



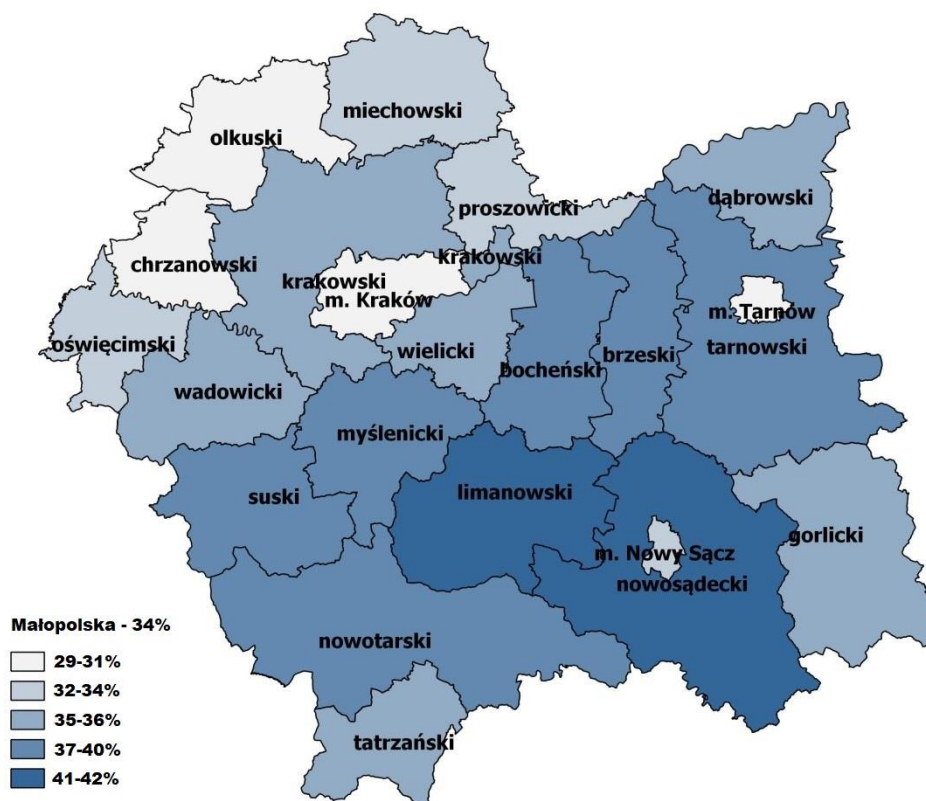
Załącznik nr 1 do Regulaminu konkursu nr POWR.01.02.01-IP.15-12-010/18

Diagnoza – konkurs „inicjatywy lokalne”

Małopolska (wraz z Podkarpaciem i Pomorzem) należy do województw o największym udziale osób młodych poniżej 30. roku życia w skali kraju. Do kategorii tej zalicza się 34% Małopolan. Prognozy demograficzne wskazują na utrzymanie w najbliższych latach trendu spadkowego w zakresie liczby dzieci, młodzieży i osób młodych.

Najwyższym udziałem osób młodych (do 30. roku życia) na koniec 2017 roku charakteryzują się powiaty: limanowski (42%), nowosądecki (41%), myślenicki (39%) oraz bocheński (38%). Najniższy odsetek osób do 30. roku życia odnotowano w Tarnowie (29%), Krakowie (29%) oraz powiatach chrzanowskim (30%) i olkuskim (31%)¹.

Mapa 1. Udział osób do 30. roku życia w ludności ogółem na koniec 2017 roku



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS/BDL.

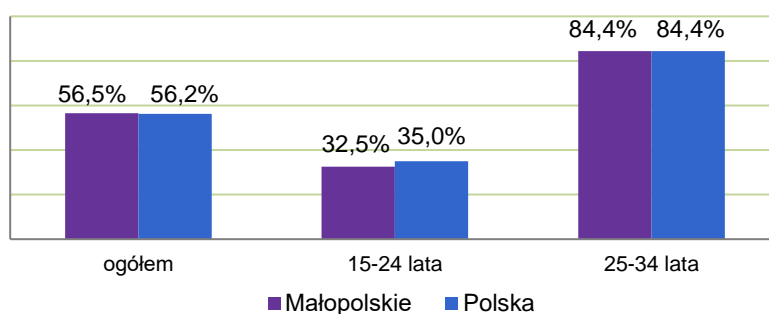
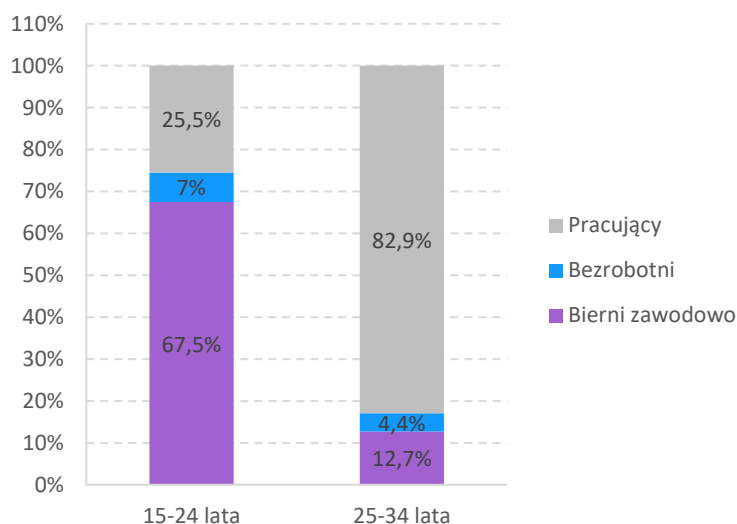
¹ Bank Danych Lokalnych.
Najbardziej aktualne dane na moment tworzenia diagnozy.

Małopolska charakteryzuje się jednym z trzech najniższych na tle wszystkich regionów Unii Europejskiej i Polski wskaźnikiem osób przedwcześnie opuszczających system edukacji. Zaledwie 3,3% młodych Małopolan przedwcześnie opuściło system kształcenia, podczas gdy w Polsce zjawisko to dotyczy 5% osób uczących się, a średnia dla Unii Europejskiej kształtuje się na poziomie 10,6%².

Według Badania Aktywności Ekonomicznej Ludności w IV kw. 2017 roku współczynnik aktywności zawodowej Małopolan w grupie wiekowej 15-24 lata wyniósł 32,5% (aktywnych zawodowo było 112 tys. osób z tej grupy wiekowej), natomiast w grupie wiekowej 25-34 lata wyniósł 84,4% (aktywnych zawodowo było 410 tys. Małopolan z tej grupy wiekowej).

W IV kw. 2017 roku biernych zawodowo było 233 tys. młodych Małopolan w wieku 15-24 lata i stanowili oni około 1/5 wszystkich biernych zawodowo w województwie. Wysoki poziom bierności zawodowej w grupie osób młodych (15-24 lata) wynika z przedłużenia momentu wejścia na rynek pracy z uwagi na kontynuowanie przez nich edukacji³.

Wykres 1 i 2. Aktywność ekonomiczna osób młodych w Małopolsce w IV kwartale 2017 roku



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS/BDL.

² W 2017 roku – na podstawie danych Eurostatu.

³ Aktywność ekonomiczna ludności w województwie małopolskim w IV kw. 2017 r., Informacje sygnałowe – Urząd Statystyczny w Krakowie.

Powyższe dane dotyczące aktywności potwierdzają, że grupa osób młodych (15-29 lat) jest grupą silnie zróżnicowaną. Jedną ze zmiennych determinujących priorytety i aktywność edukacyjno-zawodową młodzieży jest wiek. Wśród osób poniżej 18. roku życia, pierwotną rolą jest nauka. Następnie pomiędzy 19. a 24. rokiem życia następuje większe zróżnicowanie sytuacji i postaw osób młodych. Dla absolwentów szkół zasadniczych zawodowych jest to okres wejścia na rynek pracy, natomiast absolwenci liceów i techników najczęściej kontynuują edukację na poziomie wyższym. Zatem w grupie wiekowej 19-24 lata następuje większe zróżnicowanie priorytetów osób młodych, przy czym w perspektywie edukacyjno-zawodowej nadal przeważa rola edukacyjna nad zawodową. Praca, szczególnie wśród osób studiujących, często ma charakter dodatkowy i skutkuje uzyskaniem dodatkowych środków finansowych, a także zdobyciem doświadczenia w pracy, ale nie jest to równoznaczne z doświadczeniem we własnym zawodzie. Przewartościowanie następuje po 24. roku życia, gdy głównym priorytetem staje się praca zawodowa.⁴

W ostatnich latach w Europie i w Polsce obserwujemy wysoki udział osób młodych, które nie pracują, nie uczą się ani nie uczestniczą w szkoleniach czy kursach (należących do tzw. grupy NEET). Według danych Eurostatu udział NEET's w Polsce w grupie wiekowej 15-19 lat wyniósł w 2017 r. 2,5% i był niższy niż średnia w Unii Europejskiej (6,1%). W miarę wchodzenia w wiek aktywności zawodowej udział Polek i Polaków, które nie pracują i nie uczą się wzrasta: do 15,4% w grupie wiekowej 20-24 lata (UE – 15,5%) oraz do 18,0% w grupie wiekowej 25-29 lat (UE: 17,7%)⁵.

Badania wskazują, że czynnikami zwiększającymi ryzyko wystąpienia bierności zawodowej i edukacyjnej wśród osób młodych w wieku 15-24 lata jest:

- niepełnosprawność – wzrost ryzyka o 40%,
- pochodzenie migracyjne – zwiększa ryzyko o 70%,
- niższy poziom wykształcenia – ryzyko trzykrotnie wyższe niż w przypadku osób posiadających wyższe wykształcenie,
- zamieszkanie na obszarach peryferyjnych – prawdopodobieństwo 1,5 razy wyższe,
- niski poziom dochodów gospodarstwa domowego,
- doświadczenie przez rodziców bezrobocia – wzrost ryzyka o 17%,
- niskie wykształcenie rodziców – ryzyko wyższe dwukrotnie,
- rozwód rodziców – ryzyko wyższe o 30%.

Z uwagi na wysoki odsetek osób młodych kontynuujących edukację sytuacja w województwie małopolskim jest lepsza od sytuacji ogólnopolskiej. Wyniki badania losów absolwentów szkół zawodowych pokazują, że NEET'sami zostaje około 14% absolwentów tych szkół, z których ponad 2/3 to osoby zarejestrowane w małopolskich urzędach pracy jako bezrobotne.

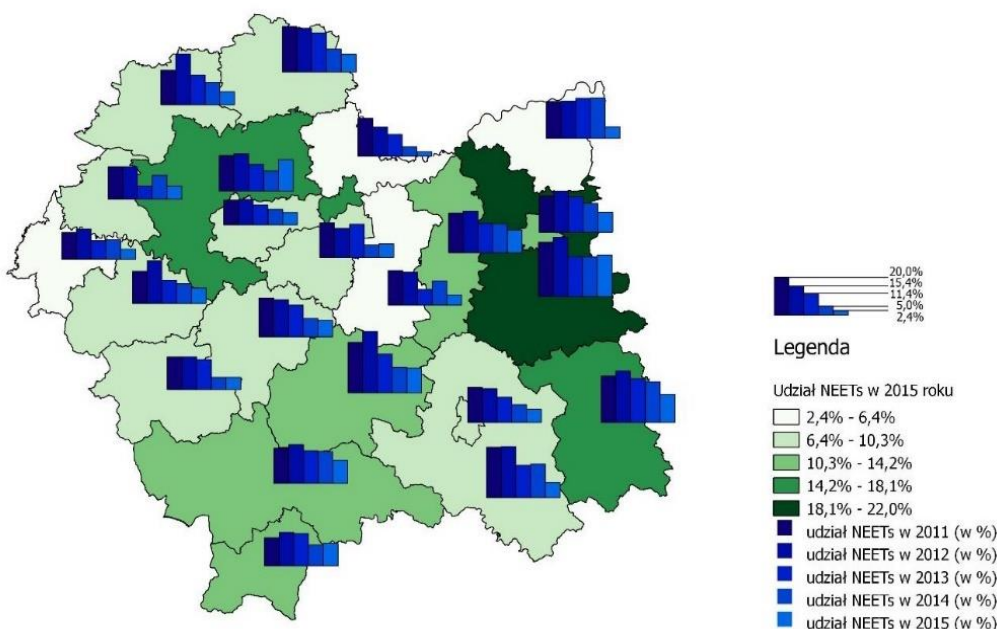
⁴ *Małopolskie Gwarancje dla Młodzieży. Rekomendacje w zakresie wspierania osób młodych na rynku pracy*, WUP Kraków, 2016.

⁵ Eurostat.

Najkorzystniejsza sytuacja w 2016 r.⁶ utrzymywała się wśród absolwentów w powiatach: proszowickim (tylko 2% stanowili NEET's), oświęcimskim (5%), bocheńskim (6%), dąbrowskim (6%), suskim (7%), olkuskim (7%), chrzanowskim (7%), wielickim (7%) oraz w Krakowie (7%) i Nowym Sączu (7%). Natomiast najgorsza w powiatach: tarnowskim (22%), krakowskim (16%), gorlickim (15%), limanowskim (13%), nowotarskim (13%), tatrzańskim (12%) oraz brzeskim (12%) i w Tarnowie (11%). Na takie przestrzenne zróżnicowanie udziału osób nieaktywnych wśród absolwentów szkół zawodowych może wpływać także 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 okresie 2012-2016 zmniejszył się o 10 pkt. proc., natomiast największa poprawa miała miejsce w powiatach: proszowickim, suskim i wielickim.

Mapa 2. Udział osób zaliczanych do grupy NEET wśród absolwentów małopolskich szkół zawodowych kończących naukę w 2015 roku



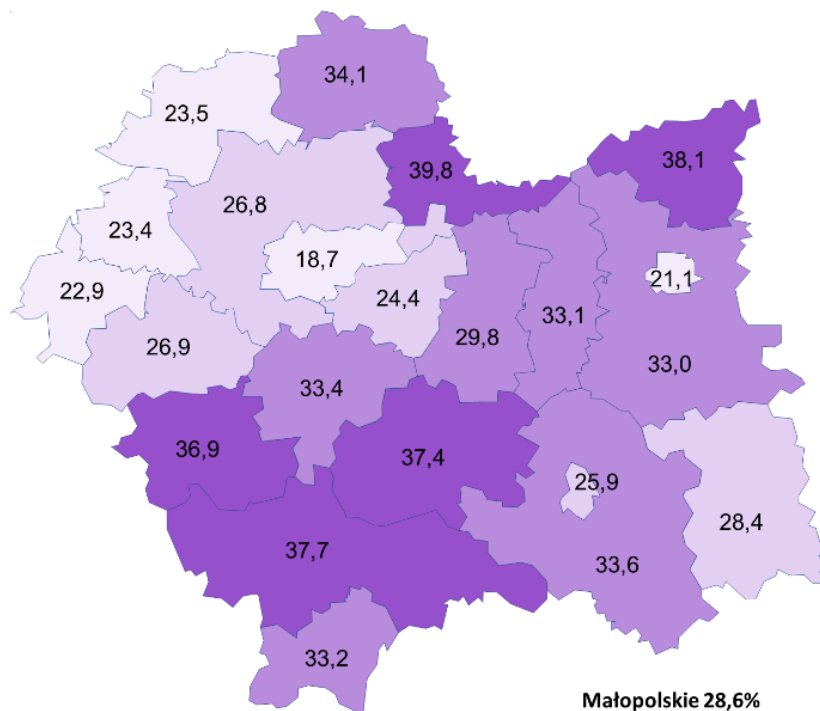
Źródło: Węgrzyn M., *Badanie losów absolwentów szkół zawodowych 2016 – podsumowanie głównych wyników*, Małopolskie Obserwatorium Rozwoju Regionalnego, Departament Polityki Regionalnej UMWM, Kraków 2017.

Na koniec 2017 roku w rejestrach powiatowych urzędów pracy były 22 683 osoby w wieku do 30. roku życia, tj. 29% ogółu wszystkich osób bezrobotnych w województwie. Najwyższy udział osób bezrobotnych do 30. roku życia odnotowano w powiatach: proszowickim (40%), nowotarskim (38%), dąbrowskim (38%), suskim (37%), limanowskim (37%). Najniższym udziałem osób młodych

⁶ Najbardziej aktualne dane na moment tworzenia diagnozy.

wśród bezrobotnych charakteryzowały się największe miasta województwa – Kraków (19%) oraz Tarnów (21%).

Mapa 3. Udział osób bezrobotnych do 30. roku życia w ogóle bezrobotnych w powiatach województwa małopolskiego (%) w grudniu 2017 roku



Źródło: opracowanie własne na podstawie sprawozdań z powiatowych urzędów pracy (MRPiPS-01)

Osoby młode napotykają szereg barier wspólnych, które mają wpływ na ich start zawodowy i są uwarunkowane przesłankami o charakterze socjoekonomicznym. Można wśród nich wyróżnić:

- niewielkie doświadczenie zawodowe i doświadczenie w pracy lub jego brak,
- niewystarczające umiejętności poszukiwania pracy,
- niedostosowanie kompetencji części osób młodych do potrzeb rynku pracy,
- niewielką liczbę ofert pracy dla osób bez doświadczenia zawodowego,
- niskie zarobki i małą atrakcyjność ofert pracy,
- stereotyp młodego, niedoświadczonego pracownika.

Dodatkowo osoby młode wchodzące na rynek pracy doświadczają wielu problemów specyficznych wynikających z sytuacji osobistej, rodzinnej, stanu zdrowia czy miejsca zamieszkania. W analizie sytuacji osób młodych w województwie małopolskim wyróżniono następujące grupy wymagające szczególnego wsparcia na lokalnych rynkach pracy:

- osoby z niepełnosprawnością,
- młodzi rodzice chcący powrócić do pracy po przerwie związanej z opieką nad dzieckiem,

- osoby zamieszkujące obszary wiejskie położone poza ZIT.⁷

Osoby z niepełnosprawnością

Zidentyfikowane problemy

- deficyty kompetencji społecznych pożądanymi przez pracodawców;
- automarginalizacja, często wynikająca z niskiej samooceny;
- demotywowanie osób z niepełnosprawnością do podejmowania aktywności zawodowej przez najbliższych;
- zróżnicowanie problemów osób z niepełnosprawnością w zależności od typu i stopnia niepełnosprawności;
- często: stan zdrowia utrudniający zachowanie pełnej dyspozycyjności;
- niższa opłacalność podjęcia zatrudnienia – strach przed utratą świadczeń i transferów;
- bariery architektoniczne i komunikacyjne utrudniające dojazdy do pracy, w szczególności komunikacją publiczną pomiędzy miejscowościami;
- niedostosowanie miejsc pracy do potrzeb osób z niepełnosprawnością;
- niechęć części pracodawców do zatrudniania osób z niepełnosprawnością ze względu na dodatkowe uprawnienia osób niepełnosprawnych (krótsze godziny pracy, większa liczba dni wolnych od pracy);
- stereotyp pracownika z niepełnosprawnością;
- niewielka liczba ofert pracy dla osób z niepełnosprawnością, niewielka liczba Zakładów Pracy Chronionej oraz Zakładów Aktywizacji Zawodowej;
- wśród osób młodych z obszarów wiejskich niejednokrotnie występują niepełnosprawności niezdiagnozowane, w tym głównie z obszaru niedostosowania społecznego lub chorób psychicznych. Brak diagnozy wiąże się z niską świadomością rodziny/środowiska lub obawą przed stygmatyzacją społeczną;

Młodzi rodzice

Zidentyfikowane problemy

- potrzeba zapewnieniem opieki nad dzieckiem/dziećmi:
 - niedostosowane godziny pracy żłobków, przedszkoli, świetlic szkolnych do godzin pracy,
 - wysokie koszty zapewnienia opieki nad dzieckiem,
 - ograniczona mobilność z uwagi na opiekę nad dzieckiem;
- bariery komunikacyjne (niedopasowanie czasu odjazdów komunikacji transportu zbiorowego do godzin pracy, zbyt wysokie koszty codziennego dojazdu do pracy);

⁷ Małopolskie Gwarancje dla Młodzieży. Rekomendacje w zakresie wspierania osób młodych na rynku pracy, WUP Kraków, 2016

- stereotyp kobiety pełniącej funkcje opiekuńcze;
- wypadanie z rynku pracy ze względu na długotrwały brak kontaktu z pracą przy zmieniających się wymaganiach zawodowych;
- dezaktualizacja kwalifikacji zawodowych w związku z przerwą związaną z wychowaniem dziecka;
- zagrożenie częstszymi absencjami młodych rodziców;
- zniechęcenie, brak motywacji do poszukiwania pracy;
- niewielu pracodawców stosuje elastyczne formy organizacji pracy;
- w przypadku pracy w niepełnym wymiarze uzyskiwane wynagrodzenie nie rekompensuje kosztów opieki nad dzieckiem;
- trudniejsza sytuacja kobiet pełniących funkcje opiekuńcze występuje w szczególności na peryferyjnych obszarach wiejskich, w szczególności tych o ugruntowanych tradycjach migracji ekonomicznych, oraz w subregionach, w których utrzymują się silne przekonania społeczne o zaletach tradycyjnego podziału ról rodzinnych (podhalański, nowosądecki, tarnowski);

Osoby młode zamieszkałe na obszarach wiejskich położonych poza ZIT

Zidentyfikowane problemy

- ograniczony lokalny rynek pracy:
 - ograniczona liczba miejsc pracy, w szczególności dla osób posiadających wykształcenie średnie ogólne oraz wykształcenie wyższe humanistyczne, a co za tym idzie podejmowanie pracy poniżej posiadanych kwalifikacji,
 - mała liczba pozarolniczych miejsc pracy na obszarach wiejskich,
 - niskie wynagrodzenie oferowane przez lokalnych pracodawców;
- utrudniony dojazd do miejscowości oferujących miejsca pracy (niedopasowanie czasu odjazdów komunikacji transportu zbiorowego do godzin pracy, zbyt wysokie koszty codziennego dojazdu do pracy);
- ograniczona dostępność infrastruktury edukacyjnej, możliwości kształcenia pozaszkolnego, podnoszenia kwalifikacji zawodowych;
- obowiązki w gospodarstwie rolnym;
- bariery psychologiczne i niska samoocena mieszkańców wsi;
- bariery finansowe (brak środków na dojazd i zakwaterowanie, obawa przed narażaniem rodziców na koszty);
- nieadekwatny system kształcenia zawodowego do potrzeb lokalnych rynków pracy;

Imigranci

Na podstawie dostępnych danych nie sposób oszacować całościowej skali imigracji zarobkowej (dla województwa małopolskiego czy dla Polski). Swobodny przepływ osób w ramach UE, a także zatrudnienie w szarej strefie sprawiają, że dane są fragmentaryczne.

Z roku na rok przybywa cudzoziemców chętnych do podjęcia pracy w Małopolsce (choć tempo wzrostu stopniowo zwalnia). Zwiększający się napływ imigrantów zarobkowych zauważalny jest od 2012 roku. Obywatele UE/EOG i Szwajcarii mogą podejmować pracę w Polsce bez zezwolenia, dlatego informacje o ich obecności w Małopolsce są szczątkowe. Z meldunków na pobyt czasowy (dłuższy niż 3 miesiące) można wywnioskować, że ich napływ również się zwiększa.

Imigranci przyjeżdżający do Polski pochodzą ze wszystkich kontynentów świata, jednak zdecydowanie najwięcej osób dociera do Małopolski z Ukrainy. W 2016 roku obywatele Ukrainy stanowili:

- 85% wszystkich wydanych zezwoleń na pracę (liczba wydanych zezwoleń dla obywateli Ukrainy w 2016 roku wyniosła 17,1 tys.),
- 95% wszystkich zarejestrowanych oświadczeń składanych przez pracodawców o zamiarze zatrudnienia cudzoziemca z byłych republik radzieckich (Armenii, Białorusi, Gruzji, Mołdawii, Rosji oraz Ukrainy) – liczba tych oświadczeń dotyczących Ukraińców i Ukrainek wyniosła w 2016 roku 96,6 tys.

Na liście krajów, których obywatele uzyskali najwyższą liczbę zezwoleń na pracę, poza Ukrainą, znalazły się także Mołdawia oraz Rosja. Charakterystyczną cechą zwiększającej się grupy imigrantów zarobkowych w Małopolsce stanowi kierunek ich napływu – są to przeważnie obywatele byłych republik radzieckich.

W 2016 roku profil imigranta zarobkowego w województwie małopolskim przedstawiał się następująco:

- obywatel Ukrainy,
- mężczyzna,
- w wieku 26-40 lat,
- wykonujący pracę fizyczną.

Mężczyźni zdecydowanie częściej niż kobiety podejmują pracę na terenie województwa małopolskiego – w 2016 roku stanowili 70% cudzoziemców otrzymujących w Małopolsce prawo do legalnej pracy. Jednocześnie pod względem wieku, największą grupę cudzoziemców stanowiły osoby w wieku 26-40 lat (47% w przypadku zarejestrowanych oświadczeń oraz 52% w przypadku zezwoleń na pracę). Imigranci przybywający do Małopolski najczęściej wykonują prace proste, fizyczne (pracownicy fizyczni stanowili w 2016 roku 84% imigrantów uzyskujących prawo do podjęcia pracy). Z drugiej strony, w województwie zwiększa się zapotrzebowanie na cudzoziemców wykonujących zawody bardziej złożone, wymagające ukończenia co najmniej szkoły średniej.

Sytuacja w ujęciu powiatowym przedstawia się tak, że wśród imigrantów, dla których miejsce docelowe stanowiło województwo małopolskie, liczyły się praktycznie dwie lokalizacje: Nowy Sącz (gdzie podjęcie pracy zadeklarowało 43% imigrantów) oraz Kraków (zatrudnienie znalazło tu 34% przyjezdnych). W pozostałych powiatach napływ imigrantów był zdecydowanie mniejszy, przy czym cudzoziemcy raczej wybierali północno-zachodnie tereny Małopolski.⁸

⁸ Ruch migracyjny w Małopolsce, Małopolskie Obserwatorium Rozwoju Regionalnego, Kraków 2017

Reemigranci

Według szacunków sporządzonych na podstawie Narodowego Spisu Powszechnego z 2011 roku poza granicami Polski przebywało około 187,5 tys. Małopolan. Wśród nich przeważali migranci długookresowi, czyli osoby pozostające poza granicami kraju powyżej 12 miesięcy. Zdecydowana większość małopolskich długookresowych migrantów czasowych to uczestnicy migracji poakcesyjnych (czyli takich, którzy wyjechali po 2004 roku). Ponad połowę emigrantów czasowych stanowiły osoby pochodzące z miast. Najwięcej emigrantów czasowych przebywających za granicą w 2011 roku pochodziła z Krakowa (18,5%) oraz z powiatu nowotarskiego (ponad 12%). W latach 2004-2014 z województwa małopolskiego wyemigrowało ponad 20,5 tys. mieszkańców, z czego około 13,8 tys. z miast.

Wśród wyjeżdżających niewielką przewagę osiągnęły kobiety; odnotowano także wyższy niż dla mieszkańców województwa udział osób w wieku 20-29, 30-39 i 40-49 lat.

Wśród przyczyn powrotów znajdują się powody: społeczne (tęsknota i poczucie „bycia u siebie”), rodzinne i związane z cyklem życia (podobnie jak decyzja o emigracji tak i decyzja o powrocie często jest podejmowana przez całą rodzinę), ekonomiczne (ustanie przyczyny wyjazdu – np. wygaśnięcie kontraktu, zakończenie działalności przez pracodawcę) i polityczne. W grupie reemigrantów obserwuje się zarówno osoby, które za granicą zdobyły pewne doświadczenie jak i fachowców, którzy wykonywali tam prace proste, niezgodne z kwalifikacjami. Duża część reemigrantów, zarówno tych, którzy wyjechali na krótko, jak i na dłuższy czas, deklaruje, że w ogóle nie przygotowywała się do powrotu. Większość z nich odkłada poszukiwanie pracy w Polsce na moment „po powrocie”. Odkładanie w czasie poszukiwania pracy w Polsce nierzadko wynika z poczucia pewności posiadanego zabezpieczenia finansowego i stabilizacji, jaką zapewniają reemigrantowi oszczędności zgromadzone za granicą.

Obawy związane z powrotem, jakie odczuwają reemigranci dotyczą przede wszystkim:

- sytuacji zawodowej i finansowej po przyjeździe – o to, czy uda im się znaleźć pracę i czy będzie to praca, która da im możliwość samorealizacji, obawiają się także o zarobki (niższe niż te, które osiągnęli za granicą) oraz o swoje doświadczenie zawodowe – czy będzie wystarczające dla polskich pracodawców,
- ponownego odnalezienia się w polskiej rzeczywistości, w tym problemów adaptacyjnych dzieci.

W kontekście trwałości powrotów migrantów, wyróżnia się kilka możliwych strategii:

- powrót (w założeniu) na stałe – kolejna emigracja dla tych reemigrantów jest ostatecznością,
- powrót „otwarty” – charakteryzuje tych reemigrantów, którzy wrócili z emigracji z własnej woli, często po takim czasie, jaki z góry zakładali; chcą ułożyć sobie życie w Polsce, ale nie wykluczają kolejnego wyjazdu, gdyby nadarzyła się taka okazja, emigracja taka miałaby jednak charakter wyjazdu czysto zarobkowego, nie osiedleńczego; tę strategię ma znaczna część reemigrantów – osoby w różnym wieku i na różnym etapie życia, postawa taka wynika z niepewności co do sytuacji życiowej w przyszłości, jak również ze zmieniających się okoliczności,
- powrót z założeniem kolejnego wyjazdu – strategia cechująca uczestników migracji sezonowych i cyrkulacyjnych, którzy często już w momencie powrotu do Polski planują kolejny wyjazd,

- powrót podwójny – wynikający z rozczarowania rzeczywistością w Polsce, trudnościami z ponowną adaptacją (w tym odnalezieniem się na rynku pracy), tak zwanym odwróconym szokiem kulturowym; w konsekwencji reemigrant decyduje się na ponowny wyjazd.

Reemigrantów cechują wysokie aspiracje w zakresie wynagrodzeń. Dążą oni do poszukiwania pracy i podejmowania zatrudnienia zgodnego z własnymi kwalifikacjami, w swoim zawodzie. Pieniądze zarobione za granicą dają im poczucie pewnej stabilizacji i bezpieczeństwa w początkowym okresie po powrocie, a tym samym mogą sprzyjać odkładaniu poszukiwania pracy. Część z nich upatruje w założeniu działalności gospodarczej szansę na pracę w zawodzie oraz wyższe zarobki. Nabyte za granicą kwalifikacje i kompetencje, a także zgromadzone zasoby finansowe wzmocniają postawy przedsiębiorcze reemigrantów i ułatwiają im rozpoczęcie pracy na własny rachunek.⁹

⁹ Ruch migracyjny w Małopolsce, Małopolskie Obserwatorium Rozwoju Regionalnego, Kraków 2017