencjale siły roboczej w Wielkopolsce w ujęciu subregionalnym w latach 2014-2020*, opracowane przez A. Klimas, K. Łyskawa, P. Rozumek, M. Zieniewicz na zlecenie WUP w Poznaniu, Poznań 2013.

¹⁵ Podziały na grupy zawodowe na podstawie Klasyfikacji Zawodów i Specjalności, Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 27.04.2010 r. w sprawie klasyfikacji zawodów i specjalności na potrzeby rynku pracy oraz zakresu jej stosowania (Dz. U. 2010 r. Nr 82, poz. 537, ze zm.).

Tabela 10. Prognozowany popyt na pracę w województwie wielkopolskim w latach 2012-2020 według wielkich i dużych grup zawodowych

Nazwa grupy	2012	2016	2020
Przedstawiciele władz publicznych, wyżsi urzędnicy i kierownicy	83 787	83 028	88 272
Przedstawiciele władz publicznych, wyżsi urzędnicy i dyrektorzy generalni	7 547	6 788	8 345
Kierownicy do spraw zarządzania i handlu	34 847	38 203	37 920
Kierownicy do spraw produkcji i usług	25 327	22 450	25 338
Kierownicy w branży hotelarskiej, handlu i innych branżach	16 066	15 587	16 669
Specjaliści	194 971	188 108	194 321
Specjaliści nauk fizycznych, matematycznych i technicznych	20 671	21 128	22 716
Specjaliści do spraw zdrowia	32 925	28 723	30 030
Specjaliści nauczania i wychowania	80 473	76 640	78 398
Specjaliści do spraw ekonomicznych i zarządzania	47 391	48 866	49 844
Specjaliści do spraw technologii informacyjno-komunikacyjnych	6 284	5 956	6 254
Specjaliści z dziedziny prawa, dziedzin społecznych i kultury	7 227	6 795	7 079
Technicy i inny średni personel	85 423	96 240	96 322
Średni personel nauk fizycznych, chemicznych i technicznych	22 170	28 559	25 509
Średni personel do spraw zdrowia	15 779	16 169	16 541
Średni personel do spraw biznesu i administracji	31 926	32 615	35 171
Średni personel z dziedziny prawa, spraw społecznych, kultury i pokrewny technicy informatycy	10 936	13 581	13 892
Pracownicy biurowi	133 439	136 608	141 510
Sekretarki, operatorzy urzędzeń biurowych i pokrewni	27 518	27 760	27 145
Pracownicy obsługi klienta	44 601	43 037	46 051
Pracownicy do spraw finansowo-statystycznych i ewidencji materiałowej	27 330	29 396	30 649
Pozostali pracownicy obsługi biura	33 990	36 415	37 665
Pracownicy usług i sprzedawcy	160 474	161 732	172 365
Pracownicy usług osobistych	16 699	10 774	6 664
Sprzedawcy i pokrewni	128 215	135 461	148 970
Pracownicy opieki osobistej i pokrewni	3 689	3 992	4 836
Pracownicy usług ochrony	11 871	11 505	11 895
Rolnicy, ogrodnicy, leśnicy i rybacy	4 008	3 686	3 535
Robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy	203 421	209 793	214 444
Robotnicy budowlani i pokrewni (z wyłączeniem elektryków)	43 230	45 624	48 649
Robotnicy obróbki metali, mechanicy maszyn i urządzeń i pokrewni	61 369	67 458	69 619
Rzemieślnicy i robotnicy poligraficzni	11 996	12 132	12 758
Elektrycy i elektronicy	16 008	14 478	14 279
Robotnicy w przetwórstwie spożywczym, obróbce drewna, prod. wyrobów tekstylnych i pokrewni	70 818	70 101	69 139
Operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń	129 465	130 179	133 118
Operatorzy maszyn i urządzeń wydobywczych i przetwórczych	36 963	36 081	40 705
Monterzy	26 999	30 879	27 046
Kierowcy i operatorzy pojazdów	65 503	63 219	65 367
Pracownicy przy pracach prostych	83 990	83 701	94 160
Pomoce domowe i sprzątaczk	31 629	28 723	29 503
Robotnicy pomocniczy w rolnictwie, leśnictwie i rybołówstwie	5 051	4 486	4 665
Robotnicy pomocniczy w górnictwie, przemyśle, budownictwie i transporcie	30 767	34 818	43 891
Pracownicy pomocniczy przygotowujący posiłki	6 254	6 044	6 209
Ładowacze nieczystości i inni pracownicy przy pracach prostych	10 289	9 630	9 892
Ogółem	1 078 978	1 093 075	1 138 047

Poniżej przedstawiono listę elementarnych grup zawodów zebranych w wielkie grupy zawodów, w których w związku ze zmianą ustawy o emeryturach i rentach przewiduje się zwolnienia wśród osób tuż przed osiągnięciem wieku emerytalnego i zastąpienie ich osobami młodszymi. Ponadto, przedstawiono również zawody, w których osoby starsze mogłyby znaleźć zatrudnienie w przypadku utraty pracy. Część z wymienionych zawodów wymaga odbycia kursów i szkoleń, które pozwoliłyby na zmianę profesji.

W wielkiej grupie zawodowej „Przedstawiciele władz publicznych, wyżsi urzędnicy i kierownicy” należy się spodziewać zwolnień wśród osób starszych na stanowiskach kierowniczych ze względu na postęp technologiczny i organizacyjny. Szczególnie zagrożone mogą być osoby starsze na stanowiskach:

- kierownicy wewnętrznych jednostek organizacyjnych działalności podstawowej w przemyśle przetwórczym,
- kierownicy wewnętrznych jednostek organizacyjnych działalności podstawowej w budownictwie,
- kierownicy wewnętrznych jednostek organizacyjnych działalności podstawowej w gospodarce magazynowej, transporcie i łączności,
- kierownicy wewnętrznych jednostek organizacyjnych działalności podstawowej w przedsiębiorstwach obsługi biznesu,
- kierownicy działów finansowych i administracyjnych,
- kierownicy działów marketingu i sprzedaży,
- kierownicy działów reklamy, promocji i pokrewnych,
- kierownicy działów informatyki,
- kierownicy działów badawczo-rozwojowych,
- kierownicy małych przedsiębiorstw w budownictwie.

W wielkiej grupie „Specjaliści” wykluczenie osób starszych będzie wynikać głównie z postępu technologicznego w zakresie informatyki, inżynierii, a także w takich zawodach jak: pielęgniarki i położne - ze względu na fizyczny charakter pracy, jak i zmęczenie zawodowe charakterystyczne dla tych zawodów. Poniżej przedstawiono zawody, w których osoby starsze mogą być szczególnie zagrożone:

- projektanci i analitycy systemów komputerowych,
- programiści,
- informatycy,
- inżynierowie budownictwa i inżynierii środowiska,
- inżynierowie elektrycy,

- inżynierowie elektronicy i telekomunikacji,
- inżynierowie górnicy, metalurzy i pokrewni,
- pielęgniarki,
- położne.

Zarówno w grupie „Przedstawiciele władz publicznych, wyżsi urzędnicy i kierownicy” jak i „Specjaliści” nie dostrzega się możliwości przekwalifikowania pracowników wewnątrz tych grup ze względu na wymagane doświadczenie i/lub specjalistyczną wiedzę.

W grupie „Technicy i inny średni personel” zauważa się podobne zagrożenia dla osób starszych, jak w grupie „Specjaliści” – niedostosowanie posiadanej wiedzy do rosnących wymagań, w szczególności w zawodach:

- technicy elektrycy,
- technicy elektronicy, telekomunikacji i pokrewni,
- technicy technologii chemicznej i pokrewni,
- technicy górnictwa, metalurgii i pokrewni,
- kreślarze, graficy komputerowi i pokrewni,
- technicy informatycy,
- operatorzy sprzętu komputerowego i pokrewni,
- fotografowie i operatorzy urządzeń do rejestracji obrazu i dźwięku,
- operatorzy urządzeń nadawczych i telekomunikacyjnych,
- technicy urządzeń ruchu lotniczego.

W zawodach związanych z ruchem lotniczym na możliwość wykonywania pracy wpływ ma stan zdrowia, niewątpliwie związany z wiekiem, a jednocześnie podlegający ocenie w stosownych badaniach okresowych.

Dla zawodów sklasyfikowanych w grupach „Pracownicy biurowi” oraz „Magazynierzy i pokrewni” zagrożenie wynika z postępu technologicznego, a także z fizycznego charakteru pracy, w szczególności wyróżnić należy profesje:

- Operatorzy procesorów tekstu,
- Operatorzy wprowadzania danych,
- Magazynierzy i pokrewni.

W grupie „Pracownicy usług osobistych i sprzedawcy” nie stwierdza się występowania zawodów, w których może wystąpić opisywane zjawisko, natomiast przewiduje się, że cała grupa „Rolnicy, ogrodnicy, rybacy i leśnicy” stanowi potencjalną

grupę zawodów, w których osoby starsze mogą stracić zatrudnienie ze względu na fizyczny charakter wykonywanej przez nich pracy.

Sytuację analogiczną jak w przypadku grupy „Rolnicy, ogrodnicy, rybacy i leśnicy”, obserwuje się w grupie „Operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń”. Wykluczenie osób starszych może wystąpić ze względu na zarówno postęp technologiczny jak i fizyczny charakter pracy.

Wyróżnia się jednak grupę zawodów, w których osoby starsze mogłyby znaleźć potencjalne zatrudnienie. Należą do nich:

- pośrednicy ubezpieczeniowi,
- pracownicy archiwów,
- pracownicy bibliotek i informacji naukowej,
- pracownicy obsługi biurowej,
- kasjerzy i sprzedawcy biletów,
- inkasenci i poborcy,
- telefoniści,
- pracownicy usług domowych i pokrewni,
- kucharze,
- opiekunki dziecięce,
- pracownicy domowej opieki osobistej,
- pracownicy opieki osobistej i pokrewni,
- praktykujący niekonwencjonalne metody terapii,
- tkacze, dziewiarze i pokrewni,
- krawcy, kapelusznicy i pokrewni,
- szwaczki, hafciarki i pokrewni,
- pomoce domowe i sprzątaczkę,
- pomoce i sprzątaczkę biurowe, hotelowe i podobne,
- gospodarze budynków,
- portierzy, woźni i pokrewni.

Należy jednak podkreślić, iż przekwalifikowanie lub decyzja o kontynuacji zatrudnienia na dotychczasowym stanowisku będą indywidualnymi decyzjami podejmowanymi przez każdego pracownika osobno. Wydaje się, iż niezmiernie trudno będzie zaobserwować jakąś trwałą tendencję w tym zakresie, ale należy opracować odpowiednie programy (np. kursy doszkalające), które mogą ułatwić podjęcie decyzji osobom, które

w starym systemie mogłyby już korzystać ze świadczeń emerytalnych, a w nowym pozostają na rynku pracy.

W najbliższych latach będzie się zwiększał udział osób pracujących nie na etacie, ale prowadzących własną działalność gospodarczą i w firmach świadczących usługi wspólnym podmiotom.

Z badania przeprowadzonego przez Polską Agencję Rozwoju Przedsiębiorczości prognozującego trendy na rynku pracy wynika, że w perspektywie do 2020 r. poszukiwani będą, deficytowi już dziś, teleinformatycy i mechatronicy, a także eksperci sieciowi specjalizujący się w projektowaniu, wdrażaniu i administrowaniu sieci komputerowych. Przewiduje się również, że miejsca pracy będą pojawiać się w branży biotechnologicznej. Można ją uznać za wiodącą z uwagi na możliwość jej wykorzystania w różnych dziedzinach przemysłu.

Znaczące będą także takie sektory gospodarki jak nanotechnologia, ekologia oraz energetyka. Kolejną kategorię zawodów przyszłości tworzą zawody „internetowe”: copywriter, projektant witryn internetowych czy analityk ruchu na stronach www. Do niej należą także te związane z organizacją i sposobem prezentacji zawartości stron www lub opracowywaniem strategii firmy dotyczącej komunikacji za pomocą poczty elektronicznej.

Dziedziny, które w przyszłości będą się rozwijać to finanse i edukacja. Zdaniem ekspertów, należy spodziewać się wzrostu zapotrzebowania na stanowiska związane z mediami, organizowaniem podróży oraz tych, które łączą rozrywkę z dbałością o wygląd fizyczny.

Identyfikacja umiejętności kadry zarządzającej oraz pracowników przedsiębiorstw może mieć kluczowe znaczenie w rozwijaniu polskiej gospodarki. Jak pokazuje badanie, coraz bardziej pożądane będą tzw. kompetencje kluczowe (społeczne), czyli umiejętności rozwijane niezależnie od rodzaju pracy, zawodu i stanowiska. Wyniki projektu wskazują, że doskonalić w tym zakresie będą musieli się zarówno pracownicy, jak i menedżerowie. Wśród pracowników najwyżej ceniona będzie zdolność do przekwalifikowywania się i mobilność, a wśród kadry zarządzającej umiejętność funkcjonowania w środowisku międzynarodowym. Na dalszych miejscach znalazły się języki obce, wykorzystanie technologii informatycznych i mobilnych, ugruntowane podstawy matematyki, komunikacja interpersonalna i autoprezentacja, praca w zespole i zarządzanie nim.¹⁶

¹⁶ <http://www.studia.net/zawody-przyszlosci/3134-rynekpracy2020>

Na podstawie raportu Polskiej Agencji Rozwoju Przedsiębiorczości pn. „Foresight kadr nowoczesnej gospodarki” można stwierdzić, że w Polsce będzie zauważalne odchodzenie od sektorów rolnictwa i tradycyjnego przemysłu w stronę usług, co znajduje odzwierciedlenie w zmianach na rynku pracy. W konsekwencji tych zmian, prawie 3/4 pracowników w 2020 roku będzie zatrudnionych w usługach. W perspektywie krótkookresowej można przedstawić bardziej szczegółowe prognozy dotyczące sektora usług.

Najwięcej miejsc pracy (do 2015 roku) powstanie w branży usług dla biznesu (szczególnie w sektorze informatyki i telekomunikacji, ubezpieczeniach i konsultingu), ochronie zdrowia, pracy społecznej, dystrybucji, usługach osobistych, hotelarstwie i cateringu oraz w mniejszym stopniu w edukacji. Perspektywy dla usług biznesowych i innych sektorów mogą wymagać korekt w świetle bieżącej sytuacji gospodarczej. Pracownicy sektora usług szczególnie powinni rozwijać umiejętności obsługi klienta (m.in. komunikacyjne) oraz umiejętności informatyczne. W wielu sektorach opartych na wiedzy, niezbędne będą zarówno wiedza specjalistyczna, jak i umiejętności zarządcze.

W opiece społecznej i edukacji tylko ciągłe podnoszenie umiejętności i kwalifikacji zagwarantuje wysoką jakość usług. Te zmiany pokazują, że wzrasta popyt na – niezbędne na wszystkich stanowiskach – umiejętności horyzontalne, takie jak zdolności analityczne, umiejętność rozwiązywania problemów, zarządzania czasem, komunikatywność oraz umiejętności nierutynowe¹⁷.

Zmniejszający się udział pośrednictwa PSZ przekłada się na wzrost ofert zaspokajanych przez prywatne agencje zatrudnienia. Świadczy to o rosnącym znaczeniu dla gospodarki zarówno sektora agencji, ale także alternatywnych form zatrudnienia, co potwierdzić może fakt, dynamicznego rozwoju agencji pracy tymczasowej.

O ile liczba osób zatrudnionych przez agencje pracy tymczasowej w skali kraju w 2012 r. w stosunku do 2007 r. utrzymuje się na stałym poziomie, to liczba zatrudnionych przez te agencje w województwie w 2012 r. do 2007 r. wzrosła ponad dwukrotnie. Podobnie w udziale procentowym liczba osób podejmujących pracę za pośrednictwem wielkopolskich agencji pracy tymczasowych w stosunku do całej Polski w 2007 r. wynosiła 3,5 %, natomiast w 2012 r. było to już 7,4 %.

¹⁷ *Foresight kadr nowoczesnej gospodarki*, K. B. Matusiak, J. Kuciński, A. Gryzik, Politechnika Poznańska, Poznań 2011.

W 2012 r. na terenie Polski działało 1 446 agencji pracy tymczasowej, z tego 12,0%, czyli 174 agencje w województwie wielkopolskim. Za pośrednictwem wielkopolskich agencji pracy tymczasowej pracę podjęło 37 711 osób, co stanowiło 7,4% wszystkich zatrudnionych dzięki ich działalności w kraju (509 347 osób za pośrednictwem wszystkich agencji pracy tymczasowej na terenie Polski). Dynamicznie rośnie znaczenie agencji pracy tymczasowej jako formy pozyskiwania zatrudnienia w województwie wielkopolskim, przy czym ich działalność na tle kraju jest umiarkowana.

- Dynamicznie wzrasta liczba zatrudnianych przez agencje pracy tymczasowej w regionie.
- Wzrasta liczba agencji zatrudnienia w regionie.

Tabela 11. Zatrudnienie za pośrednictwem agencji zatrudnienia na terenie województwa wielkopolskiego w okresie 2007-2012

	2007	2008	2009	2010	2011	2012
liczba zatrudnionych osób na terenie RP za pośrednictwem agencji zatrudnienia						
województwo wielkopolskie	8 918	7 967	6 930	9 484	10 565	8 487
Polska	207 140	195 888	179 581	208 751	209 146	194 412
liczba zatrudnionych osób u pracodawców zagranicznych za pośrednictwem agencji zatrudnienia						
województwo wielkopolskie	5 694	3 945	1 723	2 192	6 443	5 229
Polska	149 023	131 972	97 305	90 065	108 806	102 000
Liczba zatrudnionych osób - Praca tymczasowa						
Wielkopolska	17 002	20 674	21 243	26 752	31 059	37 711
Polska	486 591	474 747	379 103	433 080	499 066	509 347

Źródło: opracowanie na podstawie danych WUP w Poznaniu

Pracownicy tymczasowi z województwa wielkopolskiego najczęściej podejmowali pracę w Polsce – 36 260 osób, we Francji - 981 osób oraz w Niemczech - 278 osób.

W województwie pracownicy tymczasowi podejmowali najczęściej pracę jako magazynierzy i pokrewni – 15 317 osób, monterzy gdzie indziej niesklasyfikowani 3 031 osób, pracownicy przy pracach prostych 1 557 osób oraz jako robotnicy przy pracach prostych w przemyśle 1 254 osób.

W funkcjonowaniu agencji zatrudnienia zaobserwować można duże regionalne zróżnicowanie liczby tych podmiotów w poszczególnych województwach. Najwięcej podmiotów posiadających wpis do rejestru agencji zatrudnienia na koniec 2012 r. znajdowało się w województwach: mazowieckim – 841 agencji, śląskim – 423 agencje i wielkopolskim – 396 agencji.

W 2012 r. na terenie województwa wielkopolskiego działało 97 agencji zatrudnienia, które skierowały 5 229 osób do pracodawców zagranicznych. Na terenie całej Polski takich agencji działało 1 050, kierując do pracy 102 000 osób.

Polscy pracownicy z województwa wielkopolskiego byli najczęściej kierowani do pracy w Holandii – 3 707 osób, Niemczech – 550 osób oraz Wielkiej Brytanii – 328 osób. W skali całego kraju najpopularniejsza była zdecydowanie Holandia – 37 816 osób, Niemcy – 21 541 osób oraz Norwegia – 9 004 osób.

Wzrost liczby agencji zatrudnienia (zwłaszcza na przełomie 2012 i 2013 r.) oraz liczby klientów korzystających z ich usług świadczy o ciągłym rozwoju niepublicznych instytucji prowadzących na rynku pracy usługi w zakresie pośrednictwa pracy.

Województwo wielkopolskie już w okresie przedakcesyjnym było regionem, który po dolnośląskim wykazywał się największą liczbą migrujących sezonowo do Niemiec. Po 2007 r., wejściu do strefy Schengen oraz otwieraniu rynków pracy te procesy zaczęły się nasilać.

Obecnie około 50% wszystkich migrujących do Niemiec zamieszkuje subregion koniński, a około 50% migrujących do Holandii subregion pilski. To oznacza, że rejony dotknięte najwyższym bezrobociem w regionie wykorzystują sezonowe migracje jako sposób trwałego zarobkowania.

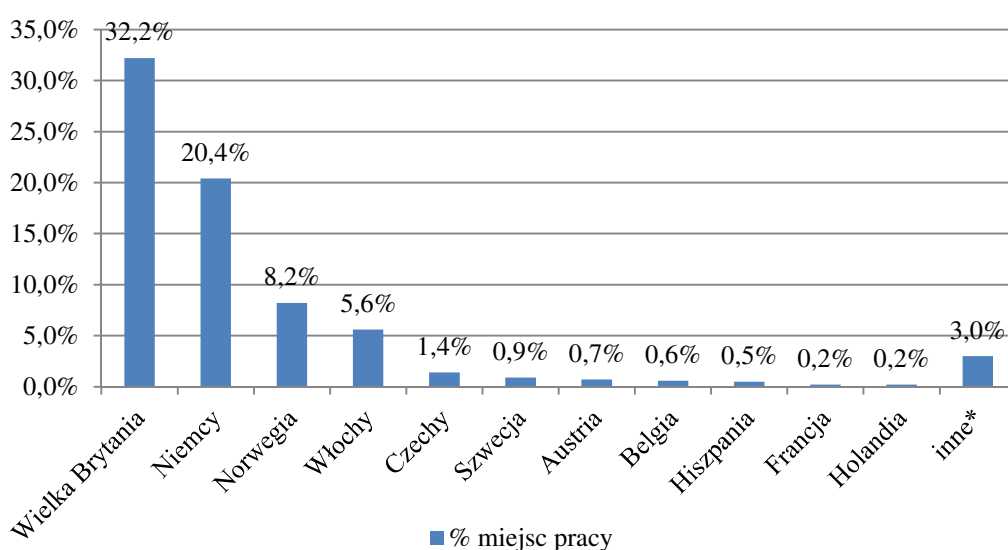
Uwarunkowania historyczne, szczególnie w subregionie konińskim, gdzie przebiegała granica zaboru pruskiego i rosyjskiego, wpłynęły na łatwość w podejmowaniu decyzji o migracji „za pracą”. Największe zainteresowanie podejmowaniem pracy za granicą, także za pośrednictwem Europejskich Służb Zatrudnienia, odnotowano w latach 2004–2007. W okresie tym najpopularniejszym kierunkiem migracyjnym była Wielka Brytania i Irlandia. Od 1 maja 2011 r. wraz z otwarciem się rynku pracy w Niemczech i Austrii, zanotowano zwiększoną liczbę oferowanych miejsc pracy od pracodawców niemieckich. Prognozuje się, że w latach 2014-2020 trend związany z wyjazdami do Wielkiej Brytanii oraz Irlandii pozostanie na względnie stałym poziomie. Dodatkowo zainteresowanie krajami takimi jak Holandia czy Niemcy w następnych latach będzie wzrastać. Atrakcyjnym dla migrantów obszarem stają się kraje skandynawskie.

W 2012 r. WUP w ramach działań EURES dysponował 534 ogłoszeniami o pracy za granicą, w ramach których oferowano 3 961 wolnych miejsc pracy w krajach

- Głównym kierunkiem migracji zarobkowych Wielkopolan są: kraje skandynawskie, Niemcy i Holandia.
- Nasilenie sezonowych ruchów migracyjnych występuje w subregionie konińskim i pilskim

Europejskiego Obszaru Gospodarczego (EOG). Oferty pochodziły z 21 krajów europejskich. Najwięcej wolnych stanowisk zgłaszali pracodawcy z Wielkiej Brytanii (1 274, czyli 32,2% wszystkich dostępnych w ten sposób miejsc pracy). Pracodawcy skłonni byli zatrudnić przede wszystkim kadrę o niskich kwalifikacjach, w tym pracowników pomocniczych, przy pracach prostych w przemyśle czy budownictwie, pakowaczy i pomoce domowe. Mniej ofert trafiło dla personelu średnio wykwalifikowanego. Wśród poszukiwanych specjalistów dominowali inżynierowie, przede wszystkim elektrycy.

Wykres 12. Udział wolnych miejsc pracy z państw EOG w ogólnej liczbie wolnych miejsc pracy dostępnych w WUP w Poznaniu za pośrednictwem EURES w 2012r.



* Inne: Litwa, Luksemburg, Malta, Łotwa, Słowacja, Irlandia, Estonia, Słowenia, Dania, Finlandia

Źródło: opracowanie na podstawie danych WUP w Poznaniu.

Przedstawiona diagnoza sytuacji w obszarze migracji zarobkowych pokazuje, że województwo wielkopolskie pod tym względem nie jest homogeniczne, a podejmowane działania muszą uwzględnić tworzenie alternatywnych programów wobec migracji sezonowych, szczególnie w subregionie konińskim i pilskim.

Na styczeń 2014 r. zaplanowano wdrożenie reformy EURES. Od nowego systemu oczekuje się, że kraje członkowskie rozwiną sieć krajową, w celu optymalnego pokrycia obszaru kraju usługami EURES. W związku z tym zaplanowano m. in. otwarcie sieci EURES dla Ochotniczych Hufców Pracy oraz dla sektora prywatnego, na podstawie procesu akredytacji na poziomie krajowym. Głównym celem tego działania jest rozwój systematycznej współpracy sektora prywatnego z publicznymi służbami zatrudnienia przy dostarczaniu usług EURES. Sieć EURES przestanie być zwykłą bazą danych o ofertach pracy oraz podaniach o pracę na rzecz narzędzia pośrednictwa pracy. Nowa aplikacja na portalu

”match and map” (połącz i określ lokalizację pracodawcy) umożliwi automatyczne łączenie CV z ofertami pracy, wizualizację lokalizacji oferty pracy (pracodawcy) oraz zasugeruje poszukującemu pracy, w przypadku gdy połączenie oferty z profilem nie będzie idealne, dalszą naukę zawodu (link z portalem PLOTEUS).

Profilaktyka zdrowotna i wykluczenie społeczne

Profilaktyka zdrowotna

Kluczowymi problemami zdrowotnymi mieszkańców województwa wielkopolskiego są: choroby układu krążenia, choroby układu mięśniowo – kostnego i tkanki łącznej, cukrzyca, przewlekłe choroby układu trawiennego, przewlekłe nieżyty oskrzeli i dychawica oskrzelowa oraz choroby obwodowego układu nerwowego. Zauważalna jest również rosnąca liczba zachorowań na gruźlicę¹⁸.

Według GUS podstawowymi przyczynami zgonu w województwie wielkopolskim są: choroby układu krążenia (42,5%), choroby nowotworowe (27,3%), choroby układu oddechowego (6,4%)¹⁹. Najczęściej występującymi chorobami zawodowymi w ciągu ostatnich lat były: przewlekłe choroby narządu głosu spowodowane nadmiernym wysiłkiem głosowym, choroby zakaźne lub pasożytnicze albo ich następstwa, obustronny trwały ubytek słuchu typu ślimakowego spowodowane hałasem oraz pylice płuc. W ciągu ubiegłych kilku lat zauważalny jest spadek liczby chorób zawodowych ogółem o ok. 40%.

W kontekście prognoz demograficznych oraz ciągłych zmian, jakim podlega rynek pracy niezwykle istotnym jest prowadzenie działań w zakresie profilaktyki zdrowotnej służącej wspieraniu aktywności zawodowej. W tym celu na terenie województwa wielkopolskiego kontynuuje się finansowanie realizacji zdrowotnych programów profilaktycznych ze środków budżetu województwa oraz powiatów i gmin. Jednymi z kluczowych działań podejmowanych w ramach polityki zdrowotnej są te podejmowane na rzecz zapobiegania głównym schorzeniom zdrowotnym dotyczącym Wielkopolan (nowotwory złośliwe, choroby układu krążenia oraz układu oddechowego). W ramach podejmowanych działań prowadzone są programy dotyczące edukacji prozdrowotnej, mającej na celu promowanie zdrowego stylu życia.

¹⁸ Strategia Polityki Społecznej dla Województwa Wielkopolskiego do 2020 roku, Poznań 2010, s. 54.

¹⁹ BDL, GUS. Źródłem informacji o zgonach jest dla GUS sprawozdawczość urzędów stanu cywilnego w postaci indywidualnych dokumentów "Karta statystyczna do karty zgonu".

Wykluczenie społeczne poszczególnych grup

Wykluczenie społeczne można określić jako stan, w którym następuje wyłączenie jednostki lub grupy z pełni życia społecznego w sytuacji, w której odbywa się to z przyczyn wobec niej niezależnych²⁰. Przykładowymi grupami wykluczonych, w takim ujęciu są m. in.: osoby bezdomne, osoby niepełnosprawne, czy osoby zagrożone ubóstwem.

1. Osoby bezdomne

Na podstawie wyników Narodowego Spisu Powszechnego i Mieszkań ustalono, że na terenie województwa wielkopolskiego w 2011 r., w instytucjonalnych placówkach zarejestrowano 1 437 osób zakwalifikowanych jako bezdomnych.

Jak wynika z ww. Spisu, bezdomność jest problemem przede wszystkim dużych miast.

- W województwie wielkopolskim potwierdzono obecność ok. 6% polskich bezdomnych.
- Region cechują wyższe wartości wskaźników ubóstwa.
- Wskaźnik zatrudnienia osób niepełnosprawnych w województwie jest niższy niż w kraju.

Województwo wielkopolskie należy do województw, w których znajduje się najwięcej ośrodków związanych z pomocą dla bezdomnych. Zdecydowaną większość osób bezdomnych stanowią mężczyźni (75%).

W ramach projektu pn: „Wykluczenie społeczne: diagnoza i mechanizmy przeciwdziałanie w województwie wielkopolskim w pierwszej połowie 2010 r.” przeprowadzono badanie ankietowe wśród osób bezdomnych, którym objęto 91 osób. Zdecydowana większość badanych (86,8%) potwierdziła, że nie posiada żadnych dochodów z pracy. 11% stwierdziła, że pracuje w cudzej firmie lub instytucji, nieco ponad 1% zadeklarował, się jako samozatrudniony czy pracujący poza sferą gospodarki. Spośród osób pozostających bez pracy 28,4% pozostawało bez pracy do 6 miesięcy, 23,4% pozostawał bez pracy od roku do 2 lat, 17,6% od 2 do 4 lat. Uzyskane wyniki pozwalają zakładać, że aktywizacja zawodowa tej grupy wymaga przede wszystkim podjęcia działań mających na celu powrót osób bezdomnych do społeczności oraz zapobiegania bezdomności.

²⁰ „Kręgi wykluczenia społecznego w województwie wielkopolskim w świetle badań własnych”, Bartosz Miła. Raport zbiorczy nt. wykluczenia społecznego w ramach projektu pn: Wykluczenie społeczne: diagnoza i mechanizmy przeciwdziałanie w województwie wielkopolskim, Poznań, 2010.

Tabela 12. Osoby bezdomne I²¹ i II²² kategorii w 2011 r. wg województw

wyróżnienie	ogółem	bezdomni I kategorii	bezdomni II kategorii	ogółem	bezdomni I kategorii	bezdomni II kategorii
	w liczbach bezwzględnych			w odsetkach (struktura pionowa)		
POLSKA	25 773	9 789	15 984	100,0	100,0	100,0
województwo wielkopolskie	1 437	564	873	5,6	5,8	5,5

Źródło: Ludność. Stan i struktura demograficzno – społeczna. Narodowy Spis Powszechny Ludności i Mieszkań 2011.

2. Osoby zagrożone ubóstwem

W celu opisanego zjawiska ubóstwa w województwie wielkopolskim można oprzeć się na czterech miernikach niniejszego zjawiska, stosowanych w opracowaniu GUS „Ubóstwo w Polsce 2011”: minimum egzystencji²³, relatywnej granicy ubóstwa²⁴, ustawowej granicy ubóstwa²⁵ oraz zagrożenia ubóstwem relatywnym po uwzględnieniu w dochodach transferów społecznych²⁶. Poniższe dane stanowią procentowy udział osób w gospodarstwach domowych znajdujących się poniżej wybranej granicy.

²¹ Ta kategoria obejmuje osoby żyjące na ulicy, w przestrzeni publicznej bez schronienia, które mogłyby zostać uznane za kwaterę mieszkalną. *Ludność. Stan i struktura demograficzno – społeczna. Narodowy Spis Powszechny Ludności i Mieszkań 2011, GUS.*

²² Ta kategoria obejmuje osoby z reguły bez stałego miejsca zamieszkania, którym świadczona jest pomoc zgodnie z ustawą o pomocy społecznej, zapewniająca schronienie, wyżywienie oraz odzież. To przede wszystkim osoby korzystające z różnego typu obiektów zbiorowego zakwaterowania. *Ludność. Stan i struktura demograficzno – społeczna. Narodowy Spis Powszechny Ludności i Mieszkań 2011, GUS.*

²³ Minimum egzystencji - % osób w gospodarstwach domowych znajdujących się poniżej minimum egzystencji. Poziom minimum egzystencji obliczany przez Instytut Pracy i Spraw Socjalnych (IPiSS) - jako granica ubóstwa skrajnego. Minimum egzystencji wyznacza poziom zaspokojenia potrzeb, poniżej którego występuje biologiczne zagrożenie życia oraz rozwoju psychofizycznego człowieka. Źródło definicji: Bank Danych Lokalnych, GUS.

²⁴ Relatywna granica ubóstwa - % osób w gospodarstwach domowych znajdujących się poniżej relatywnej granicy (50% średnich wydatków (ekwiwalentnych) gospodarstw domowych). Źródło definicji: Bank Danych Lokalnych, GUS.

²⁵ Ustawowa granica ubóstwa - % osób w gospodarstwach domowych znajdujących się poniżej ustawowej granicy ubóstwa (kwota, która zgodnie z obowiązującą ustawą uprawnia do ubiegania się o przyznanie świadczenia z pomocy społecznej). Źródło definicji: Bank Danych Lokalnych, GUS.

²⁶ Wskaźnik zagrożenia ubóstwem relatywnym po uwzględnieniu w dochodach transferów społecznych - procent osób, których dochód ekwiwalentny do dyspozycji (po uwzględnieniu w dochodach transferów społecznych) jest niższy od granicy ubóstwa ustalonej na poziomie 60% mediany rocznych ekwiwalentnych dochodów do dyspozycji w danym kraju. Źródło: Eurostat, na podstawie danych z Europejskiego badania dochodów i warunków życia ludności (EU-SILC).

Tabela 13. Wybrane mierniki ubóstwa

rok	2007	2008	2009	2010	2011
wskaźnik zagrożenia ubóstwem relatywnym po uwzględnieniu w dochodach transferów społecznych					
województwo wielkopolskie	16,1%	16,3%	17,4%	17,6%	16,9%
Polska	17,3%	16,9%	17,1%	17,6%	17,7%
minimum egzystencji					
województwo wielkopolskie	6,9%	5,4%	5,9%	6,6%	9,2%
Polska	6,6%	5,6%	5,7%	5,7%	6,7%
relatywna granica ubóstwa					
województwo wielkopolskie	19,2%	18,4%	19,1%	18,4%	20,9%
Polska	17,3%	17,6%	17,3%	17,1%	16,7%
ustawowa granica ubóstwa					
województwo wielkopolskie	16,1%	10,6%	8,8%	8,2%	9,1%
Polska	14,6%	10,6%	8,3%	7,3%	6,5%

Źródło: BDL, GUS.

W porównaniu z 2010 r., w 2011 r. w województwie wielkopolskim wystąpił wzrost ww. wskaźników. W przypadku każdego z tych wskaźników województwo wielkopolskie zanotowało największy wzrost w porównaniu z pozostałymi regionami. Jest to związane nie tylko ze zmianą poziomu bezrobocia, ale i znaczną grupą ludzi o niskich przychodach. Zasadnym wydaje się podejmowanie działań na rzecz walki z ubóstwem w regionie.

3. Osoby niepełnosprawne

Na podstawie informacji zawartych w publikacji GUS pn. „Stan zdrowia ludności Polski w 2009 r.” można stwierdzić, że 13% ludności zamieszkującej województwo wielkopolskie posiada orzeczenie o niepełnosprawności. Częstość występowania niepełnosprawności rośnie wraz z wiekiem, zwłaszcza po 50 roku życia.

Tabela 14. Częstość występowania niepełnosprawności wg województw w 2009 r.

wyróżnienie	osoby niepełnosprawne					
	ogółem	0-14	15-29	30-49	50-69	70 i więcej
w odsetkach danej grupy wieku						
Polska	13,9	3,1	3,9	7,1	25,0	45,2
województwo wielkopolskie	13,0	2,7	3,0	5,2	27,3	45,9

Źródło: Stan Zdrowia Ludności Polski w 2009 r. GUS.

W porównaniu z innymi regionami w województwie wielkopolskim występuje stosunkowo niski wskaźnik zatrudnienia osób niepełnosprawnych. Wobec tego, zasadnym wydaje się podjęcie działań na rzecz podniesienia wskaźnika zatrudnienia osób niepełnosprawnych.

Tabela 15. Wskaźnik zatrudnienia osób niepełnosprawnych w wieku 16-64 lata

wyróżnienie	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Polska	18,3	19,6	20,0	20,4	20,7	21,4
województwo wielkopolskie	22,1	20,8	19,3	22,6	20,8	19,7

Źródło: BDL, GUS – dane roczne. Rynek pracy. Aktywność ekonomiczna ludności. Wskaźnik zatrudnienia osób niepełnosprawnych w wieku 16-64 lat.

Pomoc społeczna w Wielkopolsce

Strategia Polityki Społecznej dla Województwa Wielkopolskiego do 2020 roku określa, iż „zadaniem polityki społecznej jest kształtowanie zasad podziału, regulowanie instytucjonalnej struktury sfery społecznej oraz systemów finansowo – ekonomicznych i ich funkcjonowania, jak również tworzenia warunków dla samorządności i współuczestnictwa adresatów działań”. Na podstawie analizy socjodemograficznej oraz zdrowotnej województwa wielkopolskiego w ww. dokumencie przyjęto następujące priorytety strategiczne: Wielkopolska równych szans i możliwości, Zdrowi Wielkopolanie, Bezpieczna Wielkopolska (Bezpieczeństwo Publiczne i Socjalne), Wielkopolska Obywatelska.²⁷

Województwo wielkopolskie należy do województw o najwyższej liczbie zakładów stacjonarnej pomocy społecznej (po: mazowieckim, śląskim i małopolskim). Podobnie jak w pozostałych regionach, w 2011 r. zdecydowana większość miejsc w stacjonarnych zakładach pomocy społecznej w województwie wielkopolskim była zajęta. W regionie jest więcej publicznych stacjonarnych zakładów pomocy społecznej niż prywatnych.

Znaczna liczba osób aktualnie oczekujących na umieszczenie w zakładzie stacjonarnej pomocy społecznej oraz zmiany demograficzne, polegające na stopniowym wzroście liczby osób w wieku poprodukcyjnym, pozwalają zakładać, że liczba tych placówek w przyszłości okaże się niewystarczająca. Należy zatem stworzyć sprzyjające warunki do powstawania nowych placówek, które wypełnią tę lukę i w pełni odpowiedzą na nadchodzące zapotrzebowanie.

W 2011 r. w sekcji Opieka zdrowotna i pomoc społeczna pracowało w województwie wielkopolskim 52 215 osób (tym samym województwo wielkopolskie jest jednym z regionów o najwyższej liczbie osób zatrudnionych w sekcji Opieka zdrowotna i pomoc społeczna po województwach: mazowieckim, małopolskim, śląskim oraz dolnośląskim). Zdecydowaną większość zatrudnionych w sekcji Opieka zdrowotna i pomoc społeczna stanowią kobiety.

W województwie wielkopolskim łączny udział wydatków w działach 852 (Pomoc społeczna) i 853 (Pozostałe zadania w zakresie polityki społecznej) w strukturze wydatków

²⁷ Strategia Polityki Społecznej dla Województwa Wielkopolskiego do 2020 roku, Poznań 2010, s. 18.

jednostek samorządowych ogółem wynosił 13,8%. W porównaniu z pozostałymi regionami województwo wielkopolskie należy do obszarów, w których udział ten był stosunkowo niski. Jedynie cztery województwa (mazowieckie, śląskie, dolnośląskie i pomorskie) zanotowały niższy udział wydatków w działach 852 i 853 w strukturze wydatków jednostek samorządowych ogółem²⁸.

²⁸ *Pomoc społeczna – infrastruktura, beneficjenci, świadczenia w 2011 r.*, Warszawa 2012, GUS, s. 75-76.

IV. EDUKACJA A POTRZEBY RYNKU PRACY

Szkolnictwo w województwie wielkopolskim

W województwie wielkopolskim w 2012 roku funkcjonowało 1 027 przedszkoli, które posiadały 101 304 miejsca. Średnio 1 miejsce przypadało na 2 dzieci w wieku od 3 do 6 lat. Więcej tych placówek funkcjonuje w mieście aniżeli na wsi. W Wielkopolsce wychowaniem przedszkolnym objętych było 73,0% dzieci w wieku 3-5 lat (w kraju 69,2%), z tego w miastach 93,1%, a na wsi 52,1%. Brak dostępu do żłobków i przedszkoli, szczególnie na terenach wiejskich wpływa nie tylko na losy edukacyjne dzieci, ale też nie sprzyja aktywizacji zawodowej rodziców. W roku szkolnym 2012/2013 na terenie województwa wielkopolskiego funkcjonowało 1 226 szkół podstawowych do których uczęszczało 208 143 uczniów oraz 669 gimnazjów (111 246 uczniów). Według danych z Systemu Informacji Oświatowej, prowadzonego przez Ministerstwo Edukacji Narodowej, w województwie wielkopolskim w roku szkolnym 2012/2013 funkcjonowało **1 250 szkół ponadgimnazjalnych** oraz **40 uczelni wyższych**.

Tabela 16. Liczba szkół ponadgimnazjalnych w województwie wielkopolskim według typu szkół w roku szkolnym 2012/2013

nazwa typu szkoły	liczba szkół w województwie wielkopolskim
zasadnicze szkoły zawodowe	163
licea ogólnokształcące (w tym uzupełniające LO)	192
licea profilowane	29
technika (w tym technika uzupełniająca)	194
szkoły policealne	234
szkoły specjalne przysposabiające do pracy	40
szkoły artystyczne dające uprawnienia zawodowe	16
szkoły dla dorosłych	382
RAZEM	1 250

Źródło: Urząd Statystyczny w Poznaniu, Edukacja i wychowanie w woj. wlkp. w roku szkolnym 2012/2013, na podstawie SIO.

W województwie wielkopolskim najwięcej osób (w wieku 13 lat i więcej) posiada wykształcenie zasadnicze zawodowe (26%), następnie średnie zawodowe, łącznie z policealnym (19,7%) i podstawowe (17,7%)²⁹. Porównując te dane z opublikowanymi w 2002 r., wyraźnie zaznacza się tendencja wzrostu poziomu wykształcenia wśród

²⁹ *Ludność. Stan i struktura demograficzna. Narodowy Spis Powszechny Ludności i Mieszkań 2011*, GUS.

mieszkańców naszego regionu, o czym świadczy znaczny wzrost liczby osób posiadających wykształcenie średnie ogólnokształcące (o 38,5% więcej) oraz wyższe (wzrost o 85,6%).

Pracujący oraz bezrobotni według wykształcenia

Największy wzrost w województwie nastąpił w grupie pracujących z wykształceniem wyższym, w okresie 2007-2011 z 19,1% do 26,1%. Podobny trend miał miejsce w przypadku osób pracujących posiadających wykształcenie średnie ogólnokształcące.

Wzrost liczby osób uczących się miał wpływ na spadek liczby pracujących w wieku 15 lat (z wykształceniem gimnazjalnym, podstawowym ukończonym, podstawowym nieukończonym i bez wykształcenia szkolnego, tj. 13,1%).

Tabela 17. Pracujący w wieku 15 lat i więcej, w województwie wielkopolskim, według poziomu wykształcenia, w latach 2007-2011

poziom wykształcenia		ogółem	wyższe	policealne i średnie zawodowe	średnie ogólnokształcące	zasadnicze zawodowe	gimnazjalne, podstawowe ukończone, podstawowe nieukończone i bez wykształcenia szkolnego	nieustalony poziom wykształcenia
2007	w tys.	1 297	248	341	108	493	106	-
	%	100	19,1	26,3	8,3	38	8,2	-
2008	w tys.	1 286	269	330	103	497	87	-
	%	100	20,9	25,7	8	38,6	6,8	-
2009	w tys.	1 303	264	366	97	468	107	-
	%	100	20,3	20,1	7,4	35,9	8,2	-
2010	w tys.	1 399	346	379	116	451	107	-
	%	100	24,7	27,1	8,3	32,2	7,6	-
2011	w tys.	1 405,8	366,9	363,8	148,6	434,2	92,1	0,2
	%	100	26,1	25,9	10,6	30,9	6,6	0
% wzrost/spadek 2011/2007		8,4	48	6,7	37,6	-11,9	-13,1	-

Źródło: Rocznik Statystyczny Województwa Wielkopolskiego w latach 2007-2012, Urząd Statystyczny w Poznaniu

Analiza wielkości bezrobocia w Polsce i województwie wielkopolskim według posiadanego wykształcenia ukazuje, że na przestrzeni lat 2007-2012 zwiększył się udział osób bezrobotnych w województwie do liczby bezrobotnych w kraju, posiadających wykształcenie wyższe (z 6,3% do 6,7%), policealne i średnie zawodowe (z 6,8% do 7,0%), zasadnicze zawodowe (z 6,7% do 7,8%) oraz gimnazjalne i poniżej (z 6,1% do 6,4%). Na tym samym poziomie co w 2007 r. utrzymał się udział osób bezrobotnych posiadających wykształcenie ogólnokształcące (6,2%).

Sytuacja absolwentów szkół województwa wielkopolskiego

Szkolnictwo zawodowe, które po reformie edukacji straciło na znaczeniu na rzecz kształcenia ogólnego, powoli odradza się. Młodzi ludzie zaczynają dostrzegać korzyści płynące z posiadania zawodu, który pozwala na szybsze usamodzielnienie się oraz daje większe możliwości znalezienia zatrudnienia. Jednocześnie realizowane są projekty i programy, mające na celu unowocześnienie kształcenia zawodowego i dostosowanie go do wymogów rynku pracy. Jednak niedopasowanie zawodów, w których kształcą się na poziomie szkół zawodowych, do potrzeb rynku pracy, stanowi nadal znaczący problem. Jedną z przyczyn tego zjawiska są wysokie koszty, jakie generuje uruchamianie nowych kierunków, odpowiadających potrzebom rynku pracy i wykorzystujących nowoczesne technologie. Stąd niezmiennie od lat, najwięcej osób kończy szkoły zawodowe i technika w takich zawodach, jak sprzedawca, kucharz małej gastronomii, mechanik pojazdów samochodowych, fryzjer, technik ekonomista, technik informatyk czy technik mechanik. Kształcenie nastawione jest w dużej mierze na przekazywanie wiedzy teoretycznej, przy jednoczesnym niewystarczającym poziomie praktyk i staży u pracodawców, i dotyczy to wszystkich poziomów nauczania. Zwiększenie liczby godzin praktycznej nauki zawodu w procesie kształcenia, przy jednoczesnej korelacji kierunków kształcenia z potrzebami rynku pracy, jest kluczowym czynnikiem w kształceniu wyspecjalizowanej kadry. Dlatego też niezbędne jest podjęcie działań wpływających na poprawę wizerunku kształcenia zawodowego i jakości oferty szkół oraz popularyzowanie zawodów rzemieślniczych. Łączyć to należy z kształceniem ustawicznym i wykształcaniem nowych kompetencji.

Tabela 18. Absolwenci szkół ponadgimnazjalnych i wyższych, w Polsce i w województwie wielkopolskim w latach 2007-2011

typ szkoły		zasadnicze szkoły zawodowe	średnie szkoły zawodowe, w tym technika i licea profilowane	średnie szkoły artystyczne	licea ogólnokształcące	szkoły policealne	szkoły wyższe	ogółem absolwenci
2007	Polska	72 887	179 400	8 833	232 173	88 845	408 066	990 204
	woj.	8 752	19 147	1 085	19 083	8 575	37 217	93 859
2008	Polska	70 615	168 266	7 299	231 361	84 728	418 507	980 776
	woj.	8 651	17 734	519	19 189	7 627	39 342	93 062
2009	Polska	75 365	158 943	7 524	230 528	80 625	436 549	989 534
	woj.	9 292	16 809	526	19 377	7 745	43 048	96 797
2010	Polska	80 066	147 314	7 492	218 342	81 526	474 552	1 009 292
	woj.	9 754	15 113	561	18 042	7 343	46 385	97 198
2011	Polska	78 200	147 899	7 345	208 271	82 007	492 646	1 016 368
	woj.	9 634	15 001	540	17 558	6 565	46 232	95 530
% wzrost/spadek 2011/2007	Polska	7,3	-17,6	-16,8	-10,3	-7,7	20,7	2,6
	woj.	10,1	-21,6	-50,2	-8	-23,4	24,2	1,8

Źródło: opracowanie na podstawie danych z BDL, GUS

Choć liczba absolwentów w niektórych typach szkół wzrosła, to jednak na przestrzeni lat 2007-2011 obserwujemy znaczne zmniejszenie się liczby absolwentów, którzy podjęli pierwsze zatrudnienie. Ponadto znaczne zróżnicowanie pod względem liczby absolwentów, którzy podjęli pracę po raz pierwszy występowało w ramach poszczególnych sekcji PKD. W latach 2009-2011, najwięcej młodych osób znalazło zatrudnienie w przemyśle i handlu. Sekcją PKD, w której na przestrzeni tych trzech lat, udział absolwentów przyjętych do pracy kształtował się na bardzo zbliżonym poziomie, była Opieka zdrowotna i pomoc społeczna. Względnie stały odsetek dotyczył również takich sekcji, jak Rolnictwo, czy Administracja publiczna.

Spadek liczby absolwentów ogółem, którzy podjęli zatrudnienie w danej branży nastąpił m.in. w Budownictwie (z 1 175 osób ogółem w 2009 r. na 1 077 osób w 2011 r.), w sekcji Handel, naprawa pojazdów samochodowych (z 7 006 w 2009 r. na 5 526 osób w 2011 r.), Administracja publiczna i obrona narodowa; obowiązkowe zabezpieczenia społeczne (z 1 073 na 741 osób), czy Edukacja (1 206 na 859 osób). Zwiększoną liczbę podjęć pracy przez absolwentów po raz pierwszy notuje się m.in. w sekcji Przemysł (z 4 466 na 5 325), Transport i gospodarka magazynowa (z 451 na 652), czy Informacja i komunikacja (z 291 na 430).

Bezrobotni absolwenci wielkopolskich szkół ponadgimnazjalnych i wyższych, w ostatnich latach stanowią około 5-8% wszystkich zarejestrowanych bezrobotnych³⁰. Wspomniane wcześniej niedopasowanie kierunków kształcenia do faktycznych potrzeb zgłaszanych przez pracodawców, także znajduje swoje odzwierciedlenie w liczbie bezrobotnych absolwentów szkół ponadgimnazjalnych. Mimo, że w dalszym ciągu na rynku pracy brakuje osób wykształconych w konkretnych zawodach, to absolwenci zasadniczych szkół zawodowych od wielu lat znajdują się w czołówce szkół (z technikami i szkołami wyższymi włącznie), po których znaczna liczba osób pozostaje bez zatrudnienia.

Liczba bezrobotnych absolwentów rocznika 2011/2012 zmniejszyła się w stosunku do lat ubiegłych i dotyczy to wszystkich typów szkół, szczególnie techników, w których liczba bezrobotnych absolwentów według stanu na koniec października 2012 r., była niższa w stosunku do roku poprzedniego o 42%. Jest to efektem między innymi niżu demograficznego, co sprawia, że corocznie szkoły ponadgimnazjalne kończy coraz mniejsza liczba osób. Nadal jednak są zawody, w których najliczniej kształci się młodzież w technikach. Przykładem jest technik ekonomista. W województwie wielkopolskim zawód ten od lat znajduje się na liście zawodów silnie nadwyżkowych. W samym 2012 r. średnio w miesiącu rejestrowało się 405 osób w tym zawodzie na 3 oferty pracy zgłoszone w tym czasie do urzędów przez pracodawców. W końcu 2012 r. w rejestrach bezrobotnych widniało 3 490 techników ekonomistów.

Trudna sytuacja absolwentów na rynku pracy wynika z wielu czynników, wynikających zarówno z sytuacji gospodarczej, kształtowania polityki zatrudnienia, systemu kształcenia oraz postaw samych osób młodych. Można wskazać kilka, głównych przyczyn tej niekorzystnej sytuacji, takich jak:

- kwalifikacje absolwentów nie odpowiadają na potrzeby rynku pracy,
- brak doświadczenia zawodowego, którego wymagają pracodawcy,
- brak umiejętności poruszania się po rynku pracy,
- niedostateczna liczba praktyk w szkołach i zbyt wiele godzin kształcenia teoretycznego,
- brak przygotowania uczniów do poruszania się na rynku pracy,
- brak popytu na nowych pracowników w wyniku spowolnienia gospodarczego.

Niezwykle ważnym elementem budowania ścieżki zawodowej osób młodych jest pomoc absolwentom nie posiadającym doświadczenia zawodowego w konstruowaniu ich

³⁰ Na podstawie raportów „Ocena sytuacji absolwentów szkół ponadgimnazjalnych w Wielkopolsce” WUP w Poznaniu

planów kariery zawodowej, określeniu predyspozycji zawodowych, przygotowaniu do poszukiwania pracy, jak też we wskazaniu wymagań, jakie stawia przed nimi współczesny rynek pracy. Dużą rolę w tym procesie, już na wczesnych etapach edukacji młodzieży, pełni doradztwo zawodowe, które może zminimalizować ryzyko wyboru niewłaściwej ścieżki zawodowej, co wiąże się ze zwiększonymi szansami na rynku pracy.

Sytuację absolwentów uczelni wyższych poprawić miała nowelizacja ustawy o szkolnictwie wyższym poprzez wprowadzenie obowiązku monitorowania przez uczelnie wyższe zawodowych losów swoich absolwentów. Jest to kolejny krok w procesie dostosowywania kształcenia akademickiego do potrzeb rynku pracy, pozwalający diagnozować aktualną sytuację zawodową absolwentów uczelni wyższych oraz określać niezbędne zmiany w procesie kształcenia akademickiego.

Realizacja programu Ministerstwa Nauki i Szkolnictwa Wyższego „Kierunki Zamawiane” w województwie wielkopolskim oraz wprowadzenie matematyki jako obowiązkowego przedmiotu na maturze pozwala stopniowo odwracać niekorzystną tendencję, jaką jest duże zainteresowanie wśród młodych ludzi kierunkami humanistycznymi, generującymi znaczną liczbę absolwentów i bezrobotnych. Pozytywnym trendem w województwie jest wzrost liczby absolwentów uczelni, takich jak Politechnika Poznańska i Uniwersytet Ekonomiczny w Poznaniu, odpowiednio z 3 623 absolwentów rocznika w 2007 do 4 760 w 2012 oraz z 3 155 w 2007 do 3 538 w 2012.

Jak wynika z raportu „Bilans Kapitału Ludzkiego” Polskiej Agencji Rozwoju Przedsiębiorczości oraz Uniwersytetu Jagiellońskiego, wybór kierunków zamawianych przez resort nauki był nie całkiem trafiony³¹. Osoby, które ukończyły dotowane studia na kierunkach m.in.: matematyka, budownictwo, fizyka nie miały problemów ze znalezieniem zatrudnienia, jednakże wśród absolwentów ochrony środowiska, inżynierii środowiska oraz chemii, odsetek bezrobotnych jest podobny lub nawet wyższy niż wśród absolwentów kończących kierunki masowe. Aby realizacja kierunków zamawianych była efektywna, niezbędne jest ich dostosowanie do dynamicznie zmieniającej się sytuacji i potrzeb rynku pracy. Ponadto szczególną uwagę należy poświęcić przygotowaniu absolwentów do funkcjonowania na rynku pracy i nabyciu przez nich w trakcie studiów kompetencji, których brak rodzi problemy w ich dalszych losach zawodowych.

³¹ „Kompetencje jako klucz do rozwoju Polski. Raport podsumowujący drugą edycję badań” , *Bilans Kapitału Ludzkiego* realizowaną w 2011 roku, www.bkl.parp.gov.pl/system/files/Downloads/20120425220954/Raport2012_e.pdf?1335384863.

Poradnictwo zawodowe i informacja zawodowa

Z pomocy doradców zawodowych korzystają osoby na każdym etapie życia zawodowego. W latach 2007-2012, praca doradców z wielkopolskich urzędów pracy, była skupiona szczególnie na grupach: młodzieży rozpoczynającej swoją drogę zawodową i osobach powyżej 45/50 roku życia oraz długotrwale bezrobotnych, kobietach powracających na rynek pracy po długiej przerwie w zatrudnieniu, zainteresowanych przedsiębiorczością. Do wymienionych grup kierowano ofertę tematyczną zajęć aktywizacyjnych obejmujących zagadnienia związane z autoprezentacją, sporządzaniem dokumentów aplikacyjnych, metodami aktywnego poszukiwania pracy, przygotowaniem się do rozmów kwalifikacyjnych, przedsiębiorczością oraz ofertę porad grupowych, których celem było wsparcie rozwoju osobistego uczestników, wzbogacenie wiedzy na temat własnego funkcjonowania, między innymi w takich obszarach jak motywacja, poczucie własnej wartości, radzenie sobie ze stresem, zarządzanie czasem, asertywność, twórcze myślenie, skuteczna komunikacja.

Aby dostosowywać poziom realizowanych usług z obszaru poradnictwa zawodowego do opisanych powyżej potrzeb, Rozporządzeniem Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 14 września 2010 r. w sprawie standardów i warunków prowadzenia usług rynku pracy (Dz. U. 2010 r. Nr 177, poz. 1193) oraz Rozporządzeniem Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 12 grudnia 2011 r. zmieniającym rozporządzenie w sprawie standardów i warunków prowadzenia usług rynku pracy (Dz. U. 2011 r. Nr 279 poz. 1641), określono między innymi wymagany poziom zatrudnienia pracowników kluczowych w urzędach pracy. Tym samym uchylono dotychczasowe Rozporządzenia w tej sprawie (Dz. U. 2007 r., Nr 47 poz. 314 i 315). Dzięki temu znacząco wzrosła liczba doradców zawodowych województwie, z 73 (7,7% w skali kraju) w 2007 r. do 162 (8,5%) w 2012 r.

W wyniku wprowadzenia przepisów dotyczących obligatoryjnego zatrudniania pracowników kluczowych zwiększyła się również liczba klientów korzystających z poradnictwa zawodowego. W 2012 r. najwięcej osób skorzystało z usług poradnictwa indywidualnego, tj. 58 468 osób (o 39 229 osób więcej niż w 2007 r.), a 12 113 osób (20,7%) podjęło pracę po skorzystaniu z usług poradnictwa.

Proces poradnictwa zawodowego wspierają i uzupełniają działania klubów pracy (KP), prowadzone przez powiatowe urzędy pracy oraz inne uprawnione do tego instytucje. W ostatnich latach istotnie wzrosła liczba liderów Klubów Pracy w województwie, z 17 w 2007 r. do 45 w 2011 r.

W województwie wielkopolskim standardy zatrudnienia kluczowych pracowników pozwoliły, między innymi, objąć pomocą w aktywnym poszukiwaniu zatrudnienia znacznie większą grupę osób z problemami. W 2012 r. 17 363 osoby ukończyły szkolenie w KP lub zajęcia aktywizacyjne (o 10 834 osoby więcej niż w 2007 r.), z tego 2 626 osób podjęło pracę w trakcie lub po zakończeniu szkolenia w KP lub zajęć aktywizacyjnych.

Sposób pracy oraz rodzaj problemów, z jakimi spotykają się na co dzień doradcy zawodowi oraz liderzy KP, wymaga stałego podnoszenia poziomu kompetencji. Umożliwił to obowiązujący do sierpnia 2013 r. w urzędach pracy system licencji oraz nowe standardy usług wprowadzone wyżej cytowanymi Rozporządzeniami Ministra Pracy i Polityki Społecznej z 14 września 2010 r. oraz 12 grudnia 2011 r.

Poza PSZ poradnictwo zawodowe dla osób dorosłych, zgodnie z ustawą z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (t.j. Dz. U. 2013 r. Nr 0, poz. 674, ze zm.) realizują agencje poradnictwa zawodowego funkcjonujące w ramach agencji zatrudnienia. W latach 2007 – 2012 ich liczba w kraju i na terenie województwa zwiększyła się, odpowiednio z 877 w 2007 r. do 1 056 w 2012 r. oraz z 95 na 123.

W województwie wielkopolskim w latach 2007- 2012 z pomocy agencji poradnictwa zawodowego korzystali zarówno klienci indywidualni, jak i pracodawcy. W 2012 r. z usług agencji poradnictwa zawodowego (tj. z pomocy w wyborze zawodu i miejsca zatrudnienia, z informacji zawodowej oraz z porad grupowych) skorzystało 30 189 klientów indywidualnych (11 811 w 2007 r.) oraz 1 135 pracodawców (167 w 2007 r.).

Poradnictwo dla młodzieży w regionie jest realizowane przez Ochotnicze Hufce Pracy - Mobilne Centrum Informacji Zawodowej, Młodzieżowe Centrum Kariery i Klub Pracy, poradnie psychologiczno – pedagogiczne, doradców zawodowych w szkołach i ośrodkach szkolenia zawodowego, szkolne ośrodki kariery oraz akademickie biura karier, prowadzone przez szkoły wyższe lub organizacje studenckie.

W analizowanym okresie województwo wielkopolskie zajmowało drugie miejsce w kraju pod względem liczby zarejestrowanych instytucji szkoleniowych. W 2012 r. w województwie wielkopolskim, podobnie jak w latach ubiegłych, najwięcej z ogółu zarejestrowanych instytucji, bo aż 38%, oferowało szkolenia i kursy z obszarów: przygotowanie do egzaminu maturalnego, bezpieczeństwo i higiena pracy, ochrona przeciwpożarowa, dozór i eksploatacja urządzeń energetycznych, archiwistyka, dotacje dla przedsiębiorstw w ramach programów pomocowych, zapobieganie agresji w rodzinie, profilaktyka uzależnień, instruktaż tańca, instruktaż aerobiku, windykacja, spawanie.

Drugie miejsce pod względem popularności oferty zajmowały szkolenia z rozwoju osobowości i kariery zawodowej ze szczególnym uwzględnieniem autoprezentacji, zarządzania czasem, przygotowania do prowadzenia własnej działalności gospodarczej, asertywności, wystąpień publicznych, negocjacji, komunikacji, aktywnego poszukiwania pracy.

Na kolejnym miejscu znalazły się szkolenia informatyczne, z zakresu zarządzania i administrowania oraz z zakresu sprzedaży, marketingu, public relations i handlu nieruchomościami. 228 instytucji szkoleniowych oferowało szkolenia współfinansowane z EFS.

Jak wskazuje powyższa analiza, w latach 2007- 2012 w województwie, poradnictwo zawodowe było realizowane na dwóch płaszczyznach związanych z aktywnością zawodową – w edukacji i rynku pracy, ze szczególnym uwzględnieniem grup tych mieszkańców, które mają największe trudności ze znalezieniem i utrzymaniem się w zatrudnieniu.

V. ANALIZA SWOT

Mocne strony



- korzystne dla inwestorów położenie tranzytowe regionu,
- rozwijająca się infrastruktura drogowa, kolejowa i lotnicza,
- stymulująca rola aglomeracji poznańskiej w rozwoju społeczno-gospodarczym województwa,
- wyższy niż średnia krajowa PKB na mieszkańca,
- dynamiczne i kreatywne dla przedsiębiorczości postawy Wielkopolan,
- duże zainteresowanie podejmowaniem samozatrudnienia,
- dominująca rola prywatnych podmiotów gospodarczych w generowaniu miejsc pracy i PKB regionu,
- znaczący udział sektorów przemysłu i handlu w tworzeniu miejsc pracy,
- stosunkowo wysoka aktywność zawodowa ludności,
- niski udział zatrudnienia w sektorze publicznym,
- wzrost aktywności pozarolniczej na obszarach wiejskich,
- silne tradycje indywidualnych gospodarstw rolnych,
- najniższy wskaźnik stopy bezrobocia w kraju,
- najniższy wskaźnik długotrwale bezrobotnych,
- duża mobilność Wielkopolan,

Słabe strony



- starzenie się społeczeństwa regionu,
- duże zróżnicowanie społeczno-ekonomiczne województwa,
- niski poziom wynagrodzeń w województwie,
- niski poziom inwestycji w innowacje,
- mała dynamika wzrostu liczby dużych przedsiębiorstw,
- znaczne zróżnicowanie poziomu bezrobocia w regionie,
- najwyższy odsetek bezrobotnych kobiet w kraju,
- wysoki wskaźnik zarejestrowanych bezrobotnych z wykształceniem zasadniczym zawodowym,
- spadek liczby ofert pracy dostępnych w powiatowych urzędach pracy,
- duża liczba biernych zawodowo osób do 24 roku życia i powyżej 55 roku życia. ,
- niewystarczające zatrudnienie osób niepełnosprawnych,
- drenaż wykwalifikowanych kadr przez UE,
- niewystarczająca efektywność pozyskiwania środków wsparcia przez lokalne samorzady,
- dziedziczenie bezrobocia – duża liczba rodzin zagrożonych wykluczeniem społecznym, dziedziczenie ubóstwa
- wyższy niż w kraju odsetek osób żyjących poniżej minimum ustawowego,
- niedostateczny system powiązań komunikacyjnych w regionie, szczególnie w układzie południkowym,

Mocne strony



- wysoka efektywność zatrudnieniowa aktywnych form przeciwdziałania bezrobociu,
- wzrost znaczenia agencji zatrudnienia w województwie,
- duży potencjał środowiska naukowego i oświatowego w regionie,
- znaczna poprawa dostępu do szkolnictwa wyższego w regionie,
- wzrost liczby mieszkańców z wykształceniem wyższym,
- wyższy niż w kraju udział uczniów i absolwentów szkół zawodowych,
- szeroka oferta edukacyjna placówek oświatowych,
- rozwój rzemiosła w regionie,
- wysoko wykwalifikowana kadra poradnictwa zawodowego w regionie,
- rozbudowana sieć Gminnych Centrów Informacji,
- dobry poziom realizacji usług pomocy społecznej,
- wysoka efektywność wykorzystania EFS w województwie,
- dobra współpraca z powiatowymi urzędami pracy w realizacji projektów systemowych współfinansowanych z EFS,
- stały monitoring rynku pracy dzięki realizacji projektu systemowego Wielkopolskie Obserwatorium Rynku Pracy,
- wysokie wykorzystanie środków EFS w obszarze rynku pracy.

Słabe strony



- niska mobilność zawodowa osób zamieszkujących obszary wiejskie,
- niski odsetek elastycznych form zatrudnienia,
- słaba współpraca pracodawców, edukacji i sektora B+R,
- dewaluacja poziomu wyższego wykształcenia w regionie,
- niewystarczająca świadomość potrzeb rynku pracy wśród uczniów i absolwentów,
- niewystarczające możliwości kształcenia zawodowego uczniów w zakładach pracy,
- nierówne szanse dostępu do edukacji dla osób z małych miejscowości i obszarów wiejskich,
- brak nawyku kształcenia ustawicznego wśród mieszkańców regionu,
- słabo rozwinięta sieć doradztwa zawodowego dla młodzieży,
- niewystarczająca możliwość opieki nad dziećmi.

Szanse



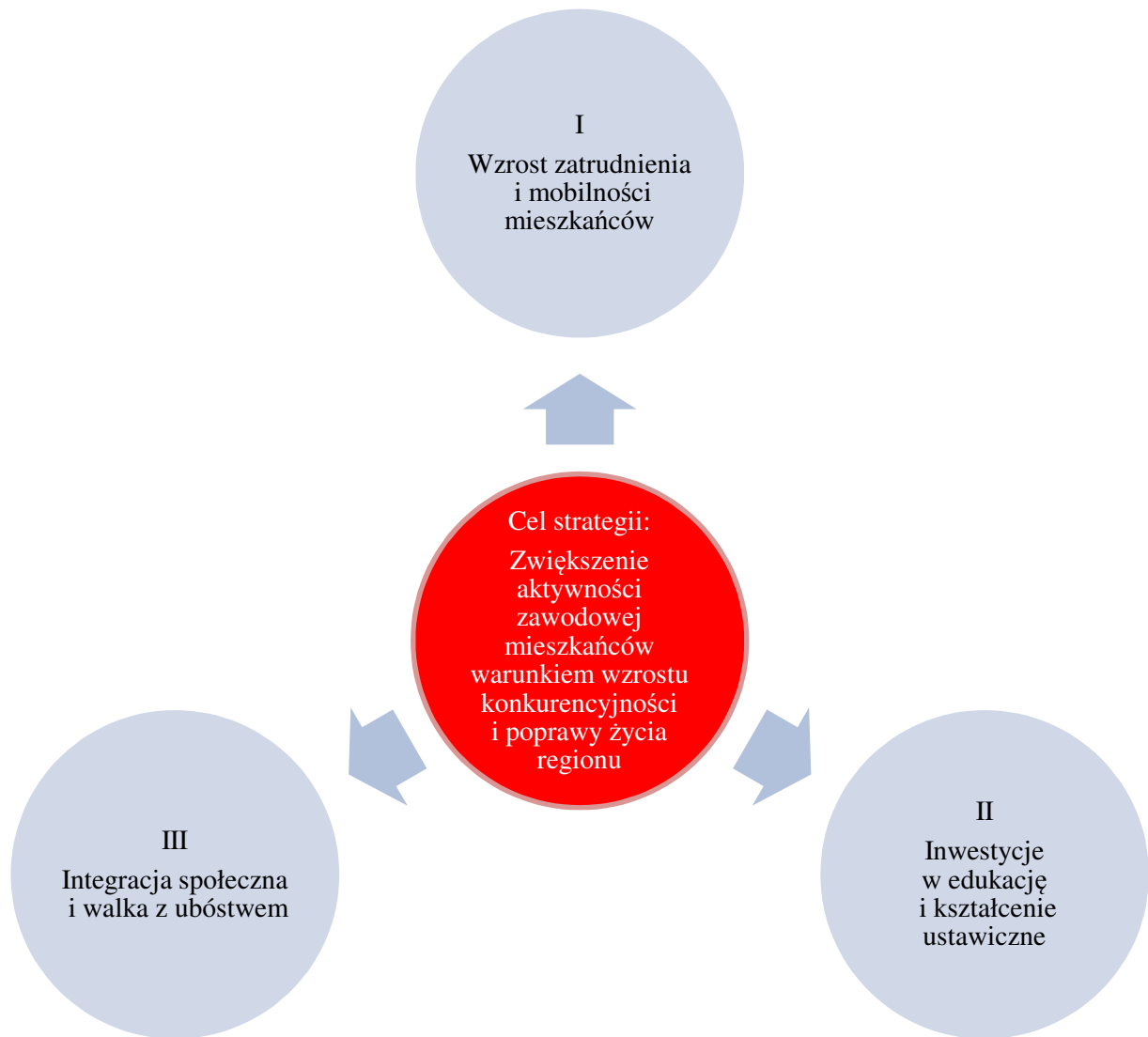
- wydłużenie wieku aktywności zawodowej mieszkańców,
- stymulowanie zmniejszania zróżnicowania wewnątrzregionalnego,
- spadek liczby chorób zawodowych,
- upowszechnienie elastycznych form zatrudnienia, a zwłaszcza cząstkowego zatrudnienia kobiet,
- rozwój sieci przedszkoli, żłobków, klubów malucha oraz zatrudnienia nian i opiekunek domowych,
- wzrost zatrudnienia w sektorze usług, w tym usług nowoczesnych,
- rozwój usług na rzecz starszej ludności,
- podniesienie jakości usług w publicznych służbach zatrudnienia,
- regulacje prawne umożliwiające współpracę sektora publicznego z NGO,
- zmiany w szkolnictwie zawodowym oraz odbudowa jego znaczenia,
- działania na rzecz dostosowywania kształcenia zawodowego i wyższego do potrzeb rynku pracy (np. poprzez centra kształcenia kompetencji zawodowych),
- wspieranie w ramach środków EFS usług rynku pracy: poradnictwa zawodowego, usług szkoleniowych i praktyk zawodowych,
- wspieranie obszarów wiejskich funduszami strukturalnymi,
- stymulowanie kształcenia zawodowego przez samorządy - finansowanie stypendiów w zawodach deficytowych,
- tworzenie nowych miejsc pracy poprzez wspieranie działalności gospodarczej mieszkańców wsi,
- monitorowanie rynku pracy, umożliwiające bieżące reagowanie na zachodzące zmiany i dostosowanie metod interwencji.

Zagrożenia



- ograniczenia budżetowe samorządów,
- spadek liczby ludności w wieku produkcyjnym,
- nieprzygotowanie rynku pracy do wydłużenia aktywności zawodowej,
- szybko wzrastający współczynnik obciążenia demograficznego w regionie,
- zagrożenie bezrobociem osób do 25 roku życia,
- mała dynamika wzrostu liczby średnich i dużych przedsiębiorstw,
- wzrost liczby umów na zatrudnienie na czas określony,
- dysproporcje w wysokości nakładów inwestycyjnych per capita w regionie,
- wysokie koszty prowadzenia działalności gospodarczej w regionie,
- wysoki poziom kosztów pracy powodujący utrzymywanie szarej strefy,
- nieefektywny sposób finansowania szkolnictwa,
- wysokość środków z FP na aktywizację zawodową nie gwarantuje wyrównania różnic w poziomie bezrobocia w województwie,
- mała koordynacja działań instytucji rynku pracy i instytucji pomocy społecznej,
- nieuwzględnienie specyfiki regionalnej w wyznaczaniu grup wsparcia z funduszy europejskich,
- zbyt skomplikowane procedury konkursowe w pozyskiwaniu środków EFS.

VI. PRIORYTETY NA LATA 2014-2020



CEL STRATEGII

Zwiększenie aktywności zawodowej mieszkańców warunkiem wzrostu konkurencyjności i poprawy życia regionu



Wzrost zatrudnienia i mobilności mieszkańców

Działanie 1.
Wspieranie
aktywizacji osób
bezrobotnych
w szczególnie
trudnej sytuacji
na rynku pracy.

Cel: Podniesienie poziomu aktywności zawodowej w regionie, poprzez wzrost zatrudnienia osób znajdujących się w szczególnej sytuacji na rynku pracy. Ukierunkowanie wsparcia na osoby bezrobotne, poszukujące zatrudnienia oraz nieaktywne zawodowo, zarówno zarejestrowane jak i nie zarejestrowane w powiatowych urzędach pracy.

Zgodnie z ustawą z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, osobami znajdującymi się w szczególnej sytuacji na rynku pracy są m.in. osoby bezrobotne do 25 roku życia oraz powyżej 50 roku życia, długotrwale bezrobotni, osoby bezrobotne bez kwalifikacji zawodowych, bez doświadczenia zawodowego lub bez wykształcenia średniego, kobiety, a także osoby niepełnosprawne bezrobotne. Jedną z charakterystycznych cech bezrobocia w województwie jest stały, wysoki udział kobiet wśród całej populacji osób bez pracy. W szczególnie trudnej sytuacji na rynku pracy znajdują się m.in. kobiety starsze, co jest efektem kumulacji cech rodzących dyskryminację na rynku pracy. Problemy z podjęciem zatrudnienia na wielkopolskim rynku pracy dostrzegalne są także wśród osób: niepełnosprawnych, bez kwalifikacji zawodowych czy bez doświadczenia zawodowego, powyżej 50 roku życia. Dyskryminacja zawodowa ze względu na wiek, w obecnej sytuacji demograficznej jest niebezpieczna dla rynku pracy. Przeważającą część osób bezrobotnych w Wielkopolsce stanowią osoby bez wykształcenia średniego.

Biorąc pod uwagę specyficzną sytuację ww. grup konieczne jest zapewnienie wsparcia, które ułatwi im wejście lub powrót na rynek pracy. Zróżnicowane potrzeby poszczególnych grup oraz konieczność ułatwienia im dostępu do zatrudnienia sprawiają, że niezbędne jest zastosowanie różnorodnych aktywizujących form wsparcia. W celu zwiększenia szans na podjęcie zatrudnienia ww. grup osób bezrobotnych i nieaktywnych zawodowo wykorzystywane będą instrumenty ukierunkowane na wczesną identyfikację ich indywidualnych potrzeb.

Realizowane działania przyczynią się do wzrostu kompetencji, umiejętności i doświadczeń zawodowych, a także pozytywnie wpłyną na poprawę życiowej sytuacji osób objętych wsparciem. Objęcie pomocą osób bezrobotnych, poszukujących pracy i nieaktywnych

zawodowo przyczyni się do wzrostu aktywności zawodowej i poziomu zatrudnienia w regionie.

Działania te powinny być skierowane na:

- wsparcie w aktywnym poszukiwaniu pracy,
- działania na rzecz podnoszenia kwalifikacji zawodowych oraz ich lepszego dopasowania do potrzeb rynku pracy,
- wsparcie w zdobyciu doświadczenia zawodowego,
- wspieranie mobilności terytorialnej.

Zapewnienie dostępu do zatrudnienia osobom poszukującym pracy i nieaktywnym zawodowo będzie możliwe poprzez wykorzystanie instrumentów ukierunkowanych na wczesną identyfikację indywidualnych potrzeb tych osób. Oferowane będą różnorodne formy aktywnego poszukiwania pracy, zdobycia doświadczenia zawodowego oraz w zakresie podnoszenia kwalifikacji zawodowych, a także ich lepszego dopasowania do potrzeb regionalnego rynku pracy. Przewiduje się również udzielenie wsparcia w zakresie doposażenia i wyposażenia miejsca pracy dla nowoprzyjętego pracownika. Ponadto sieć EURES umożliwi także zatrudnienie osób w wymiarze międzynarodowym. Oferowane wsparcie umożliwi pracodawcom z krajów Unii Europejskiej, Europejskiego Obszaru Gospodarczego i Szwajcarii skorzystanie z pośrednictwa pracy. Działanie to ułatwi mieszkańcom ww. obszaru podejmowania pracy poza krajem zamieszkania oraz wsparcia pracodawców podczas rekrutacji pracowników z innych krajów UE, EOG i Szwajcarii.

Z uwagi na rolniczy charakter województwa wielkopolskiego planuje się wykorzystać potencjał osób poszukujących pracy z obszarów wiejskich.

Działania powinny być ukierunkowane przede wszystkim na:

- edukację w zakresie aktywnego poszukiwania pracy,
- działania na rzecz podnoszenia kwalifikacji zawodowych oraz ich lepszego dopasowania do potrzeb rynku pracy,
- wsparcie w zdobyciu doświadczenia zawodowego, oczekiwanego przez pracodawców,
- wsparcie mobilności przestrzennej, w tym międzynarodowej w ramach sieci EURES.

Wpływ na zmniejszenie bezrobocia w regionie będzie miał stały monitoring oraz prognozowanie sytuacji na regionalnym rynku pracy w ujęciu czasowym i geograficznym.

Działanie 2.
Trwała
aktywizacja ludzi
młodych
poszukujących
zatrudnienia.

Cel: Rozwój kompetencji, umiejętności oraz doświadczeń zawodowych i życiowych oraz wzrost aktywności zawodowej osób młodych biernych społecznie, zwiększający tym samym poziom zintegrowania i włączenia ludzi młodych do rynku pracy.

Konieczność podjęcia zintensyfikowanych działań skoncentrowanych na osobach młodych jest już od wielu lat sygnalizowana przez Komisję Europejską, która sama podjęła szereg działań mających na celu wsparcie osób młodych. Grupa ludzi młodych pomiędzy 15 a 24 rokiem życia jest szczególnie narażona na wykluczenie z rynku pracy. Statystyki wskazują, że ¼ populacji osób pozostających bez pracy w regionie to osoby młode. Problem znalezienia zatrudnienia przez osoby z tej grupy wiekowej często związany jest z brakiem doświadczenia zawodowego. Mimo, iż osoby te posiadają „świeże” kwalifikacje zawodowe to jednak pracodawcy często wolą zatrudniać osoby mające już pewien staż zawodowy. Szczególnie problem bezrobocia osób młodych pogłębia niedostosowanie kierunków kształcenia do zapotrzebowania rynku pracy i potrzeb przedsiębiorców w regionie. Ludzie młodzi, szczególnie zagrożeni wykluczeniem z rynku pracy, a w konsekwencji wykluczeniem społecznym, powinni zostać objęci wsparciem, co umożliwi im wejście na rynek pracy, bowiem liczba tych osób w województwie jest zbyt wysoka.

Działania powinny być skierowane między innymi na:

- staże,
- szkolenia,
- przygotowanie zawodowe,
- dofinansowanie studiów podyplomowych,
- dofinansowanie kosztów egzaminów oraz kosztów uzyskania licencji,
- pożyczkę szkoleniową,
- stypendium na kontynuowanie nauki,
- bony szkoleniowe, stażowe i zatrudnieniowe.

Ponadto powinna być preferowana indywidualizacja wsparcia dla osób młodych, uwzględniająca treningi aktywnego poszukiwania pracy, personalne zajęcia z zakresu doradztwa zawodowego, diagnoza wiedzy, umiejętności oraz potencjału uczestników, opracowanie indywidualnych planów działania.

Działanie 3.
Wspieranie
tworzenia nowych
miejsc pracy
szczególnie na
obszarach o
niskim wskaźniku
zatrudnienia.

Cel: Realizacja działań wzmacniających przedsiębiorczość w regionie, co przyczyni się do generowania nowych miejsc pracy.

Rozwój przedsiębiorczości stanowi jedną z form skutecznego przeciwdziałania bezrobociu, podnoszenia poziomu aktywności zawodowej społeczeństwa, a także stymulowania rozwoju ekonomicznego i społecznego regionów. W województwie wielkopolskim dominują mikro i małe przedsiębiorstwa. Pomimo, iż wskaźnik przedsiębiorczości w Wielkopolsce jest wyższy niż średni w kraju, to wskutek spowolnienia gospodarczego tempo rozwoju przedsiębiorczości w regionie zmniejszyło się. Główną barierę w wejściu na rynek dla osób planujących rozpoczęcie własnej działalności gospodarczej jest ograniczony dostęp do kapitału finansowego. Osoby te często nie spełniają warunków niezbędnych dla pozyskania finansowania ze źródeł komercyjnych, m.in. ze względu na brak odpowiedniej zdolności kredytowej, niedysponowanie wystarczającymi zabezpieczeniami, czy zbyt wysokie ryzyko planowanego przedsięwzięcia gospodarczego. Innymi barierami dla przedsiębiorców okazują się: nieznanomość procedur, nieumiejętność pozyskania kapitału, brak informacji o rynku pracy oraz brak wytrwałości. Wszystkie te trudności wskazują na konieczność wsparcia osób chcących założyć własną firmę w postaci doradztwa i szkoleń z zakresu założenia i prowadzenia własnej działalności.

Proponowane działania mają na celu wsparcie osób zamierzających rozpocząć działalność gospodarczą poprzez odpowiedni zestaw następujących instrumentów:

- wsparcie szkoleniowo – doradcze dla osób planujących oraz prowadzących działalność gospodarczą,
- dotacje na rozpoczęcie działalności gospodarczej.

Działanie 4.
Wsparcie na rzecz godzenia życia zawodowego i prywatnego.

Cel: realizacja działań przyczyniających się do trwałej zmiany sytuacji na rynku pracy grup defaworyzowanych, takich jak osoby nieaktywne na rynku pracy opiekujące się dziećmi i osobami zależnymi.

Do głównych barier wejścia lub powrotu na rynek pracy grup defaworyzowanych należą te związane z opieką nad dzieckiem bądź osobą zależną. Często młode matki albo w ogóle nie pracują przed urodzeniem dziecka, albo przez długi czas przestają funkcjonować na rynku pracy z uwagi na powikłania ciążowe oraz brak możliwości zapewnienia po upływie urlopu macierzyńskiego innej niż własna opieki nad dzieckiem. Województwo wielkopolskie charakteryzują: niewielki przyrost liczby żłobków, stały wzrost liczby osób starszych i rosnąca liczba osób chorych w wieku produkcyjnym, co skutkuje wzrostem liczby osób niesamodzielnych, wymagających opieki. Dla efektywnego aktywizowania grupy defaworyzowanej na rynku pracy konieczne jest objęcie wsparciem także pracodawców, którzy następnie będą wdrażać rozwiązania na rzecz godzenia życia zawodowego i prywatnego tych osób.

W celu zniwelowania powyższych barier oraz ułatwienia wejścia na rynek pracy ww. grupie proponuje się następujące działania:

- poprawa dostępu do usług opieki nad dziećmi do 3 roku życia, seniorami i niepełnosprawnymi,
- aktywizacja zawodowa osób powracających bądź wchodzących na rynek pracy po przerwie związanej z opieką nad dzieckiem do lat 3 lub inną osobą zależną,
- wsparcie pracodawców w rozwiązaniach na rzecz godzenia życia zawodowego z rodzinnym.

Działanie 5.
Przygotowanie przedsiębiorców i pracowników do zmiany gospodarczej oraz wsparcie kompetencji innowacyjnych w regionie.

Cel: dostosowanie przedsiębiorstw i pracowników do zmian zachodzących na regionalnym rynku pracy.

Wsparcie dla przedsiębiorców dostosowane do ich rzeczywistych potrzeb w znacznej mierze przyczyni się do ich utrzymania na regionalnym rynku pracy, co w konsekwencji ograniczy wzrost

bezrobocia, spowodowanego procesami adaptacyjnymi i modernizacyjnymi. Tym samym oferowane wsparcie dla przedsiębiorców musi mieć charakter celowy, odpowiadający ich potrzebom. Niewystarczający poziom adaptacyjności przedsiębiorstw, szczególnie sektora MŚP wymaga działań nastawionych na profesjonalizację ich kadr. Dlatego wsparciem zostaną objęci również pracownicy, którzy dzięki uzyskanemu wsparciu będą podnosić swoje kwalifikacje, co w konsekwencji doprowadzi do utrzymania zatrudnienia na zmieniającym się rynku pracy. Wsparciem zostaną objęte również przedsiębiorstwa przechodzące procesy restrukturyzacyjne oraz pracownicy zagrożeni utratą zatrudnienia z przyczyn dotyczących zakładu pracy oraz osoby odchodzące z rolnictwa. Pracodawcy będą mogli skorzystać m.in. z wsparcia szkoleniowo – doradczego, natomiast pracownicy uzyskają wsparcie typu outplacement’owego.

W celu przygotowania przedsiębiorców i pracowników do zmian zachodzących w regionie proponuje się następujące działania:

- wsparcie doradczo – szkoleniowe dla przedsiębiorców pozwalające na dostosowanie przedsiębiorstw do zmian w gospodarce, w tym w obszarze regionalnych inteligentnych specjalizacji, w zakresie wykorzystania nowych technologii i zarządzania wiekiem,
- wsparcie podnoszenia kwalifikacji i umiejętności przez pracowników 50+,
- wsparcie typu outplacement’owego dla osób zagrożonych utratą pracy lub zwolnionych w krótkim terminie z przyczyn zakładu pracy,
- wsparcie szkoleniowo-doradcze dla osób odchodzących z rolnictwa,
- wprowadzenie systemu podmiotowego finansowania kształcenia przedsiębiorców i ich pracowników, zgodnie z zapotrzebowaniem przedsiębiorców,
- poszerzanie dialogu społecznego i lokalnych partnerstw na rzecz adaptacyjności.

Działanie 6.
Wspieranie
aktywności
zawodowej osób
starszych.

Cel: wydłużenie wieku aktywności zawodowej, poprzez utrzymanie wysokiego poziomu zdrowia mieszkańców regionu oraz ograniczenie przerw w funkcjonowaniu na rynku pracy z powodów zdrowotnych.

Aktualna sytuacja demograficzna regionu ma wpływ na systematyczne zmniejszanie się siły roboczej, przy jednoczesnym wzroście liczby osób w wieku poprodukcyjnym. Poza tym, problemem w regionie jest niska świadomość zdrowotna

mieszkańców na temat najczęściej występujących chorób cywilizacyjnych oraz niski stopień wykrywalności chorób na wczesnym etapie ich rozwoju. Szybkie reagowanie w minimalizowaniu występowania ww. zjawisk umożliwi utrzymanie zatrudnienia osób w regionie.

W związku z tym planowane jest wdrożenie programów w zakresie profilaktyki zdrowotnej (pierwotnej i wtórnej) dotyczących w szczególności chorób najczęściej występujących w regionie oraz innych programów w tym zakresie, istotnych w kontekście specyficznych uwarunkowań regionalnych. Planowane są również działania w zakresie rehabilitacji zdrowotnej ułatwiającej powrót na rynek pracy. Dodatkowo, w celu ograniczenia ryzyka wyłączenia z rynku pracy osób długotrwale pracujących w warunkach szkodliwych planuje się wsparcie przekwalifikujące dla tych osób. Wszystko to służyć ma zachowaniu, a także podniesieniu poziomu aktywności zawodowej w regionie.

Proponuje się następujące typy działań:

- profilaktyka zdrowotna (pierwotna i wtórna) służąca wspieraniu aktywności zawodowej, dotycząca w szczególności chorób układu krążenia, układu ruchu, chorób onkologicznych, a także innych chorób będących istotnym problemem zdrowotnym regionu,
- programy rehabilitacji zdrowotnej ułatwiającej powrót na rynek pracy,
- przekwalifikowywanie pracowników długotrwale pracujących w warunkach negatywnie wpływających na zdrowie, szczególnie dla kobiet,
- programy zdrowotne dla osób zagrożonych przerwaniem aktywności zawodowej w zakresie wykraczającym poza finansowanie w ramach systemu powszechnych świadczeń zdrowotnych,
- poprawa ergonomii pracy i eliminowanie czynników zagrażających zdrowiu w miejscu pracy,
- programy szkoleniowe dla kobiet, które mogą opiekować się osobami zależnymi.

Inwestycje w edukację i kształcenie ustawiczne

Działanie 1.
Wspieranie zwiększenia liczby miejsc w przedszkolach, szczególnie w małych ośrodkach.

Cel: Wyrównanie szans edukacyjnych dzieci w wieku przedszkolnym.

Warunkiem niezbędnym do podniesienia ogólnego poziomu wykształcenia społeczeństwa jest stworzenie warunków powszechnego dostępu do edukacji już od najwcześniejszych etapów wychowania i kształcenia tj. etapu edukacji przedszkolnej. Upowszechnienie edukacji przedszkolnej, a co za tym idzie, wyrównanie szans edukacyjnych dzieci, szczególnie z obszarów wiejskich, wymaga wdrożenia elastycznych form edukacji przedszkolnej, uelastycznieniu oferty przedszkolnej do rzeczywistych potrzeb dzieci i ich opiekunów. Na terenie województwa istnieje duże zróżnicowanie w dostępie dzieci do edukacji przedszkolnej, szczególnie zauważalny jest niski odsetek dzieci objętych wychowaniem przedszkolnym na obszarach wiejskich, a także wśród rodzin o niskim statusie ekonomicznym.

W celu zwiększenia dostępności do wychowania przedszkolnego planuje się działania służące upowszechnianiu edukacji przedszkolnej, mające na celu generowanie nowych miejsc wychowania przedszkolnego.

Planuje się działania:

- poprawa dostępu i jakości edukacji przedszkolnej.

Działanie 2.
Zapewnienie dostępu do dobrej jakości edukacji podstawowej i ponadpodstawowej w małych ośrodkach miejskich i wiejskich.

Cel: wzrost poziomu kompetencji uczniów, upowszechnienie stosowania nowoczesnych metod, form i technik nauczania, a także wyrównywanie szans edukacyjnych dzieci i młodzieży.

Jakość nauczania w województwie wskazuje, że wsparcie powinno zostać ukierunkowane na poprawę jakości kształcenia w wielkopolskich szkołach i placówkach oświatowych. Wspierane będą także kompetencje nauczycieli, poszerzanie oferty edukacyjnej, prowadzenie zajęć pozalekcyjnych i innych dodatkowych form nauczania, co zapewnić ma lepszą dostępność do nich. Rozwojowi kluczowych kompetencji u uczniów służyć

mają nowoczesne narzędzia nauczania. Wspierane będzie doposażenie placówek edukacyjnych w sprzęt techniczny i komputerowy oraz rozwijanie umiejętności wykorzystywania przez pedagogów nowoczesnych technologii w nauczaniu, w tym w pracy z uczniem na odległość (np. w ramach e-edukacji).

Realizowane działania powinny być również ukierunkowane na podejmowanie działań profilaktycznych, zapobiegających przedwczesnemu opuszczaniu systemu oświaty oraz rozwarstwieniu społecznemu i segregacji. Pomoc uzyskają również rodziny najuboższe, uczniowie ze szczególnymi potrzebami edukacyjnymi oraz ich rodzice. Konieczne będzie zapewnienie pomocy psychologiczno – pedagogicznej, opiekuńczej i zdrowotnej dziecka oraz rozwój kompetencji pedagogów do pracy z dziećmi i młodzieżą w tym zakresie. Należy podjąć również działania ograniczające przedwczesne kończenie edukacji. Ważnym aspektem w ramach tego obszaru będzie także współpraca ze środowiskiem domowym dzieci i młodzieży, w tym zapewnienie wsparcia rodzicom/opiekunom, tj. wsparcie w działaniach profilaktyki rówieśniczej i na rzecz uczniów.

W regionie wzrasta także liczba osób w gospodarstwach domowych żyjących poniżej granicy ubóstwa skrajnego. Ponieważ ubóstwo nie powinno ograniczać rozwoju edukacyjnego dzieci i młodzieży, będącego szansą na poprawę jakości życia, w ramach planowanych działań wspierane będą inicjatywy obejmujące pomoc dla uczniów pochodzących z rodzin najuboższych.

Proponowane do realizacji działania:

- tworzenie w szkołach i placówkach oświatowych warunków do nauczania i uczenia się z wykorzystaniem nowoczesnych technologii, w tym technik informacji komputerowych,
- wsparcie uczniów w rozwijaniu kluczowych kompetencji,
- wsparcie rozwoju uczniów zdolnych,
- wsparcie pracy z uczniem ze specjalnymi potrzebami edukacyjnymi,
- wsparcie uczniów pochodzących z rodzin najuboższych, szczególnie kończących przedwcześnie edukację,
- wsparcie w działaniach profilaktyki rówieśniczej i na rzecz uczniów,
- kształcenie kompetencji kreatywnych, innowacyjnych i przedsiębiorczych na wszystkich szczeblach nauczania oraz wyposażanie placówek edukacyjnych dla tych potrzeb.

Działanie 3.
Podniesienie
umiejętności
i kwalifikacji
osób dorosłych
zgodnie
z potrzebami
pracodawców.

Cel: upowszechnienie kształcenia ustawicznego, zgodnie z ideą uczenia się przez całe życie.

Sytuacja osób podnoszących własne kwalifikacje zawodowe wskazuje, że większość Wielkopolan (wśród nich osoby słabo wykształcone, o niskich kompetencjach oraz z problemami finansowymi) jest zadowolona ze swojego poziomu wykształcenia i nie planuje zdobycia nowych kwalifikacji i umiejętności w celu zwiększenia dochodów i poprawy swojej sytuacji materialnej oraz zawodowej. Wśród tej grupy uczestników, niewielką grupę stanowią osoby powyżej 25 roku życia. Starzenie się społeczeństwa oraz założenia reformy emerytalnej, przesuwającej granicę wieku produkcyjnego (szczególnie kobiet), powodują konieczność podjęcia niezbędnych działań, mających na celu promowanie uczenia się przez całe życie oraz stałe podnoszenie kwalifikacji i rozwijanie kompetencji. Osoby posiadające wykształcenie wyższe są znacznie częściej zainteresowane uczestnictwem w różnych formach edukacji, niż osoby o niskich kwalifikacjach i relatywnie gorszej sytuacji na rynku pracy. Przyczyną istniejących rozbieżności jest słabo rozwinięty system uczenia się dorosłych, umożliwiający podnoszenia przez nich kompetencji i podwyższanie poziomu posiadanych kwalifikacji. Biorąc pod uwagę powyższe trudności, zapewniony zostanie dostęp do metod i form uczenia się przez całe życie, podnoszenie kwalifikacji i rozwijanie kompetencji niezbędnych na rynku pracy.

Planowane do realizacji działania:

- działania na rzecz podnoszenia kwalifikacji zawodowych oraz ich lepszego dopasowania do potrzeb rynku pracy,
- działania na rzecz upowszechniania kształcenia ustawicznego.

Działanie 4.
Dopasowanie
systemów
kształcenia do
potrzeb rynku
pracy.

Cel: Wzmocnienie atrakcyjności i podniesienie jakości oferty edukacyjnej instytucji systemu oświaty, prowadzące do rozwoju kluczowych kompetencji oraz przygotowania uczniów do przyszłego zatrudnienia.

Zwiększenie konkurencyjności regionu wymaga wsparcia działań służących podniesieniu jakości szkolnictwa zawodowego. Jakość szkolnictwa zawodowego oraz dopasowanie systemu oferty edukacyjnej wielkopolskich szkół i placówek kształcenia zawodowego powinna odpowiadać potrzebom pracodawców, którzy w zdecydowanej większości negatywnie oceniają przygotowanie absolwentów zarówno do podjęcia pracy, jak i do prowadzenia działalności gospodarczej. Konieczne jest nawiązanie partnerstw szkół z pracodawcami, co umożliwi uczniom zdobywanie doświadczenia w miejscu pracy. Promowane będą działania pozwalające na nawiązanie współpracy szkół i placówek edukacyjnych z ich otoczeniem, w tym zwłaszcza pracodawcami i szkołami wyższymi. Wspierane będą działania służące budowaniu kompetencji uczniów, nauczycieli i instruktorów zawodu odpowiadających na potrzeby gospodarki (w szczególności poprzez staże i praktyki zawodowe). W celu poprawy atrakcyjności szkolnictwa zawodowego konieczne jest wprowadzenie doradztwa edukacyjno – zawodowego.

Proponowane działania:

- działania na rzecz podnoszenia kwalifikacji zawodowych oraz ich lepszego dopasowania do potrzeb rynku pracy,
- tworzenie w szkołach i placówkach szkolnictwa zawodowego warunków do nauczania i uczenia się za pomocą nowoczesnych technologii, w tym TIK,
- rozwój doradztwa edukacyjno-zawodowego w szkołach i placówkach edukacyjnych,
- wsparcie współpracy szkół z pracodawcami.

Integracja społeczna i walka z ubóstwem.

Działanie 1.
Ograniczenie
zjawiska ubóstwa
i wykluczenia
społecznego.

Cel: wzrost kompetencji zawodowych oraz społecznych osób i rodzin wykluczonych lub zagrożonych wykluczeniem społecznym, prowadzący do samodzielności i samoorganizacji społecznej.

Osoby doświadczające wykluczenia społecznego, ubóstwa i marginalizacji w ich drodze do godnego życia, znalezienia odpowiedniej pracy i uzyskania kompetencji i kwalifikacji umożliwiających pełniejsze uczestnictwo w życiu społecznym,

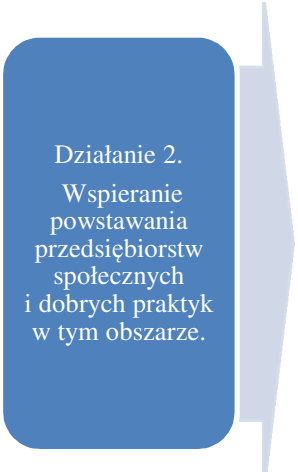
wymagają kompleksowego wsparcia.

Efektem oferowanego wsparcia powinien być w głównej mierze powrót na rynek pracy, ponieważ zatrudnienie jest najbardziej efektywną drogą wyjścia z ubóstwa dla osób zdolnych do pracy. Głównym celem prowadzenia aktywnej integracji jest przywrócenie na rynek pracy osób zagrożonych wykluczeniem społecznym. W dążeniu do aktywnej integracji zakłada się ograniczenie sytuacji, w których osoby zagrożone wykluczeniem społecznym znajdują się między bezrobociem a niepewnością zatrudnienia lub zatrudnieniem o niskiej jakości. Z tego powodu w ramach wsparcia tej grupy zostaną wykorzystane różnorodne formy aktywizacji zawodowej i narzędzia integracji społecznej. Wobec konieczności zwiększenia atrakcyjności na rynku pracy osób zagrożonych wykluczeniem społecznym i marginalizowanych, jedną z najskuteczniejszych metod osiągnięcia tego celu jest stałe podnoszenie kompetencji społeczno-zawodowych osób zagrożonych wykluczeniem lub wykluczonych społecznie.

Zagrożenie grup wykluczeniem społecznym zazwyczaj wiąże się z problemem długotrwałego bezrobocia, niedostosowaniem kwalifikacji zawodowych do potrzeb rynku pracy i brakiem motywacji do zmiany. Marginalizacja bądź wykluczenie często łączą się z trudnościami w godzeniu obowiązków rodzinnych i zawodowych, niestabilną sytuacją rodzinną czy społeczną oraz niskim poziomem wykształcenia. Kumulacja cech wykluczających, z bezrobociem na czele, powoduje samoutrwalanie się negatywnych zjawisk, przyjęcie biernej, a nawet roszczeniowej postawy, co powoduje, że przeciwdziałanie temu zjawisku jest coraz trudniejsze. Powrót na rynek pracy oraz integracja ze społeczeństwem osób z grup wykluczenia społecznego wymaga kompleksowego wsparcia.

Przewidywane działania mają obejmować:

- aktywizację społeczno-zawodową osób wykluczonych i zagrożonych wykluczeniem społecznym wykorzystującą instrumenty aktywizacji zawodowej, edukacyjnej, zdrowotnej, społecznej
- działania na rzecz podnoszenia umiejętności społecznych, kwalifikacji zawodowych oraz wsparcie w zdobyciu doświadczenia zawodowego osób przebywających w placówkach penitencjarnych i resocjalizacyjnych
- podnoszenie społeczno-zawodowego potencjału wieloprotblemowych społeczności lokalnych, w tym społeczności Romskiej,
- aktywizację społeczno-zawodową osób niepełnosprawnych.



Działanie 2.
Wspieranie
powstawania
przedsiębiorstw
społecznych
i dobrych praktyk
w tym obszarze.

Cel: wzmocnienie konkurencyjności podmiotów ekonomii społecznej, zwiększenie ich udziału w rynku dóbr i usług, przyczynienie się do ich bardziej stabilnej sytuacji na rynku, co może sprzyjać tworzeniu i utrzymywaniu miejsc pracy, a tym samym ograniczeniu ryzyka bezrobocia.

Jednym z czynników wzmocniających kapitał społeczny jest dobrze rozwinięta ekonomia społeczna. Województwo wielkopolskie zajmuje jedno z czołowych miejsc pod względem liczby podmiotów ekonomii społecznej (PES), jednak powstałych podmiotów jest nadal zbyt mało w stosunku do potrzeb, a udział jej podmiotów w całościowym rynku dóbr i usług pozostaje niski. W związku z tym sektor ten wymaga dalszego wsparcia. Główną przyczyną jego problemów są deficyty w zakresie zarządzania tymi podmiotami, brak kompetencji branżowych pracowników PES oraz niska skala współpracy pomiędzy samymi podmiotami ekonomii społecznej, PES i przedsiębiorstwami rynkowymi oraz PES, przedsiębiorstwami rynkowymi i jednostkami samorządu terytorialnego.

Wsparcie zostanie udzielone na zakładanie i prowadzenie podmiotów ekonomii społecznej, w tym na tworzenie w ośrodkach wsparcia ekonomii społecznej warunków do inkubowania PES. Ponadto należy wzmocnić pozycję rynkową istniejących PES, co będzie wiązało się z poprawą jakości zarządzania w tych podmiotach, wzmocnieniem kapitału ludzkiego PES. Dodatkowe wsparcie wymagają podmioty ekonomii społecznej o charakterze

integracyjnym, prowadzące rehabilitację społeczno-zawodową, ponieważ charakteryzuje je dość niska skuteczność osiągnięcia statutowych celów.

Niezwykle istotny pozostaje problem zaangażowania wspólnot lokalnych na rzecz PES. Wsparcie rozwoju gospodarki społecznej ma charakter kompleksowy – bardzo często zanim podmiot ekonomii społecznej zaistnieje, konieczne jest przeprowadzenie w środowisku lokalnym kompleksowych działań skierowanych do różnych podmiotów. Stałe wsparcie środowiska lokalnego jest konieczne również na etapie funkcjonowania PES, szczególnie tych zatrudniających osoby z największymi deficytami.

Biorąc pod uwagę powyższe trudności przewiduje się realizację wsparcia skierowanego bezpośrednio do osób i grup zagrożonych wykluczeniem społecznym (m.in. poprzez stworzenie możliwości zakładania i prowadzenia spółdzielni socjalnych), a także wzmacnianie podmiotów wspierających i realizujących usługi wobec podmiotów ekonomii społecznej oraz budowanie otoczenia sprzyjającego ich rozwojowi. W szczególności promowane będą inicjatywy partnerskie, wykorzystujące możliwości współpracy partnerów publicznych z organizacjami pozarządowymi.

Aby osiągnąć założony cel proponowane są następujące działania:

- działania na rzecz podnoszenia kwalifikacji zawodowych i doświadczenia zawodowego pracowników PES,
- wsparcie osób/instytucji przygotowujących się do założenia/pracy/uczestnictwa w PES,
- rozwój usług dla PES i przedsiębiorczości społecznej,
- tworzenie lokalnych i regionalnych partnerstw na rzecz rozwoju PES oraz sieci kooperacji,
- koordynacja rozwoju sektora ekonomii społecznej, w tym monitoring, ewaluacja, promocja, edukacja,
- udzielenie dotacji na założenie spółdzielni socjalnej, przystąpienie lub zatrudnienie w spółdzielni socjalnej.

Cel: poprawa dostępu do podstawowych usług społecznych, co w efekcie przyczyni się do zwiększenia szans społeczno-zawodowych osób i grup zagrożonych wykluczeniem społecznym i marginalizacją oraz poprawy jakości ich życia.

Sytuacja demograficzna w regionie pokazuje, że w 2020 r. w województwie wielkopolskim udział osób w wieku 60/65+ w ogóle ludności wzrośnie o blisko 20%. Niezbędne staje się wsparcie usług na rzecz seniorów, m. in. w ramach srebrnej gospodarki, jak również osób niesamodzielnych i ich otoczenia (m. in. poprzez programy wczesnego wspomaganie, rozwój opieki długoterminowej, wsparcie nieformalnych opiekunów).

W ramach tego obszaru promowane będzie wykorzystywanie nowoczesnych technologii w usługach opiekuńczych w celu zwiększenia ich dostępności i efektywności, co pozwoli na udzielenie wsparcia pracującym członkom rodzin osób niesamodzielnych. Istotne jest także wsparcie dla środowiskowych form pomocy i samopomocy (w tym wolontariatu, organizacji i klubów seniora).

Wzrasta w regionie liczba osób ubogich, szczególnie niepokojący jest wzrost liczby rodzin żyjących poniżej granicy skrajnego ubóstwa. Ubóstwo, bezrobocie, brak perspektyw na pracę sprzyjają różnym dysfunkcjom w rodzinie, które powodują ich niewydolność opiekuńczą i wychowawczą. Trudna sytuacja w rodzinie wpływa negatywnie na dzieci oraz ich potencjał intelektualny i społeczny, ograniczając przez to szanse na poprawę ich sytuacji w przyszłości, a także często prowadzi do zjawiska dziedziczenia ubóstwa.

Proponowane są następujące typy działań:

- poprawa dostępu do usług wsparcia rodziny i systemu pieczy zastępczej,
- programy wczesnego wykrywania i leczenia wad rozwojowych oraz rehabilitacji medycznej dzieci,
- poprawa dostępu do usług wsparcia osób starszych i z niepełnosprawnościami,
- poprawa dostępu do usług poradnictwa prawnego i obywatelskiego.

VII. SCENARIUSZE ROZWOJU WOJEWÓDZTWA WIELKOPOLSKIEGO

Scenariusze stanowią próbę wskazania działań wynikających ze zmian w otoczeniu regionu, stąd ich wdrażanie wymaga konsensusu społecznego, uświadamiania wpływu procesów na system wyboru kierunku i zakresu decyzji w zakresie zmian, uwzględnienia ich rozpiętości w poszczególnych sferach. Szczególnie istotne jest zwracanie uwagi na możliwości wykorzystania szans i konieczność neutralizacji zagrożeń.

Zmiany zachodzące na rynku pracy mają wiele przyczyn, a wpływ na nie mają czynniki demograficzne, strukturalne i ekonomiczne. Zmiany sytuacji, które będą determinowały zmiany realizacji SZWW to:

- ✓ zmiany struktury zatrudnienia, w której dominuje sektor prywatny podatny na zmiany koniunktury gospodarczej;
- ✓ działania samorządów w województwie i sektor publiczny, mają głównie charakter korekcyjny i regulacyjny, jeśli chodzi o tempo zmian.

Przedstawione scenariusze zostały zbudowane w oparciu o zidentyfikowane zależności i o wiedzę intuicyjną wynikającą z obserwacji ewolucji regionu i jego subregionów.

Posługując się metodą *foresightu* (rozumianego jako proces dochodzenia do zrozumienia sił kształtujących przyszłość – J.F. Coates, 1985) docierać ma on do informacji i w oparciu o nie budować opinie i wizję przyszłości, które będą zawsze uzależnione od zaistniałych uwarunkowań społeczno – gospodarczo – demograficznych.

Teoretycznie możliwa jest realizacja każdego scenariusza Strategii Zatrudnienia Województwa Wielkopolskiego. Stan kapitału ludzkiego w województwie, a więc sytuacja na rynku pracy jest bowiem odzwierciedleniem nie tylko kondycji gospodarki, lecz także nastrojów społecznych, rozwoju lub spowolnienia, a co za tym idzie poziomu życia społeczeństwa.

Wpływ na realizację scenariusza Strategii będą mieli wszyscy partnerzy rynku pracy. Ich stopień zaangażowania w jej wykonanie może zapewnić, że sprawdzi się oczekiwany dla Wielkopolski scenariusz optymistyczny.

Scenariusz optymistyczny

zakłada

- ożywienie koniunktury gospodarczej, a tym samym wzrost PKB i spadek bezrobocia do poziomu ok. 7%,
- zwiększenie wskaźnika aktywizacji zawodowej mieszkańców,
- większą spójność województwa (tzn. zmniejszeniu będzie ulegać zróżnicowanie wewnątrzregionalne w odniesieniu do PKB per capita i stopy bezrobocia) wynikająca z dobrej sytuacji gospodarczej,
- rozwój przedsiębiorczości, realizującej w większym niż dotąd stopniu innowacyjne projekty,
- znaczące wsparcie funduszy strukturalnych w zakresie promocji postaw kreatywnych i innowacyjnych,
- podniesienie jakości edukacji na wszystkich poziomach i rozwój kształcenia w zakresie umiejętności pracy w grupie, realizacji projektów oraz umiejętności przystosowania się do zmiany gospodarczej oraz podejmowania ryzyka,
- wzrost inwestycji,
- wzrost wynagrodzeń.

W tym scenariuszu możliwe będą:

- przystosowanie do aktywności zawodowej osób 60+, które będą miały wydłużony czas zatrudnienia, a znaczna ich część będzie musiała wcześniej się przekwalifikować,
- wzrost zatrudnienia mieszkańców,
- trwała aktywizacja ludzi młodych,
- zmniejszenie różnic w poziomie zatrudnienia i życia między lokalnymi rynkami pracy w województwie,
- rozwój kształcenia zawodowego i edukacji dualnej.

Scenariusz neutralny

zakłada

- utrzymywanie się wzrostu gospodarczego na poziomie 1,5-3,0%,
- utrzymywanie się stopy bezrobocia na poziomie 9-11%,
- nieznaczne, głównie sezonowe, wahania, liczby zatrudnionych,
- generowanie zatrudnienia przez dominujące obecnie branże, czyli przemysł, handel i naprawy, edukację i budownictwo,

- wzrost zatrudnienia w sektorze prywatnym, co będzie efektem stopniowego rozwoju funkcjonujących na rynku firm i względnie stabilnych warunków do rozwoju przedsiębiorczości,
- większą mobilność przestrzenną mieszkańców regionu o charakterze wewnętrznym oraz nieznaczny wzrost liczby migracji zagranicznych.

W dostępie do rynku pracy pomimo podejmowanych działań:

- utrzymywać się będą nierówności wynikające z nierównomiernych możliwości zatrudnieniowych poszczególnych lokalnych rynków pracy,
- nie zmieni się specyficzna sytuacja poszczególnych grup społecznych na rynku pracy, tj. ludzi młodych, kobiet czy osób starszych,
- dysproporcja między oczekiwaniami rynku pracy a przygotowaniem zasobu siły roboczej będzie się utrzymywać.

Sytuacja ta zaowocuje utrzymaniem obecnych tendencji w zakresie zatrudnienia:

- wolnym wzrostem wskaźnika zatrudnienia w regionie,
- powolnym wzrostem wynagrodzeń, w niektórych branżach,
- marginalizacją pewnych grup społecznych na rynku pracy,
- występowaniem trudności w niektórych grupach zawodowych i koniecznością przekwalifikowania pracowników,
- koniecznością rozwoju usług ukierunkowanych na podnoszenie poziomu wykształcenia mieszkańców i uzupełnienia luk kwalifikacyjnych,

Scenariusz pesymistyczny

zakłada

- spowolnienie gospodarcze i możliwość wystąpienia wahań na międzynarodowych rynkach finansowych,
- przekroczenie stopy bezrobocia poziomu 16%,
- zmniejszenie popytu wewnętrznego, a tym samym zmniejszenie siły nabywczej społeczeństwa,
- ograniczenie dotacji dla samorządów, co przyniesie jednocześnie pogłębienie się różnic wewnątrzwojewódzkich i zmniejszenie spójności,
- konieczność ograniczenia systemu usług społecznych i standardów ochrony zdrowia,
- ograniczenie postaw przedsiębiorczych,
- zmniejszenie liczby osób uczących się,

- demobilizację osób poszukujących pracy i istotne ograniczenie szans pozyskania pracy przez osoby 55+,
- konieczność uruchomienia większych funduszy na wydatki socjalne,
- zmniejszenie szans mieszkańców z małych ośrodków miejskich i wiejskich w wyniku dekompozycji gospodarczej regionu,
- nasilenie zarobkowych migracji zagranicznych, głównie osób młodych.

VIII. REALIZACJA STRATEGII ZATRUDNIENIA DLA WOJEWÓDZTWA WIELKOPOLSKIEGO NA LATA 2014-2020

Zasady realizacji oraz partnerzy

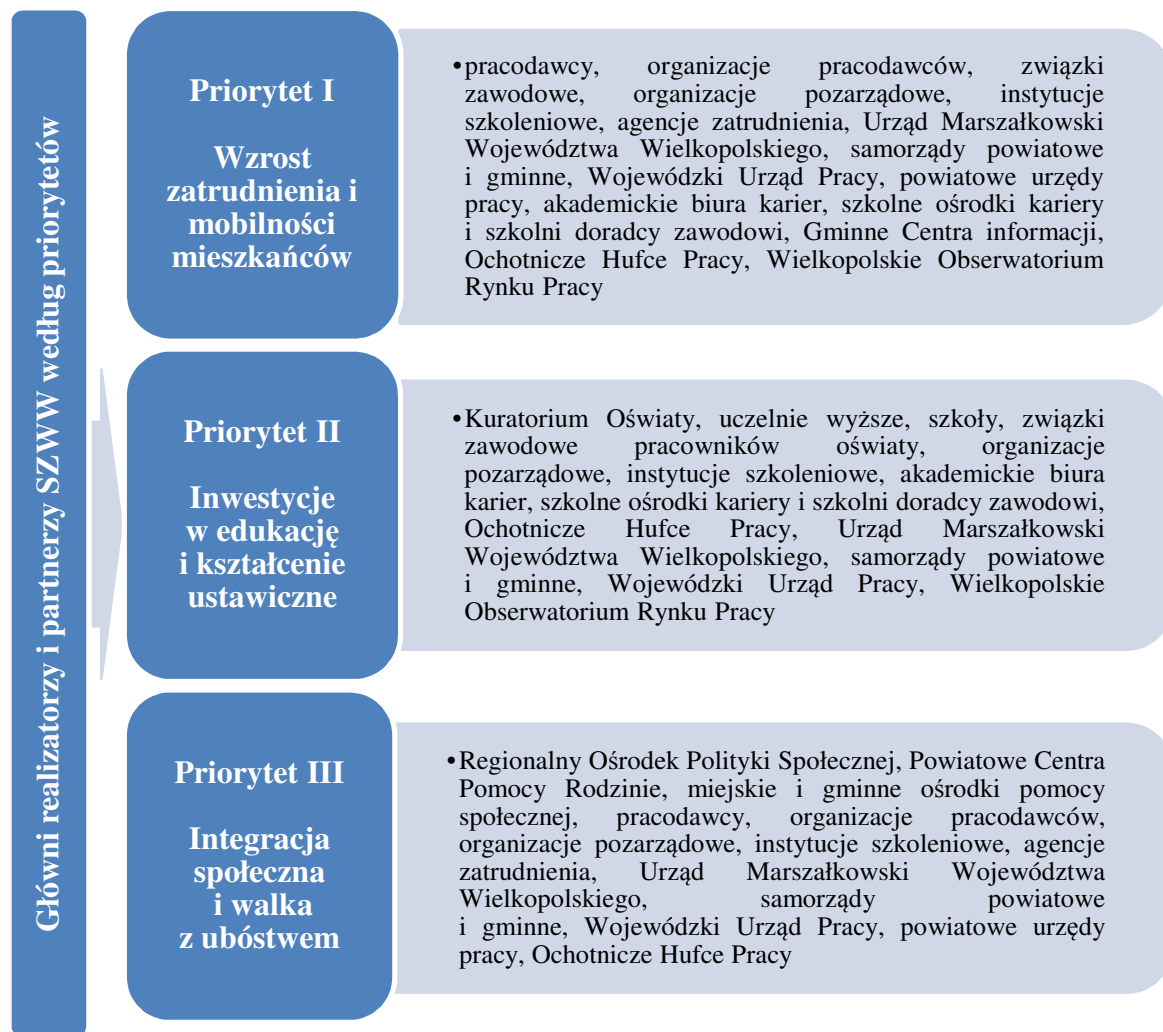
Strategia Zatrudnienia dla Województwa Wielkopolskiego na lata 2014-2020 wyznacza kierunki polityki rynku pracy w regionie. Stanowi ona uzupełnienie zaktualizowanej Strategii Rozwoju Województwa Wielkopolskiego do 2020 roku. Wielkopolska 2020, tym samym obejmując swoim zasięgiem wszystkie działania związane z rozwojem i wykorzystaniem zasobów ludzkich w regionie.

Szeroki zakres priorytetów i działań sprawia, że wdrażanie Strategii Zatrudnienia będzie złożonym procesem, wymagającym zaangażowania zróżnicowanych podmiotów działających na poziomie województwa, jak i na obszarach lokalnych. Otwarty i partnerski charakter Strategii wyraża się tym, że jej przygotowanie i przyjęcie zostało poprzedzone konsultacjami wśród partnerów. Konsultacje zostały przeprowadzone wśród przedstawicieli jednostek samorządu terytorialnego, w instytucjach publicznych i instytucjach oświatowych, wśród przedstawicieli służb zatrudnienia, pracodawców i organizacji pozarządowych. W ramach realizacji Strategii Zatrudnienia istotnym zadaniem będzie pobudzanie aktywności partnerów regionalnych do stosowania zalecanych instrumentów oraz włączanie nowych partnerów w podjęte działania, w celu jak najszerszego oddziaływania na wielkopolski rynek pracy. Zaangażowanie partnerów pozwoli na systematyczną ocenę Strategii i jej zapisów oraz zapewni skuteczności i przejrzystości w realizacji dokumentu.

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

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

Główni realizatorzy i partnerzy Strategii Zatrudnienia dla Województwa Wielkopolskiego na lata 2014-2020



Źródła finansowania

Z uwagi na czas, w jakim została opracowana Strategia Zatrudnienia dla Województwa Wielkopolskiego na lata 2014-2020, nie było możliwe precyzyjne określenie źródeł finansowania poszczególnych działań zapisanych w dokumencie, ze względu na brak ostatecznych rozstrzygnięć dotyczących wielkości środków przeznaczonych dla województwa wielkopolskiego w okresie programowania 2014 - 2020 z EFS i innych źródeł finansowania. Ponieważ przedstawienie szczegółowych finansowych założeń realizacji działań nie było możliwe, określono jedynie źródła finansowania, jakie będą wykorzystywane w ramach realizacji założeń Strategii, czyli:

- Fundusz Pracy;
- dotacje celowe budżetu państwa;
- Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych;
- Europejski Fundusz Dostosowania do Globalizacji (EFG);
- budżet środków europejskich, w tym fundusze strukturalne UE, a przede wszystkim EFS i EFRR na okres programowania 2014-2020;
- udział środków samorządu, udziały własne realizatorów i partnerów projektów oraz kapitał prywatny.

IX. MONITORING STRATEGII ZATRUDNIENIA

Tryb i zasady monitoringu

Niezbędnym elementem procesu wdrażania Strategii Zatrudnienia dla Województwa Wielkopolskiego na lata 2014-2020 jest monitorowanie postępów jej realizacji. Na każdym etapie możliwa będzie ocena podejmowanych działań, w konsekwencji, o ile zajdzie taka potrzeba, zastosowania działań naprawczych lub modyfikacja Strategii.

Za monitorowanie realizacji Strategii będzie odpowiedzialny Wojewódzki Urząd Pracy w Poznaniu.

Monitorowanie działań określonych w Strategii na lata 2014-2020 odbywać się będzie według określonego harmonogramu.

1. Na każdy rok kalendarzowy przygotowywany będzie Plan Działań na Rzecz Zatrudnienia w Województwie Wielkopolskim.
2. Z rocznych Planów Działań na Rzecz Zatrudnienia w Województwie Wielkopolskim przygotowywane będą sprawozdania z ich realizacji. Ostatnie sprawozdanie będzie stanowić rozliczenie z realizacji całego okresu realizacji Strategii.

Zbieranie danych od partnerów z realizacji zadań nastąpi zgodnie z przygotowanym przez WUP formularzem sprawozdawczym, który zawierać będzie m. in. następujące informacje:

- nazwę działania/programu,
- rezultaty podjętych działań,
- kwotę wydatkowanych środków finansowych z podaniem źródeł finansowania,
- zalecenia na następny rok.

Z uwagi na fakt, iż część zadań objętych Strategią Zatrudnienia będzie realizowanych w ramach WRPO 2014 +, do monitorowania realizacji celów Strategii wykorzystane zostaną informacje z systemu monitorowania WRPO 2014+.

Na podstawie formularzy sprawozdawczych nadesłanych od członków Zespołu powołanych corocznie uchwałą Zarządu Województwa Wielkopolskiego, WUP w Poznaniu przygotowuje i przedłoży Sprawozdanie z wykonania Planu Działań na Rzecz Zatrudnienia w Województwie Wielkopolskim na dany rok, na posiedzeniu Zarządu Województwa Wielkopolskiego. Sprawozdanie będzie także podlegało zaopiniowaniu przez Wojewódzką Radę Zatrudnienia oraz zostanie przekazane radnym Sejmiku Województwa Wielkopolskiego.

Krajowy Plan Działań na Rzecz Zatrudnienia na lata 2012-2014 jest dokumentem opracowywanym przez resort pracy. Obejmuje on działania przewidziane do realizacji w kolejnych latach i zakłada się możliwość jego modyfikacji. Zgodnie z wytycznymi obowiązującego Krajowego Planu Działań na Rzecz Zatrudnienia na lata 2012-2014 do dnia 15 marca każdego roku sprawozdanie zostanie przedłożone do Departamentu Rynku Pracy i Polityki Społecznej.

Wskaźniki monitorowane

Priorytet Strategii Zatrudnienia dla Województwa Wielkopolskiego na lata 2014-2020	wskaźniki	
	wskaźniki produktu	wskaźniki rezultatu
Wzrost zatrudnienia i mobilności mieszkańców	liczba osób długotrwale bezrobotnych objętych wsparciem w programie (ogółem, kobiety, mężczyźni)	liczba osób, które uzyskały kwalifikacje po opuszczeniu programu (ogółem, kobiety, mężczyźni)
	liczba osób w wieku do 30 lat objętych wsparciem w programie (ogółem, kobiety, mężczyźni)	liczba osób zatrudnionych po opuszczeniu programu, w tym samozatrudnieni (ogółem, kobiety, mężczyźni)
	liczba osób w wieku 50 lat i więcej objętych wsparciem w programie (ogółem, kobiety, mężczyźni)	
	liczba osób, które otrzymały środki na podjęcie działalności gospodarczej w programie (ogółem, kobiety, mężczyźni)	
	liczba osób opiekujących się osobami zależnymi, objętych wsparciem w programie (ogółem, kobiety, mężczyźni)	
	liczba utworzonych miejsc opieki nad dziećmi do lat 3	
	liczba mikroprzedsiębiorstw oraz małych i średnich przedsiębiorstw objętych wsparciem w programie	

Priorytet Strategii Zatrudnienia dla Województwa Wielkopolskiego na lata 2014-2020	wskaźniki	
	wskaźniki produktu	wskaźniki rezultatu
Inwestycje w edukację i kształcenie ustawiczne	liczba miejsc wychowania przedszkolnego dofinansowanych w programie	liczba osób, które uzyskały kwalifikacje po opuszczeniu programu
	liczba szkół, które wdrożyły rozwiązania w zakresie pracy z uczniem młodszym na danym progu edukacyjnym	
	liczba uczniów objętych wsparciem w programie (ogółem, kobiety, mężczyźni)	
	liczba szkół, których pracownie przedmiotowe zostały wyposażone w programie	
	liczba szkół zawodowych współpracujących z pracodawcami w programie	
	liczba uczniów szkół i placówek kształcenia zawodowego uczestniczących w stażach i praktykach u pracodawcy	
	liczba szkół i placówek objętych wsparciem w zakresie realizacji zadań w obszarze doradztwa edukacyjno-zawodowego	
Integracja społeczna i walka z ubóstwem	liczba osób zagrożonych wykluczeniem społecznym objętych wsparciem w programie (ogółem, kobiety, mężczyźni)	liczba osób nieaktywnych zawodowo poszukujących pracy po opuszczeniu programu (ogółem, kobiety, mężczyźni)
	liczba osób niepełnosprawnych objętych wsparciem w programie (ogółem, kobiety, mężczyźni)	liczba osób, które podjęły kształcenie i szkolenie po opuszczeniu programu (ogółem, kobiety, mężczyźni)
	liczba podmiotów ekonomii społecznej objętych wsparciem	liczba osób zatrudnionych po opuszczeniu programu (ogółem, kobiety, mężczyźni)
		liczba utworzonych podmiotów ekonomii społecznej
	liczba miejsc pracy utworzonych w przedsiębiorstwach społecznych	