

Paraflowano przez:
Dr hab. Stanisław Sorys - Wicemarszałek WM
Jacek Pająk - Dyrektor WUP
Jolanta Wojdyło - Radca prawny WUP

PROJEKT

**UCHWAŁA Nr/2017
SEJMIKU WOJEWÓDZTWA MAŁOPOLSKIEGO
z dnia 2017 r.**

w sprawie przyjęcia „Oceny sytuacji na rynku pracy województwa małopolskiego w roku 2016”.

Na podstawie art. 18 pkt. 20 ustawy z dnia 5 czerwca 1998 r. o samorządzie województwa (Dz. U. 2016 poz. 486) oraz art. 8 ust. 9 ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz. U. 2016 poz. 645 z późn. zm.) Sejmik Województwa Małopolskiego uchwala, co następuje:

§ 1.

Przyjmuje się „Ocenę sytuacji na rynku pracy województwa małopolskiego w roku 2016” w brzmieniu załącznika 1 do niniejszej uchwały.

§ 2.

Wykonanie Uchwały powierza się Zarządowi Województwa Małopolskiego.

§ 3.

Uchwała wchodzi w życie z dniem podjęcia.

Uzasadnienie

Zgodnie z art. 18 pkt. 20 ustawy z dnia 5 czerwca 1998 r. o samorządzie województwa (Dz. U. 2016, poz. 486) oraz art. 8 ust. 9 ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz. U. 2016, poz. 645 z późn. zm.) Sejmik Województwa co najmniej raz w roku dokonuje oceny sytuacji na rynku pracy i realizacji zadań w zakresie polityki rynku pracy.

Zarząd Województwa Małopolskiego przedkłada materiał „Ocena sytuacji na rynku pracy województwa małopolskiego w roku 2016”, który w syntetyczny sposób przedstawia sytuację i zmiany, jakie zaszły na małopolskim rynku pracy w 2016 r.

W „Ocenie sytuacji na rynku pracy województwa małopolskiego w 2016 r.” główny nacisk został położony na omówienie czynników, które zdecydowały o sytuacji na rynku pracy w województwie małopolskim w 2016 roku. Przedstawiono również prognozę dotyczącą możliwego rozwoju sytuacji zatrudnieniowej w 2017 roku.

Zarząd Województwa Małopolskiego wnosi o przyjęcie materiału „Ocena sytuacji na rynku pracy województwa małopolskiego w 2016 r.” w formie uchwały Sejmiku Województwa Małopolskiego.

Ocena sytuacji na rynku pracy województwa małopolskiego w roku 2016

Kraków, maj 2017 r.

Spis treści

Wprowadzenie	5
Rozdział 1.....	6
GOSPODARKA.....	6
Podmioty gospodarcze	6
Struktura branżowa.....	11
Rentowność małopolskich przedsiębiorstw	13
Nakłady inwestycyjne	14
Upadłości	15
Praca nierejestrowana.....	16
RYNEK PRACY.....	18
Zapotrzebowanie na pracowników	18
Pracujący	23
Zatrudnienie	26
Osoby bezrobotne	27
Bierność zawodowa.....	30
Wynagrodzenia.....	32
Rozdział 2.....	33
Napływ cudzoziemców do Małopolski	33
Prace wykonywane przez cudzoziemców	36
Struktura branżowa firm zatrudniających cudzoziemców	37
Rozdział 3.....	39
Sytuacja demograficzna.....	39
Zaangażowanie dorosłych w podnoszenie kwalifikacji	50
Znaczenie poradnictwa zawodowego	52
Wspieranie rozwoju kwalifikacji pracowników i pracodawców	52
Rozdział 4.....	55
Zmiany w strukturze bezrobotnych.....	55
Aktywizacja zawodowa osób pozostających bez pracy	58
Działania aktywizacyjne finansowane z EFS	60
Prognoza rynku pracy w 2017 roku	64
Bezrobocie	64
Gospodarka	65
Podaż pracy	65
Plany zatrudnieniowe.....	66

Wprowadzenie

Rok 2016 był w województwie małopolskim kolejnym rokiem poprawy sytuacji na rynku pracy – stopa bezrobocia spadła do od dawna nienotowanego poziomu, zwiększyła się liczba pracujących. Wzrost liczby przedsiębiorstw i rozwój istniejących firm przełożyły się na rosnące zapotrzebowanie na pracowników. Jednocześnie wzrosła liczba zawodów deficytowych, czyli takich, w których występuje niedobór pracowników w stosunku do potrzeb lokalnego rynku pracy. W części branż rosnące zapotrzebowanie na pracowników napotyka na przeszkodę w postaci niedopasowania kompetencji i doświadczenia kandydatów do oferowanych miejsc pracy. W niektórych sektorach gospodarki, na skutek niewystarczającej liczby kandydatów do pracy, wzrosły wynagrodzenia. Aby zapewnić możliwość funkcjonowania i rozwoju przedsiębiorstw, małopolscy przedsiębiorcy coraz częściej sięgali po pracowników z zagranicy, głównie z Ukrainy.

Sposobem na zwiększenie zasobów pracy może i powinna być aktywizacja osób do tej pory biernych zawodowo (m.in. osób z niepełnosprawnościami oraz sprawujących opiekę nad osobami zależnymi) oraz podejmowanie działań zmierzających do wydłużania okresu aktywności zawodowej, między innymi przez profilaktykę zdrowotną. Działania publicznych służb zatrudnienia powinny skupiać się także na dostosowywaniu kwalifikacji mieszkańców, w tym osób pracujących, do zmieniających się wymagań rynku pracy. Z kolei przywrócenie na rynek pracy osób przeważających w rejestrach – długotrwale bezrobotnych, nisko wykwalifikowanych, słabo zmotywowanych lub niechętnych do podjęcia pracy – wymaga indywidualnego podejścia i zmian w sposobie pracy instytucji zajmujących się pomocą osobom bezrobotnym oraz przeglądu stosowanych dotychczas narzędzi. Należy podkreślić znaczenie poradnictwa zawodowego już na etapie edukacji, jego dobra jakość zwiększa prawdopodobieństwo dobrych wyborów zawodowych. Dlatego Małopolska od lat konsekwentnie podejmuje i wspiera finansowo różne działania w tym zakresie.

W 2017 roku spodziewany jest dalszy spadek bezrobocia, a pracodawcy planują zwiększanie zatrudnienia. W tej sytuacji ważnym zadaniem instytucji rynku pracy będzie pomoc pracodawcom w zapewnieniu odpowiedniej jakości wykwalifikowanych pracowników. Mam nadzieję, że rosnące wynagrodzenia oraz poprawa warunków pracy skłonią kolejnych Małopolan do podejmowania aktywności zawodowej.

dr hab. Stanisław Sorys

Wicemarszałek Województwa Małopolskiego

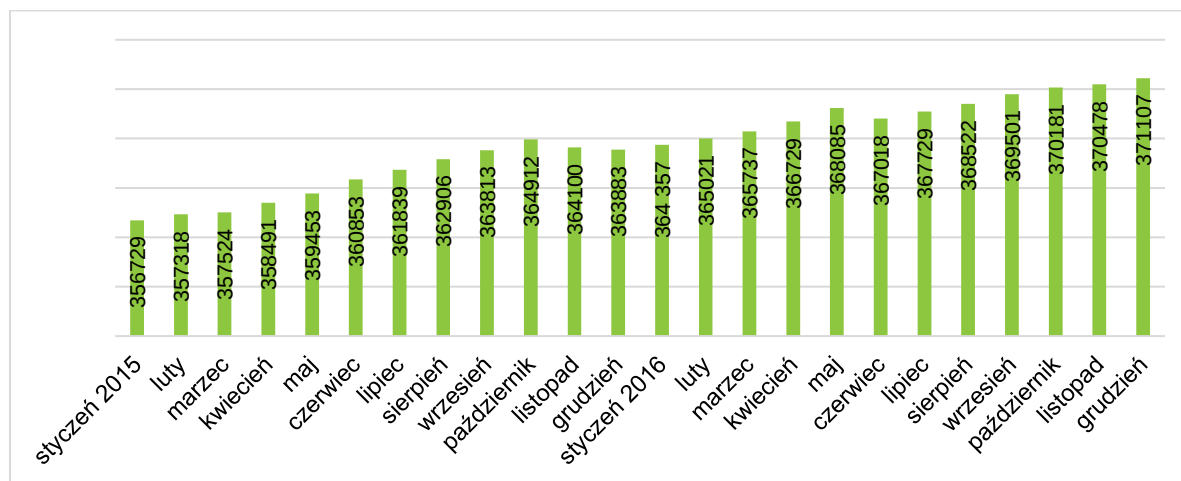
Pracodawcy sygnalizują narastające trudności ze znalezieniem odpowiednich pracowników. W niektórych sektorach gospodarki, na skutek niewystarczającej liczby kandydatów do pracy, obserwuje się wzrost presji płacowej.

GOSPODARKA

Podmioty gospodarcze

Na koniec grudnia 2016 roku w województwie małopolskim zarejestrowanych było ponad 371,1 tys. podmiotów gospodarczych¹. To o ponad 7,2 tys. (2%) więcej, niż na koniec roku 2015.

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



Źródło: Komunikat o sytuacji społeczno-gospodarczej województwa małopolskiego w grudniu 2016 r., Urząd Statystyczny w Krakowie

¹ Prezentowane informacje o podmiotach gospodarczych bazują na rejestrze REGON. Podane liczby nie obejmują jednostek lokalnych (oddziałów, filii i zakładów firm - poza główną siedzibą firmy/podmiotu) oraz indywidualnych gospodarstw rolnych.

W porównaniu z rokiem 2015:

- wzrosła liczba podmiotów z sektora prywatnego: o około 7 tys. do 359,9 tys. (97,7% ogółu podmiotów),
- na zbliżonym poziomie utrzymała się liczba podmiotów z sektora publicznego (około 7,9 tys.); w ujęciu rocznym nastąpił wzrost o 0,6%.

Utrzymała się struktura firm według wielkości zatrudnienia: 95,7% to podmioty mikro – do 9 pracowników (355,1 tys. podmiotów, o 7 tys. więcej niż na koniec 2015 roku), 3,6% to podmioty zatrudniające 10-49 osób (13,3 tys. wobec 13,2 tys. na koniec 2015 roku). Podmioty średnie i duże (zatrudniające 50 i więcej osób) to zaledwie 0,7% (2,7 tys., bez zmian w stosunku do 2015 r.).

W 2016 roku we wszystkich podregionach² wzrosła liczba zarejestrowanych podmiotów gospodarczych. Największy wzrost, o 3,3%, miał miejsce w Krakowie. W podregionie krakowskim zanotowano wzrost o 1,9%. Kolejny pod względem wzrostu był podregion nowosądecki, gdzie wartość ta wyniosła 1,5%. Najmniejszy wzrost liczby zarejestrowanych podmiotów miał miejsce w podregionie oświęcimskim, o 0,1%.

Wśród powiatów, oprócz miasta Krakowa, największy wzrost zanotowały: limanowski (2,7%), wielicki (2,4%), krakowski (2,2%) i tarnowski (2,0%). Spadek liczby podmiotów zanotowano w dwóch powiatach – olkuskim i oświęcimskim, o -0,4% (rok wcześniej wystąpił w nich niewielki wzrost, odpowiednio o 0,2% i 0,3%).

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

zmiana r/r (%)

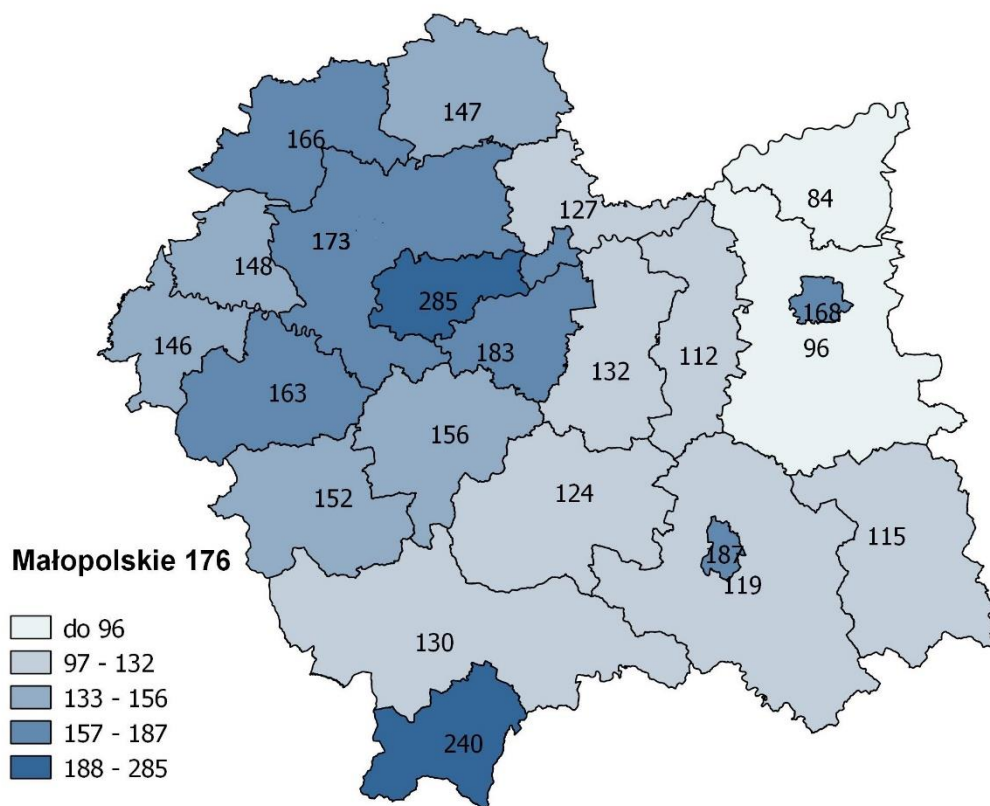
Region	zmiana r/r (%)
Podregion krakowski	1,9
bocheński	1,1
krakowski	2,2
miechowski	0,8
myślenicki	1,7
proszowicki	1,6
wielicki	2,4
Podregion m. Kraków	3,3
Podregion nowosądecki	1,5
gorlicki	0,3
limanowski	2,7
nowosądecki	1,9
Nowy Sącz	0,7
Podregion nowotarski	1,4
nowotarski	1,1
suski	1,7
tatrzański	1,5
Podregion oświęcimski	0,1
chrzanowski	0,3
olkuski	-0,4
oświęcimski	-0,4
wadowicki	0,7
Podregion tarnowski	1,3
brzeski	1,6
dąbrowski	1,7
tarnowski	2
Tarnów	0,4

liczba podmiotów gospodarczych

Region	liczba podmiotów gospodarczych
Podregion krakowski	72 333
bocheński	8 716
krakowski	29 358
miechowski	4 427
myślenicki	12 314
proszowicki	3 458
wielicki	14 060
Podregion m. Kraków	134 514
Podregion nowosądecki	43 193
gorlicki	7 842
limanowski	9 880
nowosądecki	15 721
Nowy Sącz	9 750
Podregion nowotarski	33 619
nowotarski	15 575
suski	7 947
tatrzański	10 097
Podregion oświęcimski	53 940
chrzanowski	11 732
olkuski	11 750
oświęcimski	14 132
wadowicki	16 326
Podregion tarnowski	33 508
brzeski	6 590
dąbrowski	3 217
tarnowski	12 259
Tarnów	11 442

8

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



Źródło: *Działalność przedsiębiorstw niefinansowych w 2015 roku*, Główny Urząd Statystyczny, Warszawa 2016.

Dominującą formą prawną w 2016 roku była działalność osób fizycznych prowadzących działalność gospodarczą³ - 267,2 tys. podmiotów (72,0% ogółu). W grupie tej nastąpił wzrost o 0,7% w stosunku do końca roku 2015. Tempo tego wzrostu jest jednak niższe niż w przypadku osób prawnych i jednostek organizacyjnych niemających osobowości prawnej (103,9 tys. na koniec roku), których liczba wzrosła w ujęciu rocznym o 5,5%.

Liczba spółek zarejestrowanych w województwie małopolskim na koniec grudnia 2016 roku wyniosła 68,7 tys., w tym 40,2 tys. spółek handlowych (o 11,3% więcej w skali roku) i 28,1 tys. spółek cywilnych (wzrost o 0,8%). Wśród spółek handlowych odnotowano prawie 33 tys. podmiotów z kapitałem prywatnym krajowym (wzrost o 10,5% r/r) oraz 5,9 tys. spółek

³ Tej formy prawnej nie należy jednak utożsamiać z samozatrudnieniem – co prawda większość podmiotów prowadzonych przez osoby fizyczne to firmy mikro (do 9 zatrudnionych), ale w Małopolsce są wśród nich również takie, które należą do kategorii średnich, a nawet dużych firm, dających pracę ponad 250 osobom.

z udziałem kapitału zagranicznego (więcej o 15,5%), a ponadto 356 spółek państwowych osób prawnych (wzrost o 14,1%) i 92 spółki Skarbu Państwa (spadek o 2,1%).

Dodatkowo, w bazie REGON znajdowało się 1 129 spółdzielni oraz 20 przedsiębiorstw państwowych, a także 2 220 fundacji, 9 821 stowarzyszeń i 303 organizacje społeczne. Liczba fundacji wzrosła o 11,3% w stosunku do końca 2015 roku, a liczba stowarzyszeń i organizacji społecznych rozpatrywanych łącznie o 4,4% w tym samym okresie.

W 2015 roku⁴ o ponad 7,9 tys. wzrosła liczba aktywnych przedsiębiorstw w województwie. Stanowiły one (podobnie jak w roku 2015) nieco ponad 9% aktywnych podmiotów w skali kraju.

W porównaniu z 2014 rokiem o ponad 14 tysięcy wzrosła liczba pracujących w regionie. Podobnie jak w 2014 roku najliczniejszą grupę pracujących stanowili pracownicy mikroprzedsiębiorstw (42,11%). Duże firmy stworzyły miejsca pracy dla ponad 25%, średnie dla ponad 17%, a małe dla ponad 14%.

Przychody przeciętnego przedsiębiorstwa nieznacznie wzrosły w stosunku do poprzedniego roku i wyniosły 1,8 mln zł (w 2014 roku – 1,77 mln zł). W odniesieniu do średniej krajowej przychody przedsiębiorstw regionu były o około 14% niższe⁵.

Tabela 1. Wynik finansowy przedsiębiorstw z województwa małopolskiego w 2015 roku

	Ogółem	0-9	10-49	50-249	>249
Liczba aktywnych przedsiębiorstw	177 569	170 343	5 611	1 358	257
Udział regionu w Polsce (%)	9,28	9,27	9,89	8,69	7,49
Struktura pracujących (%)	800 257 (liczba)	42,11	14,61	17,64	25,64
Przychody na 1 podmiot (w mln zł)	1,8	0,5	9,1	47,4	479,5
Struktura przychodów (%)	100	25,33	16,00	20,12	38,54

Źródło: *Działalność przedsiębiorstw niefinansowych w 2015 roku*, Główny Urząd Statystyczny, Warszawa 2016.

⁴ Na dzień opracowania raportu nie były jeszcze dostępne dane za 2016 rok.

⁵ *Działalność przedsiębiorstw niefinansowych w 2015 roku*, Główny Urząd Statystyczny, Warszawa 2016.

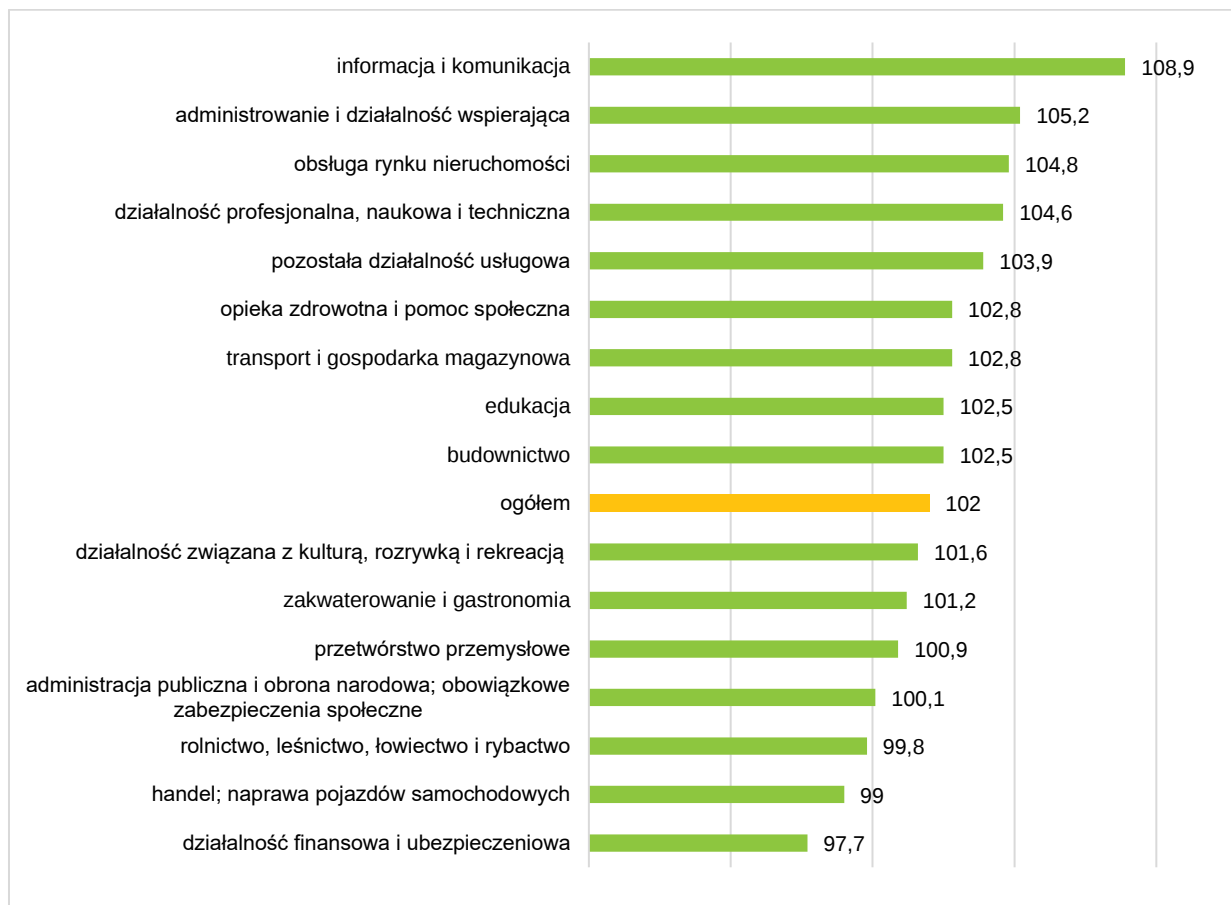
Struktura branżowa

Zmalała (o 1%) liczba firm z branży największej, tj. handel i naprawa pojazdów, która na koniec roku stanowiła 23,8% (88,2 tys.) podmiotów zarejestrowanych w Małopolsce. Wzrosła natomiast liczba podmiotów i udział budownictwa (o 2,5% do prawie 50,9 tys. firm), działalności profesjonalnej, naukowej i technicznej (o 4,6% rok do roku, do 36,8 tys.) oraz przetwórstwa przemysłowego (o 0,9% do 36,0 tys.).

Działalność profesjonalna, naukowa i techniczna, wraz z sekcjami informacja i komunikacja, obsługa rynku nieruchomości oraz administrowanie i działalność wspierająca⁶, zaliczane są do sektora usług biznesowych. Sektor ten rośnie w szybkim tempie (łącznie o 2 tys. podmiotów w ciągu roku) i udziałem (18,7%) zaczyna zbliżać się do największej branży, czyli branży handlowej.

⁶ Sekcja obejmuje różne rodzaje działalności, między innymi związane z wynajmem i dzierżawą, działalnością detektywistyczną i ochroniarską, utrzymaniem porządku w budynkach i zagospodarowaniem terenów zielonych i działalnością wspomagającą prowadzenie działalności gospodarczej.

Wykres 3. Zmiana liczby podmiotów gospodarczych zarejestrowanych w Małopolsce w poszczególnych branżach (stan na 31 XII 2016 w porównaniu z końcem 2015 (2015=100))⁷



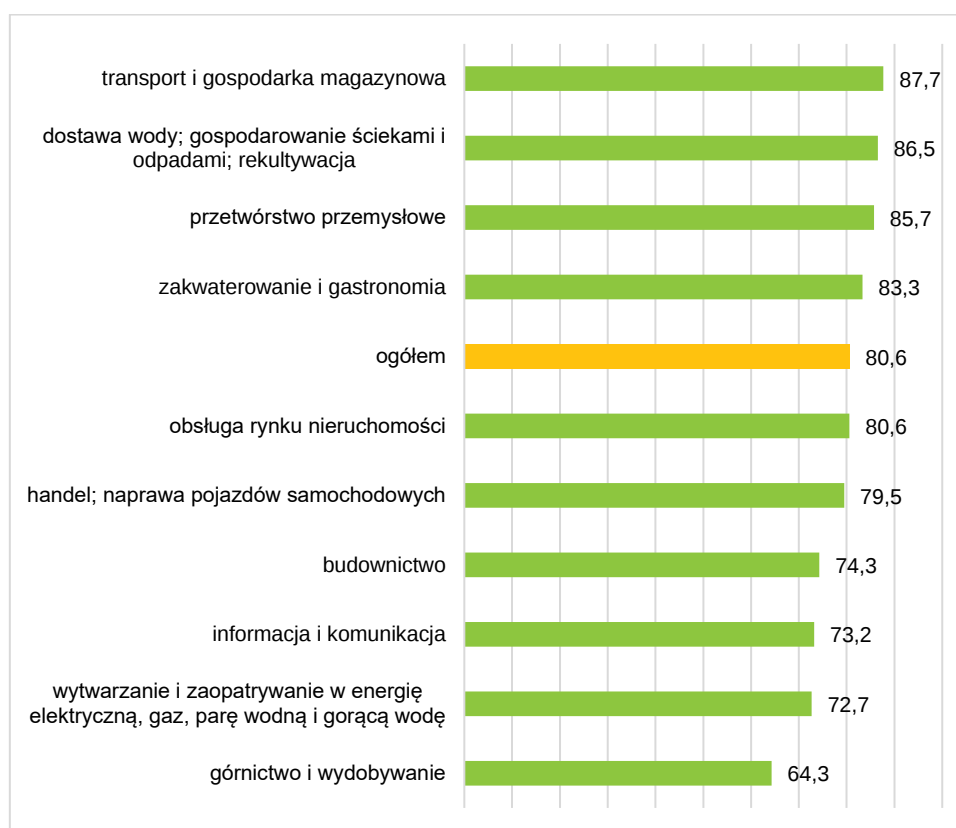
Źródło: Podmioty gospodarki narodowej w rejestrze REGON w województwie małopolskim. Stan na koniec 2016 r. Opracowanie sygnałne nr 2, Urząd Statystyczny w Krakowie, Kraków, luty 2017.

⁷ Urząd Statystyczny w Krakowie (2017), Podmioty gospodarki narodowej w rejestrze REGON w województwie małopolskim. Stan na koniec 2016 r. Opracowanie sygnałne nr 2.

Rentowność małopolskich przedsiębiorstw

Rentowność małopolskich przedsiębiorstw utrzymywała się na poziomie zbliżonym do lat poprzednich (w stosunku do analogicznego okresu 2015 roku spadek o 0,2 p. proc.). W okresie styczeń-wrzesień 2016 r. rentownych (tzn. wykazujących zysk netto) było 80,6% przedsiębiorstw z Małopolski. Najwyższą rentowność wykazały firmy z branży transport i gospodarka magazynowa (87,7%), firmy zajmujące się dostawą wody, gospodarowaniem ściekami i odpadami oraz rekultywacją (86,5%) oraz przetwórstwem przemysłowym (85,7%). Najniższą rentowność wykazały badane przedsiębiorstwa z branży górnictwa i wydobywania (64,3%).⁸

Wykres 4. Udział liczby przedsiębiorstw zarejestrowanych w Małopolsce wykazujących zysk netto w ogólnej liczbie przedsiębiorstw z branży (w %)



Źródło: *Biuletyn statystyczny województwa małopolskiego – IV kwartał 2016 r.*, Urząd Statystyczny w Krakowie, luty 2017.

⁸ *Biuletyn statystyczny województwa małopolskiego – IV kwartał 2016.*, Urząd Statystyczny w Krakowie, luty 2017, s. 49.

Nakłady inwestycyjne

Zgodnie z dostępnymi danymi za trzy kwartały 2016 roku można zauważyć, że nakłady inwestycyjne w województwie małopolskim, po trzech latach wzrostu, spadły w stosunku do analogicznego okresu roku 2015 o 3,89%. W miesiącach od stycznia do września 2016 roku zarejestrowane w Małopolsce podmioty poniosły nakłady na inwestycje w kwocie 5 mld 075,9 mln zł brutto.

W omawianym okresie największe nakłady poniesiono na środki trwałe w zakresie inwestycji w maszyny, urządzenia techniczne i narzędzia (280,2 mln zł, wzrost o 10,3%). Największy wzrost (14,4%, do 448,9 mln zł) nastąpił w inwestycjach w środki transportu.

W analizowanym przedziale czasowym w większości branż w porównaniu do ubiegłego roku nastąpił spadek inwestycji, co ilustruje szczegółowo poniższy wykres. Największy wzrost nakładów inwestycyjnych w omawianym okresie odnotowano w branży zakwaterowania i gastronomii (o 26%, do 34,6 mln zł). Wzrost nastąpił także w sekcji przetwórstwo przemysłowe (o 3,2%, do 2 mld 367,9 mln zł) oraz informacji i komunikacji (o 2,6%, do 120,3 mln zł). Największe nakłady inwestycyjne poniesiono w branży przetwórstwa przemysłowego, a najmniejsze w obsłudze rynku nieruchomości. Należy przy tym pamiętać, że przytoczone dane pochodzą z firm zatrudniających powyżej 9 osób, zatem nie są pełne.

Wykres 5. Dynamika nakładów inwestycyjnych poniesionych przez podmioty działające na terenie Małopolski w kwartałach I-III 2016 roku



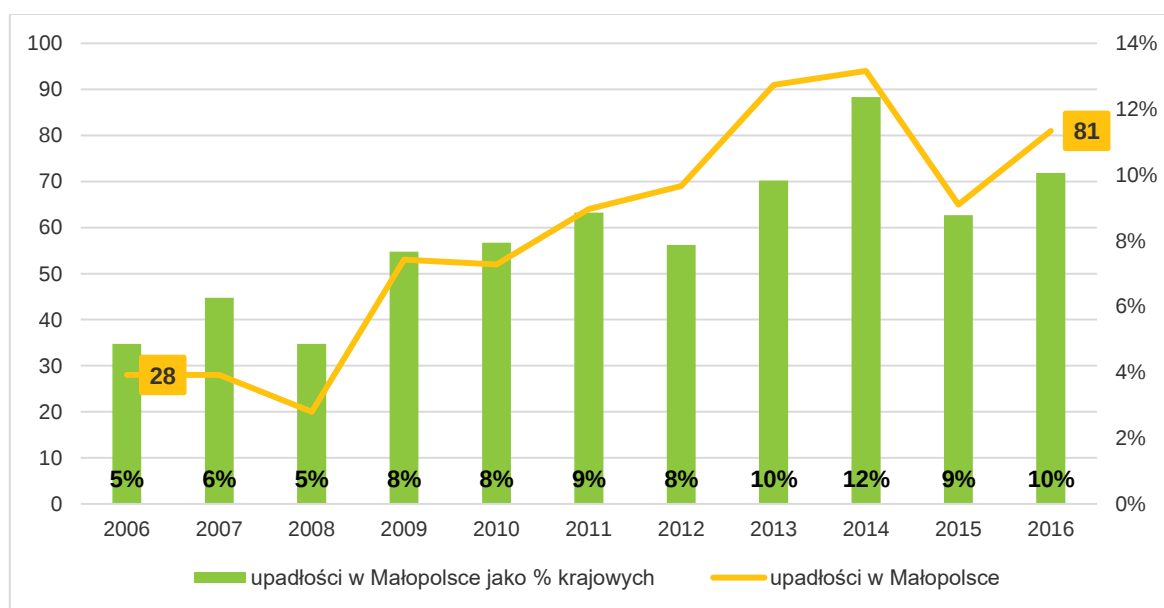
Dane o podmiotach gospodarczych według stanu na 30 września 2016 roku.

Źródło: opracowanie własne na podstawie Banku Danych Lokalnych.

Upadłości

Wprowadzenie z dniem 1 stycznia 2016 roku nowego prawa restrukturyzacyjnego spowodowało zmniejszenie ilości postępowań upadłościowych mających na celu likwidację majątku, przy równoczesnym wzroście postępowań restrukturyzacyjnych, których celem jest oddłużenie dłużnika, utrzymanie działalności gospodarczej i zachowanie przynajmniej części miejsc pracy. W skali kraju odnotowano wzrostową tendencję w zakresie liczby podmiotów gospodarczych składających wnioski o upadłość i restrukturyzację⁹.

Wykres 6. Upadłości podmiotów gospodarczych w województwie małopolskim w latach 2006-2016



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

W 2016 roku nastąpił w Polsce wzrost ilości niewypłacalności przedsiębiorców w stosunku do roku ubiegłego o ponad 10,4%. Branże, które najmocniej odczuły brak koniunktury, to handel hurtowy i detaliczny, przetwórstwo i budownictwo. W branży handlowej doszło do upadłości dużych podmiotów, takich jak Marcpol, Praktiker i Alma Market. W Małopolsce również odnotowano wzrost ilości podmiotów niewypłacalnych, nie miało to jednak wpływu na ilość wniosków o wypłatę świadczeń z Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych (FGŚP). Spośród wnioskodawców świadczenia lub zaliczki z Funduszu otrzymały cztery duże podmioty zatrudniające ponad 300 pracowników. Największym przedsiębiorstwem, które skorzystało ze środków Funduszu, była spółka Alma Market S.A. W 2016 roku, w stosunku do

⁹ Na potrzeby niniejszego opracowania przyjęto dane pochodzące z raportu opublikowanego przez Centralny Ośrodek Informacji Gospodarczej: <http://www.coig.com.pl/raporty-2016.php> [dostęp 24.03.2017]

roku poprzedniego, nieznacznie wzrosła liczba podmiotów niewypłacalnych, a także nastąpił wzrost ilości niewypłacalności w stosunku do ilości niewypłacalności krajowych. Należy zauważyć, iż przedsiębiorcy będący w restrukturyzacji, uzyskujący świadczenia pracownicze z FGŚP w Małopolsce, są w części podmiotami ogólnokrajowymi mającymi siedzibę w naszym województwie, więc jedynie część pracowników tracących zatrudnienie to mieszkańcy Małopolski. Z kolei na sytuację pracowników z Małopolski wpływ mają również postępowania prowadzone w innych województwach.

Praca nierejestrowana

Praca nierejestrowana jest istotnym problemem zaburzającym równowagę rynku pracy, a także zafałszowującym dostępne dane statystyczne. Dlatego też od lat jest przedmiotem badań różnych instytucji, publicznych i niepublicznych. Zgodnie z wynikami badań przeprowadzonych w 2014 roku przez GUS, pracę nierejestrowaną wykonywało 711 tys. Polaków, czyli około 4,5% pracujących. Dla ponad połowy z nich działalność nierejestrowana była główną pracą. Na ogół pracodawcą oferującym takie zatrudnienie jest osoba prywatna lub pracująca na własny rachunek.

Rysunek 1. Podział szarej strefy



Źródło: *Praca nierejestrowana w Polsce w 2014 roku*, Główny Urząd Statystyczny, Warszawa 2015.

Praca nierejestrowana najczęściej świadczona jest w rolnictwie, handlu, usługach budowlanych, opiekuńczych. Dla dużej części osób stanowi podstawowe źródło dochodu albo istotne uzupełnienie budżetu domowego.

Zgodnie z szacunkami GUS, około 0,8% polskiego PKB, to działalności nielegalne (sutenerstwo, produkcja i handel narkotykami, przemyt papierosów). Instytut Badań nad Gospodarką Rynkową oszacował, że w roku 2016 wartość nielegalnej części szarej strefy to 15 mld zł.

Tabela 2. Szacunki rozmiarów szarej strefy (w ujęciu GUS) w PKB w latach 2012-2016

	2012	2013	2014	2015	2016
PKB (mld zł) (GUS do 2014; 2015 – prognoza MF)	1 629	1 656	1 719	1 790	1 888
Szara strefa (mld zł) (GUS do 2013, od 2014 szacunki IBnGR)	228	240	234	240	260
Udział szarej strefy (GUS do 2013, od 2014 szacunki IBnGR)	14,0%	14,5%	13,6%	13,4%	13,8%

Źródło: GUS, Ministerstwo Finansów, szacunki IBnGR za: *Szara strefa w polskiej gospodarce w 2016 roku*, IBnGR, Warszawa 2016.

Instytut Badań nad Gospodarką Rynkową publikuje także szacunki szarej strefy w ujęciu innym niż przyjęte przez GUS. Doszacowania (wartości dodawane do wyliczeń szarej strefy według GUS) obejmują między innymi nielegalny handel paliwami, handel targowiskowy, przygraniczny czy elektroniczny, nielegalny hazard, usługi edukacyjne i nierejestrowaną działalność gospodarczą cudzoziemców w Polsce.

Tabela 3. Szacunki rozmiarów szarej strefy (w ujęciu IBnGR) w polskiej gospodarce w latach 2012-2016 (mld zł)

	2012	2013	2014	2015	2016
Gospodarka nieobserwowana (1)	215	227	220	226	245
Działalność nielegalna (2)	13	13	14	14	15
Doszacowania IBnGR (3)	147	112	126	129	139
Szara strefa (ujęcie IBnGR) (1+2+3)	375	352	360	368	399
PKB skorygowany o szarą strefę w ujęciu IBnGR	1776	1768	1845	1919	2027
Udział szarej strefy w skorygowanym PKB	21,1%	19,9%	19,5%	19,2%	19,7%

Źródło: GUS, Ministerstwo Finansów, szacunki IBnGR za: *Szara strefa w polskiej gospodarce w 2016 roku*, IBnGR, Warszawa 2016.

RYNEK PRACY

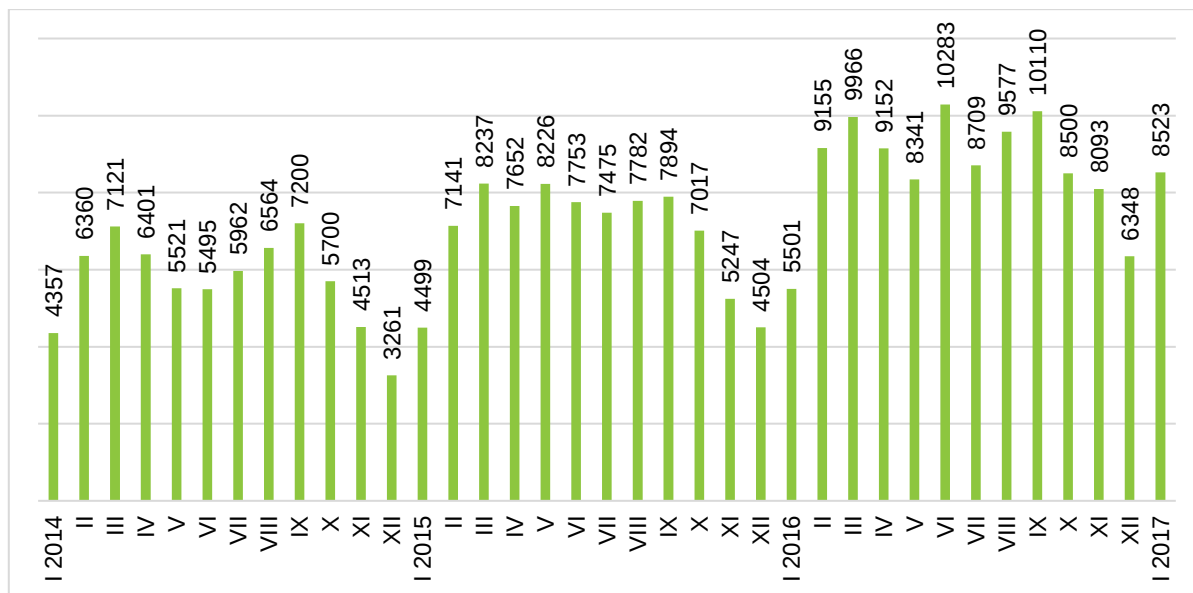
Zapotrzebowanie na pracowników

W 2016 roku nastąpił dalszy wzrost liczby miejsc pracy oraz ofert pracy. Znaczna część pracodawców zgłaszała trudności w pozyskiwaniu kandydatów chętnych do pracy i spełniających stawiane przez nich wymagania. Główny Urząd Statystyczny podaje, że w IV kwartale 2016 roku w Polsce było 78 tys. wolnych miejsc pracy (o 14 tys., tj. 22% więcej niż na koniec 2015 roku), w tym około 6,8 tys. w Małopolsce (wobec 6,7 tys. na koniec 2015 roku). W firmach objętych badaniem popytu na pracę w kraju pod koniec IV kwartału 2016 r. nie obsadzonych było 19,7 tys. nowo utworzonych miejsc pracy¹⁰. Choć w badanych firmach nowych miejsc pracy było mniej niż w III kwartale 2016 roku (o 18,9%), to w stosunku do IV kwartału 2015 roku było ich więcej o 2,2%.

O dużej dostępności miejsc pracy świadczy też liczba ofert będących w dyspozycji powiatowych urzędów pracy. W 2016 roku było to ponad 103,7 tys. ofert, o 24% więcej, niż w 2015 roku.

Wykres 7. Liczba ofert pracy w dyspozycji PUP w Małopolsce

2014 ➔ 68 455 2015 ➔ 83 427 2016 ➔ 103 735

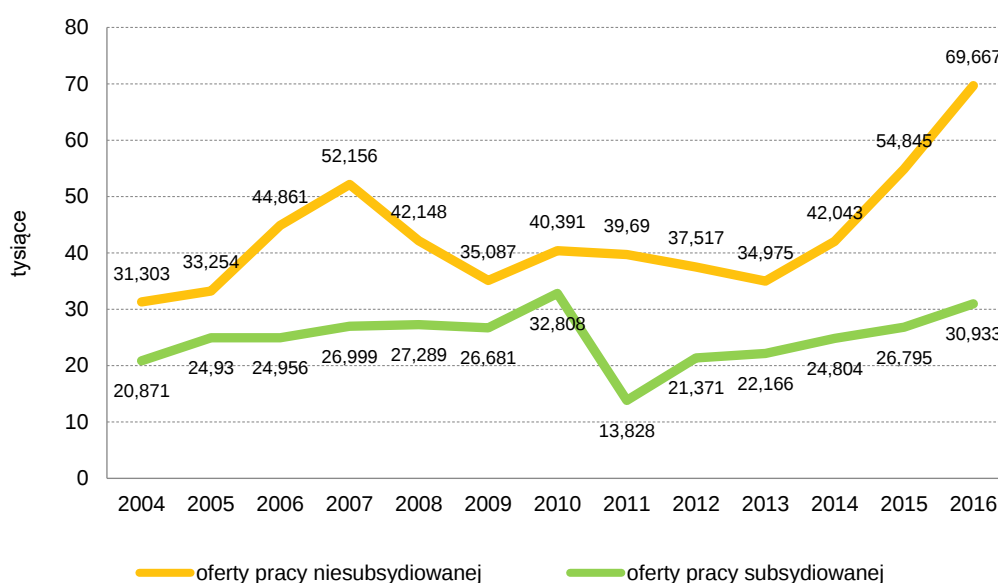


Źródło: opracowanie własne na podstawie danych Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Krakowie.

¹⁰ Monitoring rynku pracy. Popyt na pracę w IV kwartale 2016 roku. Opracowanie sygnałne, Główny Urząd Statystyczny, Warszawa.

Oferty zgłoszone przez pracodawców, którzy nie korzystali ze środków publicznych w związku z oferowaniem tych miejsc pracy, stanowiły ponad 2/3 ze wszystkich ofert, co jest pozytywną informacją świadczącą o dobrej koniunkturze. Należy podkreślić, że w ostatnich latach ich udział stopniowo zwiększał się. Liczebność ofert subsydiowanych również wzrosła – o 15% (4,1 tys.) i związane to było z wyższym poziomem środków finansowych przeznaczonych na działania aktywizacyjne.

Wykres 8. Struktura ofert pracy pozyskanych przez PUP

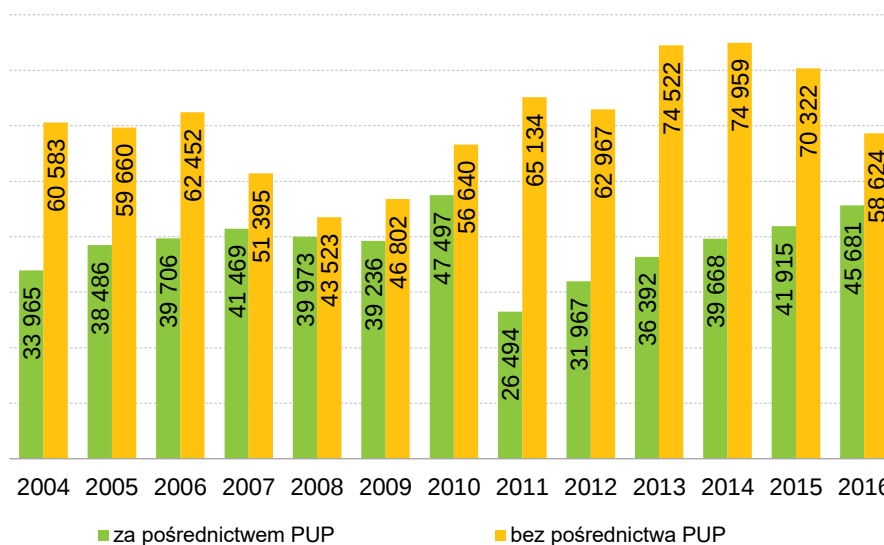


Źródło: opracowanie własne na podstawie danych Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Krakowie.

W 2016 r. bezrobotni mieli znacznie większe szanse na znalezienie pracy, średnio na 1 wolne miejsce pracy przypadały w Małopolsce 3 osoby bezrobotne. Jeszcze kilka lat wcześniej, w okresie 2011-2013, było to 6 osób. Sytuacja pod tym względem jest najlepsza od 1999 r.

W 2016 r. pracę podjęło 104,3 tys. osób bezrobotnych – o 7,1% (7,9 tys.) mniej niż w 2015 r. Tendencja spadkowa wystąpiła wyłącznie w zakresie podjęć pracy dokonywanych bez pośrednictwa urzędu pracy (o 6,6%), natomiast skala podjęć pracy za pośrednictwem PUP zwiększyła się o 9% i dotyczyło to zarówno zatrudnienia na miejscach pracy z wolnego rynku (wzrost o 10,6%), jak i na stanowiskach subsydiowanych (wzrost o 8,4%).

Wykres 30. Podjęcia pracy

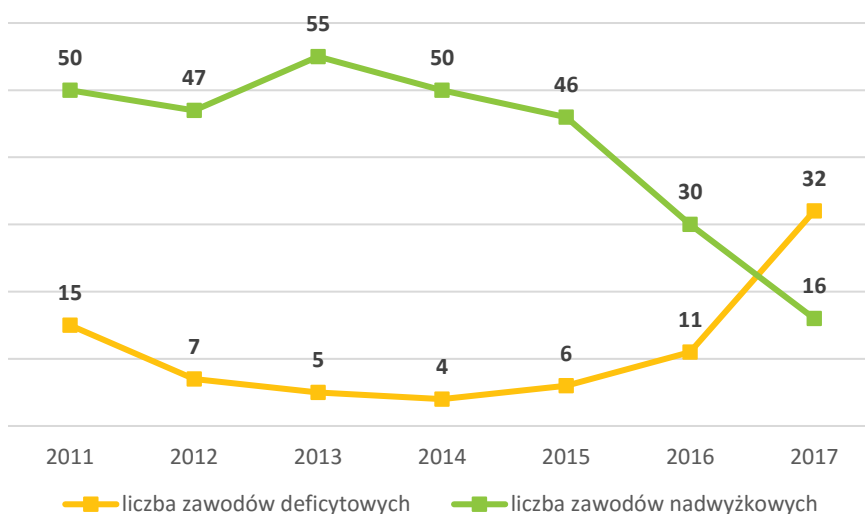


Źródło: opracowanie własne na podstawie danych Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Krakowie.

Jak wynika z *Barometru zawodów*¹¹ sytuacja na regionalnym rynku pracy dynamicznie się zmienia. Według prognozy na rok 2017, po raz pierwszy od początku badania, liczba zawodów deficytowych (32) przewyższa liczbę zawodów nadwyżkowych (16). Jedną z konsekwencji takiej relacji popytu i podaży jest trudność w pozyskiwaniu przez pracodawców wykwalifikowanej kadry i rosnące oczekiwania dotyczące poziomu wynagrodzeń w części zawodów.

¹¹ badania realizowanego w Małopolsce przez Wojewódzki Urząd Pracy w Krakowie od 2011 roku, od 2015 prowadzonego w całej Polsce. Koordynatorem ogólnopolskim badania, na zlecenie MRPiPS, jest WUP w Krakowie.

Wykres 9. Ilościowe porównanie liczby zawodów deficytowych i nadwyżkowych w województwie małopolskim według Barometru zawodów



Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników Barometru zawodów: www.barometrzwodow.pl

Sytuacja pozornie jest korzystna dla osób poszukujących pracy. Rzeczywistość jest jednak bardziej złożona. Duże zapotrzebowanie na pracowników nie obejmuje wszystkich branż. Deficyt pracowników pogłębia się w grupach zawodowych w których wymagane jest posiadanie ściśle określonych kompetencji i aktualnych uprawnień. Tak jest między innymi w branży budowlanej (spawacze), transportowej (kierowcy samochodów ciężarowych i ciągników siodłowych, kierowcy autobusów), produkcyjnej (krawcy i pracownicy produkcji odzieży, operatorzy obrabiarek skrawających, stolarze), medycznej (pielęgniarki) i informatycznej (programiści, administratorzy baz danych). Wśród zawodów deficytowych wskazuje się także na samodzielnych księgowych, przedstawicieli handlowych i fryzjerów. Deficyty w wymienionych zawodach wynikają w dużym stopniu z braku wystarczającej liczby osób posiadających aktualne kwalifikacje (na przykład znajomość obsługi komputerowych programów księgowych i specjalistyczna wiedza). Często wskazywanym problemem są zdezaktualizowane uprawnienia – problem ten dotyczy między innymi spawaczy, pielęgniarek, które w związku z przerwą w wykonywaniu zawodu tracą prawo do jego wykonywania, czy też pracowników branży produkcyjnej, wykorzystującej nowe technologie (np. obrabiarki sterowane numerycznie). W wielu przypadkach deficyty wynikają z charakteru poszczególnych zawodów – trudnych warunków pracy, niskich wynagrodzeń, konieczności dojazdów do miejsca pracy. W przypadku zawodów szkolnych istotny problem stanowi niewystarczający wymiar praktyk zawodowych, niepozwalający na uzyskanie wymaganych przez pracodawców umiejętności, a także przerwa w kształceniu w niektórych zawodach (np. maszynistów) i

kierowanie się podczas wyboru ścieżki edukacyjnej popularnością poszczególnych profili kształcenia.

Mimo wyraźnej tendencji wskazującej na zwiększające się trudności pracodawców w poszukiwaniu odpowiednich kandydatów na wolne miejsca pracy, w województwie małopolskim ciągle istnieją zawody określane jako nadwyżkowe. Prawie wszystkie zawody prognozowane jako nadwyżkowe w roku 2017 to zawody trwale nadwyżkowe. Wśród tych ostatnich są zawody związane z pracą biurową (grupa zawodów: pracownicy administracyjni i biurowi, specjaliści administracji publicznej), zawody rolnicze, zawody nauczane w technikach i szkołach policealnych (technicy budownictwa, technicy mechanicy), a także zawody kształcone na wyższych uczelniach (kierunki pedagogiczne, ekonomiści, filozofowie, historycy, politolodzy i kulturoznawcy, inżynierowie inżynierii środowiska).

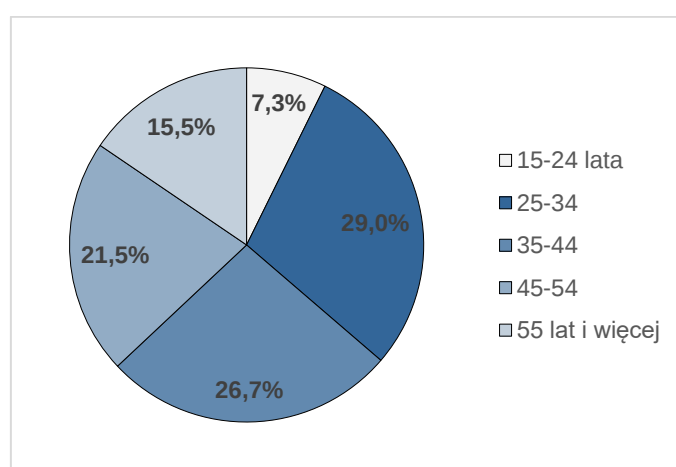
W najtrudniejszej sytuacji znajdują się osoby o kwalifikacjach niedostosowanych do potrzeb rynku pracy oraz osoby nie posiadające kwalifikacji zawodowych. Co prawda generalnie znalezienie pracy w roku 2016 było znacznie łatwiejsze niż kilka lat wcześniej, lecz możliwości wyboru osób należących do powyższych grup były znacznie ograniczone. Często jedyne oferty, na które mogą aplikować, to oferty prac prostych. Te zaś charakteryzują się niską jakością oraz minimalnym wynagrodzeniem.

W trudnej sytuacji na rynku znajdują się również absolwenci niektórych kierunków kształconych w technikach. Ukończenie technikum daje absolwentowi możliwość dalszego wyboru: kontynuowania nauki (z reguły na studiach wyższych) lub też wejścia na rynek pracy. Z perspektywy kilkuletnich obserwacji zapotrzebowania na zawody można zauważyć, iż wielu absolwentów techników rezygnujących z dalszej nauki ma problemy z uzyskaniem pracy. Wynika to z faktu niewystarczającej liczby godzin służących praktycznemu przygotowaniu do wykonywania zawodu. W rezultacie absolwent zasadniczej szkoły zawodowej w pokrewnym kierunku jest często lepiej przygotowany do pracy i chętniej zatrudniany przez pracodawców niż absolwent technikum. Reforma edukacji zawodowej powinna położyć znacznie większy nacisk na praktyczny aspekt kształcenia w technikach.

Pracujący

Ogólną liczbę pracujących w Małopolsce szacuje się¹² na około 1,44 mln osób¹³ (wzrost o 10,7% w porównaniu do roku 2015). Liczba pracujących i struktura tej grupy w ciągu roku zmienia się sezonowo: z uwagi na uzależnienie zapotrzebowania na pracę m. in. w rolnictwie i budownictwie od warunków atmosferycznych, w Małopolsce zazwyczaj najwięcej pracujących notuje się w III kwartale.

Wykres 10. Struktura pracujących w Małopolsce w IV kwartale 2016 roku według wieku



Źródło: *Aktywność ekonomiczna ludności w województwie małopolskim w IV kwartale 2016 r.*, Opracowanie sygnałne, Urząd Statystyczny w Krakowie.

Z Badania Aktywności Ekonomicznej Ludności (BAEL) wynika, że w IV kwartale 2016 r. w Małopolsce pracowało 1 mln 443 tys. osób w wieku powyżej 15 roku życia¹⁴. Wskaźnik zatrudnienia ludności w wieku 15 lat i więcej wyniósł w Małopolsce w IV kwartale 54,4%. Ponad pięćdziesięcioprocentowy udział pracujących utrzymuje się w Małopolsce od II kwartału 2013 roku, a wzrost wskaźnika był w tym okresie przerwany tylko w IV kwartale 2013 roku i w I kwartale 2015 roku.

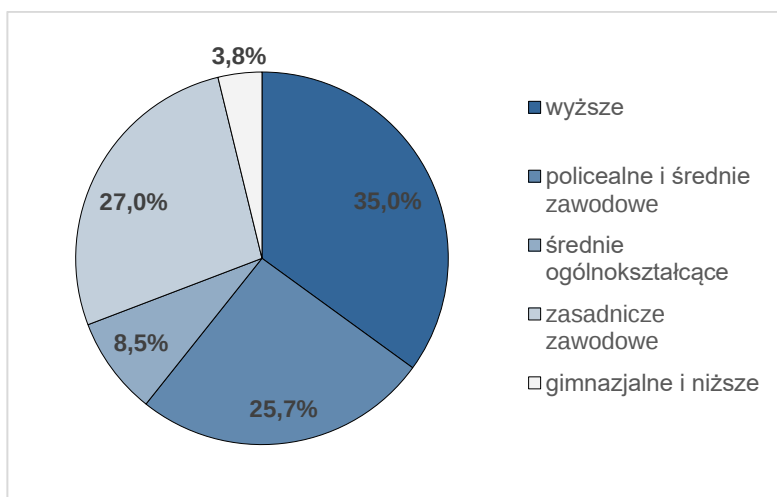
¹² Na podstawie danych zbieranych w ramach badań statystyki publicznej i udostępnianych przez Główny Urząd Statystyczny. Głównym źródłem danych są publikowane przez GUS szacunki oparte na prowadzonym co kwartał Badaniu Aktywności Ekonomicznej Ludności (BAEL).

¹³ W różnicy między liczbą etatów wykazywanych w ramach przeciętnego zatrudnienia i liczbą pracujących zawierają się osoby pracujące w firmach mikro (podmiotach o liczbie pracujących do 9 osób), osoby pracujące w oparciu o inne umowy niż umowa o pracę na pełen etat, a także osoby posiadające pracę, ale czasowo jej niewykonujące (np. osoby na zwolnieniach lekarskich, urlopach macierzyńskich itp.).

¹⁴ *Aktywność ekonomiczna ludności w województwie małopolskim w IV kwartale 2016 r.* Opracowanie sygnałne, Urząd Statystyczny w Krakowie, Kraków.

W efekcie wzrostu liczby pracujących oraz zmniejszenia liczby bezrobotnych, zmalało obciążenie pracujących osobami niepracującymi. W IV kwartale 2016 roku w Małopolsce na 1 000 pracujących przypadało 839 niepracujących (rok wcześniej 910). Obciążenie pracujących jest w Małopolsce niższe niż średnio w kraju (w IV kwartale 2016 roku średnio w Polsce wynosiło ono 880 na 1 000 pracujących).

Wykres 11. Struktura pracujących w Małopolsce w IV kwartale 2016 roku według wykształcenia



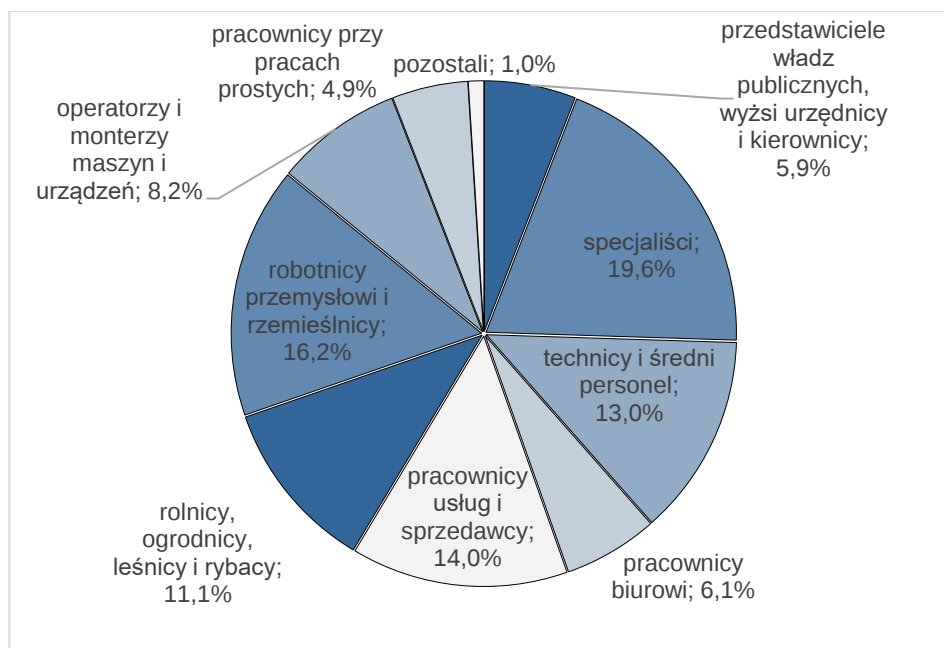
Źródło: *Aktywność ekonomiczna ludności w województwie małopolskim w IV kwartale 2016 r.*, Opracowanie sygnałne, Urząd Statystyczny w Krakowie.

Największą grupę pracujących stanowią osoby w wieku 25-34 lata (w IV kw. 2016 roku – 29,0% wszystkich pracujących zgodnie z definicją BAEL), w tej samej grupie odnotowano najwyższy wskaźnik zatrudnienia (84,6%).

Ponad 1/3 pracujących Małopolan ma wykształcenie wyższe. Wskaźnik zatrudnienia w tej grupie również jest najwyższy – w IV kwartale 2016 roku wyniósł 78,1% (o 0,4 p. proc. więcej niż rok wcześniej). Duże grupy pracujących stanowią również osoby z wykształceniem policealnym i średnim zawodowym (25,7% udziału, wskaźnik zatrudnienia na poziomie 61,4%) oraz z zasadniczym zawodowym (27,0%, wskaźnik zatrudnienia 57,5%). Wskaźnik zatrudnienia dla osób z wykształceniem średnim ogólnokształcącym osiągnął wartość 45,1%, a dla osób z wykształceniem gimnazjalnym, podstawowym i niepełnym podstawowym tylko 12,1%.

Struktura wykształcenia koresponduje ze strukturą zawodową pracujących. Najliczniejszą grupę pracujących tworzyli nadal specjaliści (283 tys. osób), robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy (łącznie 234 tys.) oraz pracownicy usług i sprzedawcy (202 tys.).

Wykres 12. Struktura pracujących w Małopolsce IV kwartale 2016 roku według grup zawodów



Źródło: *Aktywność ekonomiczna ludności w województwie małopolskim w IV kwartale 2016 r.*, Opracowanie sygnalne, Urząd Statystyczny w Krakowie.

W IV kwartale 2016 roku w strukturze pracujących według statusu zatrudnienia przeważali pracownicy najemni, czyli osoby zatrudnione na podstawie stosunku pracy, których było 1 111 tys. i stanowili oni 77,0% ogółu pracujących (przed rokiem – 78,8%). Większość (72,5%) zatrudniona była przez pracodawców z sektora prywatnego. Wśród pracowników najemnych 886 tys. (79,7%) posiadało umowę na czas nieokreślony (rok wcześniej 79,5%).

291 tys. pracujących stanowili pracodawcy i pracujący na własny rachunek. Ich udział wzrósł w porównaniu do IV kwartału 2015 roku o 2,4 p. proc. (do 20,2% ogółu pracujących). Spadł za to (o 0,7 p. proc. do 2,8%) udział pomagających członków rodzin. Pod koniec 2016 roku takich osób było 41 tys.

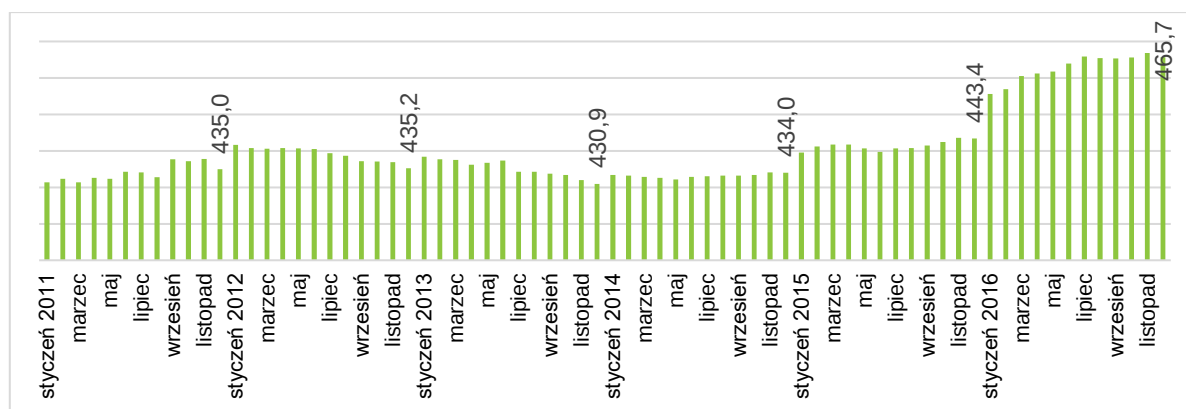
Ponad połowa pracujących (68,9% osób, które w ciągu badanego tygodnia przepracowało co najmniej 1 godzinę) pracowała na pełen etat (40 godzin i więcej), w tym 70,3% mężczyzn i 67,2% kobiet. Widać zatem, że kobiety nieco częściej pracują w niepełnym wymiarze godzin.

Zatrudnienie

Po wzrostowym roku 2011, spadkach w latach 2012-2013 i stabilizacji w 2014 roku, w roku 2015 nastąpił wzrost przeciętnego zatrudnienia w sektorze przedsiębiorstw w Małopolsce, który utrzymał się także w roku 2016 (wartość średnioroczna 460,4 tys. wobec 440,7 tys. w 2015 roku).

Przeciętne zatrudnienie w sektorze przedsiębiorstw¹⁵ wyraża przeciętną liczbę obsadzonych etatów w takich podmiotach z sektora przedsiębiorstw, w których pracuje powyżej 9 osób.

Wykres 13. Przeciętne zatrudnienie w sektorze przedsiębiorstw w Małopolsce (tys. osób)



Dane liczbowe na wykresie to wartości dla grudnia w kolejnych latach

Źródło: opracowanie własne na podstawie *Biuletynu statystycznego województwa małopolskiego – IV kwartał 2016*, Urząd Statystyczny w Krakowie.

Przeciętne zatrudnienie wzrosło we wszystkich branżach. Najbardziej dynamiczne wzrosty odnotowano w firmach świadczących w głównej mierze usługi dla biznesu: w informacji

¹⁵ Do sektora przedsiębiorstw zalicza się podmioty prowadzące działalność gospodarczą w zakresie: leśnictwa i pozyskiwania drewna; rybołówstwa w wodach morskich; górnictwa i wydobywania; przetwórstwa przemysłowego; wytwarzania i zaopatrywania w energię elektryczną, gaz, parę wodną, gorącą wodę i powietrze do układów klimatyzacyjnych; dostawy wody; gospodarowania ściekami i odpadami oraz działalności związanej z rekultywacją; budownictwa; handlu hurtowego i detalicznego; naprawy pojazdów samochodowych, włączając motocykle; transportu i gospodarki magazynowej; działalności związanej z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi; informacji i komunikacji; działalności związanej z obsługą rynku nieruchomości; działalności prawniczej, rachunkowo-księgowej i doradztwa podatkowego, działalności firm centralnych (head offices); doradztwa związanego z zarządzaniem; działalności w zakresie architektury i inżynierii; badań i analiz technicznych; reklamy, badania rynku i opinii publicznej; pozostałej działalności profesjonalnej, naukowej i technicznej; działalności w zakresie usług administrowania i działalności wspierającej; działalności związanej z kulturą, rozrywką i rekreacją; naprawy i konserwacji komputerów i artykułów użytku osobistego i domowego; pozostałej indywidualnej działalności usługowej.

Źródło: Główny Urząd Statystyczny, <http://stat.gov.pl/metainformacje/slownik-pojec/pojecia-stosowane-w-statystyce-publicznej/986,pojecie.html>.

i komunikacji (+21,2%), w działalności profesjonalnej, naukowej i technicznej (+11,3%) oraz w transporcie i gospodarce magazynowej (+10,1%).

Minimalne wzrosty odnotowano w handlu i naprawie pojazdów (+0,8%), obsłudze rynku nieruchomości oraz w budownictwie (po +0,7%).

Rysunek 2. Dynamika przeciętnego zatrudnienia w sektorze przedsiębiorstw w Małopolsce w 2016 roku (2015 rok=100%)

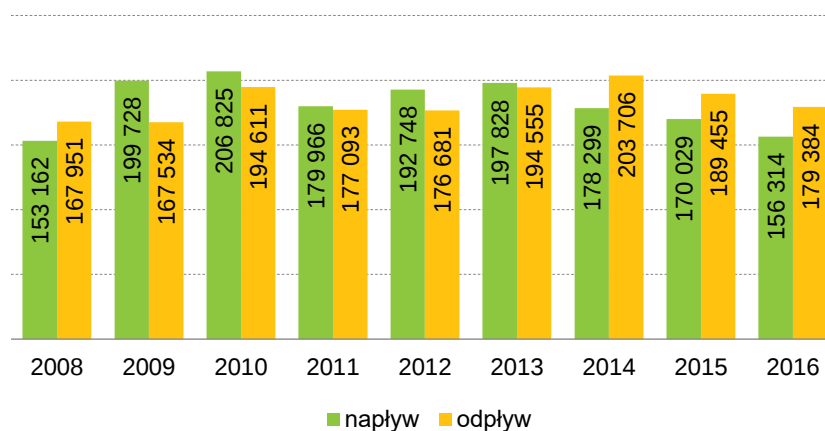


Źródło: opracowanie własne na podstawie *Komunikatu o sytuacji społeczno-gospodarczej województwa małopolskiego - grudzień 2016 r.*, Urząd Statystyczny w Krakowie.

Osoby bezrobotne

Rok 2016 na rynku pracy upłynął pod znakiem spadającej stopy bezrobocia. Na koniec 2016 r. w rejestrach małopolskich urzędów pracy było zarejestrowanych 96 531 bezrobotnych, co oznacza spadek do poziomu z roku 1992. W ciągu roku liczba bezrobotnych zmniejszyła się o ponad 23 tys. osób, czyli o prawie jedną piątą. Podobnie jak w dwóch poprzednich latach, relacja pomiędzy liczebnością osób rejestrujących się jako osoby bezrobotne, a opuszczających rejestry powiatowych urzędów pracy, była korzystna.

Wykres 14. Bezrobotni zarejestrowani i wyrejestrowani małopolskich z powiatowych urzędów pracy w latach 2008-2015

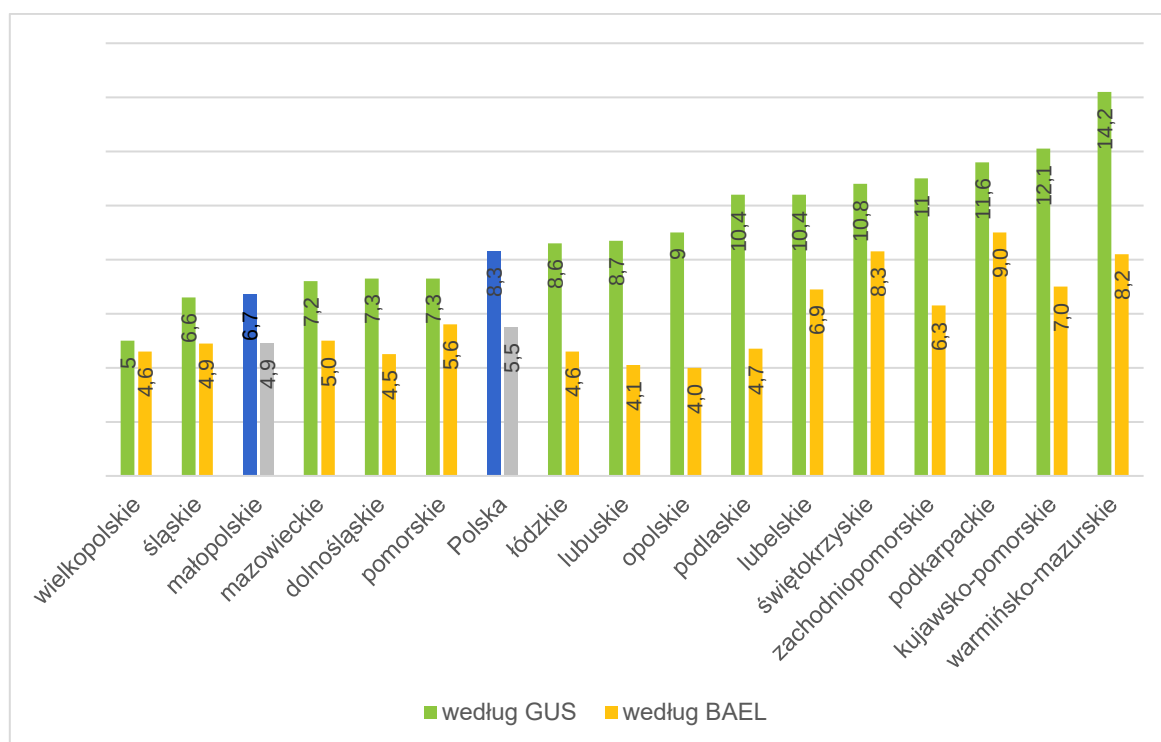


Źródło: opracowanie własne na podstawie sprawozdań MPiPS-01 powiatowych urzędów pracy.

Małopolska wyróżnia się stopą bezrobocia o około 2 p. proc. niższą niż średnia dla kraju (6,3% wobec 8,3% w Polsce). Na koniec 2016 roku niższa stopa bezrobocia występowała tylko w województwach wielkopolskim i śląskim. Jeszcze niższa jest tzw. stopa bezrobocia według BAEL, która na koniec roku wynosiła 5,5%¹⁶.

¹⁶ Miara bezrobocia wyliczana w oparciu o zalecenia Międzynarodowej Organizacji Pracy. Według niej za bezrobotną uważa się osobę, która spełnia równocześnie wszystkie poniższe warunki: ukończyła 15 lat; aktualnie nie pracuje ani nie odbywa przyuczenia do zawodu; poszukiwała aktywnie pracy w tygodniu badania lub w ciągu 6 tygodni poprzedzających badanie; jest zdolna do podjęcia pracy w tygodniu badanym lub następnym i wyraża gotowość podjęcia takiej pracy.

Wykres 15. Stopa bezrobocia w województwach na koniec 2016 roku (w %)

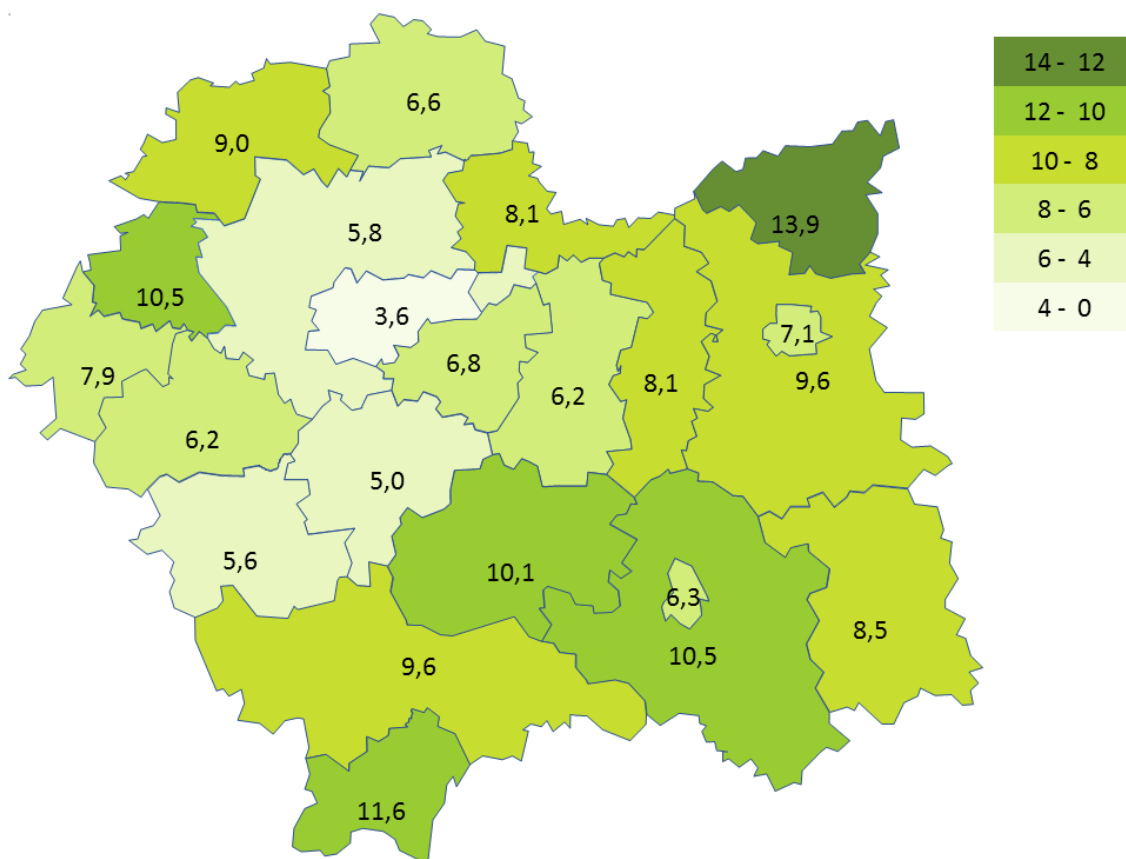


Dane sortowane według wartości stopy bezrobocia rejestrowanego.

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS i BAEL.

Utrzymuje się zróżnicowany poziom bezrobocia na poszczególnych obszarach województwa. Różnica w wysokości stopy bezrobocia w powiatach na koniec 2016 r. była prawie czterokrotna: od 3,6% w Krakowie do 13,9% w powiecie dąbrowskim. W ośmiu powiatach wartość stopy była niższa od wojewódzkiej, a w trzynastu – od ogólnopolskiej. Najniższy poziom bezrobocia odnotowano w Krakowie, powiatach myślenickim, suskim i bocheńskim. Najwyższy w powiatach: dąbrowskim, tatrzańskim i chrzanowskim.

Mapa 2. Stopa bezrobocia w Małopolsce na koniec 2016 roku



podkład mapy © OpenStreetMap

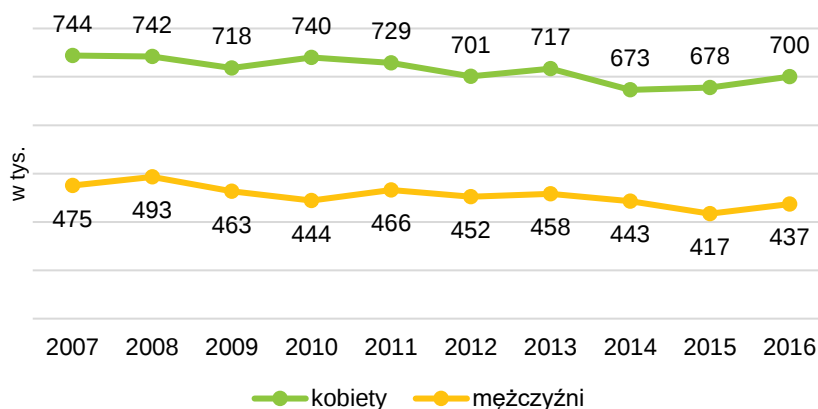
Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS.

Bierność zawodowa

Jednym ze sposobów na zmniejszanie niedoborów kadrowych zgłaszanych przez pracodawców jest podejmowanie prób zaktywizowania osób biernych zawodowo. Zgodnie z danymi Badania Aktywności Ekonomicznej Ludności (BAEL) na koniec 2016 roku liczba osób biernych zawodowo w Małopolsce wynosiła 1,14 mln. W stosunku do końca 2015 roku grupa ta zwiększyła się o 42 tys. osób (3,8%)¹⁷.

¹⁷ Populację biernych zawodowo tworzą: osoby niewykazujące chęci do zatrudnienia pomimo zdolności do podjęcia pracy; osoby w wieku emerytalnym lub takie, które są w wieku produkcyjnym, ale uzyskały uprawnienia rentowe i nie zamierzają powrócić na rynek pracy; osoby niezdolne do pracy; młodzież która nie weszła jeszcze na rynek pracy lub czasowo się z niego wycofała z powodu kontynuowania edukacji; osoby czasowo wyłączone z rynku pracy z powodu konieczności opieki nad osobami zależnymi.

Wykres 16. Zmiana liczby ludności biernej zawodowo w Małopolsce w latach 2007-2016 (dane za IV kwartał, w tys. osób)



Źródło: Badanie Aktywności Ekonomicznej Ludności w województwie małopolskim w IV kwartale 2016 r., Opracowanie sygnałne, marzec 2017.

Przyczynami bierności zawodowej są najczęściej¹⁸ posiadanie uprawnień emerytalnych – 519 tys. osób (48% nieposzukujących pracy), nauka i uzupełnianie kwalifikacji – 234 tys. osób (22%), bierność z powodu choroby lub niepełnosprawności – 161 tys. (15%), obowiązki rodzinne – 139 tys. osób (13%), zniechęcenie bezskutecznym poszukiwaniem pracy – ponad 25 tys. osób (2%). Badania wskazują na wzrost liczby osób, które rezygnują z aktywności zawodowej ze względu na obowiązki rodzinne.

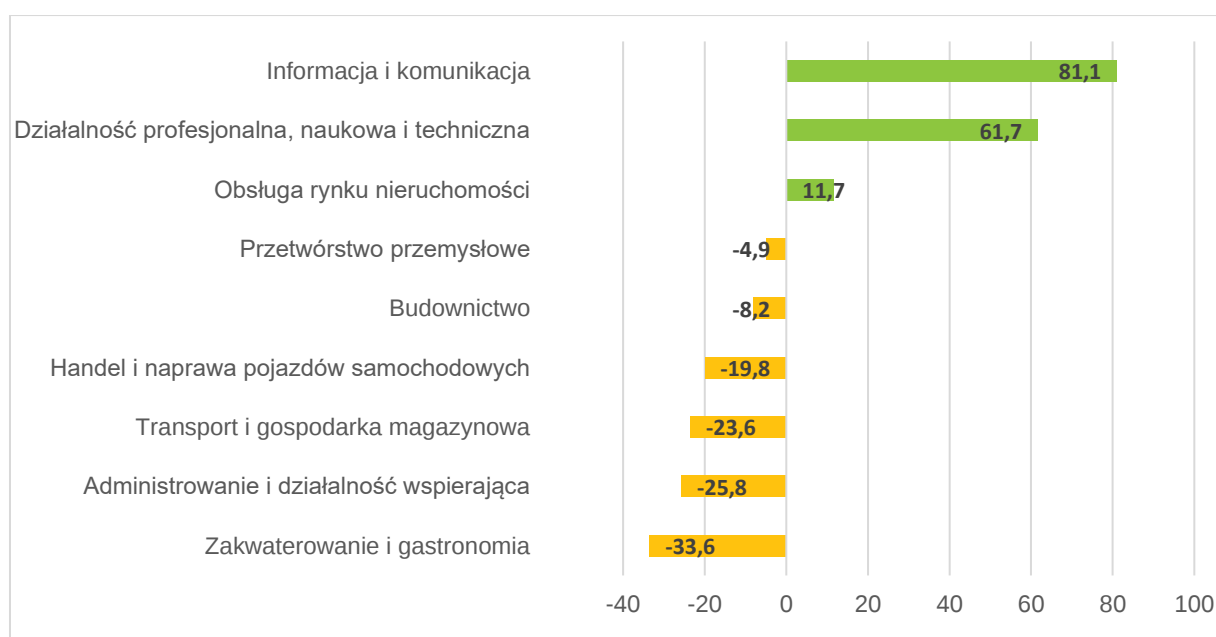
Bierność ma związek z wiekiem: większość biernych zawodowo to osoby w wieku 55 lat i więcej, które nabyły uprawnienia emerytalne lub zbliżające się do wieku emerytalnego; około 1/4 to osoby w wieku 15-29 lata, często uczące się. Innym czynnikiem różnicującym jest wykształcenie: największy odsetek biernych zawodowo stanowiły osoby z wykształceniem gimnazjalnym i niższym – 36%, najmniejszy – osoby z wykształceniem wyższym – zaledwie 10%. Kolejnym istotnym czynnikiem jest płeć: problem bierności zawodowej dotyka częściej kobiety niż mężczyzn, na koniec 2016 roku kobiety stanowiły 62% ogółu populacji biernych zawodowo (wynika to z częstszego pełnienia przez nie funkcji rodzinnych uniemożliwiających aktywność na rynku pracy oraz z wyższego udziału młodych kobiet w edukacji).

¹⁸ W 2015 roku, dane dla roku 2016 w momencie opracowywania raportu były niedostępne.

Wynagrodzenia

W niektórych sektorach gospodarki, zwłaszcza w tych, w których pracodawcom trudno było znaleźć odpowiednich pracowników, zaobserwowano zwiększającą się presję płacową. W pozostałych branżach wzrosty wynagrodzeń były znacznie mniejsze. Często wynikały z przyjętych rozwiązań legislacyjnych, czyli wzrostu minimalnego wynagrodzenia za pracę. W efekcie w 2016 roku przeciętne miesięczne wynagrodzenie brutto w sektorze przedsiębiorstw wyniosło 4 066 zł (wzrost w ciągu roku o 4,9%). Najwyższe wynagrodzenia odnotowano w sektorze Informacji i komunikacji – przeciętnie 7 591 zł, również w tym sektorze skala podwyżek była najwyższa – o 9,9% w stosunku do roku 2015. Najniższe wynagrodzenia – 2 717 zł – wystąpiły w sektorze Zakwaterowanie i gastronomia (wzrost o 4,5%), natomiast najmniejsze podwyżki odnotowano w budownictwie (o 2,3% w stosunku do przeciętnego wynagrodzenia w roku 2015, do 3 788 zł)¹⁹.

Wykres 17. Odchylenia przeciętnych wynagrodzeń brutto od średniego wynagrodzenia w sektorze przedsiębiorstw w grudniu 2016 roku



Źródło: Urząd Statystyczny w Krakowie.

¹⁹ Komunikat o sytuacji społeczno-gospodarczej województwa małopolskiego w grudniu 2016 r.

Rośnie zainteresowanie pracodawców pracownikami z zagranicy, głównie z Ukrainy. Z jednej strony podejmują oni pracę w zawodach, na które nie ma popytu wśród Małopolan, zapewniając tym samym możliwość funkcjonowania i rozwoju małopolskich przedsiębiorstw. Z drugiej jednak strony ich mniejsze wymagania płacowe powodują, że w niektórych zawodach płace pozostają na niskim poziomie.

Napływ cudzoziemców do Małopolski

Możliwość podejmowania pracy w Polsce przez cudzoziemców jest zależna od kraju, którego obywatelstwo posiadają. Bez dodatkowych dokumentów mogą pracować:

- obywatele Unii Europejskiej (UE), Europejskiego Obszaru Gospodarczego (EOG) oraz Szwajcarii,
- obywatele krajów spoza UE/ EOG oraz Szwajcarii przebywający w Polsce na podstawie zezwolenia na pobyt stały i zezwolenia na pobyt rezydenta długoterminowego UE,
- studenci stacjonarni.

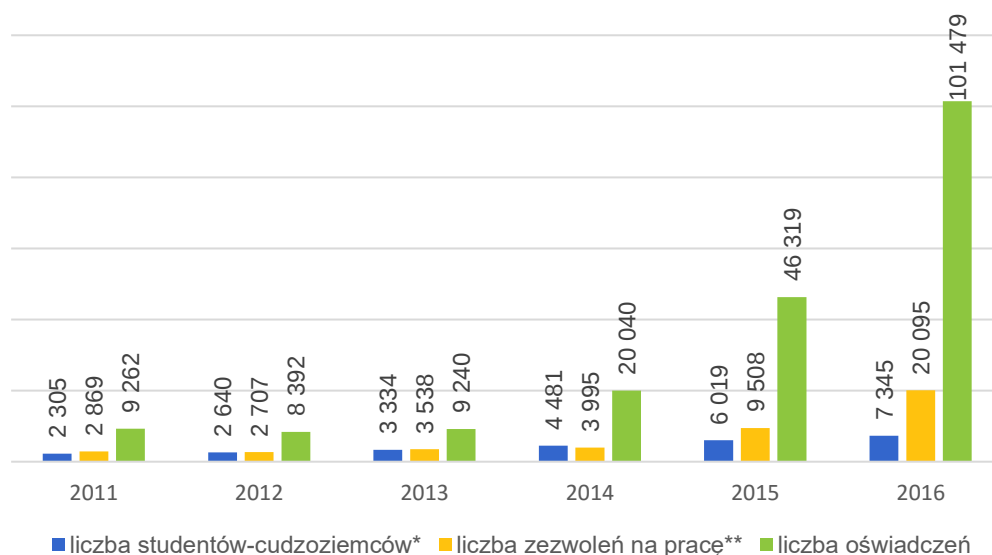
Zezwolenia na pracę obowiązują obywateli spoza UE/Szwajcarii/ EOG przebywających w Polsce czasowo. Zezwolenia wydawane są na czas określony, nie dłuższy niż 3 lata

Obywatele Armenii, Białorusi, Gruzji, Mołdawii, Rosji i Ukrainy mogą pracować w Polsce bez konieczności posiadania zezwolenia na pracę przez okres nie przekraczający 6 miesięcy w ciągu kolejnych 12 miesięcy na podstawie oświadczenia o zamiarze powierzenia pracy cudzoziemcowi. Oświadczenia rejestrują pracodawcy w powiatowych urzędach pracy.

Z danych wynika, że napływ imigrantów zarobkowych do Małopolski zwiększa się od 2012 roku. Niemniej znaczny wzrost zainteresowania pracą w województwie nastąpił w 2015 roku i był kontynuowany w 2016 roku. W 2016 roku, w stosunku do roku ubiegłego:

- liczba zezwoleń na pracę²⁰ dla obywateli spoza UE/EOG i Szwajcarii wzrosła o 111%,
- liczba zarejestrowanych oświadczeń o zamiarze zatrudnienia cudzoziemca z Armenii, Białorusi, Gruzji, Mołdawii, Rosji oraz Ukrainy na czas do 6 miesięcy wzrosła o 119%,
- liczba cudzoziemców studiujących na małopolskich uczelniach (którzy często łączą naukę z pracą) wzrosła o 22%.

Wykres 18. Napływ cudzoziemców do Małopolski w latach 2011-2016



*w danym roku akademickim tj. od roku akademickiego 2010/2011, do roku akademickiego 2015/2016

**łącznie zezwolenia na pracę, zezwolenia na pobyt czasowy i pracę oraz zezwolenia na pobyt czasowy w celu wykonywania pracy w zawodzie wymagającym wysokich kwalifikacji

Źródło: opracowanie własne na podstawie raportu *Ruch migracyjny w Małopolsce – imigranci zagraniczni*, Urząd Marszałkowski Województwa Małopolskiego, Kraków 2017.

Informacje na temat obecności obywateli UE/EOG i Szwajcarii w Małopolsce są szczątkowe. Z meldunków na pobyt czasowy (tj. dłuższy niż 3 miesiące) można wnioskować, że ich napływ również się zwiększa. Liczba obywateli wybranych krajów UE²¹, którzy zarejestrowali swój pobyt czasowy w województwie, wzrosła pomiędzy 2013 a 2014 rokiem o 6%. Z pewnością duża część tych cudzoziemców podjęła pracę.

Z dostępnych danych na temat migrantów spoza UE/EOG i Szwajcarii wynika, że w celach zarobkowych przybywają do Małopolski przede wszystkim:

²⁰ Łącznie: zezwolenia na pracę, zezwolenia na pobyt czasowy i pracę oraz zezwolenia na pobyt czasowy w celu wykonywania pracy w zawodzie wymagającym wysokich kwalifikacji

²¹ Austrii, Belgii, Bułgarii, Danii, Francji, Holandii, Litwy, Niemiec, Rumunii, Słowacji, Szwecji Wielkiej Brytanii i Włoch

- osoby młode w wieku 26-40 lat – ich udział w przypadku wydanych zezwoleń wyniósł w 2016 roku 57%, w przypadku zarejestrowanych oświadczeń – 45%,
- mężczyźni – w 2016 roku stanowili 70% cudzoziemców otrzymujących w Małopolsce prawo do legalnej pracy. Porównując sytuację z 2011 rokiem widać, że przewaga mężczyzn wśród imigrantów powiększyła się, w przypadku wydanych zezwoleń o 3 p. proc., a w przypadku zarejestrowanych oświadczeń o 7 p. proc.

W 2016 roku możliwość legalnego zatrudnienia otrzymali obywatele z 84 państw, ze wszystkich kontynentów. Zdecydowanie największy strumień imigrantów dotarł do Małopolski z Ukrainy (Ukraińcy stanowili: 85% w ogóle wydanych zezwoleń na pracę, 95% w ogóle zarejestrowanych oświadczeń o zamiarze zatrudnienia cudzoziemca, 67% w ogóle studiujących cudzoziemców).

Tabela 4. Liczba wydanych zezwoleń oraz zarejestrowanych oświadczeń w podziale na obywatelstwo imigranta

obywatelstwo	liczba zezwoleń	%
Ukraina	17 068	85%
Mołdawia	803	4%
Rosja	402	2%
Indie	308	2%
Białoruś	185	1%
Turcja	140	1%
Chiny	108	1%
USA	101	1%

obywatelstwo	liczba oświadczeń	%
Ukraina	96 565	95%
Mołdawia	3 246	3%
Białoruś	877	1%
Rosja	503	0,5%
Gruzja	104	0,1%
Armenia	112	0,1%

Źródło: opracowanie własne na podstawie raportu *Ruch migracyjny w Małopolsce – imigranci zagraniczni*, Urząd Marszałkowski Województwa Małopolskiego, Kraków 2017.

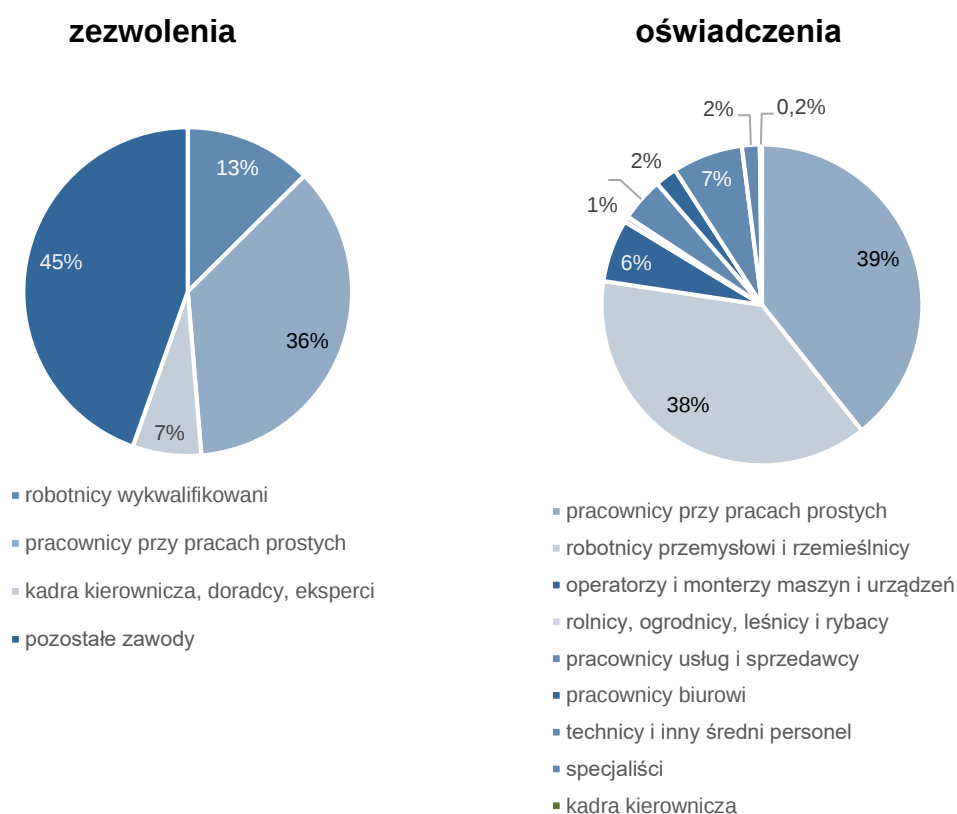
Pracodawcy chętnie zatrudniają pracowników z Ukrainy ze względu na niezbyt uciążliwe formalności (w przypadku zatrudniania w oparciu o oświadczenia), wysoką motywację do pracy oraz etykę pracy. Cudzoziemcy często wykonują pracę, której ze względu na niskie wynagrodzenia i trudne warunki pracy nie podejmują się Polacy. Sytuacja jest więc analogiczna jak w wypadku najbardziej popularnych kierunków migracyjnych z Polski – Polacy również bardzo często podejmowali w tych krajach pracę, na którą nie było chętnych wśród miejscowej ludności.

Niedobór rąk do pracy w kolejnych latach może być trudny do zaspokojenia poprzez migrację z kierunku wschodniego – m. in. w związku z trudną sytuacją demograficzną w krajach Europy Wschodniej, gdzie współczynnik dzietności jest jeszcze niższy niż w Polsce.

Prace wykonywane przez cudzoziemców

Obcokrajowcy, którzy w 2016 roku otrzymali prawo do legalnego zatrudnienia, najczęściej wykonywali pracę fizyczną. Niemal połowa wydanych w Małopolsce zezwoleń dotyczyła pracy w charakterze robotnika wykwalifikowanego bądź pracownika przy pracach prostych. Zdecydowana większość zarejestrowanych oświadczeń (85%) miała na celu zatrudnienie obcokrajowców na stanowiskach: pracowników przy pracach prostych, robotników, operatorów i rolników. Nie oznacza to, iż wszyscy cudzoziemcy przyjeżdżający do pracy w Małopolsce mają niskie kwalifikacje, jednak specyfika prac, zwłaszcza wykonywanych w oparciu o oświadczenia, powoduje, że pracują oni często poniżej posiadanych przez siebie kwalifikacji.

Wykres 19. Zezwolenia oraz oświadczenia w podziale na kategorie zawodowe, dane za 2016 rok



Źródło: opracowanie własne na podstawie raportu *Ruch migracyjny w Małopolsce – imigranci zagraniczni*, Urząd Marszałkowski Województwa Małopolskiego, Kraków 2017.

Z drugiej strony, w ostatnich latach, widać zwiększające się zapotrzebowanie na cudzoziemców wykonujących zawody bardziej złożone, wymagające wyższych, często specjalistycznych kwalifikacji.

Z roku na rok Małopolski Urząd Wojewódzki wydaje coraz więcej zezwoleń na pobyt czasowy w celu wykonywania pracy wymagającej wysokich kwalifikacji (w 2014 roku – 34, w 2016 – 554). Zdecydowanie więcej wydaje także zezwoleń na pracę w zawodach informatycznych (w 2014 – 45, w 2016 – 869).

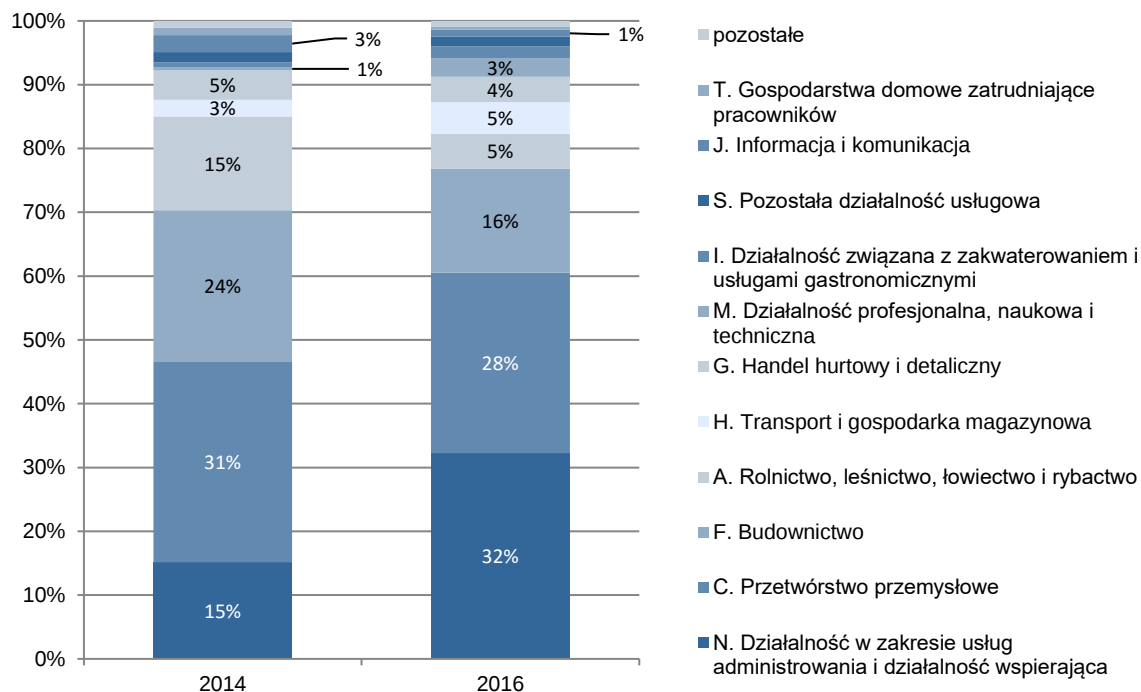
W przypadku oświadczeń najszybciej rośnie liczba rejestracji w zawodach wymagających wykształcenia technicznego. W 2014 roku było ich 179, w 2016 7 218, co stanowi wzrost o 3 932%.

Struktura branżowa firm zatrudniających cudzoziemców

W latach 2014-2015 zdecydowanie największe zapotrzebowanie na pracowników z zagranicy wykazywała w Małopolsce branża przemysłowa. Sytuacja zmieniła się radykalnie w 2016 roku. Udział imigrantów otrzymujących zezwolenia na pracę w przetwórstwie przemysłowym zmniejszył się w stosunku do roku poprzedniego o 30 p. proc., a udział zarejestrowanych oświadczeń o zamiarze zatrudnienia obcokrajowca w przetwórstwie przemysłowym zmniejszył się o 7 p. proc. W tym samym czasie wyraźnie zwiększył się natomiast udział oświadczeń rejestrowanych przez pracodawców zajmujących się działalnością w zakresie usług administrowania i działalnością wspierającą (z 15% w 2014 roku do 32% w 2016 r.), czyli m.in. agencje zatrudnienia²². Potwierdza to rosnącą aktywność prywatnych pośredników pracy oraz profesjonalizację usługi, jaką jest rekrutacja obcokrajowców (pracodawcy polscy zatrudniając cudzoziemców coraz częściej korzystają z usług agencji zatrudnienia).

²² Sekcja N. Działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca obejmuje: Dział 77 - wynajem i dzierżawa, Dział 78 - działalność związana z zatrudnieniem, Dział 79 - działalność organizatorów turystyki, pośredników i agentów turystycznych oraz pozostała działalność usługowa w zakresie rezerwacji i działalności z nią związane, Dział 80 - działalność detektywistyczna i ochroniarska, Dział 81 - działalność usługowa związana z utrzymaniem porządku w budynkach i zagospodarowaniem terenów zieleni, Dział 82 - działalność związana z administracyjną obsługą biura i pozostała działalność wspomagająca prowadzenie działalności gospodarczej

Wykres 20. Oświadczenia zarejestrowane przez pracodawców w 2016 roku w podziale na branże



Źródło: opracowanie własne na podstawie raportu *Ruch migracyjny w Małopolsce – imigranci zagraniczni*, Urząd Marszałkowski Województwa Małopolskiego, Kraków 2017.

W 2016 roku do rejestru agencji zatrudnienia wpisano w Małopolsce 218 agencji, z czego 85 (tj. 39%) stanowiły podmioty prowadzone przez cudzoziemców, głównie z Ukrainy.

Zwiększanie znaczenia profilaktyki zdrowotnej oraz zapewnienie usług opieki nad osobami zależnymi mogą wpłynąć na wydłużenie okresu aktywności zawodowej. Konieczność ich prowadzenia wynika m.in. ze zmian o charakterze demograficznym oraz z potrzeby ciągłego dostosowywania kwalifikacji mieszkańców, w tym osób pracujących, do zmieniających się wymagań rynku pracy. Ważne jest również wprowadzenie systemowych rozwiązań w zakresie koordynacji poradnictwa zawodowego.

Sytuacja demograficzna

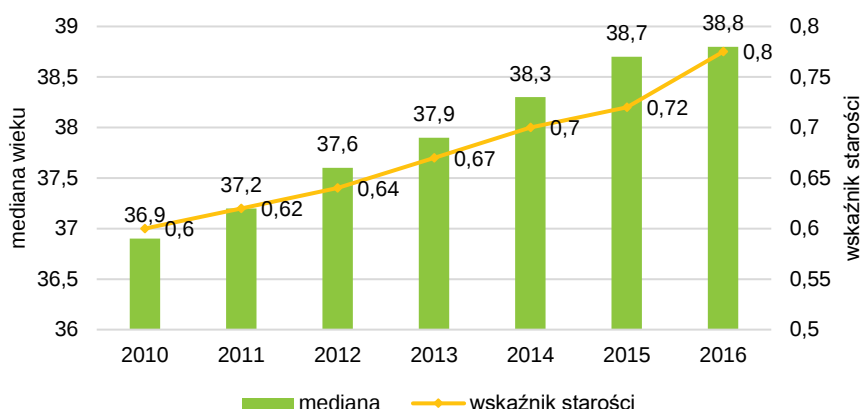
Małopolska, w porównaniu z innymi polskimi regionami, należy do województw najmłodszych demograficznie. Zwiększenie liczby ludności do 3 382,3 tys. pod koniec 2016 roku oznacza wzrost o 0,29% w skali roku. Małopolskie jest jednym z czterech województw, w których przybywa mieszkańców, choć tempo wzrostu jest mniejsze niż w ubiegłych latach. Wzrost liczby ludności w 2016 r. jest wypadkową dodatniego przyrostu naturalnego, który wyniósł 5,6 tys. osób i dodatniego salda migracji stałej – 3,7 tys.

Jednak, podobnie jak w całej Polsce, społeczeństwo starzeje się. Wynika to z wielu czynników, m.in. wydłużania życia oraz niskiego współczynnika dzietności. Wskaźniki opisujące strukturę wiekową – mediana wieku, wskaźnik starości²³, współczynnik starości demograficznej²⁴ – osiągają coraz wyższe wartości. W roku 2015 mediana wieku dla województwa wynosiła 38,8 roku i była niższa od krajowej o ponad 1 rok. Najmłodszymi powiatami województwa są limanowski, nowosądecki (mediana poniżej 35), najstarszymi zaś chrzanowski, olkuski, miechowski i miasto Tarnów (powyżej 41 lat).

²³ Relacja liczba osób w wieku 65 i więcej do liczby osób poniżej 19 lat.

²⁴ Udział w społeczeństwie osób w wieku 65 i więcej.

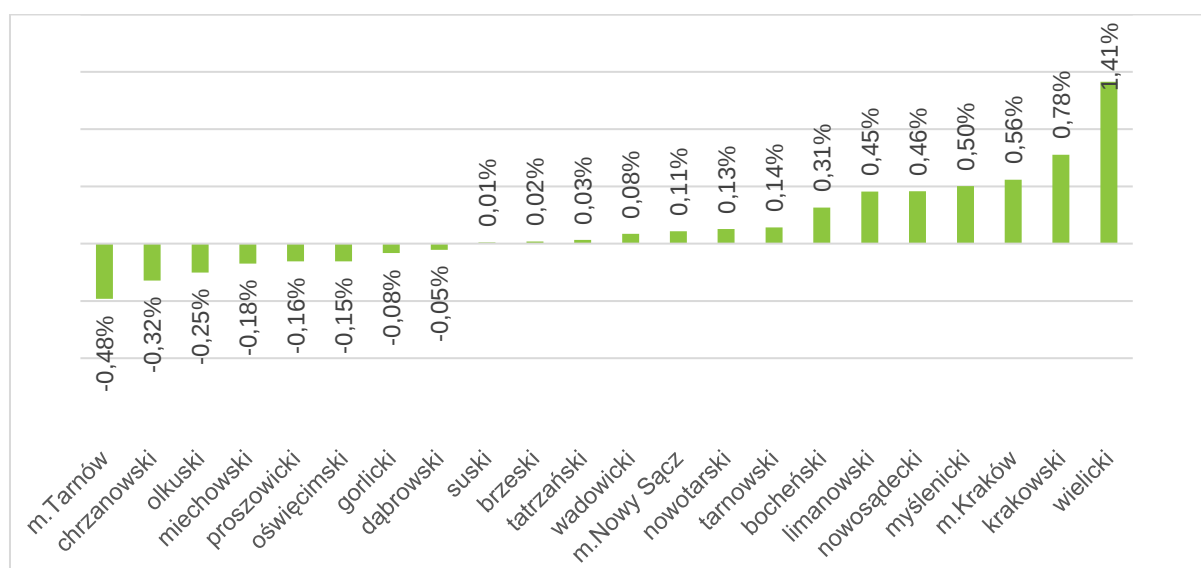
Wykres 21. Wskaźniki opisujące proces starzenia społeczeństwa województwa małopolskiego



Źródło: *Ludność, ruch naturalny i migracje w woj. małopolskim w 2014 roku*, Informacje i Opracowania Statystyczne, Główny Urząd Statystyczny, Kraków 2015

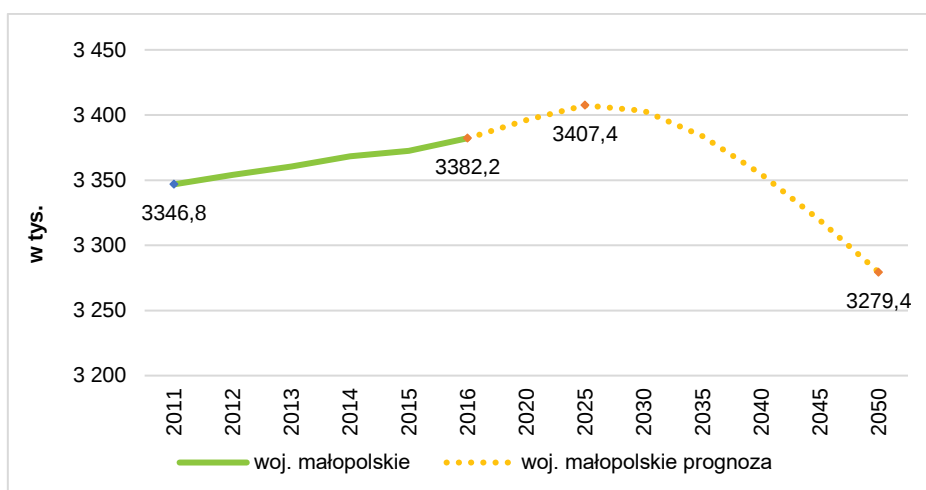
Według dostępnych prognoz Małopolan będzie przybywać do roku 2025, po czym nastąpi dynamiczny spadek liczby mieszkańców województwa. Przyczyni się do tego ujemny przyrost naturalny, niekorzystne zmiany w strukturze ludności według wieku oraz zmniejszanie się liczebności kobiet w wieku rozrodczym.

Wykres 22. Zmiana liczby ludności w powiatach województwa małopolskiego w latach 2015-2016



Źródło: opracowanie własne na podstawie GUS – Bank Danych Lokalnych.

Wykres 23. Prognoza liczby ludności województwa małopolskiego do 2050 roku



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS.

Zmiany demograficzne nie pozostają bez wpływu na rynek pracy. Procesy związane ze starzeniem się społeczeństwa wpływają niekorzystnie na strukturę ekonomicznych grup wiekowych. Rośnie obciążenie pracującej części społeczeństwa ze względu na rosnącą liczbę osób będących w wieku poprodukcyjnym, a w przyszłości przewiduje się dalsze nasilenie tego procesu. Sposobem na złagodzenie tego problemu może być zwiększenie aktywności zawodowej takich grup jak: osoby starsze, osoby niepełnosprawne, rodzice posiadający małe dzieci. Wymaga to wdrożenia działań mających na celu ograniczanie dezaktywacji zawodowej ze względów zdrowotnych, spowodowanej potrzebą sprawowania opieki nad osobami zależnymi (dziećmi, osobami w podeszłym wieku) lub przechodzeniem na emeryturę.

W okresie od 2009 do 2014 roku subiektywna ocena stanu zdrowia mieszkańców Małopolski poprawiła się – w 2014 roku 29,9% badanych osób oceniało swoje zdrowie poniżej poziomu dobrego (o 4,8 p. proc. mniej niż w 2009 roku), natomiast 70,1% badanych oceniło swoje zdrowie jako bardzo dobre i dobre (o 4,8 p. proc. więcej niż w 2009 roku)²⁵. Z wiekiem zwiększa się częstość ocen niższych na niekorzyść ocen wyższych. Osoby o wysokim poziomie wykształcenia korzystniej oceniały stan swojego zdrowia we wszystkich grupach wiekowych. Spośród wszystkich województw swoje zdrowie najlepiej ocenili mieszkańcy Małopolski i Wielkopolski.

Mimo poprawy subiektywnej oceny stanu zdrowia, ponad połowa badanych (52%) deklarowała występowanie długotrwałych problemów zdrowotnych lub chorób przewlekłych, trwających co najmniej 6 miesięcy. Oznacza to tendencję wzrostową – w 2009 roku takich osób było 43%.

²⁵ Stan zdrowia ludności Polski w 2014 r., GUS, Warszawa 2016.

Częstość występowania takich problemów wzrasta znacząco po ukończeniu 50. roku życia. Kobiety nieco częściej deklarują występowanie problemów zdrowotnych.

Wraz z rosnącym wiekiem zmniejsza się sprawność psychofizyczna i narządów ruchu. Jednym z najczęściej deklarowanych problemów zdrowotnych jest pogarszający się wzrok – w 2014 roku co drugi dorosły mieszkaniec Polski używał okularów lub szkieł kontaktowych.

Tabela 5. Małopolska na tle Polski i UE



	UE 28	Polska	Małopolska
Wskaźnik zatrudnienia*	70,1%	67,8%	67,6%
Wskaźnik zatrudnienia osób w wieku 55-64 lata*	53,3%	44,3%	43,2%
Uczenie się przez całe życie* (%)	10,7%	3,5%	3,8%
Okres aktywności zawodowej w latach – ogółem*	35,4	32,6	bd
Okres aktywności zawodowej w latach – kobiety*	32,8	29,9	bd
Okres aktywności zawodowej w latach – mężczyźni*	37,9	35,2	bd
(Spodziewana) liczba lat przeżytych w zdrowiu – kobiety**	61,8	62,7	bd
(Spodziewana) liczba lat przeżytych w zdrowiu – mężczyźni**	61,4	59,8	bd
Spodziewana długość życia w latach – kobiety (od 2015 roku)	bd	81,2	82,4
Spodziewana długość życia w latach – mężczyźni (od 2015 roku)	bd	73,3	75,1

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych Eurostatu (UE 28, Polska) i Banku Danych Lokalnych (Małopolska).

*dane z 2015 roku **dane z 2014 roku

Zbyt dużą masę ciała ma już 62% dorosłych mężczyzn i 46% kobiet²⁶. Co 6. mężczyzna i co 7. kobieta kwalifikują się do kategorii osób otyłych. Palenie tytoniu jest coraz mniej popularne – tytoń pali codziennie 29% dorosłych mężczyzn i 17% kobiet.

Wyraźnie zwiększa się udział kobiet wykonujących badania cytologiczne (w 2014 roku w porównaniu z rokiem 2009 nastąpił wzrost o 6 p. proc.) i badania mammograficzne (wzrost o blisko 7 p. proc.). Blisko co 5. dorosły mieszkaniec Polski skorzystał z badania w kierunku wykrywania raka jelita grubego, a co 3. mężczyzna poddał się badaniu prostaty.

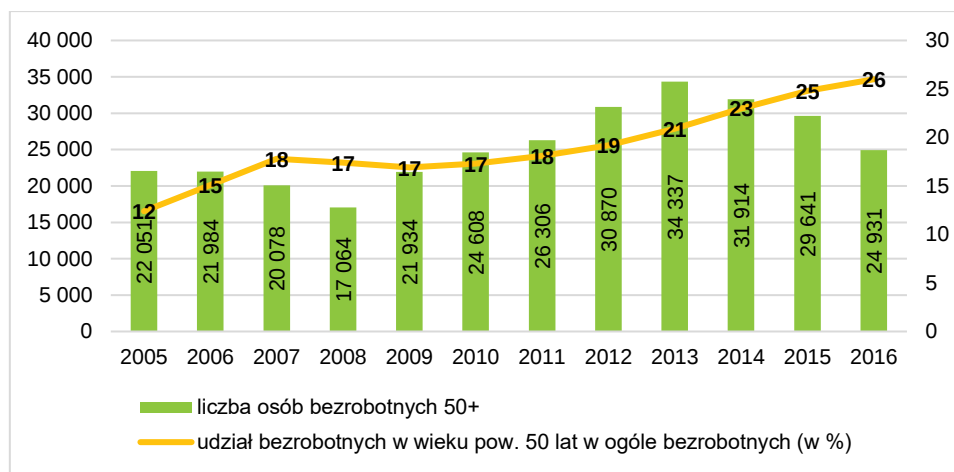
Wspieranie zatrudnienia osób 50+ na rynku pracy wymaga położenia większego nacisku na profilaktykę zdrowotną. Jej wspieranie, polegające na kształtowaniu sprzyjającego zdrowiu stylu życia oraz propagowaniu badań profilaktycznych, ma kluczowe znaczenie zarówno dla zwiększania liczby osób aktywnych na rynku pracy, jak i dla zwiększania szans osób w wieku emerytalnym na samodzielne funkcjonowanie (także w sensie ekonomicznym). Wśród przyczyn bierności zawodowej osób starszych dominują bowiem choroby oraz niepełnosprawność.

Osoby bezrobotne 50+

Niekorzystną tendencją jest rosnący udział osób w wieku 50+ w populacji bezrobotnych. Na koniec 2016 roku łącznie w Małopolsce zarejestrowanych było 24 931 osób bezrobotnych w wieku powyżej 50 roku życia. Było to o 4 710 osób (16 %) mniej niż na koniec 2015 roku. Liczba osób bezrobotnych w tej kategorii wiekowej zmniejszyła się, ale skala spadku była słabsza niż w przypadku ogólnej populacji bezrobotnych, która zmniejszyła się o 19%. W efekcie udział tej grupy w populacji bezrobotnych wzrósł o prawie 1,4 p. proc, do 26%.

²⁶ Zdrowie i zachowanie zdrowotne mieszkańców Polski w świetle Europejskiego Ankietowego Badania Zdrowia (EHIS) 2014 r.

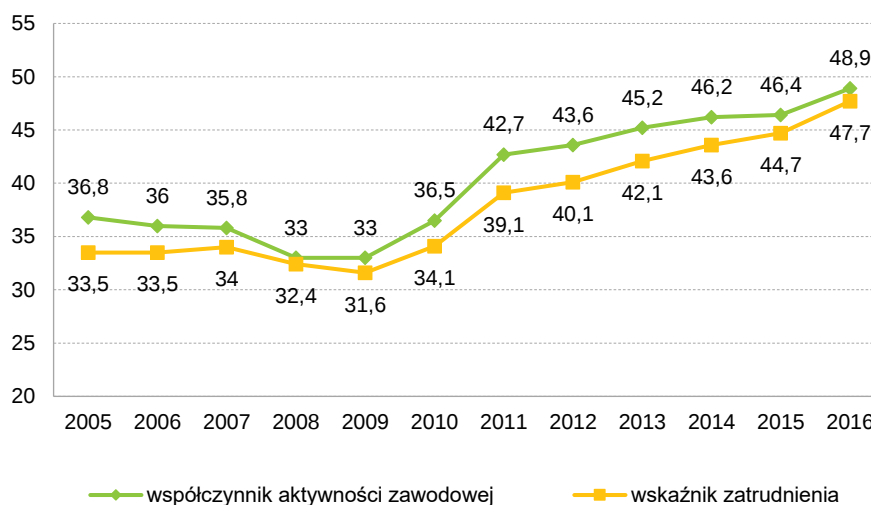
Wykres 24. Osoby bezrobotne w wieku powyżej 50 lat w województwie małopolskim w latach 2005-2016



Źródło: opracowanie własne na podstawie sprawozdań MPiPS-01 z powiatowych urzędów pracy.

Problemem osób powyżej 50 roku życia na rynku pracy jest niski poziom aktywności zawodowej. W województwie małopolskim na koniec 2016 roku współczynnik aktywności zawodowej w kategorii wiekowej 50-64 wynosił 48,9%, co oznacza, że tylko co druga osoba w tej grupie pracowała lub poszukiwała pracy. Wskaźnik zatrudnienia, informujący o tym, jaka część danej populacji pracuje, kształtował się na poziomie 47,7%. Warto zauważyć, że od dłuższego już czasu widoczne są pozytywne zmiany – rośnie zarówno aktywność zawodowa, jak również wskaźnik zatrudnienia osób w wieku 50+.

Wykres 25. Zmiana wskaźnika aktywności zawodowej oraz wskaźnika zatrudnienia Małopolan w wieku 50-64 lata

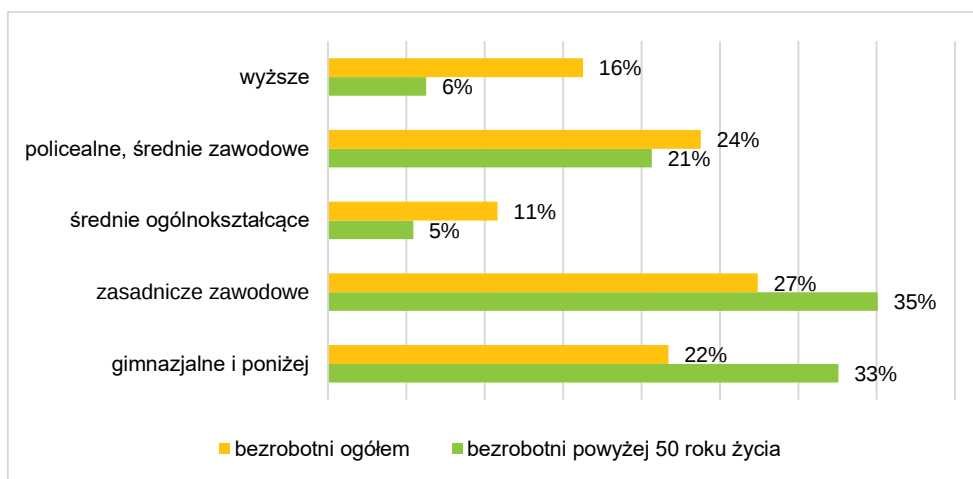


Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS – Bank Danych Lokalnych.

Osoby bezrobotne po 50 roku życia dłużej pozostają w rejestrach powiatowych urzędów pracy. Na koniec 2016 roku co druga osoba w tej grupie poszukiwała pracy dłużej niż rok.

Poziom wykształcenia osób bezrobotnych w wieku powyżej 50 roku życia jest niższy niż ogółu bezrobotnych zarejestrowanych w małopolskich urzędach pracy. Aż 68% z nich ma wykształcenie co najwyżej zasadnicze zawodowe, a tylko 6% wyższe (wśród ogółu bezrobotnych odpowiednio 49% i 16%). Jest to z jednej strony pochodną tego, iż w wyższych grupach wiekowych udział osób z wykształceniem wyższym jest niższy niż wśród grup młodszych. Z drugiej strony pracę w tej grupie wiekowej tracą częściej osoby wykonujące prace fizyczne, wymagające dobrego stanu zdrowia, niż osoby wykonujące prace umysłowe.

Wykres 26. Wykształcenie osób bezrobotnych 50+

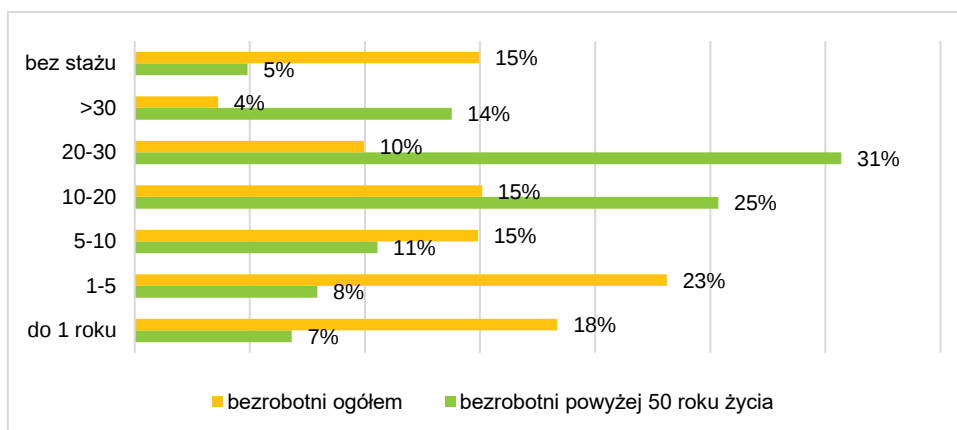


Źródło: opracowanie własne na podstawie sprawozdań MPiPS-01 z powiatowych urzędów pracy

Osoby starsze, co zrozumiałe, mogą wykazać się dużym doświadczeniem zawodowym. Prawie co trzeci bezrobotny w tym wieku posiada od 10 do 20 lat stażu pracy, a 45% powyżej 20 lat stażu pracy.

Najwyższy udział osób liczących 50 lat i więcej w populacji bezrobotnych występuje w Krakowie, Tarnowie oraz w powiatach oświęcimskim i wielickim. Najniższy udział osób starszych, poniżej 20% wszystkich bezrobotnych, charakteryzuje powiaty rolnicze – dąbrowski, limanowski i proszowicki.

Wykres 27. Staż pracy osób bezrobotnych 50+



Źródło: opracowanie własne na podstawie sprawozdań MPiPS-01 z powiatowych urzędów pracy.

Wydłużanie aktywności zawodowej

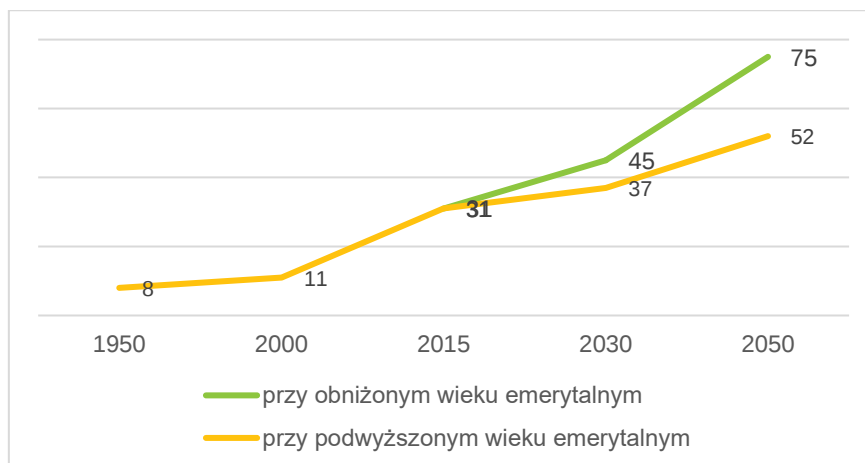
Wydłużanie okresu aktywności zawodowej osób dojrzałych wymaga konsolidacji działań podejmowanych na różnych szczeblach (krajowym, regionalnym) i wypracowania całościowych rozwiązań, dotyczących m.in.:

- monitorowania stanu zdrowia mieszkańców,
- profilaktyki zdrowotnej odpowiadającej na istotne potrzeby mieszkańców regionu,
- zapobiegania wcześniejszemu wyłączeniu się z rynku pracy ze względów zdrowotnych, m.in. poprzez częstsze i bardziej skrupulatne prowadzenie badań pracowników w zawodach, w których są oni narażeni na brak zdolności do pracy, co pozwoli odpowiednio wcześniej podejmować decyzje o ewentualnym przekwalifikowaniu,
- ergonomii pracy,
- godzenia życia zawodowego z rodzinnym – często powodem braku aktywności zawodowej, szczególnie wśród kobiet, jest opieka nad osobami zależnymi, dlatego tak ważna jest kwestia zapewnienia mieszkańcom możliwości skorzystania z instytucjonalnych form opieki nad osobami zależnymi (dotyczy to zarówno dzieci, ale również osób starszych i z niepełnosprawnościami).

Wpływ na kształtowanie się przyszłej liczby i struktury ludności w podziale na ekonomiczne grupy wieku mają przede wszystkim procesy demograficzne, czyli nieodwracalne starzenie się zasobów pracy w Polsce²⁷. Istotne są jednak również kwestie wynikające z przyjmowanych regulacji prawnych, czyli decyzje nt. zmian wieku emerytalnego.

Gwałtowny wzrost udziału osób w wieku poprodukcyjnym w populacji ogółem w Małopolsce prognozowany jest od 2040 roku. Im niższy będzie pułap wieku umożliwiający przejście na emeryturę, tym większa liczba osób w wieku emerytalnym będzie przypadać na populację w wieku produkcyjnym. W 2050 roku, przy skróconym wieku emerytalnym, na 100 osób w wieku produkcyjnym, zgodnie z prognozą, przypadać będzie 75 emerytów²⁸.

Wykres 28. Współczynnik obciążenia ludności w wieku produkcyjnym osobami w wieku emerytalnym²⁹ 1950-2015 oraz prognoza do 2050 w zależności od wieku emerytalnego



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS oraz danych zawartych w publikacji *Sytuacja demograficzna osób starszych i konsekwencje starzenia się ludności Polski w świetle prognozy na lata 2014-2050*, GUS, 2014.

W celu minimalizowania problemów z niedoborem pracowników zalecane jest m.in. dążenie do zwiększania zatrudnienia w grupie osób 55+ (w tej grupie wiekowej w Polsce pracuje o połowę mniej osób niż w krajach skandynawskich). Dotychczas pracodawcy niechętnie kierują pracowników w wieku 55+ na szkolenia. Stosunkowo rzadko oferują też zatrudnienie

²⁷ Według prognoz do 2050 roku – za: *Sytuacja demograficzna osób starszych i konsekwencje starzenia się ludności Polski w świetle prognozy na lata 2014-2050*, GUS, Warszawa 2014.

²⁸ Prognoza ludności na lata 2014-2050, GUS, Warszawa 2014.

²⁹ liczba osób w wieku poprodukcyjnym na 100 osób w wieku produkcyjnym.

na część etatu, a takie rozwiązanie, jak pokazują przykłady innych krajów, sprzyja dłuższej aktywności zawodowej osób 55+.

Konsekwencje obniżenia powszechnego wieku emerytalnego

Biorąc pod uwagę niską popularność w Polsce dodatkowego dobrowolnego oszczędzania na emeryturę można oczekiwać, że emerytury z systemu powszechnego będą głównym źródłem dochodu przyszłych emerytów. Ponieważ wiek emerytalny pozostaje granicą aktywności zawodowej, kluczowe wydają się działania na rzecz jej wydłużania (dzięki czemu uzyskiwane przez nich świadczenie emerytalne będzie pozwalało na znacznie lepszy standard życia) lub łączenie emerytury z pracą. Powinien temu sprzyjać fakt, iż większość osób znajdujących się na granicy wieku emerytalnego nie jest zmuszona zrezygnować z pracy ze względów zdrowotnych, ale podejmuje taką decyzję biorąc pod uwagę czynniki ekonomiczne i rodzinne.

Tabela 6. Zagrożenia dla rynku pracy związane z obniżeniem wieku emerytalnego

wpływ na wysokość przyszłych emerytur	wpływ na potencjalny wzrost gospodarczy
zmniejszenie stabilności finansowej systemu emerytalnego - ze względu na zmianę proporcji czasu spędzanego na emeryturze do długości życia zawodowego i zmianę relacji między liczbą osób płacących składki a pobierających emeryturę,	obniżenie średniego wieku przyznawania emerytury z ZUS, zwłaszcza w przypadku kobiet; zmniejszenie się liczby ludności aktywnej zawodowo - rocznie nawet kilkaset tysięcy osób więcej będzie nabywać prawo do emerytury,
zwiększenie kosztów dopłat do minimalnej emerytury osób, które nie zakumulowały kapitału wystarczającego do uzyskania minimalnego świadczenia (istnieje gwarancja minimalnej emerytury dla tych, którzy legitymują się przynajmniej 25-letnim stażem ubezpieczeniowym) - ze względu na wzrost liczby takich osób,	zmniejszenie oszczędności zakumulowanych w kapitałowym filarze systemu emerytalnego, a przez to osłabienie możliwości inwestycyjnych gospodarki, spadek dynamiki PKB i nadwątlenie kondycji finansów publicznych,
zwiększenie liczby klientów pomocy społecznej o osoby, które ze względu na niespełnienie warunku minimalnego stażu ubezpieczeniowego dostaną jedynie emeryturę obliczoną na podstawie podzielenia stanu kont emerytalnych przez dalsze oczekiwane trwanie życia w wieku przejścia na emeryturę (zamiast emerytury minimalnej),	obniżenie wieku, w którym osobom aktywnym zawodowo "nie opłaca się" inwestować w podwyższanie/aktualizację swoich kompetencji i kwalifikacji; skrócenie okresu zwrotu z kształcenia/szkolenia w postaci np. wyższego wynagrodzenia; szybszy spadek zdolności poznawczych* i przeciętnej kondycji psychicznej osób starszych,
spadek przeciętnej stopy zastąpienia brutto (średniej nowo przyznanej emerytury w relacji do średnich zarobków tuż przed emeryturą) - z 53% w 2013 roku do 18,7% w 2060 roku - znaczące obniżenie świadczeń przyszłych emerytów	możliwość zwiększenia składki emerytalnej czyli podniesienie opodatkowania pokolenia pracującego - co będzie miało negatywny wpływ na rynek pracy (np. ucieczkę części pracowników w szarą strefę albo pracę na podstawie umowy nie obciążonej składkami) i aktywność gospodarczą.

Popularna teza, iż dłuższe funkcjonowanie na rynku pracy osób zabiera pracę osobom młodym, nie znajduje potwierdzenia w danych – zmienia się koniunktura, następuje postęp technologiczny oraz zmiany w poszczególnych branżach. Wcześniejsza dezaktywizacja zawodowa powoduje za to niższy poziom dochodów dla emerytów i konieczność podnoszenia obciążeń fiskalnych dla pozostałych grup – w efekcie prowadzi to do zmniejszenia konsumpcji, ograniczenia popytu i redukcji liczby miejsc pracy.

Działaniem przyczyniającym się do ograniczenia problemu przedwczesnego wyłączenia się z rynku pracy jest również profilaktyka zawodowa, mająca na celu zapobieganie dezaktywacji zawodowej ze względu na niezdolność do pracy.

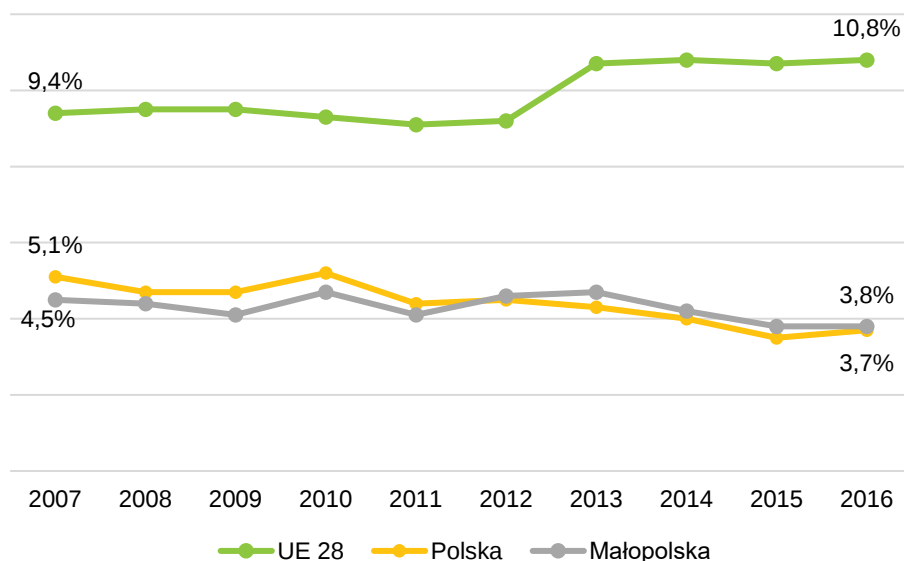
Zaangażowanie dorosłych w podnoszenie kwalifikacji

Dorośli Małopolanie w niewielkim stopniu uczestniczą w kształceniu ustawicznym, a sytuacja w tym zakresie ulega jedynie niewielkim zmianom.

Pomiędzy 2007 a 2016 rokiem odsetek mieszkańców województwa, którzy w okresie 4 tygodni przed badaniem uczyli się lub doksztalcali, wahał się w okolicach 4%. W 2016 roku wyniósł dokładnie 3,8% tj. tyle samo co w roku ubiegłym i niemal tyle samo co przeciętnie w Polsce. Wyraźnie mniej natomiast niż średnio w Unii Europejskiej, gdzie ogółem doksztalało się 10,8% dorosłych mieszkańców.

Porównując aktywność edukacyjną dorosłych w poszczególnych regionach kraju widać, że w 2016 roku była ona największa w województwie mazowieckim i pomorskim (odpowiednio 5,8 i 5,5% doksztalających się mieszkańców). Większa niż w Małopolsce była także w województwach dolnośląskim i lubelskim (odpowiednio 4,3% i 4,2%). Najmniejsze zaangażowanie przejawiali mieszkańcy województwa podkarpackiego, gdzie jedynie 2% dorosłych podnosiło swoje kompetencje.

Wykres 29. Udział dorosłych* w kształceniu



*w wieku 25-64 lata, w okresie 4 tygodni przed badaniem

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych Eurostat.

Na aktywność rozwojową dorosłych wpływają następujące czynniki o charakterze indywidualnym³⁰:

- poziom wykształcenia
- wiek
- płeć
- sytuacja na lokalnym rynku pracy.

Bierność edukacyjną wykazują przede wszystkim osoby o niższym wykształceniu, niższych kompetencjach, najczęściej nieaktywne zawodowo, osoby starsze, częściej mężczyźni niż kobiety (w 2016 roku udział w kształceniu deklarowało 4,3% kobiet oraz 3,3% mężczyzn).

Motywacja do uczenia się i do rozwoju powiązana jest silnie z charakterem wykonywanej pracy. W takich zawodach jak spawacz czy pielęgniarz, gdzie regularna aktualizacja uprawnień określona jest przepisami prawa, doksztalanie jest warunkiem niezbędnym do utrzymania pracy. W zawodach, w których nie ma takich wymagań, motywacja do nauki zależy od indywidualnej potrzeby doskonalenia zawodowego i/lub inicjatywy pracodawcy, który zapewnia rozwój kadry, np. delegując pracowników na kursy, czy szkolenia.

³⁰ Podsumowanie 5 edycji badań BKL zawarto w opracowaniu: *Polski rynek pracy – wyzwania i kierunki działań na podstawie badań Bilans Kapitału Ludzkiego 2010 – 2015*, red. J. Górniak.

Znaczenie poradnictwa zawodowego

Ważne jest zapewnienie powszechnego dostępu do usług poradnictwa zawodowego na każdym etapie życia. Małopolska od kilku lat konsekwentnie organizuje i wspiera finansowo różne działania w tym obszarze. Między innymi:

- umożliwia uczniom gimnazjów zapoznanie się z specyfiką różnych zawodów podczas organizowanego corocznie Festiwalu zawodów,
- wspiera rozwój poradnictwa zawodowego w ramach kompleksowej modernizacji szkolnictwa zawodowego,
- prowadzi usługę poradnictwa zawodowego dla osób dorosłych, zarówno bezrobotnych, jak i pracujących – w powiatowych urzędach pracy, centrach informacji i planowania kariery zawodowej Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Krakowie, w ramach projektu „Kierunek kariera”, skierowanego w szczególności do osób znajdujących się w niekorzystnej sytuacji na rynku pracy – wybór ścieżki rozwoju w przypadku każdego klienta projektu poprzedzony jest usługą poradnictwa zawodowego.

Poradnictwo zawodowe prowadzone jest przez różne instytucje. Inne są bowiem potrzeby i możliwości uczniów, osób młodych, osób zamierzających przekwalifikować się lub tracących prawo do wykonywania zawodu ze względów na brak zdolności do pracy. Tak rozproszony sposób funkcjonowania nie daje jednak możliwości prostego odnalezienia się klientów w dostępnych formach wsparcia. Dlatego też właściwym rozwiązaniem byłoby powołanie koordynatora regionalnego, którego zadaniem będzie planowanie działań dopasowanych do potrzeb klientów, nadzór nad ich sprawną realizacją i udzielanie informacji osobom zainteresowanym poszczególnymi usługami świadczonymi przez różne instytucje.

Wspieranie rozwoju kwalifikacji pracowników i pracodawców

Jednym z narzędzi wspierających uczenie się osób dorosłych jest Krajowy Fundusz Szkoleniowy (KFS). Stanowi on wydzieloną część środków Funduszu Pracy przeznaczoną na finansowanie kształcenia ustawicznego pracodawców i pracowników. Minister Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej corocznie publikuje informacje o priorytetach, wzorze podziału i planie wydatkowania środków w danym roku budżetowym. Marszałek województwa ma za zadanie, na podstawie zapotrzebowania zgłaszanego przez samorządy powiatów, w ramach priorytetów ustalonych przez ministra, dokonać podziału środków na działania na rzecz kształcenia ustawicznego pracowników i pracodawców. Rolą wojewódzkiego urzędu pracy jest

badanie zapotrzebowania na zawody, promocja KFS³¹, konsultacje i poradnictwo dla pracodawców oraz badanie efektywności udzielonego wsparcia.

W 2016 roku środki KFS zostały przeznaczone na³²:

- wsparcie kształcenia ustawicznego pracowników, którzy mogą udokumentować wykonywanie przez co najmniej 15 lat pracy w szczególnych warunkach lub o szczególnym charakterze, a którym nie przysługuje prawo do emerytury pomostowej,
- wsparcie młodych, nowozatrudnionych pracowników,
- wsparcie zawodowego kształcenia ustawicznego, tj. pozostającego w bezpośrednim związku z branżą lub zawodem, mającego na celu uzyskanie lub uaktualnienie kompetencji do celów zawodowych.

W 2016 roku na finansowanie bądź współfinansowanie działań w ramach Krajowego Funduszu Szkoleniowego przeznaczono kwotę 191,3 mln zł, z czego do Małopolski trafiło niemal 12 mln zł (8%).

W Małopolsce w roku 2016 zawarto 1 149 umów (spośród 2 891 złożonych wniosków) na kształcenie ustawiczne dla 7 791 osób – pracodawców i pracowników. 1 766 wniosków odrzucono lub nie realizowano np. z powodu braku funduszy lub gdy pracodawca zrezygnował z ubiegania się o środki KFS.

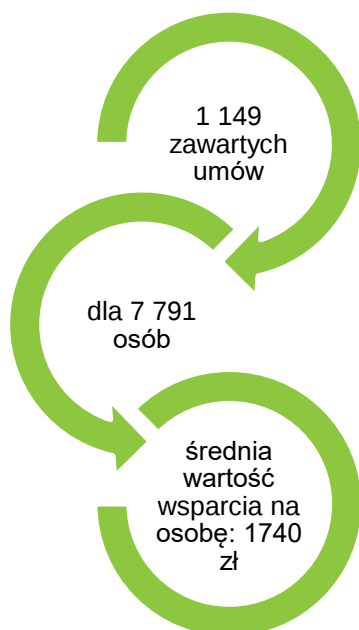
Największą liczbę pracodawców wsparto w Tarnowie (236) i powiecie krakowskim (182). Średnia wartość umowy, a tym samym średnia wartość wsparcia na pracodawcę, wyniosła 12 tys. zł, z czego najniższa została odnotowana w powiecie tatrzańskim, a najwyższa – blisko 12 razy większa – w Krakowie.

Ze szkoleń w największej liczbie skorzystali pracownicy zgłoszeni przez firmy z Nowego Sącza (1 265) oraz Tarnowa (1 256). Średnia wartość wsparcia na osobę wyniosła w Małopolsce 1 740 zł. Najniższa kwota została odnotowana w powiecie wielickim – 962 zł, a najwyższa – ponad czterokrotnie większa – w powiecie wadowickim – 3 982 zł³³.

³¹ więcej na: <http://wup.krakow.pl/uslugi-ryнку-pracy/krajowy-fundusz-szkoleniowy>

³² Przeznaczenie środków KFS określa Rada Rynku Pracy - organ opiniodawczo-doradczym ministra właściwego do spraw pracy w sprawach polityki rynku pracy. Por. <https://www.mpips.gov.pl/praca/naczelnarada-zatrudnienia/>, dostęp: 09.05.2017

³³ wartość wsparcia na osobę nie jest wartością jednego szkolenia, tylko jest sumą cen szkoleń/ kursów i innych form kształcenia z których skorzystał pracownik.



Wśród podmiotów, których umowy były realizowane, największą grupę stanowiły firmy z sektora mikroprzedsiębiorstw (44%), które były najbardziej uprzywilejowane, gdyż mogły liczyć na pełne (100%) dofinansowanie szkoleń. Jeśli jednak popatrzeć na osoby, które zostały objęte wsparciem, okazuje się, że najczęściej pochodziło z dużych i średnich firm (odpowiednio: 27 i 24%)

Innymi słowy 17% firm (należących do sektora dużych i średnich przedsiębiorstw) oddelegowało na szkolenia ponad połowę wszystkich pracowników biorących udział w programie KFS (51%). Średnio każdy duży i średni pracodawca wysłał na szkolenia 20 osób. Najwięcej pracowników wydelegowanych przez jednego pracodawcę odnotowano w Krakowie (26) oraz Nowym Sączu (15). Wynika to z udzielonego wsparcia takim podmiotom jak np.: Orange Polska, Szpital Uniwersytecki, Fakro, itp.

Mikroprzedsiębiorstwa stanowiące 44% wszystkich pracodawców, którym udzielono wsparcia, wydelegowały na różnego rodzaju formy kształcenia ustawicznego jedynie 15% z ogółu szkolących się w programie KFS. Każdy mikroprzedsiębiorca wysłał na szkolenia średnio 2 osoby.

Tabela 7. Struktura instytucji korzystających z KFS w Małopolsce w 2016 roku

sektor	liczba podmiotów	liczba osób
mikroprzedsiębiorstwa	490	1142
małe przedsiębiorstwa	246	1497
jednostki administracji samorządowej	171	1052
średnie przedsiębiorstwa	147	1901
duże przedsiębiorstwa	47	2067
organizacje pozarządowe	11	66
jednostki administracji rządowej	2	66

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

Wraz ze zmniejszeniem liczby osób bezrobotnych zmienia się profil osoby pozostającej bez pracy. W rejestrach przeważają osoby długotrwale bezrobotne, nisko wykwalifikowane, często słabo zmotywowane lub wręcz niechętnie do podjęcia pracy. Ich przywrócenie na rynek pracy wymaga indywidualnego podejścia oraz dłuższego czasu pracy z tymi osobami.

Zmiany w strukturze bezrobotnych

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

Ponad połowa, 54%, bezrobotnych zarejestrowanych w małopolskich urzędach pracy to kobiety. Również nieco ponad połowa, 52% to osoby mieszkające na wsi. Prawie 15% osób, które znajdowały się w rejestrach bezrobotnych w końcu 2016 r., dotychczas nie pracowało. W strukturze bezrobotnych pod względem wieku największy udział miały osoby między 25 a 34 rokiem życia (29%) oraz między 35 a 44 rokiem życia (21%), a więc osoby w mobilnym wieku produkcyjnym. Udział najmłodszej grupy wiekowej, 18-24 lata, wyniósł 16%, a absolwenci stanowili około 5,5% wszystkich bezrobotnych. Grupę bezrobotnych absolwentów tworzyły przede wszystkim osoby kończące szkoły wyższe (32% bezrobotnych absolwentów) oraz technika i szkoły policealne (30%). Pod względem poziomu wykształcenia najliczniejszą grupę bezrobotnych stanowiły osoby z wykształceniem zasadniczym zawodowym (27%) oraz policealnym i średnim zawodowym (24%). Znaczna część osób posiadała zerowe lub niewielkie, krótsze niż rok, doświadczenie zawodowe liczone stażem pracy (33% ogółu bezrobotnych). Prawie co czwarty bezrobotny pozostawał bez pracy dłużej niż 2 lata, a kolejne 16% od 1 roku do 2 lat.

Wśród osób będących w szczególnej sytuacji na rynku pracy³⁴ najliczniejszą grupę stanowią długotrwale bezrobotni³⁵ (54% ogółu bezrobotnych). Na koniec roku 2016 udział takich osób był o 1,2 p. proc. niższy niż w analogicznym okresie roku ubiegłego. Kolejne pod względem liczebności były grupy do 30 roku życia (31%, udział niższy o 2,2 p. proc. niższy niż rok wcześniej) i powyżej 50 roku życia (26%, udział o 1 p. proc. wyższy niż w grudniu 2015 r.).

Czas pozostawania bez pracy jest związany z wiekiem oraz z wykształceniem. Najszybciej rejestry osób bezrobotnych opuszczają osoby młode oraz lepiej wykształcone, ponieważ takie osoby znacznie częściej znajdują pracę samodzielnie. Krócej niż trzy miesiące przebywało w rejestrach 67% osób młodych między 18 a 24 rokiem życia i tylko 22% osób powyżej 50 roku życia. Natomiast dłużej niż 2 lata bez pracy pozostawało 7% młodych bezrobotnych (18-24 lata) oraz 34% osób w wieku powyżej 50 lat. Jedna trzecia bezrobotnych z wykształceniem wyższym pozostawała bez pracy poniżej trzech miesięcy. W grupie bezrobotnych z wykształceniem zasadniczym zawodowym takich osób było 30%, a z wykształceniem co najwyżej gimnazjalnym 26%. Z kolei ponad 2 lata bez pracy pozostawało 17% bezrobotnych z wykształceniem wyższym, 25% z zasadniczym zawodowym i prawie 30% z gimnazjalnym lub niższym.

Tabela 8. Liczba i udział wybranych grup osób w szczególnej sytuacji na rynku pracy wśród bezrobotnych w Małopolsce w grudniu 2016 r.

Osoby będące w szczególnej sytuacji na rynku pracy	Liczba		Udział wśród bezrobotnych
	razem	kobiety	
ogółem	84 049	46 504	87,1%
do 25 roku życia	15 290	8 195	15,8%
do 30 roku życia	29 882	17 364	31,0%
długotrwale bezrobotne	52 042	30 111	53,9%
powyżej 50 roku życia	24 931	9 905	25,8%
korzystające ze świadczeń z pomocy społecznej	1 612	966	1,7%
niepełnosprawni	5 871	2 822	6,1%

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

³⁴ Według art. 49 Ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy osoby będące w szczególnej sytuacji na rynku pracy to:

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

³⁵ Długotrwale bezrobotni to osoby pozostające w rejestrach PUP łącznie przez ponad 12 miesięcy w okresie ostatnich 2 lat, z wyłączeniem okresów odbywania stażu i przygotowania zawodowego dorosłych.

Warunki skuteczności wsparcia dla osób bezrobotnych w powrocie na rynek pracy

Populacja bezrobotnych znacząco zmniejszyła się w ciągu ostatnich lat. Wraz ze zmniejszeniem się liczby osób bezrobotnych zmianie ulega również struktura zarejestrowanych w urzędach pracy. W pierwszej kolejności z rejestrów odpłynęły osoby z większym potencjałem, bardziej samodzielne i aktywne. Bezrobotni korzystający obecnie z usług powiatowych urzędów pracy to osoby w większym stopniu bazujące na oferowanym przez nie wsparciu, często nieprzygotowane do bezpośredniego rozpoczęcia pracy (długotrwale bezrobotni, nisko wykwalifikowani, słabo zmotywowani lub wręcz niechętni do podjęcia pracy). Sytuacja ta wymaga zmian w metodach aktywizacji zawodowej. Przede wszystkim należy założyć, iż przywrócenie na rynek pracy takich osób będzie wymagało większych nakładów czasu i środków niż pomoc osobie aktywnie kształtującej swoją karierę zawodową i poszukującej pracy, u której uzupełnienie jednej, brakującej kwalifikacji, może spowodować znaczny wzrost atrakcyjności na rynku pracy. Bardzo często nawet najlepsze, dające uprawnienia szkolenia zastosowane wobec osób oddalonych od rynku pracy będą nieskuteczne, gdyż mają one zbyt długą przerwę w wykonywaniu pracy; często rynek pracy i jego wymagania zdążyły się znacznie zmienić od czasu ich ostatniego doświadczenia zawodowego. Praca z takim klientem to również praca nad jego postawą, motywacją, chęcią rozwoju i podejmowania nowych zadań. Takie podejście oznacza również konieczność położenia większego nacisku na usługach poradnictwa zawodowego.

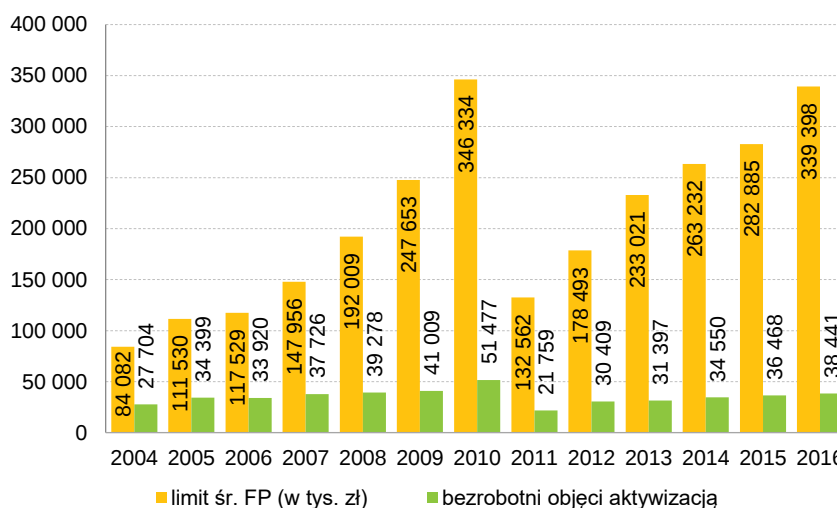
W tej sytuacji wydaje się, że wsparcie ze środków publicznych powinno polegać przede wszystkim na finansowaniu części kosztów zatrudnienia pracownika u pracodawcy w początkowym etapie. Koszty zatrudnienia takiej osoby przez pracodawcę, zwłaszcza w początkowym etapie, są wysokie (zatrudnienie pracownika o niskich kwalifikacjach i motywacji do pracy jest znacznie bardziej ryzykowne i kosztowne niż osoby zmotywowanej do pracy). Żeby jednak zredukować potencjalne nadużycia, należy wprowadzić ograniczenia ilościowe i czasowe takiego wsparcia przy jednoczesnym zastrzeżeniu konieczności zatrudniania przez pracodawcę pracownika po zakończeniu okresu współfinansowania ze środków publicznych.

Aktywizacja zawodowa osób pozostających bez pracy

W ostatnich latach zwiększył się katalog form wsparcia dla bezrobotnych. Wprowadzono między innymi bon stażowy, bon szkoleniowy i bon na zasiedlenie (formy zakładające aktywność osoby bezrobotnej), refundację składek na ubezpieczenie społeczne za zatrudnionego bezrobotnego do 30. roku życia podejmującego pracę po raz pierwszy oraz dofinansowanie wynagrodzenia za zatrudnienie osoby bezrobotnej powyżej 50 roku życia.

W 2016 r. wsparciem aktywizacyjnym organizowanym i finansowanym przez powiatowe urzędy pracy w Małopolsce objęto 38,4 tys. osób bezrobotnych. W odniesieniu do 2015 r. było to o prawie 2 tys. osób (5,4%) więcej. Większa skala zrealizowanego wsparcia wynikała z większych możliwości finansowych powiatowych urzędów pracy. Pula środków Funduszu Pracy przeznaczona w 2016 r. na działania aktywizacyjne była w Małopolsce o 20% (56,5 mln zł) wyższa niż rok wcześniej. Tak znaczny wzrost wynikał przede wszystkim z realizacji krajowego programu *Praca dla Młodych*, na który województwo małopolskie otrzymało w 2016 r. 55,1 mln zł.

Wykres 30. Poziom środków Funduszu Pracy na aktywizację zawodową bezrobotnych i liczba osób objętych aktywizacją

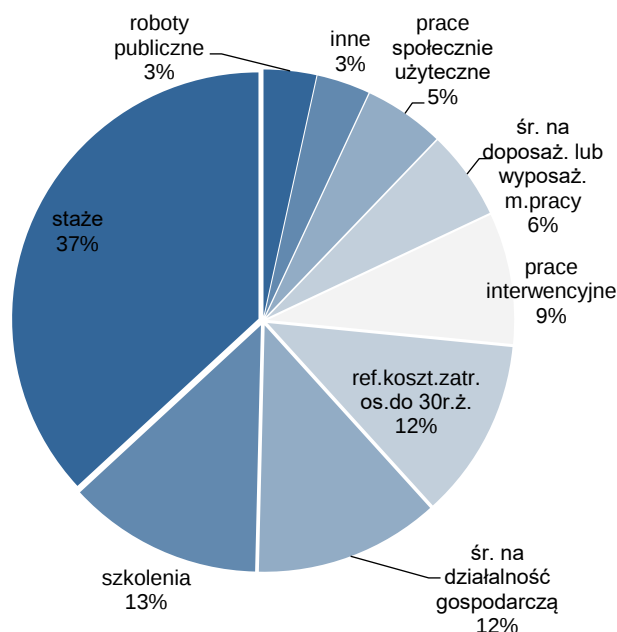


Źródło: opracowanie własne na podstawie danych Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Krakowie.

Najczęściej stosowanymi formami pomocy były staże, szkolenia i środki na rozpoczęcie działalności gospodarczej – uczestnicy tych form stanowili łącznie ponad 60% ogółu aktywizowanych przez powiatowe urzędy pracy. W porównaniu z 2015 r. liczebność uczestników większości dotychczas stosowanych form wsparcia zmniejszyła się. Wzrost odnotowano wyłącznie w przypadku robót publicznych, bonu na zasiedlenie i dofinansowania

wynagrodzenia na zatrudnienie bezrobotnego w wieku powyżej 50 r.ż. 4,5 tys. osób (12% uczestników wszystkich form wsparcia) skorzystało z nowej formy wsparcia – refundacji części kosztów zatrudnienia bezrobotnych do 30 r.ż., wprowadzonej w związku programem *Praca dla Młodych*.

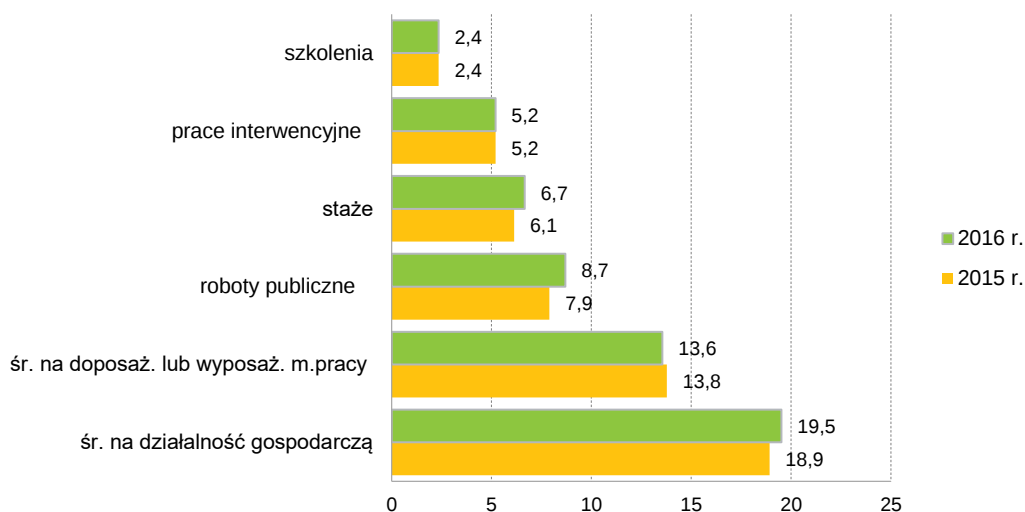
Wykres 31. Struktura form wsparcia stosowanych w PUP



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

Jednostkowy koszt wsparcia w województwie małopolskim w 2016 r. wyniósł 8,1 tys. zł. Był więc wyższy niż w poprzednich latach (w 2015 r. – 7,4 tys. zł, w 2014 r. 7,5 tys. zł). W poszczególnych formach wsparcia sytuacja była zróżnicowana: w odniesieniu do szkoleń, prac interwencyjnych – średni jednostkowy koszt wsparcia nie zmienił się, w zakresie staży, robót publicznych, dotacji na rozpoczęcie działalności gospodarczej – wystąpił wzrost, natomiast w przypadku środków na wyposażenie lub wyposażenie miejsc pracy – niewielki spadek. W skali całego kraju koszt wsparcia jednej osoby kształtował się na nieco niższym poziomie i wynosił 7,9 tys. zł.

Wykres 32. Jednostkowe koszty wsparcia w Małopolsce w 2015 i 2016 (w tys. zł)



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

Działania aktywizacyjne finansowane z EFS

Aktywizacja zawodowa osób w znajdujących się w trudnej sytuacji na rynku pracy prowadzona jest również w ramach programów finansowanych z funduszy europejskich. Środki pochodzące z Europejskiego Funduszu Społecznego (EFS) w Małopolsce są wykorzystywane w ramach:

- krajowego programu Wiedza Edukacja Rozwój (PO WER),
- Regionalnego Programu Operacyjnego Województwa Małopolskiego (RPO WM).

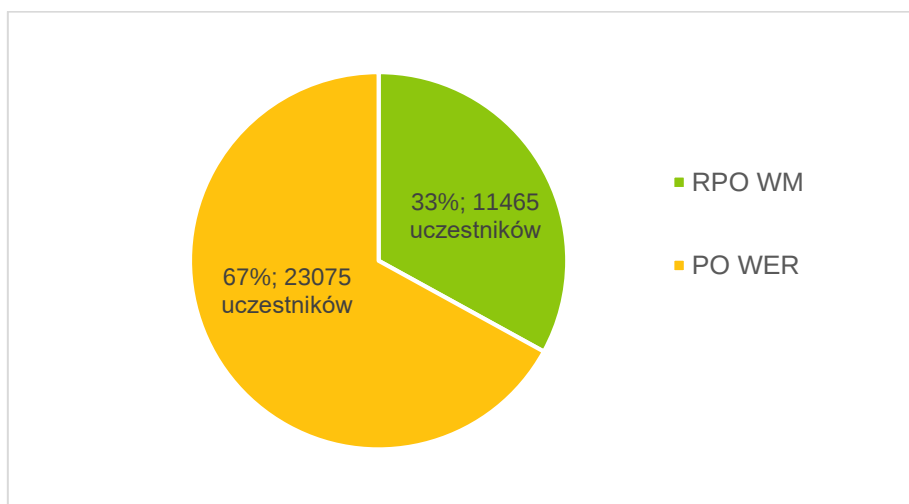
W obydwu programach aktywizacja prowadzona jest zarówno przez powiatowe urzędy pracy, jak również przez inne instytucje wyłonione w konkursach. Do końca 2016 roku w projektach współfinansowanych z EFS wzięło ponad 34,5 tys. osób.

PO WER w Małopolsce wspiera działania na aktywizacji zawodowej osób młodych (w wieku do 30 roku życia), bezrobotnych i pozostających bez pracy, nie uczących się i nie uczestniczących w szkoleniach. W projektach do końca 2016 roku wzięło udział ponad 23 tys. uczestników. Wydatki na te działania wyniosły prawie 180,5 mln zł.

W RPO WM (8 Osi Priorytetowej Rynek pracy) wspierane jest z kolei m.in. zatrudnienie osób powyżej 30 roku życia. Preferowanymi grupami docelowymi w projektach aktywizacyjnych są osoby w wieku 50+, długotrwale bezrobotni, osoby z niepełnosprawnościami, osoby

o niskim kwalifikacjach oraz kobiety. W projektach do końca 2016 r. wzięło udział 10 112 osób, 7 802 z nich stanowiły osoby o niskich kwalifikacjach, 5 568 to osoby długotrwale bezrobotne, 3 601 osób było w wieku powyżej 50 roku życia, a 1 428 osób to osoby niepełnosprawne. Wydatki na działania aktywizacyjne wyniosły niespełna 78,9 mln zł.

Wykres 33. Udział i liczba uczestników/uczestniczek³⁶ w projektach realizujących oba programy (krajowy i regionalny)



Źródło: opracowanie własne na podstawie raportu SL2014 z dnia 12 maja 2017 roku, biorąc pod uwagę zatwierdzone wnioski o płatność.

Zlecanie działań aktywizacyjnych

Jedną z form aktywizacji zawodowej osób długotrwale bezrobotnych jest zlecanie działań aktywizacyjnych wybranych grup instytucjom innym niż powiatowe urzędy pracy. W 2016 roku, w Małopolsce kontynuowano realizację I edycji zlecania działań oraz rozpoczęto realizację II edycji³⁷.

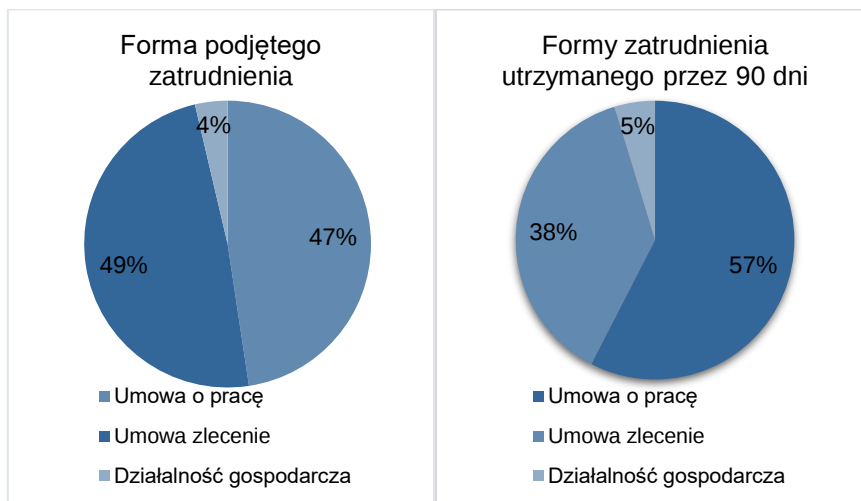
I edycja objęła 1000 osób z powiatów bocheńskiego, krakowskiego, nowotarskiego i miasta Krakowa. Dzięki udziałowi w projekcie zatrudnienie podjęło 546 osób (55%), z których przez co najmniej 90 dni utrzymało je 424 uczestników (77%). Wśród osób, które utrzymały pracę przez co najmniej 180 dni, znaczna większość (93%) kontynuowała zatrudnienie.

³⁶ Dana osoba może występować kilkakrotnie – tyle razy, w ilu projektach wzięła udział.

³⁷ Realizacja działań aktywizacyjnych w I edycji trwała od 1 marca 2015 do 30 kwietnia 2016. Okres realizacji działań aktywizacyjnych II edycji to 1 czerwca 2016 - 31 maja 2017

Prawie połowa (49%) uczestników podjęła zatrudnienie na podstawie umowy zlecenia, a 47% umowy o pracę. Jakość zatrudnienia zwiększyła się wraz z upływem czasu jego trwania, po 90 dniach udział umów o pracę wynosił już 57%.

Wykres 34. Formy podjętego zatrudnienia



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

Osoby długotrwale bezrobotne podejmowały zatrudnienie głównie w prywatnych przedsiębiorstwach (98%), zwłaszcza mikro (34%) i małych (38%). Klienci realizatora najczęściej podejmowali pracę w handlu i usługach, wiele zrealizowanych ofert generowały też branże związane z produkcją, logistyką, zaopatrzeniem, sprzątaniem, budownictwem oraz ochroną. Są to branże niewymagające specjalistycznych umiejętności ani wysokiego poziomu wykształcenia, co jest zgodne z charakterystyką osób kierowanych do tej usługi.

W połowie 2016 r. rozpoczęła się realizacja II edycji działań aktywizacyjnych, które objęły 2000 osób, tym razem z 6 powiatów: limanowskiego, myślenickiego, nowosądeckiego, olkuskiego, suskiego i wadowickiego. Ze względu na trwający proces realizacji działań aktywizacyjnych wskaźnik zatrudnienia i wskaźnik utrzymania zatrudnienia są niższe niż w zakończonej I edycji. Na koniec 2016 roku 506 uczestników (25%), podjęło pracę, z których co trzeci (32%) utrzymał zatrudnienie dłużej niż 90 dni. Ponad połowa (52%) osób zawarło umowy o pracę. Po 90 dniach zatrudnienia ich udział zwiększył się do 61%.

Dzięki zastosowaniu zlecenia działań aktywizacyjnych i intensywnej współpracy pomiędzy PUP w znaczący sposób zmniejszyła się liczba osób długotrwale bezrobotnych. Sukcesem jest opuszczenie rejestrów bezrobotnych przez osoby długotrwale bezrobotne. Dodatkowo elementem wskazującym na sens prowadzenie tego typu działań jest trwałość zatrudnienia zaktywizowanych osób.

Obserwacje procesu zlecania działań aktywizacyjnych potwierdzają, że część bezrobotnych nie jest zainteresowana aktywizacją zawodową. W obydwu dotychczas przeprowadzonych edycjach ok. 25-30% osób kierowanych do operatora nie było zainteresowanych uzyskaniem żadnego wsparcia z jego strony. Można się spodziewać, iż co najmniej część z nich w momencie skierowania uzyskiwała dochody z pracy nierejestrowanej, będąc jednocześnie osobą zarejestrowaną jako bezrobotna w powiatowym urzędzie pracy. To potwierdza, że część osób rejestruje się w urzędach pracy z innych powodów niż zamiar podjęcia legalnej pracy – głównie ze względu na możliwość uzyskania ubezpieczenia zdrowotnego, uprawnień do świadczenia przedemerytalnego, zdobycia zaświadczenia o rejestracji koniecznego do uzyskania świadczeń z pomocy społecznej.

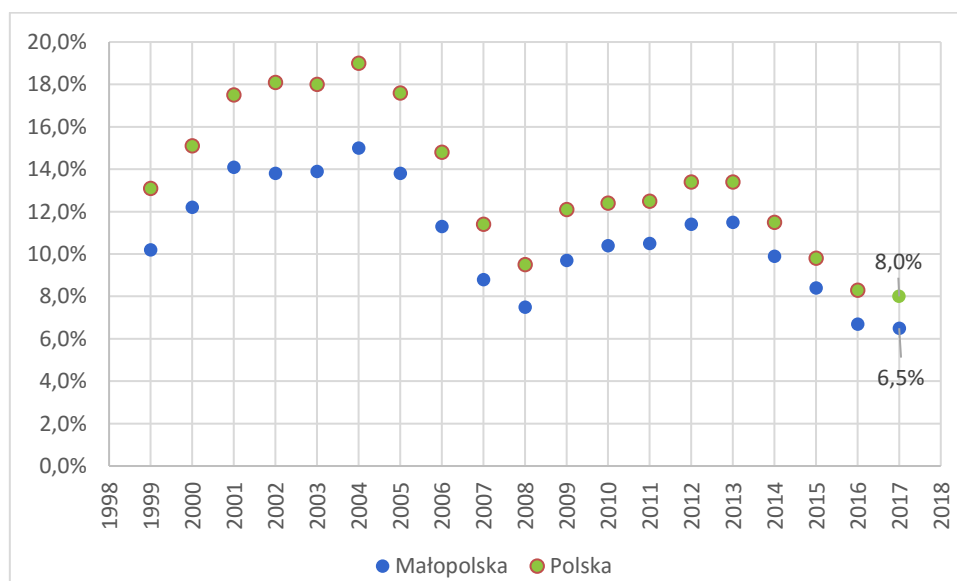
Prognoza rynku pracy w 2017 roku

Bezrobocie

Prognozy na 2017 rok dotyczące bezrobocia są optymistyczne. Ministerstwo Finansów oraz Narodowy Bank Polski zakładają, że stopa bezrobocia rejestrowanego nadal będzie spadać i na koniec 2017 roku wyniesie w Polsce 8%, tj. o 0,3 p. proc. mniej niż na koniec 2016 roku³⁸.

W Małopolsce sytuacja również powinna się poprawić. Przyjmując, że, tak jak w poprzednich latach, poziom bezrobocia w województwie będzie niższy o ok. 1,5 p. proc. niż przeciętnie w kraju, stopa bezrobocia na koniec 2017 roku wyniesie 6,5%, czyli o 0,2 p. proc. mniej niż rok wcześniej.

Wykres 35. Stopa bezrobocia rejestrowanego w Polsce oraz Małopolsce w latach 1999-2016 oraz prognoza stopy bezrobocia na 2017 rok



Źródło: Opracowanie własne na podstawie Wytycznych dotyczących założeń makroekonomicznych na potrzeby wieloletnich prognoz finansowych jednostek samorządu terytorialnego. Aktualizacja – październik 2016 r., Ministerstwo Rozwoju i Finansów, Warszawa 2016.

³⁸ Por. *Projekcja inflacji i wzrostu gospodarczego Narodowego Banku Polskiego na podstawie modelu NECMOD*, Narodowy Bank Polski, Warszawa, 13 marca 2017, dostęp: http://www.nbp.pl/polityka_pieniezna/dokumenty/raport_o_inflacji/necmod_marzec_2017.pdf, 5.05.2017 oraz *Wytyczne dotyczące założeń makroekonomicznych na potrzeby wieloletnich prognoz finansowych jednostek samorządu terytorialnego. Aktualizacja – październik 2016 r.*, Ministerstwo Rozwoju i Finansów, Warszawa, 2016, dostęp: <http://www.mf.gov.pl/documents/764034/1002167/2016+10+wytyczne+do+za%C5%82>, 5.05.2017.

Gospodarka

Zarówno Narodowy Bank Polski (NBP), jaki i Instytut Badań nad Gospodarką Rynkową (IBnGR) prognozują przyspieszenie wzrostu PKB w Polsce. NBP spodziewa się, że w 2017 roku wzrost wyniesie 3,7%, a IBnGR, że 3%³⁹, podczas gdy w 2016 roku osiągnął poziom 2,8%.

Głównym motorem wzrostu PKB będzie spożycie indywidualne stymulowane przez:

- ✓ korzystną sytuację na rynku pracy (dalszy spadek bezrobocia i wzrost wynagrodzeń realnych),
- ✓ wzrost świadczeń rodzinnych (poprawę sytuacji gospodarstw domowych, m.in. za sprawą programu „Rodzina 500 plus”),
- ✓ poprawę nastrojów konsumenckich,
- ✓ możliwości finansowania konsumpcji kredytem (niskie stopy procentowe).

Wzrost gospodarczy wspierać będzie także napływ środków europejskich, przewidzianych na lata 2014-2020⁴⁰.

Podaż pracy

Obniżenie wieku emerytalnego⁴¹ najprawdopodobniej spowoduje skokowy wzrost liczby emerytów i spadek aktywności zawodowej. Zgodnie z prognozami, na emeryturę może odejść w 2017 roku ok. 460 tys. osób w całej Polsce, podczas gdy w 2015 roku było to 225 tys. osób⁴².

Obniżenie wieku emerytalnego może rzutować także na zahamowanie aktywności zawodowej osób w wieku przedemerytalnym – część pracodawców może zwolnić osoby wchodzące w czteroletni okres ochronny poprzedzający osiągnięcie wieku emerytalnego (ze względu na

³⁹ Por. *Stan i prognoza koniunktury gospodarczej*, Instytut Badań nad Gospodarką Rynkową, Warszawa, 1 lutego 2017.

⁴⁰ Por. *Por. Projektacja inflacji i wzrostu gospodarczego Narodowego Banku Polskiego na podstawie modelu NECMOD*, Narodowy Bank Polski, Warszawa, 13 marca 2017, dostęp: http://www.nbp.pl/polityka_pieniezna/dokumenty/raport_o_inflacji/necmod_marzec_2017.pdf, 5.05.2017

⁴¹ Obowiązująca od 2013 roku ustawa zakładała stopniowe wydłużanie wieku emerytalnego zarówno dla kobiet jak i mężczyzn do 67 roku życia. W październiku 2017 roku zacznie obowiązywać nowe prawodawstwo wprowadzające powszechny wiek emerytalny: 60 lat dla kobiet i 65 lat dla mężczyzn.

⁴² Por. Anna Cieślak Wróblewska *Niższy wiek emerytalny zmniejszy podaż pracy*, Rzeczpospolita, 6.03.2017.

obniżenie wieku emerytalnego, również okres ochronny od października 2017 r. obejmie jednorazowo większą grupę osób).

Poza tym na zmniejszenie podaży pracy mogą wpłynąć rosnące świadczenia społeczne. Liczba osób nieaktywnych z powodów rodzinnych zwiększa się od 2014 roku. Przy czym, jak zauważają eksperci NBP, wprowadzenie programu „Rodzina 500 plus” nie spowodowało dotychczas widocznych zmian w tym zakresie⁴³. Niemniej pojawiają się prognozy, które wskazują, że w najbliższych latach wpływ programu może być znaczący i skłonić do odejścia z rynku pracy nawet 200 tys. rodziców, którzy są nim objęci. Na rezygnację z zatrudnienia decydować się będą głównie kobiety, osoby z niższym lub średnim wykształceniem oraz osoby mieszkające w miastach do 100 tys. mieszkańców i na wsi⁴⁴. Rezygnacja z pracy przez kobiety jest bardzo często spowodowana koniecznością sprawowania opieki nad osobami zależnymi – przy czym coraz częściej nie chodzi o dzieci, ale o osoby starsze. Proces ten będzie się nasilał wraz z postępującym starzeniem się społeczeństwa. Jego ograniczenie będzie wymagało zapewnienia dobrej jakości opieki dziennej nad wymagającymi opieki osobami starszymi.

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

Plany zatrudnieniowe

Według realizowanego przez Manpower Barometru Perspektyw Zatrudnienia pracodawcy z regionu południowego (tj. województwa śląskiego i małopolskiego) podchodzą z optymizmem do planów zwiększania zatrudnienia w pierwszej połowie 2017 roku. Prognoza netto zatrudnienia⁴⁵ w miesiącach kwiecień-czerwiec wynosi +10%, co wskazuje na korzystne warunki dla osób poszukujących pracy.

⁴³ Por. *Projekcja inflacji i wzrostu gospodarczego Narodowego Banku Polskiego na podstawie modelu NECMOD*, Narodowy Bank Polski, Warszawa, 13 marca 2017, dostęp: http://www.nbp.pl/polityka_pieniezna/dokumenty/raport_o_inflacji/necmod_marzec_2017.pdf, 5.05.2017

⁴⁴ Centrum Analiz Ekonomicznych Cenea *Program Rodzina 500+ wpływa na decyzje na rynku pracy*, informacja prasowa, Szczecin 7.09.2016, dostęp: http://www.cenea.org.pl/images/stories/pdf/press_releases/press07092016.pdf, 4.05.2017

⁴⁵ Prognoza netto zatrudnienia to wyrażona w procentach różnica pomiędzy liczbą pracodawców przewidujących wzrost całkowitego zatrudnienia a liczbą pracodawców deklarujących spadek całkowitego zatrudnienia w ich oddziale w najbliższym kwartale. Por. *Barometr ManpowerGroup Perspektyw zatrudnienia Polska. Raport z*

Jak wynika z koordynowanego przez WUP Kraków ogólnopolskiego badania Barometr zawodów, ze znalezieniem zatrudnienia w Małopolsce w 2017 roku nie powinni mieć problemu przedstawiciele branży budowlanej m.in.: betoniarze i zbrojarze, brukarze, cieśle i stolarze budowlani, murarze i tynkarze, spawacze czy inżynierowie budownictwa.

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

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

Trzeba przy tym pamiętać, że warunkiem podjęcia pracy w wielu wymienionych profesjach jest posiadanie odpowiednich kwalifikacji zawodowych i/lub uprawnień i/lub doświadczenia zawodowego, dobry stan zdrowia (umożliwiający pracę w warunkach obciążających fizycznie, jak i psychicznie) oraz motywacja do pracy na warunkach oferowanych przez pracodawcę⁴⁶.

badania ManpowerGroup II kwartał 2017, dostęp: http://www.manpowergroup.pl/wp-content/uploads/2016/09/Barometr_ManpowerGroup_Q2_17_PL.pdf, 4.05.2017.

⁴⁶ Por. *Barometr zawodów 2017. Raport podsumowujący badanie w województwie małopolskim*, Wojewódzki Urząd Pracy w Krakowie, Kraków 2016.