



STAROSTA POZNAŃSKI

Szanowni Państwo,

przedstawiam Państwu „Raport o bezrobociu osób młodych” przygotowany przez Powiatowy Urząd Pracy w Poznaniu. W tym roku „Raport...” zyskał nową formułę. Po raz pierwszy analizą objęto wszystkich bezrobotnych do 30. roku życia, którzy w 2023 roku zarejestrowali się w PUP w Poznaniu, nie tylko absolwentów szkół.

Rozszerzenie grupy badanych pozwoliło na uzyskanie cennych danych w zakresie podejmowania pracy, długości zatrudnienia czy czasu pozostawania w rejestrze bezrobotnych. Pozwala to lepiej zdiagnozować, w jaki sposób młodzi funkcjonują na lokalnym rynku pracy. Raport obejmuje też analizę kwalifikacji młodzieży w stosunku do aktualnego zapotrzebowania regionalnych firm oraz wskazanie kompetencji, które z pewnością będą wymagane w przyszłości.

Celem opracowania jest dostosowanie wsparcia dla osób młodych do aktualnych potrzeb, a w konsekwencji wzrost poziomu długotrwałego zatrudnienia młodych na poznańskim rynku pracy.

Z wyrazami szacunku

Jan Grabkowski

Raport został przygotowany przez zespół Powiatowego Urzędu Pracy w Poznaniu w składzie:

- **Katarzyna Fundowicz,**
- **Agnieszka Kownacka,**
- **Adrianna Paluszkiewicz,**
- **Maciej Staszewski,**

pod kierunkiem **Małgorzaty Pawlak** – Dyrektora Powiatowego Urzędu Pracy w Poznaniu.

Spis treści

	WSTĘP	5
I.	BEZROBOCIE OSÓB MŁODYCH W DANYCH STATYSTYCZNYCH	6
	1. Stan bezrobocia	6
	2. Młodzi bezrobotni wg rodzaju ukończonych szkół	12
	3. Wskaźnik pozostawania bezrobotnym	14
	4. Podejmowanie pracy i wyłączenia z ewidencji osób bezrobotnych z innych przyczyn	15
II.	WSPARCIE POWIATOWEGO URZĘDU PRACY W POZNANIU. AKTYWIZACJA ZAWODOWA	17
III.	KOMPETENCJE ZAWODOWE – WYMAGANIA RYNKU PRACY	26
IV.	ANALIZA KOMPETENCJI POSIADANYCH PRZEZ MŁODYCH BEZROBOTNYCH	33
	1. Kierunki kształcenia, uprawnienia, umiejętności, dodatkowa aktywność zawodowa	33
	2. Badanie kompetencji cyfrowych młodych bezrobotnych	36
	PODSUMOWANIE	46

WSTĘP

Ogólnodostępne analizy osób młodych dotyczą zwykle udziału tej grupy w ogólnej liczbie bezrobotnych. Pod tym względem dane statystyczne Powiatowego Urzędu Pracy w Poznaniu są bardzo optymistyczne. Udział osób do 30 r.ż. wynosi 17%, znacznie mniej niż w skali kraju i Wielkopolski. Jednakże udział ten nie ulega większym zmianom od kilku lat, pomimo że to właśnie osoby młode uczestniczą w największej liczbie form aktywizacji, a przepisy prawne dają możliwość wsparcia w znacznie szerszym zakresie niż w przypadku pozostałych kategorii bezrobotnych. Dotychczasowe analizy sytuacji osób młodych przygotowywane przez Powiatowy Urząd Pracy w Poznaniu dotyczyły absolwentów szkół ponadpodstawowych. Od kilku lat odsetek rejestrujących się absolwentów w PUP jest na bardzo niskim poziomie (1,3% w roku ubiegłym). Stąd w niniejszym Raporcie analizą objęto wszystkie osoby do 30 roku życia, które zarejestrowały się w 2023 roku w PUP w Poznaniu (napływ do bezrobocia).

Raport składa się z trzech części. Pierwsza z nich obejmuje dane statystyczne dotyczące osób młodych w odniesieniu do poziomu wykształcenia, podejmowania aktywności zawodowych, długości zatrudnienia, innych przyczyn opuszczania rejestru bezrobotnych, długości pozostawania bezrobotnym. Druga część Raportu to informacje dotyczące zakresu udzielonego wsparcia i ocena jego adekwatności do potrzeb lokalnego rynku pracy.

Obecnie największe znaczenie na rynku pracy przypisuje się kompetencjom zawodowym. Stąd w ostatniej części Raportu skupiono się na posiadanych kompetencjach przez młodych bezrobotnych – zarówno formalnych wynikających z wykształcenia i doświadczenia, jak i kompetencjach miękkich – w odniesieniu do aktualnego zapotrzebowania lokalnych pracodawców i kompetencji, które będą wymagane w przyszłości.

Szczególne miejsce w Raporcie zajmuje analiza kompetencji cyfrowych młodych osób. Na coraz większej liczbie stanowisk wymagane są umiejętności w dziedzinie technologii i informacji, a wiele miejsc pracy związanych jest ze specjalistycznymi umiejętnościami cyfrowymi. Postępująca cyfryzacja będzie wypierać stanowiska wymagające średnich kwalifikacji, prace rutynowe i fizyczne. Z pewnością wraz ze zwiększaniem cyfryzacji na rynku pracy nastąpi transformacja zadań. Stąd gotowość do podnoszenia kompetencji cyfrowych jest kluczowa na dzisiejszym rynku pracy. W niniejszym opracowaniu zbadano poziom umiejętności cyfrowych osób młodych i gotowość do ich podnoszenia.

Celem Raportu jest znalezienie przyczyn braku spadku udziału osób młodych w ogólnej populacji bezrobotnych i przeprogramowanie podejmowanych działań dostosowując je do potrzeb.

I. BEZROBOCIE OSÓB MŁODYCH W DANYCH STATYSTYCZNYCH

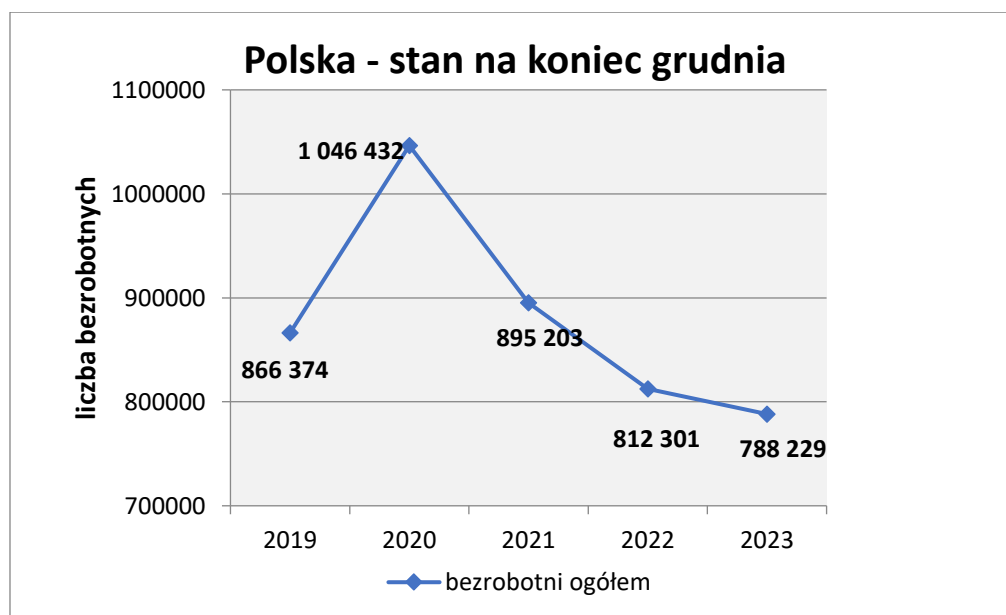
1. STAN BEZROBOCIA

POLSKA

Oceniając poziom bezrobocia analizie poddano dane z ostatnich 5 lat. To właśnie w tych latach sytuacja na rynku pracy zmieniała się w dynamicznym tempie – od panującego od wielu lat rynku pracownika, przez pandemię, następnie wojnę w Ukrainie, po zmniejszenie liczby wolnych miejsc pracy w związku z sytuacją gospodarczą. Nie wszystkie z tych zjawisk są odzwierciedlone w ogólnej liczbie bezrobotnych. Owszem, pandemia spowodowała gwałtowny wzrost liczby rejestrujących się w urzędach pracy, jednak wojna w Ukrainie nie spowodowała wzrostu poziomu bezrobocia. Przybywający do Polski uchodźcy wojenni nie musieli rejestrować się w urzędach pracy, by korzystać z bezpłatnej opieki medycznej czy podjąć pracę w Polsce. Podobnie, aktualna sytuacja na rynku pracy, czyli wysokie koszty prowadzenia firmy i spadek zatrudnienia, nie są jeszcze widoczne w danych statystycznych dotyczących poziomu zarejestrowanych. Problemy, które dopiero sygnalizuje rynek, mogą spowodować wzrost liczby bezrobotnych, o ile nie nastąpi zmiana sytuacji, a ostatnie lata wskazują, że zmiany mogą nadejść szybko i dynamicznie.

Niemniej jednak na koniec grudnia 2023 roku liczba osób zarejestrowanych w urzędach pracy w Polsce zmniejszyła się o 24 072 osoby, czyli 3 p.p. w porównaniu do 2022 roku. Wg stanu na 31.12.2023r. w kraju zarejestrowanych było 788 229 osób bezrobotnych.

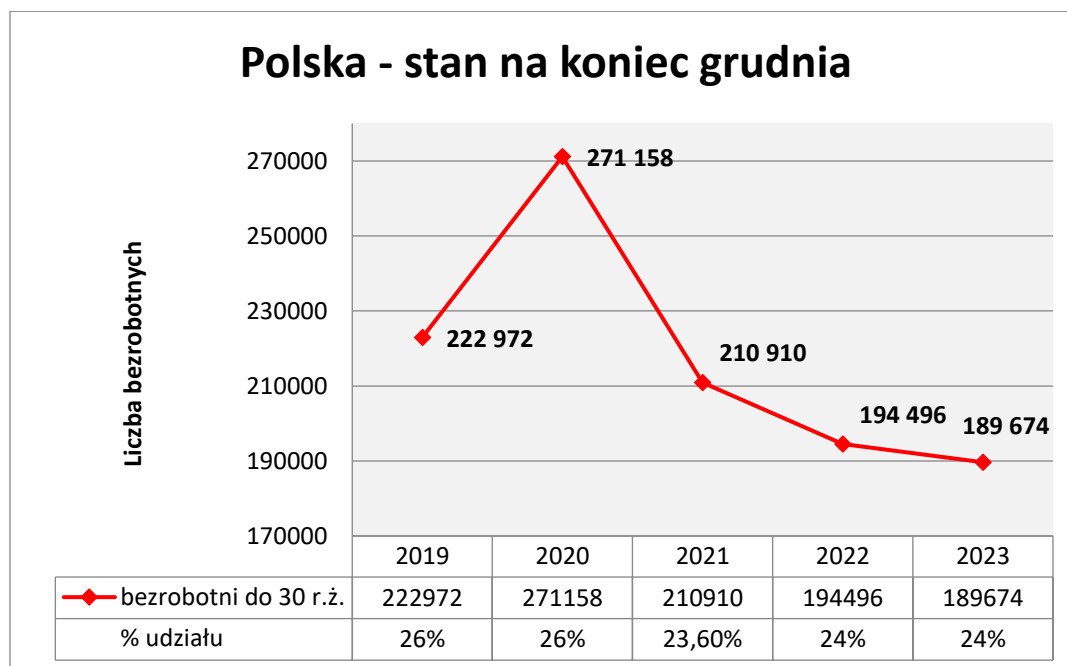
Wyk. 1: Liczba bezrobotnych ogółem w Polsce wg stanu na koniec grudnia w latach 2019-2023



Wśród bezrobotnych do 30 roku życia, podobnie do ogólnej liczby bezrobotnych, od 2021 roku następuje spadek liczby zarejestrowanych. W 2023 roku w skali kraju zarejestrowanych było 189 674 osoby w tej kategorii wiekowej, o 4 822 osoby mniej niż w 2022r., t.j. o 2,5 p.p.

Jednak udział osób młodych w całej populacji bezrobotnych od 2021 roku pozostaje mniej więcej na tym samym poziomie. Niemal co czwartym bezrobotnym jest osoba młoda do 30 roku życia.

Wyk. 2: Liczba bezrobotnych do 30 r. ż. w Polsce wg stanu na koniec grudnia w latach 2019 - 2023

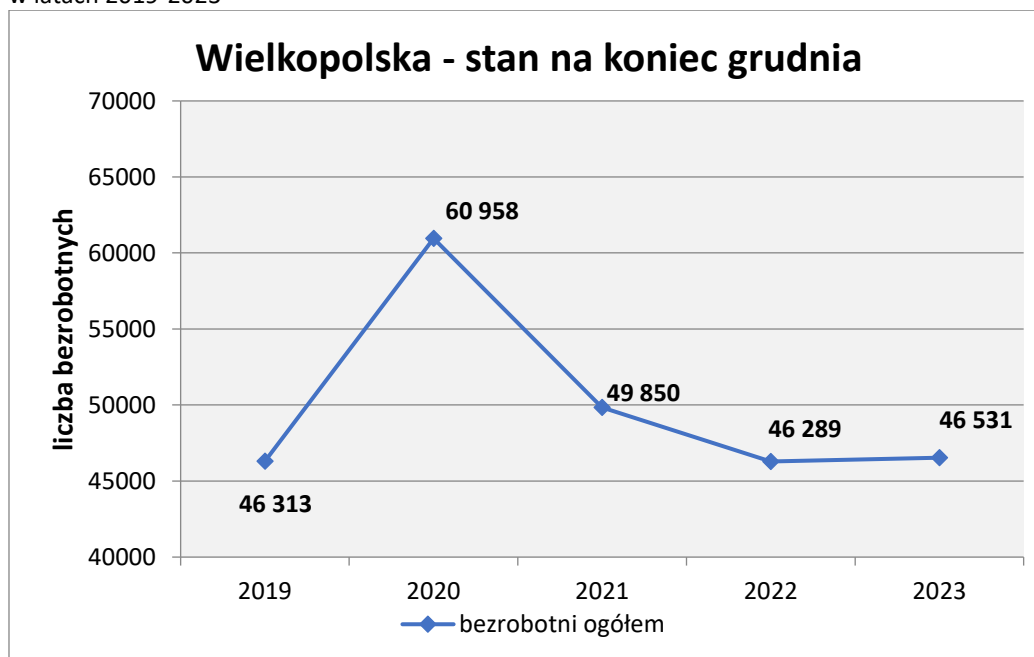


WOJEWÓDZTWO WIELKOPOLSKIE

W Wielkopolsce obserwujemy podobne tendencje na rynku pracy jak w skali kraju. W 2023 roku nastąpił nieznaczny wzrost liczby bezrobotnych o 242 osoby (0,5 p.p.) w porównaniu do roku poprzedniego. Na regionalnych rynkach pracy zachodzące zmiany widoczne są wcześniej niż w skali całego kraju. Na wyhamowanie spadku liczby bezrobotnych wpływ ma zmniejszająca się liczba dostępnych ofert pracy na rynku.

Wg stanu na koniec grudnia 2023 roku w urzędach pracy w województwie zarejestrowanych było 46 531 bezrobotnych.

Wyk. 3: Liczba bezrobotnych ogółem w województwie wielkopolskim wg stanu na koniec grudnia w latach 2019-2023



Niewielki wzrost liczby bezrobotnych obserwowany jest także w przypadku osób do 30 roku życia. Z końcem roku 2023 w rejestrach pozostawało 12 531 osób w tej kategorii wiekowej, o 161 osób (o 1,3 p.p.) więcej niż w roku poprzedzającym.

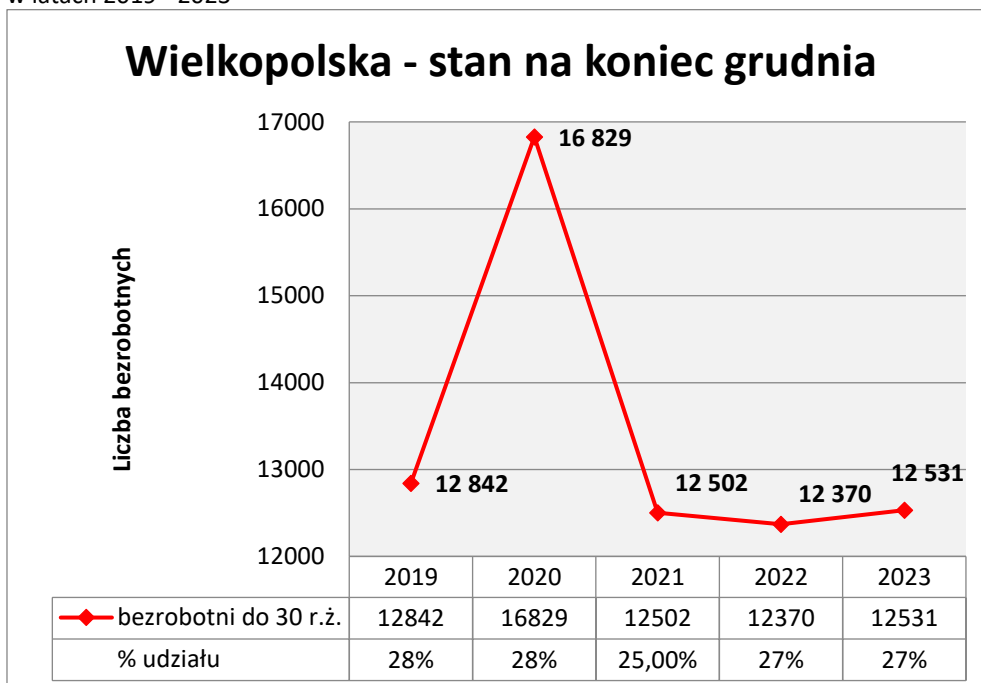
Udział osób młodych w ogólnej populacji bezrobotnych w województwie wielkopolskim jest wyższy niż w skali Polski i wynosił w 2023 roku 27%. Od 2020 roku udział ten spadł zaledwie o 1 p.p. Wielkopolska zajmuje drugie miejsce w kraju (ex aequo z województwem małopolskim) pod względem największego udziału osób do 30 roku życia w ogólnej liczbie zarejestrowanych.

Tab. 1: Udział osób do 30 r.ż. w ogólnej liczbie bezrobotnych, źródło danych: MRPiPS www.psz.praca.gov.pl

L.p.	województwo	udział osób do 30 r.ż. w ogólnej liczbie bezrobotnych
1.	lubelskie	28%
2.	wielkopolskie	27%
3.	małopolskie	27%
4.	podkarpackie	26%
5.	pomorskie	26%
6.	świętokrzyskie	26%
7.	kujawsko - pomorskie	25%
8.	podlaskie	24%

9.	warmińsko - mazurskie	24%
10.	opolskie	23%
11.	lubuskie	22%
12.	śląskie	22%
13.	zachodnio - pomorskie	22%
14.	mazowieckie	22%
15.	łódzkie	21%
16.	dolnośląskie	20%

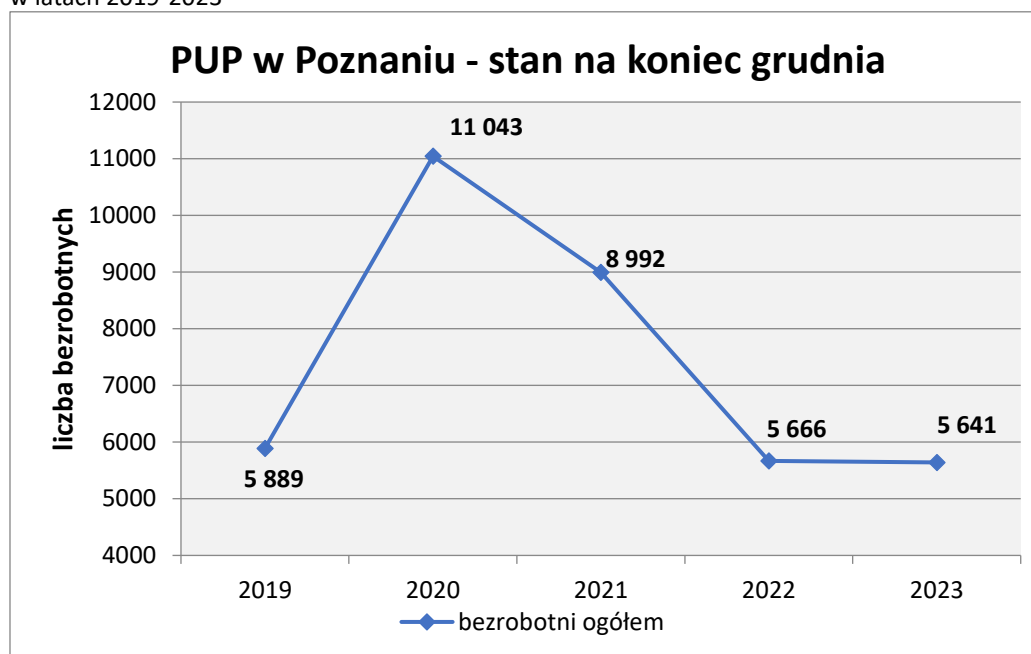
Wyk. 4: Liczba bezrobotnych do 30 r. ż. w województwie wielkopolskim wg stanu na koniec grudnia w latach 2019 - 2023



POWIATOWY URZĄD PRACY W POZNANIU

Pomimo zauważalnych zmian na rynku pracy, w Poznaniu i powiecie poznańskim nie nastąpił wzrost poziomu bezrobocia. Liczba osób bezrobotnych na koniec grudnia 2023 roku wyniosła 5 641 osób i była porównywalna ze stanem z poprzedniego roku.

Wyk. 5: Liczba bezrobotnych ogółem w Poznaniu i powiecie poznańskim wg stanu na koniec grudnia w latach 2019-2023



W przypadku osób do 30 roku życia obserwowano podobne tendencje do wojewódzkich, tzn. niewielki wzrost liczby bezrobotnych, o 59 osób rok do roku.

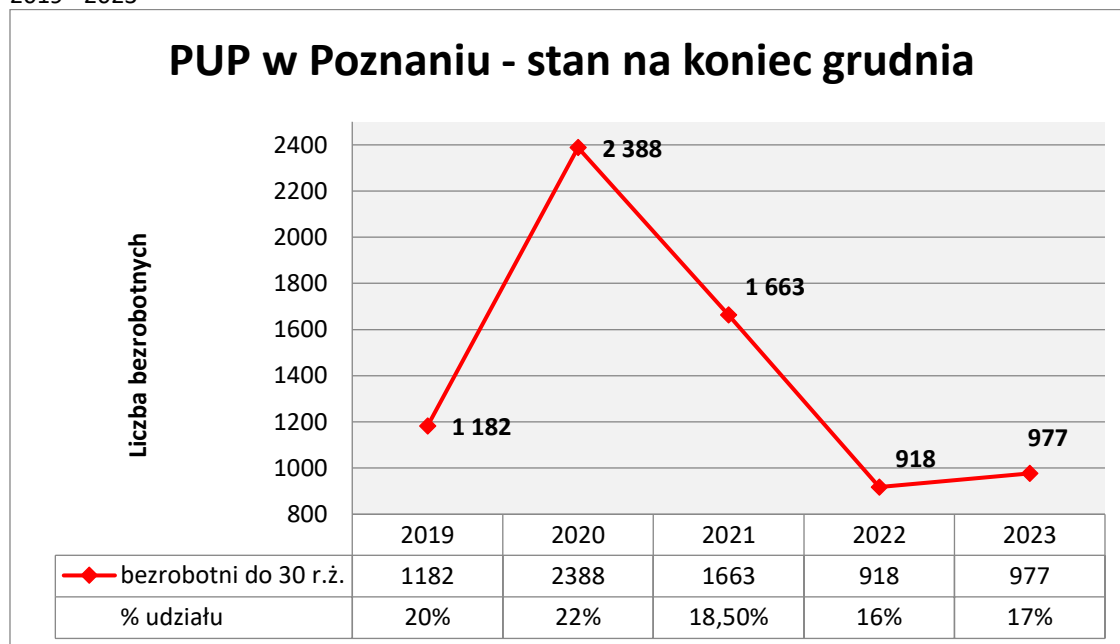
Natomiast udział młodych osób w ogólnej liczbie zarejestrowanych na terenie działania PUP w Poznaniu jest zdecydowanie niższy niż w skali województwa i kraju, i wynosi 17% ogółu. Pomimo zmniejszenia liczby ofert pracy w ostatnim roku, to nadal w Poznaniu i powiecie poznańskim sytuacja na rynku pracy jest dobra, a poziom stopy bezrobocia jest najniższy w kraju. Ogólna sytuacja wskazuje więc, że udział osób młodych powinien zmniejszać się. Tymczasem obserwowany był spadek udziału w 2021 i 2022 roku (jednak był to spadek niewielki: odpowiednio o 3,5 p.p. i 2,5 p.p.) i nie utrzymał się on w roku 2023.

Zastosowane działania aktywizacyjne Powiatowego Urzędu Pracy w Poznaniu wobec osób długotrwale bezrobotnych skutkowały zmniejszeniem liczby bezrobotnych w tej kategorii aż o 10%. Osoby młode są objęte działaniami aktywizacyjnymi w równie szerokim zakresie, a Ustawa o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy zapewnia szerszy katalog wsparcia dla osób do 30 roku życia (instrumenty rynku pracy przewidziane wyłącznie dla tej kategorii osób).

Jednakże pomimo wysokich nakładów finansowych poniesionych na aktywizację osób młodych, nie zaobserwowano takich zmian w liczbie bezrobotnych do 30 r.ż. jakie miały miejsce w przypadku długotrwale bezrobotnych.

Problem bezrobocia osób młodych jest zatem bardziej złożony, stąd w niniejszym Raporcie dokonano szczegółowej analizy tej kategorii bezrobotnych i podjęto próbę oceny ich sytuacji w kontekście podejmowania zatrudnienia.

Wyk. 6: Liczba bezrobotnych do 30 r. ż. w Poznaniu i powiecie poznańskim wg stanu na koniec grudnia w latach 2019 - 2023



Tab. 2: Bezrobotni, w tym młodzież do 30 roku życia, zarejestrowani w urzędach pracy całego kraju, województwa wielkopolskiego oraz w Powiatowym Urzędzie Pracy w Poznaniu na koniec grudnia w latach 2019-2023

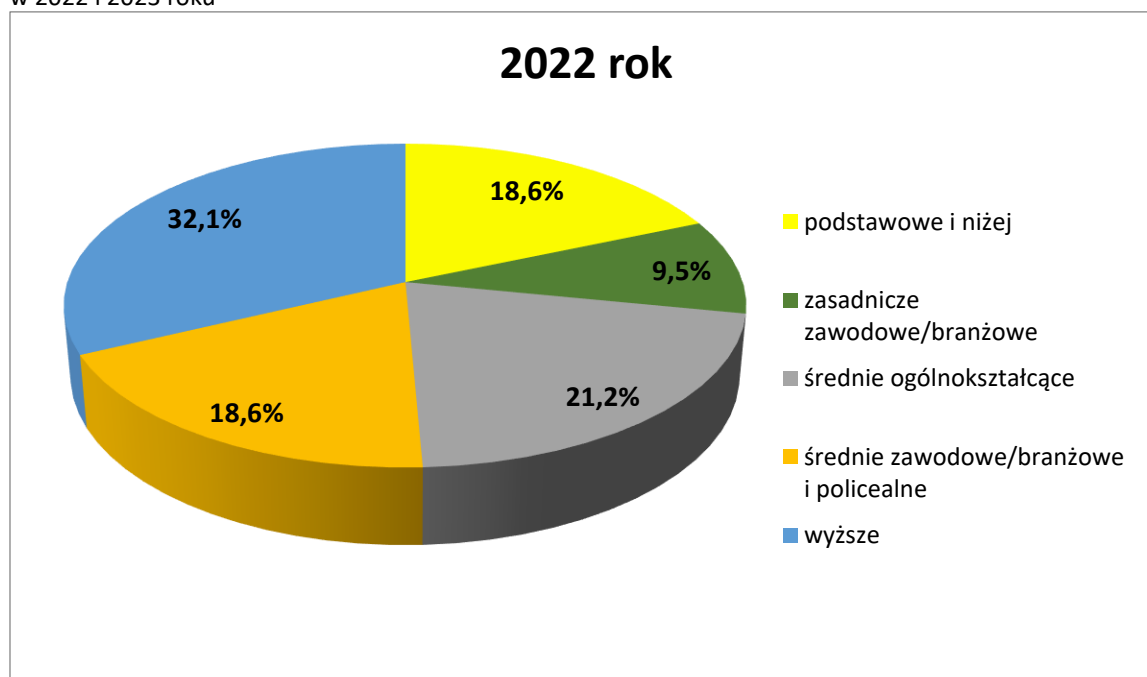
	Stan na 31.12 danego roku	Bezrobotni zarejestrowani ogółem	Osoby w wieku do 30 roku życia	
			liczba	%
1	2	3	4	5
Polska	2019 rok	866 374	222 972	26
	2020 rok	1 046 432	271 158	26
	2021 rok	895 203	210 910	23,6
	2022 rok	812 301	194 496	24
	2023 rok	788 229	189 674	24
województwo wielkopolskie	2019 rok	46 313	12 842	28
	2020 rok	60 958	16 829	28
	2021 rok	49 850	12 502	25
	2022 rok	46 289	12 370	27
	2023 rok	46 531	12 531	27
Powiatowy Urząd Pracy w Poznaniu	2019 rok	5 889	1 182	20
	2020 rok	11 043	2 388	22
	2021 rok	8 992	1 663	18,5
	2022 rok	5 666	918	16
	2023 rok	5 641	977	17

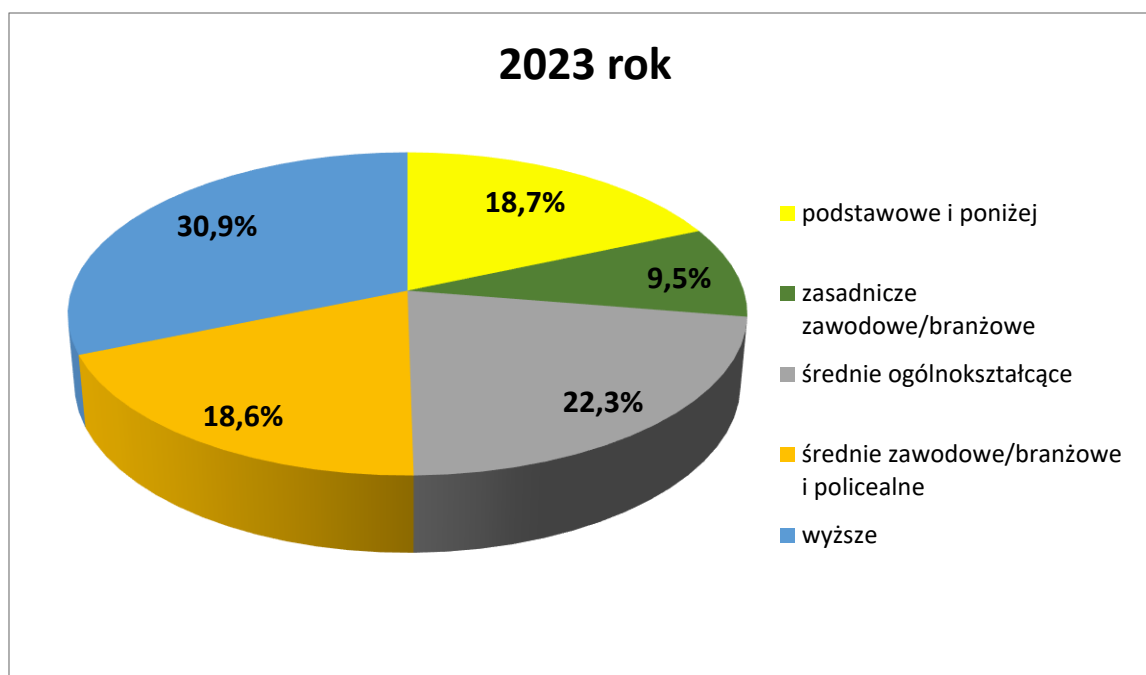
2. MŁODZI BEZROBOTNI WG RODZAJU UKOŃCZONYCH SZKÓŁ

Prowadzone analizy dotyczą zwykle udziału poszczególnych kategorii osób w ogólnej populacji bezrobotnych wg stanu na koniec roku. Jednak analizy te nie dają pełnego obrazu sytuacji osób młodych. W celu znalezienia przyczyn utrzymywania się względnie stałego poziomu bezrobotnych do 30 roku życia rok do roku, w niniejszym Raporcie skupiono się na danych dotyczących osób dokonujących rejestracji w ciągu całego 2023 roku (napływ do bezrobocia). Wśród nich były zarówno osoby zarejestrowane np. kilka dni, jak i osoby, które nadal pozostają bezrobotnymi.

W ciągu całego 2023 roku w Powiatowym Urzędzie Pracy w Poznaniu zarejestrowało się 3 810 osób do 30 roku życia, o 15,1 p.p. więcej niż w 2022 roku.

Wyk. 7: Osoby do 30 roku życia wg poziomu wykształcenia rejestrujące się w PUP w Poznaniu w 2022 i 2023 roku





W 2023 roku absolwenci uczelni stanowią największą część bezrobotnych do 30 r.ż. Biorąc pod uwagę sytuację na lokalnym rynku zatrudnienia w 2023 roku, należy zauważyć, że co prawda wzrosła liczba ofert pracy zgłaszanych do Urzędu dla osób z wykształceniem wyższym o 4 p.p. w porównaniu do 2022 roku, jednak były to głównie oferty pracy dla osób z doświadczeniem w zawodzie, czym często nie mogły wykazać się osoby do 30 roku życia.

Nadmienić jednak należy, że osoby z wyższym wykształceniem wykazują największą motywację do podjęcia pracy spośród osób młodych i zainteresowanie formami wsparcia oferowanymi przez Urząd podnoszącymi kwalifikacje czy umożliwiającymi uzyskanie doświadczenia zawodowego. Stąd sam fakt rejestracji w urzędzie pracy nie musi wynikać z długotrwałych niepowodzeń w samodzielnym szukaniu pracy, a przyczyną rejestracji często jest zainteresowanie szkoleniami, stażami, bonami na zasiedlenie czy dofinansowaniem do uruchomienia działalności gospodarczej. To właśnie osoby z wykształceniem wyższym w 2023r. najczęściej korzystały ze szkoleń (58% uczestników szkoleń), staży, czy dofinansowań do podjęcia działalności gospodarczej (64% udzielonych dotacji).

Zmiany w liczbie młodych bezrobotnych wg poszczególnych poziomów wykształcenia w 2023 roku w porównaniu do 2022 roku przedstawiają się następująco:

- wykształcenie podstawowe i niższe – 18,7% ogółu osób do 30 roku życia – wzrost o 0,1 p.p. w porównaniu do 2022 roku
- wykształcenie zasadnicze zawodowe/branżowe – 9,5% - bez zmian
- wykształcenie średnie ogólnokształcące – 22,3% - wzrost o 1,1 p.p.

- wykształcenie średnie zawodowe/branżowe i policealne – 18,6% - bez zmian
- wykształcenie wyższe – 30,9% - spadek o 1,2 p.p.

Struktura rejestrujących się osób młodych pod względem wykształcenia nie uległa znaczącym zmianom w porównaniu do 2022 roku. Zatem kluczowe dla niniejszej analizy sytuacji młodych osób są nie tyle dane dotyczące samej rejestracji w urzędzie pracy, a zbadanie czy wśród młodych są osoby długotrwale bezrobotne i jak wygląda podejmowanie przez nich aktywności zawodowych.

3. WSKAŹNIK POZOSTAWANIA BEZROBOTNYM

Wskaźnik ten zdefiniowano jako odsetek osób do 30 r.ż., które zarejestrowały się w Powiatowym Urzędzie Pracy w Poznaniu w 2023 roku i pozostają nadal bezrobotnymi wg stanu na 31.12.2023r.

Tab. 3: Wskaźnik pozostawania bezrobotnym wg poziomu wykształcenia

POZIOM WYKSZTAŁCENIA	Liczba osób do 30 r.ż. rejestrujących się w PUP		Liczba osób do 30 r.ż. pozostających w rejestrze PUP – stan na 31.12 danego roku		Wskaźnik pozostawania bezrobotnym w %	
	2	3	4	5	6 (4:2)	7 (5:3)
	2022	2023	2022	2023	2022	2023
Podstawowe i poniżej	602	714	113	132	18,8	18,5
Zasadnicze zawodowe/branżowe	308	362	96	86	31,2	23,8
Średnie ogólnokształcące	684	851	132	186	19,3	21,9
Średnie zawodowe/branżowe i policealne	602	709	132	161	21,9	22,7
wyższe	1 037	1 174	239	282	23,0	24,0
RAZEM	3 233	3 810	712	847	22,0	22,2

Wzrost wskaźnika pozostawania bezrobotnym w 2023 roku dotyczy osób z wykształceniem średnim i wyższym. Aktualnie na rynku pracy występuje duża liczba ofert prac prostych, fizycznych, rośnie także liczba ofert prac wysoko wyspecjalizowanych, natomiast maleje liczba ofert prac średniego szczebla, a to głównie na takie oferty aplikują osoby młode z wykształceniem średnim i wyższym, które nie posiadają lub posiadają niewielkie doświadczenie zawodowe.

Średni wskaźnik pozostawania bezrobotnym nie różni się znacząco rok do roku. Stąd zasadnicze znaczenie ma analiza podejmowania pracy i opuszczania rejestru bezrobotnych z innych przyczyn.

4. PODEJMOWANIE PRACY I WYŁĄCZENIA Z EWIDENCJI BEZROBOTNYCH Z INNYCH PRZYCZYN

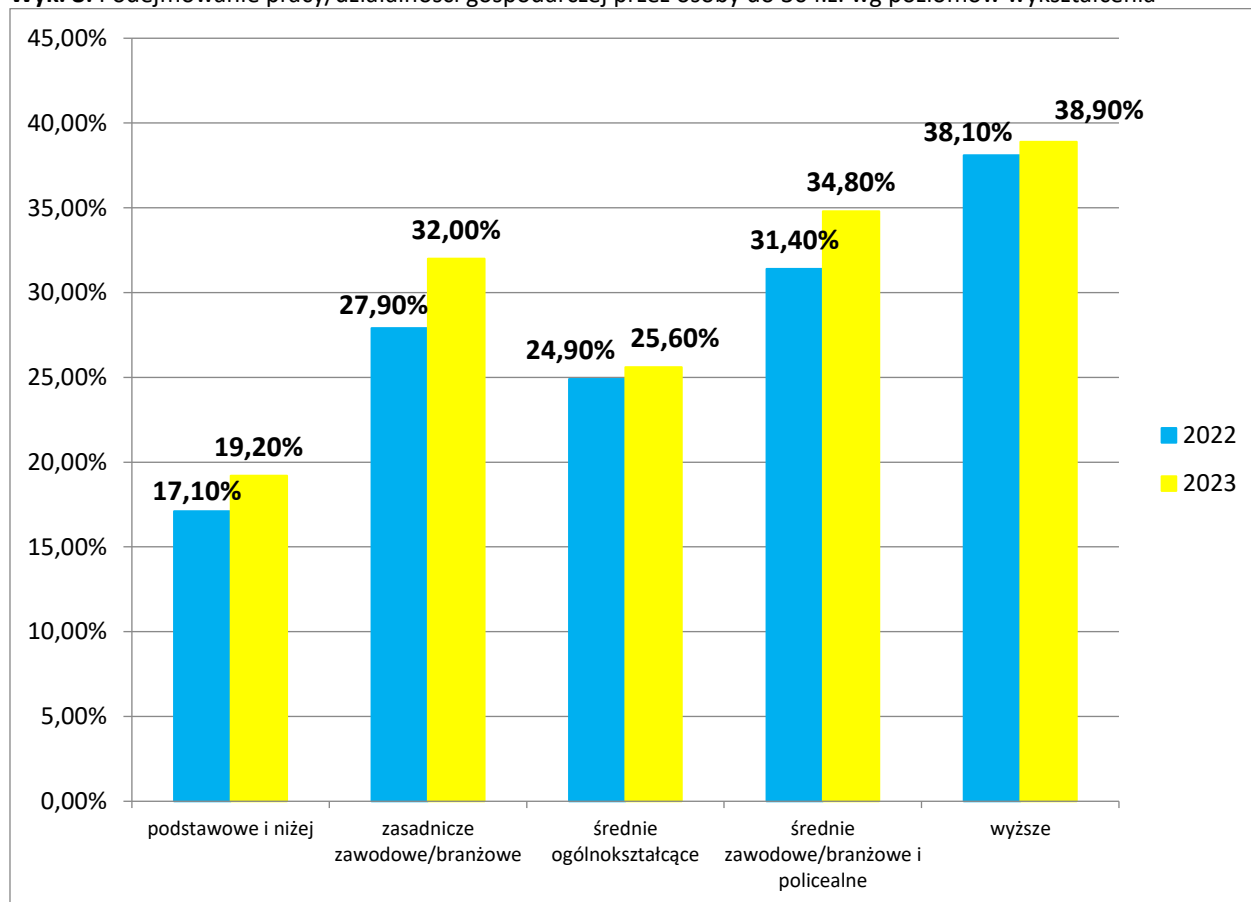
PODEJMOWANIE PRACY/DZIAŁALNOŚCI GOSPODARCZEJ

Spśród rejestrujących się w 2023r. osób do 30 roku życia 1 175 os. podjęło zatrudnienie w ciągu 3 miesięcy od daty rejestracji, co stanowi 30,8% z ogółu napływu osób młodych. W porównaniu do roku 2022 nastąpił nieznaczny wzrost liczby podjęć pracy o 1,6 p.p.

Poza sytuacją na rynku pracy główny wpływ na podjęcie zatrudnienia mają indywidualne sytuacje osób bezrobotnych, a wśród nich największe znaczenie odgrywają oczekiwania, szczególnie w obszarze wynagrodzeń.

Największą aktywnością wykazali się młodzi z wykształceniem wyższym – 38,9% z nich podjęło zatrudnienie, natomiast najniższą osoby z wykształceniem podstawowym i niższym – tylko 19,2% podjęło pracę.

Wyk. 8: Podjęcie pracy/działalności gospodarczej przez osoby do 30 r.ż. wg poziomów wykształcenia



Biorąc pod uwagę ogólną liczbę podjęć pracy (liczonych również powyżej 3 miesięcy od daty rejestracji) to 42,9% osób do 30 roku życia zostało wyłączonych z ewidencji osób bezrobotnych z tytułu podjęcia pracy do końca grudnia 2023r.

Szczegółowa analiza podjęć pracy wykazała, że osoby młode podejmują zwykle zatrudnienie krótkotrwałe. Często po zakończeniu pracy ponownie rejestrują się w PUP. Chociaż liczba osób powracających do ewidencji bezrobotnych znacząco spadła w 2023 roku, to jednak 29% spośród podejmujących zatrudnienie ponownie dokonało rejestracji. W 2022 roku było to 57,5%.

Najwięcej osób ponownie rejestrujących się stanowią osoby z wykształceniem podstawowym i niższym.

Tab. 4: Powracający do ewidencji po podjęciu aktywności zawodowej wg wykształcenia

Poziom wykształcenia	Powracający do ewidencji
wyższe	21,6%
zasadnicze zawodowe/branżowe	33,6%
średnie ogólnokształcące	33,6%
średnie zawodowe/branżowe i policealne	29,4%
podstawowe i niższe	41,9%

INNE WYŁĄCZENIA Z EWIDENCJI BEZROBOTNYCH

Średni wskaźnik pozostawiania bezrobotnym wyniósł 22,2%. Ponadto 42,9% osób podjęło aktywność zawodową do i powyżej 3 m-cy od daty rejestracji. Pozostałe osoby zostały wyłączone z ewidencji bezrobotnych z innych przyczyn.

11,5% osób straciło status bezrobotnego z powodu odmowy przyjęcia oferty pracy lub innej formy pomocy przedstawionej przez Urząd, podjęcia nauki w systemie dziennym, zmiany miejsca zamieszkania poza teren działania PUP w Poznaniu, wyłączeń na własny wniosek, itp.

Jednak niemal ¼ osób młodych straciła status bezrobotnego w wyniku niestawienia się na wizyty w PUP w Poznaniu, szczególnie po przedstawieniu oferty pracy (23,4%). Osoby te nie podjęły zatrudnienia i nie stawiały się na kolejnej wizycie w Urzędzie.

Najczęściej na wizyty nie stawiają się osoby z wykształceniem podstawowym i niższym – niemal połowa z rejestrujących się w 2023r. z tego poziomu wykształcenia zrezygnowała z usług Urzędu po pierwszej wizycie. Wielu ponownie zarejestrowało się w PUP.

Po dokonaniu rejestracji doradca klienta przedstawia bezrobotnemu ofertę pracy dostosowaną do jego możliwości i kwalifikacji zawodowych. W przypadku niepowodzeń w podjęciu pracy uruchamiane jest

wsparcie doradcy zawodowego. Często jest to długotrwała praca nad motywacją do podjęcia zatrudnienia w związku z wysokimi oczekiwaniami dotyczącymi przyszłej pracy, często nieadekwatnymi do posiadanych kwalifikacji i doświadczenia zawodowego.

Jednak proces doradczy zostaje przerwany w momencie wyrejestrowania osoby z ewidencji Urzędu. Wśród osób do 30 roku życia jest niewielu długotrwale bezrobotnych. Osoby młode są zarejestrowane zwykle krótkookresowo, jednak często powracają do ewidencji bezrobotnych. Duża rotacja wśród bezrobotnych do 30 roku życia wpływa na brak spadku ich udziału w ogólnej liczbie bezrobotnych. Zatem w celu poprawy sytuacji i wzrostu zatrudnienia wśród osób do 30 roku życia należy znacznie wcześniej rozpocząć pracę doradczą w obszarze motywacji do pracy, uświadamiania osobom młodym jak wygląda sytuacja na rynku pracy, jakie są wymagania pracodawców na konkretnych stanowiskach, jaki jest możliwy poziom zarobków na konkretnych stanowiskach w odniesieniu do kwalifikacji kandydata. Działaniami w szczególności należy objąć osoby z najniższym poziomem wykształcenia.

II. WSPARCIE POWIATOWEGO URZĘDU PRACY. AKTYWIZACJA ZAWODOWA

OFERTY PRACY I MOŻLIWOŚCI ZATRUDNIENIA

Rok 2023 na rynku pracy charakteryzował się dużym wpływem inflacji i zahamowaniem zatrudnienia w wielu firmach. Stopa bezrobocia w skali całego kraju w grudniu wyniosła 5,1% (co stanowi spadek o 0,1 p.p.), zaś w mieście Poznań i powiecie poznańskim utrzymała się na poziomie 1%. Postęp technologiczny, jak i niskie bezrobocie i związana z nim luka kompetencyjna, umocniły trend digitalizacji i automatyzacji pracy. Wiele przedsiębiorstw zwiększyło zastosowanie rozwiązań sztucznej inteligencji (AI), wykorzystując ją nie tylko w postaci wirtualnych doradców (chatbotów, voicebotów), ale również do tworzenia treści tekstowych i wizualnych. Pracodawcy koncentrowali się bardziej na działaniach na rzecz utrzymania już zatrudnionych pracowników, niż naborze nowej kadry.

W 2023 roku do Powiatowego Urzędu Pracy w Poznaniu zgłoszono **17 241 ofert pracy**, co stanowi o 24% mniej niż w 2022 roku. Tendencja spadkowa liczby zgłaszanych w urzędzie wakatów utrzymuje się od dwóch lat i odzwierciedla kierunek przemian, jakie zachodzą na rynku pracy w związku z wdrażaniem nowoczesnych technologii i robotyzacją na coraz większą skalę.

Najwięcej ofert zgłoszonych do Urzędu było z terenu miasta Poznania. Z kolei na obszarze powiatu najwięcej rekrutowano w gminie Kórnik, a najmniej w gminie Puszczykowo.

W 2023 roku na jedną ofertę pracy w Powiatowym Urzędzie Pracy w Poznaniu przypadały średnio 4 osoby bezrobotne. W analizowanym okresie najwięcej rekrutacji zgłoszono w lipcu,

a najmniejszą w maju. Dwukrotny wzrost kwoty płacy minimalnej (w styczniu i lipcu), nie wpłynął istotnie na liczbę oferowanych miejsc pracy. Z kolei zaobserwowane zahamowanie rekrutacji w maju, mogło być pokłosiem wysokiej inflacji, która osiągnęła swój szczyt w pierwszym kwartale (w lutym 18,4% rok do roku), studząc plany zatrudnieniowe wielu pracodawców.

Analiza wymagań i oczekiwań pracodawców wykazuje, iż najbardziej pożądanymi u kandydatów kwalifikacjami było prawo jazdy kat. B, języki obce (przede wszystkim angielski, rosyjski, ukraiński), uprawnienia elektryczne oraz prawo jazdy kat. C, CE lub D. W zakresie kompetencyjnym poszukiwano osób dokładnych i rzetelnych, komunikatywnych, umiejących pracować w zespole.

Pierwsze miesiące 2023 roku to systematyczny spadek liczby osób bezrobotnych pozostających w ewidencji Powiatowego Urzędu Pracy, za wyjątkiem miesięcy letnich (lipca i sierpnia), które przyniosły wzrosty liczby rejestrujących się. Z kolei w przedziale wiekowym do 30 roku życia liczba zarejestrowanych bezrobotnych wzrosła w sierpniu, wrześniu i listopadzie, co związane jest z tendencją zgłaszania się przedstawicieli grupy absolwentów do Urzędu dopiero po okresie wakacyjnym. Według Eurostatu¹ stopa bezrobocia wśród osób do 25 roku życia z końcem roku w całej Unii Europejskiej wyniosła 14,8%, zaś w Polsce: 10,5%. Pozycjonuje to nasz kraj na 5 miejscu, tuż za Niemcami (5,6%), Maltą (7%), Czechami (7,1%) i Holandią (8,4%).

Tab. 5: Struktura ofert pracy zgłaszanych w Powiatowym Urzędzie Pracy w Poznaniu w 2022r. i 2023r. według poziomu wykształcenia

Poziom wykształcenia	Rok 2022		Rok 2023	
	Liczba ofert	% ogółu	Liczba ofert	% ogółu
Bez kwalifikacji zawodowych	12 353	50	8 103	47
Zawodowe / branżowe	7 165	29	4 655	27
Średnie	3 459	14	2 586	15
Wyższe	1 729	7	1 897	11
Razem	24 706	100	17 241	100

Oferty pracy dedykowane osobom bez kwalifikacji i z wykształceniem zawodowym stanowiły ponad połowę zgłoszonych w Powiatowym Urzędzie Pracy w Poznaniu. Analiza porównawcza struktury ogłoszeń w latach 2022 i 2023 wskazuje na wzrost zapotrzebowania na pracowników wysoko wykwalifikowanych, spadek natomiast odnotowano wśród rekrutacji na stanowiska niskiego szczebla.

¹ PARP, Rynek pracy, edukacja, kompetencje. Aktualne trendy i wyniki badań (grudzień 2023) (dostęp 09.03.2024)

Pracodawcy zgłaszający oferty pracy do Urzędu poszukiwali głównie:

- wśród osób **bez kwalifikacji zawodowych**: na stanowiska związane z utrzymaniem czystości (sprzątaczek), robotników magazynowych, pomocniczych robotników polowych, pakowaczy ręcznych, pomocniczych robotników przemysłowych, sortowaczy, pracowników wykonujących prace proste, dostawców potraw;
- wśród osób z wykształceniem **zasadniczym zawodowym / branżowym**: kurierów, taksówkarzy, sprzedawców, robotników gospodarczych, kasjerów handlowych, fryzjerów, pracowników sortowania przesyłek i towarów, kierowców samochodu osobowego, kierowców samochodu dostawczego, pracowników produkcji, kucharzy, kierowców operatorów wózków jezdniowych, pracowników ochrony;
- wśród osób z wykształceniem **średnim**: techników masażystów, pracowników socjalnych, księgowych, magazynierów, pracowników działu logistyki, spedytorów, przedstawicieli handlowych;
- wśród osób z wykształceniem **wyższym**: nauczycieli (różnych specjalności), opiekunów w żłobku, grafików komputerowych multimediiów, specjalistów ds. obsługi klienta, lektorów języka obcego, psychologów, analityków biznesowych, specjalistów ds. rekrutacji, fizjoterapeutów, specjalistów kontroli jakości.

W perspektywie całego rynku pracy zauważalny jest spadek zapotrzebowania na stanowiska prostej pracy biurowej i sekretarskiej. W szczególności maleje liczba miejsc pracy dla osób wykształconych w kierunku pracy w banku czy na poczcie². Według danych Głównego Urzędu Statystycznego z czerwca 2023 roku, najbardziej zdominowane przez młodych były działy gospodarki: informacja i komunikacja oraz hotelarstwo i gastronomia³.

Według analiz UE 68% osób w wieku 18-35 lat znalazło pracę po odbyciu stażu i praktyk zawodowych, a w Polsce – 66% osób⁴. Realizowane przez urząd **staże zawodowe** pozwalają na wykorzystanie nabytej w trakcie kształcenia wiedzy i zdobycie doświadczenia zawodowego. Przedsiębiorcy chętnie korzystają z tej formy, dzięki której mogą pozyskać i utrzymać pracownika, obniżając tym samym koszty związane z czasochłonnymi rekrutacjami czy samym już wdrażaniem nowych pracowników z zewnątrz do organizacji. W 2023 roku Powiatowy Urząd Pracy w Poznaniu sfinansował staże zawodowe dla 321 osób, z czego 171 spośród nich dla osób do 30 roku życia. W przeważającej części z takiej propozycji korzystały kobiety (73% ogółu skierowanych) oraz osoby zamieszkujące na terenie miasta Poznania. Staże były realizowane zarówno w firmach prywatnych, jak

² PARP, *Rynek pracy, edukacja, kompetencje. Aktualne trendy i wyniki badań (maj 2023)* (dostęp 09.03.2024)

³ Managerplus.pl, *Młodzi pracownicy coraz bardziej pożądanymi na rynku pracy* (dostęp 09.03.2024)

⁴ PARP, *Rynek pracy, edukacja, kompetencje. Aktualne trendy i wyniki badań (maj 2023)* (dostęp 09.03.2024)

i instytucjach publicznych. Pozwoliły one na zdobycie doświadczenia między innymi w obszarze prac administracyjno-biurowych, sprzedaży i marketingu, obsługi klienta, grafiki komputerowej, księgowości i rachunkowości.

Problem związany ze starzeniem się społeczeństwa i niż demograficzny, skłaniał polski rynek do otwierania się na pracowników z innych państw. Zatrudnianie osób nie tylko zza wschodniej granicy, ale i z innych kontynentów, takich jak Azja czy Afryka, wymuszały zmiany w miejscach pracy, jak i kulturach organizacyjnych przedsiębiorstw. Pracowników z zagranicy rekrutowano głównie do przemysłu, często do wykonywania prostych prac. Barrierami w dostępie do innych stanowisk były między innymi braki znajomości języka polskiego i problemy z uznaniem dyplomu.

W 2023 roku wydano **informacje starosty** na 11 875 stanowisk pracy (o 26% mniej niż w poprzednim roku), na które pracodawca nie miał możliwości zaspokoić swoich potrzeb kadrowych w oparciu o osoby widniejące w ewidencji osób bezrobotnych i poszukujących pracy lub wynik prowadzonych rekrutacji był negatywny. Dotyczyły one zatrudnienia na takich stanowiskach jak: taksówkarz, dostawca potraw, kurier, pracownik utrzymania czystości (sprzątaczką).

Spadek odnotowano również w liczbie zarejestrowanych w PUP Poznań **oświadczeń o powierzeniu wykonywania pracy cudzoziemcom**, która spadła o ponad połowę z 60 833 do 27 855. Pracodawcy przyjmowali do pracy przede wszystkim cudzoziemców pochodzących z Białorusi, Ukrainy, Gruzji, najrzadziej zaś z Mołdawii i Armenii. Zatrudniani byli głównie na stanowiska pracownika wykonującego prace proste w przedsiębiorstwach związanych z przetwórstwem przemysłowym, budownictwem, handlem detalicznym, transportem i gospodarką magazynową.

W 2023 roku Powiatowy Urząd Pracy w Poznaniu wydał 162 **zezwolenia na pracę sezonową**. Są one wydawane cudzoziemcom wykonującym pracę przez okres 9 miesięcy w roku kalendarzowym w ramach działalności uznanych za sezonowe w sektorach: rolnictwa, ogrodnictwa i turystyki. Na ich podstawie, podobnie jak w latach ubiegłych, w większości przypadków zatrudniano w rolnictwie, leśnictwie, łowiectwie i rybactwie. 36% wszystkich zezwoleń wydano na pracę dla obywateli Ukrainy, nie mniej zauważalne było większe otwarcie polskich przedsiębiorców na obywateli z Bangladeszu, Filipin, Białorusi, Mołdawii, Gruzji, Indii, Indonezji, Kirgistanu, Meksyku, Nepalu, Rwandy, Tadżykistanu, Turcji, Uzbekistanu, Turkmenistanu, Kirgistanu czy Kazachstanu.

Znacznym spadkiem liczb zarejestrowanych oświadczeń o powierzeniu wykonywania pracy cudzoziemcom i stanowisk pracy, na które wydano informacje starosty, towarzyszył wzrost ilości powiadomień o powierzeniu pracy obywatelom Ukrainy. Zgodnie z przepisami *Ustawy o pomocy obywatelom Ukrainy w związku z konfliktem zbrojnym na terytorium tego państwa* pracodawca mógł powierzyć wykonywanie pracy obywatelom Ukrainy poprzez **powiadomienie** o tym fakcie właściwego Urzędu pracy względem swojej siedziby lub miejsca pobytu stałego, w okresie 14 dni od zatrudnienia cudzoziemca. Tym samym, obywatel tego kraju, który przebywał legalnie w Polsce lub w związku

z działaniami wojennymi prowadzonymi na terenie Ukrainy, w okresie od 24 lutego 2022r przybył na teren Rzeczypospolitej Polskiej i deklarował zamiar pozostania na nim, nie miał obowiązku posiadania zezwolenia na pracę lub oświadczenia. W 2023 roku przedsiębiorcy złożyli 73 147 takich powiadomień (o 63%więcej niż w poprzednim roku). Powierzana praca była świadczona w przeważającej mierze na podstawie umów zleceń.

Mając na uwadze, że część osób poszukujących pracy na terenie powiatu poznańskiego i miasta Poznania pochodziła z Ukrainy, Urząd kontynuował działania na rzecz wsparcia uchodźców w odnalezieniu się na lokalnym rynku pracy oraz podejmował nowe inicjatywy. Według danych na koniec 2023 roku w ewidencji osób bezrobotnych Urzędu widniało 118 obywateli Ukrainy. Mogli oni korzystać zarówno z pośrednictwa pracy, poradnictwa zawodowego, jak i szkoleń zawodowych i innych instrumentów rynku pracy. Z usługi szkoleń zawodowych i językowych skorzystało łącznie 50 obywateli Ukrainy, 5 nostryfikowało dyplom, 13 uczestniczyło w stażach zawodowych, 13 podjęło pracę w ramach prac interwencyjnych a 1 osoba pottrzymała bon na zatrudnienie. Środki na uruchomienie własnej działalności gospodarczej otrzymało 16 obywateli Ukrainy.

AKTYWIZACJA ZAWODOWA

O ile w 2022 roku, po okresie zmian gospodarczych wywołanych pandemią, kryzysem gospodarczym i sytuacją działań wojennych w Ukrainie, priorytetem młodych osób przy wyborach zawodowych była stabilność zatrudnienia, tak w 2023 roku grupa ta kierowała się przede wszystkim myślą o samorozwoju i odpowiednim wynagrodzeniu za świadczoną pracę⁵. Eksperci ds. rekrutacji i rozwoju talentów wskazują, że dla pokolenia „Z” (tj. osób w przedziale wiekowym 25 – 34 roku życia) istotne były trzy czynniki: satysfakcjonujące wynagrodzenie, perspektywa rozwoju i dobrostan. Młode osoby zwracały też uwagę na to, czy w danej firmie panuje odpowiednia atmosfera i czy gwarantuje ona równowagę między życiem prywatnym a pracą⁶. W części (zwłaszcza korporacyjnych) przedsiębiorstwach zaobserwowano wzrost znaczenia koncepcji „work-life fit”, czyli dostosowania godzin i trybu pracy do preferencji pracownika. Wskazuje się, że to rozwiązanie wpływało na zwiększenie efektywności pracy, przynosząc tym samym korzyści pracodawcy, nie mniej nie można go wprowadzić we wszystkich zawodach⁷.

⁵ Media.pracuj.pl, *Badanie Pracuj.pl: Nowe prawa rekrutacji. Polskie pokolenie Z a budowanie kariery* (dostęp 09.03.2024)

⁶ Aplikuj.pl, *Jak wygląda rynek pracy w 2023 roku* (dostęp 09.03.2024)

⁷ Wyborcza.pl, *Work-life fit - nowy trend i benefity z nim związane* (dostęp 09.03.2024)

Usługa informacyjna

W 2023 roku Powiatowy Urząd Pracy w Poznaniu zorganizował porady grupowe i indywidualne dla 3288 uczestników. Prezentowano na nich dane dotyczące rynku pracy, omawiano oczekiwania i kluczowe kompetencje pożądane przez pracodawców. Na zajęciach z młodymi wchodzącymi na rynek pracy podkreślano wagę dokumentów aplikacyjnych w poszukiwaniach pracy oraz udzielano wskazówek jak budować swoje profile zawodowe i marki osobiste w serwisach społecznościowych specjalizujących się w kontaktach z profesjonalistami. Spotkania odbywały się zarówno w siedzibie urzędu, jak i w szkołach na terenie miasta Poznania i powiatu. Część z nich była realizowana w formie zdalnej. Prelekcje dla uczniów i studentów niekiedy połączone z warsztatami aktywnego poszukiwania pracy i prowadzenia rozmów z pracodawcami, zrealizowano między innymi dla Ośrodka Szkolno-Wychowawczego dla Dzieci Niepełnosprawnych w Swarzędzu, Ośrodka Szkolno-Wychowawczego dla Dzieci i Młodzieży Niepełnosprawnej im. Zbigniewa Dylewicza w Poznaniu, Zespołu Szkół Sióstr Zmartwychwstanek w Poznaniu, Zespołu Szkół nr 1 w Swarzędzu, Szkoły Podstawowej Nr 5 w Luboniu, Szkoły Podstawowej Nr 52 w Poznaniu, Zespołu Szkół w Kórniku, Zespołu Szkół Nr 6 w Poznaniu, Zespołu Szkół Elektrycznych Nr 2 w Poznaniu, Akademii Wychowania Fizycznego w Poznaniu, Uniwersytetu im. Adama Mickiewicza w Poznaniu.

Usługę wsparcia informacyjnego realizowano również w trakcie **targów pracy**. Co roku cieszą się one dużym zainteresowaniem zarówno poszukujących pracy jaki i pracodawców. Wydarzenia te pozwalają zapoznać się z aktualnymi ofertami pracy wystawców, nawiązać bezpośredni kontakt z rekrutującymi, poznać ich wymagania i zostawić swoje dokumenty aplikacyjne.

W 2023 roku urząd pracy promował swoje działania między innymi podczas:

- XVII Targów Edukacji i Pracy w Mosinie
- Targów Edukacyjnych
- Targów pracy dla osób z niepełnosprawnościami Fundacji Aktywizacji
- X Targów Praktyk i Staży – Wydziału Nauk Politycznych i Dziennikarstwa Uniwersytetu im. Adama Mickiewicza w Poznaniu
- Targach pracy Uniwersytetu Przyrodniczego w Poznaniu
- Dniu Praktyk i Staży Studenckich Uniwersytetu im. Adama Mickiewicza w Poznaniu
- Targach pracy dla osób młodych Talent Days
- Targach pracy dla obywateli Ukrainy w siedzibie Caritas Archidiecezji Poznańskiej
- Targach Pracy i Rozwoju dla osób z Ukrainy zorganizowanych przez Fundację Barka
- Targach Job Cafe#3 dla obywateli Ukrainy zorganizowanych przez International Rescue Comitee.

W marcu 2023 roku Powiatowy Urząd Pracy w Poznaniu wraz z Urzędem Miasta i Gminy Czerwonak zorganizował Targi Edukacji i Pracy adresowane dla uczniów stojących przed wyborem kształcenia ponadpodstawowego oraz dla poszukujących pracy na lokalnym rynku.

Jak co roku przedstawiciele Urzędu chętnie włączali się w inicjatywy z obszaru rynku pracy, takie jak:

- udział w konferencji „Polityka migracyjna – teoria i praktyka” – ROPS w Poznaniu
- udział w konferencji „Przyszłość kwalifikacji w sektorze Nowoczesne Usługi Biznesowe”
- udział w badaniu fokusowym „Potrzeby kadrowe przedsiębiorców aglomeracji poznańskiej” – Centrum Doradztwa Zawodowego dla Młodzieży w Poznaniu

Działania aktywizacyjne i usługi wspierające

W 2023 roku z **indywidualnego poradnictwa zawodowego** skorzystały 683 osoby. Konsultacje prowadzono zarówno osobiście, jak i online, a uczestniczyły w nich osoby bezrobotne i nie widniejące w ewidencji. Przeprowadzone porady dotyczyły między innymi zasad redagowania dokumentów aplikacyjnych, metod poszukiwań pracy, przygotowania się do rozmów kwalifikacyjnych. Zainteresowani mogli skorzystać z propozycji badań predyspozycji i kompetencji zawodowych Kwestionariuszem Zainteresowań Zawodowych (KZZ) oraz Narzędziem do Badania Kompetencji (NBK). Z możliwości wykonania testów skorzystało 138 osób. Podczas spotkań doradcy zawodowi przekazywali bezrobotnym informacje i wskazówki przydane w procesie podejmowania decyzji o kierunkach dalszej edukacji i pracy. Posiadających przeciwwskazania zdrowotne do pracy kierowano na badania lekarskie medycyny pracy (45 osób).

Z kolei w poradnictwie zawodowym realizowanym w formie **informacji zawodowych grupowych** uczestniczyło 1 717 osób. Takie spotkania pozwalały bezrobotnym na lepsze zrozumienie sytuacji na lokalnym rynku pracy, przygotowywały osoby do udziału w procesach rekrutacyjnych. Osoby do 30 roku życia, zważywszy na swoją szczególną sytuację na rynku pracy, były kierowane na spotkania pod nazwą „Młodzież działa” w ramach kontynuacji realizowanego przez Powiatowy Urząd Pracy w Poznaniu programu „Stop! Młodzieży bez pracy”. Celem zajęć było zapoznanie młodych z wymaganiami i oczekiwaniami pracodawców oraz zachęcenie do aktywnego korzystania z dostępnej w urzędzie oferty dedykowanych im usług i instrumentów rynku pracy, zwiększających szanse przedstawicieli tego pokolenia na szybką integrację z rynkiem pracy. Osoby do 30 roku życia, którym zdiagnozowano niewystarczające kompetencje cyfrowe, brały udział w grupowych poradach zawodowych lub szkoleniach online by uzupełnić te umiejętności.

Prowadzona w urzędzie aktywizacja zawodowa bezrobotnych opiera się na uzgodnieniach pomiędzy poszukującym pracy a doradcą klienta zapisanymi w postaci **Indywidualnego Planu**

Działania (IPD). W 2023 roku łącznie sporządzono ich 11 237. IPD wskazuje kierunek prowadzonych działań, uwzględniając bariery osoby w podjęciu zatrudnienia, potrzeby i oczekiwania. Oprócz prowadzenia pośrednictwa pracy bezrobotnym proponowano szkolenia, staże zawodowe, udział w rozmowie doradczej lub zajęciach grupowych.

W 2023 roku w **szkoleniach** realizowanych przez Powiatowy Urząd Pracy w Poznaniu wzięło udział 645 osób. Największy odsetek wśród uczestników stanowili przedstawiciele pokolenia „Z” oraz osoby z wykształceniem wyższym. Z kolei osoby poniżej 25 roku życia rzadziej angażowały się w kursy, chętniej korzystając ze staży zawodowych i dofinansowań do podjęcia działalności gospodarczej. Realizacja szkoleń zawodowych odbywała się w formie **grupowej** na podstawie przygotowanego przez urząd planu szkoleń oraz na podstawie umów trójstronnych **w trybie indywidualnym**.

Plan szkoleń grupowych jest opracowany w odpowiedzi na potrzeby pracodawców i osób zainteresowanych oraz wynika z analiz ofert pracy. Tworząc go uwzględnia się również efektywność szkoleń organizowanych w latach ubiegłych, a także dane dotyczące prognoz zatrudnieniowych lokalnego rynku pracy, między innymi z badania „Barometr zawodów”. W 2023 roku oprócz szkoleń zawodowych Urząd zrealizował również szkolenia z języka polskiego, celem ułatwienia podjęcia pracy na polskim rynku dla bezrobotnych obywateli Ukrainy.

Szkolenia w trybie indywidualnym, organizowane były dla bezrobotnych, którzy posiadali od przyszłego pracodawcy deklarację zatrudnienia po odbytym kursie na co najmniej pół roku na podstawie umowy o pracę. Ich realizacja odbywała się na podstawie **umów trójstronnych** między Urzędem, instytucją szkoleniową i pracodawcą. W 2023 roku z takiego rozwiązania skorzystało 48 osób. Ponadto 5 osób skorzystało z finansowania nostryfikacji dyplomu.

Z ogółu usług szkoleniowych w 2023 roku skorzystało łącznie 645 osób. Wśród zrealizowanych kierunków szkoleń znalazły się: opiekun w żłobku lub klubie dziecięcym, kasy fiskalne z obsługą komputera, kurs na pozwolenie do kierowania tramwajem, kurs prawa jazdy kat. C, E do C, D z egzaminami, kwalifikacja wstępna, szkolenia z języka polskiego dla obywateli Ukrainy. Najliczniejszą grupę stanowili uczestnicy szkolenia z zakresu zarządzania i administrowania firmą pn. „ABC Przedsiębiorczości”, na które kierowane były osoby ubiegające się w Urzędzie o dofinansowanie do uruchomienia jednoosobowej działalności gospodarczej.

Wsparcie zamierzeń związanych z samozatrudnieniem realizowane przez Powiatowy Urząd Pracy w Poznaniu co roku cieszy się dużym zainteresowaniem osób bezrobotnych. W 2023 roku **dofinansowanie do uruchomienia jednoosobowej działalności gospodarczej** z Urzędu przyznano 535 osobom. Odnotowano wzrost przedsiębiorczości i decyzji o samozatrudnieniu wśród kobiet – 62% przyznanych dotacji. Na uruchomienie firmy decydowały się w przeważającej części osoby z wykształceniem wyższym (64%) i z grup wiekowej do 39 roku życia. Najwięcej nowopowstałych firm

było zakładanych w mieście Poznań (282 firmy), w gminie Kórnik, Swarzędz i Mosina. Uruchomione działalności, podobnie jak w zeszłym roku, miały głównie charakter usługowy. Założono między innymi firmy świadczące usługi fryzjerskie, kosmetyczne, remontowo-budowlane, projektowania architektonicznego, fotograficzne, doradztwo marketingowe, projektowanie graficzne. Wśród jednoosobowych działalności o profilu produkcyjnym znalazły się między innymi związane z wytwarzaniem odzieży, torebek, galanterii i wyrobów tekstylnych, wyrobem i sprzedażą artykułów dekoracyjnych oraz rękodzieła i upominków, wyrobem produktów cukierniczych i pieczywa, produkcją i postprodukcją filmów. Jednoosobowa działalność handlowa dotyczyła głównie sprzedaży mebli, artykułów dekoracyjnych, upominków i rękodzieła, odzieży i obuwia, artykułów budowlanych i przemysłowych z gospodarstwa domowego.

Od wielu lat działania i inicjatywy prowadzone przez **Poznański Ośrodek Wspierania Przedsiębiorczości** spotykają się z dużą popularnością osób zainteresowanych tematyką samozatrudnienia. Pracownicy POWP edukowali, szkolili i przygotowywali osoby do redagowania biznesplanów. W trakcie prelekcji i spotkań informacyjnych promowano ideę przedsiębiorczości i prezentowano dostępne źródła finansowania przedsięwzięcia. Podczas warsztatów ubiegający się o środki finansowe na uruchomienie własnej firmy z PUP mieli możliwość poznać zasady sporządzania wniosków i dopytać o wymagane dokumenty. Poprzez realizację szkoleń stacjonarnych i webinarów online, przybliżano tematykę rozliczeń finansowo-księgowych we własnej firmie, marketingu i reklamy w mediach społecznościowych, komunikacji w biznesie, sprzedaży przez Internet, wprowadzano do e-commerce, aspektów prawnych i cyberbezpieczeństwa.

Jak zwracają uwagę eksperci rynku pracy⁸, mimo utrzymującego się niskiego bezrobocia, osoby młode nie miały łatwego startu w życie zawodowe. Wysoka inflacja i trwającą wojna powodowały, że często oferowano im zatrudnienie krótkookresowe lub na podstawie elastycznych form zatrudnienia (np. umowy zlecenia, kontrakty B2B). Dodatkowo wiele obszarów pracy, charakterystycznych dla wczesnych etapów kariery obejmujących między innymi zadania administracyjne (takie jak prowadzenie kalendarza spotkań, pisanie sprawozdań i analiz, proste tłumaczenia językowe) zostało zastąpionych przez technologie AGI (ang. general artificial intelligence – silna/ogólna sztuczna inteligencja)⁹. Oferują one dostęp do ogromnej wiedzy i umiejętności, a co więcej są w stanie samodzielnie „myśleć i działać” na poziomie porównywalnym do ludzi.

Zważywszy na szczególną sytuację osób do 30 roku życia urząd pracy oferował dodatkowe formy wsparcia dedykowane wyłącznie tej grupie. W 2023 roku przyznano 7 **bonów zatrudnieniowych** i aż 60 **bonów zasiedleniowych**. Te pierwsze stwarzają perspektywę długotrwałej współpracy –

⁸ Magazyn Dziennik Gazeta Prawna, Joanna Śliwińska, *Wybrzydzają, bo mogą. Pokolenie Z rzadzi na rynku pracy* (dostęp 09.03.2024)

⁹ Sibiz.pl, *General Artificial Intelligence (AGI): definicja* (dostęp 09.03.2024)

pracodawca w zamian za zatrudnienie bezrobotnego do 30 roku życia i utrzymanie go w zatrudnieniu, otrzymuje refundację części kosztów wynagrodzenia, nagród i składek na ubezpieczenie społeczne na okres 12 miesięcy w wysokości 100% zasiłku. Z kolei bon na zasiedlenie to rozwiązanie dla osób mobilnych, chętnych do zmiany miejsca zamieszkania w celu znalezienia odpowiedniego dla siebie zatrudnienia. Jest on przyznawany osobom do 30 roku, które z uwagi na posiadane kwalifikacje oraz bariery w znalezieniu pracy na lokalnym rynku w swoich specjalnościach, decydują się na relokację. Zainteresowanie tym rozwiązaniem (wzrost o 32% w por. z 2022 rokiem) wskazuje na rozwinięte umiejętności adaptacji młodych ludzi do sytuacji na rynku pracy, ich dużą elastyczność i podążanie w kierunku zatrudnienia stwarzającego możliwości samorozwoju i dobrego zarobku.

III. KOMPETENCJE ZAWODOWE – WYMAGANIA RYNKU PRACY

OCZEKIWANIA PRACODAWCÓW

Procesy rekrutacyjne przechodzą zmiany. Skomplikowana sytuacja gospodarcza, w której największą rolę w ostatnich latach odegrały pandemia, wojna w Ukrainie oraz rosnące koszty prowadzenia działalności gospodarczej, spowodowała spadek liczby wolnych miejsc pracy. Jednak w regionie Poznania i powiatu poznańskiego nadal brakuje pracowników w wielu branżach, choć oczywiście w mniejszym stopniu niż w latach poprzednich. Według badania *Barometr zawodów 2024* w Poznaniu i powiecie poznańskim zawodami deficytowymi są m.in. analitycy systemów operacyjnych, elektrycy, lekarze i pielęgniarki, nauczyciele, projektanci i administratorzy baz danych, księgowi, specjaliści automatyki. Rosnąca luka w kontekście umiejętności kandydatów do pracy sprawia, że pracodawcy biorą na siebie część odpowiedzialności za przyuczenie osób młodych do pracy w zawodzie.

Z uwagi na braki kadrowe, w 2023r. nadal największą rolę odgrywają kompetencje kandydatów. Metody pozyskiwania pracowników stosowane przed laty, oparte wyłącznie na posiadaniu kwalifikacji zdobytych podczas formalnego wykształcenia i doświadczenia, w coraz większym stopniu tracą na znaczeniu z uwagi na ich nieefektywność. W obliczu aktualnych zmian demograficznych i technologicznych najbardziej pożądanymi kandydaci do pracy to ci posiadający odpowiednie umiejętności zawodowe. Stąd też rok 2023 został ogłoszony decyzją Parlamentu Europejskiego i Rady UE Europejskim Rokiem Umiejętności. W decyzji tej odnotowano:

„Wykwalifikowani pracownicy mają kluczowe znaczenie dla zapewnienia społecznie sprawiedliwej i uczciwej transformacji ekologicznej i cyfrowej oraz dla wzmocnienia zrównoważonej konkurencyjności i odporności Unii w obliczu niekorzystnych wstrząsów zewnętrznych, takich jak pandemia COVID-19 lub

skutki rosyjskiej wojny napastniczej przeciwko Ukrainie. Bardziej adekwatne i lepiej dopasowane umiejętności otwierają nowe możliwości i umożliwiają jednostkom pełne uczestnictwo w rynku pracy, społeczeństwie i demokracji, wykorzystanie możliwości związanych z transformacją ekologiczną i cyfrową oraz korzystanie z przysługujących im praw”.¹⁰

Z analizy ofert pracy zamieszczanych w 2023r. na popularnych portalach rekrutacyjnych wynika, że, niezależnie od szczebli zatrudnienia, najbardziej pożądanymi kompetencjami były umiejętności komunikacyjne i pracy zespołowej. Te kompetencje aktualnie są ważniejsze niż kiedykolwiek, szczególnie dla pracodawców oferujących pracę zdalną lub hybrydową. Wśród najbardziej poszukiwanych znalazły się też umiejętności sprzedażowe, obsługi klienta i marketingowe – dotyczy to branż, w których wymagane jest skuteczne docieranie do klienta i umiejętność zatrzymywania go. W 2023r., podobnie do lat poprzednich, wysoko cenione były także umiejętności analityczne i umiejętność dostosowywania się do zmian.

Analiza ofert pracy zgłoszonych do Powiatowego Urzędu Pracy w Poznaniu w 2023r. wykazała podobne tendencje. Wśród najczęściej poszukiwanych umiejętności znalazły się (w kolejności występowania):

- dokładność/sumienność/rzetelność
- umiejętność pracy w zespole
- komunikatywność
- dyspozycyjność
- znajomość języków obcych, w szczególności j. angielskiego, rosyjskiego i ukraińskiego
- odpowiedzialność
- samodzielność
- zdolności manualne
- odporność na stres
- chęć do pracy i nauki
- terminowość
- umiejętność organizacji pracy
- zdolność analitycznego myślenia
- obsługa kasy fiskalnej.

Nadmienić należy, że wśród stanowisk poszukiwanych przez pracodawców za pośrednictwem Powiatowego Urzędu Pracy w Poznaniu dominowały stanowiska niższego szczebla.

¹⁰ DECYZJA PARLAMENTU EUROPEJSKIEGO I RADY (UE) 2023/936 z dnia 10 maja 2023 r. w sprawie Europejskiego Roku Umiejętności

Natomiast wśród najczęściej poszukiwanych kwalifikacji w ofertach pracy zgłoszonych do Urzędu były (w kolejności występowania):

- prawo jazdy kat. B
- uprawnienia elektryczne
- prawo jazdy kat. C, CE lub D
- uprawnienia do przewozu rzeczy
- uprawnienia do obsługi wózków widłowych
- posiadanie aktualnych badań sanitarno – epidemiologicznych.

KOMPETENCJE PRZYSZŁOŚCI

Kompetencje pracowników są zaliczane do najważniejszych elementów kapitału ludzkiego. Przyszli i obecni pracownicy nieustannie muszą nabywać nowe umiejętności i kwalifikacje w dzisiejszej szybko zmieniającej się gospodarce, aby pozostać konkurencyjnymi na rynku pracy. Pracodawcy od wielu lat wskazują na pogłębiające się niedopasowanie kwalifikacji i umiejętności na rynku pracy. Obecnie niedobór w zakresie określonych umiejętności ma większe znaczenie dla niedopasowania rynku pracy niż inne cechy, takie jak cechy demograficzne czy ekonomiczne. Główną przyczyną zmian zapotrzebowania na kompetencje są oczywiście zmiany technologiczne – digitalizacja i automatyzacja pracy. Procesy te powodują już teraz zmiany w zakresie ofert pracy – wzrost liczby stanowisk w najprostszych zawodach i jednocześnie wzrost liczby stanowisk wymagających wysokich kompetencji. Natomiast obserwowany jest wysoki spadek udziału ofert pracy wymagających średnich kompetencji.

Kompetencje przyszłości będą dotyczyły tych obszarów, w których systemy informatyczne, roboty czy sztuczna inteligencja nie będą mogły zastąpić człowieka.

Zakres wymaganych przez pracodawców kompetencji jest uzależniony od konkretnego stanowiska pracy, jednak wśród nich można wyróżnić kilka uniwersalnych, które będą wymagane niezależnie od branży. Kompetencje przyszłości można podzielić na 3 główne obszary, które często się przenikają: poznawcze, społeczne i techniczne.

Powszechne wykorzystanie technologii informacyjnych i urządzeń mobilnych niemal w każdej sferze życia powodują wzrost zapotrzebowania na umiejętności krytycznego myślenia, oceny wiarygodności i interpretowania informacji. Paradoksalnie zwiększenie udziału pracy zdalnej i hybrydowej, w których kontakty międzyludzkie w miejscu pracy są przecież ograniczone, powoduje wzrost znaczenia umiejętności interpersonalnych. Liczne analizy rynku pracy wskazują jako

najważniejsze kompetencje przyszłości: umiejętność komunikacji i współpracy, nie tylko pracy w zespole, ale również umiejętność rozwiązywania konfliktów, prowadzenia negocjacji czy budowania relacji biznesowych. Te kompetencje będą szczególnie cenione na ciągle rosnącym rynku e-commerce. Rosnąca popularność na wirtualne korzystanie z usług i transakcji będzie powodowała utrzymujące się zapotrzebowanie na umiejętności sprzedażowe.

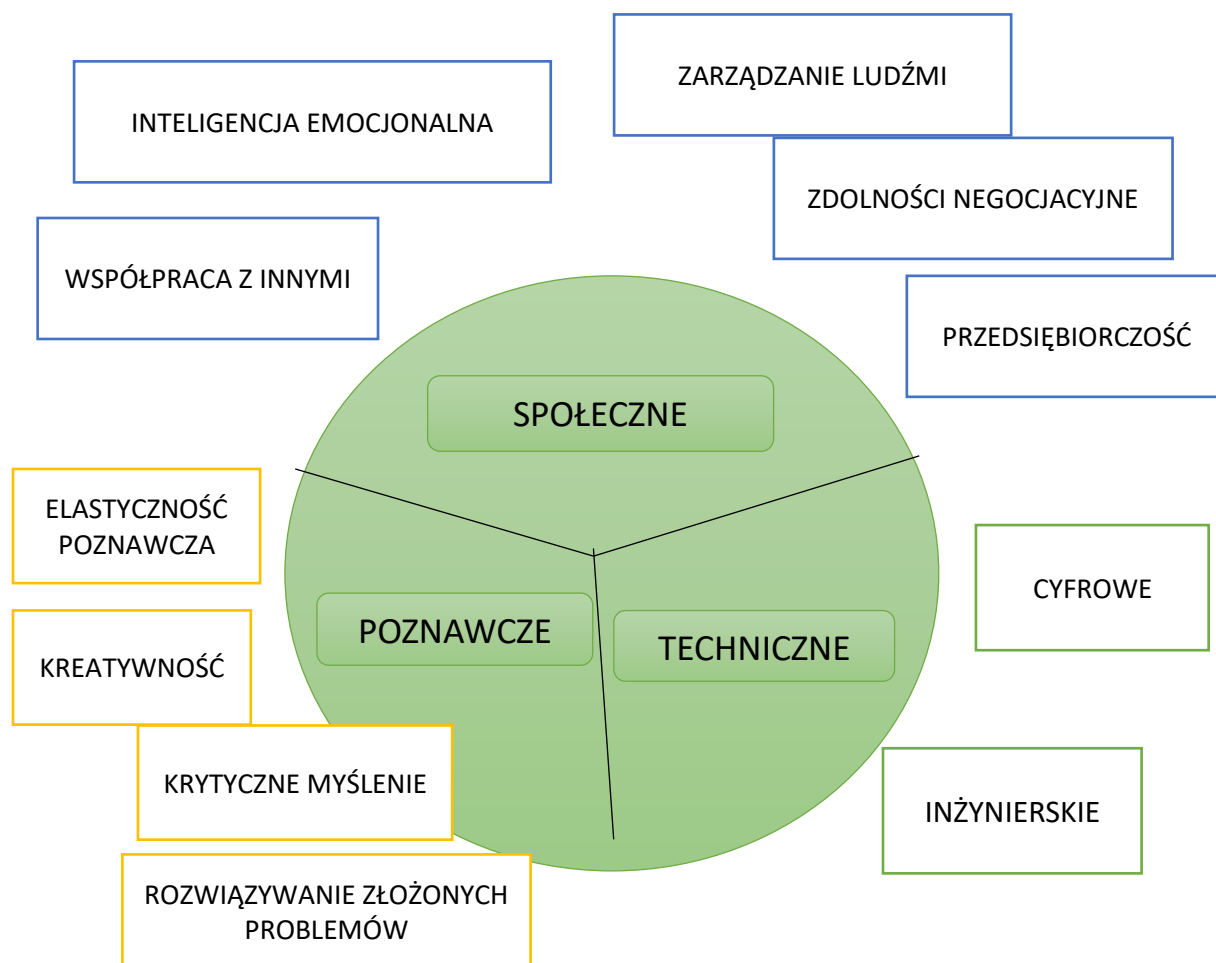
Nadmienić należy, że oczekiwania lokalnych pracodawców w zakresie umiejętności kandydatów do pracy już dziś wpisują się w wymienione powyżej kompetencje przyszłości.

Dzisiejszy rynek pracy cechuje elastyczność i ciągła zmiana, stąd jednymi z najważniejszych kompetencji poszukiwanych przez pracodawców będą umiejętności adaptacyjne: zdolność do radzenia sobie z kryzysami, dostosowanie się do nieprzewidzianych okoliczności, umiejętność kreatywnego rozwiązywania problemów, z czym wiąże się umiejętność zarządzania stresem.

Funkcjonowanie w nieustannie zmieniającym się społeczeństwie wymaga od pracowników gotowości do ciągłego rozwoju, otwartości na nabywanie nowych umiejętności w miejscu pracy i wysokiej elastyczności. Popularyzowana od wielu lat idea *lifelong learning* zyskuje coraz bardziej na znaczeniu, jednak obecnie polaryzuje bardziej w stronę zdobywania nowych umiejętności niż twardych kwalifikacji związanych np. z określonym wykształceniem.

Osobną kategorię stanowią umiejętności cyfrowe. Rada UE uznała umiejętności cyfrowe za jeden z kluczowych obszarów kompetencji przyszłości. Postępująca automatyzacja pracy niemal we wszystkich branżach wymaga od pracowników umiejętności pracy z technologiami, zarządzania i analizowania danymi w celu oceny czy zautomatyzowane procesy działają poprawnie i efektywnie.

Reasumując, rynek pracy w przyszłości będzie dążył do automatyzacji pracy, wzrostu znaczenia pracy zespołowej, zastosowania nowych umiejętności w ramach obecnych stanowisk pracy.



Rys. 1: Kompetencje przyszłości.

KOMPETENCJE CYFROWE

Stereotypowo osoby młode mają zdecydowaną przewagę na rynku pracy dorastając w cyfrowym świecie. Jednak kompetencje cyfrowe są zdecydowanie bardziej wieloaspektowe niż wyłącznie umiejętność korzystania z internetu czy tworzenia treści cyfrowych. Tymczasem osoby młode definiują kompetencje cyfrowe jedynie jako umiejętność obsługi popularnych programów komputerowych czy korzystania z mediów społecznościowych, nie dostrzegając technologii informacyjno-komunikacyjnych (ICT).

Umiejętności cyfrowe obejmują szeroki zakres kompetencji: kompetencje informacyjne – umiejętność wyszukiwania informacji, rozumienia jej, weryfikacji wiarygodności i przydatności, oraz kompetencje informatyczne – wykorzystania komputera do tworzenia, przechowywania i wymiany danych,

korzystanie z aplikacji i oprogramowania, wyszukiwania usług internetowych i korzystania z nich.

Europejskie Ramy Kompetencji Cyfrowych, przygotowane przez Komisję Europejską, dzielą kompetencje cyfrowe na 5 głównych obszarów, których weryfikacja umożliwia ocenę poziomu posiadanych umiejętności:

informacja i dane	• przeglądanie, wyszukiwanie i filtrowanie danych, informacji i treści cyfrowych • ocena danych, informacji i treści cyfrowych • zarządzanie danymi, informacjami i treściami cyfrowymi
komunikacja i współpraca	• komunikacja z wykorzystaniem technologii cyfrowych • dzielenie się informacjami i zasobami z wykorzystaniem technologii cyfrowych • aktywność obywatelska z wykorzystaniem technologii cyfrowych • współpraca z wykorzystaniem technologii cyfrowych • netykieta • zarządzanie tożsamością cyfrową
tworzenie treści cyfrowych	• tworzenie treści cyfrowych • integracja i przetwarzanie treści cyfrowych • przestrzeganie prawa autorskiego i licencji • programowanie
bezpieczeństwo	• narzędzia służące ochronie • ochrona danych osobowych i prywatności • ochrona zdrowia i dobrostanu • ochrona środowiska
rozwiązywanie problemów	• rozwiązywanie problemów technicznych • rozwiązywanie potrzeb i rozwiązań technologicznych • twórcze wykorzystanie technologii cyfrowych • rozpoznawanie braków w zakresie kompetencji cyfrowych.

Rys. 2: DigComp2 – Konceptyjny Model Odniesienia, www.digcomp.pl, dostęp 9.01.2024.

Polityka Unii Europejskiej kładzie wysoki nacisk na rozwój kompetencji cyfrowych, których wysoki poziom powinien przełożyć się na większą aktywność osób młodych na rynku pracy. W 2014 roku Komisja Europejska wprowadziła miernik poziomu rozwoju cyfrowego państw członkowskich – Indeks Cyfrowej Gospodarki i Społeczeństwa Cyfrowego DESI. Wskaźnik ten obrazuje poziom kompetencji w 4 obszarach: kapitał ludzki, łączność, integracja technologii cyfrowej, cyfrowe usługi publiczne. W 2021r. Polska zajęła 24 miejsce, wyprzedzając jedynie Grecję, Bułgarię i Rumunię¹¹.

¹¹ www.dgital-agenda-data.eu. Dostęp 10.01.2024

Według danych Eurostatu w 2021r. 31% osób w Polsce w wieku 16-24 lata nie posiadało nawet podstawowych umiejętności cyfrowych, natomiast w grupie osób w wieku 25-34 lata: 37%. Ogólny odsetek osób w Polsce posiadających przynajmniej podstawowe umiejętności cyfrowe, bez względu na wiek, wyniósł 43%, przy średniej unijnej 54%.

Liczne dostępne badania wskazują, że wzrost poziomu kompetencji cyfrowych powoduje spadek liczby osób pozostających poza edukacją i rynkiem pracy. Stąd rozwiązaniem wpływającym na zmniejszenie populacji młodych niepracujących może być zwiększenie umiejętności korzystania z informacji i danych cyfrowych, komunikacji i tworzenia treści cyfrowych, bezpieczeństwa i rozwiązywania problemów w środowisku cyfrowym.

Wyzwaniem jest zapewnienie młodym ludziom rozwoju kompetencji cyfrowych. Tymczasem młodzi bezrobotni nie są zainteresowani szkoleniami z tego zakresu, nie dostrzegając złożoności poszczególnych składników kompetencji cyfrowych, niezbędnych w większości branż. W ich ocenie wyższe kompetencje cyfrowe nie będą im potrzebne na poszukiwanych przez siebie stanowiskach, co zostało szerzej opisane w dalszej części Raportu.

Analizując rzetelnie zagadnienie kompetencji cyfrowych trzeba również przyznać, że brakuje bezpłatnych szkoleń z obszaru umiejętności cyfrowych. Dostępne szkolenia obejmują tę tematykę mocno fragmentarycznie, co także wpływa na niewielkie zainteresowanie szkoleniami wśród osób młodych.

Nadmienić też należy, że rozwój umiejętności cyfrowych winien być ciągły, z uwagi na dynamiczne zmiany technologiczne w biznesie. Szkolenie, nawet wielogodzinne, nie stworzy możliwości zakończenia tego procesu, a niezmiernie ważne jest samodoskonalenie w tym zakresie.

IV. ANALIZA KOMPETENCJI POSIADANYCH PRZEZ MŁODYCH BEZROBOTNYCH

1. KIERUNKI KSZTAŁCENIA, UPRAWNIENIA, UMIEJĘTNOŚCI, DODATKOWA AKTYWNOŚĆ ZAWODOWA

Zestawienia kompetencji zawodowych osób młodych dokonano na podstawie dostarczonych do urzędu pracy dokumentów potwierdzających posiadane wykształcenie i uprawnienia zawodowe oraz deklarowanych przez bezrobotnych umiejętności zawodowych.

W zakresie kompetencji cyfrowych analizę oparto na badaniach standaryzowanymi narzędziami służącymi temu celowi oraz badaniu ankietowym osób rejestrujących się w PUP w Poznaniu.

KIERUNKI KSZTAŁCENIA/ZAWODY

Najczęściej reprezentowane zawody wśród bezrobotnych do 30 roku życia zestawiono w poniższej tabeli.

Tab. 6 Analiza kierunków kształcenia/zawodów

Poziom wykształcenia	Kierunki kształcenia/zawody (w kolejności występowania)
Zasadnicze zawodowe/branżowe	- fryzjer - kucharz - mechanik - sprzedawca - cukiernik - elektromechanik pojazdów samochodowych - stolarz - ślusarz
Średnie zawodowe/branżowe i policealne	- technik informatyk - technik fotografii i multimedii - technik hotelarstwa - technik logistyki - technik żywienia i usług gastronomicznych - technik usług kosmetycznych - technik usług fryzjerskich - technik mechanik - technik mechatronik
wyższe	- lekarz - zarządzanie - prawnik - filolog - kosmetolog - ekonomista - psycholog - specjalista ds. organizacji turystyki

	- informatyk - pedagog - architekt
--	--

Na podstawie analizy zauważyć można, że młodzi ludzie w coraz większym stopniu wybierają kierunki kształcenia, na które występuje zapotrzebowanie pracodawców. Jednak wielu z rejestrujących się w urzędzie pracy z wykształceniem średnim, a szczególnie z zasadniczym zawodowym/branżowym, nie zdaje egzaminów zawodowych i nie uzyskuje kwalifikacji w zawodzie. Dla tych osób dostępne będą oferty prac prostych. Jednak oczekiwania ich są wyższe, przy czym bardzo często nie są oni zainteresowani formami uzupełnienia kompetencji zawodowych.

UPRAWNIENIA ZAWODOWE

Spośród 3 810 osób do 30 r.ż. rejestrujących się w PUP w Poznaniu 21% osób udokumentowało posiadanie dodatkowych uprawnień zawodowych. Najczęściej kwalifikacje zawodowe podnosiły osoby z wykształceniem wyższym – 27% z nich posiadało dodatkowe uprawnienia zawodowe.

Wśród najczęściej występujących znalazły się (dla wszystkich poziomów wykształcenia, w kolejności występowania):

- prawo jazdy kat. B
- badania do celów sanitarno – epidemiologicznych
- szkolenia kosmetyczne
- szkolenia z zakresu grafiki komputerowej
- obsługa programu Autocad
- obsługa wózków widłowych
- kursy fotografii
- szkolenia z zakresu programowania
- kurs barmański
- kurs fryzjerski
- uprawnienia elektryczne.

UMIEJĘTNOŚCI ZAWODOWE

Umiejętności zawodowe są wysoko cenione przez pracodawców, również w kontekście kompetencji przyszłości. Osoby młode rejestrujące się w PUP często deklarowały posiadanie umiejętności zawodowych, należy jednak nadmienić, że podawane przez kandydatów do pracy umiejętności są często na poziomie deklaratywnym, pracodawca może je zweryfikować dopiero podczas świadczenia

pracy. Najczęściej posiadanie kompetencji miękkich deklarowały osoby z wykształceniem wyższym, najrzadziej z wykształceniem zasadniczym zawodowym/branżowym.

Najczęściej deklarowane umiejętności to (wszystkie poziomy wykształcenia, w kolejności występowania):

- obsługa komputera
- znajomość języka angielskiego na poziomie przynajmniej komunikatywnym
- umiejętności interpersonalne, komunikatywność
- dobra organizacja pracy własnej
- umiejętność pracy w zespole
- sumienność, dokładność, rzetelność
- umiejętność obsługi klienta
- chęć dalszego rozwoju
- odpowiedzialność
- umiejętność analizowania danych.

Deklarowane przez młodych bezrobotnych umiejętności niemal pokrywają się z oczekiwaniami pracodawców, zatem biorąc pod uwagę wagę znaczenia kompetencji dla pracodawców, w przypadku faktycznego posiadania ich przez młodych, wskaźnik zatrudnienia wśród os do 30 r.ż. powinien być znacznie wyższy.

DODATKOWE WOLONTARIATY, SZKOLENIA, STAŻE

Oceniając poziom posiadanych kompetencji osób młodych w niniejszym opracowaniu zbadano także czy osoby do 30 r.ż. podnosiły swoje kompetencje w wyniku samodzielnych inicjatyw. Powyższe przeanalizowano w badaniu ankietowym szczegółowo opisanym w dalszej części Raportu.

¼ (24%) spośród ankietowanych odbywała wolontariaty pozaszkolne w firmach, stowarzyszeniach, fundacjach, a 1/3 (34%) ankietowanych brała również udział w dodatkowych stażach w firmach (bez wliczania staży w wyniku skierowania przez PUP w Poznaniu). Jednak w wolontariatach i stażach udział brały wyłącznie osoby aktualnie pracujące. To świadczy o docenianiu przez pracodawców własnych inicjatyw zawodowych kandydatów do pracy w zakresie uzyskiwania dodatkowych kompetencji.

W przypadku szkoleń podejmowanych z własnej inicjatywy wyniki były bardziej rozproszone. Nieco ponad połowa ankietowanych (52%) brała udział w kursach, natomiast 48% nie uczestniczyło w żadnych dodatkowych formach podnoszenia kwalifikacji poprzez udział w szkoleniach zawodowych.

2. BADANIE KOMPETENCJI CYFROWYCH MŁODYCH BEZROBOTNYCH

EUROPASS ORAZ NARZĘDZIE UDOSTĘPNIONE PRZEZ MINISTERSTWO RODZINY, PRACY I POLITYKI SPOŁECZNEJ

W 2023 roku polskie urzędy pracy przystąpiły do badania poziomu kompetencji cyfrowych osób młodych. Zgodnie z wytycznymi MRPiPS każda osoba do 30 roku życia, rejestrująca się w urzędzie, zostaje zbadana pod kątem oceny poziomu jej umiejętności cyfrowych. Ocena poziomu kompetencji cyfrowych jest także wymagana przed przystąpieniem osoby młodej do udziału w projektach współfinansowanych ze środków unijnych. Dostępne narzędzia do badania zostały stworzone na podstawie europejskich ram kompetencji cyfrowych i badają umiejętności w obszarach: korzystanie z informacji i danych, komunikacja i współpraca, tworzenie treści cyfrowych, bezpieczeństwo, rozwiązywanie problemów.

Badanie Europass odbywa się poprzez wypełnienie testu z tematyki wskazanej powyżej, natomiast udostępnione przez MRPiPS narzędzie to ankieta składająca się z części samooceny umiejętności przez uczestnika oraz kwestionariusza oceniającego poziom kompetencji w ww. obszarach. Umiejętności oceniane są w sześciu poziomach – bardzo dobrym, dobrym, przeciętnym, niskim, bardzo niskim i brakiem umiejętności cyfrowych. Osiągnięty wynik oceny (choćby w jednym komponentie oceny) na poziomie dobrym lub niższym obliguje urząd do przedstawienia bezrobotnemu możliwości szkolenia z zakresu kompetencji cyfrowych. Po ukończeniu szkolenia urząd ponownie weryfikuje poziom kompetencji cyfrowych.

W 2023r. Powiatowy Urząd Pracy w Poznaniu zbadał kompetencje cyfrowe 1 559 osobom do 30 roku życia.

Tab. 7: Wyniki badania kompetencji cyfrowych osób do 30 r.ż. w 2023r.

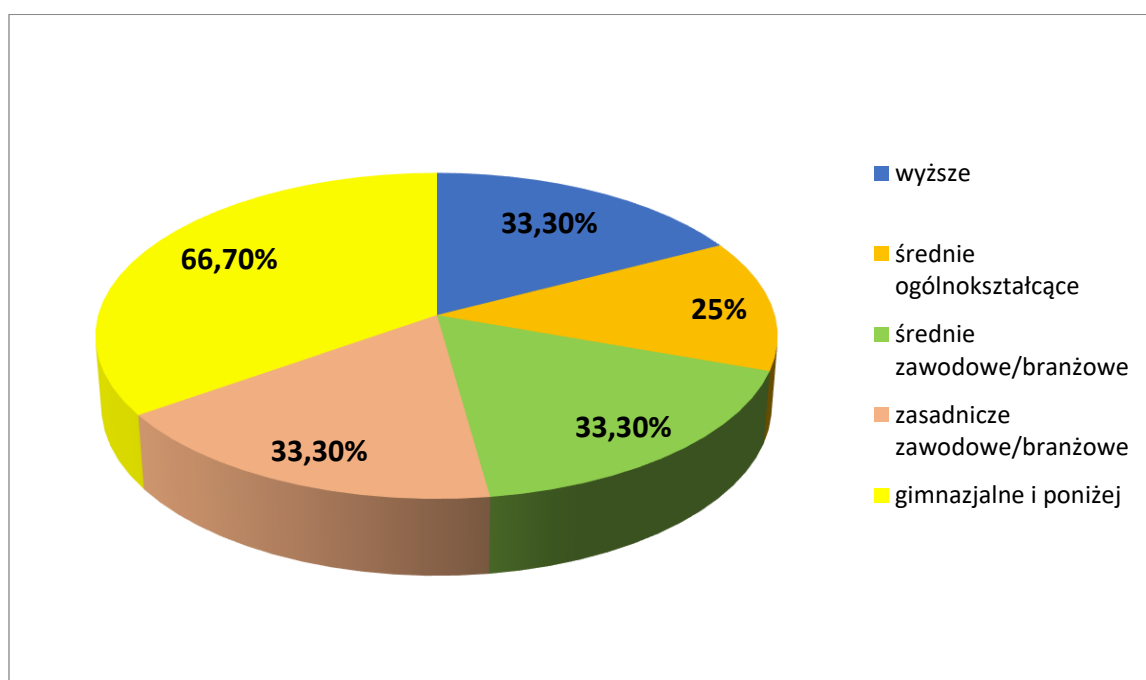
Poziom kompetencji	Udział % badanych
bardzo dobry	32%
dobry	26%
przeciętny	32%
niski	9%
bardzo niski	0%
brak	1%
Osoby z różnymi wynikami samooceny i kwestionariusza	26%
Osoby przeszkolone	8%
Osoby, które odmówiły udziału w szkoleniu	76%

Spośród przeprowadzonych ocen kompetencji w 2023r. 68% badanych powinno podnieść swoje umiejętności poprzez udział w szkoleniu. Tymczasem jedynie 8% osób młodych skorzystało ze szkoleń w różnych formach. Zdecydowana większość nie jest zainteresowana szkoleniami z tego zakresu jako powód podając głównie przekonanie o posiadaniu wystarczających kompetencji cyfrowych, braku potrzeby uzupełnienia kompetencji w stosunku do rodzaju poszukiwanej pracy, niezainteresowanie programami dostępnych szkoleń. 16% spośród przebadanych w 2023r. wstępnie wyraziło zainteresowanie szkoleniami, jednak do dnia 31.12.2023r. nie skorzystało ze szkoleń.

Szczegółowa analiza badanych osób młodych nie wykazała żadnych korelacji między wykształceniem i stażem pracy a poziomem posiadanych kompetencji cyfrowych.

26% osób młodych uzyskało różne wyniki samooceny i kwestionariusza. Spośród nich 36,5% niżej oceniło swoje umiejętności od faktycznie uzyskanego poziomu – niższy wynik samooceny, a wyższy wynik w kwestionariuszu.

Wyk. 9: Osoby z niższymi wynikami samooceny niż kwestionariusza wg wykształcenia.



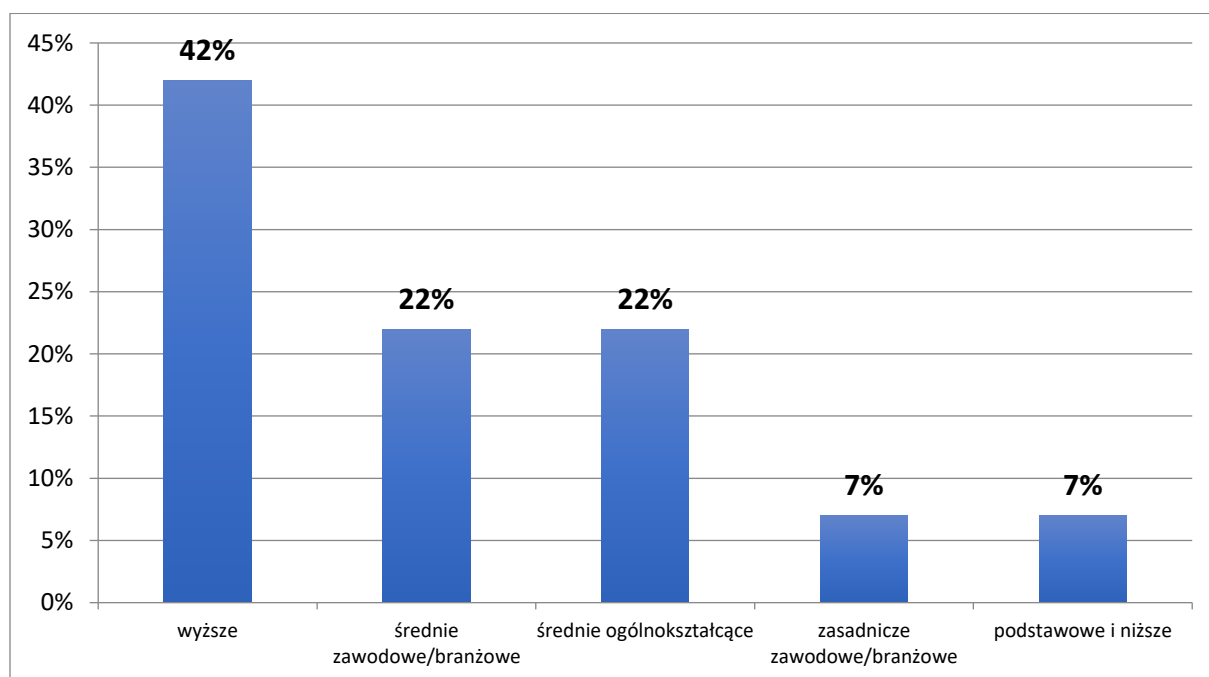
Co ciekawe osoby z najniższym poziomem wykształcenia w większości oceniają swoje kompetencje cyfrowe na niskim poziomie (wynik samooceny niższy niż wynik uzyskany w kwestionariuszu). Jednocześnie osoby z tej kategorii są w najmniejszym stopniu zainteresowane podnoszeniem kompetencji cyfrowych, tymczasem postępująca cyfryzacja i automatyzacja pracy będzie w przyszłości wypierać prace proste.

ANKIETOWE BADANIE JAKOŚCIOWE PUP W POZNANIU

W celu uzyskania pełnego obrazu posiadanych kompetencji cyfrowych Powiatowy Urząd Pracy w Poznaniu przeprowadził badanie wśród osób młodych. Udostępnione przez Ministerstwo narzędzie do badania kompetencji cyfrowych zawiera część samooceny uczestnika, oceniając poziom poszczególnych umiejętności. W badaniu jakościowym prowadzonym przez PUP w Poznaniu skupiono się na analizie świadomości znaczenia technologii cyfrowych w procesie podejmowania i utrzymywania zatrudnienia, prawidłowego definiowania kompetencji cyfrowych, gotowości do podnoszenia kompetencji.

W badaniu ankietowym udział wzięło 348 osób do 30 r.ż. rejestrujących się w Urzędzie. Wśród nich były zarówno osoby nadal pozostające bezrobotnymi, jak i obecnie pracujące lub wyłączone z rejestru urzędu pracy z innych powodów. Do badania chętniej przystąpiły osoby aktywne zawodowo stanowiąc 66% ankietowanych.

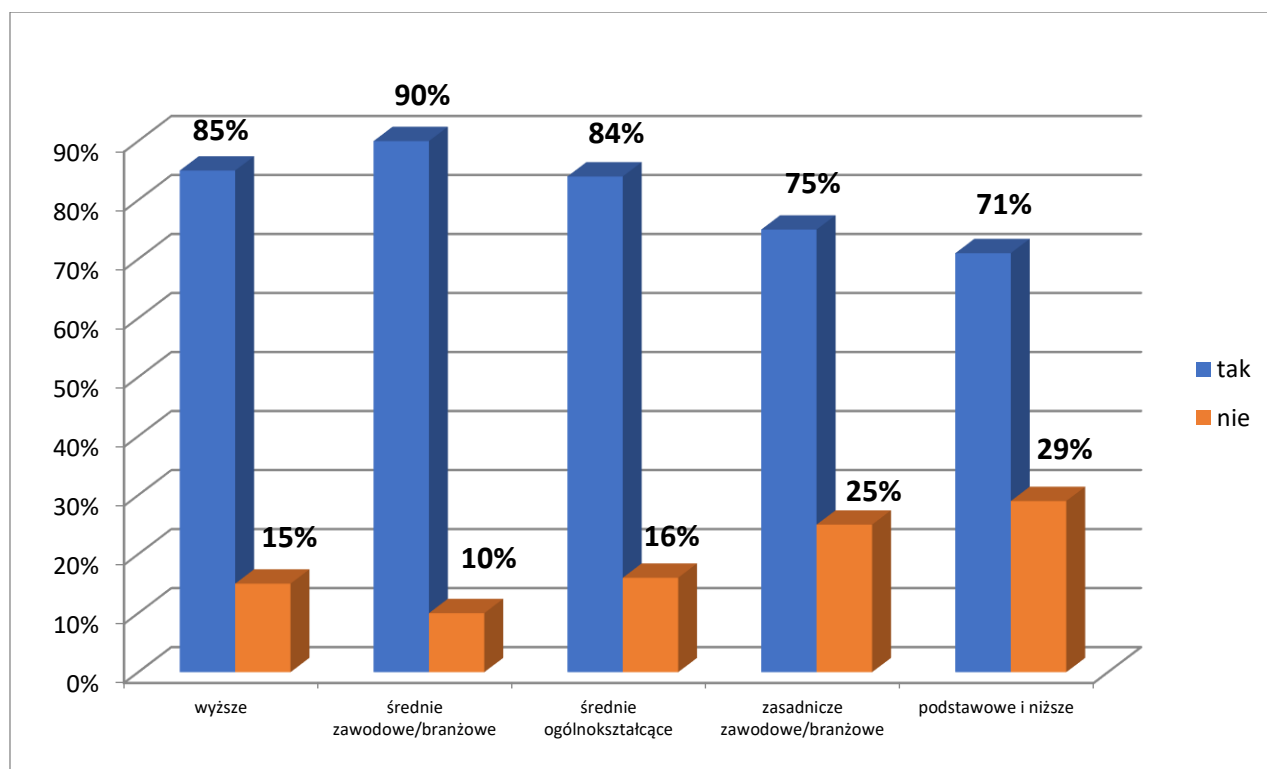
Wyk.10: Uczestnicy badania pod względem poziomu wykształcenia



Poziom posiadanych kompetencji

Ankietowani w pierwszej kolejności oceniali własny ogólny poziom posiadanych kompetencji cyfrowych. Ponad połowa z nich – 57% - uważa, że nabyła kompetencje cyfrowe w procesie kształcenia. Zdaniem 43% badanych nauka w szkole nie przyczyniła się do wzrostu poziomu umiejętności cyfrowych. Jednocześnie zdecydowana większość, 83%, oceniła, że poziom ich kompetencji w tym zakresie jest wystarczający do podjęcia pracy. Podobnej odpowiedzi udzieliły zarówno osoby aktywne, jak i bierne zawodowo. Biorąc pod uwagę poziom wykształcenia, nieco mniej optymistyczne w ocenie są osoby z wykształceniem zasadniczym zawodowym/branżowym i niższym.

Czy uważasz, że posiadasz wystarczające kompetencje cyfrowe do podjęcia pracy?



Tak wysoki poziom samooceny posiadanych umiejętności cyfrowych nie ma odzwierciedlenia zarówno w ogólnie dostępnych danych oceniających te umiejętności w społeczeństwie, opisanych we wcześniejszych rozdziałach Raportu, jak i w badaniu osób młodych za pomocą narzędzia udostępnionego przez MRPiPS. Stąd Urząd postanowił zbadać czy młodzi bezrobotni prawidłowo definiują kompetencje cyfrowe oraz czy prawidłowo oceniają zapotrzebowanie na te kompetencje na rynku pracy.

Jak wykazano w poprzednich rozdziałach niniejszego Raportu, z uwagi na postępującą automatyzację pracy, kompetencje cyfrowe są lub w niedługim czasie będą wykorzystywane niemal w każdej branży.

Urząd zapytał więc badanych do jakiego rodzaju prac, ich zdaniem, wykorzystywane są te umiejętności. Ponad połowa badanych (53%) stwierdziła, że posiadanie kompetencji cyfrowych potrzebne jest wyłącznie na stanowiskach pracy związanych bezpośrednio z pracą na komputerze. 38% respondentów dostrzega zastosowanie umiejętności cyfrowych także w pracy z maszynami – programowanie, obsługa, naprawa. Jedynie 9% osób młodych zauważyło szersze zastosowanie: do pracy z klientem, realizacji usług, obsługi kasowej, terminali, obsługi automatów samoobsługowych, do pracy w internecie, do pracy z danymi. Oto najczęściej pojawiające się przykłady wykorzystania kompetencji cyfrowych wskazane przez tę grupę:

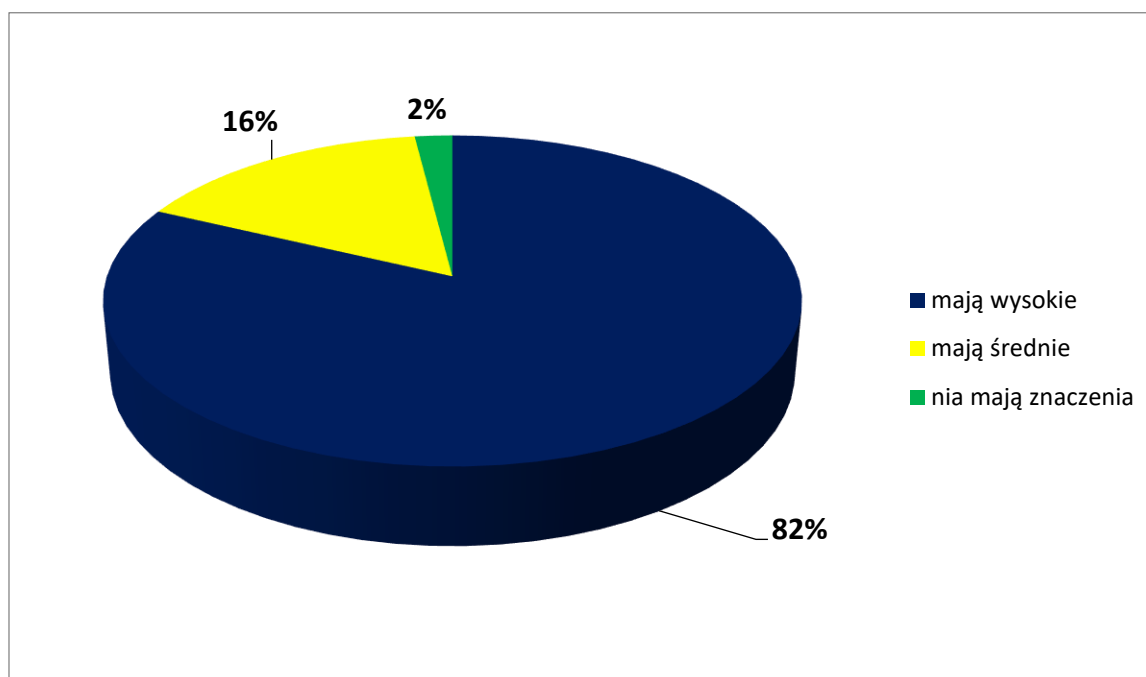
- „do pracy z klientem, aktualnie wiele biur posiada wewnętrzne systemy, które trzeba potrafić obsługiwać, prawie wszystko jest zcyfrowane”
- „do wyszukiwania informacji i samodzielnego rozwiązywania drobnych problemów natury technicznej”
- „do sprawnego funkcjonowania w nowoczesnym społeczeństwie”
- „do komunikacji, zachowania zasad bezpieczeństwa – hasła, ochrona przed oszustwami”
- „do poruszania się swobodnie w systemach, w których autoryzacja przebiega w aplikacjach, np. profil zaufany, Internetowe Konto Pacjenta”
- „nie tylko do pracy zawodowej, ale też do edukacji, komunikacji i życia codziennego, zdrowia, przedsiębiorczości, rozwoju osobistego, rozwoju technologicznego”.

Ta grupa respondentów doskonale rozumie znaczenie posiadania wysokich kompetencji cyfrowych. Jednak jest to zaledwie 9% badanych. Większość ankietowanych nie potrafi właściwie zdefiniować wykorzystania tych kompetencji.

Znaczenie technologii cyfrowych

Kompetencje cyfrowe są częścią technologii informacyjno - komunikacyjnych (ICT). Stąd zapytano respondentów czy technologie mają znaczenie nie tylko w życiu zawodowym, ale także społecznym i codziennym.

Jakie znaczenie mają technologie w życiu społecznym?



Jak pokazuje badanie zdecydowana większość wysoko ocenia znaczenie technologii w życiu społecznym. Co ciekawe brak znaczenia technologii w życiu społecznym dostrzegają wyłącznie osoby z wykształceniem podstawowym lub niższym.

Ponadto badani oceniali wpływ technologii informacyjnych na wzrost konkurencyjności i innowacyjności. Wykwalifikowani pracownicy mają kluczowe znaczenie wspierając zdolność do wprowadzenia innowacji i konkurencyjności gospodarki. Postępująca cyfryzacja będzie wypierać z rynku prace wymagające średnich kwalifikacji, rutynowe na rzecz precyzji i opłacalności robotów i skomputeryzowanych maszyn. W zadaniach żmudnych i niebezpiecznych czynnik ludzki może zostać ograniczony do niezbędnego minimum. To może prowadzić do utraty niektórych miejsc pracy, a z pewnością nastąpi transformacja zadań. Jednocześnie wzrośnie liczba miejsc pracy dla pracowników posiadających kompetencje do pracy z robotami i skomputeryzowanymi maszynami.

Spośród badanych 21% osób młodych nie zauważa takiego wpływu, jednak większość – 79% badanych zauważa ten wpływ i udzieliło szerokich wypowiedzi:

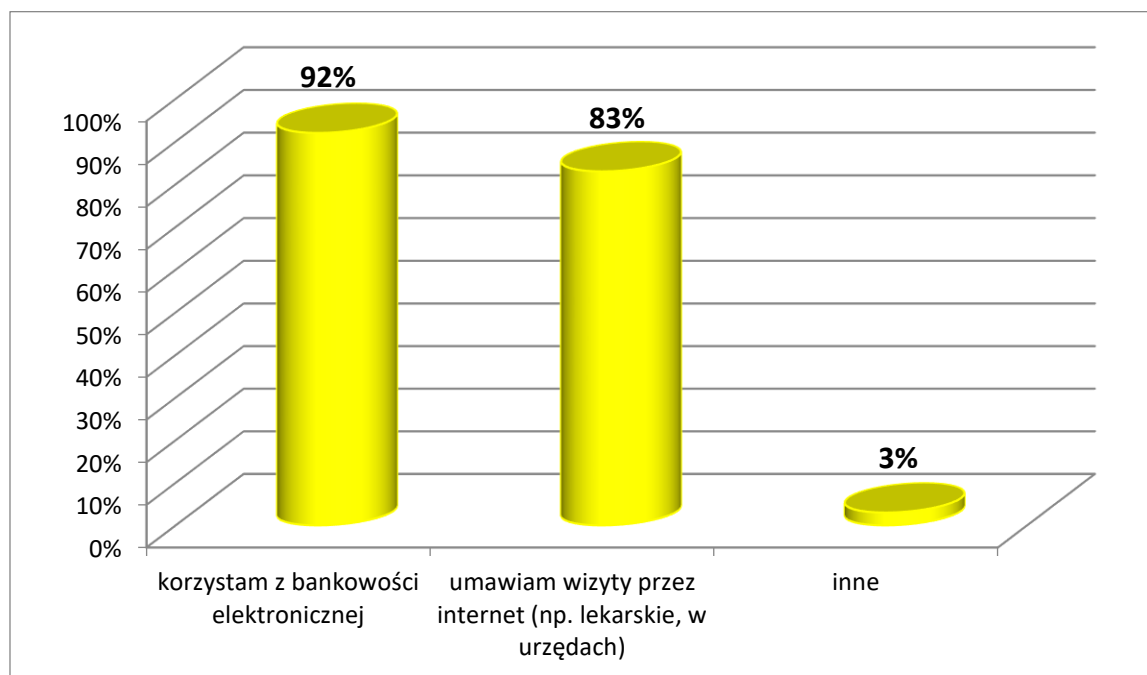
- „wpływ na jakość pracy, usprawnienie procesów i działań, usprawnienie szybkości zadań”
- „dzięki znajomości technologii jestem atrakcyjniejszym pracownikiem i mogę liczyć na dalszy rozwój zawodowy”
- „pracownicy zwiększający poziom kompetencji w tym zakresie są bardziej wyspecjalizowani w różnych branżach, a to przekłada się na jakość pracy i zarobki”
- „możliwość tworzenia nowych projektów i szybkie udostępnianie ich innym, globalizacja procesów”
- „dzięki technologiom można optymalizować i automatyzować procesy, a to wpływa na zmniejszenie kosztów, zwiększenie konkurencyjności, rozwój”

- „możliwość szerszego rozreklamowania usług, zwiększenie zasięgów”
- „dostęp do informacji nie jest już domeną ekspertów, jest łatwiejszy niż kiedykolwiek”
- „biznesy nie korzystające z dzisiejszych technologii informacyjnych mają mniejszą szansę na osiągnięcie sukcesu”
- „wzrost możliwości, wykorzystanie dotychczas nieznanych metod pracy, wprowadzenie nowoczesnych rozwiązań, wzrost kompetencji pracowników”
- „szukanie informacji, rozwiązywanie problemów, inspiracje, ułatwienie korzystania, podejmowanie szybszych decyzji”
- „poprzez wykorzystanie technologii zwiększa się poziom przystosowania do potrzeb odbiorców, czas reakcji jest szybszy, a rozwiązania lepiej dopasowane”.

Reasumując, większość osób młodych rozumie znaczenie rozwoju technologii i konieczność podnoszenia umiejętności w tym zakresie. Jednocześnie tylko 9% badanych zauważa szersze znaczenie samych kompetencji cyfrowych. Zatem należy stwierdzić, że osoby młode w większości nie potrafią właściwie zdefiniować pojęcia kompetencji cyfrowych. Stąd też można przypuszczać, że jest to powód niewielkiego zainteresowania podnoszeniem umiejętności w tym zakresie, co wykazano w dalszej części badania.

Osoby młode poproszono o wskazanie przykładów wykorzystania kompetencji cyfrowych w życiu codziennym.

Czy wykorzystujesz kompetencje cyfrowe na co dzień (wybór wielokrotny)?



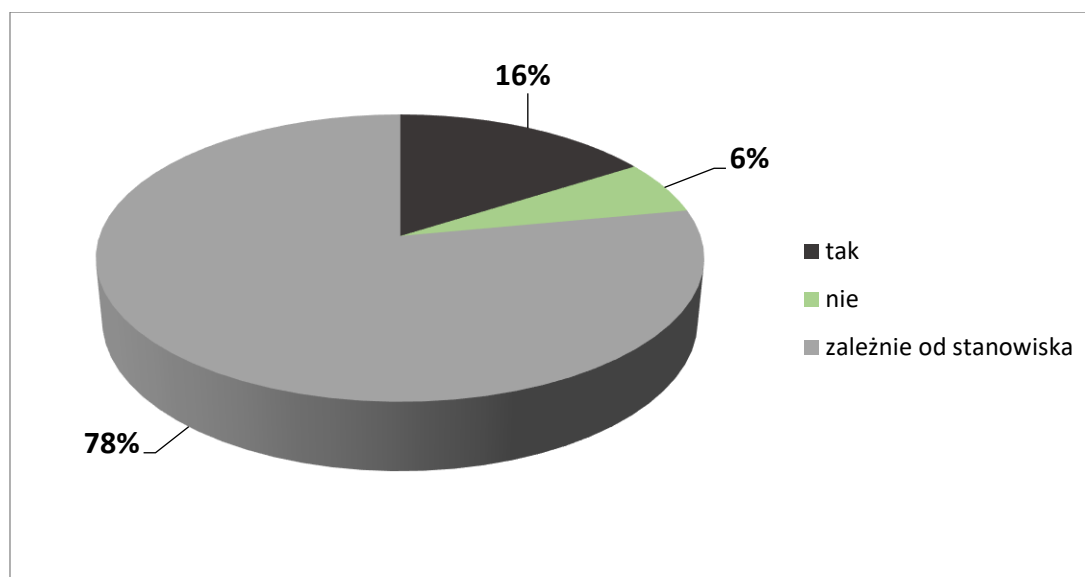
W kategorii „inne” respondenci wskazali: media społecznościowe, zakup biletów, rezerwacje, zakupy online, poszukiwanie pracy, obsługa smartfona, korzystanie z wyszukiwarki internetowej, korzystanie z e-mail, udział w szkoleniach online, gry.

Na tym etapie badania ankietowani określili znaczenie technologii w życiu społecznym i codziennym, stąd powrócono do znaczenia kompetencji cyfrowych na rynku pracy.

Zapytano badanych czy posiadanie wysokich kompetencji cyfrowych jest ważne w każdej pracy. Co trzeci uważa, że wysokie kompetencje cyfrowe są przydatne na każdym stanowisku. Jednak 67% ankietowanych jest przeciwnego zdania.

Badani oceniali także znaczenie kompetencji cyfrowych w zatrudnianiu pracowników.

Czy posiadanie wysokich kompetencji cyfrowych decyduje o przyjęciu kandydata do pracy?



Spośród osób, według których posiadanie wysokich kompetencji cyfrowych jest ważne na każdym stanowisku pracy, ponad połowa (52%) uważa, że jest to także jeden z czynników decydujących o zatrudnieniu. Natomiast spośród osób, które uważają, że kompetencje cyfrowe są wykorzystywane tylko na niektórych stanowiskach pracy, aż 56% wskazało, że pracodawcy zwracają szczególną uwagę na umiejętności cyfrowe kandydata do pracy.

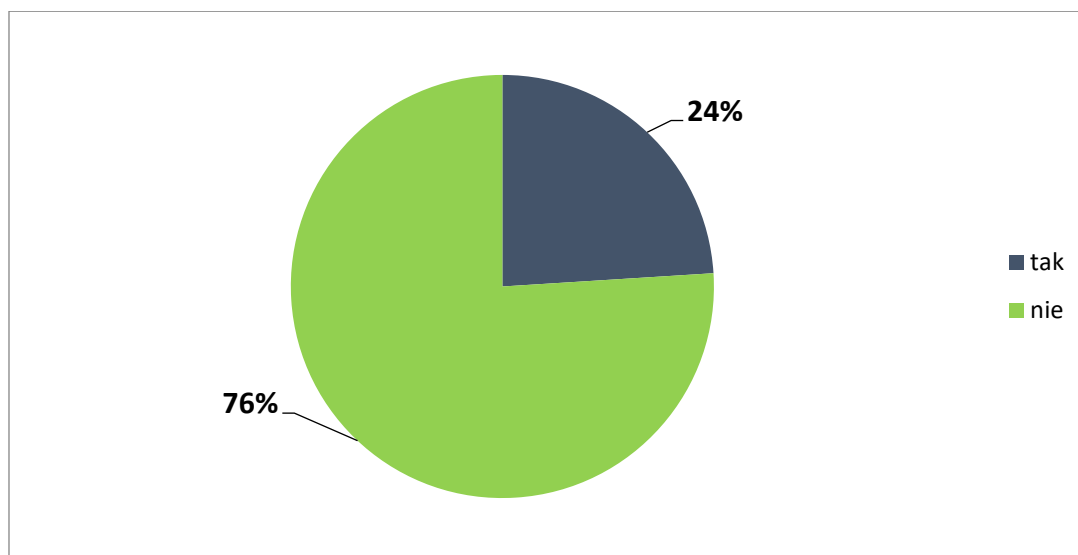
Gotowość do podnoszenia kompetencji cyfrowych

Wiele osób, które szuka pracy na średnich i niskich stanowiskach lub osób, które aktualnie nie korzystają z technologii w pracy, nie zdaje sobie sprawy z wyższego ryzyka związanego z automatyzacją w tych zawodach. Podnoszenie kompetencji cyfrowych wydaje się zatem kluczowe dla podejmowania i utrzymywania pracy w przyszłości.

Tymczasem 58% respondentów nie jest zainteresowana szkoleniami z podniesienia umiejętności cyfrowych. Wśród powodów braku zainteresowania znalazły się: przekonanie o posiadaniu odpowiednich kompetencji do podjęcia pracy, przekonanie o braku potrzeby wykorzystywania technologii cyfrowych, brak czasu. Odsetek osób niezainteresowanych jest nieco niższy niż w przypadku badania kompetencji udostępnionym narzędziem przez MRPiPS. Jednak pogłębione badanie wykazało, że osoby zainteresowane uzupełnieniem umiejętności z tego zakresu (42%) wskazywały jako obszar zainteresowań wyłącznie na szkolenia z zakresu obsługi specjalistycznych programów informatycznych, np. bazy danych SQL, języki oprogramowania C++, Python, administrowanie sieciami i systemami. Nadmienić należy, że nieliczni spośród badanych posiadają jakiegokolwiek kwalifikacje z obszaru informatyki. Analiza odpowiedzi ponownie potwierdziła nieprawidłowe definiowanie kompetencji cyfrowych przez osoby do 30 roku życia – osoby młode utożsamiają kompetencje cyfrowe jedynie jako potrzebne do obsługi specjalistycznych programów informatycznych.

Ponadto szkolenia online z podstaw programowania są dostępne w wersjach bezpłatnych. Zapytano więc badanych czy korzystali ze szkoleń z obszaru umiejętności cyfrowych. Co czwarty respondent ukończył szkolenie z tego obszaru. Z kolei 76% nie ukończyło żadnego szkolenia w tym obszarze.

Czy ukończyłeś szkolenie zwiększające kompetencje cyfrowe?



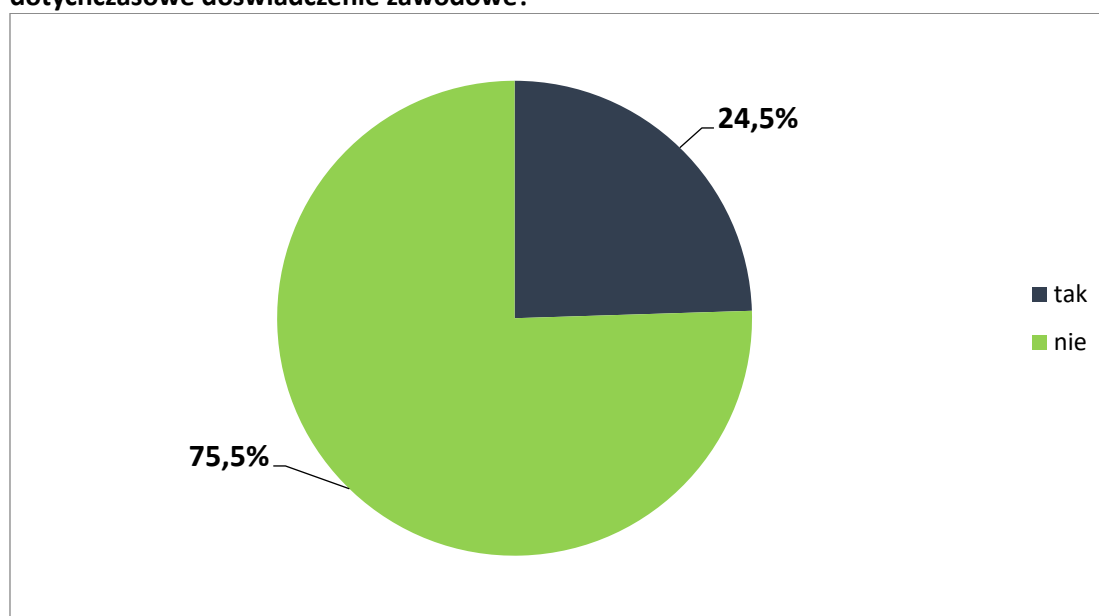
Spośród 24% osób, które ukończyło szkolenie zdecydowana większość (87%) uważa, że podniosła swoje kompetencje cyfrowe dzięki udziałowi w szkoleniu, a 70% wskazuje, że szkolenie przyczyniło się do zwiększenia szans na zatrudnienie.

Natomiast 13% uczestników szkoleń z tego obszaru nie odczuwa wzrostu kompetencji cyfrowych po szkoleniu, a 30% nie uważa, żeby ukończone szkolenie było przydatne w procesie poszukiwania pracy. Jako powody takich opinii badani wymieniają zbyt ogólny i podstawowy zakres szkoleń,

niewystarczającą liczbę godzin szkolenia przy braku wykształcenia i doświadczenia odpowiedniego dla poszukiwanego stanowiska.

Z kolei badanych, którzy nie ukończyli żadnych szkoleń z kompetencji cyfrowych poproszono o ocenę wpływu na taki stan rzeczy posiadanego doświadczenia zawodowego.

Czy na brak zainteresowania szkoleniem z podniesienia kompetencji cyfrowych ma wpływ Twoje dotychczasowe doświadczenie zawodowe?



Podsumowując wyniki badań kompetencji za pomocą udostępnionych narzędzi oraz badania jakościowego PUP, stwierdzić należy :

- osoby do 30 roku życia, szczególnie z niskim poziomem wykształcenia, w większości nie potrafią prawidłowo zdefiniować kompetencji cyfrowych
- zdaniem większości osób młodych kompetencje cyfrowe są niezbędne wyłącznie na określonych stanowiskach, głównie z obszaru informatyki
- osoby młode są przekonane o posiadaniu wystarczających kompetencji cyfrowych do poszukiwania pracy zgodnej z ich oczekiwaniami
- młodzi ludzie, szczególnie z najniższym poziomem wykształcenia nie zauważają postępującej cyfryzacji na niskich stanowiskach i wzrostu znaczenia posiadania kompetencji cyfrowych w pracach powtarzalnych, rutynowych, fizycznych
- większość nie jest zainteresowana podnoszeniem umiejętności cyfrowych oceniając niską jakość szkoleń z tego obszaru
- dotychczasowe doświadczenia zawodowe osób młodych nie mają wpływu na gotowość do uzupełnienia kompetencji.

POSUMOWANIE

W niniejszym Raporcie dokonano analizy bezrobocia osób młodych na lokalnym rynku pracy w oparciu o dane statystyczne, analizę posiadanych kompetencji, zapotrzebowania na rynku pracy i rodzaju udzielonego wsparcia. Szczegółowa analiza posłużyła do oceny przyczyn utrzymywania się względnie stałego poziomu bezrobotnych do 30 roku życia w ogólnej liczbie zarejestrowanych, pomimo zastosowania wysokich nakładów finansowych na aktywizację tej grupy osób.

Wciąż dobra sytuacja na rynku pracy Poznania i powiatu poznańskiego sprzyja utrzymywaniu niskiego udziału osób do 30 roku życia w rejestrach PUP w Poznaniu. Niemniej jednak szczegółowe dane wskazują, że wśród tej kategorii osób występuje duża rotacja bezrobotnych. Napływ do bezrobocia w tej grupie wzrósł w 2023 roku w porównaniu z rokiem poprzedzającym. Pod względem poziomu wykształcenia nie zaobserwowano znaczących zmian. Również średni wskaźnik pozostawiania bezrobotnym nie uległ zmianom. Szczegółowa analiza podejmowania zatrudnienia wskazała, że co prawda wskaźnik liczby podjęć pracy nieznacznie wzrósł, jednak młodzi podejmowali w 2023 roku zwykle krótkotrwałe zatrudnienie, po czym często powracali do rejestracji w urzędzie pracy. W najmniejszym stopniu ponownie rejestrowali się młodzi z wykształceniem wyższym (21,6%), natomiast w największym osoby bez kwalifikacji zawodowych, z wykształceniem podstawowym lub niższym (aż 41,9% z nich ponownie zarejestrowało się w PUP w Poznaniu).

Kolejne znaczące dane uzyskano poprzez analizę przyczyn opuszczania rejestru bezrobotnych, innych niż podjęcie pracy. Z danych wynika, że w największym stopniu przyczyną pozbawienia statusu bezrobotnego jest niestawiennictwo w urzędzie pracy. Osoby młode – głównie z wykształceniem podstawowym i niższym – często niezadowolone z warunków oferowanej pracy, rezygnują ze wsparcia. Przy czym nie podejmują żadnego zatrudnienia.

Podejmowanie krótkookresowego zatrudnienia i liczne rezygnacje ze wsparcia już po pierwszym kontakcie z doradcą klienta Urzędu uniemożliwia przeprowadzenie procesu doradczego mającego na celu wyeliminowanie nierealnych oczekiwań osób młodych. Stąd w celu wzrostu wskaźnika zatrudnienia osób młodych należy już od pierwszego kontaktu z urzędem pracy wdrożyć działania doradcze – uświadamiać młodych o oczekiwaniach pracodawców w zakresie kompetencji zawodowych, konieczności podnoszenia kwalifikacji, zdobywania doświadczenia zawodowego w celu wzrostu poziomu wynagrodzeń.

Osobny rozdział Raportu poświęcono kompetencjom zawodowym. To one dziś decydują o zatrudnieniu. Analiza kompetencji posiadanych przez osoby młode w odniesieniu do zapotrzebowania na rynku pracy

pozwoili stwierdzić, że młodzi bezrobotni deklarują posiadanie umiejętności wymaganych przez pracodawców. Jednak analiza podjęć pracy i krótkotrwałość zatrudnienia wskazują, że w znacznej części umiejętności te pozostają na poziomie wyłącznie deklaratywnym. Przykładem może być dokonana szczegółowa analiza kompetencji cyfrowych. Zdaniem młodych osób posiadają oni wystarczający poziom umiejętności cyfrowych do poszukiwanej pracy. Jednak badanie standaryzowanymi narzędziami wskazuje, że 68% spośród badanych powinno podnieść swoje kompetencje cyfrowe, a jedynie 8% uczestniczyło w różnych formach ich doskonalenia. Pozostałe osoby nie są zainteresowane. Młodzi bezrobotni nie zdają sobie zatem sprawy z wpływu zmian technologicznych i automatyzacji pracy na niemal wszystkich stanowiskach, nie tylko wysoko wyspecjalizowanych. W badaniu jakościowym przeprowadzonym przez PUP w Poznaniu okazało się, że przyczyną braku chęci podnoszenia kompetencji cyfrowych jest przede wszystkim nieprawidłowe ich definiowanie – utożsamianie umiejętności cyfrowych wyłącznie ze stanowiskami związanymi dziś z pracą przy komputerze, głównie informatycznymi. Młodzi bezrobotni nie zauważają postępu cyfryzacji na niższych stanowiskach. Stąd wyzwaniem dla doradców zawodowych jest skuteczne uświadamianie młodym, szczególnie z niższym poziomem wykształcenia, procesu transformacji pracy na stanowiskach średniego i niższego szczebla i związaną z tym konieczność podnoszenia kompetencji cyfrowych celem nie tylko podjęcia pracy, ale także utrzymania jej w przyszłości.