Potencjał lokalnych rynków pracy i pracodawców oraz sytuacji osób młodych w Małopolsce

Raport z diagnozy przeprowadzonej w ramach projektu „Małopolskie Partnerstwo na rzecz Osób Młodych” dofinansowanego ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego w ramach Działania 2.4 PO WER.
Spis treści

Wnioski i rekomendacje ................................................. 4
Demografia i ruch ludności ............................................. 7
  Potencjał demograficzny .............................................. 7
  Migracje krajowe i zagraniczne .................................... 15
  Zamierzenia migracyjne .............................................. 16
Edukacja ........................................................................ 19
Skolaryzacja .................................................................... 19
Poziom nauczania .......................................................... 20
Wybory edukacyjne .......................................................... 20
Pozaszkolna aktywność edukacyjna .................................... 21
Edukacja na poziomie wyższym ......................................... 23
Rynek pracy ...................................................................... 24
Aktywność zawodowa osób młodych .................................. 24
Pracujący młodzi Małopolanie ........................................ 26
Mobilność osób młodych .................................................. 30
Wynagrodzenia .............................................................. 32
NEETsi i bierni zawodowo ................................................ 33
Bezrobocie osób młodych ................................................ 37
Bezrobocie osób młodych na małopolskim rynku pracy .......... 39
Zróżnicowanie powiatowe ................................................ 39
Charakterystyka młodych bezrobotnych pod względem wykształcenia, czasu pozostawania bez pracy, stażu pracy .................................................. 50
Osoby w trudnej sytuacji na rynku pracy ............................. 54
Postawy społeczne młodych ............................................. 57
  Aktywność społeczna, wolontariat i przynależność do organizacji społecznych ....... 57
  Uczestnictwo w wyborach .............................................. 57
  Stosunek do pracy i legalności zatrudnienia .......................... 58
  Zainteresowanie wsparciem w aktywizacji zawodowej ............. 60
Młodzież w oczach pracodawców i instytucji udzielających wsparcia osobom młodym .... 62
Subregionalne rynki pracy – perspektywa pracodawców ............ 64
  Krakowski Obszar Metropolitalny .................................... 64
Małopolska Zachodnia........................................................................................................66
Subregion tarnowski........................................................................................................67
Subregion nowosądecki.....................................................................................................68
Subregion podhalański .....................................................................................................70
Wsparcie dla osób bezrobotnych i biernych do 30 roku życia ........................................73
Charakterystyki powiatowych rynków pracy – aneks tabelaryczny....................................92
## Wnioski i rekomendacje

### Czynniki sprzyjające aktywizacji młodych w Małopolsce

<table>
<thead>
<tr>
<th>Wysoka jakość edukacji ogólnej.</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>Wzrost zainteresowania edukacją zawodową, skracającą okres przygotowania do wejścia na rynek pracy i lepiej dopasowującą kwalifikacje młodych do potrzeb rynku pracy.</td>
</tr>
<tr>
<td>Duża dostępność osób o wysokich kwalifikacjach (wykształcenie wyższe, znajomość języków obcych i nowych technologii).</td>
</tr>
<tr>
<td>Duża mobilność młodych – skłonność do zmiany miejsca zamieszkania w związku z poszukiwaniem i podjęciem pracy, chęć do osiągania wysokich kompetencji i zarobków.</td>
</tr>
<tr>
<td>Duża skłonność Małopolan do inwestowania w kompetencje młodych.</td>
</tr>
</tbody>
</table>

### Bariery w aktywizacji zawodowej osób młodych

<table>
<thead>
<tr>
<th>Niedostateczna dostępność, a nawet brak instytucjonalnej opieki nad dziećmi – szczególnie na terenach wiejskich.</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>Społeczne role kobiet i mężczyzn (kobiety – opiekunki, mężczyźni – utrzymujący rodzinę) w wielu obszarach województwa, szczególnie w obszarach peryferyjnych, determinują szanse wielu osób młodych. Kobiety nie są zachęcane do podejmowania edukacji dobrej jakości oraz poszukiwania i utrzymywania pracy, ponieważ ich główną rolą jest opieka nad dziećmi i osobami zależnymi. Sprzyja temu także program 500+, który zamiast jako uzupełnienie budżetów domowych, bywa traktowany jako zamienne źródło dochodów przez osoby wykonujące mało płatne prace w handlu, usługach i przemyśle. Zmniejsza to pulę osób, które mogłyby zaśilać rynek pracy w obliczu procesów demograficznych zmniejszających liczbę dostępnych pracowników. Mężczyźni, poprzez przypisanie im odpowiedzialności za utrzymanie rodziny, w obliczu niskich płac, zmuszeni są niejako do migracji zarobkowych. Oслабia to często ich więzi z rodziną, obciążając jednocześnie wyłączną odpowiedzialnością za materialny byt tej rodziny.</td>
</tr>
</tbody>
</table>
Dziedziczenie negatywnych wzorców zachowań i ich utrwalanie w młodszych pokoleniach:
Dziedziczenie bezrobocia i bierności zawodowej
„Zaradność” beneficjentów pomocy społecznej
Alkoholizm jako choroba zawodowa w wielu „typowo męskich” zawodach i ukryty alkoholizm gospodyń domowych – czynnik trwale wykluczający z rynku pracy

Niepełnosprawność:
Lekka, umiarkowana lub „pozorna” jako atut na rynku pracy w zawodach związanych z wykonywaniem prac prostych
Znacznna jako stereotypowa przeszkoda w aktywności zawodowej
Niepełnosprawność bywa tabu w małych społecznościach i jako takie stanowi powód rezygnacji z ubiegania się o wsparcie przysługujące osobom z niepełnosprawnością
Benefity społecznie związane z niepełnosprawnością nie są równoważone przez korzyści z aktywności zawodowej

Płace – w wielu zawodach i powiatach na tyle niskie, że benefity społeczne i praca w szarej strefie, a także migracje zagraniczne razem z ich kosztami społecznymi i emocjonalnymi, wydają się być atrakcyjniejsze niż legalna praca w regionie.

Różnice w mentalności pokoleń – wychowanie pokolenia wchodzącego na rynek pracy w przekonaniu o nieograniczonych możliwościach wyboru w każdej dziedzinie, zależności sukcesu od predyspozycji i woli, a nie od starań; inne podejście do równowagi życia zawodowego i prywatnego.

Erozja postaw społecznych:
Brak etosu pracy
Brak zaufania społecznego, wiary w stabilność gwarancji dawanych przez Państwo obywatelom w zakresie bezpieczeństwa socjalnego i prawa własności (m.in. brak zaufania, że warto odkładać na emeryturę i że się ją otrzyma; niezrozumienie, że środki na usługi publiczne pochodzą z podatków i że praca czy konsumpcja
nieopodatkowana nie prowadzi do kumulacji środków na wydatki publiczne).
Demografia i ruch ludności

Potencjał demograficzny

Młody region przyciągający nowych mieszkańców

Małopolska wraz z Podkarpaciem należą do województw o największym udziale osób młodych, poniżej 30 roku życia – do tej kategorii wiekowej należy po 36% mieszkańców obydwu województw (wykres 1). Udział tej grupy wiekowej w populacji całego kraju jest niższy o 2 pkt. procentowe. Małopolska jest województwem z dużymi i dynamicznie się rozwijającymi ośrodkami miejskimi, ponadto Kraków jest kluczowym ośrodkiem akademickim w skali makroregionu. Czynniki te skutkują znaczącą siłą przyciągania osób młodych, o czym świadczy między innymi wysokie saldo migracji na pobyt stały, które w 2014 wyniosło ponad 3 tys. osób - wyższe było tylko w woj. mazowieckim.

Wykres 1 Ludność woj. małopolskiego wg grup wieku w 2015 r.

źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS (BDL)

Starzejemy się powoli

Społeczeństwo województwa małopolskiego, podobnie jak całego kraju, jest społeczeństwem starzejącym się. Na niekorzystne zmiany w strukturze wiekowej mają wpływ m.in. wydłużanie życia i spadek współczynnika dzietności. Wskaźnikami opisującymi strukturę wiekową społeczeństwa są: mediana wieku, wskaźnik starości, współczynnik saldo migracji wewnętrznych było dodatnie i wyniosło 3 572 osoby w 2014 r. i 3 770 osób w 2015 r. Natomiast saldo migracji stałych zagranicznych było ujemne - w 2014 r wyniosło -625 osób (brak jest danych o migracjach zagranicznych za rok 2015 r.)

1 Saldo migracji wewnętrznych było dodatnie i wyniosło 3 572 osoby w 2014 r. i 3 770 osób w 2015 r. Natomiast saldo migracji stałych zagranicznych było ujemne - w 2014 r wyniosło -625 osób (brak jest danych o migracjach zagranicznych za rok 2015 r.)
starości demograficznej. W województwie wszystkie z wymienionych wskaźników osiągają coraz wyższą wartość (wykres 2).

Wykres 2 Wskaźniki opisujące starzenie się społeczeństwa w Małopolsce

![Wykres starości w Małopolsce]

**źródło:** *Ludność, ruch naturalny i migracje w województwie małopolskim w 2014 r.*, Informacje i Opracowania Statystyczne, Główny Urząd Statystyczny, Kraków 2015 oraz Bank Danych Lokalnych

W roku 2015 mediana wieku dla województwa wynosiła 38,7 lat i była niższa od krajowej o nieco ponad 1 rok. Najmłodszymi powiatami województwa są limanowski i nowosądecki (mediana poniżej 35), najstarszymi - miasto Tarnów, powiaty chrzanowski, olkuski, miechowski (powyżej 41). Wskaźnik starości\(^2\) dla województwa w 2015 r. osiągnął wartość 0,72, i był wyższy o 0,02 niż rok wcześniej. Oznacza to, że na 100 osób do 18 roku życia włącznie przypadają 72 osoby powyżej 65 roku życia. Najwyższa wartość wskaźnika starości, nieco powyżej 1, cechuje miasta Kraków i Tarnów, co oznacza, że osób po 65 roku życia jest w nich więcej niż osób niepełnoletnich. Wskaźnik starości jest niewiele niższy w powiatach miechowskim (0,96) i chrzanowskim (0,94). Powiatami o najniższych wartościach wskaźnika starości są limanowski i nowosądecki (po 0,46, czyli na 100 niepełnoletnich przypada tam 46 mieszkańców po 65 roku życia).

Innym wskaźnikiem opisującym strukturę wiekową jest współczynnik starości demograficznej\(^3\). W całym województwie osoby w wieku 65 lat i więcej stanowiły 15,3% populacji, co jest wartością o 0,4 pkt. procentowego wyższą niż rok wcześniej. Powiatem

---
\(^2\) Wskaźnik starości - relacja liczby osób w wieku 65 lat i więcej do liczby osób młodszych niż 19 lat. Im wyższa wartość wskaźnika, tym starsze społeczeństwo.

\(^3\) Współczynnik starości demograficznej - stosunek liczby osób powyżej 65 roku życia do ogólnej liczby populacji
o najwyższym udziale osób starszych był miechowski (18,5%) oraz miasto Tarnów (18,4%), a o najniższym powiat nowosądecki (12%)⁴. Zjawiskiem korzystnym, choć jednocześnie wpływającym na wzrost wskaźników opisujących starzenie się społeczeństwa, jest wydłużanie życia. Statystyczna mieszkanka województwa małopolskiego żyje 83 lata, statystyczny Małopolanin – 75 lat (dane dotyczą roku 2014).⁵

**Region aktywny demograficznie**

Województwo małopolskie jest województwem aktywnym demograficznie, czyli zaludniającym się⁶. Spośród małopolskich powiatów, do grupy aktywnych demograficznie zaliczają się powiaty: bocheński, brzeski, krakowski, limanowski, myślenicki, nowosądecki, nowotarski, wadowicki, wielicki, tarnowski i tatrzański oraz miasto Kraków. Pozostałe 10 powiatów to jednostki nieaktywnie demograficznie⁷.

Według prognoz, liczba ludności województwa będzie się zwiększać do roku 2025, potem nastąpi spadek, największy około roku 2030⁸. Jeżeli spełni się scenariusz prognozy, to w ciągu najbliższych 35 lat, do roku 2050, ubędzie około 3% ludności województwa małopolskiego. W porównaniu do pozostałych województw skala depopulacji w Małopolsce będzie stosunkowo niska - w analogicznym okresie ludność kraju zmniejszy się aż o 12%.

Prognozy demograficzne przewidują, że w woj. małopolskim w najbliższej dekadzie liczba dzieci w wieku poniżej 15 roku życia będzie utrzymywać się na poziomie zbliżonym do obecnego, natomiast w kolejnych latach zacznie stopniowo spadać. W ciągu najbliższych 10 lat spadnie też liczba osób młodych, między 26 a 30 rokiem życia – o około 120 tys. Przez kolejne dziesięciolecie liczebność tej grupy wiekowej będzie mniej więcej stała, po czym od około 2035 r. zacznie się zmniejszać (wykres 3 i wykres 4).

---

⁴ Obliczenia własne na podstawie danych BDL.
⁵ Źródło: Ludność, ruch naturalny i migracje w województwie małopolskim w 2014 r., Informacje i Opracowania Statystyczne, Główny Urząd Statystyczny, Kraków 2015.
⁶ Zgodnie z klasifikacją Webba, uwzględniającą zależności między przyrostem naturalnym oraz saldolem migracji.
⁷ Źródło: Ludność, ruch naturalny i migracje w województwie małopolskim w 2014 r., Informacje i Opracowania Statystyczne, Główny Urząd Statystyczny, Kraków 2015.
Wykres 3 Populacja małopolski wg grup wiekowych – prognoza do roku 2050

<table>
<thead>
<tr>
<th></th>
<th>2015</th>
<th>2020</th>
<th>2025</th>
<th>2030</th>
<th>2035</th>
<th>2040</th>
<th>2045</th>
<th>2050</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>0-14</td>
<td>530193</td>
<td>528555</td>
<td>499985</td>
<td>471989</td>
<td>445068</td>
<td>424059</td>
<td>415708</td>
<td>411640</td>
</tr>
<tr>
<td>15-29</td>
<td>667919</td>
<td>578692</td>
<td>543694</td>
<td>535245</td>
<td>536411</td>
<td>507414</td>
<td>479724</td>
<td>453563</td>
</tr>
<tr>
<td>30-44</td>
<td>798706</td>
<td>823887</td>
<td>782972</td>
<td>684971</td>
<td>594592</td>
<td>562041</td>
<td>555117</td>
<td>556422</td>
</tr>
<tr>
<td>45-59</td>
<td>647246</td>
<td>646345</td>
<td>701873</td>
<td>779368</td>
<td>804634</td>
<td>765571</td>
<td>671342</td>
<td>585354</td>
</tr>
<tr>
<td>pow.60</td>
<td>728554</td>
<td>818511</td>
<td>878913</td>
<td>931530</td>
<td>1003214</td>
<td>1095492</td>
<td>1197427</td>
<td>1272445</td>
</tr>
</tbody>
</table>

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS

Wykres 4 Udział grup wiekowych w populacji woj. małopolskiego – prognoza do roku 2050
Wzrost obciążenia demograficznego

Chociaż Małopolska zaliczana jest do województw młodych demograficznie⁹, procesy związane m.in. ze starzeniem się społeczeństwa powodują niekorzystne zmiany w strukturze ekonomicznych grup wieku – spada udział osób w wieku przedprodukcyjnym (o 0,1 pkt. proc. w ciągu ostatniego roku) i produkcyjnym (o 0,3 pkt. proc.), przy jednoczesnym zwiększaniu się liczby osób, które osiągnęły wiek poprodukcyjny¹⁰. Na koniec 2015 roku 639 tys. mieszkańców województwa było w wieku przedprodukcyjnym, 2 106 tys. w wieku produkcyjnym i 628 tys. w wieku poprodukcyjnym (wykres 5).

Wykres 5 Struktura ludności woj. małopolskiego wg ekonomicznych grup wieku w latach 2002-2015

---

⁹ Zgodnie z klasifikacją Osanna, małopolskie jest województwem młodym demograficznie II typu - udział dzieci i młodzieży jest większy od przeciętnego w kraju, udział ludności w wieku 18-64 oraz w wieku ponad 65 - mniejszy od przeciętnego w kraju.

¹⁰ Przez ludność w wieku produkcyjnym rozumię się ludność w wieku zdolność do pracy. Dla mężczyzn przyjęto wiek 18-64 lata, dla kobiet - 18-59 lat (w tym wiek produkcyjny mobilny: 18-44 lata). Przez ludność w wieku nieprodukcyjnym rozumie się ludność w wieku przedprodukcyjnym, tj. do 17 lat oraz w wieku poprodukcyjnym, tj. mężczyźni - 65 lat i więcej, kobiety - 60 lat i więcej.
Udział osób w wieku produkcyjnym mobilnym w populacji ogółem wynosił 40,3%, a w wieku produkcyjnym niemobilnym 22,2%. O ile w poszczególnych powiatach odsetek osób w wieku produkcyjnym jest podobny, to zauważalne jest duże terytorialne zróżnicowanie udziału osób w wieku przed- i poprodukcyjnym w ogólnej liczbie mieszkańców poszczególnych powiatów (wykres 6).

źródło: opracowanie własne na podstawie danych gus (bdl).

Udział osób w wieku produkcyjnym mobilnym w populacji ogółem wynosił 40,3%, a w wieku produkcyjnym niemobilnym 22,2%. O ile w poszczególnych powiatach odsetek osób w wieku produkcyjnym jest podobny, to zauważalne jest duże terytorialne zróżnicowanie udziału osób w wieku przed- i poprodukcyjnym w ogólnej liczbie mieszkańców poszczególnych powiatów (wykres 6).
Wykres 6 Struktura ludności powiatów woj. małopolskiego wg ekonomicznych grup wieku (stan na 31 XII 2015)

<table>
<thead>
<tr>
<th>Powiat</th>
<th>Wiek przedprodukcyjny</th>
<th>Wiek produkcyjny</th>
<th>Wiek poproducyjny</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>limanowski</td>
<td>23,77</td>
<td>61,59</td>
<td>14,64</td>
</tr>
<tr>
<td>nowosądecki</td>
<td>23,27</td>
<td>62,29</td>
<td>14,34</td>
</tr>
<tr>
<td>myślenicki</td>
<td>21,66</td>
<td>63,22</td>
<td>15,12</td>
</tr>
<tr>
<td>bocheński</td>
<td>20,91</td>
<td>62,52</td>
<td>16,56</td>
</tr>
<tr>
<td>wielicki</td>
<td>20,77</td>
<td>63,06</td>
<td>16,17</td>
</tr>
<tr>
<td>nowotarski</td>
<td>20,76</td>
<td>62,83</td>
<td>16,42</td>
</tr>
<tr>
<td>suski</td>
<td>20,37</td>
<td>62,20</td>
<td>17,43</td>
</tr>
<tr>
<td>tarnowski</td>
<td>20,12</td>
<td>63,46</td>
<td>16,43</td>
</tr>
<tr>
<td>brzeski</td>
<td>20,06</td>
<td>63,07</td>
<td>16,87</td>
</tr>
<tr>
<td>wadowicki</td>
<td>19,95</td>
<td>62,63</td>
<td>17,41</td>
</tr>
<tr>
<td>gorlicki</td>
<td>19,81</td>
<td>62,36</td>
<td>17,84</td>
</tr>
<tr>
<td>krakowski</td>
<td>19,77</td>
<td>62,80</td>
<td>17,43</td>
</tr>
<tr>
<td>tatrański</td>
<td>19,34</td>
<td>61,93</td>
<td>18,73</td>
</tr>
<tr>
<td>m. Nowy Sącz</td>
<td>18,72</td>
<td>62,05</td>
<td>19,22</td>
</tr>
<tr>
<td>dąbrowski</td>
<td>18,24</td>
<td>64,48</td>
<td>17,27</td>
</tr>
<tr>
<td>proszowicki</td>
<td>17,87</td>
<td>62,44</td>
<td>19,69</td>
</tr>
<tr>
<td>oświęcimski</td>
<td>17,64</td>
<td>62,33</td>
<td>20,03</td>
</tr>
<tr>
<td>miechowski</td>
<td>17,08</td>
<td>60,75</td>
<td>22,17</td>
</tr>
<tr>
<td>olkuski</td>
<td>16,61</td>
<td>62,44</td>
<td>20,95</td>
</tr>
<tr>
<td>chrzanowski</td>
<td>16,28</td>
<td>62,79</td>
<td>20,93</td>
</tr>
<tr>
<td>m. Tarnów</td>
<td>15,89</td>
<td>61,49</td>
<td>22,62</td>
</tr>
<tr>
<td>m. Kraków</td>
<td>15,89</td>
<td>61,98</td>
<td>22,12</td>
</tr>
</tbody>
</table>

źródło: Ludność, ruch naturalny i migracje w województwie małopolskim w 2014 r., Informacje i Opracowania Statystyczne, Główny Urząd Statystyczny, Kraków 2015 oraz Bank Danych Lokalnych.

W stosunku do roku 2014 odsetek osób w wieku poprodukcyjnym wzrósł w każdym z powiatów. Udział osób w wieku produkcyjnym wzrósł jedynie w powiatach tarnowskim, nowosądeckim i limanowskim, a w wieku przedprodukcyjnym: w Krakowie oraz powiecie wielickim.
Zależność między osobami w wieku produkcyjnym i nieprodukcyjnym opisuje współczynnik obciążenia demograficznego\textsuperscript{11}. Dla województwa małopolskiego jego wartość w 2015 roku wynosiła 60 – tyle osób w wieku nieprodukcyjnym przypadła na 100 mieszkańców w wieku produkcyjnym. Największe obciążenie występuje w powiecie miechowskim – 64,6 i limanowskim - 62,4 oraz w Tarnowie – 62,6 , najmniejsze w powiecie dąbrowskim – 55,1. Według prognoz GUS obciążenie osób w wieku produkcyjnym przez osoby będące w wieku przed- i poprodukcyjnym w woj. małopolskim będzie się utrzymywać na stałym poziomie do około roku 2040, po czym nastąpi gwałtowny wzrost, spowodowany przejściem znaczej liczby Małopolan z wieku produkcyjnego do wieku poprodukcyjnego (\textit{wykres 7}).

\textbf{Wykres 7 Współczynnik obciążenia demograficznego w woj. małopolskim na tle struktury ludności wg ekonomicznych grup wieku – prognoza do roku 2050}

\begin{center}
\begin{tikzpicture}
\begin{axis}[
    title={Współczynnik obciążenia demograficznego w woj. małopolskim na tle struktury ludności wg ekonomicznych grup wieku – prognoza do roku 2050},
    xlabel={lata},
    ylabel={liczba osób w tys.},
    xmin=2015, xmax=2050,
    ymin=0, ymax=4000,
    xtick={2015, 2020, 2025, 2030, 2035, 2040, 2045, 2050},
    ytick={0, 500, 1000, 1500, 2000, 2500, 3000, 3500, 4000},
    legend pos=north east,
]
\addplot [color=blue, fill=blue!20] table [x expr=	hisrowno{0}, y expr=	hisrowno{1}]
{współczynnik_obciążenia_demograficzne_2015_2050.csv};
\addlegendentry{Przedprodukcyjny}
\addplot [color=orange, fill=orange!20] table [x expr=	hisrowno{0}, y expr=	hisrowno{2}]
{współczynnik_obciążenia_demograficzne_2015_2050.csv};
\addlegendentry{Produkcyjny}
\addplot [color=blue!50, fill=blue!50] table [x expr=	hisrowno{0}, y expr=	hisrowno{3}]
{współczynnik_obciążenia_demograficzne_2015_2050.csv};
\addlegendentry{Poprodukcyjny}
\addplot [color=gray, fill=gray!50] table [x expr=	hisrowno{0}, y expr=	hisrowno{4}]
{współczynnik_obciążenia_demograficzne_2015_2050.csv};
\addlegendentry{współczynnik obciążenia demograficznego}
\end{axis}
\end{tikzpicture}
\end{center}

\textit{Źródło:} opracowanie własne na podstawie danych GUS

Rzeczywiste obciążenie pracującej części społeczeństwa osobami będącymi w wieku przed- i poprodukcyjnym może być w rzeczywistości większe niż pokazują wskaźniki obciążenia demograficznego. Na obciążenie to ma wpływ nie tylko struktura wiekowa, ale także wskaźniki zatrudnienia w poszczególnych grupach wiekowych\textsuperscript{12}. Na przyszłą podaż pracy będą wpływać m.in. takie czynniki, jak poziom dzietności (który w przypadku woj. małopolskiego, jak i całego kraju utrzymuje się na poziomie niższym niż gwarantujący

\textsuperscript{11} Miara ta pokazuje stosunek liczby osób w wieku nieprodukcyjnym przypadających na każde 100 osób w wieku produkcyjnym.

prostą zastępowalność pokoleń)\textsuperscript{13}, wysokość wieku emerytalnego, skala migracji zarobkowych.

Wyraźne zmiany mają miejsce również w edukacyjnych grupach wieku. Tylko w grupie dzieci w wieku szkolnym nastąpił wzrost w stosunku do roku 2014 – o 2,9%, do 209 tys. W pozostałych grupach liczba dzieci spadła: w wieku przedszkolnym (3-6 lat) o 2,1% (do 150 tys.), gimnazjalnym (13-15 lat) o 2,4% (do 103 tys.), w starszej grupie edukacyjnej (16-18 lat) o 2,7% (do 110 tys.), w grupie najstarszej, czyli wieku potencjalnych studentów (19-24 lata), o 4,5% (do 261 tys.). Ubywa również dzieci młodszych niż 2-letnie – w ciągu roku o 0,5%, do 104 tys.\textsuperscript{14}, co jest pochodną wspomnianej już niskiej dzietności.

Migracje krajowe i zagraniczne

Migracja jest czynnikiem znacząco oddziałującym na strukturę ludności w Małopolsce. Jej znaczenia nie oddają oficjalne statystyki, opierające się na meldunku. W polskiej statystyce odnotowywane są wyłącznie te przypadki migracji, w których osoba zmieniająca miejsce pobytu informuje o tym Urząd Stanu Cywilnego. Dlatego oficjalne statystyki pokazują raczej trend niż skalę migracji. Ponieważ jednak w ten sam sposób liczzone są migracje w całym kraju, porównanie oficjalnych statystyk migracji pokazuje zróżnicowanie sytuacji województw i powiatów.

Małopolska przyciąga więcej osób, niż ludności, która ją opuszcza. Saldo migracji stałych jest dodatnie i wynosi 3,1 tys. osób. Współczynnik natężenia migracji\textsuperscript{15} dla województwa wynosił +9. Powiatami o najwyższym natężeniu migracji są wielicki (105) i krakowski (65), a najniższym miasto Tarnów (-53), powiat olkuski (-25) oraz miasto Nowy Sącz (-24). Z kolei saldo migracji zagranicznych jest ujemne, w 2014 roku liczba wyjeżdżających (wymeldowujących się z Małopolski w związku z wyjazdem za granicę) przewyższyła liczbę przyjeżdżających (meldujących się w województwie po pobycie za granicą) o 625 osób. W województwie najwięcej osób wyemigrowało z Tarnowa – 330, co przy imigracji na pobyt stały 52 osób daje ujemne saldo migracji zagranicznych stałych na poziomie 278 osób. Największy ruch migracyjny, z przewagą imigrantów, miał miejsce w Krakowie oraz powiecie nowotarskim\textsuperscript{16}.

\textsuperscript{13} W 2015 r. współczynnik dzietności w woj. małopolskim wynosił 1,32 i był nieznacznie wyższy niż rok wcześniej (1,3). Prostą zastępowalność pokoleń zapewnia współczynnik na poziomie 2,1-2,15.
\textsuperscript{14} Ludność, ruch naturalny i migracje w województwie małopolskim w 2015 r., Informacje i Opracowania Statystyczne, Główny Urząd Statystyczny, Kraków 2016.
\textsuperscript{15} Współczynnik natężenia migracji to saldo migracji na 10 tys. mieszkańców.
\textsuperscript{16} Ludność, ruch naturalny i migracje w województwie małopolskim w 2015 r., Informacje i Opracowania Statystyczne, Główny Urząd Statystyczny, Kraków 2016.

**Wykres 8 Saldo migracji zagranicznej na pobyt stały w województwie małopolskim w 2014 r. według grup wieku**

<table>
<thead>
<tr>
<th>wiek</th>
<th>saldo migracji</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>0-14</td>
<td>332</td>
</tr>
<tr>
<td>15-29</td>
<td>-298</td>
</tr>
<tr>
<td>30-44</td>
<td>-495</td>
</tr>
<tr>
<td>45-59</td>
<td>-155</td>
</tr>
<tr>
<td>60+</td>
<td>-9</td>
</tr>
</tbody>
</table>

Zródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS (BDL).

**Zamierzenia migracyjne**

Według danych „Diagnozy społecznej 2015” w porównaniu do danych z 2007 roku, w 2015 r. rzadsze są deklaracje chęci wyjazdu z kraju. O skłonności do migracji decydują m. in. płeć, poziom wykształcenia i status na rynku pracy.

Kobiety deklarują chęć wyjazdu rzadziej niż mężczyźni. Odsetek kobiet planujących wyjazd wynosi około 5% (w 2007 było to 8%), mężczyzna - pomiędzy 8 a 10% (w 2007 – 15%). Według diagnozy w 2015 r. zamierał wyjechać co dziesiąty pracujący mężczyzna i co dwudziesta kobieta. W grupie bezrobotnych taki zamiar deklaruje co czwarty mężczyzna i co szósta kobieta. Wśród osób biernych zawodowo różnice między płciami nie są tak znaczące – chęć wyjazdu wyraża 4% kobiet i 6% mężczyzn. Zdecydowanie częściej chcą wyjechać osoby aktywne zawodowo, ale niekoniecznie pracujące –chęć wyjazdu deklarowało 57% osób pracujących, 37% biernych zawodowo i 13% bezrobotnych. Wśród pracujących oraz biernych zawodowo najbardziej skłonne do wyjazdu są osoby z wykształceniem średnim lub zasadniczym zawodowym. W grupie bezrobotnych deklaracje

---

wyjazdu zdecydowanie najczęściej składały osoby w wykształceniu średnim i wyższym. W porównaniu do wcześniejszych lat zmniejszył się odsetek osób planujących wyjazdy zarobkowe za granicę wśród osób pracujących, zwłaszcza tych z wykształceniem średnim i najniższym, oraz wśród bezrobocnych - szczególnie z wykształceniem najwyższym i zasadniczym zawodowym.

Wśród przyczyn decyzji o wyjeździe dominowały te o charakterze ekonomicznym – oczekiwania wyższych zarobków (71% respondentów), potrzeba zapewnienia środków na zaspokojenie potrzeb rodziny w kraju (25%), ale także negatywna ocena możliwości znalezienia pracy w Polsce w sposób uczciwy (30%) i utrata nadziei na znalezienie jakiejkolwiek pracy oraz negatywna ocena ogólnej atmosfery w kraju (po 25%). Potrzeba rozwoju zawodowego lub chęć sprawdzenia się były wskazywane, ale nie były najważniejsze.

Badaniem w ramach „Diagnozy społecznej 2015” objęto również osoby, które wzięły udział w emigracji edukacyjnej. Około trzy czwarte respondentów było w wieku między 18 a 34 lat, 62% stanowiły kobiety. Udział kobiet, które wyemigrowały za granicę w celach edukacyjnych jest wyższy niż wynikałoby to z różnice między wskaźnikiem skolaryzacji kobiet i mężczyzn, co świadczy o większej skłonność kobiet do podejmowania migracji tego typu. Odsetek osób w wieku 18-34, które wyjechały za granicę w celach edukacyjnych wśród wszystkich respondentów objętych diagnozą w latach 2013-2015 wynosi zaledwie 0,4 %, zaś wśród osób dokształcających się 1,1%. Ze względu na niewielką liczebność respondentów (52 osoby w latach 2013-2015) analiza zjawiska emigracji edukacyjnej jest ograniczona.

Z kolei zamierzenia emigracyjne Polaków objęte „Diagnozą społeczną 2015” analizowano bez uwzględniania wieku respondentów, dlatego na jej podstawie nie można wnioskować o zamiarze i motywacjach poszukiwania pracy za granicą przez ludzi młodych.

Rezultaty badania przeprowadzanego cyklicznie przez Wojewódzki Urząd Pracy w Krakowie wśród absolwentów małopolskich szkół zawodowych pokazują, że rośnie odsetek młodych osób zainteresowanych pracą lub nauką poza krajem. Wśród uczniów, którzykończyli naukę wynosił on 27% (o 6 pkt. procentowych więcej niż rok wcześniej). Różna jest perspektywa czasowa planów wyjazdowych – o wyjeździe na stałe myślało 4%, na okres wakacji – 9%, a na dłuższy czas z opcją powrotu – 14% badanych uczniów. Powiatami o najwyższym

udziale wskazań dotyczących wyjazdów na stałe lub na dłuższy czas są tarnowski (28%), brzeski (27,3%) oraz dąbrowski (25,8%) i miasto Tarnów (25%). Najrzadziej taki zamiar deklaruje młodzież z powiatów proszowickiego (10,2%), oświęcimskiego (13,1%), miechowskiego (13,4%) oraz chrzanowskiego (14,2%). Mapa planowanych wyjazdów zagranicznych w dużej mierze pokrywa się z mapą bezrobocia wśród młodzieży – im wyższy udział osób bezrobotnych do 25. roku życia w ogóle osób bezrobotnych, tym większy udział absolwentów deklarujących chęć wyjazdu. Wyjątkiem są powiaty typowo rolnicze – miechowski i proszowicki, w których poziom przywiązania do ziemi jest wysoki, a młodzi ludzie mogą pracować w rodzinnym gospodarstwach rolnych lub dojeżdżać do pracy do Krakowa.

Mapa 1 Plany emigracyjne młodych Małopolan

Edukacja

Edukacja to główne zajęcie młodzieży w Małopolsce. Wynika to zarówno z aspiracji rodziców i samej młodzieży, jak i z dobrego poziomu szkolnictwa w województwie. Edukacja oraz rozwijanie zainteresowań i zdolności mają kluczowe znaczenie dla tworzenia szans osób młodych na rynku pracy. Głównym kapitałem Polski ciągle są dobrze wykwalifikowane młode kadry.

Skolaryzacja

Małopolskę charakteryzuje wysoki współczynnik skolaryzacji osób między 16 a 18 rokiem życia, czyli w wieku edukacji ponadgimnazjalnej: 92,3% młodzieży w tym wieku uczestniczy w kształceniu formalnym w szkole ponadgimnazjalnej. Dla Polski współczynnik skolaryzacji netto w 2015 roku wyniósł 88,6%. Oznacza to, że w Małopolsce skala tzw. „wypadania z edukacji” jest na tym poziomie stosunkowo niewielka.

Wykres 9 Wskaźnik skolaryzacji netto osób w wieku 16-18 lat według typów szkół

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS.
Poziom nauczania

Cechą charakterystyczną Małopolski jest wysoki poziom edukacji. Wyniki nauczania mierzone egzaminami zewnętrznymi wskazują na dobrą jakość edukacji w regionie. Przykładowo zdawalność matury od lat utrzymuje się na najwyższym poziomie w kraju (województwa małopolskie i lubuskie w latach 2011-2015 wymieniały się na pozycji lidera).

Wykres 10 Zdawalność egzaminu maturalnego w stosunku do średniej ogólnopolskiej w 2015 roku

<table>
<thead>
<tr>
<th>Województwo</th>
<th>Zdawalność (%)</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>małopolskie</td>
<td>104,1</td>
</tr>
<tr>
<td>śląskie</td>
<td>102,7</td>
</tr>
<tr>
<td>lubuskie</td>
<td>102,7</td>
</tr>
<tr>
<td>podlaskie</td>
<td>101,4</td>
</tr>
<tr>
<td>mazowieckie</td>
<td>101,4</td>
</tr>
<tr>
<td>podkarpackie</td>
<td>101,4</td>
</tr>
<tr>
<td>świętokrzyskie</td>
<td>101,4</td>
</tr>
<tr>
<td>opolskie</td>
<td>101,4</td>
</tr>
<tr>
<td>łódzkie</td>
<td>100,0</td>
</tr>
<tr>
<td>kujawsko-pomorskie</td>
<td>98,7</td>
</tr>
<tr>
<td>lubelskie</td>
<td>98,7</td>
</tr>
<tr>
<td>pomorskie</td>
<td>98,7</td>
</tr>
<tr>
<td>wielkopolskie</td>
<td>98,7</td>
</tr>
<tr>
<td>dolnośląskie</td>
<td>98,7</td>
</tr>
<tr>
<td>warmińsko-mazurskie</td>
<td>96,0</td>
</tr>
<tr>
<td>zachodniopomorskie</td>
<td>94,6</td>
</tr>
</tbody>
</table>

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS.

Wybory edukacyjne

Obserwowany od początku XXI wieku trend wydłużania czasu edukacji formalnej i dążenia do zdobycia wykształcenia wyższego jako gwarancji dobrej pozycji na rynku pracy skutkował malejącym zainteresowaniem uczniów szkolnictwem zawodowym. Wzrost dostępności pracowników z wyższym wykształceniem oraz polityki promujące kształcenie zawodowe wpłynęły na zmianę trendu w zakresie wyborów edukacyjnych młodzieży. Świadczą o tym wskaźniki skolaryzacji netto\(^\text{19}\), dzięki którym można ocenić wybory poszczególnych roczników w kwestii szkoły ponadgimnazjalnej. Choć nadal najpopularniejsze są licea ogólnokształcące, w 2014 roku wskaźnik skolaryzacji w tego typu szkołach osiągnął najniższy poziom od kiedy taką statystykę zaczęto liczyć. Z kolei zasadnicze szkoły

\(^{19}\) Skolaryzacja netto jest to relacja liczby osób (w danej grupie wieku) uczących się (stan na początku roku szkolnego) na danym poziomie kształcenia do liczby ludności (stan w dniu 31 XII) w grupie wieku określonej jako odpowiadająca temu poziomowi nauczania.
zawodowe oraz technika zyskują na popularności. Te pierwsze w 2014 roku osiągnęły najwyższy udział w ogóle uczniów od 2002 roku (16,2%). Średnie szkoły zawodowe (technika) zyskują na popularności od 2010 roku. Może to być przejaw większej świadomości uczniów w kwestii wymaganych kompetencji. W przeciwieństwie do liceów ogólnokształcących, ukończenie średniej szkoły zawodowej zapewnia absolwentowi formalne potwierdzenie kwalifikacji już na poziomie średnim. Równocześnie, taka osoba może kontynuować swoją edukację na poziomie studiów wyższych i duża część absolwentów techników się na to decyduje. Dane o skolaryzacji sugerują, że rośnie świadomość zarówno uczniów, jak i ich rodziców na temat korzyści z wczesnego zdobycia zawodu. Ukończenie jedynie liceum, bez dyplomu studiów wyższych, znacząco obniża szanse osoby na rynku pracy\(^{20}\).

**Wykres 11 Udział absolwentów gimnazjów wybierających poszczególne typy szkół w Małopolsce**

<table>
<thead>
<tr>
<th>Rok</th>
<th>Liceum ogólnokształcące</th>
<th>Technikum</th>
<th>Zasadnicza szkoła zawodowa</th>
<th>Szkoła policealna</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>2002</td>
<td>35,9</td>
<td>14,4</td>
<td>8,3</td>
<td>41,5</td>
</tr>
<tr>
<td>2004</td>
<td>44,4</td>
<td>34,4</td>
<td>16,2</td>
<td>35,9</td>
</tr>
<tr>
<td>2006</td>
<td>41,5</td>
<td>34,4</td>
<td>16,2</td>
<td>35,9</td>
</tr>
<tr>
<td>2008</td>
<td>41,5</td>
<td>34,4</td>
<td>16,2</td>
<td>35,9</td>
</tr>
<tr>
<td>2010</td>
<td>41,5</td>
<td>34,4</td>
<td>16,2</td>
<td>35,9</td>
</tr>
<tr>
<td>2012</td>
<td>41,5</td>
<td>34,4</td>
<td>16,2</td>
<td>35,9</td>
</tr>
<tr>
<td>2014</td>
<td>41,5</td>
<td>34,4</td>
<td>16,2</td>
<td>35,9</td>
</tr>
</tbody>
</table>

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS.

**Pozaszkolna aktywność edukacyjna**

Małopolskę charakteryzuje także najwyższy wskaźnik uczestnictwa młodzieży gimnazjalnej z w zajęciach dodatkowych oferowanych w szkole. W 2014 roku w zajęciach dodatkowych uczestniczyło 90,8% gimnazjalistów.

---

Wykres 12 Udział uczniów gimnazjum w zajęciach dodatkowych w roku szkolnym 2014/15 w podziale na województwa (w %)

<table>
<thead>
<tr>
<th>Województwo</th>
<th>Udział (%)</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>małopolskie</td>
<td>90,6%</td>
</tr>
<tr>
<td>dolnośląskie</td>
<td>90,7%</td>
</tr>
<tr>
<td>podkarpackie</td>
<td>90,6%</td>
</tr>
<tr>
<td>podlaskie</td>
<td>89,5%</td>
</tr>
<tr>
<td>śląskie</td>
<td>89,0%</td>
</tr>
<tr>
<td>mazowieckie</td>
<td>88,7%</td>
</tr>
<tr>
<td>pomorskie</td>
<td>87,4%</td>
</tr>
<tr>
<td>zachodniopomorskie</td>
<td>87,1%</td>
</tr>
<tr>
<td>opolskie</td>
<td>86,9%</td>
</tr>
<tr>
<td>lubelskie</td>
<td>85,5%</td>
</tr>
<tr>
<td>kujawsko-pomorskie</td>
<td>85,2%</td>
</tr>
<tr>
<td>wielkopolskie</td>
<td>83,9%</td>
</tr>
<tr>
<td>świętokrzyskie</td>
<td>83,8%</td>
</tr>
<tr>
<td>łódzkie</td>
<td>83,0%</td>
</tr>
<tr>
<td>lubuskie</td>
<td>82,9%</td>
</tr>
<tr>
<td>warmińsko-mazurskie</td>
<td>76,8%</td>
</tr>
</tbody>
</table>

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS.

W województwie małopolskim w roku szkolnym 2014/15 najpopularniejsze były dodatkowe zajęcia przedmiotowe (41,2% uczniów biorących udział w zajęciach dodatkowych) – związane z przedmiotem nauczania np. koła matematyczne, historyczne. Na drugim miejscu pod względem popularności znalazły się zajęcia sportowe (21,5%) w sekcjach różnych dyscyplin, na trzecim – zajęcia artystyczne (15,7%) związane z rozwijaniem u uczestników uzdolnień indywidualnych w zakresie malarstwa, rzeźby, śpiewu, tańca, choreografii, fotografii, teatru itp. Zajęcia informatyczne (4,3%), oferujące rozwijanie umiejętności posługiwania się komputerem itp. cieszyły się mniejszym zainteresowaniem.

Do zalet uczestnictwa w tego typu nieobowiązkowych zajęciach należą: ukierunkowanie młodzieży na konkretny obszar wiedzy i specjalizacja pod kątem wyborów zawodowych, wykształcanie takich umiejętności miękkich, jak inicjatywa oraz praca w zespole (kiedy grupa wspólnie przygotowuje się do konkursów, wystawia sztukę teatralną, etc.). Wysokie wskaźniki uczestnictwa pokazują, że dla Małopola edukacja i rozwój od najmłodszych lat stanowi kapitał, w który ich zdaniem warto inwestować.

---

Edukacja na poziomie wyższym

Małopolska jest również regionem o najwyższym odsetku osób z wyższym wykształceniem. W 2015 roku w Małopolsce studia na poziomie magisterskim ukończyło 23,3 tys. osób. To 13% wszystkich absolwentów studiów magisterskich w Polsce. Tak wysoki udział w ogólnej liczbie absolwentów studiów wyższych województwo zawdzięcza silnej pozycji Krakowa jako ośrodka akademickiego oraz rynku pracy atrakcyjnego dla specjalistów.

Małopolskę charakteryzuje najwyższy ze wszystkich województw wskaźnik udziału absolwentów szkół wyższych w ogólnej liczbie ludności. Na 10 tys. mieszkańców przypadają 149 absolwentów wyższych uczelni (średnia ogólnopolska wynosi 103 osoby).

Wykres 13 Absolwenci szkół wyższych na 10 tys. ludności w 2015 roku

Duża dostępność młodych, wykształconych i znających języki obce skłania do lokowania biur w stolicy Małopolski firmy outsourcingowe, technologiczne, usługowe. Takie firmy znajdują tutaj dużą liczbę potencjalnych pracowników i warunki życiowe, które przyciągają i zatrzymują młodych specjalistów.

źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS.
Rynek pracy

Aktywność zawodowa osób młodych


W efekcie współczynnik aktywności zawodowej dla grupy 15-24 lata wyniósł w Małopolsce 31,2%, a dla grupy 25-34 lata 85,1%. Przytoczone dane potwierdzają, że dla osób młodych główne zajęcie stanowi edukacja i dopiero około 25 roku życia większość z nich zaczyna koncentrować się na życiu zawodowym.

W ramach realizowanego projektu przeprowadzono badanie młodych Małopolan pod kątem ich aktywności zawodowo-edukacyjnej. W badaniu zrealizowanym w okresie czerwiec-sierpień 2016 roku techniką ankiety internetowej wzięło udział 337 osób, w tym 293 osoby w wieku 15-29 lat. Trzy ankiety zostały pominięte w dalszej analizie ze względu na znaczone braki lub niespójność danych. 70% respondentów badania stanowiły kobiety.

46% badanej młodzieży to osoby pracujące, w tym niemal 7% łączy pracę z aktywnością edukacyjną (edukacją formalną lub uczestniczym w kursach i szkoleniach). Prawie połowa (46%) pracujących, w tym ogromna większość (85%) łączących pracę z nauką, jednocześnie deklaruje poszukiwanie pracy.

Osoby podejmujące wyłącznie aktywność edukacyjną (uczące się w szkole, studiujące lub uczestniczące w kursach i szkoleniach), stanowiły około 20% respondentów. Również w tej grupie niemal wszyscy (90%) uczestnicy badania odpowiedzieli, że szukają pracy.

Poszukiwanie pracy zadeklarowali także niemal wszyscy respondenci, którzy w momencie badania nie pracowali, nie uczęli się ani nie szkolili. W sumie osoby bezrobotne i niepodejmujące edukacji stanowiły 32% uczestników badania, a osoby bierne (niepracujące, niepodejmujące edukacji i nieposzukujące pracy) 2%.

Łącznie 3/4 badanych poszukiwało pracy, a osób, których jej nie szukały, najwięcej było wśród pracujących. Grupa osób, które nie miały jeszcze żadnych doświadczeń z pracą, stanowi 1/6 badanych.

---

22 Aktywność ekonomiczna ludności w województwie małopolskim w II kwartale 2016 r. Opracowanie sygnalne nr 11, Urząd Statystyczny w Krakowie, Kraków, wrzesień 2016.
35% badanych, którzy mieli jakiekolwiek doświadczenia zawodowe, deklarowało, że zatrudnienie zdobyło dzięki poleceniu znajomego, przy czym ta metoda zdobycia pracy była nieznacznie mniej popularna wśród obecnie pracujących.

1/4 obecnie pracujących i około 21% wszystkich z doświadczeniem pracy znalazła ofertę, dzięki której zaczęła pracę, w portalu ogłoszeniowym (pracuj.pl, gumtree, LinkedIn itp.). Mniej popularne formy znajdowania pracy to korzystanie ofert eksponowanych u pracodawców (w ich siedzibach, placówkach, na stronach internetowych firmy) oraz udostępnianych przez urzędy pracy - odpowiednio 12-13% i 10%.

Wykres 14 Sposób znalezienia pracy przez osoby młode – w podziale na pracę ogółem i obecne stanowisko

<table>
<thead>
<tr>
<th>% wskazań ogółem</th>
<th>% wskazań obecnie pracujących</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>oferta u pracodawcy</td>
<td>13% 12%</td>
</tr>
<tr>
<td>oferta z portalu ogłoszeniowego</td>
<td>21% 10%</td>
</tr>
<tr>
<td>oferta z urzędu pracy</td>
<td>25% 10%</td>
</tr>
<tr>
<td>w inny sposób</td>
<td>18% 21%</td>
</tr>
<tr>
<td>z agencji pracy</td>
<td>3% 0%</td>
</tr>
<tr>
<td>z polecenia</td>
<td>35% 33%</td>
</tr>
</tbody>
</table>

źródło: opracowanie własne wyników ankiety internetowej przeprowadzonej na potrzeby projektu. N.=240

Młodych zapytano również, czy w ostatnim miesiącu znaleźli jakąś informację o pracy, edukacji, szkoleniach, która ich zainteresowała. Celem tego pytania było stwierdzeniem na ile deklaracje o szukaniu pracy znajdują pokrycie w działaniach – czy młodzi poszukują takich informacji lub przynajmniej zwracają uwagę na napotkane informacje. Twierdząco odpowiedziało 44% respondentów. Spytano ich również, gdzie znaleźli tę informację, podając im listę kanałów promocji najczęściej stosowanych przez projektodawców i instytucje oferujące wsparcie. Można było udzielić więcej niż jednej odpowiedzi. Zdecydowanie najpopularniejszym kanałem, z którego młodzi czerpali takie informacje, jest Internet, przy czym serwisy internetowe wskazało 70% osób odpowiadających na to pytanie, a портал społecznościowe – 27% (być może dlatego, że informacje o pracy, edukacji czy szkoleniach nie są tym, na co młodzi zwracają uwagę w tego typu portalach). Jeszcze mniejsza część wskazań dotyczyła urzędów pracy oraz osób bliskich - rodziny, znajomych (po 16%) oraz biur karier i uczelni (zaledwie 10%). Pojedyncze wskazania dotyczyły środków
komunikacji publicznej (ogłoszeń w tramwajach, autobusach, busach) oraz telewizji. Nikt z respondentów nie wskazał na radio i prasę jako źródła ciekawe informacji o karierze i edukacji. Wyniki ankiety potwierdzają, że głównym źródłem informacji dla młodych, także w zakresie decyzji edukacyjno-zawodowych, jest Internet, zaś pozostałe kanały można traktować jedynie uzupełniająco. Jednocześnie media wykorzystywane do pozyskiwania informacji, w tym tych przydatnych do poszukiwania pracy przez starsze pokolenia, nie są skuteczne w tej grupie odbiorców.

**Wykres 15 Źródła informacji o pracy, edukacji i szkoleniach, dostrzeganych przez osoby młode**

---

**Pracujący młodzi Małopolanie**

Według danych statystyki publicznej pracująca populacja Małopolski liczy około 1,4 mln osób, co stanowi około połowy ludności w wieku produkcyjnym. Grupa młodych pracujących liczy około 500 tys. osób, przy czym w grupie 15-24 lata pracuje tylko około 100 tys. osób, a większość młodych pracujących stanowią osoby w wieku 25-34 lata.

Jak już wspomniano, ogromna większość osób z grupy 15-19 lat kontynuuje naukę. Dlatego też liczba osób pracujących jest w tym przedziale wiekowym niewielka. W kolejnej grupie –

---

23 **Aktywność ekonomiczna ludności w województwie małopolskim w II kwartale 2016 r. Opracowanie sygnalne nr 11, Urząd Statystyczny w Krakowie, Kraków, wrzesień 2016 r.**

---
19-25 lat – pracuje już znacznie większa liczba osób, a część z nich łączy naukę z pracą. Dla osób z najstarszej grupy wiekowej adresatów „Gwarancji dla młodzieży”, praca powinna być głównym typem aktywności, ponieważ edukacja dla większości z nich jest już etapem zakończonym.

Według wyników badania losów absolwentów szkół zawodowych w Małopolsce24 spośród niemal 5 tys. osób przebadanych w roku 2015 (czyli absolwentów rocznika 2013/14) 71% z nich pracowało w rok po ukończeniu szkoły, w tym 26% łączyło pracę z edukacją.

Grupa osób pracujących oraz tych, którzy łączyli pracę z nauką różniły się pod względem wyodrębnionych na potrzeby badania cech:

— **pleć**: wyłącznie podejmowanie pracy było znacznie bardziej popularne wśród mężczyzn (48%), podczas gdy łączenie nauki z pracą w równym stopniu dotyczyło zarówno kobiet jak i mężczyzn (odpowiednio 28% i 26%);

— **zawód**: udział osób zajmujących się tylko pracą był znacznie wyższy wśród zawodów mechaniczno-mechatronicznych (53%), rolnoprzetwórczych (51%), budowlanych (51%) oraz społeczno-medycznych (51%), podczas gdy łączenie pracy z nauką częściej pojawiało się w grupie osób, które kształciły się w zawodach z branży administracyjno-biurowej (33%) oraz informatyczno-elektronicznej (33%);

— **typ szkoły**: pracę z nauką najczęściej łączyli absolwenci techników (28%), podczas gdy absolwenci zasadniczych szkół zawodowych (52%) oraz szkół policealnych (53%) koncentrowali się tylko na działalności zarobkowej.

---

Wykres 16 Udział pracujących absolwentów małopolskich szkół zawodowych według płci, typu szkoły oraz zawodu


Zauważalnie zwiększa się grupa pracujących. Najlepsza sytuacja utrzymuje się w powiatach rolniczych: proszowickim i miechowskim (ze względu na klasyfikowanie pracy pomocniczej na roli jako zatrudnienia) oraz oświęcimskich Krakowa. Najgorsze wskaźniki zatrudnienia absolwentów utrzymywały się w powiatach gorlickim, olkuskim, nowosądeckim oraz w Nowym Sączu. Najwyższy udział osób łączących pracę z nauką utrzymuje się w Krakowie oraz powiatach wielickim, bocheńskim, oświęcimskim, co skutkuje ponadprzeciętnymi wartościami wskaźników zatrudnienia.
Mapa Udział pracujących absolwentów szkół zawodowych w Małopolsce z rocznika 2014 w podziale na wyłącznie pracujących oraz łączących pracę z nauką

Legendę
Udział pracujących w 2014 roku
- 58,8% - 60,0%
- 60,0% - 71,3%
- 71,3% - 77,5%
- 77,5% - 83,8%
- 83,8% - 90,0%
Udział wyjątkowo pracujących
Udział pracujących i uczących się


Wypowiedzi badanej młodzieży wskazują na poprawę także w zakresie jakości dostępnych ofert pracy dla młodych – trwałości i legalności zatrudnienia, a także zgodności wykonywanej pracy z wyuczonym zawodem. W badaniu z 2015 roku w porównaniu z edycją z 2012 roku o 7 p. p. wzrósł udział osób deklarujących, że wykonywana praca na charakter stały (nie sezonowy). Z kolei udział osób deklarujących zatrudnienie bez umowy (kosztem zatrudnienia w oparciu o umowę o pracę na czas określony) spadł o 4 p.p.. O 13 p. p. zmniejszył się udział wskazań „nie znalazłem pracy w swoim zawodzie” w grupie osób wykonujących pracę niezgodną z wyuczonym zawodem. Jednocześnie o 9 p. p. wzrósł odsetek wskazań oświadczających, że o pracy w innym zawodzie zdecydował „brak wystarczających umiejętności/kwalifikacji/doświadczenia".
Mobilność osób młodych

Dojazdy do pracy

Z badania przeprowadzonego w ramach Narodowego Spisu Powszechnego\(^{25}\) wynika, że skala dojazdów do pracy w województwie małopolskim należy do najwyższych w kraju – po śląskim mazowieckim i wielkopolskim. W 2011 roku do pracy poza swoją gminę dojeżdżało ponad 311 tys. Małopolan. Również udział osób dojeżdżających do pracy w ogóle zatrudnionych jest jednym z najwyższych w kraju i wynosi 37%. Wyższy udział cechował woj. podkarpackie, opolskie i śląskie, a w skali kraju wynosił 32,5%\(^{26}\). Obszarami o największej intensywności dojazdów na obszarze województwa są gminy położone wokół Krakowa i Tarnowa, wzdłuż korytarza transportowego Kraków-Tarnów oraz leżące w zachodnich powiatach – oświęcimskim, chrzanowskim, wadowickim i olkuskim.

Przyjazdy do pracy

Najwięcej osób – 96,5 tys. przyjeżdżało do pracy do Krakowa, co stawia stolicę województwa na trzecim miejscu w kraju pod względem liczby osób przyjeżdżających do pracy, po Warszawie i Katowicach. Na kolejnych miejscach są pozostałe dwa duże miasta regionu – Tarnów (16,2 tys. przyjeżdżających) i Nowy Sącz (10,7 tys.). Z kolei średnia wielkość przyjazdów w 10 gminach o najmniejszej ich liczbie wynosi 23 osoby. Jednak największym natężeniem przyjazdów do pracy, liczonym liczbą osób przyjeżdżających na 100 mieszkańców gminy w wieku produkcyjnym, charakteryzują się Brzeszcze - 84,5, Kalwaria Zebrzydowska (54,5) i Wadowice (50,7). Trzy największe miasta regionu płasują się w trzeciej dziesiątce zestawienia gmin o największym natężeniu przyjazdów. Średnie natężenie przyjazdów dla wszystkich gmin województwa wynosi niewiele ponad 10 osób na 100 mieszkańców w wieku produkcyjnym. Największe natężenie przyjazdów występuje w gminach zachodniej Małopolski, najmniejsze zaś wśród gmin położonych na południu regionu, w gminach powiatów proszowickiego, dąbrowskiego i miechowskiego oraz w mieście Krakowie.

Wyjazdy do pracy

Gminą o zdecydowanie największej liczbie osób wyjeżdżających do pracy jest Kraków – 30,8 tys. osób, choć i tu wskaźnikiem trafniej opisującym zjawisko wyjazdów jest wskaźnik natężenia. Dla stolicy województwa wynosi on zaledwie 6,3 (tyle osób przyjeżdżających do pracy do Krakowa przypada na 100 jego mieszkańców w wieku produkcyjnym).

\(^{25}\) Dojazdy do pracy, Narodowy Spis Powszechny Ludności i Mieszkań 2011, GUS, Warszawa, 2014
\(^{26}\) Guzik R., Dojazdy do pracy w województwie małopolskim 2006-2011, Kraków 2015
i jest jednym z najniższych wśród małopolskich gmin. Z kolei wysokie natężenie wskaźnika wyjazdów występuje w niemal wszystkich gminach zachodniej części województwa. W wielu z nich wskaźnik przekracza wartość 30, co wiąże się z wyjazdami mieszkańców do pracy w kopalniach i zakładach przemysłowych położonych na Śląsku. Stosunkowo wysokie natężenie wyjazdów występuje także w gminach leżących wokół Krakowa, Tarnowa i Gorlic oraz w Szczucinie w powiecie dąbrowskim.

Liczba osób wyjeżdżających do pracy do innych województw przewyższa liczbę Małopolan przyjeżdżających do pracy spoza województwa małopolskiego. Tych pierwszych było w omawianym okresie 56,5 tys., drugich o 15 tys. mniej. Ujemny bilans przepływów międzyregionalnych związanych z pracą to efekt wyjazdów na Śląsk z zachodniej części województwa, oraz do Warszawy – z terenu całej Małopolski. Z kolei wysoka, trzecia pozycja wśród województw o największej liczbie osób przyjeżdżających do pracy, jest pochodną metropolitalnej pozycji, szczególnie w stosunku do województwa podkarpackiego oraz świętokrzyskiego.

Analiza struktury demograficznej osób dojeżdżających do pracy pokazuje, że w grupie tej przeważają mężczyźni – 58% oraz osoby między 25 a 45 rokiem życia – 58%, co częściowo pokrywa się z wiekiem produkcyjnym mobilnym (18-45 lat) (wykres 9).

**Wykres 17 Struktura dojeżdżających do pracy wg wieku w Małopolsce w 2011 (w %)**

15-24: 31,5%
25-34: 22,4%
35-44: 26,9%
45-54: 0,5%
55-64: 8%
65 i więcej: 10,7%

*źródło: Guzik R., *Dojazdy do pracy w województwie małopolskim 2006-2011*, Kraków 2015*

Cytowane dane wskazują, że dojazdy do pracy stanowią codzienność znacznej części populacji, w tym osób młodych. Jednak według uczestników warsztatów subregionalnych, a także ekspertów z powiatowych urzędów pracy, którzy koordynują w powiatach badanie Barometr zawodów, konieczność dojazdów stanowi dla wielu osób – szczególnie młodych – istotny czynnik zniechęcający do aktywności zawodowej na terenie regionu. Długie
(ponad półtoragodzinne) dojazdy do pracy są według osób młodych na tyle uciążliwe, że niektórzy z nich rezygnują ze stażu, a nawet z pracy, jeśli nie daje ona zarobku umożliwiającego utrzymanie samochodu. W opinii osób udzielających śródmiejskim wsparcia w podjęciu aktywności zawodowej młodzi łatwiej decydują się na migrację zagraniczną, niż na codzienne dojazdy do pracy. Z jednej strony ukształtowanie terenu, sieć i stan dróg oraz ogólna dostępność komunikacyjna wielu miejscowości w Małopolsce jest realnym utrudnieniem w dotarciu do pracy. Z drugiej strony atrakcyjność zarobków za granicą, pomimo wahań kursowych walut w głównych krajach emigracji zarobkowej Małopolsan, pozostaje nadal dużo większa, niż w Polsce.

Wynagrodzenia

Region charakteryzuje średnia wynagrodzeń nieznacznie przewyższająca przeciętną ogólnopolską, ale międzypowiatowe zróżnicowanie wynagrodzeń jest znaczne i wynika w dużej mierze z jakości miejsc pracy tam oferowanych. W lipcu 2016 roku przeciętne miesięczne wynagrodzenie brutto w sektorze przedsiębiorstw wyniosło w Małopolsce 4058,32 zł, wobec 4291,85 zł dla całego kraju. Tempo wzrostu wynagrodzeń jest w województwie większe niż ogólnopolskie (w okresie styczeń-lipiec wyniosło 5,5%, w Polsce 4,1%). Jednak różnica w wynagrodzeniach między Krakowem a powiatem krakowskim (jedynymi z przekątną zarobków powyżej ogólnopolskiej) a pozostałymi powiatami jest ogromna. Zróżnicowanie jest widoczne nawet w ramach subregionów (wykres 18). Trzeba przy tym pamiętać, że dane o wynagrodzeniach publikowane przez Główny Urząd Statystyczny dotyczą tylko sektora przedsiębiorstw, a w jego obrębie – tylko firm zatrudniających powyżej 9 osób i na ogół dających lepsze i bardziej stabilne warunki pracy. Zatem zarobki osiągane przez większość pracujących są zdecydowanie niższe. Ponadto zarobki w poszczególnych branżach „odstają” od przeciętnego wynagrodzenia od minus 33% w przypadku branży związanej z gastronomią i hotelarstwem do plus 82% w firmach związanych z informacją i komunikacją (w tym IT). Płace niższe od przeciętnych dotyczą także transportu i logistyki, handlu i budownictwa, czyli branż zatrudniających wielu młodych pracowników.

Z rozmów i konsultacji prowadzonych z pracodawcami i pośrednikami pracy w trakcie prac badawczych wynika, że młodzi pracownicy mogą oczekiwać wynagrodzeń na poziomie stypendium stażowego lub pensji minimalnej. Pracodawcy wychodzą z założenia, że pracownik może liczyć na wyższą placę dopiero, gdy stanie się samodzielny i zacznie przynosić firmie zysk. Jednak oczekiwania młodych są zdecydowanie wyższe. Ponadto
absolwenci oczekują dodatkowych korzyści, typu dowóz do pracy lub samochód służbowy, służbowy telefon, laptop, systemy benefityowe itp. Na takie pozapłacowe elementy wynagrodzenia mogą liczyć tylko specjaliści i osoby o rzadkich, poszukiwanych kwalifikacjach, na ogół z choćby rocznym stażem pracy.

Wykres 18 Przeciętne miesięczne wynagrodzenia brutto w sektorze przedsiębiorstw w 2015 roku w relacji do średniej ogólnopolskiej

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS.

NEETsi i bierni zawodowo

NEETs (z ang. Not in Education, Employment, or Training) to kategoria osób poza edukacją, zatrudnieniem oraz nieuczestnicząca w szkoleniach. Stanowi ona dobry punkt odniesienia do porównań zarówno w czasie, jak również pomiędzy powiatami, gdyż wskazuje na niekorzystny status wyrażony jednym, dającym się łatwo porównać wskaźnikiem udziału grup niepracujących i nieuczących się.
Udział NEETs jest zróżnicowany w poszczególnych grupach młodych i zmienia się w czasie, zależnie od sytuacji na rynku pracy, jak również ze względu na wzorce, którymi kierują się młodzi z danej kohorty wiekowej.

Udział NEETs w Polsce jest niższy niż średnio w Unii Europejskiej, z uwagi na duży odsetek młodzieży uczącej się do 19 roku życia. W miarę wchodzenia w wiek aktywności zawodowej rośnie udział osób, które nie pracują i nie uczą się (do 20,5% w grupie wiekowej 25-29 lat).

Wykres 19 Udział NEETs w grupach osób młodych w Polsce i w krajach Unii Europejskiej

[Diagram]

Źródło: opracowanie własne na podstawie Eurostat.

Co więcej, pod względem udziału NEETs w populacji sytuacja Polski wyraźnie się pogarsza w porównaniu ze średnią unijną. O ile wśród osób w wieku nauki szkolnej odsetek NEETs jest w Polsce nadal o połowę niższy niż w UE, to w grupie wieku studenckiego wskaźnik ten jest właściwie zbliżony z trendem unijnym. W grupie młodzieży w wieku 25-29 lat wskaźnik udziału NEETs w populacji również zbliża się do średniej unijnej, ale nadal ją przewyższa. W efekcie co piąty Polak w tym wieku nie uczy się, nie szkoli ani nie pracuje, a przynajmniej nie wykonuje stałej legalnej pracy.
W Małopolsce, z uwagi na ponadprzeciętny odsetek uczącej się młodzieży, sytuacja jest lepsza od ogólnopolskiej. Z badań losów absolwentów szkół zawodowych wynika, że NEETsami zostaje około 12% absolwentów tych szkół, z czego 2/3 stanowią osoby zarejestrowane jako bezrobotne. W porównaniu z rokiem 2011 (pierwszym, w którym przeprowadzono to badanie), udział NEETs wśród absolwentów szkół zawodowych zmniejszył się o ponad 1/3 (z 19%). Udział NEETs jest większy wśród absolwentek (15%) niż wśród absolwentów (11%), większy wśród absolwentów zasadniczych szkół zawodowych (16%), niż wśród osób, które ukończyły szkołę policealną (13%) lub technikum (11%). Warto przy tym zauważyć, że absolwenci techników, podobnie jak liceów ogólnokształcących, na ogół wybierają dalszą edukację (głównie wyższą), ewentualnie łącząc ją z pracą.

Z punktu widzenia przestrzennego najlepsza sytuacja w 2015 roku utrzymywała się wśród absolwentów w powiatach proszowickim (tylko 5% stanowili NEETs), suskim (7%), wielickim (7%) oraz Krakowie (7%). Powiaty o najgorszej sytuacji absolwentów to gorlicki (21%), dąbrowski (21%), tarnowski (21%) oraz nowosądecki (18%) i nowotarski (17%). Generalnie lepsza sytuacja utrzymywała się w powiatach ościeniowych Krakowa oraz w Małopolsce Zachodniej, podczas gdy zdecydowanie gorsza w powiatach w części południowo-wschodniej regionu. O takim rozlokowaniu cech wśród młodzieży może decydować bliskość wielkich ośrodków miejskich (Krakowa oraz miast Śląska), które stanowią centra zatrudnienia i edukacji, a ich bliskość geograficzna może bezpośrednio decydować o dostępności pracy i nauki dla młodzieży. Udział absolwentów, którzy nie uczyli się i nie pracowali w analizowanym okresie (2012-2015) zmniejszył się o 7 p.p. Największa poprawa miała miejsce w grupie powiatów będących liderami tego zestawienia, czyli proszowickim, suskim i wielickim.

Mapa 2 Udział NEETs wśród absolwentów kończących naukę w 2014 roku oraz w latach 2011-2014

Bezrobocie osób młodych

Charakterystyka młodych bezrobotnych jest kluczowa z punktu widzenia niniejszego opracowania. Charakteryzowanie pod tym kątem młodych w wieku 15-29 lat w oparciu o statystyki publiczne (polskie i unijne) jest możliwe przy zachowaniu podziału tej grupy zgodnie z tym, jak dane są gromadzone. Od stycznia 2015 roku dane o bezrobociu są zbierane i udostępniane w przekroju: „bezrobotni poniżej 30 roku życia” i „bezrobotni do 25 roku życia”.

Osoby młode znajdują się w trudnej sytuacji na rynku pracy, choć sytuacja ta systematycznie się poprawia. Młodych charakteryzuje zarówno niski wskaźnik aktywności zawodowej, jak i wysoka stopa bezrobocia. W krajach Unii Europejskiej stopa bezrobocia wśród ludzi młodych, poniżej 25 roku życia jest znacznie wyższa niż dla ogółu populacji. W 2015 roku w krajach UE-28 liczba młodych bezrobotnych wynosiła 4,6 mln, a udział w liczbie osób aktywnych zawodowo wynosił 20,3%. Liczba bezrobotnych ogółem w tym samym czasie zbliżała się do poziomu 22,9 mln, a stopa bezrobocia liczona dla całej populacji kształtowała się na poziomie 9,4%. W obydwu grupach nastąpił spadek w porównaniu z rokiem wcześniejszym – wśród młodych o 1,9 pkt. proc., w całej populacji o 0,8 pkt. proc.

W krajach europejskich widoczne jest mocne zróżnicowanie pod względem stopy bezrobocia – od 4% w Islandii do 24,9% w Grecji (w Polsce – 7,5%). Z kolei krajem o najniższej stopy bezrobocia młodych są Niemcy – 7,2%, o najwyższym również Grecja – 49,8% (w Polsce – 20,8%)28.

Na mapach 3 i 4 zaprezentowano zróżnicowanie terytorialne ogólnej stopy bezrobocia i wśród ludzi młodych w krajach Unii Europejskiej oraz porównano poziom stopy bezrobocia do wskaźników dla Polski.

28 Wg EUROSTAT.
Mapa 3 Stopa bezrobocia w krajach UE-28 w 2015 roku – ogółem i w grupie osób poniżej 25 r. ż.

źródło: http://ec.europa.eu/

Mapa 4 Stopa bezrobocia ogółem i wśród ludzi młodych – Polska a kraje UE-28 (stan na koniec 2015 r.)

Kolorem żółtym oznaczono kraje o stopie bezrobocia niższej niż w Polsce, ciemnozielonym – o stopie wyższej.

źródło: http://ec.europa.eu/.

Bezrobocie młodzieży jest zazwyczaj bardziej wraźliwe na zmiany PKB niż bezrobocie ogólne. Z tego powodu ludzie młodzi są w szczególnie niepewnej sytuacji w okresach recesji, często pierwsi opuszczają rynek pracy i wchodzą na niego jako ostatni, ponieważ
muszą konkurować z osobami, które mogą się wykazać większym doświadczeniem zawodowym. Pomimo, że stopa bezrobocia wśród młodych spada szybciej niż ma to miejsce w przypadku ogółu populacji, osoby młode ciągle napotykają na problemy w płynnym wejściu na rynek pracy 29. Na wykresie 10 pokazano zmiany wartości stopy bezrobocia w ostatnich pięciu latach w Unii Europejskiej, w Polsce i w woj. małopolskim.


![Diagram showing the unemployment rate for the whole EU-28, Poland, and Małopolska for the ages 15-24.](image)

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych EUROSTAT.

Bezrobocie osób młodych na małopolskim rynku pracy

Zróżnicowanie powiatowe

W połowie 2016 r. w woj. małopolskim w rejestrach osób bezrobotnych figurowało 103 435 osób, tj. o 19 123 mniej niż w połowie 2015 r. W tym samym czasie stopa bezrobocia rejestrowanego w województwie zmniejszyła się z 8,8% do 7,3%. Spadek obydwóch wskaźników wystąpił w każdym powiecie. Różnica stopy bezrobocia pomiędzy powiatami o najniższej i najwyższej wartości tego wskaźnika wynosi ponad 10 p. proc.: od 4,1% w Krakowie do 14% w powiecie dąbrowskim. W ośmiu powiatach stopa była niższa od wojewódzkiej (mapa 4).

29 Udział osób młodych wśród zarejestrowanych bezrobotnych (do 25 r. ź.) zmniejszył się z około 30% w latach 1993-1995 do około 15% obecnie.
Mapa 5 Stopa bezrobocia w woj. małopolskim w czerwcu 2016 roku

źródło: opracowanie własne na podstawie sprawozdań MPiPS-01.

Poprawa sytuacji na rynku pracy objęła również osoby młode, zarówno w grupie wiekowej do 25 roku życia, jak i 25-29 lat. Na koniec I półrocza 2016 r. w powiatowych urzędach pracy woj. małopolskiego było zarejestrowanych 31 370 osób w wieku do 30 r. ż. (wykres 11). Stanowili oni 30,3% wszystkich bezrobotnych. Udział tej grupy w ogólnej liczbie bezrobotnych zmniejszył się w ciągu roku o prawie 2 pkt. procentowe. W tej grupie 15,9 tys. to osoby do 25 r.ż., ich udział w ogólnej liczbie bezrobotnych również się zmniejszył - z 17% pod koniec I półrocza 2015 do 15,4% w połowie 2016 r..

wykres 21 Liczba młodych bezrobotnych w grupach wieku do 25 r.ż. i 25-29 lat

źródło: opracowanie własne na podstawie sprawozdań MPiPS-01.

30 w sprawozdawczości o rynku pracy do roku 2014 nie uwzględniano osób w wieku 25-29 lat, stąd brak możliwości oszacowania liczebności tej grupy przed rokiem 2015.
Udział osób młodych wśród ogółu bezrobotnych, jak też skała zmian tego udziału w okresie czerwiec 2015-czerwiec 2016, są mocno zróżnicowane w poszczególnych powiatach. W połowie I półrocza 2016 najmniejszym udziałem młodych wśród bezrobotnych charakteryzowały się największe miasta województwa – Kraków (19,7%), Tarnów (22,5%) i Nowy Sącz (25%), powiaty leżące wokół Krakowa – Krakowski i wielicki oraz zachodnie powiaty regionu – oświęcimski, chrzanowski, olkuski i wadowicki. Na przeciwnym biegunie znalazły się powiaty rolnicze – proszowicki (43,7%), dąbrowski (40,1%) i miechowski (39,4%) oraz nowotarski i limanowski (mapy 5).

Mapa 6 Udział osób bezrobotnych w wieku do 30 r. ż. w ogóle bezrobotnych oraz struktura wiekowa osób bezrobotnych w powiatach woj. małopolskiego w czerwcu 2015 i czerwcu 2016 r.

źródło: opracowanie własne na podstawie sprawozdań z powiatowych urzędów pracy (MPiPS-01).

Zauważalne jest powiatowe różnica udziału bezrobotnych w wieku do 25 r. ż. i 25-29 lat w poszczególnych powiatach. Najwyższy udział młodych poniżej 25 r. ż. występuje w powiatach: proszowickim, miechowskim, dąbrowskim, tarnowskim, brzeskim, limanowskim, nowotarskim i suskim, a najniższy w Krakowie, Tarnowie i Nowym Sączu, czyli podobnie jak w grupie do 30 r. ż. Natomiast wśród nieco starszych bezrobotnych, w wieku 25-29 lat, powiaty o najmniejszym udziale bezrobotnych to: oświęcimski oraz Kraków i Tarnów, a następnie te leżące wokół Krakowa. Największy udział bezrobotnych w tej grupie cechuje powiaty: tarnowski, dąbrowski, nowosądecki, nowotarski i myślenicki (mapy 7).
Młodzi bezrobotni w grupach wieku: do 25 r. ż. i 25-29 lat w ogóle bezrobotnych w powiatach woj. małopolskiego, stan na koniec czerwca 2016

źródło: opracowanie własne na podstawie sprawozdań z powiatowych urzędów pracy - M PiPS-01 i zał. 1 do M PiPS-01

największy, ponad trzyprocentowy spadek udziału osób młodych w ogóle bezrobotnych wystąpił w ciągu ostatniego roku w powiatach: tarnowskim (3,5 pkt. proc.), bocheńskim, tatrzańskim, brzeskim, oraz w tarnowie i nowym sączu. najmniejszy spadek miał miejsce w powiecie nowotarskim (0,1 pkt. proc.), olkuskim i dąbrowskim (po 0,2 pkt. proc.) i limanowskim (0,3 pkt. proc.) (mapa 8).

Mapa 8 Zmiana udziału osób do 30 r. ż. w ogólnej liczbie bezrobotnych w powiatach woj. małopolskiego, w okresie 30 czerwca 2015-30 czerwca 2016 roku

źródło: opracowanie własne na podstawie sprawozdań z powiatowych urzędów pracy - M PiPS-01
Spadek liczby bezrobotnych oraz ich udziału wśród bezrobotnych ogółem miał miejsce również w grupie do 30 r. ż., choć w podgrupach wiekowych osób młodych sytuacja kształtowała się odmiennie. Dla grupy do 25 r. ż. przeważyły spadki udziału w ogóle bezrobotnych (poza powiatem limanowskim, gdzie spadek wyniósł 0,3 p. proc. i powiatem miechowskim, gdzie udział tej grupy wiekowej wzrósł o 1,8 p. proc.). Z kolei dla grupy 25-29 lat udział wzrósł w sześciu powiatach (olkuskim, dąbrowskim, wadowickim, krakowskim, nowotarskim i myślenickim), a w kolejnych ośmiu utrzymał się na poziomie ubiegłorocznym (tabela 1).

Tabela 1 Udział osób młodych w ogólnej liczbie bezrobotnych w woj. małopolskiego – czerwiec 2015-czerwiec 2016

<table>
<thead>
<tr>
<th>wyszczególnienie</th>
<th>bezrobotni poniżej 30 r. ż.</th>
<th>bezrobotni poniżej 25 r. ż.</th>
<th>bezrobotni w wieku 25-29 lat</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>Małopolskie</td>
<td>32,2%</td>
<td>30,3%</td>
<td>17,0%</td>
</tr>
<tr>
<td>bocheński</td>
<td>38,0%</td>
<td>34,4%</td>
<td>20,8%</td>
</tr>
<tr>
<td>brzeski</td>
<td>39,2%</td>
<td>36,0%</td>
<td>22,3%</td>
</tr>
<tr>
<td>chrzanowski</td>
<td>28,9%</td>
<td>27,0%</td>
<td>13,7%</td>
</tr>
<tr>
<td>dąbrowski</td>
<td>40,3%</td>
<td>40,1%</td>
<td>24,0%</td>
</tr>
<tr>
<td>gorlicki</td>
<td>35,4%</td>
<td>32,6%</td>
<td>18,2%</td>
</tr>
<tr>
<td>krakowski</td>
<td>29,0%</td>
<td>27,7%</td>
<td>15,1%</td>
</tr>
<tr>
<td>limanowski</td>
<td>38,1%</td>
<td>37,7%</td>
<td>22,7%</td>
</tr>
<tr>
<td>m. Kraków</td>
<td>21,4%</td>
<td>19,7%</td>
<td>8,1%</td>
</tr>
<tr>
<td>m. Nowy Sącz</td>
<td>27,9%</td>
<td>25,0%</td>
<td>12,6%</td>
</tr>
<tr>
<td>m. Tarnów</td>
<td>26,0%</td>
<td>22,5%</td>
<td>11,2%</td>
</tr>
<tr>
<td>miechowski</td>
<td>40,8%</td>
<td>39,4%</td>
<td>21,7%</td>
</tr>
<tr>
<td>myślenicki</td>
<td>34,9%</td>
<td>32,8%</td>
<td>19,6%</td>
</tr>
<tr>
<td>nowosądecki</td>
<td>37,7%</td>
<td>35,7%</td>
<td>20,5%</td>
</tr>
<tr>
<td>nowotarski</td>
<td>39,7%</td>
<td>39,6%</td>
<td>23,7%</td>
</tr>
<tr>
<td>olkuski</td>
<td>27,7%</td>
<td>27,5%</td>
<td>14,2%</td>
</tr>
<tr>
<td>oświęcimski</td>
<td>27,0%</td>
<td>25,9%</td>
<td>13,4%</td>
</tr>
<tr>
<td>proszowicki</td>
<td>46,6%</td>
<td>43,7%</td>
<td>30,4%</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>suski</td>
<td>tarnowski</td>
<td>tatrzański</td>
</tr>
<tr>
<td>-------</td>
<td>---------</td>
<td>-----------</td>
<td>------------</td>
</tr>
<tr>
<td>36,4%</td>
<td>34,8%</td>
<td>21,3%</td>
<td>20,1%</td>
</tr>
<tr>
<td>40,9%</td>
<td>37,2%</td>
<td>23,2%</td>
<td>19,7%</td>
</tr>
<tr>
<td>36,6%</td>
<td>33,5%</td>
<td>21,3%</td>
<td>18,6%</td>
</tr>
<tr>
<td>31,1%</td>
<td>28,5%</td>
<td>17,6%</td>
<td>14,3%</td>
</tr>
<tr>
<td>26,9%</td>
<td>25,9%</td>
<td>13,4%</td>
<td>12,3%</td>
</tr>
</tbody>
</table>

**Charakterystyka młodych bezrobotnych**

Tabela 2 zawiera porównanie ogólnej populacji osób bezrobotnych i młodych bezrobotnych, pod względem płci, czasu pozostawania bez pracy, wykształcenia, stażu pracy z wyszczególnieniem osób znajdujących się w trudnej sytuacji na rynku pracy.
Tabela 2. Sytuacja osób młodych na małopolskim rynku pracy wg stanu na 30 czerwca 2016 roku

<table>
<thead>
<tr>
<th>Charakterystyki</th>
<th>Liczba bezrobotnych ogółem</th>
<th>Bezrobotni poniżej 30 r. ż.</th>
<th>Bezrobotni poniżej 25 r. ż.</th>
<th>Bezrobotni w wieku 25-29 lat</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td></td>
<td>liczba</td>
<td>udział w ogóle bezrobotnych w poszczególnych kategoriach</td>
<td>liczba</td>
<td>udział w ogóle bezrobotnych w poszczególnych kategoriach</td>
</tr>
<tr>
<td>Płeć</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>kobieta</td>
<td>55 976</td>
<td>18 097</td>
<td>32,3%</td>
<td>8 517</td>
</tr>
<tr>
<td>mężczyzna</td>
<td>47 459</td>
<td>13 273</td>
<td>28,0%</td>
<td>7 417</td>
</tr>
<tr>
<td>Czas pozostawania bez pracy w miesiącach</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>do 1</td>
<td>10 005</td>
<td>4 780</td>
<td>47,8%</td>
<td>2 871</td>
</tr>
<tr>
<td>1-3</td>
<td>14 607</td>
<td>6 110</td>
<td>41,8%</td>
<td>3 472</td>
</tr>
<tr>
<td>3-6</td>
<td>16 156</td>
<td>5 527</td>
<td>34,2%</td>
<td>2 626</td>
</tr>
<tr>
<td>6-12</td>
<td>19 228</td>
<td>6 733</td>
<td>35,0%</td>
<td>3 734</td>
</tr>
<tr>
<td>12-24</td>
<td>16 916</td>
<td>4 322</td>
<td>25,5%</td>
<td>1 920</td>
</tr>
<tr>
<td>powyżej 24</td>
<td>26 523</td>
<td>3 898</td>
<td>14,7%</td>
<td>1 311</td>
</tr>
<tr>
<td>Wykształcenie</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>wyższe</td>
<td>16 044</td>
<td>6 070</td>
<td>37,8%</td>
<td>1 107</td>
</tr>
<tr>
<td>policealne i średnie zawodowe</td>
<td>24 977</td>
<td>8 515</td>
<td>34,1%</td>
<td>5 061</td>
</tr>
<tr>
<td>średnie</td>
<td>11 664</td>
<td>6 181</td>
<td>53,0%</td>
<td>3 562</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>ogółnokształcące</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>--------</td>
<td>-----------------</td>
<td>--------</td>
<td>--------</td>
<td>--------</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>zasadnicze</td>
<td>zawodowe</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>28 030</td>
<td>5 948</td>
<td>21,2%</td>
<td>3 758</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>gimnazjalne</td>
<td>i poniżej</td>
<td>22 720</td>
<td>4 656</td>
</tr>
</tbody>
</table>

47
<table>
<thead>
<tr>
<th></th>
<th></th>
<th></th>
<th></th>
<th></th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td></td>
<td>liczba</td>
<td>udział w ogóle w poszczególnych kategoriach</td>
<td>liczba</td>
<td>udział w ogóle w poszczególnych kategoriach</td>
</tr>
<tr>
<td>Staż pracy ogółem</td>
<td>do 1 roku</td>
<td>18 623</td>
<td>9 771</td>
<td>52,5%</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>1-5</td>
<td>23 119</td>
<td>9 398</td>
<td>40,7%</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>5-10</td>
<td>15 473</td>
<td>1 610</td>
<td>10,4%</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>10-20</td>
<td>15 759</td>
<td>39</td>
<td>0,2%</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>bez stażu</td>
<td>15 982</td>
<td>10 552</td>
<td>66,0%</td>
</tr>
<tr>
<td>Kategorie bezrobotnych</td>
<td>długo trwale bezrobotni</td>
<td>57 551</td>
<td>12 716</td>
<td>22,1%</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>korzystające ze świadczeń z pomocy społecznej</td>
<td>1 708</td>
<td>290</td>
<td>17,0%</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>posiadające co najmniej jedno dziecko do 6 roku życia</td>
<td>17 316</td>
<td>7 331</td>
<td>42,3%</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>posiadające co najmniej jedno dziecko</td>
<td>99</td>
<td>7</td>
<td>7,1%</td>
</tr>
<tr>
<td>niepełnosprawne do 18 roku życia</td>
<td>z niepełnosprawnością</td>
<td>6 434</td>
<td>682</td>
<td>10,6%</td>
</tr>
<tr>
<td>----------------------------------</td>
<td>------------------------</td>
<td>-------</td>
<td>-----</td>
<td>--------</td>
</tr>
<tr>
<td>Ogółem</td>
<td></td>
<td>103 435</td>
<td>31 370</td>
<td>30,3%</td>
</tr>
</tbody>
</table>

Źródło: opracowanie własne na podstawie sprawozdań z powiatowych urzędów pracy – MPiPS-01 i zał. 1 do MPiPS-01
Charakterystyka młodych bezrobotnych pod względem wykształcenia, czasu pozostawania bez pracy, stażu pracy

Młodych bezrobotnych charakteryzuje wyższy poziom wykształcenia niż ogół bezrobotnych. Osób z wykształceniem gimnazjalnym czy podstawowym jest znacznie mniej, niż w ogóle bezrobotnych. Z kolei udział osób z wykształceniem co najmniej średnim w grupie do 30 r. ż. wynosi 66% i jest o 15 pkt. proc. wyższy niż dla wszystkich bezrobotnych. Jeszcze wyższy jest odsetek osób z wykształceniem co najmniej średnim bezrobotnych wśród bezrobotnych w wieku 25-29 lat: 71% osób ma co najmniej średnie wykształcenie, w tym jedna trzecia – wyższe (wykres 22). Osoby w wieku poniżej 30 lat stanowią około 38% wszystkich bezrobotnych z wyższym wykształceniem, natomiast wśród osób z wykształceniem średnim ogólnokształcącym ich udział wynosi 53% (tabela 2).

Wykres 22 Struktura grupy młodych bezrobotnych w woj. małopolskim wg poziomu wykształcenia – stan na koniec czerwca 2016 r.

Znaczna część bezrobotnych Małopoleń – 26 % pozostaje bez pracy powyżej 2 lat, kolejne 16% figuruje w rejestrach urzędów pracy przez okres od roku do dwóch lat. Lepsza sytuacja występuje w grupie młodych bezrobotnych – 26% z nich pozostaje bez pracy dłużej niż rok. Krócej niż pół roku bez pracy pozostaje niewiele ponad połowa osób młodych i prawie 40% wszystkich bezrobotnych (wykres 13). Wśród osób, które pozostają bez zatrudnienia najkrócej – mniej niż 1 miesiąc, udział osób młodszych niż 30 lat sięga prawie 48%, zaś młodszych niż 25 lat – niecałe 29%.
Obserwuje się wysoką zależność między wiekiem osób bezrobotnych a ich doświadczeniem zawodowym. Jedna trzecia wszystkich osób, które trafiają do rejestrów urzędów pracy małopolskich powiatów, legitymuje się stażem pracy krótszym niż 1 rok, w grupie wiekowej do 30 r. ż. odsetek takich osób jest dwukrotnie wyższy i wynosi 65%. Wśród najmłodszych bezrobotnych, do 25 r. ż., aż 74% ma staż pracy poniżej roku. Brak jakiegokolwiek doświadczenia zawodowego dotyczy 15% wszystkich zarejestrowanych bezrobotnych, ale w przypadku osób do 25 roku to aż 45%, a w grupie do 30 r. ż. 34% (wykres 14). Młodzi w wieku poniżej 30 lat stanowią ponad połowę osób bezrobotnych mających staż pracy krótszy niż 1 rok i ponad 40% z doświadczeniem zawodowym pomiędzy 1 a 5 lat. Natomiast osoby młodsze niż 25 lat stanowią 25% bezrobotnych ze stażem pracy poniżej 1 roku i 17% ze stażem od 1 roku do 5 lat.

Wykres 24 Struktura grupy młodych bezrobotnych w woj. małopolskim wg stażu pracy – stan na koniec czerwca 2016 r.
Ponieważ na ogół edukację kończą osoby z grupy wiekowej 18-24 lata, w starszych grupach niewiele jest osób rejestrujących się w okresie 12 miesięcy od zakończenia nauki. Absolwenci stanowią niecałe 3% wszystkich bezrobotnych w woj. małopolskim. Wśród osób do 35 roku absolwenci stanowią 15% (wykres 15).

Wykres 25 Udział absolwentów wśród bezrobotnych w woj. małopolskim według grup wieku – stan na koniec czerwca 2016 r.
Osoby w trudnej sytuacji na rynku pracy

Zauważalne są różnice w skali udziału osób znajdujących się w szczególnej sytuacji na rynku pracy, pomiędzy młodymi bezrobotnymi, a ogółem bezrobotnych, ale także pomiędzy młodymi bezrobotnymi w poszczególnych podgrupach wieku (tabela 3).

Osoby z niepełnosprawnością stanowią nieco powyżej 6% bezrobotnych w woj. małopolskim. W grupie osób do 30 r. ż. udział osób z niepełnosprawnością wynosi 2,2%. Nieco niższy udział niepełnosprawnych charakteryzuje bezrobotnych przed 25 r. ż. (o 0,3 p. proc.), a wyższy grupę bezrobotnych w wieku 25-29 lat (o 0,2 p. proc.). Bezrobotni młodzi niż 30 lat stanowili nieco powyżej 10%, a młodzi niż 25 lat – prawie 5% wszystkich bezrobotnych z niepełnosprawnościami (tabela 2).

Odsetek długotrwale bezrobotnych w grupie osób młodych był niższy niż w całej zbiorowości małopolskich bezrobotnych31. Wśród wszystkich młodych bezrobotnych, tj. do 30 r. ż. wynosił ponad 40%, natomiast wśród najmłodszych, poniżej 25 r. ż., ponad 34%. Bezrobotni młodzi niż 30 lat stanowili około 22%, a młodzi niż 25 lat – niecałe 10% wszystkich osób długotrwale bezrobotnych.

Znikomy jest udział osób, które korzystają ze świadczeń pomocy społecznej, wśród osób młodych prawie dwukrotnie niższy niż dla ogółu bezrobotnych. Niecały 1% osób poniżej 30 r. ż. korzysta z tego rodzaju świadczeń. Wśród osób korzystających ze świadczeń pomocy społecznej, młodzi przed 30 r. ż. stanowią 17%, a przed 25 r. ż. 7%.

Stosunkowo dużo młodych bezrobotnych opiekuje się małymi dziećmi. Osoby do 30 r. ż. stanowią aż 42%, a będące w wieku między 25 a 29 r. ż. - 28% wszystkich osób bezrobotnych, które deklarują opiekę nad małymi dziećmi32. W grupie osób poniżej 30 r. ż.

31 Należy pamiętać, że w statystykach urzędów pracy jako długotrwale bezrobotne traktowane są te osoby, które były zarejestrowane przez co najmniej 12 miesięcy w ciągu ostatnich 2 lat, z wyłączeniem okresów odbywania stażu i przygotowania zawodowego dorosłych. Zakłada się, że osoba bezrobotna pozostaje bez pracy, jest gotowa do jej podjęcia i aktywnie poszukuje zatrudnienia. Definicja ta jest odrębna, niż stosowana przez Główny Urząd Statystyczny w badaniach aktywności ekonomicznej ludności (BAEL). Jest ona również inna, niż definicja stosowana we wskaźnikach w PO WER. Po pierwsze osoby zarejestrowane w PUP są traktowane jako bezrobotne nawet, jeśli nie spełniają jednocześnie trzech warunków: pozostawania bez pracy, gotowości do jej podjęcia i aktywnego poszukiwania zatrudnienia. Po drugie w przypadku osób do 25 roku życia jako długotrwale bezrobotnych traktuje się osoby nieprzerwanie bezrobotne przez okres ponad 6 miesięcy, a przypadku osób 25-29 lat – nieprzerwanie bezrobotne przez ponad 12 miesięcy.

32 Podawanie informacji o korzystaniu ze świadczeń pomocy społecznej oraz o posiadaniu dzieci młodszych niż 6 lat podczas rejestracji osoby bezrobotnej w powiatowym urzędzie pracy jest
opiekę nad przynajmniej jednym dzieckiem w wieku do 6 lat sprawuje ponad 23% osób. W grupie wieku 25-29 lat odsetek takich osób przekracza 31%, wśród bezrobotnych młodszych niż 25 lat jest o połowę niższy – 15,5%.

Zarówno liczba, jak i udział osób bezrobotnych opiekujących się niepełnosprawnymi dziećmi jest nieznaczny – dla ogółu bezrobotnych nie przekracza dziesiątej części procenta, a młodych bezrobotnych jest kilkakrotnie niższy.
### Tabela 3  Udział osób będących w trudnej sytuacji na rynku pracy z wyszczególnieniem młodych bezrobotnych, stan na koniec czerwca 2016 r.

<table>
<thead>
<tr>
<th>Bezrobotni</th>
<th>ogółem</th>
<th>do 30 roku życia</th>
<th>do 25 roku życia</th>
<th>25-29 lat</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>z niepełno-sprawnością</td>
<td>6,2%</td>
<td>2,2%</td>
<td>1,9%</td>
<td>2,4%</td>
</tr>
<tr>
<td>długostrwale bezrobotni</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>korzystający ze świadczeń z pomocy społecznej</td>
<td>1,7%</td>
<td>0,9%</td>
<td>0,7%</td>
<td>1,3%</td>
</tr>
<tr>
<td>posiadający co najmniej jedno dziecko do 6 roku życia</td>
<td>16,7%</td>
<td>23,4%</td>
<td>15,5%</td>
<td>31,5%</td>
</tr>
<tr>
<td>posiadający co najmniej jedno dziecko niepełnosprawne do 18 roku życia</td>
<td>0,1%</td>
<td>0,2%</td>
<td>0,1%</td>
<td>0,4%</td>
</tr>
</tbody>
</table>

Zródo: opracowanie własne na podstawie sprawozdań z powiatowych urzędów pracy – MPiPS-01 i zał. 1 do MPiPS-01.
Postawy społeczne młodych

Aktywność społeczna, wolontariat i przynależność do organizacji społecznych

Aktywność społeczna i wolontariat jest postrzegana (także przez wielu pracodawców) jako sposób na rozwój i weryfikację umiejętności potrzebnych w pracy, głównie umiejętności miękkich (jak praca w grupie, organizacja pracy własnej, postawa proaktywna, odpowiedzialność za podjęte obowiązki). Obecnie, gdy osoby młode mają łatwy dostęp do różnego typu form spędzania czasu wolnego i oferuje im się szereg zajęć pozalekcyjnych, uczestnictwo młodych w organizacjach społecznych i wolontariacie jest mniejsze, niż w poprzednich pokoleniach.

Według badania CBOS33 osoby młode, w tym uczące się, należą do najmniej udzielających się charytatywnie. Pytani o materialne (finansowe i rzeczowe) wspomaganie potrzebujących oraz o poświęcanie swojej pracy i czasu na cele dobroczynne małodzi w wieku 18-24 lata odpowiadali negatywnie częściej niż ogół Polaków (34% wobec 22% wszystkich badanych), mniej niezaangażowanych było w grupie wiekowej 25-34 lata (25%). Brak zaangażowania w dobroczynność w jakiejkolwiek formie zadeklarowało także 32% uczniów i studentów (większy odsetek osób nieuczestniczących w działalności charytatywnej odnotowano wśród robotników niewykwalifikowanych – 36%, rencistów – 38% i emerytów – 33%). Nieco lepiej młodzi wypadają, gdy pod uwagę weźmiemy jeszcze aktywność na rzecz społeczności lokalnej oraz wolontariat. Według danych portalu ngo.pl niemal co czwarta osoba do 26 r. ź. była wolontariuszem. Jednak w ogóle społeczeństwa wolontariusze i osoby podejmujące aktywność na rzecz swojego otoczenia (także bez pośrednictwa organizacji) stanowią 40%34. Aktywność społeczna młodych jest niższa, niż osób w wieku 35-54 lata (najbardziej aktywnych społecznie).

Uczestnictwo w wyborach

Młodzi są grupą najmniej korzystającą z czynnego prawa wyborczego. Według badań Polskiego Generalnego Studium Wyborczego deklarowana frekwencja wyborcza osób w wieku 18-24 lata jest od około 5 do nawet 20% niższa, niż starszych roczników. Według badania CBOS wykonanego przed ostatnimi wyborami prezydenckimi zamierzało w nich

uczestniczyć 67% osób w wieku 18-24 lata, 69% 25-34-latków i po 73% i więcej osób ze starszych kohort wiekowych. Deklaracje uczestnictwa w wyborach są w Polsce zawsze wyższe niż realna frekwencja, która w wypadku wyborów prezydenckich z 2015 roku wyniosła 55,34%. Znawcy tematu twierdzą, że brak zainteresowania młodych wyborami i życiem politycznym wynika po pierwsze z fazy cyklu życiowego, w jakiej się znajdują (tzn. skupienia na edukacji, osiągnięciu stabilizacji życiowej i zawodowej), z drugiej z poczucia braku reprezentacji swojego punktu widzenia i swoich interesów na scenie politycznej.

Nawet młodzi, którzy w wyborach uczestniczą, często dokonują wyboru negatywnego, to znaczy oddają głos na kandydata lub partię z którą się nie utożsamiają jako wyborcy, po to, by zmniejszyć szanse wyborcze nielubianego kandydata czy ugrupowania lub by dać wyraz sprzeciwu ich poglądom lub działaniom. Częste jest również oddawanie głosów nieważnych. Przykłady takiej postawy obserwowaliśmy w ubiegłorocznych wyborach prezydenckich i parlamentarnych.

**Stosunek do pracy i legalności zatrudnienia**

Według wielu pracodawców młodzi przejawiają innego rodzaju postawy wobec pracy niż starsze pokolenia. Materializm, większa dbałość o równowagę życia zawodowego i prywatnego, mniejsza skłonność do pracy w nadgodzinach, oczekiwanie, że pracodawca będzie brał pod uwagę potrzebę rozwoju (w tym pozazawodowego) pracownika i ciągłej zmiany są wręcz uznawane za cechy konstytutywne młodych pokoleń – zarówno tego, które właśnie weszło na rynek pracy, jak i obecnie wchodzącego.

W podobnym tonie wypowiadali się uczestnicy warsztatów regionalnych, zorganizowanych w ramach projektu „Małopolskie Partnerstwo na rzecz Młodych”. Inny jest stosunek osób wchodzących obecnie na rynek pracy, niż tych, którzy zaczynali życie zawodowe na początku obecnego stulecia – są mniej podatni na wpływ pracodawców, bardziej asertywni. Przeciżani pracą, zmuszeni do długotrwałych dojazdów – szybciej rezygnują ze stażu czy innego typu umowy. Dużą wagę przywiązuje do wysokości zarobków

---

37 Tamże.
38 [https://kariera.pracuj.pl/porady/czy-nalezy-bac-sie-pokolenia-z/](https://kariera.pracuj.pl/porady/czy-nalezy-bac-sie-pokolenia-z/)
(co nie dziwi przy niskich stawkach im oferowanych), mniejszą – do przydatności nabywanych umiejętności w dalszej pracy zawodowej (nie jest to regułą i charakteryzuje głównie osoby bez jasnego pomysłu na drogę kariery).

Odmieniony stosunek do pracy widać również w deklaracjach dotyczących uczciwości wobec pracodawcy. Do różnego rodzaju form nieuczciwości w pracy pracownicy do 34 r. ż., w tym m. in. pracujący uczniowie i studenci, przyznają się częściej niż starsi pracujący39. Chodzi tu m. in. o korzystanie ze służbowego telefonu, faksu, papieru bądź innych materiałów w celach prywatnych (np. prywatne rozmowy na koszt firmy), korzystanie w godzinach pracy z internetu w celach niezwiązanych z wykonywaną pracą, „załatwianie” zwolnienia lekarskiego z pracy pomimo dobrego stanu zdrowia czy spóźnianie się do pracy.

Inne jest też podejście młodych do legalności i trwałości zatrudnienia. Jak pokazują wyniki badania „Barometr zawodów”, wielu młodych w zawodach związanych z wykształceniem średnim i wyższym ubiega się o pracę biurową, m. in. w urzędach, postrzegając ją jako stabilną, prestiżową, łatwą i stosunkowo dobrze płatną40. Jednak większość młodych, także tych z wykształceniem zasadniczym zawodowym i średnim, poszukuje pracy niekoniecznie etatowej, ale zapewniającej możliwie wysokie zarobki, pozwalające na szybkie finansowe usamodzielnienie. Takich wysoko płatnych ofert oficjalnego zatrudnienia nie jest dużo, dlatego wiele młodych osób decyduje się na tzw. „umowy śmieciowe” – zlecenia, kontrakty, czy pracę z płacą często przekazywaną „pod stołem”. Perspektywa emeryturwy wydaje się im mało realna, dlatego na ogół nie martwią się o składki na ten cel. Jednocześnie w tej grupie stosunkowo mało osób postrzega płacenie podatków jako patriotyczny obowiązek. Młodzi dość często argumentują, że podatki są marnowane i w związku z tym oni nie zamierzają ich płacić41.

40 Barometr zawodów. Raport podsumowujący badanie w Polsce, Wojewódzki Urząd Pracy w Krakowie, Kraków 2015.
Zainteresowanie wsparciem w aktywizacji zawodowej

W sytuacji bezrobocia osoby młode rejestrują się częściej niż inne grupy. Według badania CBOS\(^{42}\) 59% osób w wieku 25-34 lata postrzegających się jako bezrobotne było zarejestrowanych w PUP, podczas gdy dla całej populacji Polski udział zarejestrowanych wyniósł 50%. Fakt rejestracji i postrzegania siebie jako bezrobotnego nie jest jednak jednoznaczny z gotowością do podjęcia pracy i aktywnym jej poszukiwaniem (w całej populacji badanych dwa ostatnie kryteria spełniała zaledwie 1/3 deklarujących się jako bezrobotni).

Zdaniem pracowników powiatowych urzędów pracy najatrakcyjniejsze oferty w ogóle nie trafiają do PUP, ponieważ niewielu pracodawców oferujących dobrze płatne, stabilne miejsca pracy zgłasza je do powiatowych urzędów pracy. Większość urzędów pracy w regionie pracuje z trudniejszą grupą klientów, zarówno młodych bezrobotnych, jak i pracodawców. Zagrożenie trwałym bezrobociem współwystępuje z problemami psychologicznymi, zagrożeniem depresją, brakiem umiejętności poszukiwania pracy oraz wiary w powodzenie tego poszukiwania lub przyzwyczajeniem do życia i utrzymywania się z prac dorywczych i źródeł niezarobkowych.

Pracownicy PUP biorący udział w spotkaniach konsultacyjnych organizowanych w ramach projektu zwracali uwagę, że przy dużej ilości ofert pracy, w tym ofert dla absolwentów, wsparcie oferowane w ramach PO WER jest stosunkowo mało atrakcyjne. Staże, szczególnie te oferowane przez urzędy pracy, są nisko płatne. Pracodawcy często traktują stażystów jak tanią siłę roboczą – obciążają ich pełnym zakresem obowiązków, nie zapewniając wsparcia doświadczonego pracownika, czasem wymagają pracy w niepłatnych nadgodzinach. Część pracodawców korzystających z subsydiów (staży, refundacji kosztów zatrudnienia) stara się uniknąć obowiązku zatrudnienia skierowanego pracownika po okresie, w którym odnoszą korzyści materialne. Młodzi, którzy są traktowani instrumentalnie, często rezygnują ze stażu przed jego ukończeniem, szybko zmieniają pracę na lepiej płatną lub wykonywaną na atrakcyjniejszych warunkach. Przez pracodawców bywa to postrzegane jako nielojalność.

Innym zjawiskiem obserwowanym w związku z subsydiami i wsparciem na tworzenie miejsc pracy jest nakładanie pracowników (w tym młodych) do ubiegania się o dotację i podjęcia samozatrudnienia. Taki sposób obniżania kosztów działalności jest obserwowany m. in. w budownictwie.

W efekcie coraz trudniej jest znaleźć młodych do aktywizacji zawodowej, którzy spełnialiby kryteria programu. Osoby mobilne i aktywne nie są chętne do korzystania ze wsparcia albo szybko rezygnują z udziału, zaś osobom ze złożonymi problemami często nie sposób pomóc w krótkim okresie przewidzianym na realizację „Gwarancji...".
Młodzież w oczach pracodawców i instytucji udzielających wsparcia osobom młodym

Uczestników warsztatów subregionalnych, organizowanych w trakcie trwania projektu, proszono o scharakteryzowanie osób młodych, które wspierają w swojej działalności. Poniższe charakterystyki powtarzały się w większości subregionów. Część z nich nie jest spójna, co wynika ze zróżnicowania sytuacji osób młodych w zależności od pochodzenia, wykształcenia i sytuacji materialnej i rodzinnej.

⇒ Adaptacyjność – szybkie reagowanie na zmiany, umiejętność dostosowania się do nowych warunków; większa gotowość i łatwość korzystania z nowoczesnych technologii; uczestnictwo w różnorodnych kursach, projektach, wymianach zagranicznych, większa łatwość w odnalezieniu się w międzykulturowym/ międzynarodowym środowisku.

⇒ Mobilność – szybkie podejmowanie decyzji o zmianie lub porzuceniu pracy, zmianie miejsca zamieszkania, wyjeździe za granicę.

⇒ Zadaniowość – wykonywanie poleceń, szybkie znajdowanie informacji, ale tylko w minimalnym zakresie potrzebnym do wykonania zadania. Rzadko posiadają umiejętności analizy i samodzielnego znajdowania rozwiązań. Nie są skłonni do pracy zespołowej, nastawieni indywidualistycznie „grają na owny sukces”.

⇒ Sprecyzowane oczekiwania (głównie wśród absolwentów szkół wyższych), między innymi dotyczące spójności zasad, które oni sami wyznają i które deklaruje pracodawca oraz zasad, które są stosowane w praktyce.

⇒ Oczekiwania dotyczące warunków pracy i płacy niewspółmierne do kwalifikacji i posiadanej doświadczenia.

⇒ Wiara w nieograniczone możliwości i prawo do korzystania z nich, wynikające z wpajanego przez środowisko rodzinne i wychowawcze przekonania, że młodzi powinni mieć lepiej, niż rodzice i że dostęp do lepszego życia jest immanentnym prawem, a nie czymś, o co trzeba się starać. Z drugiej strony w rodzinach i środowiskach, które nie odczuły korzyści z transformacji, silne jest przekonanie, że to przynależność do określonych grup i znajomości, a nie własne starania, decydują o sukcesie.
⇒ Nieodporność na stres i brak umiejętności radzenia sobie z emocjami. W sytuacjach konfliktowych (z przełożonym, współpracownikiem, klientem) walka o własny punkt widzenia, a nie o rozwiązanie, co pracodawcy postrzegają jako brak kultury.

⇒ Akceptacja ofert pracy poniżej posiadanych kwalifikacji (trudna sytuacja finansowa, strach przed odpowiedzialnością).

⇒ Zastępowanie aktywności zawodowej opiekuńczą w związku z dostępnością świadczeń społecznych - kalkulacja przychodów możliwych do osiągnięcia z pracy i ze świadczeń społecznych skłania część osób, głównie kobiet (zwł. 500+ i inne świadczenia rodzinne) do zawieszania lub odraczania aktywności zawodowej.

⇒ Brak umiejętności poruszania się na rynku pracy: brak umiejętności interpersonalnych, w tym autoprezentacji i pracy w grupie, brak umiejętności zachowania się podczas rozmowy o pracę nieznajomość praw/obowiązków, realiów rynku pracy.

⇒ Życie zgodnie z zasadą „tu i teraz”, brak myślenia w perspektywie całego życia zawodowego. W wyborze zawodu kierowanie się modą, opinią i wyborami znajomych, a nie gotowością do wykonywania danej profesji. W wyborze pracy – wybieranie lepiej płatnej, a nie dającej możliwości zdobycia doświadczenia czy uzupełnienia kwalifikacji. Oczekiwanie natychmiastowej gratyfikacji za swoje działania, pracę, brak myślenia w perspektywie całego życia zawodowego.

⇒ „Konsumpcyjne” podejście do życia – przyzwyczajenie do możliwości natychmiastowego zakupu dóbr i usług, których się pragnie, poszukiwanie pracy, która nie gwarantuje osłon socjalnych czy perspektyw rozwoju, ale daje wysokie zarobki, zdolność kredytową; brak skłonności do oszczędzania, do inwestowania w przyszłość.

⇒ Niepostrzeganie aktywności zawodowej jako głównego sposobu samorealizacji, sensu życia. W skrajnych przypadkach: niechęć do podejmowania aktywności zawodowej (w szczególności dotyczy to młodych z niepełnosprawnością, którzy obawiają się utraty świadczeń).
Udokumentowane wykształcenie, ukończone szkolenia, posiadane certyfikaty (jednak zaznaczyć należy, że młodzi często posiadają dokumenty potwierdzające umiejętności, których tak faktycznie nie posiadają).

Opisane wyżej cechy przekładają się na perspektywę postrzegania młodych jako potencjalnych i faktycznych pracowników przez pracodawców. Zróżnicowanie subregionalne jest w wypadku perspektywy pracodawców bardziej widoczne, ponieważ w dużym stopniu zależy także od uwarunkowań gospodarczych, infrastrukturalnych i demograficznych. Przy opisie tej perspektywy zwrócono również uwagę na propozycje rozwiązań, które zdaniem pracodawców i instytucji (w tym instytucji otoczenia biznesu) ułatwiłyby wchodzenie młodych na rynek pracy i zatrzymanie ich w subregionach.

**Subregionalne rynki pracy – perspektywa pracodawców**

**Krakowski Obszar Metropolitalny**


Pracodawcy z Krakowa szukają pracowników w subregionie. Im dalej od Krakowa tym większa szansa, że w rejestrach powiatowych urzędów pracy są jeszcze osoby
o odpowiednich kwalifikacjach. Problem stanowi brak skłonności młodych osób do dojazdów do pracy. Powiaty otaczające Kraków odczuwają „wysysanie” pracowników do stolicy regionu. Dotyczy to zarówno specjalistów, jak i pracowników fizycznych.

W innej sytuacji jest powiat proszowicki, charakteryzujący się stosunkowo dobrze rozwiniętym rolnictwem. Młodzi nie są tam zainteresowani podjęciem pracy, ponieważ pomagają rodzicom w gospodarstwie, za co otrzymują środki na własne potrzeby, mają zapewnione mieszkanie, wyżywienie, a w zamian mają się uczyć i zdobyć „dobre wykształcenie”. Od wiosny do jesieni w powiecie dominuje praca sezonowa „na czarno”.

Według pracodawców należy wykorzystać potencjał młodych osób aktywnych, np. tych, którzy chcą migrować; kierować środki finansowe na szkolenia dostosowane do potrzeb rynku, na szkolenia kończące się cenionymi certyfikatami międzynarodowymi. Specjaliści tej klasy zapewnili by wzrost innowacyjności, przedsiębiorczości, rozwój technologiczny regionu.


Wskazywano również, że należy również zadbać o możliwie wczesne i rzetelne przygotowanie młodych i ich rodziców do świadomego wyboru zawodu. W programach wsparcia należy uwzględniać możliwości wyławiania i rozwoju talentów z różnych dziedzin, wdrażania w praktyce ich pomysłów – także na założenie firmy. Elementem doradztwa zawodowego i edukacji zawodowej na każdym poziomie powinno być kształcenie umiejętności zaprezentowania swoich kompetencji i walorów potencjalnym pracodawcom – nie tylko odpowiedniego ubioru, ale i opowiadania o sobie, swoich pasjach, osiągnięciach – w sposób, który wykaże przydatność pracownika w firmie.
Małopolska Zachodnia

Jest to subregion wewnętrznie zróżnicowany, co wynika z dawniejszego podziału administracyjnego i związanej z nim gospodarczej specjalizacji terytoriów. Powiaty chrzanowski, oświęcimski i olkuski są bardziej przemysłowe, a ich rynek pracy i systemy komunikacyjne ciągłą w kierunku Śląska. Gospodarka powiatu wadowickiego opiera się głównie na rzemiośle i związanej z nim drobnej przedsiębiorczości. Jednocześnie powiaty wadowicki oraz oświęcimski (głównie Oświęcim i Zator) mają silnie rozwiniętą i dynamiczną branżę turystyczną. W efekcie w subregionie możliwości zatrudnienia znajdują głównie osoby posiadające kwalifikacje zawodowe i techniczne związane z przemysłem oraz osoby o kwalifikacjach i predyspozycjach związanych z usługami turystycznymi. Trudności ze znalezieniem pracy mają osoby po studiach i po kierunkach humanistycznych, nie wyrażające chęci do przekwalifikowania i podjęcia pracy w ww. branżach.

Małopolska Zachodnia nie oferuje wysokich wynagrodzeń. Utrudniony jest dostęp do kultury i rozrywki, a także do instytucji opieki nad małymi dziećmi. Powoduje to, że dla młodych subregion nie wydaje się być miejscem atrakcyjnym do życia. Najbardziej mobilni wyjeżdżają do Krakowa i Katowic już w celach edukacyjnych, i to pomimo wysokiej jakości edukacji na poziomie ponadgimnazjalnym oraz licznych zachęt do korzystania z niej (m. in. refundacja biletów komunikacji publicznej dla uczniów szkół z powiatu chrzanowskiego, organizacja atrakcyjnych praktyk zawodowych). Wiele osób pracuje za granicą lub w wymienionych dużych miastach, nawet mieszkając w subregionie. Zdaniem uczestników warsztatów subregion, a zwłaszcza Chrzanów staje się „sypialnią” i nie ma sposobu, by temu przeciwdziałać. Organizacja komunikacji sprzyja dojazdom poza powiaty, a nie wewnątrz nich. Rozwój rynku nieruchomości oraz infrastruktury dla mieszkańców może zatrzymać młodych w regionie.

Poprawa sytuacji młodych i skłonienie ich do łączenia przyszłości z subregionem byłoby możliwe dzięki:

- zapewnieniu większej dostępności opieki żłobkowej i przedszkolnej,
- doradztwu edukacyjno-zawodowemu, w tym zajęciom zawodoznawczym dla uczniów, i wsparciu dla osób o niskich kwalifikacjach na kontynuację nauki,
kompleksowemu wsparciu w usamodzielnieniu się dla osób niepełnosprawnych oraz młodych borykających się ze złożonymi problemami (niskie wykształcenie, wczesne rodzicielstwo, problemy z prawem, trudna sytuacja rodzinna, złe wpływy i wzorce rodzinne)

wsparciu dla mobilności – finansowanie dojazdów do pracy, wsparcie na aaklimatyzację/ zamieszkanie w nowym miejscu.

Subregion tarnowski

W subregionie zauważalny jest brak wykwalifikowanych i doświadczonych pracowników, a nawet pracowników przy pracach prostych, chętnych do podejmowania pracy na oferowanych warunkach. Zdaniem uczestników warsztatów dotyczy to przede wszystkim branży budowlanej (m.in. operatorów ciężkiego sprzętu budowlanego), przemysłowej (głównie spawaczy), usług (w tym opiekunów osób starszych i niepełnosprawnych, opiekunek dziecięcych, personelu sprzątającego).

Odczuwany deficyt osób chętnych do pracy, w tym osób młodych, wynika z następujących czynników:

- Niskich płac oferowanych przez pracodawców – niższych niż stawki, jakie można otrzymać w „szarej strefie” i niż zarobki osiągane za granicą. Zdaniem uczestników warsztatów liczba pracowników ze Wschodu jest w subregionie jeszcze niewielka, co może się zmienić z uwagi na nasilający się deficyt Polaków gotowych podjąć pracę za minimalne wynagrodzenie lub stypendium stażowe (wynoszące kilkaset złotych).

- Migracje zawodowe – uczestnicy warsztatów subregionalnych szacują, że 80-90% mężczyzn pracujących w zawodach budowlanych i technicznych pracuje w krajach „starej Unii”, często poniżej kwalifikacji. Osoby takie często nie mają dokumentów potwierdzających doświadczenie zawodowe nabyte z granicą, a tym samym pozostają bez możliwości walidacji tych kwalifikacji po powrocie do kraju.

- Młodzi nie postrzegają subregionu, w tym Tarnowa, jako dobrego miejsca do życia. W związku z tym nie wiążą swojej przyszłości z pozostaniem w subregionie po zakończeniu edukacji. Młodzież liczy na wyższe zarobki i bardziej komfortowe warunki życia w Krakowie, Warszawie czy w miastach Europy Zachodniej.
Inwestorzy rozważający otwarcie oddziału firmy w subregionie dość często nie znajdują wystarczającej liczby chętnych do podjęcia pracy. Dotyczy to szczególnie branż związanych z nowymi technologiami i usługami. To efekt zarówno niedoboru osób o odpowiednich, wysokich kwalifikacjach, jak i niechęci do podejmowania pracy w Tarnowie i okolicach wśród osób, które posiadają wymagane kwalifikacje.

Obserwowany jest też trend powrotów z migracji. Wracają głównie osoby, które mogą uzyskać w regionie porównywalne warunki pracy i lepsze warunki bytowe jak w miejscu dotychczasowej migracji. Zdobyły one za granicą doświadczenie zawodowe potwierdzone i atrakcyjne dla lokalnych pracodawców. Czynnikiem zachęcającym migrantów do powrotu jest unormowanie życia rodinnego, możliwość zamieszkania wspólnie z rodziną i zapewnienia im porównywalnych dochodów (dzieki niewiele niższej płacy oraz dostępności w Polsce beneficów w programie 500+).

Subregion nowosądecki

Subregion sądecki jest obszarem raczej jednolitym pod względem gospodarczym. W części powiatów rozwija się silniej turystyka, w innych rolnictwo, ale to zróżnicowanie jest niewielkie. W subregionie sądeckim jest kilka firm o działających w skali globalnej, ale też dużo drobnej przedsiębiorczości, która się rozwija (mikro i małych przedsiębiorstw przybywa z roku na rok). Znaczną liczbą „milionerów” w Nowym Sączu i okolicach wynika z niskich podatków lokalnych i kosztów pracy w subregionie. Niskie i dopiero ostatnio nieznacznie podnoszone wynagrodzenia nie są atrakcyjne dla młodych.

Pomimo słabej dostępności komunikacyjnej subregionu w ostatnich latach dynamicznie rozwijają się firmy transportowe – branża aktywna, poszukuje dużej liczby pracowników, podejmują próby łączenia potrzeb firm z kształceniem szkół zawodowych. Duży udział w gospodarce subregionu mają firmy budowlane, jednak jest to praca sezonowa i często firmy te zatrudniają pracowników „na czarno”.

W ostatnich latach nastąpił rozwój branży gastronomicznej, co skutkuje dużym zapotrzebowaniem na pracowników w tej branży. Jednak młodzi ludzie nie chcą kształcić się w takich kierunkach lub pracować w tej branży za wynagrodzenie, które oferują firmy gastronomiczne na terenie subregionu. Wolą wyjechać za granicę lub do dużego miasta i otrzymać za tę samą pracę wyższe wynagrodzenie. Jest to branża, która generuje największą „szara strefę” – najczęściej tylko kucharz, manager pracują legalnie. Obciążenia,
jakie pracodawcy z branży gastronomicznej i turystycznej muszą ponosić niezależnie od obrotów (m.in. SANEPIID, ZAIKS), ich zdaniem ograniczają możliwości legalnego zatrudniania.

Intensywność naborów do firm w subregionie jest wysoka, ale brakuje ludzi o odpowiednich kwalifikacjach. Duże firmy w subregionie sądeckim potrzebują głównie pracowników o niższych kwalifikacjach, ale w bardzo specyficznych zawodach, które są w kształcone lokalnie w niedostatecznym stopniu lub wcale.

Kierunki migracji mieszkańców subregionu to przede wszystkim Kraków, Warszawa, Katowice. Migracje są spowodowane nie tyle brakiem pracy w zawodach, co niższymi wynagrodzeniami i niedostateczną dostępnością usług publicznych (np. opieki zdrowotnej czy opieki nad dziećmi).

Młode osoby rejestrują się z powiatowych urzędach pracy, ale celem jest często rejestracja otrzymanie bonu na zasiedlenie albo „odrobienie stażu”.

Osoby młode rozpoczynające studia w Krakowie nie widzą perspektywy powrotu do Nowego Sącza – w Krakowie mają szansę na lepszą pracę i wyższe płace. Część rodziców kupuje rozpoczynającym studia dzieciom mieszkanie w Krakowie, z perspektywą, że one tam zostaną.

W subregionie sądeckim widoczne jest zróżnicowanie sytuacji kobiet i mężczyzn. Więcej jest pracy dla mężczyzn niż dla kobiet. Z uwagi na pełnione role rodzinne kobieta nie zawsze może podjąć pracę w systemie 3-zmianowym lub daleko dojeżdżać za pracą. Ponadto nadal obserwowane jest tradycjonalne podejście do modelu rodziny, zarówno gdy chodzi o podział ról pomiędzy kobietą a mężczyznama, jak i o opiekę nad osobami zależnymi (dziećmi, osobami starszymi, chorymi). Wiele kobiet zamyka sobie perspektywę rozwoju zawodowego i zostaje w domu, by opiekować się osobą zależną. W subregionie brak domów opieki i innych placówek tego typu. Panuje przekonanie, że „nie oddaje się członków rodziny”. Matki aktywne zawodowo i oddające dzieci do żłobka postrzegane są negatywnie, dlatego kobiety rezygnują z pracy na czas opieki nad dzieckiem. Posłanie dziecka do przedszkola jest bardziej akceptowalne, niż korzystanie ze żłobka.

Świadczenia z pomocy społecznej, program 500+, demotywują ludzi młodych do podejmowania pracy (w szczególności młode matki). Pracodawcy zgłaszają, że mają...
wnioski od pracowników o zmniejszenie wynagrodzenia na umowie, wzrosła też skala zwolnień z inicjatywy pracowników (pracowniczk).


Szczególna jest też sytuacja osób z niepełnosprawnością – są to osoby, które często nie są nawet zarejestrowane w powiatowych urzędach pracy, przez co bardzo trudno do nich dotrzeć. Część z tej grupy nie zainteresowana jest podjęciem pracy w obawie o utratę świadczeń lub po prostu podjęcie pracy im się nie opłaca. Ponadto środowiska wiejskie ukrywają niepełnosprawność, przez co często niepełnosprawności się nie orzeka. Niepełnosprawność traktowana jest jako powód do wstędu („a co by we wsi powiedzieli”). Należy inwestować w edukację, podnoszenie kwalifikacji osób z niepełnosprawnością, co umożliwi im podjęcie pracy w zawodach nie wymagających sprawności fizycznej.

Subregion podhalański

W subregionie nie funkcjonują właściwie duże przedsiębiorstwa. Dominuje dobrze rozwinięta turystyka i związane z nią usługi. W całym subregionie (szczególnie w powiecie tatrzańskim) duży jest odsetek pracujących „na czarno”, przekonanie, że legalna praca nie jest opłacalna, jest silnie rozpowszechnione.

W ostatnich 2-3 latach nastąpiła zauważalna poprawa sytuacji na lokalnych rynkach pracy. Pracodawcy zgłaszający do PUP w Nowym Targu zapotrzebowanie na stażystów, szukają osób, które mogliby zatrudnić na dłuższy okres po zakończeniu stażu. Ok. 80% stażystów dostaje propozycje dalszego zatrudnienia, ok. 40-50% z nich dostaje propozycję zatrudnienia na dłużej niż 3 miesiące. Jest jednak nadal grupa pracodawców, którzy stażystów traktują jak etatowych pracowników.

W powiecie nowotarskim nadal duża liczba osób młodych ma niskie wykształcenie (podstawowe i gimnazjalne). Wzrosła liczba osób młodych decydujących się na podjęcie
studiiów wyższych. Ponieważ jednak część z nich kieruje się niewłaściwymi z punktu widzenia rynku pracy motywacjami (prestiiż, przedłużenie młodości), a nie swoimi predyspozycjami, nie wszyscy znajdują pracę w powiecie. Osoby te z racji posiadanej edukacji nie chcą później podejmować pracy na niższych stanowiskach, wolą wyjechać za granicę. Skutkuje to deficytem osób gotowych podjąć pracę w usługach.

W subregionie podhalańskim nadal dominuje model rodziny, w którym kobieta nie pracuje zawodowo, tylko zajmuje się wychowaniem dzieci i prowadzeniem domu. U młodych małżeństw trend ten stopniowo ulega zatarciu, ale kobiety często przerywają pracę po urodzeniu dziecka i już do niej nie wracają. Korzystanie ze żłobka lub przedszkola jest negatywnie odbierane przez otoczenie.

Dużym utrudnieniem w podejmowaniu aktywności zawodowej przez młode kobiety jest niedopasowanie godzin otwarcia przedszkoli i świetlic szkolnych do godzin pracy rodziców (do 14:00 lub 16:00), co w sytuacji gdy kobieta pracuje w systemie zmianowym i nie ma wsparcia ze strony rodziny (babci, cioci) uniemożliwia jej podjęcie pracy. Kolejną przeszkodą jest niemal całkowity brak opieki instytucjonalnej nad dziećmi do 3. roku życia. Kobiety wycofują się z życia zawodowego ponieważ praca im się nie opłaca (koszty związane z zapewnieniem opieki dla dziecka przewyższają osiągane zarobki).

Silna presja społeczna powoduje, że kobiety najczęściej nie powracają do aktywności zawodowej nawet, gdy dzieci już dorosną (brak im wiary we własne możliwości, mają zdezaktualizowane kwalifikacje). Wycofanie z rynku pracy młodych kobiet prowadzi często do bezradności, depresji, uzależnienia od zasilków społecznych, od alkoholu, a w konsekwencji do przekazywania negatywnych wzorców na dzieci/ młodzież.

Część młodych kobiet traktuje studia nie jako formę podnoszenia kwalifikacji i przez to zwiększenia swoich szans na rynku pracy, a jako formę „ucieczki” od codziennych obowiązków związanych z wychowywaniem dzieci i prowadzeniem domu. Co raz więcej młodych matek podejmuje studia zaoczne, stać je na podjęcie studiów płatnych, ponieważ mąż pracuje za granicą. Ma to swoje pozytywne strony – poszerzenie horyzontów, nauka samodzielności, zaradności.

Utrudnieniem dla aktywności zawodowej jest też słabo rozwinięty transport publiczny, w tym niedopasowanie godzin odjazdów busów i autobusów do realnych godzin pracy (np.
otwarcia sklepów). Subregion podhalański jest subregionem górzystym, co znacznie wydłuża dojazdy, a zimą niejednokrotnie je uniemożliwia.

W subregionie podhalańskim nadal funkcjonuje stereotyp podziału ludzi na „swoich” (mieszkańcy tej samej wsi) i „obcych” (mieszkańcy wsi sąsiednich), a co za tym idzie częste przekonanie, że jak nie jesteś „swój”, to pracy nie dostaniesz. Sytuacja ulega powolnej zmianie na skutek co raz większej liczby małżeństw pomiędzy osobami z różnych miejscowości, czy łączenia w przedszkolach i szkołach dzieci z różnych miejscowości, dzięki czemu młodzi są bardziej otwrci. W powiecie tatrzańskim stereotyp podziału „swoi – obcy” jest potęgowany dodatkowo przez małą liczbę osób napływowych. Dominują firmy rodzinne, co nasila jeszcze rodzinne zależności. Duża liczba mieszkańców subregionu pracuje za granicą lub w Warszawie i na Śląsku.

W powiecie nowotarskim wskazywano na specyficzną grupę mieszkańców, jaką stanowi mniejszość romska. W społeczeństwie funkcjonują jeszcze negatywne stereotypy w odniesieniu do tej grupy, jednak w powiecie nowotarskim Romowie są bardziej zintegrowani z mieszkańcami niż w innych powiatach subregionu (część z nich ma dobrą pracę i jest poważana w społeczności lokalnej). Duża grupa Romów wyjechała do Anglii w celach zarobkowych.
Wsparcie dla osób bezrobotnych i biernych do 30 roku życia

1. Wybrane formy wsparcia osób bezrobotnych
   • przygotowanie zawodowe dorosłych
   • szkolenia
   • stypendium na kontynuowanie nauki
   • pożyczka na sfinansowanie kosztów szkolenia
   • dofinansowanie studiów podyplomowych
   • jednorazowe środki na podjęcie działalności gospodarczej
   • pożyczka na podjęcie działalności gospodarczej
   • dodatek aktywizacyjny
   • refundacja kosztów opieki nad dzieckiem/dziećmi do lat 7
   • grant na utworzenie stanowiska pracy w formie telepracy
   • świadczenie aktywizacyjne
   • prace interwencyjne
   • roboty publiczne
   • refundacja kosztów wyposażenia lub doposażenia stanowiska pracy
   • pożyczka na utworzenie stanowiska pracy dla bezrobotnego
   • refundacja kosztów składek na ubezpieczenia społeczne

2. Dodatkowe formy dedykowane osobom bezrobotnym i biernym biorącym udział w projektach do 30 r. ż.
   • bon szkoleniowy
   • bon stażowy
   • bon zatrudnieniowy
   • bon na zasiedlenie
- staż
- refundacja kosztów składek na ubezpieczenia społeczne
- refundacja kosztów wynagrodzeń.
<table>
<thead>
<tr>
<th>Rodzaj wsparcia</th>
<th>Opis</th>
<th>Adresaci</th>
<th>Zakładany efekt</th>
<th>Uwagi</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>Bon szkoleniowy</td>
<td>Polega na sfinansowaniu przez urząd pracy kosztów udziału osoby bezrobotnej w wybranym przez nią szkoleniu/szkoleniach bądź kursach zawodowych. Dzięki bonowi finansowane są koszty samego szkolenia, dojazdu oraz zakwaterowania (jeśli to konieczne).</td>
<td>Osoby bezrobotne do 30 roku życia</td>
<td>• Zatrudnienie LUB</td>
<td>Finansowy limit bonu: 100% przeciętnego wynagrodzenia obowiązującego w dniu przyznania bonu.</td>
</tr>
<tr>
<td>Bon stażowy</td>
<td>Polega na skierowaniu osoby bezrobotnej na 6-miesięczny staż u pracodawcy (czyli w firmie, organizacji pozarządowej bądź urzędzie), którego wybiera osoba bezrobotna. Warunkiem skierowania jest zobowiązanie pracodawcy do zatrudnienia stażysty/stażystki po zakończeniu stażu przez co najmniej 6 miesięcy. Dzięki bonowi stażysta/stażystka może sfinansować dojazd oraz badania, wymagane przez pracodawcę przed rozpoczęciem stażu.</td>
<td>Osoby bezrobotne do 30 roku życia</td>
<td>Zatrudnienie w miejscu odbywania stażu.</td>
<td>Pracodawcy, który zatrudni stażystę/stażystkę przez pół roku po odbyciu stażu, wypłacana jest premia w wysokości 1500 zł.</td>
</tr>
<tr>
<td>Bon zatrudnieniowy</td>
<td>Polega na refundacji pracodawcy zatrudniającego osobę bezrobotną części wynagrodzenia i składek na ubezpieczenia społeczne. Refundacja obejmuje 12 miesięcy. Pracodawca, który zdecyduje się na taką formę zatrudnienia, ma obowiązek zatrudniać daną osobę przez w sumie 1,5 roku (rok z osiągnięciem 30 roku życia).</td>
<td>Osoby bezrobotne do 30 roku życia</td>
<td>Zatrudnienie</td>
<td>Finansowy wymiar bonu – refundacja w wysokości zasiłku (823,60 zł miesięcznie).</td>
</tr>
<tr>
<td>Bon na zasiedlenie</td>
<td>Polega na przyznaniu środków na zamieszkanie w innej miejscowości niż aktualne miejsce zamieszkania osoby bezrobotnej. Bon na zasiedlenie jest przyznawany, kiedy osoba bezrobotna znajduje zatrudnienie lub podejmuje działalność gospodarczą w miejscowości oddalonej co najmniej 80 km od miejsca zamieszkania lub ponad 3 h podróży tam i z powrotem środkami transportu zbiorowego. Pracę lub działalność gospodarczą należy utrzymać przez 6 miesięcy.</td>
<td>Osoby bezrobotne do 30 roku życia</td>
<td>• Zatrudnienie poza miejscem dotychczasowego zamieszkania LUB • założenie działalności gospodarczej poza miejscem dotychczasowego zamieszkania.</td>
<td>Finansowy limit bonu: 200% przeciętnego wynagrodzenia⁴³.</td>
</tr>
</tbody>
</table>

⁴³ Na dzień 29 IX 2016 (za II kwartał 2016 roku): 4019,08 zł.
<table>
<thead>
<tr>
<th></th>
<th></th>
<th></th>
<th></th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>Przygotowanie zawodowe</td>
<td>Polega na praktycznej nauce zawodu (w jej trakcie osoba bezrobotna nabywa</td>
<td>Osoby bezrobotne</td>
<td>Uzyskanie kwalifikacji i umiejętności zawodowych W związku z przygotowaniem</td>
</tr>
</tbody>
</table>

44 Dla pozostałych osób bezrobotnych staż oferowany przez urzędy pracy może trwać maksymalnie 6 miesięcy.  
45 Od 1 I 2016 roku: 1850 zł.
wiedzę teoretyczną oraz umiejętności praktyczne). Główny nacisk jest położony na umiejętności praktyczne – stąd wymóg, by 80% czasu przygotowania zawodowego dorosłych przeznaczone było na ich nabywanie i realizowane było u pracodawcy. Pozostałe na teorię 20% czasu odbywa się u pracodawcy lub w instytucji szkoleniowej.

Przygotowanie zawodowe dorosłych, realizowane przez pracodawcę (bez nawiązania stosunku pracy) lub pracodawcę oraz instytucję szkoleniową, kończy się egzaminem.

Przygotowanie zawodowe dorosłych trwa, w zależności od formy, od 3 do 6⁴⁶ lub od 6 do 12 miesięcy⁴⁷.

Uczestnikowi/uczestniczce przygotowania zawodowego dorosłych, podobnie jak w przypadku stażu, przysługuje stypendium w wysokości 120% zasiłku oraz prawo

umożliwiających wejście na rynek pracy.

zawodowym osoby bezrobotnej pracodawca otrzymuje refundację kosztów związanych z organizacją takiego przygotowania – do 2% przeciętnego wynagrodzenia miesięcznie.

⁴⁶ Przyuczenie do pracy dorosłych.
⁴⁷ Praktyczna nauka zawodu dorosłych, która kończy się egzaminem potwierdzającym kwalifikacje w danym zawodzie, w tym w zawodach czeladniczych.

<table>
<thead>
<tr>
<th>dorosłych</th>
<th>umożliwiających wejście na rynek pracy.</th>
<th>zawodowym osoby bezrobotnej pracodawca otrzymuje refundację kosztów związanych z organizacją takiego przygotowania – do 2% przeciętnego wynagrodzenia miesięcznie.</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>wiedzę teoretyczną oraz umiejętności praktyczne). Główny nacisk jest położony na umiejętności praktyczne – stąd wymóg, by 80% czasu przygotowania zawodowego dorosłych przeznaczone było na ich nabywanie i realizowane było u pracodawcy. Pozostałe na teorię 20% czasu odbywa się u pracodawcy lub w instytucji szkoleniowej.</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
</tbody>
</table>

**Stypendium na kontynuowanie nauki**

Polega na przyznaniu stypendium osobie, która w ciągu roku od rejestracji w urzędzie pracy, podjęła dalszą naukę w:

- szkole ponadgimnazjalnej dla dorosłych,
- szkole wyższej (studia niestacjonarne czyli zaoczne lub wieczorowe).

Zasadniczo stypendium wypłacane jest przez rok, ale jest też możliwość jego dalszego wypłacania – aż do zakończenia nauki.

Osoby bezrobotne bez kwalifikacji zawodowych

Uzyskanie kwalifikacji i umiejętności zawodowych umożliwiających wejście na rynek pracy.

Finansowy limit dla stypendium: 100% zasiłku.

Warunkiem uzyskania stypendium jest nieprzekroczenie w rodzinie kwoty dochodu na osobę, uprawniającego do świadczeń pomocy społecznej.
<table>
<thead>
<tr>
<th>Szkolenia</th>
<th>Osoby bezrobotne</th>
<th>Finansowy limit dla sfinansowania szkolenia wybranego przez osobę bezrobotną: 300% przeciętnego wynagrodzenia.</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>Polega na skierowaniu osoby bezrobotnej na szkolenie oraz sfinansowaniu kosztów przeprowadzenia szkolenia, kosztów przejazdów i jeśli to konieczne – kosztów zakwaterowanie i wyżywienia. Sfinansowanie szkolenia obejmuje także stypendium dla osoby skierowanej na szkolenie. LUB</td>
<td>zatrudnienie</td>
<td>Finansowy limit dla sfinansowania kosztów egzaminów: 100% przeciętnego wynagrodzenia. Finansowy limit dla stypendium, przysługującego osobie bezrobotnej skierowanej na szkolenie przez urząd pracy: 120% zasiłku. Jeśli w trakcie szkolenia osoba bezrobotna znajdzie pracę lub założy działalność gospodarczą – stypendium jest nadal wypłacane, ale w wysokości 20%</td>
</tr>
<tr>
<td>Polega na sfinansowaniu szkolenia wskazanego przez osobę bezrobotną. LUB</td>
<td>utrzymanie zatrudnienia</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Polega na sfinansowaniu kosztów egzaminów, dzięki którym osoba bezrobotna uzyskuje świadectwo, dyplom, określone uprawnienia, tytuł zawodowy lub licencję zawodową, zwiększające jego atrakcyjność na rynku pracy. LUB</td>
<td>podjęcie działalności gospodarczej</td>
<td></td>
</tr>
</tbody>
</table>

zasiłku.
| Pożyczka na sfinansowanie kosztów szkolenia | Polega na udzieleniu pożyczki na sfinansowanie szkolenia wybranego przez osobę bezrobotną. Pożyczka jest nieoprocentowana. Należy ją spłacić w ciągu 1,5 roku od dnia zakończenia szkolenia. | Osoby bezrobotne | • zatrudnienie
• utrzymanie
LUB
• podjęcie działalności gospodarczej | Finansowy limit dla pożyczki: 400% przeciętnego wynagrodzenia. |
<table>
<thead>
<tr>
<th></th>
<th></th>
<th></th>
<th></th>
<th></th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>Studia podyplomowe</td>
<td>Polega na sfinansowaniu studiów podyplomowych wybranych przez osobę bezrobotną. W trakcie studiów osobie bezrobotnej przysługuje stypendium w wysokości 20% zasiłku aż do ich ukończenia, nawet, jeśli w trakcie znalazła pracę lub rozpoczęła działalność gospodarczą.</td>
<td>Osoby bezrobotne</td>
<td>Uzyskanie kwalifikacji zawodowych umożliwiających wejście na rynek pracy</td>
<td>Finansowy limit dla studiów podyplomowych: 300% przeciętnego wynagrodzenia.</td>
</tr>
<tr>
<td>Jednorazowe środki na podjęcie działalności gospodarczej</td>
<td>Polega na pokryciu kosztów założenia działalności gospodarczej przez osobę bezrobotną.</td>
<td>Osoby bezrobotne</td>
<td>Podjęcie działalności gospodarczej</td>
<td>Finansowy limit dla środków na podjęcie działalności gospodarczej: 600% przeciętnego wynagrodzenia. Ograniczenie prawne: o przyznanie środków na podjęcie działalności nie</td>
</tr>
<tr>
<td>Pożyczka na podjęcie działalności gospodarczej</td>
<td>Osoby bezrobotne Studenci ostatniego roku studiów Absolwenci (szkół, uczelni) w okresie 2 lat od ukończenia szkoły/zbobycia tytułu zawodowego</td>
<td>Podjęcie działalności gospodarczej</td>
<td>może starać się osoba bezrobotna, której działalność gospodarcza jest zawieszona.</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>-----------------------------------------------</td>
<td>-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------</td>
<td>----------------------------------</td>
<td>--------------------------------------------------------------------------------</td>
<td></td>
</tr>
</tbody>
</table>
już ją wzięły, mogą skorzystać z usług doradczych i szkoleniowych dotyczących takich zagadnień, jak m. in. zakładanie działalności, formy opodatkowania działalności, prowadzenie księgowości. Osoba starająca się o pożyczkę nie może prowadzić działalności gospodarczej przez rok poprzedzający złożenie wniosku.

<table>
<thead>
<tr>
<th>Dodatek aktywizacyjny</th>
<th>Osoby bezrobotne</th>
<th>Zatrudnienie</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>Dodatek jest przyznawany jako swego rodzaju „rekompensata” w przypadku zatrudnienia w niepełnym wymiarze godzinowym i otrzymywania wynagrodzenia niższego od minimalnego. Dodatek może być też przyznany w formie „nagrody” za podjęcie zatrudnienia przez osobę bezrobotną bez pomocy urzędu pracy.</td>
<td>W przypadku „rekompensaty” dodatek przyznawany jest w wysokości różnicy pomiędzy wynagrodzeniem otrzymywanym a minimalnym (maksymalnie 50% zasiłku). W przypadku „nagrody” dodatek przyznawany jest w wysokości 50% zasiłku.</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Grant na utworzenie stanowiska pracy w formie telepracy</td>
<td>Polega na sfinansowaniu stanowiska telepracy czyli stanowiska do wykonywania pracy poza zakładem pracy, z wykorzystaniem środków komunikacji elektronicznej dla:</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>--------------------------------------------------------</td>
<td>------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>- bezrobotnego rodzica powracającego na rynek pracy, posiadającego co najmniej jedno dziecko w wieku do 6 lat, który w trzyletnim okresie przed momentem rejestracji w urzędzie pacy zrezygnował z zatrudnienia ze względu na potrzebę wychowywania dziecka,</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>- osoby bezrobotnej sprawującej opiekę nad osobą zależną, który w trzyletnim okresie przed momentem rejestracji w urzędzie pacy zrezygnował z zatrudnienia ze względu na potrzebę opieki nad osobą zależną.</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Pracodawcy</td>
<td>Zatrudnienie w elastycznej formie ułatwiającej godzenie życia rodzinnego z zawodowym.</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>Finansowy limit dla grantu: 600% minimalnego wynagrodzenia.</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>pracy.</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>--------</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
</tbody>
</table>
| Świadczenie aktywizacyjne | Polega na dofinansowaniu pracodawcy zatrudnienia w pełnym wymiarze czasu bezrobotnego rodzica lub osoby bezrobotnej powracającej na rynek pracy po przerwie związanej z wychowywaniem dziecka/opieką nad osobą zależną. Dotyczy osób, które w trzyletnim okresie przed momentem rejestracji w urzędzie pacy zrezygnowały z zatrudnienia ze względu na potrzebę wychowywania dziecka/opieki nad osobą zależną.
Pracodawca jest zobowiązany do utrzymania zatrudnienia osoby bezrobotnej przez 6 lub 9 miesięcy, w zależności od tego, jak długo pobierał świadczenie aktywizacyjne dla danego zatrudnionego. | Pracodawcy | Zatrudnienie osoby bezrobotnej. | Finansowy limit świadczenia aktywizacyjnego:
- 50% minimalnego wynagrodzenia miesięcznie – przez rok,
- 1/3 minimalnego wynagrodzenia miesięcznie – przez 1,5 roku. |
| Prace interwencyjne | Polega na zatrudnieniu osoby bezrobotnej przez pracodawcę (do 6 lub do 12 miesięcy), do którego osobę bezrobotną kieruje starosta. Pracodawca jest zobowiązany do zatrudniania skierowanej osoby bezrobotnej przez 3 miesiące po zakończeniu okresu „pracy interwencyjnej”. | Osoby bezrobotne | Zatrudnienie | Starosta partycypuje w kosztach wynagrodzenia, nagród i składek na ubezpieczenie społeczne zatrudnionej osoby bezrobotnej do 12 miesięcy – do kwoty |
| Roboty publiczne | Polecą na zatrudnieniu osoby bezrobotnej na okres do roku przez powiat, gminę, organizację pozarządową działającą w obszarze ochrony środowiska, kultury, oświaty, turystyki. | Osoby bezrobotne | Zatrudnienie | Starosta partycypuje w kosztach wynagrodzenia, nagród i składek na ubezpieczenie społeczne zatrudnionej osoby bezrobotnej do 6 miesięcy – maksymalnie 50% przeciętnego

Jeśli pracodawca utrzyma zatrudnienie w pełnym wymiarze czasu pracy osoby bezrobotnej skierowanej do niego przez starostę po upływie roku nieprzerwanej pracy, starosta może przyznać jednorazową refundację wynagrodzenia – maksymalnie 150% przeciętnego wynagrodzenia.
<table>
<thead>
<tr>
<th>Refundacja kosztów wyposażenia lub doposażenia stanowiska pracy</th>
<th>Polega na refundacji pracodawcy, która przyjmuje do pracy osobę bezrobotną, kosztów wyposażenia lub doposażenia stanowiska pracy dla tej osoby.</th>
<th>Pracodawcy</th>
<th>Zatrudnienie osoby bezrobotnej</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td></td>
<td>Finansowy limit dla refundacji wyposażenia lub doposażenia: 600% przeciętnego wynagrodzenia. Refundacji kosztów wyposażenia lub doposażenia stanowiska pracy nie można łączyć z pożyczką na utworzenie stanowiska pracy.</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
</tbody>
</table>

| Pożyczka na utworzenie stanowiska pracy dla bezrobotnego | Polega na udzieleniu pożyczki na utworzenie stanowiska pracy dla bezrobotnego. Oprocentowanie pożyczki wynosi ¼ stopy redyskonta weksli NBP (¼ z 1,75%⁴⁸). Oprocentowanie jest jedynym kosztem takiej pożyczki. Pożyczkę spłaca się w czasie maksymalnie 3 lat. Zabezpieczeniem pożyczki jest weksel własny in blanco i poręczenie dwóch osób | Pracodawcy | Zatrudnienie osoby bezrobotnej |
| | Finansowy limit dla pożyczki: 600% przeciętnego wynagrodzenia. Pożyczki na utworzenie stanowiska pracy nie można łączyć z refundacją kosztów wyposażenia lub doposażenia stanowiska pracy | | |

⁴⁸ Na dzień 29 IX 2016 roku.
<table>
<thead>
<tr>
<th>Refundacja kosztów składek na ubezpieczenia społeczne</th>
<th>Polega na jednorazowej refundacji kosztów składek na ubezpieczenia społeczne, w sytuacji kiedy po roku od zatrudnienia osoby bezrobotnej, jest ona nadal zatrudniona.</th>
<th>Pracodawcy</th>
<th>Utrzymanie zatrudnienia przez osobę bezrobotną</th>
<th>Finansowy limit dla refundacji kosztów składek na ubezpieczenia społeczne: 300% przeciętnego wynagrodzenia.</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>Refundacja kosztów poniesionych na wynagrodzenia i składki na ubezpieczenia społeczne osoby do 30. roku życia</td>
<td>Polega na refundacji pracodawcy/przedsiębiorcy części kosztów poniesionych na wynagrodzenia, nagrody i składki na ubezpieczenia społeczne – przez 12 miesięcy, w uprzednio uzgodnionej wysokości. Pracodawca/przedsiębiorca jest po tym okresie zobowiązany do utrzymania zatrudnienia skierowanego bezrobotnego przez kolejne 12 miesięcy.</td>
<td>Osoby bezrobotne do 30. roku życia</td>
<td>Zatrudnienie</td>
<td>Finansowy limit refundacji: minimalne wynagrodzenie</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td>Pracodawcy</td>
<td></td>
<td>Koszty te będą finansowane w latach 2016-2018</td>
</tr>
</tbody>
</table>
Charakterystyki powiatowych rynków pracy – aneks tabelaryczny

<table>
<thead>
<tr>
<th>powiat</th>
<th>liczba mieszkańców</th>
<th>obciążenie demograficzne</th>
<th>pracujący*</th>
<th>pracujący na 1 tys. ludności</th>
<th>liczba firm na 1 tys. ludności</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td><strong>SUBREGION SĄDECKI</strong></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Nowy Sącz</td>
<td>84 tys.</td>
<td>60%</td>
<td>31 tys.</td>
<td>371</td>
<td>115</td>
</tr>
<tr>
<td>nowosądecki</td>
<td>212 tys.</td>
<td>61%</td>
<td>24 tys.</td>
<td>115</td>
<td>72</td>
</tr>
<tr>
<td>limanowski</td>
<td>129 tys.</td>
<td>63%</td>
<td>16 tys.</td>
<td>123</td>
<td>74</td>
</tr>
<tr>
<td>gorlicki</td>
<td>109 tys.</td>
<td>60%</td>
<td>15 tys.</td>
<td>141</td>
<td>72</td>
</tr>
<tr>
<td><strong>SUBREGION TARNOWSKI</strong></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Tarnów</td>
<td>111 tys.</td>
<td>61%</td>
<td>39 tys.</td>
<td>349</td>
<td>103</td>
</tr>
<tr>
<td>tarnowski</td>
<td>200 tys.</td>
<td>58%</td>
<td>21 tys.</td>
<td>105</td>
<td>60</td>
</tr>
<tr>
<td>brzeski</td>
<td>93 tys.</td>
<td>58%</td>
<td>13 tys.</td>
<td>140</td>
<td>70</td>
</tr>
<tr>
<td>dąbrowski</td>
<td>59,5 tys.</td>
<td>55%</td>
<td>6,4 tys.</td>
<td>108</td>
<td>53</td>
</tr>
<tr>
<td><strong>KRAKOWSKI OBSZAR METropolitarny</strong></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Kraków</td>
<td>762 tys.</td>
<td>59%</td>
<td>307 tys.</td>
<td>403</td>
<td>171</td>
</tr>
<tr>
<td>krakowski</td>
<td>268,5 tys.</td>
<td>58%</td>
<td>46,5 tys.</td>
<td>173</td>
<td>106</td>
</tr>
<tr>
<td>myślenicki</td>
<td>124 tys.</td>
<td>58%</td>
<td>18 tys.</td>
<td>146</td>
<td>97</td>
</tr>
<tr>
<td>wielicki</td>
<td>120 tys.</td>
<td>57,5%</td>
<td>20 tys.</td>
<td>169</td>
<td>113</td>
</tr>
<tr>
<td>powiat</td>
<td>liczba mieszkańców</td>
<td>obciążenie demograficzne</td>
<td>pracujący*</td>
<td>pracujący na 1 tys. ludności</td>
<td>liczba firm na 1 tys. ludności</td>
</tr>
<tr>
<td>---------------</td>
<td>---------------------</td>
<td>--------------------------</td>
<td>------------</td>
<td>-------------------------------</td>
<td>-------------------------------</td>
</tr>
<tr>
<td>bocheński</td>
<td>105 tys.</td>
<td>59%</td>
<td>17,4 tys.</td>
<td>165</td>
<td>82</td>
</tr>
<tr>
<td>miechowski</td>
<td>50 tys.</td>
<td>64%</td>
<td>5,8 tys.</td>
<td>117</td>
<td>89</td>
</tr>
<tr>
<td>proszowicki</td>
<td>44 tys.</td>
<td>60%</td>
<td>4,2 tys.</td>
<td>96</td>
<td>78</td>
</tr>
</tbody>
</table>

<table>
<thead>
<tr>
<th>powiat</th>
<th>liczba mieszkańców</th>
<th>obciążenie demograficzne</th>
<th>pracujący*</th>
<th>pracujący na 1 tys. ludności</th>
<th>liczba firm na 1 tys. ludności</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>MAŁOPOLSKA ZACHODNIA</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>wadowicki</td>
<td>159 tys.</td>
<td>59%</td>
<td>28,5 tys.</td>
<td>179</td>
<td>102</td>
</tr>
<tr>
<td>oświęcimski</td>
<td>155 tys.</td>
<td>59%</td>
<td>29 tys.</td>
<td>188</td>
<td>92</td>
</tr>
<tr>
<td>chrzanowski</td>
<td>127 tys.</td>
<td>58%</td>
<td>25 tys.</td>
<td>200</td>
<td>92</td>
</tr>
<tr>
<td>olkuski</td>
<td>114 tys.</td>
<td>59%</td>
<td>24 tys.</td>
<td>212</td>
<td>104</td>
</tr>
</tbody>
</table>

<table>
<thead>
<tr>
<th>powiat</th>
<th>liczba mieszkańców</th>
<th>obciążenie demograficzne</th>
<th>pracujący*</th>
<th>pracujący na 1 tys. ludności</th>
<th>liczba firm na 1 tys. ludności</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>SUBREGION NOWOTARSKI</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>nowotarski</td>
<td>190 tys.</td>
<td>59%</td>
<td>24,3 tys.</td>
<td>128</td>
<td>81</td>
</tr>
<tr>
<td>tatrzański</td>
<td>68 tys.</td>
<td>61%</td>
<td>10,6 tys.</td>
<td>156</td>
<td>147</td>
</tr>
<tr>
<td>suski</td>
<td>84 tys.</td>
<td>61%</td>
<td>12,3 tys.</td>
<td>146</td>
<td>93</td>
</tr>
</tbody>
</table>

źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS.
* Pracujący w firmach z więcej niż 9 pracownikami, poza rolnictwem indywidualnym.
źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS za 2015 rok.