



Instytucja
Województwa
Małopolskiego



Wojewódzki Urząd Pracy
w Krakowie



Kapitał ludzki dla rozwoju

2013

Rynek pracy w Małopolsce 2012

Szanowni Państwo,

Zagadnienia związane z edukacją, rozwojem zawodowym oraz uczestnictwem mieszkańców Małopolski w rynku pracy wpisują się w Strategię Rozwoju Województwa Małopolskiego na lata 2011-2020 oraz opracowywany Program Strategiczny *Kapitał Intelktualny i Rynek Pracy*, ukierunkowany na wsparcie efektywnej polityki zatrudnieniowej w Małopolsce. W takim też ujęciu została przedstawiona realizacja polityki Województwa w roku 2012 w obszarze zasobów ludzkich i rynku pracy, która również znajduje odzwierciedlenie w doborze zagadnień przedstawianych w niniejszym raporcie.

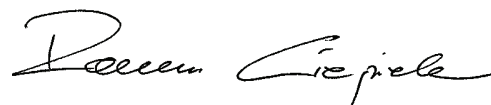
Warunki na rynku pracy w 2012 roku były mniej sprzyjające dla osób bezrobotnych oraz poszukujących zatrudnienia niż rok wcześniej, sytuacja pogorszyła się szczególnie w przypadku osób młodych, kobiet powracających po urlopiach macierzyńskich, oraz osób po 50 roku życia. Obserwowane spowolnienie gospodarcze skutkowało także zachowawczą strategią działań małopolskich przedsiębiorców. Jednocześnie przewiduje się, że spodziewana poprawa koniunktury będzie odczuwalna na małopolskim rynku pracy w większym stopniu, niż przeciętnie w kraju, ze względu na istniejący u nas potencjał gospodarczy i zasoby ludzkie regionu.

Opracowanie *Kapitał ludzki dla rozwoju*, które macie Państwo w rękach przedstawia zalety i wyzwania małopolskiego rynku pracy oraz regionalną politykę Województwa w perspektywie krótko- i długoterminowej. Podsumowuje on również interwencję publiczną (w ramach środków krajowych i Europejskiego Funduszu Społecznego) na rynku pracy i edukacji. Raport ten, to również synteza pozostałych raportów tematycznych.

W przygotowanych raportach *Rynek pracy w Małopolsce* skupiamy uwagę na najważniejszych zjawiskach dotyczących rynku pracy oraz kształcenia pogrupowanych w tematyczne obszary: zatrudnienie, aktywizacja zawodowa i integracja społeczna, edukacja formalna oraz kształcenie dorosłych. W każdym z tych obszarów analiza sytuacji została połączona z opisem polityki Województwa w tym zakresie. Uzupełnieniem całości jest ostatnia część zawierająca analizę powiatów będąca zestawieniem najważniejszych wskaźników opisujących sytuację każdego powiatu na tle pozostałych oraz w odniesieniu do średniej wojewódzkiej.

Każdy raport to oddzielne opracowanie tematyczne, ale w celu uzyskania pełnego obrazu sytuacji na małopolskim rynku pracy zachęcam Państwa do zapoznania się z treścią wszystkich części niniejszego opracowania.

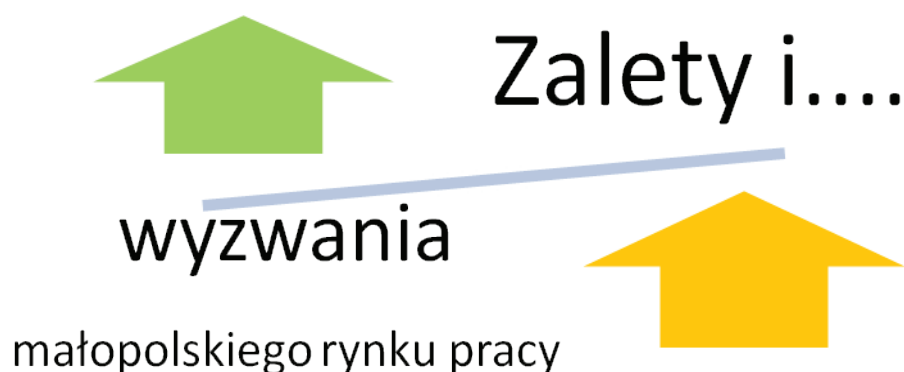
Roman Ciepiela













Wicemarszałek Województwa Małopolskiego

Spis treści







Zalety i wyzwania małopolskiego rynku pracy	3
Wsparcie kapitału ludzkiego w regionie	4
Tworzenie miejsc pracy	8
Wsparcie osób bezrobotnych, biernych i zagrożonych wykluczeniem społecznym	10
Kształcenie przez całe życie	11
Uwarunkowania poradnictwa zawodowego	13
Budowanie kapitału społecznego	16
Polityka regionalna oparta na wiedzy	17
Wyjaśnienia metodologiczne	19



ZALETY

-  **Potencjał kapitału ludzkiego Małopolski:** korzystna struktura demograficzna, dodatnie saldo migracji, dodatni przyrost naturalny
-  **Kapitał intelektualny stanowi jedną z ważniejszych przewag konkurencyjnych województwa małopolskiego.** Region charakteryzuje relatywnie wysoki poziom wykształcenia mieszkańców: wysoki odsetek osób w wykształceniu wyższym (3. miejsce w kraju) oraz niski odsetek osób bez ukończonej szkoły podstawowej. (4. z najniższych wyników w kraju)
-  **Struktura wiekowa przedstawia się korzystniej niż w Polsce.** W porównaniu z innymi regionami ma się ona utrzymywać w kolejnych latach – w 2035 roku Małopolska ma być jednym z najmłodszych regionów w kraju (3 miejsce w rankingu po województwach: pomorskim i wielkopolskim)
-  **Wypracowane i wprowadzone w życie modele dotyczące kształcenia i wsparcia na rynku pracy, tj. modele:** pracy z uczniami zdolnymi, poradnictwa zawodowego w gimnazjach, poradnictwa zawodowego dla osób dorosłych, pracy z osobami w trudnej sytuacji zawodowej
-  **Spójny system informowania o sytuacji w regionie,** diagnozowania zachodzących zmian, a także monitorowania efektów interwencji ze środków publicznych w ramach Małopolskich Obserwatoriów Rozwoju Regionalnego
-  **Najszybszy w kraju rozwój przedsiębiorczości** – dzięki przyciąganiu inwestorów z zewnątrz, jak i poprzez rosnącą liczbę mieszkańców regionu prowadzących działalność gospodarczą
-  **Z sukcesem realizowana polityka regionu zorientowana na upowszechnianie edukacji przedszkolnej.** Rośnie liczba placówek, wzrasta poziom uczestnictwa dzieci w wychowaniu przedszkolnym, rodzice coraz częściej dostrzegają korzyści związane z posyłaniem dzieci do przedszkoli
-  **Większe zainteresowanie nauką na poziomie średnim zawodowym** – dzięki podejmowanym działaniom województwa w zakresie promocji i kształcenia zawodowego
-  **Zauważalny wzrost znaczenia doradztwa edukacyjno-zawodowego w wyborze zawodu.** Jest to szczególnie widoczne w gimnazjach, a więc w grupie uczniów, która wyboru ścieżki zawodowej dokona w niedalekiej przyszłości
-  **Pierwszy raz od kilku lat zanotowano wzrost uczestnictwa w kształceniu ustawicznym:** zarówno po stronie mieszkańców – pracujących i bezrobotnych, jak i pracodawców. Małopolska obok województwa podlaskiego przoduje w tym zakresie w skali kraju

WYZWANIA

- 
Zapotrzebowanie na tworzenie nowych miejsc w przedszkolach nadal istnieje, przy czym powody są dwójakiego rodzaju: w małych miejscowościach, z uwagi na niższy niż średni dla województwa wskaźnik upowszechniania edukacji przedszkolnej, w dużych miastach – ze względu na konieczność zapewnienia opieki nad dziećmi pracujących rodziców
- 
Wzrost znaczenia kształcenia pozaformalnego i samokształcenia. O tym, że dana osoba wyposażona jest w odpowiedni zasób wiedzy i umiejętności coraz częściej świadczy nie dyplom, certyfikat czy świadectwo nabyte w drodze kształcenia formalnego, lecz zweryfikowane efekty uczenia, niezależnie od tego, gdzie, kiedy i w jakiej formie zostały osiągnięte. W związku z tym, coraz większe znaczenie będzie miał rozwój usług związanych z potwierdzaniem kwalifikacji nabytych drogą nieformalną
- 
Kształcenie ustawiczne powinno być adekwatne do potrzeb regionalnych przedsiębiorców. Należy kontynuować działania związane z ukierunkowaniem szkoleń „szytych na miarę” zgodnie ze zdiagnozowanymi potrzebami firm lub odpowiadające na deficyty kwalifikacji wynikające z badań i prognoz rynku pracy. Jednym z elementów podmiotowego podejścia dystrybucji środków publicznych na doksztalcanie mieszkańców i pracowników jest wdrożenie „bonu szkoleniowego”, który ma zapewniać większy wpływ odbiorcy na wybór, zakres i przebieg szkolenia
- 
Należy wspierać grupy, które nie korzystają z możliwości uzupełniania lub doskonalenia swoich kwalifikacji, nie widząc dla siebie wymiernych korzyści inwestowania we własny rozwój. Dlatego też, należy kontynuować działania związane z finansowaniem usług doradztwa edukacyjnego dla dorosłych oraz szkoleń ukierunkowanych na uzyskanie konkretnych kwalifikacji zawodowych, certyfikatów i uprawnień do wykonywania zawodu
- 
Koncentracja działań i środków publicznych na osobach w najtrudniejszej sytuacji na rynku pracy. Do grupy tej w Małopolsce zalicza się: osoby starsze, młodzież, kobiety powracające na rynek pracy oraz osoby niepełnosprawne.
- 
Podejmowanie działań zwiększających promowanie mobilności przestrzennej wśród osób bezrobotnych i biernych zawodowo i zachęcanie ich do podejmowania pracy poza najbliższym otoczeniem

Wsparcie kapitału ludzkiego w regionie

Pozytywne trendy demograficzne i rozwój edukacji na każdym poziomie i w każdym wieku bezpośrednio kreują kapitał ludzki Małopolski, który z kolei decyduje o kierunkach i rozwoju rynku pracy, a przez to wpływa na rozwój społeczny i gospodarczy regionu.

W 2012 r. w Małopolsce instytucje regionalne podjęły szereg przedsięwzięć na rzecz rozwoju rynku pracy¹. Wsparcie oferowane było szerokiej grupie odbiorców tj. dzieciom w wieku 3-5 lat, uczniom wszystkich rodzajów szkół, studentom, oraz osobom dorosłym niezależnie od ich statusu na rynku pracy.

W efekcie realizowanych działań:

- pracę podjęło **136 tys.** osób,
- utworzono **6,5 tys.** nowych miejsc pracy,
- udzielono **6,4 tys.** pożyczek, dotacji i poręczeń,
- wiedzę, umiejętności i kwalifikacje uzyskało **183 tys.** osób,
- usługami doradczymi i informacją zawodową objęto **203,5 tys.** osób,
- pośrednictwem pracy objęto **412 tys.** osób.

¹ Opracowano na podstawie rozliczenia Regionalnego Planu Działań na Rzecz Zatrudnienia za 2012 r. Wkład w realizację planu mają: Centrum Karier AGH, Konwent Dyrektorów Powiatowych Urzędów Pracy, Małopolska Agencja Rozwoju Regionalnego SA, Małopolska Wojewódzka Komenda Ochotniczych Hufców Pracy, Małopolskie Centrum Doskonalenia Nauczycieli, Małopolskie Centrum Przedsiębiorczości, Regionalny Ośrodek Polityki Społecznej, Tarnowska Agencja Rozwoju Regionalnego SA, Urząd Marszałkowski Województwa Małopolskiego Departamenty: Edukacji, Kultury i Dziedzictwa Narodowego, Polityki Regionalnej, Rozwoju Gospodarczego, Zdrowia i Polityki Społecznej, Wojewódzki Urząd Pracy.

Na realizację tych działań wydano kwotę niemal **814 mln zł**, która pochodziła przede wszystkim z:

- € Europejskiego Funduszu Społecznego (prawie 47% środków),
- € Europejskiego Funduszu Rozwoju Regionalnego (23%),
- € Funduszu Pracy (16%),
- € Budżetu Państwa, budżetu jednostek samorządu terytorialnego, PFRON oraz innych źródeł (14%).

Realizacja regionalnej polityki rynku pracy w 2012

W 2011 r. Sejmik Województwa Małopolskiego przyjął Strategię Rozwoju Województwa Małopolskiego na lata 2011-2020. Strategia ta określa kierunki rozwoju Małopolski w perspektywie najbliższych 10 lat. Do Strategii są opracowywane Programy Strategiczne, których projekty zostały poddane konsultacjom społecznym w 2012 roku. Zagadnienia związane z edukacją, rozwojem zawodowym oraz uczestnictwem mieszkańców Małopolski w rynku pracy wpisują się w Strategię Rozwoju Województwa Małopolskiego na lata 2011-2020 oraz opracowywany Program Strategiczny „*Kapitał Intelktualny i Rynek Pracy*”, ukierunkowany na wsparcie efektywnej polityki zatrudnieniowej w Małopolsce. W takim też ujęciu została przedstawiona realizacja polityki Województwa w roku 2012 w obszarze zasobów ludzkich i rynku pracy.

Działania w obszarze tych Priorytetów w perspektywie kolejnych 8 lat stanowić będą z jednej strony kontynuację dotychczasowych programów i projektów, jak również podejmowane będą nowe wyzwania i realizowane będą nowe przedsięwzięcia. Poniżej przedstawiono realizację polityki Województwa Małopolskiego w latach 2008-2012 oraz w roku 2012 w obszarze zasobów ludzkich, rynku pracy, zatrudnienia i edukacji.

Cele regionalnej polityki rynku pracy w 2012 roku



Wdrożenie mechanizmów odkrywania, kształtowania i wspierania talentów



Poprawa jakości i efektywności kształcenia zawodowego



Wsparcie mieszkańców Małopolski w planowaniu ścieżki rozwoju edukacyjno - zawodowego na każdym etapie życia



Rozwój mechanizmów uczenia się przez całe życie



Wsparcie zatrudnienia

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

Realizacja polityki Województwa Małopolskiego w latach 2008-2012 oraz w roku 2012 w obszarze zasobów ludzkich, rynku pracy, zatrudnienia i edukacji

Małopolski program na rzecz rozwoju wczesnej edukacji i opieki nad dziećmi do 5. roku życia	<ul style="list-style-type: none"> • 122 przedszkola i punkty przedszkolne • 5,9 tys. dzieci w wieku 3-5 lat (87% pochodzi z obsz. wiejskich) / 449 dzieci w 2012 r.
Małopolski Program Wspierania Talentów	<ul style="list-style-type: none"> • Stypendia dla uzdolnionych uczniów szkół podst., gimnazjów, szkół ponadgimnazjalnych, a także studentów w ramach: Małopolskiego Programu Stypendialnego, Programu Stypendialnego Sapere Auso i Projektu DiAMEnT: • 10,9 tys. uczniów uzdolnionych otrzymało stypendia • 5,1 tys. uczniów uzdolnionych otrzymało stypendia w roku 2012
Rozszerzenie oferty edukacyjnej dla dzieci i młodzieży w zakresie kształtowania kompetencji kluczowych	<ul style="list-style-type: none"> • Realizacja programów rozwojowych: • w 1112 małopolskich szkołach, objęcie wsparciem 114,4 tys. uczniów od 2008 r. • w 132 małopolskich szkołach, objęcie wsparciem 8,5 tys. uczniów w 2012 r.
Tworzenie programów rozwojowych szkół ukierunkowanych m.in. na modernizację oferty kształcenia zawodowego i dostosowanie jej do potrzeb regionalnego rynku pracy	<ul style="list-style-type: none"> • 302 szkoły i placówki kształcenia zawod., w tym 198 szkół zawod. współpracowało z przedsiębiorstwami w zakresie wdrażania programów rozwojowych • 6,8 tys. uczniów odbyło staż lub praktykę zawodową • 56,8 tys. uczniów, w tym 24 tys. uczniów w 2012 r. wzięło udział w projektach
Podwyższenie kwalifikacji małopolskich nauczycieli	<ul style="list-style-type: none"> • Projekt „Modernizacja systemu doskonalenia kadr szkół zawodowych w Małopolsce” • 1,4 tys. pracowników małopolskich szkół zawodowych objęto dotychczas różnymi formami podnoszenia kwalifikacji • 540 nauczycieli wzięło udział w szkoleniach branżowych w roku 2012 • Projekt „Doskonalenie nauczycieli w dziedzinie wykorzystania technologii Informacyjnej” • 7,1 tys. przeszkolonych nauczycieli przedmiotów nieinformatycznych, w tym 1,4 tys. nauczycieli przeszkolonych w roku 2012
Prowadzenie badań i analiz wspierających proces modernizacji kształcenia zawodowego	<ul style="list-style-type: none"> • Projekt „Małopolskie Obserwatorium Rynku Pracy i Edukacji” w 2012 r. przygotowano 5 cyklicznych raportów: 1) Twój zawód. Twoja przyszłość? – Raport z badania uczniów ostatnich klas szkół zawodowych 2011/2012; 2) Pracodawca – Rynek – Pracownik. Raport z badania zapotrzebowania na pracowników wśród małopolskich pracodawców 2011; 3) Barometr zawodów 2012; 4) Badanie losów absolwentów szkół zawodowych rocznik 2011; 5) Nauka zawodu w małopolskich szkołach 2011
Poradnictwo zawodowe dla osób dorosłych	<ul style="list-style-type: none"> • Realizowane przez 3 Centra Informacji i Planowania Kariery Zawodowej w: Krakowie, Tarnowie i Nowym Sączu oraz 21 powiatowych urzędów pracy: • 80 tys. Małopolan skorzystało z poradnictwa w roku 2012 • Zorganizowano ponad 100 inicjatyw międzyinstytucjonalnych, których celem jest dotarcie z informacją i usługami poradnictwa zawodowego do osób w trudnej sytuacji osobistej i zawodowej • Świadczone wsparcie metodyczne dla doradców zawodowych z powiatowych urzędów pracy
Poradnictwo zawodowe dla młodzieży szkolnej	<ul style="list-style-type: none"> • Pilotażowy projekt „Targi Edukacyjne Festiwal Zawodów” • 2 tys. uczniów z III klas szkół gimnazjalnych otrzymało doradztwo zawodowe • Projekt „Modernizacja kształcenia zawodowego w Małopolsce” • 6,3 tys. uczniów szkół zawodowych skorzystało z zajęć poradnictwa zawodowego w formie spotkań indywidualnych i grupowych • 2,3 tys. uczniów objętych wsparciem w roku 2012
Wsparcie rozwoju zawodowego pracujących mieszkańców Małopolski i kadry MŚP	<ul style="list-style-type: none"> • 66,7 tys. osób pracujących podniosło swoje kwalifikacje w latach 2008-2012 • 16 tys. osób pracujących objętych wsparciem w roku 2012
Transfer wiedzy i wsparcie dla innowacyjnych działań kadr małopolskich przedsiębiorstw	<ul style="list-style-type: none"> • Wsparcie kadr małopolskich firm poprzez staże pracowników naukowych w przedsiębiorstwach: • 305 pracowników naukowych uczestniczyło w stażach, w tym 132 pracowników w roku 2012 • Staże w 237 małopolskich przedsiębiorstwach, w tym 120 staży w roku 2012
Systemowe zapewnienie jakości usług edukacyjno-szkoleniowych	<ul style="list-style-type: none"> • Opracowano: Małopolskie Standardy Usług Edukacyjno-Szkoleniowych, które mają służyć weryfikacji jakości usług świadczonych przez firmy szkoleniowe • W 20 instytucjach szkoleniowych w Małopolsce przetestowano standardy
Promowanie korzyści wynikających z uczenia się przez całe życie	<ul style="list-style-type: none"> • W 2012 roku 6 tys. Małopolan wzięło udział w 162 wydarzeniach w ramach II Małopolskiego Dnia Uczenia się przez całe życie pod hasłem „Graj, doświadczaj, działaj”
Wsparcie grup w szczególnej sytuacji na małopolskim rynku pracy	<ul style="list-style-type: none"> • Wsparcie osób dojrzałych 45+: 20 tys. osób pracujących i 18 tys. osób bezrobotnych w latach 2008-2012 • 4,4 tys. osób pracujących i 3,4 tys. osób bezrobotnych w roku 2012 • Wsparcie młodzieży: 102 tys. osób w latach 2008-2012, w tym 19 tys. osób w roku 2012 • Wsparcie osób opiekujących się osobami zależnymi: Ze zwrotu kosztów za opiekę nad dzieckiem do lat 7 lub inną osobą zależną skorzystało: 18,7 tys. osób w latach 2008-2012, w tym 2,3 tys. osób w roku 2012
Wsparcie pracowników zwalnianych lub zagrożonych utratą pracy	<ul style="list-style-type: none"> • Szkolenia przekwalifikowujące i poradnictwo zawodowe dla restrukturyzowanych przedsiębiorstw oraz ich pracowników • 2,5 tys. osób i 120 przedsiębiorstw w latach 2008-2012 • 521 osób i 26 przedsiębiorstw w roku 2012 • Projekt systemowy „Nowy zawód i nowe umiejętności szansą dla małopolskich rolników” szkolenia przekwalifikowujące dla 1 340 osób odchodzących lub zamierzających odejść z rolnictwa. • 1,2 tys. rolników otrzymało szkolenia i doradztwo, z czego 332 rolników otrzymało wsparcie w roku 2012
Nowe miejsca pracy	<ul style="list-style-type: none"> • 45,5 tys. nowych miejsc pracy w latach 2008-2012 • 6,5 tys. nowych miejsc pracy w roku 2012

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

Wsparcie w ramach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki (2007-2012)

Realizacja Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki (PO KL) zaplanowana jest na lata 2007- 2013 i obejmuje całość interwencji w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego w Polsce. Stanowi odpowiedź na wyzwania zdefiniowane w Strategii Lizbońskiej oraz wynikające z polityki spójności krajów członkowskich UE takie jak: tworzenie trwałych miejsc pracy, rozwój wiedzy i innowacji oraz integracja społeczna.

Od początku realizacji do końca 2012 roku w Programie Operacyjnym Kapitał Ludzki zawarto **2,3 tys.** umów na kwotę **2,1 mld zł**. Wsparciem objęto w ten sposób niemal **370 tys.** osób (w tym **87 tys.** dzieci do 12 roku życia), czyli **11%** mieszkańców Małopolski.

Województwo małopolskie zajmuje **1. miejsce** w kraju pod względem zagospodarowania środków przeznaczonych na realizację PO KL - podpisane umowy wykorzystują **87,7%** dostępnej puli (średnia dla Polski to **84%**). Małopolska zajmuje **3. miejsce** w rankingu wszystkich województw pod względem wartości umów, jak i wartości zatwierdzonych wniosków o płatność.

Efekty realizacji Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki do końca 2012 r.

- Pomoc uzyskały **122** ośrodki wychowania przedszkolnego, obejmujące opieką **5,9 tys.** dzieci
- Zrealizowano **1 112** programów rozwojowych szkół ogólnych (podstawowe, gimnazja, ponadgimnazjalne), z których 60% zlokalizowanych jest na obszarach wiejskich
- Programy rozwojowe wdrożyły również **302** szkoły i placówki kształcenia zawodowego
- W doskonaleniu zawodowym uczestniczyło ponad **8,5 tys.** nauczycieli
- **10,9** tys. dzieci w wieku szkolnym otrzymało stypendia
- **296** doktorantów uzyskało stypendia naukowe
- **53 tys.** pracowników podniosło swoje kwalifikacje zawodowe
- **10,6 tys.** osób podjęło własną działalność gospodarczą
- **7,5 tys.** firm (w tym głównie mikroprzedsiębiorstw) zostało objętych szkoleniami
- **72** przedsiębiorstwa uzyskały wsparcie z zakresu skutecznego przewidywania i zarządzania zmianą
- **1,6 tys.** osób skorzystało ze szkoleń przygotowujących do założenia działalności gospodarczej typu spin off i spin out
- **86,6 tys.** osób bezrobotnych zostało objętych pomocą aktywizacyjną
- **38 tys.** osób zagrożonych wykluczeniem społecznym skorzystało z pomocy PO KL
- **5,9 tys.** osób zagrożonych wykluczeniem uzyskało wsparcie w ramach instytucji ekonomii społecznej
- Powstały **904** oddolne inicjatywy



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

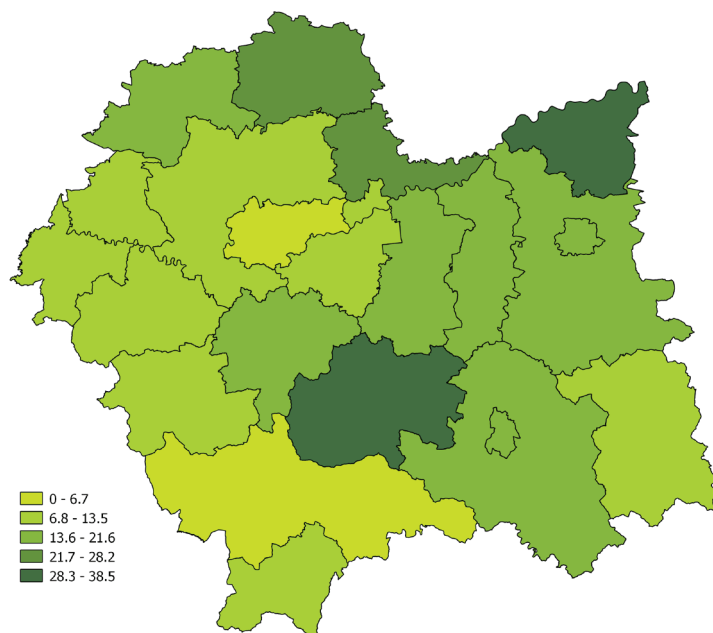
Tworzenie miejsc pracy

Dotacje ze środków publicznych na założenie własnej firmy to jedna z częściej stosowanych form wsparcia wobec osób chcących poprawić swoją sytuację na rynku pracy. Skala tego zjawiska jest znaczna – w pięcioletnim okresie 2008-2012 w samej tylko Małopolsce powstało ponad 33 tysiące takich firm. Warto jednak pamiętać, że interwencja publiczna mająca na celu powstawanie nowych miejsc pracy nie ogranicza się do tego tylko zakresu. Często stosowane są staże, (choć w tym wypadku nie ma formalnego stosunku pracy), a także roboty publiczne czy prace interwencyjne. Każdy z tych typów wsparcia adekwatny jest dla innych kategorii uczestników oraz innego typu pracodawców.

Ogromna większość (91%) beneficjentów dotacji nie wraca do rejestru bezrobotnych w okresie dwóch i pół roku od otrzymania wsparcia. Jednocześnie na podstawie statystyk opracowanych w oparciu o dane instytucji publicznych (powiatowe urzędy pracy, Izba Skarbowa w Krakowie) ustalono, że co najmniej 40% firm założonych dzięki dotacji istnieje dłużej niż dwa lata. Firmy po takim okresie zyskują dość stabilną sytuację i funkcjonują już w normalnych warunkach rynkowych (preferencje typu dotacja czy obniżone stawki ZUS nie mają już bezpośredniego wpływu na zyskowność przedsięwzięcia). Należy zatem uznać, że te firmy dają już swoim właścicielom stabilne zatrudnienie. Powyższe ustalenia pozwalają stwierdzić, że jednorazowe środki na podjęcie działalności gospodarczej są efektywnym instrumentem zarówno w kontekście rozwoju przedsiębiorczości, jak i w aspekcie przywracania do trwałego zatrudnienia².

W niektórych rejonach Małopolski środki na rozpoczęcie własnej działalności w ogromnym stopniu wpływają na rozwój przedsiębiorczości – np. w powiecie dąbrowskim i limanowskim firmy utworzone ze wsparciem ze środków publicznych stanowiły odpowiednio 38% i 34% wszystkich nowopowstałych przedsiębiorstw (wskaźnik dla Małopolski wynosi 11% i jest o 3 p.p. wyższy niż w roku poprzednim, zróżnicowanie terytorialne tego wskaźnika pokazane jest na mapie poniżej, a dane dla poszczególnych powiatów znajdują się w kartach powiatów będących częścią niniejszego raportu).

Odsetek nowopowstałych firm współfinansowanych ze środków publicznych w 2012 r.



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

Ekonomia społeczna w Małopolsce

Małopolska jest też aktywna na polu rozwijania ekonomii społecznej. W problematykę ekonomii społecznej oraz jej relacji z sektorem prywatnym wpisuje się kwestia spółdzielni społecznych, które tworzą w większości osoby zagrożone marginalizacją ze względu na bezrobocie, niepełnosprawność czy chorobę psychiczną, które mają trudności w znalezieniu pracy. Praca w spółdzielniach socjalnych daje im szansę na aktywizację społeczną i zawodową, integrację czy też podniesienie swoich kwalifikacji.

To, co odróżnia przedsiębiorstwa społeczne od pozostałych podmiotów funkcjonujących na rynku, to przede wszystkim fakt, że w wyniku podejmowanych działań tworzą wartość nie tylko społeczną, ale również i ekonomiczną. Łączą zatem realizację powierzonej im misji z efektywnym prowadzeniem działalności gospodarczej³.

Polityka regionu w tym zakresie znajduje swój wyraz w projektach: „Akademia Rozwoju Ekonomii Społecznej” realizowanym przez Regionalny Ośrodek Polityki Społecznej w Krakowie (więcej w ramce) oraz „Małopolski Ośrodek Wsparcia Ekonomii Społecznej” realizowanym przez Fundację Gospodarki i Administracji Publicznej. W projektach tych osoby, które założą spółdzielnię socjalną lub do niej przystąpią mogą otrzymać dotację w wysokości 20 tys. zł. W ten sposób do końca czerwca 2015 roku utworzonych zostanie ponad 200 miejsc pracy i około 35 spółdzielni socjalnych.

² Dotacje na założenie firmy – wpływ na rynek pracy w Małopolsce, Badanie jednorazowych środków na podjęcie działalności gospodarczej, Małopolskie Obserwatorium Rynku Pracy i Edukacji, Wojewódzki Urząd Pracy w Krakowie, Kraków, 2011

³ Wokół ekonomii społecznej, (red) Hausner J, Frączek M, Mazur S, Małopolska Szkoła Administracji Publicznej, Uniwersytet Ekonomiczny, Kraków 2012

Ponadto, istniejące już podmioty ekonomii społecznej, zgłaszając się do jednego z pięciu punktów konsultacyjnych działających w ramach Małopolskiego Ośrodka Wsparcia Ekonomii Społecznej w każdym subregionie Małopolski, mogą uzyskać pomoc m.in. w zakresie porad prawnych, księgowych, marketingowych, usług wspierających rozwój partnerstwa lokalnego itp.

Usługi dla podmiotów ekonomii społecznej świadczone w subregionach Małopolski



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

Akademia Rozwoju Ekonomii Społecznej

Celem projektu jest wspieranie rozwoju ekonomii społecznej w regionie. W projekcie koordynowane jest funkcjonowanie podpisanego w 2008 r. Małopolskiego Paktu na Rzecz Rozwoju Ekonomii Społecznej. W ramach Akademii Rozwoju ES wspierane są konkretne podmioty ekonomii społecznej (dotacje, wsparcie pomostowe, doradztwo i szkolenia) oraz rozwijana jest działalność instytucji otoczenia ekonomii społecznej. Uzupełnieniem tych działań jest promocja ekonomii społecznej w regionie (w szczególności wśród kadr publicznych służb zatrudnienia i pomocy społecznej, studentów oraz mediów). We współpracy z Partnerem zagranicznym nastąpi przetestowanie i implementacja w Małopolsce narzędzi finansowania spółdzielczości socjalnej na bazie doświadczeń włoskich.

Realizator: Regionalny Ośrodek Polityki Społecznej w Krakowie

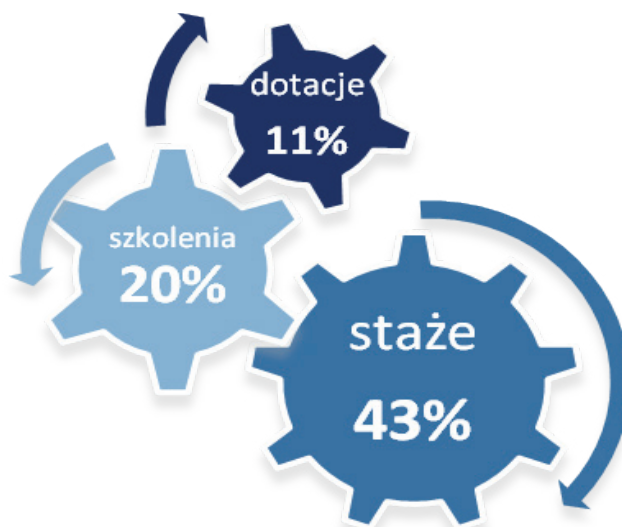
Koszt projektu: 14,5 mln zł

Wsparcie osób bezrobotnych, biernych i zagrożonych wykluczeniem społecznym

Jednym z celów polityki regionu jest zwiększanie spójności Małopolski. Ma ona wymiar nie tylko terytorialny (opisywane wcześniej zróżnicowanie międzypowiatowe, czy też różnice między miastem a wsią), ale i społeczny. Wyrazem tej polityki jest między innymi podejmowanie szczególnych działań mających na celu zapobieganie wykluczaniu pewnych grup z rynku pracy. Są one realizowane w ramach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki oraz zadań powiatowych urzędów pracy.

W Małopolsce trzema najczęściej stosowanymi formami aktywizacji osób bezrobotnych w powiatowych urzędach pracy są staże (43%), szkolenia (20,1%) i dotacje (11,4%). Ich popularność jest większa niż średnia dla Polski, co wynika ze specyficznej struktury bezrobotnych w regionie - stosunkowo wysoki ich odsetek stanowią osoby młode, które najczęściej korzystają z tych właśnie form wsparcia.

Najczęściej stosowane w 2012 r. w powiatowych urzędach pracy formy wsparcia



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Krakowie i Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej

W ramach PO KL wsparciem dotyczącym aktywizacji zawodowej i integracji społecznej objęto 123 tys. osób, z czego bezrobotni stanowili 69% natomiast 19% - bierni zawodowo. Kobiety stanowiły 63% wszystkich uczestników. Około 45% osób bezrobotnych znalazło zatrudnienie do 6 miesięcy po zakończeniu udziału w projekcie. Odsetek ten jest niższy w przypadku projektów kierowanych do osób zagrożonych wykluczeniem społecznym w tym przypadku w analogicznym okresie pracę znalazło 18% uczestników⁴.

Polityka Województwa zorientowana była na wspieranie w szczególności osób należących do grup w szczególności trudnej sytuacji na rynku pracy. Zaliczają się do nich przede wszystkim osoby do 25. roku życia, powyżej 50. roku życia oraz osoby niepełnosprawne.

⁴ Na podstawie: Badanie osiągniętych wartości wskaźników rezultatu komponentu regionalnego Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki, Raport końcowy z III etapu ewaluacji, Warszawa, 2011

Wsparcie dla młodych

12,5 tys. osób młodych objętych programami wsparcia przez powiatowe urzędy pracy w 2012 r.



łącznie w okresie 2008–2012 z pomocy w powrocie czy wejściu na rynek pracy skorzystało ponad 51 tys. osób w wieku do 25 lat.

21% firm założonych w ramach PO KL do tej pory prowadzą osoby do 25. roku życia, a **47%** do 30. roku życia

Realizacja projektu systemowego „**Samodzielne życie** – program aktywizacji młodzieży z małopolskich ośrodków wychowawczych”

Preferencja dla grupy długotrwale bezrobotnych osób młodych w projekcie systemowym „**Ekspres do zatrudnienia**”

Wsparcie dla 50+

4,9 tys. osób powyżej 50. roku życia objętych programami wsparcia przez powiatowe urzędy pracy w 2012 r.



W 2012 r w ramach PO KL rozpoczęło udział ponad 3,3 tys. osób bezrobotnych w wieku 50+, a w latach 2008-2012 - 18 tys. osób bezrobotnych 50+

9% firm założonych w ramach PO KL do tej pory prowadzą osoby do 50. roku życia

6 subregionalnych projektów oferujących kompleksowe wsparcie dla **2,7 tys.** osób w wieku produkcyjnym niemobilnym (powyżej 45 lat)

Preferencja dla grupy 50+ stosowana w projekcie systemowym „**Konserwator** – program aktywizacji zawodowej osób bez zatrudnienia”

Preferencja dla grupy długotrwale bezrobotnych 50+ w projekcie systemowym „**Ekspres do zatrudnienia**”

Wsparcie dla niepełnosprawnych

1,6 tys. osób niepełnosprawnych objętych programami wsparcia przez powiatowe urzędy pracy w 2012 r.



W projektach aktywizacji zawodowej i integracji PO KL realizowanych w okresie 2008-2012 pomoc uzyskało prawie 14 tys. osób niepełnosprawnych.

3% firm założonych w ramach PO KL do tej pory prowadzą osoby niepełnosprawne

31 projektów w całości skierowanych do prawie **4 tys.** osób niepełnosprawnych

Realizacja projektu systemowego „**Holownik**” – rozpowszechniającego metodę trenera zatrudnienia wspieranego

Wsparcie dla kobiet powracających na rynek pracy

1,8 tys. kobiet powracających na rynek pracy objętych programami wsparcia przez powiatowe urzędy pracy



1 tys. rodziców powracających do pracy po przerwie związanej z wychowaniem dziecka objętych programami wsparcia w ramach PO KL

Wsparcie osób opiekujących się osobami zależnymi: Ze zwrotu kosztów za opiekę nad dzieckiem do lat 7 lub inną osobą zależną w ramach PO KL skorzystało: **18,7 tys.** osób w latach 2008–2012, w tym **2,3 tys.** osób w roku 2012

Realizacja projektów : „Praca przyjazna rodzicom” oraz „**Innowacyjne wykorzystanie coachingu do wspierania równowagi praca – rodzina**”

W latach 2008-2012 utworzono **122** przedszkola i objęto **5,9 tys.** dzieci w wieku 3-5lat

W **2013 r.** - 4 Powiatowe Urzędy Pracy realizują programy specjalne finansowane z FP dla **301** bezrobotnych rodziców posiadających na utrzymaniu co najmniej 1 dziecko do lat 6

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

Kształcenie przez całe życie

Pojęcie kształcenia się przez całe życie dotyczy wszystkich szczebli edukacji i szkoleń oraz wszystkich okresów życia, a także różnych form nauki zawodu. Wobec przemian w życiu gospodarczym i społecznym olbrzymie znaczenie zyskują wszelkie działania o charakterze edukacyjnym, które mają wpływ na nasz rozwój osobisty. Powszechnie PO KL kojarzy się przede wszystkim z kursami i szkoleniami. Jest w tym dużo racji, jednak należy pamiętać, że forma ta wykorzystywana była w specyficznych celach: wspieranie osób, które gorzej radzą sobie z odnalezieniem się na rynku pracy oraz inwestycja w tworzenie nowych miejsc pracy, które zostały już omówione wcześniej. W tym rozdziale przedstawione zostaną działania nakierowane na wyrównywanie szans edukacyjnych oraz promowanie kształcenia ustawicznego.

Edukacja dzieci i młodzieży

W projektach edukacyjnych kierowanych do przedszkoli promowane są te tereny, na których odsetek dzieci w wieku 3-5 lat objętych wychowaniem przedszkolnym nie przekracza 30%. Pomimo poprawy sytuacji w zakresie poziomu upowszechnienia edukacji przedszkolnej, nadal zauważalne są dysproporcje obszarowe w tym zakresie, zwłaszcza pomiędzy miastami a obszarami wiejskimi. W roku 2011 wskaźnik upowszechnienia edukacji przedszkolnej w grupie wiekowej 3-5 lat w Małopolsce dla obszarów wiejskich osiągnął poziom nieco ponad 54%, podczas gdy w miastach wyniósł on 87%. W Małopolsce realizowane były projekty zakładające tworzenie przedszkoli oraz innych form wychowania przedszkolnego, a także wspieranie już istniejących placówek, jeśli przyczyniały się one do zwiększonego uczestnictwa dzieci w wychowaniu przedszkolnym. Na ten cel przeznaczono 67,7 mln zł, co pozwoliło wesprzeć 122 ośrodki wychowania przedszkolnego w 47 gminach Małopolski, z czego 71 to ośrodki nowoutworzone.

Do dzieci i młodzieży w wieku szkolnym adresowane są programy rozwojowe szkół oferujące zajęcia wyrównawcze oraz pozalekcyjne. Najwięcej zorganizowanych zajęć obu typów dotyczyło tematyki matematyczno-przyrodniczej, popularne były też zajęcia językowe.

Ponadto wdrażany jest projekt systemowy Województwa pn. „Samodzielne życie”, który realizuje zajęcia pozalekcyjne i pozaszkolne we wszystkich działających młodzieżowych ośrodkach wychowawczych.

Poza programami rozwojowymi prowadzone były projekty indywidualizacji nauczania w klasach I-III dla dzieci ze specyficznymi potrzebami edukacyjnymi. Uczniowie szczególnie uzdolnieni o niekorzystnej sytuacji materialnej otrzymywali stypendia. W Małopolsce realizowany jest też innowacyjny projekt wprowadzający metody pracy z uczniami zdolnymi, obejmujący wypracowanie mechanizmów diagnozowania uzdolnień uczniów, a także przygotowania nauczycieli do takiego rodzaju pracy.

Dużo uwagi poświęcono też szkolnictwu zawodowemu. Wspieranie tej gałęzi edukacji poza projektami konkursowymi realizowane było również przez duży projekt systemowy koncentrujący się na szkołach kształcących w 7 kluczowych dla rozwoju regionu branżach.

Więcej informacji na ten temat edukacji dzieci i młodzieży znajduje się w opracowaniu Edukacja dzieci i młodzieży.

Kształcenie dorosłych

Kształcenie dorosłych dotyczy przede wszystkim osób pracujących (co w dużym stopniu jest również wspieraniem konkurencyjności gospodarki). Realizowano również projekty dotyczące uczenia się dorosłych w formach szkolnych. Działania te, ze względu na swoją niewielką elastyczność, zarówno w Małopolsce, jak i reszcie kraju nie znajdowały wielu chętnych (wśród projektodawców oraz uczestników).

Poza formami opisanymi poniżej wsparcie szkoleniowe uzyskały również kadry powiatowych urzędów pracy, pomocy społecznej oraz nauczyciele.

Wsparcie szkoleniowe kadr nauczycieli poza projektami konkursowymi realizowane jest również przez projekty systemowe koncentrujące się na podniesieniu kompetencji nauczycieli przedmiotów nieinformatycznych w zakresie wykorzystania komputera, Internetu i multimedialnych w dydaktyce oraz kompetencji nauczycieli przedmiotów zawodowych w zakresie wykorzystania technologii informatycznych w procesie kształcenia zawodowego. Ponadto od 2012 r. realizowany jest projekt systemowy dotyczący wypracowania systemu podmiotowego finansowania kształcenia obejmującego mechanizm dystrybucji środków publicznych w formie bonu i zapewnienie możliwości wykorzystania bonów wśród zweryfikowanych pod względem jakości firm szkoleniowych.

Więcej informacji na ten temat kształcenia dorosłych znajduje się w części *Kształcenie dorosłych*.



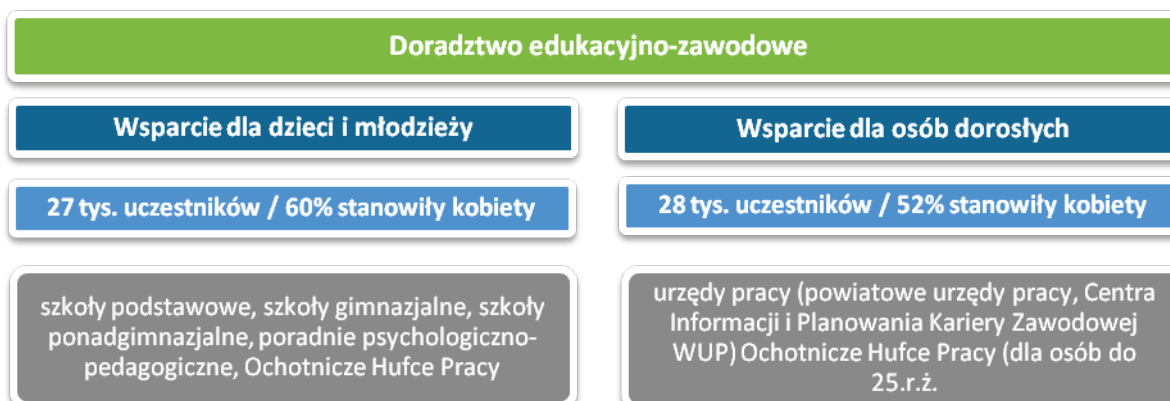
Źródło: opracowanie własne na podstawie Podsystemu Monitorowania Europejskiego Funduszu Społecznego (PEFS)

Uwarunkowania poradnictwa zawodowego

Niektóre osoby wchodzące na rynek pracy nie znają jego realiów: wymagań pracodawców (związanych np. z doświadczeniem i umiejętnościami miękkimi), popytu na zawody, nie znają sposobów skutecznego poszukiwania pracy. Potrzebują też wsparcia w zaplanowaniu i zorganizowaniu swojego życia zawodowego. Również wybory edukacyjne młodzieży mogą być podyktowane impulsem czy presją rówieśniczą, a nie analizą swoich predyspozycji i możliwości znalezienia przyszłej pracy. Jednocześnie wykonywanie pracy w dzisiejszych czasach w jednym zawodzie do końca swojej aktywności na rynku pracy, może okazać się niemożliwe. Tym samym wybory zawodowe Małopolan wymagają konieczności planowania własnej kariery z myślą o zmieniających się predyspozycjach i rzetelnej diagnozie własnych umiejętności zawodowych.

Planowanie kariery zawodowej jest zatem konieczne na różnych etapach życia i nie jest wystarczająco rozpowszechnione. Wsparciem jest profesjonalne doradztwo zawodowe. Dla szerokiej grupy odbiorców jest ono w Małopolsce dostępne w Wojewódzkim Urzędzie Pracy w centrach informacji i planowania kariery zawodowej w Krakowie, Nowym Sączu i Tarnowie, a bezrobotnym i poszukującym pracy oferują je powiatowe urzędy pracy. Dodatkowo warto zaznaczyć, że osoby młode, powyżej 50. roku życia, bez kwalifikacji i bez doświadczenia zawodowego biorą udział w kompleksowym wsparciu rozpoczynającym się od stworzenia z doradcą indywidualnego planu działania.

W 2012 r. w indywidualnym poradnictwie zawodowym dostępnym w powiatowych urzędach pracy oraz centrach informacji i planowania kariery zawodowej wzięło udział 45,9 tys. osób. Poza poradami indywidualnymi dostępne są również: poradnictwo grupowe (w 2012 r. skorzystało z niego prawie 7,4 tys. osób) oraz informacja zawodowa grupowa i indywidualna (58 tys. klientów) oraz zajęcia aktywizacyjne (12 tys. klientów). Rozwijają się również formy doradztwa bazujące na wykorzystaniu Internetu – możliwość konsultacji z doradcą przez Skype oraz serwis dotyczący planowania rozwoju zawodowego: Małopolski Pociąg do Kariery.

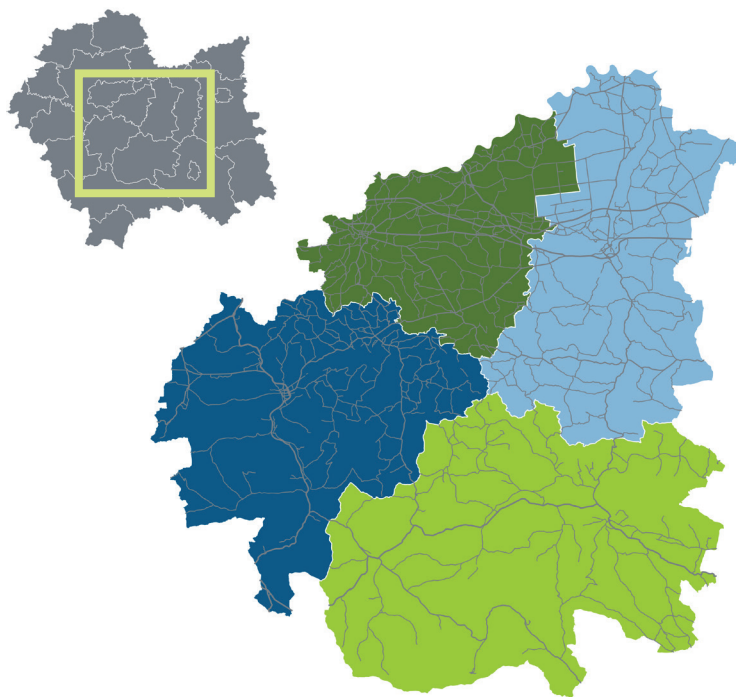


Źródło: opracowanie własne na podstawie Doradztwo edukacyjno-zawodowe w Małopolsce Diagnoza stanu i perspektyw, Wojewódzki Urząd Pracy w Krakowie, Małopolskie Obserwatorium Rynku Pracy i Edukacji, Kraków 2012

Zauważalny jest wzrost znaczenia doradztwa edukacyjno-zawodowego w programach rozwojowych szkół finansowanych ze środków EFS. Poradnictwo i doradztwo edukacyjno-zawodowe występujące w ponad połowie realizowanych projektach dla szkół ogólnych w ramach PO KL i aż w 90% nowych projektów dofinansowanych w 2012 r. Programy rozwojowe podejmowane w ramach PO KL dotyczą tylko wybranych szkół, których wnioski o dofinansowanie zostały przyjęte do realizacji i to nie wystarczy, aby zapewnić kompleksowe doradztwo edukacyjno-zawodowe w regionie nie mniej jednak ma ogromne znaczenie w procesie podnoszenia świadomości co do samego znaczenia doradztwa zawodowego na etapie edukacji formalnej. Fakt ten świadczy także o wzroście świadomości organów prowadzących szkoły co do znaczenia doradztwa zawodowego dla uczniów, którzy wyboru ścieżki zawodowej dokonają w niedalekiej przyszłości. Zwiększenie dostępności poradnictwa zawodowego w szkołach jest kierunkiem priorytetowym w polityce regionu związanej z rozwojem kapitału intelektualnego w Małopolsce.

Ze względu na zróżnicowaną sytuację lokalnych rynków pracy konieczne jest uwzględnienie w poradnictwie aspektu mobilności zawodowej. Mobilność zawodowa ludności, jest to skłonność do zmiany miejsca zamieszkania ze względu na zmianę miejsca pracy. Przyczynia się do zmniejszenia różnic społecznych i ekonomicznych pomiędzy regionami. Zjawisko to jest korzystne z ekonomicznego punktu widzenia i może przyczynić się do zmniejszenia bezrobocia pomiędzy regionami.

W tabeli poniżej przedstawiono sytuację w czterech graniczących ze sobą powiatach: myślenickim, wielickim, limanowskim i bocheńskim. Zestawione w niej zostały zawody, w których jeden z powiatów poszukuje pracowników, a inny (inne) mają ich zbyt wielu. Sytuacja ta częściowo może wynikać ze słabej dostępności komunikacyjnej tych miejsc pracy (sieci drogowej, sieci transportu publicznego), a częściowo z barier mentalnych - w Bilansie Kapitału Ludzkiego⁵ brak ofert pracy w okolicy wskazywany był przez poszukujących pracy, jako najważniejszy czynnik utrudniający jej podjęcie.



Źródło: opracowanie własne

Jednym z narzędzi pomocnych w poradnictwie zawodowym jest opracowywany corocznie „Barometr zawodów”⁶. Stanowi on prognozę zapotrzebowania na pracowników sporządzaną na poziomie powiatów oraz województwa i wskazuje zawody, w których w najbliższym roku można spodziewać się zwiększonego zapotrzebowania na pracowników oraz te, w których znalezienie pracy będzie trudne. Barometr jest zatem narzędziem systematyzującym wiedzę dotyczącą zapotrzebowania na pracowników na lokalnych rynkach pracy i wskazującym również kierunki rozwoju zawodowego.

Ze względu na położenie geograficzne Małopolski i sąsiedztwo Słowacji możliwa jest mobilność pracowników pomiędzy dwoma regionami: powiatem nowosądeckim a Krajem Presovskim. Współpraca tych regionów ma formę współpracy transgranicznej, której charakterystycznymi cechami są sąsiedzkość kontaktów oraz regionalny poziom współdziałania. Celem współpracy jest podejmowanie i koordynowanie wzajemnie korzystnych działań w zakresie gospodarki, edukacji, rynku pracy oraz rozwijanie i ułatwianie kontaktów mieszkańcom, czy też podmiotom gospodarczym.

⁵ Czarnik S., i in., Polki i Polacy na rynku pracy, Bilans Kapitału Ludzkiego, PARP, Warszawa, 2011

⁶ Barometr zawodów opracowywany jest przez Małopolskie Obserwatorium Rynku Pracy i Edukacji w Wojewódzkim Urzędzie Pracy w Krakowie

Porównanie deficytu i nadwyżki pracowników w różnych zawodach w wybranych powiatach

	myślenicki	wielicki	bocheński	limanowski
Kelnerzy i barmani	nadwyżka	deficyt	nadwyżka	nadwyżka
Kucharze	nadwyżka	deficyt	nadwyżka	deficyt
Mechanicy maszyn i urządzeń	nadwyżka	deficyt	równowaga	nadwyżka
Piekarze	deficyt	równowaga	równowaga	nadwyżka
Pielęgniarki	deficyt	deficyt	deficyt	nadwyżka
Spawacze metodą TIG oraz metodą MIG/MAG	równowaga	równowaga	deficyt	deficyt
Technicy mechanicy	deficyt	deficyt	nadwyżka	nadwyżka
Kucharze	nadwyżka	deficyt	nadwyżka	deficyt

Źródło: opracowanie własne na podstawie Barometr Zawodów 2012, Małopolskie Obserwatorium Rynku Pracy i Edukacji, Kraków, 2013

Prognozowane zatrudnienie w zawodach w 2012

Źródło: opracowanie własne na podstawie Barometr Zawodów 2012, Małopolskie Obserwatorium Rynku Pracy i Edukacji, Kraków, 2013

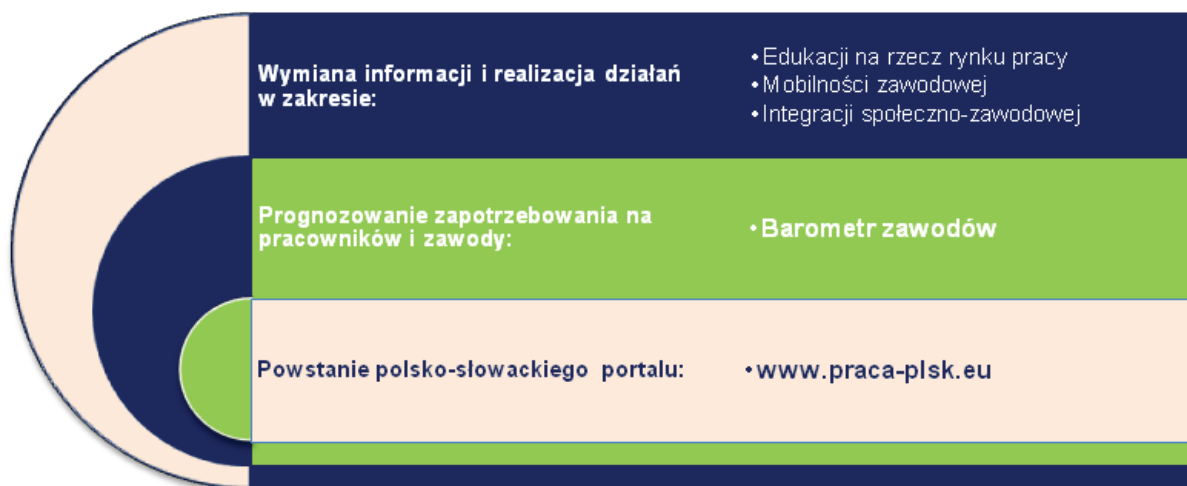
Od 10 lat małopolskie służby zatrudnienia współpracują ze słowackimi służbami zatrudniania w ramach współpracy transgranicznej⁷. Dotychczasowe efekty wieloletniej współpracy, to realizacja trzech wspólnych projektów współfinansowanych ze środków unijnych oraz organizacja wielu przedsięwzięć w ramach grantów EURES.

W Nowym Sączu⁸ uruchomiono „Punkt informacji o przygranicznym rynku pracy Słowacji”, podobny, dotyczący polskiego pogranicza, powstał w Urzędzie Pracy, Spraw Socjalnych i Rodziny w Starej Lubovni. Przez siedem lat z usług Punktu w Nowym Sączu skorzystało 3,8 tys. osób, w tym w 2012 r. – 612 osób. Problematyka transgranicznego rynku pracy, w tym możliwości zatrudnienia Polaków i Słowaków w kraju sąsiednim, była przedmiotem spotkań z lokalnymi pracodawcami, przedstawicielami samorządów lokalnych oraz 400 mieszkańcami polskich gmin przygranicznych w ramach grantów EURES, a na Międzynarodowych „Targach Edukacji i Pracy” w Nowym Sączu, 20 wystawców z regionu przygranicznego przedstawiło 116 ofert pracy.

⁷ Od 2011 r. WUP Kraków przewodniczy grupie roboczej ds. pracy i polityki społecznej Polsko-Słowackiej Komisji Międzyrządowej ds. Współpracy Transgranicznej.

⁸ Punkt powstał w Zespole Zamiejscowym WUP Kraków

Partnerstwo na transgranicznym rynku pracy



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych Wojewódzkiego Urzędu Pracy Zespół Zamiejscowy w Nowym Sączu

Wieloletnia współpraca pomiędzy polskimi i słowackimi służbami zatrudnienia zaowocowała stworzeniem Partnerstwa na Transgranicznym Rynku Pracy Polski i Słowacji POPRAD - DUNAJEK, w ramach projektu „Partnerstwo na transgranicznym rynku pracy”⁹. Tworzone Partnerstwo to platforma współpracy pomiędzy 65 podmiotami działającymi na rzecz rynku pracy Polski (podregionu nowosądeckiego) i Słowacji (Kraju Presovskiego).

Budowanie kapitału społecznego

Kapitał społeczny opiera się na wzajemnych relacjach społecznych i zaufaniu jednostek, które dzięki niemu mogą osiągać więcej korzyści (z ekonomicznego i społecznego punktu widzenia). Dzieleny jest na wiązający i pomostowy. Ten pierwszy dotyczy więzi pomiędzy członkami jednej grupy społecznej (więzi rodzinne, sąsiedzkie, przyjacielskie), ten drugi odnosi się do sieci pomiędzy osobami należącymi do różnych społeczności (luźniejsze więzi ze znajomymi, członkami stowarzyszeń itp.).

Badania pokazują, że Małopolska cechuje się niewielkimi zasobami kapitału społecznego pomostowego, co oceniane jest, jako sytuacja niekorzystna. W przypadku trudności na rynku pracy (utrata pracy, bierność, wykluczenie) szerszy i bardziej heterogeniczny krąg znajomych stwarza większe szanse na znalezienie odpowiedniej oferty pracy i szybszą aktywizację zawodową¹⁰.

Narzędziem budowania kapitału społecznego na obszarach wiejskich są projekty na tzw. inicjatywy oddolne realizowane w ramach PO KL. Głównym celem tych niewielkich projektów jest mobilizacja społeczności lokalnych do wspólnego działania w zakresie aktywizacji zawodowej, integracji społecznej i aktywności edukacyjnej członków społeczności. Wspólne przygotowanie i realizacja projektu ma za zadanie rozwijanie powiązań między ludźmi oraz rozwiązywanie lokalnych problemów.

Małopolska, w porównaniu z innymi województwami, szczególnie chętnie korzysta z tego typu projektów. Oferowane są w nich szkolenia zawodowe, terapie, aktywizacja osób niepełnosprawnych, zajęcia dodatkowe w przedszkolach i szkołach, kluby zainteresowań, obozy dla dzieci i młodzieży, festyny i inne akcje integrujące społeczności, a także zajęcia edukacyjne i hobbystyczne dla dorosłych. Największym zainteresowaniem cieszą się projekty edukacyjne i tylko te, jako jedyne, będą kontynuowane w kolejnych latach.

Ewaluacja inicjatyw oddolnych w Małopolsce wskazuje, że o ile faktyczny wpływ mieszkańców gmin na kształt projektu był niewielki lub umiarkowany, o tyle oceniali oni uczestnictwo w tych projektach bardzo pozytywnie. Często podnoszoną (szczególnie przez kobiety) korzyścią była mobilizacja do wyjścia z domu, zaangażowania się w przedsięwzięcie, nawiązanie znajomości i nauczenie się czegoś nowego. Deklaracje respondentów (możliwe do zweryfikowania dopiero w dłuższej perspektywie) wskazują, iż dostrzegają oni wzrost więzi lokalnych, które mają szansę zaowocować efektami zrealizowanych projektów¹¹.

⁹ Inicjatorami tego przedsięwzięcia są: Województwo Małopolskie poprzez Wojewódzki Urząd Pracy w Krakowie, Powiat Nowosądecki poprzez Powiatowy Urząd Pracy dla Powiatu Nowosądeckiego w Nowym Sączu oraz Urząd Pracy, Spraw Socjalnych i Rodziny w Starej Lubowni w Republice Słowackiej.

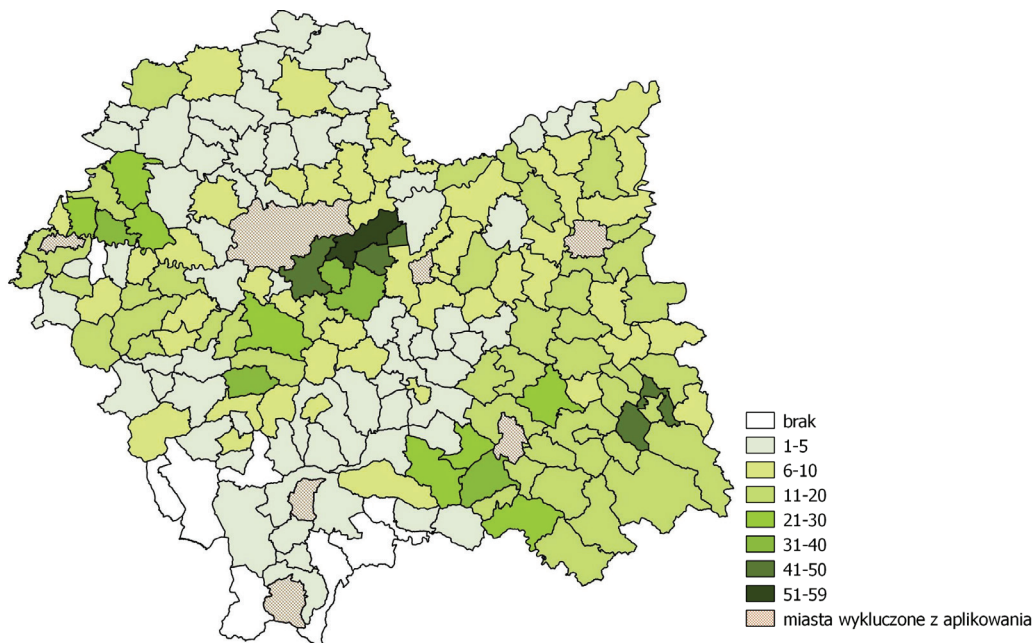
¹⁰ Działek J., Czy środki unijne przyczyniają się budowy kapitału społecznego małopolski? [w:] 7. Raport roczny Małopolskiego Obserwatorium Polityki Rozwoju, Małopolskie Studia Regionalne UMWM, Kraków, 2011

¹¹ Jerschina J. i in., Ocena wpływu realizowanych form wsparcia na sytuację uczestników projektów w okresie: 3-6-12 miesięcy po zakończeniu korzystania ze wsparcia w ramach Priorytetów: VI - IX Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki w województwie małopolskim, CEM Instytut Badań Rynku i Opinii Publicznej, Kraków, 2010

W Małopolsce do końca 2011 r. realizowanych było ponad 900 inicjatyw oddolnych. Mapa pokazuje aktywność gmin¹² w korzystaniu z tego typu projektów.

Większą niż przeciętna ilością realizowanych projektów charakteryzują się powiaty wschodniej części województwa – nowosądecki, gorlicki i tarnowski, brzeski oraz w pasie od zachodniej granicy województwa do południowego krańca Krakowa – chrzanowski, myślenicki i wielicki. Szczególnie niską aktywnością wykazują się powiaty tatrzański i nowotarski.

Liczba inicjatyw oddolnych realizowanych w gminach Małopolski od początku realizacji PO KL



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

Polityka regionalna oparta na wiedzy

Kluczowym czynnikiem warunkującym efektywne prowadzenie polityki regionu jest wiedza o procesach społecznych i gospodarczych w nim zachodzących. Potrzeba stworzenia spójnego systemu gromadzenia danych, informowania o sytuacji w Małopolsce oraz diagnozowania zachodzących w niej zmian, a także monitorowania efektów interwencji ze środków publicznych stała się podstawą utworzenia Małopolskich Obserwatoriów Rozwoju Regionalnego.

Małopolskie Obserwatoria Rozwoju Regionalnego to sieć instytucji badawczych funkcjonująca w Małopolsce od 2008 r. System ten przygotowywany był jednak już kilka lat wcześniej. Pierwszą instytucją było funkcjonujące od 2006 r. Małopolskie Obserwatorium Rynku Pracy i Edukacji.

Obserwatoria w swoim obecnym kształcie stanowią swojego rodzaju think tank, który z jednej strony dostarcza wiedzy koniecznej do planowania strategicznego oraz programowania interwencji ze środków publicznych, z drugiej zaś stanowi platformę wymiany informacji integrującą środowiska naukowe, administracyjne, biznesowe i społeczne zainteresowane rozwojem regionu. Narzędzia dystrybucji wyników badań wypracowane przez obserwatoria (biblioteka internetowa, wizualizacje danych na mapach, serie wydawnicze) pozwalają na szerszy dostęp do analiz regionalnych i wykorzystanie ich również do innych niż planowanie polityki celów.

Małopolski system obserwatoriów traktowany jest jako modelowy przykład dla planowanej przez Ministerstwo Rozwoju Regionalnego sieci funkcjonujących we wszystkich województwach Regionalnych Obserwatoriów Terytorialnych oraz Krajowego Obserwatorium Terytorialnego.

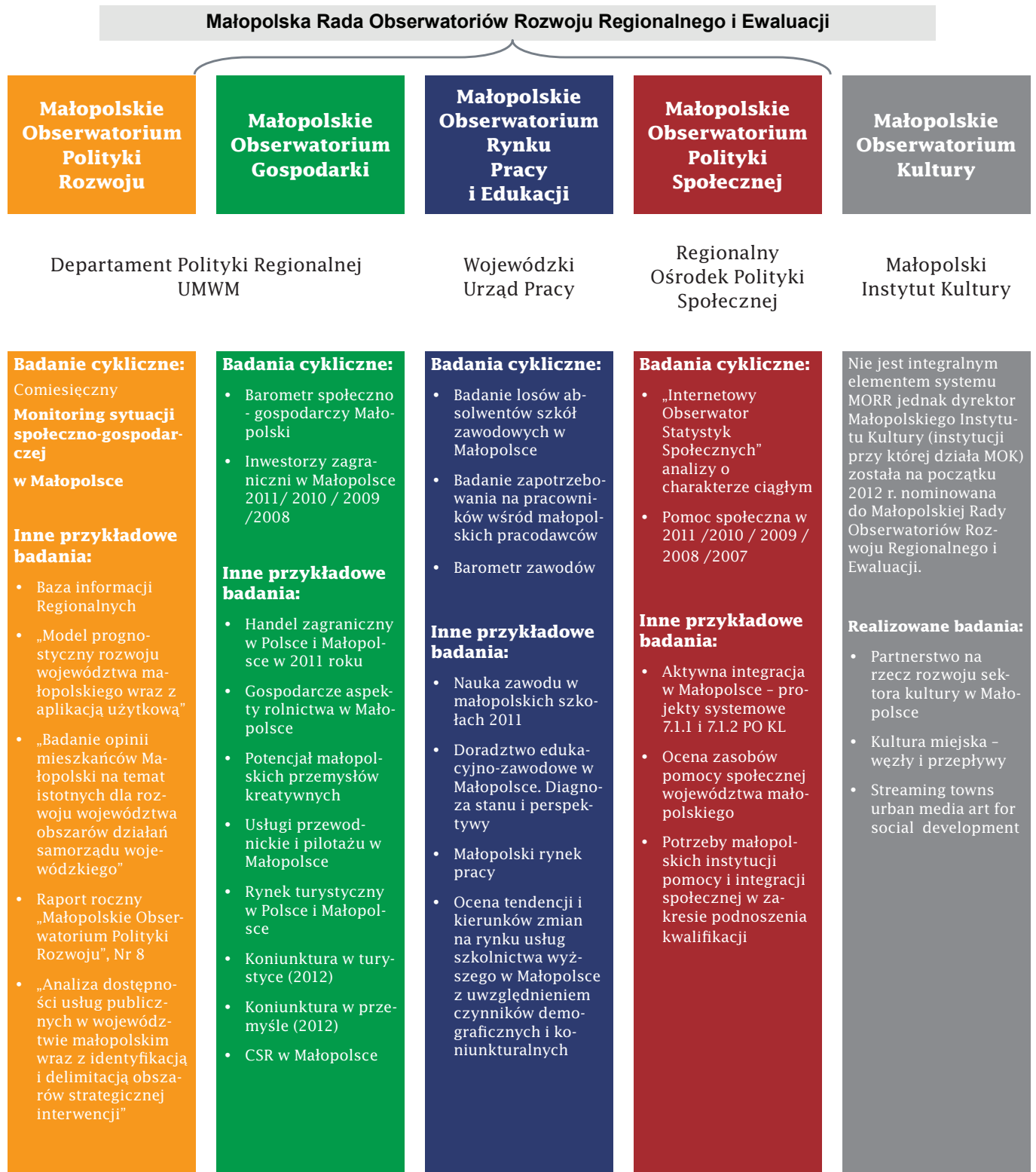
W granicach Małopolski zauważalna jest tendencja w stronę integracji niezależnych obecnie instytucji w bardziej ścisłą sieć oraz położenie większego nacisku na analizę zjawisk w ujęciu przestrzennym. Potencjał funkcjonującego już systemu ma zostać rozwinięty i wykorzystany do monitorowania Strategii Rozwoju Województwa Małopolskiego 2011-2020.

¹² Projekty realizowane na terenie całego powiatu doliczone zostały do wszystkich gmin wchodzących w jego skład. Mapa pokazuje obszar realizacji projektu a nie siedzibę podmiotu aplikującego.

Przegląd badań Małopolskich Obserwatoriów Rozwoju Regionalnego¹³

Plany badawcze obserwatoriów powstają w oparciu o analizę potrzeb informacyjnych w obszarach tematycznych, których dotyczy ich funkcjonowanie. Plany te są następnie akceptowane przez Małopolską Radę Obserwatoriów Rozwoju Regionalnego i Ewaluacji.

Część tematów funkcjonuje jako badania cykliczne, inne analizy pojawiają się jako odpowiedź na konkretne pytanie badawcze. Poza wymienionymi poniżej raportami, obserwatoria przygotowują liczne mniejsze opracowania będące pomocą w podejmowaniu bieżących decyzji planistycznych.



Źródło: opracowanie własne na podstawie programu badań Małopolskiej Rady Obserwatoriów na rok 2012 oraz stron internetowych obserwatoriów: www.obserwatoria.malopolska.pl

¹³ Szczegółowe dane dot. realizowanych badań i analiz prowadzonych przez Małopolskie Obserwatoria Rozwoju Regionalnego znajdują się na stronie internetowej www.obserwatoria.malopolska.pl

Wyjaśnienia metodologiczne

Wyjaśnienie pojęć stosowanych w raportach i kartach powiatów

Dane wykorzystane w publikacji pochodzą z kilku źródeł. Przede wszystkim korzystaliśmy:

- ze statystyki publicznej Głównego Urzędu Statystycznego (wyników Narodowego Spisu Powszechnego, Powszechnego Spisu Rolnego, publikacji przywołanych w przypisach oraz Banku Danych Lokalnych) i Urzędu Statystycznego w Krakowie
- z danych z Systemu Informacji Oświatowej oraz Okręgowej Komisji Egzaminacyjnej
- ze sprawozdań o rynku pracy przygotowywanych przez powiatowe urzędy pracy oraz sprawozdań o pomocy społecznej (sprawozdania dla Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej)
- z wyników badania Bilans Kapitału Ludzkiego realizowanych przez Polską Agencję Rozwoju Przedsiębiorczości we współpracy z Uniwersytetem Jagiellońskim
- z danych o wdrażaniu Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki, którymi dysponuje Wojewódzki Urząd Pracy w Krakowie oraz bazy Podsystem monitorowania Europejskiego Funduszu Społecznego (PEFS).

Pozostałe źródła są każdorazowo podawane w przypisach.

Większość danych podawana jest za rok 2012 (dane edukacyjne dotyczą roku szkolnego 2011/2012), informacje na temat realizacji PO KL podawane są narastająco od początku realizacji programu (2007) do końca 2012 r. Wyjątek stanowią dane, które w momencie powstawania raportu nie były dostępne za rok 2012 (dane ludnościowe w podziale na powiaty, dane dotyczące migracji oraz dane o pracujących w podziale na powiaty). W takich wypadkach podawane są dane za rok 2011.

Mapy, tabele i wykresy (poza tymi, gdzie wyraźnie podano źródło) opracowane zostały w Wojewódzkim Urzędzie Pracy w Krakowie na podstawie podanych źródeł.

Wyjaśnienie pojęć stosowanych w raportach

FUNDUSZ PRACY - jest państwowym funduszem celowym, którego dysponentem jest minister właściwy do spraw pracy. Środki Funduszu Pracy pochodzą głównie z obowiązkowych składek opłacanych przez pracodawców, dotacji budżetu państwa oraz Śródków budżetu Unii Europejskiej. Środki Funduszu Pracy mogą być przeznaczane przede wszystkim na działania publicznych służb zatrudnienia i Ochotniczych Hufców Pracy, w tym na finansowanie instrumentów rynku pracy, a także na finansowanie zasiłków i świadczeń przedemerytalnych oraz zasiłków pogrzebowych, wypłacanych przez Zakład Ubezpieczeń Społecznych.

PO KL - skrót od Program Operacyjny Kapitał Ludzki. Program ten zaplanowany jest na lata 2007-2013 i obejmuje całość interwencji w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego w Polsce. Stanowi on odpowiedź na wyzwania zdefiniowane w Strategii Lizbońskiej oraz wynikające z polityki spójności krajów członkowskich UE takie jak: tworzenie trwałych miejsc pracy, rozwój wiedzy i innowacji oraz integracja społeczna.

SPIN OFF - nowe przedsiębiorstwo, które zostało założone przez pracownika instytucji naukowej lub badawczej albo studenta bądź absolwenta w celu komercjalizacji innowacyjnych pomysłów lub technologii, zwykle **zależne** w pewien sposób od organizacji macierzystej (np. uczelni).

SPIN OUT - nowe przedsiębiorstwo, które zostało założone przez pracownika instytucji naukowej lub badawczej albo studenta bądź absolwenta w celu komercjalizacji innowacyjnych pomysłów lub technologii, zwykle **niezależne** pod względem organizacyjnym od jednostki macierzystej (np. uczelni) oraz **posiadające niezależne źródła finansowania**.

Wyjaśnienie pojęć stosowanych w kartach powiatów

LICZBA PROJEKTÓW W PO KL - liczba projektów współfinansowanych z Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki realizowanych na obszarze danego powiatu (również w sytuacji, gdy dany projekt realizowany był na obszarze kilku powiatów). W liczbie tej nie zostały uwzględnione projekty o obszarze realizacji cała Małopolska.

ODSETEK NOWOPOWSTAŁYCH FIRM WSPÓLFINANSOWANYCH ZE ŚRODKÓW PUBLICZNYCH - odsetek nowych firm współfinansowanych z Funduszu Pracy i Europejskiego Funduszu Społecznego w liczbie nowych firm ogółem. Poza tym w skali województwa w 2012 przyznano 471 dotacji w ramach działania 6.2 PO KL.

ODSETEK OSÓB, KTÓRE ZDAŁY MATURE W POPULACJI MIESZKAŃCÓW W WIEKU 18-19 LAT - stosunek liczby osób, które zdały maturę w szkołach w danym powiecie (na podstawie danych OKE) do liczby mieszkańców danego powiatu w wieku 18-19 lat (wg BDL GUS). Sposób wyliczania wskaźnika pochodzi z raportu „*Segmentacja powiatów województwa małopolskiego w wymiarach rynku pracy (zatrudnienie i bezrobocie), edukacji i wykluczenia*”

społecznego” (Górniak J., Jelonek M., 2007)¹⁴. Wskaźnik może być zaniżony w powiatach sąsiadujących z dużymi miastami, gdyż część tamtejszej młodzieży zdaje maturę w szkołach poza granicami powiatu zamieszkania.

OSOBY OBJĘTE WSPARCIEM Z PO KL / NA WSI / W WIEKU 50 LAT I WIĘCEJ - odsetek ludności w danej kategorii wyliczany jest w przypadku każdej kategorii w odniesieniu do odpowiedniej populacji. Podawany jest odpowiednio: odsetek objętych wsparciem z Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki w liczbie mieszkańców powiatu / województwa ogółem, odsetek osób objętych wsparciem na wsi w liczbie mieszkańców powiatu / województwa na obszarach wiejskich oraz odsetek objętych wsparciem w wieku 50 lat i więcej w liczbie mieszkańców powiatu / województwa w takim wieku.

PRACUJĄCY - dane pochodzą z BDL GUS z kategorii „Pracujący w głównym miejscu pracy”

PROFIL OSOBY BEZROBOTNEJ - opracowany został w oparciu o dominantę (najczęściej występującą wartość) każdej z wybranych kategorii (płeć, wiek, wykształcenie, staż zawodowy, okres pozostawania bez pracy). W przypadku gdy dwie wartości w danej kategorii występowały równie często, w karcie wpisywano „nie różnicuje”.

SALDO MIGRACJI ZAGRANICZNYCH NA POBYT STAŁY - różnica pomiędzy liczbą osób wyjeżdżających za granicę na pobyt stały a liczbą osób przyjeżdżających z zagranicy na pobyt stały (na podstawie danych GUS, Baza Demografia)

WARTOŚĆ DOFINANSOWANIA Z PO KL - suma środków otrzymywanych przez projektodawców realizujących projekty z Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki na obszarze danego powiatu (w przypadku karty dla województwa małopolskiego jest to suma środków otrzymanych przez projektodawców na realizację wszystkich projektów w Małopolsce). W przypadku projektów realizowanych na terenie kilku powiatów wliczono całą wartość projektu.

WSKAŹNIK PRZEDSIĘBIORCZOŚCI NA 1000 MIESZKAŃCÓW - liczba firm przypadających na 1000 mieszkańców powiatu / województwa

WSKAŹNIK UPOWSZECHNIENIA EDUKACJI PRZEDSZKOLNEJ - odsetek dzieci w wieku 3-5 lat chodzących do przedszkola (rozumianego jako przedszkole, punkt przedszkolny, zespół wychowania przedszkolnego lub oddział przedszkolny przy szkole podstawowej) w populacji dzieci w wieku 3-5 lat

¹⁴ Górniak J., Jelonek M., Segmentacja powiatów województwa małopolskiego w wymiarach rynku pracy (zatrudnienie i bezrobocie), edukacji i wykluczenia społecznego, Wojewódzki Urząd Pracy w Krakowie, Kraków, 2007

Raport Kapitał ludzki dla rozwoju to pierwsza część publikacji Rynek Pracy w Małopolsce 2012. Przedstawiono w nim zalety i wyzwania małopolskiego rynku pracy oraz regionalną politykę Województwa w perspektywie krótko- i długoterminowej. Stanowi on również podsumowanie w zakresie interwencji publicznej (w ramach środków krajowych i Europejskiego Funduszu Społecznego) na rynku pracy i edukacji.

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 978-83-63961-72-5
ISBN 978-83-63961-76-3

EGZEMPLARZ BEZPŁATNY

