

Biuletyn Wielkopolskiego Regionalnego Obserwatorium Terytorialnego

Czasopismo o charakterze analitycznym dotyczące problematyki rozwoju społeczno-gospodarczego Wielkopolski



Wielkopolskie

Regionalne Obserwatorium
Terytorialne



numer XVIII (2022)
lipiec–grudzień

egzemplarz bezpłatny



Fundusze
Europejskie
Program Regionalny



Rzeczpospolita
Polska



SAMORZĄD WOJEWÓDZTWA
WIELKOPOLSKIEGO

Unia Europejska
Europejskie Fundusze
Strukturalne i Inwestycyjne



Spis treści

Sylwia Górniak

Poziom rozwoju województwa wielkopolskiego na tle kraju 4

Wydział Badań i Analiz Rynku Pracy

Kadry dla wielkopolskiej gospodarki na lokalnych rynkach pracy 12

Wydział Badań i Analiz Rynku Pracy

Ukraińscy pracownicy w Wielkopolsce w 2022 r. 18

Obserwatorium Integracji Społecznej w Poznaniu

Mieszkańcy i instytucje polityki społecznej w obliczu transformacji energetycznej
w Wielkopolsce Wschodniej – główne ustalenia pobadawcze 22

Agata Jakubowicz

Zaangażowanie organizacji pozarządowych w rozwiązywanie problemów na obszarach
rewitalizacji w województwie wielkopolskim 26

ISSN: 2391-5749

Wydawca:

Urząd Marszałkowski Województwa Wielkopolskiego
Departament Polityki Regionalnej
Wielkopolskie Regionalne Obserwatorium Terytorialne
al. Niepodległości 34, 61-714 Poznań
wrot.umww.pl
e-mail: wrot@umww.pl

Redaktor naczelny:

Anna Kardasz

Zespół redakcyjny:

Michał Kurzawski, Sylwia Górniak, Anna Kardasz,
Beata Hofman, Agata Jakubowicz

Opracowanie graficzne, skład i druk:

ZAPOL Sobczyk Sp.k.
al. Piastów 42
71-062 Szczecin
tel. +48 91 435 19 00
e-mail: biuro@zapol.com.pl

Projekt okładki:

Agata Jakubowicz

**Wielkopolskie**Regionalne Obserwatorium
Terytorialne

Szanowni Państwo

Z przyjemnością kierujemy na Państwa ręce osiemnasty numer Biuletynu Wielkopolskiego Regionalnego Obserwatorium Terytorialnego. Ideą publikacji jest cykliczne przedstawianie opinii publicznej dorobku badawczego w zakresie wybranej problematyki rozwoju społeczno-gospodarczego województwa wielkopolskiego oraz analiz aktualnych trendów rozwojowych naszego regionu. Przygotowany materiał jest wynikiem prac zespołu Wielkopolskiego Regionalnego Obserwatorium Terytorialnego (WROT), jednostki działającej w strukturach Departamentu Polityki Regionalnej Urzędu Marszałkowskiego Województwa Wielkopolskiego, a także podmiotów współpracujących. Biuletyn WROT stanowi również forum wymiany wiedzy i informacji, wynikającej z bieżącej współpracy Obserwatorium z przedstawicielami instytucji publicznych.

W aktualnym numerze czasopisma artykuły stanowią syntezę raportów z badań obserwatoriów Sieci WROT, odpowiadających na bieżące zapotrzebowanie informacyjne Samorządu Województwa Wielkopolskiego. Przedmiotem prac oraz badań prowadzonych w 2022 r. był społeczno-gospodarczy wymiar rozwoju województwa wielkopolskiego, w tym takie aspekty jak: określenie zapotrzebowania na kadry w poszczególnych zawodach, analiza lokalnych rynków pracy w kontekście napływu imigrantów z Ukrainy, diagnoza aktualnej sytuacji społecznej i zawodowej, wyzwań i potrzeb mieszkańców oraz funkcjonowania instytucji działających w obszarze polityki społecznej w Wielkopolsce Wschodniej w obliczu przejścia od gospodarki opartej na eksploatacji złóż węgla brunatnego do gospodarki zeroemisyjnej. Ponadto zwrócono uwagę na zaangażowanie organizacji pozarządowych w rozwiązywanie problemów na obszarach rewitalizacji.

Wielkopolski rynek pracy, jako drugi co do wielkości regionalny rynek pracy w Polsce, mocno zasilany jest pracownikami z zagranicy. Jednocześnie stale rośnie zapotrzebowanie na siłę roboczą w związku z niekorzystnymi trendami demograficznymi, emigracjami zarobkowymi Polaków, deficytami w kształceniu najbardziej poszukiwanych grup zawodowych, jak również stałym wzrostem gospodarczym i rozwojem przedsiębiorstw. Braki kadrowe mogą być istotną

barierą warunkującą rozwój, a nawet funkcjonowanie przedsiębiorstw w wielu branżach. Coroczna prognoza sytuacji w zawodach pomaga określać grupy: w których brakuje pracowników, w których liczba pracowników odpowiada potrzebom pracodawców oraz w których jest więcej pracowników niż ofert pracy.

Transformacja energetyczna Wielkopolski Wschodniej oznacza restrukturyzację największego pracodawcy w tym rejonie, a zatem dla wielu mieszkańców wiązać się będzie ze zmianą lub utratą miejsca pracy. Wyzwaniem dla tego obszaru będzie również zmierzenie się z negatywnymi trendami demograficznymi: malejącą liczbą ludności, wzrostem udziału mieszkańców w wieku poprodukcyjnym, występowaniem ujemnego przyrostu naturalnego, a także ujemnego salda migracji.

Obok szeregu ogólnych badań zleconych o charakterze społeczno-gospodarczym, WROT przygotowuje również opracowania własne, do których należy m.in. cykliczna analiza poziomu rozwoju społeczno-gospodarczego regionu, często wyróżniającego się in plus lub in minus wśród pozostałych równorzędnych jednostek przestrzennych. Istotnym elementem analizy jest próba określenia wielokryterialnego zróżnicowania Polski i na tym tle wskazania pozycji województwa wielkopolskiego w istniejącej strukturze. Ponadto opracowanie jest odpowiedzią na potrzebę zobrazowania pozycji regionu w kontekście zróżnicowanego poziomu rozwoju społeczno-gospodarczego i trendów obserwowanych na poziomie Unii Europejskiej.

Zachęcając do lektury informujemy jednocześnie, iż elektroniczne wersje Biuletynu WROT oraz pełnych raportów z przywoływanych w artykułach badań dostępne są na stronach internetowych poszczególnych obserwatoriów: Wielkopolskie Regionalne Obserwatorium Terytorialne oraz Obserwatorium Integracji Społecznej – wrot.umwww.pl, zakładka: Baza wiedzy WROT, dalej: Opracowania własne lub Opracowania Sieci WROT; Wojewódzki Urząd Pracy Poznaniu – wuppoznan.praca.gov.pl, zakładka: Rynek pracy/Badania i Analizy Rynku Pracy/Badania rynku pracy (w tym branżowe).

Zespół WROT

Sylwia Górniak

Wielkopolskie Regionalne Obserwatorium Terytorialne
Departament Polityki Regionalnej
Urząd Marszałkowski Województwa Wielkopolskiego

Poziom rozwoju województwa wielkopolskiego na tle kraju

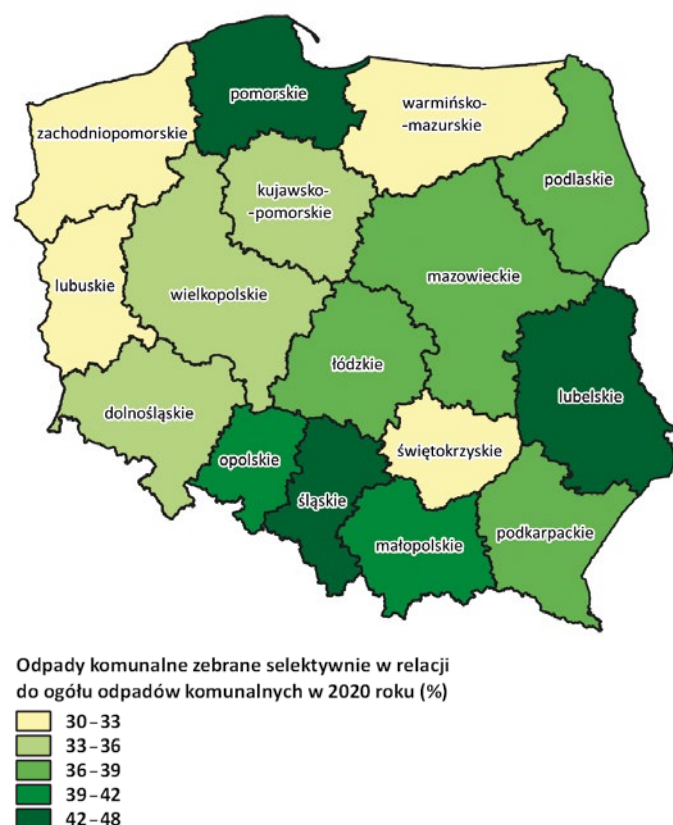
Wstęp

Niniejszy artykuł powstał na podstawie przygotowanego przez Zespół Wielkopolskiego Regionalnego Obserwatorium Terytorialnego opracowania pn. *Pozycja konkurencyjna województwa wielkopolskiego w kraju i Unii Europejskiej 2022*¹, które stanowi kolejną edycję pogłębionej analizy dotyczącej aktualnej sytuacji społeczno-gospodarczej Wielkopolski w odniesieniu do innych jednostek szczebla regionalnego (NUTS 2) funkcjonujących w wymiarach krajowym i europejskim. Opracowanie to składa się z trzech części. W pierwszej skoncentrowano się na porównaniu sytuacji Wielkopolski do innych regionów Unii Europejskiej w oparciu o listę wybranych wskaźników rozwoju. W drugiej skupiono się na prezentacji

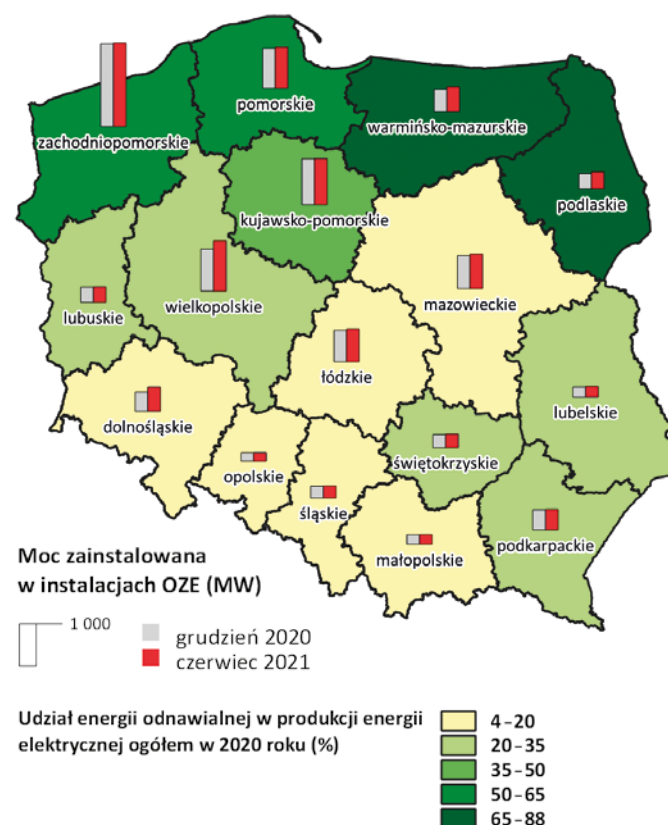
pozycji Wielkopolski na tle polskich regionów – stanowi to pewnego rodzaju atlas zróżnicowania kraju, w którym w formie graficznej przedstawiono najważniejsze wskaźniki rozwoju społeczno-gospodarczego. Część trzecia stanowi natomiast próbę syntetycznej, wielowymiarowej oceny poziomu rozwoju Wielkopolski z odniesieniem do sytuacji w pozostałych polskich regionach. Efektem podjętych analiz były zestawienia województw w sześciu dziedzinach rozwoju, ogólna ocena ich poziomu rozwoju oraz analiza skupień metodą k-średnich określająca grupy regionów podobnych. W dalszej części artykułu przybliżono najważniejsze wyniki przeprowadzonych w ramach ww. opracowania analiz dotyczących poziomu rozwoju województw, zarówno w układzie wyodrębnionych dziedzin rozwoju, jak i w ujęciu ogólnym.

Atlas zróżnicowania kraju (wybrane wskaźniki)

Ryc. 1. Odpady komunalne zebrane selektywnie w relacji do ogółu odpadów komunalnych w 2020 r. (%)



Ryc. 2. Energia odnawialna w produkcji energii elektrycznej w 2020 r. (%)



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych BDL GUS

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych BDL GUS oraz URE

¹ Pełna wersja opracowania dostępna na stronie internetowej: wrot.umww.pl.

Ryc. 3. Przyrost naturalny na 1000 ludności w 2021 r.



Przyrost naturalny
na 1000 ludności w 2021 roku

-8,0 do -6,5
-6,5 do -5,0
-5,0 do -3,5
-3,5 do -2,0

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych BDL GUS

Ryc. 4. Stopa bezrobocia rejestrowanego w 2021 r. (%)



Stopa bezrobocia
rejestrowanego w 2021 roku (%)

3,1 – 4,2
4,2 – 5,3
5,3 – 6,4
6,4 – 7,5
7,5 – 8,6

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych BDL GUS

Ryc. 5. Średnie miesięczne wynagrodzenie brutto w 2020 r. (zł)



Średnie miesięczne wynagrodzenie
brutto w 2020 roku (zł)

4 700 – 4 900
4 900 – 5 100
5 100 – 5 300
5 300 – 5 700
5 700 – 6 600

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych BDL GUS

Ryc. 6. Zdawalność egzaminu maturalnego w 2020 r. (%)

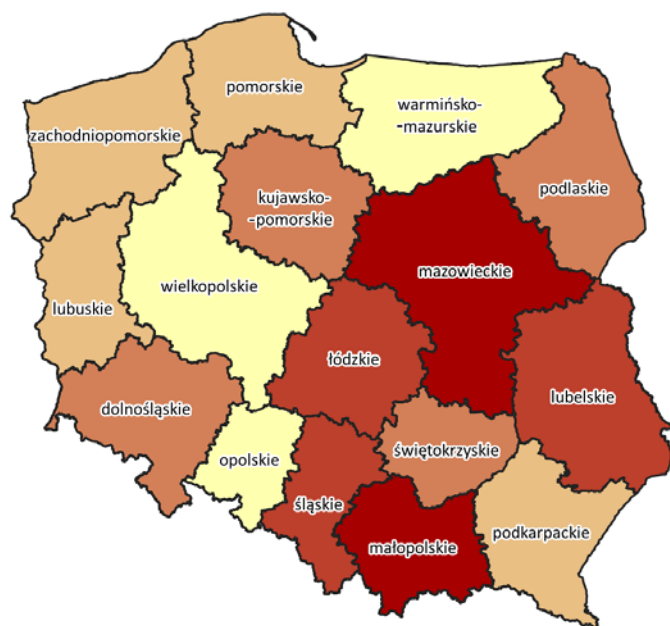


Zdawalność egzaminu
maturalnego w 2020 roku (%)

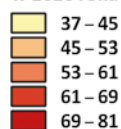
69 – 70
70 – 72
72 – 74
74 – 76
76 – 78

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych BDL GUS

Ryc. 7. Lekarze (personel pracujący ogółem) na 10 tys. ludności w 2020 r. (os.)

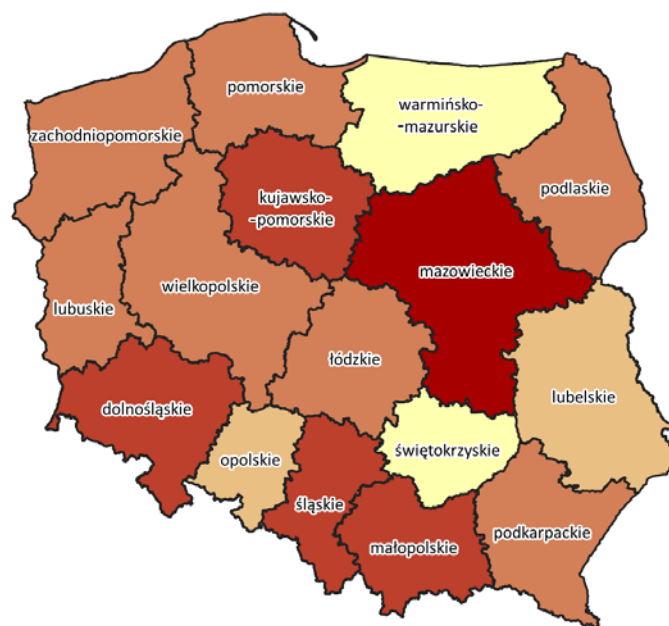


Lekarze na 10 tys. ludności
w 2020 roku

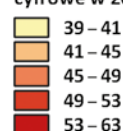


Źródło: opracowanie własne na podstawie danych BDL GUS

Ryc. 8. Odsetek osób w wieku 16–74 lat posiadających podstawowe lub ponadpodstawowe umiejętności cyfrowe w 2020 r. (%)



Odsetek osób w wieku 16–74 lat posiadających
podstawowe lub ponadpodstawowe umiejętności
cyfrowe w 2020 roku (%)

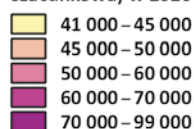


Źródło: opracowanie własne na podstawie danych STRATEG

Ryc. 9. Produkt Krajowy Brutto na 1 mieszkańca (wartość szacunkowa) w 2020 r. (zł)



PKB na 1 mieszkańca (wartość
szacunkowa) w 2020 roku (zł)

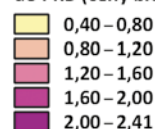


Źródło: opracowanie własne na podstawie danych BDL GUS

Ryc. 10. Nakłady wewnętrzne na działalność B+R w relacji do PKB w 2020 r. (%)



Nakłady wewnętrzne na B+R w relacji
do PKB (ceny bieżące) w 2020 roku (%)



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych BDL GUS

Metodyka oceny poziomu rozwoju

Przyjęta w opracowaniu metodyka oceny poziomu rozwoju społeczno-gospodarczego województw opierała się na syntetycznych wskaźnikach statystycznych odnoszących się do sześciu obszarów/dziedzin rozwoju: GOSPODARKA, DEMOGRAFIA, RYNEK PRACY, EDUKACJA, JAKOŚĆ ŻYCIA, JAKOŚĆ PRZESTRZENI. Analizowano je w oparciu o wyselekcjonowane wskaźniki szczegółowe, odzwierciedlające sytuację (potencjał) regionów w ww. aspektach. W obliczeniach uwzględniono najaktualniejsze dostępne dane statystyczne (głównie z lat 2020 i 2021), które pozyskano przede wszystkim z Banku Danych Lokalnych Głównego Urzędu Statystycznego.

Punkt wyjścia do analiz związanych z wyznaczeniem mierników syntetycznych w poszczególnych dziedzinach rozwoju stanowiło zbadanie stopnia skorelowania przyjętych zmiennych, które pozwoliło wyeliminować z dalszych analiz wskaźniki zawierające powtarzające się informacje (wartość współczynnika korelacji, powyżej której odrzucano wskaźniki wynosiła 89%). Na podobnej zasadzie wyeliminowano zmienne cechujące się zbyt niskim współczynnikiem zmienności (poniżej 2,5%).

Kolejnym elementem prac było przeprowadzenie normalizacji zmiennych poprzez standaryzację ich wartości (z uwzględnieniem podziału na stymulanty i destymulanty), dzięki której możliwe było obliczenie (z wykorzystaniem metody porządkowania liniowego Juliana Perkala) cząstkowych mierników syntetycznych – po jednym dla każdego z obszarów rozwoju dla poszczególnych województw. W oparciu o ich wartości dokonano następnie przyporządkowania jednostek (w każdej z dziedzin) do czterech grup poziomu rozwoju: A – bardzo wysokiego poziomu rozwoju, B – wysokiego poziomu rozwoju, C – przeciętnego poziomu rozwoju, D – niskiego poziomu rozwoju.

Ważnym elementem analizy, wykorzystującym cząstkowe mierniki syntetyczne, był wyznaczenie na ich podstawie (dla każdego województwa) globalny miernik syntetyczny poziomu rozwoju społeczno-gospodarczego. Jego wartość, obliczona jako średnia arytmetyczna cząstkowych mierników syntetycznych określonych dla sześciu obszarów rozwoju, świadczyć może o faktycznym, kompleksowym potencjale każdej z jednostek. Jego wyznaczenie (podobnie jak w przypadku mierników cząstkowych) pozwoliło na przyporządkowanie województw do czterech grup poziomu rozwoju w oparciu o szeroki zestaw cech oraz na ich uporządkowanie od najatrakcyjniejszych (o największych potencjałach i perspektywach rozwoju) do najsłabiej rozwiniętych (o najmniej możliwościach rozwojowych).

Poziom rozwoju województw w układzie dziedzin rozwoju oraz w ujęciu ogólnym

Obszar GOSPODARKA

Zmienne statystyczne uwzględnione w analizie (S – stymulanta):

- Produkt krajowy brutto na 1 mieszkańca (2019 r.) [S],
- Podmioty gospodarki narodowej wpisane do rejestru REGON na 10 tys. ludności (2021 r.) [S],

Ryc. 11. Zróżnicowanie poziomu rozwoju województw w dziedzinie GOSPODARKA



Źródło: opracowanie własne

- Produkcja sprzedana budownictwa wg PKD 2007 w cenach bieżących na 1 mieszkańca (2021 r.) [S],
- Nakłady inwestycyjne ogółem na 1 mieszkańca (2020 r.) [S],
- Nakłady wewnętrzne na działalność B+R na 1 mieszkańca (2020 r.) [S],
- Patenty udzielone przez UPRP na 1 mln ludności (2021 r.) [S],
- Łączne dochody budżetów gmin, miast na prawach powiatu, powiatów i województw na 1 mieszkańca (2020 r.) [S].

Sytuację województw w obszarze GOSPODARKA określono na podstawie siedmiu wskaźników, wśród których największe przestrzenne zróżnicowanie wartości (najwyższe wartości współczynnika zmienności) odnotowano w przypadku wskaźników Nakłady wewnętrzne na działalność B+R na 1 mieszkańca oraz Produkcja sprzedana budownictwa na 1 mieszkańca. Przeprowadzona analiza wykazała, że jednostką wyróżniającą się najwyższą wartością miernika syntetycznego, wskazującą na najwyższy stopień rozwoju w ramach tej dziedziny, jest województwo mazowieckie (grupa A). Znajdujące się na kolejnych miejscach regiony należące do grupy wysokiego poziomu rozwoju osiągały znacznie niższe wartości wskaźnika niż województwo mazowieckie. Do grupy tej (grupy B), wraz z województwami dolnośląskim, małopolskim, pomorskim i zachodniopomorskim, należała też Wielkopolska. Na drugim biegunie rozwoju znalazły się natomiast przede wszystkim regiony Polski Wschodniej (w szczególności Świętokrzyskie – najsłabiej rozwinięte pod względem gospodarczym, jako jedyne zaliczone do grupy D, tj. niskiego poziomu rozwoju), a także województwa lubuskie, kujawsko-pomorskie i opolskie. Regiony o wyższym poziomie rozwoju w ramach tej dziedziny, poza nielicznymi wyjątkami, zlokalizowane są przede wszystkim w zachodniej części kraju, zaś

województwa o niskim poziomie rozwoju – w Polsce Centralnej i Wschodniej (z wyłączeniem Mazowsza).

Obszar DEMOGRAFIA

Zmienne statystyczne uwzględnione w analizie

(S – stymulanta, D – destymulanta):

- Gęstość zaludnienia – ludność na 1 km² (2021 r.) [S],
- Zgony na 1000 ludności (2021 r.) [D],
- Współczynnik dzietności (2021 r.) [S],
- Małżeństwa zawarte na 1000 ludności (2021 r.) [S],
- Saldo migracji na pobyt stały – wewnętrzne na 1000 ludności (2021 r.) [S],
- Saldo migracji na pobyt stały – zagraniczne na 1000 ludności (2021 r.) [S],
- Ludność w wieku nieprodukcyjnym na 100 osób w wieku produkcyjnym (2021 r.) [D].

W ramach obszaru DEMOGRAFIA w analizie uwzględniono siedem wskaźników, wśród których największym przestrzennym zróżnicowaniem (największą zmiennością²) cechował się wskaźnik Gęstość zaludnienia (ludność na 1 km²). Obserwacja wewnętrznego zróżnicowania kraju w tej dziedzinie wykazała, że najlepsza sytuacja demograficzna występuje w województwach małopolskim (1. miejsce wśród polskich regionów), pomorskim, mazowieckim i wielkopolskim, które zakwalifikowały się do grupy jednostek o bardzo wysokim poziomie rozwoju (grupa A). Względnie wysoki poziom rozwoju (grupa B) odnotowały ponadto województwa podkarpackie, podlaskie i dolnośląskie, jednak w ich przypadku

wartości miernika syntetycznego znacznie odbiegały od tych osiągniętych przez jednostki należące do grupy A. W pozostałych regionach sytuacja w aspekcie demograficznym była relatywnie niekorzystna, przy czym najgorszą odnotowano w dwóch województwach zlokalizowanych w południowej części kraju, tj. świętokrzyskim (ostatnie miejsce w zestawieniu) i opolskim. Osiągały one najniższe w kraju wartości częściowego miernika syntetycznego, kwalifikując się do grupy D, tj. jednostek o niskim poziomie rozwoju.

Obszar RYNEK PRACY

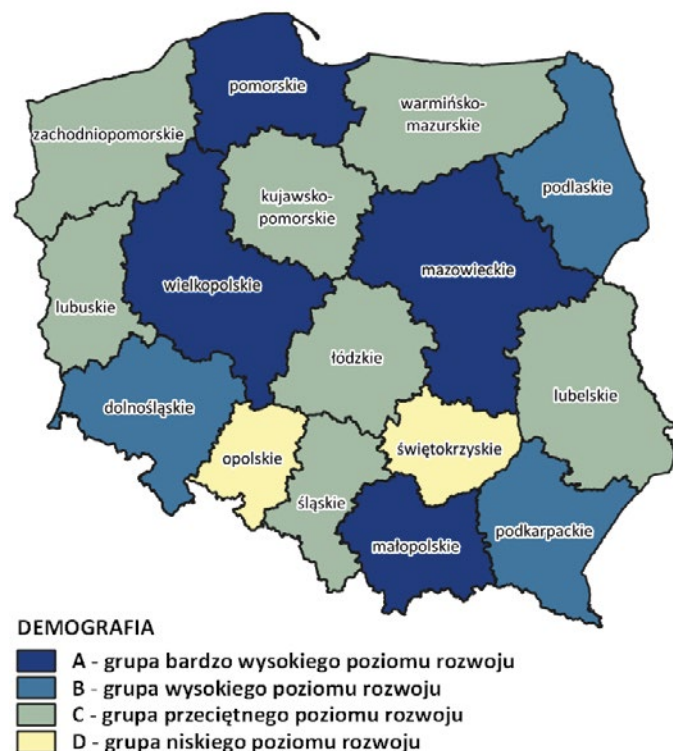
Zmienne statystyczne uwzględnione w analizie

(S – stymulanta, D – destymulanta):

- Stopa bezrobocia rejestrowanego (2021 r.) [D],
- Bezrobotni zarejestrowani pozostający bez pracy dłużej niż rok w liczbie bezrobotnych ogółem (2021 r.) [D],
- Bezrobotni zarejestrowani powyżej 55. roku życia na 1000 zarejestrowanych bezrobotnych (2021 r.) [D],
- Pracujący na 1000 ludności (2020 r.) [S],
- Bierni zawodowo na 1000 ludności (2020 r.) [D],
- Współczynnik zatrudnienia osób w wieku 20–64 lat (2020 r.) [S],
- Przeciętne miesięczne wynagrodzenie brutto (2020 r.) [S].

Analiza zróżnicowania polskich województw pod względem wartości miernika syntetycznego w obszarze RYNEK PRACY bazowała na siedmiu wskaźnikach, spośród których największe zróżnicowanie wśród jednostek (najwyższe wartości współczynnika zmienności) odnotowano w przypadku

Ryc. 12. Zróżnicowanie poziomu rozwoju województw w dziedzinie DEMOGRAFIA



Ryc. 13. Zróżnicowanie poziomu rozwoju województw w dziedzinie RYNEK PRACY



Źródło: opracowanie własne

Źródło: opracowanie własne

² W przypadku wskaźników dotyczących sald migracji na pobyt stały (wewnętrznych i zagranicznych) na 1000 ludności, współczynnik zmienności, choć możliwy do zinterpretowania, ze względu na ujemne wartości wskaźnika przyjmowane w niektórych województwach prezentuje zdeformowany obraz, w związku z czym nie stanowił on tutaj elementu wnioskowania.

wskaźników Stopa bezrobocia rejestrowanego oraz Pracujący na 1000 ludności. Wykazała ona, że najlepsza sytuacja w tej dziedzinie występuje w województwach mazowieckim (1. miejsce w kraju), wielkopolskim i pomorskim – podobnie jak w dziedzinie DEMOGRAFIA zostały przyporządkowane do grupy A, tj. bardzo wysokiego poziomu rozwoju. Do kolejnej grupy, tj. o wysokim poziomie rozwoju (grupa B), zakwalifikowały się cztery województwa zlokalizowane przy zachodniej i południowej granicy kraju, tj. dolnośląskie, małopolskie, lubuskie i śląskie. Jednostkę o najmniej korzystnej sytuacji w zakresie rynku pracy stanowi województwo warmińsko-mazurskie, które jako jedyne znalazło się w grupie D, tj. bardzo niskiego poziomu rozwoju. Pozostałe regiony, położone przede wszystkim we wschodniej i centralnej części kraju, cechują się natomiast przeciętną sytuacją w tym aspekcie.

Obszar EDUKACJA

Zmienne statystyczne uwzględnione w analizie

(S – stymulanta, D – destymulanta):

- Uczniowie przypadający na jeden oddział w szkołach podstawowych (2020 r.) [D],
- Uczniowie liceów ogólnokształcących dla młodzieży (bez specjalnych) na 10 tys. ludności (2020 r.) [S],
- Studenci uczelni na 10 tys. ludności (2020 r.) [S],
- Zdawalność egzaminów maturalnych (2020 r.) [S],
- Uczniowie przypadający na jeden oddział w branżowych szkołach I i II stopnia – bez specjalnych (2020 r.) [D],
- Odsetek ludności w wieku 15–64 lat z wykształceniem wyższym (2020 r.) [S],
- Łączne wydatki ogółem na „Oświatę i wychowanie” budżetów gmin, miast na prawach powiatu, powiatów i województw na 1 mieszkańca (2020 r.) [S].

Ryc. 14. Zróżnicowanie poziomu rozwoju województw w dziedzinie EDUKACJA



- EDUKACJA**
- A - grupa bardzo wysokiego poziomu rozwoju
 - B - grupa wysokiego poziomu rozwoju
 - C - grupa przeciętnego poziomu rozwoju
 - D - grupa niskiego poziomu rozwoju

Źródło: opracowanie własne

W obszarze EDUKACJA w analizie uwzględniono siedem wskaźników, wśród których największe zróżnicowanie przestrzenne odnotowano w przypadku wskaźnika Studenci uczelni na 10 tys. ludności. Obserwacja wewnętrznego zróżnicowania poziomu rozwoju w tej dziedzinie wskazała na podział kraju na dwie części. Pierwsza z nich obejmuje wschodnią część Polski i wyróżnia się względnie korzystną sytuacją w obszarze edukacji – województwa mazowieckie (lider zestawienia), małopolskie i podlaskie zakwalifikowano do grupy A (bardzo wysokiego poziomu rozwoju), a województwa lubelskie, podkarpackie i świętokrzyskie do grupy B (wysokiego poziomu rozwoju). W części zachodniej kraju koncentrują się natomiast jednostki o mniej korzystnej sytuacji w zakresie edukacji (w tym województwo wielkopolskie), należące do grupy niskiego lub przeciętnego poziomu rozwoju. Wśród nich najniższymi wartościami cząstkowego miernika syntetycznego cechowały się województwa warmińsko-mazurskie (ostatnie miejsce wśród polskich regionów) i lubuskie (tworzące grupę D).

Obszar JAKOŚĆ ŻYCIA

Zmienne statystyczne uwzględnione w analizie

(S – stymulanta, D – destymulanta):

- Przeciętna powierzchnia użytkowa mieszkania na 1 osobę (2020 r.) [S],
- Odsetek ludności korzystającej z sieci kanalizacyjnej (2020 r.) [S],
- Przychodnie na 10 tys. ludności (2021 r.) [S],
- Ludność na ogólnodostępną aptekę (2021 r.) [D],
- Odsetek dzieci objętych opieką w żłobkach (2021 r.) [S],
- Dzieci w placówkach wychowania przedszkolnego na 1000 dzieci w wieku 3–6 lat (2021 r.) [S],

Ryc. 15. Zróżnicowanie poziomu rozwoju województw w dziedzinie JAKOŚĆ ŻYCIA



- JAKOŚĆ ŻYCIA**
- A - grupa bardzo wysokiego poziomu rozwoju
 - B - grupa wysokiego poziomu rozwoju
 - C - grupa przeciętnego poziomu rozwoju
 - D - grupa niskiego poziomu rozwoju

Źródło: opracowanie własne

- Miejsca w placówkach stacjonarnej pomocy społecznej (wraz z filiami) na 10 tys. ludności (2021 r.) [S],
- Przestępstwa stwierdzone ogółem na 1000 ludności (2021 r.) [D],
- Wskaźnik wykrywalności sprawców przestępstw ogółem (2021 r.) [S],
- Przeciętny miesięczny dochód rozporządzalny na 1 osobę (2020 r.) [S],
- Odsetek gospodarstw wyposażonych w urządzenie z dostępem do internetu (2020 r.) [S].

Analiza sytuacji województw w ramach dziedziny JAKOŚĆ ŻYCIA obejmowała jedenaście wskaźników, wśród których największe zróżnicowanie między województwami (najwyższy poziom zmienności) odnotowano w odniesieniu do wskaźników Odsetek dzieci objętych opieką w żłobkach oraz Przestępstwa stwierdzone ogółem na 1000 ludności. Zgodnie z nią do grupy jednostek o bardzo wysokim poziomie rozwoju w tym obszarze (grupa A) należą województwa: opolskie, mazowieckie, podlaskie i dolnośląskie. Względnie korzystną sytuacją w tym zakresie cechowały się też województwa śląskie, łódzkie, zachodniopomorskie, małopolskie i wielkopolskie, które zakwalifikowały się do grupy wysokiego poziomu rozwoju (grupa B). Wśród jednostek osiągających względnie najniższe wartości częściowego wskaźnika syntetycznego w tej dziedzinie, położonych głównie w północnej i południowo-wschodniej części kraju, uwagę zwracają trzy należące do grupy regionów niskiego poziomu rozwoju (grupa D), tj. kujawsko-pomorskie (ostatnie miejsce w zestawieniu), świętokrzyskie i pomorskie.

Obszar JAKOŚĆ PRZESTRZENI

Zmienne statystyczne uwzględnione w analizie (S – stymulanta):

- Długość autostrad i dróg ekspresowych na 1000 km² (2020 r.) [S],
- Gęstość eksploatowanej sieci kolejowej (na 100 km²) (2020 r.) [S],
- Gęstość dróg dla rowerów (na 10 tys. km²) (2020 r.) [S],
- Zasoby mieszkaniowe na 1000 ludności (2020 r.) [S],
- Mieszkania oddane do użytkowania na 1000 ludności (2020 r.) [S],
- Lesistość (2021 r.) [S],
- Udział obszarów prawnie chronionych w powierzchni ogółem (2021 r.) [S],
- Odsetek odpadów komunalnych zebranych selektywnie (2020 r.) [S],
- Odsetek ludności korzystającej z oczyszczalni ścieków (2021 r.) [S].

W ramach dziedziny JAKOŚĆ PRZESTRZENI w analizie zróżnicowania wykorzystano dziewięć wskaźników, wśród których najwyższymi wartościami współczynnika zmienności cechowały się wskaźniki: Długość autostrad i dróg ekspresowych na 1000 km², Gęstość eksploatowanej sieci kolejowej oraz Udział obszarów prawnie chronionych w powierzchni ogółem. Przeprowadzona analiza wykazała, że jednostkami o najwyższym w kraju poziomie rozwoju w tym aspekcie (grupa A) są województwa śląskie, pomorskie i dolnośląskie. Korzystnie kształtuje się także sytuacja w województwach lubuskim, mazowieckim i małopolskim, które zakwalifikowano do grupy B, czyli jednostek wysokiego poziomu rozwoju.

Ryc. 16. Zróżnicowanie poziomu rozwoju województw w dziedzinie JAKOŚĆ PRZESTRZENI



Źródło: opracowanie własne

Względnie najniższa jakość przestrzeni występuje natomiast w dwóch województwach Polski Wschodniej, tj. lubelskim (ostatnie miejsce w zestawieniu) i świętokrzyskim, które jako jedyne znalazły się w grupie D. Pozostałe regiony, w tym województwo wielkopolskie, cechują się przeciętną sytuacją w zakresie jakości przestrzeni (tworzyły – najliczniejszą – grupę C).

Globalny miernik syntetyczny poziomu rozwoju

Wyznaczone częściowe mierniki syntetyczne w sześciu (opisanych wyżej) obszarach rozwoju stanowiły punkt wyjścia dla analizy zróżnicowania poziomu rozwoju w ujęciu całościowym, tj. bez podziału na dziedziny społeczno-gospodarcze. Umożliwiły one wyznaczenie jednego globalnego miernika syntetycznego pozwalającego określić ogólny poziom rozwoju społeczno-gospodarczego każdego z województw (w tym wskazać miejsce Wielkopolski w zestawieniu regionów). Miernik ten umożliwił stworzenie rankingu regionów oraz przyporządkowanie ich (podobnie jak w przypadku częściowych mierników syntetycznych) do czterech grup poziomu rozwoju.

Analizując wartości globalnego miernika syntetycznego można zauważyć kilka prawidłowości dotyczących zróżnicowania sytuacji społeczno-gospodarczej województw. W pierwszej kolejności należy zwrócić uwagę na sześć regionów bardzo wysokiego i wysokiego poziomu rozwoju. Wśród nich zidentyfikować można jedną dominującą jednostkę o wartości globalnego miernika syntetycznego zdecydowanie przewyższającej wartości miernika dla pozostałych regionów – województwo mazowieckie. Świadczy to o ogromnym, nieporównywalnym z innymi częściami kraju, potencjale

regionu stołecznego. Poza nim do grupy bardzo wysokiego poziomu rozwoju (grupa A) należało województwo małopolskie, jednak osiągnięta przez nie wartość globalnego miernika była znacznie niższa niż w przypadku województwa mazowieckiego. Do grupy wysokiego poziomu rozwoju (grupa B) zakwalifikowały się natomiast województwa: pomorskie, dolnośląskie, wielkopolskie i śląskie. Wielkopolska, plasująca się na 5. pozycji w kraju, jest więc regionem o względnie dobrej sytuacji rozwojowej. Przeprowadzone analizy potwierdziły również, że obszarami o relatywnie niskim poziomie rozwoju są głównie regiony Polski Wschodniej, przy czym najgorszą sytuacją w tym zakresie cechują się województwa warmińsko-mazurskie (ostatnie miejsce w zestawieniu) i świętokrzyskie, które wraz z województwem kujawsko-pomorskim znalazły się w grupie D. Stosunkowo niskimi wartościami charakteryzowały się także województwa lubelskie, lubuskie i opolskie, które wraz z województwami zachodniopomorskim, podkarpackim, łódzkim i podlaskim należały do grupy C, czyli jednostek przeciętnego poziomu rozwoju.

Tabela 1. Ranking polskich województw pod względem poziomu rozwoju społeczno-gospodarczego

Województwo	Globalny miernik syntetyczny poziomu rozwoju	Pozycja w rankingu	Grupa
Mazowieckie	1,1475	1	A
Małopolskie	0,4892	2	A
Pomorskie	0,3868	3	B
Dolnośląskie	0,3554	4	B
WIELKOPOLSKIE	0,3392	5	B
Śląskie	0,1589	6	B
Podlaskie	-0,0394	7	C
Łódzkie	-0,1266	8	C
Podkarpackie	-0,1706	9	C
Zachodniopomorskie	-0,1792	10	C
Opolskie	-0,2235	11	C
Lubuskie	-0,2845	12	C
Lubelskie	-0,3041	13	C
Kujawsko-pomorskie	-0,4406	14	D
Świętokrzyskie	-0,5204	15	D
Warmińsko-mazurskie	-0,5881	16	D

Źródło: opracowanie własne

Podsumowanie

Przeprowadzone w ramach opracowania analizy pozwoliły na wyciągnięcie pewnych wniosków dotyczących poziomu rozwoju regionów w Polsce, w tym Wielkopolski. Umożliwiły one m.in. zidentyfikowanie grup województw będących liderami pod względem poziomu rozwoju społeczno-gospodarczego, a także i regionów, które w wielu przypadkach należały do obszarów najsłabiej rozwiniętych. W dużej mierze potwierdziły one dotychczasowe przypuszczenia o poziomie rozwoju poszczególnych części kraju, który cechuje się pewnymi prawidłowościami przestrzennymi.

Przeprowadzone postępowanie badawcze wykazało, że najkorzystniejszą sytuacją pod względem poziomu rozwoju w praktycznie wszystkich sferach wyróżniały się województwa mające w swych granicach bardzo dobrze rozwinięte

Ryc. 17. Globalny miernik syntetyczny – zróżnicowanie poziomu rozwoju społeczno-gospodarczego województw



**GLOBALNY MIERNIK SYNTETYCZNY
POZIOMU ROZWOJU SPOŁECZNO-GOSPODARCZEGO**

- A - grupa bardzo wysokiego poziomu rozwoju
- B - grupa wysokiego poziomu rozwoju
- C - grupa przeciętnego poziomu rozwoju
- D - grupa niskiego poziomu rozwoju

Źródło: opracowanie własne

ośrodki gospodarcze. Niekwestionowanym liderem było województwo mazowieckie, co potwierdziło istotne znaczenie tego regionu dla środkowo-wschodniej części Europy. Wśród jednostek *in plus* wyróżniały się ponadto województwa: dolnośląskie, małopolskie, pomorskie i wielkopolskie. Analiza pozwoliła także wyznaczyć obszary najbardziej zapóźnione rozwojowo (osiągające najniższe wartości mierników syntetycznych). Okazały się nimi przede wszystkim regiony Polski Wschodniej, w szczególności województwa warmińsko-mazurskie i świętokrzyskie, ale również jednostki położone w innych częściach kraju, np. województwa kujawsko-pomorskie, lubuskie czy opolskie.

Sytuacja województwa wielkopolskiego na tle pozostałych regionów Polski w większości rozpatrywanych dziedzin rozwoju kształtowała się względnie korzystnie. Wysoką pozycję rozwojową osiągnęło ono w szczególności w obszarach DEMOGRAFIA i RYNEK PRACY, w przypadku których należało do jednostek o bardzo wysokim poziomie rozwoju (grupa A). Korzystnie kształtowała się także jego sytuacja w dziedzinach GOSPODARKA oraz JAKOŚĆ ŻYCIA, w ramach których zakwalifikowało się do grupy wysokiego poziomu rozwoju (grupa B). W pozostałych sferach, tj. EDUKACJA i JAKOŚĆ PRZESTRZENI, Wielkopolska nie wyróżniała się na tle kraju – należała do jednostek o przeciętnym poziomie rozwoju (grupa C). Wyniki osiągane przez województwo wielkopolskie w sześciu analizowanych dziedzinach przełożyły się na jego stosunkowo wysoką pozycję w zestawieniu dotyczącym ogólnego poziomu rozwoju społeczno-gospodarczego – uplasowało się ono na 5. miejscu w kraju, kwalifikując się do grupy jednostek wysokiego poziomu rozwoju (grupa B). Potwierdza to duży potencjał regionu i jego znaczenie dla rozwoju całego kraju.

Wydział Badań i Analiz Rynku Pracy

Wojewódzki Urząd Pracy w Poznaniu

Kadry dla wielkopolskiej gospodarki na lokalnych rynkach pracy

Wojewódzki Urząd Pracy w Poznaniu w 2022 r. zrealizował dwa badania mające na celu określenie zapotrzebowania na kadry w Wielkopolsce. W pierwszej połowie roku w ramach badania **Barometr potrzeb kadrowych** wypowiedziało się 329 przedstawicieli największych pracodawców na lokalnych rynkach. Jesienne prace nad VIII edycją **Barometru zawodów** zgromadziły ekspertów zatrudnionych w publicznych służbach zatrudnienia oraz licznych ekspertów z instytucji zewnętrznych, m.in. organizacji zrzeszających pracodawców, cechów i izb rzemieślniczych, agencji zatrudnienia, wielkopolskich Centrów Wsparcia Rzemiosła, Kształcenia Dualnego i Zawodowego, jednostek oświatowych i szkoleniowych. Należy podkreślić, że prognozowanie skali zapotrzebowania na pracowników odbywało się w okresie destabilizacji i pogarszania się warunków, w jakich funkcjonują obecnie pracodawcy, tym samym wymagało szerokiego spojrzenia na procesy kształtujące lokalne rynki pracy. Wielu pracodawców dostosowało politykę firm do podwyższonego ryzyka już w okresie trwania pandemii koronawirusa, jednak rosnąca inflacja podtrzymuje presję płacową, a niedawne trudności w doborze i utrzymaniu dobrze wykwalifikowanej kadry pracowniczej stanowią hamulec w stosowaniu oszczędności na kosztach związanych z zatrudnieniem. Kryzys inflacyjny stanowi również zagrożenie dla małej przedsiębiorczości, w tym jednoosobowych firm usługowych i rzemieślniczych. W Wielkopolsce problem jest szczególnie duży z uwagi na silnie zakorzenione tradycje funkcjonowania rzemiosła.

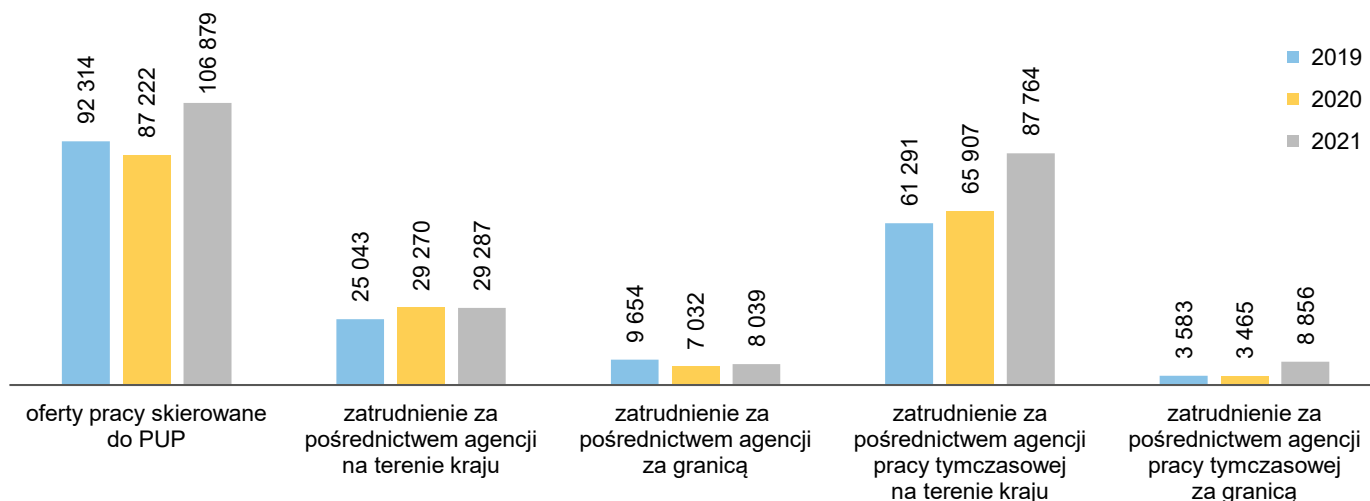
W pierwszym półroczu 2022 r. do wielkopolskich urzędów pracy wpłynęło 48,2 tys. ofert pracy, w tym najwięcej z sektora przemysłowego 11,6 tys., handlu 5,1 tys. i budownictwa 3,9 tys. Oferty skierowane były przede wszystkim do pracowników wykonujących prace proste, robotników gospodarczych, magazynierów, sprzedawców, pracowników zajmujących się sprzątaniami i pracowników produkcji.

Zapotrzebowanie zgłaszane przez największych pracodawców

Badanie pn. *Barometr potrzeb kadrowych* realizowano na lokalnych rynkach województwa wielkopolskiego wśród 329 największych przedsiębiorstw pod względem wielkości zatrudnienia. Informacje pozyskano w II kwartale 2022 r.

Głównym celem badania było określenie niedoborów kadrowych (w zakresie zawodów oraz stawianych wymagań) wśród największych pracodawców w powiecie oraz możliwości kształcenia na lokalnych rynkach w zawodach poszukiwanych. Zdiagnozowane w badaniu wśród pracodawców deficyty kadrowe (z wyłączeniem zawodów o charakterze specjalistycznym, np. inżynierów) zostały poddane ocenie pod kątem dostępności kształcenia w danym powiecie – w systemie edukacji szkolnej, poprzez kursy i szkolenia oraz pod względem działań PUP na rzecz podnoszenia kwalifikacji osób bezrobotnych w danym zawodzie.

Ryc. 1. Popyt na pracę w Wielkopolsce w latach 2019–2021



Pozostałe zagadnienia badawcze dotyczyły:

- powszechności zatrudniania cudzoziemców, w tym uchodźców wojennych,
- stosowania zatrudnienia w oparciu o umowy cywilno-prawne, w niepełnym wymiarze czasu pracy i zatrudnienia niepracowniczego przed pandemią i bieżących problemów, które mogą stanowić hamulec rozwoju firmy.

W badaniu 74% (243 firmy) respondentów stanowiły przedsiębiorstwa reprezentujące Przetwórstwo przemysłowe, w tym:

- 45 podmiotów z branży produkcja artykułów spożywczych,
- 43 podmioty z branży produkcja mebli,
- 30 podmiotów z branży produkcja metalowych urządzeń gotowych, z wyłączeniem maszyn i urządzeń,
- 18 podmiotów z branży produkcja wyrobów z gumy i tworzyw sztucznych.

Branża handlowa reprezentowana była przez 28 podmiotów, budownictwo przez 18 podmiotów, a transport i gospodarka magazynowa przez 12 podmiotów. Pozostałe sekcje były reprezentowane przez nieliczne podmioty. 55,9% z badanych pracodawców zatrudniało 250 i więcej osób, 39,8% zatrudniało od 50 do 249 pracowników, pozostałe należały do małych przedsiębiorstw.

Z badania wynika, że 45% największych przedsiębiorstw w regionie nie planuje wzrostu zatrudnienia, a nieco ponad 5% przewiduje jego spadek. Połowa respondentów przewidywała wzrost poziomu zatrudnienia (głównie umiarkowany).

Tabela 1. Zawody wskazane przez co najmniej 10 pracodawców jako deficytowe (wg Klasyfikacji Zawodów i Specjalności) N = 329

Zawód/grupa zawodowa	Liczba pracodawców wskazujących na dany zawód jako deficytowy
• Inżynierowie (z wyłączeniem elektrotechnologii)*	77
• Pracownik produkcji	75
• Magazynier	51
• Mechanik-monter maszyn i urządzeń	45
• Spawacz	37
• Ślusarz	34
• Elektryk	33
• Szwaczka maszynowa	30
• Kierowcy operatorzy wózków jezdniowych	27
• Technik automatyk	25
• Operator obrabiarek sterowanych numerycznie	
• Stolarz	24
• Robotnicy wykonujący prace proste w przemyśle	
• Tapicer	23
• Elektromechanik	19
• Kierowca samochodu ciężarowego	
• Operatorzy maszyn i urządzeń do obróbki drewna	12
• Technik utrzymania ruchu	10
• Kontroler jakości wyrobów przemysłowych	
• Sprzedawca	
• Tokarz w metalu	

* W grupie inżynierów respondenci często nie precyzowali, jakiego rodzaju inżynier jest poszukiwany. Do grupy tej zaliczono także często poszukiwanych: konstruktorów, technologów, programistów.

Źródło: Kadry dla wielkopolskiej gospodarki na lokalnych rynkach pracy, Wojewódzki Urząd Pracy w Poznaniu

Tabela 2. Główne zagrożenia dla rozwoju firmy – opinie przedsiębiorców

Czynniki	Duże zagrożenia	Średnie zagrożenia	Małe zagrożenia	Brak zagrożenia
Skutki pandemii (stosowanie obostrzeń, lockdown, absencja pracownicza)	12,2%	40,4%	31,3%	16,1%
Ograniczony dostęp do surowców i komponentów	40,4%	24,9%	21,0%	13,7%
Mniejsze zapotrzebowanie na usługi/produkty	17,6%	32,5%	24,3%	25,5%
Rosnąca inflacja	50,8%	34,7%	10,3%	4,3%
Wzrost kosztów prowadzenia działalności	59,3%	30,4%	6,4%	4,0%
Wyższe koszty energii elektrycznej i gazu	58,4%	29,5%	9,1%	3,0%
Zatory płatnicze	13,1%	32,8%	24,6%	29,5%
Deficyty kadrowe wśród wykwalifikowanego personelu, specjalistów	14,9%	33,1%	36,2%	15,8%
Deficyty kadrowe wśród wykwalifikowanego personelu, specjalistów, pracowników do prac prostych, pracowników liniowych	19,8%	32,8%	33,1%	14,3%
Odpływ lub brak napływu pracowników – mężczyzn z Ukrainy	6,4%	14,9%	32,5%	46,2%
Wojna w Ukrainie	25,5%	31,0%	24,9%	18,5%
Zmiany legislacyjne i podatkowe	24,6%	34,0%	24,9%	16,4%

Źródło: Kadry dla wielkopolskiej gospodarki na lokalnych rynkach pracy, Wojewódzki Urząd Pracy w Poznaniu

Co piąta badana firma nie zatrudniała uchodźców, bo nie zwiększała zatrudnienia w chwili badania, a 15% w ramach prowadzonych naborów szukało tylko określonego wąskiego grona specjalistów. Pozostałe, które w prowadzonych rekrutacjach były otwarte na zatrudnienie Ukraińców, odczuwały różnego rodzaju trudności, w tym głównie:

- brak znajomości języka, która jest konieczna na stanowisku,
- brak poszukiwanych przez przedsiębiorstwo kwalifikacji i umiejętności wśród uchodźców chcących podjąć pracę,
- zapotrzebowanie na pracowników w zawodach „męskich” nie mogło być zaspokojone przez uchodźczynie,
- niepewny okres czasu, na jaki uchodźcy podejmowali pracę, kolidował z planami firmy.

Główne czynniki wpływające na dalszy rozwój przedsiębiorstw to wzrost kosztów prowadzenia działalności, wyższe koszty energii elektrycznej i gazu, rosnąca inflacja oraz ograniczony dostęp do surowców i komponentów. Deficyty kadrowe, skutki pandemii, wojna w Ukrainie czy zmiany legislacyjne i podatkowe stanowią bariery mniej uciążliwe.

Ważnym aspektem badania było przedstawienie wyników dotyczących deficytów na rynku pracy, możliwości kształcenia w zawodach deficytowych oraz innych wybranych elementów w układzie powiatowym, co pozwala

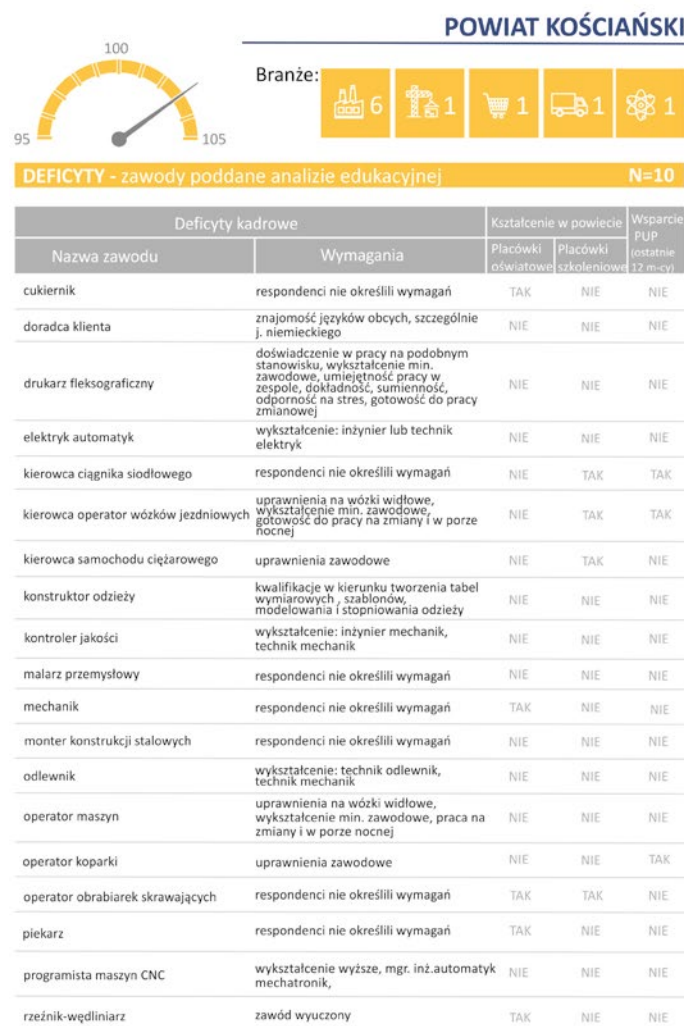
na zweryfikowanie dostosowania lokalnego rynku pracy do potrzeb i oczekiwań jego największych pracodawców i powinno stanowić wskazówkę dla podmiotów kreujących ofertę kształcenia.

Ekspercka prognoza zapotrzebowania na zawody

Barometr zawodów jest krótkookresową prognozą zapotrzebowania na pracowników w wybranych zawodach. W oparciu o listę profesji, opracowaną na potrzeby tego badania, eksperci kwalifikują każdą z nich do jednej trzech kategorii zawodów: deficytowych, nadwyżkowych i zrównoważonych.

Z szacunków ekspertów wynika, że w odniesieniu do 2022 r. o 11 zmniejszy się liczba zawodów ocenianych jako deficytowe w ramach tego badania, jednak nadal utrzymają się problemy kadrowe w kluczowych dla wielkopolskiej gospodarki branżach: przetwórstwie przemysłowym, budownictwie oraz transporcie i gospodarce magazynowej, a także w obszarach wpływających na jakość i bezpieczeństwo życia mieszkańców: oświacie, opiece zdrowotnej, służbach mundurowych. We wszystkich powiatach braki kadrowe dotyczyć będą kierowców samochodów ciężarowych

Ryc. 2. Przykładowa karta z wynikami badania dla powiatu kościańskiego



Deficyty kadrowe		Kształcenie w powiecie		Wsparcie PUP (ostatnie 12 m-cy)
Nazwa zawodu	Wymagania	Placówki oświatowe	Placówki szkoleniowe	
serwisant	respondenci nie określili wymagań	TAK	NIE	NIE
spawacz	uprawnienia specjalistyczne wydawane przez UDT (MIG/MAG), lutowanie twarde	NIE	TAK	TAK
specjalista ds. e-commerce	kwalifikacje w kierunku technicznej obsługi platform online, sklepów internetowych	NIE	NIE	NIE
specjalista ds. naprawy urządzeń chłodniczych	respondenci nie określili wymagań	NIE	NIE	NIE
specjalista ds. zakupów	respondenci nie określili wymagań	TAK	NIE	TAK
ślusarz narzędziowy	wykształcenie: technik mechanik, technik maszyn	TAK	NIE	NIE
ubojowy	respondenci nie określili wymagań	TAK	NIE	NIE

Deficyty kadrowe		Kształcenie w powiecie		Wsparcie PUP (ostatnie 12 m-cy)
Nazwa zawodu	Wymagania	Placówki oświatowe	Placówki szkoleniowe	
konstruktor	tworzenie tabel wymiarowych szablonów, modelowanie i stopniowanie odzieży	NIE	NIE	NIE
konstruktor inżynier	wykształcenie wyższe mechaniczne	NIE	NIE	NIE
pomocniczy robotnik w przemyśle przetwórczym	respondenci nie określili wymagań	NIE	NIE	NIE
sortowacz	respondenci nie określili wymagań	NIE	NIE	NIE
specjalista ds. kontroli jakości odzieży	wykształcenie plastyczne, ocena jakościowa i kolorystyczna, znajomość materiałów	NIE	NIE	NIE
specjalista ds. ochrony środowiska	wykształcenie wyższe kierunkowe, doświadczenie min. 2 lata	NIE	NIE	NIE
specjalista ds. planowania mediów	Znajomość mediów intern. i narzędzi do analizy danych (Google Ads i Facebook)	NIE	NIE	NIE
sprzątacza	respondenci nie określili wymagań	NIE	NIE	NIE
stróż	respondenci nie określili wymagań	NIE	NIE	NIE
technolog	respondenci nie określili wymagań	NIE	NIE	NIE
technolog produkcji	mgr. inż. mechanik	NIE	NIE	NIE

PLANY ZATRUDNIENIOWE		N=10	
ceramicy	drukarze	inżynierowie elektrycy	kierowcy samochodów ciężarowych
masarze, robotnicy w przetwórstwie ryb		robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy	szwaczki, hafciarki
spawacze	specjaliści do spraw reklamy i marketingu		specjaliści do spraw wychowania małego dziecka
ślusarze	ustawiacze i operatorzy obrabiarek do metali		

i ciągników siodłowych oraz pielęgniarek i położnych. Ponad 90% powiatów odczuwa deficyt elektryków, elektromechaników i elektromonterów, magazynierów, spawaczy oraz lekarzy.

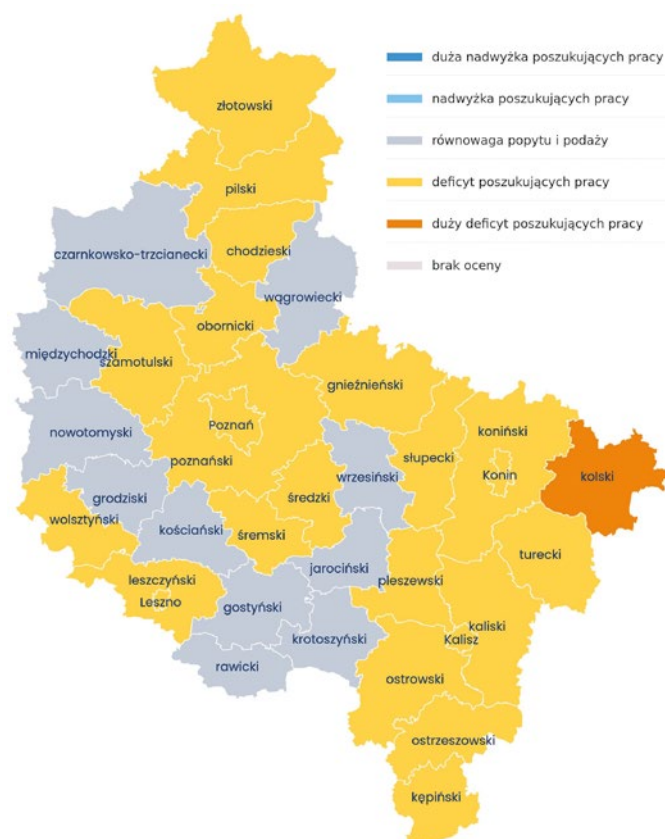
Tabela 3. Zawody deficytowe najczęściej występujące w Wielkopolsce

Zawód	Liczba powiatów, w których jest szacowany deficyt	Udział w liczbie powiatów ogółem
Kierowcy samochodów ciężarowych i ciągników siodłowych	31	100,0%
Pielęgniarki i położne	31	100,0%
Elektrycy, elektromechanicy i elektromonterzy	29	93,5%
Magazynierzy	29	93,5%
Spawacze	29	93,5%
Lekarze	28	90,3%
Operatorzy i mechanicy sprzętu do robót ziemnych	27	87,1%
Psycholodzy i psychoterapeuci	27	87,1%
Nauczyciele przedmiotów ogólnokształcących	25	80,6%
Robotnicy budowlani	24	77,4%
Ślusarze	24	77,4%
Dekarze i blacharze budowlani	23	74,2%
Murarze i tynkarze	23	74,2%
Nauczyciele praktycznej nauki zawodu	23	74,2%
Operatorzy obrabiarek skrawających	23	74,2%
Opiekunowie osób starszych lub niepełnosprawnych	23	74,2%
Monterzy instalacji budowlanych	22	71,0%

Źródło: opracowanie własne na podstawie serwisu barometrzwawodow.pl

Branże budowlana oraz produkcyjna należą w Wielkopolsce do sektorów, które generują większość miejsc pracy i od lat borykają się z trudnościami w pozyskaniu wykwalifikowanej kadry. Wraz z wybuchem wojny w Ukrainie budownictwo i produkcja, a także TSL, utraciły dotychczasowy rezerwuariat siły roboczej w postaci ukraińskich mężczyzn, a zaburzenia w dostawach i sankcje wpływają na dostępność i ceny surowców, transportu oraz energii, rosnąca inflacja i koszty kredytów ograniczają płynność finansową. W przypadku budownictwa dotkliwa może się okazać zapas na rynku kredytów hipotecyjnych. Sytuacja w przemyśle pokazuje siłę globalnych powiązań i łańcuchów dostaw. W istotnej dla regionu branży stolarsko-meblarskiej pojawiły się trudności związane z brakiem dostępu do drewna z Rosji i Białorusi.

Ryc. 3. Relacja między dostępnymi pracownikami a potrzebami pracodawców (robotnicy obróbki drewna i stolarze) w powiatach województwa wielkopolskiego, prognoza na 2023 r.



Źródło: barometrzwawodow.pl

Mimo tych zawirowań należy pamiętać, że czynniki wpływające na deficyty zawodowe ciągle oddziałują na rynek pracy: procesy demograficzne wpływające na starzenie się pewnych grup zawodowych nie zostały zatrzymane, system edukacji nie zawsze jest w stanie nadążyć za potrzebami rynku pracy i zapewnić odpowiednie kształcenie praktyczne, a wybory zawodowe osób młodych nadal zbyt często okazują się nieprzemyślane i nietrafione.

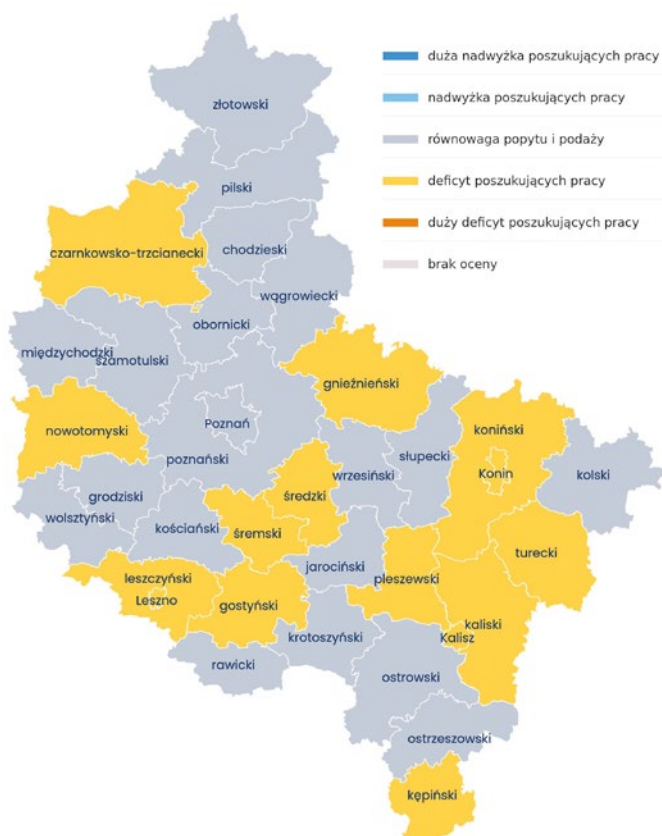
W deficycie od kilku lat utrzymuje się grupa specjalistów elektroniki, automatyki i robotyki, którzy mają usprawniać procesy w przedsiębiorstwach. Okres pandemii przyspieszył upowszechnianie się procesów automatyzacji. Mimo że inwestycje w nowoczesny park maszynowy są rozwiązaniami kosztownymi i wymagają personelu nadzorującego, to ich funkcjonowanie decyduje o konkurencyjności firm.

Branża TSL także dotknięta jest skutkami kryzysu w gospodarce, choć to ona jest krwioobiegiem gospodarki pozwalającym na przepływ towarów. Deficyty w tym zakresie związane są z brakiem kierowców, a także maszynistów. TSL jest branżą zasilaną przez obcokrajowców, zarówno wśród kierowców i zaopatrzeniowców, jak również pracowników magazynowych.

Ryc. 4. Relacja między dostępnymi pracownikami a potrzebami pracodawców (magazynierzy) w powiatach województwa wielkopolskiego, prognoza na 2023 r.



Ryc. 5. Relacja między dostępnymi pracownikami a potrzebami pracodawców (spedytorzy i logistycy) w powiatach województwa wielkopolskiego, prognoza na 2023 r.



Starzenie się społeczeństwa oraz zmiany cywilizacyjne skutkują także wzrostem zapotrzebowania na usługi medyczne i okołodrowotne. Branża ta jednak znajduje się w dużym kryzysie kadrowym. Pielęgniarki i położne poszukiwane są we wszystkich powiatach i mimo zwiększenia w regionie dostępności kształcenia w zawodzie nadal brakuje chętnych do podejmowania tej wymagającej pracy. Deficyty wśród lekarzy obejmują wszystkie specjalizacje i są szczególnie silne w powiatach peryferyjnych, gdzie trudno pozyskać specjalistów, nawet mimo oferowanych dobrych warunków zatrudnienia. W skrajnych sytuacjach zawieszane lub likwidowane są oddziały szpitalne, co pogłębia w województwie nierówności w dostępie do opieki medycznej.

Status zawodów deficytowych w stosunku do 2022 r. utracili: betoniarze i zbrojarze, blacharze i lakiernicy samochodowi, cukiernicy, kosmetyczki, monterzy konstrukcji metalowych, pomoce kuchenne, projektanci i administratorzy baz danych, programiści, samodzielni księgowi, spedytorzy i logistycy, sprzedawcy i kasjerzy, zaopatrzeniowcy i dostawcy.

Wnioski z prezentowanych badań

Przedstawione wyniki badań określają stan rynku pracy z perspektywy pracodawców i instytucji zaangażowanych w funkcjonowanie wielkopolskiego rynku pracy. W czytelny sposób podkreślono jego problemy, utrzymujące się luki kadrowe i braki na poziomie kształcenia.

Utrzymujący się problem z pozyskaniem kadr dla wielkopolskiej gospodarki dotyczy jej kluczowych branż, a zaspokojenie tych potrzeb przez pracowników z zagranicy nie stanowi gwarancji bezpieczeństwa dla pracodawców. Świadczą o tym nieplanowane powroty spowodowane sytuacjami kryzysowymi (pandemia, wojna w Ukrainie) oraz wyczerpywanie się zasobów pracy w krajach europejskich.

Wyniki dwóch prezentowanych badań wskazują na deficyty kadr dla rozwijających się w Wielkopolsce branż. Są to często zawody charakteryzujące się niskim zainteresowaniem kształcenia wśród młodych osób: kierowcy samochodów ciężarowych i ciągników siodłowych, magazynierzy, elektrycy, elektromechanicy i elektromonterzy, spawacze, ślusarze, operatorzy obrabiarek skrawających. Brakuje chętnych do pracy na linii produkcyjnej. Dla zapewnienia rozwoju przemysłu konieczne jest kształcenie inżynierów oraz automatyków.

Intensywny rozwój nowoczesnych technologii generuje bardzo duże zapotrzebowanie na specjalistów IT, zapotrzebowanie w tym obszarze występuje również w ośrodkach edukacyjnych. Braki wśród dobrze wykwalifikowanych nauczycieli na potrzeby tej branży wynikają z tempa zmian technologicznych oraz z dysproporcji płacowych między sektorem prywatnym a edukacją.

W systemie edukacji zawodowej nadal kluczowym problemem są deficyty wśród nauczycieli przedmiotów zawodowych i nauczycieli praktycznej nauki zawodu oraz brak ścisłej współpracy z największymi lokalnymi pracodawcami. Wielkopolska gospodarka potrzebuje skutecznego przeciwdziałania tym trudnościom, gdyż mogą one stanowić hamulec rozwoju regionu.

Publikacje są dostępne na stronach internetowych:

- wuppoznan.praca.gov.pl zakładka Rynek pracy/Badania i Analizy Rynku Pracy/ Publikacje z badań własnych WUP – rynki lokalne
- barometrzwodow.pl

Tabela 4. Wyniki Barometru zawodów na 2023 r. dla województwa wielkopolskiego

Zawody deficytowe		
• brukarze • cieśle i stolarze budowlani • dekarze i blacharze budowlani • elektrycy, elektromechanicy i elektrycy • kierowcy autobusów • kierowcy samochodów ciężarowych i ciągników siodłowych • krawcy i pracownicy produkcji odzieży • kucharze • lekarze • magazynierzy • maszyniści • mechanicy pojazdów samochodowych • monterzy instalacji budowlanych • murarze i tynkarze	• nauczyciele praktycznej nauki zawodu • nauczyciele przedmiotów ogólnokształcących • nauczyciele przedmiotów zawodowych • operatorzy i mechanicy sprzętu do robót ziemnych • operatorzy obrabiarek skrawających • operatorzy urządzeń dźwigowo-transportowych • opiekunowie osoby starszej lub niepełnosprawnej • piekarze • pielęgniarki i położne • pracownicy ds. rachunkowości i księgowości • pracownicy fizyczni w produkcji i pracach prostych	• pracownicy robót wykończeniowych w budownictwie • pracownicy służb mundurowych • przetwórcy mięsa i ryb • psycholodzy i psychoterapeuci • ratownicy medyczni • robotnicy budowlani • robotnicy obróbki drewna i stolarze • spawacze • specjaliści elektroniki, automatyki i robotyki • ślusarze • tapicerzy
Równowaga popytu i podaży		
• administratorzy stron internetowych • agenci ubezpieczeniowi • analitycy, testerzy i operatorzy systemów teleinformatycznych • animatorzy kultury i organizatorzy imprez • architekci i urbanisci • architekci krajobrazu • archiwiści i muzealnicy • asystenci w edukacji • betoniarze i zbrojarze • bibliotekoznawcy, bibliotekarze i specjaliści informacji naukowej • biolodzy i biotechnolodzy • blacharze i lakiernicy samochodowi • cukiernicy • dentyści • diagności laboratoryjni medyczni • diagności samochodowi • dziennikarze i redaktorzy • ekonomiści • farmaceuci • filolodzy i tłumacze • fizjoterapeuci i masażyści • floryści • fotografowie • fryzjerzy • geodeci i kartografowie • gospodarze obiektów, portierzy, woźni i dozorczy • graficy komputerowi • inspektorzy nadzoru budowlanego • instruktorzy nauki jazdy • instruktorzy rekreacji i sportu • inżynierowie budownictwa • inżynierowie chemicy i chemicy • inżynierowie elektrycy i energetycy • inżynierowie inżynierii środowiska • inżynierowie mechanicy • kamieniarze • kelnerzy i barmani • kierowcy samochodów osobowych • kierownicy budowy • kierownicy ds. logistyki • kierownicy ds. produkcji • kierownicy ds. usług • kierownicy ds. zarządzania i obsługi biznesu • kierownicy sprzedaży	• kierownicy w instytucjach społecznych i kultury • kierownicy sprzedaży • kosmetyczki • lakiernicy • listonosze i kurierzy • logopedzi i audiofonolodzy • mechanicy maszyn i urządzeń • monterzy elektroniki • monterzy konstrukcji metalowych • monterzy maszyn i urządzeń • monterzy okien i szklarze • nauczyciele nauczania wczesnoszkolnego • nauczyciele przedszkoli • nauczyciele szkół specjalnych i oddziałów integracyjnych • obuwnicy • ogrodnicy i sadownicy • operatorzy aparatury medycznej • operatorzy maszyn do produkcji i przetwórstwa papieru • operatorzy maszyn do produkcji wyrobów cementowych i kamiennych • operatorzy maszyn do produkcji wyrobów chemicznych • operatorzy maszyn do produkcji wyrobów z gumy i tworzyw sztucznych • operatorzy maszyn rolniczych i ogrodniczych • opiekunki dziecięce • optycy i pracownicy wytwarzający protezy • pedagodzy • plastycy, dekoratorzy wnętrz i konserwatorzy zabytków • pomoce kuchenne • pomoce w gospodarstwie domowym • pozostali specjaliści edukacji • pracownicy administracyjni i biurowi • pracownicy biur podróży i obsługi turystycznej • pracownicy ds. budownictwa drogowego i kolejowego • pracownicy ds. jakości • pracownicy ds. ochrony środowiska i bhp • pracownicy ds. techniki dentystycznej • pracownicy myjni, pralni i prasowalni • pracownicy ochrony fizycznej • pracownicy poczty • pracownicy poligraficzni	• pracownicy przetwórstwa metali • pracownicy przetwórstwa spożywczego • pracownicy socjalni • pracownicy sprzedaży internetowej • pracownicy telefonicznej i elektronicznej obsługi klienta, ankieterzy, teleankieterzy • pracownicy usług pogrzebowych • pracownicy zajmujący się zwierzętami • prawnicy • projektanci i administratorzy baz danych, programiści • projektanci wzornictwa przemysłowego i operatorzy CAD • przedstawiciele handlowi • recepcjoniści i rejestratorzy • robotnicy leśni • rolnicy i hodowcy • rzemieślnicy obróbki szkła i metali szlachetnych • samodzielni księgowi • sekretarki i asystenci • socjolodzy i specjaliści ds. badań społeczno-ekonomicznych • specjaliści ds. administracji • specjaliści ds. finansowych • specjaliści ds. organizacji produkcji • specjaliści ds. PR, reklamy, marketingu i sprzedaży • specjaliści ds. rynku nieruchomości • specjaliści ds. zarządzania zasobami ludzkimi i rekrutacji • specjaliści rolnictwa i leśnictwa • specjaliści technologii żywności i żywienia • specjaliści telekomunikacji • spedycy i logistycy • sprzątaczkę i pokojowe • sprzedawcy i kasjerzy • szefowie kuchni • technicy budownictwa • technicy informatycy • technicy mechanicy • weterynarze • windykatorki • wychowawcy w placówkach oświatowych i opiekuńczych • zaopatrzeniowcy i dostawcy

Wydział Badań i Analiz Rynku Pracy

Wojewódzki Urząd Pracy w Poznaniu

Ukraińscy pracownicy w Wielkopolsce w 2022 r.

Artykuł przedstawia wybrane wyniki badania „Sytuacja obywateli Ukrainy na rynku pracy w województwie wielkopolskim w 2022 r.”, które zostało zrealizowane na zlecenie Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Poznaniu w maju i czerwcu 2022 r. Wykonawcą badania była firma Market Research World. W ramach projektu zrealizowano 429 ankiet wśród imigrantów z Ukrainy wykonujących pracę lub poszukujących pracy w województwie wielkopolskim w czasie realizacji badania. Zrealizowano także wywiady z przedstawicielami agencji zatrudnienia pośredniczącymi w zatrudnianiu Ukraińców.

Powody przyjazdu do Polski i województwa wielkopolskiego

Badanie realizowane było po agresji Rosji na Ukrainę, w czasie napływu uchodźców wojennych do Polski. Jednak ze względu na skupienie się w badaniu na osobach pracujących wśród respondentów dominowały osoby, które przebywały w Polsce już przed wybuchem wojny, a jedną czwartą stanowiły osoby, które zdążyły podjąć zatrudnienie po przybyciu po wybuchu wojny. 66,4% badanych stanowiły kobiety i ta proporcja płci respondentów w obu grupach – bez względu na moment przyjazdu do Polski – była zachowana, mimo różnego pod tym względem charakteru migracji zarobkowych i wojennych. Oznaczać to może, że Ukrainki chętniej niż mężczyźni uczestniczyły w badaniu.

Doświadczenie związane z podejmowaniem pracy w Polsce posiadało już wcześniej 83,7% pracowników pochodzących z Ukrainy, z czego aż 58,3% pracowało w Polsce więcej niż raz. Dla 16,3% Ukraińców obecne zatrudnienie jest pierwszym kontaktem z polskim rynkiem pracy. Osoby, które zadeklarowały, że przybyły do Wielkopolski po wybuchu wojny, częściej informują, że nigdy wcześniej nie pracowały w Polsce (32,4%), w porównaniu do osób, które wojna zastała na terenie Polski (10,9%). Konflikt zbrojny zmusił ich do wyjazdu z pracy w Polsce.

Kluczowym czynnikiem skłaniającym obywateli Ukrainy do podjęcia pracy w Polsce było przekonanie o możliwości znalezienia satysfakcjonującej pracy (62,2%), co jest głównym powodem migracji zarobkowych. Wśród istotnych powodów wymienić można również konieczność utrzymania rodziny po przyjeździe niezarobkowym (45,5%) oraz przekonanie o łatwości zapewnienia wyższego standardu życia w Polsce (38,7%). Na wojnę, jako powód przyjazdu i podjęcia pracy w Polsce, wskazało 16,6% respondentów. Wpływ na te powody ma w wielu przypadkach fakt posiadania wcześniejszego doświadczenia pracy zawodowej w Polsce. Osoby, dla których obecne zatrudnienie nie jest pierwszym kontaktem z polskim rynkiem pracy częściej wskazywały na: perspektywę

znalezienia dobrej/satysfakcjonującej pracy; podobną mentalność i kulturę; łatwiejsze zapewnienie w Polsce wyższego standardu życia oraz łatwą legalizację pobytu i pracy. Jednocześnie osoby te istotnie rzadziej wskazywały na chęć dołączenia do osoby bliskiej oraz na wybuch wojny. Potwierdza to, że część ukraińskich pracowników obecnie związanych z polskim rynkiem pracy zostało zmuszonych sytuacją do pracy w naszym regionie.

Tabela 1. Powody decyzji o pracy w Polsce powiązane z doświadczeniem wcześniejszego zatrudnienia w Polsce¹

Powody podjęcia decyzji o pracy w Polsce	Osoby pracujące w Polsce	
	po raz pierwszy (N = 70)	po raz kolejny (N = 359)
Perspektywy na znalezienie dobrej/satysfakcjonującej mnie pracy	42,9%	66%
Podobna mentalność i kultura do ukraińskiej	7,1%	17%
Wojna na terenie Ukrainy	52,9%	9,5%
W Polsce łatwo zapewnić sobie wyższy standard życia	24,2%	41,5%
Stosunkowo łatwo uzyskać legalizację pobytu i pracy	14,3%	30,1%
Dołączenie do osoby bliskiej	7,1%	1,9%

Z kolei sam wybór województwa wielkopolskiego, jako miejsca zatrudnienia w Polsce, dla ponad połowy Ukraińców był dziełem przypadku – wyborem niezależnym od nich (55% respondentów). Świadome wybory związane były z atrakcyjną ofertą pracy (23,3%) lub posiadaniem bliskich osób w tym regionie (20%). Dobre opinie o regionie wśród osób tu pracujących (albo samych respondentów na bazie wcześniejszych doświadczeń albo rodziny czy znajomych) zachęciły do przyjazdu do Wielkopolski co piątego badanego. Czynniki świadczące o wyborze Wielkopolski ze względu na posiadaną wiedzę o warunkach życia i pracy w tym konkretnym regionie wskazywano ze znacznie mniejszą częstotliwością (4–7% respondentów). Skuteczniejszą niż działania informacyjne formą promocji regionu jako miejsca pracy dla cudzoziemców jest dbałość o jakość zatrudnienia osób tu pracujących.

Blisko 70% Ukraińców zatrudnionych w Wielkopolsce nie pracowało nigdy w innym regionie Polski. Doświadczenie takie posiada 27% z nich. Ponad połowa osób mających doświadczenie pracy w różnych regionach Polski deklaruje, że szanse na znalezienie pracy w Wielkopolsce są porównywalne do innych regionów (56%).

¹ Wszystkie tabele i wykresy przedstawione w artykule pochodzą z raportu z badania „Sytuacja obywateli Ukrainy na rynku pracy w województwie wielkopolskim w 2022 r.”, dostępnego na stronie internetowej WUP w Poznaniu

Posiadane kwalifikacje a praca w Polsce

Niemal dwie trzecie Ukraińców zatrudnionych w województwie wielkopolskim pracuje na stanowiskach niezgodnych z posiadanym wykształceniem, połowa pracuje na stanowiskach niezgodnych z wyuczonym zawodem, a ponad jedna trzecia na stanowiskach niezgodnych z branżą, w jakiej pracowali w kraju ojczystym. Pełną zgodność zatrudnienia z poziomem wykształcenia deklaruje 10,5% respondentów z Ukrainy, a z wyuczonym zawodem – 18,4% z nich. Osoby te są zatem przyuczane do zawodu i stanowiska, często bardzo różniące się z dotychczasowym doświadczeniem, przez polskich pracodawców. Warto przy okazji zauważyć, że ok. jedna piąta pracujących w Wielkopolsce Ukraińców nie pracowała w ojczyźnie i nie posiada zawodu wyuczonego, co sprawia, że doświadczenie zawodowe budowane jest przez nich w warunkach migracji.

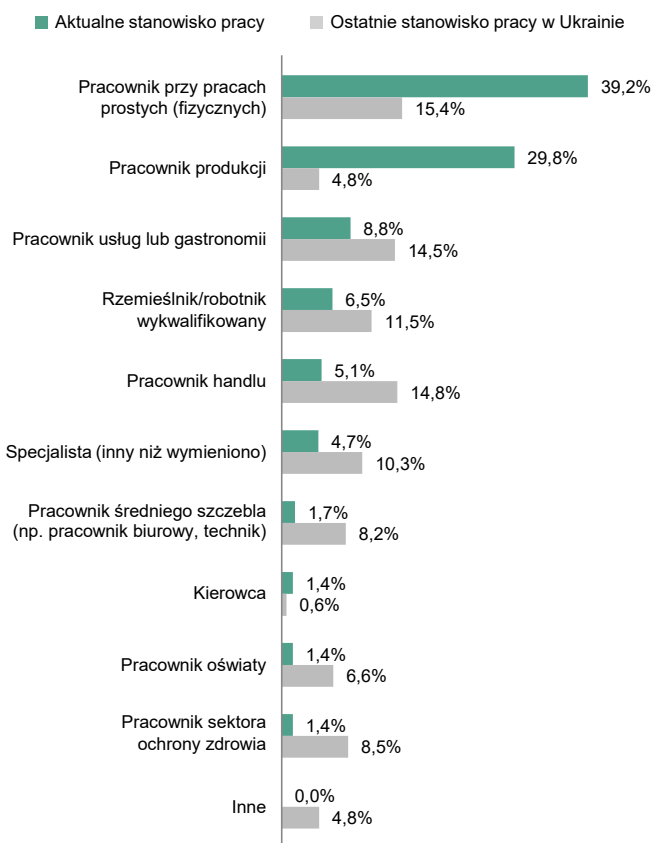
Zdaniem respondentów badań jakościowych, agencje pośrednictwa pracy chętnie wspomagają Ukraińców w znalezieniu pracy w ich zawodzie, zgodnie z posiadanymi kwalifikacjami i kompetencjami. Główną barierą w podejmowaniu pracy przez migrantów na stanowiskach zgodnych z ich umiejętnościami są niewystarczające kompetencje językowe. Jednocześnie sami respondenci (74,8%) uważają, że kluczowym czynnikiem wpływającym na znalezienie zatrudnienia w Polsce jest znajomość języka polskiego. Mimo to swobodną znajomość języka polskiego w mowie deklaruje co dziesiąty badany, a języka pisanego ok. 6% respondentów. 22% badanych nie posługuje się polszczyzną w jakimkolwiek stopniu.

Wśród osób, które przyjechały do Polski z Ukrainy nie brakuje osób wykwalifikowanych, które potencjalnie mogłyby podjąć pracę, które wymagają potwierdzenia spełniania kryteriów kwalifikacji np. dyplomem. Problemem, zdaniem niektórych respondentów badań jakościowych, okazują się skomplikowane procedury potwierdzenia posiadanych przez siebie kwalifikacji zawodowych w przypadku części stanowisk, przede wszystkim w placówkach edukacyjnych lub szpitalach czy przychodniach, które obecnie borykają się z niedoborem personelu.

Z uzyskanych danych wynika, że w wielu przypadkach istnieje duża rozbieżność między stanowiskiem pracy posiadanym w Wielkopolsce a stanowiskiem, na jakim respondent pracował w Ukrainie. Tylko 38 osób spośród 331² w momencie

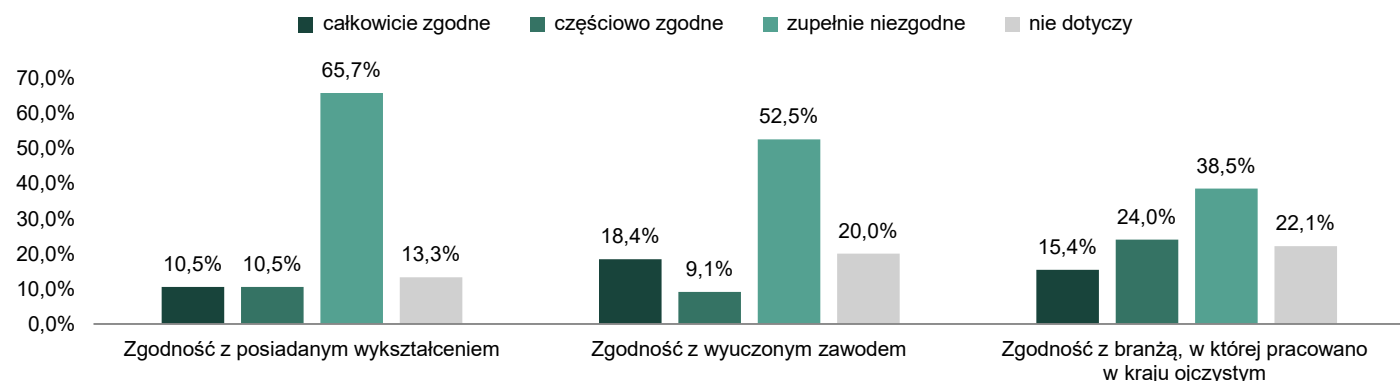
badania pracowało w tym samym charakterze co w ojczyźnie. Poziom wykształcenia obywateli Ukrainy nie wpływa na zajmowane stanowisko pracy – nie stwierdzono, by osoby z wykształceniem wyższym rzadziej zajmowały stanowiska fizyczne, rzemieślnicze, a częściej np. specjalistyczne czy średniego szczebla. Może to być związane z tym, że Ukraińcy w dużej mierze podejmują prace pozwalające im na godne życie, zapewnienie oszczędności, a w przypadku uchodźców – środków do życia na przetrwanie okresu wojny.

Wykres 2. Aktualne stanowisko pracy w województwie wielkopolskim (N = 429) oraz stanowisko pracy w Ukrainie (N = 331 – osoby, które pracowały w Ukrainie)



Ukraińskim pracownikom przedstawiono listę zawierającą zróżnicowane stanowiska, na które jest duże zapotrzebowanie w województwie wielkopolskim. Spośród zaproponowanych prac osoby pochodzące z Ukrainy najbardziej zainteresowane są pracą w handlu/na kasie (25,6%), pracą na produkcji/

Wykres 1. Zgodność aktualnego zatrudnienia obywateli Ukrainy z wykształceniem, wyuczonym zawodem i branżą, w której pracowali w kraju (N = 429)



² z analizy wykluczono osoby, które nie podejmowały pracy w kraju ojczystym

przy maszynach (15,2%) oraz pracą w zawodach opiekuńczych (14,9%). Kilkunastoprocentowy wynik uzyskano również dla branży gastronomicznej, magazynowej oraz branży beauty. Niemal co piąty pracownik z Ukrainy nie jest zainteresowany żadnym z wymienionych rodzajów prac (19,3%), nawet jeśli obecnie pracuje na takim stanowisku. Ich aspiracje zawodowe są inne niż najczęściej oferowane cudzoziemcom w Polsce stanowiska lub ich cele nie są związane ze stanowiskiem. Brak preferencji w tym zakresie może sugerować, że ta grupa osób nie wiąże swojej dalekiej przyszłości z pobytem w Polsce.

Wykres 3. Rodzaje prac, które pracownicy z Ukrainy byliby skłonni podjąć w województwie wielkopolskim (N = 429, pytanie wielokrotnego wyboru, % respondentów wskazujących daną odpowiedź)



Warunki zatrudnienia

Płacenie obywatelom Ukrainy wynagrodzeń niższych od płacy minimalnej zdarza się wśród wielkopolskich pracodawców bardzo rzadko – doświadczyło go 2,3% respondentów. Zgodnie z uzyskanymi danymi, stwierdzić można, że trzy czwarte Ukraińców uzyskuje dochody przekraczające płacę minimalną, w tym 21% osiąga dochody przekraczające tę kwotę w stopniu znacznym.

Deklarowany poziom wynagrodzenia za pracę wykonywaną aktualnie w Wielkopolsce nie jest powiązany z wykształceniem respondentów, ale jest powiązany z ich płcią. Kobiety posiadające ukraińskie obywatelstwo zarabiają w Wielkopolsce gorzej niż mężczyźni z Ukrainy. Kwotę znacznie wyższą od płacy minimalnej³ uzyskuje 29,9% mężczyzn i 16,5% kobiet. Żaden mężczyzna nie uzyskuje płacy poniżej minimum, a doświadcza tego 3,5% kobiet. Może być to efekt zarówno branży i rodzaju zajmowanego stanowiska, jak i pozostałych warunków zatrudnienia (kobiety mogą częściej decydować się na pracę dorywczą, w niepełnym wymiarze).

Ponad połowa pracowników z Ukrainy deklaruje, że jest im obojętne, jaki zawód wykonywać będą w Polsce (54,1%), przy czym aż 36,6% wyraża taki pogląd w sposób zdecydowany. Blisko 81% respondentów deklaruje, że otrzymywane wynagrodzenie jest adekwatne do wykonywanej pracy. Z poglądem tym nie zgadza się 14,9% zatrudnionych w Wielkopolsce. Duża grupa pracowników z Ukrainy jest przekonana, że ich wynagrodzenie różni się od wynagrodzenia oferowanego Polakom – pogląd taki wyraża 62% respondentów, a tylko 14,5% uznaje, że oferowane stawki są takie same. Z kolei respondenci badań jakościowych podkreślają, że pracownicy z Ukrainy otrzymują podobne wynagrodzenie do Polaków pracujących na podobnych stanowiskach. Podkreślają oni, że pracodawcy są świadomi, że nierównomierne traktowanie swoich kadr może przyczynić się do masowych odejść z pracy i problemem z zastępowalnością tych osób. Pracownicy mogą nie być świadomi wysokości wynagrodzeń innych pracowników i dlatego zaniżają ocenę swoich zarobków. Z dodatków poza-płacowych, najczęściej Ukraińcom oferuje się zakwaterowanie lub dofinansowanie do mieszkania. Jest to jedyna różnica w stosunku do dodatków oferowanych Polakom.

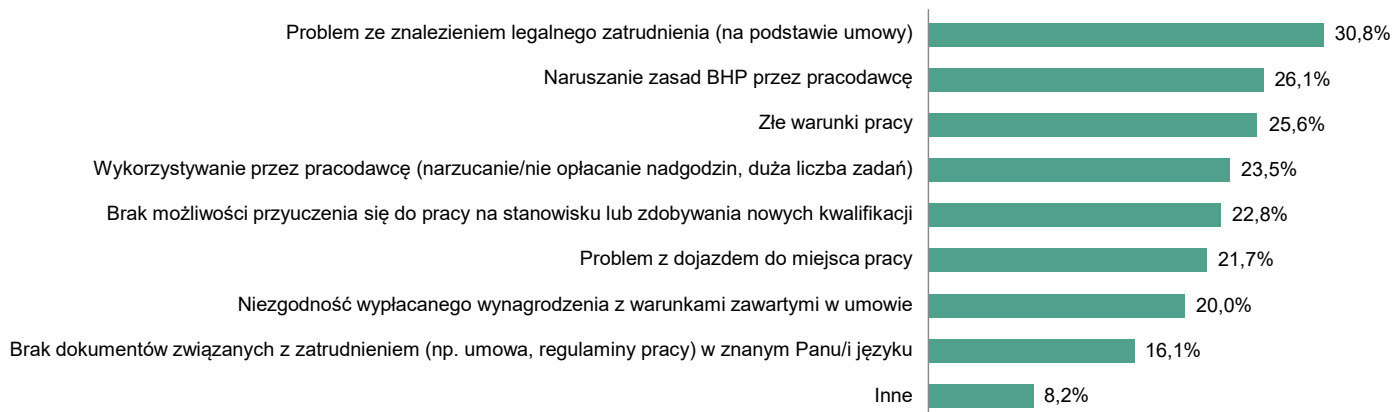
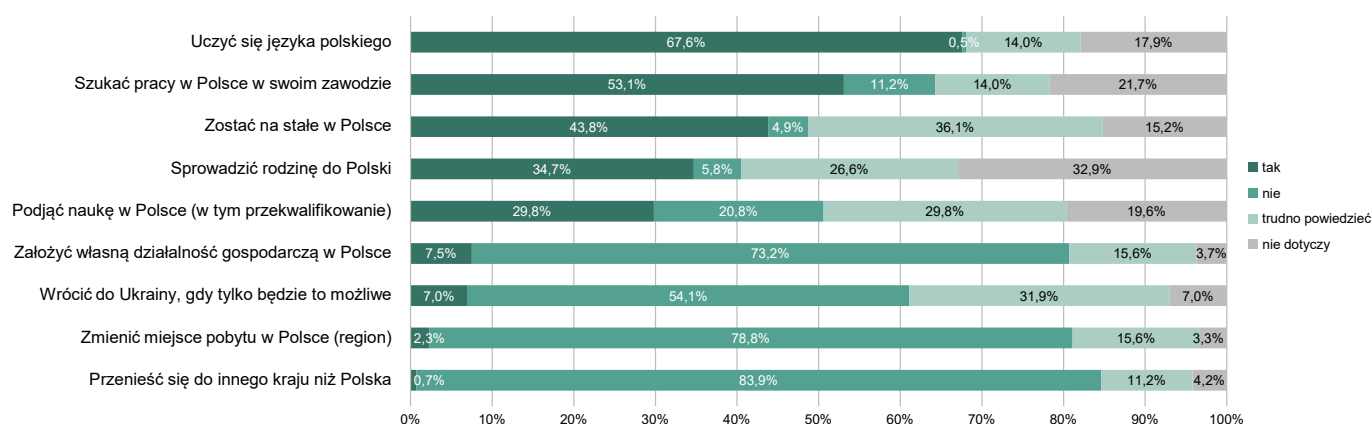
Stwierdzić można, że naruszenia zasad BHP przez pracodawcę częściej doświadczają mężczyźni (32,6%) niż kobiety (22,8%), co wiązać można z charakterem wykonywanej pracy (częstsze zatrudnienie mężczyzn w branży budowlanej, transportowej itp., gdzie łatwiej o naruszenie zasad BHP). Problem braku dokumentów związanych z zatrudnieniem w znanym języku dotyka głównie osoby o słabszym wykształceniu (średnio 24,6% osób z wykształceniem średnim niższym lub wyższym oraz 12,9% z wykształceniem zawodowym lub wyższym), a także częściej osoby, które przybyły do Polski po wybuchu wojny (22,2%) w porównaniu z tymi, których wojna zastała w Polsce (14%).

Trzy czwarte Ukraińców zatrudnionych na wielkopolskim rynku pracy deklaruje, że nie spotkało się z żadnymi przejawami dyskryminacji – ani ze strony pracodawcy, ani ze strony współpracowników. Najczęściej doświadczano obarczania większą ilością obowiązków w porównaniu z innymi osobami na podobnym stanowisku (18,4%) oraz pomijania przy przyznawaniu premii i nagród (11,9%).

Plany na przyszłość

Ponad dwie trzecie zatrudnionych w Wielkopolsce Ukraińców planuje uczyć się języka polskiego (67,6%), co jest odpowiedzią na potrzeby rynku pracy oraz warunkiem podniesienia jakości życia w Polsce. Ponad połowa planuje szukać pracy w swoim zawodzie (53,1%). Znaczna część osób nie ma sprecyzowanych planów, co do pozostania na stałe w Polsce, ale wśród pozostałych wyraźnie dominują osoby, które chcą zostać w Polsce (43,8%). Tylko 7% respondentów deklaruje gotowość do powrotu na Ukrainę, gdy tylko będzie to możliwe. Zwraca uwagę fakt, że obywatele Ukrainy, którzy znaleźli zatrudnienie na terenie województwa wielkopolskiego, w marginalnym stopniu wyrażają chęć szukania pracy w innym regionie Polski (2,3%) lub w innym kraju (0,7%). Zarówno te deklaracje dotyczące pobytu w Polsce i Wielkopolsce, jak i inne plany np. związane z nabywaniem umiejętności językowych, wskazują, że znaczna grupa pracujących

³ Za wynagrodzenie znacznie wyższe od płacy minimalnej uznano wynagrodzenie przekraczające 125% płacy minimalnej aktualnej na moment badania, tj. ponad 3800 zł brutto

Wykres 4. Trudności związane z pracą w województwie wielkopolskim, które respondenci napotkali podczas swojego pobytu (N = 429, pytanie wielokrotnego wyboru, % respondentów wskazujących daną odpowiedź)**Wykres 5.** Plany obywateli Ukrainy związane z obecnym pobytom w Polsce i sytuacją w Ukrainie (N = 429)

tutaj Ukraińców chce związać się na stałe z Polską, co należy uwzględnić w polityce społecznej regionu.

Warta uwagi wydaje się jedynie zależność dotycząca planów sprowadzenia rodziny do Polski, przez osoby, które jeszcze tego nie zrobiły lub zrobiły to częściowo (N = 288). Taką chęć częściej deklarują mężczyźni (58,4%) niż kobiety (48,7%), a także częściej osoby, które przebywały w Polsce w momencie wybuchu wojny (56,5%) niż osoby, które przyjechały po wybuchu wojny (39,2%).

Pracownicy z Ukrainy, zdaniem respondentów badań jakościowych, w większej części nie są zainteresowani długotrwałym pobytom w Polsce, zwłaszcza ci pochodzący z terenów zachodniej Ukrainy. Dłuższym pobytom są zainteresowane osoby, które przyjechały z obszarów, które w znacznym stopniu zostały zniszczone działaniami wojennymi. Są oni postrzegani przez pośredników pracy jako posiadający większą wolę osiedlenia się w Polsce. Uczestnicy wywiadów rozstraszają strategię ukraińskich pracowników także ze względu na czas przyjazdu do Polski. Migranci zarobkowi w większym stopniu są skłonni do pozostania w Polsce na dłużej lub osiedlenia się tu na stałe. Uchodźcy raczej chcą przeczekać czas wojny i w dogodnej chwili powrócić do swojego kraju, chociaż wyniki badań ilościowych wskazują, że są oni dużo bardziej ostrożni w decyzjach o powrocie do Ukrainy niż spodziewają się tego po nich przedstawiciele agencji.

Istotnym wnioskiem wpływającym z badań jakościowych jest obserwowana zmiana w nastawieniu i oczekiwaniach pracowników ukraińskich, w związku ze zmianą charakteru migracji z Ukrainy do Polski. Stanowi to wyzwanie dla pracodawców,

konkurujących o ukraińskich pracowników. Wobec toczącej się wojny w Ukrainie pobyt i praca w Polsce stały się gwarantem bezpieczeństwa dla osób pracujących i ich rodzin. Jednocześnie przeniesienie życia rodzinnego do Polski sprawiło, że ukraińscy pracownicy stali się mniej mobilni i mniej elastyczni niż jako migranci zarobkowi, którzy nastawieni byli na osiąganie maksymalnie wysokich zarobków w czasie krótkiego pobytu w Polsce. Zmiana profilu płci migrantów zderzyła się także z rynkiem pracy, gdzie cudzoziemcy zapełniają głównie stanowiska uznawane za „męskie”, wymagające siły lub sprawności fizycznej lub w systemie zmianowym. Pomimo podejmowanych prób dostosowania tych prac do kobiet, nie jest to jednak zawsze możliwe, także ze względu na utrwalone stereotypy płciowe. Aktualnie oczekiwania ukraińskich pracowników związane z możliwością godzenia życia zawodowego i rodzinnego, dostępem do edukacji, opieki zdrowotnej etc. są takie same jak potrzeby polskich pracowników.

W województwie wielkopolskim wg stanu na 17.10.2022 r. w rejestrze obywateli Ukrainy i członków ich rodzin, którym nadano status cudzoziemca na podstawie specustawy zarejestrowanych było 105 421 osób⁴. W okresie 24.02.–17.10.2022 r. 55 667 Ukraińców podjęło zatrudnienie na podstawie powiadomienia o powierzeniu pracy obywatelom Ukrainy, o którym mowa w art. 2 ust. 1 ustawy z dnia 12 marca 2022 r. o pomocy obywatelom Ukrainy w związku z konfliktem zbrojnym na terytorium tego państwa (Dz.U. 2022, poz. 583), a 4029 osób skorzystało ze wsparcia powiatowych urzędów pracy jako osoby bezrobotne lub poszukujące pracy⁵.

⁴ Źródło: <https://dane.gov.pl/pl>

⁵ Źródło: Centralny System Analityczno-Raportowy MRIPS

Obserwatorium Integracji Społecznej w Poznaniu

Departament Polityki Regionalnej

Urząd Marszałkowski Województwa Wielkopolskiego

Mieszkańcy i instytucje polityki społecznej w obliczu transformacji energetycznej w Wielkopolsce Wschodniej – główne ustalenia pobadawcze¹

...Celem, w moim odczuciu, Sprawiedliwej Transformacji jest to, żeby pokazać przyszłość, żeby dzisiaj zadziałać w ten sposób, żeby te osoby, którym będziemy pomagać zobaczyły, że mają przed sobą przyszłość, że ten region może się zmienić i naprawę dobrze funkcjonować za lat 5, 10, czy więcej.

Ekspert biorący udział w warsztacie rekomendacyjnym

Jeden z ekspertów biorący udział w warsztacie rekomendacyjnym podkreślił duże znaczenie budowania w ludziach i wspólnotach lokalnych orientacji sprawczej. Taka postawa daje nadzieję, że pomimo poważnych zmian strukturalnych, które dzieją się w Wielkopolsce Wschodniej, jej mieszkańcy, przy wsparciu instytucji pomocy i integracji społecznej, mogą znaleźć dla siebie miejsce w nowej rzeczywistości społeczno-gospodarczej i, co najważniejsze, mieć poczucie wpływu na swoje życie.

Przeszłość, teraźniejszość i przyszłość to historie ludzi i miejsc, które są ze sobą ściśle powiązane. Przeszłość i teraźniejszość Wielkopolski Wschodniej to historia jej mieszkańców oraz wydobywania węgla brunatnego. Przyszłość tego regionu w perspektywie do 2030 r. to zaprzestanie eksploatacji węgla oraz jego wykorzystania w elektroenergetyce i ciepłownictwie, co skutkować będzie restrukturyzacją grupy kapitałowej ZE PAK S.A. (Zespół Elektrowni Pątnów Adamów Konin S.A.) i likwidacją kluczowych gałęzi działalności.

Z aktualnych statystyk wynika, że Grupa ZE PAK ma istotny udział w tworzeniu PKB subregionu – w 2019 r. wygenerowała ponad 1,5 mld zł wartości dodanej brutto, tj. 6,1% PKB podregionu konińskiego. Ponadto dochody z działalności grupy ZE PAK S.A., stanowią istotne źródło dochodów własnych JST. W przypadku niektórych JST udział dochodów z działalności wydobywczej Grupy w dochodach własnych wynosił nawet 40–60%, co powoduje, że wraz z zakończeniem eksploatacji węgla nieunikniony będzie spadek dochodów podatkowych części JST. Wskutek redukcji zatrudnienia, bez podjęcia działań łagodzących, zagrożone będą również dochody JST osiągane z tytułu PIT – w przypadku mniejszych gmin województwa wielkopolskiego mieszkańcy pracujący w ZE PAK stanowią duży odsetek osób pracujących.

Lokalna gospodarka, włączając w to sektory niezwiązane z górnictwem czy energetyką, pobudzana jest również przez znaczne środki pochodzące z wynagrodzeń pracowników

Grupy ZE PAK – w 2019 r. koszty świadczeń pracowniczych przekroczyły 406 mln zł, dzięki którym uruchamiane były tzw. efekty mnożnikowe. Istotne są także wynagrodzenia pracowników firm powiązanych z działalnością Grupy. Brak środków na wydatki konsumpcyjne, generujących obecnie w gospodarce dodatkowy impuls popytowy, przełożyć się może na zmniejszenie produkcji i zatrudnienia w innych sektorach, a także na dalsze zmniejszenie wpływów podatkowych do budżetów JST.

Grupa zatrudniała ponad 4,6 tys. osób (tj. 4% osób pracujących w województwie wielkopolskim), z czego 9% stanowiły kobiety. Z obszaru subregionu pochodziło 98% pracowników. Szacuje się, że ok. 2,2 tys. pracowników Grupy będzie wymagało wsparcia w zakresie zmiany miejsca pracy oraz podnoszenia lub zmiany kwalifikacji – ostateczna liczba osób tracących pracę zależeć będzie m.in. od jej decyzji biznesowych, w tym tempa zamykania odkrywek².

Przewiduje się, że restrukturyzacja Grupy ZE PAK S.A. i utrata miejsc pracy przez znaczną część jej pracowników może mieć negatywne konsekwencje zarówno na poziomie funkcjonowania pracowników i ich rodzin (np. możliwość wystąpienia kryzysów psychicznych, kryzysów w rodzinie, zwiększenia skali przemocy w rodzinie oraz napływu dzieci do pieczy zastępczej), jak i całych społeczności (np. rozluźnienie więzi społecznych, wzrost emigracji poza terytorium Wielkopolski Wschodniej). Istotne konsekwencje będą musiały ponieść także samorządy lokalne, w których z jednej strony zwiększy się zapotrzebowanie na wsparcie interwencyjne i profilaktyczne, a z drugiej zmniejszeniu będą ulegać dochody własne JST.

Zaprzestanie eksploatacji węgla brunatnego to wyzwanie również dla instytucji pomocy i integracji społecznej, które wspierają mieszkańców w rozwiązywaniu kryzysów i problemów społecznych. Do tych instytucji należą m.in. ośrodki pomocy społecznej, centra usług społecznych, ośrodki interwencji kryzysowej, ośrodki wsparcia dziennego. Przyszłość jest wynikiem teraźniejszości, a ta z kolei uwarunkowana jest przeszłością, dlatego tak ważne jest zaplanowanie działań wyprzedzających i profilaktycznych w stosunku do zaistnienia poważnych problemów społecznych.

Głównym celem badania pn. *Mieszkańcy i instytucje polityki społecznej w obliczu transformacji energetycznej w Wielkopolsce Wschodniej* – wyzwania i potrzeby było zdiagnozowanie

¹ Opracowanie na podstawie badania pn. *Mieszkańcy i instytucje polityki społecznej w obliczu transformacji energetycznej w Wielkopolsce Wschodniej – wyzwania i potrzeby*. Raport opracowany na zlecenie Urzędu Marszałkowskiego Województwa Wielkopolskiego przez konsorcjum firm: Grupa BST Sp. z o.o. i Kreatus Sp. z o.o. (zwany dalej Raportem). Pełna wersja Raportu dostępna jest za pośrednictwem serwisu: <https://wrot.umww.pl>

² Opracowane na podstawie projektu Terytorialnego Planu Sprawiedliwej Transformacji Wielkopolski Wschodniej, dostęp: https://bip.umww.pl/artykuly/2827050/pliki/20210426123105_projektptstww04.2021002.pdf

aktualnej sytuacji społecznej i zawodowej, wyzwań i potrzeb mieszkańców oraz funkcjonowania instytucji działających w obszarze polityki społecznej w Wielkopolsce Wschodniej. Cele szczegółowe badania sformułowano poniżej.

Ryc. 1. Cele szczegółowe badania

Dostarczenie wiedzy w zakresie sytuacji społeczno-zawodowej mieszkańców oraz funkcjonowania instytucji działających w obszarze polityki społecznej w Wielkopolsce Wschodniej w kontekście przewidywanych wyzwań społecznych i gospodarczych, w tym związanych ze sprawiedliwą transformacją.

Zidentyfikowanie wyzwań i potrzeb w zakresie wsparcia mieszkańców i instytucji polityki społecznej w kontekście sprawiedliwej transformacji.

Dostarczenie rekomendacji w kontekście potrzebnych działań w zakresie polityki społecznej, w tym w zakresie sprawiedliwej transformacji.

Źródło: raport z badania

Badanie zostało zrealizowane przy zastosowaniu zarówno metod jakościowych (indywidualne wywiady pogłębione, warsztaty typu focus, analiza przypadku – case study, wywiady eksperckie, warsztaty obszarowe i warsztaty rekomendacyjne), jak i metod ilościowych (ankieta CAWI z mieszkańcami Wielkopolski Wschodniej). Respondentami w badaniu byli pracownicy branży wydobywczej i energetycznej oraz branż zależnych, członkowie rodzin prowadzący wspólne gospodarstwo domowe (w tym również partnerzy w związkach nieformalnych), mieszkańcy regionu, pracownicy instytucji publicznych, eksperci w zakresie transformacji społeczno-gospodarczej.

Badanie było realizowane od marca do sierpnia 2022 r.. Główne ustalenia pobadawcze zostały zaprezentowane w kilku wątkach, wokół których prowadzono analizę danych, zebranych w trakcie badania.

Ryc. 2. Obszary badawcze



Praca i gospodarka



Polityka społeczna



Wsparcie mieszkańców



Transformacja energetyczna



Tożsamość lokalna

Źródło: raport z badania

Praca i gospodarka



- Wielkopolska Wschodnia charakteryzuje się wyższą stopą bezrobocia niż całe województwo wielkopolskie (6,1% wobec 3,7% w 2020 r.). Najwyższą wartość w 2020 r. odnotowano w powiecie konińskim (9,7%), natomiast najniższą – w powiatach kolskim (4,7%) i tureckim (4,6%).
- Niekorzystną sytuację na rynku pracy mogą pogłębić zwolnienia w ZE PAK, który jest największym pracodawcą w Wielkopolsce Wschodniej, oferującym ponadto atrakcyjne wynagrodzenia. Wchłonięcie osób zwalnianych przez lokalny rynek pracy ma kluczowe znaczenie w przeciwdziałaniu zapaści gospodarczej regionu oraz migracji osób, zwłaszcza młodych, poza Wielkopolskę Wschodnią.
- Ponad jedną trzecią ankietowanych mieszkańców (38,5%) uważa, że transformacja energetyczna przyczyni się do zwiększenia skali bezrobocia. Takie obawy posiada wiele rodzin, których członkami są pracownicy branży wydobywczo-energetycznej.
- Przewiduje się, że w najtrudniejszej sytuacji w związku ze zwolnieniem znajdą się pracownicy dojrzałego (po 50. roku życia) oraz kobiety. Choć kobiety stanowią tylko 10% zatrudnionych w ZE PAK, to aż 54% z nich ukończyło 50. rok życia. Oznacza to, że grupą w szczególnie sposób zagrożoną bezrobociem, są pracownicy w wieku przedemerytalnym.
- Do ważniejszych problemów związanych z transformacją energetyczną w obszarze rynku pracy należą: brak znajomości harmonogramu zwolnień, brak wiedzy nt. spodziewanej skali problemu oraz brak znajomości potrzeb osób zwalnianych.
- Dotychczasowy proces transformacji energetycznej nie wpłynął jeszcze w sposób istotny na rynek pracy Wielkopolski Wschodniej. Powiatowe urzędy pracy nie odnotowały znaczącego napływu osób z sektora wydobywczego i energetycznego, a zainteresowanie ofertą aktywizacyjną i programami specjalnymi dla omawianej grupy było niskie. Przyczynami są: rozciągnięcie procesu transformacji w czasie, zmiany na rynku pracy (wzrost popytu na pracowników), indywidualna aktywność zwalnianych i wsparcie samorządu w niektórych środowiskach lokalnych. Należy jednak pamiętać, że pracownicy zwalniani z likwidowanych kopalń i elektrowni mieli jeszcze możliwość podjęcia zatrudnienia w innych tego typu obiektach na terenie Wielkopolski Wschodniej. Dlatego ryzyko bezrobocia strukturalnego na omawianym obszarze wraz z postępem transformacji energetycznej jest bardzo duże. Konieczne jest zatem dostosowanie oferty instytucji rynku pracy do specyficznych potrzeb osób zwalnianych z branży wydobywczo-energetycznej i branż pokrewnych, również w celu zapobieżenia migracji zarobkowej.
- Zauważalny jest deficyt pracodawców i nowych miejsc pracy. Istnieje ryzyko, że dostępne stanowiska w branży związanej z energią odnawialną nie będą dostępne dla osób zwalnianych, ze względu na niższą skalę zatrudnienia i odmienne kompetencje wymagane od pracowników.

- Zdiagnozowana potrzeba przyciągnięcia nowych inwestorów ma na celu minimalizację ryzyka spadku dochodów samorządów w związku z zamykaniem kopalń i elektrowni oraz migracją mieszkańców. W przeciwnym razie usługi świadczone przez instytucje samorządowe, w tym z obszaru pomocy społecznej, mogą zostać ograniczone do poziomu wymaganego ustawowo.



- Kadra instytucji pomocy i integracji społecznej nie posiada rzetelnych i wymiernych informacji o działaniach transformacyjnych (m.in. planowanych redukcjach zatrudnienia, ich skali, strukturze społeczno-demograficznej, potrzebach osób przewidzianych do zwolnienia), co może utrudniać planowanie działań pomocowych. Wyniki badań wskazują, że kadra zarządzająca tych instytucji sporadycznie jest zapraszana na spotkania dotyczące planowanych procesów.
- W instytucjach pomocy społecznej na terenie Wielkopolski Wschodniej występują niedobory kadrowe. Większość gmin z tego terenu (38 z 43) zatrudnia minimalną liczbę pracowników socjalnych. Na 575 rodzin w 2020 r. przypadało zaledwie 52 asystentów rodziny. Brakuje również specjalistów, takich jak psycholodzy, prawnicy, terapeuci.
- Nadmierne obciążenie zadaniami kadry pomocy społecznej przy niskim wynagrodzeniu omawianej grupy zawodowej, powoduje spadek motywacji do pracy i pojawienie się syndromu wypalenia zawodowego.
- W celu podniesienia skuteczności oferowanego wsparcia, pracownicy i kadra zarządzająca zgłaszali zapotrzebowanie na szkolenia (m.in. diagnoza pogłębiona, wzmocnienie i usamodzielnienie pracowników – ang. empowerment, kooperacja międzyinstytucjonalna na rzecz wsparcia rodzin wieloprotymowych, przeciwdziałanie syndromowi wypalenia zawodowego) oraz superwizje grupowe i indywidualne.
- W instytucjach pomocy społecznej na terenie Wielkopolski Wschodniej występują braki infrastrukturalne. W 2020 r. istniało zaledwie 8 domów pomocy społecznej, 5 dziennych domów pomocy, 3 schroniska i noclegownie dla osób bezdomnych, 16 środowiskowych domów samopomocy oraz 2 mieszkania chronione. W związku z rosnącymi kosztami utrzymania usługi świadczone przez istniejące ośrodki mogą zostać ograniczone.
- W obszarze pomocy społecznej istnieje deficyt wielu usług, między innymi psychologicznych, psychiatrycznych, terapeutycznych, medycznych czy wytnienionych. Jednocześnie prognozuje się, że zapotrzebowanie na wymienione usługi wzrośnie wraz ze zwiększającą się liczbą osób zwolnionych z branży wydobywczo-energetycznej, ale również w związku z przyrostem osób w wieku poprodukcyjnym.
- Wsparcie z zakresu pomocy społecznej nie dociera obecnie do wszystkich potrzebujących osób. Oprócz barier kadrowych i infrastrukturalnych przyczynami są: brak wiedzy mieszkańców nt. oferowanego wsparcia; niska dostępność

transportu zbiorowego zwłaszcza dla mieszkańców obszarów wiejskich oraz kwestie związane ze stereotypowym postrzeganiem pomocy społecznej jako czynnika etykietującego mieszkańców (wstyd lub niechęć przed skorzystaniem z pomocy społecznej oraz nieprzyznawanie się do posiadanych problemów).

- Zarówno ze strony mieszkańców, jak i przedstawicieli instytucji istnieje zapotrzebowanie na deinstytucjonalizację świadczonych usług, o czym świadczy między innymi zainteresowanie i pozytywny odbiór funkcjonujących na terenie Wielkopolski Wschodniej, dwóch centrów usług społecznych.
- Słabą stroną polityki społecznej na terenie Wielkopolski Wschodniej jest brak współpracy międzyinstytucjonalnej na rzecz osób potrzebujących, np. między takimi podmiotami jak zakłady pracy, związki zawodowe, gminy, parafie, szkoły. Poprawy wymaga również poziom współpracy instytucji pomocowych z organizacjami pozarządowymi.



- W Wielkopolsce Wschodniej zachodzą negatywne trendy demograficzne (maleje liczba ludności, wzrasta udział mieszkańców w wieku poprodukcyjnym, występuje ujemny przyrost naturalny oraz ujemne saldo migracji). Oznacza to konieczność ukierunkowania polityki społecznej na zaspokojenie potrzeb wzrastającej liczby seniorów oraz wyzwanie w postaci zachęcenia młodzieży do pozostania na terenie regionu.
- Młodzież podczas warsztatu online wskazywała, że do migracji skłaniają ich takie czynniki, jak: nikłe perspektywy zatrudnieniowe, ograniczenia związane z atrakcyjnym spędzaniem czasu wolnego i brak możliwości wpływania na działania lokalne.
- Prognozuje się, że negatywne trendy demograficzne będą się nasilać. 46% ankietowanych mieszkańców uważa, że transformacja energetyczna przyczyni się do odpływu młodych ludzi. Potwierdzają to wyniki badań jakościowych, z których wynika, że młodzi ludzie coraz częściej zaraz po skończeniu szkoły średniej lub studiów wyjeżdżają za granicę lub do większych miast.
- Najczęstszym powodem otrzymywania pomocy społecznej w Wielkopolsce Wschodniej jest ubóstwo. Z tego tytułu ze wsparcia w 2020 r. skorzystało 38,5% rodzin objętych pomocą społeczną. Skala problemu może się zwiększyć. 38,8% ankietowanych mieszkańców uważa, że transformacja energetyczna przyczyni się do zwiększenia ubóstwa. Również pracownicy branży wydobywczej i energetycznej oraz ich rodziny w wywiadach pogłębionych wyrazili obawę, że ceny energii po transformacji regionu i przejściu na źródła odnawialne będą bardzo wysokie i znacznie obciążą budżet ich gospodarstw domowych.
- Na podstawie diagnozy wykazano, że pogarsza się zdrowie psychiczne mieszkańców, na co wpływ miały również takie wydarzenia jak pandemia, wojna w Ukrainie, kryzys gospodarczy, rekordowa inflacja. Co więcej, 37,6%

ankietowanych uważa, że transformacja energetyczna przyczyni się do zwiększenia kryzysów psychicznych – depresji, stanów lękowych, nerwicy i bezsenności. Pracownicy i ich rodziny w badaniach jakościowych podkreślali silne przywiązanie zatrudnionych do zakładów pracy, w związku z czym ich likwidacja będzie miała negatywny stan na kondycję psychiczną zwalnianych.

- Wyniki badań wykazały, że mieszkańcy rzadko korzystają z pomocy psychologicznej, nawet jeśli odczuwają potrzebę wsparcia. Wynika to zarówno z niskiej świadomości nt. możliwości jego uzyskania, jak i obaw przed spotkaniem z psychologiem.
- Od 2015 r. wzrasta liczba rodzin objętych procedurą „Niebieskie Karty” oraz rodzin, wobec których ją wszczęto. W 2020 r. w Wielkopolsce Wschodniej odnotowano 1687 przypadków przemocy w rodzinie, z czego większość to przypadki przemocy psychicznej oraz fizycznej. Ponadto 33,6% ankietowanych mieszkańców uważa, że transformacja energetyczna przyczyni się do zwiększenia skali przestępczości. Tego zdania są również przedstawiciele instytucji pomocy społecznej z zakresu przeciwdziałania przemocy.
- Wsparcie rodziny i pieczy zastępczej w Wielkopolsce Wschodniej wykazuje deficyty. W 2020 r. na 20 koordynatorów pieczy zastępczej przypadają aż 323 rodziny zastępcze, w których przebywało 548 dzieci. W regionie funkcjonują placówki opiekuńczo-wychowawcze – w 2020 r. w 5 podmiotach tego typu przebywało 41 dzieci.
- Badania wykazały, że istniejący potencjał instytucji pomocy społecznej nie nadąża, z zaspokajaniem potrzeb wzrastającej liczby osób starszych. Brakuje miejsc świadczących całonocową i dzienną opiekę, pomocy w miejscu pobytu osób potrzebujących (zgodnie z zasadą deinstytucjonalizacji); skutecznych form aktywizacji seniorów; dostosowania transportu publicznego do potrzeb osób starszych i niesamodzielnych.
- Mieszkańcy Wielkopolski Wschodniej wskazywali ponadto na szereg niedogodności związanych z niemożnością efektywnego przemieszczania się w obrębie całego badanego obszaru. Wykluczenie transportowe utrudnia podjęcie zatrudnienia poza miejscem zamieszkania oraz ogranicza możliwość korzystania z usług zlokalizowanych w sąsiedztwie, np. edukacyjnych, kulturalnych, zdrowotnych.

Transformacja energetyczna



- Większość ankietowanych mieszkańców (62,1%) słyszała o procesie transformacji energetycznej w Wielkopolsce Wschodniej. Z przeprowadzonych badań wynika, że istnieje zapotrzebowanie na politykę informacyjną w zakresie planowanych działań zgłaszane przez mieszkańców, pracowników ZE PAK oraz przedstawicieli instytucji i organizacji. Przekaz, aby był skuteczny, musi być dostosowany do wybranej grupy odbiorców.
- Plany ZE PAK S.A. w zakresie restrukturyzacji i przejścia na odnawialne źródła energii (OZE) są postrzegane przez ankietowanych mieszkańców regionu jako plany realistyczne

i rozsądne (średnia 6,27). Z transformacji w kierunku OZE bardziej zadowolona jest młodzież, która oczekuje czystszej i przyjaznej przestrzeni do życia.

- Większość (68,7%) ankietowanych mieszkańców Wielkopolski Wschodniej jest zdania, że transformacja to słuszne działanie, obawy zgłosiło tylko 28,4% respondentów. Niepokoje wyraziło jednak aż 71,8% zatrudnionych w ZE PAK. Wiąże się to z faktem, że koncern jest największym pracodawcą w regionie, oferującym atrakcyjne warunki pracy na tle pozostałych lokalnych firm. Koszty restrukturyzacji poniosą przede wszystkim zwalniani pracownicy, dlatego zarówno oni, jak i społeczności, w których żyją, powinni być objęci wsparciem Funduszu Sprawiedliwej Transformacji.
- Blisko połowa (46,3%) ankietowanych mieszkańców uważa, że proces transformacji zmieni ich życie. Najczęściej taką opinię wyrażano w grupie pracowników ZE PAK – 82,1% oraz wśród osób w wieku 30–44 lat – 69,9%. Według badanych wpływ będzie najbardziej widoczny w takich obszarach, jak: bezpośrednie otoczenie – środowisko naturalne i krajobraz (59%), życie rodzinne (53,4%) oraz życie zawodowe (44,1%).

Tożsamość regionalna



- Kształtowanie tożsamości regionalnej w oparciu o tradycje górnicze występuje przede wszystkim w gminach, w których znajdują się kopalnie i elektrownie lub znaczna część mieszkańców pracowała w branży wydobywczo-energetycznej. Ponadto przywiązanie do tradycji towarzyszy najczęściej środowiskom związanym pokoleniowo ze wspomnianym przemysłem.
- Wśród młodzieży nie obserwuje się silnej więzi z regionem. Wiele młodych osób planuje mieszkać i pracować poza Wielkopolską Wschodnią.
- W celu wzmocnienia tożsamości regionalnej zaleca się działania w kierunku podtrzymywania tradycji górniczych. Obecnie architektura związana z przemysłem jest niedoceniana, niewykorzystywana i wręcz likwidowana. Liczne przykłady zagraniczne i krajowe (szlaki kultury industrialnej, wykorzystanie obiektów na rzecz edukacji i kultury, przekazu kulturowego, budowa loftów) wskazują na znaczący i możliwy do wykorzystania potencjał.
- Ekspertki jednoznacznie wiążą powodzenie transformacji zarówno z aspektem technologicznym, jak i powiązaniem działań ze wspólnotą mieszkańców.

„To ludzie zmieniają rzeczywistość” jest hasłem towarzyszącym regionalnym działaniom na rzecz mieszkańców Wielkopolski, w tym Wielkopolski Wschodniej. Wśród tych działań bardzo ważną rolę odgrywać będą te o charakterze profilaktycznym, polegające na dostarczeniu wsparcia w odbudowie potencjału osób i zmniejszeniu ryzyka pojawienia się poważnych problemów w funkcjonowaniu człowieka, rodziny i wspólnoty lokalnej. Wnioski pobadawcze znajdują swoją odpowiedź w projektach społecznych, których realizacja pozwoli zminimalizować negatywne konsekwencje transformacji energetycznej.

Agata Jakubowicz**Wielkopolskie Regionalne Obserwatorium Terytorialne****Departament Polityki Regionalnej****Urząd Marszałkowski Województwa Wielkopolskiego**

Zaangażowanie organizacji pozarządowych w rozwiązywanie problemów na obszarach rewitalizacji w województwie wielkopolskim¹

Wstęp

Rewitalizację rozumieć należy jako wyprowadzanie ze stanu kryzysowego obszarów zdegradowanych poprzez całościowe działania (powiązane przedsięwzięcia obejmujące łącznie kwestie społeczne, ekonomiczne, przestrzenne, infrastrukturalne i środowiskowe oraz kulturowe), skoncentrowane terytorialnie i prowadzone w sposób zaplanowany oraz zintegrowany poprzez programy rewitalizacji. Jednocześnie rewitalizacja zakłada optymalne wykorzystanie uwarunkowań rozwoju oraz wzmacnianie lokalnych potencjałów. Jest procesem wieloletnim, zachodzącym we współpracy z lokalną społecznością i na jej rzecz.

Rewitalizacja stanowi aktualnie ważny element krajowej i regionalnej polityki rozwoju. W okresie 2004–2014 ranga rewitalizacji w polityce rozwoju kraju stopniowo rosła, czego wyrazem był skokowy wzrost nakładów na odnowę zdegradowanych obszarów w ramach regionalnych programów operacyjnych. Należy jednak zaznaczyć, że realizowane projekty w niewielu przypadkach miały zintegrowany charakter i nie znajdowały kontynuacji w innych działaniach, szczególnie w sferze społecznej i gospodarczej.

Przez długi czas brakowało w Polsce szczegółowych rozwiązań prawnych w odniesieniu do rewitalizacji. Po wielu latach prac w październiku 2015 r. Sejm przyjął ustawę o rewitalizacji (zwaną dalej Ustawą). W rezultacie po raz pierwszy zaproponowane zostały systemowe rozwiązania odnowy obszarów zdegradowanych. Do roku 2023 gminy mogą opracowywać także tzw. Lokalne Programy Rewitalizacji (LPR), dla których podstawę prawną stanowi ustawa o samorządzie gminnym, a rewitalizacja rozumiana jest jako fakultatywne zadanie własne gminy.

Największe znaczenie w procesie rewitalizacji ma identyfikacja problemów i potrzeb mieszkańców. Dlatego też na każdym etapie rewitalizacji powinna się ona odbywać przy aktywnym udziale lokalnej społeczności, określanym jako partycypacja społeczna. Samorządy, jako podmioty prowadzące wskazany proces, miały decydującą rolę w określaniu partycypacji organizacji pozarządowych

(NGO, z ang. *non governmental organisation*). Przedstawiciele NGO, a także nieformalnych grup mieszkańców byli zazwyczaj w sposób sformalizowany zapraszani do udziału w konsultacjach programów rewitalizacji. Mogły zarówno zgłaszać, jak i realizować samodzielnie lub w partnerstwach przedsięwzięcia rewitalizacyjne.

Głównym celem niniejszego artykułu jest zwrócenie uwagi na aspekt zaangażowania organizacji pozarządowych w rozwiązywanie problemów na wyznaczonych obszarach rewitalizacji w województwie wielkopolskim, co szerzej opisane jest w przytoczonym w tytule Raporcie.

Koncentracja przestrzenna organizacji pozarządowych

Organizacje pozarządowe są ważnym elementem wpływającym na rozwój lokalny. Związane jest to z pełnieniem przez nie funkcji integracyjnej, kontrolnej, a także pomocowej w szczególności w obszarach, w których polityka państwa bywa zawodna.

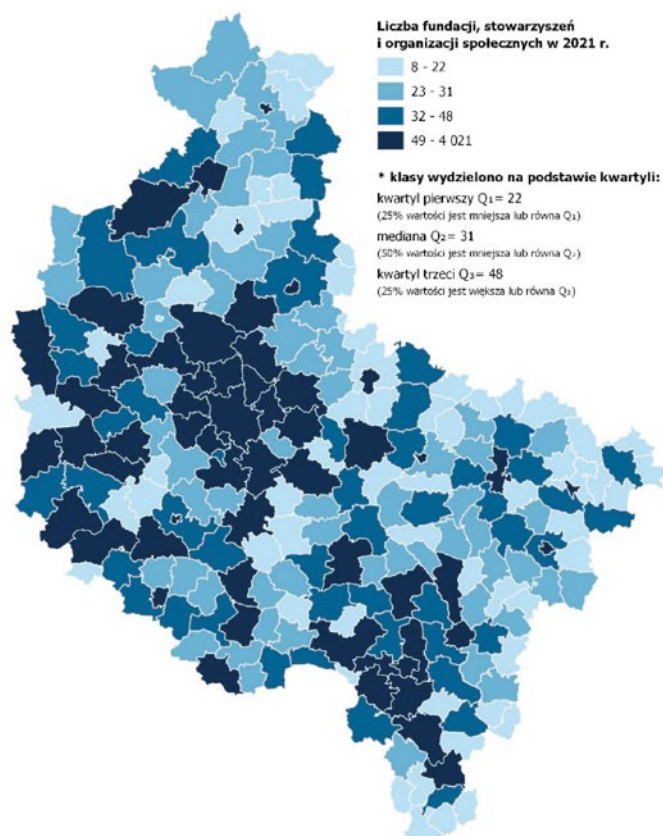
W województwie wielkopolskim w 2021 r. zarejestrowane były 14 742 fundacje i stowarzyszenia, co stanowiło 9,5% podmiotów tego sektora w Polsce. Pod względem lokalizacji NGO skupione były głównie wokół dużych ośrodków miejskich. Zdecydowanie najwięcej organizacji miało swoją siedzibę w Poznaniu (4021), kolejnymi gminami ze znaczną ich liczbą były: Kalisz (389), Piła (317) oraz Konin (279). Na 10 tys. mieszkańców przypadało średnio 42,3 organizacji, a wartość wskaźnika dla większości gmin województwa wielkopolskiego była niższa niż średnia krajowa (40,7).

Charakterystyka udziału interesariuszy w procesie rewitalizacyjnym

Organizacje pozarządowe traktowane są jako ważni i pożądanymi partnerzy władz samorządowych w prowadzeniu działań rewitalizacyjnych, a gminy powinny zapraszać mieszkańców do współdecydowania o przyszłości lokalnej społeczności, w której żyją – tak w uproszczeniu nakazują zapisy zawarte

¹ Opracowanie na podstawie: Raport pn. *Ocena zaangażowania organizacji pozarządowych w rozwiązywanie problemów na wyznaczonych obszarach rewitalizacji w województwie wielkopolskim oraz określenie kierunków wsparcia ich zaangażowania w kontekście perspektywy finansowej 2021–2027*, Delta Partner Stowarzyszenie Wspierania Inicjatyw Gospodarczych, Poznań, 2022 (zwanego dalej Raportem). Pełna wersja Raportu dostępna jest za pośrednictwem serwisu: <https://wrpo.wielkopolskie.pl/>; *Diagnoza rewitalizacji miast w województwie wielkopolskim*, Praca zbiorowa pod redakcją dr. inż. Przemysława Ciesiołki i dr. Roberta Kudłaka, Ekspertyza wykonana na zlecenie Wielkopolskiego Regionalnego Obserwatorium Terytorialnego, Poznań, 2015.

Ryc. 1. Liczba fundacji, stowarzyszeń i organizacji społecznych w gminach województwa wielkopolskiego w 2021 r.



Źródło: opracowanie w ramach Raportu na podstawie danych GUS

w Ustawie. NGO powinny zatem uczestniczyć w procesie rewitalizacji na wielu jego etapach – od tworzenia dokumentów po końcową fazę realizacji działań bezpośrednio realizowanych na obszarze zdegradowanym. NGO stają się często łącznikami pomiędzy podmiotami samorządowymi a mieszkańcami, pomagają artykułować oczekiwania stronie społecznej i monitorują działania władzy.

Poniżej przedstawiono uwarunkowania udziału interesariuszy w projektowaniu i wdrażaniu działań rewitalizacyjnych, z uwzględnieniem 3 etapów przygotowania dokumentu określającego obszar rewitalizacji i zakres koniecznych działań: przygotowanie, diagnozowanie oraz projektowanie.

Przygotowanie

Wśród programów rewitalizacji opracowanych przez gminy województwa wielkopolskiego zdecydowanie dominowały Lokalne Programy Rewitalizacji (LPR; uchwalone w trybie poza Ustawą) niż Gminne Programy Rewitalizacji (GPR; uchwalone w trybie Ustawy). Na 143 programy rewitalizacji wpisane do Wykazu programów rewitalizacji województwa wielkopolskiego tylko 17 zostało przygotowanych w trybie Ustawy. Zatem zdecydowana większość dokumentów była opracowana w tzw. uproszczonej procedurze realizacyjnej, co bezpośrednio wiązało się także z mniej formalnymi procedurami związanymi z partycypacją społeczną².

² W trakcie badania podjęto próbę analizy wszystkich 143 programów rewitalizacji wpisanych do wykazu programów rewitalizacji Urzędu Marszałkowskiego Województwa Wielkopolskiego. Trzech programów rewitalizacji nie udało się pozyskać. Nie były dostępne na stronach urzędów gmin lub strony nie funkcjonowały prawidłowo.

³ Ministerstwo Infrastruktury i Budownictwa. Departament Polityki Przestrzennej, Ustawa o rewitalizacji – praktyczny komentarz, Warszawa, 2016.

Diagnozowanie

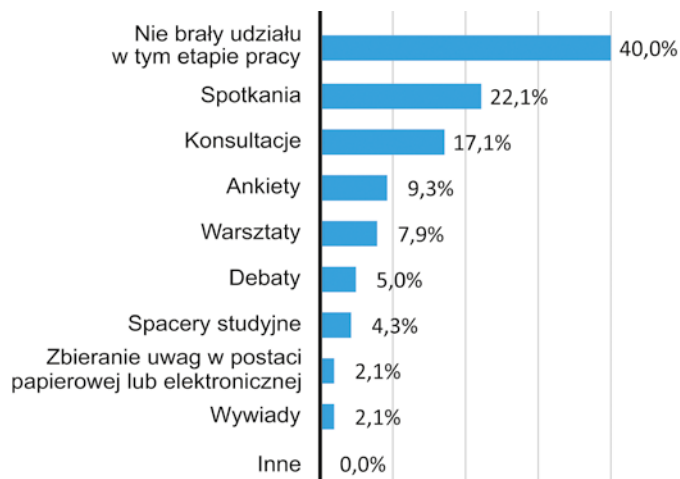
Dla etapu diagnostycznego procedury tworzenia programu rewitalizacji prawodawstwo przewiduje nakaz przeprowadzenia konsultacji społecznych poprzedzających przyjęcie uchwały o wyznaczeniu obszaru zdegradowanego i obszaru rewitalizacji, oraz ustalenia zasad wyznaczania składu i zasady działania Komitetu Rewitalizacji³. W województwie wielkopolskim nieco ponad 66% programów rewitalizacji zawierało informację o udziale organizacji pozarządowych w tym procesie, a tylko 9,5% programów zawierało dedykowaną formę konsultacji dla NGO (dedykowane formy konsultacji, badań ankietowych, wywiadów lub warsztatów).

Na etapie diagnozowania wyszczególniono trzy główne podetapy, w których organizacje pozarządowe formalnie mogły partycypować w opracowaniu programu rewitalizacji:

- Etap I – udział w badaniach, diagnozie problemów gminy/obszaru rewitalizacji lub wyznaczaniu obszaru rewitalizacji (etap przed wyznaczeniem i ustaleniem granic obszaru rewitalizacji);
- Etap II – udział w konsultacjach dotyczących obszaru rewitalizacji, opiniowaniu obszaru rewitalizacji;
- Etap III – udział w konsultacjach zapisów programu rewitalizacji, opiniowaniu projektu dokumentu, programowania dokumentu, wskazywania projektów rewitalizacyjnych.

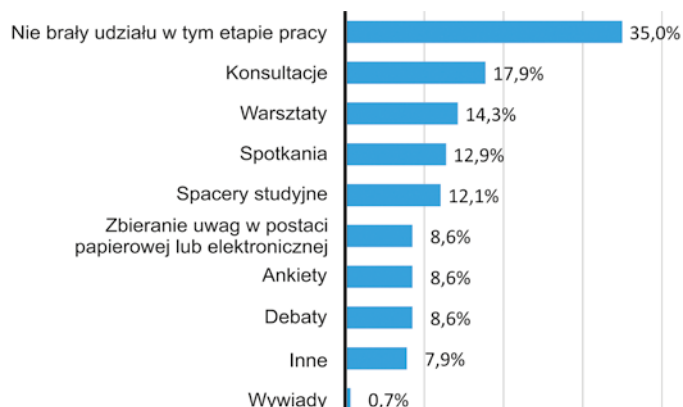
Etap I charakteryzował się średnim procentem udziału organizacji pozarządowych – 60% programów rewitalizacji tworzonych było z udziałem NGO. Najczęstszą formą udziału w procesie partycypacyjnym organizacji trzeciego sektora były spotkania bezpośrednie (22,1%) oraz konsultacje (17,1%).

Ryc. 2. Udział w badaniach, diagnozie problemów gminy/obszaru rewitalizacji lub wyznaczaniu obszaru rewitalizacji (etap przed wyznaczeniem i ustaleniem granic obszaru rewitalizacji) – Etap I



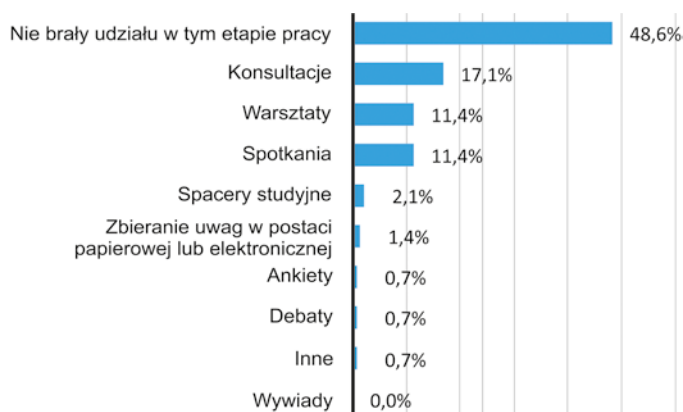
Źródło: opracowanie w ramach Raportu, analiza programów rewitalizacji N = 140

Nieco lepszy wynik pod kątem uczestnictwa NGO odnotowano na etapie II – 35% organizacji pozarządowych nie brało udziału w żaden sposób w tych konsultacjach. Spośród aktywnych 65% NGO największym zainteresowaniem cieszyły się konsultacje (17,9%), warsztaty (14,3%), spotkania (12,9%) oraz spacer studyjne (12,1%).

Ryc. 3. Udział w konsultacjach dotyczących obszaru rewitalizacji, opiniowaniu obszaru rewitalizacji (Etap II)

Źródło: opracowanie w ramach Raportu, analiza programów rewitalizacji N = 140

Etap III charakteryzował się najmniejszym odsetkiem udziału organizacji w procesie partycypacyjnym – aż 48,6% organizacji nie brało w nim udziału. Największym zainteresowaniem cieszyły się konsultacje (17,1%), warsztaty (11,4%) oraz spotkania (11,4%).

Ryc. 4. Udział w konsultacjach zapisów programu rewitalizacji, opiniowaniu projektu dokumentu, programowania dokumentu, wskazywania projektów rewitalizacyjnych (Etap III)

Źródło: opracowanie w ramach Raportu, analiza programów rewitalizacji N = 140

Projektowanie

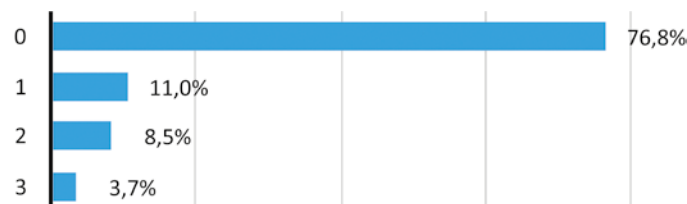
Etap projektowania obejmował analizę związaną ze zgłaszaniem projektów przez organizacje pozarządowe samodzielnie lub w partnerstwie (głównie z JST) na listę podstawową lub rezerwową.

Warty podkreślenia jest fakt, iż projekty zgłaszane przez organizacje pozarządowe w dużej mierze dotyczyły listy podstawowej. Spośród wszystkich 140 analizowanych programów rewitalizacji, projekty zgłoszone przez NGO znalazły się na liście podstawowej w 60% dokumentów (tj. 84 JST) oraz na liście uzupełniającej w 17,1% przypadków (24 JST).

Biorąc pod uwagę kształt listy projektów w danym programie rewitalizacji, liczba wpisanych projektów przez NGO odznaczała się relatywnie niską wartością. Na liście podstawowej łącznie w 72,6% przypadków liczba projektów zgłoszonych i wpisanych do dokumentu przez wszystkie podmioty nie przekraczała 20. Podobna sytuacja odnotowana została w przypadku listy uzupełniającej z tym, że odsetek liczby

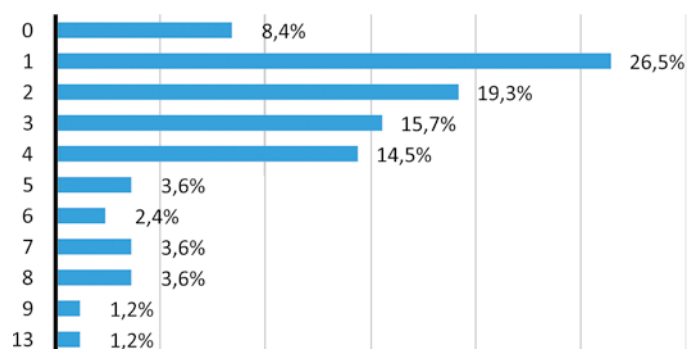
wpisanych projektów (nie przekraczające 20 przedsięwzięć) wyniósł 91,6.

Kolejny aspekt dotyczył liczby zgłoszonych projektów, zaplanowanych do realizacji samodzielnie lub w partnerstwie przez organizacje pozarządowe. W 76,8% dokumentów na liście podstawowej nie znalazły się przedsięwzięcia zgłoszone przez NGO samodzielnie. W 11% analizowanych dokumentów znalazł się 1 projekt zgłoszony samodzielnie przez NGO, w 8,5% 2 projekty zgłoszone przez NGO, a zaledwie w 3,7% liczba projektów samodzielnie zgłoszonych przez NGO wyniosła 3.

Ryc. 5. Liczba projektów z listy projektów podstawowych zgłoszonych przez organizacje pozarządowe samodzielnie

Źródło: opracowanie w ramach Raportu

Jednocześnie w większości dokumentów (92% z 84 LPR/GPR), w których wymieniano współudział NGO w podstawowych przedsięwzięciach rewitalizacyjnych znalazły się projekty, w których wykazywano współpracę przy realizacji co najmniej 1 przedsięwzięcia z udziałem NGO. Zaledwie w 8,4% dokumentów nie przewidywano udziału NGO w ramach partnerstw projektowych. Innymi słowy na poziomie deklaracji udział NGO w realizacji podstawowych przedsięwzięć rewitalizacyjnych był niemal powszechny. Jednakże w większości analizowanych dokumentów, liczba wymienianych (niepowtarzających się) organizacji zgłaszających projekty samodzielnie lub w ramach partnerstw wynosiła przeciętnie między 1 a 3.

Ryc. 6. Liczba projektów z listy projektów podstawowych zgłoszonych w partnerstwie z organizacjami pozarządowymi

Źródło: opracowanie w ramach Raportu, analiza programów rewitalizacji N = 84

W przypadku list uzupełniających, liczba zgłoszonych projektów przez NGO (zgłoszonych samodzielnie) wynosiła 1 (33,3% przypadków) oraz 3 (4,2% programów). 62,5% dokumentów nie zawierało propozycji projektowych na liście dodatkowej, które byłyby samodzielnie zgłaszane przez organizacje pozarządowe.

Jeśli chodzi o projekty zaplanowane do realizacji w partnerstwie, na poziomie programu rewitalizacji na listach uzupełniających znajdowało się głównie od 1 do 5 propozycji (w 87,5% przypadków). 8,3% programów zawierało 11–15 projektów partnerskich.

Pod względem modelu realizacji projektu, wśród przedsięwzięć wpisanych na listę podstawową większość NGO realizowała projekty w partnerstwie z JST (70,4%). 21,1% działań realizowanych jest samodzielnie przez NGO.

Pośród projektów wpisanych na listę uzupełniającą 53% przedsięwzięć realizowanych jest w partnerstwie z samorządem, natomiast 37% samodzielnie. Pozostałe modele współpracy cieszą się relatywnie niskim zainteresowaniem.

Analiza danych wskazuje zatem, że organizacje rzadko samodzielnie zgłaszały projekty rewitalizacyjne. Zdecydowanie częściej robiły to w partnerstwie z JST.

Współpraca NGO z biznesem

Zważywszy na fakt, iż podmioty biznesowe są stosunkowo rzadkimi partnerami w realizacji działań organizacji pozarządowych (w Poznaniu 56,1% organizacji zadeklarowało brak współpracy z sektorem biznesu) trudno mówić o efektywnych formach współdziałania.

Niewątpliwie ciekawym przykładem współpracy biznesu i organizacji pozarządowych są działania CSR. Zgodnie z koncepcją tzw. CSR (ang. Corporate Social Responsibility), czyli społecznej odpowiedzialności biznesu, podmioty biznesowe już na etapie budowania strategii przedsiębiorstwa uwzględniają w swoich działaniach interesy społeczne, ochronę środowiska oraz relacje z różnymi grupami interesariuszy. Podejmując działania w ramach CSR podmioty biznesowe kształtują pozytywny wizerunek firmy, poprawiają stosunki ze społecznością i władzami lokalnymi, a także zwiększają lojalność konsumentów i interesariuszy⁴. Należy jednak zwrócić uwagę, że tego typu działalność dotyczy raczej dużych podmiotów gospodarczych, a te natomiast częściej zlokalizowane są w średnich i dużych miastach. Co więcej, polityka CSR, a więc budowanie relacji ze społecznością lokalną w sposób strategiczny, nie jest jeszcze praktyką powszechną.

Udział NGO w procesie rewitalizacji z punktu widzenia samorządów

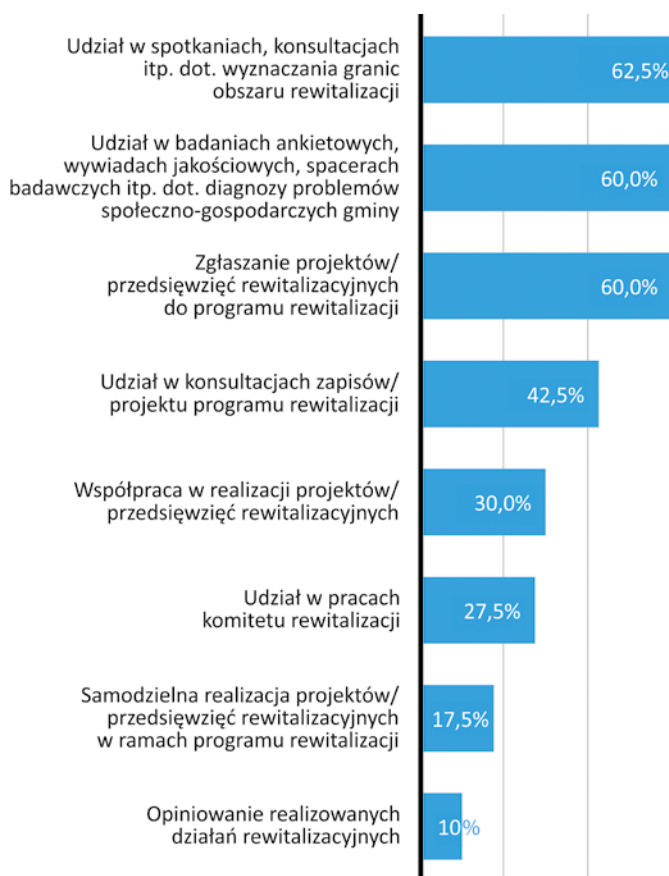
Prezentowane w rozdziale wyniki badania ilościowego dotyczą 88 ankiet, co odpowiadało 62% JST posiadających programy rewitalizacji.

W badanej grupie zaledwie 45% JST (40 samorządów) deklaroowało, że organizacje pozarządowe brały udział w tworzeniu, konsultowaniu lub realizacji programu rewitalizacji gminy. Dla porównania w analizowanych programach rewitalizacji, organizacje pozarządowe pojawiają się w ponad 60% dokumentów na etapie konsultacji i około 50% na etapie wskazywania projektów rewitalizacyjnych i opiniowaniu dokumentów.

Z zebranych danych wynika, że im większa gmina, tym większe było prawdopodobieństwo udziału NGO w procesie tworzenia dokumentów. Stosunkowo najrzadziej udział organizacji notowany był w gminach wiejskich (43%) oraz miejsko-wiejskich (43%). Różnica ta wynikać mogła z realnego potencjału sektora pozarządowego w mniejszych samorządach (niewielka liczba organizacji, organizacje działające hobbystycznie itd.).

Najczęściej organizacje pozarządowe brały udział w procesach konsultacyjnych, badaniach ankietowych oraz zgłaszały propozycje przedsięwzięć rewitalizacyjnych (w każdym przypadku około 60% samorządów deklaroowało ich aktywny udział). Zdecydowanie rzadziej włączały się w partnerską realizację przedsięwzięć rewitalizacyjnych (30%) lub ich samodzielną realizację (17,5%). Z informacji tych wynika zatem, że organizacje były bardzo aktywne w początkowym etapie prac nad dokumentami rewitalizacyjnymi – udział w konsultacjach, badaniach, opiniowaniu itd. Natomiast ich realny udział w realizacji założeń GPR lub LPR był sporadyczny.

Ryc. 7. W jaki rodzaj działań rewitalizacyjnych włączały się organizacje pozarządowe w Pani/Pana gminie w okresie realizacji obecnego programu rewitalizacji?



Źródło: opracowanie w ramach Raportu na podstawie badania 88 JST z terenu województwa wielkopolskiego N = 40

Do problemów, które najczęściej napotykały organizacje pozarządowe w ramach realizacji projektów rewitalizacyjnych, badane osoby zaliczyły:

- trudności ze zdobywaniem środków na działania rewitalizacyjne,
- trudności w pozyskiwaniu środków na działalność bieżącą/realizację zadań statutowych,
- brak środków na zapewnienie finansowego wkładu własnego,
- brak dostępnych źródeł zewnętrznych finansowania zaplanowanych działań,
- brak środków na wynagrodzenia,
- braki sprzętu i wyposażenia.

⁴ Współpraca podmiotów biznesowych i organizacji pozarządowych. Aspekty prawno-podatkowe, s. 31

Natomiast próbując udzielić odpowiedzi na pytanie, dlaczego organizacje pozarządowe nie angażowały się w działania rewitalizacyjne w gminie, respondenci wskazywali na:

- brak wiedzy czym jest rewitalizacja i jakie można uzyskać efekty, niski poziom kadrowy organizacji, brak zainteresowania tematem i działania skierowane w innym kierunku;
- brak zgłaszania projektów pomimo prowadzenia ogólnodostępnych konsultacji społecznych;
- inny obszar zainteresowania – część organizacji działa na wsiach a wytyczony obszar rewitalizacji obejmuje części miasta;
- powielenie funkcji – część działaczy NGO pełni równoległe funkcje w gminie, np. prezesa i sołtysa – w tej sytuacji w proces konsultacji ta osoba włączała się jako sołtys.

Zaangażowanie NGO w rewitalizację z punktu widzenia organizacji pozarządowych

Pomimo wielu prób dotarcia do respondentów, ankietom udało się w pełni zrealizować zaledwie 17 ankiet, dlatego prezentowane w rozdziale dane mają charakter wyłącznie poglądowy.

Śród badanych organizacji, zdecydowana większość (15) prowadzi działalność wyłącznie na terenie gminy lub powiatu. Do najczęstszych obszarów działalności badanych podmiotów należały: pomoc społeczna – 7, oświata i edukacja – 7, kultura i sztuka – 6, rozwój lokalny – 6.

Badane organizacje pozarządowe w większości deklarowały, iż zgłaszały samodzielnie projekty rewitalizacyjne lub brały udział w ich realizacji. Mniej więcej połowa z nich brała także udział w badaniach ankietowych, wywiadach jakościowych, spacerach badawczych itp. (dotyczących diagnozy problemów społeczno-gospodarczych gminy) lub w spotkaniach i konsultacjach dotyczących wyznaczania granic obszaru rewitalizacji. Zaledwie jedna czwarta respondentów deklarowała czynny udział organizacji w pracach komitetu rewitalizacji.

W większości badanych przypadków respondenci deklarowali samodzielne zgłoszenie przez organizację kilku (1–3) projektów rewitalizacyjnych. Na poziomie deklaracji większość zgłoszonych przedsięwzięć zrealizowana została samodzielnie lub we współpracy z samorządem. W pojedynczych przypadkach zgłaszano realizację przedsięwzięć rewitalizacyjnych we współpracy z innymi organizacjami. Żaden z badanych podmiotów nie zrealizował przedsięwzięcia z przedstawicielami sektora biznesowego.

Z perspektywy badanych organizacji pozarządowych można wskazać, że wśród kluczowych przeszkód składających się na ograniczone zaangażowanie w proces rewitalizacji zaliczyć można zarówno ograniczony potencjał wielu organizacji pozarządowych (problemy z bieżącym funkcjonowaniem, braki kadrowe, trudności finansowe), ale także brak środków dedykowanych na działania rewitalizacyjne dla organizacji pozarządowych. Wiele z nich mimo wyrażanych chęci, nie jest w stanie pozyskać funduszy na realizację zgłaszanych przedsięwzięć. Organizacje najprawdopodobniej wymagają wsparcia w zakresie wnioskowania o dotacje, ale także i ich rozliczania. Z przedstawionych relacji wynika

też, że problemem we włączeniu organizacji w procesy zmian w gminie, może być także słaba jakość współpracy lokalnego samorządu z podmiotami społecznymi.

Problemy, wyzwania oraz wnioski dotyczące udziału NGO w procesie rewitalizacji

Poniżej zestawiono najważniejsze problemy, wyzwania oraz wnioski zidentyfikowane przez autorów Raportu podczas analizy formalnej strony procesu rewitalizacji oraz będące wynikiem wywiadów z organizacjami pozarządowymi i JST.

1	Problemem były różnice pomiędzy wyzwaniami rewitalizacyjnymi stojącymi przed dużymi miastami a małymi gminami wiejskimi, dotyczące m.in. struktury przestrzennej, stopnia wewnętrznego zróżnicowania, liczby urzędników lub aktywnych organizacji społecznych. Potrzeby artykułowane przez przedstawicieli NGO pozostawały często w sferze planistycznej ze względu na ograniczone środki finansowe. Problem pogłębiał się w przypadku organizacji pochodzących z obszarów wiejskich. Pod względem społecznym, oczekiwania i potrzeby w zakresie rewitalizacji stale rosną, stąd ważne jest skuteczne poszukiwanie źródeł i optymalizacja wykorzystania środków finansowych w działaniach rewitalizacyjnych. Problem dotyczy zwłaszcza mniejszych miejscowości, o ograniczonych możliwościach budżetowych. W przeciwnym razie w wielu miejscowościach rewitalizacja może kojarzyć się nie z pozytywnymi zmianami społecznymi, ale raczej z zawiedzionymi nadziejami.
2	Problemy występowały podczas koordynacji współpracy pomiędzy kilkoma podmiotami prowadzącymi działalność w różnych zakresach na danym obszarze rewitalizacyjnym. Inne podejście mają organizacje z branży związanej z przedsiębiorczością i rozwojem gospodarczym, a inne – instytucje pomocy społecznej.
3	Rewitalizacja stanowiła przyczynek do wdrażania innowacyjnych działań i innowacyjnego podejścia związanego z działalnością społeczną. Dotyczyło to np. popularnych obecnie innowacji społecznych (kluby integracji społecznej, centra integracji społecznej, spółdzielnie specjalne, projekty związane z samopomocą mieszkańców itp.) oraz innowacji w zakresie planowania oraz przekształcania miast i miasteczek (prototypowanie przestrzeni, włączanie mieszkańców w dyskusje na temat przekształceń, testowanie nowych rozwiązań). Problem związany był z obawą przyjęcia takich mechanizmów ze względu na ryzyko komplikacji finansowych i organizacyjnych.

4	W opinii JST programy rewitalizacji generalnie nie leżą w obszarze zainteresowań przedstawicieli sektora pozarządowego z uwagi na ich niezrozumienie w całym procesie oraz brak jasnych instrukcji dotyczących źródeł finansowania.
5	Działania w obszarze rewitalizacji skuteczniej realizowały te NGO, które były powołane z inicjatywy JST. Dotyczyły one w szczególności poszerzania spectrum działań instytucji publicznych, zwłaszcza w zakresie wsparcia osób zależnych.
6	Panuje przekonanie, że większość organizacji pozarządowych funkcjonuje bardziej jako sformalizowane grupy hobbystyczne bez zaplecza umożliwiającego realizację dużych, długoterminowych projektów.
7	Przedstawiciele NGO są zainteresowani aktywnością w wytyczonych przez siebie obszarach, ale nie są zainteresowani koniecznością zgłębiania procedur administracyjnych.
8	Najskuteczniejszym rozwiązaniem wydaje się być model hybrydowy: JST zajmuje się częścią formalną, w tym pozyskiwaniem funduszy, a NGO – realizacją powierzonych działań, również w ramach konkursów ofert, które są dla NGO zrozumiałe i bezpieczne.
9	Przedstawiciele sektora pozarządowego nie mają poczucia partycypacji w działaniach rewitalizacyjnych (dominuje przekonanie, że są to programy samorządów), co wynika z możliwości angażowania się w działania – praca zawodowa nakłada określone rygory czasowe i przestrzenne, a długoterminowość działań przygotowawczych oraz wdrożenia i realizacji programów rewitalizacji znacząco utrudnia partycypację.



ISSN: 2391-5749

Wielkopolskie Regionalne
Obserwatorium Terytorialne

Departament Polityki Regionalnej

Urząd Marszałkowski
Województwa Wielkopolskiego
w Poznaniu

al. Niepodległości 34
61-714 Poznań
e-mail: wrot@umww.pl
wrot.umww.pl



Rzeczpospolita
Polska



SAMORZĄD WOJEWÓDZTWA
WIELKOPOLSKIEGO

Unia Europejska
Europejskie Fundusze
Strukturalne i Inwestycyjne

