

KSZTAŁCENIE PRZEZ CAŁE ŻYCIE

Rynek pracy w Małopolsce

2017



2018

Opracowanie powstało w Wojewódzkim Urzędzie Pracy w Krakowie

Zespół redakcyjny raportu: Olga Kałwa (red.), Justyna Falgier, Karolina Fudali, Witold Kawala, Marcin Krzowski, Marek Marczyk, Michał Mączka, Agnieszka Sasor-Ortyl

Copyright by Wojewódzki Urząd Pracy w Krakowie

ISBN: 978-83-65367-93-8

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

Kraków 2018

Spis treści

Wstęp.....	4
Wnioski.....	4
Doradztwo edukacyjno-zawodowe	5
Zmiany w prawie	6
Aktywizacja zawodowa, a kształcenie ustawiczne	6
Grupy szczególne na rynku pracy.....	11
Inicjatywy na rzecz kształcenia ustawicznego	14
Wybory edukacyjne młodzieży	14
Festiwal zawodów.....	15
Zainteresowanie szkołami branżowymi.....	16
Wspieranie rozwoju zawodowego.....	18
Start na rynku pracy	18
Poradnictwo zawodowe, szkolenie bezrobotnych i poszukujących pracy, staż i przygotowanie zawodowe dorosłych, kształcenie ustawiczne pracowników	22
Poradnictwo zawodowe	22
Szkolenie bezrobotnych, poszukujących pracy oraz pracowników w wieku 45 lat i powyżej	24
Staż i przygotowanie zawodowe dorosłych finansowane z Funduszu pracy.....	25
Wspieranie rozwoju zawodowego.....	26

Zawody i kwalifikacje poszukiwane na małopolskim rynku pracy w 2018 roku.....	26
Branża budowlana.....	27
Branża produkcyjna	27
Branża transportowa.....	28
Branża gastronomiczna.....	28
Branża medyczna.....	29
Branża informatyczna	30
Branża usługowa	30
Inicjatywy na rzecz kształcenia ustawicznego w Małopolsce.....	31
Wspieranie dorosłych na rynku pracy	31
Kierunek kariera.....	31
Inicjatywy na rzecz wspierania pracodawców i pracowników.....	37
Podnoszenie kwalifikacji w ramach KFS	37
Małopolska jakość firm szkoleniowych	41

Wstęp

W tegorocznym raporcie „Kształcenie ustawiczne” (ang. Continuing learning) temat uczenia się przez całe życie definiowany jest jako kompleksowe procesy (realizowane jako formy szkolne i pozaszkolne) umożliwiające osobom dorosłym uzupełnianie swojego wykształcenia, doskonalenie zdolności, poszerzanie swojej wiedzy oraz uzyskanie nowych kwalifikacji zawodowych lub ich podnoszenie.

Rok 2017 był dla polskiego i małopolskiego rynku pracy rokiem szczególnym. Osiągnięta została rekordowo niska stopa bezrobocia, a powiatowe urzędy pracy odnotowały najniższą od wielu lat liczbę bezrobotnych (79 430 osób – stan na koniec 2017r.). Pomimo spadku bezrobocia, w Małopolsce odnotowuje się wysoką liczbę osób biernych zawodowo, niepokojące jest, że największe udziały w tej grupie mają kobiety w wieku 25-44, u których okres bierności wynika z opieki nad potomstwem oraz osobami zależnymi. Jeśli okres ten przedłuży się mogą wystąpić problemy z aktywizacją tych osób, dlatego tak ważne w przypadku kobiet jest kształcenie ustawiczne, które pozwoli zapobiec dezaktywacji tej grupy. Na taką sytuację kobiet częściowo wpłynął również program 500+, który przyspieszył decyzję o założeniu rodziny, a tym samym wycofania się kobiet z rynku pracy. Kształcenie całożyciowe dotyczy nie tylko grupy 50+, do której od lat urzędy pracy kierują swoje programy aktywizacyjne. Jak pokazują dane wsparcia rynkowego wymagają coraz młodsze osoby, jest to podyktowane nie tylko koniecznością powrotu na rynek pracy

po dłuższej przerwie ale również przekwalifikowaniem się lub uzupełnieniem kompetencji.

Wnioski

- Współcześnie to nie wykształcenie, ale umiejętności, posiadane kwalifikacje i zdolność uczenia się wpływają na sukces w życiu zawodowym
- najczęstszym sposobem znalezienia pracy przez osoby młode było skorzystanie z pomocy osób bliskich: przyjaciół, rodziny, znajomych. W ten sposób zatrudnienie znalazło 44,5% pracowników najemnych. Drugim pod względem częstości występowania sposobem był bezpośredni kontakt osoby poszukującej pracy z pracodawcą (26,9%)
- wybór konkretnego kierunku przestaje być istotny, bo studia ani nie gwarantują pracy, ani nie określają pracy na całe życie. W perspektywie 10-15 lat istotny będzie nie tyle zawód ile kwalifikacje wymagane na danym stanowisku¹. Zatem o sytuacji rynkowej potencjalnego pracownika będzie decydować nie wykształcenie, a doświadczenie i zestaw posiadanych kwalifikacji
- będą zacierać się granice między zawodami, wiele osób będzie pracować na pograniczu specjalności np. medycyna i IT, co wpłynie na konieczność dokwalifikowania się, a czasem również przekwalifikowania
- za przyszłościowe zawody należy uznać te wymagające kontaktu z człowiekiem- opieka domowa, organizacja czasu wolnego, sport i turystyka. Natomiast w branży

¹ Rzeczpospolita „Przyszłość należy do kreatywnych pasjonatów”, 7.05.2018 r. A24

zautomatyzowanej wzrośnie zapotrzebowanie na analityków big data, specjalistów od cyberbezpieczeństwa programistów oraz w przemyśle 4.0

- z roku na rok zmniejsza się znaczenie edukacji formalnej na rzecz konieczności ciągłego dokształcania i uzupełniania kwalifikacji. Pracodawcy obniżają wymagania formalne nie przesądza to jednak o funkcjonowaniu „rynku pracownika”, bowiem wynagrodzenie oraz jakość ofert pracy w dalszym ciągu nie są dla pracowników atrakcyjne. Dla pracodawców liczą się umiejętności miękkie: otwartość, komunikatywność i zdolność nawiązywania kontaktów
- wedle danych Badania Aktywności Ekonomicznej Ludności obserwowalny jest **spadek bierności zawodowej** we wszystkich grupach zawodowych w przypadku obu płci za wyjątkiem kobiet w wieku 25-44. Na przestrzeni 3 lat (2015-2017) obserwowalny jest spadek liczby aktywnych zawodowo kobiet o 200 tyś. osób, a tym samym wzrost liczby biernych zawodowo kobiet w tej grupie wiekowej o ponad 100 tyś. osób.
- według Barometru zawodów obserwowany jest **wzrost w liczbie zawodów deficytowych**, których od 2014 r. przybywa w Małopolsce głównie w branżach: budowlanej, transportowej, gastronomicznej, zawodach produkcyjnych i informatycznych oraz usługach medycznych.
- wynagrodzenia rosną m.in. na skutek podniesienia płacy minimalnej, która osiągnęła poziom 2 100zł brutto. Pomimo

zachęty płacowej, deficyty pracowników, wypełniane są napływem obcokrajowców

- postępująca automatyzacja powoduje, że niektóre zawody znikają z rynku pracy, a inne wymagają potwierdzania kwalifikacji celem ich utrzymania. Zawody do tej pory nie wymagające obsługi wyspecjalizowanych maszyn, wymagają od pracowników nie tylko umiejętności z zakresu budownictwa ale również obsługi specjalistycznych maszyn czy umiejętności czytania rysunku technicznego.
- dynamika rynku pracy wpływa na konieczność uzupełniania kwalifikacji. Wzrasta świadomość pracodawców nt. jakości posiadanych kwalifikacji, co generuje konieczność ich potwierdzania. W tym celu pracodawcy zachęceni są do zgłaszania kwalifikacji w ramach Zintegrowanego Rejestru Kwalifikacji, który jest rejestrem publicznym ewidencjonującym wszystkie kwalifikacje ustawowo nadawane w obszarach oświaty, szkolnictwa wyższego oraz rynkowe.

Doradztwo edukacyjno-zawodowe

Zgodnie z ideą kształcenia ustawicznego człowiek uczy się przez całe życie na każdym jego etapie. Warto zastanowić się czy decyzje podejmowane przez uczniów, studentów, a potem przyszłych pracowników zawsze są trafne. Na rynku pracy występuje wiele narzędzi mających na celu eliminację przypadkowości decyzji już na etapie wczesnoszkolnym. Do wyboru jest szereg metod, technik oraz narzędzi, które mają na celu wspieranie uczniów nie tylko w zakresie informowania, ale również docierania do informacji na swój temat, których znajomość mogłaby pomóc w dobrze najlepszej ścieżki kariery. To nauczyciele i rodzice mają za zadanie

kształtować postawy młodych, często jednak brakuje osoby, która obiektywnie bez emocji i uprzedzeń doradzi i wesprze osobę młodą w ważnych decyzjach życiowych.

Mianem **doradztwa zawodowego** określa się wsparcie w tworzeniu ścieżki kariery szkolnej, a później zawodowej oraz pomoc w wyborze zawodu lub pracy. Doradztwo zawodowe świadczone jest w formie porady indywidualnej w oparciu o analizę sytuacji zdrowotnej, możliwości, zainteresowań i predyspozycji ucznia oraz w postaci informacji zawodowej, wskazówki, porady lub instrukcji.

Zmiany w prawie

Zgodnie z przepisami obowiązującymi do 1 września 2017 r. rolą doradcy zawodowego w pracy z uczniami jest:

- W klasach drugich i trzecich gimnazjum obowiązkowe jest prowadzenie zajęć edukacyjno-zawodowych, które mają na celu umożliwienie uczniom autodiagnozy preferencji i zainteresowań w nawiązaniu do zawodów, zapotrzebowania rynkowego oraz możliwości zatrudnieniowych
- Pracę indywidualną polegającą na poradnictwie w zakresie wyboru szkoły i zawodu oraz kierowanie w razie potrzeb na spotkania z psychologiem lub doradcą zawodowym
- Porównywanie samooceny uczniów z ofertą i wymogami szkół oraz zawodów
- Upowszechnianie informacji edukacyjno-zawodowej o zawodach, rynku pracy, ofercie szkoleniowej i możliwościach zatrudnienia

- Przedstawianie warunków i struktury przyjęć do szkół ponadpodstawowych (od 1 września 2017 r.)
- Organizacja spotkań z absolwentami, którzy odnieśli sukces rynkowy celem promocji dobrych wzorców
- Współpraca z organizacjami wspierającymi system doradztwa zawodowego np. poradniami psychologiczno-pedagogicznymi oraz specjalistycznymi udzielającymi wsparcia nie tylko uczniom ale również rodzicom

Doradca zawodowy w szkole powinien również motywować uczniów do świadomego podejmowania decyzji życiowych, odpowiedzialności za własne działania oraz samodzielności, która przełoży się na zdolność radzenia sobie na wymagającym i dynamicznym rynku pracy.

Wśród opracowań dotyczących doradztwa edukacyjno-zawodowego występuje luka dotycząca aktualnych danych dla Małopolski.

Aktywizacja zawodowa, a kształcenie ustawiczne

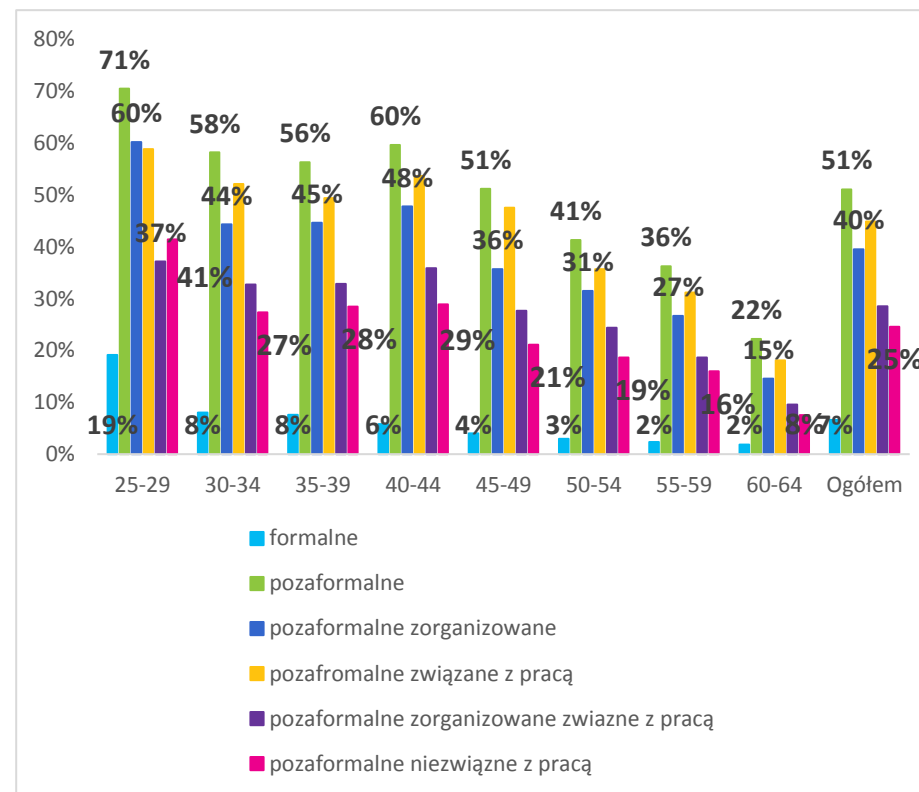
Aby ułatwić start na rynku pracy osobom młodym konieczne jest włącznie do ich ścieżki edukacyjno-zawodowej doradztwa od najmłodszych lat. Takie działania pomogą bowiem zapobiegać w przyszłości problemom związanym z koniecznością aktywizacji grup wykluczonych z rynku pracy. Wyniki badań pokazują, że w Polsce

występują grupy, które wymagają aktywizacji takie jak osoby powyżej 50 roku życia oraz do 30 roku życia w tym głównie kobiety.

Według Bilansu Kapitału Ludzkiego²- badania realizowanego cyklicznie od 2010 roku, które prezentują udział osób w wieku 25-59/64 lata we wszelkiego rodzaju działaniach rozwojowych w ciągu ostatnich 12 miesięcy poprzedzających badanie. Wedle aktualnych definicji w badaniu wyróżniono kilka sposobów rozwoju kompetencji:

- Edukacja formalna (szkoła, studia)
- Edukacja pozaformalna (umiejętności inne niż zawodowe np. zajęcia sportowe, kursy, konferencje, seminaria)
- Pozaformalne związane z pracą (np. kursy i szkolenia BHP, e-learning, staże)
- Pozaformalne zorganizowane związane z pracą
- Pozaformalne niezwiązane z pracą

Wykres 1. Formalne i pozaformalne formy rozwoju kompetencji podejmowanie w ciągu ost. 12 m-cy w podziale na grupy wiekowe



Źródło: Bilans Kapitału Ludzkiego 2017-podsumowanie głównych wyników, Polska Agencja Przedsiębiorczości i Uniwersytet Jagielloński, Warszawa 2017

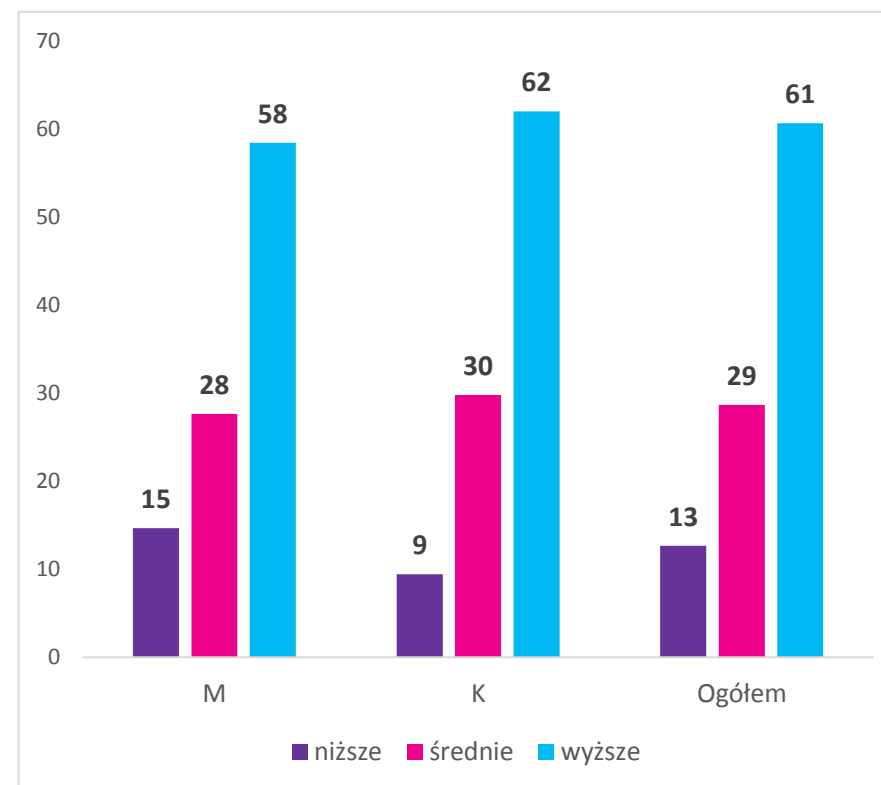
²Bilans Kapitału Ludzkiego – jest jednym z największych europejskich projektów badawczych w obszarze kompetencji, zatrudnienia i rynku pracy. Jego celem jest monitorowanie zapotrzebowania wśród przedsiębiorców w obszarze kompetencji, zatrudnienia i rynku pracy. BKL służy określeniu obszarów niedopasowania kompetencji przez osoby w wieku produkcyjnym do potrzeb na rynku pracy. Wyniki badań są podstawą

do formułowania rekomendacji pod adresem polityk publicznych, w takich obszarach jak: nauka i edukacja, rynek pracy, rozwój przedsiębiorczości. Badanie jest elementem systemu rad sektorowych ds. kompetencji. Badanie realizowane jest przez Polską Agencję Rozwoju Przedsiębiorczości we współpracy z Uniwersytetem Jagiellońskim od 2009 roku.

W kształceniu formalnym uczestniczyło najwięcej osób w wieku 25-29 lat (19%), co wynika naturalnie z cyklu kontynuacji kształcenia, z wiekiem liczba osób rozwijająca kompetencje w sposób sformalizowany spada. W kształceniu formalnym uczestniczą najczęściej osoby między 25 a 44 rokiem życia, z wraz z ukończeniem 45 roku życia badani z wiekiem coraz mniej chętnie doksztalcali się pozaformalnie. W przypadku kształcenia pozaformalnego ale związanego z pracą wskaźnik utrzymuje się mniej więcej na stałym poziomie do 49 roku życia dopiero w grupie 50+, zaczyna spadać. Takie wyniki potwierdzają poniekąd zasadności kierowania programów rynku pracy właśnie do tej grupy rynkowej. Spadek odnotowany jest jednak już w wieku 45 lat i więcej, w tym wieku tylko około połowa badanych uczestniczyła w kształceniu pozaformalnym. Ciekawe wyniki można zaobserwować w przypadku pozaformalnych zorganizowanych form rozwoju kompetencji, do 44 roku życia wskaźnik ten rośnie, natomiast po 44 znacząco spada. W szkoleniach organizowanych w miejscu pracy badanych również do 44 roku życia nie widać wyraźnego zróżnicowania dopiero osoby po 45 roku życia odnotowywany jest spadek zainteresowania pozaformalnymi formami szkolenia związanymi z pracą. Statystyki prezentują podobne tendencje w przypadku kształcenia pozaformalnego niezwiązanego z pracą. Można wnioskować, że po ukończeniu pewnego wieku (ok. 44 lata) spada chęć i motywacja do podnoszenia kwalifikacji zarówno tych formalnych jak i pozaformalnych. Wiek silnie koreluje z chęcią uczenia się nowych rzeczy bowiem, do 44 roku życia obserwowany jest wzrost motywacji, natomiast 45 roku życia spada chęć nauki i pozyskania wiedzy.

W badaniach Bilansu Kapitału Ludzkiego porównano aktywność edukacyjną badanych z poziomem wykształcenia i wiekiem.

Wykres 2. Formalna i pozaformalna aktywność edukacyjna w ostatnich 12 miesiącach w podziale na poziom wykształcenia i wiek (w %)



Źródło: *Bilans Kapitału Ludzkiego 2017-podsumowanie głównych wyników*, Polska Agencja Przedsiębiorczości i Uniwersytet Jagielloński, Warszawa 2017

Wyniki nie wydają się być zaskakujące, bowiem to osoby z wykształceniem wyższym, z racji dłuższego okresu edukacji formalnej chętniej podejmują również aktywność pozaformalną, celem uzupełnienia kwalifikacji. Im niższe wykształcenie tym mniejsza aktywność edukacyjna nie tylko formalna ale również

pozaformalna. To również kobiety chętniej podejmują działania na rzecz kształcenia, jedynie w przypadku osób z niższym wykształceniem³, to mężczyźni chętniej doksztalają się. Najczęściej wskazywanymi powodami rozwoju umiejętności zawodowych były chęć podniesienia umiejętności potrzebnych w pracy oraz rozwój na potrzeby wymagań pracodawcy zarówno w przypadku kobiet jak i mężczyzn głównie z wykształceniem co najmniej średnim. Wśród osób zmotywowanych do rozwoju celem podniesienia umiejętności potrzebnych w pracy znalazły się głównie osoby w wieku 25-44 lat, najmłodsza grupa 18-24 lat motywowana była do rozwoju chęcią znalezienia lepszej pracy.

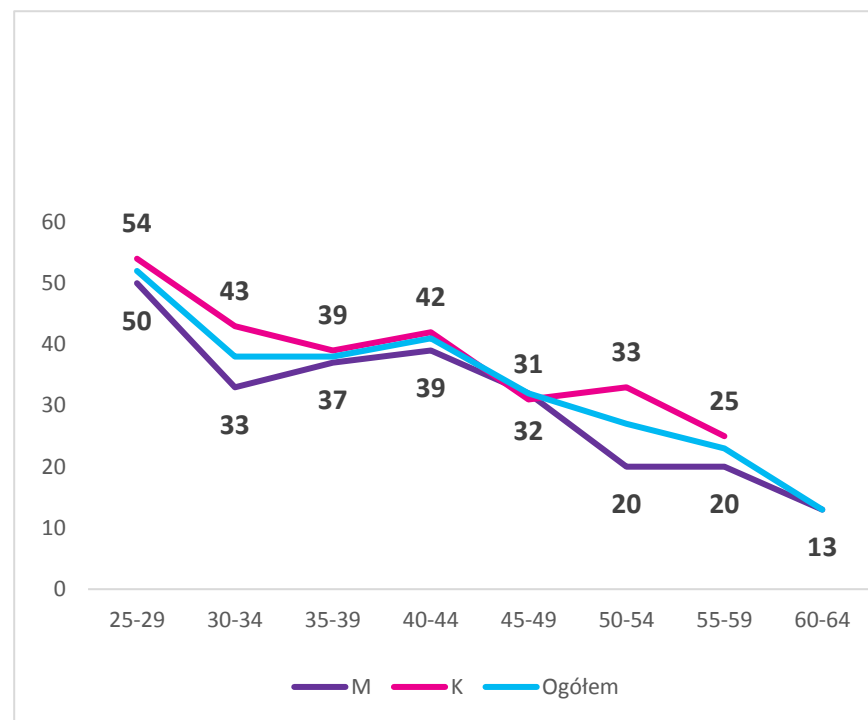
Warto powołać się na wyniki BKL w podziale na płeć i wiek badanych.

Wedle danych, to kobiety chętniej uczestniczą w kształceniu formalnym i pozaformalnym. W wieku 45-49 lat ich aktywność zrównuje się z aktywnością edukacyjną mężczyzn, do 54 roku życia nieznacznie wzrasta po czym spada. W przypadku kobiet najwyższa aktywność edukacyjna przypada w grupach wiekowych 25-29 i 30-44, jednocześnie według danych GUS ta grupa jest najmniej aktywna zawodowo. Dane BKL wydają się być optymistyczne, bowiem pokazują, że nawet jeśli kobiety z różnych powodów często zmuszone są do poświęcenia kariery, czy choćby jej zawieszenia, np. na czas macierzyństwa jednak podnoszą swoje kwalifikacje w sposób formalny i nieformalny. Taki wynik może być jednak podyktowany kwestiami definicyjnymi badania BKL dla pozoformalnych form kształcenie, bowiem zaliczane są do nich m.in.

³ Wykształcenie niższe- szkoła podstawowa, gimnazjum, zasadnicza szkoła zawodowa, wykształcenie średnie- technikum, liceum, szkoła policealna oraz wykształcenie wyższe- licencjat, magister, doktora. W badaniach pod

czytanie książek czy oglądanie telewizji, co może „sztucznie” podnosić wyniki.

Wykres 3. Formalna i pozaformalna aktywność edukacyjna w ostatnich 12 miesiącach w podziale na płeć i wiek (w%)



Źródło: *Bilans Kapitału Ludzkiego 2017-podsumowanie głównych wyników*, Polska Agencja Przedsiębiorczości i Uniwersytet Jagielloński, Warszawa 2017

uwagę brano ostatni ukończony poziom wykształcenia, tak więc np. uczniowie liceum w analizach uwzględniani są w grupie osób z wykształceniem gimnazjalnym, a więc niższym.

W kontekście motywacji do nauki nowych rzeczy to również kobiety wykazują większe chęci do jej pozyskania niż mężczyźni. Materiały służące się samodzielnemu uczeniu badani najczęściej pozyskiwali z Internetu oraz książek i innych materiałów drukowanych.

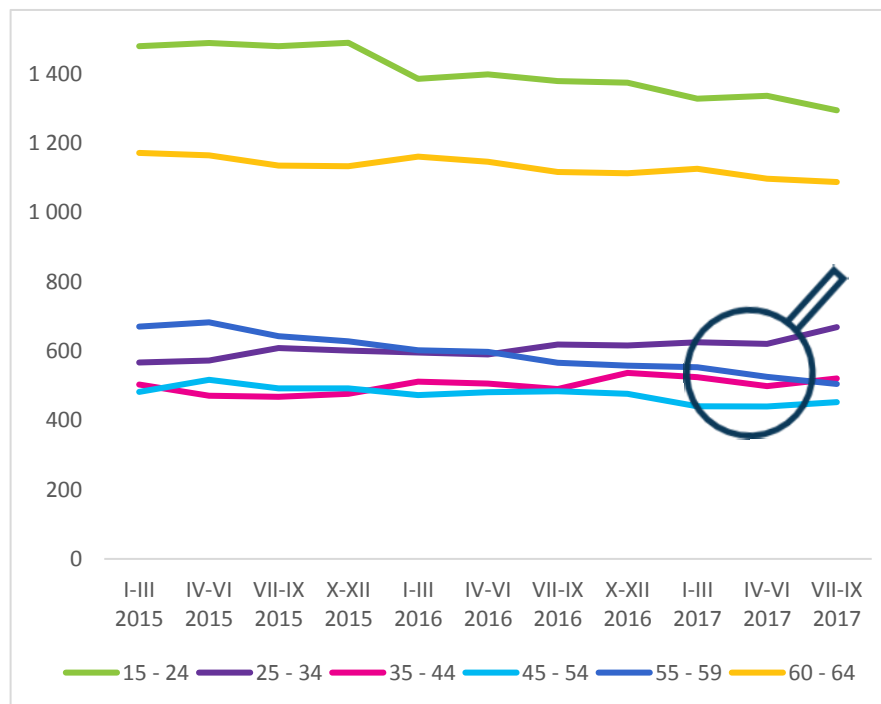
To właśnie kobiety w chwili obecnej znajdują się w szczególnej sytuacji na polskim rynku pracy. To one zajmują się potomstwem i osobami zależnymi. To powoduje, że często okres ich bierności zawodowej przedłuża się, przez co tracą kontakt z branżą, a to generuje problemy z odnalezieniem się w nowej sytuacji czemu towarzyszy frustracja, że rówieśniczki są już na wyższym etapie kariery zawodowej. Należy nadmienić, że problemy kobiet na rynku pracy są również pochodną braku odpowiednich ofert pracy w okolicy. Zajmowanie się domem oraz opieka nad dziećmi powoduje, że kobiety są w stanie wygospodarować czas na pracę, jednak jedynie w elastycznych dla siebie godzinach oraz na część etatu. Na takie warunki niestety przystaje niewielu pracodawców. W ostatnich 2 latach stopa zatrudnienia wśród kobiet w Polsce wzrosła (z 60,7 % w II kwartale 2015 r. do 64,2% w II kwartale), mimo to ten wskaźnik należy do najniższych w Europie, plasując się poniżej średniej europejskiej.

Kobiety na rynku pracy muszą zmierzyć się z wieloma wyzwaniami. Według danych Badania Aktywności Ekonomicznej Ludności obserwowany jest generalny spadek bierności zawodowej⁴ zarówno

⁴Dane z GUS na podstawie Aktywność ekonomiczna ludności Polski IV kwartał 2017 roku Osoby bierne zawodowo to część społeczeństwa, którą stanowią osoby powyżej 15 lub 20 lat, niepracujące i niebędące bezrobotnymi. Do biernych zawodowo zalicza się: osoby otrzymujące emeryturę, rentę, alimenty, stypendium, pomoc opieki społecznej, uczniów pobierających naukę w trybie dziennym, osoby odbywające karę pozbawienia wolności, osoby przebywające w domach opieki, osoby uzyskujące dochód m.in. z dzierżawy, wynajmu lokum itp., osoby

w przypadku kobiet jak i mężczyzn, za wyjątkiem kobiet w wieku 25-44.

Wykres 4. Aktywność ekonomiczna kobiet w wieku 15-64 w latach 2015-2016



Źródło: opracowanie własne na podstawie *Badania Aktywności Ekonomicznej Ludności*, Główny Urząd Statystyczny, 2017.

przebywające na urlopie wychowawczym. GUS podaje, że bierni zawodowo według przyczyn bierności to: osoby nieposzukujące pracy, osoby poszukujące pracy, ale niegotowe do jej podjęcia, oraz pozostali bierni zawodowo. GUS wśród przyczyn nieposzukiwania pracy uwzględnia: zniechęcenie bezskutecznością poszukiwań pracy, naukę, uzupełnienie kwalifikacji, obowiązki rodzinne i związane z prowadzeniem domu, emeryturę, chorobę, niepełnosprawność.

To w tej grupie wiekowej następuje dezaktywacja zawodowa kobiet. Na przestrzeni niepełna 3 lat (2015-2017 rok) liczba biernych zawodowo kobiet wzrosła o ponad 100 tyś. osób. Tym samym liczba aktywnych zawodowo w tym przedziale wiekowym spadła o 200 tyś. osób., w tym o ponad 100 tyś. po stronie pracujących.⁵

Liczba biernych zawodowo kobiet w Polsce jest niemalże dwukrotnie większa niż mężczyzn. Warto nadmienić, że odnotowano wyraźny spadek stopy bezrobocia przy nieznacznym spadku liczby biernych zawodowo, a to powoduje, że pojawia się konieczność odpowiedniej diagnozy powodów bierności i wypracowania rozwiązań zmierzających do aktywizacji tej grupy.

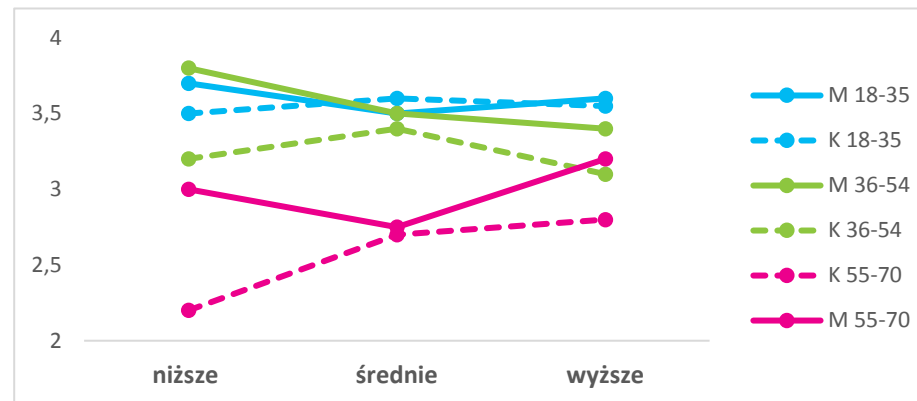
Ciekawe wyniki zaprezentowano w raporcie BKL nt. łatwości znalezienia pracy w podziale na płeć, wiek, kategorie wiekowe oraz poziom wykształcenia.

Badani pytani byli o to czy mieliby problem ze znalezieniem pracy, gdzie wartości 1 oznaczała: zdecydowanie tak, natomiast 5: zdecydowanie nie. Okazuje się, że im niższe wykształcenie tym różnica w ocenie problemów ze znalezieniem pracy między mężczyznami i kobietami pogłębia się na niekorzyść kobiet. W przypadku osób z wykształceniem średnim różnice w łatwości znalezienia pracy między kobietami i mężczyznami zacierają się, przy czym najmniejsze problemy deklarowały osoby w wieku 18-35 lat. Wraz z przesuwaniem się z kategorii 36-64 lat w kierunku kategorii 55-70 lat różnice ponownie się pogłębiają na niekorzyść kobiet. Kobiety dostrzegły u siebie większe problemy ze znalezieniem pracy niż mężczyźni, jedynie w grupie wiekowej 18-35

⁵Dane z GUS na podstawie Badania Aktywności Ekonomicznej Ludności w wieku 15 lat i więcej wg grup wieku, płci i miejsca zamieszkania.

kobiety z wykształceniem średnim nieznacznie lepiej niż w przypadku mężczyzn oceniły swoje szanse rynkowe.

Wykres 5. Łatwość znalezienia pracy w podziale na płeć, wiek i wykształcenie na skali 5-punktowej



Źródło: Bilans Kapitału Ludzkiego 2017-podsumowanie głównych wyników, Polska Agencja Przedsiębiorczości i Uniwersytet Jagielloński, Warszawa 2017

Grupy szczególne na rynku pracy

Przy uwzględnieniu wyłącznie osób biernych zawodowo w wieku produkcyjnym wyraźnie widać, że struktura przyczyn bierności ulega zmianom. Najczęściej bierność w wieku produkcyjnym dotyka osób, które musiały porzucić pracę z powodów rodzinnych (opieka nad potomstwem, wnukami, starszymi rodzicami). Pochodną takich wyników jest wykluczenie z rynku pracy i problem z powrotem. Według badania Deloitte opracowanego na podstawie danych GUS⁶, do kluczowych barier w podjęciu pracy przez polki należy zaliczyć:

- 41% opieka nad dzieckiem
- 27% zajmowanie się domem

⁶ Deloitte, 2017, Praca i przedsiębiorczość kobiet – potencjał do wykorzystania w Polsce, Coca Cola.

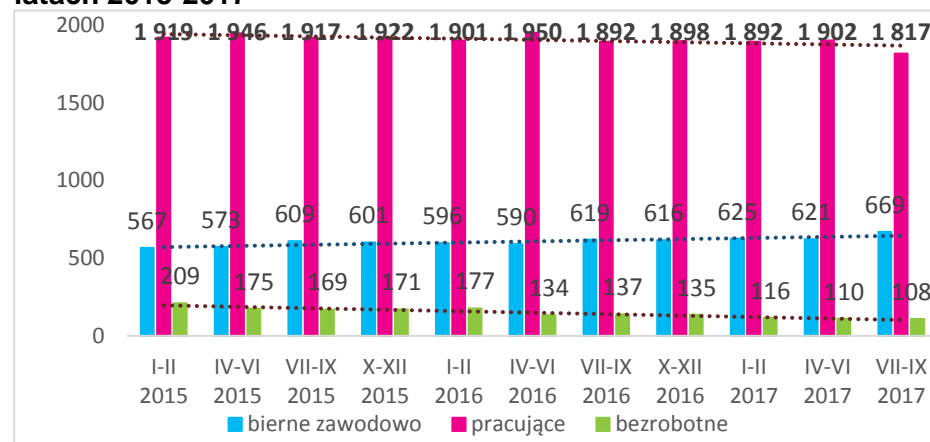
- 24% brak ofert pracy w okolicy
- 16% brak kontaktów, znajomości
- 16% stan zdrowia
- 11% poziom wykształcenia
- 11% wiek

Powody bierności zawodowej wskazywane przez kobiety są zróżnicowane pod względem wieku oraz miejsca zamieszkania. Do kluczowych barier w województwie małopolskim należą opieka nad dzieckiem (50,9%), zajmowanie się domem (32%) oraz stan zdrowia (19,6%).⁷ Wśród biernych zawodowo kobiet- 30,5% kobiet poszukuje pracy, 40,5% może podjąć pracę, a 0,1% pobiera zasiłek dla bezrobotnych. Według raportu „Ukryty potencjał polskiego rynku pracy”, zdecydowana większość kobiet chce pracować, badane wskazują również główne rozwiązania, które pomogłyby im pogodzić pracę z obowiązkami domowymi:

- Dzielenie obowiązków domowych z partnerem po stronie bliskich, po stronie pracodawcy- elastyczne warunki pracy, praca zdalna, możliwość pracy na część etatu.
- Ze strony instytucji rządowych o samorządowych- zaplecze instytucjonalne dla dzieci (żłobki, przedszkola), subsydiowane formy zatrudnienia oraz wprowadzenie kwot urlopowych dla ojców.

⁷ Ukryty potencjał polskiego rynku pracy „Kobiety nieaktywne zawodowo” Deloitte i Coca-Cola- Badaniem objęto reprezentatywną próbę tysiąca kobiet w wieku 18–59 lat, która w ostatnim tygodniu (od poniedziałku do niedzieli) nie wykonywała jakiegokolwiek pracy przynoszącej zarobek lub dochód i nie pomagała w rodzinnej działalności gospodarczej. W badaniu nie były uwzględnione kobiety, które czasowo nie wykonywały pracy ze względu na urlop macierzyński, rodzicielski, wypoczynkowy, wychowawczy, przez trudne warunki atmosferyczne, strajk, system pracy, naukę lub podnoszenie kwalifikacji, urlop bezpłatny i z innych przyczyn. Próba badania podlegała warstwowaniu (co oznacza

Wykres 6. Aktywność ekonomiczna kobiet w wieku 25-44 w latach 2015-2017



Źródło: opracowanie własne na podstawie *Badania Aktywności Ekonomicznej Ludności*, Główny Urząd Statystyczny, 2017.

W zamian za takie wsparcie kobiety wedle badań są skłonne zaakceptować pracę wymagającą pozyskania nowych umiejętności, na czasowe zatrudnienie lub kosztem utraty zasiłku pod warunkiem większych zarobków z pracy najemnej. podjęcia działań zmierzających do ich aktywizacji, uzupełniania wiedzy i umiejętności, a czasem również przekwalifikowania się. Aby zwiększyć zatrudnienie kobiet, konieczna jest aktywizacja najmłodszych osób 18-24 lata oraz 50+. Zwiększenie aktywności zawodowej kobiet w dłuższej perspektywie mogłoby przyczynić się do:

podział badanej populacji na kategorie zwane warstwami, w celu zwiększenia efektywności schematu losowania – umożliwiła to uzyskanie wyników obciążonych mniejszymi błędami losowymi) ze względu na płeć, wiek, dochód, wielkość miejsca zamieszkania i region kraju, tak by odpowiadać populacji biernych zawodowo kobiet według badania aktywności ekonomicznej ludności GUS.

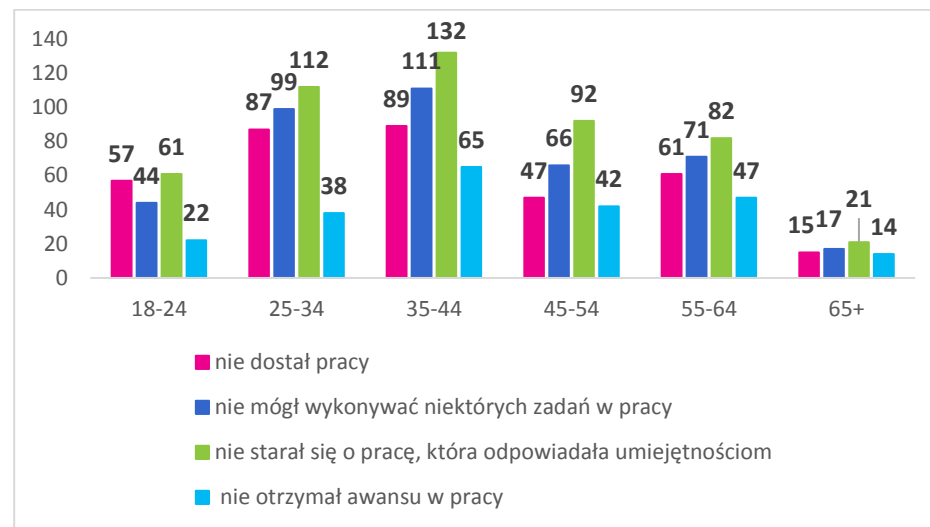
wzrostu dochodów gospodarstw domowych, kapitału ludzkiego i przedsiębiorczości, wpływów z podatków i składek ZUS, wzrostu podaży i konkurencyjności na rynku pracy oraz spadku wydatków na świadczenia socjalne i pomoc społeczną.

Dla osób zainteresowanych podnoszeniem swoich kwalifikacji w zakresie udziału w szkoleniach zawodowych i kompetencji ogólnych Wojewódzki Urząd Pracy oferuje projekt Kierunek Kariera, kierowany dla osób powyżej 25 roku życia mieszkających na terenie Małopolski. Konieczność przekwalifikowania się i kształcenia ustawicznego dotyczy nie tylko kobiet. W wielu branżach pojawia się potrzeba uzupełniania i poszerzania kwalifikacji szczególnie w sektorach, które do tej pory wymagały pracy „ludzkich rąk” jak rolnictwo oraz te, w których wykonywane czynności są powtarzalne jak księgowi czy telemarketerzy. W wielu branżach, a także w obrębie konkretnych zawodów zatrudnienie zależne jest od posiadanych certyfikatów i licencji. Ich brak czasem determinuje możliwość podjęcia pracy w wybranym zawodzie np. pielęgniarki, operatorzy wózków widłowych, kierowcy zawodowi. Aby przedstawić jak w chwili obecnej kształtuje się sytuacja na rynku pracy w przypadku nie posiadania odpowiednich uprawnień, warto powołać się na dane Bilansu Kapitału Ludzkiego z 2017 roku.

Okazuje się, że najczęściej osoby nie posiadające odpowiedniego certyfikatu czy licencji pozwalających na wykonywanie zawodu, nie starały się o prace pomimo iż odpowiadała ona im umiejętnościom, z obawy, że nie będą w stanie udowodnić swoich zdolności bez udokumentowania ich. Najbardziej występującą barierą był brak możliwości awansu zawodowego. Największe negatywne skutki nie

posiadania odpowiednich uprawnień odczuwały osoby w wieku 35-44 lat.

Wykres 7. W związku z nieposiadaniem certyfikatu/licencji badany:



Źródło: Bilans Kapitału Ludzkiego 2017-podsumowanie głównych wyników, Polska Agencja Przedsiębiorczości i Uniwersytet Jagielloński, Warszawa 2017

Jak pokazują dane prognostyczne Uniwersytetu Łódzkiego i Instytut Pracy i Spraw Socjalnych, do 2020 roku zawody zagrożone utratą pracy to m.in.: robotnicy poligraficzni, rzemieślnicy, malarze, robotnicy przetwórstwa spożywczego i pokrewni, pracownicy przy pracach prostych, mechanicy maszyn i urządzeń, robotnicy produkcji odzieży i pokrewni, rybacy i zbieracze pracujący na własne potrzeby, robotnicy obróbki drewna i stolarze oraz rolnicy⁸. Wzrost zatrudnienia w województwie małopolskim przewidywany jest w grupie **specjalistów** (o 21,9%), w pozostałych grupach prognozowany jest

⁸ Polityka społeczna „Prognozowanie zatrudnienia”, Warszawa 2014

spadek liczby pracujących, z czego największy w grupie **rolników, ogrodników, leśników i rybaków** (42,3%). Warto nadmienić, że tendencje w kształtowaniu liczby pracujących w różnych województwach są niejednolite. Największy wzrost zatrudnienia do 2020 r. prognozowano w województwach: lubuskim (13,5%), podlaskim (13,1%), opolskim (7,9%), zachodniopomorskim (7,9%), podkarpackim (4,9%), kujawsko-pomorskim (4,8%), małopolskim (4,7%) oraz łódzkim (1,5%).

Niestety trudno jest dokładnie przewidzieć jakie umiejętności i zawody będą potrzebne na rynku pracy za 10-20 lat. Pewne jest jednak, że **coraz większego znaczenia nabiera umiejętność uczenia się i przekazywania tej wiedzy innym**. Coraz mniej ważne jest jaką wiedzę posiada absolwent, bowiem dostęp do nauki staje się coraz łatwiejszy i tańszy, w związku z tym cenniejsze okazuje się być umiejętność uczenia się – zdolność do samokształcenia i motywacja do nauki przez całe życie, tzw. „learning ability”, a więc zdolności i gotowości uczenia się na podstawie doświadczenia.

Inicjatywy na rzecz kształcenia ustawicznego

W ramach inicjatyw regionalnych i lokalnych jako dobre praktyki w zakresie doradztwa Wojewódzki Urząd Pracy w Krakowie prowadzi Małopolskie Partnerstwo na rzecz Kształcenia Ustawicznego (MPKU) finansowane z Programu Operacyjnego Wiedza Edukacja Rozwój. Celem Partnerstwa jest **poprawa dostępności informacji i usług edukacyjnych** np. szkoleń czy doradztwa zawodowego tak aby były dostępne dla każdego mieszkańca, niezależnie od tego gdzie mieszka i w jakim jest wieku oraz by **jakość świadczonych usług była wszędzie na najwyższym poziomie**. MPKU zrzesza instytucje działające na rzecz kształcenia ustawicznego w Małopolsce. Wojewódzki Urząd Pracy koordynuje również powołane w 2014 roku Małopolskie

Partnerstwo na rzecz Osób Młodych realizujące założenia Gwarancji dla Młodzieży, tworząc tym samym **forum dialogu i współpracy interesariuszy wspierających osoby młode**. W chwili obecnej Partnerstwo liczy ponad 65 instytucji reprezentujących sektor obywatelski, biznesu, edukacji oraz samorządowy, które zadeklarowały chęć współpracy na rzecz czynienia Małopolski regionem szans dla młodych. Do tej pory wypracowano rekomendacje w zakresie wspierania osób młodych na rynku pracy, bazujące na wiedzy eksperckiej partnerów społecznych zaangażowanych w działania partnerstwa. Przy ich pomocy Partnerstwo ma prowadzić do dalszego rozwoju oferty wsparcia dla młodych Małopolan, w tym osób opuszczających pieczę zastępczą, ośrodki wychowawcze i socjoterapii, zakłady karne, specjalne ośrodki szkolno-wychowawcze oraz kobiet objętych wsparciem domów samotnej matki. Grupą młodych, która doświadcza najpoważniejszych zagrożeń są NEETs, czyli osoby poza edukacją, zatrudnieniem oraz nieuczestniczące w szkoleniach. To ta grupa wymaga szczególnego zainteresowania ze strony Partnerstwa w zakresie odpowiedniej identyfikacji i doprecyzowania działań wsparcia na rynku pracy. Bieżący rok będzie służył wymianie doświadczeń, poszerzeniu wiedzy i umiejętności oraz wypracowaniu wspólnych działań na rzecz młodzieży, których efekty będą obserwowalne w najbliższych latach.

Wybory edukacyjne młodzieży

Dla uczniów gimnazjum ostatni rok nauki to czas dokonywania wyborów, które będą mieć swoje konsekwencje w przyszłości. Uczeń po ukończeniu gimnazjum ma do wyboru kontynuację nauki w liceum ogólnokształcącym, technikum lub szkole zawodowej. W związku z tym osoby będącej w wieku 15 lat powinny być w stanie określić swoje preferencje edukacyjno-zawodowe, predyspozycje oraz

zainteresowania. Na tym etapie pojawia się dylemat czy dalsze kształcenie powinno przebiegać w zgodzie z zainteresowaniami czy też podążając za zapotrzebowaniem rynkowym i przemianami społeczno-gospodarczymi. W sytuacji idealnej uczeń będzie w stanie połączyć oba kierunki rozwoju. Istnieją również przypadki kiedy o decyzji ucznia przesądzają inne czynniki takie jak: odległość szkoły od miejsca zamieszkania lub wręcz przeciwnie wybór szkoły wymagającej przeprowadzki celem usamodzielnienia się lub podążanie za rówieśnikami. Tutaj ujawnia się pole do działania doradców edukacyjno- zawodowych. Oprócz nich na decyzje uczniów wpływają również opinie znajomych, nauczycieli oraz rodziców. Według Instytutu Badań Edukacyjnych⁹ tylko 50% ostatecznej decyzji to własna wola ucznia gimnazjum, 25% to opinia rodzica, ok. 20% znajomych, a 5% to wkład w decyzję nauczycieli. (Dane poglądowe pochodzące z badań jakościowych (FGI) realizowanych w Słupsku i Tarnowie na grupie 113 osób.)¹⁰ W wyborach edukacyjnych młodzieży znaczącą rolę odgrywają również targi edukacyjno-zawodowe, które umożliwiają uczniom zapoznanie się z ofertą poszczególnych szkół w województwie. W Małopolsce do największych tego typu wydarzeń należy zaliczyć Festiwal zawodów.



Festiwal zawodów

W województwie małopolskim corocznie odbywa się Festiwal zawodów- w 2018r. miała miejsce już szósta edycja tego wydarzenia. Jak co roku przyciąga ono tysiące gimnazjalistów zainteresowanych

kontynuacją swojej ścieżki zawodowej w branżach takich jak: administracyjno-usługowa, budowlana, elektryczno-elektroniczna, mechaniczna i górniczo-hutnicza, medyczo-społeczna, rolniczo-leśna z ochroną środowiska oraz turystyczno-gastronomiczna. Podczas tegorocznego Festiwalu zaprezentowały się również: służby mundurowe, przedsiębiorcy współpracujący ze szkołami oraz uczelnie.

W czasie wydarzenia, uczestnicy mogli skorzystać z pomocy wykwalifikowanych doradców zawodowych, równolegle odbywały się wydarzenia towarzyszące czyli konferencje, warsztaty oraz seminaria w tym m.in. spotkanie Rady



⁹ M. Kamieniecka, *Decyzje edukacyjno-zawodowe uczniów szkół gimnazjalnych. Raport podsumowujący*, Warszawa 2015.

¹⁰ Badanie zostało przeprowadzone w Tarnowie i Słupsku. Zostało zlecone przez Instytut Badań Edukacyjnych Instytutowi GfK Polonia, który odpowiadał za jego organizację z wyłączeniem moderowania w Tarnowie. Badanie zostało kompleksowo zrealizowane przez Instytut GfK w Słupsku. Badanie to składało się z:

-wywiadów grupowych wśród uczniów klas II i III gimnazjów, I klas liceów ogólnokształcących i techników (łącznie 14 FGI – w sumie 113 osób)

-wywiadów indywidualnych z uczniami klas III gimnazjów, uczniami klas I liceów ogólnokształcących, techników oraz zasadniczych szkół zawodowych (łącznie 14 IDI)

-wywiadów indywidualnych z rodzicami uczniów klas III gimnazjów, rodzicami uczniów klas I liceów ogólnokształcących, techników oraz zasadniczych szkół zawodowych (łącznie 14 IDI)

-wywiadów indywidualnych z nauczycielami przedmiotowymi wiedzy o społeczeństwie (łącznie 4 IDI)

-wywiadów indywidualnych z doradcami zawodowymi pracującymi w gimnazjach (łącznie 4 IDI). Zogniskowane wywiady grupowe realizowane były w grupach homogenicznych.

Uczeń do wywiadu indywidualnego rekrutowany był spośród uczestników wywiadów grupowych. Wywiady z uczniami klas I szkół zasadniczych zawodowych i wywiady z ich rodzicami nie były poprzedzone wywiadami grupowymi FGI.

Branżowej. Zarówno na spotkaniu dotyczącym branży turystyczno-gastronomicznej oraz mechanicznej i górnictwo-hutniczej poruszone zostały tematy doradztwa zawodowego w szkołach oraz problemy pojawiające się w zakresie realizacji praktyk. Eksperci wskazywali, że w chwili obecnej istotne jest oferowanie poradnictwa zawodowego i działania uświadamiające skierowane dla rodziców uczniów szkół ponadpodstawowych, z uwagi na ich duży udział w procesie wyboru drogi kształcenia¹¹. Wskazywano również na konieczność dostosowywania działań Centrów Kształcenia Zawodowego w Małopolsce do dynamicznie zmieniającego się rynku pracy. CKZ koncertują swoje działania na wspieraniu młodzieży i kadry oferując im możliwość podnoszenia kwalifikacji i rozwijania umiejętności m.in. w zakresie realizacji staży i praktyk. Wnioski jakie pojawiły się na Radach Branżowych dotyczących zupełnie odmiennej tematyki wskazują, że sytuacja uczniów szkół zawodowych jest podobna. Zgłaszają pokrewne problemy dotyczące m.in. niskich wynagrodzeń oferowanych za praktyki, problemów z transportem, konieczności pracy w weekendy, a także niskiej jakości szkoleń, kursów oraz doradztwa często prowadzonego przez nauczycieli innych przedmiotów. Eksperci przedstawili również kwestie spersonalizowane dla poszczególnych branż. W przypadku branży mechanicznej i górnictwo-hutniczej uczniowie wykazują zainteresowaniem poszerzaniem uprawnień o dodatkowe kwalifikacje w ramach danego zawodu np. staż na asystenta kierownika budowy oraz w obrębie branży przykładem mogą być

¹¹ Raport podsumowujący Magdalena Kamieniecka „Decyzje edukacyjno-zawodowe uczniów szkół gimnazjalnych”, s.23

¹² *Leadership Capability Framework*, AccorHotels, 2016.

¹³ Dane obejmują szkoły, dla których jednostki samorządu terytorialnego województwa małopolskiego są organem prowadzącym, wpisującym do ewidencji lub wydającym zezwolenie na działalność. Zawierają informacje o liczbie uczniów według roku urodzenia

zbrojarze-betoniarze chętni poszerzać kwalifikacje o uprawnienia murarsko-tynkarskie.

Specyfika branży turystyczno-gastronomicznej generuje natomiast zupełnie odmienne potrzeby pracodawców, według ekspertów na rynku pracy cenione są kompetencje społeczne oraz znajomość języków obcych co wynika ze specyfiki obsługi klienta restauracji/hotelu. Od absolwentów poszukujących pracy w branży turystyczno-gastronomicznej wymaga się otwartości, koncentracji na gościu, pewności siebie, komunikacji, umiejętności pracy w zespole, proaktywności i inicjatywy oraz rozumienia i usprawniania biznesu.¹²

Zainteresowanie szkołami branżowymi

Pomimo dużego i rosnącego z roku na rok zainteresowania Festiwałem zawodów, liczba uczniów szkół zawodowych (od 2017 roku szkół branżowych I-go stopnia) spada. Według danych Kuratorium Oświaty w Krakowie pochodzących ze spisu Systemu Informacji Oświatowej w Małopolsce w 2017r. do klas pierwszych szkół ponadgimnazjalnych uczęszczało 35 360 osób.¹³

Powyższe wyniki pokazują, że zarówno w liceach ogólnokształcących jak i szkołach zawodowych obserwowalny jest spadek liczby uczniów na przestrzeni ostatnich kilku lat. Jedynie w małopolskich technikach liczba uczniów utrzymuje się na stabilnym poziomie z nieznacznym spadkiem w 2017 roku (ok. 4%). Dane te nie wydają się być zbyt optymistyczne zwłaszcza w zestawieniu z

w poszczególnych szkołach z wyłączeniem szkół podstawowych i dzieci objętych wychowaniem przedszkolnym. Dane dotyczą klas pierwszych poszczególnych typów szkół i odnoszą się do trzeciego kwartału dla lat: 2013, 2014, 2015, 2016, 2017.

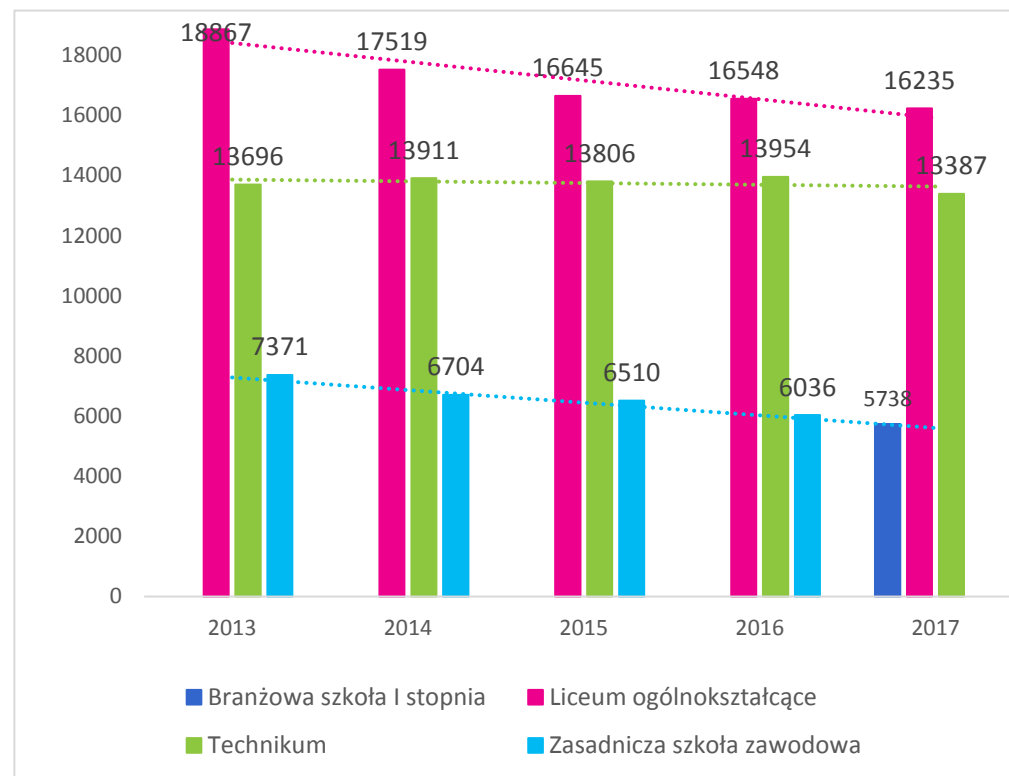
wynikami Barometru Zawodów 2018 dla województwa małopolskiego wedle, których największe deficyty pracowników występują w branżach: budowlanej, produkcyjnej, transportowej i gastronomicznej głównie w zawodach, które kształcone są w szkołach branżowych.

Według danych Kuratorium Oświaty w Krakowie najczęściej absolwentów w Małopolskich szkołach ponadgimnazjalnych odnotowano w takich zawodach jak: technik informatyk, technik mechatronik, technik ekonomista oraz technik pojazdów samochodowych. Najmniejszą popularnością wśród młodzieży cieszyły się takie zawody jak: kucharz, kelner, ślusarz, fryzjer, lakiernik czy stolarz.¹⁴ Takie dane uzasadniają wspomniane już wyniki Barometru zawodów na 2018 rok bowiem to właśnie w zawodach: kucharzy, kelnerów i barmanów, cieśli i stolarzy budowlanych, fryzjerów prognozowany jest deficyt, natomiast lakiernicy będą występować w równowadze.

Na malejącą liczbę uczniów w poszczególnych typach szkół wpływ mają również takie czynniki jak niż demograficzny, którego skutkiem jest zamykanie tego typu placówek. W małopolskich liceach ogólnokształcących na przestrzeni ostatnich 5 lat (od 2013 r. do 2017 r.) liczba uczniów spadła o prawie 14%, natomiast w szkołach zawodowych, obecnych szkołach branżowych o 22%. Liczba uczniów tego typu szkół jest jednak nieproporcjonalnie niska względem uczniów decydujących się na kontynuację nauki w liceum ogólnokształcącym. Praktycznie niemalejącą popularnością cieszą się technika, w których liczba godzin praktycznych nie jest wystarczająca.

¹⁴ Absolwenci z poprzedniego roku szkolnego, którzy przystąpili i zdali egzaminy zawodowe według zawodów.

Wykres 6. Liczba uczniów w Małopolsce w poszczególnych szkołach w latach 2013-2017



Źródło: opracowanie własne na podstawie *Badania Aktywności Ekonomicznej Ludności*, Główny Urząd Statystyczny, 2017.

Według badań BKL II 66% badanych oceniło przydatność wiedzy i umiejętności wyniesionych ze szkoły w pracy jako bardzo przydatne. Co ciekawe im starsza jest osoba, tym większe prawdopodobieństwo wyżej oceny przydatności. Wedle badań to mężczyźni wyżej oceniają przydatność zawodowa wiedzy i umiejętności pozyskanych w szkole. Najwyższe oceny przyznawali absolwenci studiów- 73% w grupie 18-35 lat. Największą przydatność wiedzy pozyskanej na studiach w pracy zawodowej dostrzegali studenci kierunków: zdrowie i opieka społeczna (89%) czy nauki przyrodnicze, matematyka i statystyka (85%) najmniej przydatne okazały się być umiejętności pozyskane na kierunkach związanych z usługami (58%).

Wspieranie rozwoju zawodowego

Start na rynku pracy

Zagadnienia związane z podjęciem pierwszej pracy przez osoby młode zaczynają być jednym z poważniejszych wyzwań z jakimi musza mierzyć się podmioty odpowiedzialne za szkolnictwo wyższe w Polsce takie jak: Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, Ministerstwo Nauki i Szkolnictwa Wyższego, wykładowcy i rektorzy uczelni, a także organizacje pozarządowe. Coraz ważniejsza staje się umiejętność uczenia się, przekazywania wiedzy oraz adaptacji do zmieniającego otoczenia, a nie ilość wiedzy jaką posiada absolwent wchodzący na rynek pracy. Dlatego tak ważne jest aby wiedza nabywana przez studentów umożliwiała jej praktyczne wykorzystanie. Wedle raportu „Start na rynku pracy” przygotowanego na zlecenie Ministerstwa, najważniejsza barierą wejścia na rynek

pracy w ocenie studentów jest brak doświadczenia (74%) oraz zbyt wysokie wymagania pracodawców (51%).¹⁵Niepokojące są również opinie studentów na temat skuteczności uczelni w przygotowaniu do wejścia na rynek pracy, bowiem tylko 24% studentów ocenia uczelnię pozytywnie pod tym względem. Polska pod względem krajów, w których studenci podejmują pracę plasuje się prawie na końcu, poniżej średniej europejskiej. Model łączenia edukacji z pracą staje się w Polsce coraz popularniejszy, niestety w dużej mierze nie wynika to z chęci podnoszenia swojego doświadczenia zawodowego ale z konieczności samodzielnego utrzymania się w czasie studiów. To powoduje, że studenci często podejmują prace dorywcze, niezgodne z kierunkiem studiów w jakim się kształcą, często poniżej kwalifikacji, za niezadowolające wynagrodzenie. Według danych Małopolskiego Obserwatorium Rozwoju Regionalnego¹⁶, 47% studentów jest zatrudnionych, odbywa praktykę/staż lub prowadzi własną firmę. Studenci chętnie podejmują również inne aktywności- co piąty student uczestniczył w projekcie międzynarodowym (66%), popularnością cieszą się również takie formy aktywności jak wolontariat. Fakt podjęcia pracy w czasie studiów często rzutuje na dalsze życie zawodowe młodych na rynku pracy. Łączenie studiów z pracą dla pracodawcy wiele mówi o potencjalnym pracowniku, bowiem może świadczyć o: wielozadaniowości, punktualności, zaradności oraz motywacji pracownika. Inną ważną kwestią są dla pracodawców kompetencje miękkie takie jak otwartość, komunikatywność czy zdolność nawiązywania kontaktów, coraz rzadziej pracodawcy patrzą na ukończony kierunek studiów.

¹⁵ *Start na rynku*, Fundacja Inicjatyw Młodzieżowych, Warszawa 2016, s.11

¹⁶ *Przedsiębiorczość studentów w Małopolsce*, Małopolskie Obserwatorium Rozwoju Regionalnego, UMWM 2018 r, s. 14

Aby odpowiednio zdiagnozować sytuację młodych na rynku pracy warto spojrzeć na statystyki dotyczące absolwentów.

Wedle najbardziej aktualnych danych BDL, w 2016 r. z ogółu studentów (169 191) studia ukończyło 48 592 absolwentów na 29 małopolskich uczelniach.¹⁷

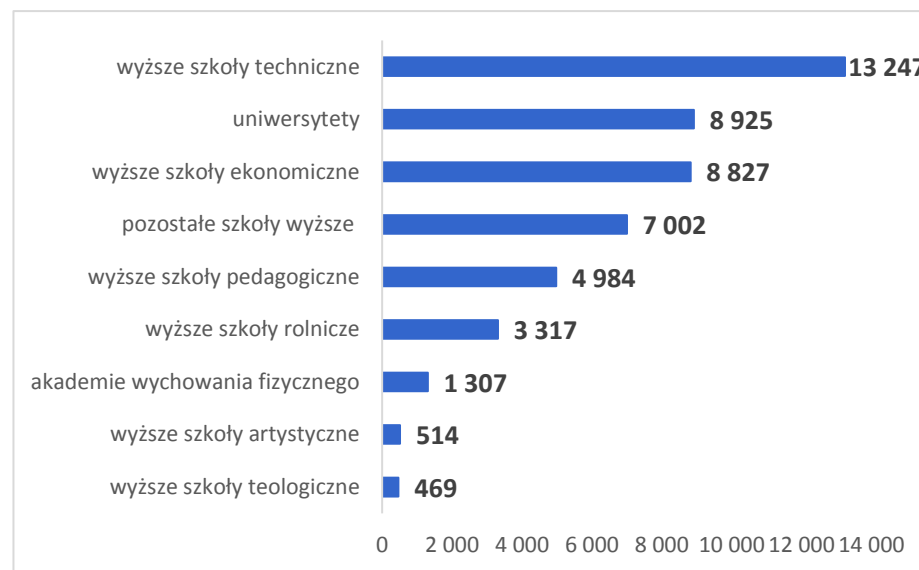
W Małopolsce najwięcej absolwentów w Małopolsce ukończyło wyższe szkoły techniczne, uniwersytety i wyższe szkoły ekonomiczne. Popularność uczelni technicznych wynika nie tylko z zapotrzebowania rynkowego czy popularności kierunków technicznych. Absolwenci tego typu uczelni najszybciej znajdują pracę oraz mogą liczyć na stosunkowo wysokie zarobki (np. studenci Informatyki na AGH na Wydziale Informatyki, Elektroniki i Telekomunikacji- średnio 8 487 zł)¹⁸. Według przywołanych wcześniej danych to brak doświadczenia zaliczany jest do znaczącej bariery rynkowej dlatego coraz więcej studentów podejmuje aktywność zawodową już w trakcie studiów.

Według MNiSW „Ekonomiczne losy absolwentów”¹⁹ w Małopolsce najlepiej zarabiają studenci AGH, najczęściej po kierunkach Informatycznych (około 8500zł brutto). To również oni najszybciej znajdują pracę podobnie jak studenci takich kierunków jak Górnictwo i geologia oraz Elektronika i telekomunikacja (studia niestacjonarne II stopnia). Studenci AGH są w najniższym stopniu zagrożeni bezrobociem również w odniesieniu do miejsca zamieszkania. (dane

¹⁷ Szkoły wyższe, studenci i absolwenci wg powiatów- Dane do roku 2011 nie obejmują szkół resortu obrony narodowej oraz resortu spraw wewnętrznych, począwszy od roku 2012 łącznie ze szkołami resortu obrony narodowej oraz resortu spraw wewnętrznych; dane prezentowane są wg faktycznej lokalizacji uczelni/jednostek zamiejscowych od roku 2012 bez jednostek zamiejscowych polskich uczelni za granicą, które wcześniej były wykazywane w miejscu siedziby uczelni macierzystej.

powstają w oparciu o rejestry ZUS i zintegrowane systemy informacji o nauce i szkolnictwie wyższym systemu POL-on).

Wykres 7. Absolwenci według typów szkół wyższych w Małopolsce w 2016 roku



Źródło: *Ekonomiczne losy absolwentów*, MNiSW, 2016.

Dane ELA pokazują, że fakt ukończenia studiów zmniejsza ryzyko bycia bezrobotnym, co pokazuje, że edukacja formalna w dalszym ciągu odgrywa ważną rolę na rynku pracy. Warto jednak nadmienić, że jest to istotny atut pracownika na początku jego ścieżki

¹⁸ Dane ELA za 2015 r.

¹⁹ Ekonomiczne Losy Absolwentów (ELA) jest jedynym na świecie systemem, który generuje automatyczne raporty o każdym kierunku studiów wszystkich uczelni w kraju. Gromadzi dane o ekonomicznych losach niemal 750 tys. absolwentów polskich szkół wyższych, żeby ustalić – ile zarabiają, jak długo po studiach szukają pracy lub ilu wśród nich jest bezrobotnych.

zawodowej, po kilku latach obecności na rynku pracy na wartości zyskują umiejętności, doświadczenie oraz kwalifikacje zawodowe pracownika, edukacja formalna schodzi natomiast na dalszy plan. To powoduje, że pracownik potrzebuje nie tylko dokończenia ale również zdobycia umiejętności uczenia się (learning agility). Chodzi nie tylko o nabywanie kwalifikacji twardych, ale również kompetencji miękkich, takich jak odporność na stres, komunikatywność, umiejętność dostosowania się do elastycznych warunków pracy czy kompetencje przywódcze. To pozwala lepiej odnaleźć się na dynamicznym rynku pracy gdzie ani zatrudnienie ani płaca i stanowisko nie są stałe. Japoński system pracy gwarantujący zatrudnienie do emerytury oraz system awansu według stażu pracy to już przeszłość.

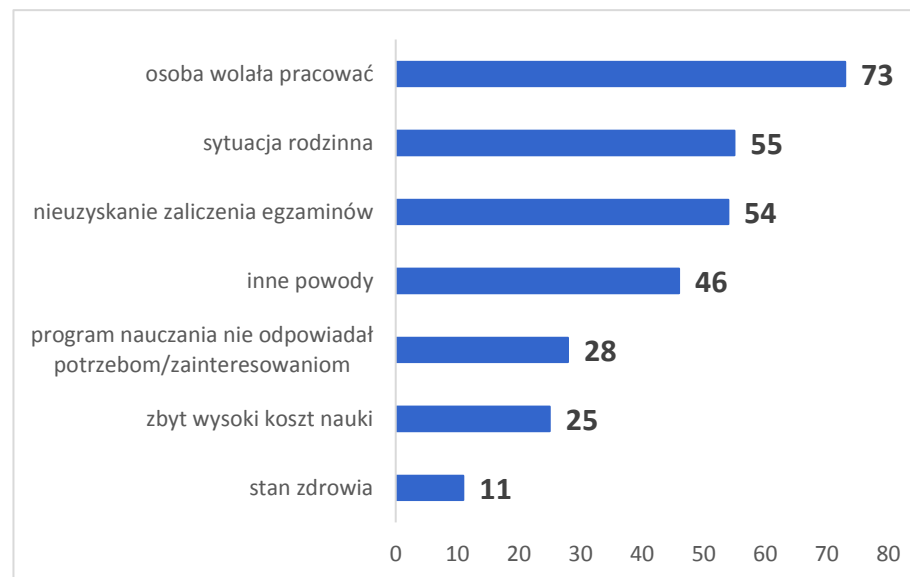
Moment wejścia na rynek pracy jest dla studentów często wyzwaniem, kiedy wiedzy pozyskana w czasie studiów musi zostać wykorzystana w praktyce. Największa bariera pojawiająca się na tym etapie, to brak doświadczenia (74%)²⁰. Studenci korzystają z wielu form poszukiwania pracy, jednostką wyspecjalizowaną w tej funkcji są biura karier jednak jedynie 58% wie o ich istnieniu i roli, a tylko 18% korzystało z ich usług.

W przypadku osób młodych na to jaki będzie początek ich kariery na rynku pracy wpływ ma wiele czynników, przede wszystkim to w jakim wieku i na jakim etapie edukacji formalnej podejmą pracę. Zupełnie odmienne wymagania i oczekiwania względem rynku pracy będą mieć osoby kończące szkołę zawodową, a inne kończące studia magisterskie. Warto przyjrzeć się jak wyglądają dane dla osób w

²⁰ *Start na rynku pracy*, Fundacja Inicjatyw Młodzieżowych, Warszawa 2016, s.11

wieku 15-34 lata, które po ukończeniu edukacji formalnej podjęły naukę w innej szkole ale ją przerwały.

Wykres 8. Osoby w wieku 15-34 lata, które po uzyskaniu obecnego poziomu wykształcenia rozpoczęły i przerwały naukę w innej szkole w ramach formalnego systemu edukacji według powodu przerwania nauki w 2016 r. (w tyś.)



Źródło: opracowanie własne na podstawie *Badania Aktywności Ekonomicznej Ludności*, Główny Urząd Statystyczny, 2017.

Osoby niekontynuujące nauki po osiągnięciu aktualnego poziomu wykształcenia stanowiły 63,8% ogółu młodych.²¹ Aż 23,1% wśród osób w wieku 15-34 lat przerwało edukację, ponieważ wolały podjąć

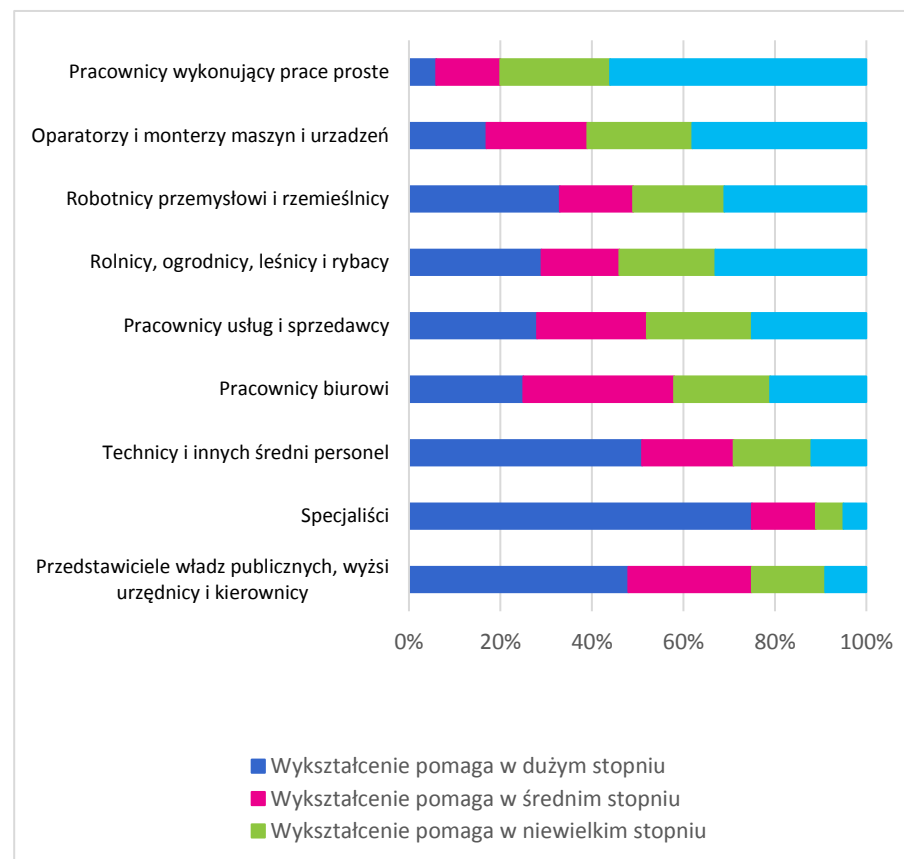
²¹ *Osoby młode na rynku pracy w 2016*, Główny Urząd Statystyczny, Warszawa, 2017.

pracę, a 10,8% przerwało edukację z przyczyn rodzinnych. Do najczęstszych powodów niekontynuowania edukacji zaliczyć można: uznanie posiadanego poziomu wykształcenia za wystarczający czy podobnie jak w przypadku przerwania nauki w jej trakcie- chęć podjęcia pracy i powody rodzinne. Ciekawe dane prezentuje GUS w kontekście metod poszukiwania pracy przez osoby młode. Okazuje się bowiem, że w grupie wiekowej 15-34 młodzi najczęściej poszukiwali pracy przy wsparciu przyjaciół, znajomych oraz rodziny- najczęściej taka sytuacja miała miejsce w przypadku osób z wykształceniem zasadniczym zawodowym (ok. 55%), dla porównania osoby z wyższym wykształceniem w 35% sugerowali się pomocą bliskich i znajomych.

O połowę mniejszym zainteresowaniem cieszyła się forma bezpośredniego kontaktu z pracodawcą (ok. 27%), a także szukanie oferta za pośrednictwem Internetu. Najmniejszą popularnością cieszyły się sposoby pozyskania pracy przy wsparciu uczelnie/szkoły oraz za pośrednictwem PUP. Osoby młode często po ukończeniu edukacji formalnej nie wiedzą, czy zawód oraz wykształcenie jakie zdobyły okaże się w praktyce być zgodne z ich zainteresowaniami i preferencjami zawodowymi. Podejmują pierwszą pracę, jeśli jest to praca zgodna z wykształcenie na tym etapie będą już w stanie zweryfikować przydatność edukacji w praktyce. Według danych GUS dla osób w wieku 15-34 wykształcenie najmniej przydatne okazało się być w przypadku pracowników wykonujących prace proste, operatorów i monterów maszyn i urządzeń, a także rolników, ogrodników, leśników i rybaków. Najbardziej przydatne wśród specjalistów, przedstawicieli władz publicznych, wyższych urzędników i kierowników, a tak że wśród techników. Co jedenasta osoba pracująca w sektorze publicznym oceniła swoje wykształcenie

jako nieprzydatne, natomiast w sektorze prywatnym było to 25% badanych.

Wykres 9. Osoby pracujące w wieku 15-34 lata według poziomu przydatności posiadanego wykształcenia w wykonywaniu zadań w obecnym miejscu pracy i wybranych grup zawodów



Źródło: opracowanie własne na podstawie *Badania Aktywności Ekonomicznej Ludności*, Główny Urząd Statystyczny, 2017.

Podsumowując należy wskazać, że osoby młode będące na etapie szkoły średniej kontynuują edukację, w przekonaniu, że wyższe wykształcenie pozwoli im uzyskać w przyszłości wymarzoną pracę. Wejście na rynek pracy, uświadamia młodym jak ważne dla pracodawcy jest doświadczenie zawodowe oraz kompetencje miękkie, a nie koniecznie sam poziom wykształcenia.

Poradnictwo zawodowe, szkolenie bezrobotnych i poszukujących pracy, staż i przygotowanie zawodowe dorosłych, kształcenie ustawiczne pracowników

Poradnictwo zawodowe jest usługą rynku pracy, realizowaną przez powiatowe urzędy pracy i centra informacji i planowania kariery zawodowej działające w wojewódzkich urzędach pracy. Poradnictwo zawodowe polega na udzielaniu pomocy przez pracownika urzędu pracy w rozwiązywaniu problemów zawodowych osób zgłaszających się po taką pomoc do urzędu. Wojewódzki Urząd Pracy w Krakowie oferuje poradnictwo zawodowe w siedzibie Centrum Informacji i Planowania Kariery zawodowej, które mieści się w urzędzie. Osoby chętne skorzystać z informacji i porady doradcy zawodowego mogą pozyskać wsparcie w zakresie: wyboru lub zmiany zawodu, nabywania i podnoszenia kwalifikacji zawodowych, informacji o kursach, szkoleniach i innych formach kształcenia. Ponadto doradcy oferują wsparcie w zakresie metod poszukiwania pracy za granicą poprzez portal EURES.

Dane gromadzone w Powiatowych Urzędach Pracy obejmują osoby korzystające z poradnictwa zawodowego z wyjątkiem młodzieży

uczącej się do ukończenia 18 lat. Zainteresowani mogą korzystać z takich form wsparcia zawodowego jak:

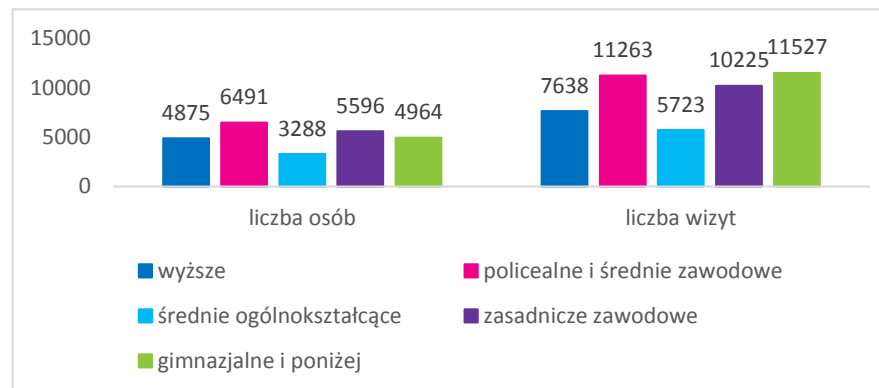
- Porady indywidualne
- Porady grupowe
- Badania testowe
- Informacje indywidualne
- Informacje grupowe
- Szkolenia z zakresu umiejętności poszukiwania pracy

Każdy z zainteresowanych poradnictwem zawodowym mógł skorzystać z kilku form wsparcia np. wykonać badanie testowe i skorzystać z porady indywidualnej.

Liczba wizyt przewyższa również liczbę osób korzystających z poradnictwa zawodowego, oznacza to, że ta sama osoba mogła kilkukrotnie skorzystać z usług doradcy zawodowego. Średnio jedna osoba bezrobotna skorzystała z usługi doradztwa indywidualnego ok 1,8 razy natomiast poszukujący pracy nieznacznie częściej- 1,63, pozostałe osoby czyli bierni zawodowo lub pracujący korzystali z usług poradnictwa najczęściej średnio ale takie osoby najrzadziej wracały na kolejną wizytę (średnio 1,22 wizyty na osobę). Warto nadmienić, że to porady indywidualne spośród wszystkich form poradnictwa zawodowego cieszyły się największym zainteresowaniem. Doradcy zawodowi Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Krakowie wskazują, że profil osoby korzystającej z usług doradztwa zawodowego ulega zmianie. Coraz częściej są to osoby pracujące, które chciałyby zmienić pracę np. z uwagi na wyższe oczekiwania zarobkowe lub po prostu z chęci przekwalifikowania się. Doradca zawodowy nie tylko wykonuje z takimi osobami testy kompetencji zawodowych, które wskazują predyspozycje do wykonywania określonych czynności ale również wskazuje z jakich

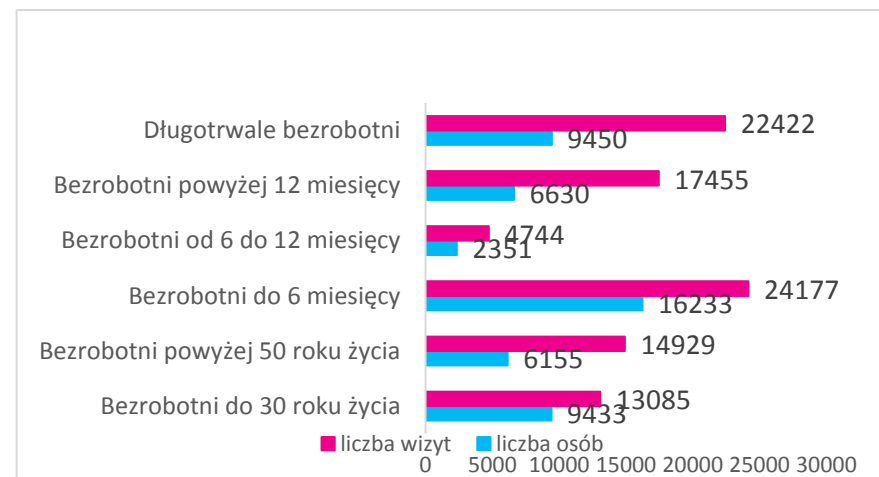
usług urzędu pracy mogą skorzystać np. Kierunek kariera, który daje możliwość rozwoju osobom pracującym z Małopolski. W przypadku wykształcenia korzystających z usług poradnictwa zawodowego najwięcej osób, stanowiły osoby z wykształceniem policealnym i średnim zawodowym, najwięcej wizyt natomiast, a więc najczęściej wracały osoby z wykształceniem gimnazjalnymi niższym oraz policealnym i średnim zawodowym. Najmniej u doradców zawodowych pojawiało się osób z wykształceniem średnim i wyższym. Głównymi odbiorcami doradztwa oferowanego w małopolskich PUP, były osoby bezrobotne do 30 roku życia (9433), w tym ponad połowę stanowiły osoby do 25 roku życia. Najczęściej były to osoby bezrobotne do 6 miesięcy (ok. 47%), natomiast długotrwale bezrobotni stanowili 27%. Takie dane pokazują, że to osoby młode potrzebują najczęściej wsparcia doradczego, być może wynika to z nieodpowiednio zaplanowanego doradztwa edukacyjno-zawodowego na poziomie edukacji formalnej. Spośród wszystkich osób bezrobotnych najczęściej o poradę indywidualną zwracały się osoby posiadające roczny staż pracy oraz te, które przepracowały łącznie od 1 roku do 5 lat. Co ciekawe z porad indywidualnych najchętniej korzystały osoby bezrobotne do 6 miesięcy, liczba długotrwale bezrobotnych była zdecydowanie niższa. Jeśli jednak przyjrzymy się liczbie wizyt okazuje się, że długotrwale bezrobotnie uczęszczali znacznie częściej na spotkania z doradcą. Można więc wnioskować, że o ile w przypadku osób pozostających bez pracy łatwiej jest na podstawie jednej wizyty udzielić doradztwa zawodowego, o tyle w przypadku długotrwale bezrobotnych konieczne jest bardziej kompleksowe wsparcie. Oprócz porad indywidualnych, zainteresowani mogli również skorzystać z porad grupowych. Z tej formy poradnictwa zawodowego chętniej korzystały kobiety (61%), w tym najczęściej były to osoby bezrobotne (prawie 80%).

Wykres 10. Liczba osób, które korzystały z porad indywidualnych w zestawieniu z liczbą wizyt w podziale na poziom wykształcenia



Źródło: opracowanie własne na podstawie Sprawozdania MRPiPS-01 Załącznik 4, dane Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Krakowie

Wykres 11. Liczba osób, które korzystały z porad indywidualnych w zestawieniu z liczbą wizyt w podziale na czas pozostawania bez pracy

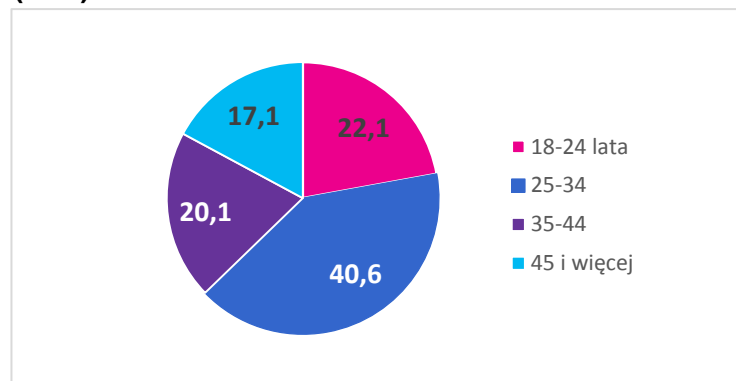


Szkolenie bezrobotnych, poszukujących pracy oraz pracowników w wieku 45 lat i powyżej- zainteresowani usługami szkoleniowymi mogą skorzystać ze szkoleń m.in. na podstawie bonu szkoleniowego, trójstronnych umów szkoleniowych czy też częściowo finansowanych z Funduszu Pracy. W sumie w 2017 roku w szkoleniach udział wzięło 4 905 uczestników, z czego 3 665 (75%) podjęło pracę w trakcie szkolenia lub do 3 miesięcy po jego ukończeniu.

Najwięcej uczestników szkoleń stanowiły osoby w wieku 25-34 lat (40,6%) wraz z wiekiem liczba uczestników spadała. W przypadku struktury wykształcenia, najbardziej zainteresowane były osoby z wykształceniem policealnym i średnim zawodowym oraz wyższym. Osoby z wykształceniem zasadniczym zawodowym równie chętnie (22%) uczestniczyły w szkoleniach, podobnie jak w poradnictwie indywidualnym te osoby są najczęściej zainteresowane pomocą ze strony doradców powiatowych urzędów pracy. Największym zainteresowaniem cieszyły się szkolenia zawodowe z obszarów: zarządzania i administrowania, usług transportowych oraz rozwoju osobowościowego i kariery zawodowej. Instytucjami, które przeszkoliły najwięcej uczestników były: placówki kształcenia ustawicznego i praktycznego, ośrodki doksztalcania i doskonalenia zawodowego uprawnione do kształcenia młodocianych pracowników, osoby fizyczne oraz stowarzyszenia, fundacje, spółki i inne osoby prawne.

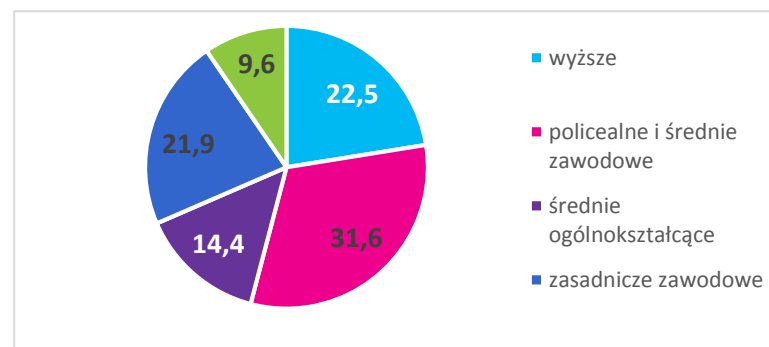
Wykres 12. Struktura uczestników szkoleń według wieku

(w %)



Źródło: opracowanie własne na podstawie Sprawozdania MRPiPS-01 Załącznik 4, dane Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Krakowie

Wykres 13. Struktura uczestników szkoleń według poziomu wykształcenia



Źródło: opracowanie własne na podstawie Sprawozdania MRPiPS-01 Załącznik 4, dane Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Krakowie

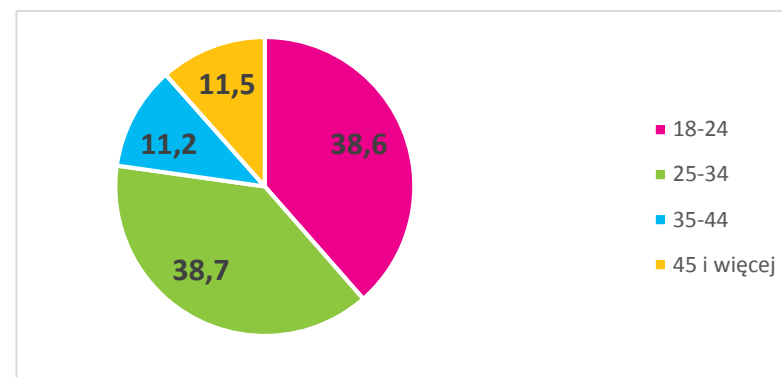
Staż i przygotowanie zawodowe dorosłych finansowane z

Funduszu pracy- przygotowanie zawodowe dorosłych to instrument aktywizacji zawodowej realizowany bez nawiązania stosunku pracy z pracodawcą według programu obejmującego nabywanie umiejętności praktycznych i wiedzy teoretycznej, zakończony egzaminem. Przygotowanie zawodowe dorosłych może być realizowane w dwóch formach: praktycznej nauki zawodu (kończy się egzaminem zawodowym lub czeladniczym, trwa min. 6 miesięcy maksymalnie 12 miesięcy), przyuczenie do pracy dorosłych (kończy się egzaminem sprawdzającym, trwa minimalnie 3 miesiące, maksymalnie 6 miesięcy).

W 2017 roku staż w Małopolsce według danych PUP ukończyły 10 835 osoby w tym 3% stanowiły osoby niepełnosprawne. W minionym roku nikt nie ukończył przygotowania zawodowego dla dorosłych. Największym zainteresowaniem cieszyły się staże z obszarów zawodowych: sprzedaż, marketing, PR, handel, ubezpieczenia, analiza inwestycyjna, a także prace sekretarskie i biurowe. W przypadku wykształcenia uczestników stażu, najchętniej z tego rodzaju instrumentu aktywizacji zawodowej korzystały osoby z wykształceniem wyższym oraz policealnym i średnim zawodowym.

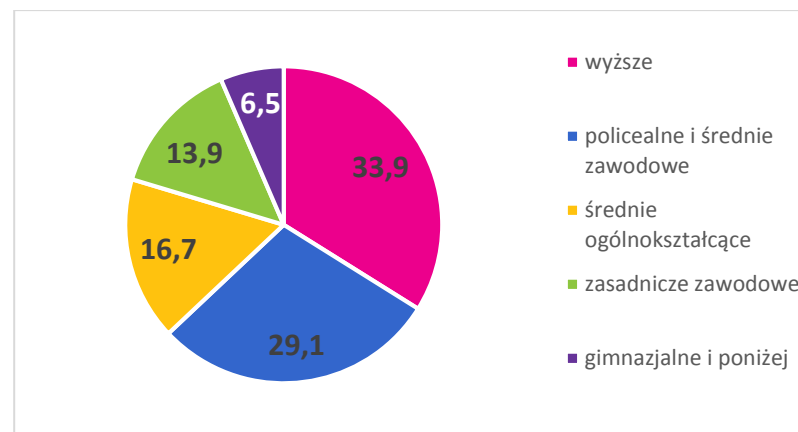
Te dane korespondują z uczestnictwem w poradnictwie indywidualnym. W ostatnich latach szczególnie ważne jest aby aktywizować osoby starsze, urzędy pracy przygotowują programy kierowane do osób w wieku 50+ np. „50+ dojrzały, potrzebny, kompetentni” tworzony m.in. przy współpracy WUP i Stowarzyszenia WIOSNA, a skierowany do osób niepracujących w wieku 50-64 lat, mieszkających na terenie Krakowa.

Wykres 14. Struktura uczestników stażu według wieku



Źródło: opracowanie własne na podstawie Sprawozdania MRPiPS-01 Załącznik 4, dane Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Krakowie

Wykres 15. Struktura uczestników stażu według poziomu wykształcenia



Źródło: opracowanie własne na podstawie Sprawozdania MRPiPS-01 Załącznik 4, dane Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Krakowie

Projekt ma na celu podniesienie aktywności zawodowej i społecznej osób po 50 roku życia, pozostających bez pracy, zagrożonych wykluczeniem społecznym, pochodzących z terenu Małopolski poprzez stworzenie modelu pracy wolontariuszy po 45. roku życia. Projekt jest odpowiedzią na problemy rynku pracy w województwie małopolskim, związane ze zbyt wczesną dezaktywacją zawodową osób w wieku powyżej 50 lat. Formami wsparcia w projekcie są: indywidualne spotkania z tutorem oraz staże na terenie województwa małopolskiego.

Starzenie się społeczeństwa rodzi potrzebę aktywizacji osób powyżej 50 roku życia. Z pewnością będzie to jedno z wyzwań, z jakim urzędy pracy w najbliższych latach będą się zmagać.

Wspieranie rozwoju zawodowego

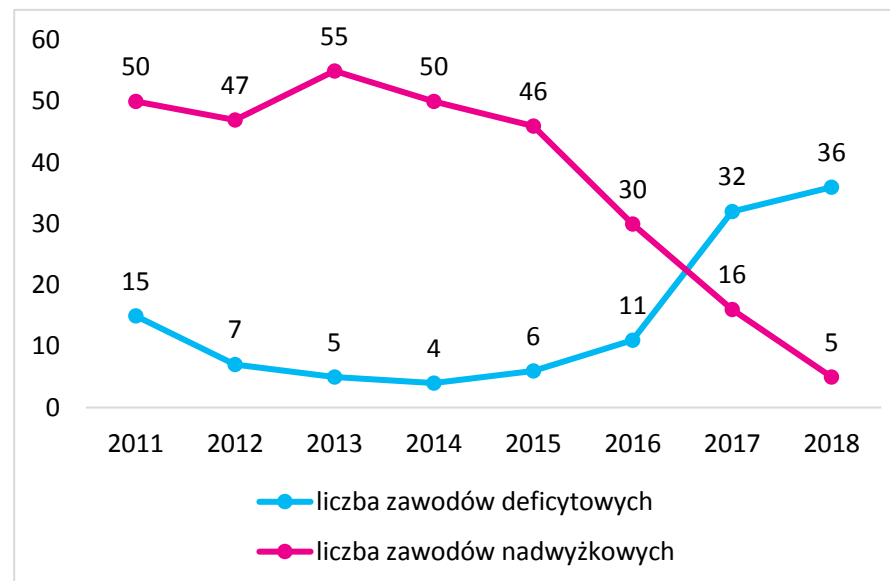
Zawody i kwalifikacje poszukiwane na małopolskim rynku pracy w 2018 roku

Na małopolskim rynku pracy obserwowane jest rosnące zapotrzebowanie na pracowników. Jednocześnie pracodawcom coraz trudniej jest obsadzić wolne stanowiska.

Według prognozy na Barometru zawodów na rok 2018²² liczba zawodów deficytowych (a więc takich, w których przewidywany jest niedobór pracowników w stosunku do liczby ofert pracy) przewyższy liczbę zawodów nadwyżkowych (w których to podaż pracowników będzie większa niż zapotrzebowanie pracodawców).

²² 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.

Wykres 16. Liczba zawodów deficytowych i nadwyżkowych w województwie małopolskim według Barometru zawodów



Źródło. Opracowanie własne na podstawie danych Barometru zawodów: www.barometrzwodow.pl

Według obserwowanej od kilku lat tendencji liczba zawodów deficytowych będzie wzrastać (o 4 względem prognozy na 2017 r.), natomiast liczba zawodów nadwyżkowych spadać (o 11 względem prognozy na 2017 r.).

W przypadku dwóch zawodów (samodzielni księgowi i kierowcy samochodów ciężarowych) można mówić, że są zawodami trwale deficytowymi, czyli znajdują się w deficycie od początku realizacji

badania. Natomiast prawie wszystkie zawody nadwyżkowe to zawody trwale nadwyżkowe.

Do 36 zawodów deficytowych w Małopolsce można zaliczyć takie grupy profesji, jak: budowlane (10 zawodów), produkcyjne (7 zawodów), transportowe (5 zawodów), gastronomiczne (5 zawodów), medyczne (4 zawody), informatyczne (2 zawody) oraz usługowe (2 zawody).

Branża budowlana

Zawody pochodzące z branży budowlanej stanowiły w 2018 r. największy odsetek wszystkich zawodów deficytowych. Trudna sytuacja w zawodach budowlanych wynika z m.in. z ciężkich warunków pracy (brukarze, murarze i tynkarze), niskich wynagrodzeń, pracy w delegacji, niewystarczającego doświadczenia (operatorzy sprzętu do robót ziemnych), podeszłego wieku i wynikających z niego problemów zdrowotnych, w tym również choroby alkoholowej pracowników (murarze i tynkarze, cieśle, betoniarze i zbrojarze). Warto nadmienić, że w tej branży często odnotowuje się zjawisko pracy nierejestrowanej.

Największe deficyty pracowników w branży budowlanej według prognoz na 2018 r. wystąpią w Krakowie i powiecie suskim.

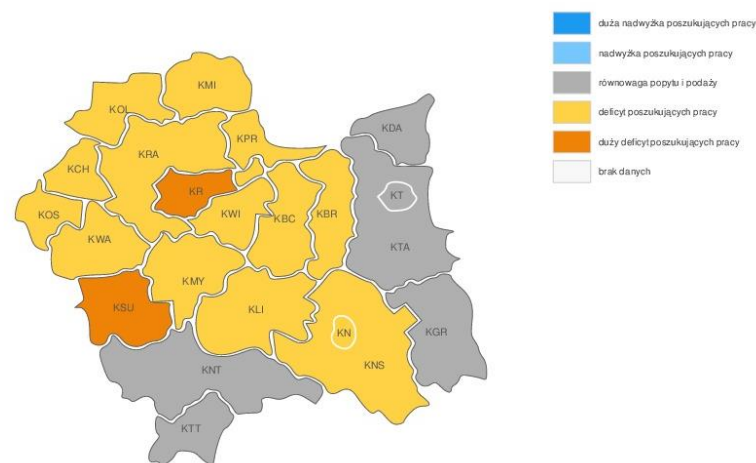
Branża produkcyjna

W przypadku branży produkcyjnej w województwie małopolskim obserwowany jest wzrost liczby zawodów deficytowych o 3 w 2018 r. w porównaniu do roku ubiegłego.

Problemy z pracownikami wystąpią w takich zawodach jak: elektrycy, elektromechanicy i elektromonterzy, krawcy i pracownicy produkcji odzieży, masaże i przetwórcy ryb, operatorzy obrabiarek

skrawających, robotnicy obróbki drewna i stolarze, spawacze i ślusarze.

Mapa 1. Relacja między dostępnymi pracownikami a potrzebami pracodawców w zawodzie murarzy i tynkarzy na 2018 r.



Źródło: www.barometrzwodow.pl

Takie deficyty mogą wynikać m.in. z niedoboru specjalistów posiadających doświadczenie oraz dużą liczbę osób starszych i z problemami zdrowotnymi w rejestrach PUP np. krawcowe lub osoby, które nie potrafią obsługiwać zaawansowanych technologicznie maszyn. Dodatkowo zawody branży produkcyjnej to często profesje wykonywane w trudnych warunkach, co w połączeniu z niskim wynagrodzeniem wpływa na problemy z rekrutacją pracowników. Pracodawcy chętnie zatrudniają osoby posiadające dodatkowe uprawnienia poszerzające zawód o dodatkowe kwalifikacje np. ślusarz-spawacz.

W przypadku robotników obróbki drewna i stolarzy, największy problem ze znalezieniem pracowników, będą mieć pracodawcy w powiecie suskim i wadowickim.

Branża transportowa

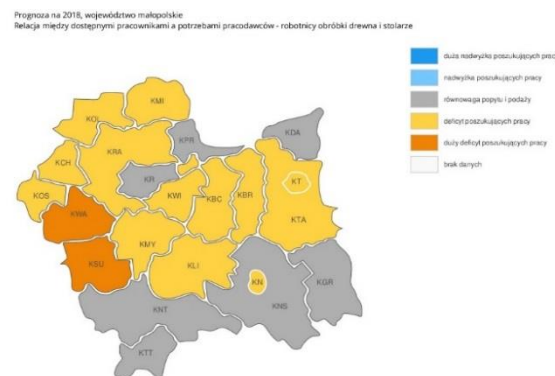
W branży transportowej w województwie małopolskim obserwowane jest duże zapotrzebowanie na pracowników z branży transportowej. Najbardziej brakuje kierowców samochodów ciężarowych i ciągników siodłowych, kierowców autobusów oraz spedytorów i logistyków. Deficyty w tej branży są spowodowane specyfiką pracy transportowej: praca w trasie również poza granicami kraju, oraz rozbudowane wymagania pracodawców dotyczące m.in. znajomości języków obcych, odpowiedzialność materialna czy dyspozycyjność.

Podobne problemy z pracownikami w branży transportowej wynikają z braku odpowiednich umiejętności w procesie kształcenia zawodowego. Taka sytuacja ma miejsce np. w przypadku mechaników samochodowych, blacharzy czy lakierników odnotowuje się dużą liczbę absolwentów szkół zawodowych o tym profilu, mimo to niewiele osób podejmuje pracę w zawodzie z powodu niedoborów związanych z doświadczeniem, brakiem predyspozycji czy chęci. Do czynników demotywujących należą również szkodliwe warunki pracy jak w przypadku lakierników czy nieumiejętność korzystania z nowoczesnych technologii jak w przypadku starszych mechaników.

Branża gastronomiczna

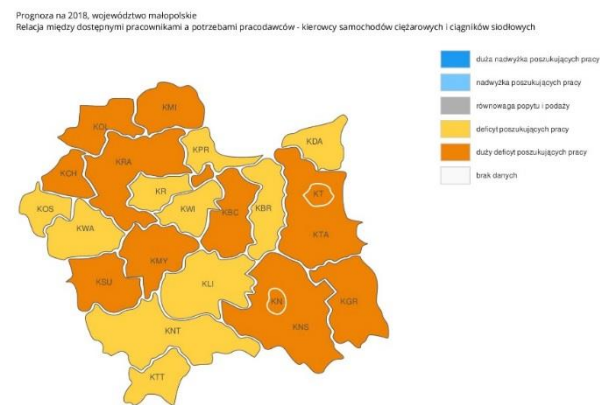
Do deficytów w branży gastronomicznej dołączyły takie zawody jak: cukiernicy, kelnerzy i barmani oraz kucharze, którzy po raz pierwszy trafili do grupy zawodów deficytowych. Relację między dostępnymi pracownikami a potrzebami pracodawców w zawodzie kucharzy przedstawia mapa 3.

Mapa 2. Relacja między dostępnymi pracownikami a potrzebami pracodawców w zawodzie robotników obróbki drewna i stolarzy na 2018 r.



Źródło: www.barometrzwodow.pl

Mapa 3. Relacja między dostępnymi pracownikami a potrzebami pracodawców w zawodzie kierowców samochodów ciężarowych i ciągników siodłowych 2018 r.



Źródło: www.barometrzwodow.pl

Deficyt w zawodzie pielęgniarek wynika m.in. z przedawnienia uprawnień zawodowych spowodowanych przerwą w wykonywaniu zawodu czy konkurencją ze strony placówek prywatnych oferujących lepsze warunki zatrudnienia. Coraz częściej również młode pielęgniarki decydują się podjąć zatrudnienie za granicami kraju m.in. w krajach Europy Zachodniej i Skandynawii.

Branża informatyczna

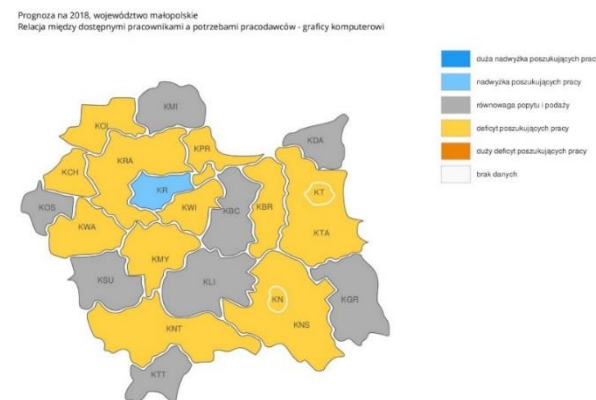
W branży informatycznej prognozy na 2018 rok powielają tendencję zeszłoroczną. W zawodach deficytowych znajdują się podobnie jak w minionym roku zawody takie jak programiści, projektanci i administratorzy baz danych oraz graficy komputerowi. Do powodów deficytów w tej branży zaliczyć należy: niewystarczającą znajomość języków programowania czy posługiwania się programami graficznymi.

Deficyt w zawodzie grafików komputerowych prognozowany jest w 11 powiatach województwa małopolskiego, z nadwyżką jedynie w Krakowie. W 9 powiatach w deficycie znajdują się projektanci i administratorzy baz danych i programiści.

Branża usługowa

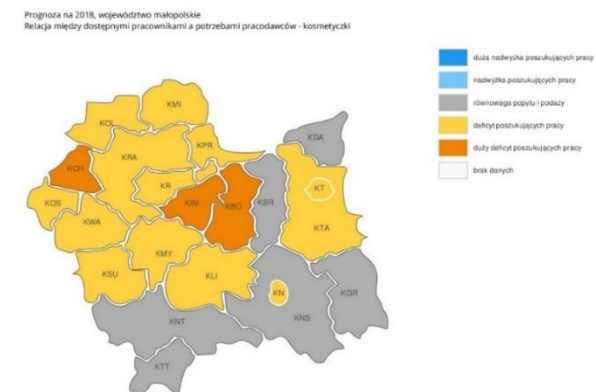
W przypadku branży usługowej do zawodów, które po raz pierwszy zostały włączone do deficytowych zaliczyć należy kosmetyczki. Ponownie jak w minionym roku w deficycie znajdują się fryzjerzy. W obu tych zawodach deficyty prognozowane są w zachodniej i północnej części województwa małopolskiego. Prognozowana sytuacja na rynku pracy w zawodzie kosmetyczek wynika z podobnych czynników co sytuacja zawodów z branży transportowej i gastronomicznej.

Mapa 5. Relacja między dostępnymi pracownikami a potrzebami pracodawców w zawodzie grafików komputerowych 2018 r.



Źródło: www.barometrzwodow.pl

Mapa 6. Relacja między dostępnymi pracownikami a potrzebami pracodawców w zawodzie kosmetyczek 2018 r.



Źródło: www.barometrzwodow.pl

Absolwenci szkół zawodowych i techników nie posiadają odpowiednich umiejętności i aktualnych kwalifikacji. W przypadku osób starszych o rezygnacji z pracy przesądza stan zdrowia. Dodatkowo osoby w zawodach usługowych takich jak: fryzjer, kosmetyczka często decydują się na zatrudnienie w szarej strefie.

Podsumowując na deficyt w opisanych wyżej branżach wpływają czynniki pozaekonomiczne m.in. takie jak: niewystarczające doświadczenie, umiejętności oraz kwalifikacje wymagane przez pracodawców, niskie wynagrodzenia odbiegające od charakteru wykonywanej pracy, atrakcyjne warunki zatrudnienia za granicą, zły stan zdrowia czy brak chęci.

Inicjatywy na rzecz kształcenia ustawicznego w Małopolsce

Wspieranie dorosłych na rynku pracy



Kierunek kariera

To projekt mający na celu kształcenie osób dorosłych, który daje możliwość rozwoju osobom **pracującym**²³ 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.

²³Osoba 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

Wsparcie oferowane w ramach projektu dotyczy dwóch grup odbiorców: **osób z niskimi kwalifikacjami**²⁴ oraz osób **po 50 roku życia**. Do korzystania z usług projektu mogą również zgłaszać się osoby niepełnosprawne w 2017 r. takie osoby stanowiły łącznie 3,41% wszystkich osób objętych doradztwem.

Projekt oferuje

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

Ścieżka klienta w Kierunku Kariera i Kierunku Kariera Zawodowa:



BILANS KARIERY- Spotkanie z doradcą zawodowym



BONY- pakiet szkoleń ogólnych (języki obce, prawo jazdy, komputerowe)



BONY- pakiet na szkolenia zawodowe (IV kwartał 2018- Kierunek Kariera Zawodowa)

²⁴ Rozumiane jako: wykształcenie podstawowe, gimnazjalne, zasadnicze zawodowe, średnie – liceum lub technikum, ze zdaną maturą lub bez zdanej matury. Osoby po 50 roku życia mogą wziąć udział w projekcie bez względu na posiadane wykształcenie, a więc również osoby z wykształceniem wyższym.

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. Dane dotyczące uczestników korzystających z poszczególnych rodzajów bilansu kariery w ośrodkach CIZ.

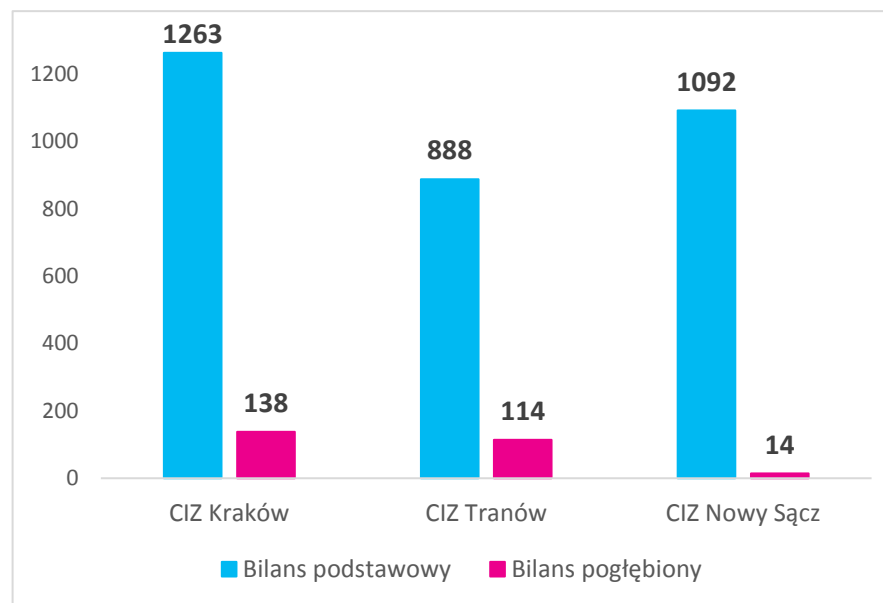
Jednym z założeń Kierunku kariera jest wychodzenie naprzeciw potrzebom uczestników, a tym samym wspieranie ich w zakresie podnoszenia kompetencji. W związku z tym doradcy zawodowi pełnili aż **506 dyżurów lokalnych w 72 miejscowościach województwa małopolskiego**. Usługa doradztwa zawodowego ukierunkowana jest na uzgodniony cel edukacyjno-zawodowy możemy mieć formę indywidualną bądź grupową osoba przystępująca do bilansu poszerza swoją wiedzę o umiejętnościach i poznaje swoje mocne strony. W wyniku doradztwa przygotowywany jest dla osoby bilans kariery zawierający profil dotyczący jej edukacji, zainteresowań, mocnych stron, posiadanych kompetencji i kompetencji do rozwoju oraz cele edukacyjno-zawodowe.

Bilans jest procesem służącym zidentyfikowaniu i przeanalizowaniu wiedzy, umiejętności, kompetencji osoby indywidualnej, 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. Uczestnicy mogli skorzystać zarówno z bilansu podstawowego jak i pogłębionego.²⁵ Korzystający

²⁵ **Bilans Kariery**- To proces, który pomaga, przy wsparciu doradcy zawodowego, zidentyfikować oraz przeanalizować posiadaną wiedzę, umiejętności i kompetencje, w tym uzdolnienia i motywację; pomaga przeanalizować swoje doświadczenia zawodowe; samodzielnie ocenić swoją pozycję w otoczeniu zawodowym; umożliwia zaplanowanie ścieżki kariery lub w niektórych przypadkach przygotowanie się do walidacji efektów

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.

Wykres 17. Liczba osób, które wykonały bilans kariery w małopolskich CIZ w 2017 r.



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

uczenia się poza formalnego lub nieformalnego; umożliwia opracowanie planu rozwoju zawodowego. **Bilans pogłębiony** jest wywiadem biograficznym i behawioralnym dot. Doświadczeń zawodowych i pozazawodowych; opracowywany w oparciu o: dyplomy, świadectwa, certyfikaty, zaświadczenia czy referencje uczestnika.

Najwięcej klientów przypadających na jednego doradcę odnotowano w CIZ Tarnów (334 osoby), najwięcej usług doradczych udzielono natomiast w CIZ Kraków (1401). Łącznie z usług doradców w 2017 r. skorzystało 3509 osób.

Warto nadmienić również, że system bonowy uczy 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.

Usługa doradztwa zawodowego jest słabo rozpoznawalna przez osoby dorosłe. Kojarzy się z głównie z procesem określenia predyspozycji zawodowych i wsparciem w zakresie wyboru ścieżki kształcenia dla młodzieży lub z okresami kryzysowymi, np. utraty pracy. 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 ścieżki edukacyjno-zawodowej. Uczestnicy mogą liczyć na wieloetapowe wsparcie, a nie tylko doraźną pomoc. Projekt cieszy się rosnącą popularnością wśród osób niepełnosprawnych, dane za 2017 r. przedstawiono na poniższym wykresie.

System podmiotowego finansowania kształcenia uczy odpowiedzialności za własny rozwój. Mechanizm dofinansowania szkoleń z udziałem bonów udaje uczestnikowi realny wpływ na przebieg udziału w projekcie. Uczestnicy mogą samodzielnie mobilizować grupy zainteresowanych osób w danym środowisku lokalnym, środowisku pracy czy miejscu zamieszkania („marketing szeptany”), podjąć starania o organizację mobilnego dyżuru doradcy zawodowego, nawiązanie kontaktu z wybranymi instytucjami szkoleniowymi i zaangażowanie w organizację szkolenia sztytęgo na miarę, w dogodnym czasie i miejscu.

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.

Wreszcie, sam proces związany z wykorzystaniem dofinansowania w postaci bonów szkoleniowych (przeszukiwanie Bazy Usług Rozwojowych, rejestracja w niej, zawierania umowy o dofinansowanie usług) to same w sobie także działanie rozwojowe, wymagające od uczestnika samodzielności i przełamania barier, zwłaszcza tych związanych z korzystaniem z nowoczesnych technologii.

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

Warto wspomnieć, że **3848 uczestników** projektu stanowiły osoby z niskimi kwalifikacjami. W 2017 r. realizowanych było **155 597 bonów**, odbyło się również **16 wydarzeń** podnoszących świadomość uczenia przez całe życie.

Najwięcej uczestników Kierunku Kariera stanowiły osoby z wykształceniem ponadgimnazjalnym-75%, oraz wyższym-17% (tu osoby powyżej 50 roku życia, zgodnie z kryteriami projektu).

Dla uczestników projektu dostępne były trzy formy szkoleniowe. Do końca grudnia 2017 roku rozliczono **234 usługi** w tym **195 usług szkoleniowych** i **28 984 bony szkoleniowe**.

Na przestrzeni dwóch lat realizacji projektu zwraca uwagę duże zainteresowanie osób 50+. Osoby te stosunkowo często decydują się na dokonanie pogłębionej analizy swojego doświadczenia i potencjału. W grupie wiekowej 50+, dzięki udziałowi w projekcie następuje przełamywanie barier w uczeniu języka obcego. Często osoby te planują także podniesienie swoich kompetencji IT, dla efektywniejszego funkcjonowania na obecnym stanowisku pracy i dla celów życiowych. Rzadziej niż osoby o niskich kwalifikacjach w wieku 25-50 planują kształcenie i szkolenie zawodowe.

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 powszechne jest także zainteresowanie bardziej specjalistycznymi szkoleniami w obszarze informatyka, w tym podstawy programowania, grafika komputerowa.

Projekt Kierunek Kariera animuje współpracę różnych instytucji na lokalnym i regionalnym poziomie w tym m.in.: sołtysów, centrów kultury, instytucji szkoleniowych, straży pożarnych, urzędów pracy i innych jednostek samorządowych.

Stan na koniec 2017r.

4845 osób objętych doradztwem

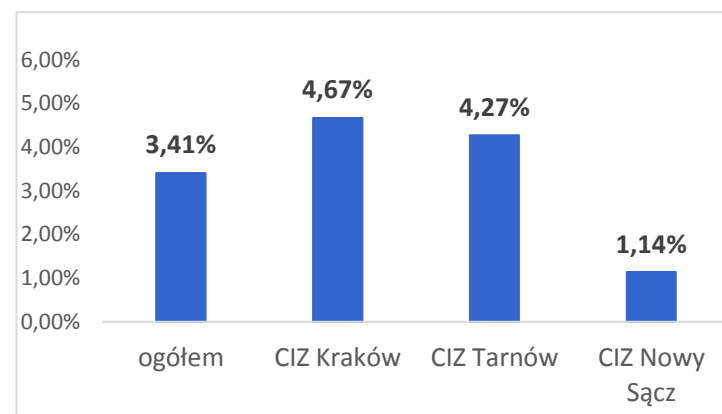


2316 kobiet



2529 mężczyzn

Wykres 18. Udział osób z niepełnosprawnością w ogólnej liczbie osób korzystających z doradztwa w 2017 r.



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

Osoby o niskich kwalifikacjach, między innymi kobiety, które po przerwie 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. Takie wyniki tym bardziej wydają się być uzasadnione ponieważ zgodnie z prognozami Barometru zawodów 2018 zawody te znalazły się w Małopolsce w deficycie. Uczestnikami projektu często byli pracownicy służb mundurowych, którymi motywowała chęć przekwalifikowania w związku ze zmianami w ustawie dotyczącymi tej grupy zawodowej.

W przypadku osób powyżej 50 roku życia, występowała wyjątek od kryterium niskich kwalifikacji, w Kierunku kariera mogły bowiem wziąć udział osoby z wyższym wykształceniem.

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

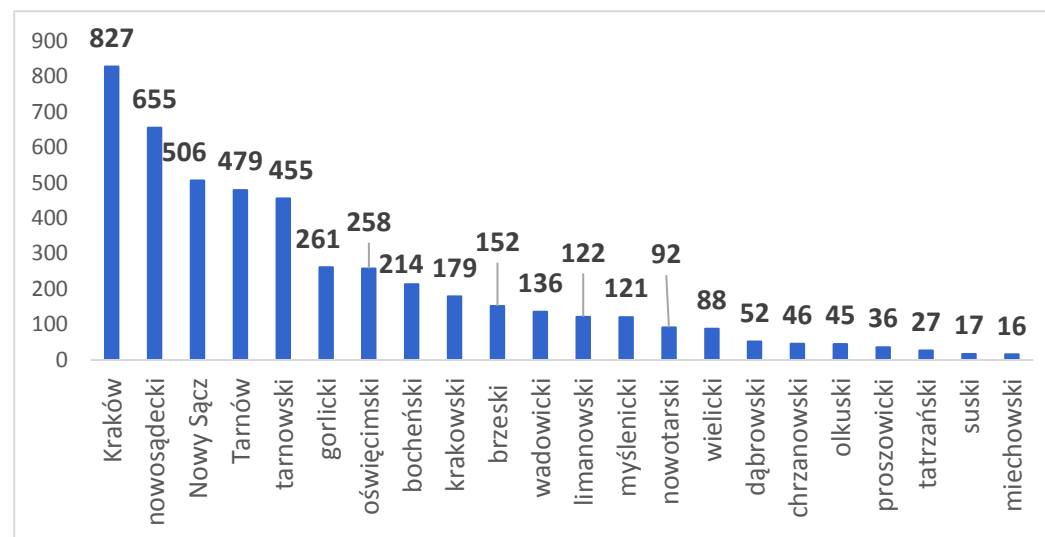
Warto nadmienić, że od 2017 roku ze wsparcia oferowanego w ramach Kierunku kariera mogą korzystać rolnicy (opłacający składki KRUS i zajmujący się działalnością rolną) oraz cudzoziemcy. W projekcie udział mogły również brać osoby mieszkające poza województwem małopolskim ale pracujące lub uczące się na jego terenie. Tak było w przypadku 61 osób

Tabela 1. Struktura uczestników kierunku kariera w podziale na rodzaj wykorzystanej usługi

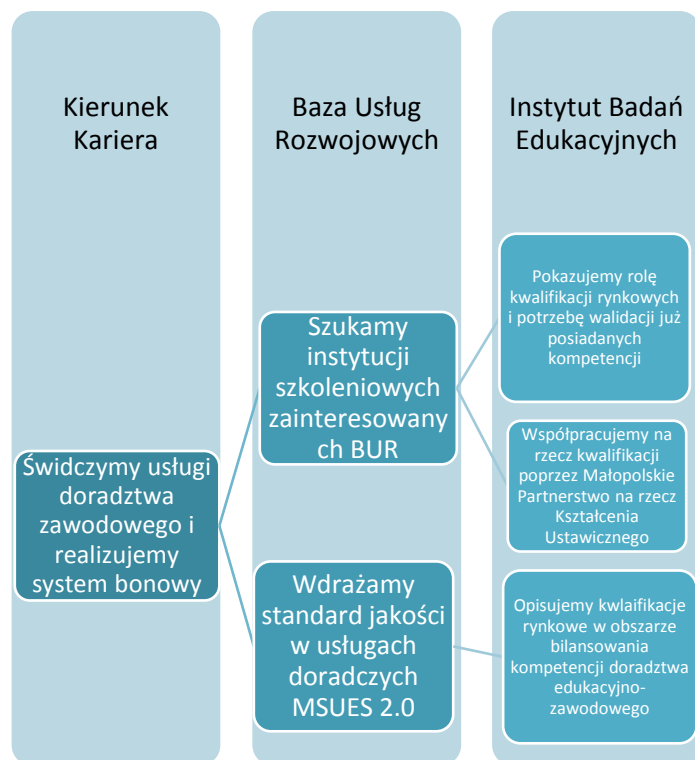
usługi ogółem			bony szkoleniowe	
234				
usługi szkoleniowe		usługi egzaminacyjne		
195				
języki obce	kompetencje cyfrowe	kompetencje niezawodowe		
29	72	94	39	28 984

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

Wykres 19. Liczba uczestników Kierunku kariera w podziale na powiaty



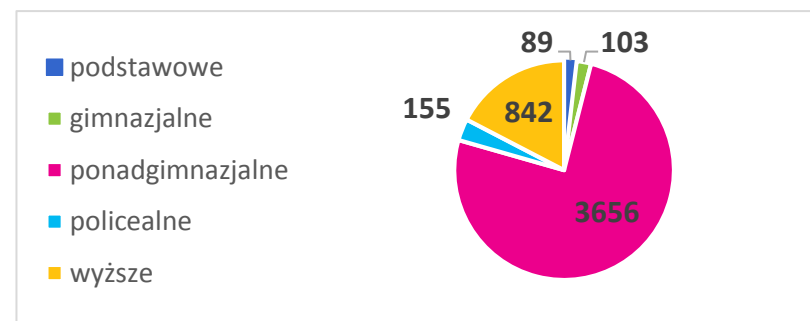
Projekt Kierunek Kariera współtworzy elementy systemowe zsynchronizowane z innymi programami Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Krakowie.



Projekt Kierunek Kariera planuje poszerzać swój zakres m.in. o ofertę szkoleniową w przyszłych latach. Pojawia się więc wiele wyzwań z jakimi będą musieli poradzić sobie projektodawcy. Celem na przyszłe lata będzie wyznaczenie wyraźnej granicy między szkoleniami ogólnymi, a zawodowymi oraz sprawne połączenie Kierunku Kariera i Kierunku Kariera Zawodowa. Konieczne jest

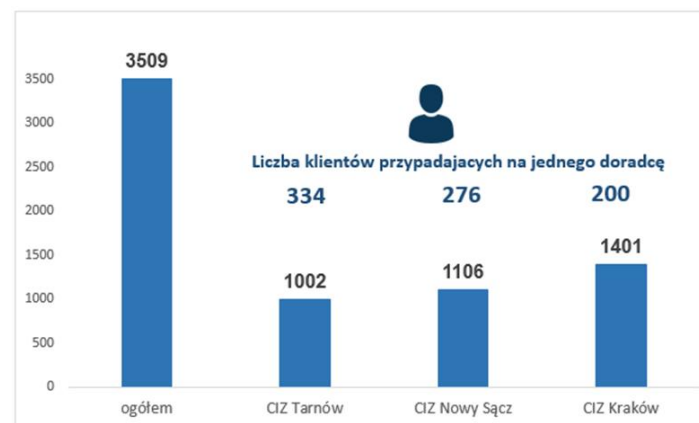
również uproszczenie wymagań administracyjnych aby zoptymalizować obsługę klienta.

Wykres 20. Liczba uczestników Kierunku Kariera w podziale na poziom wykształcenia w 2017 r.



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

Wykres 21. Wykonanie usług doradczych w 2017 roku



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




Inicjatywy na rzecz wspierania
pracodawców i pracowników


Podnoszenie kwalifikacji w ramach KFS


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

Rok 2017 był rokiem szczególnym dla KFS, z uwagi na krytykę wysokiej uniwersalności narzędzia, podjęto decyzję o tym, że wsparcie KFS powinno trafiać do pracodawców najbardziej potrzebujących pomocy. Doprecyzowano procedurę organizacji naboru wniosków pracodawców, zapewniając ich przejrzystość. Ponadto pracodawcy w składanych wnioskach zobowiązani są podać więcej informacji, na podstawie których możliwa będzie ocena czy dana instytucja szkoleniowa zapewnia wysokiej jakości usługi. W związku z tym w 2017 r. funkcjonowało znowelizowane rozporządzenie oraz kryteria dla pracodawców.

Ministerstwo przygotowało również trzy główne priorytety:

 Wsparcie zawodowe kształcenia ustawicznego w sektorach: przetwórstwo przemysłowe, transport i gospodarka magazynowa oraz opieka zdrowotna i pomoc społeczna

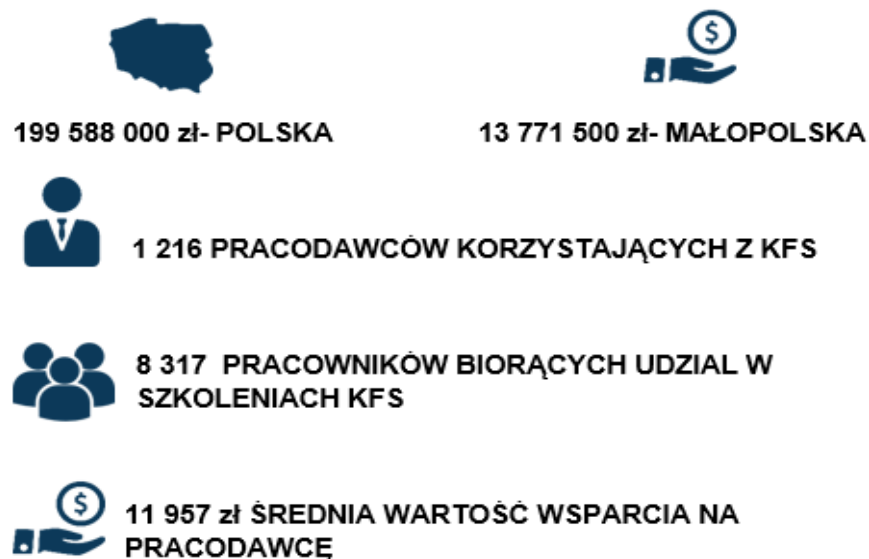
 Wsparcie zawodowe kształcenia ustawicznego w zidentyfikowanych w danym powiecie lub województwie w zawodach deficytowych (w oparciu o wyniki Barometru zawodów)

 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

W 2017 roku w Małopolsce realizowanych było (lub nadal jest) 1432 umowy, spośród 2162 złożonych wniosków.

W 2017 roku udzielono wsparcia 1 216 pracodawcom, średnia wartość wsparcia na pracodawcę wyniosła 11 957 zł z czego najniższą odnotowano w PUP Wieliczka 5 468 zł, a najwyższą 19 736 zł w PUP Oświęcim.

Podział środków KFS w 2017 roku



Wykres 22. Średnia ilość osób przypadających na realizowaną umowę

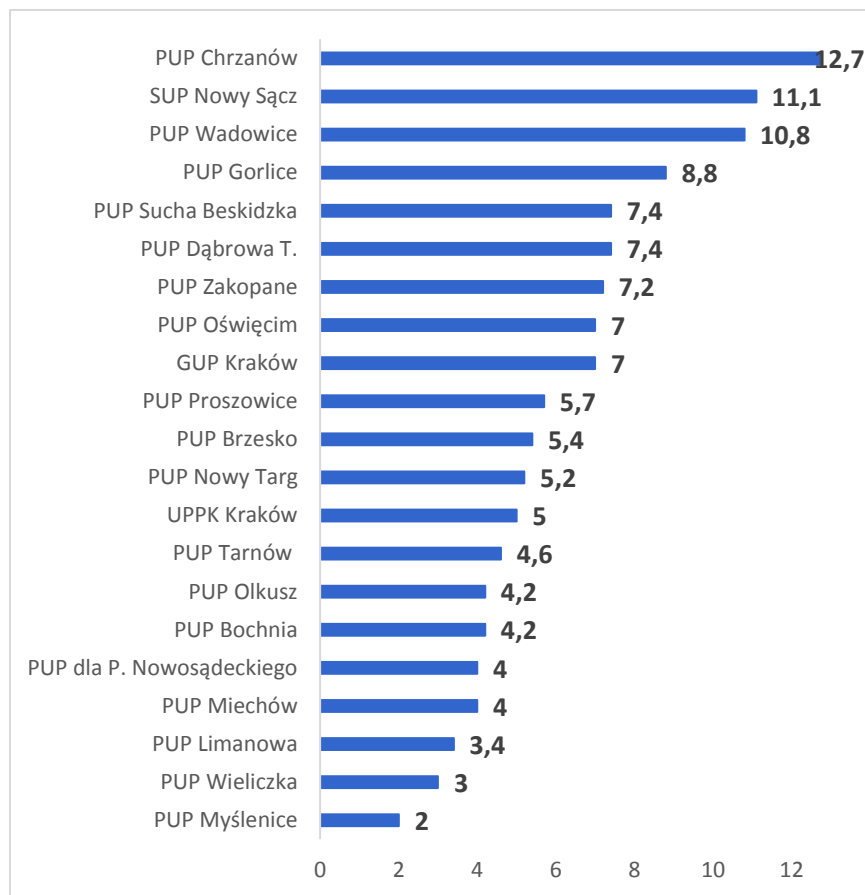


Tabela 2. przedstawia podział środków KFS w powiatach. Opracowana została na podstawie Sprawozdania z realizacji zadań krajowego Funduszu Szkoleniowego według danych Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Krakowie.

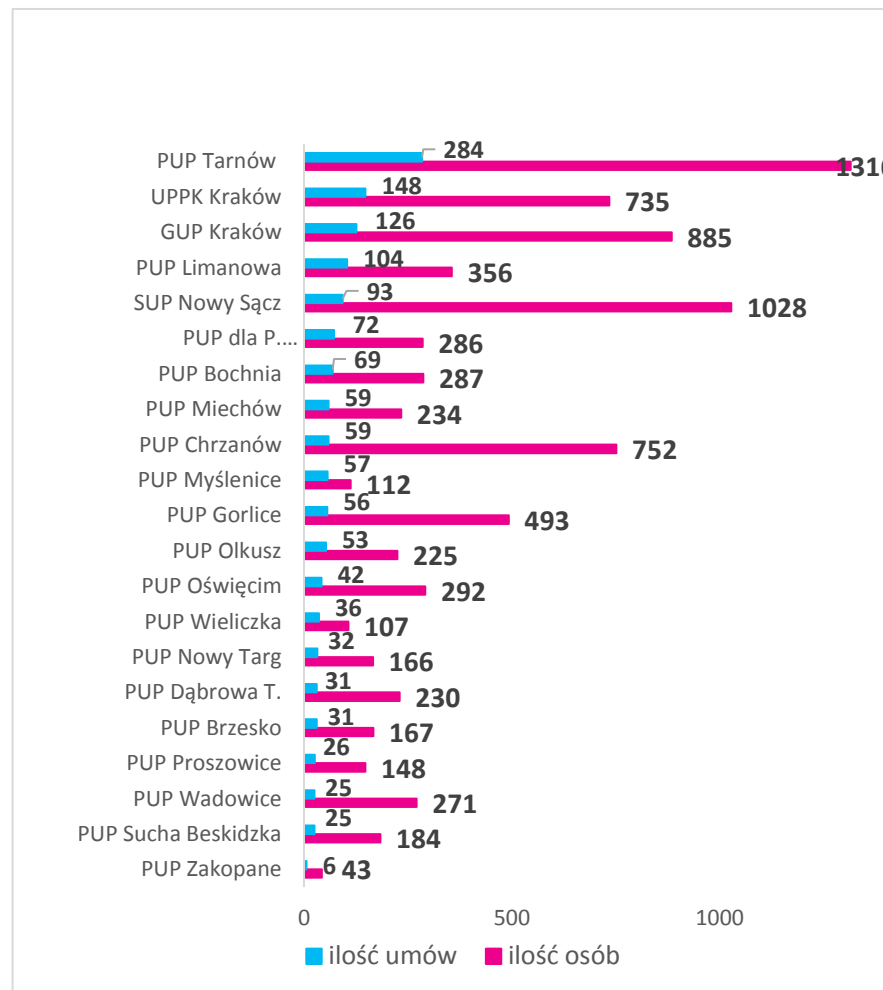
Powiat	Przyznane środki	Realizowane umowy	Średnia wartość wsparcia na osobę	Średnia wartość wsparcia na pracodawcę
Bochnia	615 000 zł	69	1 898 zł	9 396 zł
Brzesko	420 000 zł	31	2 475 zł	13 780 zł
Chrzanów	516 500 zł	59	1 041 zł	13 272 zł
Dąbrowa T.	400 000 zł	31	1 558 zł	17 073 zł
Gorlice	550 000 zł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

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 wykres 23. 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 (1316) i Nowym Sączu (1028), najmniej w Zakopanem (43) i Suchej Beskidzkiej (184).

Z danych wynika, że najwięcej pracowników wysłanych przez pojedynczych 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 w tabeli 3. Dane wskazują, że największym zainteresowaniem wśród uczestników cieszyły się szkolenia i szkolenia z egzaminami. Ze szkoleń najwięcej osób skorzystało w Tarnowie (1474), Chrzanowie (1327), Nowym Sączu (1211) i Krakowie (1132), najmniej w powiecie tatrzańskim (43). Największe zainteresowanie wzbudzały szkolenia z zakresu opieki zdrowotnej (3012), rachunkowości i księgowości (911), kursów związanych z umiejętnościami sprzedażowymi/marketingowymi/PR (864) oraz opieką społeczną (797). Dobór tego rodzaju zakresu szkoleń był oczywiście powiązany ze specyfika lokalnych rynku pracy potwierdzany wynikami Barometru zawodów dla zidentyfikowanych zawodów deficytowych. Oferta i tematyka poszczególnych szkoleń jest do tego stopnia rozbudowana, że nie będą one przedstawiane w niniejszym raporcie.

Wykres 23. Zależność między zawartymi umowami a liczbą pracowników korzystających z KFS



Źródło: opracowanie własne na podstawie Sprawozdania z realizacji zadań krajowego Funduszu Szkoleniowego według danych Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Krakowie.

Warto jednak przedstawić zestawienie uczestnictwa w szkoleniach w podziale na zakres tematyczny.

Największym zainteresowaniem cieszyły się szkolenia z zakresu opieki społecznej i zdrowotnej oraz związane z administracją, zarządzaniem i prawem. W przypadku szkoleń z egzaminami w 278 różnych szkoleniach udział wzięło 844 osoby. Były to m.in. techniczne (hybrydowe układy napędowe, kursy spawalnicze- MIG, MAG, TIG, obsługa suwnic, obsługa urządzeń udarowych, obsługa koparko ładowarek), prawo jazdy: kat. B, C, C+E, D.

Najwięcej uczestników szkoleń z egzaminami odnotowano w powiecie tarnowskim (164 osoby), nowosądeckim (143 osoby) oraz krakowskim (137 osób).

Prawie 200 osób otrzymało wsparcie w zakresie dofinansowania studiów podyplomowych. Najwięcej osób realizujących studia pochodziło z powiatu krakowskiego (54) oraz tarnowskiego (44). Do najpopularniejszych kierunków należały te związane z zarządzaniem (68 osób), rachunkowością (29 osób), prawem (23 osoby) oraz opieką zdrowotną (17 osób).

Formą cieszącą się najmniejszą popularnością było finansowaniem ubezpieczenia NNW, co potwierdza sensowność wydatkowania funduszy KFS, które z założenia powinny finansować różne formy szkoleniowe.

Tabela 3. Struktura uczestnictwa pracowników w podziale na formy wsparcia

Forma wsparcia	Odsetek uczestnictwa	Liczba uczestników
szkolenia	86%	10288
szkolenie z egzaminem	7%	844
egzamin	4%	501
studia podyplomowe	2%	196
Badania lekarskie i psychologiczne	1%	63
ubezpieczenie NNW	0%	2
Razem	100%	11894

Źródło: opracowanie własne na podstawie Sprawozdania z realizacji zadań krajowego Funduszu Szkoleniowego według danych Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Krakowie.

Wykres 24. Liczba osób biorących udział w szkoleniach w podziale na zakres



Źródło: opracowanie własne na podstawie Sprawozdania z realizacji zadań krajowego Funduszu Szkoleniowego według danych Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Krakowie.

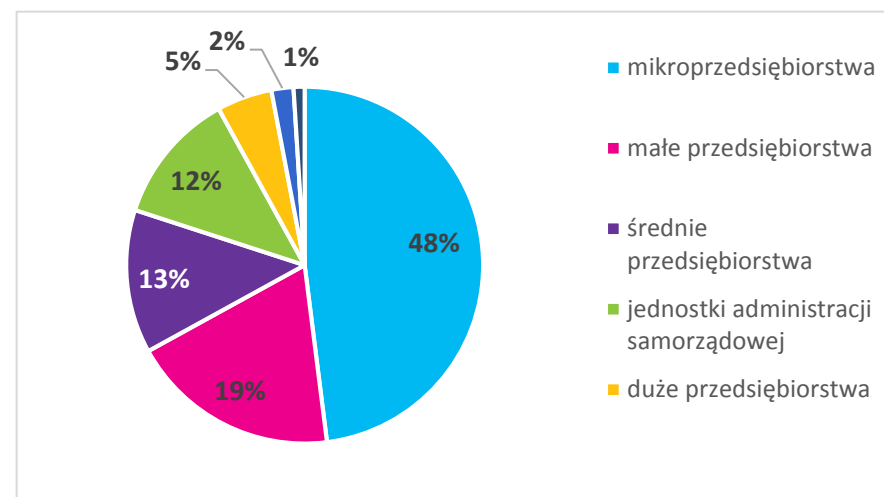
Prawie połowę podmiotów ubiegających się o fundusze KFS stanowiły mikroprzedsiębiorstwa (687 umów czyli 48%). Ta grupa otrzymała pełne stuprocentowe dofinansowanie do szkoleń. Pozostałe sektory realizowały umowy w następujących liczbach: małe firmy 276 umów czyli 19% i średnie 192 umowy czyli 13%. W 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 czyli 2% oraz jednostki rządowe w ilości 8, co stanowi jedynie 1% wszystkich sektorów.

Tabela 4. Liczba podpisanych umów w ramach KFS w podziale na sektory

Sektor	Liczba umów
mikroprzedsiębiorstwa	687
małe przedsiębiorstwa	276
średnie przedsiębiorstwa	192
jednostki administracji samorządowej	174
duże przedsiębiorstwa	74
organizacje pozarządowe	21
jednostki administracji rządowej	8

Źródło: opracowanie własne na podstawie Sprawozdania z realizacji zadań krajowego Funduszu Szkoleniowego według danych Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Krakowie.

Wykres 25. Struktura wsparcia w podziale na sektory



Źródło: opracowanie własne na podstawie Sprawozdania z realizacji zadań krajowego Funduszu Szkoleniowego według danych Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Krakowie.



Małopolska jakość firm szkoleniowych

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 MSUES.

Standard odnosi się m.in. do usług szkoleniowych jak i doradczych, w tym usług poradnictwa całonocnego, które w Małopolsce mogą być dofinansowane z EFS.

W 2017 r. został przeprowadzony przegląd standardów zakończony ich aktualizacją. Weryfikacje prowadzone w instytucjach, w tym w ramach procesu odnowienia znaku jakości, pokazały, że należy rozwijać standard. Aktualizacja MSUES związana była również z wejściem w życie nowych przepisów dotyczących Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji, które determinują zmianę podejścia instytucji do usług rozwojowych. Usługi te będą najczęściej prowadzić do uzyskania kwalifikacji i nie muszą to być tylko szkolenia, do których odnosił się standard. Celem aktualizacji było wypracowanie standardów i wskaźników adekwatnych dla oceny jakości usług o charakterze doradczym świadczonych przez instytucje. Na przełomie marca i kwietnia 2017 r. 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 r. jest 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.

Procedura weryfikacji instytucji pod kątem zgodności z MSUES składa się z 4 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.

Kolejnym etapem jest konsultacja polegająca 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 dotyczące m.in. audytów.

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. Ten etap kończy się przyznaniem znaku jakości MSUES.

Ostatnim jednak niezwykle ważnym etapem jest monitoring instytucji posiadającej znak MSUES ze strony CZJK w zakresie świadczonych usług włącznie z audytem monitorującym zgodność z MSUES.

Obecnie dobre firmy szkoleniowo - doradcze z Małopolski posiadające znak MSUES zgłaszają oferty swoich usług do Bazy Usług Rozwojowych (BUR). Baza ta jest rejestrem szkoleń i doradztwa dla posiadaczy małopolskich bonów.

Od początku 2017 roku trwały również intensywne prace nad zmianą standardu i objęciem nim również usług doradczych, które mogą być dofinansowane z RPO WM – od września nowy standard MSUES jest uznawany w Bazie Usług Rozwojowych (BUR) prowadzonej przez PARP dla podmiotowych systemów finansowania usług. MSUES jest jednym z dostępną weryfikacją jakości dla usługodawców w BUR.



Małopolskie Standardy Usług Edukacyjno-Szkoleniowych - wersja 1.0 – (na poprzedniej stronie) ten znak jakości MSUES będzie przyznawany do końca 2017 r. oraz zachowa ważność do czasu wygaśnięcia zawieranych umów licencyjnych.

30 czerwca 2017 r. Rada Programowa MPKU przyjęła zmiany Małopolskich Standardów Usług Edukacyjno-Szkoleniowych (wersja 2.0) polegające na dodaniu wypracowanych w ramach Małopolskiego Partnerstwa na rzecz Kształcenia Ustawicznego (MPKU) wskaźników określających oczekiwany poziom jakości usług doradczych. Obecnie możliwa jest również weryfikacja instytucji

zainteresowanych posiadaniem znaku jakości MSUES o usługi doradcze. Od początku 2017 do kwietnia 2018r. znak jakości MSUES przyjęło lub recertyfikowało łącznie 85 firm. W 2017 roku 54 firmy dokonały recertyfikacji, a 15 nowych firm przyjęło znak jakości MSUES. Od początku 2018r. znak jakości MSUES przyjęło aż 14 nowych firm natomiast 4 dokonały recertyfikacji. Aby lepiej przyjrzeć się profilowi poszczególnych firm warto przedstawić dane nt. zakresu usług szkoleniowych świadczonych przez przedsiębiorstwa posiadające znak jakości MSUES.

Liczba firm posiadających znak jakości MSUES według zakresu świadczonych usług szkoleniowych



PRAWO JAZDY (2)



DORADZTWO ZAWODOWE (2)



MENTORING/ COACHING (11)



KSIĘGOWE/FINANSOWE/PODATKOWE/UE/ADMINISTRACJA (14)



INFORMATYCZNE (17)



JĘZYKOWE (18)



DORADZTWO BIZNESOWE (21)



ZAWODOWE (27)



KOMPETENCJE SPOŁECZNE/MIĘKKIE I ZARZĄDZANIE (29)

Według powyższych danych 29 firm posiadających znak MSUES ma w swoim profilu usługi szkoleniowe z zakresu kompetencji społecznych/miękkich i zarządzania, a 27 z 85 szkolenia zawodowe. Najmniej firm świadczyło usługi w zakresie mentoringu, doradztwa zawodowego i kursów na prawo jazdy.



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