



Fundusze Europejskie
dla Małopolski



Rzeczpospolita
Polska

Dofinansowane przez
Unię Europejską



MAŁOPOLSKA

Załącznik nr 10 do Regulaminu wyboru projektów nr FEMP.06.06-IP.02-011/23

DIAGNOZA DOTYCZĄCA ZAPOTRZEBOWANIA NA WSPARCIE ROZWOJU KOMPETENCJI KADR SEKTORA MMŚP W WOJEWÓDZTWIE MAŁOPOLSKIM

Podstawowe zasady wspierania rozwoju pracowników przedsiębiorstw w perspektywie finansowej 2021-2027 wynikające z zapisów Umowy Partnerstwa

Najważniejszymi wyzwaniami w obszarze rynku pracy jest zmieniająca się sytuacja demograficzna i kurczące się zasoby pracy, nowe technologie, robotyzacja, automatyzacja i cyfryzacja, a także przechodzenie na nowe modele gospodarki obiegu zamkniętego i gospodarki niskoemisyjnej. Wymuszają one na przedsiębiorstwach potrzebę korzystania z usług, które powinny przekładać się na wzrost konkurencyjności i produktywności. W tej sytuacji kluczowe staje się inwestowanie w kapitał ludzki, w tym rozwijanie kompetencji i kwalifikacji pracodawców i ich pracowników w powiązaniu ze szczególnymi potrzebami transformacji przemysłowej, zielonej i cyfrowej. Pozwoli to na realizację procesów innowacyjnych w przedsiębiorstwach. Jedynie przedsiębiorstwa konkurencyjne i zdolne do adaptacji do potrzeb gospodarki opartej na wiedzy są w stanie konkurować na rynku, rozwijać się, a dzięki temu generować trwałe i dobrej jakości miejsca pracy, szczególnie w branżach mających strategiczne znaczenie dla rozwoju gospodarki.

- Interwencja EFS+ w latach 2021-2027 zostanie skierowana przede wszystkim do sektora mikro, małych i średnich przedsiębiorstw, które w największym stopniu decydują o rozwoju gospodarki, a przy tym napotykają na największe bariery związane z dostępem do szkoleń i edukacji.
- System dystrybucji środków EFS+ przeznaczonych na wspieranie adaptacyjności przedsiębiorców/pracodawców i pracowników zostanie oparty na podejściu popytowym. Istotą podejścia popytowego jest założenie, że centralnym podmiotem wsparcia jest przedsiębiorstwo/pracodawca i jego potrzeby. W związku z tym to przedsiębiorca/pracodawca, a nie rynek instytucji szkoleniowych powinien decydować o zakresie udzielanego wsparcia. W tym celu, w ramach programu Fundusze Europejskie dla Małopolski 2021-2027 zostanie wdrożony tzw. podmiotowy system finansowania usług rozwojowych, gwarantujące odbiorcom wsparcia możliwość samodzielnego podejmowania decyzji edukacyjnych, a także szybką reakcję na występujące potrzeby (tzw. usługi szyte na miarę). Mechanizm ten oparty będzie na systemie bonów szkoleniowych.
- Wsparcie zostanie skoncentrowane na usługach najbardziej skutecznych z punktu widzenia potrzeb przedsiębiorstw/pracodawców, w tym w szczególności na usługach doradczych i szkoleniowych.
- Poziom dofinansowania usług będzie zróżnicowany w zależności od przyjętych celów polityki regionalnej (np. powiązanie konkretnych branż, sektorów, typów działalności gospodarczej, kategorii odbiorców wsparcia z preferencyjnymi poziomami dofinansowania).
- Dzięki zastosowanym mechanizmom adresowania wsparcia, interwencja EFS+ zostanie skoncentrowana przede wszystkim na sektorach o najwyższym potencjale do generowania nowych miejsc pracy.

- Planowany system wsparcia przedsiębiorstw powinien gwarantować powszechny dostęp do informacji na temat świadczonych usług, a także zapewniać jednolite kryteria udzielanego wsparcia na terenie całego kraju. W związku z tym, podejście popytowe zostanie uzupełnione o system zapewniania jakości usług rozwojowych realizowany na poziomie ogólnopolskim. Centralnym elementem krajowego systemu zapewniania jakości usług rozwojowych jest Baza Usług Rozwojowych (BUR).
- Baza zawiera informację nt. podmiotów świadczących usługi edukacyjne oraz ich oferty – zarówno finansowanej ze środków EFS, jak też finansowanej ze środków prywatnych.
- System rejestracji podmiotów szkoleniowych w BUR jest oparty na weryfikacji ich wiarygodności i potencjału (merytorycznego i organizacyjnego) do świadczenia usług. Usługi zarejestrowane w BUR są opisywane językiem efektów, co pozwoli na ich proste przyporządkowanie do poszczególnych poziomów Polskiej Ramy Kwalifikacji. BUR dostarcza również informacji na temat zasad i warunków walidacji (potwierdzania) zdobytych kompetencji.

Podmiotowe finansowanie kształcenia w Małopolsce

System podmiotowego finansowania kształcenia, umożliwiającego przedsiębiorcom wybór oferty szkoleniowej dobrej jakości, dopasowanej do potrzeb przedsiębiorców został stworzony przez Wojewódzki Urząd Pracy w Krakowie w 2014 roku.

W okresie programowania 2014-2020 realizowanych jest 6 projektów (5 projektów jest w trakcie realizacji) w ramach poddziałania 8.4.1 Regionalnego Programu Operacyjnego Województwa Małopolskiego na lata 2014-2020 dotyczącego rozwoju kompetencji kadr sektora MŚP, dzięki któremu ponad 8 tys. przedsiębiorców pozyska i wykorzysta bony, które pozwolą na uczestnictwo we wsparciu ponad 40 tys. pracownikom.

Podmiotowy system finansowania jest realizowany, także w pozakonkursowym projekcie „Ucz się u mistrza” w ramach którego mikro, mali i średni przedsiębiorcy, z branży gastronomicznej, hotelarskiej, fryzjerskiej i kosmetycznej mogli skorzystać z nowego rodzaju usługi rozwojowej – uczenia w miejscu pracy. W ramach projektu z uczenia w miejscu pracy wsparciem zostało objętych ponad 200 przedsiębiorców oraz 400 uczestników.

Podmiotowy system finansowania usług rozwojowych jest realizowany w ramach 3 projektów „Kierunek Kariera” i „Kierunek Kariera Zawodowa”¹ oraz „Łap Skilla”² skierowanych do osób indywidualnych, które chcą podnosić swoje kwalifikacje.

¹ Projekty współfinansowane ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego w ramach Regionalnego Programu Operacyjnego Województwa Małopolskiego na lata 2014-2020 realizowane przez Wojewódzki Urząd Pracy w Krakowie.

² Projekt współfinansowany ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego w ramach Programu Operacyjnego Wiedza Edukacja Rozwój 2014-2020 przez Wojewódzki Urząd Pracy w Krakowie.

Planuje się, że w ramach 3 projektów do końca 2023 blisko 35 tys. osób skorzysta z bonów na szkolenia ogólne i zawodowe.³

Dotychczasowo wsparcie umożliwiające podniesienie kompetencji i kwalifikacji kadr było kierowane wyłącznie do sektora małych i średnich przedsiębiorstw z małopolski. Wprowadzony zróżnicowany poziom dofinansowania usług rozwojowych zachęcał do udziału w usłudze rozwojowej pracowników znajdujących się w najtrudniejszej sytuacji na rynku pracy czyli osób w wieku 50 lat i więcej, a także pracowników o niskich kwalifikacjach. Wsparcie koncentrowane było dla przedsiębiorstw tzw. wysokiego wzrostu oraz działających w branżach/ sektorach istotnych z punktu widzenia rozwoju województwa (sektory/ branże wysokiego wzrostu), przedsiębiorstw prowadzących działalność gospodarczą na terenie miasta średniego oraz miasta średniego tracącego funkcje społeczno-gospodarcze, a także przedsiębiorstw, które uzyskały wsparcie w postaci analizy potrzeb rozwojowych lub planów rozwoju w ramach działania 2.2 Programu Operacyjnego Wiedza Edukacja Rozwój 2014-2020 a także korzystania z usług rozwojowych, kończących się zdobyciem lub potwierdzeniem kwalifikacji, o których mowa w art.2 pkt 8 ustawy o Zintegrowanym Systemie Kwalifikacji (ZSK) zarejestrowanych w ZSK oraz posiadających nadany kod kwalifikacji.

W nowym okresie programowania 2021-2027 podniesienie kompetencji i kwalifikacji kadr jest kierowane jest do szerszej grupy odbiorców, przede wszystkim do mikro, małych i średnich przedsiębiorców z małopolski (MMŚP), oraz nową grupą uprawnionych będą duże przedsiębiorstwa oraz pracodawcy. Utrzymany zostanie system bonowy oraz zostanie zwiększona stawka wartości bonu rozwojowego. Preferencjami w poziomie dofinansowania usługi rozwojowej nadal pozostają przedsiębiorstwa działające w branżach/sektorach istotnych z punktu widzenia rozwoju województwa oraz usługi rozwojowe, które prowadzą do nabycia kwalifikacji o których mowa w art. 2 pkt 8 ustawy o Zintegrowanym Systemie Kwalifikacji (ZSK) zarejestrowanych w ZSK oraz posiadających nadany kod kwalifikacji. Nowością jest preferowanie usług rozwojowych dotyczących rozwijania umiejętności cyfrowych oraz niezbędnych do podjęcia pracy w sektorze zielonej gospodarki.

Sytuacja na rynku pracy w Małopolsce

W województwie małopolskim w IV kwartale 2022 r. pracowało 1,461 mln osób, tj. 97,9% ogólnej liczby aktywnych zawodowo (w kraju – 97,1%). Na przestrzeni roku zaobserwowano wzrost liczby osób pracujących o 25 tys., w porównaniu z poprzednim kwartałem 2022 roku liczba pracujących wzrosła o 15 tys.(tj. o 1,0%)⁴.

W pełnym wymiarze godzinowym pracuje zdecydowana większość Małopolan (94,6%). Zatrudnienie na część etatu wciąż nie jest popularną formą zatrudnienia, zarówno w województwie małopolskim, jak i w całej Polsce.

³ Stan na 15.05.2023 r.

⁴ Aktywność ekonomiczna ludności w województwie małopolskim – IV kwartał 2022 r.

W województwie małopolskim największą część pracujących (63,2%) stanowią osoby zatrudnione w usługach, około 1/3 to pracownicy przemysłu i budownictwa, najmniejszą część stanowią pracujący w rolnictwie (2,9%).

Według grup zawodów w województwie małopolskim dominują specjaliści (24,8%), technicy i inny średni personel (17,6%), pracownicy biurowi (14,6%), pracownicy usług i sprzedawcy (12,6%), pracownicy przy pracach prostych (10,8%), a także robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy (9,9%).

Znaczna część pracodawców nadal zgłaszała trudności w pozyskiwaniu kandydatów chętnych do pracy i spełniających stawiane przez nich wymagania. O znacznej dostępności miejsc pracy świadczy liczba ofert będących w dyspozycji powiatowych urzędów pracy. W 2022 roku w PUP w województwie małopolskim zgłoszono w sumie 92,5 tys. ofert pracy (o 2,2% ofert mniej niż w roku ubiegłym).

Zgodnie z wynikami badania Barometr zawodów⁵, utrzymuje się znaczące zapotrzebowanie na pracowników. Deficyty, oprócz czynników ekonomicznych, powodowane są m.in. przez:

- brak u kandydatów do pracy umiejętności wymaganych przez pracodawcę,
- niewystarczające doświadczenie zawodowe, brak lub utrata kwalifikacji i uprawnień,
- trudne warunki pracy (m.in. wysokie lub niskie temperatury, zapylenie, praca w wymuszonej pozycji, stres, nadmierna odpowiedzialność),
- niskie wynagrodzenia, nieprzystające do charakteru pracy lub stanowiska,
- atrakcyjniejsze warunki pracy poza lokalnym rynkiem pracy (również za granicą),
- konieczność pracy poza miejscem zamieszkania, wymuszającą rozłąki z rodziną lub wymagającą czasochłonnych i kosztownych dojazdów,
- zbyt wysoki lub zbyt niski wiek kandydatów do pracy,
- zły stan zdrowia potencjalnych pracowników,
- brak chęci do pracy,
- możliwość pobierania świadczeń socjalnych na poziomie zbliżonym do wynagrodzeń oferowanych na lokalnym rynku pracy.

Zmieniający się rynek pracy coraz częściej wymusza posiadanie umiejętności adaptacyjnych, obok „twardych” kompetencji i specjalizacji. Zwinność poruszania się po rynku pracy zakłada umiejętność dostosowywania się do nowych sytuacji oraz zdolność szybkiego uczenia się.

Coraz większe znaczenie będzie miało eksperymentowanie, podejmowanie ryzyka, zdolność współpracy, umiejętność poszukiwania i selekcji informacji, refleksyjność,

⁵ Badania realizowanego w Małopolsce przez Wojewódzki Urząd Pracy w Krakowie od 2011 roku, od 2015 roku prowadzonego w całej Polsce. Koordynatorem ogólnopolskim badania, na zlecenie Ministerstwa Rodziny Pracy i Polityki Społecznej, jest WUP w Krakowie.

a także umiejętność określania priorytetów oraz zdolność do oceny sytuacji z różnych perspektyw.

Małopolskie powiaty są mocno zróżnicowane, zarówno pod względem liczby mieszkańców, poziomu ich wykształcenia, jak i skali przedsiębiorczości i specjalizacji branżowych. Różnice dotyczą też proponowanych przez pracodawców warunków zatrudnienia. Stolica województwa jest obszarem z największą liczbą przedsiębiorstw i związaną z tym liczbą miejsc pracy, udziałem ofert dla osób z wyższym wykształceniem oraz z najwyższymi wynagrodzeniami. Sytuacja na rynku pracy w pozostałych powiatach jest pochodną liczby i wielkości zakładów produkcyjnych oraz dostępności komunikacyjnej (szczególnie łatwości dojazdu do Krakowa). W powiatach oddalonych od stolicy województwa wyższy jest poziom bezrobocia oraz udział szarej strefy. Na strukturę powiatowych rynków pracy wpływa także podaż pracowników, którą kształtuje m.in. liczba i specjalizacja szkół zawodowych i wyższych działających na danym obszarze.

Podmioty gospodarcze w Małopolsce

W województwie małopolskim na koniec grudnia 2022 roku zarejestrowanych było 463 tys. podmiotów gospodarczych.

W odniesieniu do analogicznego okresu roku poprzedniego nastąpił wzrost liczby podmiotów gospodarczych o 17,9 tys.

W Małopolsce dominują podmioty mikro tj. zatrudniające do 9 osób (97%).

Najbardziej atrakcyjnym miejscem prowadzenia działalności jest Kraków, ze względu na rozbudowaną infrastrukturę, rozwinięty sektor usług dla biznesu, zaplecze naukowo-badawcze oraz kapitał ludzki. Działa tutaj 36,3% podmiotów. Kolejne 12,7% podmiotów działa w powiatach krakowskim i wielickim sąsiadujących ze stolicą województwa.

W ujęciu regionalnym sytuacja przedstawia się następująco:

Tabela 1 Podmioty gospodarki narodowej (bez osób fizycznych prowadzących wyłącznie indywidualne gospodarstwa rolne) według liczby pracujących oraz powiatów według stanu na koniec grudnia 2022 roku.

Obszar	Liczba podmiotów	Liczba podmiotów zatrudniających do 9 osób	Liczba podmiotów zatrudniających od 10 do 49 osób	Liczba podmiotów zatrudniających od 50 do 249	Liczba podmiotów zatrudniających od 250-999	Liczba podmiotów zatrudniających ponad 1000 osób
MAŁOPOLSKA	463 034	448 482	11 962	2 250	285	55
Podregion krakowski i m. Kraków	263 111	255 237	6 449	1 194	190	41
powiat bocheński	11 032	10 661	310	55	5	1
powiat krakowski	39 478	38 430	887	140	18	3
powiat miechowski	5 091	4 954	119	17	1	-
powiat myślenicki	15 588	15 157	363	62	5	1
powiat proszowicki	4 398	4 260	117	20	1	0
powiat wielicki	19 293	18 759	442	83	9	0

Obszar	Liczba podmiotów	Liczba podmiotów zatrudniających do 9 osób	Liczba podmiotów zatrudniających od 10 do 49 osób	Liczba podmiotów zatrudniających od 50 do 249	Liczba podmiotów zatrudniających od 250-999	Liczba podmiotów zatrudniających ponad 1000 osób
m. Kraków	168 231	163 016	4 211	817	151	36
Podregion sądecki	53 674	51 846	1 497	301	24	6
powiat gorlicki	9 136	8 797	277	57	4	1
powiat limanowski	12 874	12 482	332	54	4	2
powiat nowosądecki	20 607	19 988	531	82	6	0
m. Nowy Sącz	11 057	10 579	357	108	10	3
Małopolska Zachodnia	61 643	59 591	1 663	352	34	3
powiat chrzanowski	13 444	12 991	372	74	7	0
powiat olkuski	13 154	12 685	393	69	6	1
powiat oświęcimski	15 993	15 493	394	96	8	2
powiat wadowicki	19 052	18 422	504	113	13	0
Podregion tarnowski	42 508	40 909	1 317	254	24	4
powiat brzeski	9 003	8 732	237	33	1	0
powiat dąbrowski	4 185	4 035	133	15	2	0
powiat tarnowski	16 473	15 910	496	62	4	1
m. Tarnów	12 847	12 232	451	144	17	3
Podregion nowotarski	42 098	40 899	1 036	149	13	1
powiat nowotarski	20 347	19 703	556	79	8	1
powiat suski	9 465	9 184	235	42	4	0
powiat tatrzański	12 286	12 012	245	28	1	0

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS, BDL

Podregionem o największej liczbie podmiotów jest Krakowski Obszar Metropolitalny wraz z Metropolią Krakowską. Na terenie podregionu działalność prowadzi ponad 263 tys. podmiotów, co stanowi 56,8% podmiotów zarejestrowanych w Małopolsce. Kolejne 13,3% podmiotów zlokalizowane jest w Małopolsce Zachodniej. Trzeci co do wielkości podregion ze względu na liczbę podmiotów gospodarki narodowej stanowi Sądecka (11,6%). Na podregiony tarnowski oraz nowotarski przypada odpowiednio 9,2% oraz 9,1% podmiotów.