



Rynek pracy w Małopolsce 2014

2015

Ocena sytuacji na rynku pracy
województwa małopolskiego w roku 2014

Ocena sytuacji na rynku pracy województwa małopolskiego w roku 2014

Załącznik 1 do Uchwały nr VII/125/15
Sejmiku Województwa Małopolskiego
z dnia 30 marca 2015 r.

Opracowanie powstało w Wojewódzkim Urzędzie Pracy w Krakowie

Copyright by Wojewódzki Urząd Pracy w Krakowie

Kopiowanie i rozpowszechnianie może być dokonywane z podaniem źródła.

Publikacja powstała pod kierunkiem dr. Stanisława Sorysa, Wicemarszałka Województwa Małopolskiego

Zespół redakcyjny:

Maria Leńczuk (red.), Katarzyna Antończak-Świder, Adam Biernat, Agnieszka Brożkowska, Bogusław Garbiec, Agnieszka Grzonka, Ewa Guzik, Halina Juszczyk, Magdalena Kołodziejczyk, Oskar Kuźniar, Katarzyna Marchewka-Chwaja, Antonina Michalska-Sabal, Anetta Okońska, Nina Pakuła, Olga Piotrowicz, Agnieszka Słobodzian, Bożena Sochan, Marcin Węgrzyn

Nadzór merytoryczny:

Alina Paluchowska

Wicedyrektor Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Krakowie

ISSN: 2081-9250

Wydawca:

Wojewódzki Urząd Pracy w Krakowie

pl. Na Stawach 1, 30-107 Kraków

Tel.12 428 78 70, faks 12 422 97 85

kancelaria@wup-krakow.pl

www.wup-krakow.pl

Layout publikacji:

Robert Krzeszowiak, www.robуска.com

Skład i opracowanie graficzne:

LOOZ DESIGN Tomasz Merwart, www.looz-design.pl

Publikacja jest dystrybuowana bezpłatnie

Kraków 2015



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI

UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



Skład i opracowanie graficzne współfinansowane przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego, z budżetu projektu „Małopolskie Obserwatorium Rynku Pracy i Edukacji”.

Spis treści

I. Wprowadzenie	5
II. Ocena sytuacji w województwie małopolskim w 2014 roku	7
III. Prognoza małopolskiego rynku pracy na 2015 rok	47
IV. Małopolska na tle pozostałych województw	51
V. Wybrane charakterystyki bezrobocia w powiatach	61
Spis tabel	65
Spis rysunków	67
Spis map	69
Spis wykresów	71

I. Wprowadzenie

Zaprezentowane w ubiegłorocznym raporcie przewidywania dotyczące poprawy sytuacji gospodarczej i zatrudnieniowej w Małopolsce potwierdziły się. Przyczyną korzystnego rozwoju sytuacji na rynku pracy była poprawa kondycji gospodarki. Zarówno wzrost PKB na poziomie 3,3% (wyższym od prognozowanego), jak i lepsza niż w 2013 roku kondycja finansowa przedsiębiorstw, niespodziewany wzrost nakładów inwestycyjnych do poziomu najwyższego od 2005 roku oraz lepsze niż w roku poprzednim wyniki eksportu jednoznacznie potwierdzają pozytywny kierunek zmian. Poprawa następowała pomimo pojawiających się czynników zewnętrznych, które zagrażają kondycji niektórych branż (konflikt na Ukrainie, embargo rosyjskie, postępujący spadek cen węgla).

Dane Głównego Urzędu Statystycznego wskazują na dynamiczny wzrost liczby pracujących. Bezrobocie zmalało, a dynamika poprawy sytuacji na rynku pracy była jeszcze wyższa, niż wskazywały na to prognozy. Na koniec 2014 roku stopa bezrobocia w Małopolsce wyniosła 9,9%, choć spodziewaliśmy się wartości 11,2%. Liczba bezrobotnych spadła o 25 tysięcy osób w porównaniu z końcem 2013 roku.

Niebagatelne znaczenie dla sytuacji Małopolski ma wysoka jakość kapitału ludzkiego. Małopolska uzyskuje wysokie noty w prowadzonych między innymi przez OECD międzynarodowych badaniach, uwzględniających jakość edukacji i poziom wykształcenia mieszkańców. Jakość zasobów ludzkich oraz infrastruktury społecznej jest czynnikiem przyciągającym inwestorów zagranicznych. Coraz większa jest świadomość potrzeby dopasowywania kwalifikacji do aktualnych potrzeb rynku pracy. Działania podejmowane przez władze regionu, takie jak modernizowanie kształcenia zawodowego, monitorowanie losów absolwentów i wykorzystywanie tak uzyskanej wiedzy do kształtowania oferty edukacyjnej, czy podmiotowe finansowanie kształcenia dorosłych, sprzyjają poprawie tego dopasowania.

Prowadzenie polityki rozwoju regionu wymaga umiejętnego wyboru priorytetów. Dotyczy to również polityki rynku pracy. Grupy w szczególnej sytuacji na rynku pracy są niejednolite i wewnętrznie zróżnicowane. Ich członkowie potrzebują dedykowanego wsparcia w zakresie powrotu do zatrudnienia, by pozytywna zmiana ich sytuacji była trwała. W 2014 roku samorząd województwa szczególną uwagę poświęcił osobom młodym oraz osobom po 50. roku życia.

W tegorocznym opracowaniu omówiono czynniki, które zdecydowały o sytuacji na rynku pracy w województwie małopolskim w 2014 roku. Zaprezentowano również działania, jakie są podejmowane w regionie w celu wsparcia osób w szczególnej sytuacji na rynku pracy i lepszego dopasowania podaży i popytu na pracowników. Raport kończy prognoza rozwoju sytuacji zatrudnieniowej w regionie w 2015 roku, a także analizy opisujące Małopolskę na tle innych województw i sytuacji w powiatach.

Sl. Sorys

dr Stanisław Sorys

Wicemarszałek Województwa Małopolskiego

II. Ocena sytuacji w województwie małopolskim w 2014 roku

Najważniejsze wskaźniki opisujące sytuację na rynku pracy uległy poprawie

Rok 2014 przyniósł pozytywne zmiany na rynku pracy. W części branż zwiększyło się zatrudnienie. Wzrosła też liczba ofert pracy, i to zarówno dostępnych w urzędach pracy, jak i upowszechnianych innymi kanałami. Jednocześnie zmniejszyła się skala zwolnień. Potwierdzeniem tego był spadek liczby zgłaszanych i realizowanych zwolnień grupowych oraz mniejsza liczba osób rejestrujących się w powiatowych urzędach pracy, które zostały zwolnione z przyczyn leżących po stronie pracodawcy. Po raz pierwszy od 5 lat w Małopolsce zmniejszyła się też liczba bezrobotnych.

Wzrost zatrudnienia nastąpił w: produkcji przemysłowej, transporcie, outsourcingu

Przeciętne zatrudnienie w sektorze przedsiębiorstw w 2014 roku utrzymywało się na podobnym poziomie, jak w roku poprzednim, choć sytuacja była zróżnicowana w poszczególnych branżach. Z najbardziej widocznym wzrostem mieliśmy do czynienia, podobnie jak w roku poprzednim, w sekcjach gospodarki skupiających większość firm z branży usług biznesowych (tzw. BPO lub outsourcing), która jest od kilku lat najszybciej rosnącą branżą w Krakowie. Są to dwie sekcje: działalność profesjonalna, naukowa i techniczna (wzrost o 12%) oraz informacja i komunikacja (wzrost o 4,6%).

Rysunek 1. Dynamika przeciętnego zatrudnienia w sektorze przedsiębiorstw w I-XI 2014 roku (2013=100)

Źródło: Komunikat o sytuacji społeczno-gospodarczej województwa małopolskiego – listopad 2014 r., *Urząd Statystyczny w Krakowie*.

W centrach usług biznesowych zatrudniani są głównie młodzi ludzie – średnia wieku pracowników wynosi tu około 30 lat. Blisko 90% zatrudnionych w centrach usług to osoby z wyższym wykształceniem, w tej grupie znajduje się również wielu świeżo upieczonych absolwentów. W Krakowie branża daje obecnie zatrudnienie ponad 30 tys. osób, a liczba miejsc pracy co roku rośnie (przykładowo w okresie od kwietnia 2013 do kwietnia 2014 roku powstało ponad 5 000 nowych)¹. Zdaniem ekspertów wzrost sektora usług biznesowych w Krakowie uzależniony jest od dwóch czynników: opłacalnych kosztów pracy oraz kompetencji dostępnych kandydatów. W Krakowie firmy te mają dostęp do wykwalifikowanych i znających języki obce absolwentów licznych uczelni.

Wzrost zatrudnienia względem 2013 roku był także widoczny w przypadku rynku nieruchomości, w transporcie i gospodarce magazynowej oraz w przetwórstwie przemysłowym, co jest dobrym sygnałem na kolejne miesiące, wskazuje bowiem na pozytywne trendy w całej gospodarce.

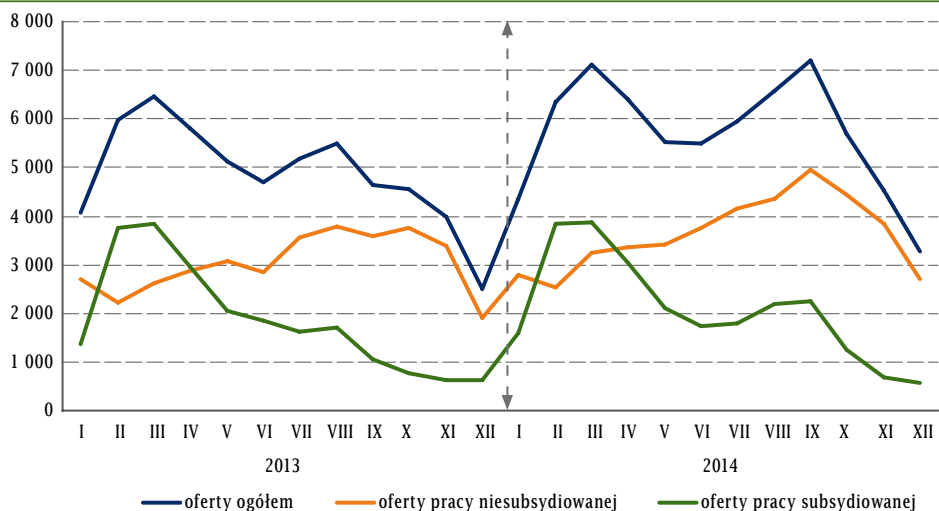
Spadki zatrudnienia zanotowano w budownictwie, branży turystycznej oraz w usługach administrowania i działalności wspierającej², a w mniejszym zakresie – również w handlu.

Wiecej ofert pracy. Rośnie zapotrzebowanie na pracowników

W 2014 roku powiatowe urzędy pracy (PUP) miały do dyspozycji więcej ofert pracy niż w roku 2013. Ogółem PUP w Małopolsce dysponowały ponad 68 tys. ofert pracy – to o prawie dziesięć tysięcy więcej w skali roku niż w 2013. Wzrost był widoczny w drugiej połowie roku, szczególnie zaś we wrześniu, gdy do PUP zgłoszono o ponad 50% więcej ofert niż w tym samym miesiącu 2013 roku.

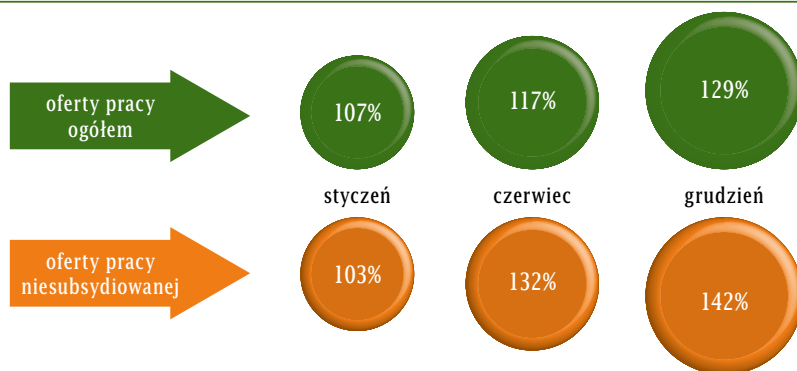
1 Por. *Sektor nowoczesnych usług biznesowych w Polsce* [online], Związek Liderów Sektora Usług Biznesowych (ABSL), 2014, s. 9 [dostęp: 05.12.2014], dostępny w internecie: <http://absl.pl/pl/absl-publications>.

2 Sekcja ta obejmuje firmy świadczące usługi na rzecz innych firm, np. wynajem i dzierżawa pojazdów, maszyn i urządzeń, działalność związana z zatrudnieniem, usługi turystyczne i rezerwacyjne, działalność detektywistyczna, ochroniarska, sprzątanie, zagospodarowanie zieleni, obsługa biura itp.

Wykres 1. Oferty pracy zgłoszone do PUP w 2013 i 2014 r.

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych z powiatowych urzędów pracy w Małopolsce.

Wzrost ogólnej liczby ofert wynikał z większej dostępności zarówno zatrudnienia subsydiowanego, jak i niesubsydiowanego. We wszystkich miesiącach 2014 roku liczba ofert pracy przewyższała tę z analogicznego miesiąca roku 2013. Większy napływ ofert pracy niesubsydiowanej do urzędów był szczególnie widoczny w drugiej połowie roku. Liczba ofert pracy subsydiowanej związana jest z dostępnością środków do dyspozycji urzędów pracy – w pierwszym kwartale jest ich zwykle najwięcej.

Rysunek 2. Dynamika liczby ofert pracy zgłoszonych do PUP w 2014 r. (2013=100%)

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych z powiatowych urzędów pracy w Małopolsce.

Porównanie liczby ofert pracy dostępnych w powiatowych urzędach pracy województwa małopolskiego w roku 2014 oraz w roku 2013 w poszczególnych branżach pokazuje, że największy wzrost liczby ofert miał miejsce w energetyce³ – 130,6%, chociaż relatywnie rozmiar tego obszaru rynku pracy był niewielki. Ilościowo było to 113 ofert w 2014 r. wobec 49 w 2013 r. Branże o relatywnie większej liczbie ofert (w przedziale 1,0-2,6 tysiąca miejsc pracy), które zanotowały największe bezwzględnie wzrosty to: informacja i komunikacja – przyrost o 58,0%, tzw. pozostała działalność usługowa⁴ – przyrost o 52,9% oraz transport i gospodarka magazynowa – przyrost o 40,5%.

³ W raporcie używa się tej nazwy na określenie sekcji Polskiej Klasyfikacji Działalności z 2007 r. (PKD 2007) pn. Wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, gorącą wodę.

⁴ Pozostała działalność usługowa – to sekcja PKD 2007 obejmująca działalność organizacji członkowskich (pracodawców, profesjonalnych, związków zawodowych, organizacji religijnych, politycznych i społecznych), podmiotów gospodarczych zajmujących się naprawą i konserwacją komputerów oraz artykułów użytku oso-

W 2014 r. tylko w 3 z 19⁵ branż spadła liczba miejsc pracy oferowanych w powiatowych urzędach pracy. W sekcji działalność finansowa i ubezpieczeniowa miał miejsce spadek o 27,1%, w działalności związanej z kulturą, rozrywką i rekreacją – spadek o 24,7%, w sekcji opieka zdrowotna i pomoc społeczna – spadek o 5,5%. Spadki w tych branżach są efektem i potwierdzeniem spowolnienia gospodarczego, jakie miało miejsce we wcześniejszych latach (począwszy od 2007 r.). Spowolnienie to miało źródło w branży finansowej, która zmienia się pod wpływem zaostrożania przepisów oraz podlega konsolidacji, co przekłada się na ograniczanie zatrudnienia. Natomiast sytuacja w administracji publicznej i sekcji związanej z działalnością kulturalną jest typową konsekwencją mijającego spowolnienia. Z jednej strony władze publiczne ostrożniej konstruują budżety, z drugiej gospodarstwa domowe wydają mniej na uczestnictwo w kulturze.

Na wzrost zainteresowania pracodawców zatrudnianiem nowych pracowników w 2014 r. wskazuje również liczba ofert pracy publikowanych w internecie. Według danych Biura Inwestycji i Cykli Ekonomicznych, przez znaczną część 2014 roku liczba ofert pracy publikowanych w internecie rosła. Nieznaczny spadek zaobserwowano dopiero w końcówce roku, jednak całoroczny trend był dużo bardziej pozytywny niż w roku poprzednim⁶. Choć wzrost nie dotyczył wszystkich województw, to sytuacja w Małopolsce była optymistyczna⁷.

Badania pokazują, że w porównaniu z rokiem 2013 wzrosło zapotrzebowanie na pracowników. W połowie 2014 roku około 19% małopolskich pracodawców prowadziło rekrutację (w 2013 roku takie deklaracje złożyło 13% przedsiębiorstw). W porównaniu z rokiem poprzednim spadła również liczba firm, w których w ujęciu rocznym zmalała liczba pracowników, a wzrosła liczba tych firm, w których załoga powiększyła się. Małopolscy pracodawcy również z optymizmem patrzyli w przyszłość – w 2014 roku prawie co trzeci z nich przewidywał, że zatrudnienie w nadchodzącym roku w jego zakładzie wzrośnie⁸.

Zmniejszyła się liczba bezrobotnych zarejestrowanych w powiatowych urzędach pracy

Po 5 latach systematycznego wzrostu bezrobocia w 2014 r. w odniesieniu do liczebności zarejestrowanych bezrobotnych pojawiła się tendencja spadkowa. Na koniec 2014 r. w powiatowych urzędach pracy zarejestrowanych było 139 027 osób bezrobotnych, czyli o 25 407 osób (15,5%) mniej niż na koniec roku 2013. Przez cały 2014 r. zmiany w poziomie liczby zarejestrowanych bezrobotnych miały znacznie korzystniejszy przebieg niż w poprzednich latach. Nieduży wzrost populacji bezrobotnych wystąpił tylko w styczniu, listopadzie i grudniu. W pozostałych miesiącach miał miejsce stały spadek liczebności tej grupy. W poprzednich 5 latach wzrost bezrobocia miał bardziej długotrwały charakter: w 2013 r. – 5 miesięcy, w latach 2010-2011 – 6 miesięcy, w 2012 r. – 8 miesięcy, a w 2009 r. 9 miesięcy. Zmiany o podobnej jak w 2014 r. charakterystyce miały miejsce w 2007 r. i w 2008 r., a więc jeszcze przed wystąpieniem spowolnienia gospodarczego.

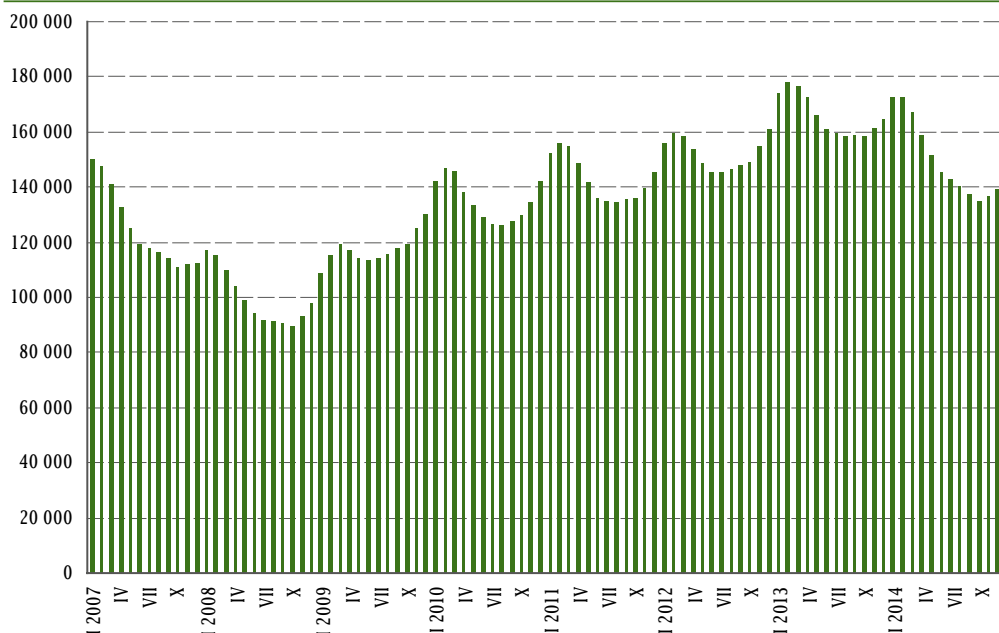
bistego i domowego, pralnie, gabinety fryzjerskie i kosmetyczne, działalność usługową związaną z poprawą kondycji fizycznej, działalność pogrzebową i inne, które nie zostały zaliczone do innych sekcji.

5 Ze względu na minimalną liczbę ofert pominięto sekcje *Gospodarstwa domowe zatrudniające pracowników; gospodarstwa domowe produkujące wyroby i świadczące usługi na własne potrzeby i Organizacje i zespoły eksterytorialne oraz Działalność niezidentyfikowana*.

6 Informacja dostępna w serwisie internetowym BIEC pod adresem: http://www.biec.org/?display=show_me_news&id=618, [dostęp: 19.01.2015].

7 Por. *Dużo ofert pracy w internecie*, PolskieRadio.pl, <http://www.polskieradio.pl/42/275/Artykul/1254142,Du-zo-ofert-pracy-w-internecie>, [dostęp: 19.01.2015].

8 Dane pochodzą z piątej edycji badania pracodawców realizowanego w ramach projektu Bilans Kapitału Ludzkiego, <http://bkl.parp.gov.pl>.

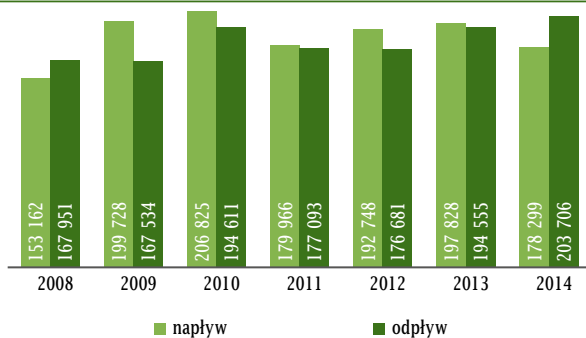
Wykres 2. Zmiany liczby bezrobotnych zarejestrowanych w Małopolsce

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych z powiatowych urzędów pracy w Małopolsce.

Głównym czynnikiem spadku bezrobocia była mniejsza liczba rejestracji osób bezrobotnych

Zmiany w liczebności zarejestrowanych bezrobotnych są wypadkową napływu bezrobotnych do rejestrów urzędów pracy oraz ich odpływu. Dodatnie saldo napływu i odpływu skutkuje wzrostem liczby bezrobotnych w rejestrach urzędów pracy, ujemne – zmniejszaniem się poziomu bezrobocia.

Począwszy od roku 2009 do rejestrów małopolskich urzędów pracy napływało więcej bezrobotnych niż się z nich wyrejestrowywało. W roku 2014 nastąpiła widoczna zmiana tendencji – saldo napływów i odpływów było ujemne. W porównaniu do lat ubiegłych zmniejszył się napływ bezrobotnych (o 10% w stosunku do 2013 r.), a jednocześnie wzrosła liczba wyrejestrowań (o 5%). W obu tych kategoriach tak korzystnych wyników małopolskie urzędy pracy nie notowały od 2008 roku.

Wykres 3. Napływy i odpływy do rejestru bezrobotnych w Małopolsce w latach 2007-2014

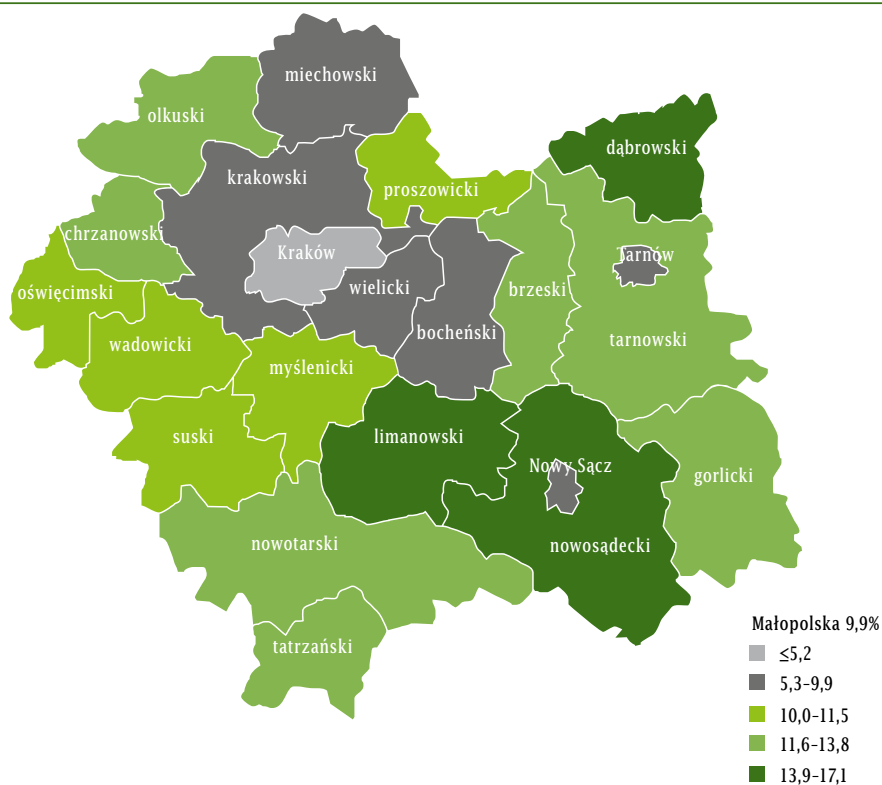
Źródło: opracowanie własne na podstawie danych z powiatowych urzędów pracy w Małopolsce.

Zmalała stopa bezrobocia

Stopa bezrobocia rejestrowanego w Małopolsce od lat utrzymuje się na niższym poziomie niż w kraju. Oscyluje ona w granicach dwóch punktów procentowych poniżej wskaźnika ogólnopolskiego (9,9% w stosunku do 11,5% w 2014 r.). W 2014 roku odnotowano spadek stopy bezrobocia – o 1,6 punktu procentowego w województwie i 1,9 p. proc. w Polsce.

W Małopolsce bezrobocie jest zróżnicowane terytorialnie. Najniższy jego poziom utrzymuje się w Krakowie (5,2% w 2014 roku). Podobnie jak rok wcześniej na koniec 2014 powiatami o dobrym wyniku były: powiat krakowski, Nowy Sącz i powiat bocheński. Relatywnie dobrze wyglądała również sytuacja w Tarnowie oraz w powiatach miechowski i wielicki. Kolejny rok z rzędu powiatem o najwyższej wartości stopy bezrobocia okazał się powiat dąbrowski (17,1%). Bardzo niekorzystna sytuacja wystąpiła również w powiecie limanowskim (16%) i nowosądeckim (14,9%). Różnica stopy bezrobocia pomiędzy Krakowem a powiatem dąbrowskim w 2014 roku wyniosła 11,9 p. proc. Była to nieco mniejsza dysproporcja niż obserwowana rok wcześniej (14,5 p. proc.). We wszystkich powiatach stopa bezrobocia rejestrowanego spadła w stosunku do 2013 roku. Największy spadek wskaźnika wystąpił w powiatach dąbrowskim, myślenickim i nowosądeckim.

Mapa 1. Stopa bezrobocia w podziale na powiaty – stan na 31.12.2014 r.



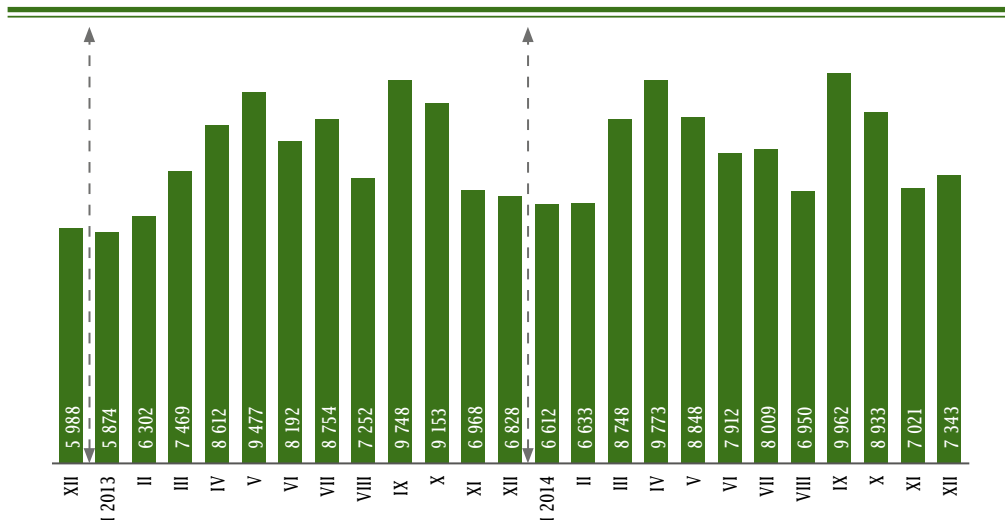
Źródło: opracowanie własne na podstawie danych z powiatowych urzędów pracy w Małopolsce.

Odnotowano więcej osób wyrejestrowujących się z PUP z tytułu podjęcia pracy

Łącznie w 2014 r. z ewidencji bezrobotnych wyrejestrowano 203,7 tys. osób, tj. o 5% więcej niż rok wcześniej. Z tytułu podjęcia pracy z rejestru wyłączono 96,7 tys. osób (94,6 tys. rok wcześniej), z czego 88% znalazło zatrudnienie na wolnym rynku, a 12% stanowiły podjęcia pracy subsydiowanej. W ramach prac subsydiowanych najczęściej finansowane było podejmowanie działalności gospodarczej (4 996 os.), prace interwencyjne (2 341 os.) oraz podjęcie prac w ramach refundacji kosztów zatrudnienia bezrobotnego (2 199 os.).

W odniesieniu do 2013 r. liczba subsydiowanych podjęć pracy wzrosła bardziej (o 20% rok do roku) niż niesubsydiowanych (o 0,2%), jednak podjęć pracy niesubsydiowanej przez PUP było 8 razy tyle, co subsydiowanych.

Wykres 4. Podjęcia pracy przez małopolskich bezrobotnych



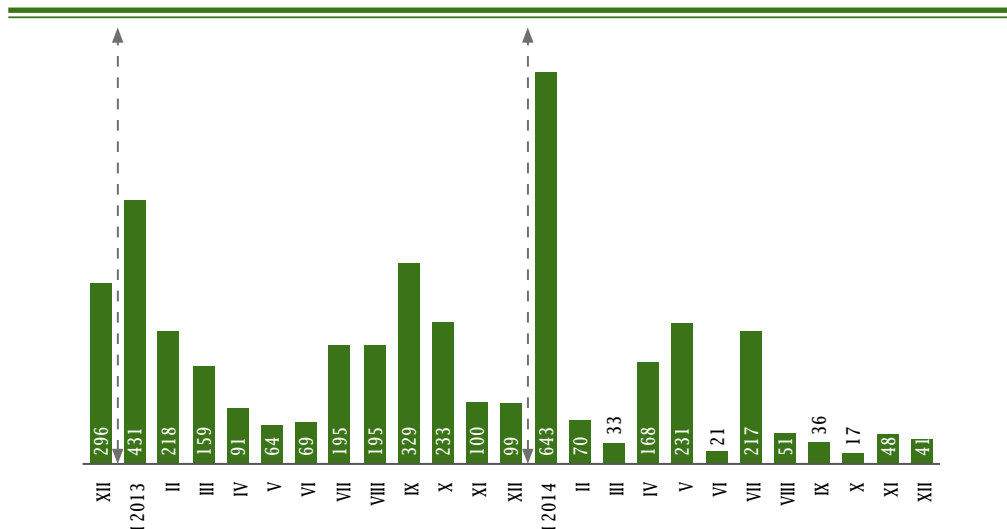
Źródło: opracowanie własne na podstawie danych z powiatowych urzędów pracy w Małopolsce.

Zatrudnienie subsydiowane to różnorodne formy wsparcia osób, które wracają na rynek pracy lub pracodawców, którzy tworzą dla nich miejsca pracy: roboty publiczne, prace interwencyjne, podjęcie działalności gospodarczej lub refundacja miejsca pracy (doposażenia lub składek ZUS). Te formy wsparcia charakteryzują się zróżnicowaną, ale stosunkowo wysoką efektywnością zatrudnieniową, rozumianą jako pozostawanie w zatrudnieniu (tzn. ponowne zatrudnienie lub utrzymanie zatrudnienia) w określonym czasie po zakończeniu udziału w zatrudnieniu subsydiowanym – stopa zatrudnienia wynosi średnio około 70%.

Mniej zwolnień z przyczyn leżących po stronie zakładów pracy

Utrzymała się trwająca od 2009 roku spadkowa tendencja zwolnień grupowych zgłaszanych przez zakłady pracy. W ciągu roku odnotowano zgłoszenia obejmujące 1 650 osób, co w ujęciu rocznym oznacza spadek o 24%. W porównaniu do 2009 r., w którym zgłoszono najwięcej zapowiedzi (6 714 os.), ich liczba spadła czterokrotnie. Wieloletnie obserwacje rynku pracy w Małopolsce wskazują również, że liczba zgłoszonych do zwolnienia pracowników w każdym roku jest wyższa niż faktycznych zwolnień. Jest to rezultat odstąpienia niektórych pracodawców od pierwotnych zamierzeń dokonania redukcji zatrudnienia. Także w 2014 r. faktycznie zrealizowane zwolnienia grupowe były o 8% niższe niż zgłoszone zapowiedzi.

Jak wskazuje poniższy wykres, w 2014 roku sytuacja była mniej dynamiczna niż w roku poprzednim. Po wyraźnym wzroście liczby zapowiedzi zwolnień w styczniu 2014 r. w pozostałej części roku oscylowała ona na zbliżonym poziomie, a rozpoczęty w lipcu spadek postępował do końca roku.

Wykres 5. Zapowiedzi zwolnień z przyczyn zakładów pracy (liczba osób)

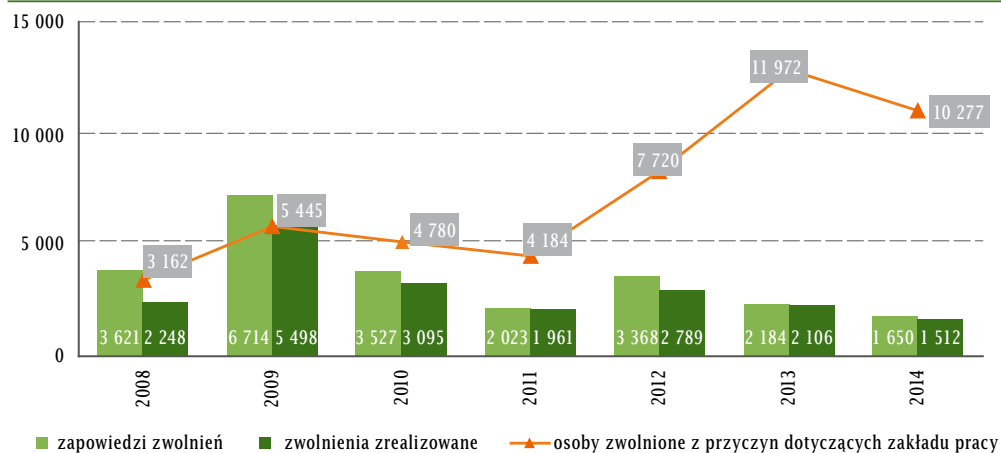
Źródło: opracowanie własne na podstawie danych z powiatowych urzędów pracy w Małopolsce.

Na odnotowany w styczniu wzrost liczby osób objętych zapowiedziami miały wpływ planowane zwolnienia w następujących branżach: transportowej (250 os.), obsługi biznesu (181 os.), produkcyjnej (174 os.) oraz motoryzacyjnej (112 os.). Drugim miesiącem, w którym odnotowano wysoki wzrost zapowiedzi był maj, kiedy 150 planowanych do zwolnienia osób pochodziło z jednej firmy, działającej w branży produkcyjnej.

W 2014 r. na 14 branż w 8 odnotowano wzrost, a w 6 spadek zapowiadanych zwolnień w stosunku do 2013 r. Spośród 1 650 osób objętych planami zwolnień, najliczniejszą grupę stanowili pracownicy zatrudnieni w firmach działających w branży produkcyjnej. Łącznie zgłoszono tu zwolnienia 489 osób, czyli ok. 1/3 ogółu. Kolejną licznie reprezentowaną branżą był transport – 261 osób z jednej firmy, podczas gdy w 2013 r. nie zapowiedziano zwolnień w tej branży. Wyraźny wzrost w 2014 r. w odniesieniu do poprzedniego roku nastąpił w branży ubezpieczeń, w telekomunikacji i mediach oraz w branży nieruchomości. W sumie jednak te trzy branże planowały zwolnienie ok. 215 osób.

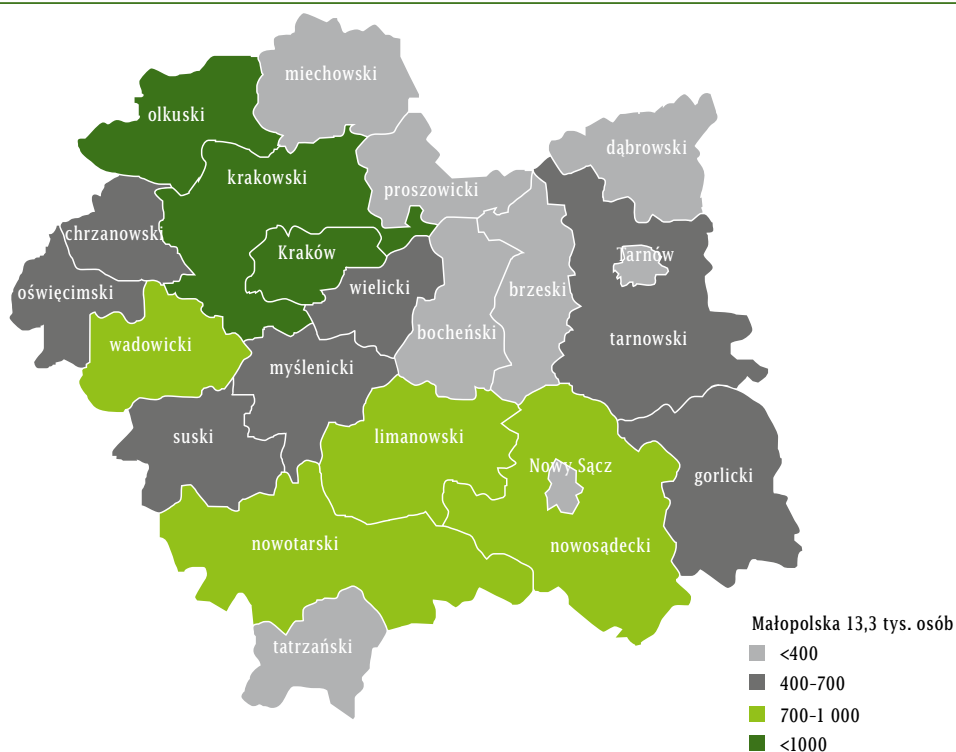
W rejestrach urzędów pracy wyodrębniono kategorię osób, które utraciły pracę z przyczyn dotyczących zakładów pracy. Jest to grupa szersza, a jej część stanowią osoby, które utraciły pracę w wyniku tzw. zwolnień grupowych⁹. Jak pokazuje poniższy wykres, w 2014 r. w tej grupie odnotowano spadek o 14% w stosunku do 2013 roku. Analizując dane dotyczące tej kategorii bezrobotnych oraz zapowiedzi i realizację zwolnień można wnioskować, że w latach 2008-2009 dominowały zwolnienia grupowe, a w ciągu ostatnich 3 lat do rejestrów PUP trafiły osoby zwolnione z przyczyn leżących po stronie pracodawcy, ale nie były to zwolnienia o charakterze grupowym – byli to głównie pracownicy małych firm. W 2014 r. odnotowano spadek liczby osób zwolnionych z przyczyn zakładu pracy, który może wskazywać na polepszenie sytuacji wśród małych firm, a tym samym mniejszą potrzebę redukcji zatrudnienia.

9 Zwolnienia grupowe zgodnie z zapisami *Ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników* mają miejsce, gdy z przyczyn nieleżących po stronie pracowników: a) pracodawca zatrudniający powyżej 20 pracowników w okresie 30 dni zwalnia większą liczbę pracowników (10 i więcej zwalnianych w firmie zatrudniającej 20-99 pracowników, 10% - w firmach zatrudniających 100-299 osób lub 30 i więcej w firmach o zatrudnieniu 300 i więcej) lub b) gdy zwalnia 20 pracowników i więcej w ciągu 90 dni (niezależnie od liczby zatrudnianych wcześniej osób) lub c) jeśli umowy z co najmniej 5 osobami są rozwiązywane z inicjatywy pracodawcy na mocy porozumienia stron. Zwolnienia grupowe rodzą po stronie pracodawcy szereg zobowiązań informacyjnych i finansowych, a zwalnianym dają dodatkowe uprawnienia.

Wykres 6. Zwolnienia z przyczyn zakładów pracy w Małopolsce w latach 2008–2014

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych z powiatowych urzędów pracy w Małopolsce.

W 2014 roku w małopolskich urzędach pracy zarejestrowało się 13 339 bezrobotnych zwolnionych z przyczyn leżących po stronie pracodawcy. Najliczniejszą grupę osób odnotowano w Krakowie (2 394 os.), w powiecie krakowskim (1 131 os.), olkuskim (1 092 os.) oraz w powiecie nowotarskim (936 os.). Analizując jednakże powyższe dane należy wziąć pod uwagę, że na terenie miasta Krakowa funkcjonuje najwięcej podmiotów gospodarczych w Małopolsce. Najmniejszą natomiast skalę zwolnień w województwie odnotowano w powiatach miechowskim (55 os.) i proszowickim (75 os.), a więc w rejonach o typowo rolniczym charakterze i niewielkiej liczbie zarejestrowanych firm.

Mapa 2. Osoby zwolnione z przyczyn dotyczących zakładu pracy według powiatów

Źródło: Dane na podstawie MPiPS_Zał.1.

Poprawa szeregu wskaźników gospodarczych wskazuje na stabilizację sytuacji polskiej gospodarki. Problemy odczuwane przez część firm są konsekwencją wydarzeń lat poprzednich, a także czynników politycznych i globalnych tendencji

Dane roczne dotyczące sfery gospodarki na początku roku następnego nie są w większości dostępne w podziale na województwa, dlatego do analizy wpływu gospodarki na rynek pracy użyto głównie danych ogólnopolskich.

Choć od początku 2014 roku spodziewano się, że rok ten będzie lepszy dla polskiej gospodarki niż poprzedni, realne wskaźniki były lepsze od oczekiwań. Wzrost produktu krajowego brutto według wstępnych szacunków przewyższył wartość założoną w budżecie, a wyniki eksportu były lepsze od tych z 2013 roku, pomimo międzynarodowych perturbacji.

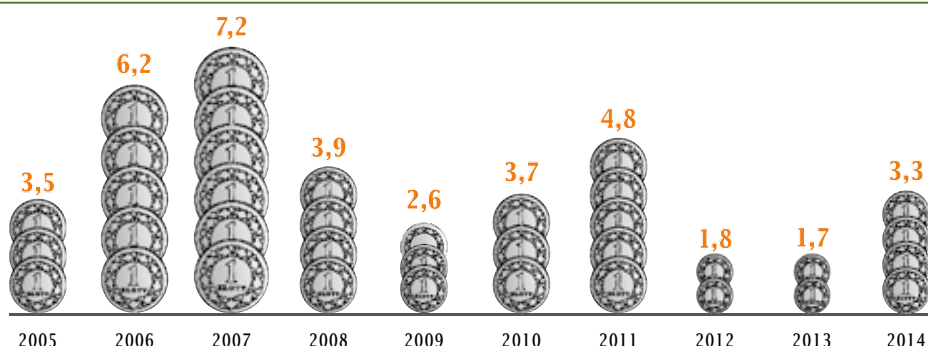
Lepsze wyniki finansowe, a także wzrost nakładów inwestycyjnych wskazują na poprawę kondycji małopolskich przedsiębiorstw.

W kilku branżach: w górnictwie, budownictwie, handlu, informacji i komunikacji oraz transporcie, odczuwane było stałe lub przejściowe pogorszenie sytuacji, spowodowane najczęściej czynnikami zewnętrznymi.

Wstępne szacunki PKB za 2014 rok są wyższe od założeń budżetowych

W budżecie na 2014 rok rząd założył 2,5-procentowy wzrost produktu krajowego brutto. Przedstawiciele instytucji finansowych od dłuższego czasu spodziewali się, że wzrost będzie wyższy – ponad 3-procentowy. Według wstępnych szacunków realny wzrost PKB w stosunku do roku 2013 wyniósł w Polsce 3,3%. To wysoka wartość wzrostu PKB, porównywalna z dobrymi dla polskiej gospodarki latami po wstąpieniu do Unii Europejskiej i wskazująca na poprawę sytuacji.

Wykres 7. Dynamika PKB w Polsce w latach 2005–2014 (w %)



Zmiany wartości produktu krajowego brutto – rok do roku. Dane z lat 2004–2013 przeliczone według metodologii ESA2010.

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych Głównego Urzędu Statystycznego.

Na wzrost PKB złożył się wzrost konsumpcji (spożycie ogółem wyniosło 3% w 2014 r. wobec 1,3% w 2013 r., w tym spożycie w sektorze gospodarstw domowych – 3% wobec 1,1% w 2013 r.)¹⁰, jak i silne przyspieszenie inwestycji.

¹⁰ <http://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/rachunki-narodowe/roczne-rachunki-narodowe/produkt-krajowy-brutto-w-2014-r-szacunek-wstepny,2,4.html>; pobrano: 03.02.2015.

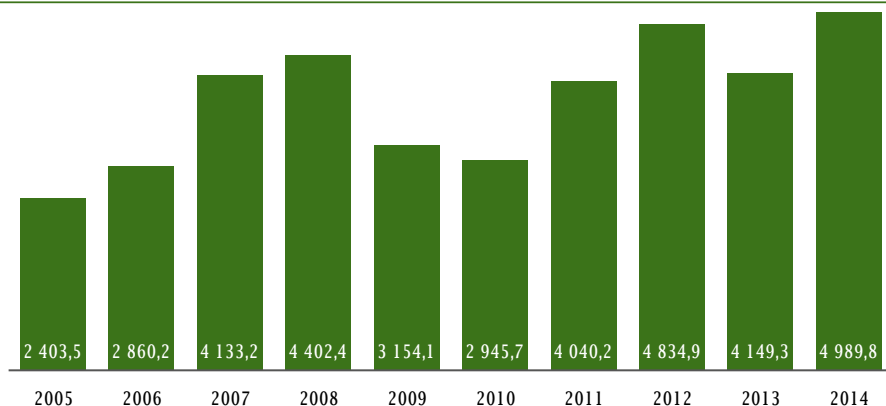
Wzrosły nakłady inwestycyjne przedsiębiorstw

Według szacunków Głównego Urzędu Statystycznego nakłady (brutto) na środki trwałe wzrosły w całym 2014 roku w Polsce o 9,4% wobec 0,9% w 2013 r. Stopa inwestycji w gospodarce narodowej¹¹ w 2014 roku wyniosła 19,6%, wobec 18,8% w 2013 roku¹². Oznacza to, że przedsiębiorstwa działające w Polsce zainwestowały w ubiegłym roku niemal 1/5 PKB.

Według statystyk GUS przedsiębiorstwa w Polsce¹³ w trzech pierwszych kwartałach 2014 roku poniosły nakłady inwestycyjne o wartości niemal 75,29 mld zł. To najwyższa wartość w okresie, za jaki dysponujemy porównywalnymi danymi, tzn. od 2005 roku.

W Małopolsce nakłady inwestycyjne przedsiębiorstw za I-III kwartał 2014 roku wyniosły niemal 5 mld zł (4 989,8 mln zł wobec 4 149,3 mln zł w porównywalnym okresie 2013 roku), osiągając tym samym najwyższy poziom od 2005 roku.

Wykres 8. Nakłady inwestycyjne w województwie małopolskim w I-III kwartałach (w mln zł)



Źródło: Opracowanie własne na podstawie Banku Danych Lokalnych.

W porównaniu z trzema kwartałami 2013 roku w Małopolsce wzrosły nakłady inwestycyjne na budynki i budowle (z 1,84 mld zł do 2,9 mld zł) oraz na maszyny, urządzenia techniczne i narzędzia (z 1,88 do 2,23 mld zł). Nakłady na środki transportu spadły z 410 mln do niecałych 352 mln zł. Zmieniła się struktura wydatków na środki trwałe: udział nakładów na budynki i budowle wzrósł z 44,3% do niemal 48%, udział nakładów na maszyny i urządzenia nieznacznie obniżył się z 45,4% do 44,7%, a nakłady na środki transportu zmalały z niespełna 10% do 7,1%.

Eksport rósł pomimo sankcji i embarga związanego z sytuacją na Wschodzie

Według wstępnych wyników opublikowanych przez GUS¹⁴ w okresie od stycznia do września 2014 roku wartość polskiego eksportu i importu wzrosła w porównaniu z analogicznym okresem roku 2013. Globalna wartość polskiego eksportu w tym okresie wyniosła 503,2 mld zł – o 4,6% więcej, niż w 2013 roku. Wartość importu zwiększyła się o 4,8% do 507,2 mld zł. Saldo z handlu zagranicznego za trzy kwartały 2014 roku było ujemne (-4,04 mld zł wobec -3,11 mld za trzy kwartały 2013 roku). Ujemne saldo to wynik deficy-

11 Stopa inwestycji w gospodarce narodowej to relacja nakładów brutto na środki trwałe do produktu krajowego brutto w cenach bieżących.

12 <http://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/rachunki-narodowe/roczne-rachunki-narodowe/produkt-krajowy-brutto-w-2014-r-szacunek-wstepny,2,4.html>; pobrano: 03.02.2015.

13 Dane kwartalne w zakresie nakładów inwestycyjnych dotyczą podmiotów gospodarczych prowadzących księgi rachunkowe, niezależnie od rodzaju działalności, w których liczba pracujących przekracza 49 osób.

14 *Obroty handlu zagranicznego ogółem i według krajów I-IX 2014 r.*, Główny Urząd Statystyczny; pobrano: 05.02.2015 r. z <http://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/ceny-handel/handel/obroty-handlu-zagranicznego-ogolem-i-wedlug-krajow-iix-2014-r-,1,25.html>.

tu w handlu z krajami strefy euro, a także z krajami rozwijającymi się i krajami Europy Środkowo-Wschodniej.

Do tej ostatniej grupy zaliczają się Albania, Białoruś, Mołdawia oraz Rosja i Ukraina. Szczególnie wymiana z dwoma ostatnimi krajami ma istotne znaczenie dla sytuacji polskiej wymiany handlowej. Rosja była drugim pod względem wartości eksportu partnerem handlowym Polski, a udział tego kraju w naszym eksporcie zmniejszył się (z 5,3% w trzech kwartałach 2013 r. do 4,4% w analogicznym okresie roku 2014). Wartość eksportu do Rosji zmniejszyła się o 12,5% (do 22,27 mld zł). Pod względem importu do Polski Rosja zajęła drugie miejsce, z udziałem 11,2% (przed rokiem 12,3%) i wartością 56,61 mld zł (o 4,7% mniejszą niż przed rokiem). Tym samym saldo wymiany handlowej było korzystne dla Rosji. Widoczne jest ograniczenie wymiany handlowej z Rosją, spowodowane unijnymi sankcjami ekonomicznymi oraz rosyjską odpowiedzią na nie.

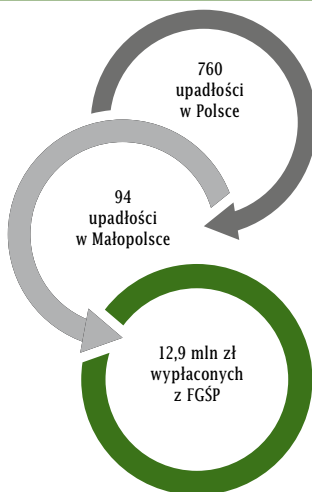
W przypadku Ukrainy zmalało znaczenie tego kraju jako odbiorcy polskiego eksportu – z niespełna 2-procentowym udziałem (1,9%) i wartością 9,55 mld zajęła ona 14. miejsce wśród krajów eksportu (rok wcześniej ósme). Wzrost importu z Ukrainy (o prawie 8% do 5,4 mld zł) nie zmienił w istotny sposób udziału tego kraju w imporcie do Polski (1,1% wobec 1% przed rokiem i utrzymanie 21. miejsca). Saldo z handlu z Ukrainą było dodatnie dla Polski.

W omawianym okresie 2014 roku wzrósł polski eksport do Szwecji, Włoch, Holandii, na Węgry, do Niemiec, Czech, Francji, Wielkiej Brytanii i na Słowację. Nastąpił też wzrost importu z Chin, Belgii, Włoch, Niemiec, Francji, Holandii, Czech i Wielkiej Brytanii. Spośród najważniejszych partnerów handlowych Polski spadek importu dotyczył USA.

Większej liczbie upadłości towarzyszyła ich mniejsza uciążliwość dla rynku pracy

Liczba upadłości podmiotów gospodarczych w Małopolsce ma stałą tendencję wzrostową. Tendencja ta została utrzymana w 2014 roku, choć w skali kraju liczba postępowań upadłościowych zmniejszyła się o 11,2%. Wzrost liczby upadłości w stosunku do roku 2013 wystąpił w 4 województwach: w wielkopolskim (o 32%), podkarpackim i pomorskim (o 13%) oraz małopolskim (o 3,3%). Upadłości firm zarejestrowanych w Małopolsce stanowiły ponad 12% wszystkich ogłoszonych w Polsce (w 2013 r. niespełna 10%).

Rysunek 3. Upadłości a działalność Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych w województwie małopolskim w 2014 roku



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych FGŚP – WUP w Krakowie.

Upadające w Małopolsce firmy to z reguły firmy małe i średnie. Oznacza to mniejszą skalę zwolnień z likwidowanych zakładów i co za tym idzie – mniejszą uciążliwość dla rynku pracy. Potwierdzeniem mniejszej uciążliwości jest malejąca (począwszy od 2012 roku) wartość świadczeń z Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych dla pracowników upadających firm. W 2012 roku wypłatą świadczeń objęto 3 469 pracowników 49 przedsiębiorstw, w 2013 roku świadczenia otrzymało 2 961 pracowników z 66 przedsiębiorstw, a w roku 2014 – 1 506 pracowników z 60 firm. Zmniejszająca się ilość świadczeniobiorców wynika z faktu, iż o ile w 2012 świadczenia wypłacano dla dużych firm z branży budowlanej¹⁵, a w roku 2013 dla dużych firm z branży budowlanej i maszynowej¹⁶, to w 2014 roku z dużych firm świadczeniami objęto jedynie 3 podmioty (Emalia Olkusz, Dom maklerski IDM, Viamot). Pośród firm, których pracownicy w 2014 roku otrzymali świadczenia z FGŚP, było 41 małych podmiotów (zatrudniających do 20 osób), 16 średnich i 3 dużych pracodawców (zatrudniających powyżej 100 osób).

Choć w 2014 roku ogłoszono upadłość firm z Małopolski o zróżnicowanym profilu (produkcyjne, handlowe), największy udział miały firmy związane z budownictwem i zaopatrzeniem budownictwa. Ich upadłości były najprawdopodobniej związane z ogłoszonymi w latach poprzednich upadłościami dużych firm budowlanych.

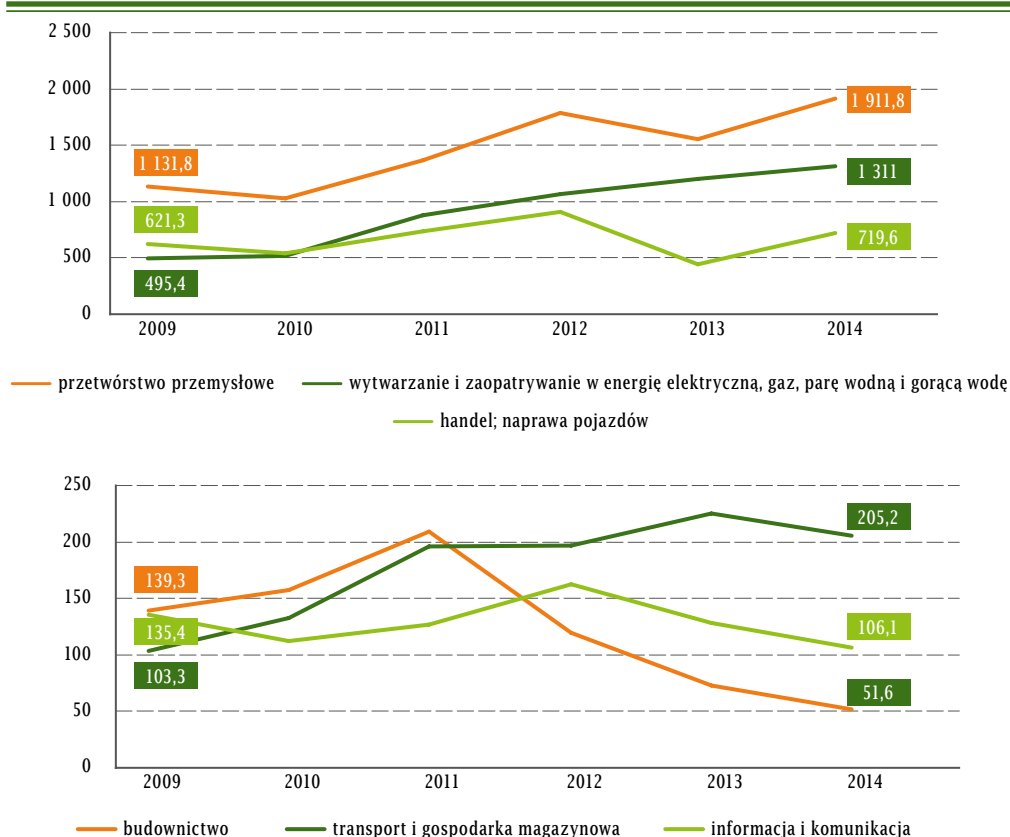
Potwierdzeniem polepszającej się sytuacji przedsiębiorstw jest niewielka ilość wnioskodawców występujących o dopłatę do wynagrodzeń w oparciu o ustawę o szczególnych rozwiązaniach związanych z ochroną miejsc pracy (tzw. ustawa antykryzysowa). Z możliwości dopłaty do wynagrodzeń przy zastosowaniu obniżonego wymiaru czasu pracy skorzystało w 2014 roku 8 pracodawców, z tego 6 to podmioty małe. Nie wpłynął natomiast żaden wniosek o dopłatę do wynagrodzeń przy zastosowaniu przestoju zakładu pracy.

Wskaźniki takie, jak liczba upadłości, spadek wartości inwestycji, zatrudnienia, wyniki finansowe, wskazują na branżową „kumulację” problemów – stałe lub przejściowe pogorszenie ww. wskaźników dotyczyło w 2014 roku: górnictwa, budownictwa, handlu, informacji i komunikacji oraz transportu towarowego

Jak już wspomniano, nakłady inwestycyjne w Małopolsce wzrosły w porównaniu z rokiem poprzednim. Dotyczyło to większości branż, a największy wartościowo wzrost nakładów miał miejsce w głównych branżach małopolskiej gospodarki – w przetwórstwie przemysłowym (z 1,56 mld zł w trzech kwartałach 2013 roku do 1,91 mld w I-III kwartałach 2014 roku), w przedsiębiorstwach zajmujących się wytwarzaniem i zaopatrywaniem w energię elektryczną, gaz, parę wodną i gorącą wodę (z 1,2 mld zł do 1,31 mld zł) oraz w handlu (z 445 mln do ponad 719 mln zł). Nakłady inwestycyjne zmalały w trzech sekcjach gospodarki istotnych dla Małopolski: w budownictwie, transporcie i gospodarce magazynowej oraz w branży zajmującej się informacją i komunikacją. O ile w branży transportowo-logistycznej spadek inwestycji odnotowano po raz pierwszy od 2009 roku, o tyle w pozostałych dwóch branżach była to kontynuacja negatywnego trendu obserwowanego w latach poprzednich.

¹⁵ Budostal-5, Poldim, ABM Solid, Radko.

¹⁶ Budostal-2, Dromost, Fablok, Fabryka Maszyn Tarnów.

Wykres 9. Nakłady inwestycyjne w województwie małopolskim w I-III kwartałach według branż (w mln zł)

Źródło: opracowanie własne na podstawie BDL.

Zatrudnienie w przedsiębiorstwach zarejestrowanych w Małopolsce¹⁷ rosło, jednak w kilku branżach tworzących 1/3 małopolskiego rynku pracy zanotowano spadki: w sekcji handel, naprawa pojazdów o około 1%, administrowanie i działalność wspierająca¹⁸ o niemal 4%, w turystyce¹⁹ – o ponad 5% i w budownictwie o prawie 6%²⁰.

Wyniki finansowe przedsiębiorstw badanych przez GUS²¹ w I-III kwartałach 2014 roku były lepsze, niż w analogicznym okresie poprzedniego roku. Wynik finansowy netto²² był o 768,5 mln zł wyższy, pomimo strat o 34,4 mln zł wyższych niż w trzech kwartałach ubiegłego roku.

17 Dane dotyczą wyłącznie firm zatrudniających powyżej 9 osób, które stanowią niespełna 5% wszystkich zarejestrowanych w Małopolsce podmiotów gospodarczych i stanowią miejsce pracy około 60% pracujących.

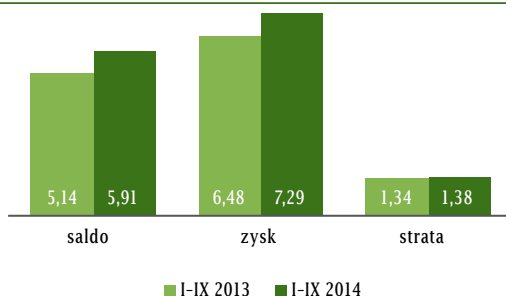
18 Sekcja ta obejmuje firmy świadczące usługi na rzecz innych firm. Por. przypis 2.

19 Sekcja PKD 2007 pn. *Działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi*.

20 Por. rysunek 1.

21 GUS obejmuje badaniem wyników finansowych kilkanaście tysięcy podmiotów gospodarczych prowadzących księgi rachunkowe, w których liczba pracujących wynosi 50 i więcej osób. Próba dla Małopolski nie przekracza 2 tys. podmiotów. Dane nie obejmują rolnictwa, leśnictwa, łowiectwa i rybactwa, działalności finansowej i ubezpieczeniowej oraz szkół wyższych. Dane prezentowane są według Polskiej Klasyfikacji Działalności (PKD 2007).

22 Wynik finansowy netto to przychody z działalności pomniejszone o koszty, zdarzenia nadzwyczajne i podatek dochodowy.

Wykres 10. Wynik finansowy netto przedsiębiorstw zarejestrowanych w województwie małopolskim (w mld zł)

Źródło: opracowanie własne na podstawie Biuletynu statystycznego województwa małopolskiego. I-III kw. 2014 r., *Urząd Statystyczny w Krakowie, Kraków 2014 r.*

Za cały omawiany okres wynik finansowy netto był dodatni dla wszystkich branż, poza handlem i naprawą pojazdów. Jednak szereg branż odnotowało niższe wyniki niż przed rokiem, a nawet poniosło znaczące straty w jednym z kwartałów 2014 roku. W pierwszym kwartale były to: górnictwo, budownictwo oraz turystyka (zakwaterowanie i gastronomia). W trzecim kwartale 2014 r. duża część sieci handlowych, posiadających siedzibę w Małopolsce zanotowała straty finansowe. Był to efekt zarówno wyżej opisanych deflacji i spadku cen, jak i zmniejszenia popytu konsumpcyjnego. Przykładowo Alma S.A. tłumaczyła swój słaby wynik również zmniejszeniem obrotów, wywołanym związanymi z inwestycjami drogowymi utrudnieniami w dojeździe do swoich sklepów.

Wynik niższy od osiągniętego w porównywalnym okresie roku 2013 uzyskały podmioty z branż: górnictwo, energetyka²³, usługi komunalne²⁴, handel i naprawa pojazdów, transport i gospodarka magazynowa oraz turystyka. Zdecydowanie lepsze wyniki wypracowały przedsiębiorstwa z sektora przetwórstwa przemysłowego (ponad 511 mln zł więcej, niż w I-III kw. 2013 r.), a także informacja i komunikacja oraz budownictwo, które odrobiło straty z początku roku i zaczęło wykazywać oznaki ożywienia.

Powyższe dane potwierdzają niejednorodny charakter poprawy kondycji gospodarki, który opisywaliśmy w ubiegłorocznym raporcie²⁵.

Część istotnych czynników, takich jak ceny surowców energetycznych czy zapotrzebowanie na usługi transportu towarowego, ma charakter globalny. Polskie firmy muszą się do tych tendencji dostosowywać

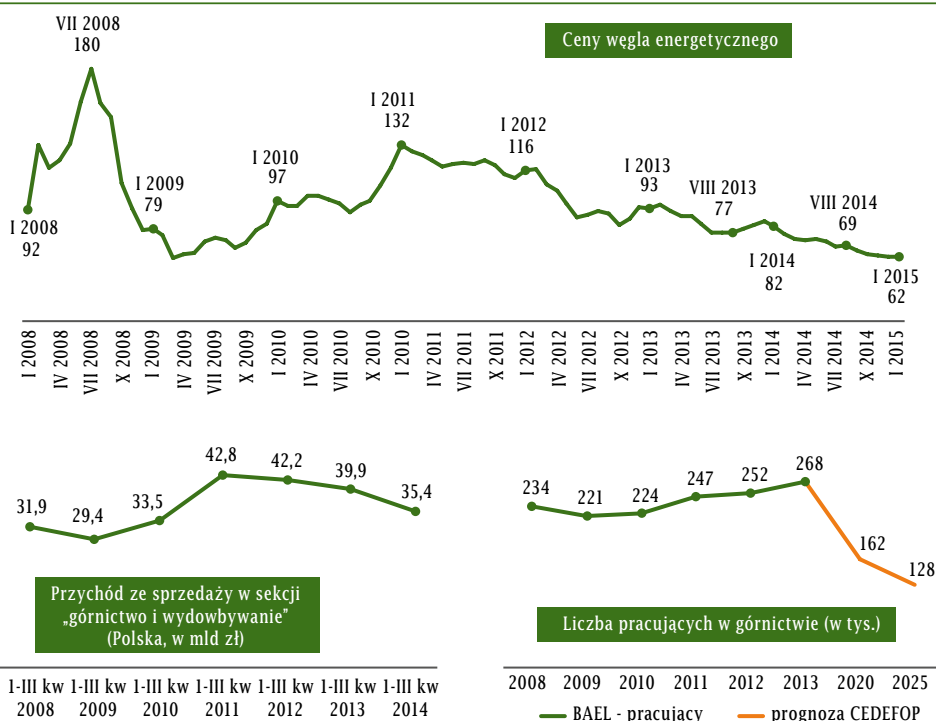
Problemy takich branż, jak transport i gospodarka magazynowa czy górnictwo wynikają nie tylko z przyczyn wewnętrznych. Istotne są czynniki polityczne oraz globalne trendy, do których krajowe firmy muszą, choć nie zawsze potrafią się dostosować.

Dobrze widać to na przykładzie górnictwa. W latach 2009-2011 wzrostowi ceny węgla towarzyszył wzrost zatrudnienia w górnictwie. W kolejnych latach mimo spadku cen węgla liczba zatrudnionych nadal rosła. Prognozy mówią o utrzymywaniu się niskiego poziomu cen węgla przez dłuższy czas, zaś prognozy zatrudnienia w górnictwie wskazują, że liczba pracujących w tej branży powinna spadać.

23 Sekcja PKD 2007 pn. Wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, parę wodną, gorącą wodę i powietrze do układów klimatyzacyjnych.

24 Sekcja PKD 2007 pn. Dostawa wody; gospodarowanie ściekami i odpadami oraz działalność związana z rekultywacją.

25 Por. *Ocena roczna sytuacji na rynku pracy województwa małopolskiego w 2013 roku*, Wojewódzki Urząd Pracy w Krakowie, Kraków 2014.

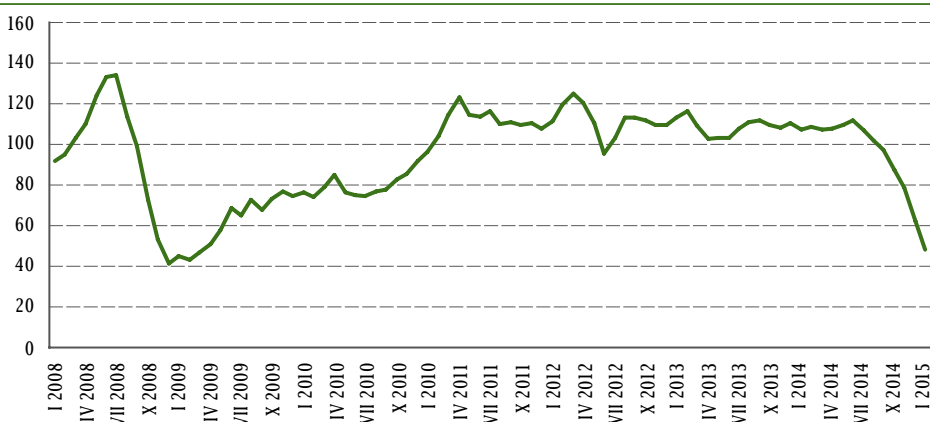
Wykres 11. Branża górnicza w liczbach

Ceny węgla (Australia FOB) w dolarach amerykańskich za 1 kilotonę.

Źródła: 1. World Bank Commodity Price Data (The Pink Sheet). Dane pobrano dnia 23.02.2015 r.

2. Opracowanie własne na podstawie BDL. 3. Opracowanie własne na podstawie danych CEDEFOP.

Z jeszcze bardziej skomplikowaną sytuacją mamy do czynienia w przypadku działalności transportowej i spedycyjnej. Zapotrzebowanie na usługi transportowe (zarówno transportu towarowego, jak i pasażerskiego) rośnie w większości regionów świata. Polskie, w tym małopolskie firmy świadczą usługi spedycyjne głównie na terenie Europy. Dlatego decyzje takie, jak wprowadzenie przez Rosję embarga na transport produktów rolnych i żywności z UE, czy zapowiedzi wprowadzenia obowiązku płacenia kierowcom na terenie Niemiec i Francji takich samych stawek, jak kierowcom zatrudnianym według miejscowych przepisów o płacy minimalnej, stanowią istotne zagrożenie dla skali i kosztów tego typu działalności. Z drugiej strony taniejąca ropa naftowa obniża koszty działalności transportowej.

Wykres 12. Średnia cena ropy Brent

Cena ropy Brent (wydobytą na Morzu Północnym) w dolarach amerykańskich za baryłkę

Źródło: World Bank Commodity Price Data (The Pink Sheet). Dane pobrano dnia 23.02.2015 r.

Złożona sytuacja przedstawicieli grup w szczególnej sytuacji na rynku pracy wymaga specjalnego podejścia. Samorząd województwa małopolskiego podejmuje działania dopasowane do potrzeb konkretnych grup

Zgodnie ze znowelizowaną ustawą o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy przez grupy w szczególnej sytuacji na rynku pracy rozumiemy:

- bezrobotnych do 30. roku życia,
- długotrwale bezrobotnych,
- bezrobotnych powyżej 50. roku życia,
- bezrobotnych korzystających ze świadczeń pomocy społecznej,
- bezrobotnych posiadających co najmniej 1 dziecko do 6. roku życia lub co najmniej 1 dziecko niepełnosprawne do 18. roku życia,
- bezrobotnych niepełnosprawnych.

Grupy te różnią się pod względem czynników, stawiających jej członków w szczególnej sytuacji na rynku pracy. Dodatkowo, są wewnętrznie zróżnicowane.

Osoby w szczególnej sytuacji na rynku pracy potrzebują dedykowanego wsparcia w zakresie powrotu do zatrudnienia, by pozytywna zmiana ich sytuacji była trwała.

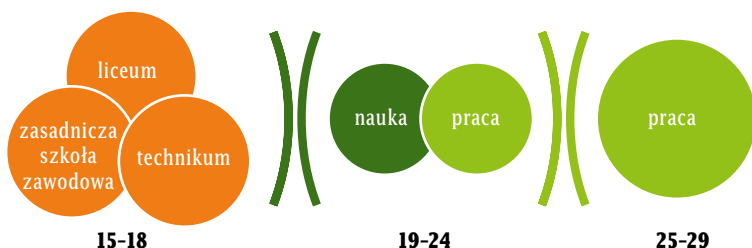
W 2014 roku samorząd województwa szczególną uwagę poświęcił osobom młodym oraz osobom po 50. roku życia.

Testowane w Małopolsce rozwiązania charakteryzują się indywidualnym podejściem oraz skutecznością wyższą niż przeciętnie w Polsce.

Dla młodzieży w wieku 15-24 to edukacja, a nie praca stanowi główne zajęcie

Grupa osób młodych (obejmująca osoby w wieku 15-29 lat) nie jest jednorodna, stąd jej sytuacja na rynku pracy winna być rozpatrywana w ramach podkategorii. Jedną z osi wyznaczających podkategorie jest wiek, determinujący priorytety i aktywność edukacyjno-zawodową młodzieży. W najmłodszej grupie wiekowej (15-18 lat) naturalną, pierwotną aktywnością jest nauka²⁶. Pomiędzy 19. a 24. rokiem życia następuje zróżnicowanie postaw osób młodych. W zależności od wyboru szkoły, część z nich wchodzi w tym okresie na rynek pracy, jednak nad zaangażowaniem zawodowym nadal przeważa edukacyjne. Przewartościowanie następuje po 24. roku życia, gdy priorytetem staje się praca zawodowa.

Rysunek 4. Podkategorie osób młodych według wieku i głównej aktywności



Źródło: Potrzeby i priorytety osób młodych. Raport z analizy desk reaserch, WUP w Krakowie, Kraków 2014.

26 Nauka w szkole jest obowiązkowa do ukończenia 18. roku życia.

Podejmowane przez osoby młode wybory edukacyjne przekładają się na ich aktywność na rynku pracy. Łączenie edukacji z pracą jest rzadkie. Zdecydowana większość absolwentów – liceów ogólnokształcących, studiów licencjackich – kontynuuje naukę. Wzorzec ten nie dotyczy absolwentów szkół zawodowych. Badania ogólnopolskie²⁷ wskazują, że wśród absolwentów szkół ponadgimnazjalnych równie prawdopodobne są praca, edukacja łączona z pracą i bierność (ang. NEET²⁸). Badania prowadzone w Małopolsce²⁹ pokazują, że najczęstszą aktywnością absolwentów szkół zawodowych jest praca (40%), nauka (18%) oraz łączenie tych dwóch aktywności (23%). Bierność lub bezrobocie dotknęły 19% absolwentów.

Grupą łączącą edukację z pracą są absolwenci studiów licencjackich, kontynuujący kształcenie na poziomie magisterskim lub podyplomowym. Od 2010 roku wzrosła jednak liczba osób tylko uczących się, co może być powiązane zarówno z trudniejszą sytuacją na rynku pracy, jak i z dalszym utrwalaniem wzorca separowania okresów edukacji od aktywności zawodowej³⁰.

Wśród pierwszych doświadczeń zawodowych osób młodych dominują prace dorywcze, proste (w budownictwie, gastronomii, handlu), praca bez umowy lub wykonywana na podstawie umów cywilno-prawnych. Osoby młode deklarują większą od innych grup wiekowych skłonność do migracji zarobkowej – krajowej bądź zagranicznej³¹. Częstym wzorcem migracji zagranicznej jest „bocian”, spędzający pół roku za granicą, pół roku w Polsce. „Bociany” najczęściej wiedzą, na jak długo jadą, a zarobione środki przeznaczają na cele konsumpcyjne. Osoby te nie są zainteresowane podjęciem pracy w kraju – za granicą zarabiają więcej (mimo, że sezonowo i dorywczo) i najczęściej legalnie. Emigracja zarobkowa jest domeną mężczyzn. Uzasadnieniem wahadłowego charakteru emigracji jest ich sytuacja rodzinna – w Polsce mają rodzinę, dzieci³².

Uniwersalnym problemem osób młodych jest brak doświadczenia zawodowego i kompetencje niedostosowane do potrzeb rynku pracy

Z badań wynika, że wielu małopolskich pracodawców nie przykładają dużej wagi do poziomu i dziedziny wykształcenia kandydatów do pracy (dla ponad połowy przedsiębiorców nie stanowiło ono kryterium zatrudnienia). Bardziej liczy się dla nich doświadczenie zawodowe. Konkretnie wymagania zależą jednak od rodzaju wykonywanej pracy. Doświadczenie jest szczególnie istotne w przypadku robotników przemysłowych i rzemieślników, a także operatorów i monterów maszyn i urządzeń oraz pracowników średniego szczebla, tj. techników oraz niektórych specjalistów. Najmniejszą wagę pracodawcy przykładają do tego czynnika podczas rekrutacji pracowników usług oraz sprzedawców³³.

Pracodawcy cyklicznie wskazują na trudności przy rekrutacji – w połowie 2014 roku około 2/3 prowadzących rekrutację małopolskich pracodawców deklarowało, że miało problemy z pozyskaniem odpowiadającego im pracownika. Trudność wynikała z tego, że kandydatom biorącym udział w naborze brakowało doświadczenia zawodowego oraz pożądanych kompetencji³⁴.

27 *Badanie ankietowe rynku pracy. Raport 2014*, Instytut Ekonomiczny Narodowego Banku Polskiego.

28 NEET – not in employment, education or training – osoby, które nie pracują, nie uczą się ani nie uczestniczą w szkoleniach czy kursach.

29 *Zawodowy start. Raport z badania losów absolwentów szkół zawodowych 2013*, Wojewódzki Urząd Pracy w Krakowie, Kraków 2014.

30 *Badanie ankietowe rynku pracy. Raport 2014*, Instytut Ekonomiczny we współpracy z NBP.

31 Na podstawie wyników badań fokusowych przeprowadzonych na zlecenie WUP w ramach projektu Małopolskie Gwarancje dla Młodzieży *Badanie potrzeb i priorytetów osób młodych w kontekście ich aktywizacji oraz barier funkcjonowania na rynku pracy*.

32 Ponad połowa uczestników badań miała dzieci.

33 Por. *Pracodawca – Rynek – Pracownik. Raport z badania zapotrzebowania na pracowników wśród małopolskich pracodawców 2013*, Wojewódzki Urząd Pracy w Krakowie, Kraków 2014, s. 15.

34 Piąta edycja badania pracodawców, Bilans Kapitału Ludzkiego.

Trudności rekrutacyjne wynikające z braków kompetencyjnych dotyczą w znacznym stopniu przedsiębiorców zatrudniających absolwentów szkół zawodowych. Pracodawcy ci twierdzą, że ważne kompetencje miękkie są jednocześnie stosunkowo trudne do pozyskania z rynku. Dotyczy to takich kompetencji jak: troska o jakość wykonywanej pracy i zaangażowanie, organizowanie pracy własnej, chęć i umiejętność uczenia się³⁵. Uczniowie szkół zawodowych w Małopolsce również zauważali braki, jeśli chodzi o ich przygotowanie do podjęcia pierwszej pracy, ale wiązali je raczej z brakiem umiejętności typowo zawodowych aniżeli kompetencji miękkich. Ponad 2/3 absolwentów, którzy dostrzegli niedobór kompetencji, stwierdziło, że na etapie nauki w szkole zabrakło praktycznego przygotowania do wykonywania zawodu, np. zajęć poświęconych obsłudze maszyn³⁶. Zdaniem części uczniów praktyki zawodowe powinny być zorganizowane lepiej i w ciekawszy sposób. Problem dostrzegli także w dostępności nowoczesnego sprzętu i pomocy dydaktycznych. Absolwenci kierunków społeczno-medycznych i turystyczno-gastronomicznych wskazywali na niewystarczające przygotowanie w zakresie języka obcego. Sporo uczniów twierdziło, że poziom nauczania w szkole nie był na tyle wysoki, by mogli oni sprostać wymaganiom pracodawców. W kontekście znaczenia, jakie ma dla pracodawców doświadczenie zawodowe, niepokojąca jest negatywna ocena praktyk zawodowych i przygotowania praktycznego uzyskiwanego przez uczniów w szkole. W nauczaniu zawodu umiejętności praktyczne to jeden z najważniejszych, o ile nie najistotniejszy, efekt kształcenia.

W ramach projektu *Bilans kompetencji dla miasta Krakowa* przebadano pracodawców prowadzących działalność w Krakowie w wybranych branżach oraz skonfrontowano ich opinie z informacją na temat podaży absolwentów krakowskich uczelni³⁷. Wyniki *Bilansu kompetencji...* pokazują po raz kolejny, że większe szanse na zatrudnienie, bez względu na dziedzinę wykształcenia, mają osoby o rozwiniętych kompetencjach społecznych. Zestawienie poszukiwanych cech i umiejętności w kontekście łatwości ich pozyskania na rynku pracy zawiera poniższy schemat.

Rysunek 5. Cechy i umiejętności poszukiwane przez pracodawców według ich dostępności wśród absolwentów



Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników Bilansu kompetencji dla miasta Krakowa.

35 Por. *Bilans kompetencji szkolnictwa zawodowego i technicznego w branży budowlanej*, Wojewódzki Urząd Pracy w Krakowie, Kraków 2014, s. 20.

36 Por. *Zawodowy start. Raport z badania losów absolwentów szkół zawodowych 2012*, Kraków: Wojewódzki Urząd Pracy w Krakowie, 2014, s. 59. Elektroniczna wersja raportu dostępna pod adresem <http://www.obserwatorium.malopolska.pl/files/common/raporty-z-badan/badanie-losow-absolwentow/zawodowy-start-2012.pdf>.

37 Raporty cząstkowe dla branż badanych w kolejnych edycjach można znaleźć m.in. w Internetowej Bibliotece Małopolskich Obserwatoriów: <http://obserwatorium.malopolska.pl/pl/biblioteka.html>.

Specyficzną pod względem nie tylko zapotrzebowania na absolwentów szkół wyższych, ale również oczekiwań pracodawców, jest branża usług biznesowych. Istotą branży jest świadczenie pracy na rzecz różnych firm, działających na całym świecie. Dlatego podstawową kompetencją wymaganą od pracowników jest znajomość języków obcych – nie tylko języka angielskiego. Z opinii ekspertów wynika, że na rynku potrzeba specjalistów ze znajomością takich języków jak niemiecki, a także mniej popularnych języków europejskich: skandynawskich lub holenderskiego³⁸. Oprócz języków obcych w cenie są również kompetencje miękkie. Liczą się: umiejętność współpracy w grupie (często w międzynarodowym środowisku oraz w ramach „wirtualnych zespołów”, czyli zespołów pracujących na odległość), komunikatywność, umiejętność adaptacji, nastawienie na wspólne realizowanie określonego celu, a przy stanowiskach kierowniczych – kompetencje przywódcze. Absolwentom tych wszystkich umiejętności najczęściej brakuje, gdyż nie są one, zdaniem pracodawców, rozwijane w trakcie studiów. Szanse osób młodych na rynku pracy zależą więc w dużej mierze od motywacji do podejmowania pracy na jak najwcześniejszym etapie. Bez względu na to, czy praca ta jest zgodna z wyuczonym zawodem, czy nie, pozwala na rozwój wielu ważnych, wymienionych powyżej umiejętności.

Występuje szereg problemów, które warunkują możliwości podjęcia pracy i szanse na rynku pracy poszczególnych „podkategorii” osób młodych

Brak lub niewielkie doświadczenie zawodowe oraz niedostosowane do potrzeb rynku pracy kompetencje są uniwersalną słabością osób młodych. W tej zbiorowości jednak istnieje szereg problemów specyficznych w grupach takich, jak młodzi rodzice, osoby z niepełnosprawnościami, osoby mieszkające na terenach wiejskich/periferyjnych, osoby opuszczające pieczę zastępczą i ośrodki wychowawcze.

Młodzi rodzice, a w zasadzie młode matki, bo to one, a nie ojcowie najczęściej pełnią obowiązki opiekuńczo-wychowawcze, borykają się z: niedostosowaniem do godzin pracy czasem pracy żłobków i przedszkoli, wysokim kosztem zapewnienia opieki nad dzieckiem/dziećmi, ograniczoną mobilnością wynikającą z opieki nad dzieckiem/dziećmi, dezaktualizacją kompetencji zawodowych, zwłaszcza w przypadku długotrwałego wyłączenia z rynku pracy.

Barierą dla osób z peryferyjnych obszarów wiejskich jest utrudniony dostęp do informacji (nierzadko powiązany z nieumiejętnością ich wyszukiwania) oraz niewystarczająca sieć połączeń komunikacji publicznej, ograniczająca dostęp do powiatowego i ponadpowiatowego rynku pracy. Doświadczają oni też trudności wynikających z niskiej samooceny.

Podobną trudność mają osoby z niepełnosprawnościami, w przypadku których niska samoocena może prowadzić do automarginalizacji. W ich przypadku występują także bariery architektoniczne i komunikacyjne utrudniające dojazd do pracy, związane z niedostosowaniem miejsc pracy do ich potrzeb. Osoby młode wskazują na łączący je problem istnienia stereotypu młodego, niedoświadczonego pracownika; młodzi niepełnosprawni – na stereotyp niepełnosprawnego pracownika.

W szczególnej sytuacji znajdują się także osoby opuszczające pieczę zastępczą i młodzieżowe ośrodki wychowawcze (MOW), które nie mogą liczyć na wsparcie ze strony bliskich i swojego środowiska. Najczęściej są to osoby z niskim poziomem wykształcenia, od których kontynuowanie nauki wymaga podjęcia jednocześnie pracy zawodowej. W przypadku podopiecznych MOW dochodzi jeszcze kryminalna przeszłość oraz nieumiejętność panowania nad emocjami i podatność na złe wpływy.

Z przeprowadzonych na zlecenie WUP badań fokusowych wynika, że osoby młode³⁹ mają negatywny lub umiarkowanie negatywny obraz rynku pracy. Najbardziej realistyczne

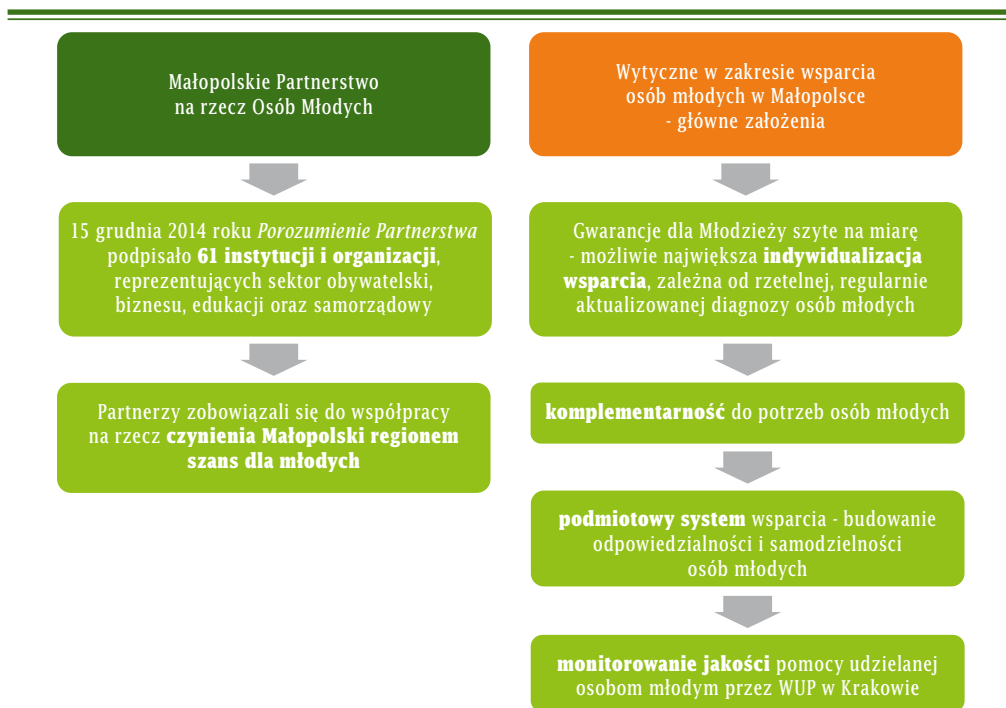
38 Na podstawie wyników badania *Barometr zawodów*, www.barometr.obserwatorium.malopolska.pl

39 Badania fokusowe zostały przeprowadzone w grupach: osób z niepełnosprawnościami, studentów, migrantów, młodych rodziców, mieszkańców obszarów wiejskich, wychowanków domów dziecka i rodzin zastępczych oraz wychowanków młodzieżowych ośrodków wychowawczych (MOW).

podejście do rynku pracy prezentują wychowankowie domów dziecka i rodzin zastępczych oraz MOW. Wynika to zapewne z konieczności samodzielnego utrzymywania się. Dla grupy wychowanków domów dziecka charakterystyczna była wysoka gotowość do kontynuowania nauki, pomimo konieczności łączenia jej z pracą. W grupie wychowanków MOW – bardzo wczesne wchodzenie na rynek pracy (najczęściej bez umów; wykonywali prace proste, w budownictwie); doświadczenie zawodowe w tej grupie posiadają nawet 12-, 13-latkowie. Dla niektórych grup osób młodych podjęcie pracy wymaga oceny opłacalności – dotyczy to młodych matek (które muszą wziąć pod uwagę koszty dojazdu oraz zapewnienia opieki nad dzieckiem/dziećmi) oraz osób z niepełnosprawnościami (dla których podjęcie pracy wiąże się z utratą niektórych świadczeń)⁴⁰.

By jak najlepiej odpowiedzieć na specyficzne problemy różnych grup osób młodych w wejściu i utrzymaniu się na rynku pracy i przygotować się do realizacji Gwarancji dla Młodzieży⁴¹ w Małopolsce, WUP w Krakowie w listopadzie i grudniu 2014 roku realizował projekt *Małopolskie Gwarancje dla Młodzieży*. Projekt, zakładający wypracowanie wytycznych w zakresie wsparcia osób młodych w Małopolsce przy udziale partnerów, został uznany przez Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej za wzorcowy i wskazany do naśladowania przez inne województwa⁴². Dwa kluczowe efekty realizacji projektu zostały przedstawione na poniższym schemacie.

Rysunek 6. Sposób tworzenia i główne założenia Wytycznych w zakresie wsparcia osób młodych w Małopolsce



Źródło: Opracowanie własne na podstawie Wytycznych w zakresie wsparcia osób młodych w Małopolsce.

40 Na podstawie wyników badań fokusowych *Badanie potrzeb i priorytetów osób młodych w kontekście ich aktywizacji oraz barier funkcjonowania na rynku pracy* przeprowadzonych na zlecenie WUP w ramach projektu *Małopolskie Gwarancje dla Młodzieży*.

41 Gwarancje dla Młodzieży – skierowany przez Komisję Europejską do państw członkowskich postulat zapewnienia młodym ludziom dobrej jakości oferty zatrudnienia, dalszego kształcenia, przyuczenia do zawodu lub stażu w ciągu 4 miesięcy od utraty pracy lub zakończenia kształcenia formalnego. W odpowiedzi na ten postulat Polska opracowała „Plan realizacji Gwarancji dla młodzieży w Polsce”.

42 Patrz: <http://www.małopolska.pl/Wydarzenia/Strony/Aktualnosc.aspx?pid=8447>

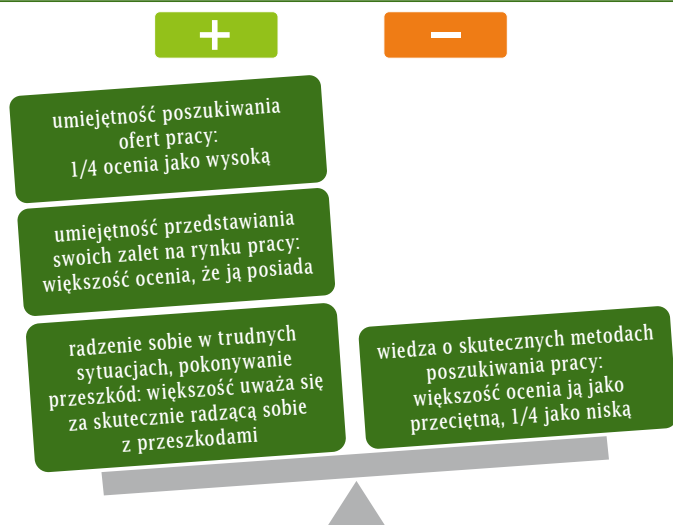
Liczne czynniki skłaniają osoby w wieku 50+ do bierności zawodowej

Znaczna część osób bezrobotnych 50+ długo pozostaje bez pracy – ponad 32% to osoby bezrobotne powyżej 24 miesięcy. Dodatkowo osoby te charakteryzują się niskim poziomem wykształcenia. Wśród osób 50+ 36% posiada wykształcenie zasadnicze zawodowe, a 32% gimnazjalne i niższe. Co trzecia osoba bezrobotna 50+ posiada staż pracy w przedziale 20-30 lat, a prawie co czwarta – powyżej 30 lat.

Do głównych przyczyn determinujących trudności w powrocie na rynek pracy osób w wieku 50+ należą konkurencja ze strony młodszych pracowników (46%) oraz negatywne nastawienie części pracodawców (41%). W badaniach przeprowadzonych na ten temat w Małopolsce osoby starsze rzadziej wskazywały na niewystarczającą liczbę ofert pracy i niedostateczne kwalifikacje zawodowe (28%). Sporadycznie jako przyczynę trudności w powrocie na rynek pracy sygnalizowano zły stan zdrowia osób w wieku 50+ i postawę roszczeniową wynikającą z pozostałości po „systemie komunistycznym” (1,3%)⁴³.

Długotrwałe bezrobocie nie rodzi buntu, lecz apatię, bierność, rezygnację – są to skutki nie tyle materialnego zubożenia, co przede wszystkim braku zorganizowanego zajęcia⁴⁴. Szczególnie dotkliwe skutki utraty pracy mogą wystąpić u osób dojrzałych, które dotychczas miały stabilną sytuację zawodową i ugruntowaną pozycję w społeczeństwie.

Rysunek 7. Profil osoby bezrobotnej 50+ przygotowany w oparciu o badanie uczestników projektu 50+ dojrzała, potrzebna, kompetentna⁴⁵



Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badania uczestników projektu 50+ dojrzała, potrzebna, kompetentna, WUP w Krakowie.

Poziom samooceny bezrobotnych osób 50+, który także zbadano, okazał się nienajgorszy (średni wynik uzyskany przez ankietowanych wynosił: 18,2 pkt. na 30 pkt. możliwych do uzyskania⁴⁶). Jest to efekt przeświadczenia o własnych umiejętnościach, miejscu w społeczeństwie, wysokich oczekiwaniach co do charakteru i warunków pracy. Niestety często

43 Prewencyjne środki zwiększające poziom zatrudnienia osób starszych (50+) – charakterystyka, doświadczenia i potrzeby w województwie małopolskim. Badanie przeprowadzone w ramach projektu systemowego Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki Małopolskie Obserwatorium Polityki Rozwoju, Kraków 2014.

44 Bezrobotni Marienthalu, Marie Jahoda, Paul Lazarsfeld, Hans Zeisel, Oficyna Naukowa, Warszawa 2007.

45 Projekt 50+ dojrzała potrzebna kompetentna realizowany od października 2013 r. do października 2015 r. przez Wojewódzki Urząd Pracy w Krakowie, Stowarzyszenie WIOSNA oraz 4 powiatowe urzędy pracy: Urząd Pracy w Tarnowie, Powiatowy Urząd Pracy w Chrzanowie, Urząd Pracy dla Powiatu Nowosądeckiego oraz Grodzki Urząd Pracy w Krakowie.

46 Skala Samooceny SES M. Rosenberga w polskiej adaptacji I. Dzwonkowskiej, K. Lachowicz-Tabaczek i M. Łaguny, Profil osoby bezrobotnej 50+, Wojewódzki Urząd Pracy w Krakowie, opracowanie przygotowane w ramach projektu 50+ dojrzała, potrzebna, kompetentna, Kraków 2014.

realizacja tych oczekiwań okazuje się niemożliwa. Osoby 50+, szacując swoje kwalifikacje na dosyć dobrym poziomie, mają jednocześnie trudność w obiektywnej ich ocenie w kontekście wymagań rynku pracy⁴⁷.

Chęć zmiany stałego miejsca pobytu jest silnie zależna od wieku i w przypadku osób starszych nie jest wysoka. Najczęściej wymienianą barierą migracji w Polsce są zbyt wysokie koszty wynajmu, zakupu czy budowy własnego mieszkania – wskazuje na nią 39% respondentów. Niemal równie istotne (35%) są względy rodzinne – bliskość rodziny jest dla badanych ważna i ogranicza ich mobilność. Rzadziej wskazywano na obawy przed problemami ze znalezieniem pracy w nowym miejscu stałego pobytu (21%) czy też przed wzrostem kosztów utrzymania w miejscowości, która uważana jest za bardziej atrakcyjną od zamieszkiwanej obecnie (16%)⁴⁸.

Generalnie, większą mobilność (gotowość do zmiany miejsca zamieszkania, zawodu, specjalności, podjęcia edukacji) deklarują osoby w wieku 45-49 lat niż 50-59/64 lata, a tym bardziej niż w wieku 60/65+.⁴⁹ Co druga osoba w wieku 45-69 lat w sytuacji ewentualnego bezrobocia byłaby skłonna podjąć jakąkolwiek pracę, nawet niezgodną z własnymi kwalifikacjami, jednak do zmiany zawodu lub specjalności zdecydowanie częściej skłonne są młodsze osoby z tej grupy. Mężczyźni są wyraźnie bardziej niż kobiety skłonni podjąć pracę poza miejscem zamieszkania, w tym za granicą⁵⁰. 24% kobiet i aż 44% mężczyzn w wieku 45/50+ pracuje poza miejscem zamieszkania, przy czym w przypadku powiatów, w których praca jest trudniej dostępna, 2/3 populacji jest zmuszone dojeżdżać do większych ośrodków⁵¹.

Z przeprowadzonego w ramach projektu *50+ dojrzały, potrzebny, kompetentny* badania pracodawców, u których realizowane były staże zawodowe dla osób w wieku 50+⁵² wynika, że pracodawcy cenią pracowników po 50. roku życia – około 72% pracodawców określiło osoby w tym wieku jako dobrych pracowników. Żaden z respondentów nie określił pracowników w tej grupie wiekowej jako „słabych”, a tylko 6% określiło ich jako przeciętnych pracowników. Z kolei co piąty pracodawca stwierdził, że wiek nie ma wpływu na pracę.

Rysunek 8. Główne korzyści, jakie skłoniłyby pracodawcę do zatrudnienia osoby 50+



Źródło: opracowanie własne na podstawie raportu Pracodawcy – organizatorzy miejsc stażowych. Wyniki ankiet na zakończenie stażu, *przygotowanego w ramach projektu 50+ dojrzały, potrzebny, kompetentny*, Wojewódzki Urząd Pracy, Kraków, 2015.

47 Profil osoby bezrobotnej 50+, Wojewódzki Urząd Pracy w Krakowie, opracowanie przygotowane w ramach projektu *50+ dojrzały, potrzebny, kompetentny* finansowanego ze środków EFS, Kraków 2014.

48 Mobilność i elastyczność zawodowa Polaków, Centrum Badania Opinii Społecznej, styczeń 2013.

49 Ibidem.

50 Diagnoza obecnej sytuacji kobiet i mężczyzn 50+ na rynku pracy w Polsce. Raport końcowy, Centrum Rozwoju Zasobów Ludzkich, Łódź 2013.

51 Ibidem.

52 Pracodawcy – organizatorzy miejsc stażowych. Wyniki ankiet na zakończenie stażu. Raport przygotowany w ramach projektu *50+ dojrzały, potrzebny, kompetentny*, Wojewódzki Urząd Pracy, Kraków, 2015.

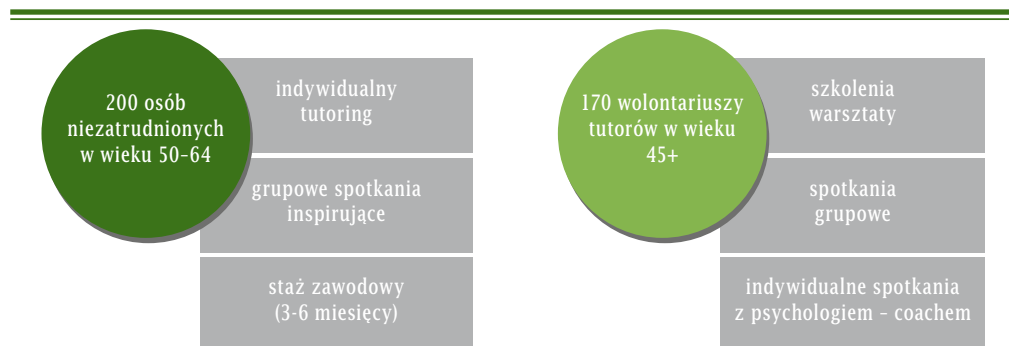
Prawie 2/3 badanych pracodawców nie dostrzega barier w zatrudnianiu osób po 50. roku życia. Ci, którzy je widzą, wskazywali na wysokie obciążenia pracodawcy związane z zatrudnianiem pracownika (co jest kwestią generalną, nie dotyczącą wyłącznie pracowników 50+) oraz częstsze problemy zdrowotne i nieaktualne kwalifikacje osób starszych. Ponad połowa pracodawców (55%), którzy w najbliższym czasie planują utworzenie nowych miejsc pracy, nie wyklucza zatrudnienia na tych stanowiskach osób po 50. roku życia.

Małopolscy przedsiębiorcy najchętniej zatrudniliby osoby po 50. roku życia jako handlowców (14% badanych), pracowników budowlanych (11%), pracowników administracyjno-biurowych (10%). Zdaniem małopolskich pracodawców pracownicy w wieku 50+ w porównaniu ze swoimi młodszymi kolegami lepiej sprawdzają się na stanowiskach administracyjnych, pracowników ds. finansów i księgowości oraz pracowników obsługi klienta i sprzedaży. Gorzej natomiast pracują na stanowiskach produkcyjnych oraz marketingu i PR. Na pozostałych stanowiskach pracy według respondentów pracownicy 50+ pracują tak samo dobrze, jak ich młodszy koledzy⁵³.

Testowane w Małopolsce rozwiązania wspierające bezrobotnych w szczególnej sytuacji na rynku pracy charakteryzują się indywidualnym podejściem oraz skutecznością wyższą niż przeciętnie w Polsce

Współpraca partnerów projektu „50+” zaowocowała nowatorską metodą wsparcia osób dojrzałych, które czasem od wielu lat nie mają zatrudnienia i borykają się z jego znalezieniem. Sednem projektu jest aktywizacja osób 50+ z zastosowaniem metody dojrzałego wolontariatu. Logikę i adresatów wsparcia pokazuje poniższy schemat.

Rysunek 9. Formy wsparcia uczestników projektu 50+ dojrzałych, potrzebni, kompetentni



Źródło: opracowanie własne na podstawie materiałów projektu 50+ dojrzałych, potrzebni, kompetentni, Wojewódzki Urząd Pracy w Krakowie.

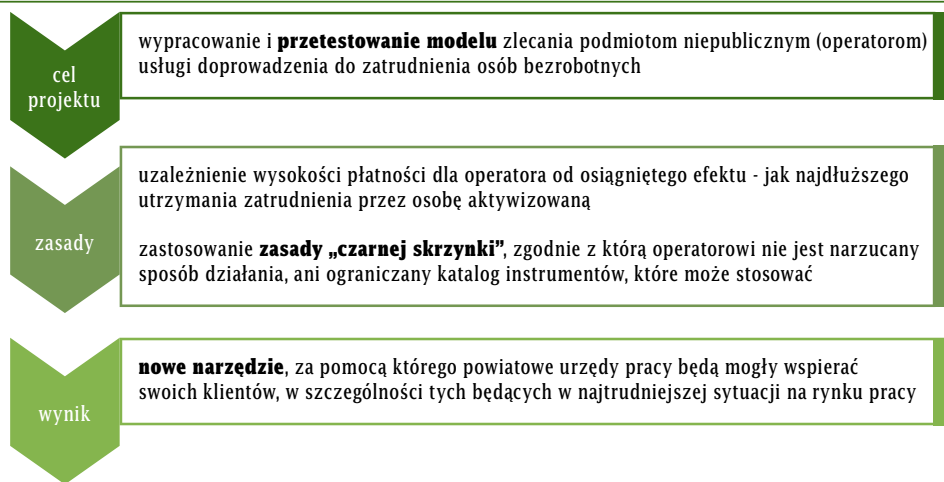
Osoby uczestniczące w projekcie uzyskują wsparcie indywidualnego opiekuna – wolontariusza. Wolontariusze są odpowiedzialni za organizację spotkań 1:1, zobowiązują się do systematycznej pracy z podopiecznym, obejmują go opieką i przywracają wiarę w siebie. Dojrzały wolontariusze mają doświadczenie życiowe, ułatwiające współpracę z osobami starszymi i zrozumienie ich sytuacji, mają też więcej tolerancji na różne zachowania, więcej empatii, dzięki czemu doskonale sprawdzają się w pracy z osobami zbliżonymi do nich wiekiem lub starszymi.

Projekt został wskazany jako dobra praktyka w opracowaniu *Małopolskiego Obserwatorium Polityki Rozwoju* „Prewencyjne środki zwiększające poziom zatrudnienia osób starszych (50+) charakterystyka, doświadczenia i potrzeby w województwie małopolskim”.

⁵³ Prewencyjne środki zwiększające poziom zatrudnienia osób starszych (50+) – charakterystyka, doświadczenia i potrzeby w województwie małopolskim. Badanie przeprowadzone w ramach projektu systemowego Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki Małopolskie Obserwatorium Polityki Rozwoju, Kraków 2014.

W latach 2013-2014 w Polsce realizowane były dwa pilotażowe przedsięwzięcia, których celem było przetestowanie modelu zlecania działań aktywizacyjnych podmiotom niepublicznym. Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej realizowało w województwach dolnośląskim, mazowieckim i podkarpackim *Partnerstwo dla pracy*. Wojewódzki Urząd Pracy w Krakowie wdrażał w tym czasie projekt *Express do zatrudnienia – innowacyjny model aktywizacji osób bezrobotnych*. W projekcie *Express* po 13 miesiącach⁵⁴ zatrudnienie na co najmniej 4 miesiące podjęło i utrzymało 17% uczestników (w tym najwięcej w powiecie chrzanowskim – 26%). 65% umów zawartych przez uczestników *Expressu* stanowiły umowy o pracę, 35% - umowy zlecenia.

Rysunek 10. Założenia projektu *Express do zatrudnienia*



Źródło: opracowanie własne na podstawie materiałów projektu *Ekspress do zatrudnienia*, WUP w Krakowie.

Partnerstwo realizujące projekt *Express*, złożone z WUP w Krakowie, KPMG Advisory Sp. z o.o., oraz urzędów pracy w Chrzanowie, Dąbrowie Tarnowskiej, Gorlicach, Oświęcimiu, Tarnowie i Nowym Sączu, obejmie wsparciem w sumie 1000 osób bezrobotnych.

Doświadczenia projektu pilotażowego MPiPS oraz *Expressu* zostały wykorzystane w pracach legislacyjnych. Od połowy 2014 roku aktywizacja bezrobotnych może być zlecana podmiotom zewnętrznym na mocy znowelizowanej ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy.

Widoczna jest stopniowa zmiana podejścia do edukacji i wykształcenia. Pracodawcy i osoby uczące się coraz częściej dostrzegają potrzebę dopasowania kwalifikacji do potrzeb rynku pracy

Małopolska dysponuje jedną z najwyższych wykształconych kadr na świecie. Jest to zasługa wysokiej jakości edukacji formalnej.

Zmienia się postrzeganie wykształcenia: rośnie popularność techników, przy spadku udziału absolwentów szkół ponadgimnazjalnych otrzymujących świadectwo dojrzałości. Mniejsza jest liczba kandydatów na studia, co wynika nie tylko z procesów demograficznych, ale i wyborów młodzieży. Coraz większe jest zainteresowanie studiami technicznymi, choć nie każdy kierunek zamawiany gwarantuje pracę.

⁵⁴ Etap testowania będzie trwał do kwietnia 2015 roku.

Pracodawcy narzekają na niskie kompetencje absolwentów szkół zawodowych – przede wszystkim kompetencje ogólne.

Prowadzone w regionie działania modernizujące szkolnictwo zawodowe przyczyniają się do zapobiegania obserwowanemu w Polsce zaniedbywaniu w zasadniczych szkołach zawodowych kształcenia ogólnego.

Większość absolwentów szkół zawodowych pracuje. Dość łatwo znajdują pracę, ale jest to praca mało stabilna. Ponad połowa absolwentów szkół zawodowych trafia do PUP, raz zarejestrowani – często wracają. Powiatowe urzędy pracy są miejscem, gdzie szuka się pracowników z konkretnym przygotowaniem zawodowym, a ich oferta jest lepiej dopasowana do potrzeb tej grupy, niż osób z wykształceniem wyższym.

Choć rośnie rynek szkoleń, zaledwie 5% dorosłych uzupełnia kwalifikacje po zakończeniu formalnej edukacji. Poprawa jakości oferowanych szkoleń oraz uproszczenie systemu ich publicznego dofinansowania powinno zwiększyć uczestnictwo dorosłych w kształceniu.

Edukacja formalna jest mocną stroną Małopolski

W ramach badania jakości życia Organizacja Współpracy Gospodarczej i Rozwoju (OECD) monitoruje m.in. obszar edukacji. Na podstawie wskaźnika „odsetek pracujących, którzy posiadają wykształcenie co najmniej ponadgimnazjalne” sporządza ranking krajów członkowskich. Według najnowszych dostępnych danych Polska została sklasyfikowana na 3. miejscu wśród 6 najlepszych państw⁵⁵ obok Czech, Słowacji, Estonii, Kanady i Izraela. Najniższe miejsca zajęły Turcja, Meksyk oraz Portugalia. We wszystkich województwach w Polsce analizowany wskaźnik osiągnął wartość znacznie powyżej średniej OECD. Jeśli chodzi o Małopolskę, to nie tylko wypadła lepiej niż pozostałe województwa, ale także znalazła się w czołówce OECD, wśród 4% najlepszych regionów. Oznacza to, że Małopolska dysponuje jedną z najwyższych wykształconych kadr na świecie⁵⁶.

Jakość nauczania w szkołach weryfikują egzaminy zewnętrzne, odbywające się według jednolitej formuły w całym kraju. W Małopolsce uczniowie kończący szkołę podstawową zdobyli średnio 26,82 punktów na 40 możliwych. Podobnie jak w poprzednich latach, z każdej części: czytanie, pisanie, rozumowanie, korzystanie z informacji oraz wykorzystywanie wiedzy w praktyce, osiągnęli oni wyniki wyższe niż w średnio w Polsce. Uczniowie najlepiej poradzili sobie z czytaniem, najsłabiej - z korzystaniem z informacji. Więcej punktów uzyskały dziewczyny (średnio 27,68) niż chłopcy (średnio 25,98 punktów), a uczniowie ze szkół zlokalizowanych w dużych miastach (średnio 29,44) więcej niż na wsiach (25,83)⁵⁷.

Na egzaminie gimnazjalnym małopolscy uczniowie również poradzili sobie lepiej niż przeciętnie w kraju. Najmniej problemów sprawiła zdającym część humanistyczna i język angielski, najwięcej - matematyka i język angielski rozszerzony. I tutaj widać zróżnicowanie wyników ze względu na płeć oraz wielkość miejscowości, w której zlokalizowana jest szkoła:

- dziewczyny lepiej niż chłopcy poradziły sobie z przedmiotami humanistycznymi, tj. językiem polskim, historią i WOS-em, a także z językiem angielskim. Chłopcy natomiast zdobyli więcej punktów z części matematycznej.

55 Kraje należące do OECD to: Australia, Austria, Belgia, Chile, Czechy, Dania, Estonia, Finlandia, Francja, Grecja, Hiszpania, Holandia, Irlandia, Islandia, Izrael, Japonia, Kanada, Korea, Meksyk, Niemcy, Norwegia, Nowa Zelandia, Polska, Portugalia, Słowacja, Słowenia, Stany Zjednoczone, Szwajcaria, Szwecja, Turcja, Węgry, Wielka Brytania i Włochy.

56 W pozostałych obszarach takich jak: praca, dochody, zdrowie, mieszkalnictwo zarówno średnio w Polsce, jak i województwie wskaźniki osiągają dużo niższe wartości. Ważnym punktem odniesienia są kraje, do których emigrują Polacy tj. Wielka Brytania (30,3% emigrantów), Niemcy (21,6%) i Stany Zjednoczone (10,8%). W każdej z analizowanych przez OECD kategorii sytuacja w krajach emigracji wygląda dużo lepiej niż w Polsce. Kraje emigracji zostały określone na podstawie Narodowego Spisu Powszechnego 2011 r. Obszar praca został zdefiniowany na podstawie wskaźnika zatrudnienia i stopy bezrobocia.

57 Por. *Sprawozdanie ze sprawdzianu w szóstej klasie szkoły podstawowej w 2014*, Okręgowa Komisja Egzaminacyjnej w Krakowie, Kraków maj 2014 r.

- Ze wszystkich części egzaminu uczniowie szkół zlokalizowanych w największych miastach (powyżej 100 tys. mieszkańców) osiągnęli wyniki wyższe niż uczniowie ze szkół zlokalizowanych na wsiach. Największe różnice widać w części językowej: uczniowie ze szkół wiejskich otrzymali z języka angielskiego podstawowego 63% możliwych do zdobycia punktów, podczas gdy ich rówieśnicy ze szkół miejskich 78%, tj. o 15 punktów procentowych więcej. Jeszcze gorzej w szkołach wiejskich wypadł język angielski rozszerzony – uczniowie uzyskali niespełna 39% punktów, tj. o 19 p.p. mniej niż uczniowie szkół wielkomiejskich⁵⁸.

Matura z jednej strony zamyka naukę w liceach i technikach, z drugiej strony otwiera drogę do studiowania. Większość uczniów, którzy w 2014 roku zdecydowali się przystąpić do egzaminu dojrzałości, zakończyła go sukcesem (73%). Wyższą zdawalność odnotowano tylko w województwie lubuskim (74%). Najlepsze wyniki małopolscy uczniowie osiągnęli z języka angielskiego (69% możliwych do zdobycia punktów), a najłabsze z matematyki na poziomie rozszerzonym (45%)⁵⁹.

Dobre wyniki maturzystów nie przełożyły się na wysokie lokaty małopolskich liceów w rankingu opracowanym przez miesięcznik „Perspektywy”. W pierwszej dziesiątce znalazła się tylko jedna szkoła z województwa – na 3. miejscu sklasyfikowano V Liceum Ogólnokształcące im. A. Witkowskiego Krakowie. Poza tym w pierwszej setce znalazły się jeszcze tylko trzy szkoły, i to wszystkie z Krakowa: I LO im. Bartłomieja Nowodworskiego Kraków (na 37. pozycji), II LO im. Króla Jana III Sobieskiego Kraków (na 69.) i VII Prywatne Liceum Ogólnokształcące im. M. Reja Kraków (na 83.).

17 edycja rankingu okazała się dużo bardziej udana dla techników. Dwa pierwsze miejsca zajęły szkoły z Małopolski. Pierwszą lokatę utrzymało Technikum Zawodowe nr 7 z Nowego Sącza, drugą Technikum Łączności z Krakowa. W pierwszej setce znalazło się jeszcze 10 małopolskich szkół zawodowych⁶⁰.

Rośnie popularność techników, zmniejsza się udział absolwentów szkół ponadgimnazjalnych otrzymujących świadectwo dojrzałości oraz liczba kandydatów na studia

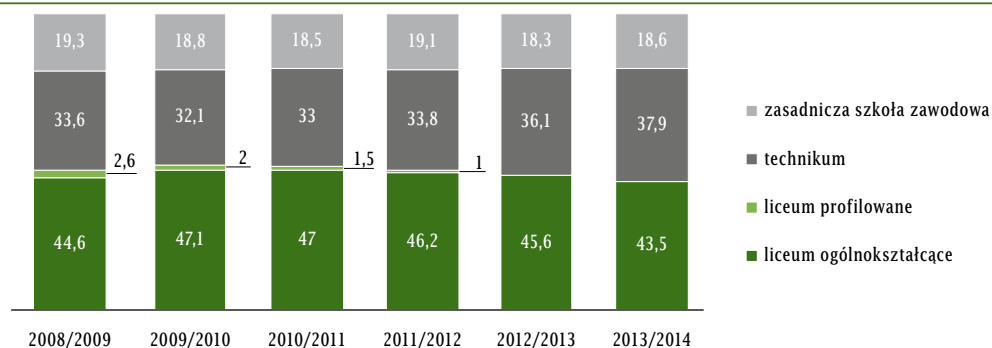
W wieku 15 lat absolwenci gimnazjum podejmują jedną z kluczowych decyzji dotyczących przyszłości zawodowej. Wybierają szkołę, która ukierunkowuje ich bądź to na dalszą edukację, bądź na podjęcie pracy. Cały czas największa grupa gimnazjalistów po skończeniu szkoły trafia do liceów ogólnokształcących, które przygotowują do zdania matury i podjęcia studiów. Jednakże od kilku lat widać, że zmieniają się preferencje młodych – zwiększa się odsetek gimnazjalistów kontynuujących edukację w technikach. Co więcej, pomimo niżu demograficznego dotyczącego wszystkich szkół od podstawowych po policealne, w technikach pomiędzy rokiem szkolnym 2012/2013 a 2013/2014 przybyło uczniów. Pokazuje to, że młodzi nie rezygnują z ambicji edukacyjnych, gdyż technika umożliwia kontynuowanie nauki na studiach, a z drugiej strony myślą już o rynku pracy: chcą zdobyć zawód, który ułatwi znalezienie zatrudnienia.

Zainteresowanie nauką w zasadniczych szkołach zawodowych od lat kształtuje się na podobnym poziomie.

58 Por. *Osiągnięcia uczniów kończących gimnazjum w roku 2014. Sprawozdanie z egzaminu gimnazjalnego 2014*, Okręgowa Komisja Egzaminacyjna w Krakowie, Kraków 2014.

59 Por. *Sprawozdanie z egzaminu maturalnego w 2014 roku*, Okręgowa Komisja Egzaminacyjna w Krakowie, Kraków 2014.

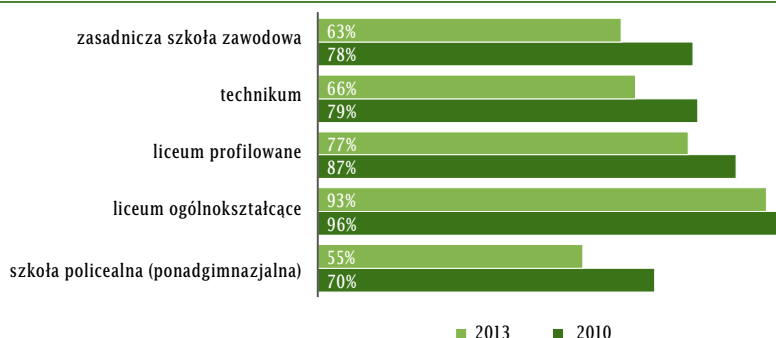
60 *Ranking szkół ponadgimnazjalnych 2015. Perspektywy*, http://www.perspektywy.pl/portal/index.php?option=com_content&view=article&id=2076:najlepsze-licea-i-technika2015&catid=154&Itemid=318, data pobrania: 06.02.2015.

Wykres 13. Dalsza ścieżka kształcenia absolwentów gimnazjów

Na wykresie zaprezentowano udział (w %) absolwentów gimnazjów podejmujących naukę w poszczególnych typach szkół.

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych z Systemu Informacji Oświatowej.

Po zakończeniu obowiązkowej edukacji większość młodych nie ma zamiaru rezygnować z dokończania. 80% absolwentów szkół ponadgimnazjalnych w Polsce planuje dalszą naukę. Niemniej widać, że chętnych do podnoszenia kwalifikacji stopniowo ubywa. Wśród uczniów ze wszystkich szkół, poza liceami ogólnokształcącymi, odnotowano na przestrzeni trzech lat istotny spadek odsetka uczniów zamierzających kontynuować edukację, sięgający od 10 punktów procentowych (uczniowie liceów profilowanych) do 15 punktów procentowych (szkoły policealne i zasadnicze szkoły zawodowe). Ogółem pomiędzy rokiem 2013 a 2010 grupa zainteresowanych nauką zmniejszyła się o 7%⁶¹.

Wykres 14. Udział uczniów zamierzających kształcić się dalej po ukończeniu obecnej szkoły w podziale na typ szkoły

Źródło: Bilans Kapitału Ludzkiego – badanie uczniów 2010 (N=35 712), 2013 (N=36 339)

Warto tutaj zaznaczyć, że zmienia się postrzeganie edukacji jako czynnika warunkującego sukces na rynku pracy. W 1995 roku 79% Polaków twierdziło, że wykształcenie ma duży lub bardzo duży wpływ na zdobycie wysokiej pozycji. W 2014 roku pogląd ten podzielało 70% osób w kraju. Tak więc na przestrzeni dwudziestu lat zmieniała się hierarchia czynników mających wpływ na karierę. Wykształcenie spadło z trzeciej pozycji na szóstą, za znajomościami, kwalifikacjami zawodowymi, zamożnością rodziców, dobrze wykonywaną pracą i miejscem zamieszkania⁶².

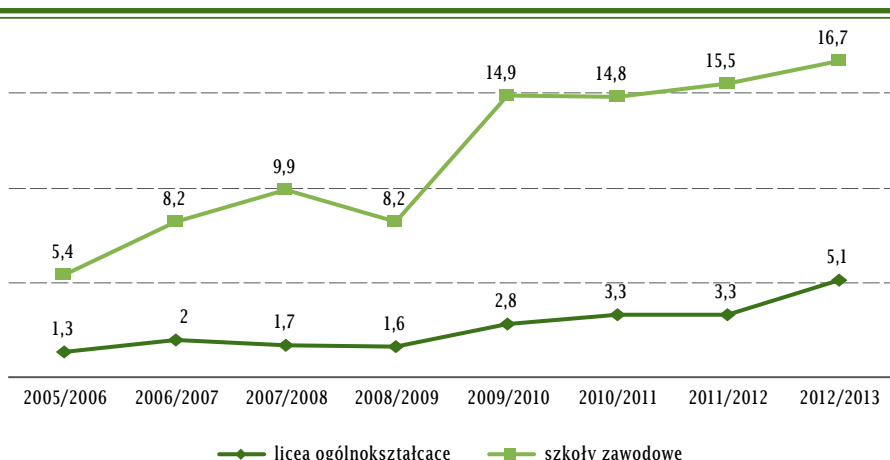
Biorąc pod uwagę zmieniające się podejście do dalszej edukacji, nie dziwi, że wielu uczniów rezygnuje ze zdawania matury. Największe spadki dotyczą osób kończących technika, gdzie jeszcze w 2006 roku do egzaminu dojrzałości przystąpiło 94,6% absolwentów, a w 2013 było to już tylko 83,3%. Podobna, choć mniej nasilona tendencja, dotyczy absolwentów liceów

61 Por. *Kogo kształcą polskie szkoły?*, PARP, Warszawa: 2014, s. 27. Raport dostępny w Internecie: http://bkl.parp.gov.pl/system/files/Downloads/20140523082725/Raport_badanie_uczniow_IVedBKL.pdf?1400826488.

62 Por. *O szansach młodych w III RP*, Komunikat z badań CBOS nr 135/2014, Warszawa, październik 2014.

ogólnokształcących. W 2006 roku do matury przystąpili niemal wszyscy. Siedem lat później 5% zrezygnowało ze zdawania egzaminu dojrzałości. Taki trend wraz ze zmianami demograficznymi (liczba 19-latków zmniejszyła się o 27% pomiędzy rokiem 2002 a 2013 i będzie spadać do 2024 roku) powoduje ubywanie kandydatów na studia. Już w roku 2017/2018 będzie ich prawie o połowę mniej niż w roku akademickim 2003/2004⁶³.

Wykres 15. Odsetek absolwentów nieprzystępujących do matury w ogóle absolwentów w wybranych województwach⁶⁴ (w%)



Źródło: Tendencje i kierunki zmian na rynku usług szkolnictwa wyższego w Małopolsce, Wojewódzki Urząd Pracy w Krakowie i Urząd Statystyczny w Krakowie, Kraków 2014.

Pracodawcy narzekają na niskie kompetencje absolwentów szkół zawodowych – chodzi przede wszystkim o kompetencje ogólne

Braki w obszarze kompetencji ogólnych stanowią taką samą przeszkodę w efektywnej pracy jak braki związane z umiejętnościami zawodowymi. Wśród najważniejszych kompetencji poszukiwanych obecnie przez pracodawców są między innymi uczciwość, troska o jakość/sumienność, bezpieczeństwo pracy, organizowanie pracy własnej, zaangażowanie, uczenie się. Są to jednocześnie te cechy, które pracodawcom najtrudniej jest znaleźć wśród kandydatów do pracy. Przedstawiciele środowiska oświatowego dostrzegają, iż całościowa kondycja szkolnictwa zawodowego nie jest najlepsza, choć widać już pewne symptomy pozytywnych zmian. Ciągłe jednak placówki tego typu pozostają raczej szkołami drugiego wyboru i borykają się z problemami w rekrutacji kandydatów. Wiele do życzenia pozostawia także współpraca na linii biznes-szkoły⁶⁵.

Analiza Instytutu Badań Strukturalnych⁶⁶ opublikowana w listopadzie 2014 r. dowiodła, iż w Polsce zaniedbuje się kształcenie ogólne w szkołach zawodowych, lecz problem ten dotyczy przede wszystkim zasadniczych szkół zawodowych. Jak wskazano w opracowaniu, absolwenci zasadniczych szkół zawodowych w Polsce charakteryzują się umiejętnościami ogólnymi na poziomie osób z wykształceniem gimnazjalnym lub niższym⁶⁷. Absolwenci techników posiadają wyższe umiejętności zarówno w rozumowaniu matematycznym, jak i w pisaniu i czytaniu. Autorzy opracowania przyczyn słabszych wyników absolwentów

63 Por. *Tendencje i kierunki zmian na rynku usług szkolnictwa wyższego w Małopolsce*, Wojewódzki Urząd Pracy w Krakowie, Kraków 2014, dostępny: <http://obserwatorium.malopolska.pl/files/common/raporty-z-badan/tendencje-szkolnictwo-wyzsze-2014.pdf>

64 Dane dotyczą łącznie pięciu województw, z których pochodzi ponad 90% studentów małopolskich uczelni: małopolskiego, podkarpackiego, śląskiego, świętokrzyskiego i lubelskiego.

65 *Branża budowlana. Bilans kompetencji szkolnictwa zawodowego i technicznego w branży budowlanej. Raport z badań*, WUP Kraków, Małopolskie Obserwatorium Rynku Pracy i Edukacji, 2014 r.

66 Lis M., Miazga A., *Czas na jakość w szkolnictwie zawodowym*, IBS Policy Paper 03/2014.

67 W Międzynarodowym Badaniu Kompetencji Osób Dorosłych (PIAAC) w 2012 r. połowa absolwentów zasadniczych szkół zawodowych w wieku 25-34 lata otrzymała nie więcej niż 242 punkty z rozumienia tekstu, w porównaniu do 232 uzyskanych przez osoby po gimnazjach. W tym samym teście połowa absolwentów techników uzyskała przynajmniej 268, a absolwenci studiów wyższych 300 punktów.

zasadniczych szkół zawodowych dopatrują się w gorszej jakości kształcenia niż w technikach, w niższych umiejętnościach osób przyjmowanych do szkół zawodowych (tzw. negatywna selekcja), a także w różnicy podstaw programowych oraz liczby godzin zajęć ogólnych. Niestety, braki w podstawowych umiejętnościach utrudniają absolwentom zasadniczych szkół zawodowych dokończenie w dalszym życiu, są także barierą w podejmowaniu lepiej płatnych prac. Problemem w tym obszarze staje się niedopasowanie struktury i jakości kształcenia do potrzeb rynku pracy i struktury popytu na pracę⁶⁸.

Rozwój kompetencji odnosi się nie tylko do procesu edukacji, ale bazuje na szeroko rozumianym procesie wychowawczym. Ten proces odbywa się w środowisku rodzinnym, społecznym i szkolnym. Przygotowanie do wyborów zawodowych, kształtowanie postaw proaktywnych, gotowości do zmian, musi podejmować całe otoczenie osób młodych: rodzice, nauczyciele i wychowawcy, pedagodzy, doradcy zawodowi, pracodawcy. Zatem im wcześniej wspierany będzie rozwój różnych kompetencji, tym lepiej przygotowani kandydaci do pracy wejdą na rynek pracy.

W Małopolsce działania podnoszące jakość kształcenia w szkołach zawodowych są elementem polityki regionu

Doradcy zawodowi dysponują narzędziami do badania kompetencji, organizują zajęcia umożliwiające kandydatom do pracy ich identyfikację, wspierają działania uwzględniające nabywanie i rozwój posiadanych kompetencji.

W Małopolsce w ramach działań przygotowujących młodzież do wyborów zawodowych i rozpoznawania wymagań rynku pracy organizowany jest Festiwal Zawodów. Podejmowane są też inicjatywy wdrażające uczniów szkół gimnazjalnych w zagadnienia funkcjonowania zawodowego. Szkoły i instytucje rynku pracy aktywnie włączają się corocznie w organizowanie różnych wydarzeń w ramach Ogólnopolskiego Tygodnia Kariery czy Małopolskiego Dnia Uczenia. Ponadto od 2010 r. realizowane są działania mające na celu kompleksowe i komplementarne wsparcie szkolnictwa zawodowego w regionie. Projekty dofinansowane z Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki pozwalają poprawiać jakość kształcenia zawodowego, zdobywać kwalifikacje ułatwiające absolwentom start na rynku pracy, rozwijać kompetencje kluczowe uczniów, wspierać wybory edukacyjne i zawodowe poprzez doradztwo zawodowe. Szczególną rolę w tym procesie pełni projekt *Modernizacja kształcenia zawodowego w Małopolsce*, w którym wsparcie do końca 2014 r. otrzymało ponad 70 tys. uczniów, w tym 31 tys. objętych było zajęciami w zakresie rozwijania kompetencji kluczowych. W ramach projektu w zakresie kształcenia ogólnego realizowane są zarówno zajęcia wyrównawcze (z zakresu matematyki, fizyki, języków obcych, informatyki, nowoczesnych technologii) jak i rozwijające oraz przygotowujące do egzaminu maturalnego. Tym samym w Małopolsce podejmowane są działania uwzględniające wsparcie szkół zawodowych w zakresie nauczania przedmiotów ogólnych.

W regionie przywiązuje się dużą wagę do monitorowania kariery edukacyjno-zawodowej młodzieży kończącej naukę w szkołach zawodowych. Od 2011 roku Wojewódzki Urząd Pracy w Krakowie w ramach *Małopolskiego Obserwatorium Rynku Pracy i Edukacji* realizuje badanie losów absolwentów szkół zawodowych, które włącza wszystkie szkoły w proces monitorowania sytuacji młodzieży po opuszczeniu murów szkół zawodowych. Dzięki badaniu władze samorządowe otrzymują informacje o tym, co się dzieje z młodzieżą, a szkoły – w jaki sposób przygotowały wychowanków do radzenia sobie w dalszej edukacji, bądź na rynku pracy. Wyniki stanowią źródło rekomendacji dla zmian kierunków kształcenia i programów nauczania w zawodach. Na podstawie rekomendacji z tego badania wprowadzono do projektu *Modernizacja...* ofertę staży i praktyk. Do końca 2014 roku z tej formy wsparcia skorzystało 33,3 tys. małopolskich uczniów szkół zawodowych.

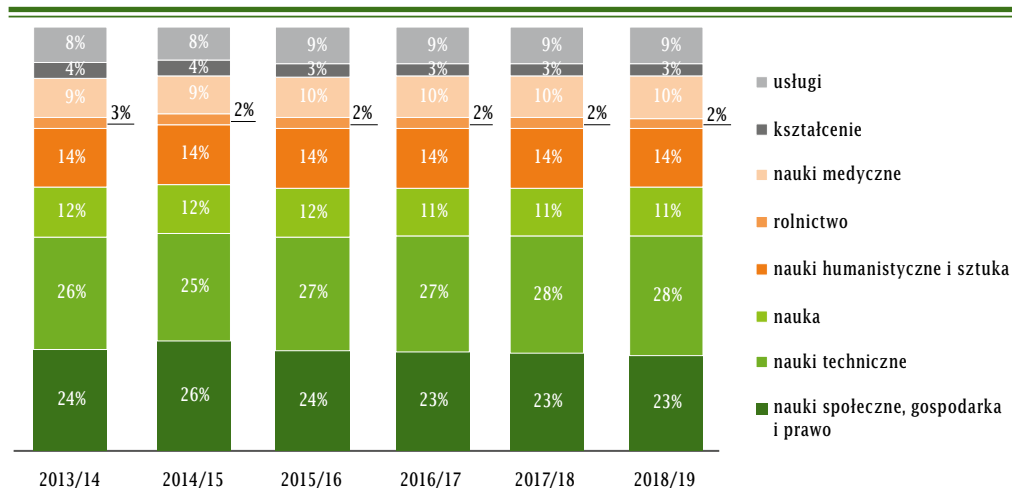
68 Lis M., Miazga A., *Czas na jakość w szkolnictwie zawodowym*, IBS Policy Paper 03/2014.

Województwo małopolskie podejmuje zatem działania w celu poprawy jakości kształcenia zawodowego i lepszego dopasowania do potrzeb rynku pracy. Służą temu badania i oparte o ich wyniki projekty: modernizujące szkoły, wzmacniające praktyczny wymiar kształcenia, tworzące warunki współpracy szkół zawodowych i uczelni wyższych. Poszukiwanie rozwiązań umożliwiających osobom uczącym się, jak też absolwentom odbywanie wartościowych praktyk zawodowych i zacieśnianie współpracy ośrodków edukacyjnych z pracodawcami i instytucjami rynku pracy jest kluczowym wyzwaniem, które może przyczynić się do nabywania wysokich kompetencji przez kandydatów do pracy. Kompetencje nie rozwijają się w próżni, ale w konkretnych warunkach i na bazie konkretnych doświadczeń.

Coraz większe jest zainteresowanie studiami technicznymi

W najbliższych latach spodziewane są spore zmiany, jeśli chodzi o preferencje co do wyboru kierunku studiowania. Jeszcze w roku akademickim 2014/2015 największą popularnością cieszyły się kierunki społeczne, gospodarka i prawo. Prognozy zakładają jednak, że już od następnego roku najwięcej osób będzie aplikowało na kierunki techniczne. Jeżeli potwierdzą się przewidywania, w kolejnych latach zainteresowanie kierunkami technicznymi będzie sukcesywnie rosło, a naukami społecznymi malało. Na popularności powinny zyskiwać również nauki medyczne.

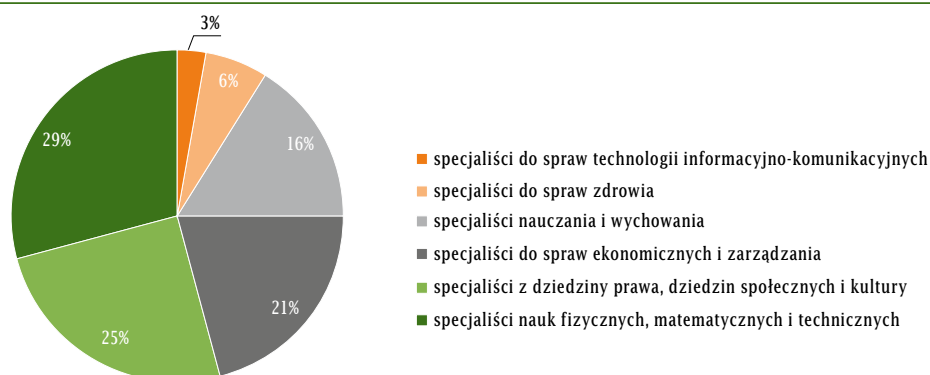
Wykres 16. Struktura kandydatów na studia według grup kierunków (w %)



Źródło: Materiały Urzędu Statystycznego przygotowane na potrzeby analizy Tendencje i kierunki zmian na rynku usług szkolnictwa wyższego w Małopolsce.

Wśród absolwentów szkół wyższych rejestrujących się w powiatowych urzędach pracy w Małopolsce największą grupę stanowią specjaliści nauk fizycznych, matematycznych i technicznych, kolejną zaś specjaliści z dziedziny prawa, dziedzin społecznych i kultury⁶⁹. Trzeba przy tym pamiętać, że specjaliści nauk fizycznych, matematycznych i technicznych stanowią zróżnicowaną grupę. Sklasyfikowani są tutaj: inżynierowie (z wyłączeniem elektrotechnologii), specjaliści nauk biologicznych (i pokrewni), fizycy, chemicy i specjaliści nauk o ziemi, architekci, geodeci, projektanci (i pokrewni), inżynierowie elektrotechnologii oraz matematycy, statystycy i pokrewni. Problemy ze znalezieniem pracy dotyczą przede wszystkim inżynierów środowiska oraz specjalistów w zakresie rolnictwa, leśnictwa i pokrewnych, a także inżynierów mechaników, w niewielkim stopniu natomiast - inżynierów telekomunikacji, urbanistów czy inżynierów ruchu drogowego.

69 Klasyfikacja stosowana do grupowania kierunków studiów (ISCED 97) nie pokrywa się z klasyfikacją zawodów i specjalności stosowaną przez urzędy pracy (ISCO). Dla celów niniejszej analizy do kierunków ścisłych zaliczono: z klasyfikacji ISCED 97 wszystkie kierunki z grupy Nauki techniczne i Nauka oraz z klasyfikacji ISCO specjalistów nauk fizycznych, matematycznych i technicznych, oraz specjalistów technologii informacyjno-komunikacyjnych.

Wykres 17. Absolwenci szkół wyższych zarejestrowani w PUP według kierunku wykształcenia*

* Zawód, w jakim poszukują pracy bezrobotni i do wykonania którego mają odpowiednie kwalifikacje potwierdzone świadectwem (na podstawie oceny pracowników PUP).

Źródło: Opracowanie własne na podstawie Jelonek M., Mazur B., Edukacja – urząd pracy – zatrudnienie. Analiza sytuacji absolwentów rejestrujących się w małopolskich urzędach pracy, Wojewódzki Urząd Pracy w Krakowie, Kraków 2014.

Zdaniem ekspertów w przypadku inżynierów środowiska nadwyżka poszukujących pracy utrzyma się w najbliższym czasie⁷⁰. Na rynku pracy nie ma wystarczającej liczby ofert aby wszyscy, którzy zdobyli kwalifikacje w zawodzie znaleźli zatrudnienie, a pojawiają się kolejni absolwenci, w tym ci zachęceni przez Ministerstwo Nauki i Szkolnictwa Wyższego programem kierunków zamawianych⁷¹. Warto jednak podkreślić, że jak wynika z *Bilan-su Kapitału Ludzkiego*, absolwenci większości kierunków określonych jako strategiczne dla gospodarki lepiej radzą sobie na rynku pracy, niż absolwenci kierunków popularnych (nieobjętych programem). Osoby kończące matematykę, budownictwo, czy fizykę przeważnie nie mają problemu ze znalezieniem zatrudnienia⁷². Widać to również w rejestrach powiatowych urzędów pracy, gdzie trafili tylko nieliczni absolwenci tych konkretnych profesji.

Co równie ważne, absolwenci kierunków ścisłych zarejestrowani jako bezrobotni szybko znajdują pracę i nie wracają do urzędu. Natomiast specjaliści ds. ekonomicznych i zarządzania oraz specjaliści nauczania i wychowania, którzy rejestrują się w urzędzie pracy po ukończeniu studiów, często stają się na długo zależni od pomocy PUP. Są to w dużej mierze tzw. powracający bezrobotni, którzy na przestrzeni ponad dwóch lat rejestrowali się co najmniej dwa razy⁷³.

Najlepiej radzą sobie specjaliści ds. technologii informacyjno-komunikacyjnych. Stanowią oni najmniej liczną grupę wśród bezrobotnych absolwentów. Dynamicznie rozwijający się w Małopolsce sektor IT zatrudnia niemal wszystkich, którzy mają odpowiednie kwalifikacje, a eksperci przewidują, że zapotrzebowanie na specjalistów informacyjno-komunikacyjnych będzie nadal rosnąć⁷⁴.

70 Na podstawie wypowiedzi ekspertów uczestniczących w badaniu *Barometr zawodów*.

71 Aby zachęcić kandydatów do studiowania kierunków technicznych m.in. matematyki, budownictwa, informatyki, mechatroniki czy ochrony środowiska Ministerstwo zaoferowało studentom m.in.: miesięczne stypendia do 1000 złotych, darmowe kursy wyrównawcze z matematyki i fizyki, darmowe kursy językowe, wyjazdy studyjne do przedsiębiorstw, spotkania z wybitnymi specjalistami z Polski i zagranicy. Por. <http://www.studianaprzyszlosc.pl/dlaczego-warto/korzystaci-ze-studiuwania.html>, dostępny: 4.02.2014

72 Por. Górniak J. (red.), *Młodość czy doświadczenie? Kapitał Ludzki w Polsce*, Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości, Warszawa-Kraków 2013, dostępny: <http://www.parp.gov.pl/files/74/81/626/16433.pdf>, 04.02.2014.

73 Por. *Edukacja – urząd pracy – zatrudnienie. Analiza sytuacji absolwentów rejestrujących się w małopolskich urzędach pracy*, Wojewódzki Urząd Pracy w Krakowie, Kraków 2014, dostępny: <http://www.obserwatorium.malopolska.pl/files/common/raporty-z-badan/EUPZ%20raport%20web.pdf>, data pobrania: 06.02.2015.

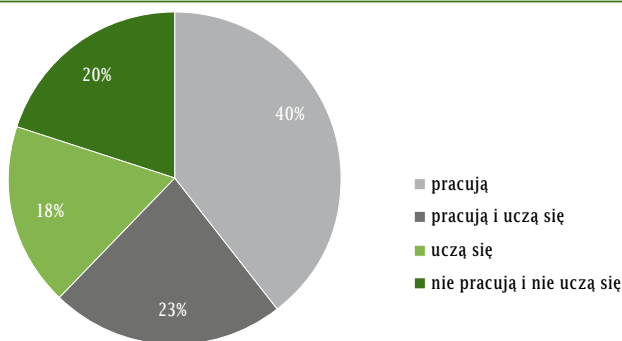
74 Por. wyniki badania *Barometr zawodów*, dostępne: <http://barometr.obserwatorium.malopolska.pl/>

Dynamika zmian gospodarczych powoduje, że prognozowanie popytu na pracę na poziomie poszczególnych kierunków studiów w perspektywie dekady daje niewielkie efekty⁷⁵. Autorzy raportu ewaluującego działania Ministerstwa Nauki i Szkolnictwa Wyższego w zakresie kierunków zamawianych twierdzą, że bardziej uniwersalną kategorią niż zawody przyszłości są kompetencje poszukiwane na rynku pracy i postulują odejście od zamkniętej listy kierunków zamawianych na rzecz programu wsparcia kształcenia konkretnych kompetencji, których największe braki stwierdza się w analizach pracodawców⁷⁶.

Absolwenci szkół zawodowych poszukując zatrudnienia korzystają z usług powiatowych urzędów pracy

Badanie Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Krakowie pokazuje, że w ciągu roku od momentu ukończenia szkoły większość absolwentów szkół zawodowych (zasadniczych zawodowych, techników i policealnych) znajduje dla siebie zajęcie. Wśród absolwentów z rocznika 2012 największa część podjęła pracę. Sporo osób zdecydowało się łączyć pracę z dalszą edukacją. Inni skoncentrowali swoje siły na nauce. Osoby, które po roku nie miały żadnego zajęcia (tzw. NEETs), stanowiły mniej niż 20% wszystkich absolwentów objętych badaniem⁷⁷. W większości przypadków „nienierobienie” miało charakter chwilowy – absolwenci po ukończeniu szkoły mieli okazję pracować i/lub podnosić swoje kwalifikacje. Przez cały rok bez zajęcia pozostawało 9% ogółu absolwentów⁷⁸.

Wykres 18. Sytuacja absolwentów szkół zawodowych rocznika 2012 po roku od ukończenia szkoły



Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych z badania losów absolwentów szkół zawodowych, Wojewódzki Urząd Pracy w Krakowie, Kraków 2014.

Poszukując zatrudnienia absolwenci coraz częściej korzystają z usług powiatowych urzędów pracy. Wśród absolwentów techników, którzy uzyskali dyplom w 2012 roku, 47% zarejestrowało się w PUP. Wśród absolwentów zasadniczych szkół zawodowych odsetek rejestracji był jeszcze wyższy i wyniósł 56%. Raz zarejestrowani absolwenci najczęściej wracają do urzędu. 59% zarejestrowanych absolwentów zasadniczych szkół zawodowych oraz 50% zarejestrowanych absolwentów techników wielokrotnie korzystało z pomocy PUP na przestrzeni co najmniej dwóch lat. Są to osoby o niestabilnej sytuacji rynkowej, które zaczynają pracować, po czym pracę tracą i ponownie się rejestrują. Mimo podej-

75 Według ewaluacji przeprowadzonej na zlecenie MNiSW prognoza zawodów potrzebnych w rozwijającej się gospodarce jest jak każda prognoza obciążona znaczącą niepewnością. Jej dodatkowym obciążeniem jest fakt długotrwałości kształcenia akademickiego. W efekcie kierunki zamawiane jedynie w pewnym stopniu odpowiadają rzeczywistemu zapotrzebowaniu na pracę w momencie wejścia na rynek pracy ich absolwentów. Lista kierunków obejmowanych wsparciem musi być zatem albo w sposób ciągły aktualizowana na podstawie bieżących analiz i prognoz struktury popytu na pracę i kierunków rozwoju gospodarki, albo należy uznać, że w ogóle traci rację bytu w kontekście opóźnienia procesu kształcenia względem zmian warunków ekonomicznych.

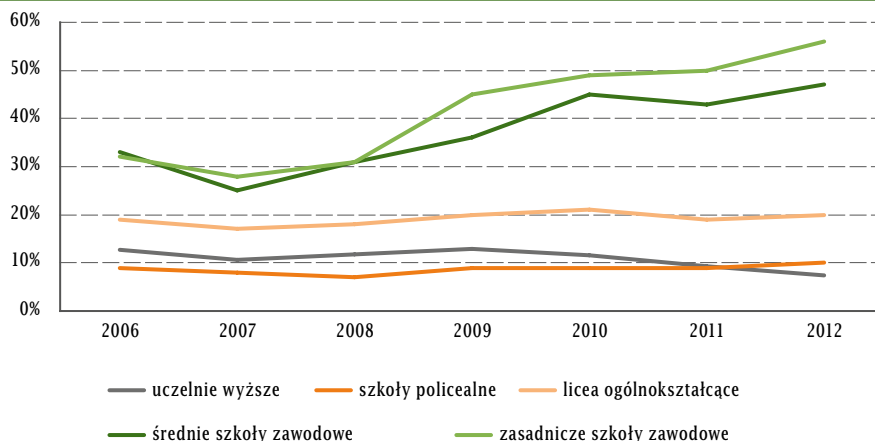
76 Por. *Raport końcowy z badania: Ocena jakości i skuteczności wsparcia kierunków zamawianych w ramach Podziału 4.1.2 PO KL*, PSDB, Warszawa 2014, dostępny: http://www.ncbr.gov.pl/gfx/ncbr/userfiles/_public/fundusze_europejskie/kapital_ludzki/ewaluacja/raport_psd_b_final.pdf, data pobrania: 06.02.2015.

77 Por. *Zawodowy start. Raport z badania losów absolwentów 2013*, Wojewódzki Urząd Pracy w Krakowie, Kraków 2014, dostępny w internecie: <http://www.obserwatorium.malopolska.pl/files/common/raporty-z-badan/badanie-losow-absolwentow/zawodowy-start-2013.pdf>

78 Ibidem.

mowania wielu prób usamodzielnienia się zawodowego potrzebują ciągłego wsparcia publicznego⁷⁹.

Wykres 19. Udział absolwentów zarejestrowanych w małopolskich PUP w ogóle małopolskich absolwentów poszczególnych typów szkół



Źródło: Edukacja - urząd pracy - zatrudnienie. Analiza sytuacji absolwentów rejestrujących się w małopolskich urzędach pracy - ulotka, Wojewódzki Urząd Pracy w Krakowie.

Oferty pracy, jakimi dysponują urzędy, w dużej mierze odpowiadają na potrzeby i kwalifikacje zawodowe osób z wykształceniem średnim. Bezrobotni zarejestrowani w województwie małopolskim mogą liczyć na oferty skierowane m.in. do sprzedawców, pracowników biurowych i robotników budowlanych. Najwięcej ofert pracy występuje oczywiście na największych rynkach pracy, czyli w Krakowie, Tarnowie i Nowym Sączu. W mniejszych miejscowościach i na wsiach liczba ofert jest znacznie ograniczona⁸⁰.

Biorąc pod uwagę, że tak wielu absolwentów trafia do urzędów pracy, zdecydowanie warto rozszerzać wachlarz pomocy, kierowanej do młodych za ich pośrednictwem. Obecnie z deklaracji samych zainteresowanych wynika, że najwięcej osób korzysta z ubezpieczenia zdrowotnego, mniej natomiast z pośrednictwa zawodowego (dostępnych ofert pracy), doradztwa zawodowego, staży i szkoleń⁸¹.

Po zakończeniu formalnej edukacji niewiele osób uzupełnia kwalifikacje

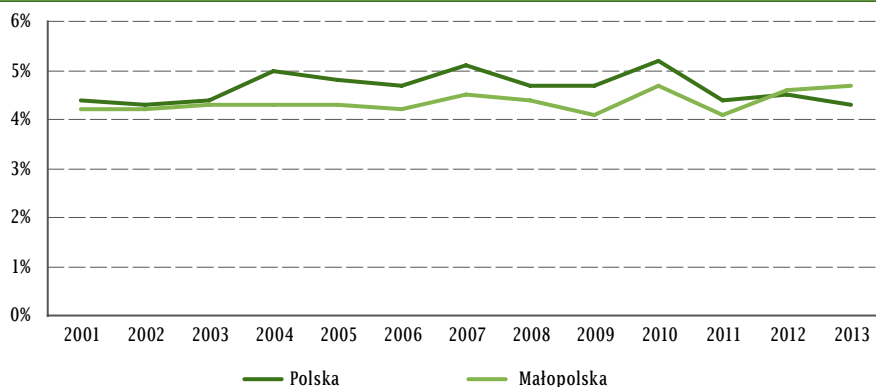
Badania wskazują, że w ostatnich dwóch latach nastąpił nieznaczny wzrost uczestnictwa dorosłych mieszkańców Małopolski w kształceniu ustawicznym. Na przestrzeni kilkunastu lat wskaźniki udziału w kształceniu nie uległy znaczącym zmianom i w zestawieniu ze średnią europejską pozostają na stosunkowo niskim poziomie, jednak zmieniają się relacje na poziomie kraju. W 2013 r. uczenie się lub dokończenie w ciągu ostatnich 4 tygodni deklarowało 4,7% mieszkańców Małopolski⁸² (porównywalnie do roku poprzedniego - 4,6%). Wskaźnik ten przekroczył średnią dla kraju, jednak różnice między wartościami są niewielkie.

79 Por. Edukacja - urząd pracy - zatrudnienie. Analiza sytuacji absolwentów rejestrujących się w małopolskich urzędach pracy, Wojewódzki Urząd Pracy w Krakowie, Kraków 2014, dostępny: <http://www.obserwatorium.malopolska.pl/files/common/raporty-z-badan/EUPZ%20raport%20web.pdf>, data pobrania: 06.02.2015.

80 Co może młodzież? Absolwenci szkół wyższych i ponadgimnazjalnych na małopolskim rynku pracy, Wojewódzki Urząd Pracy w Krakowie, Kraków 2014, dostępny: <http://obserwatorium.malopolska.pl/files/common/raporty-z-badan/mlodzi-na-ryнку-pracy.pdf>, data pobrania: 06.02.2015.

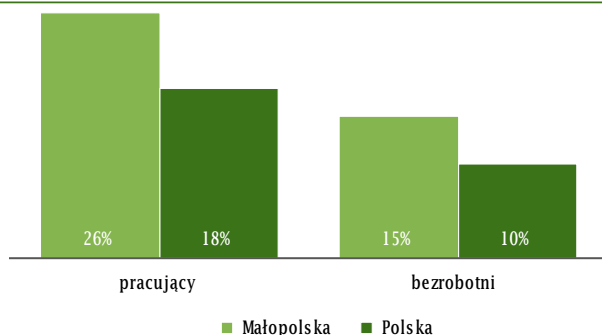
81 Por. Zawodowy start. Raport z badania losów absolwentów 2013, Wojewódzki Urząd Pracy w Krakowie, Kraków 2014, dostępny w internecie: <http://www.obserwatorium.malopolska.pl/files/common/raporty-z-badan/badanie-losow-absolwentow/zawodowy-start-2013.pdf>

82 Osoby dorosłe w wieku 25-64 lata uczestniczące w kształceniu i szkoleniu [w:] Rynek pracy; Aktywność ekonomiczna ludności (dane roczne), Bank Danych Lokalnych, Główny Urząd Statystyczny. W momencie przygotowania opracowania dane za rok 2014 nie były dostępne.

Wykres 20. Udział osób w wieku 25–64 lata uczących się lub dokształcających się w okresie 4 tygodni przed badaniem w okresie 2001–2013 (w %)

Źródło: Główny Urząd Statystyczny, Bank Danych Lokalnych

W 2013 r. w nieobowiązkowych szkoleniach lub kursach w ciągu ostatnich 12 miesięcy brało udział 26% pracujących oraz 15% bezrobotnych mieszkańców Małopolski, co jest wynikiem wyższym niż średnia ogólnopolska (odpowiednio 18% i 10%) i w skali kraju sytuuje nasz region na drugim miejscu (po województwie podlaskim) pod względem uczestnictwa w tego rodzaju aktywnościach.

Wykres 21. Uczestnictwo w nieobowiązkowych kursach lub szkoleniach w ciągu 12 miesięcy

Źródło: Rozwijanie kompetencji przez dorosłych Polaków, Bilans Kapitału Ludzkiego, PARP, Warszawa 2014.

W skali kraju wciąż utrzymuje się zjawisko wysokiej selektywności uczestnictwa w kształceniu ustawicznym, głównie ze względu na wiek, poziom wykształcenia, status na rynku pracy oraz miejsce zamieszkania. Najczęściej uczyły się osoby młode lub w średnim wieku, dobrze wykształcone, aktywne zawodowo, mieszkające w dużych miastach. Zwiększyły się różnice między aktywnością edukacyjną ze względu na zamieszkanie – obserwowany jest spadek uczestnictwa w kształceniu mieszkańców wsi i małych miast, przy jednoczesnym wzroście udziału mieszkańców dużych miast, w tym przede wszystkim kobiet. W Polsce nadal kobiety kształcą się w większym stopniu niż mężczyźni (69% kobiet i niecałe 48% mężczyzn).

Wraz z wiekiem spada udział w różnorodnych formach edukacyjnych. Efekt ten nasila się w grupach po 45. roku życia. Analiza kompetencji niezbędnych do funkcjonowania w realiach społeczeństwa informacyjnego, tj. poziom wykształcenia, znajomość języków obcych czy korzystania z Internetu, wskazuje na lukę kompetencyjną między osobami młodymi i starszymi, pogłębiającą się wraz z wiekiem. Jednak różnice są mniej związane z wiekiem, a bardziej z wykształceniem – wśród osób szkolących się przeważają osoby po studiach. Wśród aktywnych zawodowo uczestników szkoleń więcej niż bezrobotnych jest

osób pracujących, i to na stanowiskach wymagających średnich i wyższych kwalifikacji. Najczęściej szkolą się pracownicy w zawodach specjalistycznych i kierownicy wyższych szczebli, a także pracujący w zawodach z grupy techników i średniego personelu⁸³.

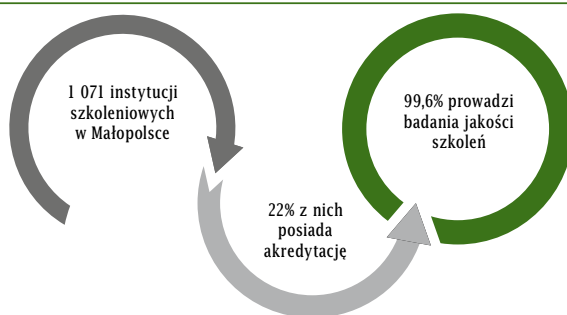
Problematyka uczenia się przez całe życie jest od kilku lat przedmiotem zainteresowania w Małopolsce. Obecnie w Wojewódzkim Urzędzie Pracy w Krakowie realizowany jest międzynarodowy projekt *The Lifelong Learning HUB* (LLL HUB), służący wymianie dobrych praktyk oraz wypracowaniu rekomendacji w zakresie realizacji polityki uczenia się przez całe życie⁸⁴.

Pierwsze wnioski wskazują, że aby oferta edukacyjna odpowiadała na potrzeby rynku pracy, potrzebne jest większe zaangażowanie pracodawców w proces kształcenia, np. poprzez włączenie w tworzenie programów kształcenia. W tym kontekście istotne jest lepsze rozpoznanie potrzeb po stronie klientów, jak i wzmocnienie prowadzonych działań w tym zakresie ze strony instytucji szkoleniowych. Aby zwiększyć uczestnictwo w kształceniu, należy wzmocnić współpracę różnych instytucji i środowisk związanych z edukacją zarówno formalną, jak i pozaformalną oraz rynkiem pracy. Szybko zmieniające się potrzeby rynku pracy powodują, że zasadne jest projektowanie rozwiązań zapewniających większą elastyczność zdobywania nowych kompetencji, a także budowanie potencjału adaptacyjnego osób oraz kształtowanie odpowiednich postaw związanych z uczeniem się.

Poprawa jakości oferowanych szkoleń oraz uproszczenie systemu ich publicznego dofinansowania powinny zwiększyć uczestnictwo dorosłych w kształceniu

Instytucje szkoleniowe w Małopolsce uczestniczą w procesie poprawy jakości szkoleń i lepszego dopasowania ich treści do potrzeb pracodawców. Małopolska po województwie mazowieckim, wielkopolskim i śląskim stanowi największy rynek szkoleniowy. Udział małopolskiego rynku szkoleniowego w ogólnopolskim rynku utrzymuje się na poziomie 8%. Liczba instytucji szkoleniowych w województwie w roku 2014 zwiększyła się w stosunku do roku 2013 o 5,1%, czyli o 52 nowe instytucje.

Rysunek 11. Instytucje szkoleniowe w Małopolsce



Źródło: opracowanie własne na podstawie Rejestru Instytucji Szkoleniowych, WUP w Krakowie.

83 Tendencje zostały określone na podstawie: Irena E. Kotowska (red.), *Rynek pracy i wykluczenie społeczne w kontekście percepcji Polaków. Diagnoza Społeczna 2013*, Warszawa 2014 oraz Anna Szczucka, Konrad Turek, Barbara Worek, *Rozwijanie kompetencji przez dorosłych Polaków. Na podstawie badań instytucji i firm szkoleniowych, pracodawców i ludności zrealizowanych w 2013 roku w ramach IV edycji projektu Bilans Kapitału Ludzkiego*, Warszawa 2014.

84 Oprócz Polski w projekcie uczestniczą instytucje z Belgii, Francji, Hiszpanii, Holandii, Portugalii, Bułgarii. Liderem projektu jest Centrum Voor Volwassenenonderwijs Antwerpen (Belgia). Projekt jest realizowany przy wsparciu ze środków Programu *Uczenie się przez całe życie* i polega na prowadzeniu przez wszystkich partnerów badań dotyczących tematyki uczenia się przez całe życie oraz wymianie doświadczeń poprzez wizyty studyjne i fora dyskusyjne z udziałem ekspertów. Ekspercki punkt widzenia uzupełniony został o perspektywę osób aktywnie uczestniczących w kształceniu.

Zarówno w Polsce jak i w Małopolsce coraz więcej firm przywiązuje wagę do jakości i efektywności kształcenia. W 2014 roku w stosunku do 2013 roku wzrosła liczba instytucji, które prowadziły badania w tym zakresie, wzrosła także liczba instytucji posiadających akredytację Kuratorium Oświaty.

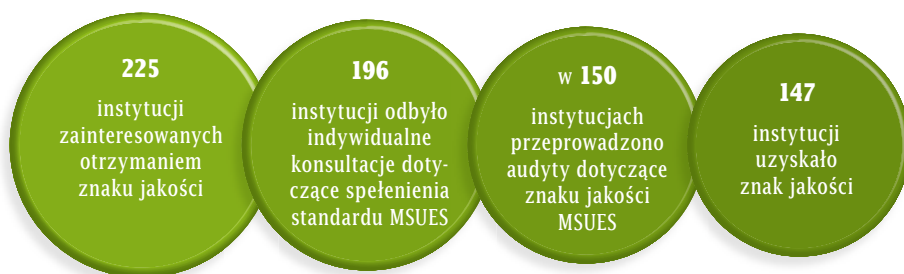
W Małopolsce powstało innowacyjne narzędzie zapewniania jakości kształcenia – Małopolski Standard Usług Edukacyjno-Szkoleniowych (MSUES). Wojewódzki Urząd Pracy w Krakowie wraz z partnerami Małopolskiego Partnerstwa na rzecz Kształcenia Ustawicznego, m.in. firmami szkoleniowymi oraz instytucjami zamawiającymi szkolenia, wypracował 20 standardów odnoszących się do czterech obszarów: usługi edukacyjno-szkoleniowej, kompetencji kadry szkoleniowej, infrastruktury, organizacji i obsługi klienta oraz zarządzania jakością usług szkoleniowych.

Rysunek 12. Obszary weryfikowane w ramach Małopolskich Standardów Usług Szkoleniowych



Źródło: opracowanie własne.

MSUES przyznawane są od 2014 roku. Do końca 2014 roku zweryfikowano pozytywnie 147 firm. Instytucje, które otrzymały znak jakości, stanowiły 61,5% instytucji, które w 2014 r. posiadały akredytację Kuratorium Oświaty. Można zatem wnioskować, że istnieje duże zapotrzebowanie i wola instytucji szkoleniowych, które chcą świadczyć usługi szkoleniowe dobrej jakości. Pomimo swojej nazwy Małopolskie Standardy w żaden sposób nie są ograniczone terytorialnie, mogą się o nie ubiegać firmy szkoleniowe z całej Polski. Spośród firm zainteresowanych otrzymaniem znaku jakości 22% to firmy spoza województwa małopolskiego. Kluczowym założeniem MSUES jest to, żeby standardy były wykorzystywane w praktyce, a ich stosowanie gwarantowało klientom instytucji szkoleniowych usługi wysokiej jakości.

Rysunek 13. Podsumowanie Małopolskich Standardów Usług Szkoleniowych w 2014 roku

Źródło: opracowanie własne.

Istotnym aspektem lepszego dopasowania oferty szkoleń do potrzeb pracodawców jest również wprowadzenie podmiotowego systemu finansowania szkoleń. Podmiotowe finansowanie kształcenia polega na wspieraniu przedsiębiorców w finansowaniu szkoleń w sposób umożliwiający im wybór oferty szkoleniowej dobrej jakości, dopasowanej do potrzeb pracodawcy, przy jednoczesnym zminimalizowaniu formalności związanych z uzyskaniem i rozliczeniem wsparcia.

WUP w Krakowie jako pierwsza instytucja publiczna w Polsce podjął się stworzenia systemu podmiotowego finansowania kształcenia, realizując innowacyjny projekt *PFK – Podmiotowe Finansowanie Kształcenia*⁸⁵. Zastosowane rozwiązanie wzorowano na doświadczeniach belgijskiego regionu Walonia.

Przedsiębiorstwo z sektora MŚP może skorzystać z bonów szkoleniowych, wybierając szkolenie z oferty firm posiadających znak jakości, a zatem spełniających standard MSUES, co gwarantuje wysoką jakość szkolenia i jego dopasowanie do potrzeb danego pracodawcy. Jednocześnie obniża nakłady na szkolenia, ponieważ ponosi co najwyżej połowę kosztów szkolenia. W porównaniu z innymi sposobami uzyskiwania publicznego wsparcia na finansowanie kształcenia pracowników pracodawca oszczędza również czas – nie musi szukać dofinansowanych szkoleń oferowanych w ramach projektów lub ubiegać się o dofinansowanie dla własnego projektu szkoleniowego. System skraca czas oczekiwania na otrzymanie dofinansowania do szkoleń nawet do 14 dni oraz przenosi obowiązek rozliczenia dofinansowania na firmy szkoleniowe.

Przedsiębiorca może również skorzystać ze wsparcia doradczego dotyczącego procedury uzyskania bonów oraz określenia potrzeb szkoleniowych firmy i jej pracowników.

Od połowy 2014 roku dostępny jest również nowy instrument polityki rynku pracy – Krajowy Fundusz Szkoleniowy (KFS), który został powołany do życia w wyniku zapisów ustawy z dnia 14 marca 2014 roku⁸⁶. Jest to wydzielona część środków Funduszu Pracy przeznaczona na finansowanie kształcenia ustawicznego osób pracujących.

Minister pracy przeznacza część środków KFS na dodatkowe zadania: na promocję KFS, badania zapotrzebowania na zawody, konsultacje dla pracodawców zainteresowanych środkami KFS, badania efektywności wykorzystania KFS.

W 2014 roku środki KFS w wysokości 40 mln zł były przeznaczone wyłącznie na kształcenie ustawiczne osób z grupy wiekowej 45 lat i więcej. W wyniku zgłoszonego przez

85 Projekt PFK jest realizowany przy wsparciu funduszy unijnych, w ramach poddziałania 8.1.1 PO KL 2007-2013. W pilotażu, który rozpoczął się 22 września 2014 r., a zakończy 30 czerwca 2015 r., może wziąć udział 180 MŚP. Założono możliwość dystrybucji 22 000 bonów szkoleniowych. Więcej informacji na temat bonu szkoleniowego można uzyskać na stronie internetowej WUP w Krakowie i w dedykowanym serwisie <http://bonyszkoleniowe.pl>.

86 Ustawa o zmianie ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy oraz niektórych innych ustaw (Dz. U. 2014 poz. 598).

Marszałka Województwa Małopolskiego Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej ustaliło dla małopolskich urzędów pracy limit środków w wysokości 2 686 000 zł⁸⁷. Do końca października 2014 r. przeprowadzono w powiatowych urzędach pracy nabór wniosków od pracodawców na współfinansowanie (w 80%) lub finansowanie (w 100% w przypadku mikroprzedsiębiorstw) kształcenia ustawicznego pracowników i pracodawców. W Małopolsce zaangażowano umowami 62% limitu⁸⁸.

Rysunek 14. Na co przeznaczane są środki KFS



Źródło: opracowanie własne.

Od sierpnia do końca października 2014 roku przeprowadzono w powiatowych urzędach pracy nabór wniosków od pracodawców. Ze środków zakontraktowanych w 2014 roku sfinansowane zostaną różnorodne studia podyplomowe i szkolenia, na które zapotrzebowanie zgłosili pracodawcy z Małopolski. Wśród studiów podyplomowych największą popularnością cieszyły się studia z zakresu zarządzania (funduszami unijnymi, zasobami ludzkimi, w opiece zdrowotnej, w oświacie) a także rachunkowość, prawo gospodarcze oraz zamówienia publiczne.

Pracodawcy delegowali pracowników na kursy i szkolenia związane stricte z wykonywaną pracą, a także z rozwojem tzw. kompetencji miękkich. Wśród najpopularniejszych znalazły się szkolenia i kursy rozwojowe (organizacja pracy, komunikacja interpersonalna, rozwój umiejętności sprzedażowych, coaching, przywództwo), marketingowe (pozyskiwanie klientów, negocjacje, efektywna sprzedaż) finansowe (plany finansowe, procesy inwestycyjne, zarządzanie: zespołem, projektami, jakością, operacyjne), językowe, informatyczne. Pośród szkoleń zawodowych, których większość kończyła się egzaminami, były kursy językowe (TELC, FCE), kierowców (kat. B, C, C+E, D), operatorów (żurawi, dźwigów, spychaczy, wózków samojezdnych itp.) oraz konserwatorów (dźwigni, podestów przejezdnych, suwnic, wciągników).

87 Środkami tymi powiatowe urzędy pracy mogły dysponować od sierpnia 2014 roku.

88 Kwotę 1 633 579,67 zł. Ponadto, trzy urzędy wystąpiły do MPiPS o kwotę 46 290,40 zł z funduszu rezerwy.

III. Prognoza małopolskiego rynku pracy na 2015 rok

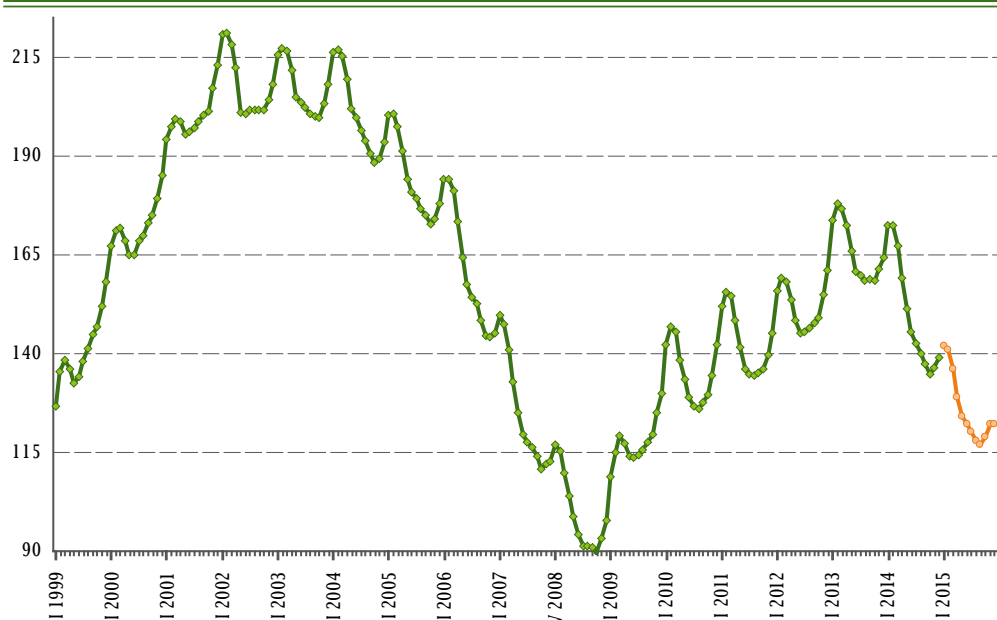
W 2014 roku w Małopolsce miał miejsce znaczący spadek bezrobocia – wskaźnik bezrobocia spadł o 1,7 punktu procentowego z 11,6% do 9,9%, a liczba bezrobotnych o 25 tys. osób do 139 tys. Przyczyn spadku bezrobocia należy upatrywać przede wszystkim w poprawie sytuacji gospodarczej, na którą wskazuje 3,3-procentowy wzrost PKB.

W urzędach pracy miał miejsce znaczący wzrost liczby oraz poziomu wykorzystania nie-subsydiowanych ofert pracy (dla obydwu wartości o przeszło 20%). Dane BAEL za III kw. 2014 roku wskazują na dynamiczny wzrost zatrudnienia.

Przy utrzymaniu średniorocznej dynamiki PKB w 2015 roku powyżej 3%, można spodziewać się dalszego wzrostu zatrudnienia i spadku bezrobocia. Zakładać można, że w 2015 roku bezrobocie spadnie o 1 punkt procentowy, osiągając na koniec roku około 10% dla Polski, a dla Małopolski poniżej 9%. W Małopolsce liczba osób bezrobotnych może spaść o ok. 17 tys. osób – z 139 tys. w końcu 2014 roku do 122 tys. w grudniu 2015 roku.

Dynamika spadku bezrobocia w roku 2014 przypomina tę z lat 2004–2008. W tym okresie sytuacja na rynku pracy szybko się poprawiała, co objawiało się spadkami bezrobocia rzędu 1,5 punktu procentowego rocznie.

Wykres 22. Liczba osób bezrobotnych w Małopolsce w latach 1999-2014 i prognoza na 2015 rok (w tys. osób)



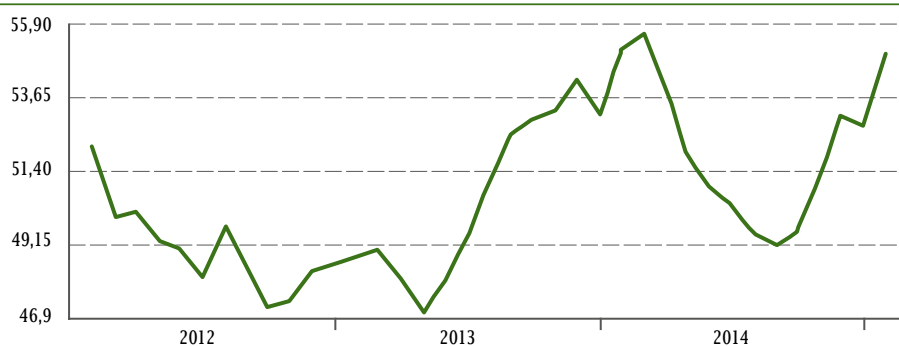
Źródło: opracowanie własne.

Zmiany PKB w 2015 roku

Po spowolnieniu dynamiki wzrostu gospodarczego od połowy 2014 roku (wzrost PKB o 3,4% w I kw. 2014, o 3,5% w II, o 3,3% w III i o 3% w IV) w pierwszych kwartałach 2015 roku spodziewać się można utrzymania dynamiki na poziomie odczytów z drugiej połowy 2014 roku⁸⁹. **W drugiej połowie roku dynamika PKB przyspieszy i w całym 2015 roku spodziewać się można wzrostu PKB na poziomie 3,4%.**

Potwierdzeniem tej prognozy mogą być odczyty PMI dla polskiego przemysłu, który po osiągnięciu najniższego poziomu na przełomie lipca i sierpnia 2014 roku systematycznie rośnie.

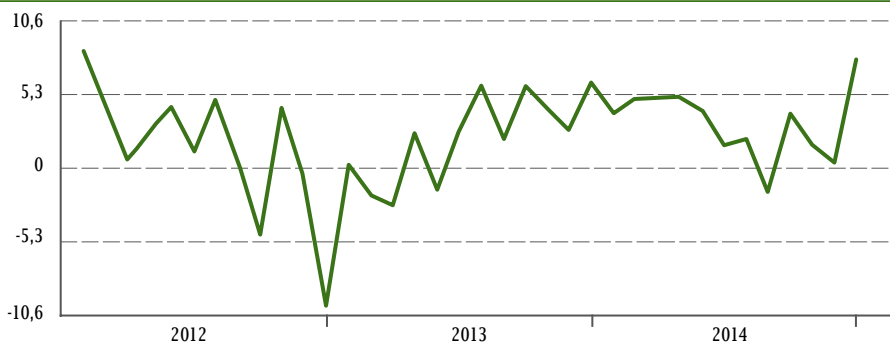
Wykres 23. Indeks PMI przemysłu



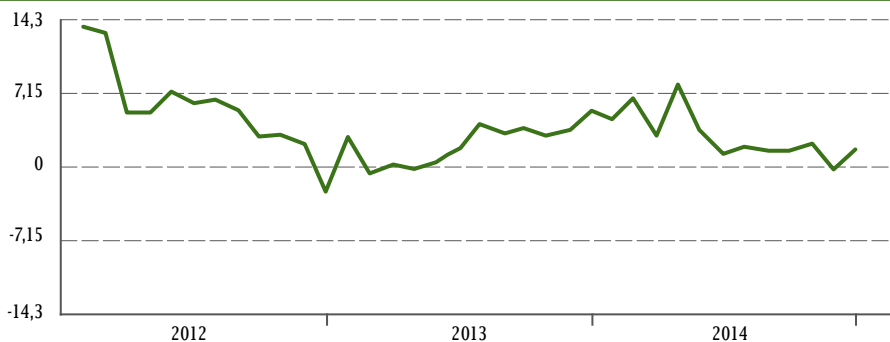
Źródło: stooq.pl. Dane pobrano dnia 02.02.2015 r.

Pozytywne zmiany sygnalizowane są również przez poprawiającą się dynamikę produkcji przemysłowej i sprzedaży detalicznej.

⁸⁹ Instrumenty Szybkiego Reagowania, PARP dostępny: <http://www.isr.parp.gov.pl/>

Wykres 24. Produkcja sprzedana przemysłu w porównaniu do roku poprzedniego (r/r)

Źródło: stooq.pl. Dane pobrano dnia 27.01.2015 r.

Wykres 25. Sprzedaż detaliczna w porównaniu do roku poprzedniego (r/r)

Źródło: stooq.pl. Dane pobrano dnia 27.01.2015 r.

W Polsce wzrost **PKB jest coraz mocniej wspierany przez popyt wewnętrzny** (konsumpcja jest składową PKB). Z kolei popyt wewnętrzny jest napędzany przez wzrost płac realnych oraz spadek bezrobocia. Zmniejszenie liczby bezrobotnych w 2014 roku będzie wpływać zwrotnie na poprawę sytuacji gospodarczej w kraju. Popyt wewnętrzny napędzany będzie również przez utrzymującą się od września 2014 roku deflację. Dostępne prognozy mówią o utrzymywaniu deflacji do II, a nawet III kw. 2015 roku. Według ekspertów, m.in. prof. Hausnera nie ma powodów, by spodziewać się szkodliwego wpływu deflacji na wzrost gospodarczy. W Polsce nie występuje obecnie spirala deflacyjna (czyli sytuacja, gdy konsumenci powstrzymują się od zakupów licząc, że ceny będą jeszcze niższe) – reakcją konsumentów na niższe ceny jest zwiększenie konsumpcji⁹⁰.

Dla wzrostu gospodarczego największym ryzykiem jest popyt zewnętrzny. Niepokojące mogą być słabnące nastroje wśród przedsiębiorców w Niemczech (jest to największy odbiorca polskiego eksportu) jak również recesja na rynkach wschodnich. Jak oceniają analitycy banku Morgan Stanley⁹¹, recesja w Rosji w 2015 roku może przyczynić się do 30-procentowego spadku eksportu do tego kraju. Do Rosji trafia 5% ogółu polskiego eksportu. Wielkość recesji w Rosji uzależniona jest od ceny ropy na światowych giełdach. Zagrożeniem dla Europy Centralnej i krajów bałtyckich jest nie tylko spadek rosyjskiego popytu na ich towary eksportowe, ale także zakłócenia w handlu niemiecko-rosyjskim, gdyż na kondycję ekonomiczną tego regionu silnie oddziałuje sytuacja w gospodarce niemieckiej⁹².

90 Prof. Hausner: *Polska gospodarka raczej korzysta z deflacji*, za pap, z dnia 16.01.2015 r.

91 Morgan Stanley jest jednym z największych banków inwestycyjnych na świecie. Działa jako doradca finansowy dla największych firm, rządów oraz instytucji finansowych.

92 *Morgan Stanley: Recesja w Rosji zaszkodzi Europie Centralnej*, pobrano: <http://www.parkiet.com/artyku-1/1403077-Morgan-Stanley-Recesja-w-Rosji-zaszkodzi-Europie-Centralnej.html> z dnia: 19-12-2014.

Przewidywane zapotrzebowanie na zawody w Małopolsce w 2015 r.

Według *Barometru zawodów*⁹³ w 2015 roku perspektywy podjęcia lub zmiany pracy będą najbardziej obiecujące dla wykwalifikowanych pracowników branży transportowej, tj. **spedytorów i logistyków, kierowców samochodów ciężarowych oraz kierowców ciągników siodłowych**. Zapotrzebowanie na kierowców jest zresztą od kilku lat duże w większości powiatów województwa. Pracodawcy mają trudności z rekrutacją odpowiedniej liczby osób z kwalifikacjami. Chodzi nie tylko o kierowców posiadających odpowiednie uprawnienia, czyli prawo jazdy kategorii C lub bardziej pożądane – C+E (kierowcy ciągnika siodłowego), uprawnienia na przewóz rzeczy itp., ale jednocześnie o osoby gotowe do pracy w transporcie międzynarodowym oraz znające języki obce przynajmniej w stopniu komunikatywnym.

Drugą branżą dynamicznie rozwijającą się w Małopolsce jest sektor usług finansowych. Podobnie jak w poprzednich latach, eksperci wskazywali na silną pozycję rynkową **pracowników ds. finansowo-księgowych ze znajomością języków obcych** oraz samodzielnych księgowych. Pierwszego z wymienionych zawodów poszukuje również sektor usług biznesowych, dlatego specjaliści ze znajomością języków są poszukiwani przede wszystkim w Krakowie i najbliższych jego okolicach. W 2015 roku trudności z pracą nie powinny mieć osoby znające język niemiecki. W cenie od kilku lat są również języki skandynawskie i holenderski.

Samodzielni księgowi z odpowiednimi uprawnieniami poszukiwani są natomiast w całym województwie. Zapotrzebowanie na tych specjalistów jest stabilne i nie zmienia się od kilku lat. Niedobór takich osób na rynku wynika między innymi z tego, że jest to zawód związany z posiadaniem dużego doświadczenia zawodowego. Ponadto wiedza dotycząca przepisów prawnych wymaga ciągłej aktualizacji ze względu na częste zmiany. Ważna jest również znajomość specjalistycznych programów komputerowych. Wreszcie bycie głównym księgowym wiąże się z dużą odpowiedzialnością, której nie każdy jest skłonny się podjąć.

Kolejną pożądaną grupą na rynku pracy są **szeffowie kuchni**, a więc wyspecjalizowani i doświadczeni kucharze, którzy są w stanie samodzielnie kierować pracą kuchni. Kandydaci do pracy w tym zawodzie muszą nie tylko posiadać spore doświadczenie w gastronomii, ale również umieć zarządzać zespołem kucharzy.

W 2015 roku jako deficytowy zawód w wielu powiatach wskazano również **pielęgniarki**. Część osób zarejestrowanych w PUP nie posiada aktualnych uprawnień do wykonywania tego zawodu. Pozyskanie pielęgniarek utrudnia również fakt, że część z nich decyduje się na podjęcie pracy za granicą, ze względu na bardziej opłacalne warunki pracy. Warunki zatrudnienia, w tym wynagrodzenia, są zresztą ważną przyczyną, dla której zmniejsza się liczba osób chętnych do nauki tego zawodu oraz jego wykonywania. Tym bardziej, że uzyskanie uprawnień i odpowiedniego doświadczenia w zawodzie wymaga sporego wysiłku. Pielęgniarek poszukują zarówno publiczne, jak i prywatne placówki medyczne.

93 Informacje na temat metodologii badania oraz szczegółowe wyniki dla każdego powiatu dostępne są w serwisie: <http://barometr.obserwatorium.malopolska.pl/>.

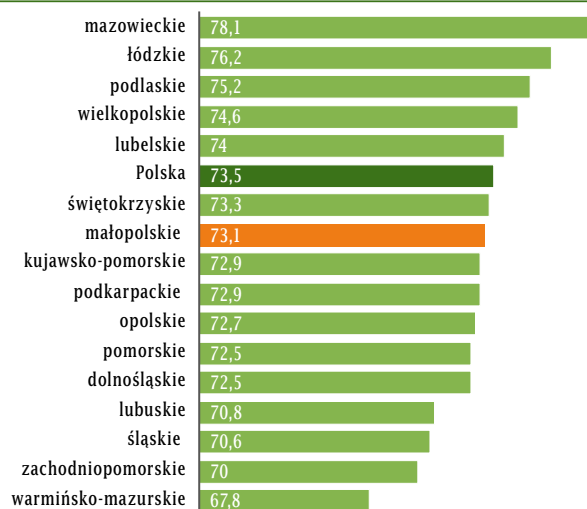
IV. Małopolska na tle pozostałych województw

Małopolska należy do grupy województw o przeciętnych wskazaniach poszczególnych indicatorów oceniających rynek pracy i związane z nim obszary.

Potencjał inwestycyjny Małopolski jest oceniany wysoko, dając regionowi stabilną pozycję w czwórce najatrakcyjniejszych dla inwestorów regionów Polski.

Współczynnik aktywności zawodowej

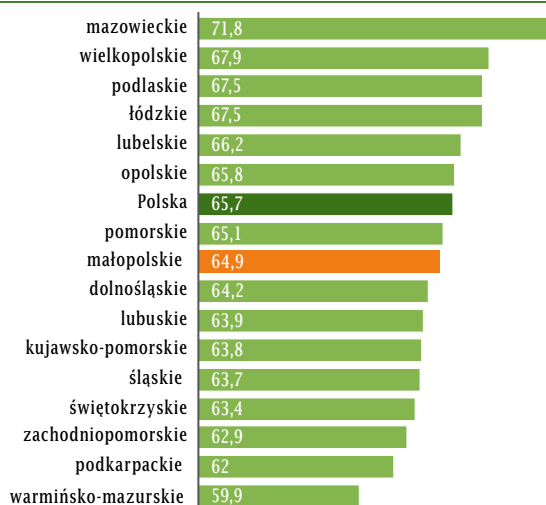
Pod względem poziomu aktywności zawodowej województwo małopolskie znajduje się w połowie rankingu województw. Sytuacja taka ma miejsce zarówno w przypadku współczynnika aktywności zawodowej liczonego dla grupy osób w wieku 15+ (8. miejsce), jak i w odniesieniu do współczynnika aktywności zawodowej liczonego dla osób w wieku produkcyjnym (7. miejsce). Wpływ na stosunkowo niski poziom współczynnika aktywności zawodowej może mieć w Małopolsce wysoki odsetek osób młodych w populacji, dla której liczony jest ten wskaźnik. Po względem udziału osób w wieku 15-25 w grupie osób w wieku 15+ Małopolska znajduje się na 4. miejscu w kraju. Natomiast osoby młode w niskim stopniu są uczestnikami rynku pracy ze względu na długość procesu edukacji. Statystyki wskazują, że tylko około 1/3 osób w wieku 15-24 lata jest aktywna zawodowo.

Wykres 26. Współczynnik aktywności zawodowej w wieku produkcyjnym w 2013 r.

Na niski poziom współczynnika aktywności zawodowej niewątpliwie ma również wpływ niska aktywność zawodowa osób starszych, tj. w wieku powyżej 50 lat. Pod względem wysokości współczynnika aktywności zawodowej osób w wieku 50+ Małopolska plasuje się na 11. miejscu w kraju.

Wskaźnik zatrudnienia

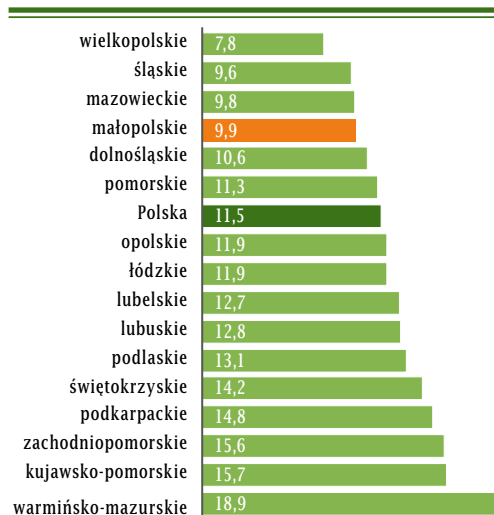
Analogiczne zależności widoczne są w przypadku wskaźnika zatrudnienia i w tym wypadku należy również przyjąć identyczne, jak w odniesieniu do współczynnika aktywności zawodowej, wyjaśnienie.

Wykres 27. Wskaźnik zatrudnienia w wieku produkcyjnym w 2013 r.

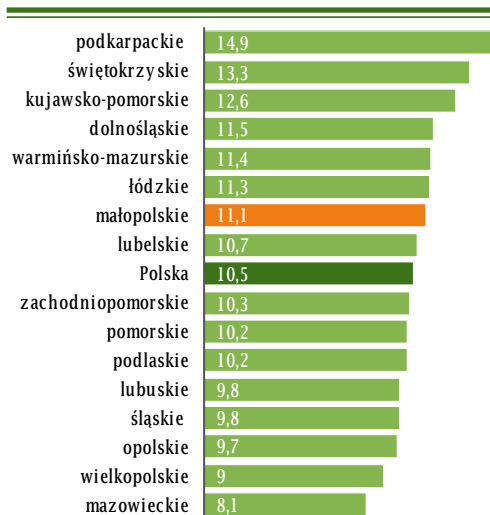
Stopa bezrobocia

Małopolskę charakteryzują niskie wskazania stopy bezrobocia rejestrowanego. W 2014 r. w rankingu pod względem poziomu stopy bezrobocia rejestrowanego po raz pierwszy od dłuższego czasu przez większą część miesięcy Małopolska zajmowała miejsce 2. lub 3. Na koniec 2014 r. było to miejsce 4.

Wykres 28. Stopa bezrobocia rejestrowanego XII 2014 r.



Wykres 29. Stopa bezrobocia według BAEL w wieku produkcyjnym w 2013 r.

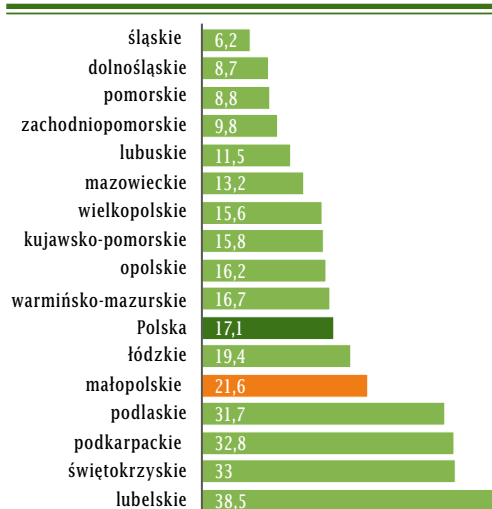


Wskazania stopy bezrobocia liczonej na podstawie Badania Aktywności Ekonomicznej Ludności (BAEL) kształtują się na poziomie średniej krajowej, umiejscawiając Małopolskę w połowie rankingu województw. Domniemywać można, że różnica wynika z ujawnianego się w Badaniu Aktywności Ekonomicznej Ludności bezrobocia ukrytego w rolnictwie, które w innych województwach występuje na mniejszą skalę. Badanie BAEL weryfikuje też prawdopodobnie wpływ szarej strefy na oficjalne statystyki.

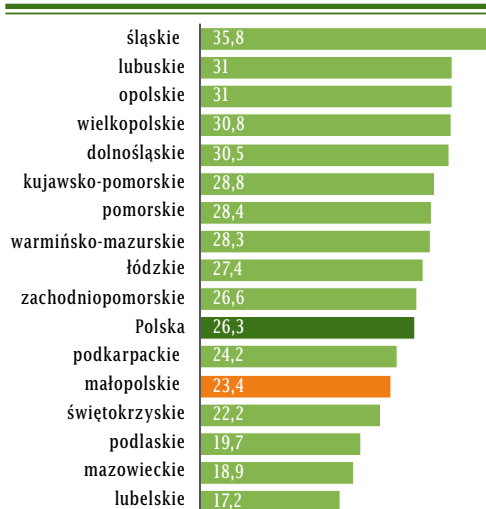
Jedną z przyczyn niskiego bezrobocia rejestrowanego jest więc struktura pracujących w Małopolsce.

Struktura pracujących

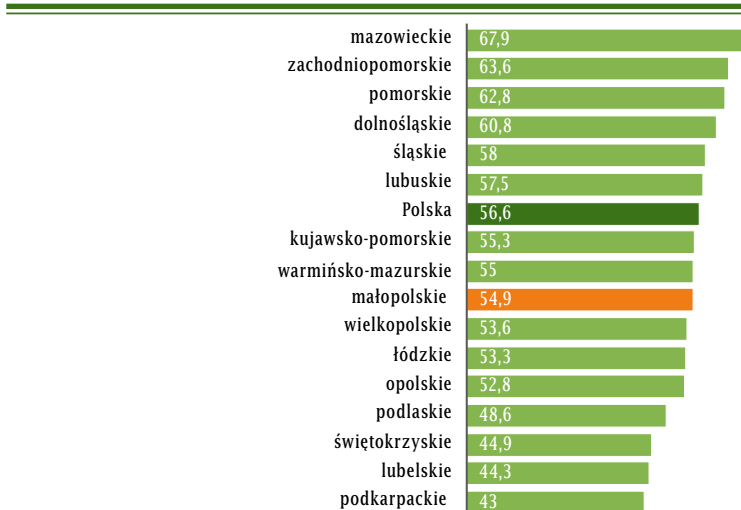
Wykres 30. Udział pracujących w sektorze rolnictwa (2013 r.)



Wykres 31. Udział pracujących w przemyśle i budownictwie (2013 r.)



Wykres 32. Udział pracujących w sektorze usług (2013 r.)



Znaczący odsetek pracujących w Małopolsce stanowią osoby zatrudnione w sektorze rolnictwo, łowiectwo, rybactwo i rybołówstwo. Grupa ta stanowi ponad 1/5 ogółu zatrudnionych. Pod tym względem województwo małopolskie znajduje się na 5. miejscu w kraju. Niższy z kolei niż średnio kraju jest odsetek zatrudnionych w przemyśle i budownictwie, a także udział zatrudnionych w usługach.

Rolnictwo w Małopolsce cechuje się przerostem zatrudnienia oraz dużym rozdrobieniem gospodarstw. Jest więc mało produktywne. Średnia powierzchnia gospodarstwa rolnego w województwie małopolskim wynosi 3 ha i jest to najmniejsza wartość w Polsce. Średnia krajowa jest ponad 2-krotnie wyższa.

Wykres 33. Średnia powierzchnia gospodarstwa rolnego (w ha) (2010 r.)**Wykres 34. Liczba pracujących w rolnictwie na 100 ha (2013 r.)**

Wskaźnik przedsiębiorczości

Wskaźnik przedsiębiorczości (liczony jako liczba podmiotów na 1000 mieszkańców w wieku produkcyjnym) kształtuje się w Małopolsce na poziomie średniej krajowej.

Wykres 35. Liczba podmiotów gospodarczych na 1000 mieszkańców w wieku produkcyjnym (2013 r.)

W rankingu pod względem udziału firm z kapitałem zagranicznym Małopolska znajduje się na 9. miejscu w kraju. Zdecydowanie największy odsetek firm z udziałem kapitału zagranicznego występuje w województwie mazowieckim oraz w województwach zachodnich. Województwa ułożone bliżej wschodniej granicy znajdują się na drugim końcu skali.

Wykres 36. Odsetek podmiotów z udziałem kapitału zagranicznego (2012 r.)

Pod względem poziomu Produktu Krajowego Brutto (PKB) na 1 mieszkańca Małopolska znajduje się poniżej średniej krajowej. Taka pozycja może być efektem stosunkowo wysokiego udziału rolnictwa w gospodarce Małopolski, ponieważ wkład tego sektora w przyrost PKB jest niższy niż w przypadku przemysłu i budownictwa oraz sektora usług. Przykłady wskazują, że wysoki udział pracujących w rolnictwie nie przekłada się na proporcjonalną wysokość PKB – w 2005 roku 18% pracujących mieszkańców Małopolski to pracujący w rolnictwie, natomiast PKB wytworzone w sektorze stanowiło ok. 3% powyższego wskaźnika w regionie. W 2010 r. 22% ogółu pracujących zatrudnionych było w rolnictwie, które wytworzyło zaledwie 1,7% PKB

Wykres 37. PKB brutto na 1 mieszkańca (w zł) (2012 r.)

Pod względem poziomu nakładów inwestycyjnych w przedsiębiorstwach na 1 mieszkańca nasze województwo zajmuje 11. miejsce.

Wykres 38. Nakłady inwestycyjne w przedsiębiorstwach na 1 mieszkańca (w zł) (2013 r.)

Średnie wynagrodzenie brutto i dochody do dyspozycji brutto

Pod względem poziomu średniego wynagrodzenia Małopolska plasuje się na 5. miejscu. Średni poziom wynagrodzeń w naszym województwie jest niższy niż średnia krajowa, ale należy zauważyć, że tylko 2 województwa – mazowieckie i śląskie – mają wynagrodzenia powyżej średniej krajowej.

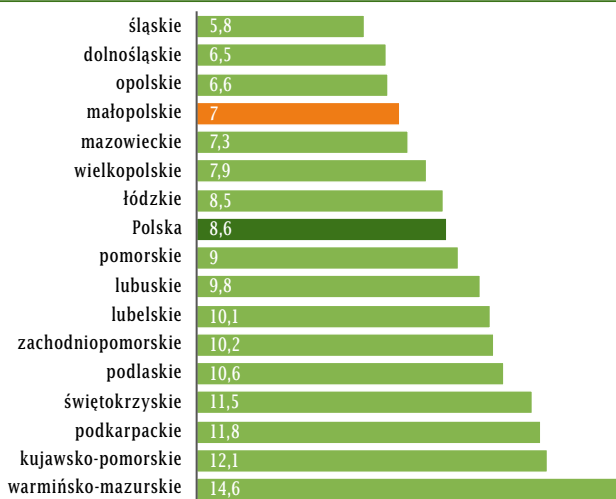
Wykres 39. Średnie wynagrodzenie brutto w relacji krajowej (w %) (2013 r.)**Wykres 40. Dochody do dyspozycji brutto na 1 mieszkańca; Polska = 100 (w %) (2012 r.)**

Pod względem poziomu dochodów do dyspozycji brutto na 1 mieszkańca Małopolska plasuje się na 8. miejscu.

Odsetek osób korzystających z pomocy społecznej

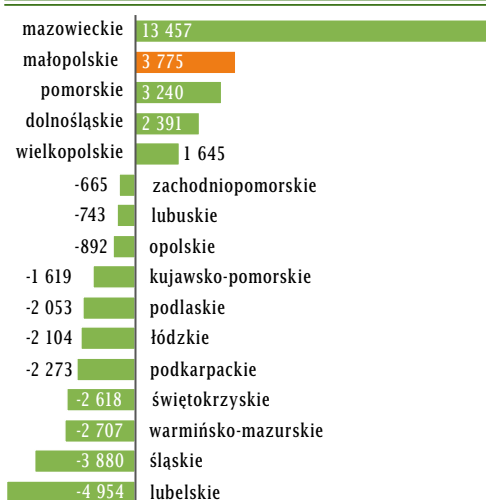
W rankingu według poziomu odsetka osób objętych pomocą społeczną Małopolska zajmuje 4. miejsce. W 2013 r. osoby korzystające z pomocy społecznej stanowiły 7% ogółu mieszkańców. Oznacza to, że skala ubóstwa i bezradności jest wśród Małopolan mniejsza niż wśród mieszkańców większości pozostałych regionów Polski.

Wykres 41. Odsetek osób korzystających z pomocy społecznej (2013 r.)

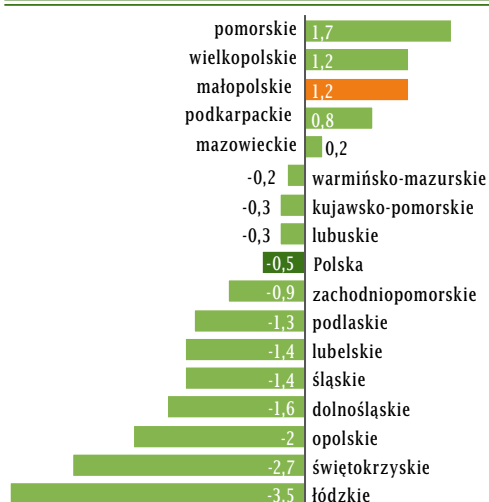


W Małopolsce występuje dodatni przyrost naturalny oraz dodatnie saldo migracji. Dzięki tym dodatnim zmianom liczba mieszkańców w Małopolsce sukcesywnie się zwiększa, podczas gdy w większości województw pojawiły się już tendencje spadkowe.

Wykres 42. Saldo migracji w 2013 r.



Wykres 43. Przyrost naturalny w 2013 r.



W przygotowywanym corocznie opracowaniu Instytutu Badań nad Gospodarką Rynkową „Atrakcyjność inwestycyjna województw i podregionów 2014”⁹⁴ Małopolska zajęła 4. miejsce w rankingu. Pozycję tę nasz region utrzymuje niemal niezmiennie od 2010 roku.

Najwyższe oceny Małopolska otrzymała za jakość zasobów i kosztów pracy oraz infrastruktury społecznej, zajmując 2. miejsce. Stosunkowo wysoko, bo na 4. miejscu, Małopolska uplasowała się w rankingu opartym na ocenie chłonności rynków zbytu oraz w rankingu oceniającym jakość i dostępność infrastruktury gospodarczej. Niżej oceniono aktywność województwa wobec inwestorów, w którym to obszarze wyprzedziło nas 7 województw oraz dostępność transportową, pod względem której Małopolska zajęła 9. miejsce. Najsłabszą ocenę nasze województwo otrzymało za bezpieczeństwo publiczne. W tym rankingu Małopolska zajęła 10. miejsce, przed województwami: łódzkim, lubuskim, pomorskim, mazowieckim, śląskim i dolnośląskim.

Do mocnych stron województwa małopolskiego zaliczono: zasoby i koszty pracy, rynek zbytu oraz infrastrukturę społeczną i gospodarczą. Zaznaczono również niewielką poprawę potencjału inwestycyjnego w efekcie poprawy chłonności rynku zbytu w stosunku do 2013 r. Twórcy rankingu nie znaleźli słabych stron Małopolski jako lokalizacji inwestycji.

94 W analizie IBnGR województwa poddane zostały ocenie pod kątem dostępności transportowej, zasobów i kosztów pracy, chłonności rynków zbytu, infrastruktury gospodarczej i infrastruktury społecznej, poziomu bezpieczeństwa powszechnego oraz stopnia aktywności w stosunku do inwestorów. Przy ocenie każdego z tych obszarów brano pod uwagę szereg czynników. Ostatecznie w każdym z nich wypracowano rankingi województw, a ich wypadkową była podsumowująca ocena atrakcyjności inwestycyjnej województw.

V. Wybrane charakterystyki bezrobocia w powiatach

Tabela 1. Liczba bezrobotnych i stopa bezrobocia w grudniu 2013 i 2014 roku

powiat	liczba bezrobotnych według stanu na 31.12.2013	liczba bezrobotnych według stanu na 31.12.2014	różnica	dynamika zmian (w %)	stopa bezrobocia 12.2013 (w %)	stopa bezrobocia 12.2014 (w %)	różnica
	1	2	3=2-1	4=2/1	5	6	7=6-5
bocheński	4 346	3 698	-648	85,1	11,0	9,5	-1,5
brzeski	4 864	4 071	-793	83,7	13,6	11,6	-2,0
chrzanowski	6 994	5 700	-1 294	81,5	16,4	13,7	-2,7
dąbrowski	5 079	4 114	-965	81,0	20,3	17,1	-3,2
gorlicki	6 901	5 749	-1 152	83,3	14,7	12,5	-2,2
m. Kraków	24 685	21 948	-2 737	88,9	5,8	5,2	-0,6
krakowski	9 872	8 045	-1 827	81,5	10,3	8,5	-1,8
limanowski	10 569	8 815	-1 754	83,4	18,6	16,0	-2,6
miechowski	2 534	2 010	-524	79,3	11,7	9,5	-2,2
myślenicki	6 320	4 879	-1 441	77,2	13,5	10,7	-2,8
m. Nowy Sącz	4 833	3 987	-846	82,5	10,7	8,9	-1,8
nowosądecki	13 298	10 920	-2 378	82,1	17,6	14,9	-2,7
nowotarski	9 939	8 752	-1 187	88,1	14,9	13,3	-1,6
olkuski	7 157	6 465	-692	90,3	15,1	13,8	-1,3
oświęcimski	7 153	5 768	-1 385	80,6	13,9	11,5	-2,4
proszowicki	2 408	2 064	-344	85,7	12,9	11,2	-1,7
suski	4 027	3 215	-812	79,8	12,6	10,2	-2,4
m. Tarnów	5 883	5 363	-520	91,2	10,5	9,6	-0,9
tarnowski	11 006	9 592	-1 414	87,2	15,3	13,6	-1,7
wadowicki	7 731	6 429	-1 302	83,2	13,3	11,2	-2,1
wielicki	4 947	3 764	-1 183	76,1	12,4	9,7	-2,7
tatrzański	3 888	3 679	-209	94,6	13,6	13,0	-0,6
Małopolska	164 434	139 027	-25 407	84,5	11,5	9,9	-1,6

Tabela 2. Napływy i odpływy bezrobotnych z rejestru powiatowych urzędów pracy w Małopolsce w 2013 i 2014 roku

	napływ bezrobotnych w 2013	napływ bezrobotnych w 2014	różnica 3=2-1	dynamika zmian (w %) 4=2/1	odpływ bezrobotnych w 2013	odpływ bezrobotnych w 2014	różnica 7=6-5
	1	2			5	6	
bocheński	5 103	4 613	-490	90,4	5 215	5 261	46
brzeski	5 804	5 142	-662	88,6	5 400	5 935	535
chrzanowski	10 022	8 251	-1 771	82,3	9 709	9 545	-164
dąbrowski	5 203	4 685	-518	90,0	5 043	5 650	607,0
gorlicki	8 120	7 302	-818	89,9	7 482	8 454	972
m. Kraków	32 011	27 976	-4 035	87,4	31 189	30 713	-476,0
krakowski	13 168	11 848	-1 320	90,0	13 074	13 675	601
limanowski	10 309	9 641	-668	93,5	10 200	11 395	1 195,0
miechowski	2 943	2 926	-17	99,4	2 842	3 450	608
myslenicki	7 279	7 065	-214	97,1	7 469	8 506	1 037
m. Nowy Sącz	6 222	5 573	-649	89,6	6 317	6 419	102
nowosądecki	16 131	14 838	-1 293	92,0	16 208	17 216	1 008
nowotarski	9 763	9 046	-717	92,7	8 938	10 233	1 295
olkuski	7 576	7 178	-398	94,7	8 011	7 870	-141
oświęcimski	10 136	8 508	-1 628	83,9	10 100	9 893	-207
proszowicki	3 253	3 101	-152	95,3	3 185	3 445	260
suski	4 984	4 596	-388	92,2	4 836	5 408	572
m. Tarnów	7 354	6 756	-598	91,9	7 565	7 276	-289
tarnowski	13 220	12 373	-847	93,6	12 928	13 787	859
wadowicki	9 359	8 120	-1 239	86,8	9 529	9 422	-107
wielicki	6 216	5 395	-821	86,8	5 945	6 578	633
tatrzański	3 652	3 366	-286	92,2	3 370	3 575	205
Małopolska	197 828	178 299	-19 529	90,1	194 555	203 706	9 151

Tabela 3. Liczebność wybranych grup osób bezrobotnych będących w szczególnej sytuacji na rynku pracy według stanu na 31. grudnia 2013 i 2014 roku

według stanu na 31. grudnia	bezrobotni DO 25. ROKU ŻYCIA					bezrobotni PO 50. ROKU ŻYCIA					bezrobotni DŁUGOTRWALE				
	liczba w 2013 r.	liczba w 2014 r.	różnica	dynamika zmian (w %)	liczba w 2013 r.	liczba w 2014 r.	różnica	dynamika zmian (w %)	liczba w 2013 r.	liczba w 2014 r.	różnica	dynamika zmian (w %)			
powiat	1	2	3=2-1	4=2/1	5	6	7=6-5	8=6/5	9	10	11=10-9	12=10/9			
bocheński	1 232	980	-252	80	777	724	-53	93	2 221	2 043	-178	92			
brzeski	1 413	1 064	-349	75	888	804	-84	91	2 450	2 315	-135	94			
chrzanowski	1 387	904	-483	65	1 592	1 443	-149	91	3 277	3 179	-98	97			
dąbrowski	1 476	1 119	-357	76	701	647	-54	92	3 161	2 810	-351	89			
gorlicki	1 702	1 272	-430	75	1 173	1 059	-114	90	3 454	3 224	-230	93			
m. Kraków	2 592	2 057	-535	79	7 370	7 019	-351	95	11 911	11 692	-219	98			
krakowski	2 254	1 617	-637	72	2 233	2 047	-186	92	4 537	4 041	-496	89			
limanowski	3 055	2 319	-736	76	1 566	1 423	-143	91	6 426	5 526	-900	86			
miechowski	841	574	-267	68	343	345	2	101	1 425	1 159	-266	81			
myślenicki	1 731	1 192	-539	69	1 203	1 011	-192	84	3 104	2 406	-698	78			
m. Nowy Sącz	843	614	-229	73	1 044	940	-104	90	2 435	2 245	-190	92			
nowosadecki	3 753	2 726	-1 027	73	2 128	1 962	-166	92	6 937	5 943	-994	86			
nowotarski	2 909	2 428	-481	83	1 898	1 749	-149	92	5 140	4 900	-240	95			
olkuski	1 406	1 100	-306	78	1 640	1 634	-6	100	4 111	3 838	-273	93			
oświęcimski	1 405	908	-497	65	1 701	1 507	-194	89	3 538	3 186	-352	90			
proszowicki	895	687	-208	77	304	308	4	101	1 430	1 258	-172	88			
suski	1 177	894	-283	76	779	642	-137	82	1 810	1 565	-245	86			
m. Tarnów	966	770	-196	80	1 448	1 393	-55	96	3 254	3 177	-77	98			
tarnowski	3 470	2 696	-774	78	1 746	1 754	8	100	5 733	5 305	-428	93			
wadowicki	1 911	1 332	-579	70	1 720	1 607	-113	93	3 877	3 436	-441	89			
wielicki	1 014	641	-373	63	1 199	1 059	-140	88	2 201	1 789	-412	81			
tatrzański	920	859	-61	93	884	837	-47	95	2 255	2 283	28	101			
Małopolska	38 352	28 753	-9 599	75	34 337	31 914	-2 423	93	84 687	77 320	-7 367	91			

Tabela 4. Udziały wybranych grup osób bezrobotnych będących w szczególnej sytuacji na rynku pracy według stanu na 31. grudnia 2013 i 2014 roku

według stanu na 31. grudnia	bezrobotni DO 25. ROKU ŻYCIA			bezrobotni PO 50. ROKU ŻYCIA			bezrobotni DŁUGOTRWALE		
	udział w 2013 roku (w %)	udział w 2014 roku (w %)	różnica 3=2-1	udział w 2013 roku (w %)	udział w 2014 roku (w %)	różnica 6=5-4	udział w 2013 roku (w %)	udział w 2014 roku (w %)	różnica 9=8-7
powiat	1	2		4	5		7	8	
bocheński	28,3	26,5	-1,8	17,9	19,6	1,7	51,1	55,2	4,1
brzeski	29,1	26,1	-2,9	18,3	19,7	1,5	50,4	56,9	6,5
chrzanowski	19,8	15,9	-4,0	22,8	25,3	2,6	46,9	55,8	8,9
dąbrowski	29,1	27,2	-1,9	13,8	15,7	1,9	62,2	68,3	6,1
gorlicki	24,7	22,1	-2,5	17,0	18,4	1,4	50,1	56,1	6,0
m. Kraków	10,5	9,4	-1,1	29,9	32,0	2,1	48,3	53,3	5,0
krakowski	22,8	20,1	-2,7	22,6	25,4	2,8	46,0	50,2	4,3
limanowski	28,9	26,3	-2,6	14,8	16,1	1,3	60,8	62,7	1,9
miechowski	33,2	28,6	-4,6	13,5	17,2	3,6	56,2	57,7	1,4
myślenicki	27,4	24,4	-3,0	19,0	20,7	1,7	49,1	49,3	0,2
m. Nowy Sącz	17,4	15,4	-2,0	21,6	23,6	2,0	50,4	56,3	5,9
nowosądecki	28,2	25,0	-3,3	16,0	18,0	2,0	52,2	54,4	2,3
nowotarski	29,3	27,7	-1,5	19,1	20,0	0,9	51,7	56,0	4,3
olkuski	19,6	17,0	-2,6	22,9	25,3	2,4	57,4	59,4	1,9
oświęcimski	19,6	15,7	-3,9	23,8	26,1	2,3	49,5	55,2	5,8
proszowicki	37,2	33,3	-3,9	12,6	14,9	2,3	59,4	60,9	1,6
suski	29,2	27,8	-1,4	19,3	20,0	0,6	44,9	48,7	3,7
m. Tarnów	16,4	14,4	-2,1	24,6	26,0	1,4	55,3	59,2	3,9
tarnowski	31,5	28,1	-3,4	15,9	18,3	2,4	52,1	55,3	3,2
wadowicki	24,7	20,7	-4,0	22,2	25,0	2,7	50,1	53,4	3,3
wielicki	20,5	17,0	-3,5	24,2	28,1	3,9	44,5	47,5	3,0
tatrzański	23,7	23,3	-0,3	22,7	22,8	0,0	58,0	62,1	4,1
Małopolska	23,3	20,7	-2,6	20,9	23,0	2,1	51,5	55,6	4,1

Spis tabel

Tabela 1. Liczba bezrobotnych i stopa bezrobocia w grudniu 2013 i 2014 roku	61
Tabela 2. Napływy i odpływy bezrobotnych z rejestru powiatowych urzędów pracy w Małopolsce w 2013 i 2014 roku	62
Tabela 3. Liczebność wybranych grup osób bezrobotnych będących w szczególnej sytuacji na rynku pracy według stanu na 31. grudnia 2013 i 2014 roku	63
Tabela 4. Udziały wybranych grup osób bezrobotnych będących w szczególnej sytuacji na rynku pracy według stanu na 31. grudnia 2013 i 2014 roku	64

Spis rysunków

Rysunek 1. Dynamika przeciętnego zatrudnienia w sektorze przedsiębiorstw w I-XI 2014 roku (2013=100)	8
Rysunek 2. Dynamika liczby ofert pracy zgłoszonych do PUP w 2014 r. (2013=100%)	9
Rysunek 3. Upadłości a działalność Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych w województwie małopolskim w 2014 roku	18
Rysunek 4. Podkategorie osób młodych według wieku i głównej aktywności	23
Rysunek 5. Cechy i umiejętności poszukiwane przez pracodawców według ich dostępności wśród absolwentów	25
Rysunek 6. Sposób tworzenia i główne założenia Wytycznych w zakresie wsparcia osób młodych w Małopolsce	27
Rysunek 7. Profil osoby bezrobotnej 50+ przygotowany w oparciu o badanie uczestników projektu 50+ dojrzaali, potrzebni, kompetentni	28
Rysunek 8. Główne korzyści, jakie skłoniłyby pracodawcę do zatrudnienia osoby 50+	29
Rysunek 9. Formy wsparcia uczestników projektu 50+ dojrzaali, potrzebni, kompetentni	30
Rysunek 10. Założenia projektu Express do zatrudnienia	31
Rysunek 11. Instytucje szkoleniowe w Małopolsce	42
Rysunek 12. Obszary weryfikowane w ramach Małopolskich Standardów Usług Szkoleniowych	43
Rysunek 13. Podsumowanie Małopolskich Standardów Usług Szkoleniowych w 2014 roku	44
Rysunek 14. Na co przeznaczane są środki KFS	45

Spis map

Mapa 1. Stopa bezrobocia w podziale na powiaty – stan na 31.12.2014 r.	12
Mapa 2. Osoby zwolnione z przyczyn dotyczących zakładu pracy według powiatów	15

Spis wykresów

Wykres 1. Oferty pracy zgłoszone do PUP w 2013 i 2014 r.	9
Wykres 2. Zmiany liczby bezrobotnych zarejestrowanych w Małopolsce	11
Wykres 3. Napływy i odpływy do rejestru bezrobotnych w Małopolsce w latach 2007-2014	11
Wykres 4. Podjęcia pracy przez małopolskich bezrobotnych	13
Wykres 5. Zapowiedzi zwolnień z przyczyn zakładów pracy (liczba osób)	14
Wykres 6. Zwolnienia z przyczyn zakładów pracy w Małopolsce w latach 2008-2014	15
Wykres 7. Dynamika PKB w Polsce w latach 2005-2014 (w %)	16
Wykres 8. Nakłady inwestycyjne w województwie małopolskim w I-III kwartałach (w mln zł)	17
Wykres 9. Nakłady inwestycyjne w województwie małopolskim w I-III kwartałach według branż (w mln zł)	20
Wykres 10. Wynik finansowy netto przedsiębiorstw zarejestrowanych w województwie małopolskim (w mld zł)	21
Wykres 11. Branża górnicza w liczbach	22
Wykres 12. Średnia cena ropy Brent	22
Wykres 13. Dalsza ścieżka kształcenia absolwentów gimnazjów	34
Wykres 14. Udział uczniów zamierzających kształcić się dalej po ukończeniu obecnej szkoły w podziale na typ szkoły	34
Wykres 15. Odsetek absolwentów nieprzystępujących do matury w ogóle absolwentów w wybranych województwach (w%)	35
Wykres 16. Struktura kandydatów na studia według grup kierunków (w %)	37
Wykres 17. Absolwenci szkół wyższych zarejestrowani w PUP według kierunku wykształcenia	38
Wykres 18. Sytuacja absolwentów szkół zawodowych rocznika 2012 po roku od ukończenia szkoły	39
Wykres 19. Udział absolwentów zarejestrowanych w małopolskich PUP w ogóle małopolskich absolwentów poszczególnych typów szkół	40
Wykres 20. Udział osób w wieku 25-64 lata uczących się lub doksztalających się w okresie 4 tygodni przed badaniem w okresie 2001-2013 (w %)	41
Wykres 21. Uczestnictwo w nieobowiązkowych kursach lub szkoleniach w ciągu 12 miesięcy	41

Wykres 22. Liczba osób bezrobotnych w Małopolsce w latach 1999–2014 i prognoza na 2015 rok (w tys. osób)	48
Wykres 23. Indeks PMI przemysłu	48
Wykres 24. Produkcja sprzedana przemysłu w porównaniu do roku poprzedniego (r/r)	49
Wykres 25. Sprzedaż detaliczna w porównaniu do roku poprzedniego (r/r)	49
Wykres 26. Współczynnik aktywności zawodowej w wieku produkcyjnym w 2013 r.	52
Wykres 27. Wskaźnik zatrudnienia w wieku produkcyjnym w 2013 r.	52
Wykres 28. Stopa bezrobocia rejestrowanego XII 2014 r.	53
Wykres 29. Stopa bezrobocia według BAEL w wieku produkcyjnym w 2013 r.	53
Wykres 30. Udział pracujących w sektorze rolnictwa (2013 r.)	54
Wykres 31. Udział pracujących w przemyśle i budownictwie (2013 r.)	54
Wykres 32. Udział pracujących w sektorze usług (2013 r.)	54
Wykres 33. Średnia powierzchnia gospodarstwa rolnego (w ha) (2010 r.)	55
Wykres 34. Liczba pracujących w rolnictwie na 100 ha (2013 r.)	55
Wykres 35. Liczba podmiotów gospodarczych na 1000 mieszkańców w wieku produkcyjnym (2013 r.)	55
Wykres 36. Odsetek podmiotów z udziałem kapitału zagranicznego (2012 r.)	56
Wykres 37. PKB brutto na 1 mieszkańca (w zł) (2012 r.)	56
Wykres 38. Nakłady inwestycyjne w przedsiębiorstwach na 1 mieszkańca (w zł) (2013 r.)	57
Wykres 39. Średnie wynagrodzenie brutto w relacji krajowej (w %) (2013 r.)	57
Wykres 40. Dochody do dyspozycji brutto na 1 mieszkańca; Polska = 100 (w %) (2012 r.)	57
Wykres 41. Odsetek osób korzystających z pomocy społecznej (2013 r.)	58
Wykres 42. Saldo migracji w 2013 r.	58
Wykres 43. Przyrost naturalny w 2013 r.	58

Publikacja „Ocena sytuacji na rynku pracy województwa małopolskiego w 2014 roku” zawiera analizę zjawisk zachodzących na rynku pracy i czynników, które na niego wpływają.

W opracowaniu zawarto analizę danych dotyczących gospodarki, zatrudnienia, bezrobocia, edukacji i kształcenia ustawicznego oraz regionalnych polityk publicznych, obrazujących **cztery tezy**:

1. Najważniejsze wskaźniki opisujące sytuację na rynku pracy uległy poprawie.
2. Poprawa szeregu wskaźników gospodarczych wskazuje na stabilizację sytuacji polskiej gospodarki. Problemy odczuwane przez część firm są konsekwencją wydarzeń lat poprzednich, a także czynników politycznych i globalnych tendencji.
3. Złożona sytuacja przedstawicieli grup w szczególnej sytuacji na rynku pracy wymaga specjalnego podejścia. Samorząd województwa małopolskiego podejmuje działania dopasowane do potrzeb konkretnych grup.
4. Widoczna jest stopniowa zmiana podejścia do edukacji i wykształcenia. Pracodawcy i osoby uczące się coraz częściej dostrzegają potrzebę dopasowania kwalifikacji do potrzeb rynku pracy.

W raporcie przedstawiono również sytuację Małopolski na tle innych województw, charakterystykę bezrobocia w powiatach oraz **prognozę rynku pracy i czynników gospodarczych na 2015 rok**.

Opracowanie, wraz z dodatkowymi zestawieniami danych wykorzystanych w raporcie, jest dostępne również na stronie Wojewódzkiego Urzędu Pracy **www.wup-krakow.pl** w zakładce **Małopolski rynek pracy**.

Wojewódzki Urząd Pracy w Krakowie jest instytucją realizującą zadania Samorządu Województwa Małopolskiego w zakresie kreowania polityki rynku pracy. Inicjuje i wspiera skuteczne rozwiązania, które przyczyniają się do realizacji misji WUP w Krakowie „Kompetentny, wykwalifikowany i pracujący mieszkaniec Małopolski”.

Wydawca: Wojewódzki Urząd Pracy w Krakowie
plac Na Stawach 1, 30-107 Kraków
tel. 12 42 87 870, faks 12 42 29 785
e-mail: kancelaria@wup-krakow.pl
www.wup-krakow.pl
ISSN: 2081-9250

EGZEMPLARZ BEZPŁATNY