



Zatrudnienie w Małopolsce

Opracowanie powstało w Wojewódzkim Urzędzie Pracy w Krakowie

Publikacja powstała pod kierunkiem
Romana Ciepeli
Wicemarszałka Województwa Małopolskiego

Autorzy części *Zatrudnienie w Małopolsce*

Maria Leńczuk (red.), Agnieszka Grzonka, Antonina Michalska-Sabal, Agnieszka Słobodzian

Zespół autorski całości opracowania *Rynek pracy w Małopolsce 2013*

Karolina Fudali (red.), Emilia Galas (red.), Maria Leńczuk (red.), Katarzyna Marchewka-Chwaja (red.),
Agnieszka Słobodzian (red.), Monika Wadowska (red.)

Adam Biernat, Agnieszka Brożkowska, Iwona Dobrzańska, Małgorzata Dudziak, Anna Flis,
Agnieszka Grzonka, Magdalena Kołodziejczyk, Oskar Kuźniar, Antonina Michalska-Sabal,
Marek Marczyk, Paweł Mucha, Anetta Okońska, Bożena Sochan

Nadzór merytoryczny

Alina Paluchowska

Wicedyrektor Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Krakowie

Copyright by Wojewódzki Urząd Pracy w Krakowie

Copywowanie i rozpowszechnianie może być dokonywane z podaniem źródła.

ISBN 978-83-63961-49-7

ISBN 978-83-63961-57-2

Wydawca:

Wojewódzki Urząd Pracy w Krakowie

plac Na Stawach 1

30-107 Kraków

tel. 12 42 87 870

faks 12 42 29 785

kancelaria@wup-krakow.pl

www.wup-krakow.pl

Skład, opracowanie graficzne i druk:

HEAD REPUBLIC, www.headrepublic.pl

Nakład 400 egz.

Publikacja jest dystrybuowana bezpłatnie

Kraków 2014

Spis treści

Wstęp	2
Wnioski	3
Sytuacja gospodarcza w Małopolsce w 2013 roku	4
Polityka regionu w zakresie wspierania rozwoju gospodarki i rynku pracy	28

Wstęp

Druga część opracowania *Rynek Pracy w Małopolsce 2013*, zatytułowana *Zatrudnienie w Małopolsce*, omawia sytuację gospodarczą województwa oraz jej wpływ na regionalny rynek pracy.

Dla opisu kondycji gospodarczej województwa małopolskiego zaprezentowano informacje dotyczące zmian liczby podmiotów gospodarczych, upadłości firm, wyników działalności gospodarczej i inwestowania. Wraz z kondycją firm i przekształceniami w rolnictwie, są to czynniki w istotny sposób oddziałujące na sytuację na rynku pracy.

W dalszej części omówiono, w jaki sposób sytuacja gospodarcza przekładała się w 2013 roku na sytuację uczestników rynku pracy: zmiany w poziomie zatrudnienia, rozmiary szarej strefy, sytuację pracujących i poszukujących zatrudnienia, zapotrzebowanie na pracowników, w tym liczbę ofert pracy i czynniki istotne przy rekrutacji, charakterystykę zwolnień. Przedstawiono także przesłanki dla prognozowania stopniowej poprawy sytuacji na rynku pracy w Małopolsce w 2014 roku.

W opracowaniu zaprezentowano również główne działania władz regionalnych w obszarze rynku pracy i stymulowania przedsiębiorczości oraz metody wspierania przedsiębiorstw, borykających się ze skutkami spowolnienia gospodarczego.

Wnioski

W 2013 roku następował dalszy wzrost przedsiębiorczości, odbywający się głównie dzięki rozwojowi sektora prywatnego bazującego na rodzimym kapitale. Znaczący wzrost liczby podmiotów dotyczył sekcji „wiedochłonnych”, przede wszystkim działalności profesjonalnej, naukowej i technicznej, informacji i komunikacji opieki zdrowotnej i pomocy społecznej (por. rozdział *Sytuacja gospodarcza w Małopolsce w 2013 roku*, str. 4).

Wskaźniki przedsiębiorczości poprawiły się we wszystkich powiatach Małopolski, najbardziej w Krakowie oraz w powiatach proszowickim i wielickim (por. rozdział *Sytuacja gospodarcza w Małopolsce w 2013 roku*, str. 5).

W porównaniu z rokiem poprzednim w 2013 roku zmieniła się struktura upadłości: było ich więcej, ale dotyczyły mniejszych firm, przez co ich wpływ na rynek pracy był mniej dotkliwy (por. rozdział *Sytuacja gospodarcza w Małopolsce w 2013 roku*, str. 7).

Wyniki działalności gospodarczej podmiotów zarejestrowanych w Małopolsce wskazują na wyhamowanie i odwrócenie trendu spadkowego (por. rozdział *Sytuacja gospodarcza w Małopolsce w 2013 roku*, str. 8).

Struktura siły roboczej na wsi zmienia się – rośnie liczba osób pracujących w rolnictwie, jednak nie zmniejsza się skala bezrobocia ukrytego w rolnictwie. Małopolskie gospodarstwa są na ogół małe i niedochodowe, nastawione przede wszystkim na produkcję na własne potrzeby i nie dają możliwości utrzymania osobom, które deklarują pracę na roli (por. rozdział *Sytuacja gospodarcza w Małopolsce w 2013 roku*, str. 13).

Sytuacja zatrudnieniowa małopolskich firm w 2013 roku była trudna, ale stabilna. Spadło zatrudnienie w branżach tworzących najwięcej miejsc pracy, tj. w przetwórstwie przemysłowym, handlu i budownictwie. Jednocześnie dynamicznie rosła liczba miejsc pracy w branżach, na których Małopolska opiera swoją specjalizację – w działalności profesjonalnej, naukowej i technicznej, w informacji i komunikacji, w branżach związanych z turystyką oraz w transporcie i logistyce (por. rozdział *Wpływ sytuacji gospodarczej na regionalny rynek pracy*, str. 15).

Wzrosła liczba osób zwolnionych z przyczyn zakładu pracy, ale główną przyczyną nie były zwolnienia grupowe. Zauważalnie zmniejszyła się skala zapowiadanych zwolnień grupowych, co świadczy o stosunkowo stabilnej sytuacji w branżach zatrudniających dużą liczbę pracowników (por. rozdział *Wpływ sytuacji gospodarczej na regionalny rynek pracy*, str. 26).

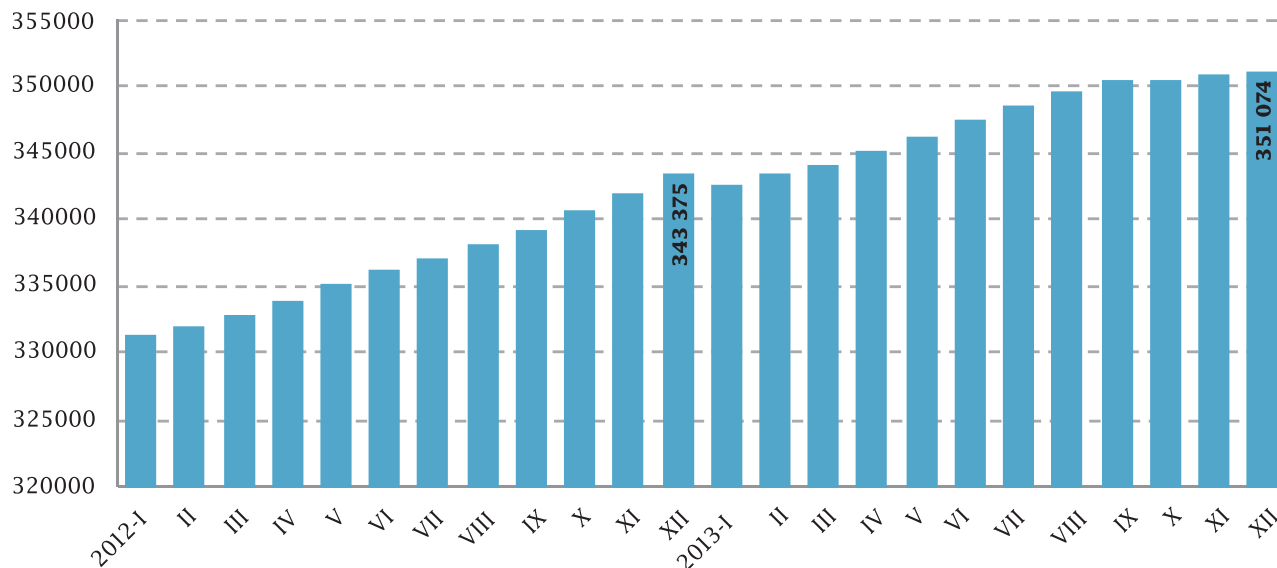
Rok 2014 pod względem sytuacji na rynku pracy, choć prawdopodobnie nie będzie przełomowy, powinien być nieco lepszy niż rok poprzedni. Świadczą o tym poprawiające się nastroje pracodawców, pracowników i osób poszukujących pracy (por. rozdział *Wpływ sytuacji gospodarczej na regionalny rynek pracy*, str. 27).

Sytuacja gospodarcza w Małopolsce w 2013 roku

Podmioty gospodarcze zarejestrowane w Małopolsce

Na koniec 2013 r. w rejestrze REGON w Małopolsce zarejestrowanych było ponad 351 tys. podmiotów gospodarki narodowej, o 2,2% więcej niż w roku poprzednim. Wzrost ten odbywał się przede wszystkim dzięki rozwojowi sektora prywatnego bazującego na rodzimym kapitale¹.

**Podmioty gospodarki narodowej w rejestrze REGON w Małopolsce
(stan w końcu okresu)**



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych Urzędu Statystycznego w Krakowie.

Wzrost liczby podmiotów gospodarczych nastąpił w niemal wszystkich sekcjach reprezentowanych w Małopolsce - poza rolnictwem, leśnictwem, łowiectwem i rybactwem (sekcja A - spadek o 8,2%). Znaczący wzrost liczby podmiotów dotyczył sekcji „wiedzochołonych”, przede wszystkim działalności profesjonalnej, naukowej i technicznej (o 5%), informacji i komunikacji (o 6,8%), opieki zdrowotnej i pomocy społecznej (o 4,9%). Znacząco zwiększyła się też liczba firm budowlanych (o 2,3%), przez co stanowiły one już 13,5% wszystkich firm w regionie.

Działalność profesjonalna, naukowa i techniczna, która jest czwartą co do liczby podmiotów sekcją w Małopolsce, stanowi 9,1% wszystkich podmiotów zarejestrowanych w województwie. W roku 2013 10% nowych podmiotów (3,1 tys.) zarejestrowało się w Małopolsce właśnie w tej sekcji. Większa liczba nowych podmiotów pojawiła się w sekcjach najliczniej reprezentowanych w Małopolsce, tj. w handlu i naprawie pojazdów (7,7 tys.) oraz w budownictwie (5,2 tys.). Są to jednak sekcje charakteryzujące się dużą rotacją (w 2013 r. wyrejestrowano z nich odpowiednio 7,1 tys. i 4,2 tys. firm).

W ciągu całego roku 2013 zarejestrowano 31,2 tys. nowych podmiotów gospodarczych (w tym 25,8 tys. osób fizycznych prowadzących działalność gospodarczą), wyrejestrowano 23,3 tys. podmiotów (w tym 21,7 tys. osób fizycznych). Uwagę zwraca duża liczba nowozarejestrowanych spółek handlowych - 3,2 tys. i mała liczba ich wyrejestrowań - 0,4 tys.

¹ Podmioty gospodarki narodowej w rejestrze REGON w województwie małopolskim. Stan na koniec 2013 r., Informacja sygnałowa nr 1, Urząd Statystyczny w Krakowie, luty 2014 r.

Zmiany w REGON w województwie małopolskim w 2013 r. w porównaniu z 2012 r.

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych Urzędu Statystycznego w Krakowie.

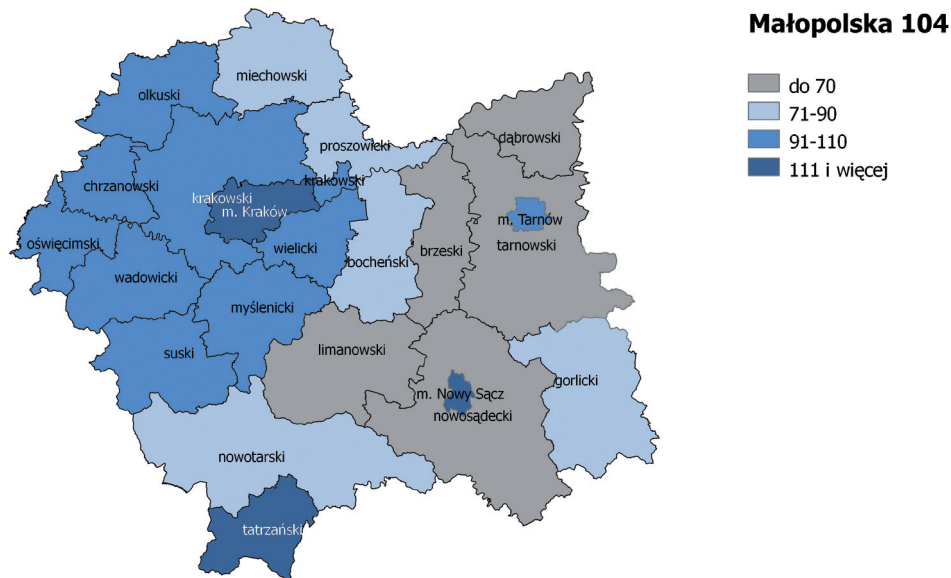
Na koniec grudnia liczba zarejestrowanych w Małopolsce działalności osób fizycznych wyniosła niemal 261,6 tys., czyli 74,5% wszystkich podmiotów gospodarczych, co oznacza nieznaczny spadek ich udziału. Spółki cywilne, które w prawie gospodarczym traktowane są jako działalności dwóch lub więcej osób fizycznych, współpracujących przy prowadzeniu działalności gospodarczej (a nie jak spółka prawa handlowego), zanotowały trend spadkowy (ich liczba zmniejszyła się o 0,1% do 27,8 tys.). Jednocześnie przybyło mikroprzedsiębiorstw. Nastąpił też wzrost liczby spółek handlowych – zarówno z kapitałem krajowym, jak i z udziałem kapitału zagranicznego.

W porównaniu z rokiem poprzednim wzrosła liczba firm zawieszonych w REGON (i wyniosła 35 tys.). Wśród zawieszonych podmiotów gospodarczych ogromną większość stanowiły działalności osób fizycznych.

W trakcie pogorszenia się sytuacji na rynku pracy podjęcie samozatrudnienia było postrzegane jako szansa. Choć część była do tego nakłaniana przez dotychczasowych pracodawców kierujących się chęcią obniżenia kosztów pracy, wiele osób decydowało się na podjęcie własnej działalności z innych przyczyn. Jak wynika z przeprowadzonego na zlecenie WUP w Krakowie badania osób, które otrzymały dotacje na podjęcie działalności gospodarczej z Europejskiego Funduszu Społecznego, główną motywacją była możliwość uzyskania niezależności związanej z pracą na swoim oraz realizacji swoich pomysłów i koncepcji. Dla osób niepracujących w chwili ubiegania się o dotację bardzo istotne było również zapewnienie sobie źródła utrzymania.

We wszystkich powiatach poprawił się wskaźnik przedsiębiorczości mierzony liczbą podmiotów gospodarczych przypadających na 1 000 mieszkańców. Największy wzrost wskaźnika wystąpił w Krakowie (+4 podmioty na 1000 osób) oraz w powiatach proszowickim i – kolejny rok z rzędu – wielickim (+3).

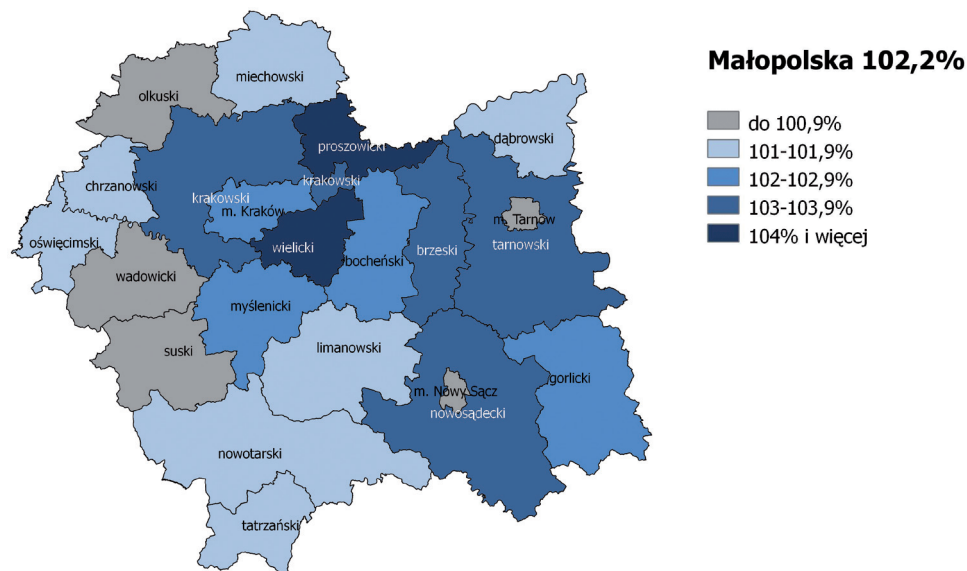
Liczba podmiotów przypadających na 1 000 mieszkańców powiatu



Źródło: obliczenia własne na podstawie danych BDL. Dane o liczbie podmiotów gospodarczych według stanu na 31 XII 2013 r., dane o liczbie mieszkańców według stanu za okres I-III kwartał 2013 r.

Przyrost liczby podmiotów był wolniejszy, niż w roku poprzednim. Najwyższe wzrosty liczby podmiotów wystąpiły w powiatach: proszowickim (+4,5%) i wielickim (+4,1%), najniższe w powiecie olkuskim (w porównaniu z końcem 2012 r. przybyło tam tylko 11 podmiotów, czyli 0,1%), suskim i wadowickim (po 0,6%) oraz w Nowym Sączu (+ 0,6%) i Tarnowie (+0,7%).

Zmiana liczby zarejestrowanych podmiotów w powiecie w stosunku do 2012 r.



Źródło: obliczenia własne na podstawie danych BDL. Dane o liczbie podmiotów gospodarczych według stanu na 31 XII 2013 r.

Upadłości

W porównaniu z rokiem poprzednim w 2013 roku zmieniła się struktura upadłości i zmniejszył się ich wpływ na rynek pracy. W całej Polsce w 2013 r. ogłoszono upadłość 926 podmiotów – o 1,6% mniej, niż w roku poprzednim. Trzeba jednak pamiętać, że w obowiązujących w Polsce ramach prawnych duża część firm pomimo złej kondycji ekonomicznej nie jest w stanie przejść procesu upadłościowego. Sądy oddalają 5-6 razy więcej wniosków o upadłość, niż ich przyjmują. Przyczyną jest brak gotówki w majątku tych firm w kwocie pozwalającej na pokrycie niezbędnych kosztów upadłości (od 50 tys. zł w górę)². Oznacza to, że firm bankrutujących w 2013 r. i dostatecznie dużych, by rozważyć przejście procesu upadłościowego, mogło być nawet 5,5 tysiąca.

Według ostatnich dostępnych danych łączna wartość obrotu firm upadłych w Polsce w 2013 r. wyniosła około 14,1 mld zł (o około pół miliarda mniej niż firm, których upadłość ogłoszono w 2012 r.). Firmy te zatrudniały około 42,4 tys. osób (upadłe w 2012 r. – odpowiednio 48 tys.)³. Wskazuje to na inną strukturę upadłości i nieco mniejszą ich dotkliwość dla rynku pracy.

Liczba upadłości ogłoszonych w 2013 roku w porównaniu z 2012 rokiem



91 liczba upadłości w 2013 r.
69 liczba upadłości w 2012 r.

Źródło: Monitor Sądowy i Gospodarczy, dane przeanalizowane przez Euler Hermes Collections z Grupy Allianz.

Prawidłowość ta jest widoczna również w przypadku Małopolski. W 2012 upadały duże firmy (m. in. budowlane), w bieżącym roku – głównie mniejsze (w tym firmy instalacyjne, czyli prawdopodobnie podwykonawcy zeszłorocznych bankrutów i firmy tworzące tzw. łańcuch dostaw). Ponadto w roku 2013 większej (o niemal 1/3 w porównaniu z rokiem 2012) liczbie upadłości w Małopolsce towarzyszyła mniejsza ilość zapowiedzi zwolnień i zrealizowanych zwolnień grupowych.

Według danych Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych (FGŚP) w ostatnich dziewięciu latach liczba upadłości podmiotów zarejestrowanych w Małopolsce i ich udział w łącznej liczbie upadłości w kraju rośnie niemal nieprzerwanie. Jednak większej liczbie upadłości w ostatnim roku nie towarzyszył wzrost liczby pracowników otrzymujących świadczenia z Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych z tytułu braku zaspokojenia roszczeń pracowniczych przez upadających przedsiębiorców. Należy też zauważyć, że część zwolnień dotyczy tych działań upadających firm, które były zlokalizowane poza województwem. Przykładem mogą tu być firmy budowlane upadłe w 2012 roku, realizujące część inwestycji w innych regionach i zatrudniające miejscowych pracowników. Zatem niemal 3 000 osób otrzymujących świadczenia z FGŚP w Małopolsce nie oznacza 3 000 bezrobotnych Małopolan.

² W 2013 roku w Polsce upadło 926 przedsiębiorstw – nadal ponad dwukrotnie więcej niż pięć lat temu (420 bankructw w 2008 roku), Euler Hermes, Warszawa, 3 stycznia 2014 r.

³ Tamże.

Działalność Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych w Małopolsce

Rok	Liczba upadłości likwidacyjnych w Polsce	Liczba upadłości w Małopolsce	Udział Małopolski w liczbie upadłości w Polsce (w %)	Wartość świadczeń wypłacanych z FGŚP pracodawcom zarejestrowanym w Małopolsce (w mln zł)	Liczba pracowników firm zarejestrowanych w Małopolsce otrzymujących świadczenia z FGŚP
2005	793	15	1,89	7,0	1 745
2006	576	28	4,86	5,0	1 500
2007	447	28	6,26	3,0	818
2008	411	20	4,87	3,0	596
2009	691	53	7,67	4,0	745
2010	655	52	7,94	10,0	1 677
2011	723	64	8,85	6,0	1 470
2012	877	69	7,87	20,5	3 469
2013	926	91	9,83	19,1	2 961

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych.

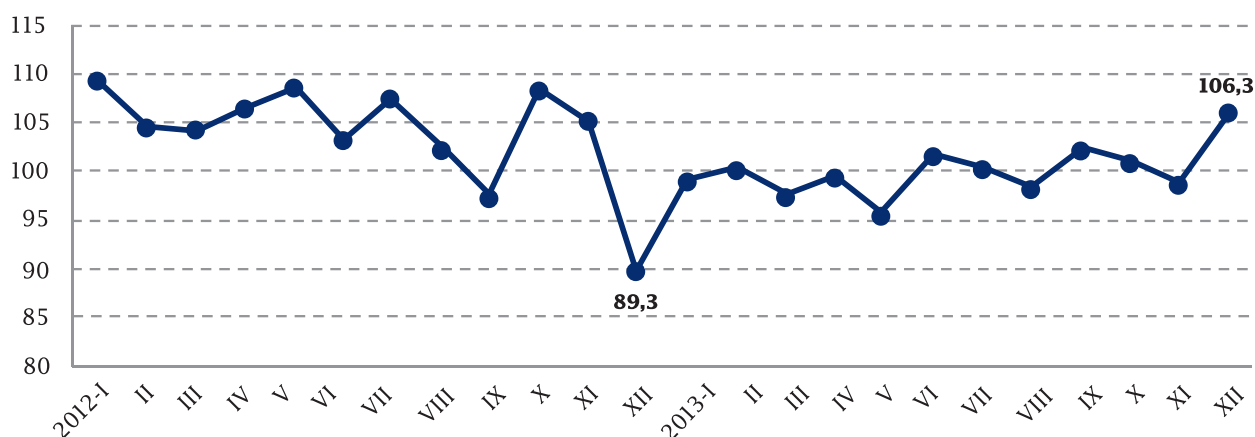
Wyniki działalności gospodarczej

Wyniki przemysłu oraz wskaźnik rentowności wskazują na odwrócenie trendu spadkowego.

W całym 2013 r. **wartość produkcji sprzedanej przemysłu** w Małopolsce wyniosła ponad 75,2 mld zł i (licząc w cenach stałych) była o 1,8% niższa, niż w 2012 r. Przez większość roku wskaźnik produkcji sprzedanej przemysłu był niższy rok do roku i w 6 miesiącach notowano jego spadek, jednak pod koniec roku obserwowano poprawę, co stanowi zmianę w porównaniu z rokiem 2012.

W skali całego roku 2013 zanotowano niespełna 1-procentowy wzrost wartości produkcji sprzedanej małopolskiego przetwórstwa przemysłowego (które wygenerowało niemal 86% całej produkcji sprzedanej przemysłu) oraz ponad 7-procentowy wzrost produkcji sprzedanej sekcji „dostawa wody; gospodarowanie ściekami i odpadami; rekultywacja” (które odpowiada za 3,1% całej produkcji sprzedanej przemysłu w województwie)⁴.

Dynamika produkcji sprzedanej przemysłu w latach 2012-2013



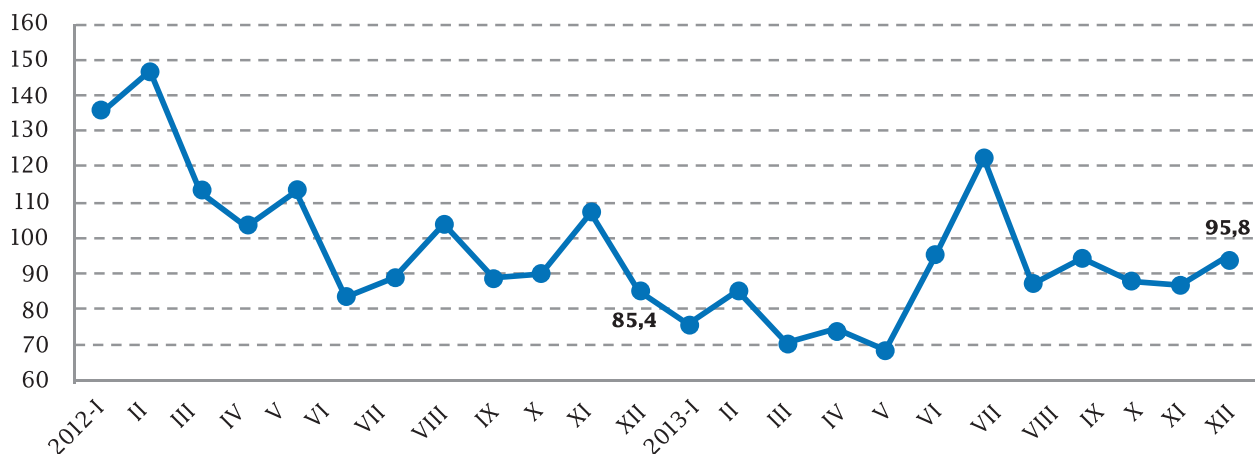
W cenach stałych; analogiczny miesiąc poprzedniego roku = 100.

Źródło: obliczenia własne na podstawie BDL.

Budownictwo nadal notowało spadek wartości produkcji sprzedanej, ale trend spadkowy hamował.

Sprzedaż produkcji budowlano-montażowej obniżała się od grudnia 2012 r. (wzrost zanotowano jedynie w lipcu 2013 r.), jednak w drugiej połowie roku 2013 tempo spadku było niższe, niż w pierwszej. Produkcja budowlano-montażowa osiągnęła w tym czasie wartość prawie 7,9 mld zł i stanowiła 55,4% wartości ogółem produkcji sprzedanej budownictwa. W porównaniu z poprzednim rokiem jej wartość spadła o 12,2%. W grudniu wyhamowanie spadku wartości odbywało się dzięki wzrostowi wartości produkcji sprzedanej w firmach zajmujących się wznoszeniem budynków (o 13,3%) oraz specjalistycznymi robotami budowlanymi (o 9,4%), jednak największy wkład (prawie 42%) w sprzedaż produkcji budowlano-montażowej wniosły podmioty prowadzące budowę obiektów inżynierii lądowej i wodnej, które zanotowały 18,5-procentowy spadek wartości produkcji r/r.

⁴ Komunikat o sytuacji społeczno-gospodarczej województwa małopolskiego w grudniu 2013 r., Nr 12/2013, Urząd Statystyczny w Krakowie, Kraków 30.01.2014.

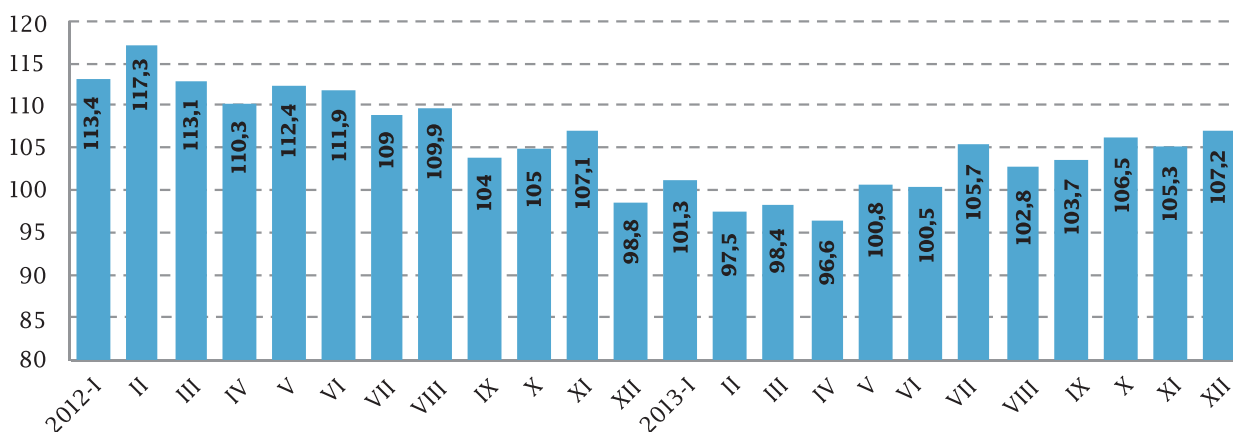
Dynamika produkcji budowlano-montażowej w latach 2012-2013

W cenach bieżących; analogiczny miesiąc poprzedniego roku = 100.

Źródło: obliczenia własne na podstawie danych Urzędu Statystycznego w Krakowie.

Nastąpił niewielki wzrost sprzedaży detalicznej oraz spadek sprzedaży hurtowej.

W 2013 r. zmniejszyła się sprzedaż hurtowa – zarówno prowadzona przez przedsiębiorstwa handlowe, jak i przedsiębiorstwa hurtowe (po około 3%). Sprzedaż detaliczna wzrosła w ciągu całego roku 2013 w porównaniu z rokiem poprzednim o 1,1%. Dynamika sprzedaży detalicznej w roku 2012 w porównaniu z 2011 była dość wysoka, ale obniżała się aż do zaskakująco słabego grudnia (ze spadkiem wartości sprzedaży). Rok 2013 rozpoczął się minimalnym wzrostem sprzedaży w styczniu, po którym nastąpiły trzy miesiące spadku r/r. Jednak od maja następowała stopniowa poprawa tego wskaźnika, chociaż dynamika wzrostu sprzedaży detalicznej była mniejsza niż w roku poprzednim.

Dynamika sprzedaży detalicznej towarów w latach 2012-2013

W cenach bieżących; analogiczny miesiąc poprzedniego roku=100.

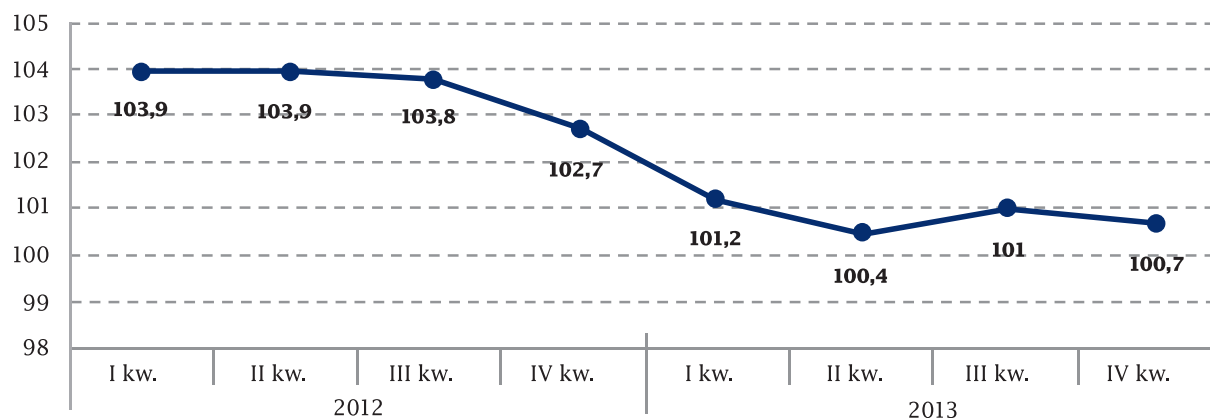
Źródło: obliczenia własne na podstawie danych Urzędu Statystycznego w Krakowie.

W skali całego roku 2013 największe wzrosty sprzedaży dotyczyły grup produktów stanowiących stosunkowo niewielką część całej sprzedaży detalicznej (po około 4%): farmaceutyków, kosmetyków, sprzętu ortopedycznego (wzrost o ponad 20%), a także włókna, odzieży i obuwia (o niecałe 19%). O prawie 18% wzrosła sprzedaż pojazdów samochodowych, motocykli i części, stanowiących ponad 13% sprzedaży detalicznej. Zanotowano za to spadek wartości sprzedaży produktów stanowiących największe części sprzedaży detalicznej: ponad 1-procentowy drożęjącej żywności, napojów i wyrobów tytoniowych (prawie 43% całej sprzedaży detalicznej) i ponad 3-procentowy paliw (stałych, ciekłych i gazowych; ponad 17% wartości sprzedaży detalicznej), które chociaż taniały, nadal osiągały wysokie ceny. Największy spadek wartości sprzedaży – o ponad 28% – dotyczył mebli, RTV i AGD, mających niemal 10-procentowy udział w całej sprzedaży detalicznej⁵.

Ponieważ sprzedaż jest mierzona wartością w cenach bieżących, należy zauważyć, że w 2013 r. inflacja była niska i nie wpływała w istotny sposób na nominalny wzrost sprzedaży.

5 Komunikat o sytuacji społeczno-gospodarczej województwa małopolskiego w grudniu 2013 r., Nr 12/2013, Urząd Statystyczny w Krakowie, Kraków 30.01.2014.

Wskaźnik cen towarów i usług konsumpcyjnych

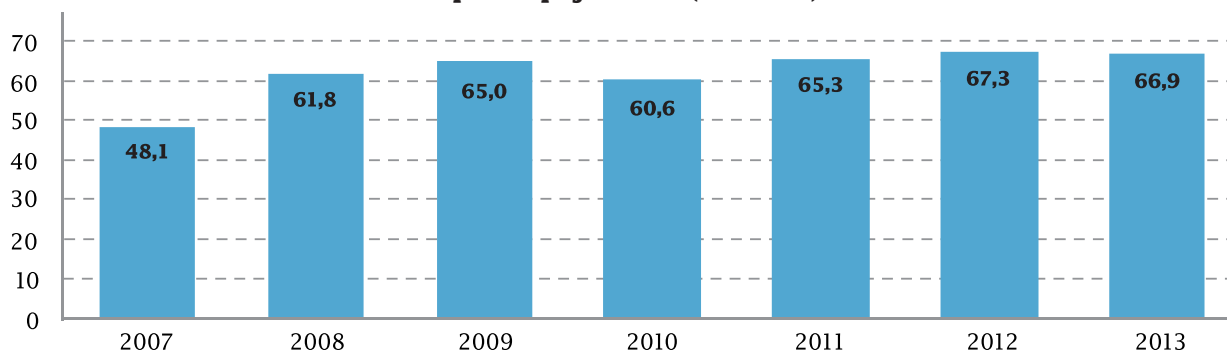


W cenach bieżących; analogiczny miesiąc poprzedniego roku = 100.

Źródło: obliczenia własne na podstawie danych Urzędu Statystycznego w Krakowie.

Wolniejszy wzrost sprzedaży detalicznej i spadek sprzedaży hurtowej nie wpłynął jednak w istotny sposób na przychody sekcji handel i naprawa pojazdów. Chociaż ich wartość w 2013 r. była o około 450 mln niższa niż w 2012 r., to przychody osiągnięte przez podmioty działające w tej branży były wyższe niż w poprzednich 5 latach.

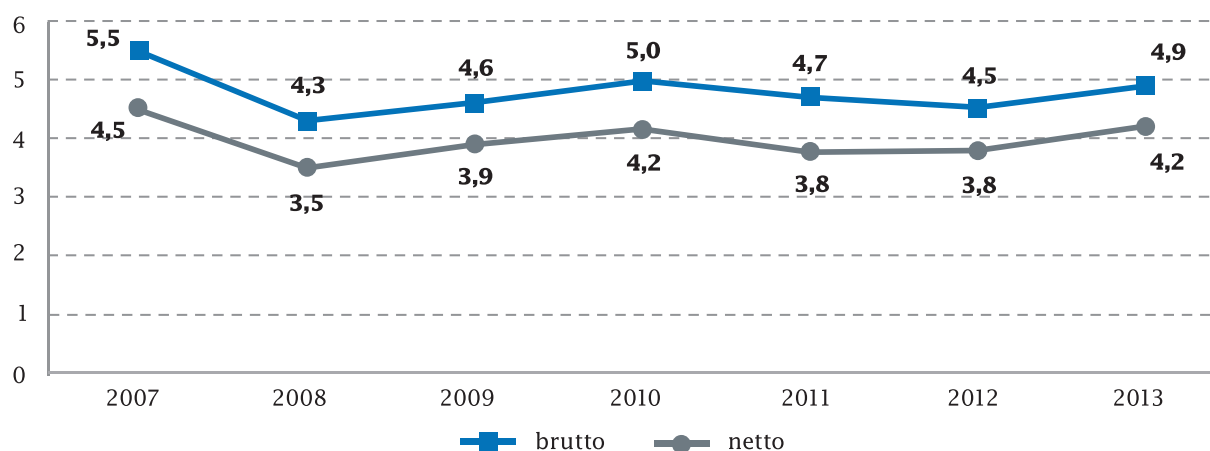
Wartość przychodów z całokształtu działalności w sekcji „Handel hurtowy i detaliczny, naprawa pojazdów” (w mld zł)



Źródło: obliczenia własne na podstawie BDL.

Rentowność przedsiębiorstw⁶ działających w województwie małopolskim poprawiła się, dorównując tej z roku 2010. Spośród badanych przedsiębiorstw największa była rentowność firm działających w Małopolsce w sekcji „Informacja i komunikacja” (19%) oraz „Działalność profesjonalna, naukowa i techniczna” (18,2%).

Wskaźnik rentowności obrotu w małopolskich przedsiębiorstwach (w %)



Źródło: obliczenia własne na podstawie BDL.

⁶ Sprawozdawczość statystyczną w zakresie wyników finansowych prowadzą w Polsce przedsiębiorstwa zatrudniające powyżej 49 pracowników (i prowadzące księgi rachunkowe).

Zysk netto wykazało 80,1% przedsiębiorstw badanych przez GUS - o niemal 3 punkty procentowe więcej, niż w roku 2012 i o 0,1 punktu procentowego więcej niż w roku 2011. Podmioty wykazujące zysk netto miały największy udział w sekcji związanej z wytwarzaniem i dostarczaniem energii i innych mediów (ponad 88%), dostawą wody i gospodarką odpadami (ponad 86%) oraz w przetwórstwie przemysłowym (ponad 85%).

Udział liczby przedsiębiorstw wykazujących zysk netto w ogólnej liczbie przedsiębiorstw

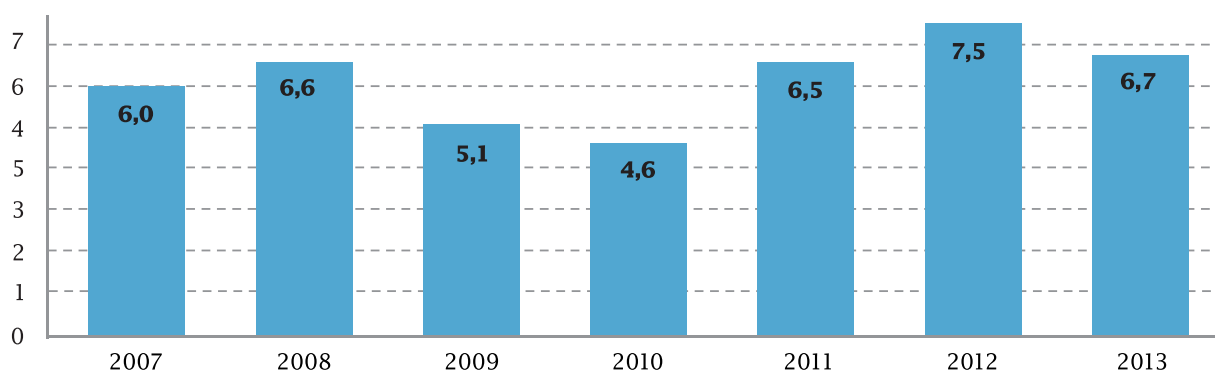
Sekcje PKD 2007	Rok	
	2012	2013
wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, parę wodną, gorącą wodę i powietrze do układów klimatyzacyjnych	84,2%	88,2%
dostawa wody; gospodarowanie ściekami i odpadami; rekultywacja	82,0%	86,3%
przetwórstwo przemysłowe	81,7%	85,1%
handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów	73,8%	80,4%
transport i gospodarka magazynowa	61,4%	79,6%
informacja i komunikacja	80,9%	77,6%
działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca	78,0%	75,9%
działalność profesjonalna, naukowa i techniczna	67,4%	75,0%
opieka zdrowotna i pomoc społeczna	81,1%	75,0%
budownictwo	76,3%	74,1%
działalność związana z obsługą rynku nieruchomości	81,5%	74,1%
działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi	70,3%	68,2%
górnictwo i wydobywanie	80,0%	62,5%
działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją	42,9%	50,0%
Suma wyniku finansowego netto przedsiębiorstw (w mln zł)	6 558	7 022

Źródło: obliczenia własne na podstawie BDL.

Nakłady inwestycyjne

W 2013 r. **inwestycje przedsiębiorstw** zlokalizowanych w Małopolsce wyniosły ponad 6,7 mld zł i były niższe, niż w porównywalnym okresie 2012 r., jednak wyższe do notowanych w latach 2007, 2008 i 2011. Niemal cała kwota została przeznaczona na środki trwałe, w tym 44% na maszyny, urządzenia techniczne i narzędzia, 47% - na inwestycje w budynki i budowlę, zaś 9% - na środki transportu. W porównaniu z rokiem 2012 o 5% zmalała wartość nakładów na budynki i budowlę, o 9% zmniejszyła się wartość nakładów na maszyny, urządzenia i narzędzia. Wartość nakładów na środki transportu wzrosła rok do roku o 9%.

Nakłady inwestycyjne przedsiębiorstw w Małopolsce (w mld zł)



Źródło: obliczenia własne na podstawie BDL.

Kondycja firm w ocenie ich przedstawicieli

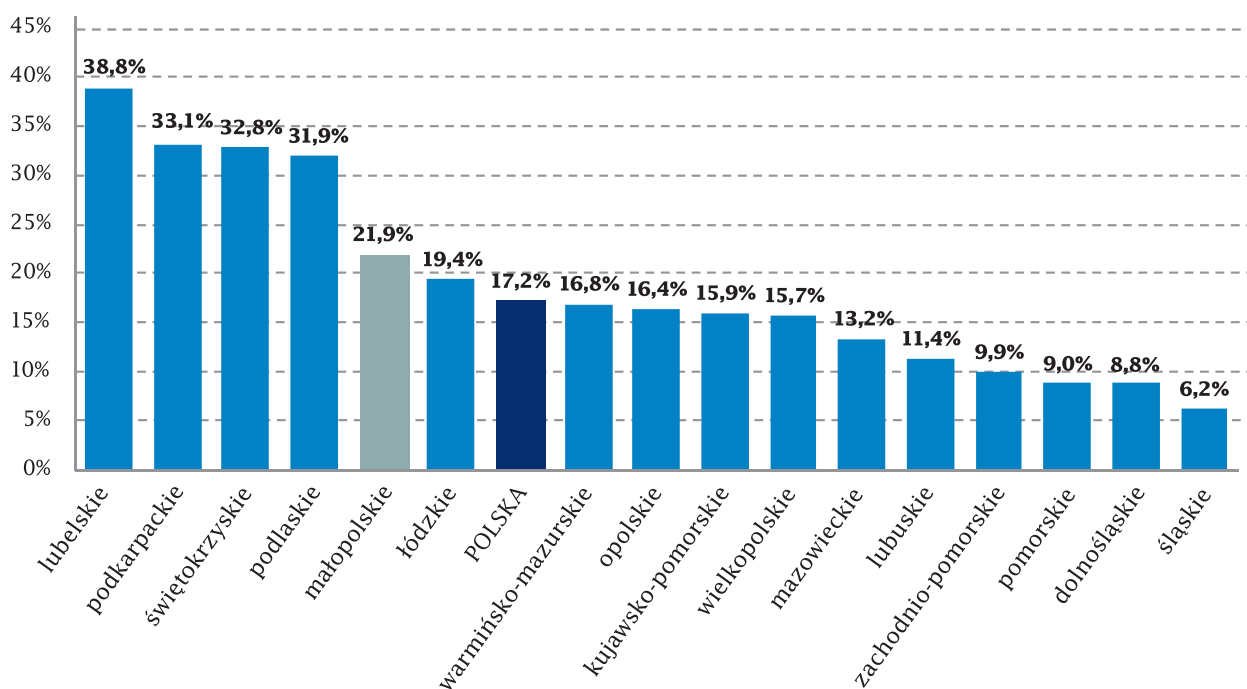
Jak wynika z badania zapotrzebowania na pracowników wśród małopolskich pracodawców⁷, kondycja firm na przełomie 2012 i 2013 roku była nieco gorsza niż rok wcześniej. 40% pracodawców zadeklarowało, że przychód ich przedsiębiorstwa się zmniejszył. Ci którzy zanotowali w tym czasie wzrost przychodów, stanowili 26%. W okresie 2011/2012 analogiczne wskaźniki wyniosły 31% (zmniejszenie przychodu) oraz 30% (wzrost przychodu). W poprzedniej edycji badania większy odsetek przedsiębiorstw zanotował przychód na podobnym poziomie, co rok wcześniej (39%). W 2013 roku stabilną sytuację w tym względzie miała 1/3 firm. Co niepokojące, dużą dynamikę zaobserwowano w odsetku pracodawców, którzy twierdzili, że przychód ich przedsiębiorstwa znacznie się zmniejszył (wzrost o 7 punktów procentowych w stosunku do edycji 2012).

Kondycja firm miała wpływ na poziom ich innowacyjności, rozumianej jako wprowadzenie w ostatnim roku przed realizacją badania nowych produktów, usług czy też metody świadczenia usług. W 2013 roku poziom inwestycji w firmach był mniejszy niż wcześniej. Firmy starające się urozmaicić swoją ofertę i wprowadzających nowe lub zmodyfikowane rozwiązania stanowiły 38% (w stosunku do 45% deklarujących takie działania w badaniu w 2012 r.). Jeśli chodzi o zamiary wprowadzenia tego typu produktów lub usług w kolejnym roku, to deklaracje pracodawców są bardziej optymistyczne – ok. 48% pracodawców deklarowało, że zamierza inwestować w innowacyjne rozwiązania w swojej działalności. Branże, w których stosunkowo często sięgano po nowatorskie rozwiązania to: edukacja, przemysł i górnictwo, usługi specjalistyczne oraz opieka zdrowotna i pomoc społeczna. Najmniej aktywni w tym względzie pracodawcy działali w branżach handel, zakwaterowanie, gastronomia, usługi wspierające prowadzenie biznesu, transport i budownictwo.

Rolnictwo

Małopolska należy do województw charakteryzujących się wysokim udziałem pracujących w rolnictwie, leśnictwie, łowiectwie i rybactwie. W 2012 roku z odsetkiem na poziomie 21,9% plasowała się pod tym względem na 5. miejscu w kraju. Cechą charakterystyczną małopolskiego rolnictwa jest wysokie zatrudnienie w przeliczeniu na powierzchnię gospodarstw, przy czym zatrudnieni są głównie członkowie rodzin.

Odsetek pracujących w rolnictwie, leśnictwie, łowiectwie i rybactwie w podziale na województwa



Źródło: opracowanie własne na podstawie BDL.

Wysoki udział pracujących w rolnictwie nie przekłada się na proporcjonalną wysokość PKB – w 2005 roku 18% pracujących mieszkańców Małopolski pracowało w rolnictwie, wytwarzając 3% PKB regionu. Dane za 2010 rok ukazują pogorszenie sytuacji w tym zakresie – rolnictwo, pomimo wzrostu udziału tej branży w populacji pracujących, odnotowało spadek efektywności ekonomicznej. Populacja 22% pracujących w rolnictwie wytworzyła

⁷ Pracodawca – rynek – pracownik. Badania zapotrzebowania na pracowników wśród małopolskich pracodawców, źródło: <http://www.obserwatorium.malopolska.pl/pl/badania-i-analizy/badania-cykliczne/badanie-pracodawcow.html>

zaledwie 1,7% PKB. Łączy się to z dużym rozdrobnieniem gospodarstw rolnych oraz ich ukierunkowaniem na produkcję na potrzeby własne.

Według spisu rolnego (PSR 2010) w Małopolsce istnieje najwięcej gospodarstw rolnych ze wszystkich regionów Polski - ponad 283,5 tys., czyli 12,4% polskich gospodarstw rolnych⁸. Jednak tylko niespełna 4 na 5 prowadzi działalność rolniczą. Gospodarstw prowadzących działalność rolniczą jest w Małopolsce niecałe 221,4 tys. Dominują wśród nich gospodarstwa o wielkości 1-5 ha. Co gorsza, obserwuje się spadek powierzchni gospodarstw rolnych. W 1996 r. średnia powierzchnia 1 gospodarstwa wynosiła 4,2 ha, a w 2010 r. - 3 ha. (Dla porównania w 2010 r. średnia powierzchnia gospodarstwa wynosiła w woj. mazowieckim 8,4 ha, w woj. wielkopolskim 12 ha, a w woj. zachodniopomorskim 23,2 ha).

W okresie pomiędzy spisem rolnym przeprowadzonym w 1998 roku, a spisem z 2002 roku odnotowano spadek liczby pracujących w sektorze rolnictwa. Natomiast wyniki spisu rolnego z 2010 roku były zaskakujące - ustalono, że liczba pracujących w tym obszarze wzrosła. Małopolska nie była pod tym względem odosobniona, podobna tendencja obserwowana była w całym kraju. Zjawisko to może być rezultatem spowolnienia gospodarczego, ponieważ rolnictwo zawsze stanowiło rodzaj buforu, akumulując nadwyżki siły roboczej w okresie trudniejszej sytuacji na rynku pracy. Zachętą do podejmowania pracy w rolnictwie mogły być również wprowadzone w Polsce po 2004 r. dopłaty unijne. Z kolei dane oparte na badaniach BAEL wskazują, że maleje liczba i udział osób twierdzących, że pracują w rolnictwie. Oznacza to, że zmniejsza się liczba faktycznie pracujących w tym sektorze, wzrasta natomiast skala bezrobocia ukrytego w rolnictwie.

Mówienie o bezrobociu ukrytym uzasadnia ogromny udział gospodarstw produkujących wyłącznie lub głównie na własne potrzeby - to znaczy nie wytwarzających nadwyżek na sprzedaż. W 2010 roku prawie 62% gospodarstw indywidualnych produkowało głównie, a niemal 50% wyłącznie na własne potrzeby⁹. Około 3% ogółu prowadzących działalność rolniczą (głównie tych do 5 ha) prowadziło inną niż rolnicza działalność gospodarczą bezpośrednio związaną z gospodarstwem rolnym, najczęściej działalność usługową z wykorzystaniem własnego sprzętu rolniczego, agroturystykę lub przetwórstwo produktów rolnych. W porównaniu do roku 2007 liczba gospodarstw prowadzących pozarolniczą działalność gospodarczą zmniejszyła się o połowę. Tylko 2,1 tys. gospodarstw uzyskiwało z tytułu pozarolniczej działalności gospodarczej więcej niż 50% przychodów. Gospodarstw, w których wartość bezpośredniej sprzedaży konsumentom wynosiła więcej niż 50% wartości ogólnej sprzedaży gospodarstwa rolnego, było 21,3 tys.

W województwie podejmowane są działania pomagające osobom, które chcą odejść z rolnictwa, w przygotowaniu do podjęcia pracy w innym sektorze.

Nowy zawód i nowe umiejętności szansą dla małopolskich rolników

W ramach projektu wsparcie szkoleniowo-doradcze otrzymało już 1 317 osób odchodzących lub zamierających odejść z rolnictwa, zamieszkujących województwo małopolskie. W samym 2013 r. były to 332 osoby.

Uczestnicy projektu korzystali z kursów zawodowych, kończących się uzyskaniem certyfikatu, szkoleń z przedsiębiorczości oraz szkoleń aktywizacyjnych pomagających nabyć umiejętności z zakresu aktywnego poszukiwania pracy.

Efektywność zatrudnieniowa w projekcie została zaplanowana na poziomie 20% uczestników, a monitorowanie odbywało się jeszcze przez 6 miesięcy od zakończenia kursu lub szkolenia. Do końca 2013 r. w ramach projektu niemal 25% osób, które zakończyły udział w szkoleniach, zdobyło zatrudnienie lub podjęło własną działalność gospodarczą. Pracę podjęły 353 kobiety (efektywność na poziomie 13%) i 314 mężczyzn (efektywność - 30%).

8 Raport z wyników w województwie małopolskim, Narodowy Spis Powszechny Ludności i Mieszkań 2011, Główny Urząd Statystyczny w Krakowie, Kraków, 2012.

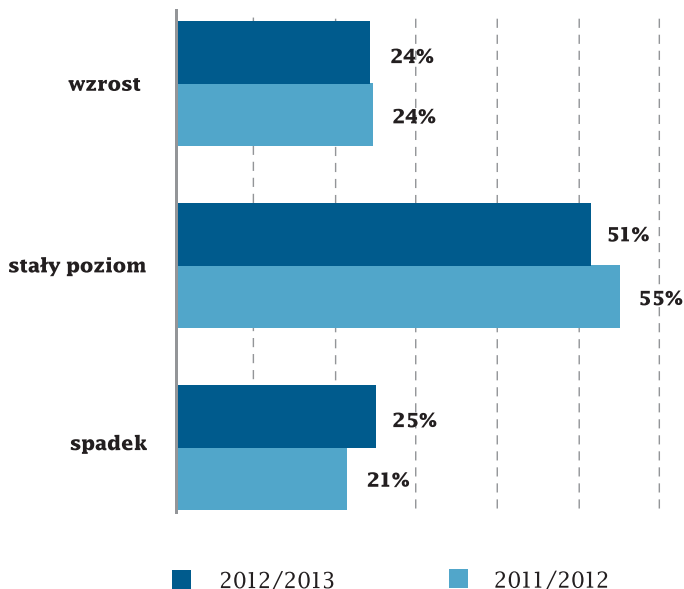
9 Sienniak H. (red.), *Charakterystyka gospodarstw rolnych w województwie małopolskim. Powszechny Spis Rolny 2010*, Urząd Statystyczny w Krakowie, Kraków 2012.

Wpływ sytuacji gospodarczej na regionalny rynek pracy

Zmiany w poziomie zatrudnienia małopolskich przedsiębiorstw

Jak wynika z badania pracodawców¹⁰, sytuacja zatrudnieniowa małopolskich firm w 2013 roku była trudna, ale stabilna – u ponad połowy pracodawców nie było zmian w poziomie zatrudnienia w roku poprzedzającym badanie. Jednak widocznie zwiększył się odsetek firm, w których poziom zatrudnienia się zmniejszył. W 2013 roku taka sytuacja wystąpiła w co czwartej firmie, podczas gdy w 2012 dotyczyło to co piątej (21% małopolskich pracodawców). Firm, w których zatrudnienie wzrosło w relacji rok do roku, było 24% – tyle samo, ile w poprzedniej edycji badania.

Zmiany w poziomie zatrudnienia



Źródło: opracowanie własne na podstawie badania zapotrzebowania na pracowników wśród małopolskich pracodawców 2013.

W 2013 roku widać również zmianę w poziomie deklaracji odnośnie chęci zatrudniania w kolejnych miesiącach – nieco więcej pracodawców twierdziło, że nie będzie zatrudniać w ciągu nadchodzących sześciu miesięcy, niż miało to miejsce rok wcześniej. 16% zadeklarowało, że zamierza prowadzić rekrutację w drugim półroczu 2013 roku, a ponad 70% było przekonanych, że takie rekrutacje się nie odbędą. Ponad 2/3 pracodawców nie przewidywała tym samym zmian w poziomie zatrudnienia. Widoczny był spadek odsetka pracodawców przewidujących wzrost liczby pracowników (z 27% na 24% w 2013 roku). Pracodawcy, którzy spodziewali się spadku zatrudnienia w kolejnych dwunastu miesiącach, stanowili 12% i ten odsetek pozostał niezmienny w stosunku do roku 2012.

Dane statystyki publicznej wskazują na duże zróżnicowanie sytuacji zatrudnieniowej w poszczególnych branżach. Jak już wspomniano, największy wzrost przeciętnego zatrudnienia wystąpił w sekcji M – „Działalność profesjonalna, naukowa i techniczna”. Wśród przyczyn niemal 9-procentowego wzrostu jest m. in. duża koncentracja w tej sekcji centrów usług wspólnych oraz outsourcingu procesów biznesowych (w Małopolsce takie centra mają m. in.: IBM, Motorola, State Street, Herbalife, PMI SCE, HCL). Znaczący wzrost zatrudnienia zanotowano również w branży hotelarsko-restauracyjnej (5%) i w sekcji J – „Informacja i komunikacja” (firmy z branży IT oraz telekomunikacyjnej). „Na plusie” w stosunku do 2012 r. znalazła się również branża transportowa, która rozwija się zwłaszcza w południowej części województwa (Nowy Sącz i powiat nowosądecki). W pozostałych sekcjach wystąpił spadek w poziomie zatrudnienia. W największym stopniu dotyczyło to „Administrowania i działalności wspierającej” (tj. przede wszystkim działalność agencji ochrony osób i mienia, działalność związana ze sprzątaniami i utrzymaniem terenów zieleni) oraz „Budownictwa”. Spadek zatrudnienia w budownictwie (o prawie 10%) jest pochodną obserwowanej od około dwóch lat pogarszającej się sytuacji w branży.

¹⁰ Pracodawca – rynek – pracownik. Badania zapotrzebowania na pracowników wśród małopolskich pracodawców, źródło: <http://www.obserwatorium.malopolska.pl/pl/badania-i-analizy/badania-cykliczne/badanie-pracodawcow.html>

Dynamika przeciętnego zatrudnienia w sektorze przedsiębiorstw wg sekcji PKD w Małopolsce w 2013 roku w stosunku do 2012 roku (w %)

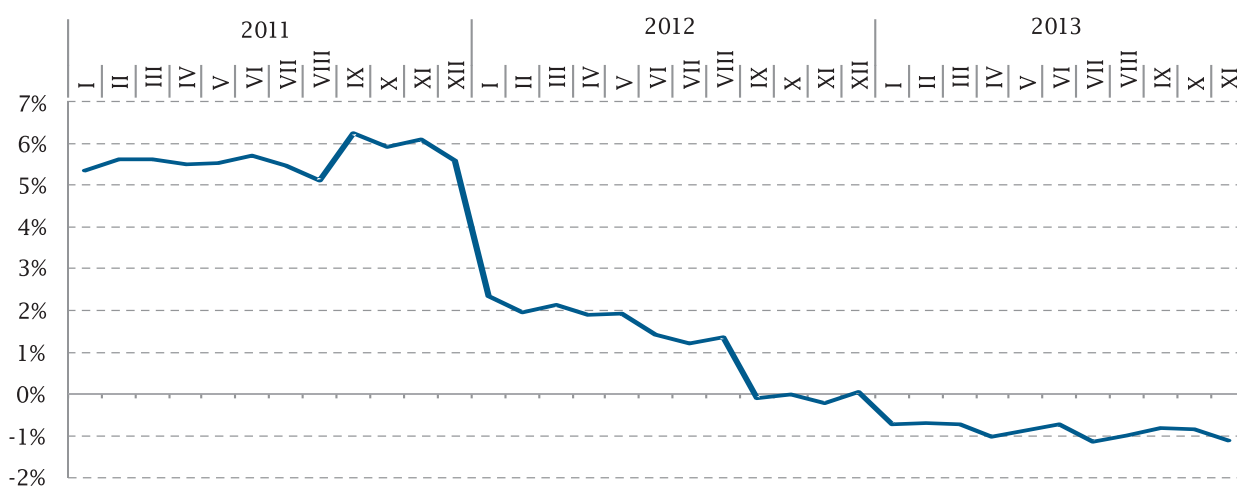


Źródło: opracowanie własne na podstawie danych Głównego Urzędu Statystycznego za lata 2012 i 2013.

Wciąż branżą o najwyższym przyroście zatrudnienia pozostaje outsourcing. Kraków kolejny rok z rzędu awansował w światowym rankingu najlepszych lokalizacji dla inwestorów z branży outsourcingowej i znalazł się na 9. pozycji i na pierwszym miejscu w Europie¹¹. W outsourcingu znajdują pracę osoby z wyższym wykształceniem, głównie młode, w tym również bez doświadczenia zawodowego. Warunkiem jest jednak bardzo dobra znajomość jednego lub dwóch języków obcych. Usługi biznesowe to obecnie bardzo istotna branża z punktu widzenia sytuacji absolwentów małopolskich uczelni. Faktyczny wzrost zatrudnienia w outsourcingu jest wyższy niż średni wzrost notowany dla sekcji M. Według różnych szacunków w 2013 roku wyniósł on od 25% do 30%¹². Branża usług biznesowych jest o tyle specyficzna, że w momencie pogorszenia sytuacji ekonomicznej rozwija się najbardziej dynamicznie¹³. Firmy zlokalizowane w krajach bogatszych szukają oszczędności i przenoszą część swoich działań do krajów, w których siła robocza jest tańsza, tworząc centra usług wspólnych lub zlecając niektóre procesy wyspecjalizowanym firmom (outsourcing). Małopolska stwarza bardzo dobre warunki rozwoju dla tego typu biznesu, w związku z czym coraz więcej firm decyduje się na otwarcie swoich centrów właśnie w tym województwie¹⁴.

Ogólny poziom zatrudnienia w sektorze przedsiębiorstw był niższy niż w 2012 roku porównując rok do roku, jednak spadki notowane w 2013 roku nie były tak dynamiczne, jak te z początku roku 2012.

Dynamika przeciętnego zatrudnienia w sektorze przedsiębiorstw w latach 2011-2013



Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych GUS.

11 Por. raport firmy doradczej Tholons pt.: "2014 Tholons Top 100 Outsourcing Destinations". Ranking powstaje w oparciu o takie dane, jak: ilość i jakość zasobów ludzkich, wykształcenie dostępnych pracowników, koszty prowadzenia działalności, dostępną infrastrukturę, ryzyko inwestycyjne i jakość życia. Źródło: http://www.tholons.com/nl_pdf/Whitepaper_December_2013.pdf, data pobrania: 29.01.2014.

12 Por. „Sektor nowoczesnych usług biznesowych w 2013 w Polsce”, ABSL, <http://www.absl.pl/pl/reports>, data pobrania: 31.01.2014

13 Por. A. Zadroga, *Branża, która rozwija się w Krakowie mimo kryzysu* [online], Gazeta.pl, 31.12.2011 [dostęp: 25.02.2014], http://krakow.gazeta.pl/krakow/1,44425,10894304,Branza_ktora_rozwija_sie_w_Krakowie_mimo_kryzysu.html

14 Por. "Sektor usług biznesowych w Małopolsce..."

Dane w zakresie przeciętnego zatrudnienia dotyczą podmiotów gospodarczych sektora przedsiębiorstw, w których liczba pracujących przekracza 9 osób oraz obejmują osoby zatrudnione na podstawie stosunku pracy w pełnym wymiarze czasu pracy oraz w niepełnym, po przeliczeniu na pełnozatrudnionych. Równoczesny spadek zatrudnienia w sektorze przedsiębiorstw oraz wzrost liczby pracujących tłumaczy obserwowany trend wzrostowy zatrudniania na podstawie umów cywilnoprawnych, co znajduje potwierdzenie w danych z innych źródeł¹⁵. Ponadto duża część pracowników jest zatrudniona w mikroprzedsiębiorstwach (firmach zatrudniających do 9 osób, które nie mają obowiązku sprawozdawczego i ogólna liczba ich pracowników nie jest uwzględniana w publicznej statystyce zatrudnienia), których liczba rośnie w Małopolsce. Inną z przyczyn takiej sytuacji może być zatrudnianie w szarej strefie, będące reakcją pracodawców na trudną sytuację ekonomiczną.

W Polsce rośnie popularność elastycznych form zatrudnienia. Cechą wyróżniającą polski rynek pracy na tle innych krajów UE jest wysoki udział form takich, jak umowy na czas określony. Według danych NBP 27% pracujących posiada taki typ umowy i jest to dwukrotnie wyższy odsetek niż np. w Niemczech lub we Francji. W niektórych branżach jest on jeszcze wyższy – przykładowo w budownictwie wynosi ok. 40%. Udział pracujących na umowę na czas określony w Polsce zwiększył się istotnie w ostatnich 10 latach¹⁶.

Szara strefa

Za **szarą strefę** w badaniach uznaje się obszar gospodarki, w którym dochody pochodzą z działalności nie zakazanej przez prawo, ale są ukrywane w całości lub w części przed organami administracji państwowej, podatkowej, celnej, itp. Do szarej strefy obok takich obszarów, jak: nierejestrowany obrót towarami i usługami, unikanie opodatkowania i transfer dochodów za granicę, zalicza się również **pracę nierejestrowaną**¹⁷. Rozmiar szarej strefy, mierzony jej udziałem procentowym w całej gospodarce, podawany jest najczęściej jako udział w PKB. Rozmiar zatrudnienia „na czarno” mierzony jest udziałem zatrudnienia w szarej strefie w zatrudnieniu ogółem.

Charakterystycznym zjawiskiem (zaobserwowanym nie tylko w Polsce) jest wzrost udziału szarej strefy w okresie spowolnienia gospodarczego. W Polsce w III kwartałach 2012 oraz 2013 roku stopa bezrobocia rejestrowanego wyniosła odpowiednio 12,4% i 13%, a stopa bezrobocia BAEL wyniosła odpowiednio 9,9% i 9,8%. Tak więc różnice między bezrobociem rejestrowanym, a deklarowanym, wyniosły od 2,5 do 3,2 punktu procentowego, co pośrednio świadczy o wzroście rozmiarów pracy nierejestrowanej i szarej strefy w tym czasie. Lokalny wzrost skali pracy nierejestrowanej potwierdzają również pracownicy powiatowych urzędów pracy, biorący udział w badaniu „Barometr zawodów”.

Wydaje się, że zjawisko pracy nierejestrowanej jest w Polsce mocno zakorzenione jako model funkcjonowania podmiotów gospodarczych i osób na rynku pracy. Jest to z jednej strony uwarunkowane relatywnie dużym rozmiarem szarej strefy w Polsce (24-procentowy udział w PKB i wzrost w ujęciu wartościowym w latach 2009-2013)¹⁸, a z drugiej strony – społecznej – relatywnie dużym poziomem przyzwolenia społecznego dla działania w sposób nieformalny.

Jeśli chodzi o przyczyny zjawisk szarej strefy i pracy nierejestrowanej, badania empiryczne wskazują, że najważniejszym powodem istnienia zapotrzebowania na produkty i usługi szarej strefy są różnice cen usług w oficjalnej i nieoficjalnej gospodarce (90% wskazań), a kolejnym: wysokość podatków i składek na ubezpieczenie społeczne (73% wskazań)¹⁹. Rozpowszechnienie pracy nierejestrowanej wynika również z niższych kosztów pracy ponoszonych przez pracodawców. Kolejnym motywem pracy w szarej strefie jest możliwość ukrycia dochodów, co stwarza wielu pracownikom szansę na dostęp do świadczeń socjalnych, których przyznanie jest uzależnione od wysokości dochodów.

Generalnie, z prawnego i fiskalnego punktu widzenia istnienie szarej strefy jest uważane za niekorzystne dla gospodarki. Pomimo zwiększenia obrotów oraz zatrudnienia, szara strefa wywołuje bowiem szereg ujemnych skutków o charakterze gospodarczym i społecznym. Negatywnym skutkiem pracy w szarej strefie jest brak ochrony przez prawo pracy osób pracujących „na czarno”. Ponadto osoby te nie wypracowują dla siebie systemowego

15 Wzrost liczby umów cywilno-prawnych na przestrzeni ostatnich kilku lat potwierdzają dane z GUS, ZUS, PIP oraz MPiPS. Por. „Umowy śmieciowe do kosza: Zobacz, jak rząd zabiera się za walkę z bezrobociem”, styczeń 2014, Dziennik Gazeta Prawna, <http://serwis.gazetaprawna.pl/praca-i-kariera/artykuly/770297,umowy-smieciowe-do-kosza-zobacz-jak-rzad-zabiera-sie-za-walke-z-bezrobociem.html>. Data pobrania: 28.01.2014

16 Badanie Ankiety Rynku Pracy. Raport 2013, Narodowy Bank Polski, www.nbp.pl

17 Pracę nierejestrowaną GUS w badaniach BAEL definiuje jako: a) pracę najemną wykonywaną bez nawiązania stosunku pracy czyli bez umowy o pracę, umowy-zlecenia, umowy o dzieło lub jakiegokolwiek innej pisemnej umowy pomiędzy pracodawcą a pracownikiem, a pracodawca nie odprowadza na konto ZUS i Funduszu Pracy odpowiednich sum z tytułu wypłacanego wynagrodzenia; od dochodów z pracy nierejestrowanej nie są płacone podatki dochodowe; b) pracę na rachunek własny, gdy z tytułu prowadzonej działalności gospodarczej nie są realizowane obowiązki finansowe wobec państwa (np. podatki)

18 Por. „The Shadow Economy in Europe, 2013”, Friedrich Schneider, AT Kearney inc., 2013, s. 23, źródło: <http://www.atkearney.com/documents/10192/1743816/The+Shadow+Economy+in+Europe+2013.pdf/42062924-fac2-4c2c-ad8b-0c02e117e428>

19 Por. „Przyczyny pracy nierejestrowanej, jej skala, charakter i skutki społeczne. Synteza raportu końcowego z badań”, Krzysztof Pater, Instytut Pracy i Spraw Socjalnych i CBOS Warszawa, listopad 2007 r., źródło: <http://www.psz.praca.gov.pl/main.php?do=ShowPage&nPID=867743&pT=details&sP=CONTENT,objectId,911137>

zabezpieczenia społecznego na przyszłość i mają utrudniony dostęp do bieżących świadczeń pracowniczych i zdrowotnych. W branżach, w których udział pracy nierejestrowanej rośnie, zaburza to warunki uczciwej konkurencji dla legalnie funkcjonujących podmiotów gospodarczych. W konsekwencji zjawisko narasta na zasadzie sprzężenia zwrotnego: uczciwie działające podmioty gospodarcze, chcąc obniżyć koszty działalności i sprostać konkurencji, są niejako zmuszane do zatrudniania pracowników w sposób nierejestrowany.

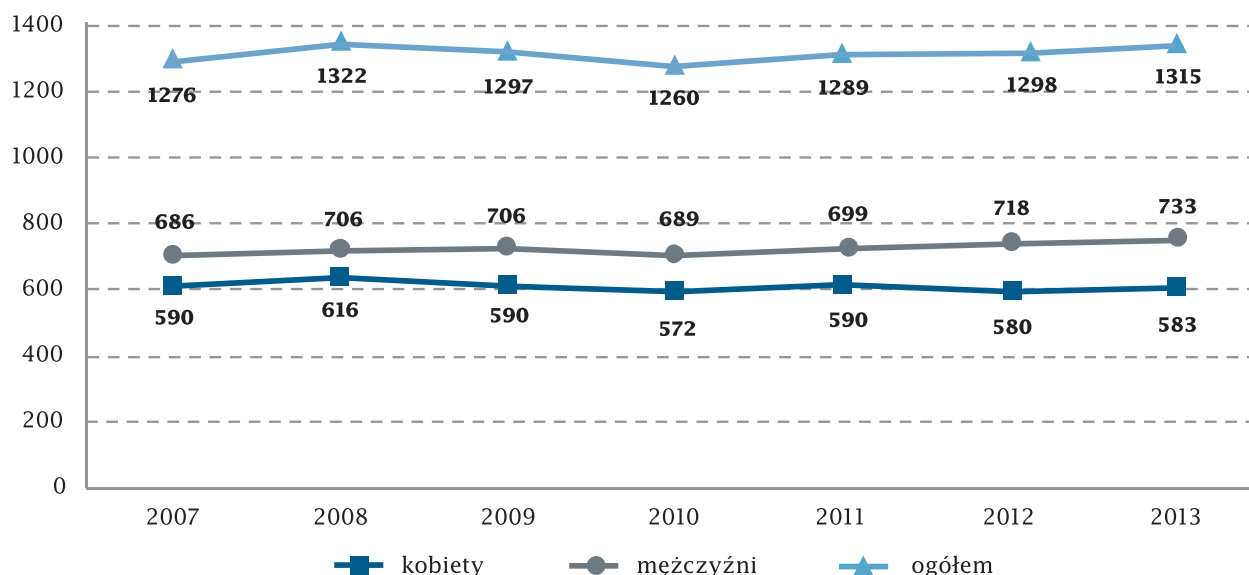
Niemniej jednak, zjawisko szarej strefy pozwala na utrzymanie aktywności ekonomicznej mieszkańców. Mimo, iż wiele miejsc pracy nierejestrowanej to miejsca o niskiej produktywności, stanowią one podstawowe źródło dochodów wielu gospodarstw domowych²⁰. Z kolei pracownicy zatrudnieni w formie pracy nierejestrowanej są nabywcami towarów i usług, a co za tym idzie, zwiększają popyt konsumpcyjny, przyczyniając się w sposób pośredni do zwiększenia wpływów z tytułu podatku VAT. Podobnie firmy działające w szarej strefie zwiększają wpływy z podatku VAT za zakupione materiały do działalności – tym bardziej, że nie mogą otrzymać zwrotu VAT. Oba te zjawiska, czyli popyt konsumpcyjny i inwestycyjny szarej strefy, w pewnym zakresie przyczyniają się także do tworzenia nowych miejsc pracy legalnej.

Charakterystyka osób pracujących

Szansę na znalezienie oraz utrzymanie zatrudnienia są w dużym stopniu determinowane przez cechy społeczno-demograficzne, w tym: płeć, wiek oraz poziom wykształcenia.

W IV kwartale 2013 r. w Małopolsce pracowało łącznie 1 332 tys. osób, tj. nieco ponad połowa mieszkańców w wieku 15 lat i więcej (50,2%). Wśród pracujących zdecydowanie więcej jest mężczyzn (56,0%) niż kobiet. Podobnie, liczba pracujących mieszkańców wsi jest większa niż mieszkańców miast. W 2013 roku wzrosła liczba pracujących (o 1,3% w stosunku do 2012 r.). Wzrost ten wystąpił głównie za sprawą mężczyzn. W tej grupie wzrost liczby pracujących wyniósł w omawianym czasie ok. 15 tys., tj. 2%. Natomiast liczba pracujących kobiet wzrosła nieznacznie – o około 3 tys. (0,5%). Podczas gdy liczba pracujących mężczyzn rosła od 2010 roku, liczba kobiet na rynku pracy ulegała w tym czasie większym zmianom. Wskaźniki rynku pracy potwierdzają, że sytuacja kobiet na rynku pracy jest mniej stabilna niż mężczyzn.

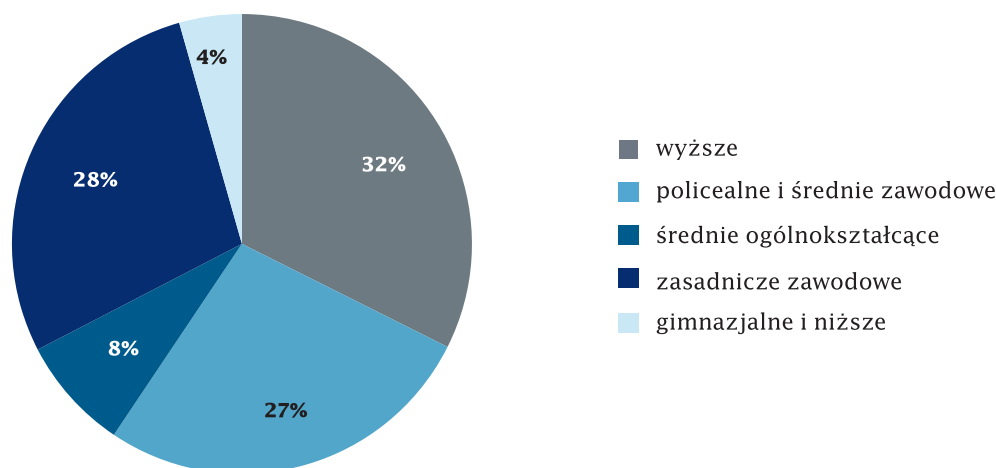
Zmiana liczby pracujących w Małopolsce - dane uśrednione I-IV kw. 2007-2013 (w tys.)



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

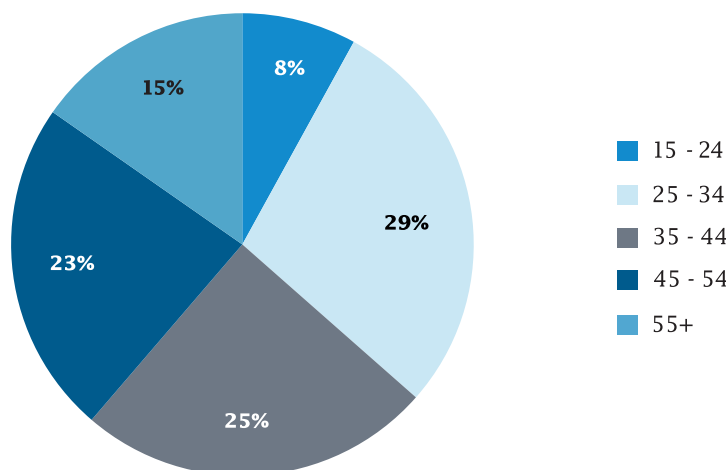
Najwyższe odsetki pracujących stanowili pracownicy posiadający wykształcenie wyższe (32%), zasadnicze zawodowe (28%) oraz policealne i średnie zawodowe (27%). Odsetek tych pierwszych był wyższy niż rok wcześniej. Dużo mniejszy odsetek pracujących stanowiły osoby posiadające wykształcenie gimnazjalne lub średnie ogólnokształcące. Wynika to z faktu, że te osoby często kontynuują naukę i nie podejmują pracy. Nie należy jednak zapominać, że osoby słabo wykształcone lub posiadające ogólne wykształcenie mają mniejsze szanse na zatrudnienie i również dlatego ich udział w grupie pracujących jest niewielki.

²⁰ Por. „Praca nierejestrowana w Polsce w 2010 roku”, GUS, Warszawa, 2011 r., źródło: http://www.stat.gov.pl/gus/5840_672_PLK_HTML.htm

Struktura pracujących w IV kwartale 2013 roku według poziomu wykształcenia

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

Najniższy udział w grupie pracujących mają najmłodsi pracownicy (poniżej 25. roku życia). W tym przypadku również wynika to z faktu, że osoby z tej kategorii często podejmują naukę w szkołach średnich lub wyższych. Najwyższy odsetek dotyczy grupy osób w wieku 25-34 lata (29%). Wraz ze wzrostem wieku badanych, ich udział wśród ogółu pracujących zmniejsza się. Dla osób do 54. roku życia jest jeszcze stosunkowo wysoki. Osoby w wieku 55 lat lub starsze stanowiły w IV kwartale 2013 zaledwie 15% ogółu pracujących w Małopolsce.

Struktura pracujących w IV kwartale 2013 roku według grup wieku

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

Zróznicowanie struktury pracujących widoczne jest również w wartościach wskaźnika zatrudnienia. Najwyższy wskaźnik notowany jest w grupie osób w wieku 35-44 lata (80%). Od zeszłego roku wskaźnik ten spadł jednak w największym stopniu - o 1,2 punktu procentowego. Wysoki poziom zatrudnienia utrzymuje się również w grupach wiekowych 45-54 lata (ok. 77,6%) oraz 25-34 lata (76,1%). W najmłodszej i najstarszej kategorii wiekowej wskaźnik zatrudnienia cechuje się dużo niższą wartością niż średnia. W grupie 15-24 lata wyniósł on 24,5%, a w grupie w wieku 55 lat i więcej 22,5%. W obydwu tych grupach zaobserwowano jednak wzrost. Dla najmłodszych pracujących był on znaczący i wyniósł niespełna 1,6 p.p. w stosunku do IV kwartału 2012. Można wnioskować więc, że sytuacja młodych na rynku pracy stopniowo poprawia się. Niestety, nie można tego powiedzieć o najstarszych pracujących - powyżej 55. roku życia. W tym przypadku wzrost wskaźnika zatrudnienia był prawie niezauważalny.

Wskaźnik zatrudnienia w Małopolsce według grup wieku

Grupa wieku	Wskaźnik zatrudnienia	Zmiana w stosunku do IV kwartału 2012 roku
15-24	24,5%	1,6 p. p.
25-34	76,1%	-0,1 p. p.
35-44	80%	-1,2 p. p.
45-54	77,6%	-0,2 p. p.
55+	22,5%	0,3 p. p.

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

Wskaźnik zatrudnienia jest również znacznie zróżnicowany ze względu na płeć. W IV kwartale 2013 r. wartość wskaźnika zatrudnienia w Małopolsce różniła się o 15,9 punktu procentowego pomiędzy kobietami (42,6%) a mężczyznami (58,5%). Wskaźnik zatrudnienia w skali roku wzrósł dla mężczyzn nieznacznie (0,2 p.p.), a dla kobiet pozostał na tym samym poziomie. W tym samym czasie stopa bezrobocia kobiet spadła, choć nieznacznie (-0,3 p.p.).

Najwyższy wskaźnik zatrudnienia utrzymywał się w grupie osób z wykształceniem wyższym (74,4%), a następnie policealnym i średnim zawodowym (59%) oraz zasadniczym zawodowym (54,8%). Dużo niższą wartość wskaźnika zanotowano w grupie osób z wykształceniem średnim ogólnokształcącym, a najniższy – wśród osób, które ukończyły co najwyżej gimnazjum (12%). W grupach osób z niższym poziomem wykształcenia spadek wskaźnika zatrudnienia w skali roku był najbardziej zauważalny – dla osób z wykształceniem zasadniczym zawodowym wyniósł -2,5 p.p., a dla osób z wykształceniem co najwyżej gimnazjalnym -3 p.p. Wyniki badań pokazują, że osoby z wykształceniem wyższym nie tylko najszybciej znajdują zatrudnienie, ale również utrzymują je najdłużej i rzadko wracają do rejestrów powiatowych urzędów pracy²¹.

W IV kwartale 2012 r. wśród pracujących przeważali pracownicy najemni, czyli osoby zatrudnione na podstawie stosunku pracy. Było ich 1 021 tys. i stanowili 75,6% ogółu pracujących. Większość z tych osób (ponad 2/3) zatrudniona była przez pracodawców z sektora prywatnego. Wśród pracowników najemnych 75,6% posiadało umowę na czas nieokreślony, a pozostałe 24,4% na czas określony. Liczba i odsetek osób posiadających umowy czasowe wzrósł w skali roku. Liczba pracodawców i pracujących na własny rachunek wyniosła 267 tys., co stanowiło 20% ogółu pracujących, podczas gdy pomagających członków rodzin było 44 tys. – 3,3%²².

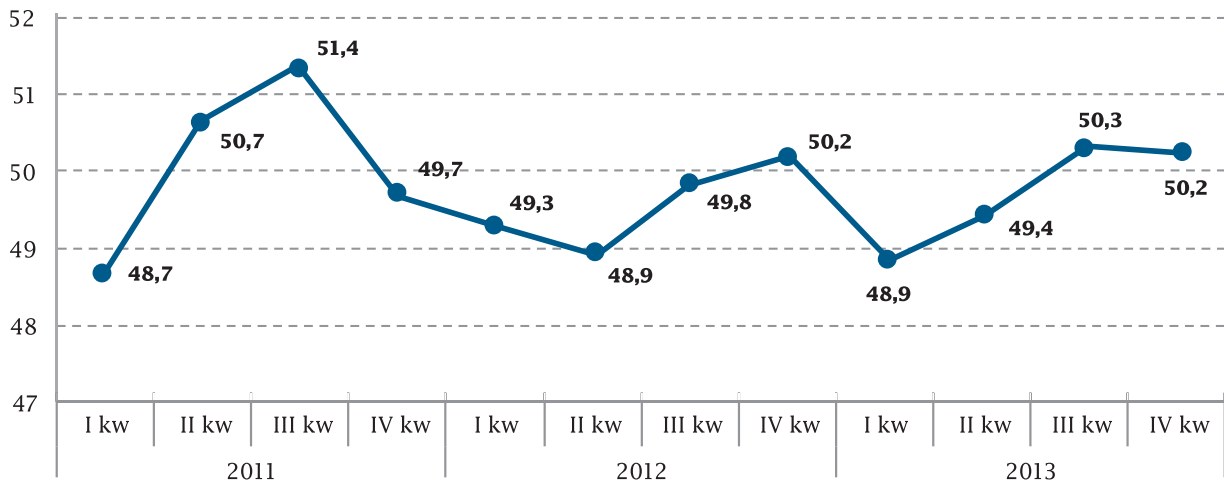
Sytuacja osób pracujących i poszukujących zatrudnienia

Sytuacja na rynku pracy jest wypadkową nastrojów pracodawców, związanych z kondycją własnej firmy oraz postrzegania sytuacji ekonomicznej w kraju w dłuższej perspektywie. Ogólne tendencje zmian w wartościach wskaźników zatrudnienia oraz stopy bezrobocia odzwierciedlają wpływ spowolnienia gospodarczego na sytuację na małopolskim rynku pracy. Od 2009 roku obserwowany w latach wcześniejszych trend wzrostu wskaźnika zatrudnienia został zahamowany. W tym samym roku zaobserwowano znaczący wzrost stopy bezrobocia. Niezmienione pozostają relacje w wartościach wskaźników w podziale na płeć. Stopa bezrobocia jest wyższa wśród kobiet niż wśród mężczyzn (w IV kwartale 2013 roku różnica ta wyniosła w Małopolsce 2,4 punktu procentowego – kobiety – 11,2%, mężczyźni – 8,8%), a wskaźnik zatrudnienia niższy (kobiety 42,6%, mężczyźni 58,5%, różnica -15,9 p.p.).

Obserwując kwartalne zmiany omawianych wskaźników, widać wyraźnie wpływ czynników sezonowych. Drugi i trzeci kwartał, ze względu na rozpoczęcie prac sezonowych, sprzyja wzrostowi wskaźnika zatrudnienia i spadkowi stopy bezrobocia. Ostatni i pierwszy kwartał roku to z kolei miesiące, w których sytuacja osób poszukujących zatrudnienia jest nieco trudniejsza. Stopa bezrobocia najwyższe wartości osiąga w pierwszym kwartale roku.

²¹ *Edukacja – urząd pracy – zatrudnienie. Analiza sytuacji absolwentów rejestrujących się w małopolskich urzędach pracy*. Wojewódzki Urząd Pracy w Krakowie, 2014, źródło: <http://www.obserwatorium.malopolska.pl/pl/badania-i-analizy/pozostale-badania/edukacja-urzed-pracy-zatrudnienie-analiza-sytuacji-absolwentow-rejestrujacych-sie-w-malopolskich-urzedach-pracy.html>

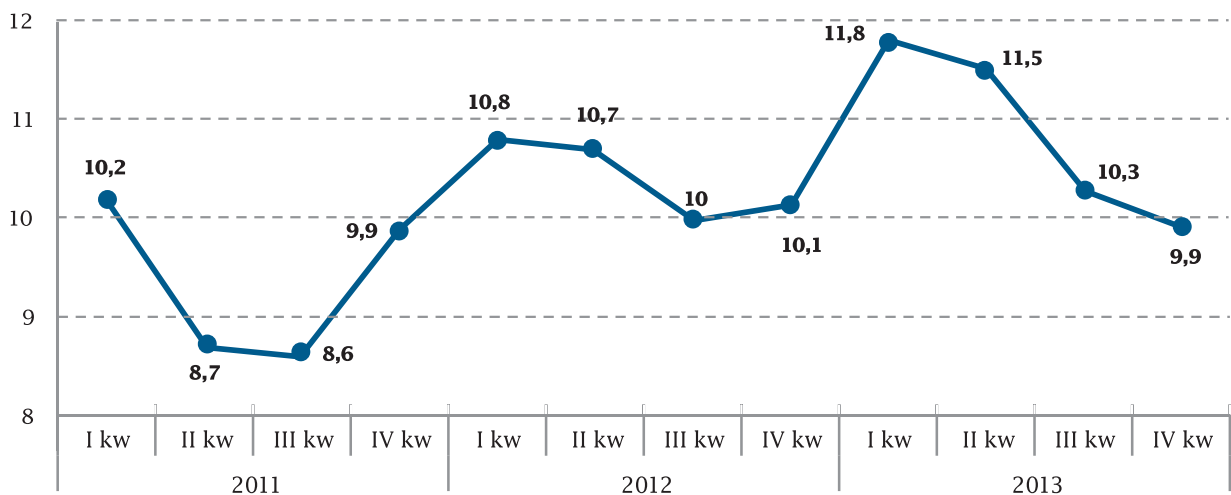
²² *Aktywność ekonomiczna ludności w województwie małopolskim w IV kwartale 2013 r.*, GUS, źródło: http://www.stat.gov.pl/cps/rde/xbcr/krak/ASSETS_2014_02_inf_syg.pdf

Kwartałne zmiany wskaźnika zatrudnienia w Małopolsce w latach 2011-2013

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

Pomimo czynników sezonowych, dynamika była dość pozytywna i może wskazywać na poprawę sytuacji na rynku pracy w kolejnych miesiącach. Wartość wskaźnika zatrudnienia rosła od pierwszego kwartału 2013 roku, a w drugim półroczu utrzymała się na zbliżonym poziomie nieco ponad 50%.

W tym samym czasie wartość stopy bezrobocia spadała przez cały rok – spadek wystąpił nawet w IV kwartale 2013 r., gdy pod koniec roku obserwujemy z reguły wzrost tego wskaźnika.

Kwartałne zmiany stopy bezrobocia w Małopolsce w latach 2011-2013

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

Zmiany w wartościach głównych wskaźników rynku pracy potwierdzają tezę płynącą z badań o stabilnej sytuacji na rynku pracy w 2013 roku.

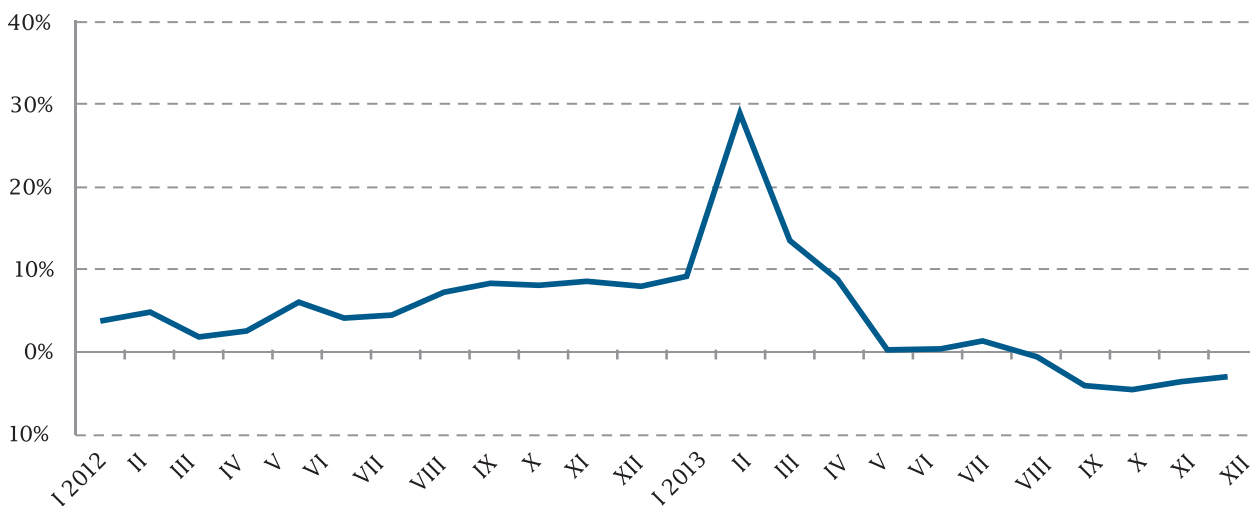
Oferty pracy w Małopolsce

W 2013 roku w powiatowych urzędach pracy było o 3,2% mniej ofert w stosunku do 2012 roku. Według opracowania „Barometr ofert pracy”²³, liczba ofert pracy publikowanych dla województwa małopolskiego w internecie również się zmniejszyła (dane z października 2013 roku). W kraju widać jednak tendencję wzrostową w dłuższej perspektywie, dlatego prawdopodobnie także w Małopolsce liczba internetowych ofert znacznie rosnąca²⁴. Dynamika napływu ofert pracy do powiatowych urzędów pracy (w ujęciu rok analizowany do roku poprzedniego) prezentowana jest na poniższym wykresie. Wyraźny spadek widać już od II kwartału 2013 roku. Duża dynamika zanotowana w lutym była spowodowana wcześniejszą niż w roku poprzednim dostępnością środków na subsydiowane zatrudnienie²⁵.

²³ Opracowanie cykliczne publikowane przez Biuro Inwestycji i Cykli Ekonomicznych. Źródło: http://wsiz.rzeszow.pl/pl/Dokumenty_WSiIZ/pdf/BOP_10_2013.pdf, data pobrania: 28.01.2014

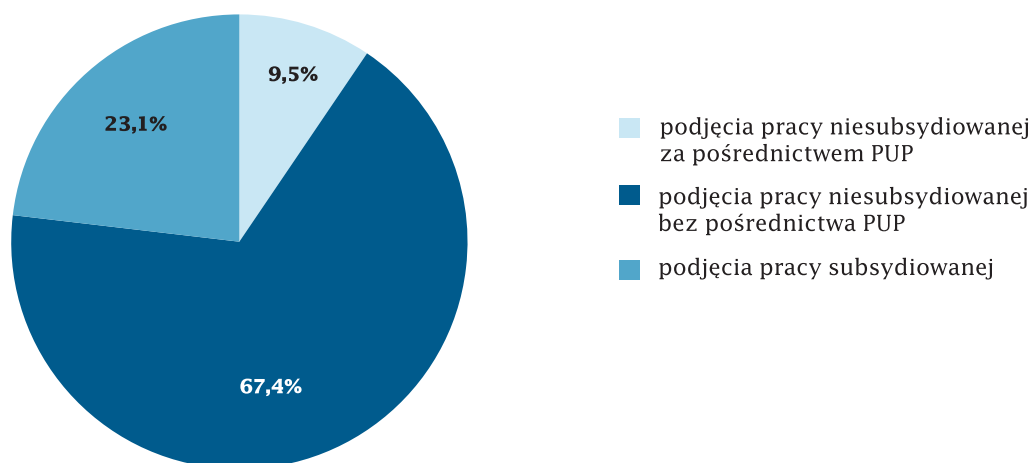
²⁴ *Barometr ofert pracy*, styczeń 2014: <http://static.forbes.pl/2014/02/19/635283989829250000.pdf>

²⁵ W 2013 r. wcześniej niż w poprzednich latach rozpoczęto działania aktywizacyjne w projektach systemowych realizowanych przez PUP

Dynamika napływu ofert pracy do powiatowych urzędów pracy w Małopolsce w latach 2012-2013

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych powiatowych urzędów pracy z 2011-2013 r.

Mimo spadku liczby ofert pracy i wzrostu liczby osób bezrobotnych, wzrosła liczba podjęć pracy niesubsydiowanej (o 21%). Można to zjawisko tłumaczyć między innymi wzrostem zaangażowania osób bezrobotnych w proces poszukiwania pracy. Gdy sytuacja na rynku pracy jest trudna, więcej osób korzysta z usług powiatowych urzędów pracy – są wśród nich również osoby bardzo aktywne i zmotywowane do podjęcia pracy. Natomiast, gdy sytuacja poprawia się, w pierwszej kolejności z rejestrów odpływają osoby najaktywniejsze i najbardziej zdeterminowane, zostają natomiast osoby, które wymagają większego wsparcia w poszukiwaniu pracy – nie są na tyle samodzielne, by móc znaleźć zatrudnienie z własnej inicjatywy. Potwierdzają to dane, pokazujące, że osoby wyrejestrowane z tytułu podjęcia pracy w przeważającej mierze znajdują zatrudnienie bez pośrednictwa PUP (ponad 2/3 ogółu podejmujących pracę), a więc korzystając z ofert dostępnych poza urzędem. W sytuacji wyrejestrowania bezrobotnych najbardziej zmotywowanych, w rejestrach wzrasta udział osób niezainteresowanych w ogóle podjęciem zatrudnienia lub pracujących w szarej strefie.

Struktura podjęć pracy przez bezrobotnych zarejestrowanych w PUP w Małopolsce w 2013 roku

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

Zapotrzebowanie na pracowników w Małopolsce w 2013 roku

W połowie roku 2013 niespełna 13% małopolskich pracodawców poszukiwało pracowników. Był to odsetek niższy niż w roku 2012, gdy rekrutacje w tym samym czasie prowadziło 20% firm. Prawie wszystkie oferowane przez pracodawców stanowiska w ramach prowadzonych rekrutacji, to stanowiska, które istniały wcześniej w firmie. Zdecydowana większość rekrutacji była więc wynikiem rotacji pracowników i nie wynikała z powstawania nowych miejsc pracy.

w ramach PO KL. W 2013 r. powiatowe urzędy pracy otrzymały pierwsze transze środków na realizację tych projektów już w lutym, podczas gdy w poprzednich latach miało to miejsce w okresie kwiecień – maj.

Zapotrzebowanie na pracowników w połowie 2013 roku

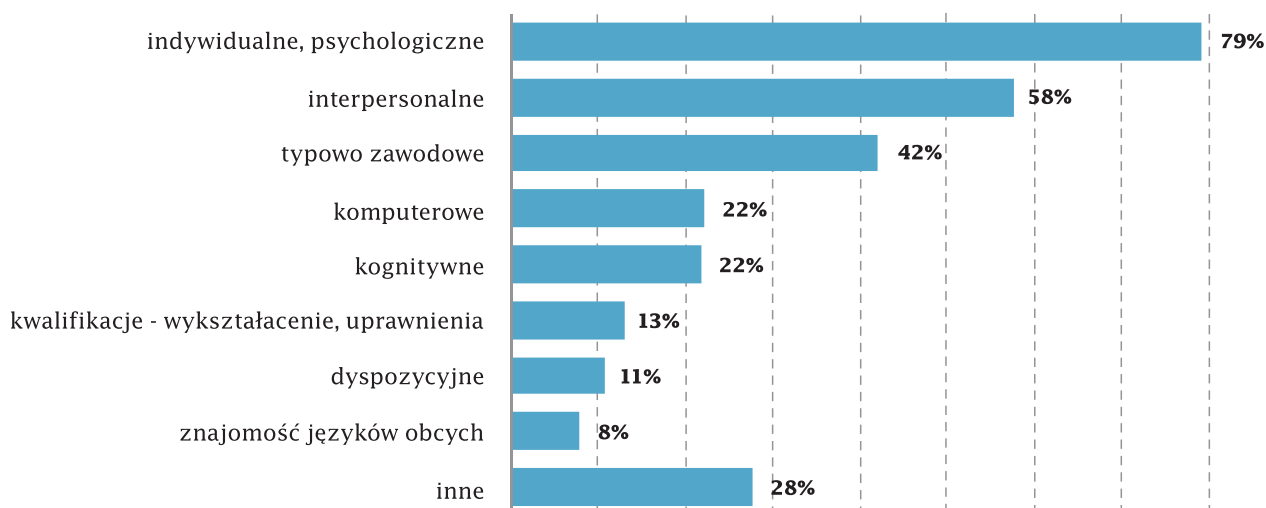
Źródło: Opracowanie własne na podstawie badania zapotrzebowania na pracowników wśród małopolskich pracodawców 2013.

Na pierwszym miejscu w kategorii poszukiwanych pracowników w 2013 r. w Małopolsce znaleźli się specjaliści (36%). Prawie tyle samo rekrutacji dotyczyło robotników przemysłowych i rzemieślników (32%). ¼ pracodawców rekrutowała na stanowiska operatorów i monterów maszyn i urządzeń, w dalszej kolejności poszukiwano pracowników usług i sprzedawców oraz średniego personelu. W grupie specjalistów poszukiwano przede wszystkim specjalistów do spraw ekonomicznych i zarządzania (np. specjalistów do spraw rachunkowości czy do spraw szkoleń), a także specjalistów nauczania i wychowania. Jeśli chodzi o robotników przemysłowych, to nabory dotyczyły robotników budowlanych (m.in. tynkarzy, monterów instalacji i urządzeń sanitarnych, malarzy) oraz robotników obróbki metali/ mechaników maszyn i urządzeń (w tym: mechaników pojazdów samochodowych, mechaników maszyn i urządzeń budowlanych, blacharzy, monterów bram). Ponadto część pracodawców gotowa była zatrudnić kierowców i operatorów pojazdów oraz sprzedawców.

Czynniki istotne dla pracodawców przy rekrutacji pracowników

Większość pracodawców ma dość sprecyzowane oczekiwania od kandydatów do pracy. Oczekiwania te są często niespełniane, dlatego pracodawcy narzekają na trudności w procesie pozyskiwania pracowników. W połowie 2013 roku aż 79% firm rekrutujących w momencie realizacji badania uskarżało się na takie trudności.

Czego więc pracodawcy oczekują od kandydatów do pracy? Wśród trzech najczęściej wymienianych przez pracodawców kompetencji znalazło się najwięcej tych dotyczących cech indywidualnych czy też postaw (79%). Pracodawcy oczekiwali: odpowiedzialności, dyscypliny pracy i uczciwość; kreatywności; uprzejmości, autoprezentacji; chęci do pracy; samodzielności oraz staranności. Bardzo często wskazywane były również kompetencje interpersonalne (58%), m.in.: kontakty z ludźmi/klientami; współpraca w grupie; komunikatywność – klarowne przekazywanie myśli. Mniej niż połowa wszystkich wskazań dotyczyła kompetencji typowo zawodowych (42%). Jeśli wymagano umiejętności posługiwania się komputerem (22%), to w stopniu zaawansowanym. Około co piąte wskazanie dotyczyło kompetencji kognitywnych tj.: umiejętności uczenia się; umiejętności rozwiązywania problemów.

Najważniejsze kompetencje kandydatów do pracy

Źródło: Opracowanie własne na podstawie badania zapotrzebowania na pracowników wśród małopolskich pracodawców 2013.

Pracodawcy przykładają większą wagę do doświadczenia kandydatów do pracy, niż poziomu i dziedziny wykształcenia. Dla ponad połowy zatrudniających poziom wykształcenia zawodowego nie stanowił kryterium przyjmowania do pracy (53%). Z kolei w przypadku doświadczenia zawodowego niemal 2/3 rekrutujących pracodawców brało je pod uwagę. Inaczej wygląda sytuacja w sektorze publicznym. Tam wykształcenie ma decydujące znaczenie (88%), istotność doświadczenia zawodowego jest mniejsza (47%).

Choć większość pracodawców nie różnicuje kandydatów do pracy przez pryzmat ich wieku, to wymóg posiadania doświadczenia zawodowego skutecznie zmniejsza szanse młodych przy ubieganiu się o wolne stanowiska pracy.

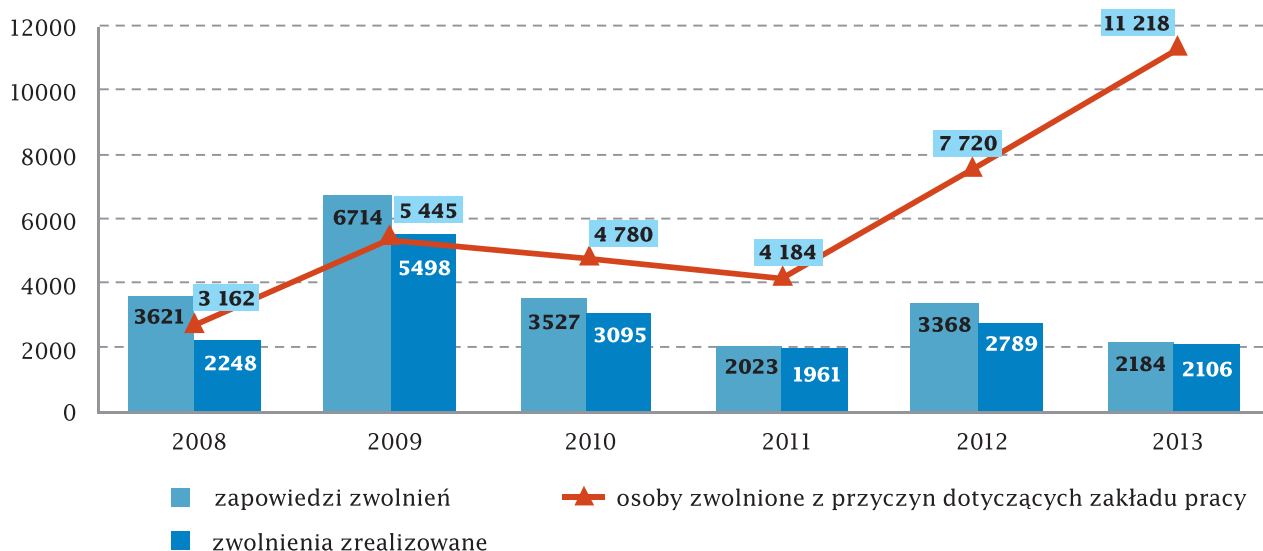
Zwolnienia pracowników

Począwszy od roku 2009 notowany był spadek liczby zwolnień grupowych zgłaszanych przez zakłady pracy. Zjawisko to, podobnie jak liczba zapowiedzi zwolnień, ma przebieg sinusoidalny: wzrosty i spadki występują naprzemiennie co drugi rok. Dane za 2013 r. wskazują, że był to rok spadku w obu kategoriach. Jednocześnie porównując dane z kilku ostatnich lat, należy zauważyć, że sytuacja w 2013 r. była podobna jak w 2011 r. W 2013 r. łącznie odnotowano zgłoszenia obejmujące 2 184 osoby. Zgłoszenia dotyczyły trzykrotnie mniejszej liczby osób, niż w 2009 r. i o połowę mniejszej niż w 2012 r.

Kategorią wyodrębnianą w rejestrach urzędów pracy są osoby, które utraciły pracę z przyczyn dotyczących zakładów pracy. Jest to grupa szersza, której część stanowią osoby, które utraciły pracę w wyniku tzw. zwolnień grupowych. W grupie tej notowany jest wzrost od roku 2012 r., utrzymujący się nadal w 2013 r., kiedy osiągnął poziom 11 tys., co w porównaniu do roku 2011 oznacza dwuipółkrotny wzrost.

Analizując dane dotyczące tej kategorii bezrobotnych oraz zapowiedzi i realizację zwolnień, można wnioskować, że w latach 2007-2009 dominowały zwolnienia grupowe. W ciągu ostatnich 3 lat do rejestrów PUP trafiła znaczna liczba osób zwolnionych z przyczyn leżących po stronie pracodawcy, ale nie były to zwolnienia o charakterze grupowym. Zwalniani byli pracownicy małych firm, a ewentualne zwolnienia w większych firmach nie przekraczały 10% załogi.

Zapowiedzi zwolnień, zwolnienia zrealizowane oraz liczba osób zwolnionych z przyczyn zakładu pracy



Źródło: WUP w Krakowie.

Najliczniejszą grupę pracowników zwolnionych z przyczyn pracodawcy w Małopolsce, którzy trafili do rejestrów powiatowych urzędów pracy odnotowano w Krakowie (2 672 os.), w powiecie krakowskim (1 453 os.), wadowickim (1 213 os.) oraz w powiecie oświęcimskim (1 197 os.). Analizując jednakże powyższe dane należy wziąć pod uwagę, że na terenie miasta Krakowa funkcjonuje najwięcej podmiotów gospodarczych w Małopolsce. Natomiast najmniejsze zwolnienia w województwie odnotowano w powiatach miechowskim (98 os.), proszowickim (106 os.) i tatrzańskim (160 os.).

Osoby zwolnione z przyczyn dotyczących zakładu pracy wg powiatów

Powiaty	Suma I półrocza	Suma II półrocza	Suma w roku
miasto Kraków	1 405	1 267	2 672
krakowski	769	684	1 453
wadowicki	737	476	1 213
oświęcimski	716	481	1 197
olkuski	619	549	1 168
nowotarski	630	502	1 132
nowosądecki	549	556	1 105
limanowski	574	434	1 008
wielicki	453	372	825
chrzanowski	377	417	794
tarnowski	328	305	633
suski	287	301	588
myślenicki	326	252	578
brzeski	341	228	569
gorlicki	302	262	564
miasto Tarnów	231	138	369
bocheński	168	173	341
miasto Nowy Sącz	146	111	257
dąbrowski	88	113	201
tatrzański	87	73	160
proszowicki	52	54	106
miechowski	64	34	98
Małopolska razem	9 249	7 782	17 031

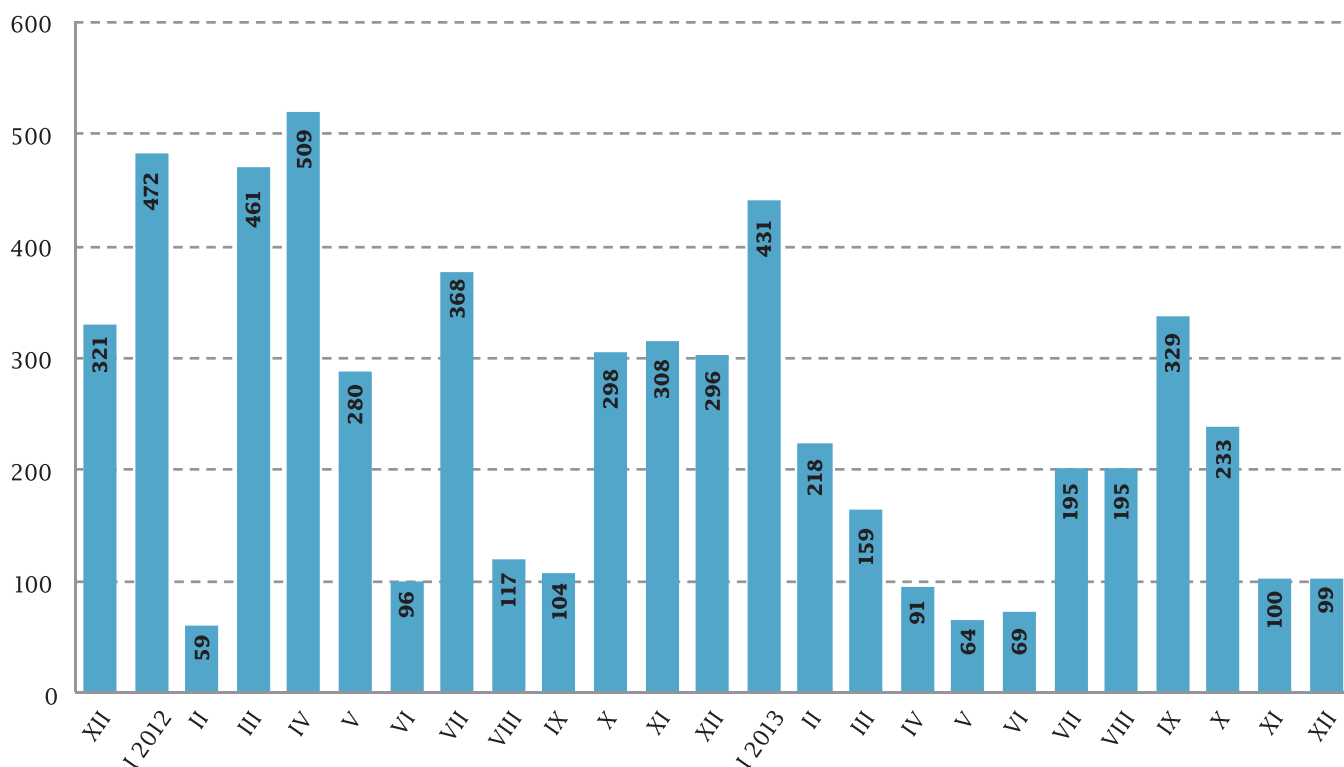
Źródło: Dane na podstawie sprawozdania MPiPS – Załącznik 1.

W 2013 r. zapowiedzi zwolnień zgłosiło 60 małopolskich firm i dotyczyły one 2 184 osoby. **Najwięcej zgłoszeń pochodziło z Krakowa (754 os.), Małopolski Zachodniej:** z powiatu chrzanowskiego (368 os.) oraz **Małopolski Wschodniej:** Tarnów (218 os.), powiat tarnowski (225 os.).

Liczba zrealizowanych zapowiedzi zwolnień jest zbliżona do wskazanych w zapowiedziach. Najwięcej osób zwolniono w Krakowie (742 os.), powiatach chrzanowskim (407 os.) i Tarnów (164 os.). Ponadto znaczne zwolnienia miały miejsce również w powiecie oświęcimskim liczba osób zwolnionych była wyższa (243 os.), niż w zapowiedziach (63 os.). Nadwyżka wynika z zapowiedzi zgłoszonych końcem 2012 r. w branży motoryzacyjnej.

W 2013 r. zauważalna jest mniejsza dynamika zapowiedzi zwolnień w drugim półroczu niż w pierwszym. Od lipca do końca roku liczba osób naprzemiennie malała lub rosła, przy czym nie osiągnęła poziomu najwyższego, jaki nastąpił w styczniu 2013 r.

Zapowiedzi zwolnień z przyczyn zakładów pracy w Małopolsce (liczba osób)



Źródło: WUP w Krakowie.

Największy wzrost liczby osób objętych zamiarem zwolnień odnotowano na początku 2013 r., co było wynikiem planowanych zwolnień w branżach: motoryzacyjnej (137 os.), budowlanej (81 os.), handlowej – usługi detaliczne (71 os.) oraz administracji (70 os.). Drugim miesiącem, w którym odnotowano równie wysoki wzrost zapowiedzi był wrzesień, gdzie 200 os. pochodziło z jednej firmy, działającej w branży przetwórstwa spożywczego.

W 2013 r. na 13 branż omówionych w poniższej tabeli w 4 odnotowano wzrost, a w 9 spadek zapowiadanych zwolnień. Spośród 2 148 osób objętych planami zwolnień, najliczniejszą grupę stanowili pracownicy zatrudnieni w firmach działających w branży przetwórczej. Łącznie zgłoszono tu zwolnienia 1 029 osób, co stanowi 48% ogółu. Największe zapowiedzi zwolnień zgłoszone zostały przez firmy działające w *przetwórstwie spożywczym i przemysłowym*. Warto dodać, że 2012 r. zgłoszenia w przetwórstwie przemysłowym były o 24% mniejsze niż w 2013 r. Kolejną najliczniejszą reprezentowaną branżą było budownictwo, jednakże w 2013 r. w tej branży wystąpił wyraźny, ponad dwukrotny, spadek. Wyraźny wzrost w 2013 r. w odniesieniu do poprzedniego roku nastąpił w branży *działalności usługowej, wsparcie biznesu*, prawie pięciokrotny oraz w *branży energetycznej*. W sumie jednak te dwie branże planowały zwolnienie ok. 300 osób.

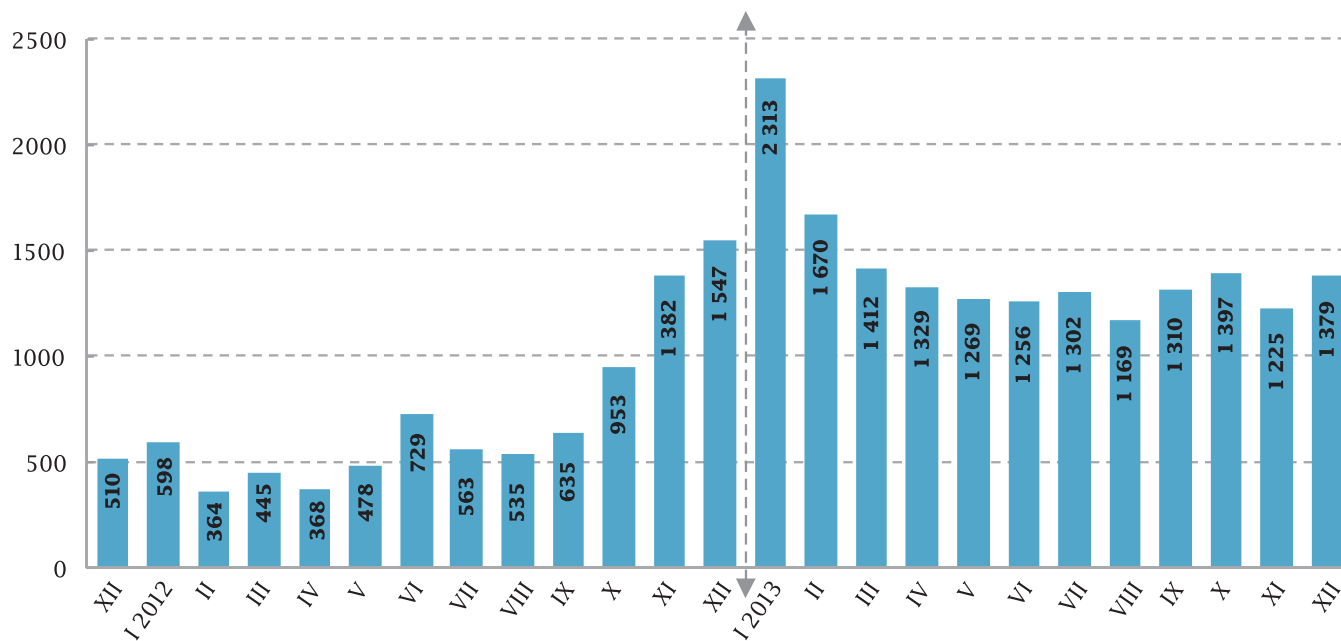
Osoby zgłoszone do zwolnienia w latach 2012-2013 według branż

Branże	Liczba osób zgłoszonych do zwolnienia w roku		
	2012	2013	
Produkcja*	808	1 029	↑
Budownictwo	1 058	329	↓
Administracja publiczna, obrona narodowa, opieka zdrowotna i pomoc społeczna	250	233	↓
Energetyka	30	118	↑
Handel	230	131	↓
Farmaceutyka - produkcja i dystrybucja	28	80	↑
Obsługa i wsparcie biznesu	41	191	↑
Finanse - ubezpieczenia	99	22	↓
Usługi czasu wolnego	32	21	↓
Edukacja	142	13	↓
Finanse - banki	47	16	↓
Telekomunikacja, media	294	1	↓
Transport	309	0	↓
Razem Małopolska	3 368	2 184	

* W tym branża motoryzacyjna, Źródło: WUP w Krakowie.

W 2013 r. wzrosła realizacja zwolnień z przyczyn zakładu pracy. W 2013 r. do rejestrów urzędów pracy trafiło łącznie 17 031 osób zwalnianych z przyczyn pracodawcy, natomiast w 2012 r. 8 597 osób. Zjawisko nasiłiło się szczególnie początkiem roku, co było efektem m. in. kumulacji zapowiedzianych zwolnień zgłoszonych w powiatowych urzędach pracy w końcu 2012 r.

Osoby bezrobotne zwolnione z przyczyn zakładów pracy w Małopolsce



Źródło: WUP w Krakowie.

Małopolski rynek pracy w 2014 roku

Rok 2014 pod względem sytuacji na rynku pracy, choć prawdopodobnie nie będzie przełomowy, powinien być nieco lepszy niż rok poprzedni. Świadczą o tym poprawiające się nastroje pracodawców. Wyniki ogólnopolskiego badania realizowanego przez Instytut Badawczy Randstad²⁶ pokazują wzrost optymizmu pracodawców dotyczący najbliższej przyszłości. Ponad 36% ankietowanych na początku 2014 roku przedstawicieli firm spodziewało się poprawy sytuacji gospodarczej w ciągu najbliższych 6 miesięcy. W porównaniu do ostatniego kwartału 2013 roku, liczba optymistów zwiększyła się o ponad jedną trzecią, a w porównaniu do pierwszego kwartału 2013 roku – czterokrotnie. W tym samym czasie spadł odsetek firm prognozujących stagnację lub recesję gospodarczą.

Barometr Manpower perspektyw zatrudnienia, wyrażający plany zatrudnieniowe pracodawców na nadchodzący kwartał, jest pozytywny – więcej pracodawców planowało zatrudniać w drugim kwartale 2014 roku, niż redukować zatrudnienie (różnica w odsetku pierwszych i drugich, czyli tzw. prognoza netto zatrudnienia wyniosła dla regionu południowego, tj. Małopolski i Śląska, +6%). W ujęciu rocznym prognoza poprawiła się o 9 punktów procentowych²⁷.

Wyniki „Barometru zawodów 2014” dla Małopolski były umiarkowane, nie wzrosła liczba zawodów deficytowych w stosunku do 2013 roku. Do zawodów, w których nie powinno być trudności ze znalezieniem zatrudnienia w tym roku, gdyż zapotrzebowanie pracodawców będzie duże, a podaż pracowników o odpowiednich kwalifikacjach - niewielka, zaliczono w województwie: diagnostów samochodowych, kierowców samochodów ciężarowych, pracowników ds. finansowo księgowych ze znajomością języków obcych, samodzielnych księgowych oraz szefów kuchni. Zapotrzebowanie na pracowników księgowości zgłaszają przede wszystkim firmy outsourcingowe. Kierowców i diagnostów brakuje między innymi ze względu na konieczność posiadania wielu uprawnień, nierzadko kosztownych. Szefowie kuchni to natomiast kucharze z dużym doświadczeniem zawodowym, których na rynku jest niewiele. W prognozie dla Krakowa zawodów deficytowych znalazło się odpowiednio więcej. Potrzeba na rynku specjalistów z dziedziny informatyki, takich jak: programiści i administratorzy stron internetowych, projektanci i administratorzy baz danych, administratorzy systemów komputerowych. Ciężko pozyskać w Krakowie również wykwalifikowanych menedżerów oraz kadre kierowniczą, tymczasem starają się o nich duże firmy. O pracę nie powinno być trudno inżynierom wybranych specjalności, w tym inżynierom mechanikom, inżynierom elektrykom oraz inżynierom automatyki i robotyki.

Zawody wskazywane jako nadwyżkowe powtarzają się w kolejnych prognozach. Znalezienie pracy może być w Małopolsce trudniejsze m.in. dla pracowników średniego szczebla, o niedostatecznych umiejętnościach typowo zawodowych (np.: techników budownictwa, techników mechaników, techników elektryków lub techników informatyków), ale również dla absolwentów popularnych kierunków studiów, np. ekonomistów, pedagogów, politologów i socjologów, specjalistów administracji publicznej, geologów, geografów czy chemików. Wciąż w trudnej sytuacji znajdują się nauczyciele, w tym zwłaszcza młodzi absolwenci kierunków nauczycielskich – do rozważenia zmiany kwalifikacji może zmusić ich malejąca liczba uczniów. Wyjątek stanowią nauczyciele języków obcych, a także nauczyciele szkół zawodowych oraz szkół specjalnych: obydwie kategorie zostały zaklasyfikowane jako zrównoważone.

Lepsze nastroje pracodawców przekładają się również na nastroje pracowników – pod koniec 2013 roku były one bardziej optymistyczne, pracownicy postrzegali swoją sytuację jako stabilniejszą. Zmniejszyła się rotacja pracowników na rynku pracy. W końcu 2013 roku nieco mniej niż co szósty (17%) polski pracownik zmienił miejsce zatrudnienia. Było to wyraźnie mniej niż przez cały 2013 rok, kiedy rotacja osiągała nawet 25%. Co ważne, głównymi przyczynami zmiany miejsca pracy nie były czynniki zewnętrzne (jak np. zwolnienia), lecz własna motywacja pracowników, szukających lepszych warunków pracy. Strach przed utratą pracy zmalał – pod koniec roku przyznało się do niego 27%, podczas gdy jesienią było to 36%. Ponad połowa (56%) badanych pracowników uważała, że w 2014 roku sytuacja ekonomiczna kraju nie ulegnie zmianie, pogorszenie koniunktury przewidywało 49%, a poprawę – 38% badanych.

26 *Plany Pracodawców 21 fala*, źródło: <http://www.randstad.pl/o-randstad/dla-mediow/raporty-instytutu-badawczego/optymizm-polskich-przedsi%C4%99biorc%C3%B3w-najwy%C5%BCszy-od-4-lat>

27 *Barometr Manpower Perspektyw Zatrudnienia Q2/2014*, źródło: http://www.manpowergroup.pl/repository/Raporty/Barometr/PL/Barometr_Manpower_Perspektyw_Zatrudnienia_Q2_2014.pdf

Polityka regionu w zakresie wspierania rozwoju gospodarki i rynku pracy

Wsparcie przedsiębiorczości i samozatrudnienia

W latach 2008-2013 w Małopolsce powiatowe urzędy pracy i inne instytucje dysponujące dotacjami wsparły prawie 39,7 tysięcy osób rozpoczynających działalność gospodarczą, w tym 13,8 tysiąca ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego. Oznacza to, że 25% osób rozpoczynających działalność gospodarczą w latach 2008-2013 skorzystało z dotacji (9% - z EFS). Te liczby uświadamiają, jak istotną rolę odgrywają dotacje w naszym województwie. Dysponując tymi środkami samorząd województwa wspiera przedsiębiorczość Małopolan.

Miejsca pracy utworzone dzięki dotacjom na rozpoczęcie działalności gospodarczej oraz dotacjom na utworzenie miejsc pracy w latach 2008-2013

Powiat	Dotacje finansowane ze środków Funduszu Pracy	Dotacje finansowane ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego	Ogółem
bocheński	1 219	505	1 724
brzeski	1 322	532	1 854
chrzanowski	1 139	531	1 670
dąbrowski	1 076	376	1 452
gorlicki	1 216	564	1 780
m. Kraków	1 167	1 211	2 378
krakowski	1 599	403	2 002
limanowski	3 137	1 223	4 360
miechów	1 100	320	1 420
myślenicki	1 142	608	1 750
m. Nowy Sącz	1 395	704	2 099
nowosądecki	1 524	1 398	2 922
nowotarski	586	525	1 111
olkuski	1 669	838	2 507
oświęcimski	677	687	1 364
proszowicki	330	214	544
suski	289	308	597
m. Tarnów	1 501	621	2 122
tarnowski	2 191	967	3 158
tatrzański	710	565	1 275
wadowicki	462	458	920
wielicki	410	240	650
Małopolska	25 861	13 798	39 659

Źródło: WUP w Krakowie.

Choć dotacje są postrzegane jako jeden instrument, stosowany w różnych programach i przez różne instytucje, występuje istotne zróżnicowanie charakterystyki beneficjentów, procesu przyznawania oraz efektów wsparcia. Jest to wynik odmiennych zasad przyznawania dotacji oraz charakterystyk klientów instytucji. Powiatowe urzędy pracy - niezależnie od tego, czy przyznają dotacje z Funduszu Pracy czy Europejskiego Funduszu Społecznego - muszą stosować zasady wynikające z ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy. Tym

samym wspierają wyłącznie osoby bezrobotne, w tym dużą liczbę bezrobotnych długotrwale. Wśród osób korzystających ze wsparcia PUP większość stanowią osoby z wykształceniem zawodowym lub technicznym, ale tylko część z nich posiada doświadczenie zawodowe, a wielu, odczuwając przez długi czas problemy ze znalezieniem i utrzymaniem pracy, ma obniżone poczucie własnej wartości i wiary we własne siły. Pozostali projektodawcy zdecydowanie rzadziej mają do czynienia z osobami bezrobotnymi. Większość ich beneficjentów to osoby pracujące lub bierne zawodowo (np. tuż po szkole, studiach, po okresie opieki nad dzieckiem), chcące stworzyć sobie lepsze warunki pracy i płacy, zrealizować swoje pomysły, uniezależnić się. Beneficjenci projektodawców innych niż PUP mają najczęściej wyższe wykształcenie, co jest jedną z cech zwiększających prawdopodobieństwo przetrwania firmy.

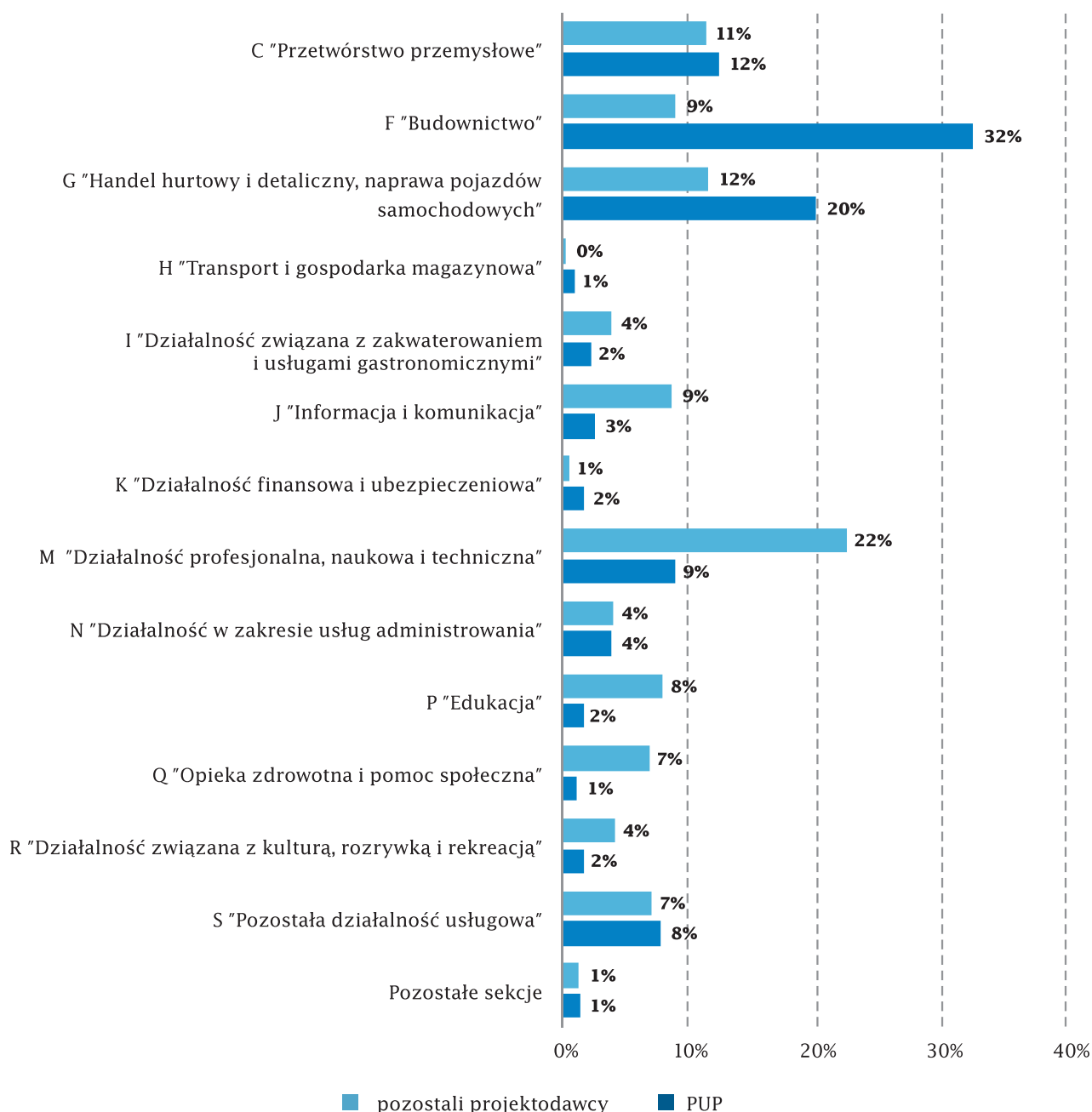
Odmienność charakterystyk beneficjentów PUP i pozostałych projektodawców to także efekt odmiennych warunków konkursów. O ile wśród osób, które otrzymały dotacje z PUP, udział kobiet i mężczyzn był zbliżony do udziału w całej populacji przedsiębiorców w Polsce (mężczyźni stanowili prawie dwie trzecie beneficjentów, kobiety – około jednej trzeciej), o tyle w grupie beneficjentów innych projektodawców wystąpiła istotna nadreprezentacja kobiet (56%). Wynika to z preferowania w konkursach w Działaniu 6.2 projektów, w których większe szanse na uzyskanie wsparcia miały osoby w szczególnej sytuacji na rynku pracy, m. in. kobiety (w tym zwłaszcza powracające oraz wchodzące po raz pierwszy na rynek pracy po przerwie związanej z urodzeniem i wychowaniem dzieci).

Z kolei wysoki udział beneficjentów z wykształceniem ponadgimnazjalnym (niemal 65%) jest pochodną m. in. wymogów stawianych ubiegającym się o dotacje w PUP: jednym z najistotniejszych warunków jej otrzymania było posiadanie kompetencji zbieżnych z profilem planowanej działalności (czy to będących pochodną wykształcenia, czy doświadczenia zawodowego). W projektach pozostałych instytucji zdecydowanie dominowały osoby po studiach, co wynika między innymi z zastosowania kryterium zgodności profilu firm zakładanych z dotacją z Regionalną Strategią Innowacji.

Wśród beneficjentów dominowały osoby młode, jednak i tu wystąpiło zróżnicowanie struktury populacji beneficjentów ze względu na typ projektodawcy (PUP i inni projektodawcy) oraz na płeć. W PUP przewaga mężczyzn była szczególnie duża w najmłodszych i najstarszych rocznikach. W najliczniejszych rocznikach liczba kobiet była zbliżona wśród beneficjentów PUP i innych projektodawców. W rocznikach starszych – liczba beneficjentek była wyższa w populacji osób, które uzyskały wsparcie z PUP. Ze względu na kryteria przyjęte w projektach realizowanych przez PUP w Działaniu 6.2 udział osób w wieku do 25. i powyżej 50. roku życia w grupie beneficjentów był zdecydowanie wyższy, zarówno w porównaniu z projektami systemowymi realizowanymi przez PUP, jak i z innymi projektami w Działaniu 6.2.

Charakterystyka beneficjentów PUP i pozostałych projektodawców oraz kryteria konkursowe przełożyły się także na strukturę branżową utworzonych z dotacją firm. Zdecydowanie najpopularniejszym rodzajem działalności zakładanej z dotacją były usługi budowlane. Popularne były również „Działalność handlowa i naprawa pojazdów”, „Działalność profesjonalna, naukowa i techniczna”, „Przetwórstwo przemysłowe” oraz „Pozostała działalność usługowa”. Wystąpiło zróżnicowanie ze względu na typ operatora. W przypadku osób otrzymujących dotację z PUP przeważały firmy, do prowadzenia których potrzebne są kwalifikacje i uprawnienia na poziomie szkoły ponadgimnazjalnej: budowlane (niemal jedna trzecia podmiotów z dotacją) oraz firmy handlowe i zakłady mechaniki pojazdowej (jedna piąta podmiotów). Większy udział niż wśród beneficjentów innych projektodawców miały też firmy zajmujące się przetwórstwem przemysłowym lub pozostałą działalnością usługową. Z kolei beneficjenci innych projektodawców zakładali głównie firmy prowadzące działalność profesjonalną, naukową i techniczną. Bardzo popularne były wśród nich również inne rodzaje działalności wymagające kwalifikacji na poziomie studiów wyższych: informacja i komunikacja, edukacja, opieka zdrowotna i pomoc społeczna) czy działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją.

Struktura PKD zakładanych firm według typu operatora



Źródło: Efektywność dotacji na założenie działalności gospodarczej finansowanych z Europejskiego Funduszu Społecznego. Raport z badania, WUP w Krakowie, Kraków 2014.

Struktura branżowa działalności uruchomionych przez beneficjentów dotacji była silnie uwarunkowana płcią. Do branż kobiecych tj. takich, które miały większy udział wśród firm założonych z dotacją przez kobiety, należały: „Pozostała działalność usługowa”, „Działalność profesjonalna, naukowa i techniczna” oraz „Działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi”. Wśród pań popularniejsze niż wśród panów były też „Handel” (bez handlu i naprawy pojazdami, które są domeną mężczyzn), „Działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca” i „Działalność finansowa i ubezpieczeniowa” oraz „Edukacja”. Działalnością typowo męską jest budownictwo – w tej branży powstało aż 43% firm założonych przez beneficjentów – mężczyzn. Panowie mieli też większy udział w branżach: „Informacja i komunikacja” oraz „Transport i gospodarka magazynowa”. Wyrównany udział obu płci w branży „Przetwórstwo przemysłowe” występuje tylko na poziomie sekcji – jednej z najbardziej zróżnicowanych. Panowie zajmujący się produkcją na ogół finansowali z dotacji uruchomienie produkcji mebli, panie – szycie odzieży.

W prowadzeniu firmy pomaga kierunkowe wykształcenie i doświadczenie zawodowe. Profil działalności zgodny ze swoim wykształceniem wybrało około dwóch trzecich beneficjentów. Najczęściej były to osoby z wykształceniem wyższym (około 70%) i pomaturalnym (około 60%), a także prowadzący działalność wymagającą uprawnień lub wysokospecjalistycznego przygotowania (w budownictwie, naprawie pojazdów, działalności profesjonalnej,

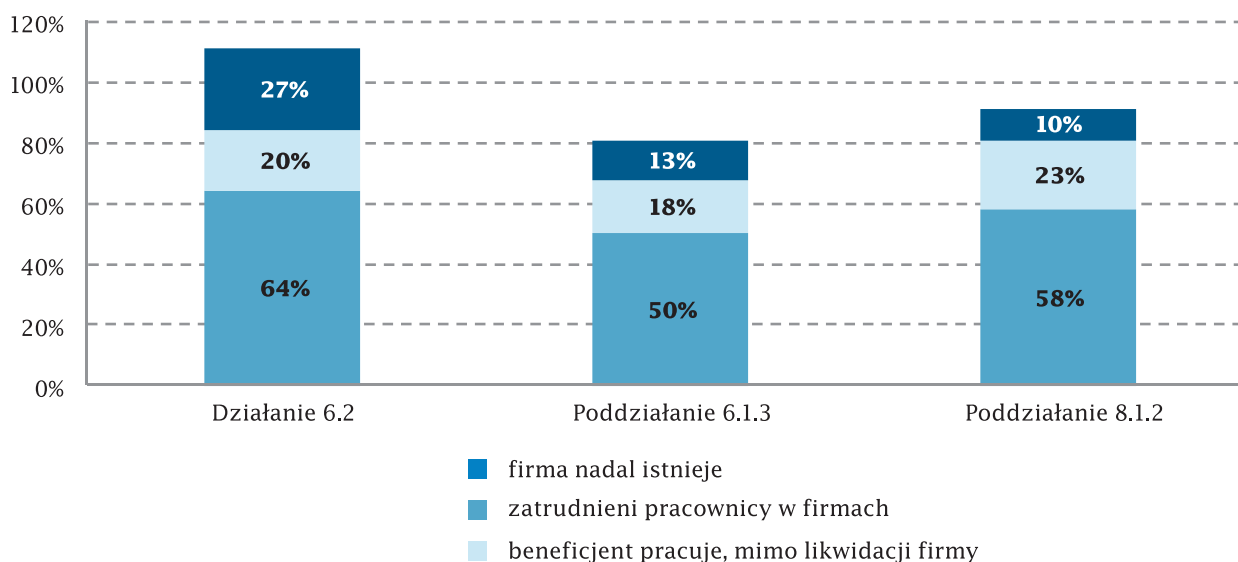
naukowej i technicznej, edukacji, opiece zdrowotnej oraz pozostałej indywidualnej działalności usługowej). 86% badanych beneficjentów pracowało wcześniej najemnie, najczęściej u jednego, dwóch lub trzech pracodawców. Ci, których firmy przetrwały, częściej wykonywali pracę taką samą lub podobną do profilu firmy założonej z dotacją (80% z nich – dłużej niż dwa lata), na ogół także u ostatniego pracodawcy (85%).

Istnieje znacząca różnica pomiędzy poziomem przeżywalności firm powstałych z dotacji otrzymanych od PUP oraz tych, które przyznawali inni projektodawcy. Im wcześniej firma powstała, tym różnica na korzyść firm powstałych z dotacji od innych projektodawców jest wyższa. W dłuższym okresie poziom przeżywalności dla firm powstałych dzięki dotacjom z PUP spadał gwałtowniej. Różnice w długości funkcjonowania podmiotów, które otrzymały pomoc od urzędów pracy i innych projektodawców, były pochodną takich czynników jak cechy demograficzne osób starających się o dotacje (wykształcenie, płeć, wiek) oraz warunki przyznawania dotacji (niższa kwota dla klientów PUP oraz brak wsparcia pomostowego).

Najczęstszą przyczyną likwidacji działalności gospodarczej były problemy związane z podatkami i ubezpieczeniami społecznymi. Dużych trudności przysparzało również znalezienie klientów oraz nadmierna konkurencja. Można zatem uznać, że obok wysokości podatków oraz obciążeń z tytułu ubezpieczeń społecznych, głównym problemem był brak umiejętności odpowiedniego zaplanowania i prowadzenia działalności gospodarczej. W czasie pogorszenia koniunktury staje się to bardzo istotnym zagrożeniem dla przetrwania firmy.

Działanie 6.2 w największej mierze przekłada się na efekty zatrudnieniowe. Każde zakładane 100 podmiotów daje szansę na zatrudnienie dodatkowych 27 osób. Po uwzględnieniu poziomu przeżywalności firm w momencie badania, liczba osób aktywnych zawodowo przekraczała liczbę przyznanych dotacji o 11%. W przypadku pozostałych działań liczba aktywnych zawodowo była mniejsza od liczby osób objętych wsparciem w ramach tego instrumentu (dla Poddziałania 6.1.3 efekt zatrudnieniowy wyniósł 80%, a dla 8.1.2 – 91%).

Efekt zatrudnieniowy dotacji przyznanych w ramach poszczególnych Poddziałania



Źródło: Efektywność dotacji na założenie działalności gospodarczej finansowanych z Europejskiego Funduszu Społecznego. Raport z badania, WUP w Krakowie, Kraków 2014.

Prawdopodobieństwo przetrwania firmy maleje w przypadku osób, które wcześniej prowadziły firmę, które dotację uzyskują z PUP, a także wraz z niższym poziomem wykształcenia oraz w grupie kobiet i mieszkańców wsi. Najwyższą wartość prawdopodobieństwa oszacowano dla zmiennej dotyczącej wcześniejszego prowadzenia firmy. Poziom przeżycia podmiotów należących do osób, które kiedyś już próbowały swoich sił w biznesie („przedsiębiorca drugiej szansy”) wynosił 21%, podczas gdy wśród osób wcześniej nieposiadających żadnej działalności – 65%. Analiza powiatowa ujawnia istnienie takich obszarów, dla których wskaźnik ten wynosi niespełna 10% (czyli na 10 firm, które powstały dzięki przyznaniu dotacji osobom wcześniej prowadzącym działalność gospodarczą, upadło dziewięć!). Powiatami o wyjątkowo niskim poziomie przeżywalności firm „przedsiębiorców drugiej szansy” były tatrzański, limanowski, nowotarski, gorlicki, wadowicki, bocheński, brzeski oraz dąbrowski. W przypadku tych powiatów należałoby rozważyć zasadność udzielania dotacji osobom, które wcześniej prowadziły inną firmę.

Wsparcie pracowników zwalnianych lub zagrożonych utratą pracy oraz wsparcie dla przedsiębiorstw

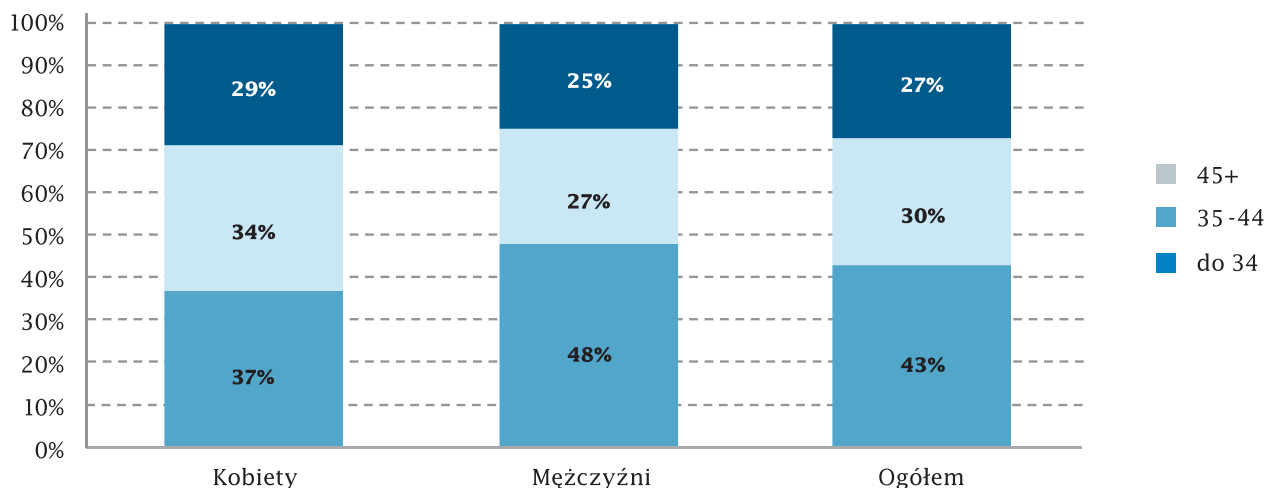
Na obszarze województwa małopolskiego realizowane są działania wspierające pracowników przewidzianych do zwolnienia lub zagrożonych utratą zatrudnienia, osoby zwolnione, które utraciły pracę w okresie nie dłuższym niż 6 miesięcy przed przystąpieniem do projektu oraz pracodawców przechodzących procesy restrukturyzacyjne. Przewidziano dla nich szereg form wsparcia: poradnictwo zawodowe i psychologiczne, pomoc w znalezieniu nowego miejsca pracy, finansowanie szkoleń i kursów przekwalifikowujących, kursów doszkalających, czy przyznanie dotacji na rozpoczęcie działalności gospodarczej. Natomiast dla pracodawców dostępne jest wsparcie modernizacyjne z zakresu usług szkoleniowych lub doradczych, które zmierzają do zmiany profilu działalności wykonywanej przez przedsiębiorcę.

Do końca 2013 roku w ramach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki na realizację projektów w tym zakresie przeznaczono 66 mln zł. Od początku realizacji projektów wsparciem zostało objętych 137 przedsiębiorstw i 3 326 osób, z czego 1 215 osób stanowili pracownicy zagrożeni zwolnieniami, 539 osób - zwolnieni z przedsiębiorstw dotkniętych procesami restrukturyzacyjnymi. Skorzystali oni głównie ze szkoleń przekwalifikowujących, poradnictwa zawodowego, pośrednictwa pracy, staży i dotacji. Do końca 2013 r. 374 osoby uzyskały środki na założenie własnej firmy, 52 osoby otrzymały dodatki motywacyjne w związku z podjęciem pracy za wynagrodzeniem niższym niż u dotychczasowego pracodawcy, a kolejne 6 osób odebrało dodatki mobilnościowe związane ze znalezieniem zatrudnienia w odległości powyżej 50 km od miejsca zamieszkania.

Wśród uczestników projektów outplacementowych dominowały osoby w wieku mobilnym (18-44 lata), które stanowiły 73% ogółu uczestników. Najliczniejszą grupą wiekową były osoby do 34. roku życia (43% ogółu uczestników). Przewaga mężczyzn w tej grupie wiekowej odzwierciedla sytuację na małopolskim rynku pracy: w latach 2012-2013 zwolnienia pracowników miały miejsce przede wszystkim w branżach budowlanej, produkcyjnej (motoryzacja) i energetyce, zatrudniających wielu mężczyzn z tej kategorii wiekowej.

Co trzecia osoba uczestnicząca w projektach była w wieku 35-44 lata, przy czym w tej grupie dominowały kobiety. Zapowiedzi zwolnień odnotowano również w branżach mocno sfeminizowanych (handel, edukacja), co znalazło przełożenie na strukturę uczestników projektów. Najniższy był udział osób z najstarszej grupy wiekowej (27%).

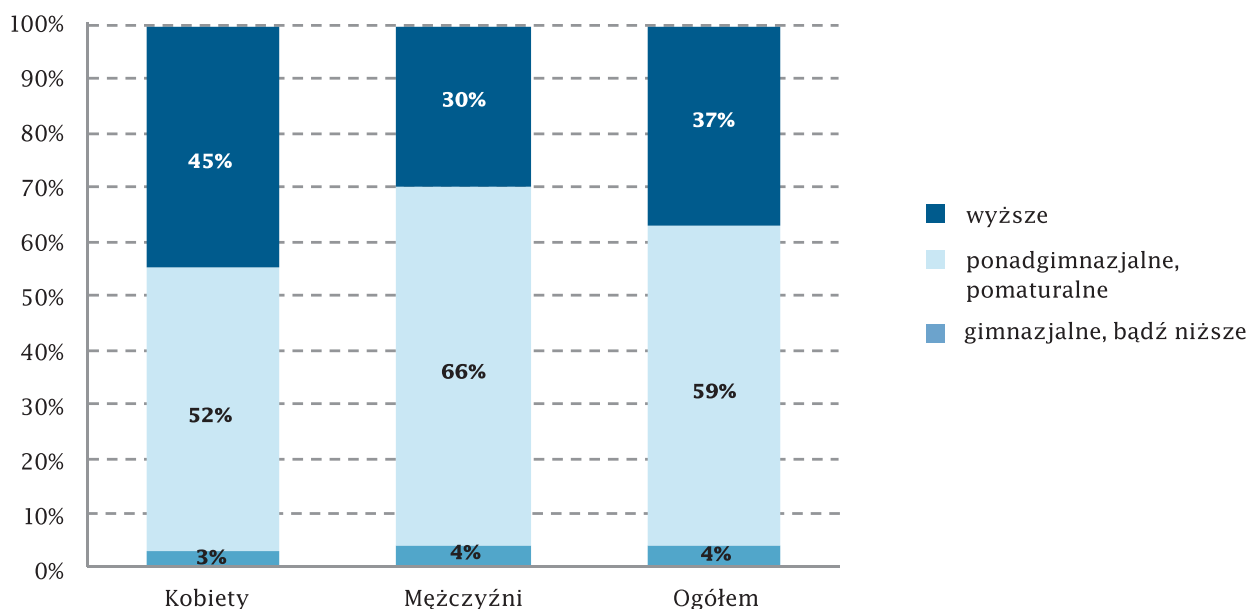
Uczestnicy projektów outplacementowych ze względu na wiek



Źródło: opracowanie własne na podstawie bazy Podsystem monitorowania Europejskiego Funduszu Społecznego (PEFS).

Uczestnicy projektów outplacementowych legitymowali się najczęściej wykształceniem ponadgimnazjalnym, przy czym wśród mężczyzn było takich osób więcej (66%), niż wśród kobiet (52%). Co trzecia osoba legitymowała się dyplomem wyższej uczelni, przy czym w tej grupie dominowały kobiety.

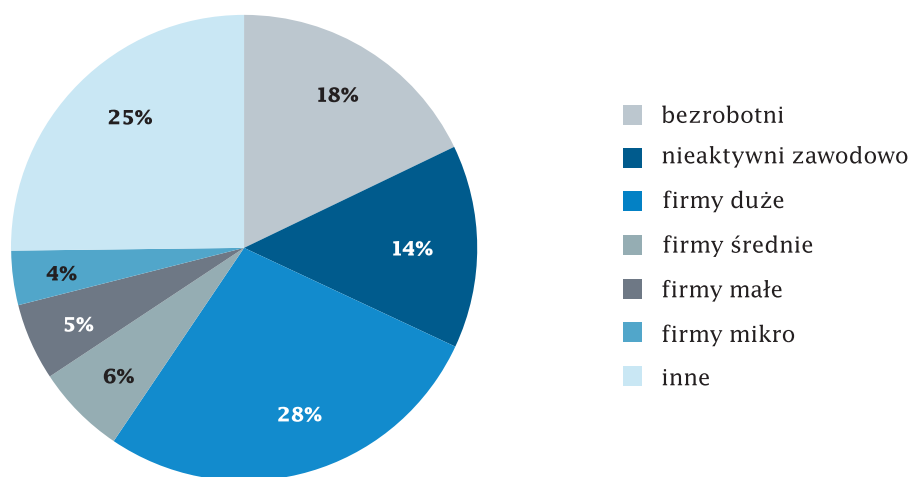
Uczestnicy projektów outplacementowych ze względu na wykształcenie



Źródło: opracowanie własne na podstawie bazy Podsystem monitorowania Europejskiego Funduszu Społecznego (PEFS).

Struktura uczestników projektów outplacementowych była mocno zróżnicowana pod względem statusu na rynku pracy. Spośród prawie 3,5 tys. osób mających docelowo skorzystać ze wsparcia świadczonego w ramach projektów wyłonionych w procedurze konkursowej, 28% to osoby zatrudnione dużych firmach. Drugą co do liczebności grupą odbiorców wsparcia były osoby zatrudnione w instytucjach publicznych (policja, szpitale, wojsko; 25% uczestników). 18% uczestników to osoby bezrobotne, a 14% nieaktywne zawodowo. 15% stanowiły osoby zatrudnione w mikro-, małych i średnich przedsiębiorstwach.

Uczestnicy projektów outplacementowych ze względu na status na rynku pracy



Źródło: opracowanie własne na podstawie bazy Podsystem monitorowania Europejskiego Funduszu Społecznego (PEFS).

Kolejnym obszarem działań samorządu województwa, finansowanych ze wsparciem środków unijnych, jest przewidywanie i zarządzanie zmianą gospodarczą. Tematyka przedsięwzięć z zakresu modernizacji i zarządzania zmianą nie ogranicza się do działań zaradczych podejmowanych w odpowiedzi na pogorszenie sytuacji gospodarczej, lecz ma na celu wspieranie rozwoju gospodarczego zarówno firm, jak i regionu. Działania te są realizowane w formie partnerstwa na rzecz przewidywania i zarządzania zmianą gospodarczą. Partnerstwa realizowane w ramach projektów zostały zawarte w subregionach Małopolski, a także w dwóch powiatach: limanowskim i nowosądeckim oraz dziewięciu gminach uzdrowiskowych Małopolski. W ramach partnerstwa powstały strategie zarządzania zmianą gospodarczą.

Inną formą wsparcia realizowaną w projektach są szkolenia i doradztwo dla 20 przedsiębiorców, wspomagające proces zmiany profilu działalności przedsiębiorstwa.

Transfer wiedzy i wsparcie innowacyjności małopolskich przedsiębiorstw

Małopolskie instytucje regionalne wspierają innowacyjność przedsiębiorstw, prowadząc działania na rzecz lepszego gospodarczego wykorzystania potencjału małopolskiej nauki. Służyć temu mają m.in. staże pracowników naukowych w przedsiębiorstwach, pracowników przedsiębiorstw w jednostkach naukowych oraz wspieranie tworzenia rozwiązań o charakterze sieciowym.

Od 2010 roku zrealizowano staże w 407 małopolskich przedsiębiorstwach oraz 33 jednostkach naukowych. Stażami objęto 399 pracowników naukowych oraz 20 pracowników przedsiębiorstw. W 2013 roku staże rozpoczęło 134 pracowników naukowych i 20 pracowników przedsiębiorstw. Założeniem stażu jest wsparcie firm w rozwiązywaniu problemów oraz wdrażanie w gospodarce innowacji związanych z procesem produkcji, udoskonaleniem wytwarzanego produktu lub usługi, zarządzaniem, optymalizacją kosztów funkcjonowania, czy też dostarczeniem przedsiębiorcy wiedzy o sytuacji firmy na rynku w aspekcie technologicznym i rynkowym. Staże przynoszą korzyści obu uczestniczącym w nich stronom.

Dyscypliny naukowe, w ramach których realizowane były staże dla pracowników naukowych, to m. in.: fizyka, górnictwo, geologia, biochemia, biocybernetyka, medycyna, zootechnika, agronomia, inżynieria materiałowa, włókiennictwo, metalurgia, informatyka, mechatronika, automatyka i robotyka, ekonomia, ekologia.

Efektami staży są konkretne rozwiązania, odpowiadające na potrzeby przedsiębiorstwa. Przykładowe rozwiązania wdrożone w ramach staży:

- kształtowanie wysokich własności mechanicznych stali dla przemysłu okrętowego, stopów tytanu i stopów aluminium,
- energetyka odnawialna w dziedzinie górnictwa i geologii,
- toksykologia i rozród ryb.

Wdrożono także szereg innowacji organizacyjnych, w tym przygotowanie założeń modernizacji i rozbudowy systemu kontroli i zarządzania produkcją oraz kontroli jakości w procesie produkcyjnym, czy wdrożenie systemu informatycznego wspomagającego zarządzanie firmą.

Projektodawcy przewidzieli także 23 staże dla pracowników przedsiębiorstw. Pracownicy przedsiębiorstw mogli zdobyć wiedzę praktyczną o nowoczesnych zastosowaniach technologii w gospodarce, procesach produkcyjnych i technologicznych. Staże pracowników przedsiębiorstw w jednostkach naukowych realizowane są w zakresie m. in.: chemii, telekomunikacji, medycyny, farmacji, biologii, ogrodnictwa, ochrony środowiska, geologii, automatyki i robotyki, ekonomii, ekologii.

Przykładowymi rozwiązaniami wdrożeniowymi w ramach staży są:

- projektowanie nowych urządzeń elektronicznych w dziedzinie sterowania oświetleniem LED,
- realizacja projektów z dziedziny OZE, tj. kolektory słoneczne, moduły fotowoltaiczne, pompy ciepła, wdrażanie nowych rozwiązań z dziedziny energetyki słonecznej,
- techniczne opracowywanie lekcji e-learningowych, poszukiwanie nowych rozwiązań informatycznych przy wdrażaniu lekcji e-learningowych,
- opracowania nowych rodzajów badań i analiz mikrobiologicznych w oczyszczalniach ścieków,
- opracowywaniu aparatury do kontroli warunków termicznych w eksperymentach ekologicznych,
- zastosowanie nowoczesnych technologii w przemyśle spożywczym, nowe trendy na rynku spożywczym oraz farmaceutycznym, apiterapia, nowoczesna gospodarka pasieczna.

Staże są pozytywnie oceniane zarówno przez przedstawicieli nauki, jak i przez przedsiębiorców przyjmujących stażystów. Umożliwiły one nawiązanie trwałych powiązań pomiędzy nauką i biznesem oraz zrozumienie wymiernych korzyści z prowadzenia wspólnych projektów.

W 2013 r. ogłoszono kolejny nabór na projekty ukierunkowane na organizację staży i szkoleń praktycznych dla pracowników naukowych w przedsiębiorstwach i pracowników przedsiębiorstw w jednostkach naukowych, przeznaczając na ten cel 4 mln zł. W ramach tego konkursu projektodawcy będą premiowani dodatkowymi punktami, jeżeli w ramach ich projektów zostaną realizowane staże i szkolenia praktyczne dla pracowników przedsiębiorstw w jednostkach naukowych reprezentujących strategiczne dla regionu dziedziny określone w Regionalnej Strategii Innowacji, tj. w zakresie: inżynierii środowiska wraz z projektowaniem architektonicznym i przemysłowym, infrastruktury technicznej i transportu, ochrony środowiska i krajobrazu, energetyki odnawialnej, inżynierii materiałowej wraz z technologiami i technikami odlewniczymi oraz hutniczymi, technologii i techniki w inżynierii chemicznej, technologii i techniki w budownictwie, ochrony zdrowia - przemysłu uzdrowiskowego, rekreacji, turystyki, technologii medycznych, biologii i biotechnologii, edukacji w kształtowaniu kultury inno-

wacji, technologii i technik informacyjnych. Ponadto premiowane będą projekty, w ramach których opracowane zostanie przynajmniej jedno rozwiązanie innowacyjne wraz ze strategią jego wdrożenia w danym przedsiębiorstwie.

W celu rozwoju gospodarki innowacyjnej i podniesienia jej konkurencyjności w Małopolsce zbudowano Regionalną Strategię Innowacji, która stała się podstawą realizacji projektu systemowego pn. „Regionalny System Innowacji Województwa Małopolskiego”. Jest to sieć powiązań i współpracy pomiędzy aktorami kreującymi społeczno-gospodarczy charakter regionu. Dzięki Systemowi Innowacji gospodarka regionu ma stanowić sprawny mechanizm generowania i dyfuzji wiedzy. Ponadto realizowane są projekty wspierające skuteczność działań w zakresie budowania efektywnego partnerstwa nauki i gospodarki na rzecz komercjalizacji technologii i rozwoju małej i średniej przedsiębiorczości w branżach wysokich technologii oraz wsparcia transferu wiedzy w ramach współpracy przedsiębiorstw i jednostek naukowych. Więcej szczegółów na temat w/w projektów przedstawiono w ramach.

Regionalny System Innowacji Województwa Małopolskiego

Cel główny projektu to zbudowanie Regionalnego Systemu Innowacji, jako układu instytucjonalno-funkcjonalnego w województwie. Projekt obejmuje realizację 5 zadań:

- instytucjonalny model zarządzania i monitorowania RSI – stworzenie struktury zarządzania projektem,
- stworzenie systemu monitoringu i ewaluacji RSI w celu zdefiniowania i wdrożenia systemu monitoringu i ewaluacji dla RSI WM,
- opracowanie zbioru ekspertyz zorientowanych na zgromadzenie wiedzy, w tym zdefiniowanie zakresu przedmiotowego oraz propozycji oceny i ewaluacji, dla kluczowych inicjatyw wskazanych do realizacji w celach taktycznych RSI,
- zbudowanie platformy współpracy pomiędzy głównymi aktorami w regionie w zakresie rozwoju regionalnego i implementacji w regionie działań proinnowacyjnych służących wdrażaniu RSI,
- opracowanie i realizacja kampanii promocyjnej.

W 2013 r. ramach projektu zorganizowano targi i konferencje z zakresie innowacji oraz opracowano prognozę oddziaływania RSI na środowisko zewnątrz jako i ekspertyzy. Przeprowadzono konkursu Innowator Małopolski 2013 roku.

Instytucja realizująca projekt: Departament Rozwoju Gospodarczego UMWM.

Wartość projektu: 10,3 mln zł.

Broker innowacji jako narzędzie dla efektywnego rozwoju systemu nowoczesnej gospodarki Małopolski - projekt innowacyjny w ramach PO KL

W 2013 r. realizowany był etap działań promocyjno-upowszechniających, jak np. prowadzenie kampanii informacyjnej (internet, prasa, radio, telewizja). W ramach projektu opracowano raport pt. *Ewaluacja zewnętrzna produktu końcowego projektu innowacyjnego testującego „Broker innowacji jako narzędzie dla efektywnego rozwoju systemu nowoczesnej gospodarki”*.

Projekt realizowany w partnerstwie z Krakowskim Parkiem Technologicznym.

Instytucja realizująca projekt: Departament Rozwoju Gospodarczego UMWM.

Wartość projektu: 8,6 mln zł.

SPIN – Model transferu innowacji w Małopolsce - projekt innowacyjny w ramach PO KL

Celem głównym projektu jest wsparcie transferu wiedzy w ramach współpracy przedsiębiorstw i jednostek naukowych poprzez opracowanie modelu transferu innowacji SPIN. Projekt polega na opracowaniu nowych metod i narzędzi ujętych w Modelu SPIN, zapewniających większą skuteczność i efektywność procesów innowacyjnych. Składał się z trzech wzajemnie uzupełniających się submodeli, z których każdy odpowiada na zdiagnozowane bariery w transferze innowacji. Submodel procesualny to narzędzie ukierunkowane na usprawnienie procesów związanych z transferem wiedzy. Koncentruje się on na przezwyciężaniu barier organizacyjnych, poprzez stworzenie platform współpracy pomiędzy uczelniami a przedsiębiorcami. Submodel edukacyjny zawiera programy szkoleń dla pracowników uczelni i przedsiębiorstw, ukierunkowane na podniesienie ich kompetencji z zakresu transferu wiedzy. Submodel informacyjny to koncepcja prowadzenia działań informacyjno-promocyjnych związanych z upowszechnianiem informacji na temat potencjału transferu wiedzy. Wszystkie submodele są kompatybilne względem siebie, a ich realizacja przebiega z wykorzystaniem platform współpracy nauka-biznes funkcjonujących w formie centrów współpracy. Po upowszechnieniu model doprowadzi do pozytywnej zmiany gospodarczej – podniesienia poziomu innowacyjności poprzez lepsze wykorzystanie potencjału B+R, a zatem i podniesienia konkurencyjności gospodarki Małopolski.

W ramach projektu został opracowany model SPIN, przygotowano i zatwierdzono Strategie Wdrażania Projektu oraz opracowano koncepcje monitoringu i ewaluacji dla 4 obszarów projektowych. Zorganizowano konferencję dla przedsiębiorców i samorządowców „Energetyczne spotkanie przy kawie”.

Instytucja realizująca projekt: Departament Polityki Regionalnej UMWM.

Wartość projektu: 13 mln zł.

W Raporcie *Zatrudnienie w Małopolsce* stanowiącym drugą część opracowania *Rynek Pracy w Małopolsce 2013*, omówiono sytuację gospodarczą województwa oraz jej wpływ na regionalny rynek pracy. W opracowaniu zaprezentowano główne działania władz regionalnych w obszarze rynku pracy i stymulowania przedsiębiorczości oraz metody wspierania przedsiębiorstw, borykających się ze skutkami spowolnienia gospodarczego.

Raport jest dostępny na stronie internetowej Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Krakowie www.wup-krakow.pl, w zakładce Małopolski Rynek Pracy.

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

Wydawca: Wojewódzki Urząd Pracy w Krakowie
plac Na Stawach 1, 30-107 Kraków
tel. 12 42 87 870, faks 12 42 29 785
kancelaria@wup-krakow.pl
www.wup-krakow.pl
ISBN 978-83-63961-49-7
ISBN 978-83-63961-57-2

EGZEMPLARZ BEZPŁATNY

