



Rynek pracy w Małopolsce 2017



2018

Ocena sytuacji na rynku pracy
województwa małopolskiego w roku 2017

Ocena sytuacji na rynku pracy województwa małopolskiego w roku 2017

Załącznik do Uchwały nr XLIX/768/18
Sejmiku Województwa Małopolskiego
z dnia 28.05.2018 r.

Kraków, kwiecień 2018 r.

Opracowanie powstało w Wojewódzkim Urzędzie Pracy w Krakowie

Zespół redakcyjny:

Adam Biernat, Justyna Falgier, Karolina Fudali, Mirosław Furmanek, Bogusław Garbiec,
Olga Kałwa, Witold Kawala, Marcin Krzowski, Olga Łach, Marek Marczyk, Michał Mączka,
Monika Panecka-Niepsuj, Marlena Perczyk, Agnieszka Sasor-Ortyl, Paulina Simonides

Nadzór merytoryczny:

Alina Paluchowska
Wicedyrektor Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Krakowie

Copyright by Wojewódzki Urząd Pracy w Krakowie
Kopiowanie i rozpowszechnianie może być dokonywane z podaniem źródła.

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

Skład i opracowanie graficzne:

Studio Grafpa, www.grafpa.pl

Publikacja jest dystrybuowana bezpłatnie.

Kraków 2018

Spis treści

WPROWADZENIE	5
Rozdział 1	7
GOSPODARKA	7
Podmioty gospodarcze	7
Zmiana liczby podmiotów gospodarczych w powiatach	8
Struktura branżowa	10
Nakłady inwestycyjne	11
Rentowność małopolskich przedsiębiorstw	13
Upadłości	13
Kondycja firm w ocenie przedsiębiorców	14
Specjalna Strefa Ekonomiczna oraz Strefy Aktywności Gospodarczej	15
RYNEK PRACY	16
Zapotrzebowanie na pracowników	16
Aktywność zawodowa	17
Pracujący	18
Ubodzy pracujący	19
Zatrudnienie	20
Wynagrodzenia	21
Bierność zawodowa	23
Praca nierejestrowana	24
Napływ cudzoziemców do Małopolski	25
Prace wykonywane przez cudzoziemców	25
Rozdział 2	27
Automatyzacja	27
Rozdział 3	29
Sytuacja demograficzna	29
Niższy wiek emerytalny	31
Osoby bezrobotne	31
Osoby 50+	34
Zmiany w strukturze bezrobotnych	36
Nowe potrzeby rynku pracy	37
„Odnowa” urzędów pracy	38
Zlecanie działań aktywizacyjnych	39
Małopolskie Obligacje Społeczne	40
Krajowy Fundusz Szkoleniowy	40
MSUES – jakość szkoleń	44
Kierunek Kariera	45
Europejski Fundusz Społeczny (EFS)	47
Rozdział 4	49
Sytuacja miast średnich w województwie małopolskim	49
Zmiany demograficzne	50
Migracje	52
Obciążenie demograficzne	53

Przewidywane problemy demograficzne	53
Stopa bezrobocia	54

Prognoza rynku pracy w 2018 roku	57
Gospodarka	57
Zatrudnienie	57
Bezrobocie	58

Wprowadzenie

Na małopolskim rynku pracy, podobnie jak w całym kraju, od kilku lat sytuacja wyraźnie się poprawia. Powstaje coraz więcej przedsiębiorstw, rosną nakłady inwestycyjne, zmniejsza się udział szarej strefy, a w efekcie spada bezrobocie. Warto podkreślić, że liczba osób bez pracy oraz stopa bezrobocia maleją stopniowo od pięciu lat, a w 2017 osiągnęły rekordowo niski poziom. Przedsiębiorcy dobrze oceniają warunki prowadzenia działalności w Małopolsce, co znajduje odzwierciedlenie zarówno w coraz większej liczbie ofert pracy, jak i w planach zatrudnienia na kolejne miesiące.

Mimo tych pozytywnych zjawisk nie można lekceważyć zagrożeń. W minionym roku w kolejnych branżach zanotowano deficyt kandydatów do pracy. Na wyczerpywanie się zasobów pracowników wpłynęły m.in.: obniżenie wieku emerytalnego, rosnąca rola świadczeń społecznych, większa bierność zawodowa – szczególnie kobiet. Przedsiębiorcom trudniej jest też znaleźć chętnych do pracy z zagranicy. Zmienia się też profil pracujących cudzoziemców, dotychczas postrzeganych jako tania siła robocza – coraz częściej podejmują oni pracę na stanowiskach specjalistycznych, rosną też ich oczekiwania płacowe. Sposobem na zwiększenie liczby rąk do pracy jest aktywizacja osób do tej pory biernych zawodowo (opiekujących się osobami zależnymi, niepełnosprawnych, emerytów). By jednak zachęcić mieszkańców do podjęcia lub wydłużenia aktywności zawodowej, należy zadbać o poprawę warunków pracy, w tym zwiększenie wynagrodzeń.

Trzeba jednak pamiętać, że pomimo dużego popytu na pracowników, wzrostu średniego wynagrodzenia i podniesienia płacy minimalnej, wciąż nie można mówić o rynku pracownika we wszystkich branżach. Niepokojące jest też bardzo duże zróżnicowanie wynagrodzeń pomiędzy branżami, powiatami oraz ze względu na płeć, a także fakt, że wzrosła liczba osób pracujących za minimalne wynagrodzenie. Nie można ignorować zjawiska ubóstwa pracujących, które wiąże się z niestabilnym zatrudnieniem, pracą poniżej kwalifikacji i za najniższe stawki.

Zmieniający się rynek pracy wymusza konieczność dostosowania się pracowników, przedsiębiorców, samorządów oraz publicznych służb zatrudnienia. Z punktu widzenia pracodawców coraz istotniejsze jest to, aby obok konkretnych umiejętności zawodowych pracownik posiadał kompetencje miękkie, w tym umiejętności dostosowywania się do nowych sytuacji i szybkiego uczenia się, gotowość współpracy, zdolność oceny problemu z różnych perspektyw. Z kolei, aby przyciągnąć i zatrzymać pracowników, pracodawcy muszą zadbać o atrakcyjność warunków pracy, w tym wynagrodzeń. Rolą regionalnych i lokalnych samorządów jest m.in. zadbanie o dobry klimat dla inwestycji. W Małopolsce odbywa się to przez rozszerzanie stref aktywności gospodarczej, które są lokalnymi centrami rozwoju gospodarczego oraz przez wsparcie małych firm pracujących nad innowacjami dla przemysłu. Pracodawcy i pracujący będą coraz częściej klientami publicznych służb zatrudnienia, dlatego ważne, aby dbały one o dostępność kadr i rozwój kapitału ludzkiego. Istotnym zadaniem staje się rozszerzenie skali instrumentów wypracowanych i testowanych w naszym województwie, takich jak: podmiotowy system finansowania usług, zarządzanie jakością szkoleń i usług doradczych w oparciu o Małopolskie Standardy Usług Edukacyjno-Szkoleniowych, zlecanie działań aktywizacyjnych czy projekt Kierunek Kariera dający możliwość rozwoju zawodowego osób dorosłych.



dr hab. Stanisław Sorys
Wicemarszałek Województwa Małopolskiego

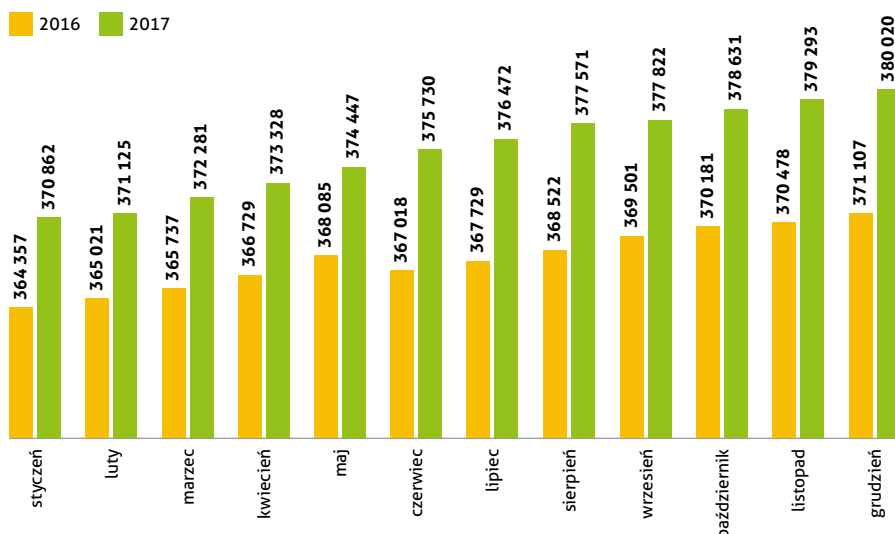
Rynek pracownika można obserwować tylko w niektórych branżach. Mimo wzrostu liczby ofert pracy dla znacznej części pracowników warunki zatrudnienia oraz wynagrodzenia nadal nie są atrakcyjne. Nie wszyscy korzystają ze wzrostu wynagrodzeń, znaczna część podwyżek wynika z podniesienia płacy minimalnej. Niska jakość oferowanych warunków jest jedną z przyczyn braku „ręki do pracy”.

GOSPODARKA

Podmioty gospodarcze

W województwie małopolskim na koniec grudnia zarejestrowanych było ponad 380,0 tys. podmiotów gospodarczych¹. W odniesieniu do analogicznego okresu roku poprzedniego nastąpił wzrost liczby podmiotów gospodarczych o 8,9 tys. (2,4%). Podmioty gospodarcze sektora prywatnego w 2017 roku stanowiły 97,1% wszystkich podmiotów gospodarczych w województwie. Zachowała się struktura firm według wielkości zatrudnienia w stosunku do 2016 roku. 95,8% stanowią podmioty mikro zatrudniające do 9 pracowników (364,1 tys., wzrost o 9 tys.). W grupie podmiotów zatrudniających 10–49 osób, która stanowiła w 2017 roku 3,5%, nastąpił spadek w odniesieniu do 2016 roku o 0,2 tys. (do 13,1 tys.). Na niezmiennym poziomie utrzymuje się udział podmiotów zatrudniających od 50 do 249 osób (0,7%; 2,4 tys.) oraz większych (250–999 osób – 291 podmiotów, powyżej 1000 osób – 53 podmioty).

Wykres 1. Podmioty gospodarki narodowej w rejestrze REGON w województwie małopolskim (stan w końcu okresu)



Źródło: Komunikat o sytuacji społeczno-gospodarczej województwa małopolskiego w grudniu 2017 r., Urząd Statystyczny w Krakowie.

¹ Dane z REGON na podstawie Banku Danych Lokalnych. Podane liczby nie obejmują jednostek lokalnych (oddziałów, filii i zakładów firm – poza główną siedzibą firmy/podmiotu) oraz indywidualnych gospodarstw rolnych.

W porównaniu z rokiem 2016:

- » wzrosła liczba podmiotów z sektora prywatnego (o około 9 tys.), do 369,0 tys.,
- » spadła liczba podmiotów z sektora publicznego (do około 7,1 tys.); w ujęciu rocznym nastąpił spadek o 10,3%, wynikający ze zmiany liczby państwowych i samorządowych jednostek prawa budżetowego (spadek z 5,8 tys. do 4,9 tys. r/r).

Zmiana liczby podmiotów gospodarczych w powiatach

Na terenie województwa na koniec 2017 roku zarejestrowanych było 71,7 tys. spółek, z czego 43,5 tys. stanowiły spółki handlowe (wzrost o 7,7% w skali roku), natomiast 28,2 tys. spółki cywilne (wzrost o 0,2%). W grupie spółek handlowych ponad 35 tys. stanowią podmioty z kapitałem prywatnym krajowym (wzrost o 7,6%). Spółki z udziałem kapitału zagranicznego stanowią 14,6% (6,3 tys., wzrost o 6,8%).

W dalszym ciągu Kraków, jako stolica województwa małopolskiego, ze względu na kapitał ludzki, rozbudowaną infrastrukturę, rozwinięty sektor usług dla biznesu oraz zaplecze naukowo-badawcze jest najbardziej atrakcyjnym miejscem dla prowadzenia działalności gospodarczej.

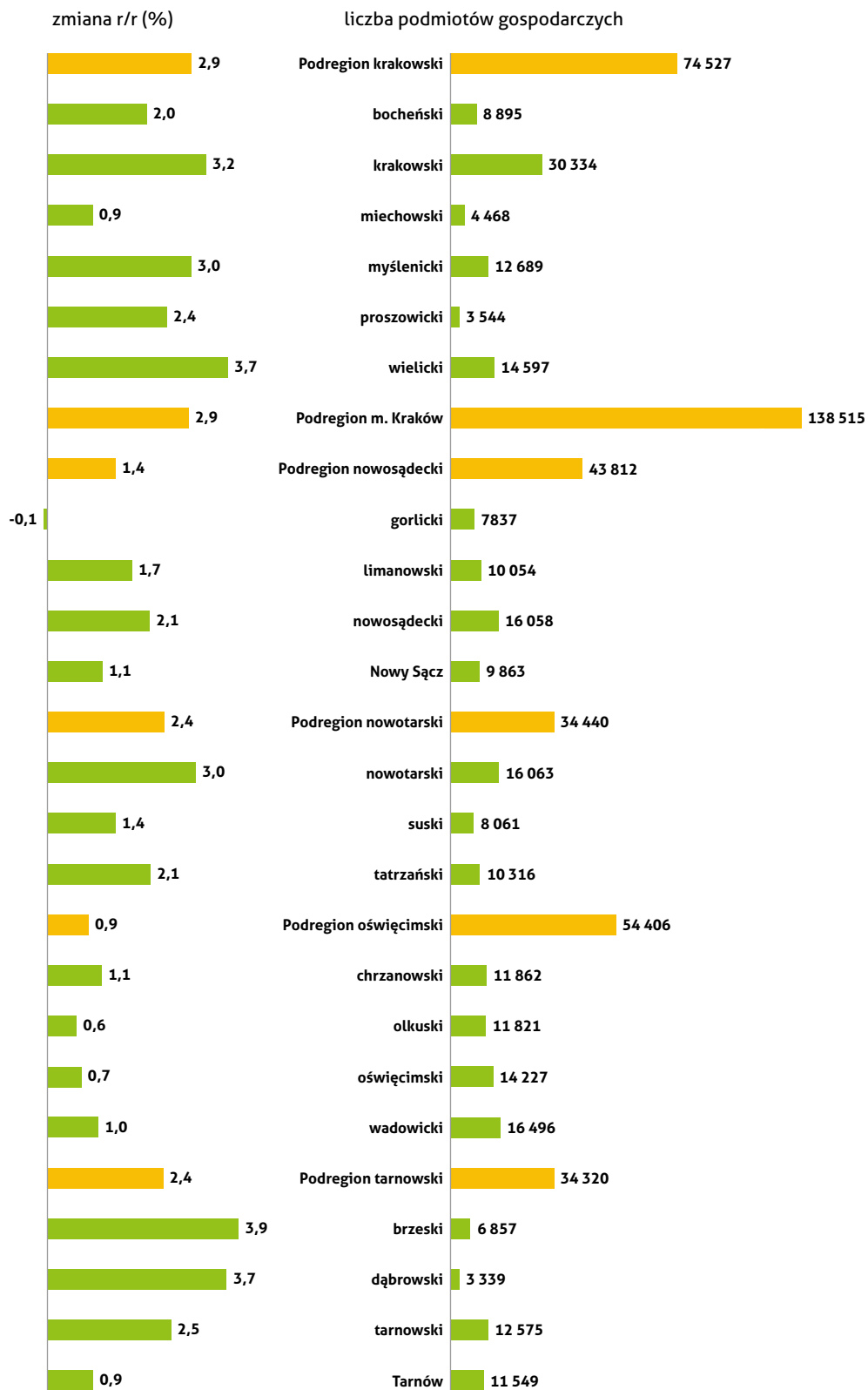
W ujęciu podregionów² najwięcej podmiotów gospodarczych zarejestrowanych było w Krakowie (36,4%). W następnej kolejności znalazł się podregion krakowski (19,6%), oświęcimski (14,3%) i nowosądecki (11,5%). Wszystkie podregiony województwa małopolskiego w 2017 roku zanotowały wzrost liczby zarejestrowanych podmiotów gospodarczych. Największe wzrosty dotyczą podregionu krakowskiego oraz miasta Krakowa (po 2,9%). Na kolejnym miejscu pod tym względem znalazł się podregion nowotarski i tarnowski (po 2,4%). Najmniejszy wzrost liczby zarejestrowanych podmiotów miał miejsce w podregionie oświęcimskim (0,9%).

Wśród powiatów największą po Krakowie liczbę podmiotów zanotowano w powiecie krakowskim (30,3 tys.), wadowickim (16,5 tys.) i nowotarskim oraz nowosądeckim (po 16,1 tys.). Najmniej podmiotów miało swoje siedziby w powiatach dąbrowskim (3,3 tys.), proszowickim (3,5 tys.), miechowskim (4,5 tys.) i brzeskim (6,9 tys.). Największy wzrost odnotowano w brzeskim (3,9%), wielickim, dąbrowskim (po 3,7%) i krakowskim (3,2%). Jedynie w powiecie gorlickim nastąpił nieznaczny spadek liczby podmiotów o 0,1% (w 2016 roku zanotowano tam niewielki wzrost – o 0,3%)³.

² Główny Urząd Statystyczny podaje dane dotyczące podregionów w oparciu o europejską klasyfikację Jednostek Terytorialnych do Celów Statystycznych (NUTS). Zgodnie z nią Małopolska dzieli się na 6 podregionów (poziom NUTS-3): miasto Kraków, oraz podregiony krakowski, tarnowski, nowosądecki, nowotarski oraz oświęcimski. Z kolei Strategia Rozwoju Województwa Małopolskiego na lata 2011–2020 wprowadza podział na 5 subregionów funkcjonalnych: Krakowski Obszar Metropolitalny (KOM) oraz subregiony tarnowski, sądecki: podhalański i Małopolska Zachodnia. Różnica pomiędzy powyższymi klasyfikacjami polega na wydzieleniu w klasyfikacji NUTS osobnego podregionu dla miasta Krakowa oraz na stosowaniu różnego nazewnictwa dla podregionów/subregionów.

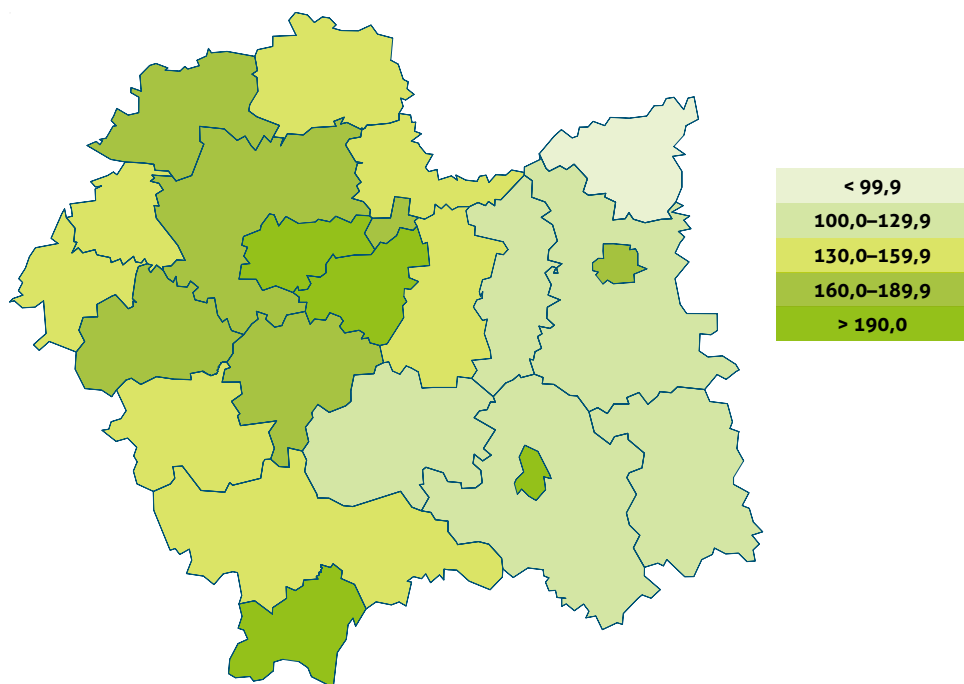
³ Podmioty gospodarki narodowej w rejestrze REGON w województwie małopolskim, stan na koniec 2017 r., Urząd Statystyczny w Krakowie.

Wykres 2. Liczba podmiotów gospodarczych (w tysiącach) i zmiana (w %) w stosunku do roku 2016 w podregionach i powiatach województwa małopolskiego – stan na 31 grudnia 2017 roku



Źródło: Bank Danych Lokalnych na podstawie rejestru REGON.

Mapa 1. Wskaźnik przedsiębiorczości w powiatach Małopolski (liczba podmiotów gospodarczych na 1 tys. mieszkańców w wieku produkcyjnym)



Źródło: opracowanie własne na podstawie Banku Danych Lokalnych.

Struktura branżowa

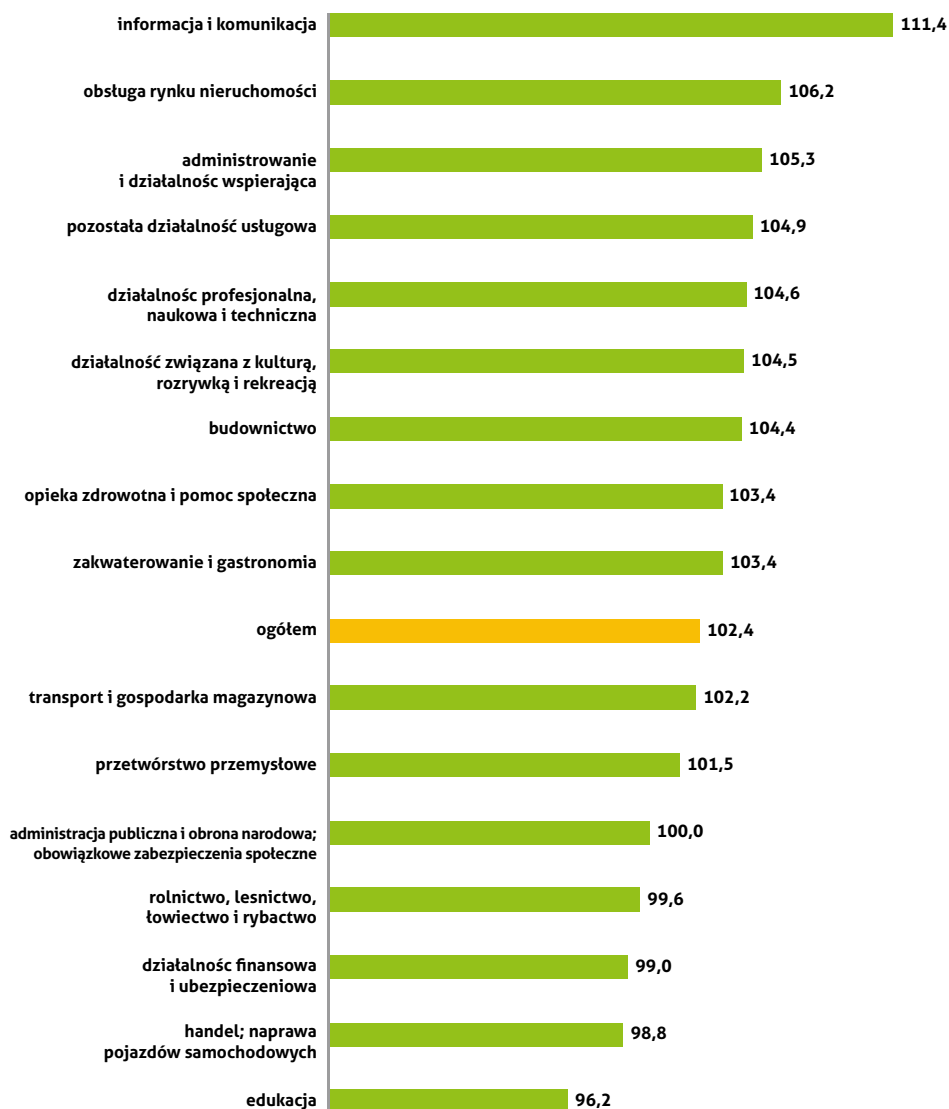
Wśród zarejestrowanych podmiotów gospodarki narodowej większość stanowiła sekcja handel i naprawa pojazdów samochodowych (23,5%; 87,2 tys.). W odniesieniu do roku poprzedniego udział tej sekcji zmalał jednak o 1,2%. Największe wzrosty liczby podmiotów gospodarki narodowej zanotowano w sekcjach informacja i komunikacja (8,9%), administrowanie i działalność wspierająca⁴ (5,2%), obsługa rynku nieruchomości (4,8%) i działalność profesjonalna, naukowa i techniczna (4,6%). Oprócz wspomnianej wcześniej sekcji handel i naprawa pojazdów samochodowych, spadki zanotowano w działalności finansowej i ubezpieczeniowej (2,3%), rolnictwie, leśnictwie, łowiectwie i rybactwie (0,2%). Zauważalny jest znaczny wzrost sektora usług biznesowych, do których zalicza się działalność profesjonalną, naukową i techniczną, informację i komunikację, obsługę rynku nieruchomości oraz administrowanie i działalność wspierającą. Łącznie w sekcjach tych na przestrzeni lat 2016–2017 przybyło 4,7 tys. podmiotów. Udział tego sektora pod koniec 2017 roku wynosił 21,2%.

W 2017 roku najwięcej nowych podmiotów zarejestrowano w sekcjach budownictwo (6,9 tys.; 20,3%), handel; naprawa pojazdów samochodowych (5,7 tys.; 16,7%), działalność profesjonalna, naukowa i techniczna (3,8 tys.; 11,1%). W całym 2017 roku wyrejestrowano natomiast 24,9 tys. podmiotów, z czego 22,1 tys. osób fizycznych prowadzących działalność gospodarczą i 1,0 tys. spółek handlowych. Najwięcej z nich zaklasyfikowanych było w sekcjach handel; naprawa pojazdów samochodowych (6,4 tys.; 25,7%), budownictwo (4,7 tys.; 19,0%) i przetwórstwo przemysłowe (2,1 tys.; 8,4%). Na koniec grudnia 2017 roku w rejestrze REGON widniało 29,4 tys. podmiotów z zawieszoną działalnością (o 0,1% mniej niż w 2016 roku)⁵.

⁴ Sekcja obejmuje różne rodzaje działalności, między innymi związane z wynajmem i dzierżawą, działalnością detektywistyczną i ochroniarską, utrzymaniem porządku w budynkach i zagospodarowaniem terenów zielonych i działalnością wspomagającą prowadzenie działalności gospodarczej.

⁵ Informacja bez podmiotów, dla których informacja o adresie siedziby/miejsu zamieszkania nie występuje w rejestrze REGON.

Wykres 3. Zmiana liczby podmiotów gospodarczych zarejestrowanych w Małopolsce w poszczególnych branżach (stan na 31 grudnia 2017) w porównaniu z końcem 2016 (2016=100)



Źródło: Podmioty gospodarki narodowej w rejestrze REGON w województwie małopolskim, stan na koniec 2017 r., Urząd Statystyczny w Krakowie.

Nakłady inwestycyjne

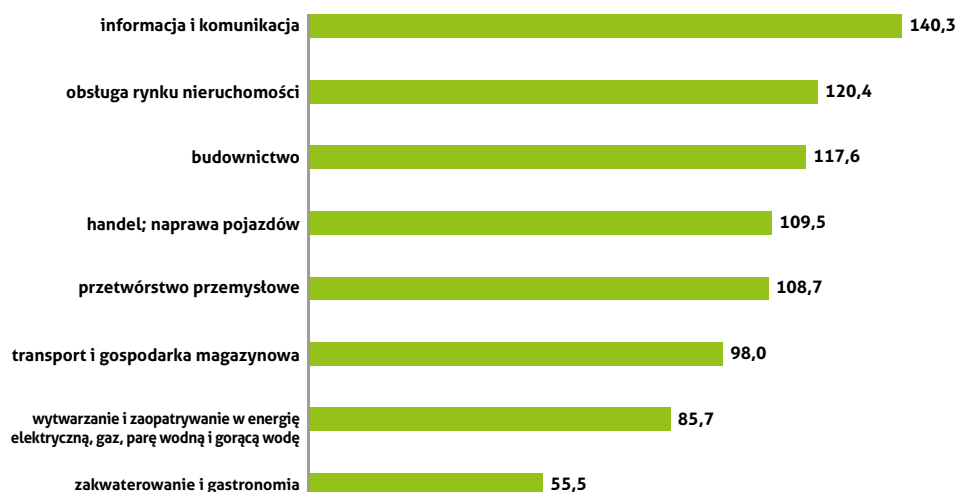
W roku 2017 w województwie małopolskim ponownie, po jednorocznym spadku, zanotowano 1,9% wzrost nakładów na inwestycje poniesionych przez przedsiębiorstwa. W okresie od stycznia do września 2017 roku⁶ małopolskie podmioty poniosły nakłady w kwocie 5 174,0 mln zł.

W 2017 roku najwyższe nakłady inwestycyjne poniesiono w przetwórstwie przemysłowym (2 573,3 mln zł), natomiast najmniej zainwestowano w sekcji związanej z obsługą rynku nieruchomości (5,9 mln zł). W większości branż w trzech pierwszych kwartałach 2017 roku nastąpił wzrost inwestycji (wykres 4). Największy wzrost nakładów inwestycyjnych odnotowano w informacji i komunikacji (o 40,3% do 168,8 mln zł), obsłudze rynku nieruchomości (o 20,4% do 5,9 mln zł)

⁶ W momencie pisania raportu najbardziej aktualne dane dotyczyły III kwartału 2017 roku. Dane pochodzą z firm zatrudniających powyżej 9 pracowników.

oraz budownictwie (o 17,6% do 68,0 mln zł). Natomiast zdecydowanie największy spadek inwestycji dotyczył zakwaterowania i gastronomii (o 44,5% do 19,2 mln zł), sekcji która w 2016 roku odnotowała największy wzrost inwestycji. Ponadto mniejsze inwestycje poczyniono w wytwarzaniu i zaopatrywaniu w energię elektryczną, gaz, parę wodną i gorącą wodę (spadek o 14,3% do 1 016,0 mln zł) oraz transporcie i gospodarce magazynowej (spadek o 2,0% do 328,6 mln zł).

Wykres 4. Dynamika nakładów inwestycyjnych poniesionych przez podmioty zarejestrowane na terenie województwa małopolskiego w I-III kw. 2017 roku



Źródło: opracowanie własne na podstawie Banku Danych Lokalnych.

W 2017 roku inwestycje Samorządu Województwa polegały przede wszystkim na inwestowaniu w⁷:

- » rozwój kolei (tabor Kolei Małopolskich, oferta biletowa „Taryfa Małopolska”, Autobusowe Linie Dowozowe, wydłużenie 2. linii Szybkiej Kolei Aglomeracyjnej do Skawiny);
- » infrastrukturę (realizacja planu budowy dróg – obwodnice Oświęcimia, Skąły, Wolbromia, Gdowa, Babic, Miechowa, węzeł Poronin, parkingi P&R, budowa tras rowerowych – Velo Dunajec, Wiśłana Trasa Rowerowa, sześć nowych Miejsc Obsługi Rowerzystów);
- » regionalną służbę zdrowia (umowy na dofinansowanie z RPO WM, modernizacja i doposażenie szpitali, profilaktyka zdrowotna)

oraz na realizacji projektu LIFE w walce o czyste powietrze w regionie.

Tabela 1. Wynik finansowy przedsiębiorstw z województwa małopolskiego w 2016 roku

	ogółem	0–9 pracujących	10–49 pracujących	50–249 pracujących	>249 pracujących
Liczba aktywnych przedsiębiorstw	187 692	180 238	5 822	1 356	276
Udział regionu w Polsce (%)	9,3	9,3	10,2	8,8	7,7
Przychody na 1 podmiot (mln zł)	1,7	0,5	8,9	46,3	477,2
Struktura przychodów (%)	100	25,0	15,7	19,1	40,2

Źródło: Działalność przedsiębiorstw niefinansowych w 2016 roku, GUS.

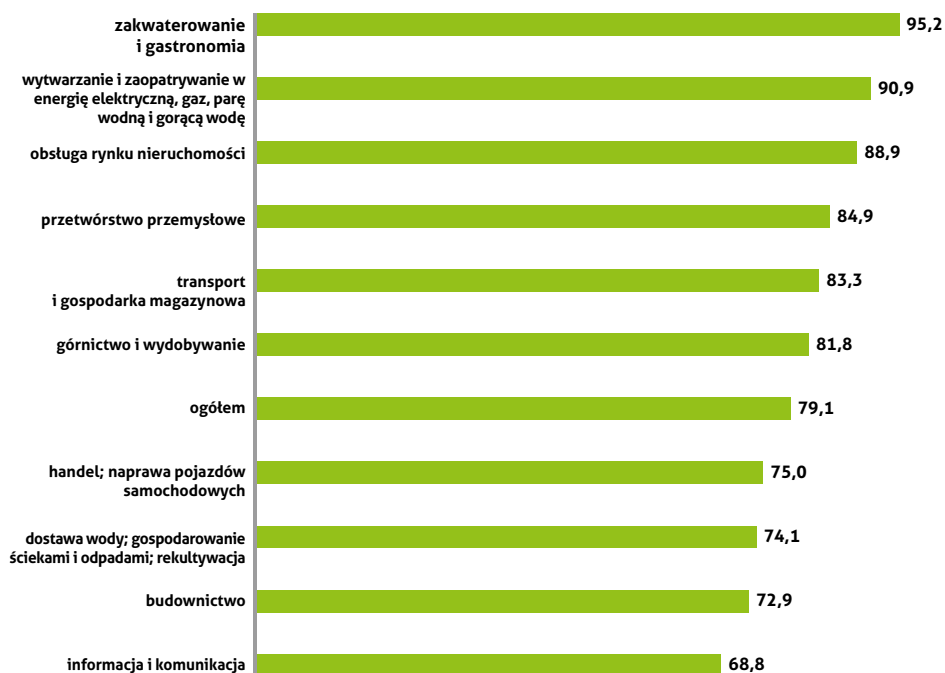
Przedsiębiorstwa zatrudniające 250 lub więcej pracowników generują 40,2% przychodów, natomiast mikropodsiębiorstwa odpowiadają za 25,0% przychodów.

⁷ Biuro Prasowe UMWM, *Dobry 2017 rok dla Małopolski*, <https://www.malopolska.pl/aktualnosci/samorzad/dobry-2017-rok-dla-malopolski>, dostęp 03.04.2018 r.

Rentowność małopolskich przedsiębiorstw

Rentowność małopolskich przedsiębiorstw w okresie od stycznia do września 2017 roku kształtowała się na poziomie zbliżonym do lat poprzednich. W porównaniu do analogicznego okresu roku 2016 nastąpił spadek o 1,5 p. proc. Przedsiębiorstw, które wykazywały zysk netto w III kwartale 2017 roku w województwie było 79,1%. Najwyższą rentownością cechowały się firmy z sekcji zakwaterowanie i gastronomia (95,2%), wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, parę wodną i gorącą wodę (90,9%) oraz obsługa rynku nieruchomości (88,9%). Najmniej korzystnie pod tym względem wypadły przedsiębiorstwa w sekcjach informacja i komunikacja (68,8%), budownictwo (72,9%) i dostawa wody; gospodarowanie ściekami i odpadami; rekultywacja (74,1%).

Wykres 5. Udział liczby przedsiębiorstw zarejestrowanych w województwie małopolskim wykazujących zysk netto w ogólnej liczbie przedsiębiorstw z branży (w %)



Źródło: Biuletyn statystyczny województwa małopolskiego IV kwartał 2017, Urząd Statystyczny w Krakowie.

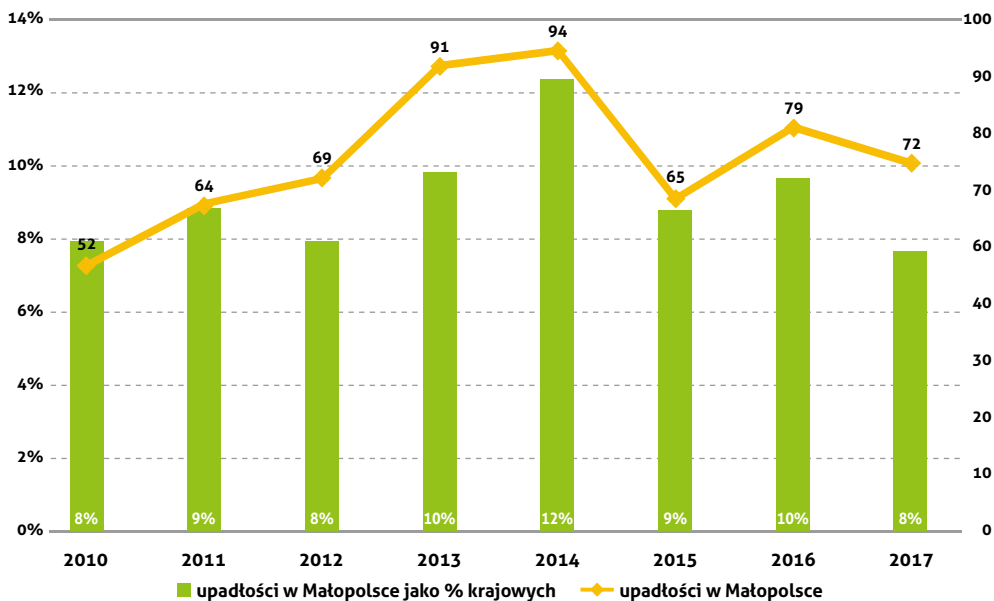
Upadłości

W stosunku do roku 2016 w Małopolsce spadła liczba upadłości oraz odsetek upadłości przedsiębiorstw zarejestrowanych w Małopolsce w stosunku do wszystkich upadłości w kraju⁸. Z kolei w Polsce liczba niewypłacalności przedsiębiorców w stosunku do roku ubiegłego wzrosła o ponad 14,8%. Sekcje, które najmocniej odczuły brak koniunktury, to handel hurtowy, przetwórstwo i budownictwo. Przedsiębiorcy niewypłacalni, w stosunku do których wszczęto postępowanie upadłościowe lub restrukturyzacyjne w 2017 roku, mający główny ośrodek zarządzania w województwie małopolskim, którzy nie byli w stanie samodzielnie zaspokoić zaległych roszczeń pracowniczych, występowali o wypłatę tych świadczeń z Funduszu Gwarantowanych Świadczeń

⁸ Niewypłacalność to niezdolność przedsiębiorcy do regulowania zobowiązań wobec dostawców, skutkująca upadłością lub wszczęciem postępowania restrukturyzacyjnego. Osobną grupę przedsiębiorców niewypłacalnych stanowią takie podmioty, wobec których sądy wydały postanowienia o oddaleniu wniosku o ogłoszenie upadłości lub w stosunku do których nie wniesiono wniosku o upadłość lub restrukturyzację, a które nie regulują swych zobowiązań. Dla zachowania porównywalności danych z latami poprzednimi pod względem liczby upadłości, postępowania restrukturyzacyjne należy rozpatrywać łącznie, gdyż stanowią jedynie nową wersję postępowań naprawczych funkcjonujących na podstawie przepisów obowiązujących do końca 2015 roku.

Pracowniczych. W 2017 roku rekordową ilość środków wypłacono pracownikom ogólnopolskiej spółki Alma Market S.A. oraz pracownikom Spektrum Nova Sp. z o.o. w upadłości, DBT S.A. w upadłości, Wąs-Bud Sp. z o.o. w upadłości, Sotronic Sp. z o.o. w upadłości, Prozach S.A. w upadłości, BrillantModule Sp. z o.o. w upadłości.

Wykres 6. Upadłości i postępowania restrukturyzacyjne



* na koniec czerwca 2016 roku

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych WUP w Krakowie – Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych.

Kondycja firm w ocenie przedsiębiorców

Dyrektorzy podmiotów mających siedzibę w województwie małopolskim, prowadzący działalność w zakresie informacji i komunikacji, przetwórstwa przemysłowego, handlu detalicznego oraz transportu i gospodarki magazynowej ogólny klimat koniunktury oceniają pozytywnie⁹. Nieco mniej optymistyczne oceny wyrażają przedstawiciele firm z sekcji zakwaterowanie i gastronomia oraz budownictwo.

Wśród barier najczęściej wskazywanych przez przedsiębiorców znajdują się problemy związane z kosztami zatrudnienia, mimo że według Ministerstwa Przedsiębiorczości i Technologii¹⁰ rozwój gospodarczy kraju i procesy globalizacyjne sprawiły, że czynnik ten traci na znaczeniu. Wzrost kosztów pracy w Polsce wynika głównie ze wzrostu wynagrodzeń, a nie z podnoszenia obciążeń fiskalnych czy ubezpieczeniowych.

Według danych Eurostat, udział kosztów pozapłacowych w całkowitym koszcie pracy wynosił w Polsce 18,4% i był jednym z najniższych w Unii Europejskiej w 2016 roku. Średnia wartość dla UE wyniosła wtedy 23,9%, obciążenia niższe niż Polska ponoszą pracodawcy w Wielkiej Brytanii, Słowenii, Chorwacji, Luksemburgu, Irlandii, Danii, Bułgarii oraz na Malcie i Cyprze.

Koszty płacy w Polsce – na poziomie 7 EUR¹¹ – zaliczają się do najniższych w Unii Europejskiej. Relatywnie niskie koszty płac, dominujące w całości kosztów ponoszonych przez

⁹ Główny Urząd Statystyczny, *Koniunktura gospodarcza w grudniu 2017 r. Opinie formułowane przez jednostki z siedzibą w województwie małopolskim – ogólny klimat koniunktury*, Opracowanie sygnałowe. W przetwórstwie przemysłowym badaniem objęte są podmioty o liczbie pracujących 10 i więcej osób, w pozostałych (budownictwo, handel hurtowy i detaliczny, usługi) uczestniczą również podmioty o liczbie pracujących do 9 osób.

¹⁰ Ministerstwo Przedsiębiorczości i Technologii, *Przedsiębiorczość w Polsce 2017*. Dane dotyczą roku 2016.

¹¹ Dane Eurostat. W przeliczeniu na 1 godzinę pracy 1 pracownika.

przedsiębiorstwa, przez długi czas były głównym powodem konkurencyjności polskiej gospodarki i pozwalały na pozyskiwanie inwestycji zagranicznych.

Do innych najczęściej napotykanym barier należą te związane z dużą konkurencją na rynku, wskazywane zwłaszcza przez jednostki handlowe. We wszystkich rodzajach działalności wśród wskazywanych barier znalazły się te związane z wysokimi obciążeniami fiskalnymi oraz niejasnymi i niespójnymi przepisami prawnymi.

W branży budowlanej i usługowej, w ocenie ich przedstawicieli, w skali roku nastąpiło nasilenie trudności związanych z niedoborem wykwalifikowanych pracowników. W mniejszym stopniu w przypadku wszystkich rodzajów działalności odczuwane są trudności związane z niepewnością ogólnej sytuacji gospodarczej. W budownictwie znacznie rzadziej, w porównaniu do roku 2016, wskazywane są problemy związane z niedostatecznym popytem na usługi.

Specjalna Strefa Ekonomiczna oraz Strefy Aktywności Gospodarczej

Krakowska Specjalna Strefa Ekonomiczna (KSSE) składa się obecnie z 36 podstref, położonych na terenie 35 gmin, w tym 5 poza województwem małopolskim. Podstrefy Krakowskiej SSE znajdują się na terenie miast: Andrychów, Bochnia, Bukowno, Chelmek, Chrzanów, Jędrzejów, Kraków, Krosno, Limanowa, Nowy Sącz, Nowy Targ, Oświęcim, Skawina, Sucha Beskidzka, Tarnów, Trzebinia, Wolbrom i Zator oraz gmin: Bochnia, Boguchwała, Czorsztyn, Dąbrowa Tarnowska, Dobczyce, Gdów, Niepołomice, Nowa Sarzyna, Słomniki, Tuchów, Zabierzów, Zakliczyn.

W 2017 roku Krakowski Park Technologiczny (KPT) zarządzający KSSE wydał 20 nowych zezwoleń, powstało prawie 1 tys. nowych miejsc pracy, a nakłady inwestycyjne osiągnęły wartość około 570 mln zł. Największym projektem w 2017 roku była inwestycja firmy Mabuchi Motor Poland sp. z o.o., producenta silników elektrycznych, na terenie Bocheńskiej Strefy Aktywności Gospodarczej. Planowane do 2023 roku docelowe zatrudnienie wyniesie ok. 400 pracowników¹².

Krakowski Park Technologiczny w ostatnim czasie uruchomił akcelerator KPT ScaleUp, projekt skierowany do małych firm pracujących nad innowacjami dla przemysłu i smart city. W jego ramach start-upy zyskują pomoc ekspertów z danej branży oraz wsparcie finansowe i możliwość testowania swoich produktów i usług w firmach partnerskich.

W 2017 roku KSSE zyskała dodatkowe 83 ha powierzchni, która obecnie wynosi 949 ha. Największe dotychczasowe (od początku działania) inwestycje w krakowskiej SSE to: Comarch – systemy informatyczne (Kraków), Somfy (Sopem) – napędy do bram (Niepołomice), Brembo – układy hamulcowe (Niepołomice), Motorola Solutions Systems – centrum badawczo-rozwojowe i centrum finansowe (Kraków), Valeo – części motoryzacyjne (Skawina i Chrzanów), RR Donnelley – usługi poligraficzne i usługi biznesowe (Kraków), Bahlens Polska – przetwórstwo spożywcze (Skawina), Shell Business Operations – centrum operacji globalnych (Kraków), MAN Trucks – producent samochodów ciężarowych (Niepołomice), Nidec – produkcja silników elektrycznych motoryzacyjnych (Niepołomice) oraz Mabuchi Motor w Bochni.

W województwie małopolskim znajdują się także 54 Strefy Aktywności Gospodarczej (SAG), zlokalizowane w 42 gminach. SAG to wydzielone i przygotowane do inwestycji obszary odpowiadające zapotrzebowaniu potencjalnych inwestorów, tworzone najczęściej przez samorządy lokalne, stanowiące lokalne centrum rozwoju gospodarczego. Realizują one takie cele, jak podniesienie konkurencyjności obszaru, zwiększenie liczby podmiotów gospodarczych, tworzenie nowych miejsc pracy¹³. Planowane jest utworzenie kolejnych (około 40) SAG. Najbardziej zaawansowane projekty to Kraków Nowa Huta Przyszłości (jako część większego projektu obejmującego park technologiczny, park logistyczny, tereny imprez plenerowych i tereny rekreacyjne) oraz SAG w Starym Sączu i Chelmcu.

¹² Dane UMWM.

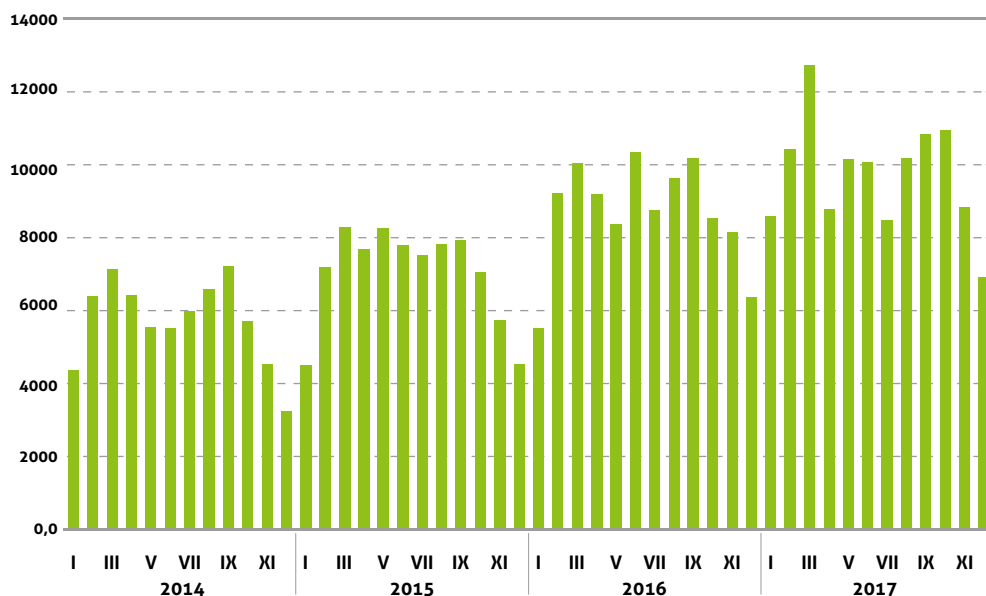
¹³ Bartosz Wojtyra, *Strefy aktywności gospodarczej w teoriach rozwoju lokalnego*, Instytut Geografii Społeczno-Ekonomicznej i Gospodarki Przestrzennej, Uniwersytet im. Adama Mickiewicza w Poznaniu.

RYNEK PRACY

Zapotrzebowanie na pracowników

W 2017 roku nastąpiła kontynuacja wzrostu liczby ofert pracy. Znaczna część pracodawców zgłaszała trudności w pozyskiwaniu kandydatów chętnych do pracy i spełniających stawiane przez nich wymagania. O dużej dostępności miejsc pracy świadczy liczba ofert będących w dyspozycji powiatowych urzędów pracy. W 2017 roku w PUP w województwie małopolskim zgłoszono w sumie 116,2 tys. ofert pracy (o 12%, czyli 12,5 tys. ofert więcej niż w roku ubiegłym).

Wykres 7. Liczba ofert pracy w dyspozycji powiatowych urzędów pracy w województwie małopolskim



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Krakowie.

Zgodnie z wynikami badania Barometr zawodów¹⁴, w coraz większej części branż występuje deficyt kandydatów do pracy. Według prognozy na 2018 rok (dokonanej w 2017 roku), w skali województwa liczba zawodów deficytowych (36) znacznie przewyższa liczbę zawodów nadwyżkowych (5).

Na występowanie zawodów deficytowych, oprócz czynników ekonomicznych, wpływają m.in.:

- » brak u kandydatów do pracy umiejętności wymaganych przez pracodawcę,
- » niewystarczające doświadczenie zawodowe, brak lub utrata kwalifikacji i uprawnień,
- » trudne warunki pracy (m.in. wysokie lub niskie temperatury, zapylenie, praca w wymuszonej pozycji, stres, nadmierna odpowiedzialność),
- » niskie wynagrodzenia, nieprzystające do charakteru pracy lub stanowiska,
- » atrakcyjniejsze warunki pracy poza lokalnym rynkiem pracy (również za granicą),

¹⁴ Badania realizowanego w Małopolsce przez Wojewódzki Urząd Pracy w Krakowie od 2011 roku, od 2015 prowadzonego w całej Polsce. Koordynatorem ogólnopolskim badania, na zlecenie MRPiPS, jest WUP w Krakowie.

- » praca poza miejscem zamieszkania, wymuszająca rozłąkę z rodziną lub wymagająca czasochłonnnych i kosztownych dojazdów,
- » zbyt wysoki lub zbyt niski wiek kandydatów do pracy,
- » zły stan zdrowia potencjalnych pracowników,
- » brak chęci do pracy,
- » możliwość pobierania świadczeń socjalnych na poziomie zbliżonym do wynagrodzeń oferowanych na lokalnym rynku pracy.

Wśród zawodów deficytowych na poziomie województwa można wyróżnić zawody z branży budowlanej (m.in. betoniarze i zbrojarze, brukarze, cieśle i stolarze budowlani, dekarze i blacharze budowlani, monterzy instalacji budowlanych, murarze i tynkarze, operatorzy i mechanicy sprzętu do robót ziemnych, pracownicy robót wykończeniowych w budownictwie), zawody związane z produkcją (elektrycy, elektromechanicy i elektromonterzy, krawcy i pracownicy produkcji odzieży, masarze i przetwórcy ryb, operatorzy obrabiarek skrawających, robotnicy obróbki drewna i stolarze, spawacze), zawody związane z branżą transportową (kierowcy samochodów ciężarowych i ciągników siodłowych, kierowcy autobusów, spedytorzy i logistycy, mechanicy pojazdów samochodowych), zawody gastronomiczne (szefowie kuchni, kucharze, cukiernicy, piekarze), zawody medyczne (lekarze, pielęgniarki i położne, fizjoterapeuci i masażyści), zawody informatyczne (programiści, projektanci i administratorzy baz danych, graficy komputerowi) oraz zawody związane z usługami (m.in. kosmetyczki, fryzjerzy). W porównaniu do ubiegłorocznej prognozy w grupie deficytów wyraźnie więcej jest zawodów z branży produkcyjnej.

Małopolskie powiaty są mocno zróżnicowane, zarówno pod względem liczby mieszkańców, poziomu ich wykształcenia, jak i skali przedsiębiorczości i specjalizacji branżowych. Różnice dotyczą też proponowanych przez pracodawców warunków zatrudnienia. Stolica województwa jest obszarem z największą liczbą przedsiębiorstw i związaną z tym liczbą miejsc pracy, udziałem ofert dla osób z wyższym wykształceniem oraz z najwyższymi wynagrodzeniami. Sytuacja na rynku pracy w pozostałych powiatach jest pochodną liczby i wielkości zakładów produkcyjnych oraz dostępności komunikacyjnej (szczególnie łatwości dojazdu do Krakowa). W powiatach oddalonych od stolicy województwa wyższy jest poziom bezrobocia oraz udział szarej strefy. Jest rzeczą oczywistą, że działania służb zatrudnienia w powiatach, które cechuje słabsza przedsiębiorczość, gorsze warunki pracy i niższe wynagrodzenia oferowane przez pracodawców nie są w stanie wyrównać tych dysproporcji. Na strukturę powiatowych rynków pracy wpływa także podaż pracowników, którą kształtuje m.in. liczba i specjalizacja szkół zawodowych i wyższych działających na danym obszarze.

Aktywność zawodowa

W IV kwartale 2017 roku liczba aktywnych zawodowo w województwie małopolskim wyniosła 1 499 tys. osób, a współczynnik aktywności zawodowej wyniósł 56,5% (w Polsce 56,2%) i był niższy o 0,6 p.p. w porównaniu do analogicznego okresu w roku poprzednim.

Zdecydowanie wyższy współczynnik aktywności zawodowej występuje wśród mężczyzn (65,5%, wśród kobiet 48,2%). Najwyższy współczynnik aktywności zawodowej zanotowano wśród osób z wykształceniem wyższym (81,6%) oraz w grupie wiekowej 35–44 lat (87,3%), zaś najniższy wśród osób z wykształceniem gimnazjalnym i niższym (11,5%) oraz w grupie wiekowej 55 lat i więcej (25,0%).

Obciążenie pracujących osobami niepracującymi (bezrobotnymi i biernymi zawodowo) to w IV kwartale 2017 roku 862 osoby niepracujące na 1000 pracujących (w Polsce to 864 osoby). W porównaniu do roku poprzedniego oraz III kwartału, obciążenie osobami niepracującymi wzrosło – w 2016 roku wynosiło 839 osób, a w III kwartale 2017 roku wyniosło 857 osób.

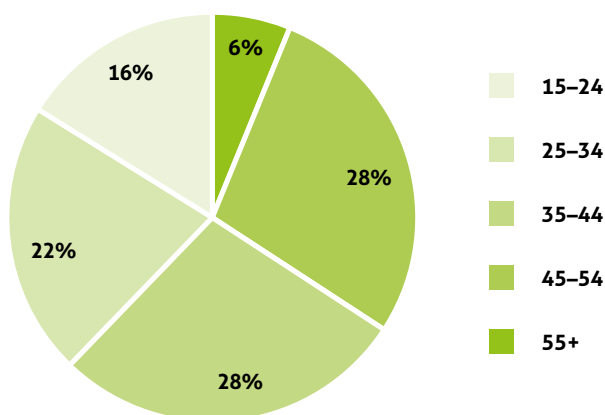
Pracujący

W IV kwartale 2017 roku w województwie małopolskim liczba pracujących¹⁵ wyniosła 1,425 mln, co stanowi 8,7% pracujących w Polsce. W stosunku do analogicznego okresu w roku ubiegłym liczba pracujących zmniejszyła się o 18 tys. osób, a w porównaniu do poprzedniego kwartału o 3 tys. W pełnym wymiarze godzinowym pracuje zdecydowana większość Małopolan (92%). Zatrudnienie na część etatu wciąż nie jest popularną formą zatrudnienia, zarówno w województwie małopolskim, jak i w całej Polsce.

W województwie małopolskim największą część pracujących (59%) stanowią osoby zatrudnione w usługach, około 1/3 to pracownicy przemysłu i budownictwa (32%), najmniejszą część stanowią pracujący w rolnictwie (9%).

Najmniejszy udział wśród pracujących mają kategorie skrajne: 15–24 lata (ze względu na kontynuowanie nauki) oraz 55 lat i więcej (z uwagi na to, że część osób w tym wieku pobiera świadczenia przedemerytalne, część korzysta z emerytur branżowych lub przechodzi do bierności zawodowej w związku z brakiem możliwości wykonywania dotychczasowej pracy, m.in. z powodów zdrowotnych). W porównaniu do analogicznego okresu roku 2016 widoczny jest nieznaczny spadek udziału młodszych kategorii wiekowych (do 34 roku życia).

Wykres 8. Pracujący w województwie małopolskim według kategorii wiekowych

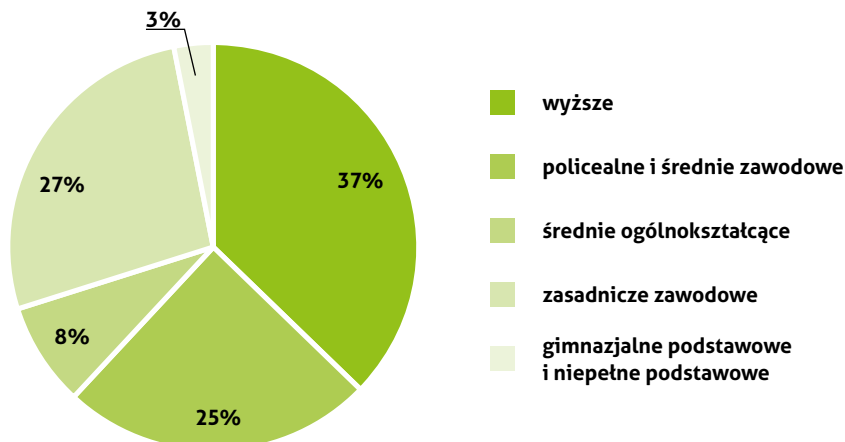


Źródło: Bank Danych Lokalnych.

Wśród pracujących w województwie małopolskim przeważają osoby z wyższym wykształceniem (37% pracujących, wzrost o 2 p.p. w stosunku do 2016 roku). Osoby z wykształceniem zasadniczym zawodowym stanowią 27% pracujących, z policealnym i średnim zawodowym 25%. Tylko 3% tej grupy stanowią osoby z wykształceniem gimnazjalnym, podstawowym i niepełnym podstawowym.

¹⁵ Pracujący według BAEL to osoby, które w badanym tygodniu wykonywały (przez co najmniej 1 godzinę) pracę przynoszącą zarobek lub dochód, prowadziły własną działalność gospodarczą poza rolnictwem, pomagały (bez wynagrodzenia) w prowadzeniu rodzinnego gospodarstwa rolnego lub rodzinnej działalności gospodarczej poza rolnictwem, a także osoby, które formalnie miały pracę, ale z różnych powodów jej nie wykonywały (np. z powodu choroby, urlopu, przerwy w działalności zakładu itp.). Dane w zakresie przeciętnego zatrudnienia dotyczą natomiast podmiotów gospodarczych sektora przedsiębiorstw, w których liczba pracujących przekracza 9 osób i obejmują osoby zatrudnione na podstawie stosunku pracy w pełnym wymiarze czasu pracy oraz w niepełnym, po przeliczeniu na pełnozatrudnionych.

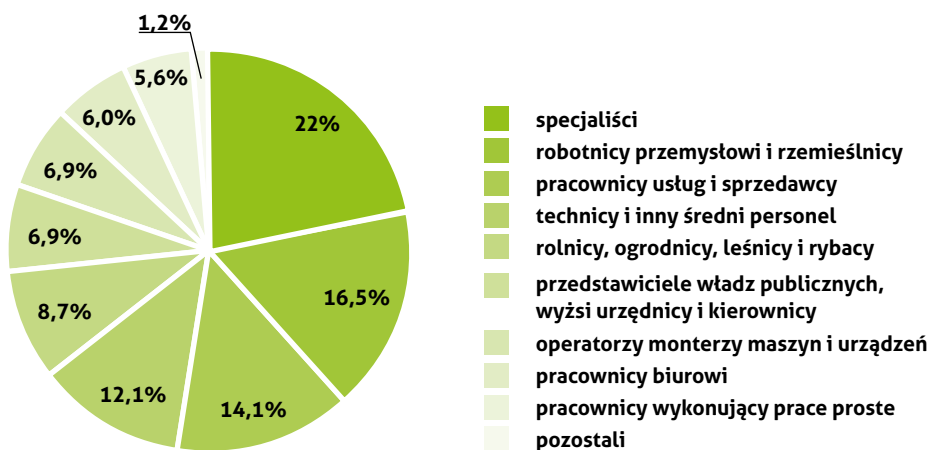
Wykres 9. Pracujący w województwie małopolskim według wykształcenia



Źródło: Bank Danych Lokalnych.

Według grup zawodów w województwie małopolskim dominują specjaliści (22%), robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy (16,5%), pracownicy usług i sprzedawcy (14,1%), a także technicy i inny średni personel (12,1%).

Wykres 10. Struktura pracujących według grup zawodów w IV kwartale 2017 roku



Źródło: Bank Danych Lokalnych.

Ubody pracujący

Zjawisko ubóstwa wśród osób pracujących (ang. *working poor*) to temat do niedawna pomijany w dyskusjach dotyczących rynku pracy w Polsce – zwykle ubóstwo kojarzy się z bezrobociem. Nie istnieją też obecnie skuteczne formy przeciwdziałania temu zjawisku ze strony instytucji rynku pracy. Zagrożenie ubóstwem wśród osób pracujących wiąże się najczęściej z niskim poziomem wynagrodzeń w pracach prostych, głównie w sektorze usług oraz pracą w niepełnym wymiarze godzinowym.

Czynniki mające znaczący wpływ na występowanie biedy wśród osób pracujących to między innymi niskie kwalifikacje, wielkość gospodarstwa domowego (gospodarstwa wieloosobowe), niestabilne zatrudnienie (praca tymczasowa, na umowach cywilnoprawnych) oraz podejmowanie zatrudnienia poniżej posiadanych kwalifikacji¹⁶.

¹⁶ Por. Podlaskie Obserwatorium Polityki Społecznej, *Zagrożenie ubóstwem wśród osób pracujących w województwie podlaskim*, <http://www.pops.up.podlasie.pl/index.php/aktualnosci/366.html>, dostęp 14.04.2018.

Zgodnie z danymi¹⁷ Eurostat i EU-SILC¹⁸, opracowanymi dla 28 państw członkowskich UE¹⁹, można stwierdzić, że ogólnie w badanych krajach:

- » zwiększa się liczba osób w wieku produkcyjnym, które pracują i otrzymują wynagrodzenie, które nie pozwala im na zaspokojenie podstawowych potrzeb życiowych,
- » coraz większa grupa osób młodych (w wieku 18–24 lat), wchodzących na rynek pracy, pozbawiona jest szans realizacji podstawowych potrzeb życiowych i zawodowych,
- » zjawisko *working poor* występuje wśród pracowników obu płci, choć mężczyźni w nieznacznie większym stopniu są zagrożeni ubóstwem²⁰.

Z analiz za rok 2015 wynika, że Polska wchodzi w skład grupy państw wysoko (poziom drugi z trzech) zagrożonych zjawiskiem *working poor*. Wyniki pozwalają uznać, że samo posiadanie pracy nie jest czynnikiem gwarantującym przeciwdziałanie ubóstwu, a polityka pełnego zatrudnienia nie stanowi rozwiązania problemu.

Zbyt niski poziom wynagrodzeń, nie pozwalający na sprawną realizację potrzeb życiowych, może przyczynić się do spadku motywacji do pracy, rozwoju szarej strefy oraz zwiększenia poziomu bierności zawodowej²¹.

Zatrudnienie

Przeciętne zatrudnienie²² w województwie małopolskim wyniosło w 2017 roku 483,6 tys.²³. Od kilku lat zaobserwować można tendencję wzrostową, w porównaniu do 2016 roku przeciętne zatrudnienie wzrosło o ponad 23 tys. osób, a w porównaniu do roku 2015 o prawie 43 tys.

Wskaźnik zatrudnienia wyniósł w IV kwartale w województwie małopolskim 53,7%, czyli dokładnie tyle ile średnio w Polsce. W porównaniu do analogicznego okresu roku poprzedniego, wskaźnik zatrudnienia spadł o 0,7 p.p., a w porównaniu do III kwartału 2016 roku spadł o 0,1 p.p. Najwyższy wskaźnik zatrudnienia występował wśród mężczyzn (61,4%), osób w wieku 35–44 lat (83%) oraz osób z wykształceniem wyższym (79,3%).

¹⁷ Do grupy ubogich pracujących zalicza się osoby, które przez co najmniej sześć miesięcy w ciągu ostatniego roku były aktywne zawodowo (pracujące lub bezrobotne) oraz żyją w gospodarstwie domowym spełniającym kryteria ubożego (definicje U.S. Bureau of Labor Statistics oraz Eurofound).

¹⁸ *The European Union Statistics on Income and Living Conditions* (ang. EU-SILC), tj. *Europejskie badanie dochodów i warunków życia ludności*. Badanie EU-SILC zostało przeprowadzone po raz pierwszy w 2003 r. na podstawie tzw. umowy dżentelmeńskiej między Eurostatem a siedmioma państwami europejskimi (w tym: Austrią, Belgią, Danią, Grecją, Irlandią, Luksemburgiem i Norwegią). Od 2004 r. jest realizowane w większości państw członkowskich UE. Państwa, które będą analizowane w tym opracowaniu, wdrożyły rozporządzenia Parlamentu i Rady oraz Komisji Europejskiej w 2005 r. (wyjątkiem jest Bułgaria i Rumunia, które biorą w nim udział dopiero od 2007 r.). Jest ono stosowane w celu monitorowania polityki społecznej poprzez tzw. metodę otwartej koordynacji (ang. *open method of coordination* – OMC).

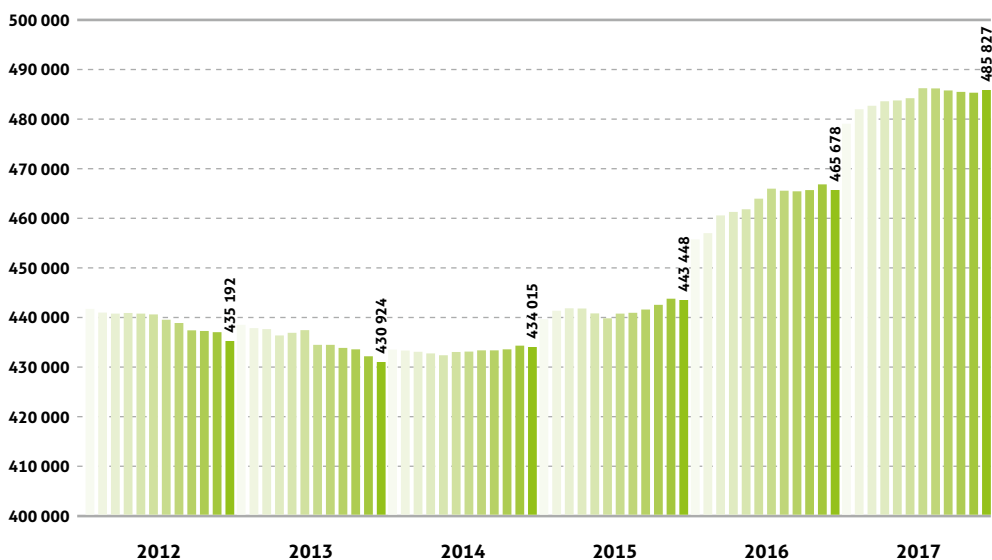
¹⁹ Katarzyna Cymbranowicz, *Praca i bieda – zjawisko working poor w Unii Europejskiej*, https://www.researchgate.net/publication/321755213_Praca_i_bieda_-_zjawisko_working_poor_w_Unii_Europejskiej, dostęp 14.04.2018.

²⁰ Tamże.

²¹ Ryszard Szarfenberg, *Ubóstwo osób pracujących w Polsce*, <http://rszarf.ips.uw.edu.pl/pdf/workingpoor.pdf>, dostęp 14.04.2018.

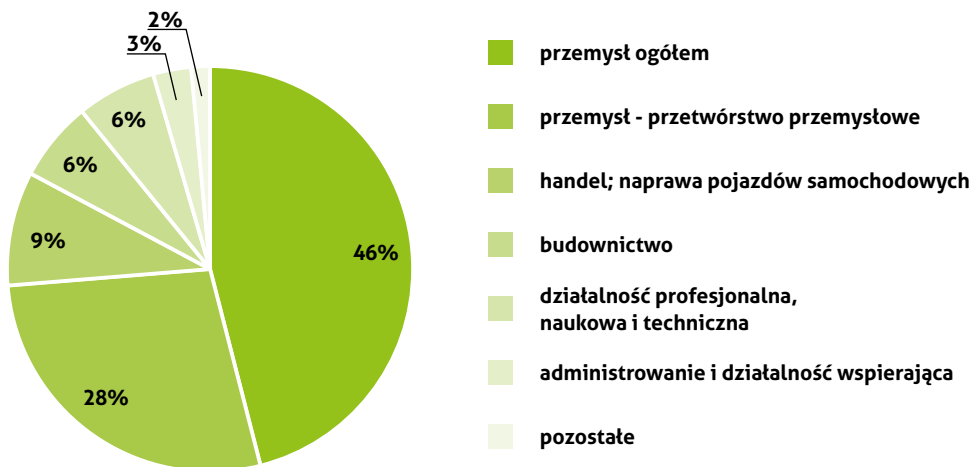
²² Dane według sekcji PKD 2007. Dane w zakresie przeciętnego zatrudnienia dotyczą podmiotów gospodarczych sektora przedsiębiorstw, w których liczba pracujących przekracza 9 osób. Dane obejmują osoby zatrudnione na podstawie stosunku pracy w pełnym wymiarze czasu pracy oraz w niepełnym, po przeliczeniu na pełnozatrudnionych; dane do roku 2011 nie obejmują poczty publicznej oraz operatorów telekomunikacyjnych sieci publicznej. Od roku 2011 zaprzestano publikowania danych za II, III i IV kwartał. Dane te prezentowane są tylko w poszczególnych miesiącach i narastająco.

²³ W różnicy między liczbą etatów wykazywanych w ramach przeciętnego zatrudnienia i liczbą pracujących zawierają się osoby pracujące w firmach mikro (podmiotach o liczbie pracujących do 9 osób), osoby pracujące w oparciu o inne umowy niż umowa o pracę, a także osoby posiadające pracę, ale czasowo jej niewykonyjące (np. osoby na zwolnieniach lekarskich, urlopach macierzyńskich itp.).

Wykres 11. Przeciętne zatrudnienie w sektorze przedsiębiorstw w województwie małopolskim w latach 2012–2017

Źródło: Bank Danych Lokalnych.

W roku 2017 przeciętne zatrudnienie największe było w przemyśle (46%) oraz w handlu i naprawie pojazdów samochodowych (28%). Największą dynamikę przeciętnego zatrudnienia w stosunku do 2016 roku można było zaobserwować w sekcji administrowanie i działalność wspierająca (wzrost o 18%), a także w działalności profesjonalnej, naukowej i technicznej (wzrost o 13%).

Wykres 12. Przeciętne zatrudnienie według sekcji PKD

Źródło: Bank Danych Lokalnych.

Wynagrodzenia

Przeciętne miesięczne wynagrodzenie brutto w sektorze przedsiębiorstw wyniosło w województwie małopolskim w 2017 roku 4 375 zł, czyli o 309 zł więcej niż w roku poprzednim (wzrost o 7,61%). Dynamika wzrostu wynagrodzeń w województwie małopolskim była wyższa niż średnio w kraju (dla Polski wzrost o niecałe 6%), jednak przeciętne miesięczne wynagrodzenie brutto w Polsce było wyższe o 155 zł.

Największy wzrost wynagrodzeń w województwie małopolskim odnotowano w handlu i naprawie pojazdów samochodowych oraz w budownictwie (odpowiednio o 11% oraz 8%). Najsłabszy wzrost wynagrodzeń zanotowano w transporcie i gospodarce magazynowej (1,9%), obsłudze rynku nieruchomości (5,3%) oraz przemyśle (5,6%).

Przeciętne wynagrodzenie brutto, publikowane przez urzędy statystyczne, nie odzwierciedla jednak w pełni sytuacji na rynku pracy. Średnie wynagrodzenia zawyżane są przez płace skrajnie wysokie, dlatego lepszym narzędziem jest mediana zarobków, publikowana przez GUS co dwa lata (ostatnie dane pochodzą z 2016 roku)²⁴. W 2016 roku mediana wynagrodzeń w Polsce wyniosła 3 510 zł i była niższa od średniego wynagrodzenia o 836 zł.

Tabela 2. Udział pracowników otrzymujących wynagrodzenie mniejsze lub równe przeciętnemu wynagrodzeniu w gospodarce narodowej według grup zawodów w Polsce (w %)

	ogółem	mężczyźni	kobiety
OGÓŁEM	66,2	62,1	70,5
specjaliści	44,2	33,6	50,0
robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy	78,2	75,0	95,6
pracownicy usług i sprzedawcy	92,9	88,4	95,1
technicy i inny średni personel	62,1	49,5	72,5
rolnicy, ogrodnicy, leśnicy i rybacy	87,7	86,0	93,2
przedstawiciele władz publicznych, wyżsi urzędnicy i kierownicy	24,8	21,6	28,7
operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń	76,6	72,8	91,5
pracownicy biurowi	79,8	78,4	80,7
pracownicy wykonujący prace proste	95,6	90,9	98,6

Źródło: *Struktura wynagrodzeń według zawodów w październiku 2016 r.*, GUS.

W podziale na grupy zawodowe, największy odsetek pracujących zarabiających nie więcej niż średnią krajową (4047 zł w 2016 roku), stanowią pracownicy wykonujący prace proste (95,6%), pracownicy usług osobistych i sprzedawcy (92,9%), a także rolnicy, ogrodnicy, leśnicy i rybacy (87,7%).

W 2016 roku wśród zatrudnionych w gospodarce narodowej 1,465 mln (13%) osób w Polsce otrzymywało wynagrodzenie nieprzekraczające obowiązującego minimalnego wynagrodzenia (w 2016 roku minimalne wynagrodzenie wynosiło 1850 zł)²⁵. W województwie małopolskim było to 155 tys. osób, o 16 tys. osób więcej niż w roku 2015. Odsetek osób otrzymujących minimalne wynagrodzenie (lub niższe) wyniósł w województwie małopolskim 17% i był o 4 p.p. wyższy niż w skali kraju (na przestrzeni ostatnich lat odsetek ten nieznacznie rośnie: w 2013 roku wyniósł 15%, a w 2014 oraz 2015 roku – 16%). W skali kraju największy odsetek osób zarabiających co najwyżej wynagrodzenie minimalne występuje w budownictwie (31%), handlu, naprawie pojazdów samochodowych oraz zakwaterowaniu i gastronomii (24%), a także działalności w zakresie usług administrowania i działalności wspierającej (24%)²⁶.

²⁴ Urzędy statystyczne dostarczają informacji o zarobkach w firmach zatrudniających ponad 9 osób (sprawozdanie Z-12).

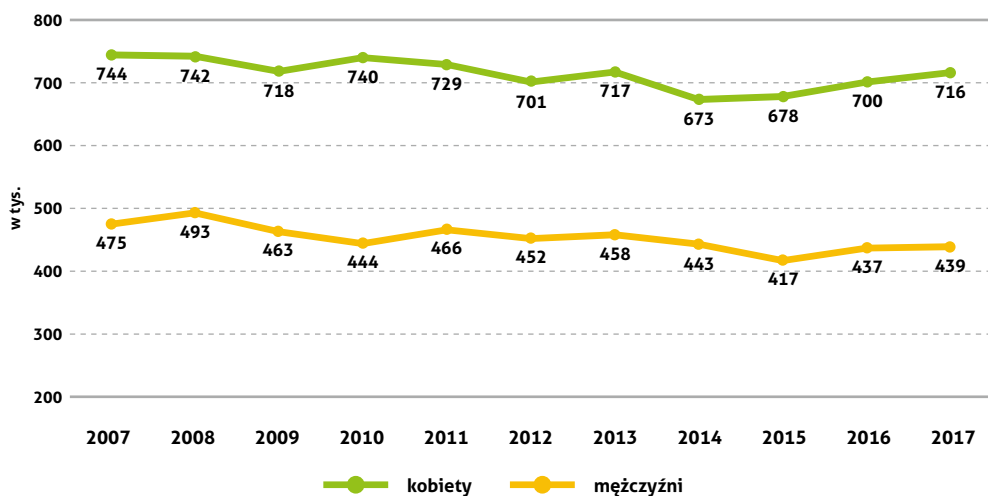
²⁵ Stan na grudzień 2016 roku.

²⁶ GUS, *Wybrane zagadnienia rynku pracy*.

Bierność zawodowa

Według BAEL na koniec 2017 liczba osób biernych zawodowo²⁷ w województwie małopolskim wyniosła 1 155 tys., tj. o 17 tys. więcej niż rok wcześniej. Populacja biernych rośnie od 2015 roku, co jest związane przede wszystkim ze wzrostem liczby biernych zawodowo kobiet. Udział biernych zawodowo w ludności województwa w wieku 15 lat i więcej to 43,5%.

Wykres 13. Zmiana liczby ludności biernej zawodowo w Małopolsce w latach 2007–2017 (dane za IV kwartał, w tys. osób)



Źródło: Badanie Aktywności Ekonomicznej Ludności w województwie małopolskim w IV kwartale 2017 r., Urząd Statystyczny w Krakowie.

W ponad połowie przypadków (50,8%) przyczyną bierności zawodowej jest emerytura. Oprócz emerytury bierność powodują nauka i uzupełnianie kwalifikacji (19,9%), choroba lub niepełnosprawność (14%), obowiązki rodzinne i inne powody osobiste (5,4%) oraz zniechęcenie bezskutecznym poszukiwaniem pracy (1%).

Bierność ma związek z wiekiem, prawie 62% to osoby które mają 55 lat i więcej, czyli zbliżające się do wieku emerytalnego lub będące emerytami. Z kolei najmłodsi, w wieku 15–24 lata (w dużej mierze uczniowie i studenci) stanowili 20% wszystkich biernych zawodowo mieszkańców województwa. Osoby w wieku nieprodukcyjnym stanowiły 30,1% biernych zawodowo. Kolejnym istotnym czynnikiem wpływającym na bierność jest płeć – bierność znacznie częściej dotyczy kobiet. Na koniec 2017 roku kobiety stanowiły 62% ogółu populacji biernych zawodowo. Bierność zawodowa wiąże się również z wykształceniem. Wśród wszystkich biernych zawodowo udział osób z wykształceniem gimnazjalnym i niższym wyniósł 33%, trzykrotnie więcej niż z wykształceniem wyższym²⁸.

Według analiz Instytutu Badań Strukturalnych²⁹, 91–103 tys. kobiet zrezygnowało z zatrudnienia lub poszukiwania pracy w związku z programem Rodzina 500+ (od III kwartału 2016 do II kwartału 2017 roku). Na podstawie danych BAEL ustalono, że wskutek wprowadzenia świadczenia 500+ aktywność zawodowa kobiet z dziećmi jest niższa o 2,4 p.p. od poziomu, jaki mógłby zostać osiągnięty przy braku programu. Silniejszy wpływ dotyczył kobiet z niższym poziomem wykształcenia i mieszkających w miastach od 20 do 100 tys. mieszkańców. Negatywny

²⁷ Populację biernych zawodowo tworzą: osoby niewykazujące chęci do zatrudnienia pomimo zdolności do podjęcia pracy; osoby w wieku emerytalnym lub takie, które są w wieku produkcyjnym, ale uzyskały uprawnienia rentowe i nie zamierzają powrócić na rynek pracy; osoby niezdolne do pracy; młodzież, która nie weszła jeszcze na rynek pracy lub czasowo się z niego wycofała z powodu kontynuowania edukacji; osoby czasowo wyłączone z rynku pracy z powodu konieczności opieki nad osobami zależnymi.

²⁸ Urząd Statystyczny w Krakowie, *Badanie Aktywności Ekonomicznej Ludności w województwie małopolskim – IV kwartał 2017 r.*

²⁹ Instytut Badań Strukturalnych, *Program „Rodzina 500+” a podaż pracy kobiet w Polsce.*

efekt programu związany jest z wciąż nieatrakcyjnym poziomem wynagrodzeń w niektórych branżach – świadczenie w wysokości 500 zł osłabia bodźce do utrzymania zatrudnienia lub poszukiwania pracy w przypadku, gdy jest to opłacalne³⁰.

Często powodem braku aktywności zawodowej jest opieka nad osobami zależnymi (rodzicami, wnukami i innymi członkami rodziny) – ta sytuacja dotyczy głównie kobiet, z kolei mężczyźni częściej odchodzą z rynku pracy ze względu na stan zdrowia uniemożliwiający im dalsze wykonywanie zawodu. Dlatego tak ważna jest kwestia zapewnienia mieszkańcom możliwości skorzystania z instytucjonalnych form opieki nad osobami zależnymi (dotyczy to zarówno dzieci, ale również osób starszych i z niepełnosprawnościami) oraz odpowiednio prowadzonej profilaktyki zdrowotnej, dzięki której można będzie wcześniej diagnozować problemy zdrowotne uniemożliwiające wykonywanie zawodu oraz odpowiednio wcześniej podjąć decyzje o ewentualnym przekwalifikowaniu.

Praca nierejestrowana

Szara strefa definiowana jest jako *działalność gospodarcza prowadzona poza oficjalnym obiegiem podlegającym kontroli państwa*³¹. Osoby pracujące w szarej strefie nie są objęte ubezpieczeniami, prawami pracowniczymi czy prawem do emerytury. Jak zauważają autorzy raportu *Szara strefa 2018*, znaczna część osób decyduje się na pracę w szarej strefie, ponieważ nie ma szans na legalne zatrudnienie³².

Według szacunków GUS, szara strefa wyniosła w 2015 roku 243 mln (udział 13,5% gospodarki), a w kolejnych latach szacunki szarej strefy zaproponowane przez Instytut Prognoz i Analiz Gospodarczych (IPAG), opierające się na definicji zaproponowanej przez GUS, wyniosły odpowiednio 253 mln w 2016 roku (13,6%) i 262 mln w 2017 roku (13,2%), a według prognozy na rok 2018 wyniosą 271 mln (12,9%). Szacunki rozmiarów szarej strefy, opierające się na doszacowaniach IPAG są wyższe – w 2018 roku udział szarej strefy w polskiej gospodarce prognozowany jest na 18% (tabela 3). Doszacowania IPAG uwzględniają dodatkowe obszary gospodarki, których nie obejmuje GUS, takie jak handel targowiskowy, przygraniczny, nielegalny handel paliwami, hazard, usługi edukacyjne. Należy jednak zwrócić uwagę na stały spadek udziału szarej strefy w polskiej gospodarce.

Tabela 3. Szacunki rozmiarów szarej strefy w polskiej gospodarce w latach 2014–2018 (mln zł) w ujęciu IPAG

	2014	2015	2016	2017	2018
Gospodarka nieobserwowana (GUS) (1)	229	243	253	262	271
Doszacowania IPAG (2)	132	127	124	134	131
Szara strefa (ujęcie IPAG) (1+2)	361	370	377	396	402
PKB skorygowany o szarą strefę w ujęciu IPAG	1 851	1 926	1 983	2 116	2 231
Udział szarej strefy w skorygowanym PKB	19,5%	19,2%	19,0%	18,7%	18,0%

Źródło: szacunki IPAG.

³⁰ Informacje zgromadzone w toku badania Barometr zawodów.

³¹ Jacek Fundowicz, Krzysztof Łapiński, Bohdan Wyżnikiewicz, Instytut Prognoz i Analiz Gospodarczych, *Szara strefa 2018*. Na szarą strefę składa się działalność nielegalna (zabroniona przez prawo, np. handel narkotykami, przemyt papierosów), ukryta (działalność prowadzona przez zarejestrowane przedsiębiorstwa, np. zaniżanie obrotów, niewypłacanie płacy minimalnej, niespełnianie norm technicznych, bezpieczeństwa itp.) oraz nieformalna (niezarejestrowana działalność).

³² Tamże.

Skalę problemu szarej strefy w Polsce można obserwować na przykładzie badania zrealizowanego po drugiej edycji zlecenia usług aktywizacyjnych w województwie małopolskim³³. W większości powiatów identyfikowano duży udział osób pracujących w szarej strefie wśród skierowanych do programu.

Duży udział szarej strefy w niektórych branżach potwierdzają także wyniki badania *Barometr zawodów*. Eksperti wskazywali, że w poszczególnych powiatach województwa małopolskiego szara strefa dotyczy w szczególności branży budowlanej (pracownicy robót wykończeniowych w budownictwie, robotnicy budowlani, murarze i tynkarze, brukarze), gastronomii (pomoce kuchenne, kelnerzy i barmani, kucharze, cukiernicy), a także zawodów takich jak fryzjerzy, kosmetyczki, opiekunki dziecięce, mechanicy pojazdów samochodowych, blacharze i lakiernicy samochodowi, sprzątaczk i pokojowe oraz krawcy i pracownicy produkcji odzieży.

Napływ cudzoziemców do Małopolski

Liczba cudzoziemców pracujących w województwie małopolskim ciągle wzrasta, jednak tempo wzrostu stopniowo zwalnia. Cudzoziemcy coraz częściej podejmują pracę na stanowiskach specjalistów, zwiększają się też ich oczekiwania płacowe. Kierunki migracji za pracę także ulegają zmianie – rozszerza się lista krajów, z których pochodzą osoby szukające zatrudnienia w Małopolsce.

W 2017 roku zarejestrowano 134 500 oświadczeń o zamiarze zatrudnienia cudzoziemca z Armenii, Białorusi, Gruzji, Mołdawii, Rosji oraz Ukrainy na czas do 6 miesięcy, w stosunku do roku 2016 liczba ta wzrosła o 33%. Tempo wzrostu liczby zarejestrowanych oświadczeń wyraźnie zmalało, bowiem w 2016 roku w porównaniu do roku 2015 wynosiło 116%. W 2017 roku wciąż dominowały oświadczenia o zamiarze zatrudnienia cudzoziemców z Ukrainy (95% wszystkich oświadczeń), można jednak zauważyć wzrost udziału liczby oświadczeń z Białorusi, Gruzji i Armenii. Szczególnie wyraźny jest wzrost liczby oświadczeń o zamiarze zatrudnienia cudzoziemców z Gruzji – w stosunku do 2016 roku liczba ta wzrosła o ponad 900% (104 oświadczenia w 2016 roku i 1058 oświadczeń w 2017 roku).

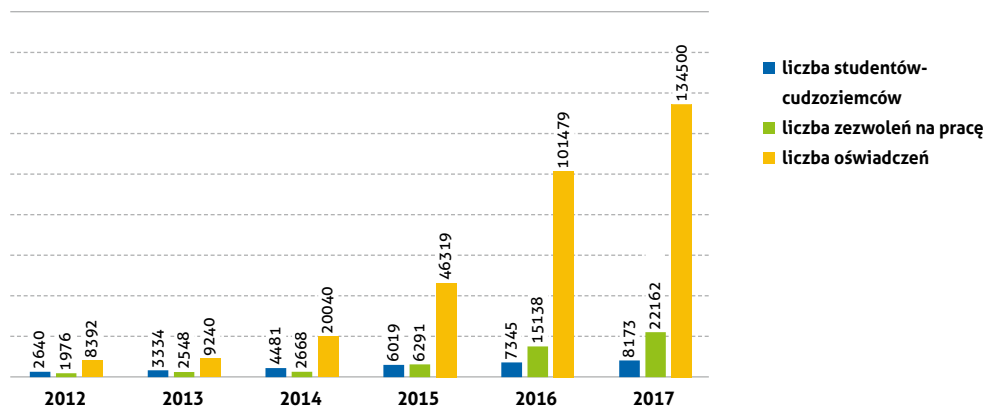
Jeżeli chodzi o zezwolenia na pracę dla cudzoziemców, to w roku 2017 wydano ich w województwie małopolskim 22 162, czyli o 7 024 więcej niż w roku ubiegłym (wzrost o 46%). 82% zezwoleń dotyczyło obywateli Ukrainy, 4% obywateli Mołdawii, 3% Nepalu, niecałe 2% Indii, 1,6% Bangladeszu. W porównaniu do roku ubiegłego widać zmniejszony udział zezwoleń na pracę dla obywateli Ukrainy (w 2016 roku było to 86%), Mołdawii (ponad 5% w zeszłym roku), za to zwiększył się udział wydanych zezwoleń na pracę z krajów pozaeuropejskich: Indii (1% w zeszłym roku, porównując 2017 rok do 2016 jest wzrost o 247 wydanych zezwoleń), Nepalu (w 2016 roku było to 9 zezwoleń, a w 2017 roku już 650 zezwoleń) i Bangladeszu (udział 0,4% w 2016 roku, wzrost o 299 wydanych zezwoleń).

Prace wykonywane przez cudzoziemców

Wśród zezwoleń na pracę dla cudzoziemców wydanych w 2017 roku przeważały zezwolenia dla operatorów i monterów maszyn i urządzeń (33%), robotników przemysłowych i rzemieślników (26%) oraz pracowników wykonujących prace proste (19%). Sporo było także zezwoleń na pracę dla specjalistów (1869 – 8,5%).

³³ Industry Personnel Services, *Aktywizacja zawodowa osób długotrwale bezrobotnych na terenie województwa małopolskiego – analiza porównawcza*.

Wykres 14. Napływ cudzoziemców do Małopolski w latach 2012–2017



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych MRPiPS

Udział obcokrajowców w strukturze zatrudnienia centrów nowoczesnych usług biznesowych w Krakowie wyniósł w 2017 roku 11% (około 7 tys. pracujących obcokrajowców) i jest wyższy niż średnio w Polsce (9,5%). Wśród cudzoziemców zatrudnionych w sektorze nowoczesnych usług biznesowych zdecydowanie dominują Ukraińcy, zatrudnionych jest także dużo Włochów, Hiszpanów, Francuzów, Rosjan i Białorusinów³⁴.

³⁴ ABSL na podstawie ankiety skierowanej do centrów usług w Krakowie (respondenci zatrudniają 37 000 osób).



Procesy związane z automatyzacją sprawiają, że rośnie znaczenie umiejętności związanych z adaptacją do nowych warunków na rynku pracy w dynamicznie rozwijających się dziedzinach gospodarki³⁵. Część zawodów będzie zanikała, a w ich miejsce pojawią się nowe, dlatego ważne jest „zwinne” poruszanie się po rynku pracy.

Zmieniający się rynek pracy coraz częściej wymusza posiadanie umiejętności adaptacyjnych, obok „twardych” kompetencji i specjalizacji. Zwinność poruszania się po rynku pracy zakłada umiejętność dostosowywania się do nowych sytuacji oraz zdolność szybkiego uczenia się (ang. *learning agility*). Coraz większe znaczenie będzie miało eksperymentowanie, podejmowanie ryzyka, zdolność współpracy, umiejętność poszukiwania i selekcji informacji, refleksyjność, a także umiejętność określania priorytetów oraz zdolność do oceny sytuacji z różnych perspektyw.

Automatyzacja

Automatyzację pracy można zdefiniować jako zastępowanie pracy wykonywanej przez człowieka maszynami lub programami komputerowymi. Jest to proces związany z czwartą rewolucją przemysłową (Przemysł 4.0), która opiera się na globalnym dostępie do danych i maszyn (*Internet of Things*) oraz autonomizacji procesów produkcyjnych (rozwój inteligencji maszynowej, uczenia maszynowego)³⁶. W 2016 roku 1/3 firm badanych przez firmę ASTOR deklarowała, że w ich firmach prowadzone są działania mające na celu wdrożenie rozwiązań Przemysłu 4.0³⁷. Ponadto, szacuje się, że w 2017 roku w Polsce blisko 30% firm sektora nowoczesnych usług biznesowych wykorzystuje rozwiązania związane z automatyzacją (*Robotic Process Automation* i/lub *Artificial Intelligence*), a około 40% przedsiębiorstw jest na etapie wdrażania projektów RPA i/lub AI³⁸. Dynamika procesów automatyzacji w Polsce widoczna jest na przestrzeni ostatnich lat – w 2016 roku już ¾ firm wspierało swój proces produkcyjny informatycznie (systemy planowania zasobów przedsiębiorstwa – ERP lub System Realizacji Produkcji – MES), a 15% fabryk było w pełni zautomatyzowanych³⁹. Jak jednak podkreślają specjaliści z firmy ASTOR:

Oceniając stan automatyzacji polskiego przemysłu można odnieść wrażenie, że zmiany są bardzo dynamiczne. W porównaniu z innymi krajami mamy jednak wiele do nadrobienia. Międzynarodowa Federacja Robotyki (International Federation of Robotics) klasyfikuje gęstość robotyzacji w Polsce znacznie poniżej średniej światowej, a w dodatku plasujemy się nawet za niektórymi państwami Europy Środkowo-Wschodniej. Wyprzedzają nas Węgry, Słowacja i najbardziej dynamiczne Czechy. Mimo to, Polska oraz Czechy notują aktualnie najwyższy wzrost wdrożeń aplikacji zrobotyzowanych w Europie⁴⁰.

³⁵ Takich jak branża automotive, sektor nowoczesnych usług biznesowych, przetwórstwo przemysłowe, turystyka itp.

³⁶ ASTOR, *Przemysł 4.0. Rewolucja już tu jest. Co o niej wiesz?* (raport online).

³⁷ Informacja prasowa przekazana przez firmę ASTOR.

³⁸ Za: Maciej Borkowski (Vice President New Generation Services), ABSL.

³⁹ Informacja prasowa przekazana przez firmę ASTOR oraz ASTOR, *Przemysł 4.0. Rewolucja już tu jest. Co o niej wiesz?* (raport online).

⁴⁰ Informacja prasowa przekazana przez firmę ASTOR.

Proces automatyzacji wielu osobom kojarzy się z obawą o utrzymanie miejsca pracy i wizją masowych zwolnień. Rzeczywiście, automatyzacją zagrożone są głównie proste i rutynowe czynności, wiele zawodów w najbliższej przyszłości ulegnie dezaktualizacji. Spośród cech sprzyjających zastąpieniu przez maszyny wymienić można⁴¹:

- » powtarzalność, algorytmizację
- » postępowanie według wzoru
- » dużą siłę fizyczną
- » pracę w niebezpiecznych warunkach.

Europejski Komitet Ekonomiczno-Społeczny szacuje, że do 2025 roku 90% zawodów będzie wymagało posiadania jakichkolwiek kompetencji cyfrowych⁴². Należy jednak podkreślić, że automatyzacja obejmie przede wszystkim nieciekawe i niebezpieczne zadania, a w miejsce zlikwidowanych miejsc pracy powstaną nowe zawody wymagające łączenia efektywności maszyny z unikalnymi kompetencjami człowieka, takimi jak⁴³:

- » oryginalność, kreatywność
- » umiejętności społeczne
- » koordynacja ruchowa
- » dostosowanie się do nietypowych warunków pracy.

Automatyzacja pracy nie wiąże się także z gwałtowną redukcją etatów. Jedynie 12% firm rozważa redukcję zatrudnienia w wyniku wprowadzenia rozwiązań RPA/AI⁴⁴. Automatyzacja coraz częściej jest zatem uważana za pomocne narzędzie w rozwiązaniu problemu deficytu kadrowego⁴⁵. Podkreśla się również, że procesy związane z automatyzacją stawiają wyzwanie przed współczesnym rynkiem pracy, ponieważ w przyszłości kluczowe będą inne niż dotychczas umiejętności, takie jak zdolność odczytywania znaczeń, umiejętności interpersonalne, innowacyjność, kompetencje kulturowe, umiejętność myślenia analitycznego, biegłość w obsłudze nowych mediów, nastawienie projektowe, umiejętność filtrowania informacji, umiejętność pracy w zespole „wirtualnym”⁴⁶.

⁴¹ Maciej Bitner i in., *Czy robot zabierze Ci pracę? Sektorowa analiza komputeryzacji i robotyzacji europejskich rynków pracy* (raport online), WISE.

⁴² http://luotsi.lappi.fi/c/document_library/get_file?folderId=3312000&name=DLFE-30184.pdf, dostęp 13.04.2017 r.

⁴³ Maciej Bitner i inni, *Czy robot zabierze Ci pracę? Sektorowa analiza komputeryzacji i robotyzacji europejskich rynków pracy* (raport online).

⁴⁴ Za: Maciej Borkowski (Vice President New Generation Services), ABSL.

⁴⁵ Informacja prasowa przekazana przez firmę ASTOR.

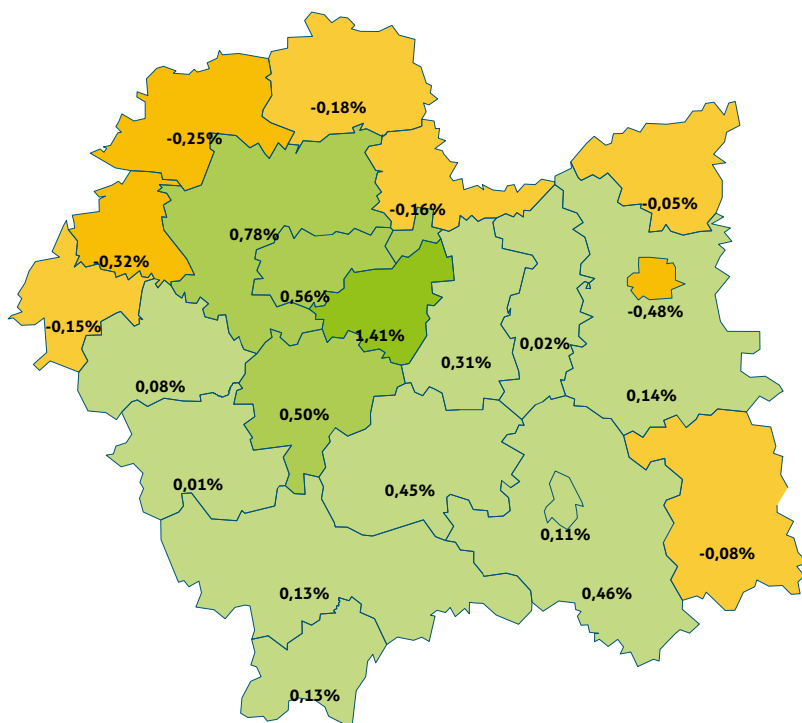
⁴⁶ Anna Davies i inni, *Future Work Skills 2020* (raport online).

Małopolska utrzymuje miejsce wśród województw z najniższą stopą bezrobocia. W obecnej sytuacji coraz ważniejszym klientem dla służb zatrudnienia i innych instytucji rynku pracy stają się pracodawcy i osoby pracujące. Należy położyć większy nacisk na uelastycznienie i stosowanie na szerszą skalę instrumentów wypracowanych i testowanych w Małopolsce, takich jak podmiotowy system finansowania usług, dostosowując je do bieżącej sytuacji na rynku pracy.

Sytuacja demograficzna

W 2016 roku⁴⁷ w województwie małopolskim obserwowano korzystne zmiany demograficzne. Małopolskie jest jednym z czterech województw, w których przybyło mieszkańców. Pod koniec 2016 roku liczba ludności w województwie małopolskim wzrosła do 3 382,3 tys. (o 0,29% w skali roku). Wzrost liczby ludności to efekt dodatniego przyrostu naturalnego, który wyniósł 5,6 tys. osób i przewagi zameldowań na pobyt stały nad wymeldowaniami, wynoszącej 3,7 tys. Dodatkowo salda migracji, zarówno wewnętrznych, jak i zagranicznych, świadczą o atrakcyjności województwa małopolskiego jako miejsca do zamieszkania. W większości powiatów województwa przybyło mieszkańców, najwięcej w Krakowie i powiatach położonych wokół stolicy województwa. Najszybciej zmniejsza się populacja Tarnowa oraz przemysłowych powiatów zachodniej części województwa – olkuskiego i chrzanowskiego.

Mapa 2. Przyrost rzeczywisty (stopa przyrostu ludności) w powiatach województwa małopolskiego w 2016 roku

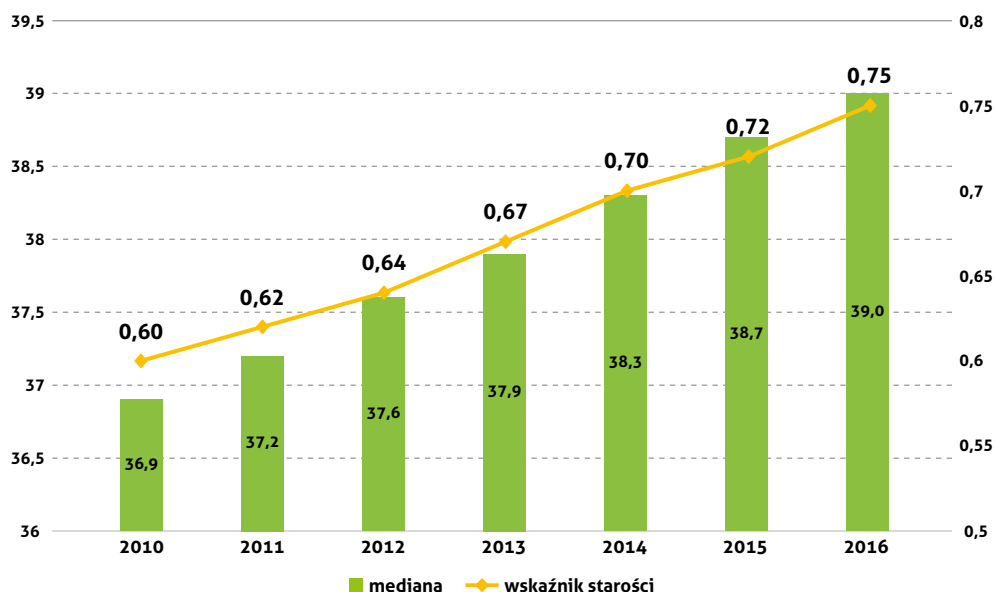


Źródło: opracowanie własne na podstawie danych Urzędu Statystycznego w Krakowie

⁴⁷ Najbardziej aktualne dane demograficzne dotyczą roku 2016.

Małopolskie należy do województw stosunkowo młodych demograficznie, jednak, podobnie jak w całej Polsce, społeczeństwo starzeje się. Wynika to z wielu czynników – głównie z rosnącej przeciętnej długości życia i niskiego współczynnika dzietności. Wskaźniki opisujące strukturę wiekową – mediana wieku, wskaźnik starości⁴⁸ – osiągają coraz wyższe wartości. W roku 2016 mediana wieku dla województwa wynosiła 39 lat i była niższa od krajowej o 14 miesięcy. Najmłodszymi powiatami województwa były limanowski i nowosądecki (mediana 35), najstarszym miasto Tarnów (43 lata).

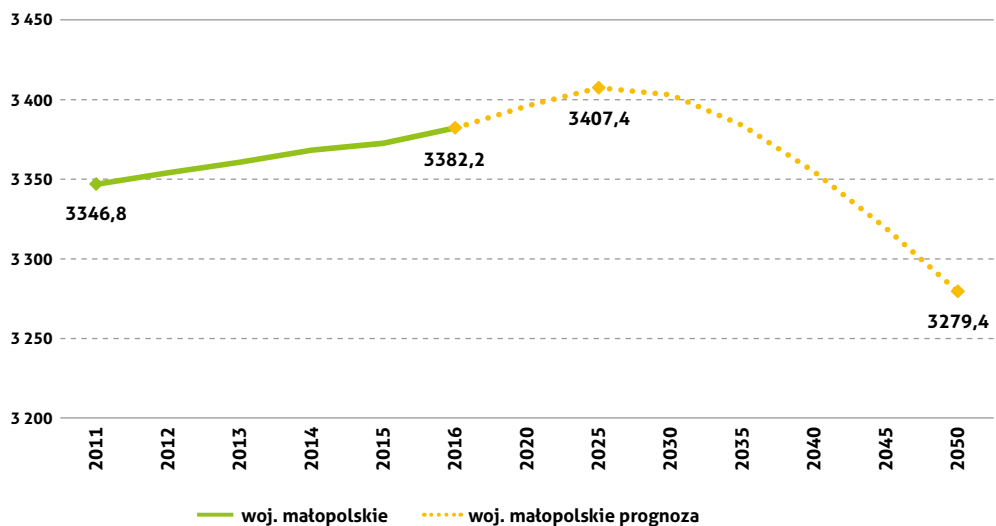
Wykres 15. Wskaźniki opisujące proces starzenia się społeczeństwa województwa małopolskiego w latach 2010–2016



Źródło: Ludność, ruch naturalny i migracje w woj. małopolskim w 2016 roku, GUS.

Według prognoz GUS liczba mieszkańców województwa będzie rosła do roku 2025, przy czym z roku na rok tempo wzrostu będzie się zmniejszać. Po roku 2025 przewidywany jest szybki ubytek ludności województwa. Przyczyni się do tego niski przyrost naturalny, zmniejszanie się liczebności kobiet w wieku rozrodczym oraz niekorzystne zmiany w strukturze wiekowej.

Wykres 16. Prognoza liczby ludności województwa małopolskiego do 2050 roku



Źródło: opracowanie własne na podstawie *Rocznika demograficznego 2017*, GUS.

⁴⁸ Relacja liczba osób w wieku 65 i więcej do liczby osób poniżej 19 lat.

Zmiany demograficzne mają wpływ na sytuację na rynku pracy. Starzenie się społeczeństwa powoduje niekorzystne zmiany w strukturze ekonomicznych grup wiekowych. Sposobem na złagodzenie problemu powinno być zwiększanie aktywności zawodowej osób dotychczas biernych: rodziców posiadający małe dzieci, osób starszych i opiekujących się nimi członków rodzin, osób niepełnosprawnych. Wymaga to podejmowania działań zapobiegającym odchodzeniu z rynku pracy z powodu pogarszającego się stanu zdrowia, sprawowania opieki nad osobami zależnymi (dziećmi, osobami w podeszłym wieku) lub przechodzenia na emeryturę.

Niższy wiek emerytalny

Z danych ZUS wynika, że w ostatnim kwartale 2017 roku, zgodnie z obowiązującą reformą, umożliwiającą przejście na emeryturę w wieku 60 lat w przypadku kobiet i 65 lat w przypadku mężczyzn, przyznano 313 tys. nowych świadczeń emerytalnych. Ponad połowa (53%) osób wnioskujących to nieaktywni zawodowo. Zgodnie z wynikami badania przeprowadzonego na zlecenie Work Service⁴⁹, w 2017 roku 13,4% firm odczuło skutki wdrożenia reformy emerytalnej. W największym stopniu dotknęło to przedsiębiorstw z branży produkcyjnej (22,5%), a w najmniejszym podmioty z sektora publicznego (6,6%). Jednak w zdecydowanej większości pracodawcy nie odczuli masowych odejść pracowników, co potwierdzałoby interpretację danych ZUS, mówiącą o przechodzeniu na emeryturę głównie tych osób, które nie były zatrudnione⁵⁰.

W grupie osób wnioskujących o emeryturę w 2017 roku 186 tys. stanowili aktywni zawodowo. Wśród nich 54 tys. wypłat zostało zawieszonych z powodu kontynuacji pracy, a 90 tys. osób wróciło do pracy po uzyskaniu świadczeń. Przewiduje się jednak, że w kolejnych latach sytuacja zmieni się – w wiek emerytalny wejdą liczne roczniki wyżu powojennego, co oznacza odejście z rynku pracy znacznych zasobów kadrowych.

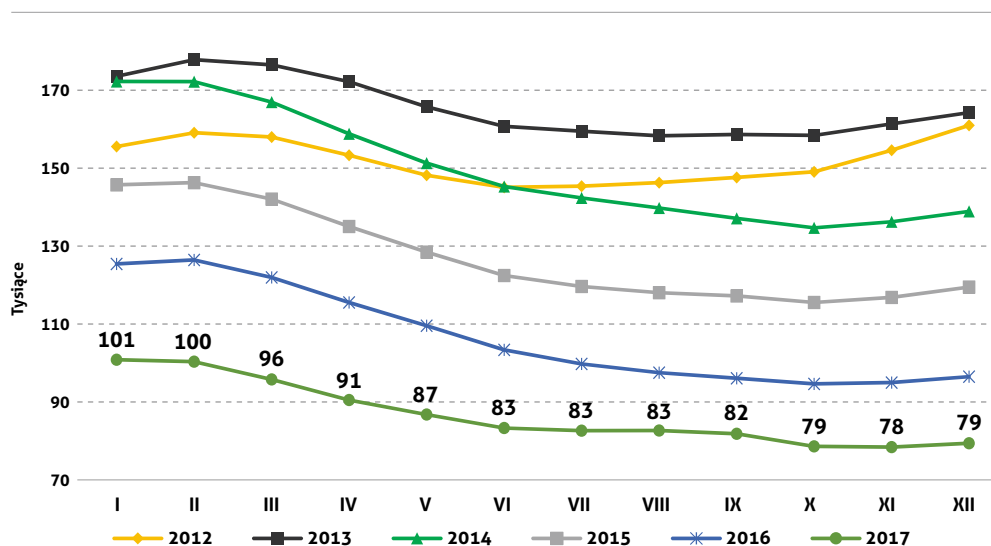
Osoby bezrobotne

Rok 2017 był kolejnym, który upłynął pod znakiem stale spadającego poziomu bezrobocia. Na koniec roku w rejestrach małopolskich urzędów pracy zarejestrowanych było 79,4 tys. osób bezrobotnych, co oznacza spadek bezrobocia o 18% w porównaniu do analogicznego okresu roku 2016. W ciągu roku liczba bezrobotnych zmniejszyła się o ponad 21 tys., czyli o prawie jedną piątą. Podobnie jak w poprzednich latach, relacja pomiędzy liczebnością osób rejestrujących się jako bezrobotne, a opuszczających rejestry, była korzystna.

⁴⁹ Work Service, *Niemal co siódma firma odczuła skutki zmian w emeryturach. Będzie ich więcej?*

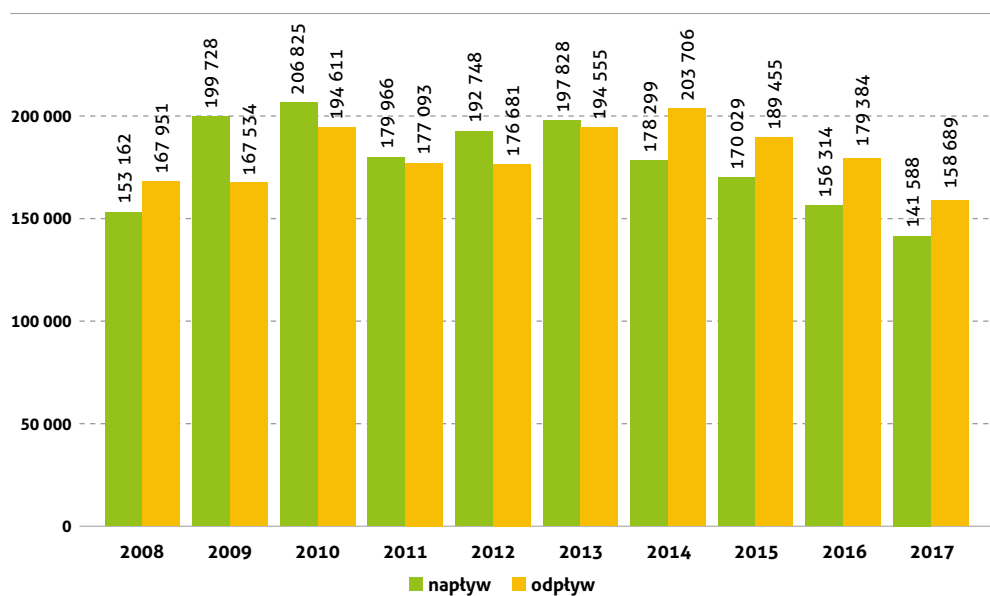
⁵⁰ Informacja prasowa Work Service, wypowiedź Macieja Wituckiego, Prezesa Zarządu Work Service S.A.

Wykres 17. Liczba osób bezrobotnych zarejestrowanych w powiatowych urzędach pracy w Małopolsce, w latach 2012–2017



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Krakowie

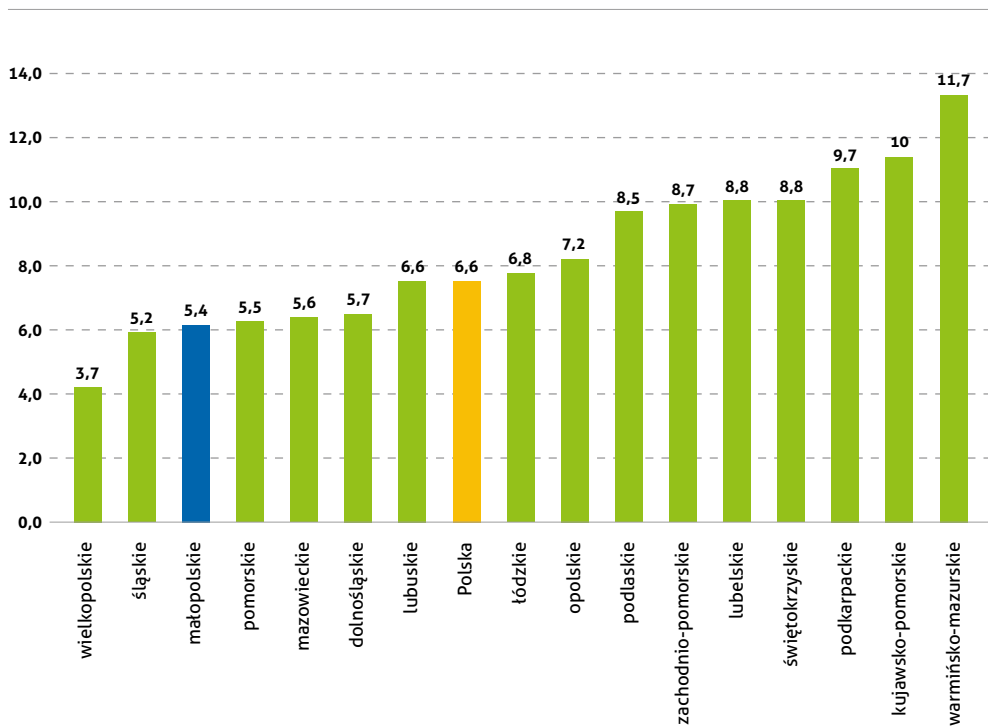
Wykres 18. Bezrobotni zarejestrowani i wyrejestrowani z powiatowych urzędów pracy w Małopolsce w latach 2008–2017



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Krakowie

Stopa bezrobocia w województwie w końcu IV kwartału 2017 roku wyniosła 5,4% – o 1,2 p.p. mniej niż średnio w Polsce – co stawia Małopolskie na trzecim miejscu w kraju, za województwami wielkopolskim i śląskim.

Wykres 19. Stopa bezrobocia w województwach na koniec 2017 roku (w %)

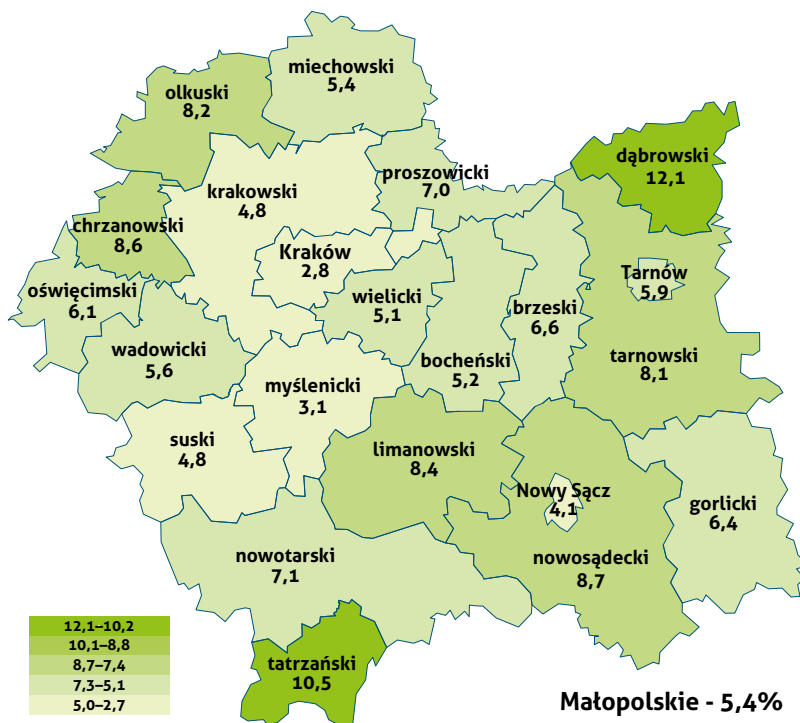


Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS

Niezmiennie utrzymuje się zróżnicowanie poziomu bezrobocia na poszczególnych obszarach województwa. Różnica w wysokości stopy bezrobocia w powiatach na koniec 2017 roku była ponad czterokrotna: od 2,8% w Krakowie do 12,1% w powiecie dąbrowskim. W siedmiu powiatach wartość stopy bezrobocia była niższa od wojewódzkiej, natomiast w pięciu pomiędzy wojewódzką a krajową.

Najniższy poziom bezrobocia odnotowano w Krakowie, powiecie myślenickim i w Nowym Sączu. Najwyższa natomiast w powiatach nowosądeckim, tatrzańskim i dąbrowskim.

Mapa 3. Stopa bezrobocia w województwie małopolskim na koniec 2017 roku

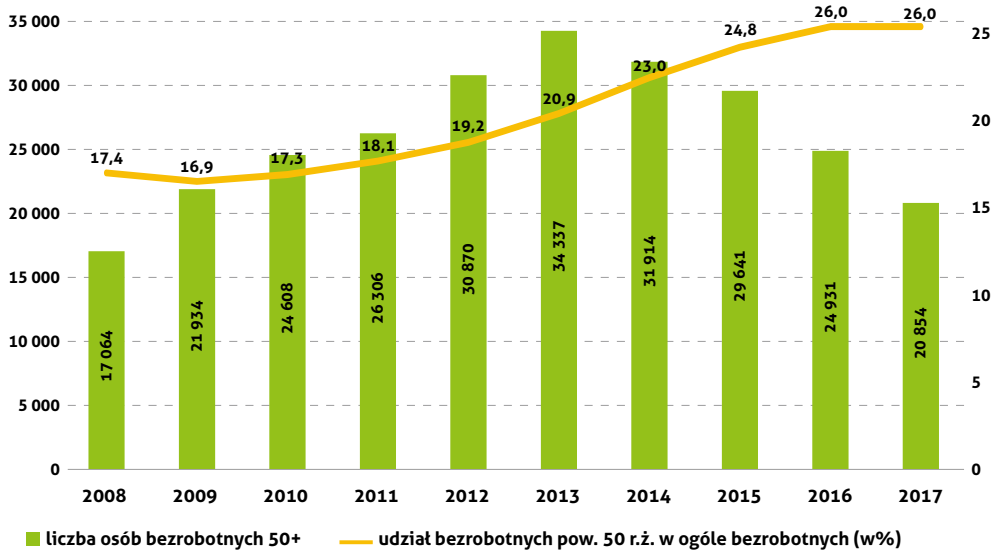


Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS

Osoby 50+

Na koniec 2017 roku w Małopolsce łącznie zarejestrowanych było 20,9 tys. osób bezrobotnych w wieku powyżej 50 roku życia. Było to o 4,1 tys. osób (16,4%) mniej niż na koniec 2016 roku. Należy jednak zauważyć, że skala spadku była mniejsza niż w przypadku ogólnej populacji bezrobotnych, która zmniejszyła się o 17,2%. W efekcie udział bezrobotnych powyżej 50 roku życia pozostał na poziomie zbliżonym do zeszłorocznego, ok. 26%.

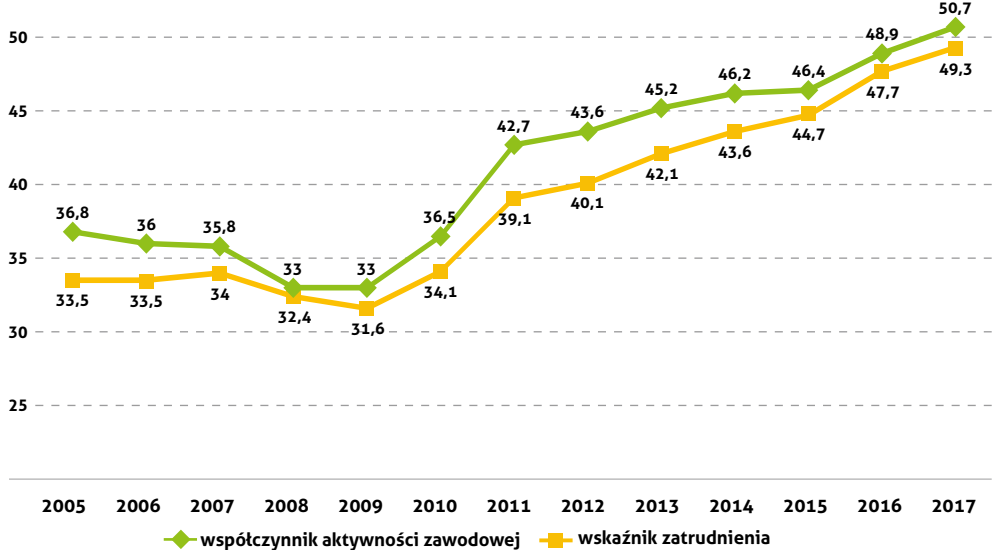
Wykres 20. Osoby bezrobotne w wieku powyżej 50 lat w województwie małopolskim w latach 2008-2017



Źródło: opracowanie własne na podstawie sprawozdania MRPiPS-01

Pomimo pozytywnego trendu, osoby powyżej 50 roku na życia na rynku pracy w dalszym ciągu charakteryzuje niski poziom aktywności zawodowej oraz niski wskaźnik zatrudnienia. W województwie małopolskim na koniec 2017 roku współczynnik aktywności zawodowej w kategorii wiekowej 55–64 lata wynosił 50,7%. Oznacza to, że tylko co druga osoba w tej grupie pracowała lub poszukiwała pracy. Natomiast wskaźnik zatrudnienia informujący o tym, jaka część danej populacji pracuje, ukształtował się na poziomie 49,3%.

Wykres 21. Zmiana wskaźnika aktywności zawodowej oraz wskaźnika zatrudnienia Małopolan w wieku 55–64 lata

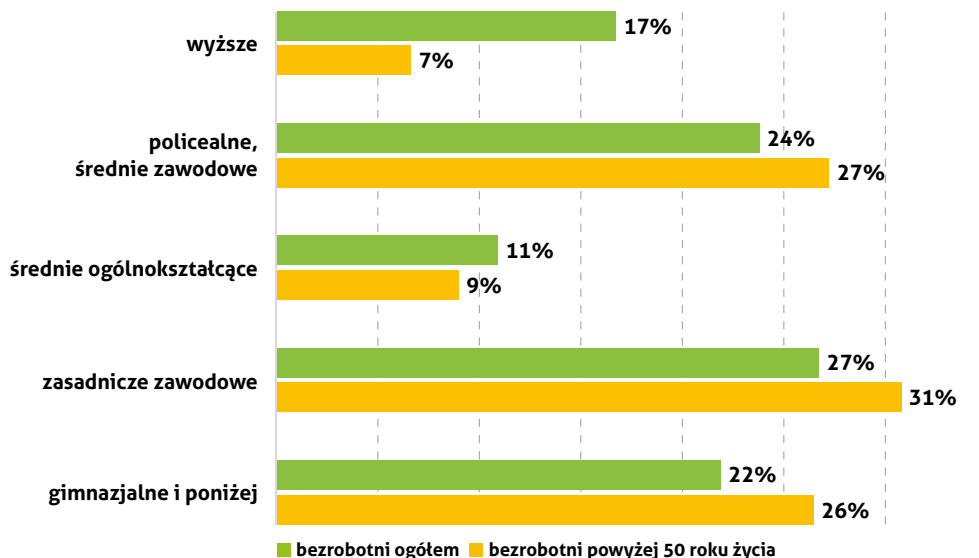


Źródło: opracowanie własne na podstawie danych BDL

W porównaniu do osób młodych, osoby bezrobotne w wieku powyżej 50 roku życia zdecydowanie dłużej pozostają w rejestrach powiatowych urzędów pracy. Na koniec 2017 roku dla co drugiego bezrobotnego w tej grupie czas poszukiwania pracy przekroczył rok. Z kolei wśród osób młodych odsetek ten wyniósł 26%.

Poziom wykształcenia osób bezrobotnych po 50 roku życia jest niższy niż ogółu bezrobotnych zarejestrowanych w powiatowych urzędach pracy w województwie małopolskim. Jedynie 7% z nich ma wykształcenie wyższe, natomiast 57% co najwyżej zasadnicze zawodowe.

Wykres 22. Wykształcenie osób bezrobotnych 50+



Źródło: opracowanie własne na podstawie sprawozdania MRPiPS-01

Osoby starsze wykazują się dużym doświadczeniem zawodowym. 40% osób bezrobotnych w wieku powyżej 50 lat posiada ponad 20-letni staż pracy.

Najwyższy udział osób powyżej 50 roku życia w ogóle bezrobotnych występuje w Krakowie, Tarnowie, Nowym Sączu oraz w powiatach gorlickim i oświęcimskim (8–12%). Natomiast najniższy udział odnotowany został w powiatach olkuskim, limanowskim, dąbrowskim, nowotarskim, proszowickim oraz tatrzańskim (2–4%).

Zmiany w strukturze bezrobotnych

Populacja bezrobotnych jest wewnętrznie bardzo zróżnicowana. Obejmuje osoby w różnym wieku, o zróżnicowanym stażu pracy i doświadczeniu zawodowym, różnym poziomie wykształcenia i kwalifikacji, a także różnym czasie pozostawania bez pracy. Odmienne są przyczyny pozostawania bez pracy i przyczyny jej utraty. W grupie bezrobotnych znajdują się osoby zarejestrowane po raz pierwszy oraz takie, które z usług urzędów korzystają po raz kolejny. Wraz ze zmniejszeniem się liczby osób bezrobotnych zmianie ulega również struktura zarejestrowanych w urzędach pracy.

Ponad połowa (56%) bezrobotnych zarejestrowanych w małopolskich urzędach pracy to kobiety. Również nieco ponad połowa (53%) to osoby mieszkające na wsi. Prawie 14% osób, które znajdowały się w rejestrach bezrobotnych w końcu 2017 roku, dotychczas nie pracowało. W strukturze bezrobotnych pod względem wieku największy udział miały osoby między 25 a 34 rokiem życia (29%) oraz między 35 a 44 rokiem życia (22%), a więc osoby w mobilnym wieku produkcyjnym. Udział najmłodszej grupy wiekowej, 18–24 lata, wyniósł 14%, a absolwenci stanowili około 4,7% wszystkich bezrobotnych. Grupę bezrobotnych absolwentów tworzyły przede wszystkim osoby kończące szkoły wyższe (33% bezrobotnych absolwentów) oraz technika i szkoły policealne (31,6%). Pod względem poziomu wykształcenia najliczniejszą grupę bezrobotnych stanowiły osoby z wykształ-

cenieniem zasadniczym zawodowym (27%) oraz policealnym i średnim zawodowym (24%). Znaczna część osób posiadała zerowe lub niewielkie, krótsze niż rok, doświadczenie zawodowe liczone stażem pracy (32,5% ogółu bezrobotnych). Prawie co czwarty bezrobotny pozostawał bez pracy dłużej niż 2 lata, a kolejne 15% od 1 roku do 2 lat. Wśród osób będących w szczególnej sytuacji na rynku pracy⁵¹ najliczniejszą grupę stanowią długotrwale bezrobotni⁵² (53% ogółu bezrobotnych). Na koniec roku 2017 udział takich osób był o 0,9 p.p. niższy niż w analogicznym okresie roku ubiegłego. Kolejne pod względem liczebności były grupy do 30 roku życia (28,6%, udział o 2,4 p.p. niższy niż rok wcześniej) i powyżej 50 roku życia (26,3%, udział o 0,5 p.p. wyższy niż w grudniu 2016 roku).

Czas pozostawania bez pracy jest związany z wiekiem oraz z wykształceniem. Najszybciej rejestry osób bezrobotnych opuszczają osoby młode oraz lepiej wykształcone, ponieważ takie osoby znacznie częściej znajdują pracę samodzielnie. Krócej niż 3 miesiące w rejestrach przebywało 42,8% osób młodych do 30 roku życia i 22,8% osób powyżej 50 roku życia. Natomiast dłużej niż 2 lata bez pracy pozostawało 8% młodych bezrobotnych (18–24 lata) oraz 33,7% osób w wieku powyżej 50 lat. Ponad jedna trzecia (35%) bezrobotnych z wykształceniem wyższym pozostawała bez pracy poniżej trzech miesięcy. W grupie bezrobotnych z wykształceniem zasadniczym zawodowym takich osób było 30%, a z wykształceniem co najwyżej gimnazjalnym 27%. Z kolei ponad 2 lata bez pracy pozostawało 18,7% bezrobotnych z wykształceniem wyższym, 26,4% z zasadniczym zawodowym i prawie 30% z gimnazjalnym lub niższym.

Tabela 4. Liczba i udział wybranych grup osób w szczególnej sytuacji na rynku pracy wśród bezrobotnych w województwie małopolskim w grudniu 2017 roku

Osoby będące w szczególnej sytuacji na rynku pracy	Liczba		Udział wśród bezrobotnych
	razem	kobiety	
ogółem	68525	39400	86,3%
do 25 roku życia	11005	6284	13,9%
do 30 roku życia	22683	14080	28,6%
długotrwale bezrobotne	42070	25282	53,0%
powyżej 50 roku życia	20854	8080	26,3%
korzystające ze świadczeń z pomocy społecznej	1757	1054	2,2%
posiadające co najmniej jedno dziecko do 6 roku życia	15780	13867	19,9%
posiadające co najmniej jedno dziecko niepełnosprawne do 18 roku życia	146	118	0,2%
niepełnosprawni	4878	2291	6,1%

Źródło: opracowanie własne na podstawie sprawozdania MRPiPS-01.

Nowe potrzeby rynku pracy

W związku z dynamicznymi zmianami na rynku pracy, których skutkiem są kurczące się zasoby kadrowe, coraz ważniejszym klientem dla służb zatrudnienia stają się pracodawcy i osoby pracujące. Także bezrobotni, którzy pozostają w rejestrach, wymagają dziś innego podej-

⁵¹ Według art. 49 Ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy osoby będące w szczególnej sytuacji na rynku pracy to:

- 1) bezrobotni do 30 roku życia,
- 2) bezrobotni długotrwale,
- 3) bezrobotni powyżej 50 roku życia,
- 4) bezrobotni korzystającym ze świadczeń z pomocy społecznej,
- 5) bezrobotni posiadającym co najmniej jedno dziecko do 6 roku życia lub co najmniej jedno dziecko niepełnosprawne do 18 roku życia,
- 6) bezrobotni niepełnosprawni.

⁵² Długotrwale bezrobotni to osoby pozostające w rejestrach PUP łącznie przez ponad 12 miesięcy w okresie ostatnich 2 lat, z wyłączeniem okresów odbywania stażu i przygotowania zawodowego dorosłych.

ścia. Wymagają oni bardziej indywidualnego podejścia i elastycznych form wsparcia. Lepiej dopasowane instrumenty powinny też pozwalać na aktywizację grup dotychczas pomijanych, jak na przykład osoby bierne zawodowo w związku z niepełnosprawnością czy obowiązkami wobec członków rodziny.

Aktualne instrumenty rynku pracy nie spełniają oczekiwań przewidzianych grup docelowych. Przykładem jest staż, który w poprzednich latach, w trudniejszych warunkach na rynku pracy, cieszył się dużym zainteresowaniem. Obecnie, w związku z polepszeniem sytuacji poszukujących zatrudnienia oraz niską i sztywną kwotą przyznawanego stypendium stażowego (120% zasiłku, tj. 997,40 zł), staże są przerywane bądź trudno w ogóle znaleźć zainteresowanych. Łatwiej bowiem znaleźć pracę, za którą otrzymać można miesięcznie wyższą kwotę – zatrudnienie za minimalne wynagrodzenie jest znacznie bardziej atrakcyjnym rozwiązaniem.

Według danych Work Service⁵³, ponad 50% pracodawców deklaruje, że ma trudności rekrutacyjne, wpływające negatywnie na ich rozwój. Co trzecia z badanych firm właśnie z tego powodu nie jest w stanie zawierać nowych kontraktów z klientami. Związane z brakiem rąk do pracy ograniczenia inwestycji mogą w dłuższym okresie spowodować spowolnienie gospodarcze. Niekorzystna sytuacja pogłębia się – w porównaniu do roku 2016 zanotowano wzrost udziału firm deklarujących problemy z pozyskaniem kandydatów aż o 15 p.p. Zapewnienie dostępności kadr i rozwój kapitału ludzkiego stają się wobec tego istotnym zadaniem publicznych służb zatrudnienia w najbliższym czasie.

„Odnowa” urzędów pracy

Zmieniający się rynek pracy powoduje konieczność przeglądu istniejących instrumentów i zaproponowaniu nowych, bardziej elastycznych i adekwatnych rozwiązań. Jeden z głosów w dyskusji nad zmianami w funkcjonowaniu publicznych służb zatrudnienia stanowi opracowany w 2017 roku dokument „Odnowa urzędów pracy” opracowany przez Wojewódzki Urząd Pracy w Krakowie we współpracy z powiatowymi urzędami pracy z Małopolski. Dokument ten został zaprezentowany na posiedzeniu Podzespołu problemowego ds. reformy polityki rynku pracy w ramach Rady Dialogu Społecznego⁵⁴, gdzie spotkał się z pozytywnym przyjęciem partnerów społecznych. Zawiera on propozycje zmian skupiających się na zwiększeniu odpowiedzialności i decyzyjności regionu, ocenie efektów pracy urzędów, wieloletnim finansowaniu programów ze środków Funduszu Pracy i aktualnej informacji dotyczącej rynku pracy. Punkt wyjścia do wskazywanych propozycji rozwiązań stanowią dwa założenia – jasne określenie zadań i kompetencji powiatowych urzędów pracy i ośrodków pomocy społecznej oraz zdjęcie z powiatowych urzędów pracy roli płatnika składek na ubezpieczenie zdrowotne od osób bez prawa do zasiłku.

W odpowiedzi na zdiagnozowane problemy rynku pracy, zaproponowane zostały następujące rozwiązania:

- » zwiększenie odpowiedzialności regionu za realizację polityki rynku pracy, uwzględnienie priorytetów krajowej polityki rynku pracy na szczeblu regionu i powiatu poprzez kontraktowanie zadań pomiędzy Ministrem Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej a samorządem województwa, zapewnienie służbom zatrudnienia możliwości szybkiego reagowania na zmieniającą się sytuację,
- » zwiększenie decyzyjności regionu w zakresie stosowania standardów i weryfikowania jakości usług w zakresie rynku pracy,
- » dokonanie zmian w ocenie efektywności urzędów pracy – uwzględnienie w metodologii liczenia efektywności form wsparcia siły i charakteru powiatowych rynków pracy,
- » wprowadzenie możliwości wieloletniego finansowania programów z Funduszu Pracy umożliwiające ciągłości realizowanych zadań,

⁵³ Barometr Rynku Pracy VIII, Work Service.

⁵⁴ W dniu 12 maja 2017 roku.

- » doskonalenie informacji i badań rynku pracy, w tym rozszerzenie zakresu badań opartych na wspólnej metodologii, umożliwiających porównywanie sytuacji w województwach, zagwarantowanie wieloletniego finansowania badań, umożliwiającego ich cykliczne prowadzenie oraz poprawienie dostępu do baz danych,
- » ponowne określenie klienta urzędów pracy oraz wskazanie nowych usług, w tym:
 - zdefiniowanie klienta urzędów pracy jako: osoby chętnej do podjęcia pracy, której celem rejestracji w urzędzie jest wyłącznie poszukiwanie pracy przy wsparciu adekwatnych i możliwych do zastosowania form i metod oraz pracodawcy jasno definiującego swoje oczekiwania wobec urzędu i poszukiwanego pracownika,
 - wzmocnienie znaczenia indywidualnego podejścia do klientów urzędów pracy,
 - wprowadzenie wymogów precyzyjnego definiowania ofert pracy, uwzględniających zakres niezbędnych kompetencji pracownika, specyfikę stanowiska oraz oczekiwania pracodawcy, celem lepszego doboru pracownika,
 - promowanie przez urzędy pracy aktywnych postaw osób zarejestrowanych poprzez możliwie szerokie stosowanie podmiotowego finansowania usług (system bonowy),
 - stosowanie szerokiego, ale zdefiniowanego katalogu usług urzędów pracy, dostępnego dla wszystkich klientów urzędów pracy i ograniczonego jedynie czasem trwania i stawkami maksymalnymi dla poszczególnych form wsparcia,
 - motywacyjny charakter zasiłku dla bezrobotnych, skłaniający do szybkiego poszukiwania pracy i określenie jego początkowej wysokości np. jako procent zarobków dotąd otrzymywanych i regresja w kolejnych okresach (miesiącach, kwartałach) przebywania na bezrobociu,
 - szersze stosowanie programów niestandardowych o charakterze pilotażowym, których możliwość inicjowania przysługiwałaby różnym gremiom (urzędy pracy, organizacje pracodawców, związki zawodowe, organizacje pozarządowe, itd.).

Powyższe propozycje wynikają ze zmieniających się potrzeb rynku pracy – uelastycznienie instrumentów wsparcia jest warunkiem koniecznym do skutecznego regulowania popytowej i podażowej strony rynku. Ponadto, w związku z rosnącym znaczeniem takich partnerów na rynku pracy, jak instytucje szkoleniowe i agencje zatrudnienia, konieczne staje się monitorowanie ich działalności i efektywna współpraca.

W realiach deficytu kadrowego istotnymi klientami urzędów pracy stają się pracodawcy. Sytuacja ta wymaga wzmocnienia wsparcia ich w poszukiwaniu odpowiednich pracowników. Jednocześnie obecnie obowiązujące uwarunkowania prawne nakładają na urzędy pracy obowiązki, które stoją w sprzeczności, albo co najmniej utrudniają realizację aktywnej polityki przez publiczne służby zatrudnienia, ponieważ część rejestrujących się nie jest zainteresowana podjęciem pracy. Są to osoby, którym zależy wyłącznie na ubezpieczeniu zdrowotnym lub fakcie rejestracji w PUP wymaganej przez ośrodki pomocy społecznej. Urzędy pracy powinny pomagać osobom, które są chętne do podjęcia pracy i oczekują wsparcia w jej poszukiwaniu. Tylko w takim przypadku możliwa jest odpowiedź na postulaty pracodawców.

Zlecanie działań aktywizacyjnych

Jednym z rozwiązań, które sprawdziły się w województwie małopolskim, jest zlecanie działań aktywizacyjnych. Polega ono na przekazaniu części klientów powiatowych urzędów pracy pod opiekę prywatnej agencji zatrudnienia. Zostało wprowadzone do *Ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy* w 2014 roku jako narzędzie wspierania osób długotrwale bezrobotnych. Dzięki stopniowemu wypłacaniu wynagrodzenia dla agencji zatrudnienia, które zależne było od wynagrodzenia klienta oraz długości utrzymania zatrudnienia przez uczestników programu, wykonawca miał motywację do efektywnej pomocy klientom. W województwie małopolskim przeprowadzono trzy edycje zlecania usług aktywizacyjnych⁵⁵

⁵⁵ Zlecanie działań aktywizacyjnych w ramach projektu „Express do zatrudnienia” w latach 2013–2015, I edycja zlecania działań aktywizacyjnych w latach 2015–2016, II edycja zlecania działań aktywizacyjnych w latach 2016–2017.

w wybranych powiatach (we wszystkich edycjach wzięło udział 16 powiatowych urzędów pracy), które objęły w sumie 4 tys. osób bezrobotnych. Agencje zatrudnienia współpracowały z osobami długotrwale bezrobotnymi na zasadach indywidualnego wsparcia oraz tzw. „czarnej skrzynki”, czyli bez narzuconego sposobu działania i z możliwością swobodnego doboru usług, dostosowanych do indywidualnych potrzeb uczestników. Jak pokazała ewaluacja I edycji zlecania działań aktywizacyjnych, osoby, które zakończyły udział w programie zdecydowanie rzadziej wracały do rejestru bezrobotnych (o 9,3 p.p. rzadziej niż osoby z grupy kontrolnej, które nie brały udziału w programie)⁵⁶. Efekt programu był szczególnie widoczny dla osób bezrobotnych z III profilem (osoby oddalone od rynku pracy), dla których powiatowe urzędy pracy nie mają rozbudowanej oferty aktywizacyjnej. Niższy odsetek osób powracających do rejestru można było zaobserwować również wśród osób z wykształceniem zawodowym (zasadniczym zawodowym i średnim zawodowym). Jak pokazuje raport podsumowujący drugą edycję zlecania działań aktywizacyjnych, wiele osób włączonych do programu pracowało w szarej strefie (kierownicy centrów aktywizacyjnych szacowali zatrudnienie osób skierowanych do programu w szarej strefie w poszczególnych powiatach na około 40–50%). Może wskazywać to na efektywne legalizowanie zatrudnienia przez osoby, które wcześniej pracowały bez umów z pracodawcą.

Zlecanie działań aktywizacyjnych jest przykładem na to, że elastyczne narzędzia, umożliwiające indywidualne podejście do klienta (niewielka liczba osób bezrobotnych przypisanych do jednego doradcy, brak ograniczenia katalogiem usług) są skuteczne przede wszystkim dla osób oddalonych od rynku pracy.

Małopolskie Obligacje Społeczne

Małopolskie Obligacje Społeczne to projekt mający na celu wypracowanie rozwiązań problemów związanych z zatrudnieniem w szarej strefie. Obszarem, w którym działania te będą testowane, jest branża usług opiekuńczych dla osób starszych. Wybór związany jest z pogarszającą się sytuacją demograficzną i rosnącym zapotrzebowaniem na tego typu usługi. Obecnie z usług opiekuńczych korzystają przede wszystkim osoby z niskimi dochodami (w ramach pomocy społecznej) oraz osoby z bardzo wysokimi dochodami (opieka prywatna).

Powstający w ramach projektu model obligacji społecznych docelowo powinien ograniczyć udział szarej strefy w obszarze usług opiekuńczych i podobnych, umożliwić aktywizację osób bezrobotnych i biernych zawodowo, wydłużyć aktywność zawodową osób pełniących rolę opiekunów rodzinnych, zwiększyć liczbę osób starszych korzystających z usług opiekuńczych i komfort życia tych osób oraz jednocześnie wygenerować dodatkowe środki zapewniające wypłatę zysku dla inwestora. Wypracowanie modelu oraz pozyskanie inwestora i usługodawcy to pierwszy etap projektu. Kolejnym etapem, po uzyskaniu dofinansowania, będzie testowanie wypracowanego modelu na terenie wybranych gmin/powiatów Małopolski, co pokaże, czy nowe podejście do finansowania usług społecznych, stosowane wcześniej w kilkunastu krajach europejskich i pozaeuropejskich, sprawdzi się również w Polsce⁵⁷.

Krajowy Fundusz Szkoleniowy

Jednym z narzędzi polityki rynku pracy jest Krajowy Fundusz Szkoleniowy (KFS), którego środki przeznaczane są na kształcenie ustawiczne pracowników i pracodawców.

W 2017 roku w KFS wprowadzono w szereg zmian, polegających między innymi na doprecyzowaniu procedury organizacji naboru wniosków pracodawców. Ponadto pracodawcy w skła-

⁵⁶ Ewaluacja została przeprowadzona przez Wojewódzki Urząd Pracy w Krakowie we współpracy z ekspertami z Banku Światowego.

⁵⁷ *Pewna opieka dla seniora, Pociąg do kariery*, <https://www.pociagdokariery.pl/aktualnosci-1/466.pewna-opieka-dla-seniora-1>, dostęp 20.04.2018

danych wnioskach zobowiązani są podawać więcej informacji, na podstawie których możliwa jest ocena, czy dana instytucja szkoleniowa zapewnia wysoką jakość usług.

MRPIPS na rok 2017 określiło trzy główne priorytety – dwa są wspólne dla całego kraju, natomiast trzeci uwzględnia specyfikę lokalną:

- » wsparcie zawodowe kształcenia ustawicznego w sektorach: przetwórstwo przemysłowe, transport i gospodarka magazynowa oraz opieka zdrowotna i pomoc społeczna
- » wsparcie kształcenia ustawicznego osób, które mogą udokumentować wykonywanie przez co najmniej 15 lat prac w szczególnych warunkach lub o szczególnym charakterze, a którym nie przysługuje prawo do emerytury pomostowej.
- » wsparcie zawodowe kształcenia ustawicznego w zidentyfikowanych w danym powiecie lub województwie w zawodach deficytowych (w oparciu m.in. o wyniki Barometru zawodów)

W 2017 roku zawarto w Małopolsce 1 432 umowy na kształcenie ustawiczne dla 8 317 osób – pracodawców i pracowników. Średnia wartość umowy wyniosła 10 669 zł, z czego najniższa średnia dla powiatu wyniosła 5 164 zł (PUP Wieliczka), a najwyższa wyniosła 16 917 zł (PUP Oświęcim). Warto nadmienić, że zdarzały się sytuacje, w których jeden pracodawca składał wnioski kilkakrotnie. Było to spowodowane koniecznością powtórzenia naborów w niektórych powiatach, z uwagi na pozyskane przez samorządy środki rezerw KFS. Najwięcej takich przypadków odnotowano w powiecie krakowskim – 148 umów podpisanych przez 95 pracodawców – oraz tarnowski – 284 umowy podpisane przez 202 pracodawców.

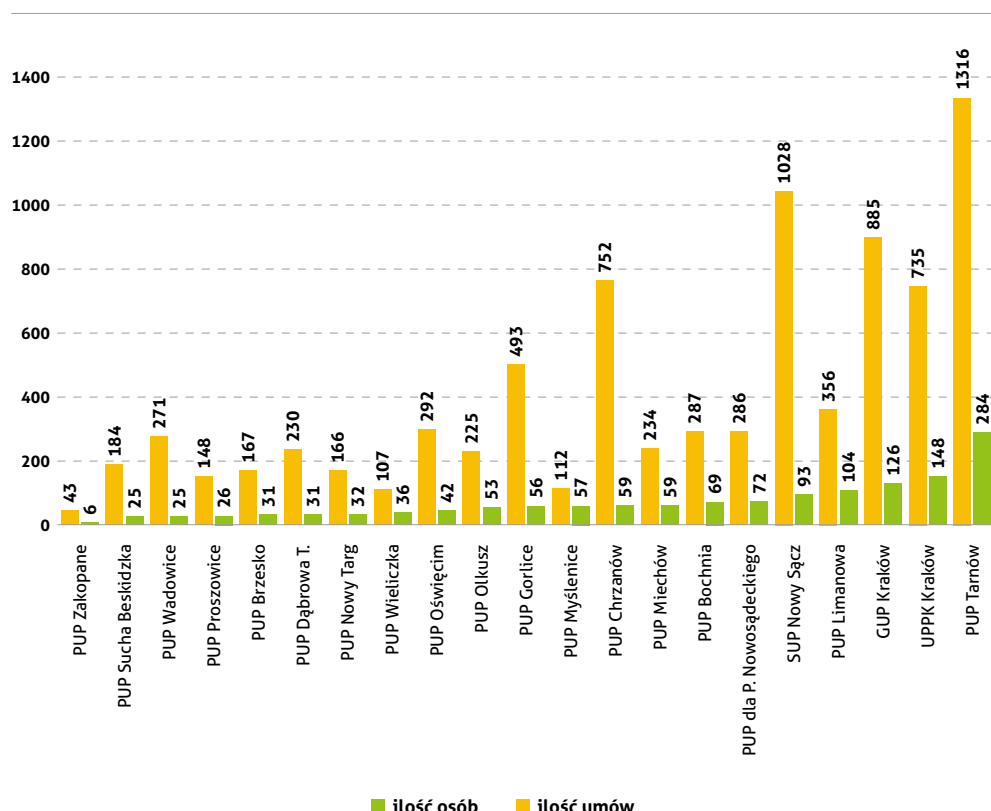
Tabela 5. Podział środków KFS powiatach

Powiat	Przyznane środki	Realizowane umowy	Średnia wartość umowy	Średnia wartość wsparcia na osobę	Średnia wartość wsparcia na pracodawcę
PUP Bochnia	615 000 zł	69	7898 zł	1 898 zł	9 396 zł
PUP Brzesko	420 000 zł	31	13 335 zł	2 475 zł	13 780 zł
PUP Chrzanów	516 500 zł	59	13 272 zł	1 041 zł	13 272 zł
PUP Dąbrowa Tarnowska	400 000 zł	31	1 156 zł	1 558 zł	17 073 zł
PUP Gorlice	550 000 zł	56	9310 zł	1 057 zł	13 034 zł
GUP Kraków	2 000 000 zł	126	10 135 zł	2 147 zł	15 081 zł
UPPK Kraków	1 500 000 zł	148	10 135 zł	2 040 zł	15 789 zł
PUP Limanowa	600 000 zł	104	7 025 zł	2 052 zł	8 910 zł
PUP Miechów	300 000 zł	59	6 353 zł	1 601 zł	7 209 zł
PUP Myślenice	300 000 zł	57	9 307 zł	4 736 zł	9 307 zł
PUP dla powiatu nowosądeckiego	700 000 zł	72	9 352 zł	2 354 zł	10 050 zł
SUP Nowy Sącz	663 000 zł	93	9 779 zł	888 zł	9 779 zł
PUP Nowy Targ	437 000 zł	32	1 212 zł	2 337 zł	12 516 zł
PUP Olkusz	400 000 zł	53	7 103 zł	1 673 zł	7 103 zł
PUP Oświęcim	600 000 zł	42	1 6917 zł	2 433 zł	19 736 zł
PUP Proszowice	300 000 zł	26	1 120 zł	1 967 zł	11 202 zł
PUP Sucha Beskidzka	417 000 zł	24	15 929 zł	2 164 zł	15 929 zł
PUP Tarnów	2 000 000 zł	284	6 567 zł	1 417 zł	9 233 zł
PUP Wadowice	400 000 zł	25	14 460 zł	1 333 zł	15 062 zł
PUP Wieliczka	200 000 zł	35	5 164 zł	1 737 zł	5 468 zł
PUP Zakopane	120 000 zł	6	12 157 zł	1 696 zł	12 157 zł

Źródło: opracowanie własne na podstawie Sprawozdania z realizacji zadań krajowego Funduszu Szkoleniowego

Umowy podpisywane z pracodawcami zależne były od kwoty rezerwy o jaką wnioskowały urzędy oraz limitów. Aby ukazać jak kształtowała się zależność między realizowanymi umowami, a liczbą osób biorących udział w różnych formach kształcenia warto przeanalizować poniższy wykres.

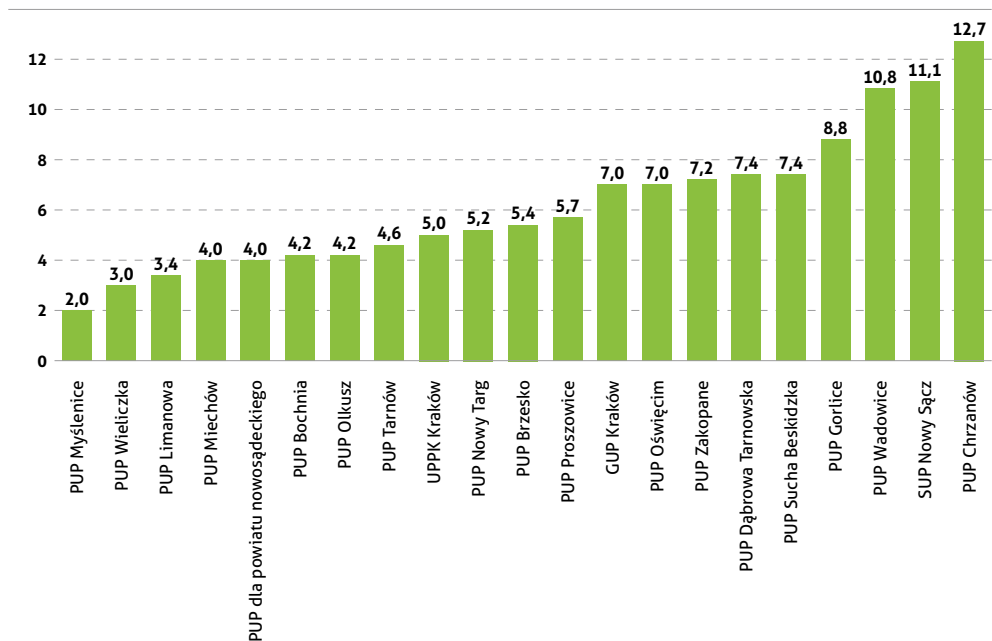
Wykres 23. Zależność pomiędzy liczbą zawartych umów a liczbą pracowników korzystających z KFS



Źródło: dane Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Krakowie

Wedle niniejszych danych najwięcej umów zawarto w Tarnowie (284) i powiecie krakowskim (148), najmniej natomiast w Zakopanem. Natomiast najwięcej osób, które skorzystało z różnego rodzaju szkoleń, było w Tarnowie (1 316) i Nowym Sączu (1 028), najmniej w Zakopanem (43) i Suchej Beskidzkiej (184).

Wykres 24. Średnia ilość osób przypadających na realizowaną umowę



Źródło: dane Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Krakowie

Z danych wynika, że najwięcej pracowników wysłanych na szkolenia przez pracodawców było w powiecie chrzanowskim (średnio prawie 13 osób), a najmniej w powiecie myślenickim (średnio 2 osoby).

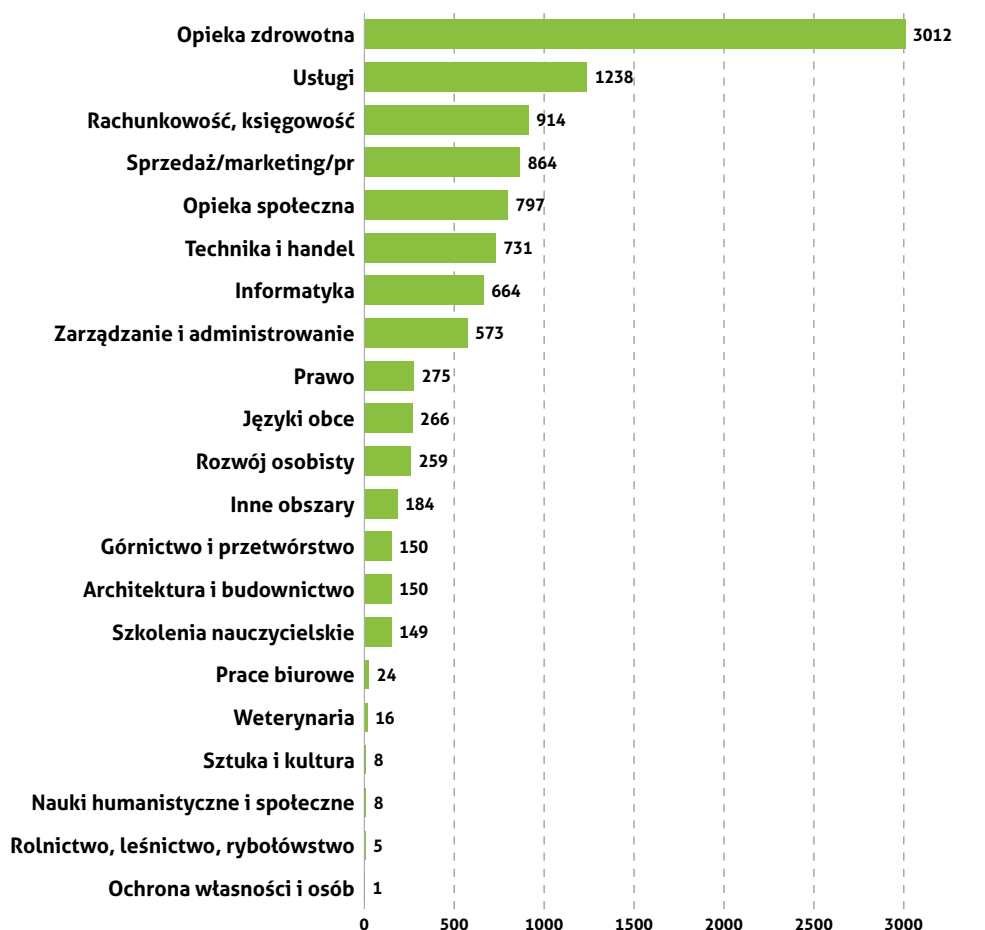
W przypadku form kształcenia ustawicznego finansowanych z KFS w Małopolsce wyróżnić należy następujące rodzaje, umieszczone na poniższym wykresie.

Tabela 6. Struktura uczestnictwa pracowników w formach wsparcia a liczba form

Forma wsparcia	Odsetek uczestnictwa	Liczba uczestników	Liczba form
szkolenia	86%	10 288	2 887
szkolenie z egzaminem	7%	844	278
egzamin	4%	501	102
studia podyplomowe	2%	196	156
badania lekarskie i psychologiczne	1%	63	35
ubezpieczenie NNW	0%	2	2
Razem	100%	11 894	3 460

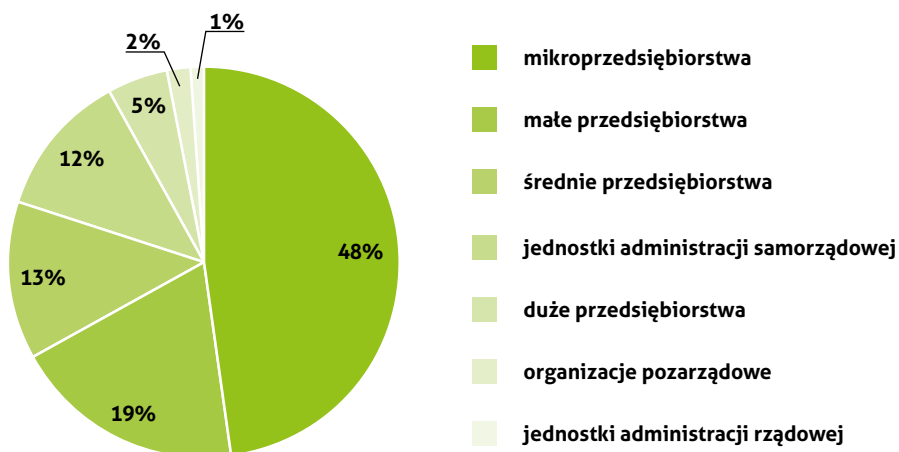
Źródło: dane Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Krakowie

Wykres 25. Liczba osób biorących udział w szkoleniach w podziale ze względu na zakres tematyczny



Źródło: opracowanie własne na podstawie Sprawozdania z realizacji zadań krajowego Funduszu Szkoleniowego

Wykres 26. Struktura wsparcia w podziale na sektory



Źródło: dane Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Krakowie

Prawie połowę podmiotów ubiegających się o fundusze KFS stanowiły mikroprzedsiębiorstwa (687 umów, czyli 48%). Ta grupa otrzymywała pełne dofinansowanie do szkoleń. Pozostałe sektory realizowały umowy w następujących liczbach: małe firmy – 276 umów (19%) i średnie – 192 umowy (13%). W przypadku jednostek samorządowych realizowano 174 umowy, co

stanowiło 12% wszystkich umów. Pozostałe sektory, które realizowały umowy w ramach KFS, to organizacje pozarządowe w ilości 21 (2%) oraz jednostki rządowe w liczbie 8 (co stanowi jedynie 1% wszystkich sektorów).

MSUES – jakość szkoleń

Wojewódzki Urząd Pracy w Krakowie, jako instytucja realizująca zadania samorządu województwa w zakresie polityki rynku pracy, prowadzi system zarządzania jakością szkoleń i usług doradczych w województwie małopolskim w oparciu o Małopolskie Standardy Usług Edukacyjno-Szkoleniowych (MSUES). System ten dedykowany jest przede wszystkim dla instytucji/firm zainteresowanych dostarczaniem usług szkoleniowych i doradczych finansowanych z pieniędzy publicznych. MSUES pozwala niezależnym audytorom zweryfikować sposób funkcjonowania podmiotów szkoleniowych na rynku i sposób realizacji usług. Znak MSUES to potwierdzenie, że instytucja zapewnia wysoką jakość usług szkoleniowych i doradczych. Dla klienta firmy szkoleniowej oznacza potwierdzenie, że firma jest dobrze zarządzana, jakość dostarczanych szkoleń jest sprawdzana i monitorowana, a wszelkie zidentyfikowane odstępstwa od standardów są podstawą do interwencji, łącznie z odebraniem firmie szkoleniowej prawa do posługiwania się znakiem MSUES.

Standard odnosi się do usług szkoleniowych i doradczych, w tym usług poradnictwa całonocowego.

W 2017 roku został przeprowadzony przegląd standardów, zakończony ich aktualizacją. Weryfikacje prowadzone w instytucjach, w tym w ramach procesu odnowienia znaku jakości, wskazały, że należy ciągle rozwijać standard. Aktualizacja MSUES związana była z wejściem w życie nowych przepisów dotyczących Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji determinujących zmianę podejścia instytucji do usług rozwojowych. Celem aktualizacji było wypracowanie standardów i wskaźników adekwatnych dla oceny jakości usług o charakterze doradczym świadczonych przez instytucje. Na przełomie marca i kwietnia 2017 roku odbyły się warsztaty, podczas których wypracowano mierzalne i weryfikowalne wskaźniki MSUES, będące podstawą do weryfikacji dla audytorów. Uczestnikami warsztatów byli członkowie Małopolskiego Partnerstwa na rzecz Kształcenia Ustawicznego oraz przedstawiciele instytucji szkoleniowych posiadających znak jakości MSUES i świadczących usługi doradcze.

Od 2017 roku istnieje również możliwość weryfikacji firm doradczych i szkoleniowych, które działają w Małopolsce, ale niekoniecznie mają swoją siedzibę w naszym regionie. Instytucje, które już zdobyły znak podkreślają, że istotna dla nich jest transparentność procesu certyfikacji oraz możliwość wsparcia we wdrożeniu standardów, na przykład w formie konsultacji z pracownikami Centrum Zapewniania Jakości Kształcenia Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Krakowie.

Procedura weryfikacji instytucji pod kątem zgodności z MSUES składa się z 5 etapów. Pierwszy etap to indywidualna ocena firmy pod kątem wypełniania wymogów zdefiniowanych w ramach MSUES, a zarazem najbardziej rozbudowany z etapów procedury weryfikacji instytucji. Instytucja szkoleniowa dostarcza do WUP w Krakowie podpisany dokument samooceny, gdzie wyniki są weryfikowane pod kątem zgodności z wymogami MSUES.

Drugim etapem są konsultacje, polegające na spotkaniu konsultanta z przedstawicielem instytucji szkoleniowej w Centrum Zapewniania Jakości Kształcenia. W czasie konsultacji omawiana jest samoocena instytucji, warunki konieczne do spełnienia standardów oraz wszelkiego rodzaju kwestie informacyjno-organizacyjne.

W trzecim etapie przeprowadzany jest audyt zewnętrzny, prowadzony przez instytucję uprawnioną umieszczoną w Rejestrze instytucji audytujących. Obejmuje on badanie dokumentów, wywiady indywidualne lub grupowe z członkami kadry oraz samymi uczestnikami, obserwacje zajęć szkoleniowych oraz infrastruktury.

Czwarty etap to przyznanie znaku jakości MSUES na okres dwóch lat.

Ostatnim etapem jest monitoring instytucji posiadającej znak MSUES ze strony CZJK w zakresie świadczonych usług, łącznie z audytem monitorującym zgodność z MSUES.

Kierunek Kariera

Kierunek kariera to projekt mający na celu kształcenie osób dorosłych, który daje możliwość rozwoju osobom pracującym⁵⁸ z Małopolski. Z projektu mogą skorzystać osoby po 25. roku życia związane z Małopolską (mieszkające, pracujące lub uczące się na terenie Małopolski), a w ramach rekrutacji zamkniętych także osoby w wieku 18–25.

Wsparcie oferowane w ramach projektu dotyczy dwóch grup odbiorców: osób z niskimi kwalifikacjami⁵⁹ oraz osób po 50 roku życia. Do korzystania z usług projektu mogą również zgłaszać się osoby niepełnosprawne – w 2017 roku takie osoby stanowiły łącznie 3,4% wszystkich uczestników projektu. Projekt Kierunek Kariera ma na celu promocję uczenia się przez całe życie, w tym usługi doradztwa zawodowego, z której można skorzystać na każdym etapie planowania kariery zawodowej. Uczestnicy mogą liczyć na wieloetapowe wsparcie, a nie tylko doraźną pomoc.

Projekt oferuje:

- » specjalistyczną usługę doradczą Bilans Kariery
- » dofinansowanie do szkoleń na poziomie 87% w postaci bonów szkoleniowych (na szkolenia komputerowe, językowe, kursy prawa jazdy oraz inne, nie będące szkoleniami zawodowymi).

Bilans jest procesem służącym zidentyfikowaniu i przeanalizowaniu wiedzy, umiejętności, kompetencji osoby, w tym jej uzdolnień i motywacji, po to, by opracować plan rozwojowy. Podczas spotkań z doradcą uczestnik określa zainteresowania, umiejętności i mocne strony na rynku pracy, analizuje doświadczenia edukacyjne i zawodowe, ustala kierunek, w którym chce się rozwijać, odkrywa umiejętności, które chce doskonalić.

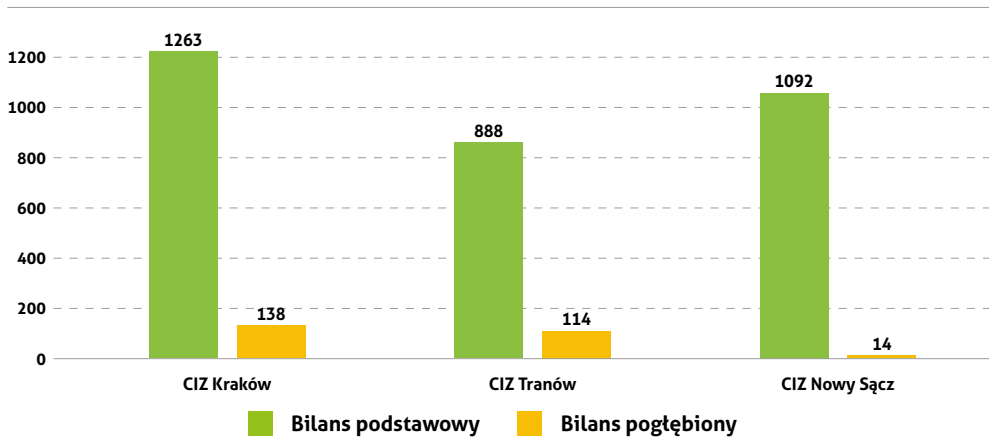
Na Bilans Kariery można się umówić w jednym z Centrów Informacji i Planowania Kariery Zawodowej, które znajdują się w siedzibach Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Krakowie, Nowym Sączu i Tarnowie. Jednym z założeń Kierunku Kariera jest wychodzenie naprzeciw potrzebom uczestników. W związku z tym doradcy zawodowi pełnili 506 dyżurów lokalnych w 72 miejscowościach. Korzystający z Bilansu Kariery często zaznaczali, że to narzędzie dodało im pewności siebie wobec wyzwań rynku pracy, odwagi w rozwoju ścieżki kariery zawodowej oraz motywacji do ponoszenia swoich kompetencji.

System bonowy ma na celu wzrost odpowiedzialności uczestników za własny rozwój, w tym również samodzielności oraz przełamywania barier IT, z uwagi na konieczność korzystania z Bazy Usług Rozwojowych, zawieranie umów i kontakt z różnymi instytucjami.

⁵⁸ Osoba pracująca na umowę o pracę, umowę zlecenie, umowę o dzieło, na podstawie powołania, wyboru, mianowania lub spółdzielczej umowy o pracę) lub prowadząca jednoosobową działalność gospodarczą i nie zatrudniająca pracowników lub rolnik – osoba opłacająca składki KRUS i zajmująca się działalnością rolną.

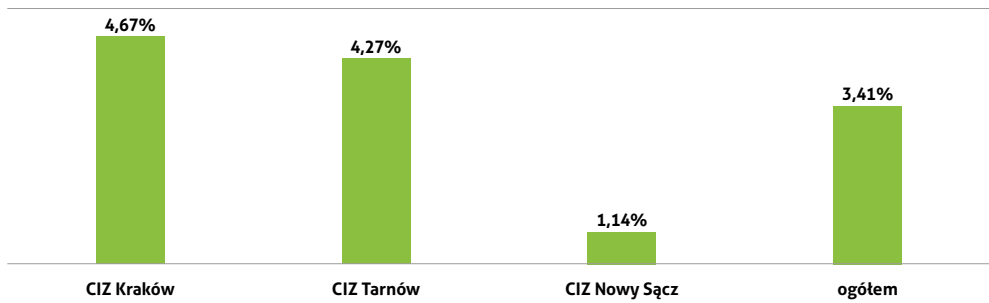
⁵⁹ Rozumiane jako: wykształcenie podstawowe, gimnazjalne, zasadnicze zawodowe, średnie – liceum lub technikum, ze zdaną maturą lub bez zdanej matury.

Wykres 27. Liczba osób, które wykonały bilans kariery w małopolskich CIZ



Źródło: dane Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Krakowie

Wykres 28. Udział osób z niepełnosprawnością w ogólnej liczbie osób korzystających z doradztwa w 2017 roku



Źródło: dane Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Krakowie

Uczestnictwo w projekcie wymaga od uczestnika podejmowania racjonalnych decyzji związanych z rozwojem własnym. System bonowy wymaga zaangażowania na początkowym etapie własnych środków finansowych, na poziomie co najmniej 13%, a następnie dokonania wyboru oferty rozwojowej zgodnie z indywidualnymi preferencjami (czas, miejsce, cena, program szkolenia) na podstawie planu rozwoju przygotowanego wraz z doradcą zawodowym.

Projekt Kierunek Kariera realizowany jest od 2016 roku, a przewidywany okres zakończenia to 2023 rok. Poniższe dane prezentują formy wsparcia z jakich uczestnicy korzystali w projekcie.

Tabela 7. Formy wsparcia realizowane w 2017 roku

usługi ogółem				bony szkoleniowe
234				28 984
usługi szkoleniowe			usługi egzaminacyjne	
195			39	
języki obce	kompetencje cyfrowe	kompetencje niezawodowe		
29	72	94		

Źródło: dane Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Krakowie

W 2017 roku realizowanych było 155,6 tys. bonów, odbyło się również 16 wydarzeń podnoszących świadomość uczenia przez całe życie.

Na przestrzeni dwóch lat realizacji projektu zwraca uwagę duże zainteresowanie osób 50+. Osoby te stosunkowo często decydują się na dokonanie pogłębionej analizy swojego doświadczenia.

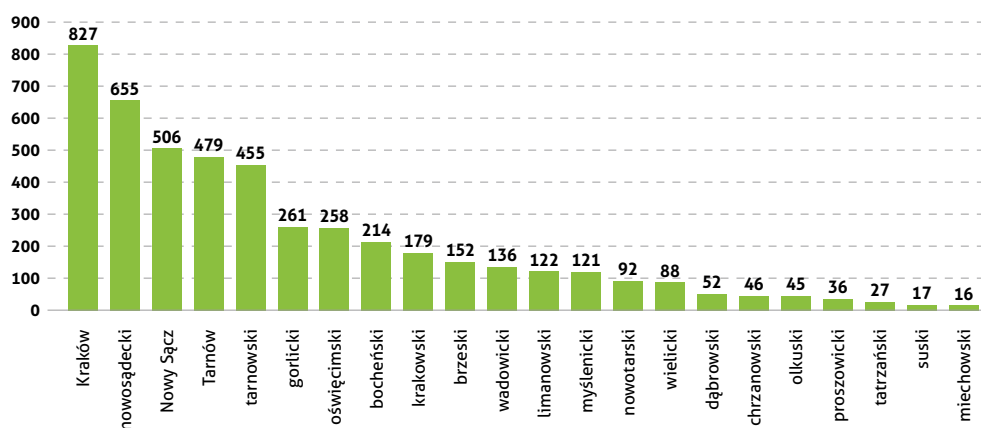
czenia i potencjału. Tej grupy wiekowej nie obowiązuje ograniczenie dotyczące wykształcenia – w projekcie mogą wziąć udział również osoby w wykształceniu wyższym.

Zainteresowanie osób młodych w wieku 18–25 znacznie przekracza przewidywaną w skali roku liczbę miejsc dla tej grupy wiekowej (ok. 500–600 miejsc). W ramach szkoleń ogólnych młodzi uczestnicy powszechnie realizują swoje cele związane z poprawą mobilności pracowników – bardzo duże zainteresowanie prawem jazdy kategorii C, ale również A i B. W grupie osób młodych powszechnie jest także zainteresowane bardziej specjalistycznymi szkoleniami w obszarze informatyki, w tym podstawy programowania i grafika komputerowa.

Osoby o niskich kwalifikacjach, między innymi kobiety, które po przerwie związanej z wychowaniem dzieci powracają do aktywności zawodowej, są zainteresowane szkoleniami w zakresie obsługi komputera, w tym MS Office. To one częściej decydowały się na kursy podwyższania kwalifikacji ogólnych. Mężczyźni o niskich kwalifikacjach powszechnie deklarują potrzebę realizacji szkoleń zawodowych, obok szkoleń ogólnych. To właśnie oni chętniej wybierali szkolenia poszerzające kwalifikacje zawodowe m.in. jako kierowcy kat. C+E, operatorzy i mechanicy sprzętu do robót ziemnych oraz mechanicy. Uczestnikami projektu często byli też pracownicy służb mundurowych, których motywowała chęć przekwalifikowania w związku ze zmianami ustawowymi.

Kierunek Kariera największym zainteresowaniem cieszył się w Krakowie (827) i powiecie nowosądeckim (655).

Wykres 29. Liczba uczestników Kierunku Kariera w podziale na powiaty w 2017 roku



Źródło: dane Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Krakowie

Wojewódzki Urząd Pracy w Krakowie planuje w kolejnych latach rozszerzenie oferty szkoleń dostępnych w projekcie Kierunek Kariera o szkolenia zawodowe. W tym celu już w bieżącym roku uruchamiany jest projekt Kierunek Kariera Zawodowa, Umożliwi on nabywanie kompetencji i kwalifikacji zawodowych przydatnych na rynku pracy.

Europejski Fundusz Społeczny (EFS)

W ramach Europejskiego Funduszu Społecznego także prowadzone są działania w zakresie podmiotowego systemu finansowania usług rozwojowych. Pracodawcy mogą korzystać z bonów rozwojowych w ramach projektu Małopolskie Bony Rozwojowe (MBON), realizowanego przez Małopolską Agencję Rozwoju Regionalnego. Grupą, która może otrzymać tego rodzaju wsparcie, są małopolskie mikro, małe i średnie przedsiębiorstwa.

Głównym rezultatem projektu ma być podniesienie kompetencji i kwalifikacji pracowników małopolskich MŚP. W projekcie zaplanowano działania gwarantujące możliwość samodzielnego wyboru usług rozwojowych w ramach oferty Bazy Usług Rozwojowych. Przedsiębior-

cy mają możliwość wyboru trzech kategorii usług tj. usługi szkoleniowe (szkolenia, studia podyplomowe, e-learning), usługi doradcze (doradztwo, mentoring, facylitacja, coaching) oraz usługi jednorazowe (egzamin).

1 bon rozwojowy o wartości 45 zł rozliczany jest w 50% ze środków dotacji, a w 50% ze środków własnych MŚP. Możliwe jest zwiększenie dofinansowania do 80% w przypadku pracowników powyżej 50 roku życia, pracowników o niskich kwalifikacjach, przedsiębiorstw z branż/sektorów wysokiego wzrostu, usług rozwojowych prowadzących do zdobycia kwalifikacji, o których mowa w art. 2 pkt 8 ustawy z dnia 22 grudnia 2015 r. o Zintegrowanym Systemie Kwalifikacji lub polegających na walidacji. Przewiduje się, że w przypadku większości MŚP korzystających ze wsparcia projektu usługi będą dofinansowane na poziomie 80%.

Przedsiębiorca po zakwalifikowaniu do systemu otrzymuje limit podstawowy bonów – minimum 160 bonów oraz limit dodatkowy – w zależności od wielkości MŚP, które może zamawiać jednorazowo lub w dogodnych dla siebie sekwencjach, pod warunkiem dostępności środków.

We wrześniu 2017 roku uruchomiony został system do obsługi przedsiębiorców służący do rekrutacji, obsługi obiegu bonów oraz rozliczania usług. Uruchomiono również Centrum Obsługi Przedsiębiorcy w siedzibie Małopolskiej Agencji Rozwoju Regionalnego (MARR) w Krakowie. Do końca marca 2018 roku do projektu zgłosiło się 1029 MŚP. Podpisano 293 umowy, a kolejne 450 było w trakcie podpisywania. 167 przedsiębiorców rozpoczęło szkolenia swoich pracowników. W sumie do końca marca 2018 roku 735 osób rozpoczęło szkolenia, doradztwo lub przystąpiło do egzaminów, z czego 622 pracowników zakończyło udział we wsparciu.

Docelowo w ramach projektu Małopolskie Bony Rozwojowe ze wsparcia ma skorzystać około 3,5 tys. przedsiębiorstw, w tym ponad 13 tys. pracowników. Rekrutacja prowadzona jest w trybie ciągłym i ma trwać do końca 2019 roku.

Dobra sytuacja na rynku pracy, skutkująca systematycznym spadkiem liczby bezrobotnych spowodowała, że wsparcie aktywizacyjne ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego, którym obejmowano dotąd osoby bezrobotne można będzie skierować również na inne grupy znajdujące się w trudniejszej sytuacji na rynku pracy. Za taką grupę uznano osoby pracujące, których miesięczna płaca nie przekracza minimalnego wynagrodzenia bądź pracujące na umowach krótkookresowych – do 6 miesięcy lub cywilnoprawnych. Ponadto wsparcie może być kierowane do osób odchodzących z rolnictwa i ich rodzin, reemigrantów, czyli osób, które powracają do Polski po dłuższym pobycie za granicą oraz imigrantów przybywających do naszego kraju z zamiarem osiedlenia się i pracy w Polsce. W ograniczonym zakresie pomocą w poszukiwaniu pracy i podnoszeniu kwalifikacji mogą być objęte osoby dotąd uznawane za grupę, która nie ma problemów ze znalezieniem zatrudnienia, jak bezrobotni mężczyźni w wieku 30–49 lat.

Żeby utrzymać miejsce wśród województw z najniższą stopą bezrobocia, uelastycznienie instrumentów wsparcia dla pracodawców, pracujących i poszukujących pracy oraz dostosowanie ich do bieżącej sytuacji na rynku pracy staje się jednym z najważniejszych wyzwań. Konieczność poszukiwania zasobów kadrowych tam, gdzie do tej pory nie kierowano żadnych działań, wymusza stworzenie nowych rozwiązań, aby kurczące się szeregi kandydatów nie wpłynęły negatywnie na rozwój regionu.



Stale wzrasta znaczenie Krakowskiego Obszaru Metropolitalnego, słabnie pozycja miast średnich. Należy pobudzać rozwój średnich miast w celu osiągnięcia zrównoważonego rozwoju Małopolski.

Sytuacja miast średnich w województwie małopolskim

Województwo małopolskie ma, podobnie jak cały kraj, policentryczny system osadniczy – miasta różnej wielkości są w miarę równomiernie rozsiądane po całym obszarze. Taki układ jest korzystny dla gospodarki, ponieważ ułatwia rozproszenie różnego rodzaju zasobów. W policentrycznym systemie osadniczym miasta średnie pełnią istotną rolę stabilizującą. Pomimo równomiernego rozproszenia geograficznego, od lat 90. XX wieku w polskim systemie osadniczym obserwowane są zjawiska naruszające równowagę, a w konsekwencji marginalizowanie i zaniedbanie miast średnich. Reforma administracyjna z 1999 r. wpłynęła na zmniejszenie znaczenia miast tracących status stolicy województwa, a przemiany gospodarcze doprowadziły do deindustrializacji miast z monofunkcyjnymi zakładami przemysłowymi. Konsekwencją tych zmian było nasilenie negatywnych zjawisk społecznych.

Miasta średnie to miasta liczące powyżej 20 tys. mieszkańców, dodatkowo w niniejszym materiale uwzględniono miasta o liczbie mieszkańców 15–20 tys., będące stolicami powiatów⁶⁰. W województwie małopolskim znajduje się 17 miast spełniających te warunki. Są to: Andrychów, Bochnia, Brzesko, Chrzanów, Gorlice, Limanowa, Myślenice, Nowy Sącz, Nowy Targ, Olkusz, Oświęcim, Skawina, Tarnów, Trzebinia, Wadowice, Wieliczka i Zakopane⁶¹.

Biorąc pod uwagę wskaźniki wpływające na funkcje gospodarcze i nasilenie problemów społeczno-ekonomicznych oraz odnosząc te elementy do średnich wartości krajowych, opracowano typologię miast średnich pod względem marginalizacji.

⁶⁰ W celu wyrównania szans rozwojowych wszystkich obszarów, w szczególności tych z największymi problemami społeczno-gospodarczymi, a więc i miast średnich, rząd przyjął Pakiet dla średnich miast, który jest jednym z projektów Strategii na rzecz Odpowiedzialnego Rozwoju. Na potrzeby Strategii Instytut Geografii i Przestrzennego Zagospodarowania Polskiej Akademii Nauk opracował delimitację miast średnich tracących funkcje społeczno-gospodarcze.

⁶¹ Na potrzeby niniejszej analizy w przypadku danych, które nie są zbierane na poziomie gminnym (saldo migracji, prognoza zmiany liczby ludności do 2050 roku oraz stopa bezrobocia) przyjęto dane z powiatów, w których dane miasta średnie się znajdują.

Tabela 8. Typologia miast średnich

	Liczba punktów	Liczba spełnionych kryteriów tracenia funkcji ⁶²					
		Utrata funkcji			Silna utrata funkcji		
		2	3	4	5	6	7
Nasilenie problemów społeczno-ekonomicznych	18–39	Myślenice Wieliczka					
	40–49		Bochnia Skawina	Trzebinia		Wadowice	
	50–54		Oświęcim	Brzesko		Olkusz	
	55–59 (sytuacja społeczno- ekonomiczna nieko- rzystna)		Limanowa	Andrychów	Nowy Sącz	Chrzanów Tarnów	
	60–69 (sytuacja społeczno- ekonomiczna nieko- rzystna)						Nowy Targ Zakopane
	70–79 (sytuacja społeczno- ekonomiczna mocno niekorzystna)				Gorlice		
	80–96 (sytuacja społeczno- ekonomiczna mocno niekorzystna)						

Utrata funkcji, niekorzystna sytuacja społeczno-ekonomiczna

Utrata funkcji, mocno niekorzystna sytuacja społeczno-ekonomiczna

Silna utrata funkcji, niekorzystna sytuacja społeczno-ekonomiczna

Silna utrata funkcji, mocno niekorzystna sytuacja społeczno-ekonomiczna

Źródło: Przemysław Śleszyński (Instytut Geografii i Przestrzennego Zagospodarowania PAN),
Delimitacja miast średnich tracących funkcje społeczno-gospodarcze

Zmiany demograficzne

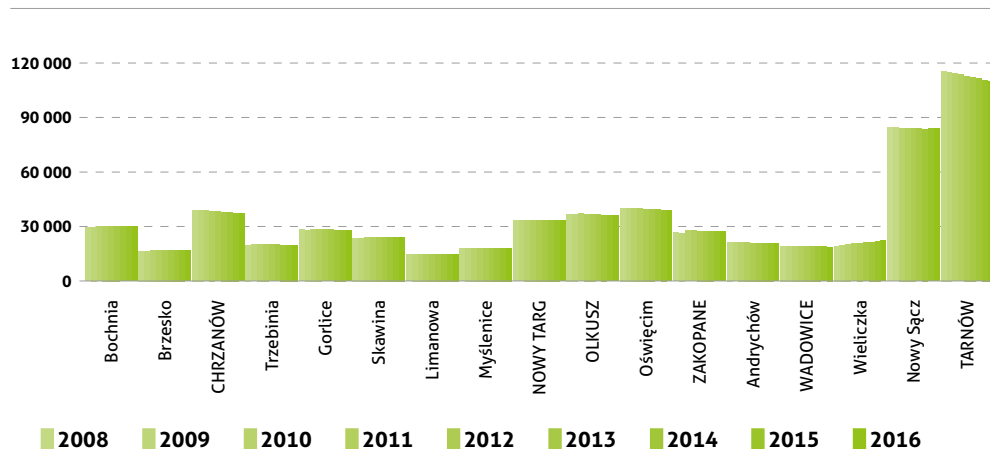
Liczba mieszkańców województwa małopolskiego na przestrzeni lat 1998–2016 wzrosła o 5,2%. Mimo to w zachodniej części województwa odnotowywane są jej systematyczne spadki. Znacząco spadała liczba mieszkańców Chrzanowa (-11%), Olkusza (-9,7%), a także położonego we wschodniej części województwa Tarnowa (-9,4%), w którym spadek występuje stale co roku (na poziomie od -0,3% do -0,85%).

Warto zwrócić także uwagę na miasta uwzględnione w opracowaniu dotyczącym delimitacji, lecz spełniające mniej niż 6 kryteriów. Pierwszym przykładem może być Trzebinia, gdzie w 2008 roku w wyniku włączenia w jej granice Myślachowic nastąpił gwałtowny wzrost liczby

⁶² Na potrzeby analizy przyjęto 7 kryteriów: zmianę rejestrowanej liczby ludności (2004–2014), prognozę liczby ludności GUS do 2035 roku w powiecie, zmianę liczby bezrobotnych (2004–2014), zmianę dochodów własnych w budżetach gmin (2004–2014), zmianę liczby udzielonych noclegów (2004/2005–2013/2014), zmianę liczby zarejestrowanych podmiotów gospodarczych (2004–2014), zmianę liczby siedzib największych spółek wg Listy 2000 Rzeczypospolitej (2014–2013).

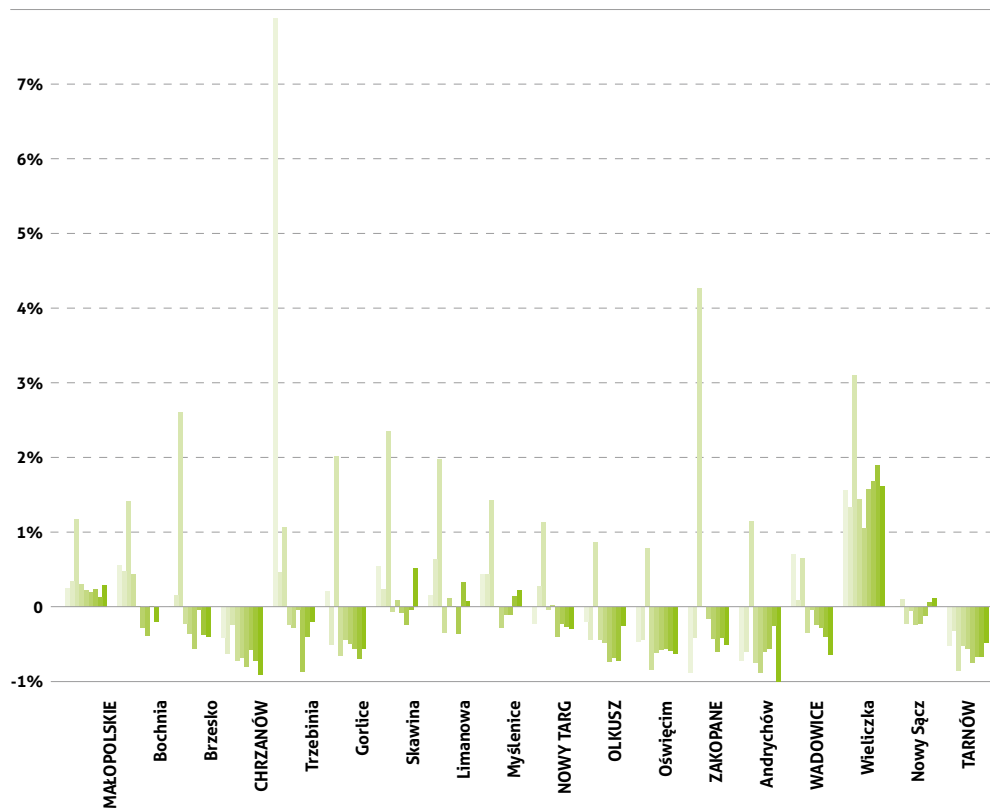
ludności – był on jednak jedynie pochodną zmian administracyjnych. Kolejnym miastem jest Oświęcim, w którym na przestrzeni analizowanych lat odnotowano spadek liczby mieszkańców na poziomie aż o -11,1%. Wyjątek na tym tle stanowi stale zwiększająca liczbę mieszkańców Wieliczka (+24,8% w latach 1998–2016), co jest związane z wykorzystaniem pod budownicwo jedno i wielorodzinne terenów gminy dobrze skomunikowanych z Krakowem (w ramach procesu suburbanizacji Krakowa).

Wykres 30. Liczba mieszkańców wybranych miast w latach 2008–2016



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS.
W momencie pisania raportu nie były dostępne dane za 2017 rok.

Wykres 31. Roczne przyrosty liczby mieszkańców w latach 2008–2016

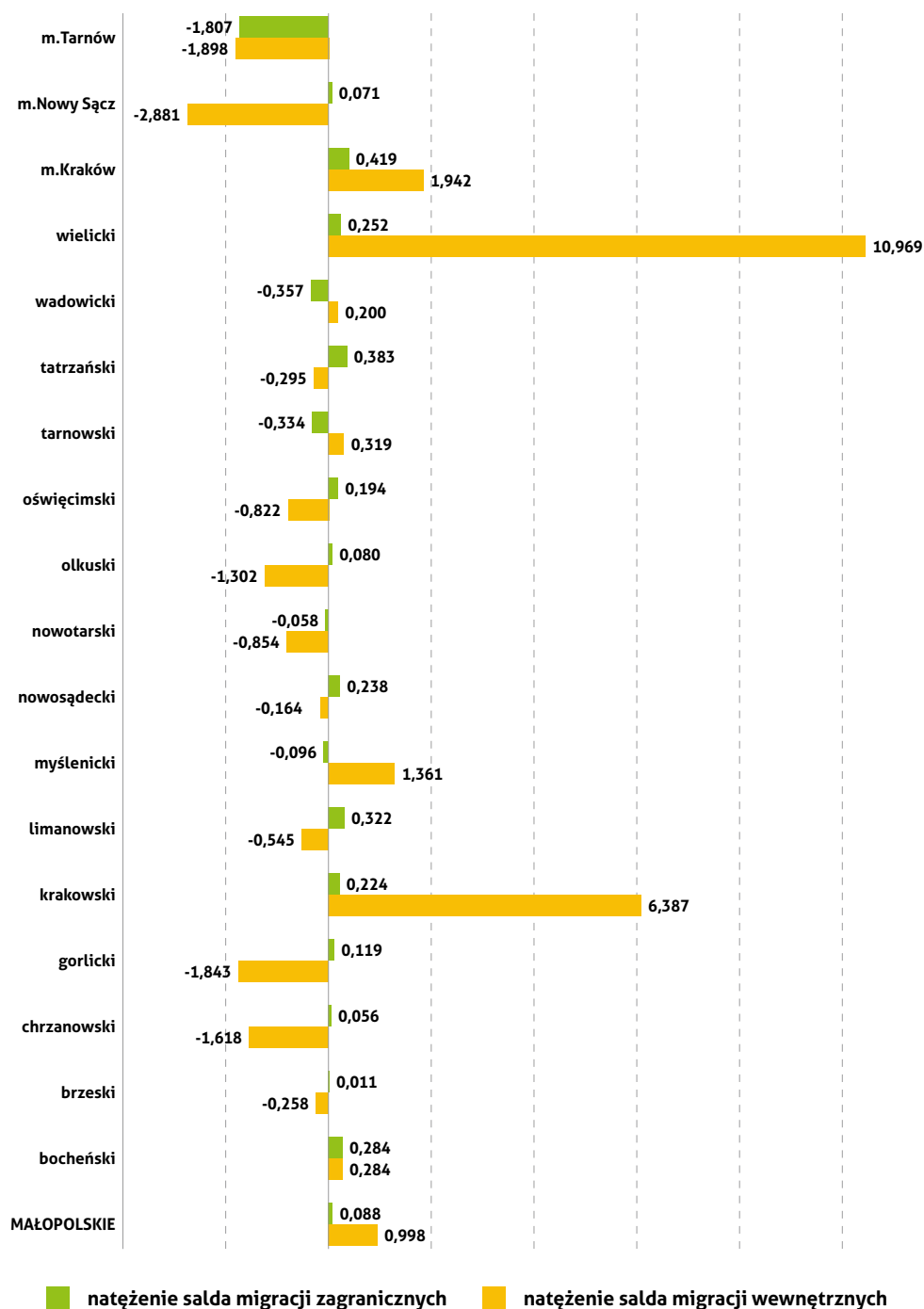


Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS

Migracje

Miasto Tarnów jest jedynym, w którym zarówno saldo migracji zagranicznych, jak i saldo migracji wewnętrznych przyjmują wartości ujemne. Odwrotna sytuacja występuje w powiecie wielickim, w którym w samym 2016 roku na 1000 mieszkańców przypadało 11 migrantów wewnętrznych. Podobna tendencja zauważalna jest w powiecie krakowskim (saldo migracji wewnętrznych jest dodatnie w wyniku procesu suburbanizacji Krakowa).

Wykres 32. Natężenie salda migracji w 2016 roku (na 1000 mieszkańców)

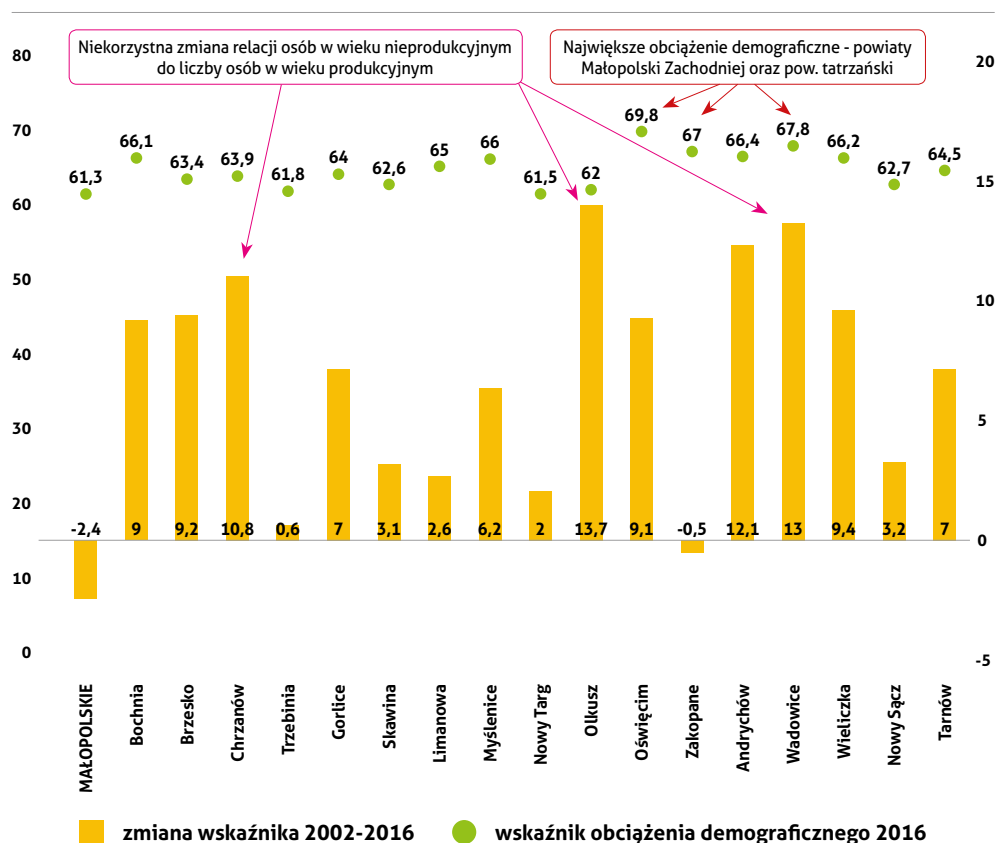


Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS

Obciążenie demograficzne

W związku z prognozowanym spadkiem mieszkańców województwa (zwłaszcza w jego zachodniej części) zrozumieliśmy jest wzrastający wskaźnik obciążenia demograficznego⁶³. W roku 2016 najwyższą wartość wskaźnik ten osiągnął w Oświęcimiu (69,8), najniższą natomiast w Nowym Targu (61,5). Sytuacja taka może mieć pośredni wpływ na dochody miast – wzrastająca liczba osób w wieku nieprodukcyjnym oznacza spadek osób w wieku produkcyjnym, a tym samym spadek wartości dokonywanych przez nich rozliczeń podatkowych, będących jednym ze źródeł przychodów miast.

Wykres 33. Wskaźnik obciążenia demograficznego (w 2016 roku) i zmiana wskaźnika 2002–2016



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS

Przewidywane problemy demograficzne

Do połowy wieku możliwy jest ubytek liczby ludności Polski o 20% (do 32 mln). Na zmniejszenie skali tego spadku może wpłynąć imigracja, jednak dotyczyć ona będzie miast średnich i dużych. Według szacunku PAN, do roku 2050 jeden z większych spadków liczby mieszkańców w skali kraju nastąpi w Tarnowie (o 48% w latach 2015–2050).

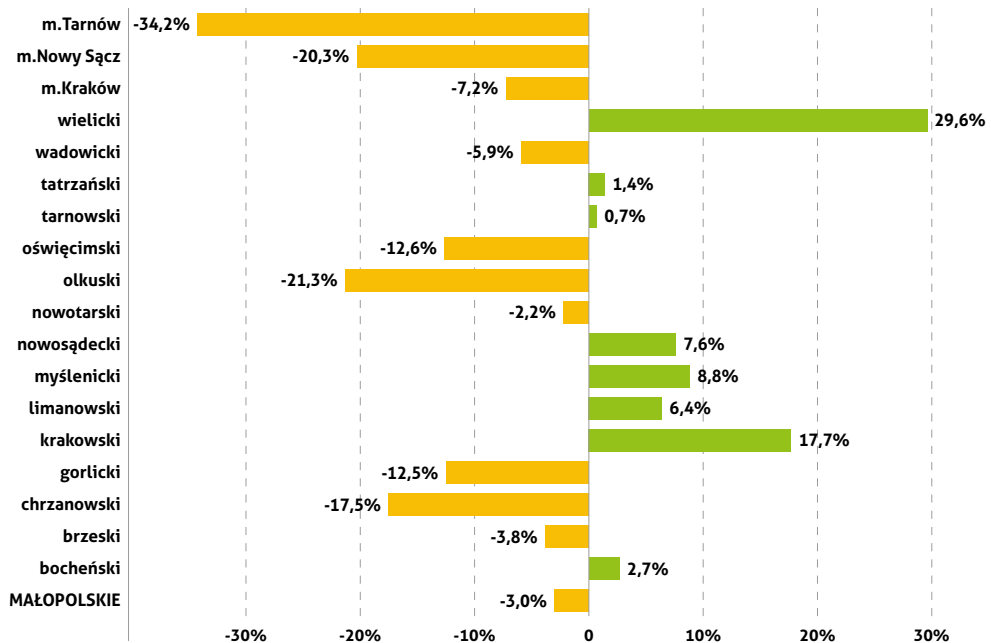
Dane te są zbieżne z prognozami na podstawie danych GUS – w przypadku miasta Tarnowa prognozowany jest dalszy ubytek mieszkańców (o 34,5% do 2050 roku). Bardzo duże

⁶³ Ludność w wieku nieprodukcyjnym na 100 osób w wieku produkcyjnym.

ubytki prognozowane są dla powiatów olkuskiego i chrzanowskiego. Natomiast mieszkańców przybędzie w powiecie wielickim (+29,6%) oraz krakowskim (+17,7%).

Na istniejące problemy miast średnich duży wpływ będą mieć zmiany demograficzne, które zachodzą i będą się nasilać w całym kraju. Główne przyczyny to zmiany kulturowe (zmniejszanie liczby małżeństw i mniejsza dzietność), zła sytuacja demograficzna i brak satysfakcjonującej pracy na obszarach peryferyjnych, migracja zagraniczna.

Wykres 34. Zmiana liczby mieszkańców do 2050

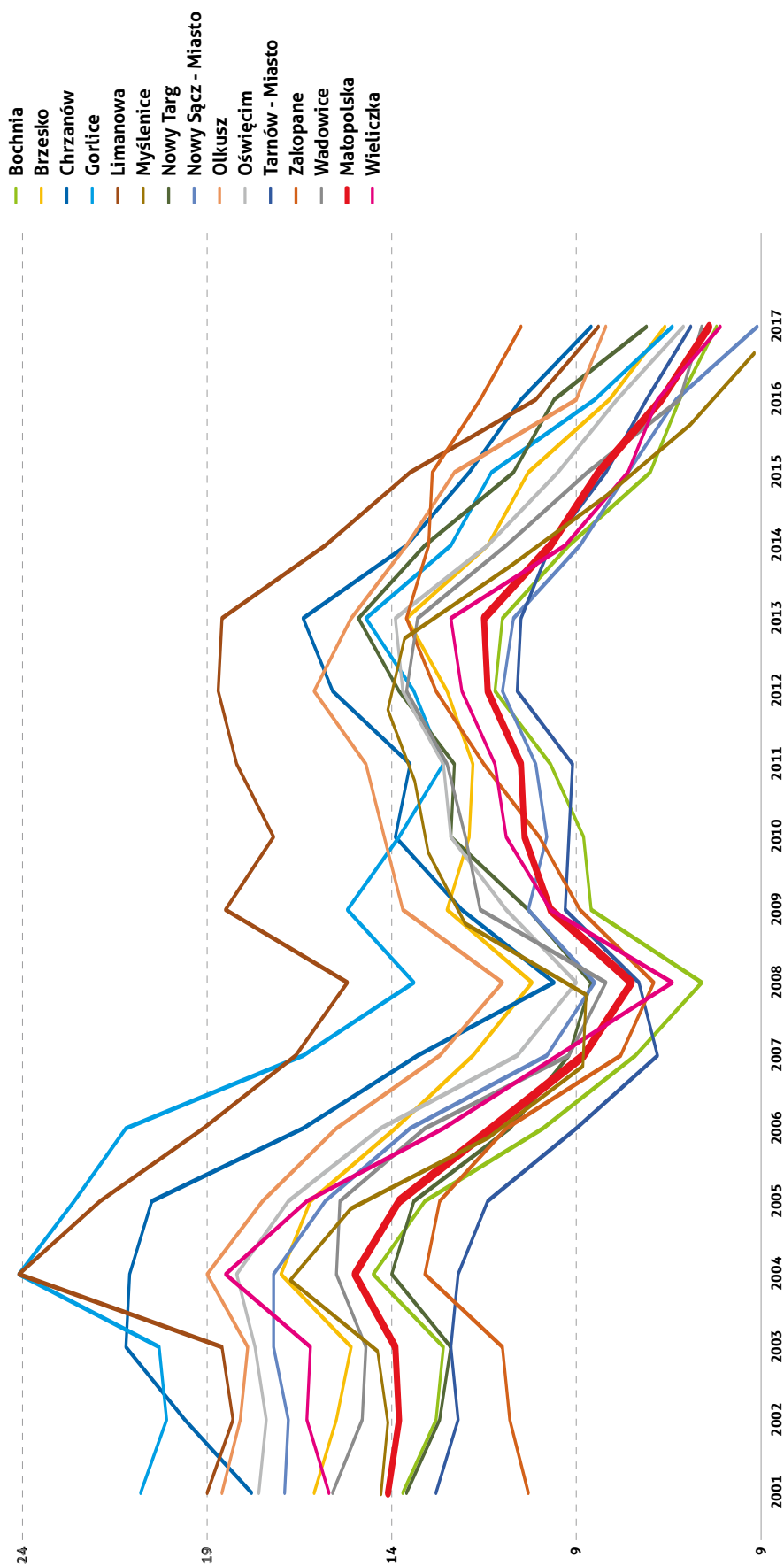


Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS

Stopa bezrobocia

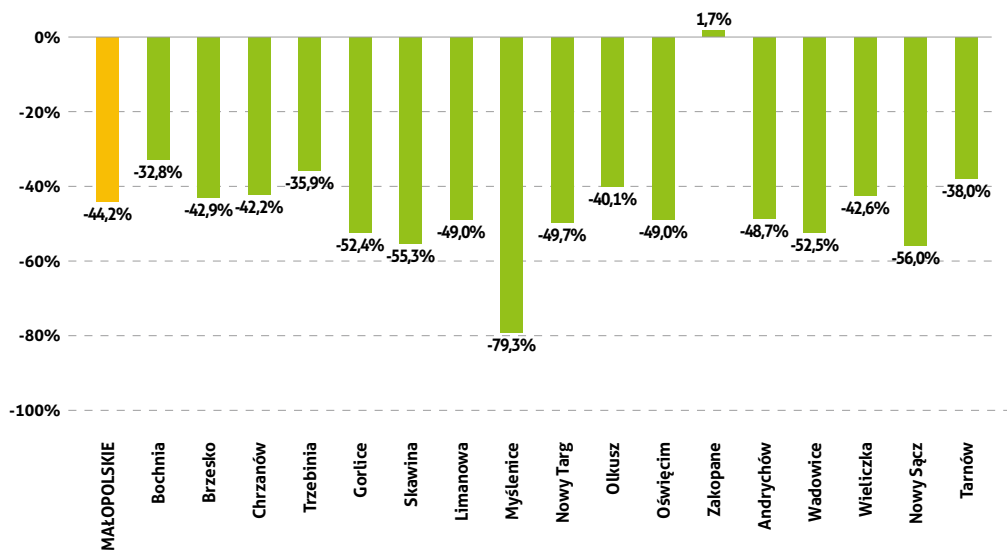
Stopa bezrobocia w powiatach znajduje odzwierciedlenie w sytuacji gospodarczej całego kraju. Warto jednak przyjrzeć się poszczególnym powiatom. W przypadku powiatów tatrzańskiego i nowotarskiego oraz Tarnowa nastąpił duży spadek w rankingu powiatów pod względem wysokości stopy bezrobocia. Na początku wieku powiat tatrzański miał jedną z najniższych stóp bezrobocia w województwie, obecnie zajmuje przedostatnią pozycję rankingu. Obserwacje prowadzone m.in. podczas badania Barometr zawodów potwierdzają wysoki udział szarej strefy w Zakopanem i miejscowościach sąsiednich. Powiat tatrzański jest jedynym małopolskim powiatem, w którym stopa bezrobocia w 2017 roku była wyższa niż na początku stulecia. Z analizy bezrobocia na poziomie gmin wynika, że Zakopane jest jedyną gminą, w której wzrosła liczba bezrobotnych.

Wykres 35. Stopa bezrobocia (w %) w powiatach w latach 2001–2017



Nie można oszacować stopy bezrobocia na poziomie gmin, ponieważ na poziomie tych jednostek administracyjnych nie są dostępne dane dotyczące liczby osób aktywnych zawodowo⁶⁴. Pewnej informacji o zmianach aktywności ekonomicznej ludności może natomiast dostarczyć analiza udziału liczby bezrobotnych w ogólnej liczbie mieszkańców. W gminach miejsko-wiejskich udział ten jest zasadniczo większy niż w gminach miejskich.

Wykres 36. Zmiana liczby bezrobotnych w latach 2010–2017



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS

Biorąc pod uwagę powyższą analizę można stwierdzić, że miasta średnie usytuowane w granicach Krakowskiego Obszaru Metropolitalnego są w lepszej sytuacji społeczno-ekonomicznej. Porównując z innymi miastami średnimi w województwie małopolskim o marginalizacji można mówić jedynie w przypadku Andrychowa. Liczba mieszkańców średnich miast KOM utrzymuje się na względnie stałym poziomie od 1998 roku (Bochnia, Skawina) lub wręcz wzrasta – w Wieliczce odnotowano wzrost liczby ludności o 24,8%, a w Myślenicach o 2,4%. Wyjątkiem jest Andrychów (spadek liczby ludności o 9,8%) oraz Olkusz (spadek o 9,7%). Na poziomie powiatowym widać, że saldo migracji w powiatach należących do KOM jest wyższe niż w pozostałych powiatach – rekordowe salda migracji wewnętrznych zanotowano w wielickim (+11 osób na 1000 mieszkańców) oraz w krakowskim (+6,4). Wyjątkiem jest powiat olkuski, w którym saldo migracji jest wysokie i ujemne.

⁶⁴ Badanie Aktywności Ekonomicznej Ludności.

PROGNOZA RYNKU PRACY W 2018 ROKU

Gospodarka

W 2018 roku wzrost PKB według NBP wyniesie 3,5%⁶⁵ i stopniowo będzie zwalniał do poziomu tempa wzrostu potencjalnego⁶⁶. Głównym czynnikiem wzrostu PKB jest spożycie indywidualne, wywołane przez korzystną sytuację na rynku pracy oraz transfery z tytułu świadczeń rodzinnych i wychowawczych. Na wzrost gospodarczy wpłynie także dodatnia dynamika nakładów brutto na środki trwałe⁶⁷ (tzw. wydatki inwestycyjne) – związana z napływem środków UE z perspektywy 2014–2020⁶⁸.

Do 2019 tempa wzrostu cen w Polsce może wzrosnąć w porównaniu z sytuacją w roku 2017. Według prognozy IPAG, w 2018 roku średni poziom inflacji wyniesie 2,2%, a jej poziom w grudniu 2018 wynosić będzie 2,6%⁶⁹.

Zatrudnienie

Obniżenie wieku emerytalnego⁷⁰ najprawdopodobniej spowoduje skokowy wzrost liczby emerytów i spadek aktywności zawodowej. Zgodnie z prognozami⁷¹, wchodzące w kolejnych latach w wiek emerytalny roczniki wyżu powojennego będą licznie opuszczać rynek pracy. Według danych GUS osoby w wieku przedemerytalnym są aktywne zawodowo w ponad 3/4, zatem ich odpływ z rynku pracy wywoła jeszcze większe deficyty pracowników. Rozwiązaniem tego problemu będą działania na rzecz zwiększenia aktywności zawodowej osób w wieku produkcyjnym oraz zmiany dotyczące polityki migracyjnej.

Poza tym na zmniejszenie podaży pracy mogą wpłynąć rosnące świadczenia społeczne. Liczba osób nieaktywnych z powodów rodzinnych zwiększa się od 2014 roku. Rezygnacja z pracy przez kobiety jest bardzo często spowodowana koniecznością sprawowania opieki nad osobami zależnymi – przy czym coraz częściej nie chodzi tylko o dzieci, ale również o osoby starsze. Proces ten będzie się nasilał wraz z postępującym starzeniem się społeczeństwa. Jego ograniczenie będzie wymagało zapewnienia dobrej jakości opieki dziennej nad wymagającymi opieki osobami starszymi.

Jak podkreślają eksperci, ostateczna decyzja o pozostaniu na rynku pracy będzie w dużej mierze zależała od atrakcyjności miejsc pracy. Rosnące wynagrodzenia oraz poprawa warunków pracy mogą skłonić wiele osób do aktywności zawodowej.

⁶⁵ Według danych Komisji Europejskiej wzrost PKB w Polsce w 2018 roku pozostanie na poziomie 4,2%, a w 2019 roku – 3,6%.

⁶⁶ Potencjalne tempo wzrostu to takie, które gospodarka jest w stanie utrzymać w długim okresie. Według Fitch Ratings potencjalny wzrost PKB Polski do 2022 roku może wynieść przeciętnie 2,6% rocznie.

⁶⁷ Nakłady brutto na środki trwałe to nakłady podnoszące wartość majątku trwałego oraz nakłady ponoszone na remonty **środków trwałych** i przyrost wartości niematerialnych i prawnych.

⁶⁸ Za: Narodowy Bank Polski, *Projekcja inflacji i wzrostu gospodarczego Narodowego Banku Polskiego na podstawie modelu NECMOD*, https://www.nbp.pl/polityka_pieniezna/dokumenty/raport_o_inflacji/necmod_lipiec_2017.pdf, dostęp 25.04.2018.

⁶⁹ Instytut Prognoz i Analiz Gospodarczych, *Stan i prognoza koniunktury gospodarczej nr 1/2018*.

⁷⁰ W październiku 2017 roku zaczęło obowiązywać nowe prawodawstwo wprowadzające powszechny wiek emerytalny: 60 lat dla kobiet i 65 lat dla mężczyzn.

⁷¹ Zob. Work Service, *Niemal co siódma firma odczuła skutki zmian w emeryturach. Będzie ich więcej?*

Według realizowanego przez Manpower Barometru Perspektyw Zatrudnienia pracodawcy z regionu południowego (tj. województwa śląskiego i małopolskiego) podchodzą z optymizmem do planów zwiększania zatrudnienia w drugim kwartale 2018 roku. Prognoza netto zatrudnienia⁷² w miesiącach kwiecień-czerwiec wynosi +11% (+13% po korekcie sezonowej), co wskazuje na korzystne warunki dla osób poszukujących pracy.

Jak wynika z koordynowanego przez WUP Kraków ogólnopolskiego badania Barometr zawodów, ze znalezieniem zatrudnienia w Małopolsce w 2018 roku nie powinni mieć problemu przedstawiciele branży budowlanej m.in. betoniarze i zbrojarze, brukarze, cieśle i stolarze budowlani, murarze i tynkarze, spawacze czy inżynierowie budownictwa.

Dobre perspektywy na pracę rysują się także w branży transportowej. Kierowcy samochodów ciężarowych i ciągników siodłowych będą poszukiwani we wszystkich powiatach Małopolski. Na brak ofert nie będą także narzekać pracownicy produkcji: krawcy, operatorzy obrabiarzek skrawających, czy masarze. Branża gastronomiczna będzie poszukiwała doświadczonych szefów kuchni, ale także kucharzy oraz piekarzy. Branża medyczna chętnie przyjmie lekarzy oraz pielęgniarki z aktualnymi uprawnieniami zawodowymi. W Małopolsce nie zabraknie także ofert adresowanych do samodzielnych księgowych oraz pracowników usług, w tym fryzjerów.

W Krakowie, Nowym Sączu i powiatach sąsiadujących pracodawcy będą zgłaszać również zapotrzebowanie na pracowników w zawodach informatycznych, tj. programistów, projektantów i administratorów baz danych, a także grafików komputerowych.

Trzeba przy tym pamiętać, że warunkiem podjęcia pracy w wielu wymienionych profesjach jest posiadanie odpowiednich kwalifikacji zawodowych i/lub uprawnień i/lub doświadczenia zawodowego, dobry stan zdrowia (umożliwiający pracę w warunkach obciążających fizycznie, jak i psychicznie) oraz motywacja do pracy⁷³.

Bezrobocie

Prognozy na 2018 rok dotyczące bezrobocia są optymistyczne. Narodowy Bank Polski w swojej projekcji zakłada, że stopa bezrobocia rejestrowanego nadal będzie spadać i na koniec 2018 roku wyniesie w Polsce 4,3%, a na koniec 2019 roku 4,1%⁷⁴. W Małopolsce sytuacja również powinna się poprawić – w latach poprzednich stopa bezrobocia była w województwie małopolskim niższa o ok. 1,5 p.p. w stosunku do kraju. Należy jednak zwrócić uwagę na fakt wyczerpywania się potencjału dalszego spadku bezrobocia w niektórych powiatach (jest ono już aktualnie bardzo niskie, a struktura osób pozostających w rejestrach urzędów powoduje, że ich aktywizacja wymaga większych nakładów czasowych i finansowych).

Według prognoz IPAG⁷⁵, stopa bezrobocia na koniec grudnia 2018 wyniesie 6,0%. W związku z wyczerpywaniem się rezerw siły roboczej wynagrodzenia mogą wzrosnąć o 3,5%. W końcu 2019 roku stopa bezrobocia może nieznacznie wzrosnąć (o 0,3 p.p. r/r), a tempo wzrostu wynagrodzeń nieco wyhamuje.

⁷² Prognoza netto zatrudnienia to wyrażona w procentach różnica pomiędzy liczbą pracodawców przewidujących wzrost całkowitego zatrudnienia a liczbą pracodawców deklarujących spadek całkowitego zatrudnienia w ich oddziale w najbliższym kwartale. Por. ManpowerGroup, *Barometr ManpowerGroup Perspektyw zatrudnienia Polska. Raport z badania ManpowerGroup II kwartał 2018*.

⁷³ Por. Wojewódzki Urząd Pracy w Krakowie, *Barometr zawodów 2018. Raport podsumowujący badanie w województwie małopolskim*.

⁷⁴ Narodowy Bank Polski, *Projekcja inflacji i wzrostu gospodarczego Narodowego Banku Polskiego na podstawie modelu NECMOD*, https://www.nbp.pl/polityka_pieniezna/dokumenty/raport_o_inflacji/necmod_lipiec_2017.pdf, dostęp 25.04.2018

⁷⁵ Instytut Prognoz i Analiz Gospodarczych, *Stan i prognoza koniunktury gospodarczej nr 1/2018*.

Publikacja „Ocena sytuacji na rynku pracy województwa małopolskiego w 2017 roku” zawiera analizę zjawisk zachodzących na rynku pracy i czynników, które na niego wpływają.

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

1. Rynek pracownika można obserwować tylko w niektórych branżach. Mimo wzrostu liczby ofert pracy dla znacznej części pracowników warunki zatrudnienia oraz wynagrodzenia nadal nie są atrakcyjne. Nie wszyscy korzystają ze wzrostu wynagrodzeń, znaczna część podwyżek wynika z podniesienia płacy minimalnej. Niska jakość oferowanych warunków jest jedną z przyczyn braku „rąk do pracy”.
2. Procesy związane z automatyzacją sprawiają, że rośnie znaczenie umiejętności związanych z adaptacją do nowych warunków na rynku pracy w dynamicznie rozwijających się dziedzinach gospodarki. Część zawodów będzie zanikała, a w ich miejsce pojawią się nowe, dlatego ważne jest zwinne poruszanie się po rynku pracy.
3. Małopolska utrzymuje miejsce wśród województw z najniższą stopą bezrobocia. W obecnej sytuacji coraz ważniejszym klientem dla służb zatrudnienia i innych instytucji rynku pracy stają się pracodawcy i osoby pracujące. Należy położyć większy nacisk na uelastycznienie i stosowanie na szerszą skalę instrumentów wypracowanych i testowanych w Małopolsce, takich jak podmiotowy system finansowania usług, dostosowując je do bieżącej sytuacji na rynku pracy.
4. Stale wzrasta znaczenie Krakowskiego Obszaru Metropolitalnego, słabnie pozycja miast średnich. Należy pobudzać rozwój średnich miast w celu osiągnięcia zrównoważonego rozwoju Małopolski.

W raporcie przedstawiono również prognozę rynku pracy na 2018 rok.

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