INSTYTUCJA WOJEWÓDZTWA MAŁOPOLSKIEGO
Wojewódzki Urząd Pracy
w Krakowie

MAŁOPOLSKA

Ocena sytuacji na rynku pracy
województwa małopolskiego
w 2023 roku

Wojewódzki Urząd Pracy w Krakowie

Załącznik do Uchwały Nr II/10/24
Sejmiku Województwa Małopolskiego
z dnia 23 maja 2024 r.

Ocena sytuacji na rynku pracy województwa małopolskiego w 2023 roku

Wojewódzki Urząd Pracy w Krakowie

Opracowanie powstało w Wojewódzkim Urzędzie Pracy w Krakowie

Zespół Redakcyjny:

Katarzyna Antończak-Świder (red.), Emilia Bakura, Justyna Bąba, Adam Biernat, Grzegorz Biernat, Agnieszka Brożkowska, Paulina Marmuszewska, Michał Niedzielczyk, Katarzyna Nyklewicz, Oleksii Pavlushkin, Barbara Stępień-Wojtunik, Magdalena Tarnowska-Torbus, Marta Wilczyńska-Syga, Barbara Zgutko, Joanna Żmuda-Szopa

Pod kierownictwem:

Arkadiusza Psicy Dyrektora Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Krakowie

Copyright by Wojewódzki Urząd Pracy w Krakowie

Kopiowanie i rozpowszechnianie może być dokonywane z podaniem źródła.

ISSN: 2081-9250

Wydawca:

Wojewódzki Urząd Pracy w Krakowie

Plac Na Stawach 1, 30-107 Kraków

Tel. 12 428 78 70, Faks 12 422 97 85

kancelaria@wup-krakow.pl

www.wup-krakow.pl

Publikacja jest dystrybuowana bezpłatnie.

Kraków 2024

Spis treści

Główne wnioski ... 5
Gospodarka ... 8
Sytuacja gospodarcza ... 8
Podmioty gospodarcze ... 11
Przedsiębiorczość w powiatach ... 14
Przedsiębiorczość w branżach (sekcjach PKD) ... 16
Kondycja przedsiębiorstw ... 18
Zatrudnienie ... 22
Sytuacja demograficzna ... 22
Aktywność zawodowa ... 24
Pracujący ... 25
Wynagrodzenia ... 27
Oferty pracy ... 31
Imigranci na rynku pracy ... 35
Bezrobocie i bierność zawodowa ... 41
Poziom bezrobocia ... 41
Stopa bezrobocia ... 44
Profil bezrobotnych ... 46
Bierni zawodowo ... 48
Wsparcie z funduszy europejskich ... 51
Europejski Fundusz Społeczny na lata 2014-2020 ... 51
Program Operacyjny Wiedza Edukacja Rozwój ... 52
Regionalny Program Operacyjny Województwa Małopolskiego ... 54
Dodatkowe wsparcie w czasie pandemii COVID-19 ... 57
Projekty Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Krakowie ... 57
Uczenie się dorosłych ... 60
Zapotrzebowanie na kompetencje ... 60
Aktywność edukacyjna dorosłych ... 62
Aktywność edukacyjna Małopolan ... 64
Polityka regionalna w zakresie uczenia się dorosłych ... 66
Bieżąca sytuacja i prognoza ... 69

Główne wnioski

Sytuacja na rynku pracy w 2023 roku była nadal korzystna i to mimo spowolnienia obserwowanego w gospodarce.
Znaczące zmiany widać na przestrzeni ostatniego roku, jak i 10 lat.

GOSPODARKA – ze względu na wciąż wysoką inflację zmniejszyła się konsumpcja, a firmy uszczuplały zapasy gromadzone w poprzednich latach. W konsekwencji produkt krajowy brutto Polski wzrósł o 0,2% – nie licząc pandemicznego 2020 roku, najmniej w perspektywie ostatnich 10 lat. Nie zahamowało to jednak rozwoju przedsiębiorczości w Regionie.

Wzrost PKB w Polsce
0,2%

481,1 tys. podmiotów w Małopolsce
o 3,9% więcej niż w 2022
o 34,8% więcej niż w 2014

ZATRUDNIENIE – zwiększyła się aktywność zawodowa mieszkańców Małopolski – kolejny rok z rzędu przybyło pracujących (o 2,3 % r/r). Dynamiczny wzrost wynagrodzeń był wyższy niż poziom inflacji, dzięki czemu zwiększyła się ich siła nabywcza. Nadal widoczne było zapotrzebowanie na pracę obcokrajowców, jednak zmienił się profil migracji zarobkowej (częściej do Małopolski przyjeżdżali obywatele innych krajów niż Ukraina – Białorusi, Dalekiego Wschodu, Ameryki Południowej; w przypadku obywateli Ukrainy częściej kobiety).

Ze względu na trudniejszą sytuację gospodarczą pracodawcy ograniczali rekrutacje i tworzenie nowych miejsc pracy, o czym świadczy wyraźnie mniejsza liczba ofert pracy zamieszczonych w powiatowych urzędach pracy oraz w internecie.

W dłuższej perspektywie na rynek pracy negatywnie będą oddziaływać widoczne już w Małopolsce trendy demograficzne, tj. spadek liczby ludności i jej starzenie się, chociaż na tle kraju sytuacja nadal przedstawia się korzystnie.

3,4 mln mieszkańców
o 0,04% mniej r/r

40,7 lat mediana wieku
o 1% wyższa niż w 2022 roku
o 6,3% wyższa niż w 2014

1 482 tys. osób pracujących
o 2,3% więcej niż w 2022 roku
o 20,8% więcej niż w 2014

121 260 dokumentów
legalizujących zatrudnienie cudzoziemców w Małopolsce

7 797,50 zł przeciętne miesięczne wynagrodzenie brutto w sektorze przedsiębiorstw w 2023 roku w Małopolsce
o 12,6% wyższe niż w 2022

Mniej ofert pracy
w powiatowych urzędach pracy
o 19,7%
w internecie o 7%

BEZROBOCIE I BIERNOŚĆ – zmniejszyła się zarówno grupa osób, które nie pracują i poszukują pracy (bezrobotnych), jak i takich, które nie pracują i nie poszukują pracy (biernych). Znaczący wpływ na poprawę sytuacji osób pozostających bez zatrudnienia miały działania podjęte w ramach zakończonych programów operacyjnych finansowanych ze środków europejskich – Wiedza Edukacja Rozwój oraz Regionalnego Programu Operacyjnego Województwa Małopolskiego.

60,9 tys. bezrobotnych
w rejestrach na koniec 2023 roku
o 5,3% mniej niż w 2022 roku
o 56,2% mniej niż w 2014

1 127 tys. biernych zawodowo
o 0,8% mniej niż w 2022 roku
o 7,9% mniej niż w 2014

2 269,5 mln zł na działania wspierające rynek pracy z funduszy europejskich na lata 2014-2020
Niemal 300 tys. uczestników projektów

UCZENIE SIĘ DOROSŁYCH – przybyło dorosłych, którzy po zakończeniu edukacji nadal rozwijali swoje kompetencje, co jest niezbędne ze względu na szybkość zmian technologicznych. Najwięcej dorosłych dokształcało się w sposób nieformalny, czyli ucząc się od współpracowników, kolegów, członków rodziny lub samodzielnie. Małopolanie pozytywnie wyróżniali się aktywnością edukacyjną nie tylko na tle kraju, ale i Europy.

54,0% Polaków rozwijających kompetencje w 2022 roku
o 8,1 p. proc. więcej niż w 2016

BIEŻĄCA SYTUACJA I PROGNOZA – w związku ze spodziewanym ożywieniem gospodarczym sytuacja na rynku pracy powinna pozostać korzystna. Niemniej na początku bieżącego roku widoczne były negatywne zjawiska (mniejsza liczba ofert pracy, większa skala zwolnień grupowych), które wskazują, że w niektórych branżach i zawodach perspektywy na pracę mogą się pogorszyć. Dotyczy to szczególnie IT i finansów.

Wzrost PKB w Polsce w 2024 roku
2,6%

Stopa bezrobocia w Polsce
5,3%

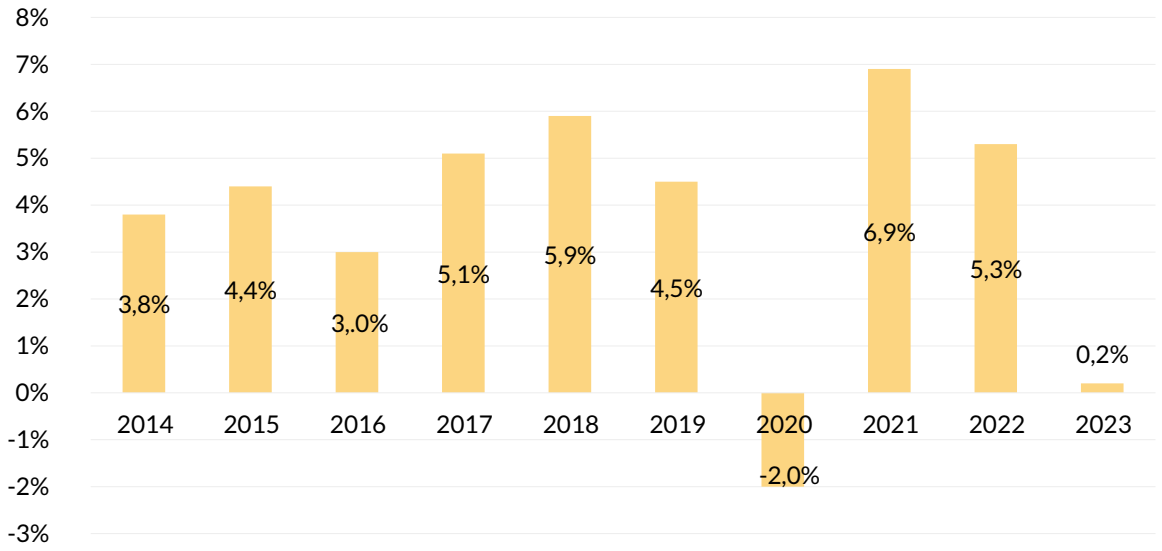
Gospodarka

Sytuacja gospodarcza

Stagnacja w polskiej gospodarce

W 2023 roku krajowa gospodarka rozwijała się znacznie wolniej niż w latach poprzednich. Zgodnie z szacunkami Głównego Urzędu Statystycznego **PKB Polski** (niewyrównany sezonowo, w cenach stałych średniorocznych roku poprzedniego) **wzrósł o 0,2%,** podczas gdy rok wcześniej o 5,3%. Nie licząc pandemicznego 2020 roku, był to najniższy odczyt w perspektywie ostatnich 10 lat. Szczegóły pokazuje poniższy wykres.

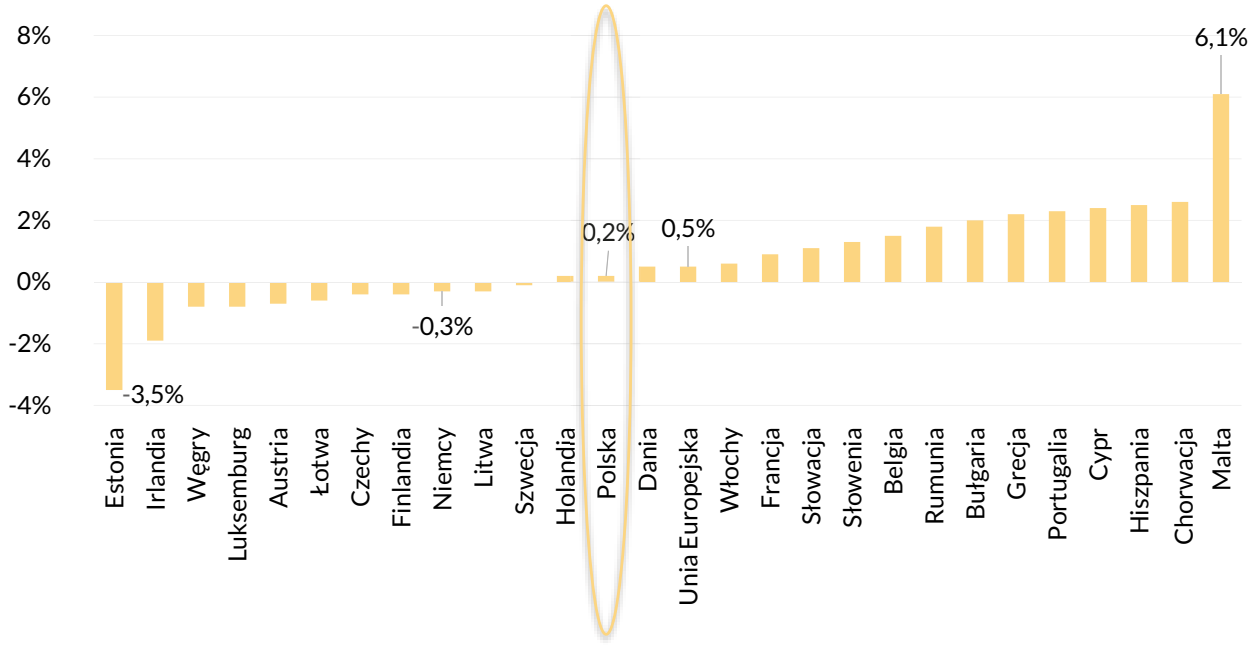
WYKRES 1. PKB Polski niewyrównany sezonowo, ceny stałe średnioroczne roku poprzedniego, w latach 2014–2023, zmiana rok do roku



ŹRÓDŁO: opracowanie własne na podstawie danych BDL oraz opracowania GUS „Wstępny szacunek produktu krajowego brutto w IV kwartale 2023 roku".

Na tle innych krajów Unii Europejskiej sytuacja także nie przedstawiała się korzystnie. **Wzrost PKB r/r na poziomie 0,2% był niższy niż średnia unijna**, która wyniosła w 2023 roku 0,5%. **Zdecydowanie najszybciej w 2023 roku rozwijała się gospodarka Malty** (wzrost o 6,1%). Znaczący wzrost odnotowały także inne kraje południowej Europy: Chorwacja, Hiszpania, Cypr, Portugalia czy Grecja (powyżej 2% r/r/). **Największe spowolnienie gospodarcze dotknęło natomiast Estonię** – PKB tego kraju zmniejszył się o 3,5% r/r. Co jednak szczególnie istotne, spadek PKB odnotowały także Niemcy (o 0,3%), będące głównym partnerem handlowym Polski. Szczegóły pokazuje poniższy wykres[1].

WYKRES 2. PKB w krajach Unii Europejskiej niewyrównany sezonowo, ceny stałe średnioroczne roku poprzedniego, zmiana pomiędzy 2022 a 2023 rokiem



ŹRÓDŁO: opracowanie własne na podstawie danych Komisji Europejskiej „Winter 2024 Economic Forecast"

Na mniejszy niż w poprzednich latach wzrost gospodarczy w Polsce wpłynęło kilka czynników. Przede wszystkim, ze względu na wciąż wysoką inflację **zmniejszyła się konsumpcja**. Poza tym **firmy uszczuplały zapasy**, po tym jak we wcześniejszych latach mocno je kumulowały. Przed recesją uchronił polską gospodarkę **wzrost inwestycji** oraz **dobry bilans handlu zagranicznego** będący konsekwencją niewielkiego wzrostu eksportu przy załamaniu importu, co z kolei częściowo było pochodną odchudzania zapasów.

1 Por. Winter 2024 Economic Forecast: A delayed rebound in growth amid faster easing of inflation, Komisja Europejska, dostęp: 15.03.2024.

Trzeba także zauważyć, że odczyt PKB w 2023 roku był pod silnym wpływem efektów czysto statystycznych, m.in. wysokiej bazy odniesienia w przypadku konsumpcji, którą w 2022 roku potęgował napływ uchodźców z Ukrainy[2].

Pozytywny wpływ uchodźców z Ukrainy na sytuację gospodarczą w Polsce

Jak wynika z analiz Delloite dla UNHCR w 2023 roku uchodźcy z Ukrainy byli odpowiedzialni za około 1% polskiego PKB.

80% dochodów Ukraińców w Polsce pochodziło z pracy, a jedynie 5% z pomocy finansowej.

ŹRÓDŁO: opracowanie własne na podstawie Wspólnego komunikatu prasowego: UNHCR i Deloitte Polska, dostęp: 20.03.2024

Spowolnienie inflacji

Średnioroczna inflacja wyniosła w Polsce w 2023 roku 11,4%, była wiec znacząco niższa niż rok wcześniej, gdy osiągnęła poziom 14,4%. Cały czas jednak plasowała się znacznie powyżej celu inflacyjnego, który, zgodnie z założeniami Rady Polityki Pieniężnej, wynosi 2,5% (z odchyleniem +/- 1%). Ostatni raz inflacja mieściła się w tym zakresie w marcu 2021 roku.

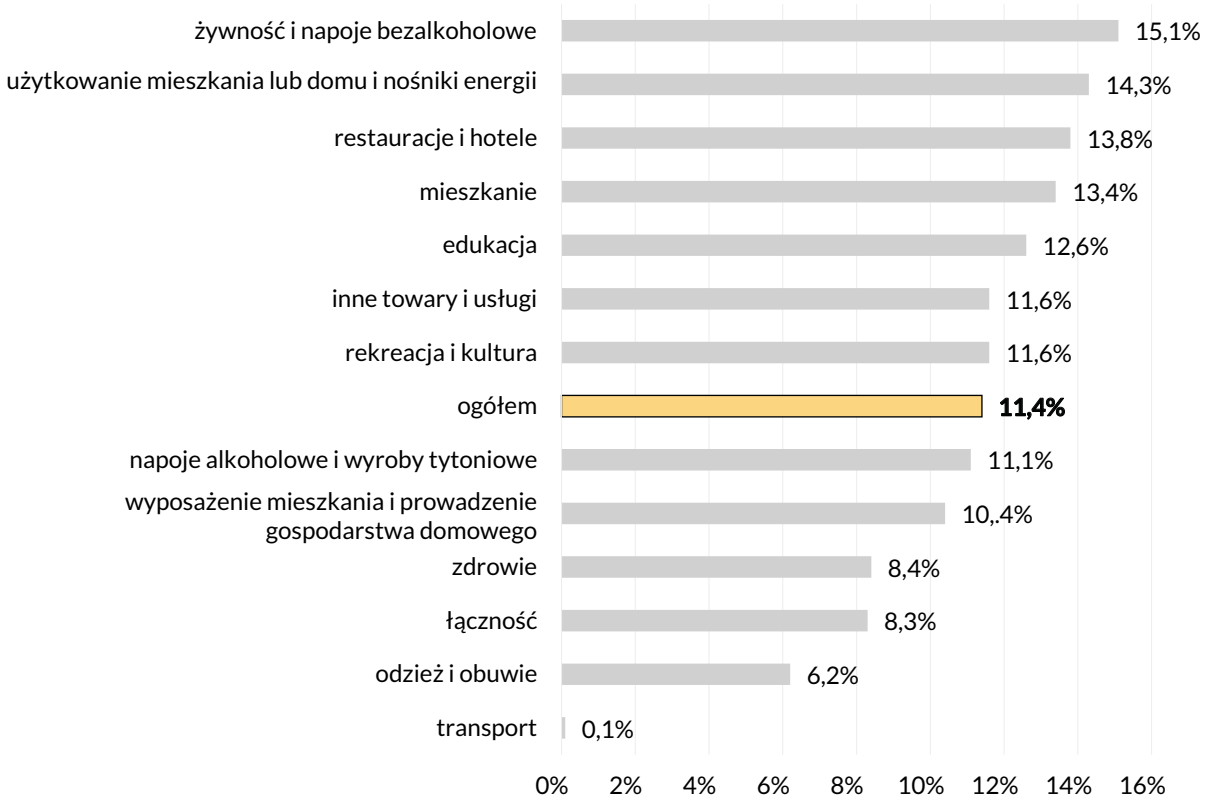
Analizując sytuację w 2023 roku widać, że wzrost ceny towarów i usług konsumpcyjnych szczytową wartość osiągnął w lutym (18,4% r/r), a następnie zaczął hamować, by w grudniu spaść do poziomu 6,2% r/r.

Trzeba przy tym pamiętać, że poziom inflacji różnił się znacząco pomiędzy kategoriami produktów – **najbardziej w 2023 roku podrożała żywność i napoje bezalkoholowe** (o 15,1% r/r) **oraz użytkowanie mieszkania lub domu** (o 14,3% r/r), tak więc dobra i usługi codziennego użytku, z których trudno zrezygnować. **Najmniejszy wzrost cen, rzędu 0,1%, dotyczył transportu** (obejmującego m.in. środki transportu i paliwa)[3]. Szczegóły pokazuje poniższy wykres.

2 Por. GUS podał najnowsze dane o polskim PKB. Mocne hamowanie w 2023 roku, rp.pl, dostęp: 18.03.2024.

3 Por. Wskaźniki cen towarów i usług konsumpcyjnych w grudniu 2023 roku, GUS, dostęp: 19.03.2024.

WYKRES 3. Wskaźniki cen towarów i usług konsumpcyjnych w 2023 roku (r/r)



ŹRÓDŁO: opracowanie własne na podstawie opracowania GUS „Wskaźniki cen towarów i usług konsumpcyjnych w grudniu 2023 roku"

Podmioty gospodarcze

Rozwój przedsiębiorczości

Na koniec 2023 roku w Małopolsce zarejestrowanych było **481,1 tys. podmiotów gospodarczych, o 18,1 tys. więcej** niż na koniec 2022 roku (tj. 3,9%) i o 124,3 tys. więcej niż na koniec 2014 roku (tj. 34,8%). Oznacza to kontynuację wzrostowego trendu obserwowanego w okresie ostatnich dziesięciu lat, a także sukcesywne **umacnianie pozycji Małopolski w kraju**. Pomiędzy 2014 a 2023 rokiem udział małopolskich podmiotów w ogóle podmiotów gospodarczych w Polsce zwiększył się z 8,7% do 9,3% (wzrost o 0,6 p. proc.).

Przy czym, niezmiennie **rozwój dokonuje się głównie za sprawą mikropodmiotów,** konsekwentnie zwiększających swój udział w regionalnej gospodarce.

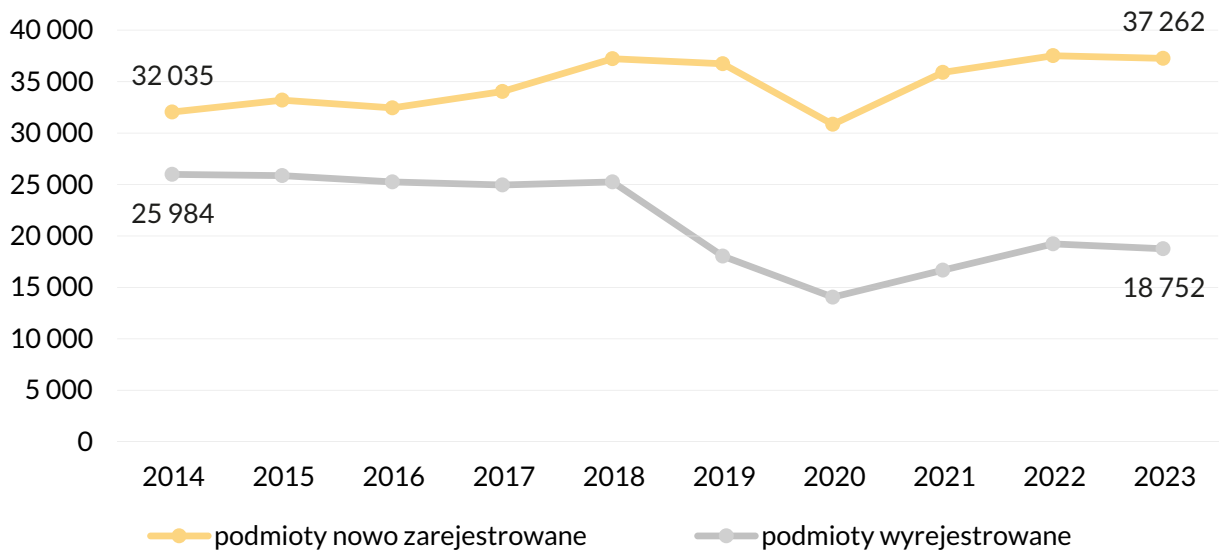
W latach 2014-2023:

- **udział mikropodmiotów** (do 9 zatrudnionych) w liczbie podmiotów gospodarczych ogółem **zwiększył się** w Małopolsce z 95,5% do 97% (o 1,5 p. proc.),
- **udział małych podmiotów** (zatrudniających od 10 do 49 osób) **zmalał** z 3,7% do 2,5% (o 1,2 p. proc.),
- **zmniejszył się** też **udział podmiotów średnich**, zatrudniających od 50 do 249 osób (z 0,7% do 0,5%) **i dużych**, zatrudniających powyżej 250 osób (z 0,1% do 0,07%).

Więcej otwarć niż zamknięć

Nowo zarejestrowanych podmiotów gospodarczych w Małopolsce w 2023 roku było 37,3 tys., nieco mniej niż rok wcześniej (37,5 tys.). Mimo to udział nowo zarejestrowanych małopolskich firm w liczbie nowo zarejestrowanych podmiotów w kraju utrzymuje się na tym samym poziomie od 2021 roku i wynosi 9,7% (w 2014 roku było to 9,0%). W 2023 roku z rejestru REGON **wyrejestrowało się 18,8 tys. małopolskich podmiotów,** o 0,5 tys. mniej niż w 2022 roku. Udział wyrejestrowanych małopolskich podmiotów gospodarczych w liczbie wyrejestrowanych w Polsce wyniósł 8,3% (udział ten spada od 2021 roku, w 2014 roku równał się 8,5%). Korzystną tendencją, widoczną na poniższym wykresie, jest utrzymująca się przewaga liczby podmiotów nowo zarejestrowanych nad liczbą podmiotów wyrejestrowanych w danym roku, szczególnie widoczna od 2019 roku.

WYKRES 4. Liczba nowo zarejestrowanych i wyrejestrowanych podmiotów gospodarczych w Małopolsce w latach 2014–2023



ŹRÓDŁO: opracowanie własne na podstawie danych GUS, BDL

Więcej zawieszeń

Liczba podmiotów z zawieszoną działalnością w rejestrze REGON na koniec 2023 roku wyniosła w województwie 67,8 tys. i było to 14,1% ogółu podmiotów zarejestrowanych[4]. Na przestrzeni ostatniej dekady widać znaczący wzrost udziału podmiotów z zawieszoną działalnością w ogóle małopolskich podmiotów zarejestrowanych w REGON. Wartość 14,1% (dla 2023 roku) jest ponad dwukrotnie większa od udziału podmiotów z zawieszoną działalnością w 2014 roku (6,8%, zwiększenie o 7,3 p. proc.). W stosunku do 2022 roku, w którym udział podmiotów z zawieszoną działalnością stanowił 13,0% ogółu, obserwowany jest wzrost o 1,1 p. proc.

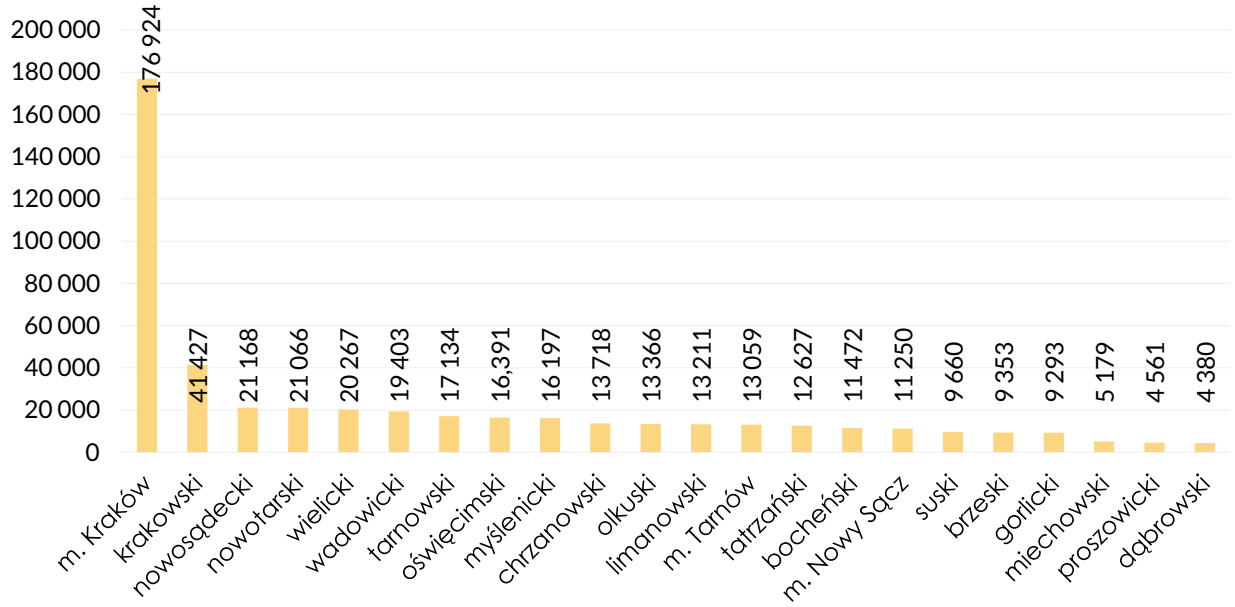
4 W tym samym czasie w Polsce liczba podmiotów z zawieszoną działalnością w rejestrze REGON stanowiła 14,3% ogólnej liczby podmiotów.

Przedsiębiorczość w powiatach

Więcej podmiotów we wszystkich powiatach

Poziom przedsiębiorczości różni się znacząco między powiatami. **Miasto Kraków pozostaje najatrakcyjniejszym miejscem** do prowadzenia działalności gospodarczej w województwie ze względu na potencjał demograficzny, rozbudowaną infrastrukturę i rozwinięty sektor usług biznesowych. Pod koniec 2023 roku było w nim zarejestrowanych 176,9 tys. podmiotów, co stanowiło 36,8% wszystkich podmiotów w województwie. Najmniej podmiotów było zarejestrowanych w powiatach proszowickim i dąbrowskim (poniżej 5 tys.).

WYKRES 5. Liczba podmiotów gospodarczych zarejestrowanych w powiatach województwa małopolskiego na koniec 2023 roku



ŹRÓDŁO: opracowanie własne na podstawie danych GUS, BDL

Zarówno w perspektywie ostatniego roku, jak i ostatnich 10 lat, liczba podmiotów gospodarczych wzrosła w każdym z powiatów.

Analizując **zmiany, jakie dokonały się w ostatniej dekadzie, widać, że w niektórych powiatach miały dynamiczny przebieg** – w powiecie wielickim pomiędzy 2014 a 2023 rokiem liczba podmiotów zwiększyła się o 52,2%, w krakowskim o 47,6%, a brzeskim o 46,6%. Natomiast **w niektórych, zlokalizowanych w zachodniej części województwa,**

wzrosty były zdecydowanie mniejsze – w powiecie olkuskim liczba podmiotów zwiększyła się o 13,5%, w oświęcimskim o 15,9%, a chrzanowskim o 16,5%.

Większa przedsiębiorczość mieszkańców

O poziomie przedsiębiorczości świadczy liczba podmiotów na 1000 ludności zamieszkałej na danym terenie. Na koniec 2023 roku na 1000 mieszkańców Małopolski[5] przypadało 140 podmiotów gospodarczych. Oznacza to **kontynuację wzrostowego trendu liczby podmiotów na 1000 mieszkańców w województwie w latach 2014–2023**, w których wskaźnik ten zwiększył się o prawie jedną trzecią (w 2014 roku wynosił 105,9). Jednocześnie wskaźnik przedsiębiorczości rok do roku rósł we wszystkich powiatach przez ostatnie dziesięć lat[6].

Wskaźnik przedsiębiorczości w powiatach jest mocno zróżnicowany, co obrazuje poniższa mapa. W 2023 roku kształtował się między 76[7] w powiecie dąbrowskim a 220[8] w mieście Krakowie. **W gronie powiatów z najwyższym wskaźnikiem przedsiębiorczości w 2014, jak i w 2023 roku, znalazły się: miasto Kraków, powiat tatrzański, wielicki, miasto Nowy Sącz** (powiaty te miały wskaźnik wyższy od wojewódzkiego w 2014 i 2023 roku). **Ranking powiatów pod względem wskaźnika przedsiębiorczości zamykały, zarówno w 2014, jak i w 2023 roku, powiaty dąbrowski i tarnowski.** Terytorialne rozmieszczenie podmiotów potwierdza, że przedsiębiorczość rozwija się zwłaszcza na obszarach zurbanizowanych, atrakcyjnych pod względem turystycznym, dysponujących dobrą infrastrukturą oraz kapitałem ludzkim.

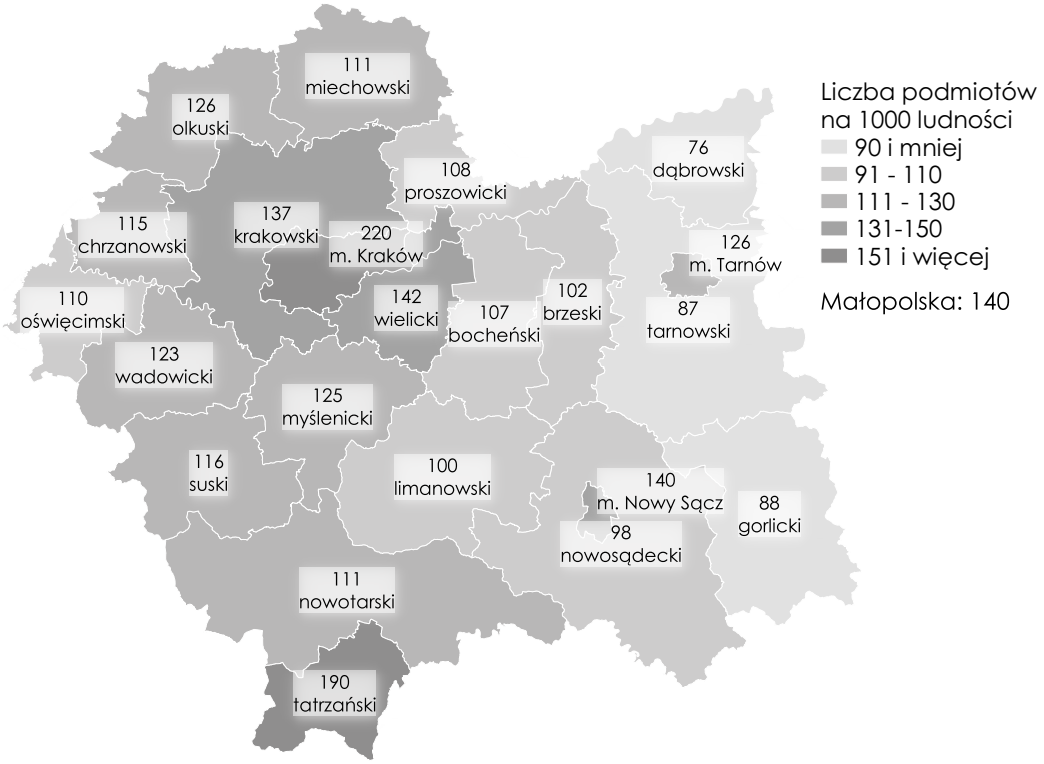
5 Ludność według stanu w dniu 30 czerwca.

6 Z wyraźnie większą dynamiką w ostatnich pięciu latach (2019-2023). Warto też podkreślić, że na tle wszystkich powiatów najbardziej wyróżniają się miasto Kraków i powiat tatrzański, z wartością wskaźnika przedsiębiorczości znacznie powyżej wartości dla pozostałych powiatów.

7 Ludność według stanu w dniu 30 czerwca.

8 Jak wyżej.

MAPA 1. Liczba podmiotów na 1000 ludności w powiatach Małopolski w 2023 roku



ŹRÓDŁO: opracowanie własne na podstawie danych GUS, BDL i wybranych danych o powiatach województwa małopolskiego – grudzień 2023, Urząd Statystyczny w Krakowie.

Przedsiębiorczość w branżach (sekcjach PKD)

Kurczy się handel, wzmacnia IT

Patrząc na podmioty gospodarcze zarejestrowane w Małopolsce z perspektywy branż (sekcji PKD) widać, że:

- nadal **największą branżę w województwie stanowi handel, naprawa pojazdów samochodowych** (sekcja G) licząca ponad 90 tys. podmiotów. Jednakże przy niewielkim wzroście liczby podmiotów (rzędu 1% między 2022 a 2023 oraz 0,4% między 2014 a 2023) stopniowo traci ona na znaczeniu. Jej udział w małopolskiej gospodarce zmniejszył się z 25,2% w 2014 roku do 18,8% w 2023.
- **największy wzrost odnotowuje informacja i komunikacja (sekcja I)** – w stosunku do 2022 roku liczba podmiotów zwiększyła się o 14,4%, a w stosunku do 2014 roku o 196,4%. Ma to niewątpliwie związek z dynamicznym rozwojem w Małopolsce

sektora nowoczesnych usług dla biznesu tzw. NUB (obejmującego oprócz sekcji I, także podmioty z sekcji M – działalność profesjonalną, naukową i techniczną oraz sekcji N – działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierającą). Traktowane łącznie sekcje I, M, N liczyły w 2023 roku ponad 100 tys. podmiotów i stanowił 21,0% ogółu podmiotów w Małopolsce, tj. o 5,7 p. proc. więcej niż dekadę wcześniej.

- **niewielki spadek liczby podmiotów w perspektywie roku miał miejsce jedynie w górnictwie i wydobywaniu** (sekcja B). Liczba podmiotów zmniejszyła się z 403 w 2022 do 402 w 2023, przy czym spadek odnotowano drugi rok z rzędu, co może być zapowiedzią dłuższej tendencji, biorąc pod uwagę planowaną transformację energetyczną.
- **w perspektywie 10 lat mniejszą (o 0,2%) liczbę podmiotów odnotowano jedynie w rolnictwie** (sekcja A). Przy czym tendencja spadkowa odwróciła się w 2019 roku i od tego czasu stale przybywa podmiotów w tej sekcji. Przy kontynuacji takiego trendu, w kolejnym roku sekcja A będzie liczniejsza niż dekadę wcześniej, nie można więc mówić o stałym osłabieniu branży.

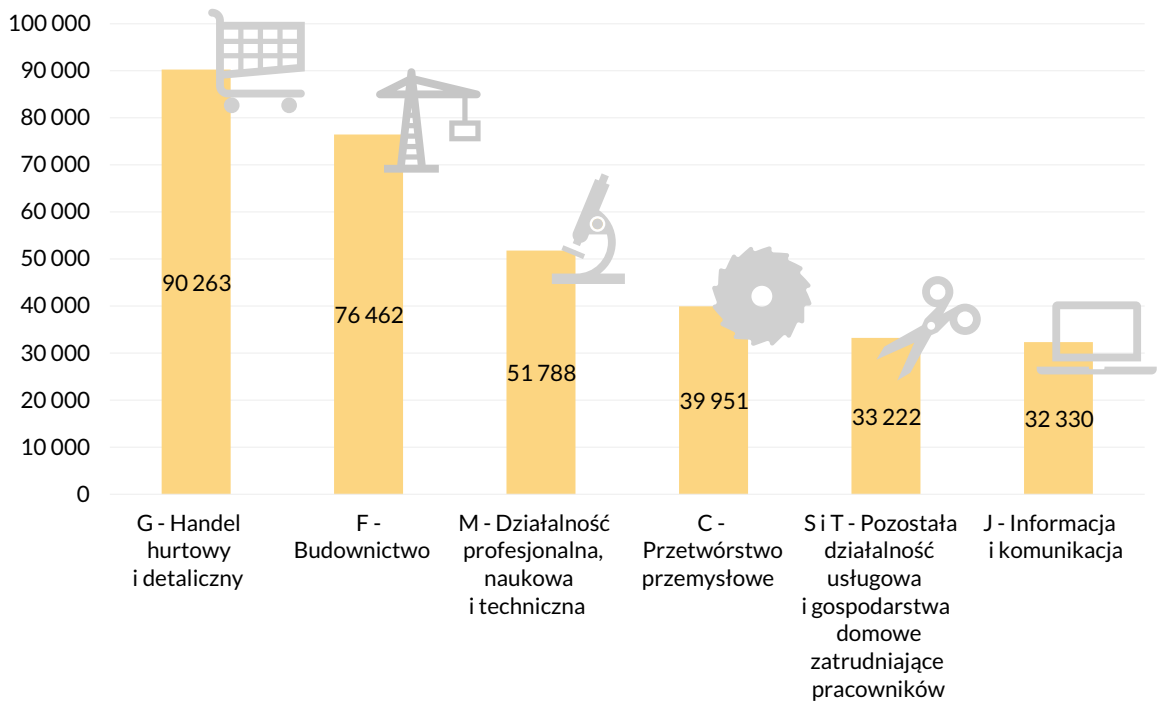
Zmiany w sektorze Nowoczesnych Usług dla Biznesu (NUB)

Rok 2023 można uznać nie tyle co za rozwojowy, ale za przełomowy. Do Polski w dalszym ciągu trafiają głownie procesy transakcyjne, ale dostrzega się także trend migracji procesów bardziej zaawansowanych.

Tradycyjny czynnik, jakim jest arbitraż kosztowy (tańsze koszty pracy w Polsce), nadal jest postrzegany jako kluczowy. Jednakże coraz częściej brany jest pod uwagę czynnik jakościowy. Przyszłością branży mogą stać się wysokospecjalistyczne usługi oparte na wysokich technologiach (generatywna sztuczna inteligencja, Big Data, prace badawcze i rozwój w obszarze druku 3D, biologii programowalnej, elekromobilności czy inteligentnej produkcji), które będą potrzebne w gospodarce światowej. Naszym atutem (w szczególności Krakowa) jest potencjał związany z istniejącymi strukturami korporacyjnymi (baza) oraz różnorodność świata akademickiego mogącego być naturalnym zapleczem dla sektora. Jednakże podstawowym warunkiem jest akceleracja współpracy z sektorem edukacji (także na poziomie ponadpodstawowym, bowiem już na tym poziomie należy ukierunkowywać ucznia i wyposażać go w kompetencje i kwalifikacje przyszłości).

ŹRÓDŁO: opracowanie własne na podstawie dr Bartosz Sobotka, Sektorowa Rada ds. kompetencji

WYKRES 6. Liczba podmiotów gospodarczych w Małopolsce w 2023 roku w 6 największych branżach (sekcje PKD) – liczących ponad 30 tys. podmiotów



ŹRÓDŁO: opracowanie własne na podstawie danych GUS, BDL

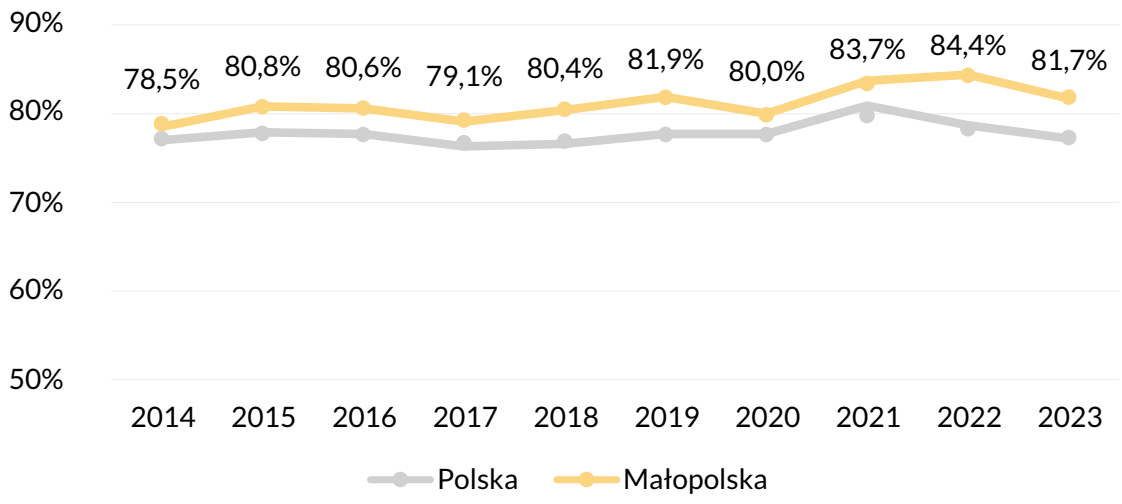
Kondycja przedsiębiorstw

Mniej zyskownych przedsiębiorstw

Spowolnienie gospodarcze obserwowane w 2023 roku przełożyło się na mniejszą zyskowność małopolskich przedsiębiorstw.

Według danych GUS **w trzech pierwszych kwartałach 2023 roku zysk netto odnotowało 81,8% firm z Małopolski, tj. o 2,7 p. proc. mniej niż rok wcześniej.** W całym kraju także odnotowano spadek do poziomu 77,2% (tj. o 1,5 p. proc.). Tym samym udział przedsiębiorstw deklarujących zysk kolejny rok z rzędu utrzymał się w województwie na wyższym poziomie niż przeciętnie w Polsce. Szczegóły pokazuje poniższy wykres.

WYKRES 7. Odsetek przedsiębiorstw, które odnotowały zysk netto w Polsce i Małopolsce w latach 2014–2023 (dane dla kwartałów I-III)



ŹRÓDŁO: opracowanie własne na podstawie danych BDL

Poziom zyskowności mocno różnił się pomiędzy branżami (sekcjami PKD). **Najwyższy odsetek firm deklarujących zysk w trzech pierwszych kwartałach 2023 roku odnotowano w transporcie (sekcja H – 88,3%,** tyle samo co rok wcześniej)**. Najniższy w zakwaterowaniu i gastronomii (sekcja I – 73,0%),** co wynika z faktu, że jest to branża szczególnie podatna na koniunkturę. Mocno dotknięta przez pandemię COVID-19 (w 2020 odsetek zyskownych firm spadł do 45,0%), po krótkim okresie odbudowy w latach 2021-2022, w obliczu spowolnienia gospodarczego, odnotowała wyraźne pogorszenie wyników. W porównaniu do 2022 roku udział firm deklarujących zysk w zakwaterowaniu i gastronomii spadł o 9,4 p. proc. – najwięcej ze wszystkich branż.

Oprócz zakwaterowania i gastronomii wyraźnie mniejszy udział firm z zyskiem netto odnotowano w: handlu hurtowym i detalicznym (sekcja G – spadek z 90,0% do 80,7%) oraz obsłudze rynku nieruchomości (sekcja L – spadek z 80,0% do 73,9%).

Jedyna branża, spośród wyróżnionych przez GUS, w której zwiększył się udział zyskownych firm to budownictwo (sekcja F – wzrost z 85,3% do 86,1%).

Większe nakłady na inwestycje

W trzech pierwszych kwartałach 2023 roku małopolskie przedsiębiorstwa zainwestowały 9 937,5 mln zł, o 6,4% więcej niż w 2022 roku. W skali całej Polski wydatki inwestycyjne wzrosły jeszcze bardziej (o 14,8%) w związku z czym **zmniejszył się udział Małopolski w krajowych wydatkach inwestycyjnych.** W 2023 roku wyniósł 6,7%, podczas gdy rok wcześniej było to 7,4% (a w 2014 6,6%).

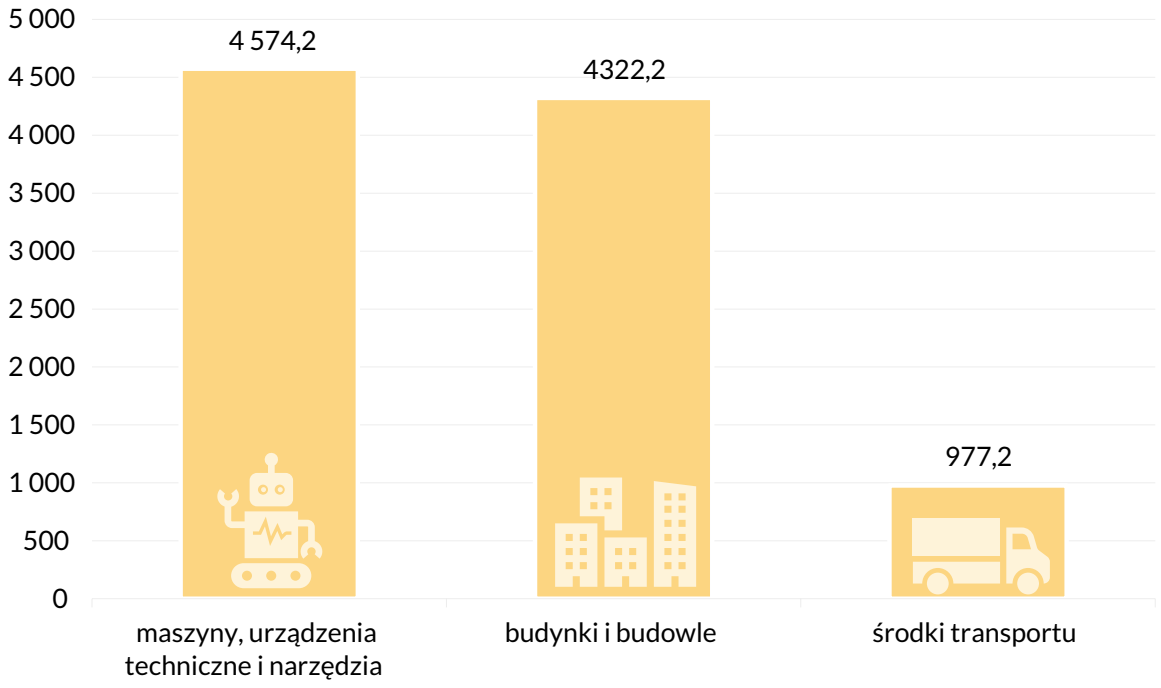
Patrząc na inwestycje z perspektywy branż (sekcji PKD) widać, że:

- **inwestycje pozostają domeną przemysłu**. W trzech pierwszych kwartałach 2023 roku największe nakłady w Małopolsce poniosły przedsiębiorstwa zajmujące się przetwórstwem przemysłowym (38,2% ogółu nakładów w województwie) wyprzedzając nieznacznie przedsiębiorstwa zajmujące się wytwarzaniem i zaopatrywaniem w energię elektryczną, gaz, parę wodną i gorącą wodę (37,8%). Udział pozostałych branż nie przekroczył 7%,
- **w perspektywie ostatniego roku wzrost nakładów odnotowano w 7 branżach, największy w zakwaterowaniu i gastronomii (150,4%) –** co nie zmienia faktu, że były one nadal niższe niż 10 lat wcześniej (o 5,9%), Poza tym znaczące wzrosty miały miejsce także w transporcie (o 99,0%), obsłudze rynku nieruchomości (o 84,5%) oraz budownictwie (o 82,3%),
- **w stosunku do 2022 roku nakłady zmniejszyły się w 3 branżach. Najbardziej w informacji i komunikacji** (o 57%), a także w handlu (o 3,1%) oraz wytwarzaniu i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, parę wodną i gorącą wodę (o 0,2%),
- **na przestrzeni ostatnich 10 lat nakłady inwestycyjne w większości branż się zwielokrotniły:** podwoiły (w przetwórstwie przemysłowym), potroiły (w transporcie, obsłudze nieruchomości czy wytwarzaniu i zaopatrywaniu w energię elektryczną, gaz, parę wodną i gorącą wodę), a nawet wzrosły czterokrotnie (w budownictwie). **Tylko w dwóch branżach zmalały** – we wspomnianym wyżej zakwaterowaniu i gastronomii (o 5,9%) oraz handlu (o 12,2%). W konsekwencji udział handlu w regionalnych inwestycjach wyraźnie spadł – z 14,4% w 2014 roku do 6,4% w 2023.

W trzech pierwszych kwartałach 2023 roku **małopolskie przedsiębiorstwa najwięcej zainwestowały w maszyny, urządzenia techniczne i narzędzia** – 4 574,2 mln zł. W stosunku do analogicznego okresu 2022 roku ta kwota była o 10,0% większa. Wzrosły także nakłady na środki transportu (o 35,7%), natomiast zmniejszyły się na budynki i budowle (o 4,7%).

Dane obrazuje poniższy wykres.

WYKRES 8. Nakłady inwestycyjne na środki trwałe w małopolskich przedsiębiorstwach (w mln zł) w trzech pierwszych kwartałach 2023 roku



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS, BDL

Ograniczony zakres inwestycji w automatyzację i robotyzację

Tylko 12% małopolskich podmiotów zadeklarowało, że wdraża procesy automatyzacji i/lub robotyzacji (143 na 1200 badanych). Najczęściej w obszarze procesów usługowych, najrzadziej inteligentnych robotów. Główną motywacją jest zwiększenie jakości, wydajności i konkurencyjności firmy.

Głównym powodem nie wprowadzania automatyzacji jest brak takiej potrzeby, a drugim w kolejności brak środków finansowych.

ŹRÓDŁO: opracowanie własne na podstawie raportu Małopolskie przedsiębiorstwa w dobie rewolucji technologicznej: automatyzacja i robotyzacja a zatrudnienie, UMWM

Zatrudnienie

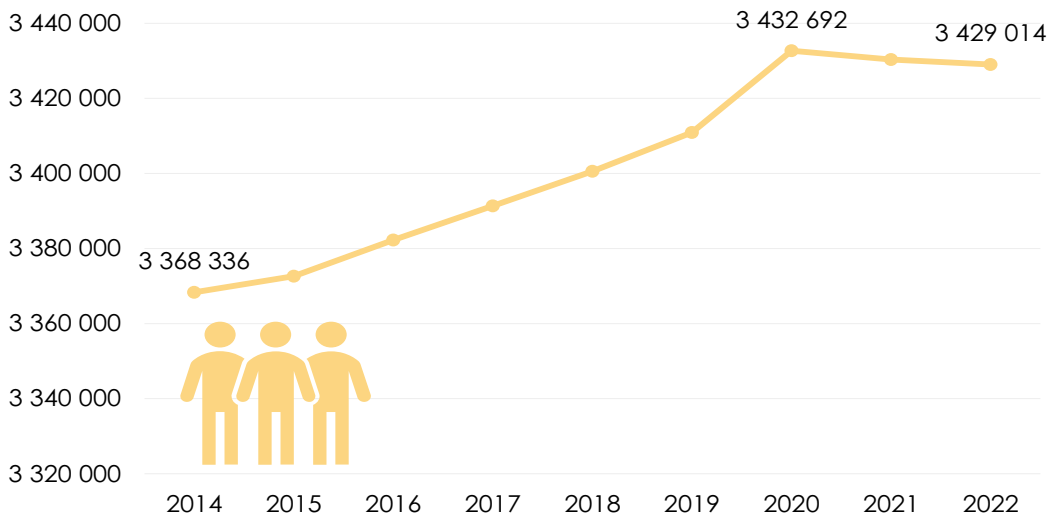
Sytuacja demograficzna

Mniej mieszkańców Małopolski

Niekorzystne zmiany demograficzne, obserwowane od dłuższego czasu w skali kraju, w ostatnich latach uwidoczniły się także w Małopolsce. Od 2014 roku w Polsce sukcesywnie ubywa ludności – na przestrzeni ostatniego roku liczba mieszkańców zmniejszyła się o 0,4%, a na przestrzeni 9 lat o 1,9% (tj. 712,3 tys., czyli tak jakby z mapy zniknęło duże miasto).

W Małopolsce jeszcze do 2020 roku obserwowano trend wzrostowy i dopiero od 2021 roku notowane są spadki. **Na koniec 2022 roku województwo zamieszkiwało 3 429,0 tys. osób, o 1,4 tys. mniej niż rok wcześniej (tj. 0,04%)**, ale nadal więcej niż w 2014 roku (o 60,7 tys., tj. 1,8%). Zmiany te pokazuje poniży wykres.

WYKRES 9. Liczba ludności w Małopolsce w latach 2014–2022



ŹRÓDŁO: opracowanie własne na podstawie danych GUS

Dzięki korzystniejszej sytuacji demograficznej niż średnio w kraju, **Małopolska stopniowo zwiększa udział w ludności ogółem**. W 2022 roku Małopolanie stanowili 9,1% mieszkańców Polski, podczas gdy w 2021 roku było to 9,0%, a w 2014 8,8%.

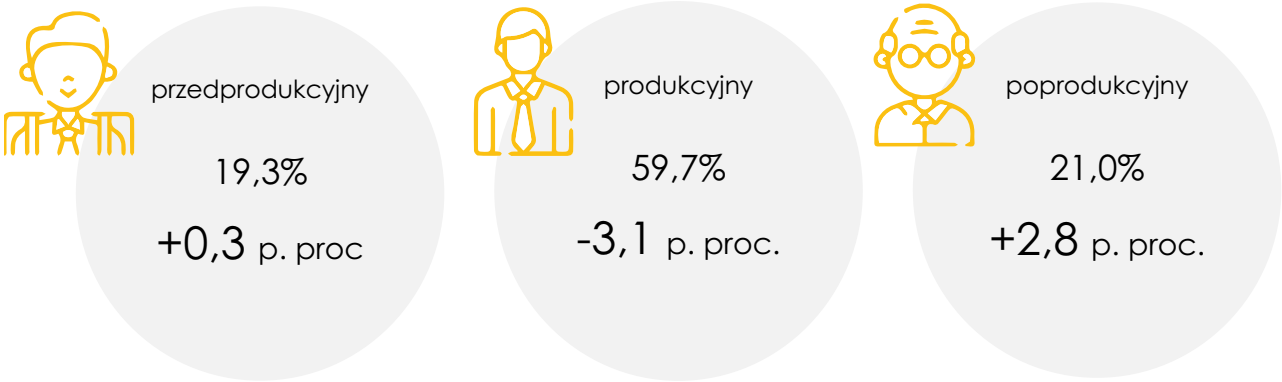
Mieszkańcy województwa coraz starsi

Choć Małopolska na tle kraju należy do stosunkowo młodych demograficznie województw, to jednak widoczny jest proces starzenia się społeczeństwa.

Na koniec 2022 roku **zbiorowość mieszkańców w wieku produkcyjnym (18-59/64 lata) liczyła 2 045,7 tys. osób i stanowiła 59,7% ogółu ludności województwa, tj. 0,3 p. proc. mniej niż rok wcześniej**, o 3,1 p. proc mniej niż w 2014 roku, ale o 1,0 p. proc. więcej niż średnio w Polsce.

Zdecydowanie zwiększyła się za to grupa osób w wieku poprodukcyjnym (60/65 lat i więcej). Na koniec 2022 roku liczyła 720,9 tys. osób i stanowiła 21,0% ogółu mieszkańców Małopolski, tj. o 0,3 p. proc. więcej niż w 2021 roku, o 2,8 p. proc. więcej niż w 2014, ale o 1,9 p. proc. mniej niż średnio w kraju. Dane obrazuje także poniższy rysunek.

RYSUNEK 1. Struktura wiekowa ludności w Małopolsce w 2022 roku oraz jej zmiana w stosunku do 2014 roku



ŹRÓDŁO: opracowanie własne na podstawie danych GUS

Mediana wieku[9] mieszkańców województwa na koniec 2022 roku wyniosła 40,7 lat. Tym samym była:

- wyższa niż rok wcześniej, gdy wniosła 40,3 lat
- wyższa niż w 2014 roku, gdy wniosła 38,3 lat
- niższa niż średnio w kraju, gdzie wyniosła 42,3 lat

Poza tym warto zauważyć, że mediana wieku w Małopolsce była:

- wyższa wśród mieszkańców miast (41,9 lat), niż wsi (39,6 lat)
- a także wyższa w grupie kobiet (42,1 lat), niż mężczyzn (39,4)[10].

Aktywność zawodowa

Wzrost aktywności zawodowej

Analizując sytuację zawodową mieszkańców Małopolski w wieku 15-89 lat widać pozytywne zmiany. Sukcesywnie przybywa aktywnych zawodowo, czyli osób, które pracują lub nie pracują, ale poszukują pracy (innymi słowy bezrobotnych). **W 2023 roku zbiorowość aktywnych zawodowo liczyła w województwie** 1 517 tys. osób i była o **2,2% większa niż przed rokiem**, a także o 11,6% większa niż 10 lat wcześniej.

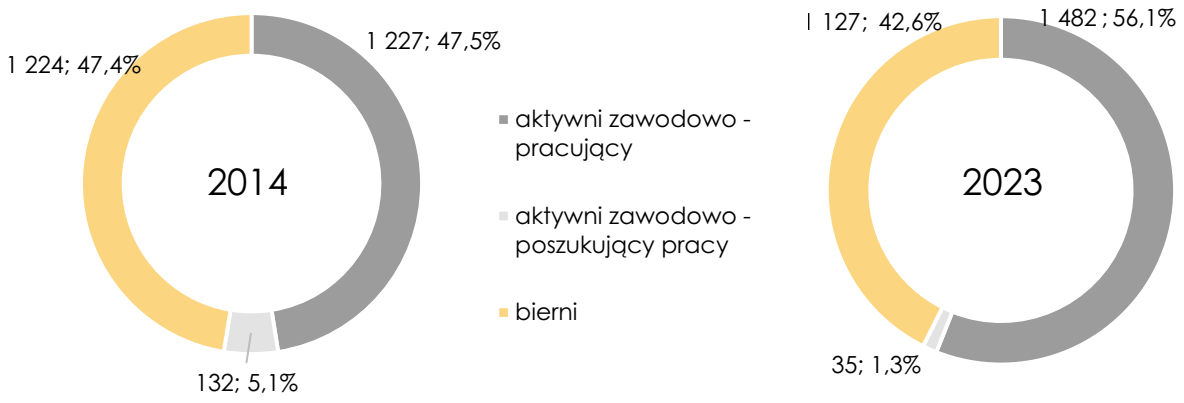
Aktywni zawodowo stanowili w Małopolsce 57,4%[11] ogółu ludności w wieku 15-89 lat, czyli o 0,7 p. proc. więcej niż w 2022 roku oraz o 4,8 p. proc. więcej niż w 2014 roku. Nie zmienia to jednak faktu, że **poziom aktywności zawodowej pozostał niższy niż średnio w kraju**, gdzie wyniósł w 2023 roku 58,5%. Więcej danych pokazuje poniższy wykres.

9 Mediana wieku wskazuje przeciętny wiek osób w danej zbiorowości (np. zamieszkującej określone terytorium). Wartość mediany wyznacza granicę wieku, którą połowa osób w danej zbiorowości już przekroczyła, a druga połowa jeszcze nie osiągnęła. Por. Pojęcia stosowane w statystyce publicznej, GUS, dostęp: 09.04.2023.

10 Por. Stan i ruch naturalny ludności w województwie małopolskim w 2022 r., Urząd Statystyczny w Krakowie, dostęp: 09.04.2023.

11 Wartość ta nazywana jest także współczynnikiem aktywności.

WYKRES 10. Struktura ludności w wieku 15-89 lat w Małopolsce według aktywności ekonomicznej w roku 2014 i 2023*



*obliczenia własne na podstawie danych kwartalnych

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS, BDL

Warto jeszcze zauważyć pozytywne tendencje w samej grupie aktywnych zawodowo – zdecydowanie **na korzyść zmieniła się proporcja pracujących do poszukujących pracy** (czyli bezrobotnych). Udział osób pracujących w aktywnych zawodowo ogółem zwiększył się z 90,3% w 2014 roku do 97,7% w 2023 roku (tj. o 7,4 p. proc).

Pracujący

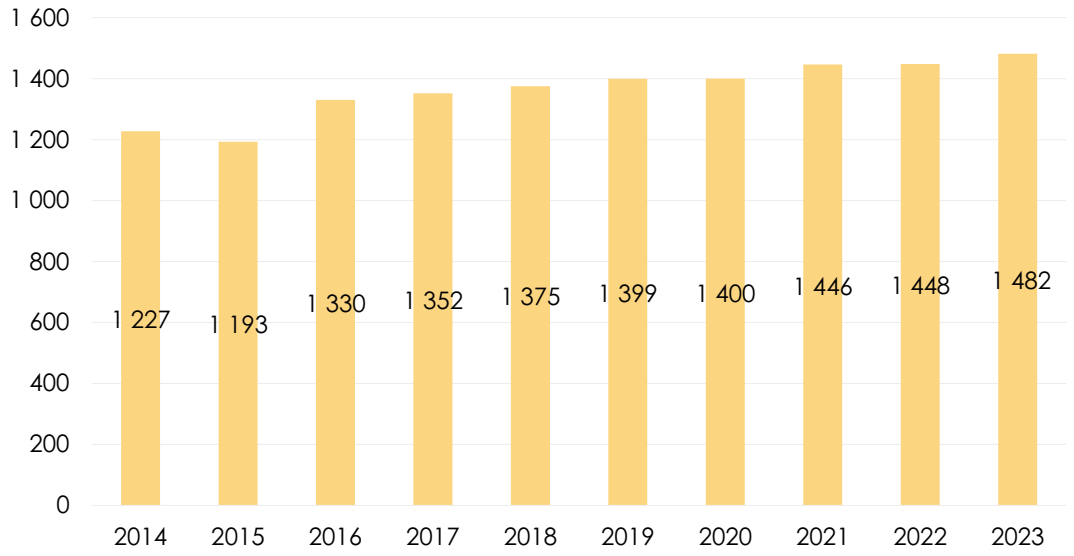
Więcej pracujących w Małopolsce

Zbiorowość pracujących w Małopolsce powiększa się niemal nieprzerwanie od 10 lat. **W 2023 roku liczyła 1 482 tys. osób**, co oznacza, że:

- była o 34 tys. osób (2,3%) większa niż rok wcześniej,
- a także o 255 tys. osób (20,8%) większa niż w 2014 roku.

Dane obrazuje poniższy wykres.

WYKRES 11. Liczba pracujących w Małopolsce w latach 2014–2023 (w tys.)



*obliczenia własne na podstawie danych kwartalnych

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS, BDL

Warto odnotować, że wzrost liczby pracujących pomiędzy 2022 a 2023 rokiem miał miejsce tylko w grupie kobiet (o 5,2%, liczba pracujących mężczyzn utrzymała się na tym samym poziomie) oraz mieszkańców miast (o 4,8%, liczba pracujących mieszkańców wsi zmniejszyła się nieznacznie, o 0,2%). Nie pozostało to bez wpływu na strukturę pracujących.

Analizując grupę pracujących na przestrzeni lat 2014-2023 widać między innymi, że:

- **niezmiennie przeważają mężczyźni** (w 2023 roku stanowili 53,6%), ale stopniowo wyrównuje się dystans pomiędzy płciami – udział kobiet zwiększył się z 44,7% w 2014 roku do 46,4% w 2023 roku (tj. o 1,7 p. proc),
- **przeważają mieszkańcy miast** – ich udział oscyluje w okolicy 51% (dokładnie tyle wyniósł w 2023 roku, w 2014 było to 51,3%). Jedyne odstępstwo miało miejsce w 2022 rok, gdy odwróciły się proporcje i to mieszkańcy wsi z udziałem na poziomie 50,3% stanowili większość pracujących. Jednak po dynamicznym wzroście liczby pracujących w miastach w 2023 roku, sytuacja wróciła do zwyczajowej tendencji.
- **przeważają osoby z wykształceniem wyższym**, a ich udział zdecydowanie rośnie. Podczas gdy w 2014 wynosił 34,7%, w 2023 roku już 45,1% (tj. o 10,3 p. proc więcej). W tym czasie najbardziej zmalał udział pracujących z wykształceniem zasadniczym zawodowym (z 27,6% w 2014 roku do 19,2% w 2023),
- **w 2023 roku największą grupę stanowiły osoby w wieku 35-44 lata** (29,2%), podczas gdy 10 lat wcześniej były to osoby młodsze, między 25 a 34 r.ż. (stanowiły

wówczas 28,2% ogółu pracujących). Generalnie – w konsekwencji procesów demograficznych – stopniowo rośnie udział starszych pracujących (powyżej 35 r.ż.), a maleje młodszych (do 34 r.ż.).

Stabilna praca na pełen etat

Biorąc pod uwagę sytuację w IV kwartale 2023 roku[12] charakter wykonywanej pracy przedstawiał się następująco:

- największą zbiorowość pracujących tworzyli **specjaliści** – 465 tys. osób (29,7% – o 4,3 p. proc więcej), a najmniejszą rolnicy, ogrodnicy, leśnicy i rybacy – 45 tys. osób,
- 76,2% osób pracowało **w pełnym wymiarze etatu,** tj. 40 godzin tygodniowo i więcej (o 1,2 p. proc. więcej niż w analogicznym okresie 2022 roku),
- 82,5% ogółu pracujących **pracowało u kogoś** (byli to tzw. pracownicy najemni – o 0,5 p. proc. mniej niż w 2022 roku), pracodawcy i pracujący na własny rachunek stanowili 17,3% ogólnej liczby pracujących (o 0,5 p. proc. więcej niż w 2022 roku),
- wśród pracowników najemnych:
  - 70,6% stanowili **pracownicy sektora prywatnego** (o 0,7 p. proc. więcej niż w analogicznym okresie 2022 roku), a 29,4% było zatrudnionych w sektorze publicznym (o 0,7 p. proc. mniej)
  - 89,1% zatrudnionych wykonywało **pracę na czas nieokreślony** (stałą – o 1,6 p. proc. więcej niż w analogicznym okresie 2022 roku)[13].

Wynagrodzenia

Realnie wyższe wynagrodzenia

Obserwowany na przestrzeni ostatnich 10 lat stały wzrost płac nominalnych, w okresie wysokiej inflacji, był odczuwany w ograniczonym stopniu.

12 Brak możliwości uogólnienia danych dla całego roku.

13 Por. Aktywność ekonomiczna ludności w województwie małopolskim – 4 kwartał 2023 r., Urząd Statystyczny w Krakowie, dostęp: 12.04.2024.

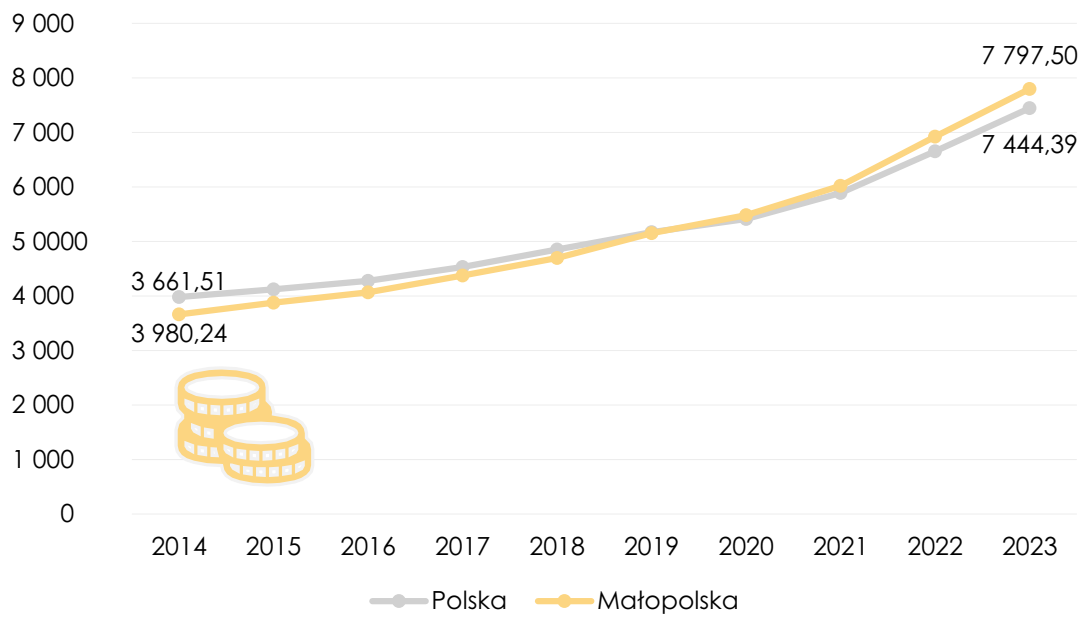
Jak wynika ze średniorocznych danych GUS, w 2023 roku przeciętne miesięczne wynagrodzenie brutto w sektorze przedsiębiorstw wyniosło średnio w Polsce 7 444,39 zł, czyli było o 11,9% wyższe niż rok wcześniej (wobec wzrostu o 13,0% w 2022 roku). Co jednak ważne, jego siła nabywcza zwiększyła się o 0,5%, podczas gdy w 2022 roku zmniejszyła o 1,0%. **Realny wzrost przeciętnego wynagrodzenia w Polsce w 2023 roku w stosunku do 2022 roku wyniósł 1,1%** .

W Małopolsce przeciętne miesięczne wynagrodzenie brutto w sektorze przedsiębiorstw wyniosło w 2023 roku 7 797,50 zł, co oznacza, że:

- było o 12,6%, tj. 874,11 zł, wyższe w porównaniu z rokiem poprzednim,
- było o 4,7%, tj. 353,11 zł, wyższe niż średnio w Polsce
- tylko w 2 województwach odnotowano wyższe wynagrodzenia: w mazowieckim (8 552,31 zł) i dolnośląskim (7 852,43 zł).

Porównując wynagrodzenia w województwie i kraju warto ponadto zauważyć, że na przestrzeni 10 lat wyraźnie zwiększyła się różnica między nimi. Jeszcze w 2014 roku płace w województwie były niższe niż przeciętnie w Polsce (o 8,0%). Od 2020 utrzymują się na wyższym poziomie, regularnie zwiększając dystans do średniej krajowej. Zjawisko obrazuje poniższy wykres.

WYKRES 12. Przeciętne miesięczne wynagrodzenia brutto w Polsce i Małopolsce w latach 2014–2023



ŹRÓDŁO: opracowanie własne na podstawie danych GUS, BDL

Co dziesiąty pracujący to ubogi pracujący

W grupie młodych pracujących (do 34 r. ż.) 9% Małopolan osiąga dochody z pracy na tyle niskie, że nie pozwala im się to uchronić przed ubóstwem – mimo tego, że pracują, z trudnością lub z wielką trudnością wiążą koniec z końcem.

Podobnie wygląda sytuacja w Europie – w badaniu In-Work Poverty in the EU wskazano, że 10% europejskich pracowników (powyżej 18 r.ż.) jest narażonych na ryzyko ubóstwa.

ŹRÓDŁO: opracowanie własne na podstawie raportu Młodzi Małopolanie na rynku pracy, UMWM

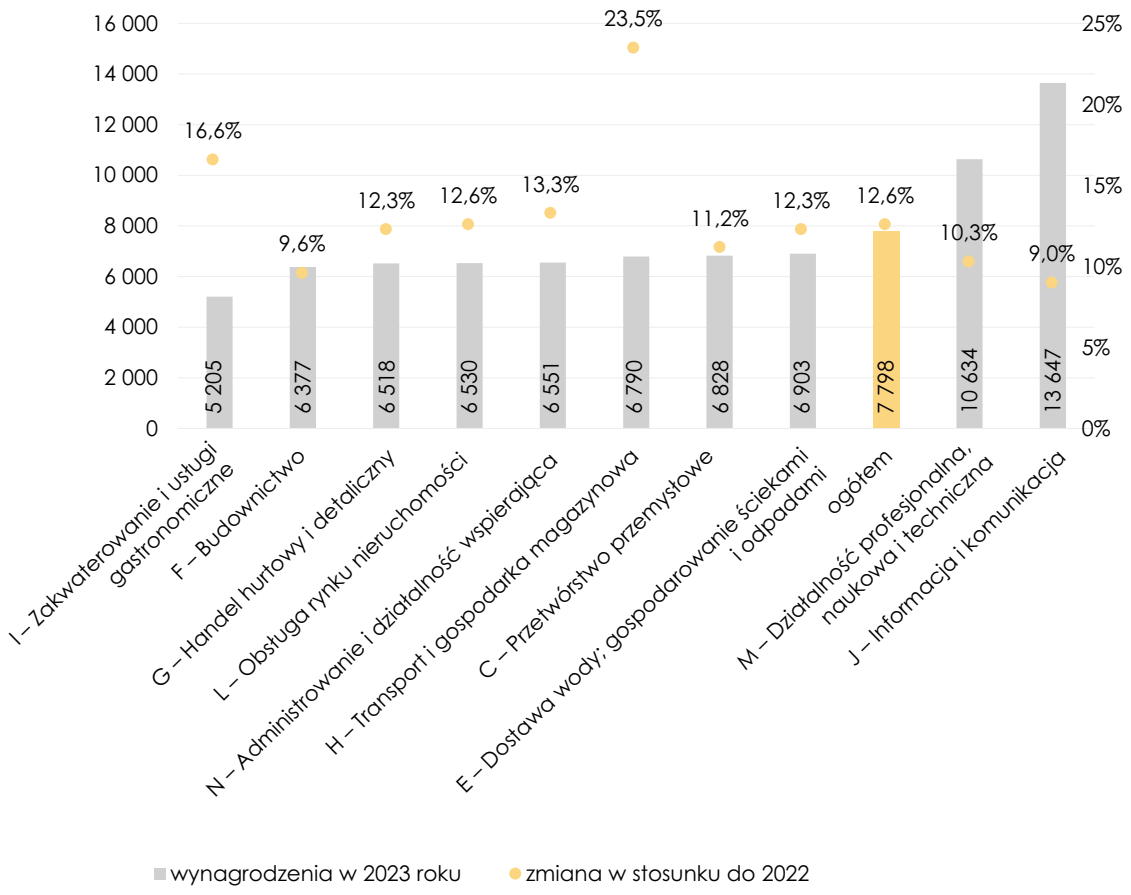
Najwyższe zarobki w IT, najniższe w gastronomii

Na przestrzeni lat utrzymuje się duże zróżnicowanie zarobków pomiędzy branżami. W 2023 roku, podobnie jak w latach poprzednich (2020–2022[14]), **najwyższe przeciętne miesięczne wynagrodzenie brutto w Małopolsce odnotowano w informacji i komunikacji (13 646,90 zł), natomiast najniższe w zakwaterowaniu i gastronomi (5 204,71 zł).**

W porównaniu z poprzednim rokiem **wzrost wynagrodzeń odnotowano we wszystkich branżach**, największy w transporcie i gospodarce magazynowej (sekcja H – o 23,5%) oraz zakwaterowaniu i gastronomi (sekcja I – o 16,6%). Najmniejszy natomiast w przodującej dotychczas pod względem dynamiki wzrostu płac informacji i komunikacji (sekcja J – o 9,0%), co wskazuje na osłabienie koniunktury w tej branży. Więcej danych pokazuje poniższy wykres.

14 Ze względu na brak pełnych danych, nie ma możliwości porównania danych za lata 2014–2019.

WYKRES 13. Przeciętne miesięczne wynagrodzenie brutto w sektorze przedsiębiorstw w 2023 roku w Małopolsce w podziale na sekcje PKD (oś lewa) oraz zmiana wynagrodzenia względem 2022 roku (oś prawa)



ŹRÓDŁO: opracowanie własne na podstawie danych GUS, BDL

Mniejsza presja płacowa w IT

Duża inflacja spowodowała silną presję płacową i wzrost kosztów pracy w Polsce, szczególnie w IT, gdzie w okresie pandemii i zaraz po niej zapotrzebowanie na kadry szybko rosło.

Zdaniem pracodawców, oczekiwania płacowe pracowników były zawyżone. Dopiero teraz, w obliczu mniejszej liczby nowych projektów i zwiększonej konkurencji między kandydatami do pracy, zaczynają się one normalizować.

ŹRÓDŁO: opracowanie własne na podstawie wywiadu eksperckiego z prof. Barbarą Worek UJ i prof. Magdaleną Jelonek UEK

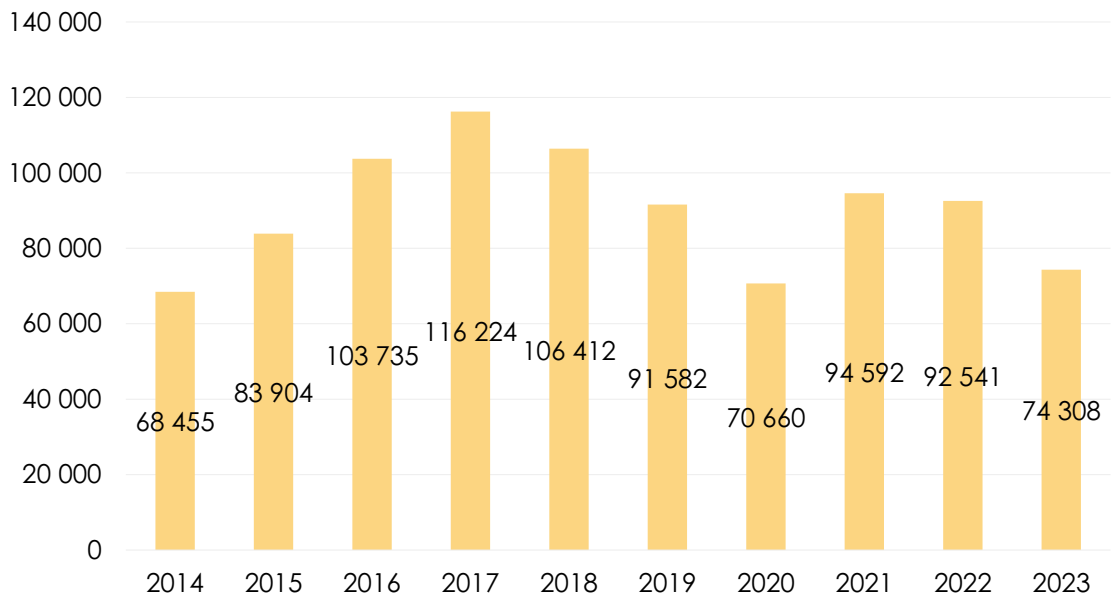
Oferty pracy

Mniej ofert pracy

Mimo dobrej sytuacji zatrudnieniowej, **pracodawcy w 2023 roku ostrożniej podchodzili do tworzenia nowych miejsc pracy i rekrutacji kolejnych pracowników.** Zarówno w powiatowych urzędach pracy, jak i w internecie, zamieścili zdecydowanie mniej ofert pracy.

W powiatowych urzędach pracy w Małopolsce w całym 2023 roku pojawiło się ich 74,3 tys., co oznacza spadek o 19,7% w stosunku do roku poprzedniego. Patrząc w dłuższej perspektywie widać, że wahania w liczbie ofert pracy są typowym zjawiskiem, w niewielkim stopniu skorelowanym z liczbą bezrobotnych. Dane obrazuje poniższy wykres.

WYKRES 14. Wolne miejsca pracy i miejsca aktywizacji zawodowej zgłoszone do powiatowych urzędów pracy w Małopolsce w latach 2014–2023



ŹRÓDŁO: opracowanie własne na podstawie sprawozdań o rynku pracy MRPiPS

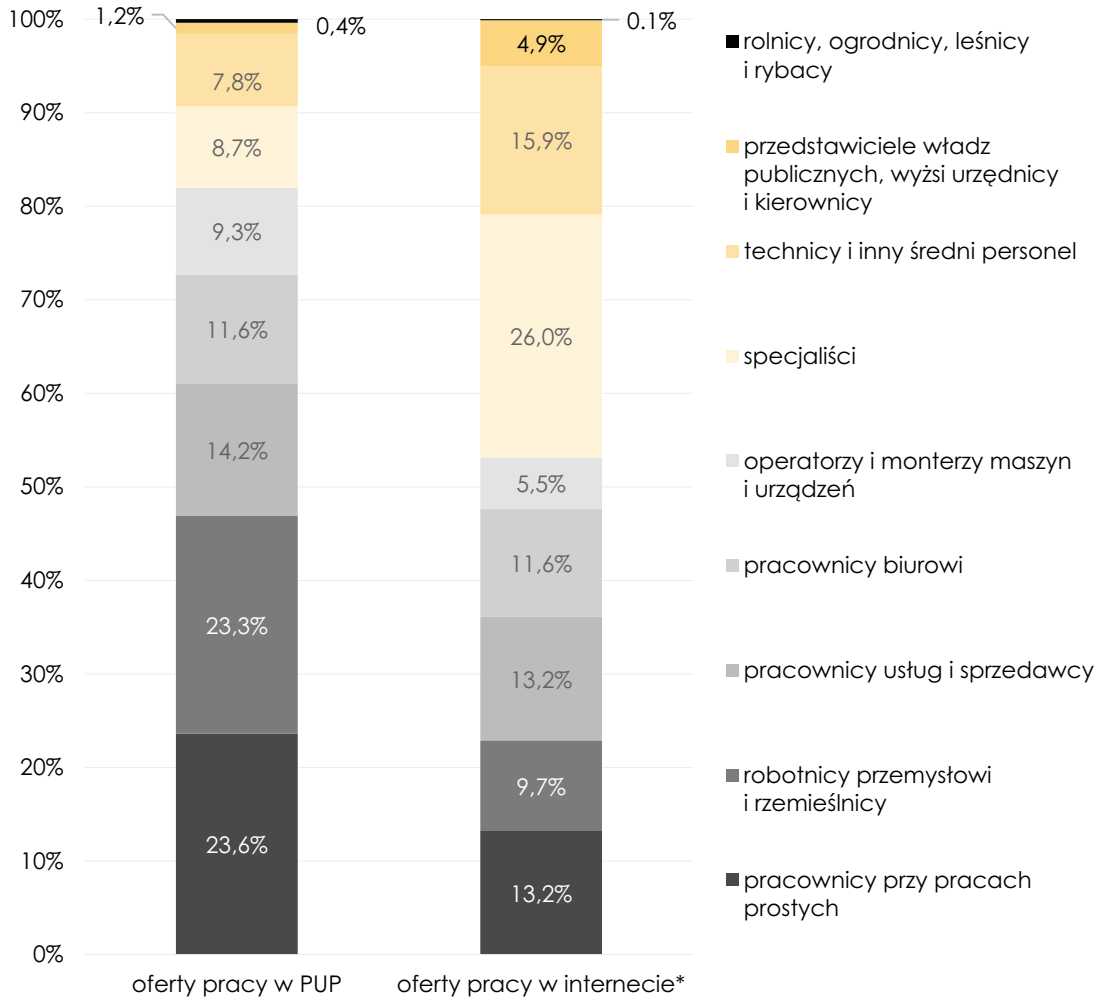
W urzędach pracy oferty dla osób z niższymi kwalifikacjami

W powiatowych urzędach pracy pracodawcy najczęściej poszukiwali pracowników wykonujących prace proste (23,6% ogółu ofert złożonych do PUP) oraz robotników przemysłowych i rzemieślników (23,3%). Zdecydowanie rzadziej kierowali oferty do

osób z wykształceniem wyższym – oferty dla specjalistów stanowiły 8,7% ogółu – oraz technicznym (7,8% ogółu). Dane obrazuje poniższy wykres.

W stosunku do poprzedniego roku w każdej grupie zawodów zmniejszyła się liczba zgłaszanych ofert, stosunkowo najbardziej w przypadku rolników (o 51,9% mniej ofert w 2023 niż w 2022 roku). Ponad 20% spadki odnotowano także w grupie pracowników biurowych (o 29,8%), pracowników wykonujących prace proste (o 25,8%) oraz pracowników usług i sprzedawców (o 20,8%). Stosunkowo najmniejszy spadek (9,5%) dotyczył ofert dla robotników przemysłowych i rzemieślników.

WYKRES 15. Struktura ofert pracy zgłoszonych do powiatowych urzędów pracy w Małopolsce oraz opublikowanych w internecie w 2023 roku, w podziale na wielkie grupy zawodów



* dotyczące pracy w Małopolsce opublikowane w internecie od stycznia do października 2023

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych z Systemu Prognozowania Polskiego Rynku Pracy

W internecie oferty dla osób z wyższymi kwalifikacjami

Na portalach internetowych, w okresie od stycznia do października 2023 roku, pracodawcy opublikowali 135,2 tys. ofert dotyczących pracy w Małopolsce, czyli o 7% mniej niż w analogicznym okresie 2022 roku[15]. Przy tym zdecydowanie najwięcej ofert skierowali do specjalistów (35,1 tys., co stanowiło 26,0% ogółu ofert), w dalszej kolejności do techników (15,9%), pracowników przy pracach prostych oraz pracowników usług (po 13,2%). Dane obrazuje także powyższy wykres.

W stosunku do 2022 roku największy ubytek internetowych ofert pracy w Małopolsce odnotowano w przypadku pracowników biurowych (o 26,6%), techników (o 16,2%) oraz rolników (o 16,1%). Spadki nie ominęły także najliczniejszej kategorii, czyli specjalistów – liczba ofert pracy zmniejszyła się w tej grupie o 2,8% rok do roku.

Zwiększenie liczby internetowych ofert pracy miało miejsce w 3 grupach zawodów, tj. : pracowników przy pracach prostych (o 13,3%), operatorów i monterów (o 5%) oraz niewielki w przypadku kierowników (o 0,9%).

Przyglądając się internetowym ofertom na bardziej szczegółowym poziomie widać znaczące zmiany. Poniższe tabele pokazują 10 zawodów o największej dynamice wzrostu i 10 o największej dynamice spadku[16].

15 W momencie przygotowywania raportu nie były dostępne dane za cały 2023 rok. Wszystkie dane dotyczące internetowych ofert pracy pochodzą z Systemu Prognozowania Polskiego Rynku Pracy z Modułu Internetowych Ofert Pracy, który zbiera informacje o ofertach pracy z 6 wybranych portali: careerjet.pl, gazetapraca.pl, gratka.pl/praca, olx.pl/praca, praca.pl, pracuj.pl.

16 Do analizy zostały wybrane zawody na poziomie grup średnich z Klasyfikacji Zawodów i Specjalności, w których w okresie od stycznia do października 2023 roku odnotowano w internecie co najmniej 1000 ofert pracy w Małopolsce.

Tabela 1. 10 zawodów z największym spadkiem liczby internetowych ofert pracy w Małopolsce

Zawód	**Zmiana r/r**
Kierowcy ciężarówek i autobusów	+40,0%
Nauczyciele szkół podstawowych i specjaliści do spraw wychowania małego dziecka	+36,4%
Lekarze	+31,8%
Kucharze	+27,9%
Kierowcy samochodów osobowych, dostawczych i motocykli	+24,3%
Inni pracownicy wykonujący prace proste	+21,1%
Technicy nauk fizycznych i technicznych	+18,2%
Inżynierowie (z wyłączeniem elektrotechnologii)	+15,9%
Pracownicy pomocniczy przygotowujący posiłki	+15,0%
Inni specjaliści nauczania i wychowania	+14,6%

Tabela 2. 10 zawodów z największym spadkiem liczby internetowych ofert pracy w Małopolsce

Zawód	**Zmiana r/r**
Pracownicy obsługi biurowej	-40,5%
Technicy do spraw technologii teleinformatycznych i pomocy użytkownikom urządzeń teleinformatycznych	-39,2%
Specjaliści do spraw administracji i zarządzania	-29,2%
Operatorzy pojazdów wolnobieżnych, marynarze	-28,2%
Agenci i pośrednicy handlowi	-24,1%
Pozostali pracownicy usług osobistych	-22,6%
Robotnicy budowlani robót wykończeniowych i pokrewni	-21,8%
Pracownicy do spraw informowania klientów	-21,5%
Średni personel do spraw finansowych	-18,2%
Pozostali pracownicy obsługi biura	-17,6%

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych z Systemu Prognozowania Polskiego Rynku Pracy

Imigranci na rynku pracy

Duże zapotrzebowanie na pracę cudzoziemców

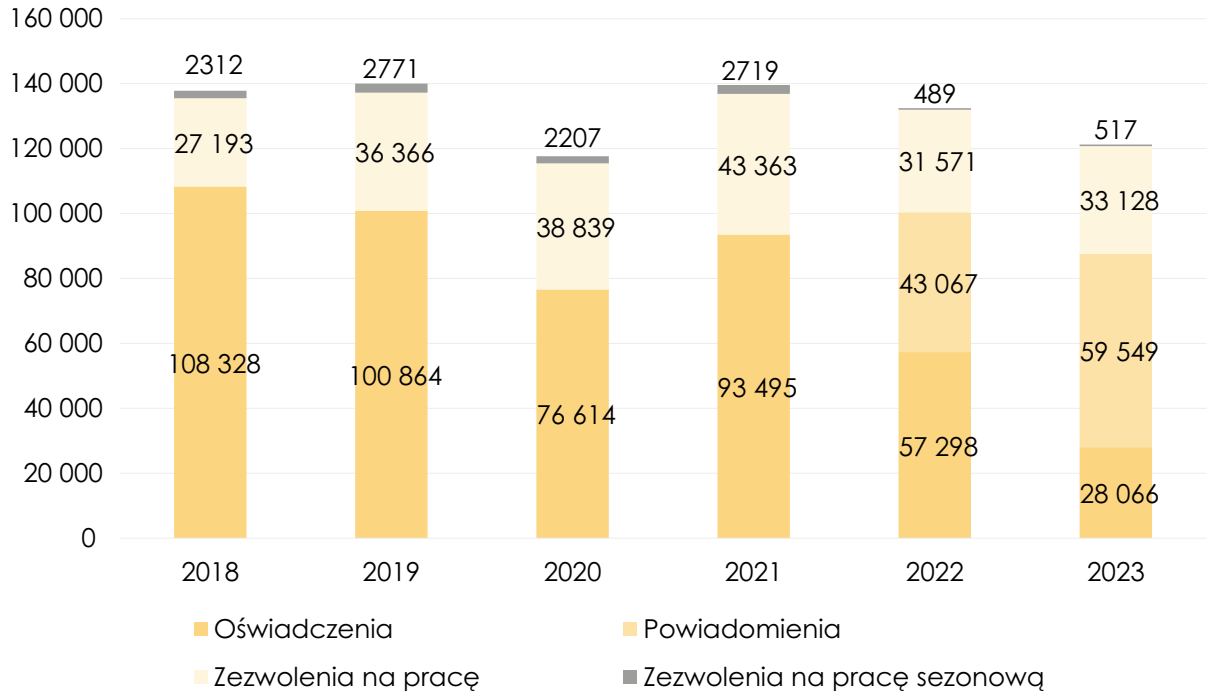
W 2023 roku pracodawcy nadal w dużym stopniu wspomagali się pracą obcokrajowców[17]. Od stycznia do grudnia odnotowano w Małopolsce **121 260 dokumentów legalizujących zatrudnienie** cudzoziemców[18]. W stosunku do roku poprzedniego nastąpił spadek (o 8,4%), jednak był on raczej konsekwencją zmian prawnych i wydłużenia czasu obowiązywania oświadczeń, niż zmniejszenia napływu obcokrajowców[19]. W pozostałych przypadkach, tj. zezwoleń na pracę i powiadomień, odnotowano bowiem wzrosty między 2022 a 2023 rokiem. Szczegółowe dane przedstawia poniższy wykres.

17 Swobodny dostęp do polskiego rynku pracy mają obywatele Unii Europejskiej, Islandii, Norwegii, Liechtensteinu (w ramach Europejskiego Obszaru Gospodarczego) oraz Szwajcarii – przysługuje im prawo do pracy na takich samych warunkach, jakie mają zastosowanie do obywateli Polski. Obywatele innych państw mogą pracować w Polsce, jeżeli przedsiębiorca, który chce ich zatrudnić, uzyska dla nich odpowiednie **zezwolenie na pracę** albo cudzoziemiec posiada zezwolenie jednolite na pobyt czasowy i pracę. Wyjątek od tej zasady obejmuje obywateli pięciu krajów: Armenii, Białorusi, Gruzji, Mołdawii i Ukrainy. Obywatele tych państw mogą legalnie pracować na podstawie **oświadczenia pracodawcy** o powierzeniu pracy cudzoziemcowi bez konieczności uzyskania zezwolenia na pracę. Ponadto dla obywateli Ukrainy oraz dla ich małżonków wprowadzono dodatkowe ułatwienia w legalizacji zatrudnienia (tzw. **powiadomienia**), o ile przybyli do Polski z terytorium Ukrainy od 24 lutego 2022 r. i deklarują zamiar pozostania w Polsce. Por. Cudzoziemcy wykonujący pracę w Polsce w 2022 roku, GUS, dostęp: 28.02.2024.

18 Liczonych łącznie oświadczeń o powierzeniu pracy cudzoziemcowi, zezwoleń na pracę, zezwoleń na pracę sezonową oraz powiadomień o zatrudnieniu obywatela Ukrainy, stanowiących główne formy legalizacji pracy cudzoziemców.

19 Z dniem 29 stycznia 2022 roku weszła w życie nowelizacja ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy wydłużająca możliwość powierzenia pracy cudzoziemcowi z 6 do 24 miesięcy. Natomiast 25 października 2022 r., na podstawie rozporządzeń Ministra Rodziny i Polityki Społecznej, Federacja Rosyjska została wykreślona z listy 6 państw, których obywatele mogą być zatrudniani na zasadach uproszczonych.

WYKRES 16. Dokumenty legalizujące pracę cudzoziemców wydane w Małopolsce w latach 2018–2023



ŹRÓDŁO: opracowanie własne na podstawie danych z systemu analityczno-raportowego CeSAR [data pobrania danych 14.02.2024]

Zmiana profilu imigrantów podejmujących pracę

Porównując dokumenty legalizujące prace cudzoziemców wydane w Małopolsce w 2019 roku, a więc przed pandemią COVID-19 oraz wojną w Ukrainie, z wydanymi w 2023 roku widać zasadnicze zmiany.

Zmniejszyła się dominacja mężczyzn: podczas gdy w 2019 roku 68,5% ogółu dokumentów legalizujących zatrudnienie było wydanych dla mężczyzn, w 2023 – 59,2%. Trzeba jednak wyraźnie podkreślić, że zmiana ta dokonała się tylko ze względu na feminizację imigracji z Ukrainy i jest konsekwencją działań wojennych w tym państwie, które ograniczyły napływ mężczyzn i zwiększyły napływ kobiet. W 2019 roku mężczyźni stanowili 66,1% migrantów z Ukrainy, po wybuchu wojny w 2022 48,9%, a w 2023 roku ich udział zmalał do 45,0%. **Pomijając w obliczeniach Ukraińców widać, że w celach zarobkowych do Małopolski przyjeżdżali** głównie mężczyźni i nie zmieniło się to zasadniczo na przestrzeni lat. W 2019 roku mężczyzn dotyczyło 78,0% dokumentów legalizujących zatrudnienie wydanych w Małopolsce dla obywateli pozostałych państw (bez Ukrainy), a w 2023 roku 80,3%.

Zwiększyła się różnorodność narodowościowa: choć bezapelacyjnie najwięcej dokumentów legalizujących zatrudnienie zostało wydanych w 2023 roku dla obywateli Ukrainy (59,9% ogółu), to jednak w stosunku do 2019 roku widocznie zmniejszył się ich udział (z 88,3%). W tym czasie wyraźnie zwiększyła się skala dokumentów wydawanych w Małopolsce dla obywateli Białorusi (pomiędzy 2019 a 2023 rokiem o 5,7 p. proc) oraz państw Dalekiego Wschodu – Indii (o 3 p. proc.), Uzbekistanu (o 2,8 p. proc) czy Nepalu (o 2,5 p. proc.). Warto tutaj wspomnieć także o obywatelach Kolumbii, dla których w 2019 roku wydano jedynie 14 dokumentów (co nie stanowiło nawet dziesiątej procenta udziału), podczas gdy w 2023 roku wydano 2 090 dokumentów, co zapewniło udział na poziomie 1,7% i plasowało wśród 10 krajów o największej liczbie dokumentów legalizujących zatrudnienie. Szczegóły pokazuje poniższa tabela.

TABELA 3. Dokumenty legalizujące pracę cudzoziemców odnotowane w Małopolsce w roku 2019 i 2023 wg obywatelstwa imigrantów

Obywatelstwo	Udział w ogóle	Udział w ogóle dokumentów legalizujących zatrudnienie 2023	Zmiana udziału między 2019 a 2023 rokiem
Ukraina	88,3%	59,9%	-28,4 p. proc.
Białoruś	2,1%	7,8%	+5,7 p. proc.
Gruzja	2,8%	4,6%	+1,9 p. proc.
Indie	0,5%	3,5%	+3,0 p. proc.
Uzbekistan	0,2%	3,0%	+2,8 p. proc.
Nepal	0,3%	2,8%	+2,5 p. proc.
Turcja	0,2%	2,2%	+2,0 p. proc.
Mołdawia	2,9%	1,9%	-0,9 p. proc.
Filipiny	0,4%	1,9%	+1,5 p. proc.
Kolumbia	0,0%	1,7%	+1,7 p. proc.
Bangladesz	0,3%	1,5%	+1,3 p. proc.
Kazachstan	0,1%	1,5%	+1,3 p. proc.
Azerbejdżan	0,1%	1,0%	+0,9 p. proc.
pozostałe	2,0%	6,7%	+4,7 p. proc.

ŹRÓDŁO: opracowanie własne na podstawie danych z systemu analityczno-raportowego CeSAR [data pobrania danych 14.02.2024]

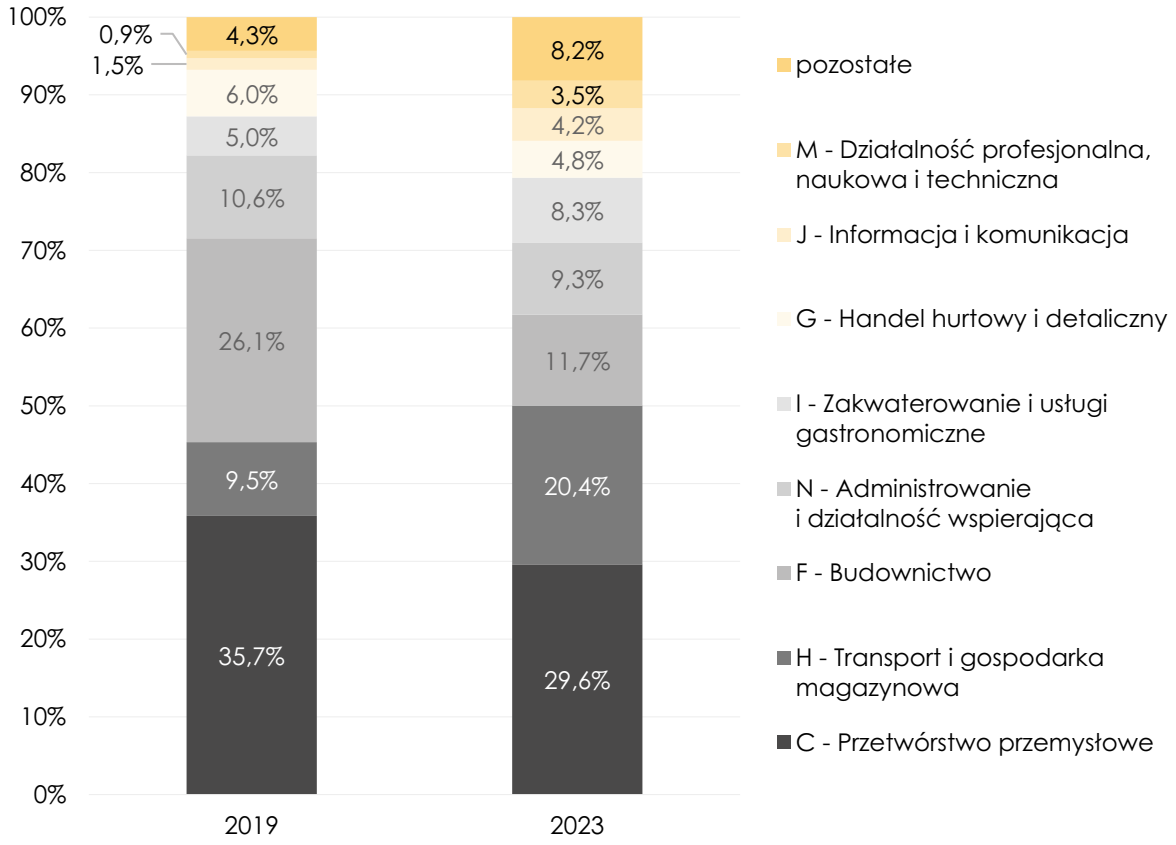
Warto jeszcze zauważyć, że **nie zmieniła się struktura wiekowa imigrantów** podejmujących pracę. Zarówno w 2019, jak i w 2023 roku, największą grupę stanowiły osoby w wieku 25-34 lata (odpowiednio 31,1% i 30,1%) oraz osoby w wieku 35-44 (odpowiednio 26,4% i 27,6%), tak więc w okresie życia przypadającym na największą aktywność zawodową.

Zmiana charakteru pracy wykonywanej przez imigrantów

Pomiędzy 2019 a 2023 rokiem zasadniczo **zmieniła się struktura branżowa** dokumentów legalizujących zatrudnienie obcokrajowców wydawanych w Małopolsce. **Zdecydowanie zmniejszył się udział branż, które dotychczas dominowały w zatrudnianiu cudzoziemców, tj. przetwórstwa przemysłowego** (sekcja C – o 6,1 p. proc.) **oraz budownictwa** (sekcja F – o 14,4 p. proc). **Zwiększył się przede wszystkim udział transportu** (sekcja H – o 11,0 p. proc), ale także zakwaterowania i gastronomii (sekcja I – o 3,3 p. proc) czy informacji i komunikacji (sekcja I – o 2,7 p. proc). Szczegóły pokazuje poniższy wykres.

Po części przeobrażenia te wynikały z wojny w Ukrainie i zmiany charakteru migracji z tego kraju (z typowo zarobkowej na przymusową oraz z ograniczenia dominacji mężczyzn), po części z uwarunkowań gospodarczych. Analizując dane bez obywateli Ukrainy uwidoczniły się zasadniczo te same zmiany w strukturze – między 2019 a 2023 zmniejszył się odsetek dokumentów legalizujących pracę w przetwórstwie i budownictwie, a zwiększył w transporcie.

WYKRES 17. Struktura dokumentów legalizujących pracę cudzoziemców odnotowanych* w Małopolsce w roku 2019 i 2023 wg branży (sekcji PKD)

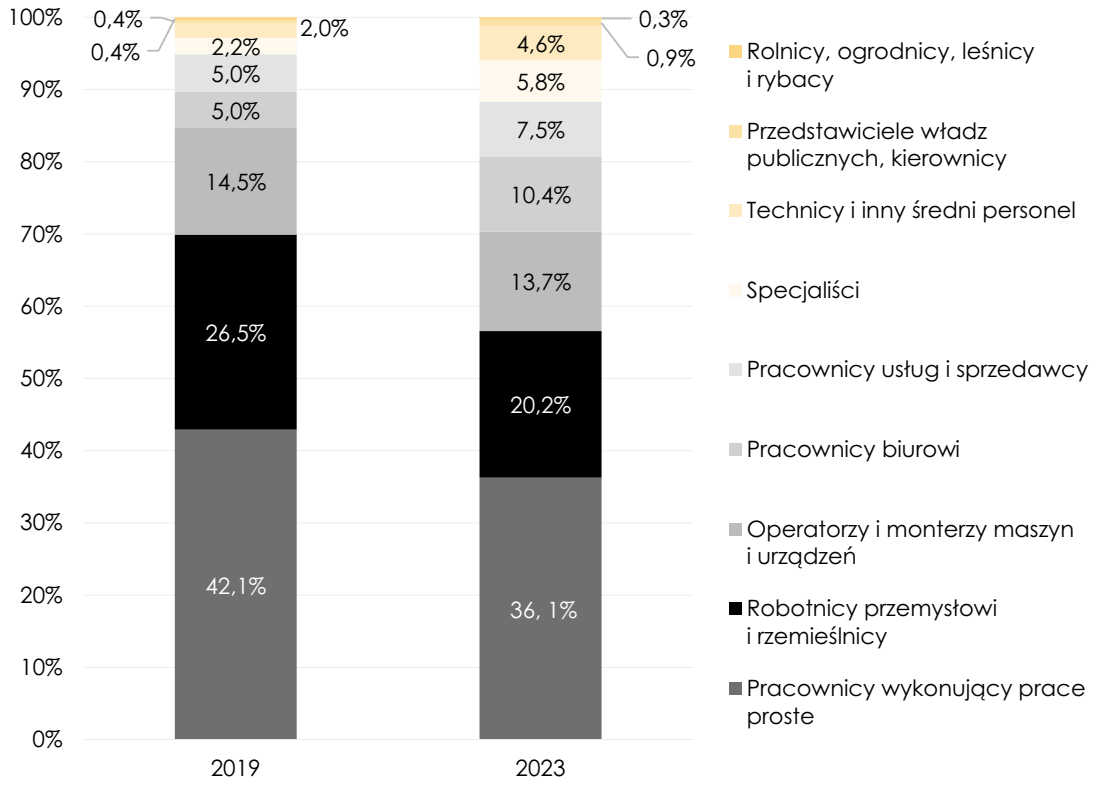


*łącznie oświadczeń, powiadomień, zezwoleń na pracę oraz zezwoleń na pracę sezonową

ŹRÓDŁO: opracowanie własne na podstawie danych z systemu analityczno-raportowego CeSAR [data pobrania danych 14.02.2024]

Biorąc pod uwagę stanowiska, na jakich zatrudniani byli imigranci w 2019 oraz w 2023 roku, także widać **wyraźne zmiany, w kierunku prac bardziej wyspecjalizowanych, wymagających wyższych kwalifikacji.** Przed pandemią COVID-19 oraz wojną w Ukrainie 83% dokumentów legalizujących pracę wydanych w Małopolsce dotyczyło stanowisk o niskich kwalifikacjach tj. pracowników wykonujących prace proste, pracowników przemysłowych i rzemieślników oraz operatorów i monterów maszyn i urządzeń. W 2023 roku ten odsetek spadł do 70%. W to miejsce zwiększył się udział dokumentów legalizujących zatrudnienie wydawanych dla pracowników biurowych, specjalistów, techników, pracowników usług i sprzedawców oraz kierowników. Szczegółowe dane pokazuje poniższy wykres.

WYKRES 18. Dokumenty legalizujące pracę cudzoziemców odnotowane w Małopolsce w roku 2019 i 2023 wg wielkich grup zawodów



*łącznie oświadczeń, powiadomień, zezwoleń na pracę oraz zezwoleń na pracę sezonową

ŹRÓDŁO: opracowanie własne na podstawie danych z systemu analityczno-raportowego CeSAR [data pobrania danych 14.02.2024]

Małopolska pierwszym województwem z programem integracji imigrantów – „Małopolska otwarta"

Program przyjęty 24.10.2023 roku przez Zarząd Województwa ma charakter kierunkowy i zawiera szereg rekomendacji służących temu, aby Małopolska była regionem jeszcze bardziej przyjaznym do życia i pracy dla osób pochodzących z różnych kultur, czerpiącym jednocześnie z ich wiedzy, doświadczenia czy aktywności zawodowej.

ŹRÓDŁO: opracowanie własne na podstawie Program integracji imigrantów przyjęty, dostęp: 20.03.2024

Bezrobocie i bierność zawodowa

Poziom bezrobocia

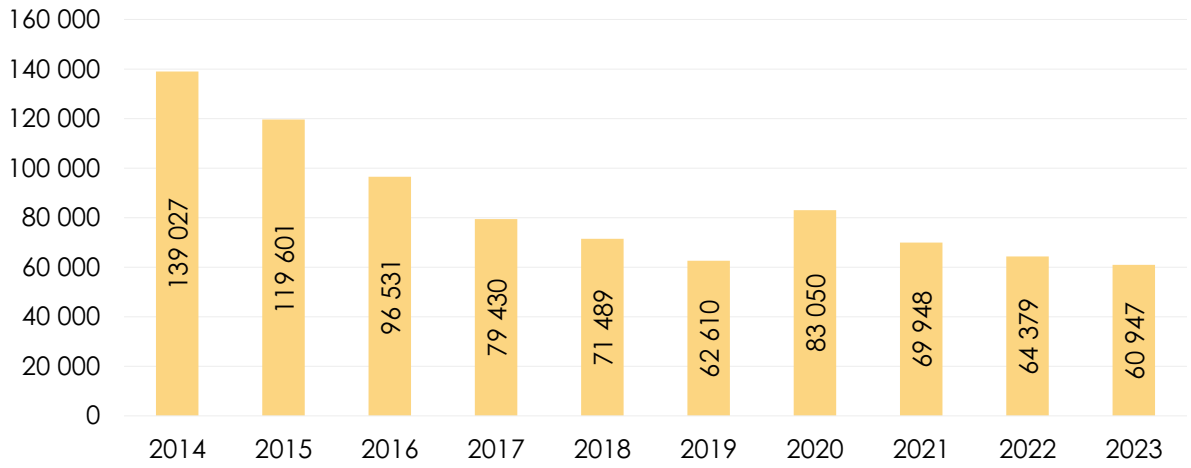
Mniej bezrobotnych

Liczba zarejestrowanych osób bezrobotnych w Małopolsce (według stanu na koniec grudnia) w ostatniej dekadzie generalnie spadała. **Pod koniec 2023 roku liczba bezrobotnych w rejestrach PUP była rekordowo niska – 60,9 tys. osób.** W porównaniu do roku 2022 oznacza to spadek o 3,4 tys. osób. Podobną tendencję obserwowano w całym kraju, stąd udział małopolskich bezrobotnych w ogóle bezrobotnych w Polsce przedstawiał się stabilnie. W latach 2014-2023:

- udział Małopolski wahał się między 7,2% w 2020 roku a 7,9% w 2022,
- udział Małopolski w 2023 roku wyniósł 7,7%, czyli nieco więcej niż w 2014 (7,6%).

Poniższy wykres prezentuje liczbę osób w rejestrach małopolskich urzędów pracy w ostatniej dekadzie.

WYKRES 19. Liczba zarejestrowanych bezrobotnych w Małopolsce na koniec grudnia w latach 2014-2023

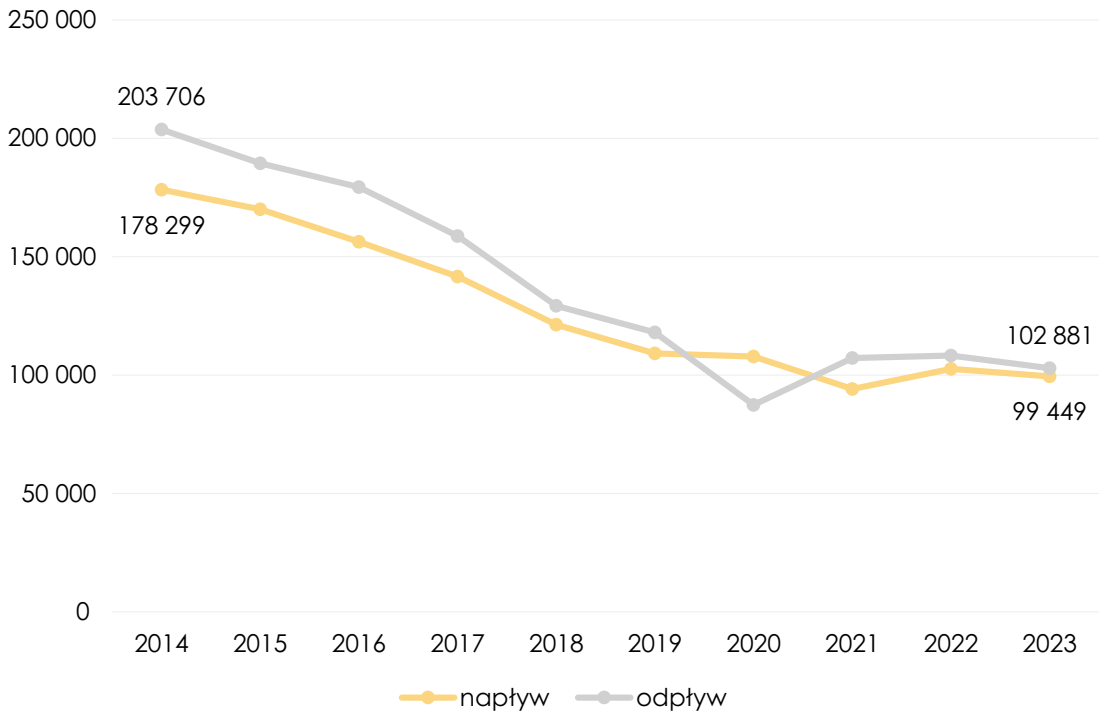


ŹRÓDŁO: opracowanie własne na podstawie sprawozdań MRiPS-01

Odpływ z bezrobocia większy od napływu

W 2023 roku do rejestrów PUP napłynęło w sumie 99,4 tys. osób, wyrejestrowało się 102,9 tys. osób. Z perspektywy okresu 2014-2023 to typowa sytuacja, że odpływ (liczba osób, które się wyrejestrowują w ciągu roku) przewyższa napływ (liczbę osób, które się rejestrują jako bezrobotne). Jedyne zakłócenie w trendzie stanowił rok 2020, kiedy obowiązywały najbardziej restrykcyjne obostrzenia związane z pandemią COVID-19. Warto również zauważyć, że **na przestrzeni 10 lat niemal o połowę zmniejszyła się liczba zarejestrowań i wyrejestrowań z bezrobocia oraz że obie wartości mocno się do siebie zbliżyły**. W 2014 różnica między odpływami i napływami wyniosła 14,2%, w 2023 już tylko 3,5%. Tłumaczą to dynamiczne spadki bezrobocia w latach 2014-2019 oraz wolniejsze w latach 2021-2023. Dane obrazuje poniższy wykres.

WYKRES 20. Napływ i odpływ z rejestrów małopolskich urzędów pracy w latach 2014-2023



ŹRÓDŁO: opracowanie własne na podstawie sprawozdań MRiPS-01

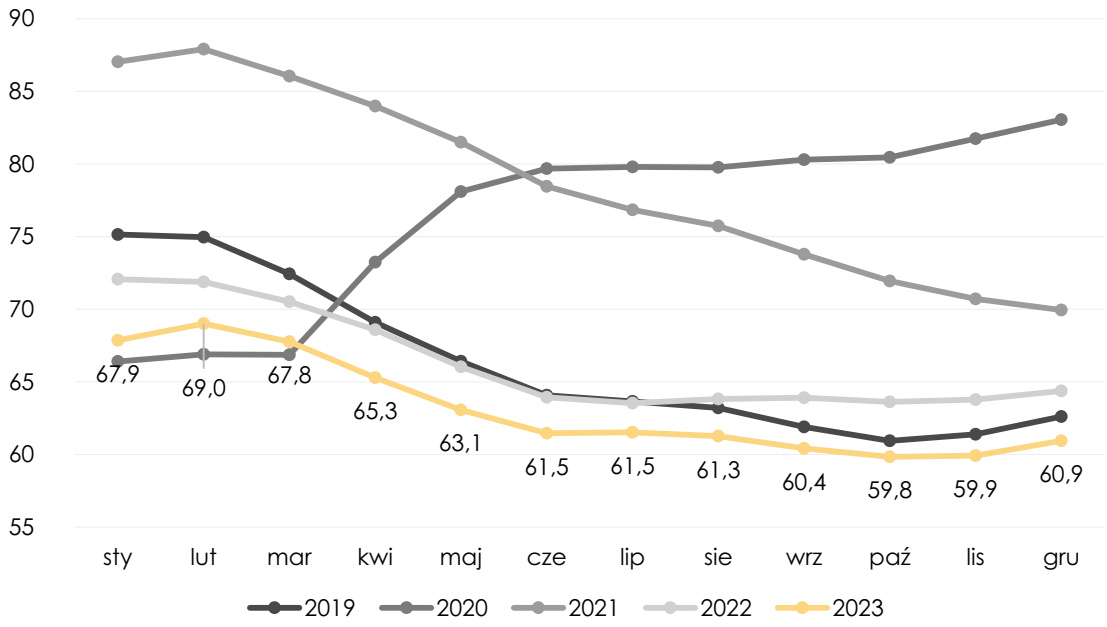
Typowe wahania bezrobocia w ciągu roku

Liczbę osób w rejestrach powiatowych urzędów pracy w Małopolsce na koniec poszczególnych miesięcy danego roku generalnie charakteryzuje:

- wyraźna tendencja spadkowa w pierwszym półroczu,
- wypłaszczenie tendencji spadkowej w drugim półroczu i wzrost w końcówce roku.

Ma to związek z sezonowością niektórych prac w budownictwie, rolnictwie czy turystyce. W ostatnich pięciu latach jedynym wyjątkiem od tych tendencji był pandemiczny rok 2020. Odnośnie 2023 roku warto jeszcze zauważyć, że, **począwszy od kwietnia, w każdym kolejnym miesiącu liczba bezrobotnych pozostawała poniżej wartości z poprzednich lat**. Potwierdza to, że mimo sezonowych wahań utrzymywała się korzystna sytuacja na rynku pracy. Szczegóły pokazuje poniższy wykres.

WYKRES 21. Liczba zarejestrowanych bezrobotnych (tys. osób) na koniec miesiąca w Małopolsce w latach 2019-2023



ŹRÓDŁO: opracowanie własne na podstawie sprawozdań MRPiPS-01

Stopa bezrobocia

Niższa stopa bezrobocia

Długoterminowy trend spadkowy stopy bezrobocia rejestrowanego w Małopolsce był kontynuowany w 2023 roku. **Na koniec grudnia 2023 roku wyniosła ona w Małopolsce 4,2%, w Polsce 5,1%.** Na koniec grudnia 2022 roku stopa bezrobocia rejestrowanego w Małopolsce była na poziomie 4,4% (co oznacza spadek na koniec 2023 roku o 0,2 p.p.), w Polsce – 5,2% (spadek o 0,1 p.p.).

Stopa bezrobocia rejestrowanego w małopolskich powiatach jest bardzo zróżnicowana. Różnica między najniższą i najwyższą stopą bezrobocia w ujęciu powiatowym wyniosła na koniec 2023 roku 10,3 p.p. **Najniższą stopą bezrobocia charakteryzowało się miasto Kraków (1,9%), a najwyższą powiat dąbrowski (12,2%).**

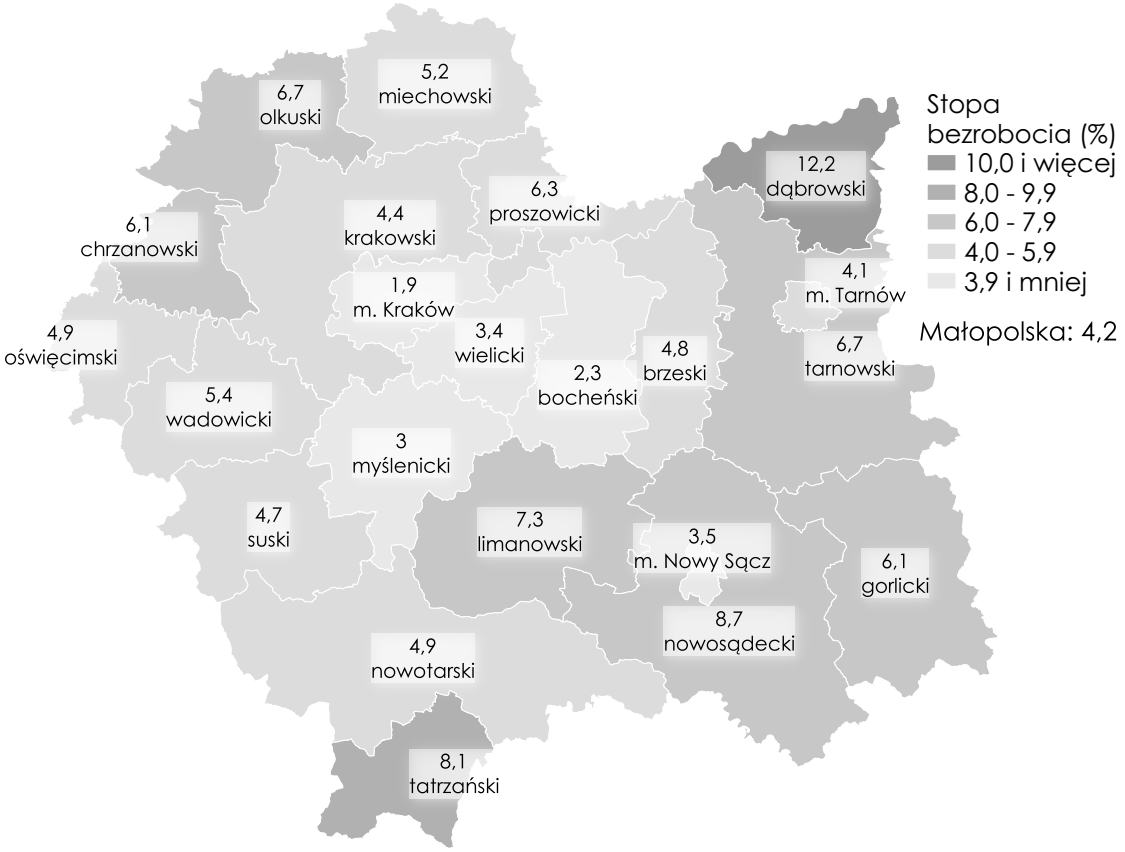
W gronie pięciu powiatów o najbardziej korzystnej stopie bezrobocia na koniec 2023 roku znalazły się, oprócz miasta Krakowa, powiat bocheński (2,3%), myślenicki (3,0%), wielicki

(3,4%) i miasto Nowy Sącz (3,5%). Stopę bezrobocia poniżej wartości wojewódzkiej (4,2%) miało, oprócz wyżej wymienionych, także miasto Tarnów. W grupie powiatów z najwyższą stopą bezrobocia, oprócz powiatu dąbrowskiego, były powiaty: nowosądecki (8,7%, tatrzański (8,1%), limanowski (7,3%), tarnowski i olkuski (6,7% w obu powiatach).

W relacji do końca 2022 roku stopa bezrobocia spadła w dziesięciu powiatach, wzrosła w dziewięciu, w trzech pozostała na tym samym poziomie. Największą dynamiką zmian charakteryzowały się powiat dąbrowski (wzrost stopy bezrobocia o 0,9 p.p.), powiat olkuski (spadek o 0,8 p.p.), powiat bocheński (spadek o 0,7 p.p.) i powiat oświęcimski (spadek o 0,6 p.p.).

Stopę bezrobocia we wszystkich powiatach Małopolski przedstawia poniższa mapa.

MAPA 2. Stopa bezrobocia rejestrowanego w powiatach na koniec grudnia 2023 roku (w %)



ŹRÓDŁO: opracowanie własne na podstawie sprawozdań MRPiPS-01

Profil bezrobotnych

Stopniowe zmiany w profilu społeczno-demograficznym

Dominujące grupy osób bezrobotnych na koniec grudnia 2023 roku to:

- **kobiety** (54,2% ogółu),
- pozostający **bez pracy powyżej 24 miesięcy** (22,3%),
- osoby **w wieku 35-44 lata** (24,7%),
- osoby **z wykształceniem zasadniczym zawodowym** (26,1%),
- posiadający **staż pracy od roku do 5 lat** (25,3%).

Niezmiennie większość osób w rejestrach PUP to **kobiety**. Ich udział rósł w latach 2014-2018 (z 52,4% do 57,6%), by w latach 2020-2023 ustabilizować się w przedziale 54-55%. Pod względem przeważającego w zbiorowości bezrobotnych **czasu pozostawania bez pracy**, w ciągu ostatniej dekady można zauważyć, że:

- udział pozostających bez pracy powyżej 24 miesięcy w latach 2014-2019 nie wychodził poza przedział 23-25%,
- covidowy rok 2020 był jedynym, w którym dominowała inna grupa – osób pozostających bez pracy 6-12 miesięcy,
- udział pozostających bez pracy powyżej 24 miesięcy był wyraźnie wyższy w latach 2021-2022[20], w 2023 roku ich udział był najniższy od 10 lat i wynosił 22,3%[21].

Analiza profilu osoby bezrobotnej pod względem dominującej **kategorii wiekowej** wskazuje, że w latach 2014-2022 najbardziej liczną grupą były osoby w wieku 25-34 lata, w 2023 – osoby w wieku 35-44 lata[22], co ma niewątpliwie związek z procesami demograficznymi i starzeniem się społeczeństwa, które uwidacznia się także w grupie bezrobotnych.

W przypadku przekrojów takich jak **wykształcenie** i **staż pracy** sytuacja pod względem dominującej grupy pozostała niezmienna, choć warto zauważyć, że:

20 26,6% w 2021 roku, 26,9% w 2022 roku.

21 Tylko o 0,9 p.p. więcej niż udział osób pozostających bez pracy od 1 do 3 miesięcy.

22 Zmianę tę „zapowiadała" malejąca od 2020 roku różnica pomiędzy udziałem w ogóle bezrobotnych tych dwóch grup wiekowych. W 2022 roku wyniosła ona tylko 0,2 p.p. na korzyść grupy w wieku 25-34 lata. W roku 2023 różnica ta równa jest 0,5 p.p. na korzyść grupy w wieku 35-44 lata.

- udział grupy osób z wykształceniem zasadniczym zawodowym zmalał z 28,7% w 2014 roku do 26,1% w 2023 roku (2,6 p. proc), a w to miejsce zwiększył się udział grupy z wykształceniem wyższym (z 14,5% do 17,2%)
- udział grupy posiadającej staż pracy od roku do 5 lat wzrósł z 21,9% w 2014 do 25,3% w 2023 roku (3,4 p. proc.). Równocześnie zmalał udział osób z najdłuższym doświadczeniem, czyli powyżej 10 lat (o 4,2 p. proc), a, co szczególnie ważne, także bez żadnego udokumentowanego doświadczenia (o 4,3 p. proc).

Większość bezrobotnych to osoby w szczególnej sytuacji

Osoby w szczególnej sytuacji na rynku pracy[23] stanowią zdecydowaną większość zarejestrowanych bezrobotnych. Ich **udział w liczbie zarejestrowanych ogółem zmniejszył się wprawdzie z 87,7% w 2015[24] roku do 81,3% w 2023 roku (o 6,4 p.p.)**, ale to nadal ponad 4/5 zbiorowości osób bezrobotnych. Najliczniej reprezentowanymi grupami w populacji osób bezrobotnych ogółem, zaliczającymi się do kategorii osób w szczególnej sytuacji na rynku pracy, są:

- **długotrwale bezrobotni** – ich udział maleje od 2021 roku; na koniec 2023 roku wyniósł 45,7% (w 2015 roku stanowili oni 55,1% ogółu, o 9,4 p.p. więcej),
- **osoby do 30. roku życia** – ich udział rośnie od 2021 roku; na koniec 2023 roku stanowili 27,0% ogółu bezrobotnych (w 2015 33,2%, o 6,2 p.p. więcej),
- **osoby po 50. roku życia** – ich udział spadł w odniesieniu do poprzedniego roku i wyniósł pod koniec 2023 roku 25,5% (w 2015 było ich 24,8%, o 0,7 p.p. mniej),
- **osoby posiadające co najmniej jedno dziecko do 6. roku życia** – ich udział spada od 2021 roku; na koniec 2023 roku grupa ta stanowiła 16,1% osób bezrobotnych ogółem (w 2015 15,1%, o 1 p.p. mniej).

23 Do kategorii osób w szczególnej sytuacji na rynku pracy należą: bezrobotni do 30. roku życia, długotrwale bezrobotni, bezrobotni powyżej 50. roku życia, bezrobotni korzystający ze świadczeń z pomocy społecznej, bezrobotni posiadający co najmniej jedno dziecko do 6. roku życia lub co najmniej jedno dziecko z niepełnosprawnością do 18. roku życia, bezrobotni z niepełnosprawnością.

24 Analiza obejmuje wyjątkowo 9 ostatnich lat ze względu na to, że w 2014 roku osoby w szczególnej sytuacji na rynku pracy były definiowane inaczej. Wliczano do nich m.in. takie grupy, jak osoby bez doświadczenia zawodowego, bez wykształcenia średniego czy takie, które po odbyciu kary pozbawienia wolności nie podjęły zatrudnienia. Osoby młode były rozumiane jako osoby do 25. roku życia. Wyróżnioną grupą były też kobiety, które nie podjęły zatrudnienia po urodzeniu dziecka.

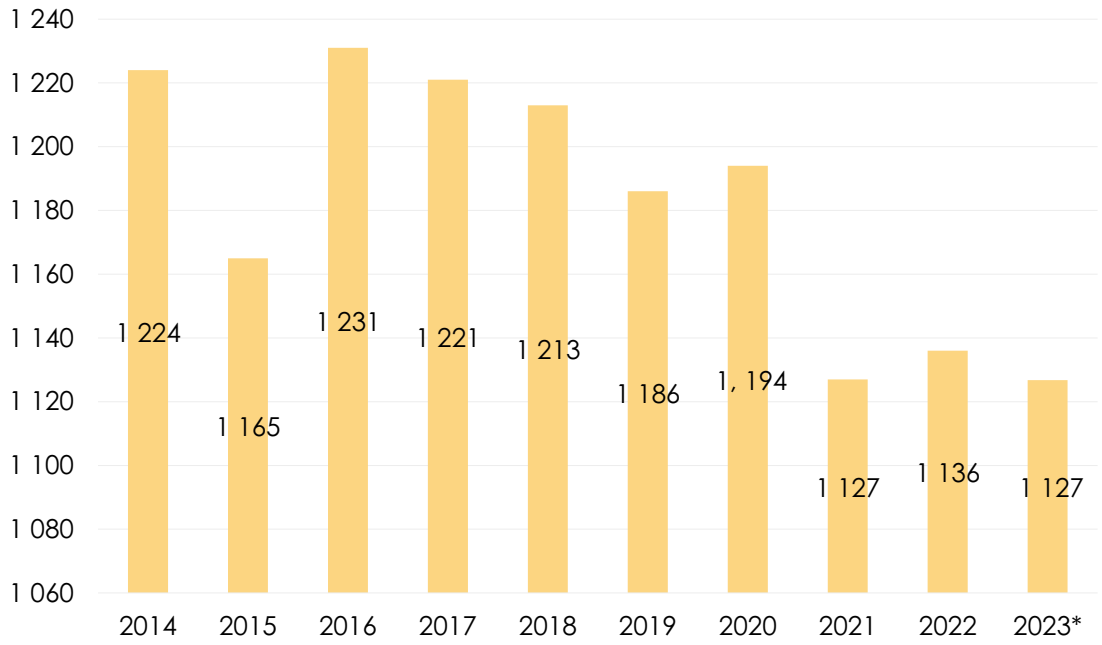
Należące do kategorii osób w szczególnej sytuacji na rynku pracy **osoby z niepełnosprawnością pod koniec 2023 roku stanowiły 7,0% ogółu bezrobotnych**. Ich udział rośnie od 2020 roku i jest także wyższy niż pod koniec 2015 roku (kiedy wynosił 6,1%).

Bierni zawodowo

Mniej biernych zawodowo

W 2023 roku **zbiorowość osób biernych, czyli nieposiadających pracy i przeważnie jej nie poszukujących[25], liczyła 1 127 tys. osób[26]. Oznacza to, że była mniejsza niż przed rokiem (o 0,8%), a także mniejsza niż 10 lat wstecz (o 7,9%).** Podobne tendencje uwidoczniają się na poziomie kraju, dlatego też niezmiennie udział małopolskich biernych w liczbie osób biernych w Polsce oscyluje od 2016 roku wokół 9%.

WYKRES 22. Liczba biernych zawodowo w Małopolsce w latach 2014-2023



*obliczenia własne na podstawie danych kwartalnych

ŹRÓDŁO: opracowanie własne na podstawie danych GUS, BDL

25 Wg danych Urzędu Statystycznego 99,2% biernych nie szukało pracy, Por. Aktywność ekonomiczna ludności w województwie małopolskim – 4 kwartał 2023 r., Urząd Statystyczny w Krakowie, dostęp: 12.04.2024.

26 Dane dotyczące 2023 roku na podstawie obliczeń własnych z wykorzystaniem danych kwartalnych GUS, BDL.

Bierność w największym stopniu dotyczy[27]:

- **kobiet**, które stanowiły w 2023 roku 59,5% ogółu biernych, o 1,4 p. proc. mniej niż w 2022 roku i niemal tyle samo co dekadę wcześniej, kiedy to było ich 59,2%. Nie widać więc, by w tym aspekcie zachodziły znaczące zmiany,
- **mieszkańców wsi**, którzy stanowili 56,2% ogółu biernych tj. o 1,5 p. proc mniej niż rok w 2022 roku i o 1,3 p. proc mniej niż w 2014 roku. Podobnie jak w przypadku płci, zmiany są zatem niewielkie,
- **osób w wieku 55-89 lat**, które stanowiły 63,4% ogółu biernych. Biorąc pod uwagę, że rok wcześniej było to 62,5% ogółu, a w 2014 roku 56,9%, widać, wyraźną zmianę, będącą konsekwencją starzenia się społeczeństwa.

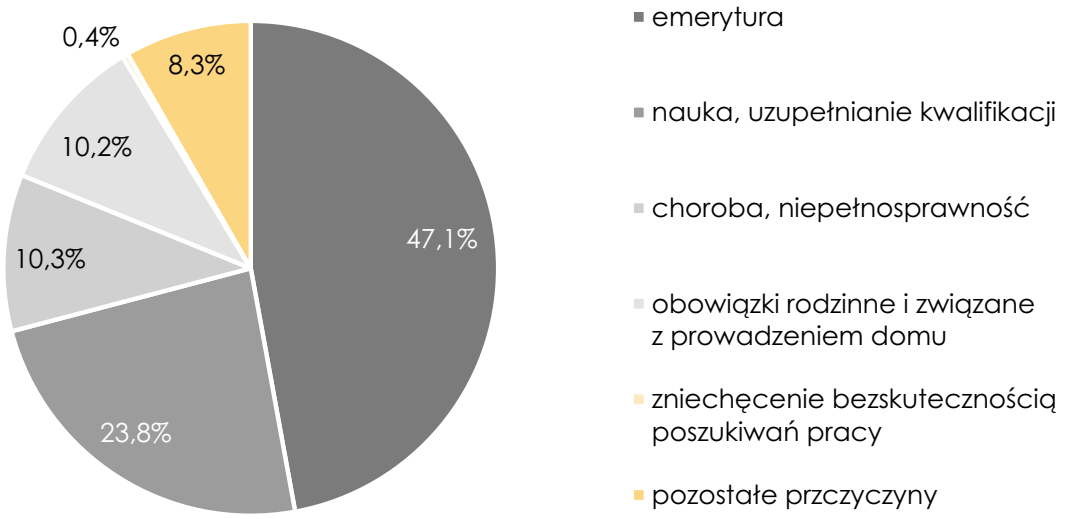
Emerytura i nauka głównymi powodami bierności

Grupa biernych obejmuje osoby w zróżnicowanej sytuacji zawodowej – takie które nie weszły jeszcze na rynek pracy, takie, które z niego już trwale zeszły oraz takie, które mają tylko chwilową przerwę. **W 2023 roku najczęstszym powodem bierności była emerytura (dotyczyła 47,1% biernych w wieku 15-74 lata nieposzukujących pracy)**, w następnej kolejności nauka (23,8%), choroba lub niepełnosprawność (10,3%) oraz obowiązki rodzinne i związane z prowadzeniem domu(10,2%). Dane obrazuje poniższy wykres.

Do najbardziej różnicujących populację biernych ze względu na płeć należały obowiązki rodzinne i związane z prowadzeniem domu (które dotyczyły przede wszystkim kobiet) oraz choroba, niesprawność (dotykające głównie mężczyzn).

27 Wszystkie dane dotyczące udziału osób biernych według miejsca zamieszkania na podstawie obliczeń własnych z wykorzystaniem danych kwartalnych GUS, BDL.

WYKRES 23. Powody bierności zawodowej w Małopolsce w 2023 roku, w grupie biernych w wieku 15-74 lata nieposzukujących pracy



ŹRÓDŁO: opracowanie własne na podstawie informacji sygnalnych Urzędu Statystycznego w Krakowie „Aktywność ekonomiczna ludności w województwie małopolskim" w kwartałach I-IV

Wsparcie z funduszy europejskich

Europejski Fundusz Społeczny na lata 2014-2020

Zakończenie wydatkowania funduszy w 2023 roku

Zgodnie z zasadą n+3 **fundusze europejskie przewidziane na lata 2014-2020 były wydatkowane do końca 2023 roku**. W tym okresie podejmowano szereg działań mających na celu budowanie kapitału ludzkiego w Unii Europejskiej, w tym także w Polsce. Były one finansowane z Europejskiego Funduszu Społecznego (EFS).

W Małopolsce środki z EFS na lata 2014-2020 wydatkowano w ramach dwóch programów:

1. Programu Operacyjnego Wiedza Edukacja Rozwój (PO WER) zapewniającego wsparcie dla osób poniżej 30. roku życia,
2. Regionalnego Programu Operacyjnego Województwa Małopolskiego (RPO WM) zapewniającego wsparcie dla osób powyżej 30. roku życia

Biorąc pod uwagę działania ukierunkowane na rynek pracy[28] łączna wartość projektów realizowanych w ramach PO WER i RPO WM w latach 2015-2023 wyniosła 2 269,5 mln zł. W projektach udział wzięło prawie 300 tys. osób (94 tys. w PO WER i 200 tys. w RPO WM). Niemal połowa z nich **(48%) to osoby powyżej 50. roku życia**. Osoby poniżej 30. roku życia stanowiły 33% wszystkich uczestników, najmniejszą grupę stanowiły osoby w wieku 30-49 lat (19%). Zdecydowaną większość, bo aż **70%, stanowiły kobiety**. Jednak w poszczególnych programach podział uczestników według płci nie był równomierny – w PO WER kobiety stanowiły 55%, natomiast w RPO WM udział kobiet był o wiele wyższy i wyniósł 78%.

28 Wdrażane przez Wojewódzki Urząd Pracy w Krakowie.

Większość osób, bo aż **66%, posiadała wykształcenie ponadgimnazjalne i policealne**, ponad 25% stanowiły osoby z wykształceniem wyższym, natomiast najmniej liczną grupą (ok. 8%) były osoby z wykształceniem gimnazjalnym, podstawowym i niższym niż podstawowe.

Zarówno wśród uczestników projektów PO WER, jak i RPO WM, najliczniejszą grupę **(24%) stanowili mieszkańcy Krakowa i powiatu krakowskiego** (w PO WER 16% i w RPO WM 27%)[29].

Program Operacyjny Wiedza Edukacja Rozwój

Dedykowana pomoc dla młodych

PO WER

dla osób

poniżej 30 r.ż.

Na projekty aktywizujące osoby młode w Małopolsce realizowane w latach 2015-2023 przeznaczono w ramach Programu Operacyjnego Wiedza Edukacja Rozwój (PO WER) **913,5 mln zł**. Wsparcia w ramach PO WER udzielały powiatowe urzędy pracy (PUP) oraz beneficjenci projektów konkursowych.

W projektach pozakonkursowych, w których grupą docelową były osoby młode zarejestrowane **w powiatowych urzędach pracy (PUP), wykorzystano większą część alokacji przeznaczonej na program, czyli 74%** (678 mln zł). Wartość projektów konkursowych wyniosła 235,5 mln zł.

29 Podział uczestników projektów ze względu na ich miejsce zamieszkania wygląda następująco: 24% to mieszkańcy Krakowa i powiatu krakowskiego; 14% to mieszkańcy Tarnowa i powiatu tarnowskiego; 8% to mieszkańcy Nowego Sącza i powiatu nowosądeckiego; 6% to mieszkańcy powiatu nowotarskiego; mieszkańcy powiatów gorlickiego i limanowskiego stanowili po 5%; mieszkańcy powiatów olkuskiego, oświęcimskiego i wadowickiego po 4%; mieszkańcy powiatów bocheńskiego, brzeskiego, chrzanowskiego, dąbrowskiego, myślenickiego i wielickiego po 3%; a mieszkańcy powiatów miechowskiego, proszowickiego, suskiego i tatrzańskiego po 2% uczestników projektów.

Konkursy ogłaszane były w formule zapewniającej z jednej strony możliwość aktywizacji edukacyjno-zawodowej osobom młodym w całej Małopolsce, z drugiej – koncentrację na grupach wymagających szczególnego wsparcia, takich jak osoby z niepełnosprawnościami, młodzi rodzice oraz osoby zamieszkujące obszary wiejskie[30].

Do końca 2023 r. **w projektach konkursowych wzięło udział prawie 13 tys. osób biernych i 2,5 tys. osób bezrobotnych oraz 2,1 tys. osób pracujących**, znajdujących się w niekorzystnej sytuacji na rynku pracy. **W projektach PUP wsparcie otrzymało 64,6 tys. osób bezrobotnych**.

Jedną z kluczowych zasad udzielania pomocy osobom młodym w PO WER była **indywidualizacja wsparcia**.

Każda osoba zaczynała swój udział w projekcie od przygotowania, we współpracy z doradcą zawodowym, Indywidualnego Planu Działania. W PUP najpopularniejszymi formami wsparcia, poza dwiema obligatoryjnymi: doradztwem zawodowym i pośrednictwem pracy, były staże i dotacje na założenie działalności gospodarczej. Sporym zainteresowaniem cieszyły się także szkolenia oraz prace interwencyjne.

Do najczęściej oferowanych form wsparcia w projektach konkursowych natomiast należały szkolenia i staże.

Wydatki przeznaczone w programie na **pomoc w założeniu własnej działalności gospodarczej stanowiły aż 30% całej alokacji** (276,2 mln zł). Łącznie powstało 14 tys. nowych przedsiębiorstw (12,5 tys. projektach PUP i 1,4 tys. w projektach konkursowych). Młodzi przedsiębiorcy najchętniej decydowali się na prowadzenie firmy w takich branżach, jak: fryzjerstwo i kosmetyka, naprawa pojazdów samochodowych oraz roboty budowlane związane z wznoszeniem i wykończeniem budynków.

30 Grupa osób młodych, które mogły skorzystać ze wsparcia w projektach konkursowych, ulegała w okresie 2015-2023 stopniowemu rozszerzeniu:

- pierwotnie (od 2015 r.) uczestnikami i uczestniczkami projektu mogły zostać osoby NEET (czyli bierni lub bezrobotni, nie uczestniczący w kształceniu lub szkoleniu), przy założeniu, że wspierane są przede wszystkim osoby bierne należące do kategorii NEET,
- w 2019 r. grupę docelową rozszerzono o osoby bierne nie należące do kategorii NEET oraz imigrantów i reemigrantów (niezależnie od ich statusu na rynku pracy),
- w 2020 r. doszły kolejne rozszerzenia: o osoby odchodzące z rolnictwa i ich rodziny, ubogich pracujących, osoby zatrudnione na umowach krótkoterminowych oraz pracujących w ramach umów cywilno-prawnych.

Regionalny Program Operacyjny Województwa Małopolskiego

Wielotorowa pomoc dla dorosłych mieszkańców

RPO WM

dla osób

30 lat i więcej

W ramach Osi 8 (Rynek pracy) Regionalnego Programu Operacyjnego Województwa Małopolskiego (RPO WM) mieszkańcy regionu otrzymali wieloaspektowe wsparcie, dostosowane do zróżnicowanej sytuacji na rynku pracy. Na projekty realizowane w latach 2015-2023 przeznaczono łącznie 1 356 mln zł.

Podejmowane działania to:

Wsparcie Małopolan w wejściu lub powrocie na rynek pracy

Aktywizacja zawodowa była głównym obszarem, na który przeznaczono środki Europejskiego Funduszu Społecznego kierowane na rynek pracy (prawie 50% alokacji przeznaczonej na Oś 8 – 664,3 mln zł).

Prawo do udziału w projektach miały osoby pozostające bez pracy i należące co najmniej do jednej z grup: osoby długotrwale bezrobotne, osoby z niepełnosprawnościami, osoby o niskich kwalifikacjach, osoby w wieku ponad 50 lat oraz kobiety.

Przez ostatnie dziewięć lat z różnych form pomocy skorzystało **55,6 tys. osób pozostających bez pracy**, w tym 48,4 tys. osób bezrobotnych i 7,2 tys. osób biernych zawodowo.

Większość (85%) osób pozostających bez pracy skorzystała z „klasycznej ścieżki wsparcia” polegającej na uczestnictwie w takich formach, jak pośrednictwo pracy, poradnictwo zawodowe, staże, szkolenia, itp. które były dobrane do potrzeb i możliwości uczestnika w wyniku opracowania wspólnie z doradcą zawodowym indywidualnego planu działania. **Pozostałe 15% uczestników zdecydowało się na skorzystanie z pomocy w założeniu własnej firmy**, w wyniku czego powstało 8,5 tys. nowych podmiotów gospodarczych.

Pomoc w zakładaniu firm

Wsparcie udzielane było przez operatorów **w każdym z 5 subregionów Małopolski** (Krakowski Obszar Metropolitalny wraz z Metropolią Krakowską, Małopolska zachodnia oraz subregiony: tarnowski, sądecki i podhalański). Uczestnicy projektów (osoby pozostające bez pracy w wieku 30 lat i więcej) otrzymały wsparcie szkoleniowe i doradcze przygotowujące do rozpoczęcia działalności gospodarczej, wsparcie finansowe na rozpoczęcie działalności, mogły również skorzystać ze wsparcia doradczego, szkoleniowego i konsultacyjnego w początkowym etapie prowadzenia firmy. Dodatkowo, w okresie pandemii COVID-19, 419 przedsiębiorców otrzymało wsparcie pomostowe w postaci finansowej. Na działania przeznaczono 223 mln zł (16% całej alokacji w Osi 8), w wyniku czego **powstało prawie 5,5 tys. nowych małopolskich podmiotów gospodarczych**.

Tworzenie miejsc opieki nad najmłodszymi dziećmi

Osoby opiekujące się dziećmi do lat 3, które chciały rozpocząć pracę lub do niej powrócić, mogły otrzymać dofinansowanie opieki nad dzieckiem w żłobku, klubie dziecięcym, u dziennego opiekuna, czy niani. W ramach projektów możliwe było również dostosowanie istniejących miejsc opieki nad dziećmi do lat 3 do potrzeb dzieci z niepełnosprawnością.

W ramach projektów **powstało 5 tys. miejsc opieki** w żłobkach, klubach dziecięcych oraz u dziennego opiekuna. W wyniku działań, na które przeznaczono 148 mln zł (11% całej alokacji w Osi 8), **objęto wsparciem 7,5 tys. osób, z których aż 94% znalazło pracę lub kontynuowało zatrudnienie**.

Rozwój pracowników mikro, małych i średnich przedsiębiorstw (MŚP)

Małopolskie MŚP korzystały ze wsparcia w zakresie **podnoszenia kwalifikacji pracowników w oparciu o podmiotowy system finansowania usług rozwojowych**. W Małopolsce system ten polega na wykorzystaniu bonów rozwojowych – środki publiczne przyznawane są przedsiębiorcy i to on decyduje o wyborze szkolenia i/lub usługi doradczej odpowiednich dla siebie i swoich pracowników. W projektach wzięło **udział ponad 9 tys. przedsiębiorstw, w wyniku czego z usług szkoleniowych i/lub doradczych skorzystało 44,5 tys. osób**, 94% z nich uzyskało kwalifikacje lub nabyło kompetencje. Najczęściej wybierano szkolenia z kategorii: biznes, zdrowie i medycyna oraz szkolenia językowe i techniczne. Na obszar podnoszenia kwalifikacji pracowników MŚP wykorzystano 189,5 mln zł (14% całej alokacji w Osi 8).

Adaptacja pracowników do zmian

W ramach projektów outplacementowych realizowanych w Małopolsce osoby **zagrożone zwolnieniem**, pracownicy **przewidziani do zwolnienia** oraz **osoby zwolnione** z przyczyn niedotyczących pracownika, a także osoby odchodzące z rolnictwa mogły uzyskać wsparcie, którego celem było utrzymanie się lub powrót na rynek pracy. **Pomoc otrzymało 3,7 tys. osób**, z czego główny cel projektów osiągnęło 87% z nich. W ramach projektów wykorzystano 5% alokacji przeznaczonej na Oś 8 (65,5 mln zł).

Wdrażanie strategii zarządzania wiekiem w małopolskich firmach

Małopolscy pracodawcy mogli skorzystać ze **wsparcia w przygotowaniu strategii zarządzania wiekiem dla swoich firm**. W ramach projektów firmy otrzymywały również pomoc w rozpoczęciu i wdrażaniu tych strategii. W ciągu dziewięciu lat opracowano **640 strategii zarządzania wiekiem**, na ten cel przeznaczono 14,4 mln zł (1% całej alokacji w Osi 8).

Realizacja profilaktyki zdrowotnej

Projekty realizowane w ramach RPO WM prowadziły do zwiększenia liczby uczestników badań profilaktycznych mających na celu wczesne wykrywanie nowotworów piersi, szyjki macicy i jelita grubego u osób w wieku aktywności zawodowej, a także dotyczyły wdrażania programów rehabilitacji ruchowej oraz chorób odstresowych. Celem programów było **wydłużanie aktywności zawodowej Małopolan**. Z programów zdrowotnych **skorzystało 125 tys. mieszkańców Małopolski**. W ramach działań wykorzystano środki stanowiące ponad 3% alokacji przeznaczonej na Oś 8 (51 mln zł).

Dodatkowe wsparcie w czasie pandemii COVID-19

Przeciwdziałanie negatywnym skutkom pandemii

Zagrożenia na rynku pracy związane z wybuchem pandemii COVID-19 wymusiły wprowadzenie rozwiązań w postaci nowych form wsparcia[31]. W kwietniu 2020 r. powiatowe urzędy pracy otrzymały w ramach projektów współfinansowanych z EFS dodatkowe środki z rezerwy Funduszu Pracy na **dofinansowanie do wynagrodzeń pracowników przedsiębiorstw oraz kosztów prowadzenia jednoosobowych działalności gospodarczych** – 32,5 mln zł w PO WER i 32,5 mln zł w RPO WM. Dodatkowo, **w ramach realizowanych już projektów finansowanych z EFS**, PUP przeznaczyły na **formy wsparcia zapobiegające skutkom COVID-19** 16,6 mln zł (w PO WER 7,9 mln zł i w RPO WM 8,7 mln zł). Łącznie dało to kwotę ponad 81 mln zł, z czego wydatkowano 98%.

Wsparcie COVID-owe było realizowane do końca roku 2020, a w projektach PO WER 12 PUP kontynuowało je na tych samych zasadach do czerwca 2021 roku. **Pomocą objętych zostało ponad 4 tys. pracodawców** (w PO WER 3,2 tys. i w RPO WM 1,2 tys.) **oraz 4,9 tys. samozatrudnionych** (w PO WER 1,5 tys. i w RPO WM 3,4 tys.). Łącznie dofinansowanych zostało prawie 20 tys. miejsc pracy (w PO WER 9,7 tys. i w RPO WM 10 tys.).

Projekty Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Krakowie

Rozwijanie kompetencji Małopolan i testowanie nowych usług

W latach 2014-2023 Wojewódzki Urząd Pracy w Krakowie zrealizował 8 projektów własnych. 5 finansowanych z RPO WM:.

31 Zostały one wymienione w art. 15zzb, 15zzc i 15zze ustawy z dnia 2 marca 2020 r. o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych.

- **Nowy start w Małopolsce** (1,5 mln zł) – dla dorosłych powracających z zagranicy, wspierający ich w poszukiwaniu pracy w Małopolsce m.in. poprzez poradnictwo zawodowe,
  - 1 100 uczestników
- **Ucz się u Mistrza** (4,8 mln zł) – dla mikro, małych i średnich przedsiębiorstw z branż usługowych dotkniętych skutkami pandemii COVID-19, testujący nową usługę podnoszenia kompetencji pracowników, tj. uczenia w miejscu pracy[32],
  - 372 uczestników
- **Kierunek Kariera** (77 mln zł) – dla pracujących zainteresowanych rozwojem swoich kompetencji kluczowych, oferujący doradztwo zawodowe i bony na szkolenia ogólne
  - 57 666 uczestników
- **Kierunek Kariera Zawodowa** (106,8 mln zł) – dla pracujących zainteresowanych rozwojem kompetencji zawodowych, oferujący bony na szkolenia zawodowe
  - 24 251 uczestników[33]
- **Małopolskie gwarancje na rzecz aktywności społeczno-zawodowej** (5 mln zł) – dla osób wykluczonych lub zagrożonych wykluczeniem społecznym, oferujący indywidualną ścieżkę reintegracji społeczno-zawodowej, m.in. przy wsparciu trenera (opiekuna społeczno -zawodowego)
  - 327 uczestników

2 finansowane z POWER – komponent regionalny:

- **Wróć z POWERem!** (1,9 mln zł) – dla młodych, którzy powrócili z zagranicy do Małopolski, oferujący pomoc w znalezieniu pracy przy wykorzystaniu kompetencji zdobytych za granicą
  - 554 uczestników
- Łap **skilla!** (10,0 mln zł) – dla młodych znajdujących się w trudnej sytuacji na rynku pracy, oferujący poradnictwo zawodowe i bony na szkolenia
  - 1 722 uczestników

32 Przedsiębiorcy, chcący podnieść umiejętności swoich pracowników, mogli uzyskać dofinansowanie w formie bonów rozwojowych na nową usługę uczenia się pod okiem fachowca z innego przedsiębiorstwa działającego w tej samej branży.

33 Uczestnicy projektu Kierunek Kariera Zawodowa uczestniczyli także w projekcie Kierunek Kariera.

1 finansowany z POWER – komponent centralny:

- **Małopolskie Obligacje Społeczne** (657,1 mln zł) – wypracowujący nowy mechanizm finansowania usług społecznych z wykorzystaniem obligacji społecznych, umożliwiający urynkowienie usług opiekuńczych dla osób zależnych

Projekty z partnerskim udziałem WUP Kraków

„Effect VPL: Walidacja efektów uczenia się nieformalnego i poza formalnego", który miał na celu ocenę polityk i praktyk dotyczących walidacji (potwierdzania) efektów uczenia się nieformalnego i pozaformalnego (w ramach programu Erasmus+)

„COMORELP – Wspólny monitoring regionalnych polityk uczenia się przez całe życie", który miał na celu stworzenie i przetestowanie narzędzia służącego jakościowej ewaluacji regionalnych polityk uczenia się przez całe życie (w ramach programu Erasmus+)

„Modelowe procedury współpracy instytucji rynku pracy z pracodawcami i przedsiębiorcami", w ramach którego powstały procedury współpracy urzędów pracy z przedsiębiorcami oraz firmami szkoleniowymi rekomendowane do wykorzystania przy zamawianiu szkoleń (w ramach programu POWER – komponent centralny)

ŹRÓDŁO: opracowanie własne WUP

Uczenie się dorosłych

Zapotrzebowanie na kompetencje

Szybkość i złożoność zmian technologiczno-społecznych

Konieczność ciągłego uczenia się i rozwijania kompetencji wymuszana jest przez szereg procesów tj.:

- **transformację cyfrową** i rozwój sztucznej inteligencji, które zmieniają sposób codziennego funkcjonowania, pracy i współdziałania. Wiąże się to ze zmianą zestawu umiejętności, aby w pełni wykorzystać potencjał tych przemian.
- **transformację ekologiczną**, która ma wpływ na wymagane kwalifikacje pracowników, w szczególności w przedsiębiorstwach, które już obejmuje obowiązek raportowania wpływu na środowisko,
- **zmiany demograficzne**, które wymagają pełniejszego wykorzystania dostępnych talentów i ich różnorodności. Jednocześnie zmiany te prowadzą do powstania nowych możliwości zatrudnienia w srebrnej gospodarce i w sektorze opieki,
- **nagłe wydarzenia** (tzw. czarne łabędzie) jak pandemia COVID-19, która sprawiła, że telepraca i kształcenie na odległość należą już do codzienności wielu pracowników. Ujawniła jednak także ograniczenia związane z obecnym stopniem gotowości cyfrowej, w tym w aspekcie bezpieczeństwa cyfrowego.

Kompetencje potrzebne teraz i jutro

Według Światowego Forum Ekonomicznego w ciągu najbliższych pięciu lat **44% umiejętności pracowników ulegnie zmianie**.

Kompetencje kluczowe, zyskujące na znaczeniu w obliczu dynamicznych przemian to:

- myślenie analityczne,
- kreatywność,
- umiejętność współpracy ze sztuczną inteligencją i analizy big data,
- liderowanie i przywództwo,
- odporność, elastyczność i zwinność w dostosowywaniu się do zmian,
- umiejętności technologiczne,
- projektowanie doświadczeń użytkownika,
- motywacja,
- empatia i aktywne słuchanie,
- oraz wnikliwość i uczenie się przez całe życie[34].

Braki kompetencyjne problemem dla większości firm

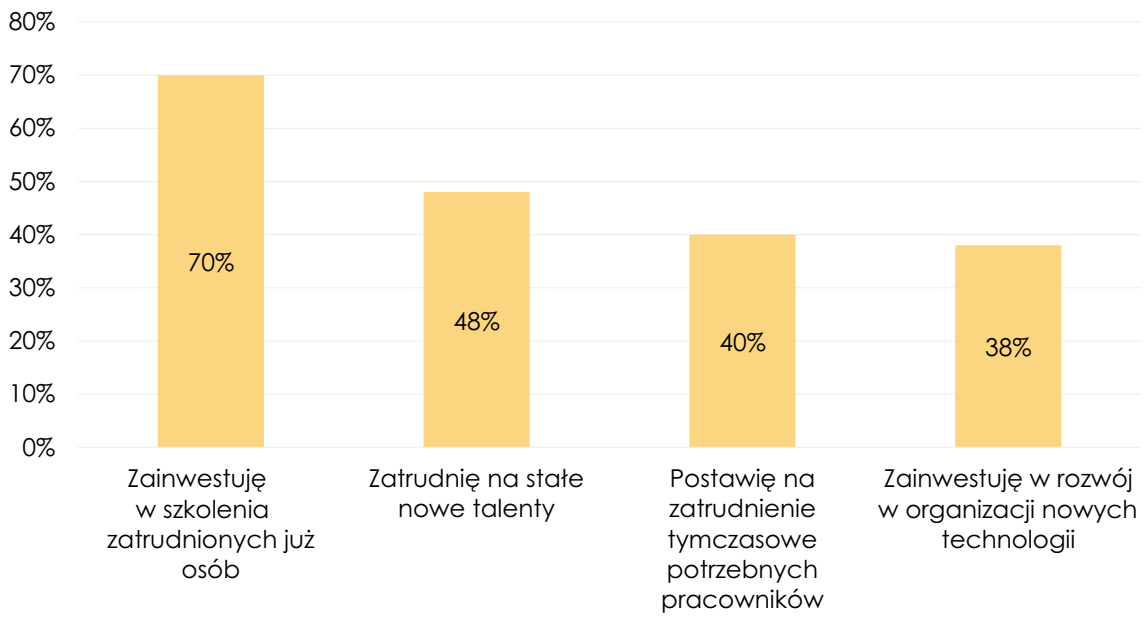
Według analiz ManpowerGroup, w 2023 roku aż **72% organizacji w Polsce miało trudności w obsadzaniu stanowisk pracy nowymi pracownikami o pożądanych kompetencjach.** To ponad dwukrotnie więcej niż w 2014 roku (33%). Największy deficyt specjalistów deklarowały organizacje z południa Polski – województwa małopolskiego i śląskiego, aż 82% spośród badanych. Najmniej z województw północnych – pomorskiego, warmińsko-mazurskiego oraz kujawsko-pomorskiego, gdzie deficyt zgłaszało 64% pracodawców.

Co ważne, firmy, które wskazały w badaniu na niedobór kandydatów o pożądanych umiejętnościach, planują zapełnić te luki. W pierwszej kolejności inwestując w rozwój

34 Por. prezentacja Saadia Zahidi, Dyrektor Zarządzającej Światowym Forum Ekonomicznym, 16.01.2024 rok, The World in Numbers: Jobs > World Economic Forum Annual Meeting | World Economic Forum (weforum.org), dostęp: 02.04.2024.

zatrudnionych już osób (70%), w drugiej zatrudniając nowe talenty na stałe (48%) lub tymczasowo (40%)[35]. Szczegóły pokazuje poniższy wykres.

WYKRES 24. Odpowiedzi pracodawców na pytanie „Jak planujesz zbudować pożądane umiejętności w swojej firmie?"



ŹRÓDŁO: Raport „Niedobór talentów 2023", ManpowerGroup

Aktywność edukacyjna dorosłych

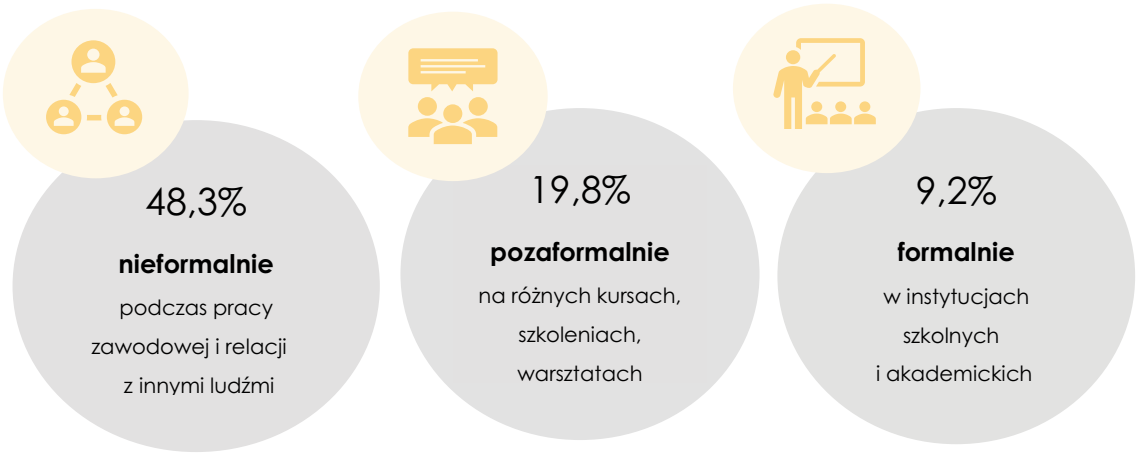
Więcej uczących się dorosłych

Analizy Głównego Urzędu Statystycznego na poziomie kraju potwierdzają, że w ostatnich latach utrzymuje się wzrostowy trend zaangażowania osób dorosłych w różne formy uczenia się. **Pomiędzy 2016 a 2022 rokiem odsetek Polaków uczestniczących w jakiejkolwiek formie kształcenia wzrósł z 45,9% do 54,0%,** tj. o 8,1 p. proc.

Najwięcej dorosłych Polaków, bo 48,3%, dokształcało się w sposób nieformalny, czyli od współpracowników, kolegów, członków rodziny lub samodzielnie. Znacznie rzadziej dorośli korzystali z kursów i szkoleń, czy uczyli się w szkołach lub akademiach. Szczegóły obrazuje poniższy rysunek.

35 Por. Niedobór talentów 2023, ManpowerGroup, dostęp: 02.04.2024.

RYSUNEK 2. Aktywność edukacyjna dorosłych Polaków w wieku 18-69 lat w 2022 roku



ŹRÓDŁO: opracowanie własne na podstawie opracowania „Uczenie się osób dorosłych w 2022 r.", GUS

Najwyższy odsetek uczących się odnotowano w 2022 roku w grupie:

- **kobiet –** i dotyczyło to każdej formy kształcenia,
- **mieszkańców miast** – wyjątek stanowiła edukacja formalna, w której uczestniczyło stosunkowo więcej mieszkańców wsi niż miast
- **osób młodych** – szczyt aktywności następował między 30. a 40. r.ż., a po 50. r.ż. odsetek uczących się wyraźnie spadał[36]
- **z wyższym wykształceniem** – najniższy odsetek odnotowano natomiast w grupie osób z wykształceniem zasadniczym zawodowym/branżowym.

Główną **przyczyną zaprzestania dalszego kształcenia był brak takiej potrzeby** (wskazywany przez ok. 80% osób, które nie chcą się kształcić lub nie chcą kontynuować edukacji). Największymi **barierami ograniczającymi lub uniemożliwiającymi edukację osobom, które chciały się uczyć, były: obciążenie obowiązkami rodzinnymi**, inne powody osobiste oraz niedogodny czas nauki.

Informacji dotyczących możliwości uczenia się bądź kształcenia, zarówno w zakresie edukacji formalnej, jak i pozaformalnej, poszukiwało 22,9% Polaków w wieku 18-69 lat. Nie były to zatem działania powszechne[37].

36 Z analizy wykluczono najmłodszą grupę wiekową 18-24 lata, która w dużej mierze uczestniczy jeszcze w edukacji formalnej (w szkołach, na akademiach).

37 Por. Uczenie się osób dorosłych w 2022 roku, GUS, dostęp: 03.04.2024.

Aktywność edukacyjna Małopolan

Więcej uczących się w Małopolsce niż średnio w kraju i Europie

Porównanie sytuacji w Małopolsce na tle kraju i Unii Europejskiej umożliwia wskaźnik Eurostatu pokazujący odsetek osób w wieku 25-64 lata, które w ostatnich 4 tygodniach kształciły się w szkołach (formalnie) lub na szkoleniach/kursach (pozaformalnie). Tak więc ujmujący kwestię kształcenia bardziej wąsko niż analizowany wcześniej wskaźnik GUS[38].

Zgodnie odczytami Eurostatu, na przestrzeni lat 2014-2022[39] znacząco **zwiększył się odsetek mieszkańców Małopolski uczących się formalnie i pozaformalnie** (czyli w szkołach i na kursach). W 2022 roku wyniósł 12,7%, tj. 3 razy więcej niż w 2014 roku. **Największy wzrost nastąpił w ostatnich 2 latach**, dzięki czemu:

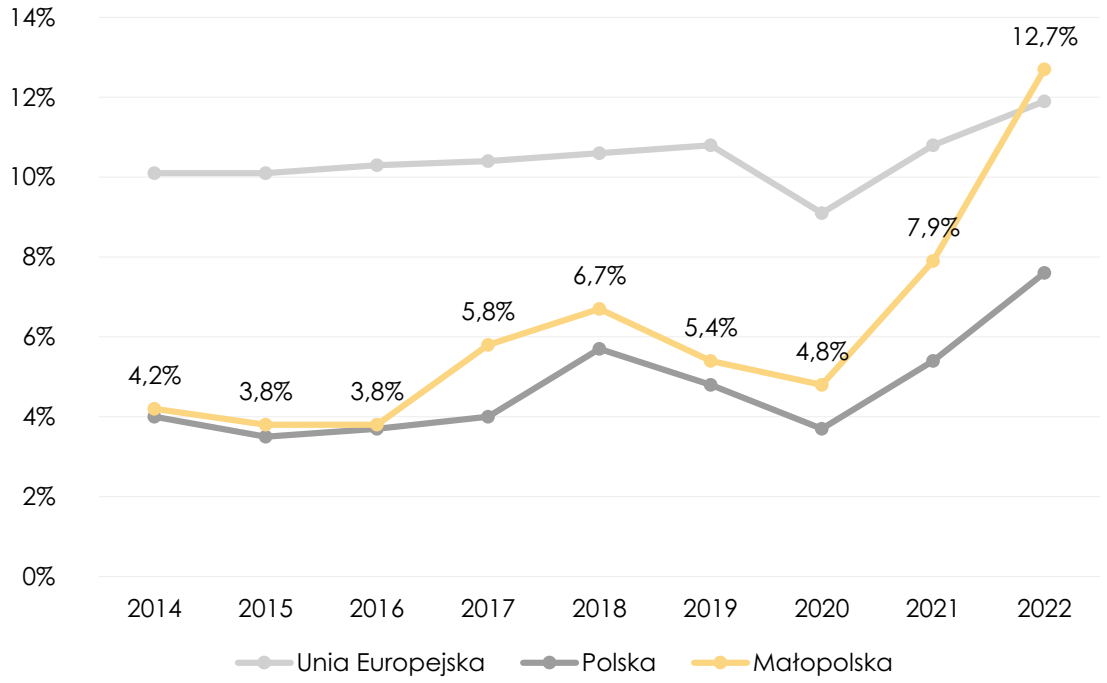
- wartość wskaźnika w Małopolsce w 2022 roku przekroczyła średnią wartość dla Unii Europejskiej (tj. 11,9%),
- zwiększył się dystans Małopolski do średniej krajowej (7,6% w 2022 roku).

Szczegóły pokazuje poniższy wykres.

38 Wskaźnik Eurostat wyliczany jest na podstawie Badania Ekonomicznej Aktywności Ludności (Labour Force Survey). Wskaźnik ten nie uwzględnia najpopularniejszej formy uczenia dorosłych, czyli kształcenia nieformalnego (podczas pracy zawodowej i relacji z innymi ludźmi).

39 W momencie przygotowywania raportu dane za 2023 rok nie były jeszcze dostępne.

WYKRES 25. Odsetek osób w wieku 25-64 uczących się formalnie lub pozaformalnie w latach 2014-2022



ŹRÓDŁO: opracowanie własne na podstawie danych Eurostat

Dofinansowanie publiczne na rozwój kompetencji pracujących

Rozwój kompetencji osób pracujących w Małopolsce wspierany był w 2023 roku z różnych źródeł, m.in. w ramach: Krajowego Funduszu Szkoleniowego (skorzystało 6,9 tys. pracowników), poddziałania 8.4.1. RPO WM (5,3 tys. pracowników), a także projektów Kierunek Kariera, Kierunek Kariera Zawodowa i Łap skilla (11,7 tys. pracowników).

ŹRÓDŁO: opracowanie własne WUP

Polityka regionalna w zakresie uczenia się dorosłych

Nowe mechanizmy wsparcia Life Long Learning (LLL)

Odnosząc się do 2023 roku i regionalnej polityki w zakresie uczenia dorosłych warto pamiętać o co najmniej dwóch istotnych wydarzeniach. Pierwsze to rozpoczęcie realizacji w Małopolsce pilotażowego programu, który powstał z inicjatywy Ministerstwa Edukacji Narodowej w ramach przedsięwzięcia **Zbudowanie systemu koordynacji i monitorowania regionalnych działań na rzecz kształcenia zawodowego, szkolnictwa wyższego oraz uczenia się przez całe życie, w tym uczenia się dorosłych**[40]. Celem tej inwestycji jest nie tylko projektowe wsparcie systemu monitorowania i koordynacji LLL w regionie, ale wypracowanie stałych mechanizmów ich realizacji, które znajdą swoje odzwierciedlenie w przestrzeni prawnej, umocowując/nadając kompetencje władzom regionu do podejmowania działań w obszarze kształtowania i wdrażania polityki uczenia się przez całe życie. Dlatego też równocześnie Województwo Małopolskie podpisało z MEN szereg deklaracji, wyrażając wolę aktywnego udziału w ich przygotowaniu.

Samoocena regionalnej polityki LLL – rekomendacje ekspertów

Drugie wydarzenie to **zakończenie międzynarodowego projektu pn. „Wspólny monitoring regionalnych polityk uczenia się przez całe życie"** (oryginalny tytuł: „Collaborative Monitoring of REgional Lifelong learning Policies", akronim projektu: COMORELP)[41]. Małopolska w projekcie reprezentowana była przez dwie instytucje: Centrum Ewaluacji i Analiz Polityk Publicznych Uniwersytetu Jagiellońskiego, lidera projektu oraz Wojewódzki Urząd Pracy w Krakowie, partnera projektu. Jednym z produktów są rekomendacje dla Komisji Europejskiej przygotowane przez LLL Platform, powstałe w oparciu o rekomendacje regionalne sformułowane na podstawie samoceny regionalnych polityk uczenia się przez całe życie[42]:

1. **SYSTEM** / Należy wzmacniać integrację i skuteczniejszą koordynację działań na rzecz rozwoju uczenia się przez całe życie w regionie. Niezbędne jest tworzenie elastycznych rozwiązań pozwalających rozwijać i koordynować regionalną politykę uczenia się przez całe życie, przezwyciężającą ograniczenia związane z silosowością i słabą współpracą pomiędzy

40 Realizowanego w ramach Krajowego Planu Odbudowy i Zwiększenia Odporności – Komponent A „Odporność i konkurencyjność gospodarki", inwestycja A3.1.1.

41 W ramach programu Erasmus+, Akcja 2: KA204 Partnerstwa strategiczne dla uczenia się dorosłych w obszarze Edukacja dorosłych.

42 Por. https://tiny.pl/d7p1s dostęp: 04.04.2024.

różnymi elementami systemu LLL (administracja publiczna i jej agendy, instytucje edukacyjne i szkoleniowe, instytucje rynku pracy, NGO, biznes).

2. **REGION** / Należy budować świadomość i zaangażowanie regionalnych decydentów w rozwój uczenia przez całe życie wskazując, m.in. na kompleksowość i znaczenie tych procesów dla rozwoju gospodarczego i społecznego Regionu. Jednocześnie należy pracować nad zmianą ram prawnych, która zapewni im zwiększenie samodzielności i decyzyjności w kształtowaniu i wdrażaniu polityk oraz rozwiązań w obszarze budowania kapitału ludzkiego Małopolski.

3. **INTEGRALNE SPOJRZENIE NA EDUKACJĘ** / Potrzebne jest wzmacnianie i promowanie holistycznego podejścia do edukacji, zorientowanego na integralny rozwój mieszkańców regionu będących w różnym wieku i w różnej sytuacji życiowej oraz uwzględniającego wszystkie sfery życia – zawodową, społeczną, kulturalną. Edukacja formalna powinna w jeszcze większym stopniu przygotowywać do uczenia się przez całe życie, kształtować umiejętności uczenia się i wzmacniać motywację. Oznacza to przede wszystkim kładzenie większego nacisku na rozwój umiejętności niż na transmisję wiedzy. Niezbędne jest w tym zakresie kształtowanie świadomości nauczycieli, zwracanie ich uwagi na różnorodność form uczenia się i różnorodność kompetencji.

4. **BIZNES I RYNEK PRACY /** Należy podkreślać rolę uczenia się przez całe życie dla rozwoju gospodarczego i społecznego, a przez to budować świadomość i zaangażowanie w rozwój LLL wśród decydentów, pracodawców i innych grup interesariuszy. Potrzeba także wzmocnienia współpracy systemu edukacji z biznesem, przede wszystkim w obszarze kształcenia zawodowego.

5. **ŚCIEŻKI KARIERY** / Należy upowszechniać wiedzę na temat dostępnych usług, poradnictwa i instytucji je świadczących oraz roli poradnictwa całożyciowego w planowaniu i rozwoju kariery. Wymaga to m.in. integracji usług powiązanych: bilansu kompetencji, szkoleń, walidacji oraz zapewnienia zasobów finansowych i ludzkich dla zwiększenia dostępności doradztwa dla osób dorosłych.

6. **EWALUACJA** / Należy prowadzić działania ewaluacyjne służące dalszemu kształtowaniu polityk i rozwiązań opartych na dowodach. Kontynuacja pracy z narzędziem wypracowanym w projekcie COMORELP oraz stworzenie platformy umożliwi zarówno analizę zdobytej wiedzy na temat sytuacji w regionach, ale też ułatwi wymianę dobrych praktyk.

7. **GRUPY RYZYKA** / Potrzebne jest skuteczne identyfikowanie grup wykluczonych edukacyjnie, czy narażonych na ryzyko takiego wykluczenia (np. osoby

z niepełnosprawnościami, migranci (obecnie szczególnie uchodźcy z Ukrainy, kobiety pełniące funkcje opiekuńcze, dzieci i młodzież z rodzin doświadczających różnych problemów). Niezbędne jest wypracowywanie takich form wspierania rozwoju umiejętności, które pozwolą przełamywać istniejące bariery i lepiej wykorzystać swój potencjał, wzmacniając tym samym rozwój Regionu.

8. **WSPÓŁPRACA, SIECIOWANIE** / Należy pamiętać, iż kompleksowy charakter polityki uczenia się przez całe życie wymaga sprawnej współpracy międzysektorowej i międzyinstytucjonalnej na każdym poziomie jej wdrażania. W praktyce oznacza to potrzebę wzmocnienia współpracy i zwiększania jej atrakcyjności dla partnerów MPKU oraz zainicjowanie aktywności Regionu w gremiach międzynarodowych dedykowanych uczeniu przez całe życie.

9. **STABILNOŚĆ FINANSOWANIA, PODEJŚCIE STRATEGICZNE** / Należy rozpocząć prace nad wypracowaniem systemowych rozwiązań, które zapewnią rozwój kapitału ludzkiego i dopasowanie umiejętności, kompetencji i kwalifikacji mieszkańców Regionu do zmieniających się potrzeb otoczenia gospodarczego i społecznego. Równolegle podjąć analizę możliwości i źródeł zapewnienia finansowania działań w obszarze uczenia przez całe życie niezależnych od środków unijnych wraz z testowaniem różnych modeli w tym zakresie, np. poprzez uruchomienie partnerstw publiczno-prywatnych na poziomie lokalnym i regionalnym, zlecanie zadań publicznych do instytucji non-profit.

10. **BIEŻĄCY MONITORING** / Niezbędna jest regularna identyfikacja problemów, które stanowią barierę dla realizacji działań związanych z rozwojem kompetencji różnych grup mieszkańców (np. wiekowych, zawodowych, itp.) i wprowadzanie sprawdzonych i funkcjonujących w innych krajach dobrych praktyk i rozwiązań prawnych, np. obszar „learning by doing", uczenie w miejscu pracy, czy pracy osób młodocianych.

Raport Regionalny COMORELP 2024. Małopolska

Szczegółowe wnioski z przeprowadzonej w marcu 2024 roku samooceny zawiera raport opublikowany na stronie WUP w Krakowie. Wystandaryzowane narzędzie, które posłużyło do samooceny, jest rekomendowane do szerokiego zastosowania przez Ministerstwo Funduszy i Polityki Regionalnej. WUP w Krakowie w ramach benchmarkingu upowszechnia korzyści płynące z samooceny polityk LLL w regionach.

Źródło: opracowanie własne WUP w Krakowie

Bieżąca sytuacja i prognoza

Dobry początek roku, ale z problemami

W pierwszych miesiącach 2024 roku utrzymała się korzystna sytuacja na rynku pracy, o czym świadczy m. in.:

- **wzrost zatrudnienia w sektorze przedsiębiorstw** – w okresie styczeń–luty 2024 roku przeciętne zatrudnienie w sektorze przedsiębiorstw wyniosło w Małopolsce 550,9 tys. osób, tj. o 0,6% więcej niż rok wcześniej[43],
- **wzrost wynagrodzeń** – w okresie styczeń–luty 2024 roku przeciętne miesięczne wynagrodzenie brutto w sektorze przedsiębiorstw wyniosło w województwie 8 116,60 zł i było o 10,8% wyższe r/r[44],
- **niski poziom bezrobocia** – w okresie od styczeń do marca 2024 roku liczba bezrobotnych utrzymywała się w Małopolsce na niższym poziomie niż rok wcześniej. Na koniec marca wyniosła 64,5 tys., czyli o 4,9% mniej niż w marcu 2023 roku.

Niemniej ujawniły się także negatywne zjawiska:

- **dalszy spadek ofert pracy** – w powiatowych urzędach pracy w Małopolsce od stycznia do marca pracodawcy złożyli 19,3 tys. ofert pracy, tj. o 3,1% mniej niż rok wcześniej. Analogicznie wyglądała sytuacja na portalach rekrutacyjnych. Jak wynika z raportu Grant Thornton, w okresie od stycznia do marca 2024 roku liczba

43 Por. Komunikat o sytuacji społeczno-gospodarczej województwa małopolskiego w lutym 2024 r., Urząd Statystyczny w Krakowie, dostęp: 16.04.2024.

44 Jw.

internetowych ofert pracy w całym kraju utrzymywała się na niższym poziomie niż rok wcześniej. W marcu pojawiło się ich 262,6 tys., czyli o 19% mniej niż w marcu 2023 roku. Najmocniej skurczył się popyt na specjalistów z obszarów IT i finanse, najbardziej stabilny był popyt w pracach fizycznych[45].

- **większa skala zwolnień grupowych**[46] – w pierwszym kwartale 2024 roku do powiatowych urzędów pracy w Małopolsce wpłynęły zapowiedzi zwolnień 1 289 osób, podczas gdy w analogicznym okresie ubiegłego roku zgłoszono zapowiedź zwolnienia 174 osób, a w całym 2023 roku 1 310 osób[47]. Zatrudnienie w Małopolsce ograniczyły lub planują ograniczyć międzynarodowe korporacje, m.in.: Aptiv Services Poland (370 osób), PepsiCo (198), Octopus Energy Kraków (dawny Shell Energy Retail – 317). Redukcje spodziewane są także w koncernie MAN w Niepołomicach i mogą objąć nawet kilkuset pracowników[48].

Zmiana uwarunkowań biznesowych w IT i finansach

Zatrudnienie w branży IT mocno urosło w czasie pandemii COVID-19 i zaraz po niej. W drugiej połowie 2023 roku widać było, że wiele projektów się kończy, a nowych pojawia się znacznie mniej.

W ramach oszczędności część (zwłaszcza prostszych) procesów przenoszonych jest do innych krajów, głównie do Indii, co wpływa na redukcję zatrudnienia. Przy czym decyzje o zwolnieniach podejmowane są często w centralach międzynarodowych firm i jedynie komunikowane w oddziałach. Te decyzje zależą bardziej od globalnej sytuacji korporacji niż stricte uwarunkowań krajowych.

Postępująca automatyzacja procesów na ten moment powoduje przede wszystkim ograniczenia nowych rekrutacji.

ŹRÓDŁO: opracowanie własne na podstawie wywiadu eksperckiego z prof. Barbarą Worek UJ i prof. Magdaleną Jelonek UEK

45 Por. Oferty pracy w Polsce Monitoring procesów rekrutacyjnych na polskim rynku pracy, EDYCJA XLVII: Marzec 2024, Grant Thornton, dostęp: 16.04.2024.

46 Informację o planowanych i zrealizowanych zwolnieniach pracowników składają podmioty zatrudniające co najmniej 20 pracowników. Pracodawcy składają taką informację do powiatowego urzędu pracy właściwego dla miejsca rejestracji firmy – a nie dla miejsca faktycznego wykonywania pracy przez pracowników. Dane prezentowane w rozdziale podsumowują zgłoszenia złożone w powiatowych urzędach pracy w Małopolsce.

47 Opracowanie własne na podstawie danych WUP Kraków.

48 Por. Masowe zwolnienia w Krakowie. Pracę straciło już ponad 1000 osób. Czarny scenariusz także w fabryce MAN-a w Niepołomicach?, dziennikpolski24.pl, dostęp: 17.04.2024.

Przyspieszenie wzrostu gospodarczego

Zgodnie z prognozami Polskiego Instytutu Ekonomicznego, po słabym wzroście o 0,2% w 2023 roku, **PKB Polski zwiększy się o 2,6% w 2024 roku** i 4,1% w 2025 roku[49]. **Głównym czynnikiem wzrostu będzie konsumpcja prywatna**, czemu będą sprzyjać rosnące płace realne, dodatkowe transfery społeczne (m.in. „babciowe", czyli wsparcie w wysokości 1500 zł dla rodziców dziecka w wieku od 12 do 35 miesięcy) oraz wygasająca presja inflacyjna. Wzrost gospodarczy będą wspierać także programy z Krajowego Planu Odbudowy (KPO)[50].

Dynamikę wzrostu w największym stopniu będzie osłabiać natomiast recesja w Niemczech, która przełoży się m.in. na zmniejszenie polskiego eksportu. Trzeba bowiem pamiętać, że według stanu na styczeń 2024 roku Niemcy odpowiadają za 27,3% krajowego eksportu. Dla porównania, druga w tym zestawieniu Francja, za 6,4%[51].

Spowolnienie inflacji

Inflacja w 2024 roku będzie wyraźnie niższa niż w 2023 roku, mimo wygaszania działań osłonowych. Średni wzrost cen **jest szacowany na 3,6%.** Dane na temat cen żywności i inflacji bazowej sugerują, że presja cenowa słabnie, niemniej pod koniec roku mogą się ujawnić efekty dużych podwyżek wynagrodzeń, które podniosą inflację bazową. Wraz z kolejną podwyżką rachunków za energię elektryczną oznacza to wzrost cen rzędu 4,6% w 2025 roku[52].

Niskie bezrobocie

Prognozy wskazują, że w 2024 roku bezrobocie utrzyma się na podobnym poziomie co w 2022 roku. **Stopa bezrobocia rejestrowanego ogółem w kraju wyniesie na koniec grudnia 5,3%** (tj. o 0,2 p. proc więcej niż rok wcześniej). Przy zakładanym ożywieniu gospodarczym bardziej spodziewane są problemy z niedoborem pracowników, niż ich nadwyżką[53].

---

49 Por. Przegląd gospodarczy PIE: wiosna 2024, Polski Instytut Ekonomiczny, dostęp: 16.04.2024.

50 Por. Komisja Europejska utrzymała prognozy wzrostu PKB dla Polski. Jak podeszła do Inflacji?, Bankier.pl, dostęp: 16.04.2024.

51 Por. Zaskakujące cięcie prognoz dla Polski. Wszystko przez sytuację w Niemczech, Interia.pl, dostęp: 16.04.2024.

52 Por. Przegląd gospodarczy PIE: wiosna 2024, Polski Instytut Ekonomiczny, dostęp: 16.04.2024.

53 Jw.

Stabilne zapotrzebowanie na zawody

Wyniki Barometru zawodów w Małopolsce wskazują, że w 2024 roku **sytuacja w większości zawodów pod kątem zapotrzebowania na pracowników będzie zrównoważona.** Liczba zawodów deficytowych zmniejszy się z 34 do 28, przy jednoczesnym utrzymaniu jednego zawodu nadwyżkowego.

Podobnie jak w poprzedni latach, **braki kadrowe pojawią się w branży edukacyjnej, medyczno-opiekuńczej, budowlanej, produkcyjnej oraz transportowej.**

W 2024 roku we wszystkich powiatach przewidywany jest problem z obsadzeniem stanowisk psychologów i psychoterapeutów. W aż 20 powiatach wystąpi deficyt kierowców samochodów ciężarowych i ciągników siodłowych, natomiast w 19 kierowców autobusów. W większości powiatów Małopolski będzie występował problem z zatrudnieniem lekarzy i pielęgniarek. Niedobór kandydatów na nauczycieli odczują także dyrektorzy przedszkoli i szkół. Po raz pierwszy w aż 11 powiatach w deficycie pojawią się pracownicy służb mundurowych.

Wśród najczęstszych powodów deficytów eksperci wymieniają brak wystarczającej liczby kandydatów do pracy, w drugiej kolejności niespełnianie przez kandydatów stawianych im wymagań.

Nadwyżka pracowników pojawi się w zawodzie ekonomiści, co wynika z nadmiarowej liczby absolwentów kończących corocznie edukację na poziomie średnim i wyższym[54].

54 Por. Barometr zawodów 2024. Raport podsumowujący badanie w województwie małopolskim, Wojewódzki Urząd Pracy w Krakowie, dostęp: 16.04.2024.

4 wizje Małopolski i jej otoczenia do 2033 roku

Na podstawie analizy trendów i czynników zmian powstały 4 różne scenariusze możliwej przyszłości dla Małopolski.

ARKADIA – stabilizuje się sytuacja międzynarodowa. Małopolska rozwija się technologicznie z najlepszym systemem edukacji w Europie, dynamicznym rynkiem pracy, przyciągającym zarówno wykwalifikowanych pracowników, jak i międzynarodowe inwestycje.

FORTECA – trwa kryzys polityczny w UE oraz wojny hybrydowej na wschodniej flance NATO. Następuję regres w edukacji. Zła kondycja finansowa państwa negatywnie oddziałują na rynek pracy, rośnie zapotrzebowanie na technologie i rozwiązania związane z bezpieczeństwem, co staje się domeną Małopolski.

IMPAS – Europa staje się areną konfliktu amerykańsko-chińskiego. Kryzys gospodarczy wstrzymuje w Polsce (i UE) prace badawczo-rozwojowe nad nowymi technologiami. Zasoby finansowe i ludzkie są przesunięte z sektora przemysłowego do rolniczego i przetwórstwa spożywczego oraz opieki nad seniorami. Jeden z największych hubów logistycznych w tej części świata zostaje zlokalizowany między Krakowem i Tarnowem, co stawia Małopolskę we względnie korzystnej sytuacji.

HOSSA – W UE funkcjonują dwa porozumienia: Porozumienie Zachodnie z wiodącą rolą Niemiec, Francji i Wielkiej Brytanii oraz Sojusz Międzymorza, obejmujący m.in. Polskę. Sztuczna inteligencja zmienia reguł gry w większości dziedzin życia. Małopolska staje się ważnym elementem światowego ekosystemu biznesu opartego na AI. Polskie szkoły przechodzą radyklaną rewolucję cyfrową.

ŹRÓDŁO: opracowanie własne WUP na podstawie analizy scenariuszowej przeprowadzonej w 2. połowie 2023 roku

Raport „Ocena sytuacji na rynku pracy województwa małopolskiego w roku 2023” w sposób kompleksowy podsumowuje najważniejsze zjawiska obserwowane na rynku pracy w 2023 roku. Zawiera szczegółową analizę danych z obszaru gospodarki, zatrudnienia, bezrobocia, imigracji oraz uczenia się dorosłych, pozwalającą lepiej zrozumieć zmiany zachodzące w krótszej i dłuższej perspektywie.

„Ocena sytuacji…” powstaje w Wojewódzkim Urzędzie Pracy w Krakowie cyklicznie – raz w roku. Zgodnie z zapisami Ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, jest prezentowana i przyjmowana w formie uchwały przez Sejmik Województwa Małopolskiego.

Wojewódzki Urząd Pracy to Instytucja Województwa Małopolskiego odpowiedzialna za kreowanie polityki rynku pracy w regionie. Wojewódzki Urząd Pracy m.in.:

- monitoruje rynek pracy,
- oferuje bezpłatne doradztwo zawodowe dla wszystkich dorosłych mieszkańców niezależnie od ich statusu na rynku,
- wdraża programy finansowane ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego Plus oraz Funduszu Sprawiedliwej Transformacji
- realizuje liczne projekty własne, w tym oferujące bony na szkolenia dla mieszkańców, wspomagające zarządzanie wiekiem w przedsiębiorstwach, wspierające integrację cudzoziemców.

INSTYTUCJA WOJEWÓDZTWA MAŁOPOLSKIEGO
Wojewódzki Urząd Pracy
w Krakowie

MAŁOPOLSKA

Wydawca:
Wojewódzki Urząd Pracy w Krakowie
Plac Na Stawach 1, 30-107 Kraków
Tel. 12 428 78 70, Faks 12 422 97 85
kancelaria@wup-krakow.pl
www.wup-krakow.pl

ISSN: 2081-9242

Publikacja jest dystrybuowana bezpłatnie.