

I Wielkopolski Kongres Gospodarczy

W dniach 17-18 października 2018r. kolejno w Poznaniu i Pile odbył się I Wielkopolski Kongres Gospodarczy organizowany przez Urząd Marszałkowski Województwa Wielkopolskiego w Poznaniu i Wielkopolską Radę Trzydziestu. Powołana przez Marszałka Rada stanowi swoistą namiastkę wielkopolskiego samorządu gospodarczego i wobec braku rozwiązań prawnych w tym zakresie wydaje się być najbardziej reprezentatywną reprezentacją środowisk gospodarczych. Idea organizacji takiego wydarzenia kongresowego dojrzała w wielu organizacjach ale dopiero po powołaniu rady stała się możliwa jej realizacja. Celem kongresu było podjęcie dyskusji o najważniejszych problemach wielkopolskiej gospodarki, próba zdiagnozowania zagrożeń i wypracowanie rekomendacji dla władz województwa w tym zakresie. Uważamy że stały merytoryczny dialog środowisk samorządowych, gospodarczych i naukowych i aktywny w nim udział WR 30 będzie dobrze służył rozwojowi naszego województwa.

REKOMENDACJE

I. Wyzwania i perspektywy wielkopolskiego rynku pracy.

Największą barierą rozwoju wielkopolskich przedsiębiorstw stał się brak rąk do pracy. Nie mówi się już o bezrobociu, coraz więcej uwagi poświęca się analizie skali i strukturze niedoboru pracowników. Symptomy tego zjawiska występowały wcześniej, ale w ostatnich latach sytuacja uległa dramatycznej zmianie. Jest to swoisty efekt synergii procesów demograficznych, zwiększonego zatrudnienia i słabego wzrostu współczynnika aktywności zawodowej ludności w wieku tzw. aktywności zawodowej. W przypadku Wielkopolski nastąpiło także zmniejszenie liczby imigrantów z innych regionów Polski. Można to tłumaczyć zmniejszeniem znaczenia możliwości uzyskania pracy w warunkach spadku bezrobocia w innych regionach i nadal niekorzystnej dla pracowników relacji wynagrodzenia w Wielkopolsce w stosunku do średniej krajowej. Najbardziej brak pracowników odczuwa się w Poznaniu i okolicach. W rezultacie nasila się fluktuacja pracowników, swoiste wymuszanie wzrostu wynagrodzeń, zwłaszcza przez młodszych pracowników. Z drugiej strony rośnie wydajność pracy, ale nie kompensuje ona braków w zatrudnieniu- które coraz wyraźniej mają też charakter strukturalny.

Co w tej sytuacji można zrobić ?

Pracodawcy zaczynają konkurować o niektóre grupy mobilnych pracowników, podnosząc im wynagrodzenia, zwiększając liczbę nadgodzin. Nie kompensuje to jednak spadku liczby chętnych do pracy. Tylko ¼ firm poszukuje wzrostu wydajności pracy w nowych rozwiązaniach technologicznych. W rezultacie zaczyna skokowo wzrastać zapotrzebowanie i zatrudnienie pracowników ze wschodu

zwłaszcza z Ukrainy. Świadczy o tym liczba zarejestrowanych przez powiatowe urzędy pracy w Wielkopolsce oświadczeń:

W 2011 roku 827

W 2013 roku 713

W 2015 roku 58.628

W 2017 roku 182.194

Także lawinowo rośnie liczba zezwoleń na pracę długoterminową (do 3 lat) dla cudzoziemców z 3519 w 2015 r do 21 103 w 2017 r. Zatrudnienie pracowników- cudzoziemców ma dla pracodawców szereg zalet m.in dyspozycyjność i elastyczność zatrudnienia, pozwala też im utrzymać poziom wynagrodzeń na niższym poziomie.

Przeprowadzone wstępne analizy dość jednoznacznie wskazują, że przy braku istotnych zmian w technologii i organizacji produkcji czy usług w najbliższych latach, utrzymanie dotychczasowego tempa rozwoju gospodarki województwa wymaga zwiększenia liczby pracowników-cudzoziemców i większej stabilizacji ich zatrudnienia.

Pewne możliwości wzrostu wydajności pracy jak i zwiększenia liczby polskich pracowników stają się realne pod warunkiem zwiększenia aktywności zawodowej starszych pracowników np. poprzez zwiększenie zatrudnienia na części etatu, zwłaszcza kobiet. Do wzrostu wydajności pracy może przyczynić się też zmniejszenie fluktuacji zatrudnienia pracowników, chociażby poprzez umowne wspieranie wzrostu ich kwalifikacji i kompetencji przez pracodawców. Nie skompensuje to jednak strukturalnego braku pracowników w niektórych sektorach.

Inaczej mówiąc, w najbliższych latach w Wielkopolsce, w istniejącej sytuacji demograficznej, nie licząc na skokowy wzrost automatyzacji produkcji i usług, chcąc utrzymać tempo zwiększania produkcji na poziomie 1,8% (bez inflacji), konieczne będzie zwiększenie zatrudnienia o ok. 250 tys. ludzi. To bez imigrantów jest mało realne. Możliwość utrzymania obecnej liczby imigrantów z Ukrainy są jednak coraz bardziej ograniczone, stąd konieczne będzie poszerzenie liczby krajów skąd mogliby przyjechać imigranci- powrót polskich emigrantów jest możliwy, ale niestety tylko w ograniczonym zakresie. Należy zaznaczyć że zmiany prawne w Niemczech od 2019 roku, umożliwiające szerszy zakres zatrudniania pracowników z poza EU spowodują znaczący odpływ tych pracowników z naszego kraju.

Dlatego też rekomendujemy podjęcie następujących działań:

- w zakresie zatrudniania cudzoziemców:

- 1. Dążenie do wprowadzenia zmian prawnych umożliwiających dłuższy pobyt pracowników w naszym kraju a także w wypadku stwierdzenia ich przydatności dla naszej gospodarki zachęcanie do trwałego osiedlenia się u nas wraz ze swoją rodziną.**
- 2. Zwiększenie ilości studentów zagranicznych i stworzenie warunków do podejmowania przez nich pracy po ukończeniu uczelni.**
- 3. Zbudowanie podstaw prawnych systemu stypendiów fundowanych przez przedsiębiorców dla zagranicznych studentów gotowych po ukończeniu studiów podjąć pracę w danej firmie.**
- 4. Wspieranie rozwoju kontaktów kooperacyjnych z firmami ukraińskimi i białoruskimi polegającymi na przenoszeniu najbardziej pracochłonnej produkcji na ich teren.**
- 5. Stworzenie możliwości uczestniczenia pracowników zagranicznych w różnych programach pomocowych w zakresie przekwalifikowania i podnoszenia kwalifikacji.**

- w zakresie zwiększania aktywności zawodowej Wielkopolan:

- 1. Dążenie do wprowadzenia zmian prawnych umożliwiających wprowadzenie bardziej elastycznego czasu pracy jak i propagowania pracy na części etatu, jest to szczególnie istotne dla młodych kobiet mających dzieci na wychowaniu.**

2. **Propagowanie i tworzenie systemu zachęt do pozostawania na rynku pracy po osiągnięciu wieku emerytalnego.**
3. **Wszelkie działania zmierzające do wzrostu aktywności zawodowej społeczeństwa, która jak wiadomo jest niższa od średniej europejskiej.**

II. Nowoczesna gospodarka, Wielkopolska w drugiej dekadzie XXI wieku.

Wobec narastających problemów demograficznych i braku perspektyw ich rozwiązania, jedynym działaniem mogącym zapewnić trwały rozwój naszego regionu jest unowocześnianie procesów wytwórczych, wprowadzanie nowych technologii i wspieranie tych dziedzin, które zapewniają ponad przeciętny przyrost wartości dodanej przy relatywnie niskim nakładzie pracy ludzkiej - czyli robotyzacja, gospodarka 4.0. Zdajemy sobie sprawę że z dnia na dzień nie zmienimy przyzwyczajzeń naszych przedsiębiorców, ani nie dysponujemy środkami finansowymi na tak szybką modernizację. Jednak każda nowa inwestycja oparta o najnowsze technologie wymusza zmiany i konieczność dostosowania się do nich całego otoczenia kooperantów i w ten sposób oddziałuje na całe lokalne środowisko.

Wielkopolska rozwija się gospodarczo nieprzerwanie od ponad 25 lat, co w warunkach dobrej koniunktury związanej z integracją Polski z Unią Europejską jest wynikiem dobrej polityki wykorzystującej przewagę konkurencyjne regionu: dobrego wykształcenia mieszkańców i ich przedsiębiorczości. Dlatego opracowując strategię dalszego rozwoju konieczne jest skupienie się na **lepszym dostosowaniu procesów edukacyjnych do potrzeb gospodarki 4.0. Dotyczy to zarówno szkolnictwa wyższego jak i zawodowego , które po przemianach polityczno-gospodarczych zostało zaniedbane. Proces kształcenia, szczególnie na kierunkach technicznych powinien być oparty o bliższą współpracę ze środowiskami gospodarczymi, tu należy rozważyć szersze wprowadzanie modelu studiów dualnych na poziomie licencjackim. Osobnym, a jednocześnie kluczowym problemem jest rozwój studiów informatycznych.** Aktualnie, **jeśli jakiś region chce się rozwijać szybciej niż inne regiony, to musi mieć więcej informatyków.** Ta teza nie wymaga szerszego uzasadnienia. Nie ma dzisiaj takiego produktu, w którego zaprojektowaniu nie mieliby udziału informatycy. Nie ma takiego odkrycia w dowolnej dziedzinie – medycynie, biologii, fizyce, astronomii itp. – w którym nie mieliby udziału informatycy. Sfera gospodarcza nie mogłaby funkcjonować bez informatyków, gdyż zwyczajny biznes to e-biznes, podobnie sfera publiczna. Również społeczeństwo – w życiu osobistym i wspólnotowym – nie chce funkcjonować bez wsparcia informatyków. Informatycy są niezbędni wszystkim, dlatego o informatyków w pierwszej kolejności pytają potencjalni inwestorzy.

Informatyków można mieć, jak się ich wykształci. Jak chce się mieć dobrych informatyków, znających najnowsze osiągnięcia w informatyce, to trzeba mieć dobrych nauczycieli akademickich na stanowiskach naukowo-dydaktycznych, którzy wyniki najnowszych światowych badań, w których aktywnie uczestniczą, będą przekazywać studentom w ciągu pięciu lat studiów. Niestety, w tym miejscu jest problem. Różnica płac na uczelniach i w przedsiębiorstwach zatrudniających informatyków jest tak ogromna, że nie tylko absolwenci studiów informatycznych nie chcą podejmować pracy na uczelniach, ale – gorzej – odchodzą z nich adiunkci, a nawet doktorzy habilitowani. To grozi załamaniem rozwoju gospodarczego, bo niedługo nikt nie będzie w Polsce uczył nowoczesnej, profesjonalnej informatyki. Dlatego konieczne jest opracowanie innowacyjnego programu łączącego siły i możliwości wielkopolskiego samorządu i wielkopolskiego biznesu w celu zachowania i rozwoju działalności naukowo-dydaktycznej w zakresie profesjonalnej informatyki. Taki program musi gwarantować długoterminowy, a nie incydentalny dopływ środków finansowych do nauczycieli akademickich z informatyki, ponieważ w przeciwnym razie nie przyniesie oczekiwanego skutku, czyli wzrostu zatrudnienia (a nie odpływu) nauczycieli i tym samym wzrostu podaży. Tempo rozwoju nauk informatycznych wszystkich nas zaskoczyło, a sama informatyzacja spowodowała absolutną rewolucję w zarządzaniu, sterowaniu procesami produkcji i logistyce. Dlatego aby zapewnić dalszy gospodarczy

rozwój naszego regionu musimy zmierzyć się z tym problemem i zagwarantować sobie stały dopływ wysoko wykwalifikowanych kadr.

Odrębnym problemem jest dotarcie z tą rewolucją informatyczną do tysięcy małych i średnich przedsiębiorstw, które produkują, świadczą usługi, eksportują i współpracują z koncernami, przez co zachęcają je do inwestycji w regionie. To szczególnie miejsce w strategii Wielkopolski musi zająć plan wzrostu ich konkurencyjności i efektywności. Drogą do osiągnięcia tego celu jest **przetwarzanie w chmurze** (ang. cloud computing) i **analiza gigadanych** (ang. Big Data analysis). Przetwarzanie w chmurze da wielkopolskim małym i średnim przedsiębiorstwom możliwość korzystania z zaawansowanych rozwiązań informatycznych do zarządzania po przystępnej cenie i z ograniczonym ryzykiem biznesowym w formule „Procesy Biznesowe jako Usługa”. Z kolei analiza gigadanych jest dzisiaj jedną z głównych metod odkrywania nowej wiedzy i dzięki niej optymalizacji funkcjonowania przedsiębiorstw dzięki lepszemu rozpoznaniu rynku i personalizacji obsługi klientów. Analiza gigadanych ma sens tylko wówczas, gdy danych jest naprawdę bardzo duża ilość. Dlatego konieczny jest wspólny program obejmujący wszystkie wielkopolskie małe i średnie przedsiębiorstwa. W Poznaniu są zlokalizowane wielkie centra przechowywania i przetwarzania danych, co jest regionalną przewagą konkurencyjną. Dlatego głównym celem programu powinno być wspomaganie utworzenia wielu firm zajmujących się innowacjami w zakresie zarządzania opartego na chmurze i gigadanych, które będą wdrażać te nowoczesne rozwiązania w wielkopolskich przedsiębiorstwach.

Musimy być otwarci na zachodzące wokół nas zmiany. Dzisiaj najlepiej rozwijające się regiony wiedzą, że w XXI wieku o ich globalnej konkurencyjności decydować będzie nie tyle ilość nagromadzonej wiedzy co umiejętność jej wykorzystania. Kluczowe będą cztery umiejętności, często określane jako Umiejętności XXI wieku:

- krytyczne myślenie (m.in.: umiejętność wnioskowania, identyfikacji spójnych wartościowych danych w zalewie informacji, formułowanie własnych ocen)
- komunikacja (tak w zakresie umiejętności korzystania z nowych technologii - umiejętności techniczne, jak i w kontakcie bezpośrednim - umiejętności „miękkie”),
- współpraca (m.in.: umiejętność organizacji pracy w zespole, komunikacja interpersonalna, techniki rozwiązywania konfliktów)
- kreatywność (m.in.: umiejętność korzystania z technik rozwijających myślenie kreatywne, znajomość uwarunkowań i możliwości wdrażania kreatywnych pomysłów do realizacji)

W Polsce, co prawda wymienia się formalnie umiejętności jako jeden z oczekiwanych efektów kształcenia, ale nasz system edukacji generalnie nastawiony jest na przekazywanie wiedzy, dużych ilości wiedzy. Poziom nabytych umiejętności nie jest generalnie objęty systemem oceny efektów kształcenia. O zaliczeniu sprawdzianu, zdaniu egzaminu, uzyskaniu dyplomu decyduje zasadniczo wiedza, a nie umiejętności. W efekcie na rynku pracy odczuwa się brak osób, potrafiących pracować w zespole, umiejących się komunikować. Tak jak maszyny zastąpiły robotników wykonujących powtarzalne czynności, tak za chwilę komputery z oprogramowaniem zastąpią pracowników biurowych wykonujących rutynowe prace. Praca będzie czekała na osoby potrafiące myśleć kreatywnie i krytycznie.

Co musimy zrobić, aby Wielkopolska nie przespała tych zmian?

- przede wszystkim **dostrzec potrzebę** rozwijania umiejętności XXI wieku w ramach systemu oświaty (dotyczy to w równym stopniu dzieci i rodziców, nauczycieli, przedsiębiorców, polityków),
- **udostępnić nauczycielom i rodzicom niezbędną pomoc do rozwijania tych umiejętności**, rozwijając własne materiały/programy i wykorzystując już opracowane w innych krajach, po dostosowaniu ich do polskich warunków,
- zapewnić niezbędną **szkolenie** nauczycieli,
- wprowadzić sprawdzanie poziomu umiejętności wieku do **systemu oceny** uczniów.

Doświadczenia innych krajów jednoznacznie pokazują, że dostosowanie systemu edukacji do potrzeb XXI wieku nie jest możliwe bez determinacji, współdziałania i zaangażowania środowiska oświaty, nauki, biznesu, administracji i polityki, jednocześnie na szczeblu lokalnym, regionalnym i centralnym.

Dlatego też rekomendujemy podjęcie następujących działań:

1. **Większe wspieranie tych kierunków kształcenia na poziomie wyższym jak i zawodowym które z punktu widzenia rozwoju wielkopolskiej gospodarki są szczególnie istotne.**
2. **Większe zaangażowanie środowisk gospodarczych w te procesy , klasy patronackie w szkolnictwie zawodowym i studia dualne.**
3. **Propagowanie systemu stypendiów fundowanych przez pracodawców co winno skutkować podejmowaniem pracy w naszym regionie przez najzdolniejszą młodzież.**
4. **Szukanie możliwości zwiększenia ilości studentów na kierunkach informatycznych jak i dążenie do zapewnienia odpowiedniej ilości wysokokwalifikowanych kadr mogących podołać temu zadaniu.**
5. **Dążenie do wprowadzania zmian w systemie kształcenia młodzieży zmierzających do rozwijania umiejętności korzystania ze zdobytej wiedzy.**

III. Ekspansja zagraniczna szansą dla wielkopolskich firm.

Działając w ramach gospodarki wolnorynkowej, przy zachodzących procesach globalizacji i koncentracji kapitału, nie można prowadzić działalności gospodarczej wyłącznie w oparciu o rynek wewnętrzny. Dla osiągnięcia satysfakcjonującego poziomu zysku i utrzymania swojej pozycji na rynku konieczne jest zwiększanie skali działania i wyjście z ekspansją zagraniczną. Wymaga to od przedsiębiorców zdobycia nowych doświadczeń, nowej wiedzy i dlatego tylko dobrze prowadzona współpraca i wsparcie ze strony rządowej i samorządowej może zapewnić znaczący rozwój wielkopolskich firm w tym zakresie.

Sugerujemy podjęcie i aktywizację następujących działań:

- Konieczność wsparcia wielkopolskich firm z sektora MŚP **w tworzeniu strategii eksportowej**, która pomogła by wybrać określone rynki do ekspansji, dokonać analizy określonych rynków, określić pozycję konkurencyjną firmy na wybranych rynkach, przygotować segmentację kluczowych klientów, określić kluczowych czynników dla branży i wskazać obszary do ewentualnej poprawy (benchmarking),
- **W zakresie kierunków rozwoju eksportu wsparcie winno obejmować dwa, pozornie sprzeczne kierunki działania.** Oprócz dotychczasowych działań wspierających wzrost dywersyfikacji geograficznej eksportu wielkopolskich MŚP czyli oprócz misji studyjnych odwiedzających różne rynki należy skoncentrować powtarzalne działania promocyjne i wspierające na wybranych, najbardziej perspektywicznych rynkach, nie tylko pod względem wielkości ale i odległości, dostępności formalno-prawnej, kulturowej itd. Z punktu widzenia MŚP ekspansję należałoby zaczynać od najbliższych rynków, najpierw krajów Unii Europejskiej i sąsiedzkich. Wbrew pozorom jest tam jeszcze bardzo dużo do zrobienia,
- Kolejnym kierunkiem działań winno być **dążenie do rozbudowania bazy eksportowej czyli populacji przedsiębiorstw eksportujących.** Baza ta w stosunku do ogólnej populacji firm jest jeszcze stosunkowo skromna w porównaniu z innymi gospodarkami rozwiniętymi. Wskazana jest zwłaszcza pomoc informacyjna dla wszystkich firm. Inne instrumenty pomocy powinny być natomiast stosowane tylko w sposób selektywny, a nie powszechny. Angażowanie się w działalność eksportową jest korzystne tylko wtedy, jeśli prowadzi do zwiększenia efektywności. Podejmowanie i rozwijanie eksportu powinno być więc popierane tylko wówczas, gdy podwyższa konkurencyjność firm prowadzących eksport. Angażowanie się w eksport jest więc równoznaczne

z włączeniem się w swego rodzaju proces selekcji najlepszych firm, które dzięki eksportowi się umocnią. Dla innych firm oznaczać to może odpadnięcie z walki konkurencyjnej na skutek niewykorzystania możliwości poprawy efektywności wynikających z działalności eksportowej,

- Jeśli chodzi o zagraniczną ekspansję wielkopolskich przedsiębiorstw to podkreślono, że paleta możliwych rozwiązań jest dużo szersza aniżeli podejmowanie działań eksportowych w różnych formułach organizacyjnych. **Zaznaczono, że w niektórych sytuacjach lepiej sprawdza się podejmowanie zagranicznych inwestycji bezpośrednich.** Dotyczy to zwłaszcza sytuacji, gdy występują wysokie koszty transportu albo wysokie bariery administracyjne blokujące rozwój eksportu. Dla firm mających aspiracje rozwojowe w kierunku uzyskania statusu firm globalnych szczególnie ważna może być strategiczna obecność na rynkach macierzystych głównych konkurentów oraz na pozostałych głównych rynkach. Istotne może być także wchodzenie na kolejne słabiej rozwinięte rynki w celu odstraszenia konkurentów. **Niekiedy spotykana negatywna ocena zagranicznych inwestycji bezpośrednich wychodzących z Polski jako wywozu (eksportu) kapitału z naszego kraju jest więc nieuzasadniona, gdyż firmom polskim rywalizującym na rynkach światowych przyświecać musi logika walki konkurencyjnej obowiązująca na tych rynkach, w której ważne miejsce zajmuje podejmowanie inwestycji w innych krajach. Inwestycje te przyczyniają się bowiem do podniesienia efektywności i konkurencyjności,**
- Konieczność bliższej współpracy z bankami, nie tylko w zakresie finansowania inwestycji, ale przede wszystkim obsługi płatności. Przedsiębiorcy mają trudności w znalezieniu odpowiedniego banku w Polsce, który posiada swojego wiarygodnego partnera (korespondenta) w kraju kontrahenta, szczególnie na rynkach pozaeuropejskich.

Jeśli chodzi o bariery w kraju:

- Polscy przedsiębiorcy często napotykają przy okazji eksportu na bariery pozataryfowe, np.: muszą pozyskać dokumenty, zaświadczenia, certyfikaty, które są niezbędne dla wwozu towaru na teren określonego kraju. **W Polsce często nie ma instytucji, które mogłyby lub chciały takie dokumenty wystawiać. Powinniśmy zwrócić uwagę instytucjom państwowym, żeby ułatwiały polskim firmom pozyskanie tego typu dokumentów.** Takie dokumenty mogą być wystawiane przez izby gospodarcze, jednak nie zawsze te dokumenty są wystarczające dla władz w danym kraju importera.
- Osobną kwestią jest **sprawa pozyskiwania wiz na wjazd do Polski dla przedsiębiorców,** w szczególności z krajów pozaunijnych. Powinniśmy udrożnić system wydawania wiz dla zagranicznych przedsiębiorców, którzy przyjeżdżają na rozmowy biznesowe do Polski i szczególnie do Wielkopolski. Potwierdzenie/zaproszenie przez przedsiębiorcę lub izbę gospodarczą powinno być uwzględniane przez polskie służby konsularne, które powinny takiej osobie wydać wizę.

IV. INICJATYWY LOKALNE (subregion pilski).

Największą barierą rozwoju przedsiębiorstw obszarów oddalonych od aglomeracji poznańskiej stały się deficyty lokalne związane z demografią i rynkiem pracy. Podstawowym wyzwaniem dla tych obszarów są trudności ze ściąganiem wysokiej klasy specjalistów oraz odpływ młodych ludzi. Istotnym problemem jest też niedopasowana struktura edukacyjna – zbyt niski wskaźnik uczniów wybierających kierunki techniczne. Problemy te dotyczą zarówno obszarów wiejskich, mniejszych miejscowości jak i w sposób szczególny ośrodków subregionalnych, które utraciły swoje funkcje w wyniku utraty statusu miast wojewódzkich. Ponadto należy zauważyć niski poziom wsparcia przedsiębiorców na terenie subregionu pilskiego w ramach programów finansowanych ze środków UE.

Może to wynikać z faktu, że znaczna część firm zlokalizowanych w subregionie prowadzi działalność nie wymienioną jako krajowe ani wojewódzkie inteligentne specjalizacje.

Kształcenie na poziomie uczelni wyższych odbywa się głównie na terenie aglomeracji poznańskiej. Przy dzisiejszych ogromnych brakach pracowników znaczna część studentów ostatnich semestrów rozpoczyna pracę na część etatu w poznańskich firmach. Na terenie aglomeracji wynajmuje też mieszkanie. Skutkuje to bardzo niskim wskaźnikiem powrotów do miejsca zamieszkania po zakończeniu studiów. Badania wskazują, że studenci PWSZ z mniejszych ośrodków (na poziomie licencjatu) w przypadku podjęcia późniejszych studiów magisterskich w Poznaniu lub innym dużym ośrodku aglomeracyjnym w ponad 80% nie wracają do miejsca zamieszkania. Odływ ludzi młodych zaburza równowagę rynku pracy – zmienia strukturę lokalnego rynku pracy – pogarsza się struktura kwalifikacji i spada skłonność do akceptacji innowacyjności. Jest wiele czynników powodujących odływ ludzi młodych, ale jednym z najważniejszych jest brak mieszkań dostępnych dla tych osób. Subregion pільski charakteryzuje się jednymi z najniższych wskaźników w zakresie warunków mieszkaniowych (np. patrz wskaźnik powierzchni użytkowej mieszkań na mieszkańca).

Brak wykształcenia technicznego na wszystkich poziomach znacząco utrudnia korzystanie z zasobów w postaci ukrytego bezrobocia w rolnictwie czy wśród osób pracujących wyłącznie sezonowo (najczęściej poza granicami kraju). Niski odsetek młodzieży wybierającej kształcenie na kierunkach technicznych jest związany m.in. z niskim poziomem edukacji w zakresie przedmiotów ścisłych (potwierdzają to analizy wyników egzaminów gimnazjalnych, maturalnych czy w obszarze przedmiotów zawodowych). Na późniejszym etapie edukacji i nauki skutkuje to niższym zainteresowaniem kształceniem na kierunkach technicznych zarówno w szkołach ponadgimnazjalnych (średnich) jak i wyższych.

Przedsiębiorcy nie dysponują informacjami o dostępnych zasobach rynku pracy z odpowiednimi kompetencjami. Powiatowe Urzędy Pracy posiadają wyłącznie bazę informacji o osobach bezrobotnych, a specjaliści bardzo rzadko pozostają bez pracy. Wyzwaniem jest stworzenie bazy osób o danych kwalifikacjach, które pracują w innych zawodach niż wyuczone czy rozważają zmianę pracy poprzez podniesienie swoich kwalifikacji.

Co w tej sytuacji można zrobić ?

- **wsparcie działań instytucji rynku pracy na obszarze subregionu w celu lepszego wykorzystania dostępnych zasobów, w szczególności zbudowanie bazy informacji o zasobach rynku pracy w obszarach deficytowych specjalizacji**

Ze względu na specyfikę ośrodka subregionalnego miasta Piły (miasto nie ma charakteru miasta na prawach powiatu) i braku wpływu władz miasta na działania PUP proponuje się wykorzystanie miejskich jednostek organizacyjnych, które zgodnie ze złożoną deklaracją przez władze miasta może pełnić rolę lidera i koordynatora działań związanych z **tworzeniem baz informacji o subregionalnych zasobach rynku pracy** oraz innych programów realizowanych we współpracy z WUP i PUP z obszaru subregionu.

Jednym z nisko wykorzystanych zasobów rynku pracy jest zatrudnianie osób z niepełnoprawnościami. Ze względu na niski stopień zatrudnienia tych osób na terenie subregionu pільskiego należy zbadać **możliwości silniejszego wsparcia zatrudnienia OzN** na otwartym rynku pracy oraz dalszego rozwoju Zakładów Aktywności Zawodowej.

Należy rozważyć wdrożenie większej liczby programów podnoszenia kwalifikacji pracowników, przekwalifikowania pracowników, kształcenia ustawicznego czy wspierania tzw. kształcenia III ramy kwalifikacji przez uczelnie wyższe. W szczególności należy przeanalizować sposoby przekierowania środków przeznaczanych na zatrudnienie bezrobotnych na zatrudnienie związane z podniesieniem kwalifikacji, przekwalifikowaniem, także związanych z zatrudnieniem osób dotychczas wykonujących

pracę sezonową, na umowach zlecenie, umowach elastycznych na część etatu czy tzw. umowach śmieciowych.

- zmniejszenie zróżnicowania wewnątrzregionalnego województwa wielkopolskiego w obszarze oświaty i kształcenia zawodowego

W celu eliminacji deficytu osób z wykształceniem zawodowym - zwiększenie ilości osób z wykształceniem technicznym odpowiadającym potrzebom lokalnego rynku pracy, sugeruje się wprowadzenie pilotażowych programów kształcenia oraz poprawę bazy kształcenia w tym obszarze.

Władze miasta Piły złożyły deklarację, że miasto (Gmina) może pełnić rolę lidera i koordynatora działań i programów realizowanych dla subregionu pilskiego we współpracy z uczelniami wyższymi (PWSZ w Pile i Nadnotecki Instytut UAM w Pile) i szkołami podstawowymi i średnimi z całego subregionu. Proponuje się utworzenie centrum kształcenia nauk ścisłych i technicznych obejmujące swym zasięgiem obszar subregionu.

Powyższe postulaty winny być przeanalizowane przy pracach nad Strategią Rozwoju Województwa Wielkopolskiego, w zakresie priorytetowego (poza trybem konkursowym lub przyznając dodatkowe punkty) kierowania środków UE oraz w realizacji programów pilotażowych, których celem będzie znalezienie najlepszych metod wsparcia wymienionych obszarów.

- zwiększenie liczby mieszkań dla młodych osób/specjalistów

Należy przeanalizować możliwość realizacji programów wsparcia budownictwa mieszkaniowego (głównie na wynajem) kierowanego do osób młodych i/lub służącego do ściągnięcia specjalistów. Działania te winny być wdrożone niezwłocznie w celu powstrzymania dalszego zaburzenia równowagi rynku pracy.

- wsparcie rozwoju firm z obszaru lokalnych specjalizacji subregionu (nie będących uznanymi za inteligentne specjalizacje na obszarze kraju i województwa)

Należy zbadać możliwość zwiększenia ilości inteligentnych specjalizacji województwa wielkopolskiego w celu objęcia branż dominujących na terenie subregionów (w tym subregionu pilskiego), a nie będących dominującymi dla całego województwa (tzw. lokalne inteligentne specjalizacje). Należy zauważyć, że inne województwa (np. kujawsko-pomorskie) zdefiniowały inteligentne specjalizacje w zdecydowanie szerszy sposób. **Zidentyfikowane lokalne specjalizacje to branże poligraficzna, metalowa, przetwórstwo tworzyw sztucznych oraz branża elektrotechniczna/elektroniczna.**

Opracowali:

Wojciech Kruk, Andrzej Łyko i Grzegorz Marciniak, na podstawie materiałów przygotowanych przez:

- prof. dr hab. Wojciecha Cellarego,
- prof. dr hab. Mariana Gorynię,
- prof. dr hab. Józefa Orczyka.

Panom Profesorom dziękujemy za profesjonalne wystąpienia podczas Kongresu, jak i pracę nad przygotowanymi rekomendacjami.