



Krakowskie Obserwatorium Rynku Pracy



AUTORZY:

Grodzki Urząd Pracy w Krakowie
Referat ds. Organizacyjnych, Strategii i Analiz

WSPÓŁAUTORZY:

prof. UEK dr hab. Małgorzata Tyrańska
oraz pracownicy Katedry Zarządzania Zasobami Pracy
Uniwersytetu Ekonomicznego w Krakowie:
dr Sylwia Wiśniewska i dr Robert Szydło,
Anna Podolska - Executive Manager Hays Poland Sp. z o.o.

REDAKCJA:

Grodzki Urząd Pracy w Krakowie
Referat ds. Organizacyjnych, Strategii i Analiz

PROJEKT GRAFICZNY:

Dział Usług Rynku Pracy - Stanowiska Promocji - Paweł Knaga



Grodzki Urząd Pracy
w Krakowie

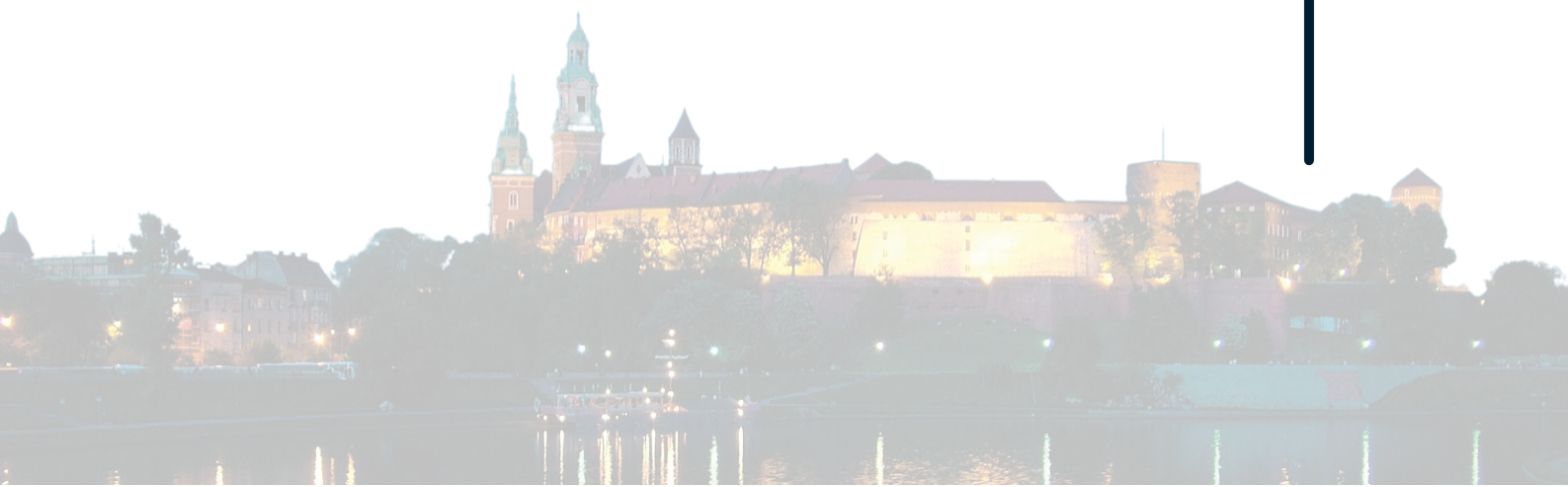
Grodzki Urząd Pracy w Krakowie jest samodzielną jednostką organizacyjną działającą jako wyodrębniona jednostka budżetowa. Nadzór nad działalnością Urzędu sprawuje Prezydent Miasta Krakowa. Grodzki Urząd Pracy w Krakowie nie posiada osobowości prawnej. Realizuje zadania samorządu powiatowego w zakresie polityki rynku pracy wyszczególnione w art. 9 ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy.
www.gupkrakow.pl

Opracowanie jest bezstronne i obiektywne. Wszystkie prawa zastrzeżone.
Kraków, maj 2023 r.

Spis treści

Strona

1. Wprowadzenie	4
2. Uwagi wstępne	5
3. Najważniejsze trendy, szanse i wyzwania dla rynku pracy w Krakowie w obszarach unikalnych	6
4. Dane statystyczne i analizy	20
- stopa bezrobocia	21
- liczba osób bezrobotnych	22
- napływ i odpływ osób bezrobotnych	24
- struktura osób bezrobotnych	26
- osoby w szczególnej sytuacji na rynku pracy	34
5. Miejsca pracy w Krakowie	35
6. Cudzoziemcy w Krakowie	38
7. Struktura osób bezrobotnych z niepełnosprawnościami w Krakowie	41
8. Mapa bezrobocia w Krakowie	46
9. Podsumowanie	48



Wprowadzenie

W każdym roku maj to czas wiosny, kwitnących kasztanów – i matur. To czas symbolicznego wchodzenia w dorosłość i podejmowania przez abiturientów decyzji mogących bardzo często wpływać na całe życie człowieka – szczególnie w obszarze wyboru dalszej ścieżki kształcenia i/lub drogi zawodowej.

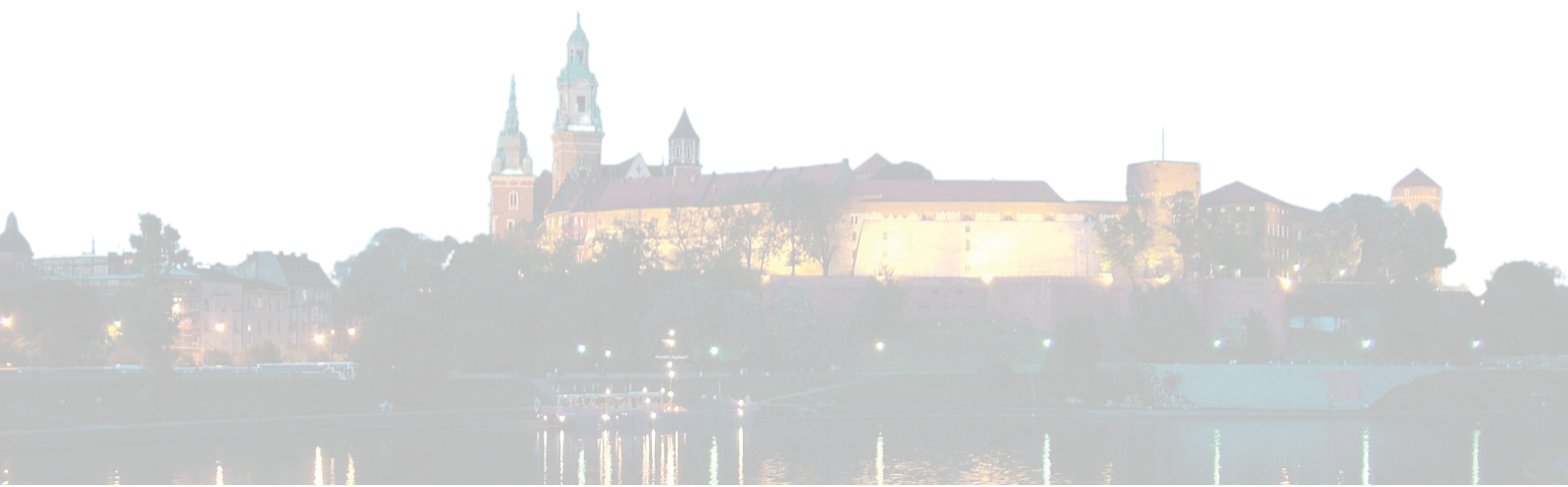
Takie spostrzeżenie zainspirowało pracowników Grodzkiego Urzędu Pracy w Krakowie do podjęcia tematu trendów na krakowskim rynku pracy – szans i zagrożeń związanych z rozwojem tego obszaru życia społecznego Miasta. Jest to temat główny, przewodni niniejszego wydania Krakowskiego Obserwatorium Rynku Pracy. Tematyka ta wydaje się tym bardziej uprawniona do podjęcia, że już 10 maja odbędzie się ważne wydarzenie – Targi Pracy pn. „Majówka z pracą”, których głównym celem jest między innymi przybliżenie Krakowiankom i Krakowiakom oferty Grodzkiego Urzędu Pracy w Krakowie oraz wystawców – lokalnych i globalnych pracodawców oraz instytucji wspierających zatrudnienie.

Do opracowania – zidentyfikowania i skomentowania – tego ważnego obszaru, Grodzki Urząd Pracy w Krakowie zaprosił przedstawicieli środowiska naukowego, reprezentujących Uniwersytet Ekonomiczny w Krakowie oraz środowiska praktycznie stykającego się na co dzień z wyzwaniami procesu rekrutacji – firmę HAYS. Kompilacja wiedzy eksperckiej Partnerów wydania i Grodzkiego Urzędu Pracy w Krakowie pozwolić powinna na obiektywne spojrzenie na kierunki rozwoju kluczowych dla Krakowa, perspektywicznych branż.

Jako swoistego rodzaju eksperyment intelektualny zamieszczona została również opinia co do tego zagadnienia, wyrażona przez ostatnio „modną” aplikację SI (Sztucznej Inteligencji) tj. ChatGPT – co powinno zapewnić pełniejsze spektrum obserwacji.

Oprócz tego w obecnym wydaniu, tradycyjnie już, zamieszczono regularne informacje pokazujące na podstawie statystyk obecną sytuację na rynku pracy w Krakowie.

Pozostaje życzyć miłej lektury.



Uwagi wstępne

Opracowanie zawiera podsumowanie prac Grodzkiego Urzędu Pracy w Krakowie prowadzonych w ramach i zgodnie z metodologią opartą o sprawozdanie o rynku pracy MRiPS - 01, wynikających z art. 30 ust. 1 pkt 3 ustawy z dnia 29 czerwca 1995 r. o statystyce publicznej (tekst jednolity: Dz.U z 2022 r. poz. 459 ze zm.) oraz rozporządzenia Rady Ministrów w sprawie programu badań statystycznych statystyki publicznej na rok 2023. Wzbogacone zostało o eksperckie komentarze pracowników Grodzkiego Urzędu Pracy w Krakowie oraz o dane pozyskane z wiarygodnych, publicznie dostępnych źródeł danych.

Celem Obserwatorium jest zobrazowanie trendów występujących na krakowskim rynku pracy oraz przeciwdziałanie powstaniu negatywnych zjawisk w tym obszarze poprzez bieżące analizowanie publikowanych badań i statystyk w zakresie społeczno-gospodarczym.





Grodzki Urząd Pracy
w Krakowie

Najważniejsze trendy, szanse i wyzwania dla rynku pracy w Krakowie w obszarach unikalnych



I. Diagnoza

Na kształt obecnej sytuacji gospodarczej Polski wpływa szereg zdarzeń. W dalszym ciągu odczuwane są skutki pandemii COVID-19, przerwanych łańcuchów dostaw, wysokiego poziomu inflacji. Aktualne są zagrożenia na rynku energetycznym, wynikające w głównej mierze z perturbacji o charakterze geopolitycznym, w tym przede wszystkim wojną w Ukrainie. Połączenie tych czynników powoduje, że aktualnie mamy na rynku do czynienia z niepewnością co do realnej kondycji gospodarki. Niekiedy sygnały z niej płynące są na tyle niejasne, że prowokują do pytań o to, w jakim momencie cyklu koniunkturalnego obecnie się znajdujemy¹.

W naturalny sposób wpływa to na rynek pracy, w szczególności postanowienia pracodawców dotyczące poziomu zatrudnienia bądź poszukiwania specjalistów w danych branżach, a także na decyzje potencjalnych przedsiębiorców, rozważających rozpoczęcie prowadzenia biznesu na własny rachunek. Procesy te, poza szczeblem krajowym, widoczne są także w skali lokalnej.

W niniejszym opracowaniu przybliżona zostanie aktualna pozycja, w jakiej znajduje się krakowski rynek pracy – w sektorach uznanych za specyficzne dla Krakowa z punktu widzenia potencjału kulturalnego, intelektualnego i akademickiego.

II. eKraków - branża IT/gier

Szeroko rozumiana gospodarka od zawsze podlegała przemianom związanym z kolejnymi etapami rozwoju techniki czy przemysłu, jak również przełomom o charakterze społecznym. Wpływ tych zmian rozciągał się również na warunki pracy osób wykonujących poszczególne zajęcia. Niegdyś bowiem podstawą utrzymania większości populacji było wykonywanie zajęć o charakterze agrarno-myśliwskim, objętych (jeśli w ogóle) regulacjami o charakterze wyłącznie zwyczajowym. Kolejne wieki przynosiły stopniowy wzrost znaczenia przemysłu, jego mechanizacji, masowość produkcji, cyfryzację aż po obecnie trwające procesy, mające wprowadzić do przemysłu szerokie zastosowanie łączności, analityczności, „internetu rzeczy” czy też sztucznej inteligencji². Jednocześnie na przestrzeni lat wykonywanie pracy podlegało licznym ewolucjom. Dzięki szerszemu naciskowi na kwestie społeczne, unormowany został m.in. czas pracy, kwestie urlopów, ubezpieczeń zdrowotnych, społecznych i emerytury. Pojawiły się przepisy regulujące bezpieczeństwo i higienę pracy. Praca stała się bardziej dostępna, „zdemokratyzowana” – zacierają się podziały na zawody „męskie” i „żeńskie” a ponadto wzrasta aktywność zawodowa osób z niepełnosprawnościami. Zmienia się także rozumienie pojęcia miejsca wykonywania pracy. Dzięki technice, spora część zajęć może być wykonywana w miejscu zamieszkania pracownika, bądź wręcz w dowolnym miejscu, w jakim ten się znajduje.

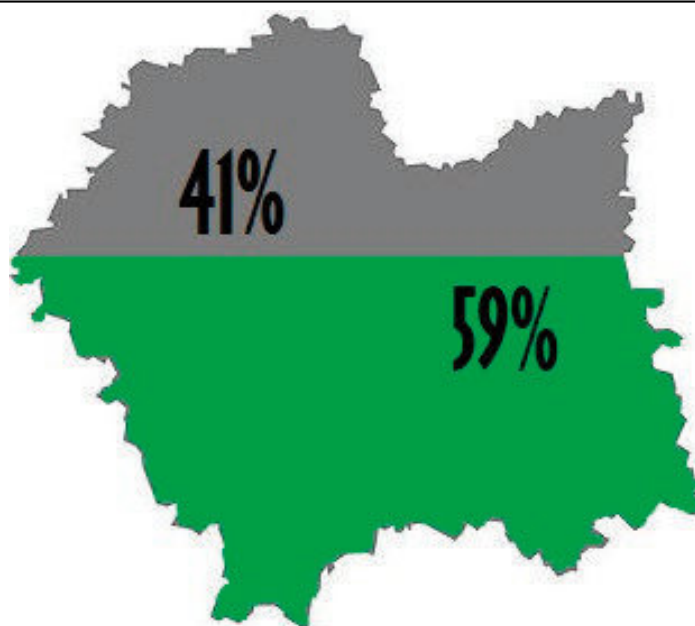
[¹] Ł. Bugaj, „W jakim momencie cyklu jesteśmy?” <https://www.parkiet.com/okiem-eksperta/art38006811-w-jakim-momencie-cyklu-jestesmy> (dostęp: 13.04.2023 r.).

[²] Ten ostatni cykl rozwoju przemysłu nazywany bywa „Przemysłem 4.0” lub „czwartą rewolucją przemysłową”. Szerzej o zagadnieniu: Czwarta rewolucja przemysłowa i jej wpływ na rynek pracy. Raport tematyczny. Instytut Analiz Rynku Pracy Sp. z o.o., https://www.parp.gov.pl/storage/publications/pdf/Czwarta-rewolucja-przemyslowa_200730.pdf (dostęp: 11.04.2023 r.).

Te ostatnie zmiany, spowodowane postępowaniem technicznym i rozwojem społeczeństwa, obecne są także w naszym regionie. Według opinii ekspertów Uniwersytetu Ekonomicznego w Krakowie, przygotowanej przez pracowników Katedry Zarządzania Zasobami Pracy Uniwersytetu Ekonomicznego w Krakowie (UEK): dr Sylwii Wiśniewskiej i dr Roberta Szydło pod kierunkiem naukowym prof. UEK dr hab. Małgorzaty Tyrańskiej:

„(...) ICT (*Information and Communications Technology*) jest jedną z inteligentnych specjalizacji Województwa Małopolskiego, co wyraźnie podnosi znaczenie tej branży dla rozwoju krakowskiej gospodarki. Przedsiębiorstwa z branży ICT zajmują się produkcją i wykorzystaniem zarówno urządzeń informatycznych i telekomunikacyjnych, jak również towarzyszących im usług. Nie bez znaczenia jest fakt, że technologie informacyjne i komunikacyjne znacząco przekładają się na rozwój sektora kreatywnego (np. tworzenie gier), czy też elektroniki i przemysłu maszynowego oraz nauki o życiu. Trzeba podkreślić, że to właśnie ICT stanowią podstawę działalności większości współczesnych przedsiębiorstw.

W Małopolsce funkcjonuje około 1150 podmiotów z branży ICT, z czego około 680 zarejestrowanych jest w samym Krakowie. W samym Krakowie swoje oddziały mają globalne firmy IT, zatrudniające absolwentów kierunków informatycznych, prowadzonych na kilku krakowskich uczelniach. Pracę związaną z ICT, zapewniającą bardzo atrakcyjne warunki finansowe można znaleźć obecnie w przedsiębiorstwach samej branży, jak również w praktycznie każdym podmiocie biznesowym. Obecnie w Krakowie poszukiwani są głównie programiści. Podkreślić należy, że trend ten przybiera na sile nie tylko w Krakowie, ale również w całej Polsce.”



Okolo 59% podmiotów z branży ICT zarejestrowanych w województwie małopolskim, ma swoją siedzibę w Krakowie.

Zbliżone stanowisko prezentują eksperci HAYS Poland – wiodącego specjalisty w zakresie usług rekrutacji i HR. Wskazują oni na rosnące zapotrzebowanie na pracowników branży IT, podobnie jak dziedzin zbliżonych: automatyzacji, rozwiązań chmurowych i przeciwdziałania cyberprzestępczości. HAYS Poland podkreśla także, szczególnie częste wśród specjalistów sektora IT, korzystanie z dostępnych form ciągłego podnoszenia swoich kwalifikacji.

Zarysowanym powyżej, istotnym czynnikiem w rozwoju Krakowa jest także mocna obecność podmiotów gospodarczych zajmujących się produkcją gier komputerowych (ang. *game development*). Choć produkty te w powszechnym odbiorze mogą sprawiać wrażenia bycia „tylko” aplikacją, proces tworzenia gry wymaga udziału poza programistami m.in. grafików, scenarzystów, muzyków i dźwiękowców, inżynierów przechwytywania ruchu (ang. *motion capture* – przekładanie poruszania się obiektów, np. ludzi na animację komputerową) i wielu innych specjalistów. Budżet produkcji gry komputerowej niejednokrotnie przewyższa ten przeznaczony na produkcje filmowe klasy światowej³.

Na pozycję Krakowa na tym rynku wpływa niewątpliwie dostępność wykwalifikowanych kadr, bogata oferta kulturalna i usługowa miasta (w tym tzw. przemysł czasu wolnego) oraz przestrzeń do organizacji wydarzeń branżowych. Zapotrzebowanie na pracowników dostrzegły także krakowskie uczelnie wyższe, oferując studia ukierunkowane na kształcenie w zakresie produkcji gier⁴. Według szacunków⁵, w Krakowie ma swoje siedziby lub oddziały ok. 14% przedsiębiorstw zaangażowanych w *game development* w Polsce, choć należy zauważyć, że duża część twórców może pracować na własny rachunek, jako freelancerzy, często w formie zdalnej (wówczas miejsce wykonywania pracy nie ma większego znaczenia), stąd wyliczenie to może być obarczone pewnym marginesem błędu.

[³] J. Właszczuk. Najdroższe filmy w historii kina. <https://www.vogue.pl/a/najdrozsze-filmy-ktore-przeszly-do-historii-kina> (dostęp: 20.04.2023 r.), K. Derwisz. 7 gier, których produkcja pochłonęła setki milionów dolarów. Czy duży budżet to gwarancja powstania światowego hitu? <https://gra.pl/7-gier-ktorych-produkcja-pochlonela-setki-milionow-dolarow-czy-duzy-budzet-to-gwarancja-powstania-swiatowego-hitu/ar/c12-16791397> (dostęp: 20.04.2023 r.).

[⁴] PolskiGamedev.pl. Kształcenie dla branży gier, <https://polskigamedev.pl/ksztalcenie-dla-branzy-gier/> (dostęp: 7.04.2023 r.).

[⁵] Szacunek własny na podstawie danych zawartych w witrynie, Polski gamedev. Lista polskiego gamedevu A-Z, <https://polskigamedev.weebly.com/lista-a-z.html> (dostęp: 7.04.2023 r.).

III. Branża usług dla biznesu

W 2022 roku w Krakowie funkcjonowało 261 nowoczesnych centrów usług okołobiznesowych. Pracuje w nich ponad 92 tys. osób. Jest to ponad 23% zatrudnionych w tym sektorze w Polsce, co daje temu miastu pozycję ogólnopolskiego lidera⁶. Dla lokalnego (krakowskiego i małopolskiego) rynku pracy sektor ten ma znaczenie strategiczne. Kraków, jako wiodący ośrodek akademicki, nie tylko dostarcza światowym i polskim firmom wysokiej rangi specjalistów w wielu związanych z szeroko pojętym biznesem dziedzinach, ale również, przez swoją bogatą ofertę oświatową, kulturalną (a także szereg dziedzin, które określa się dziś jako „przemysł czasu wolnego”), tworzy atrakcyjną przestrzeń do życia i pracy.

Sektor nowoczesnych usług biznesowych (SSC), *outsourcing* procesów biznesowych (BPO), *outsourcing* IT (ITO), centra badawczo-rozwojowe (R&D) jako kluczowe dla Krakowa wskazują eksperci Uniwersytetu Ekonomicznego w Krakowie. Specjaliści wyliczają jako najważniejszy atut dostęp do wysoko wykwalifikowanych pracowników, posługujących się językami obcymi. Równie istotnymi wg nich są: dostępne i stale powstające nowe miejsca biurowe, połączenia lotnicze, samo położenie geograficzne Krakowa, a także jego marka jako miasta z bogatą ofertą form spędzania czasu wolnego.

W przyszłości, według specjalistów UEK, istotną rolę na krakowskim rynku pracy mogą odegrać firmy i specjaliści z zakresu biotechnologii. Liczna obecność w Krakowie i Małopolsce firm farmaceutycznych, chemicznych, kosmetycznych, spożywczych, rozszerzona o instytuty naukowo-badawcze i laboratoria ma silny potencjał rozwojowy, by za pomocą biotechnologii (i nie tylko) zdynamizować rozwój krakowskiej gospodarki, odpowiadając na światowe trendy społeczne, starzejące się społeczeństwo czy wzrost występowania chorób cywilizacyjnych. Na skalę przemysłową procesy biologiczne (będące istotą biotechnologii) będą mogły być wykorzystane w zakresie ochrony środowiska, zdrowia, wód oraz w produkcji spożywczej.

Również eksperci firmy HAYS Poland oceniają krakowski rynek pracy jako stabilny, choć dostrzegają na nim lekkie spowolnienie. Podobnie jak specjaliści UEK, zauważają oni istotną rolę nowoczesnych usług dla biznesu (BSS). Wskazują oni na trwające tam rozbudowywanie zespołów księgowych. Trend ten daje dodatkowe możliwości rozwoju i awansu przy tzw. prostych procesach finansowych, które coraz częściej przenoszone są do innych krajów. Podnoszenie przy tej okazji kwalifikacji pracowników przekłada się najczęściej na wzrost poziomu ich wynagrodzeń.

[⁶] Źródło: Raport "Sektor nowoczesnych usług biznesowych w Polsce 2022", <https://absl.pl/storage/app/media/ABSL-2022-Raport.pdf> (dostęp: 18.04.2023 r.).

IV. Branża HoReCa

Kraków, jako jedna z największych atrakcji turystycznych Polski i Europy, mocno odczuł trwający od 2020 roku kryzys w turystyce i hotelarstwie. Prawie dwa lata pandemicznych obostrzeń spowodowały, że w ocenie restauratorów rok 2020 był tragiczny, a rok następny wcale nie lepszy⁷. Dodatkowo, kiedy epidemia Covid-19 została opanowana, rzeczywistość zaskoczyła wszystkich wojną i globalnym kryzysem ekonomicznym i energetycznym.

Z badania wykonanego przez Quality Watch na zlecenie Rejestru Dłużników BIG InfoMonitor wynika, że największa grupa Polaków oszczędza właśnie na gastronomii: aż 38 proc. badanych deklaruje, że wydaje mniej na restauracje i kawiarnie. W tej sytuacji restauratorzy oceniają, że powrót do sytuacji sprzed kryzysów i pandemii, przy zakładanym umiarkowanym wzroście, może zająć nawet 6 lat⁸. Dodatkowo trwająca wciąż wojna w Ukrainie skutkuje spadkiem zainteresowania Krakowem i Polską wśród zagranicznych turystów. Sytuacja ta wymusiła na branży nowe i kreatywne rozwiązania typu dostawy do domu czy dania gotowe do odgrzania, bądź przestrzeń „dark kitchen” (wspólna przestrzeń do gotowania dla kilku restauracji). Coraz większą popularność ma także catering dietetyczny. Bardzo popularne i lubiane jest jedzenie typu „street food”, czego dowodem są coraz powszechniejsze w naszym otoczeniu *foodtrunki*.

Od strony przedsiębiorców, coraz większe znaczenie ma także nowoczesna technologia, która, w postaci cyfryzacji i automatyzacji, na wielu etapach obsługi, potrafi usprawnić pracę i obniżyć różnego rodzaju koszty po stronie pracodawcy.

[⁷] A. Ptak-Iglewska. Restauracje masowo zawieszają działalność. Kryzys zwała je z nóg. <https://www.rp.pl/przemysl-spozywczy/art37164051-restauracje-masowo-zawieszaja-dzialalnosc-kryzys-zwala-je-z-nog> (dostęp: 21.04.2023 r.).

[⁸] Branża HoReCa w dołku, czy wytrzyma inflację? <https://ouichef.pl/artykuly/261381,big-infomonitor-branza-horeca-w-dolku-czy-wytrzyma-inflacje> (dostęp: 20.04.2023 r.).

V. Kryzys energetyczny

Aktualny kryzys energetyczny, globalny w swoim zasięgu, determinuje większość zmian zachodzących aktualnie w gospodarce światowej, w tym także w naszej części świata. Przerwane łańcuchy dostaw, które musiały zostać odbudowane i zaadaptowane do realiów gospodarki covidowej jak i tej po ustąpieniu głównych faz pandemii COVID-19, wymusiły szereg przemian w globalnej ekonomii. Gdy sytuacja wydawała się opanowana, kolejna dramatyczna zmiana sytuacji nastąpiła na skutek wybuchu wojny w Ukrainie. Zachodni świat, odcięty od dostaw taniej energii, stanął przed koniecznością zmiany całej polityki energetycznej, polegającej do tej pory na dostawach taniej energii ze Wschodu.

Wzrost cen energii, razem ze wzrostem inflacji, mają ogromny wpływ na aktualną sytuację w gospodarce. Oprócz wzrostu kosztów produkcji, w efekcie dającego się zauważyć wzrostu cen produktów i usług drugim, nie mniej istotnym skutkiem kryzysu energetycznego, jest wzrost kosztów utrzymania gospodarstw domowych. Dotyka to najmocniej najmniej zamożnych obywateli.

Osobnym problemem stało się również zagrożenie „dezindustrializacji” Europy. Wysokie ceny energii a także częste zmiany pogody blokujące czasami produkcję energii z OZE, powodują coraz więcej pytań o sens planowania nowych, dużych inwestycji przemysłowych⁹. Jest to również przyczyną zamykania wielkich zakładów przemysłowych, będących zwykle znaczącymi pracodawcami w regionie. W Krakowie dotyczyło to m.in. wielkiego pieca i stalowni w Hucie im. Sendzimira¹⁰.

Jednak ta aktualnie trudna sytuacja energetyczna Polski, a także globalna staje - się potężnym motorem transformacji energetycznej. Dziś nie ma już prawie przeciwników OZE i energii jądrowej, coraz więcej mówi się o tzw. „zielonym wodorze”. Mógłby on służyć m.in. do znacznie bardziej ekologicznego (choć niekoniecznego ekonomicznego) produkowania materiałów, na przykład we wspomnianym powyżej przemyśle hutniczym¹¹.

Polskim prekursorem pozyskiwania energii w zrównoważony sposób – łącząc ekologiczną utylizację śmieci z pozyskiwaniem energii - jest Ekospalarnia Kraków. Dzięki Zakładowi Termicznego Przekształcania Odpadów, Kraków sprostał standardom ekologicznym i prawnym obowiązującym w Unii Europejskiej, radykalnie ograniczył składowanie odpadów oraz zwiększył swoje bezpieczeństwo energetyczne. ZTPO przyniósł także wiele korzyści mieszkańcom. Najważniejsze z nich to: energia elektryczna i ciepła zamiast odpadów na składowisku, ograniczenie emisji CH₄ ze składowisk odpadów, niższe koszty unieszkodliwiania odpadów w stosunku do ich składowania, zmniejszenie emisji CO₂, nowe miejsca pracy, rozwój dzielnicy Nowa Huta, na terenie której powstał ZTPO¹².

^[9] J. Blas, Kryzys energetyczny zabija europejski przemysł? Najgorsze wcale nie jest za nami. <https://forsal.pl/biznes/energetyka/artykuly/8605122,kryzys-energetyczny-europa-ceny-energii-czynniki-ryzyka.html> (dostęp: 20.04.2023 r.).

^[10] ArcelorMittal zamyka na stałe wielki piec w krakowskiej hucie. <https://businessinsider.com.pl/wiadomosci/arcelormittal-zamkniecie-na-stale-wielkiego-pieca-w-hucie-w-krakowie/gh4ldzv> (dostęp: 20.04.2023 r.).

^[11] A. Fedorska, Rewolucja zielonej stali nadchodzi z Niemiec i pozbawi pracy część hutników. <https://www.onet.pl/biznes/biznesalert/fedorska-rewolucja-zielonej-stali-nadchodzi-z-niemiec-i-pozbawi-pracy-czesc-hutnikow/zmhsepd,30bc1058> (dostęp: 20.04.2023 r.).

^[12] Ekospalarnia Kraków – o projekcie. <https://khk.krakow.pl/pl/ekospalarnia/informacja-o-projekcie/> (dostęp: 24.04.2023 r.).

VI. Reskilling, Upskilling

Upskilling to działanie, którego celem jest pomoc pracownikowi w podnoszeniu kwalifikacji i umiejętności pozwalających zdobyć poziom ekspercki w dziedzinie, w której dany pracownik się specjalizuje. Jest to rozwój w ramach zajmowanego stanowiska (niekoniecznie związany z awansem), w związku z rosnącymi potrzebami, zmieniającym się otoczeniem i nowymi wymaganiami. Natomiast *reskilling* to proces, który zachodzi wewnątrz przedsiębiorstwa, podczas którego pracownik zdobywa nowe lub dodatkowe kwalifikacje, aby mógł wykonywać zadania na innym stanowisku. *Reskilling* to całkowite przebranżowienie lub przekwalifikowanie i dostosowanie się do pełnienia obowiązków na innym stanowisku w firmie.

To oczywiście tylko hasła opisujące różne zjawiska, ale ich podstawa jest wspólna: jeżeli przedsiębiorstwa nadal chcą się rozwijać, szybko i skutecznie odpowiadać na potrzeby rynku oraz zapewnić zespołowi dobre warunki pracy, po prostu muszą inwestować w podnoszenie kwalifikacji swoich pracowników - bo to się zwyczajnie wszystkim opłaca. Ponieważ wśród najlepszych, najbardziej wykwalifikowanych pracowników rotacja jest duża (są rozchwytywani i łatwo znajdują pracę), odpowiedzią na to jest wsparcie już zatrudnionych w kierunku ich dalszego rozwoju i wzrostu ich kompetencji.

Zarówno *reskilling* i *upskilling* mogą być też odpowiedzią na zapowiadaną przez ekspertów rynku pracy automatyzację. Według raportu Komisji Europejskiej wydanego w 2019 roku: nawet 47% ogółu stanowisk pracy może grozić właśnie automatyzacja. Wskazano również, że potencjalne negatywne jej skutki zależą od poziomu rozwoju technologicznego państwa¹³.

Dla dwóch wspomnianych wyżej terminów uzupełnieniem jest trzeci: *crossskilling*. Jest to wsparcie rozwoju umiejętności pracownika, które mogą być wykorzystane w różnych rolach zawodowych lub zespołach w ramach firmy¹⁴. Poszerzane w ten sposób kompetencje wykraczają poza aktualne stanowisko pracy (poznajemy w ten sposób pracę innych działów w firmie). W ten sposób można uzyskać szersze spojrzenie na problemy i zadania. Pracownicy lepiej się rozumieją i zwiększa się poczucie wspólnoty w firmie, a także łatwiej o wzajemną zastępowalność wśród zatrudnionych.

W opinii specjalistów HAYS Poland, zmiana stanowiska i zakresu obowiązków jest dla pracownika okazją do poznania nowych technologii i podjęcia nowych wyzwań zawodowych. Pracodawca może, dzięki takim procesom, utrzymać ciągłość biznesu, zbudować lojalność wśród zatrudnionych, wdrażając równocześnie w swojej firmie najnowsze technologie.

^[13] Upskilling i reskilling – poznaj nowe możliwości. <https://humanpartner.pl/arttykul/upskilling-i-reskilling-nowe-podejscie-do-zaradzania-rozwojem/> (dostęp: 20.04.2023 r.).

^[14] Upskilling, reskilling a crossskilling, formy szkoleń i rozwoju pracownika. <https://magazyn.seduo.pl/aktualnosci/upskilling-reskilling-a-crossskilling-formy-szkolen-i-rozwoju-pracownika/> (dostęp: 20.04.2023 r.).

Wszystkie te trzy procesy umiejętnie zastosowane i wspierane przez pracodawców mają szansę zapobiec szeregowi negatywnych zjawisk na bieżącym rynku pracy, takich jak np. *quiet quitting* czy wypalenie zawodowe.

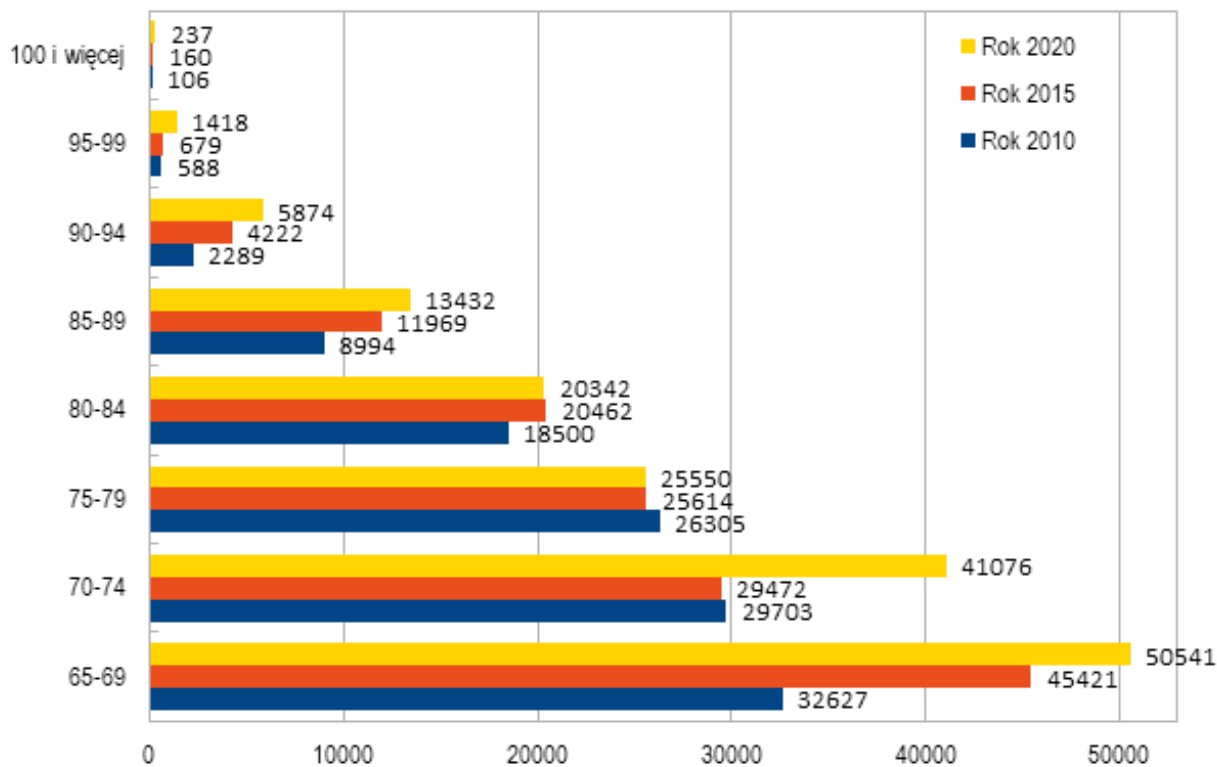
Gmina Miejska Kraków - Grodzki Urząd Pracy w Krakowie posiada w swojej ofercie kilka narzędzi wpisujących się we wspomniane wyżej wyzwania na rynku pracy. Obsługiwany przez Urząd Krajowy Fundusz Szkoleniowy dofinansowuje kształcenie ustawiczne pracowników i pracodawców. Działanie takie ma na celu podniesienie kompetencji pracowników i zapobieganie utracie przez nich pracy, co może wesprzeć wewnętrzną politykę szkoleniową firmy, także w realizacji *reskillingu* czy *upskillingu*. Poza ofertą KFS, Grodzki Urząd Pracy w Krakowie wychodzi także naprzeciw pracodawcom, którzy chcą zatrudnić wykwalifikowanego pracownika proponując np. boni szkoleniowy, szkolenia indywidualne i trójstronne umowy szkoleniowe¹⁵. W takim przypadku, gdy pracodawca poszukuje przyszłego wykwalifikowanego pracownika, może zatrudnić bezrobotnego po jego wcześniejszym przeszkoleniu, sfinansowanym ze środków publicznych. Tego typu działanie zwiększa również liczbę specjalistów dostępnych na krakowskim rynku pracy. W kontekście przemian demograficznych, omówionych poniżej, warto wspomnieć również o dostępności sfinansowania przez urzędy pracy postępowań nostryfikacyjnych. Dzięki uznawaniu dyplomów zagranicznych uczelni, specjaliści w swoich dziedzinach mogą podejmować pracę w kraju na podobnych warunkach, co obywatele polscy.

[¹⁵] Szczegółowe informacje na ten temat dostępne są na stronie internetowej Grodzkiego Urzędu Pracy w Krakowie: www.gupkrakow.pl.

VII. Demografia – srebrny Kraków

Obserwowane od prawie 30 lat trendy procesów demograficznych wskazują, że sytuacja ludnościowa Polski jest trudna. W najbliższej perspektywie nie można spodziewać się znaczących zmian gwarantujących stabilny rozwój demograficzny. Nadal niski poziom dzietności będzie miał negatywny wpływ także na przyszłą liczbę urodzeń, ze względu na zdecydowanie mniejszą w przyszłości liczbę kobiet w wieku rozrodczym. Z drugiej strony będzie powodować – przy jednoczesnym korzystnym zjawisku, jakim jest stosunkowo długie trwanie życia - zmniejszanie podaży pracy oraz coraz szybsze starzenie się społeczeństwa poprzez przede wszystkim wzrost liczby i udziału w ogólnej populacji ludności w najstarszych rocznikach wieku. Sytuacja demograficzna Polski kształtowała się w 2021 r. nadal pod wpływem pandemii wywołanej wirusem SARS-CoV-2. W końcu 2021 r. liczba ludności Polski wyniosła 37908 tys., tj. o prawie 181 tys. mniej niż w końcu 2020 r. Stopa ubytku rzeczywistego wyniosła -0,47%. Oznacza to, że na każde 10 tys. ludności ubyło 47 osób¹⁶.

W ostatnich latach obserwowany jest w Polsce nasilający się proces starzenia się społeczeństwa. Udział osób starszych w populacji mieszkańców Polski systematycznie rośnie. Na koniec 2021 r. liczba osób w wieku 60 lat i więcej wyniosła 9,7 mln i w stosunku do roku poprzedniego zwiększyła się o 0,2%. Odsetek osób starszych w populacji Polski osiągnął poziom 25,7%. Według prognozy GUS, liczba ludności w wieku 60 lat i więcej w Polsce w roku 2030 ma wzrosnąć do poziomu 10,8 mln, a w 2050 r. wynieść 13,7 mln. Osoby starsze będą stanowiły około 40% ogółu ludności Polski¹⁷.



Struktura wiekowa ludności Krakowa w wieku od 65 lat, w latach 2010-2020

Opracowanie własne na podstawie: Rocznik statystyczny Krakowa 2021. Urząd Statystyczny w Krakowie 2021. <https://krakow.stat.gov.pl/publikacje-i-foldery/roczniki-statystyczne/rocznik-statystyczny-krakowa-2021,6,9.html> Dostęp: 24.04.2023 r.

[¹⁶] Główny Urząd Statystyczny „Sytuacja demograficzna Polski do 2021 r.”

https://stat.gov.pl/files/gfx/portalinformacyjny/pl/defaultaktualnosci/5468/40/2/1/sytuacja_demograficzna_polski_do_2021_r._w_formacie_pdf.pdf (dostęp: 24.04.2023 r.).

[¹⁷] Główny Urząd Statystyczny „Sytuacja osób starszych w Polsce w 2021 r.”

https://stat.gov.pl/files/gfx/portalinformacyjny/pl/defaultaktualnosci/6002/2/4/1/sytuacja_osob_starszych_w_polsce_w_2021_r.pdf (dostęp: 24.04.2023 r.).

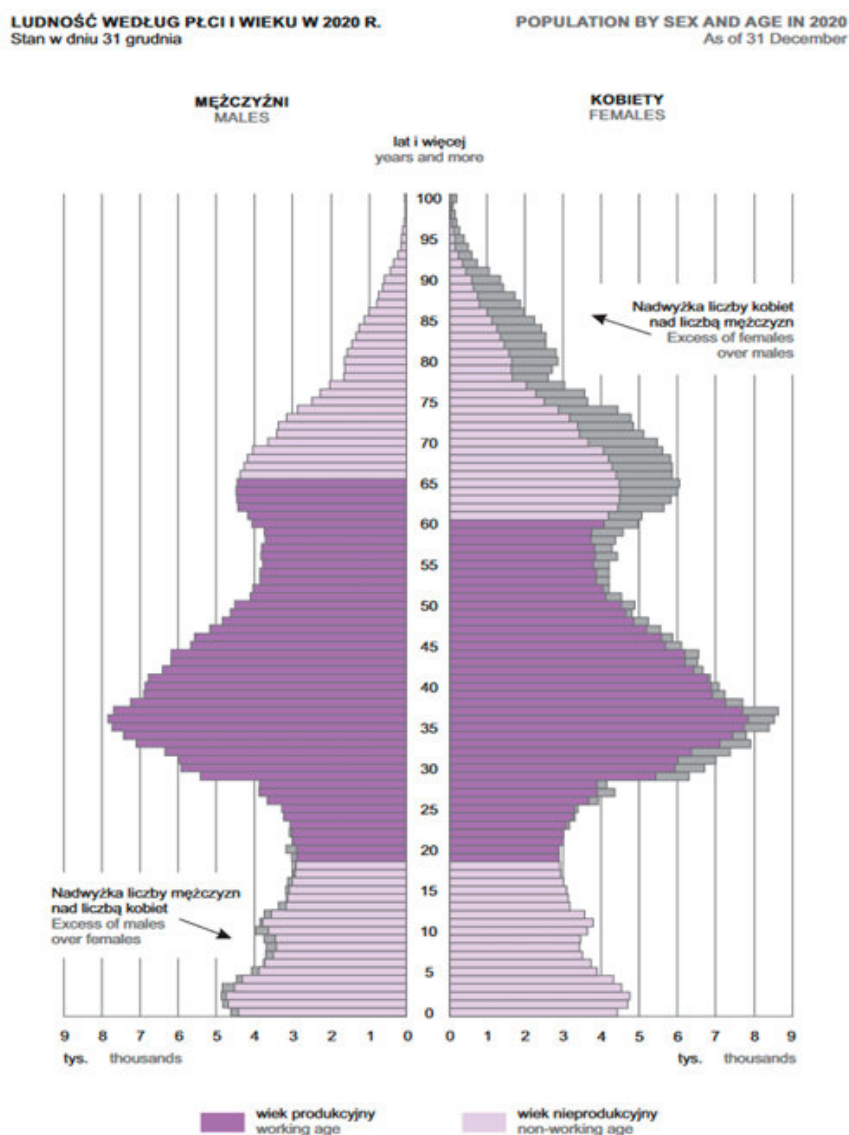
Także w Krakowie widoczne są opisane wyżej procesy demograficzne. Wobec 2010 roku, liczba osób w kategoriach wiekowych 90-94, 95-99 oraz 100 i więcej lat wzrosła na koniec 2020 r. ponad dwukrotnie. Wyrażona procentowo, nieco mniej spektakularnie wzrosła liczba osób w młodszym wieku, choć ciągle oznacza to tysiące kobiet i mężczyzn, do których skierowane będą usługi tzw. *silver economy* – srebrnej gospodarki.

Aby zapobiec niekorzystnym zmianom na rynku pracy, spowodowanym starzeniem się demograficznym oraz stopniowym spadkiem liczby ludności potrzebne są przedsięwzięcia, które mają na celu wykorzystanie potencjału osób starszych jak również uwzględniając ich potrzeby zdrowotne, bytowe i konsumpcyjne. Starzenie się ludności zdecydowanie przyczynia się do rozwoju gospodarczego całego systemu. Dotychczasowe usługi senioralne były głównie kojarzone z zaspokajaniem podstawowych potrzeb egzystencjonalnych o charakterze medycznym czy opiekuńczym, a wiek starszy utożsamiany był z utratą zdrowia. Ten obraz seniorów oraz ich potrzeb zdecydowanie wymaga zmiany. Gospodarka senioralna to również coraz częściej rozrastające się segmenty innowacyjnych rozwiązań dóbr i usług luksusowych. Do obszarów gospodarki, które dosyć prędko przyczyniają się do rozwoju srebrnej gospodarki można zaliczyć: służbę zdrowia, farmację oraz technologie opieki medycznej, nowe technologie (IT), handel, usługi i rzemiosło, doradztwo finansowe, hotelarstwo, gastronomię, turystykę, edukację, kulturę, oraz budownictwo. Jak widać, srebrna gospodarka to szansa na wzrost gospodarczy i podniesienie konkurencyjności przez kreowanie popytu na nowe produkty i usługi lub ich przystosowanie do potrzeb osób starszych.

Nieoczekiwane pojawienie się epidemii COVID-19 oraz wojny w Ukrainie spowodowało prawdziwą rewolucję w wielu sektorach gospodarek na świecie, w Polsce jak również na krakowskim rynku pracy. W ostatnich latach mierzyliśmy się z dużymi przestojami w takich branżach jak: usługi gastronomiczne i hotelarskie, produkcja, handel hurtowy i detaliczny, budownictwo mieszkaniowe - nieruchomości. Potencjał Krakowa zarówno w sensie populacyjnym, ekonomicznym, kulturowym jak i administracyjnym - stworzył naturalną przestrzeń do regeneracji i rozwoju obszarów społeczno-gospodarczych. Chęć przetrwania, nadzieja konsumentów na „lepsze jutro” i energia przedsiębiorców podbudowana, w możliwych obszarach, celowanym wsparciem zasobów administracyjnych samorządu jak i różnorodnymi formami pomocy realizowanymi przez Grodzki Urząd Pracy w Krakowie, tworzą podstawę do odbudowy lokalnego rynku pracy, a w szczególności obszarów srebrnej gospodarki.



Jednocześnie Małopolska jest jednym z czterech województw, obok mazowieckiego, pomorskiego i wielkopolskiego, gdzie zanotowano przyrost liczby ludności w ostatniej dekadzie. Mimo wyraźnego starzenia się społeczeństwa obserwowanego także w Krakowie i Małopolsce, sytuacja tutaj jest korzystniejsza niż w innych regionach kraju. To pozwala ekspertom wskazać Kraków i nasze województwo jako tereny o bardzo dużym potencjale rozwojowym. O ewentualnym przyszłym sukcesie zdecydować będzie m.in. skuteczne stawienie czoła wyzwaniom nie tylko w zakresie polityki prorodzinnej, lecz także w zakresie oferty edukacyjnej czy ochrony zdrowia. Te dwie ostatnie branże stanęły w 2022 r. w obliczu niespotykanej wcześniej w naszym kraju fali ukraińskiej migracji. Osobami przybywającymi do Krakowa były w większości matki z dziećmi. Choć w ciągu ponad roku wojny ukraińsko-rosyjskiej granicę polsko-ukraińską przekroczyło ponad 11 mln obywateli Ukrainy, to w opinii ekspertów nie zlikwiduje to luki demograficznej w kraju¹⁸.

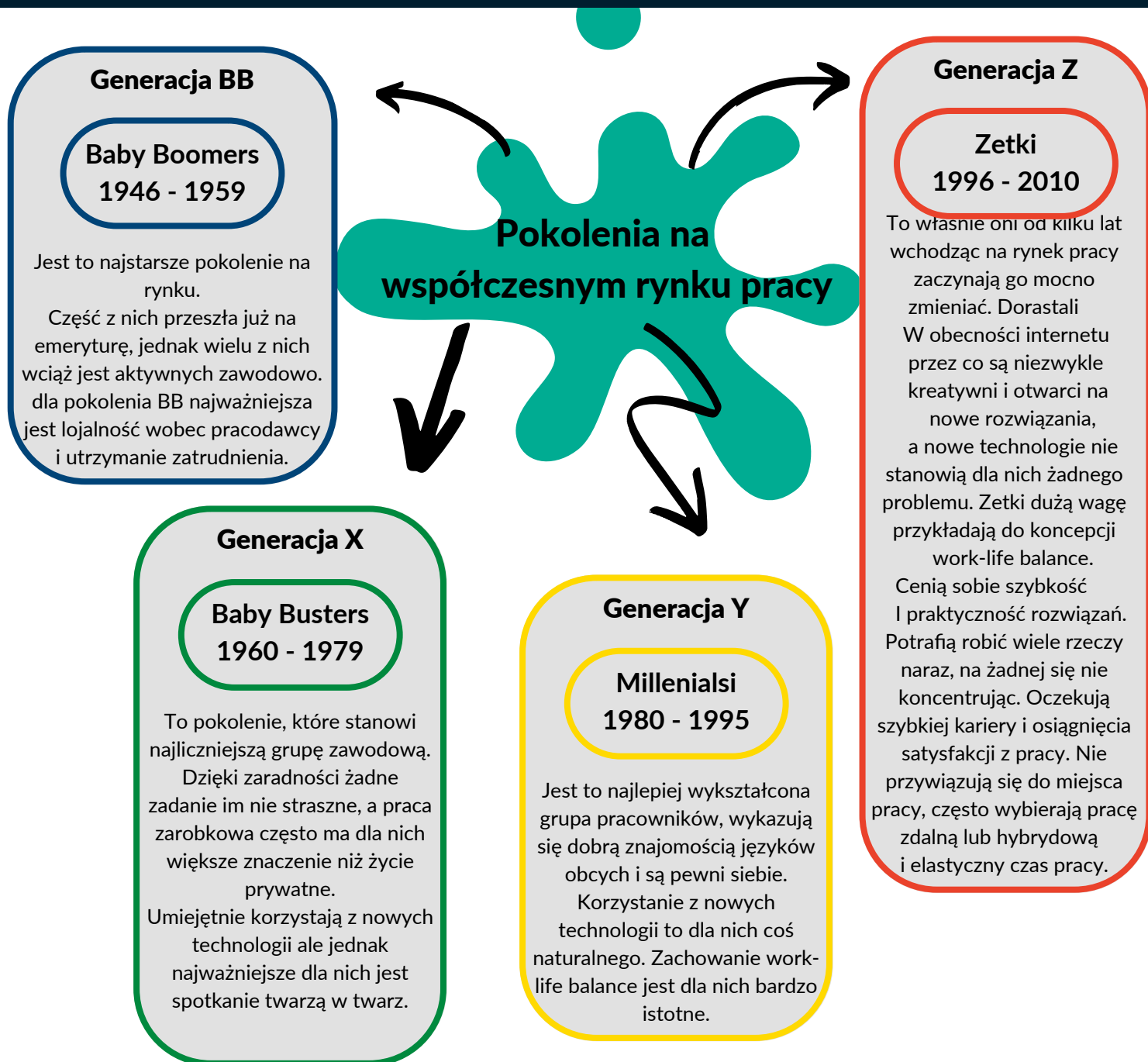


Sytuacja demograficzna w Krakowie – stan na 31.12.2020 r.

Źródło:

<https://krakow.stat.gov.pl/dane-o-województwie/stolica-województwa-926/ludnosc-1109/>

[¹⁸] E. Wacławowicz, Kraków. Sytuacja demograficzna w Małopolsce. Przybywa nam mieszkańców, ale szybciej się starzejemy. <https://gazetakrakowska.pl/krakow-sytuacja-demograficzna-w-malopolsce-przybywa-nam-mieszkanow-ale-szybciej-sie-starzejemy/ar/c1-16916029> (dostęp: 21.04.2023 r.).



Według specjalistów standardowo na rynku pracy funkcjonują trzy pokolenia, natomiast poprzez pogarszającą się sytuację demograficzną możemy zauważać nawet i cztery pokolenia. Różnią się między sobą wiekiem, posiadaniem innych umiejętności oraz mają zdecydowanie różne podejście do pracy zawodowej.

Przed pracodawcami, którzy w swoich zespołach łączą pokolenia, stoi wiele wyzwań - ale i otwartości, dialogu oraz poszukiwania wspólnych rozwiązań - ponieważ większość konfliktów w miejscu pracy ma podłoże pokoleniowe co negatywnie wpływa na efektywność i satysfakcję zawodową wszystkich pracowników. Oprócz powyższych problemów, załoga wielopokoleniowa może być również siłą i wartością przedsiębiorstwa poprzez wymianę wiedzy i kompetencji, jakie wnoszą ze sobą każde z pokoleń - dlatego tak bardzo ważne dla firmy jest wypracowanie i wdrożenie nowej strategii zarządzania zasobami ludzkimi jakim jest „zarządzanie wiekiem”. Celem takiej metody zarządzania jest bardziej racjonalne i efektywne wykorzystanie zasobów ludzkich w przedsiębiorstwie dzięki uwzględnianiu potrzeb, możliwości i umiejętności pracowników w różnym wieku.

VIII. Podsumowanie

Obserwacja dotycząca uwarunkowań związanych z najważniejszymi trendami na krakowskim rynku pracy w obszarach unikalnych przewag i szans Krakowa - wzmocniona eksperckimi opiniami ważnych interesariuszy - stanowić powinna dobry punkt do przemyślenia zastosowania dodatkowej palety środków wzmacniających pożądane efekty i pozwalających zarządzać pojawiającymi się ryzykami.

Eksplorując modny ostatnio obszar SI (sztucznej inteligencji - AI - *Artificial Intelligence*) przygotowując niniejszą analizę, jako swoistego rodzaju przypis - zespół Grodzkiego Urzędu Pracy w Krakowie zamieszcza ocenę tego zagadnienia przez modny ostatnio algorytm ChatGPT

Zapytanie: Jak opisałbyś sytuację na krakowskim rynku pracy? Specyfika tylko Miasta Krakowa. Opisz najważniejsze trendy, szanse, zagrożenia – max. 300 wyrazów.

Odpowiedź ChatGPT (pisownia oryginalna): Sytuacja na krakowskim rynku pracy jest obecnie dość stabilna, z tendencją do wzrostu liczby ofert pracy, zarówno dla pracowników ze średnim i wyższym wykształceniem, jak i dla osób o niskich kwalifikacjach. Jednakże obecna sytuacja na rynku pracy w Krakowie jest wpływana przez kilka czynników.

Po pierwsze, jednym z głównych trendów na rynku pracy w Krakowie jest rozwijający się sektor usług biznesowych, zwłaszcza sektor BPO/SSC, IT i usług dla sektora finansowego. Wiele firm z tych sektorów wybiera Kraków jako miejsce inwestycji, co przyciąga inwestycje zagraniczne i wpływa na rozwój gospodarczy regionu.

Jednakże, rozwój sektora BPO/SSC, IT i usług dla sektora finansowego przyczynia się również do wzrostu konkurencji na rynku pracy w Krakowie, szczególnie wśród pracowników o wysokich kwalifikacjach. Co więcej, rozwijające się technologie mogą wpłynąć na zastępowanie niektórych stanowisk pracy przez roboty i programy komputerowe.

Drugim trendem jest zmniejszająca się liczba ludności w wieku produkcyjnym, co oznacza mniejszą podaż na rynku pracy. Jest to problem nie tylko dla Krakowa, ale dla całej Polski. W wyniku spadku liczby urodzeń w latach 90. XX wieku coraz mniej osób wchodzi na rynek pracy, a tym samym rynek pracy staje się coraz bardziej konkurencyjny. Ten trend może wpłynąć na wzrost kosztów pracy, co może negatywnie wpłynąć na przedsiębiorców i ich decyzje o inwestycjach.

Trzecim trendem jest rosnący koszt życia w Krakowie, co wpływa na wymagania pracowników wobec pracodawców. Wysokie koszty życia w mieście sprawiają, że pracownicy poszukują coraz bardziej korzystnych ofert pracy, które nie tylko zapewnią im stabilne źródło dochodu, ale również lepsze warunki pracy i życia. To również wpływa na wysokość wynagrodzeń oferowanych przez pracodawców.

Podsumowując, sytuacja na krakowskim rynku pracy jest stabilna, nie wymaga uważnego monitorowania. Rozwój sektora usług biznesowych przyciąga inwestycje i wpływa na rozwój gospodarczy regionu, ale jednocześnie zwiększa karencję na rynku pracy. Zmniejszająca się liczba ludności w wieku produkcyjnym może wpłynąć na wzrost kosztów pracy, a rosnący koszt życia wpływa na wymagania pracowników wobec pracodawców.

Jak widać, narzędzia bazujące na wykorzystaniu sztucznej inteligencji, choć coraz doskonalsze, nie są w stanie zastąpić eksperckiego spojrzenia, dając jedynie powierzchowny i niezbyt wyczulony na subtelności ogląd prezentowanych zagadnień. Tematyka tak ważna, jak lokalny rynek pracy, powinna zaś być badana i opisywana w sposób uwzględniający głębszą analizę płynących z niego danych a także (obce maszynom i algorytmom) myślenie w kategoriach emocji, które sprawiają, że ludzie podejmują niekiedy decyzje pozbawione pierwiastka racjonalności²⁰.

^[20] Zagadnienie to było kanwą rozważań, leżących u podstaw teoretycznych kwestii sztucznej inteligencji, m.in. przez Alana Turinga. Na podstawie: M. Kowalczyk. Co odróżnia nas od myślących maszyn? <http://www.site.uwm.edu.pl/egazeta/co-odroznia-nas-od-myslacych-maszyn> (dostęp: 25.04.2023 r.)

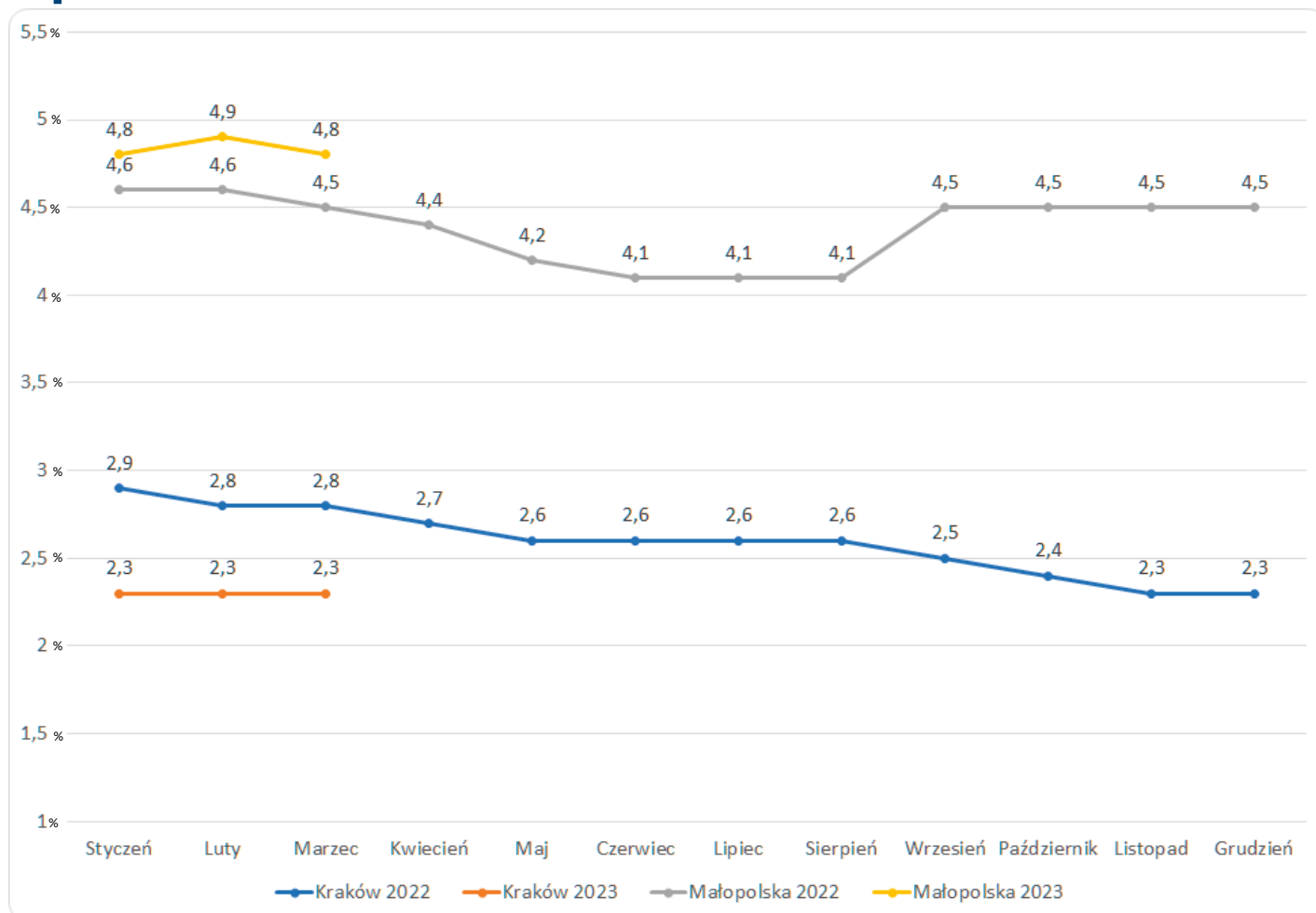


Grodzki Urząd Pracy
w Krakowie

Dane statystyczne i analizy



Stopa bezrobocia

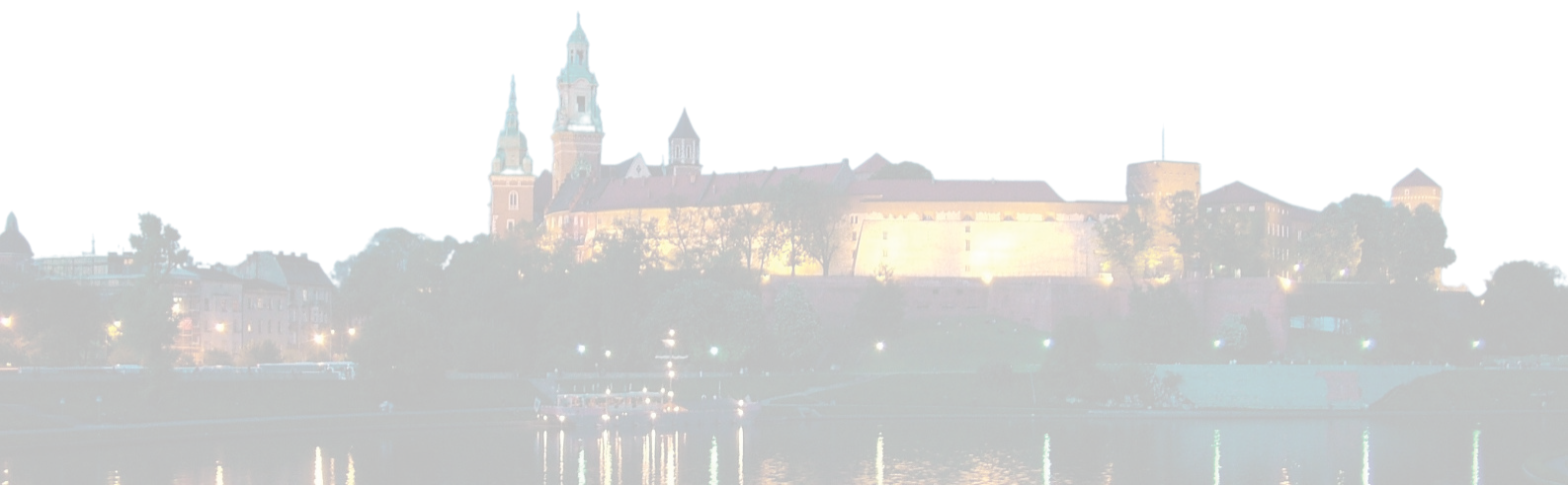


Stopa bezrobocia dla Krakowa i Małopolski w latach 2022 i 2023. Źródło: dane GUS.

Podobnie jak przez cały pierwszy kwartał bieżącego roku, na koniec marca 2023 roku stopa bezrobocia w Krakowie wyniosła **2,3%**.

W Małopolsce stopa bezrobocia spadła od lutego do marca bieżącego roku o 0,1 pkt procentowego, powracając do wartości ze stycznia 2023 roku, czyli **4,8%**.

Na koniec marca 2023 roku stopa bezrobocia w Polsce wynosiła **5,4%**.



Liczba osób bezrobotnych

6056 kobiet



Na dzień 31 marca 2023 r. w Grodzkim Urzędzie Pracy w Krakowie było zarejestrowanych łącznie 11978 osób, z czego mężczyźni (**5922**) stanowili **49,4%** ogółu, zaś kobiety w liczbie **6056** osób - **50,6%**.

5922 mężczyźn



Liczba osób bezrobotnych w I kwartale 2023 roku spadła z 12112 osób bezrobotnych w końcu IV kwartału 2022 roku do poziomu 11978 osób bezrobotnych w marcu 2023 roku - oznacza to spadek o 134 osoby.

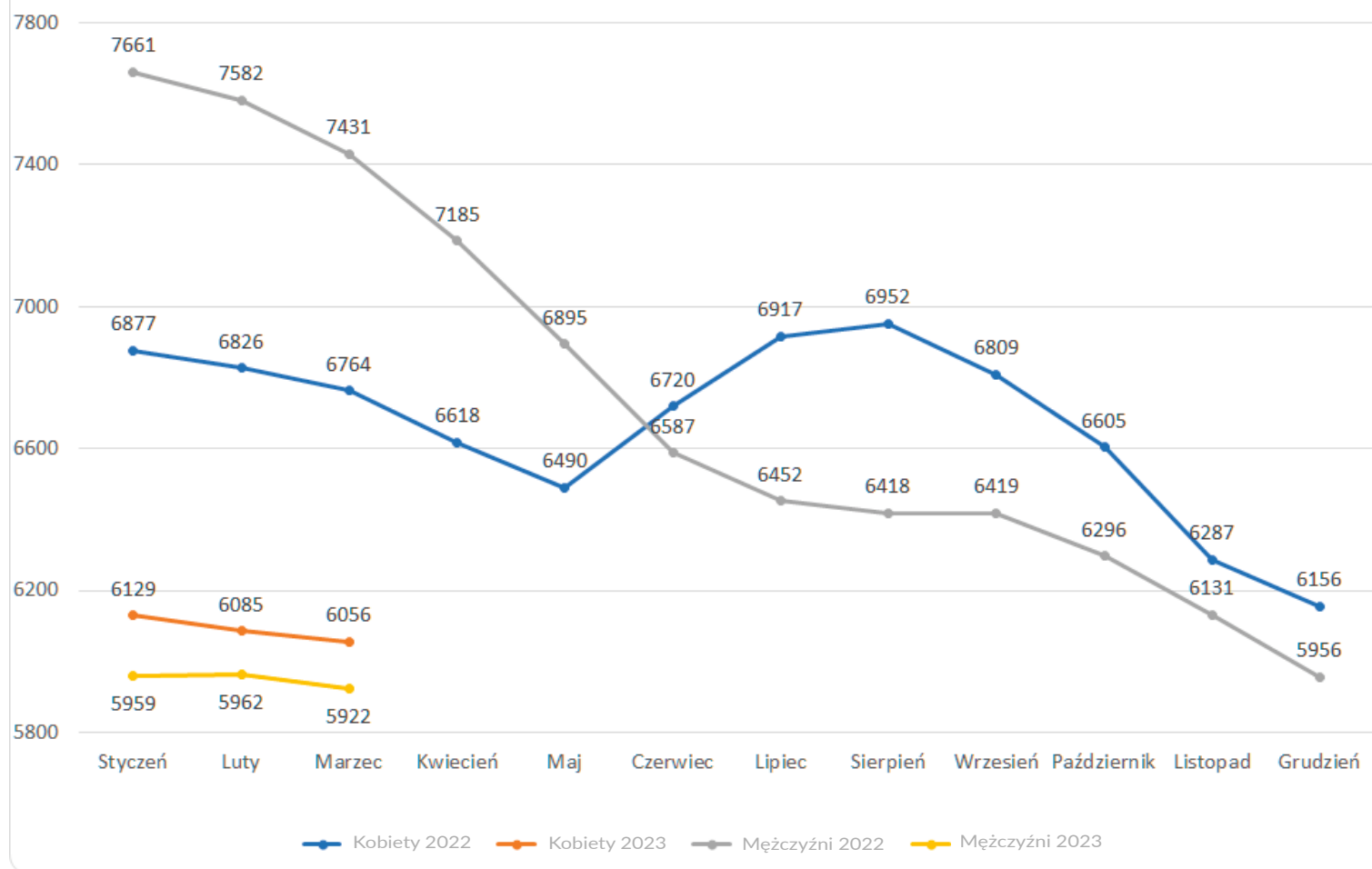
50.6% 49,4%



Liczba osób bezrobotnych kobiet według stanu na dzień 31 marca 2023 roku w porównaniu do 31 grudnia 2022 roku spadła o 100 osób, natomiast liczba bezrobotnych mężczyzn uległa spadkowi o 34 osoby w tym okresie.

Liczba zarejestrowanych osób bezrobotnych w latach 2022 i 2023.

Źródło: opracowanie własne.



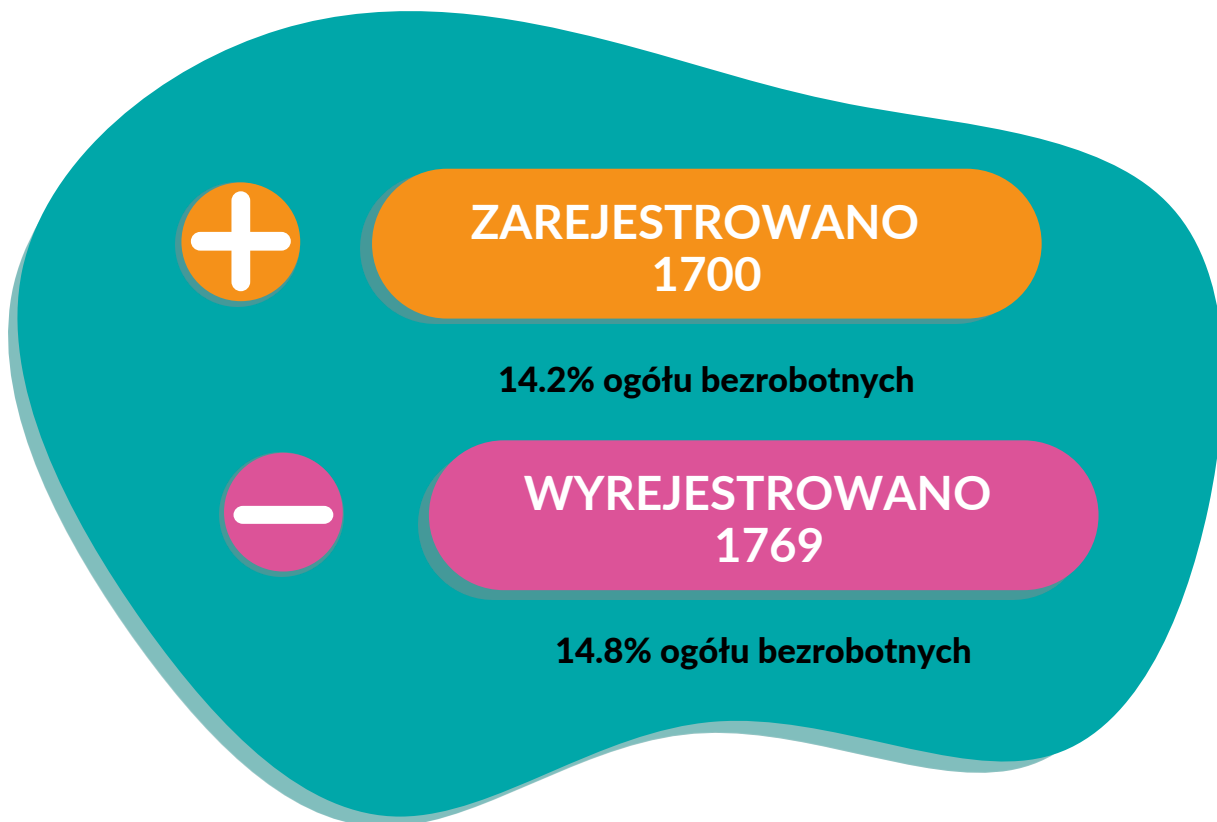
Liczba osób bezrobotnych w I kwartale 2023 roku **spadła z 12112** osób bezrobotnych w końcu IV kwartału 2022 roku do poziomu **11978** osób bezrobotnych w marcu 2023 roku - oznacza to spadek ich liczby o **134** osoby.

Liczba osób bezrobotnych **kobiet** według stanu na dzień 31 marca 2023 roku w porównaniu do 31 grudnia 2022 roku **spadła o 100 osób**, natomiast liczba bezrobotnych **mężczyzn** uległa spadkowi o **34** osoby w tym okresie.

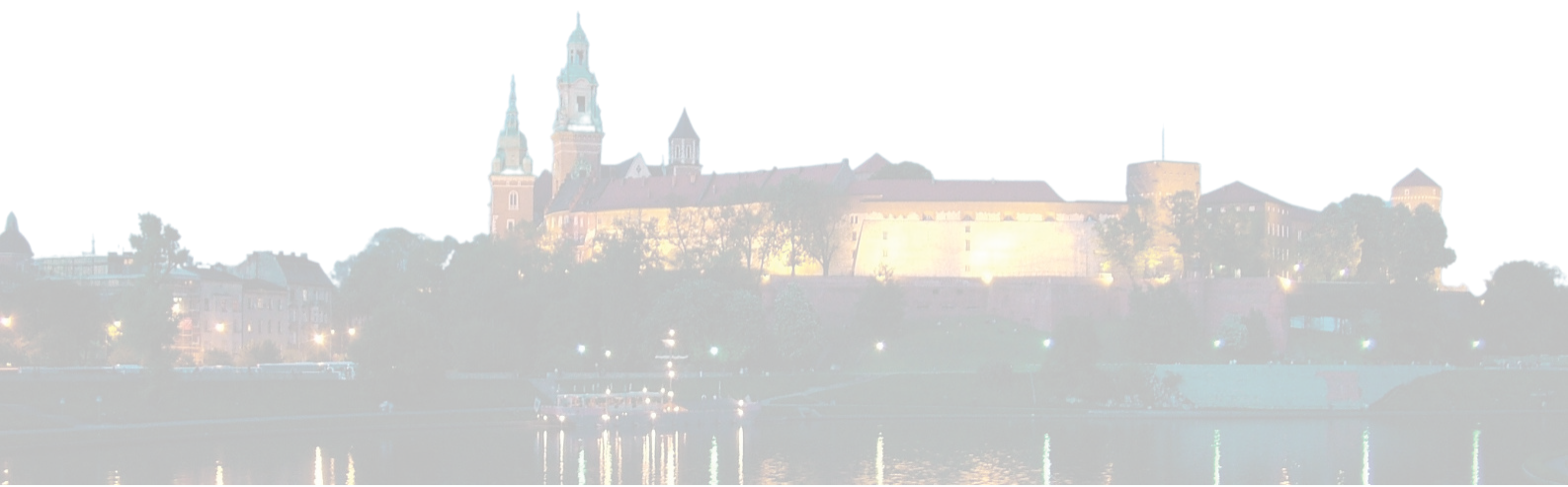
W marcu 2023 roku, podobnie jak w IV kwartale 2022 roku to **kobiety** stanowiły większość w gronie osób bezrobotnych - **50,6%** ogółu, zaś mężczyźni - **49,4%**.



Napływ i odpływ osób bezrobotnych na dzień 31 marca 2023 r.

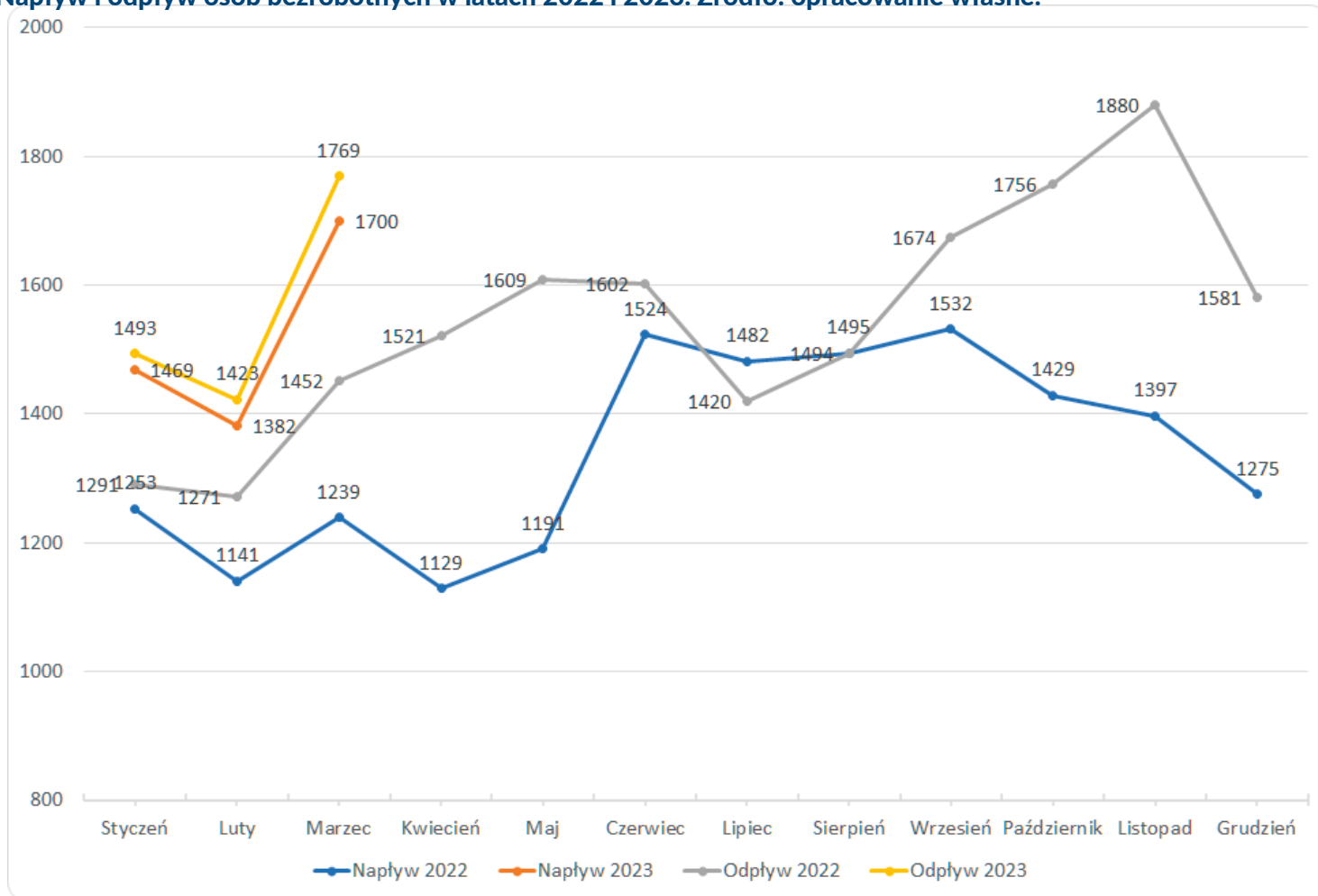


W Grodzkim Urzędzie Pracy w Krakowie w marcu 2023 roku zarejestrowano **1700** osób bezrobotnych, co stanowi 14,2% spośród ogółu bezrobotnych w tym miesiącu, natomiast wyrejestrowano **1769** osób, czyli 14,8% wszystkich bezrobotnych figurujących w ewidencji Urzędu.



Napływ i odpływ osób bezrobotnych

Napływ i odpływ osób bezrobotnych w latach 2022 i 2023. Źródło: opracowanie własne.



Na koniec grudnia 2022 roku w Grodzkim Urzędzie Pracy w Krakowie zarejestrowano **1275** osób, natomiast w marcu 2023 roku liczba ta wyniosła **1700** osób.

W I kwartale 2023 roku w Grodzkim Urzędzie Pracy w Krakowie zarejestrowano łącznie **4551** osób bezrobotnych - jest to o 450 osób **więcej** w porównaniu do poprzedniego kwartału, w którym zarejestrowano **4101** osób bezrobotnych. Średnia miesięczna liczba rejestracji w I kwartale 2023 roku wyniosła **1517 osób bezrobotnych**.

Z ewidencji Grodzkiego Urzędu Pracy w Krakowie w **I kwartale 2023 roku** wyłączono **4685 osób bezrobotnych, czyli o 532 osoby mniej niż** w IV kwartale 2022 roku, kiedy wyrejestrowano **5217** osób bezrobotnych. Średnia miesięczna liczba wyłączeń w I kwartale 2023 roku wyniosła **1562** osoby i była mniejsza o **177** osób w porównaniu do IV kwartału 2022 roku.

Zarejestrowane w poszczególnych miesiącach I kwartału 2023 roku wartości napływu i odpływu osób bezrobotnych były zbliżone, co w pewnym stopniu ukazuje stabilność rejestrowanych wartości stopy bezrobocia w analizowanym okresie.

Struktura osób bezrobotnych - wg wieku

(wg stanu na dzień **31.12.2022 r.** oraz **31.03.2023 r.**)

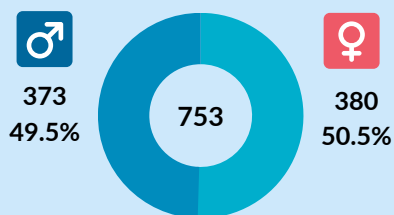
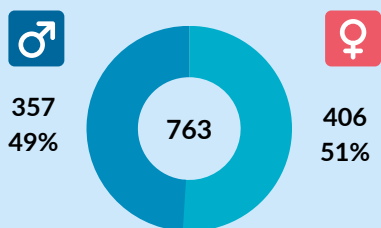
W ciągu trzech pierwszych miesięcy 2023 roku, w grupie wiekowej **18-24 lata** ubyło 10 osób bezrobotnych. W przedziałach wiekowych **25-34 i 35-44 lata** zanotowano niewielkie wzrosty (odpowiednio: 19 i 15 osób). Wśród osób bezrobotnych między **45 a 54 rokiem życia** wystąpił spadek o 23 osoby. Większy spadek odnotowano w przedziale **55-59 lat** (66 osób bezrobotnych). Liczba osób bezrobotnych **ponad 60 lat** zanotowała w rejestrze bezrobotnych w tym czasie spadek o 69.



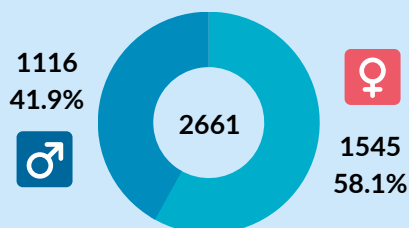
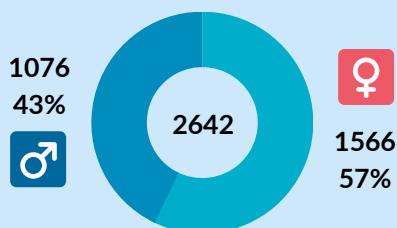
Struktura osób bezrobotnych - wg wieku

(wg stanu na dzień 31.12.2022 r. oraz 31.03.2023 r.)

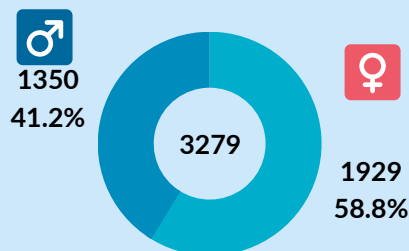
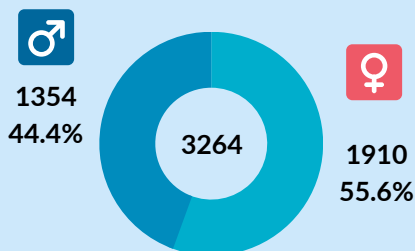
31.12.2022 Osoby bezrobotne w wieku od 18 do 24 lat 31.03.2023



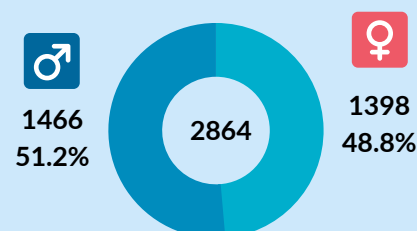
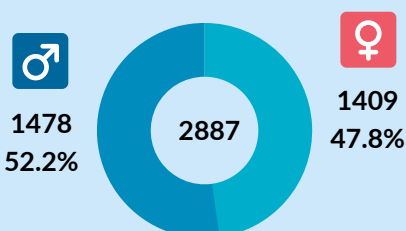
Osoby bezrobotne w wieku od 25 do 34 lat



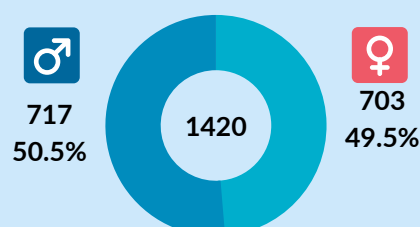
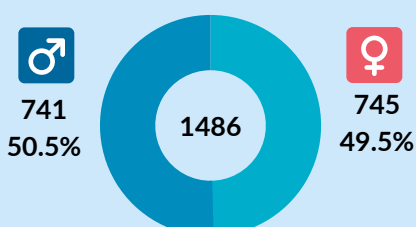
Osoby bezrobotne w wieku od 35 do 44 lat



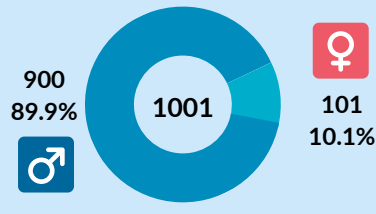
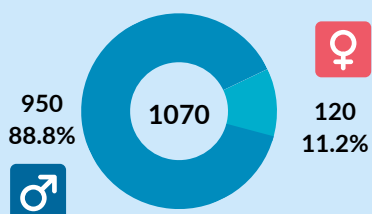
Osoby bezrobotne w wieku od 45 do 54 lat



Osoby bezrobotne w wieku od 55 do 59 lat



Osoby bezrobotne w wieku 60 lat i więcej



Struktura osób bezrobotnych - wg wykształcenia

(wg stanu na dzień 31.12.2022 r. oraz 31.03.2023 r.)

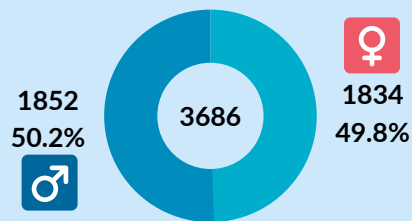
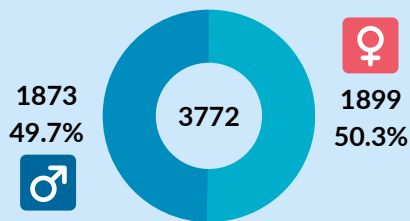
Po pierwszym kwartale 2023 roku wśród osób bezrobotnych zarejestrowanych w Grodzkim Urzędzie Pracy w Krakowie **zwiększyła** się liczba osób z wykształceniem wyższym (+49) i z wykształceniem policealnym i średnim zawodowym/branżowym (wzrost o 8 osób). Liczba osób z wykształceniem średnim ogólnokształcącym, zasadniczym zawodowym/ branżowym i gimnazjalnym/podstawowym odnotowała **spadek**.



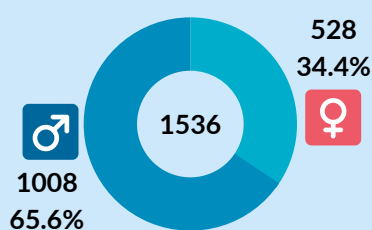
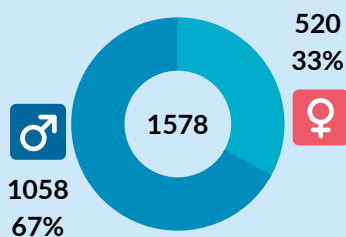
Struktura osób bezrobotnych - wg wykształcenia

(wg stanu na dzień 31.12.2022 r. oraz 31.03.2023 r.)

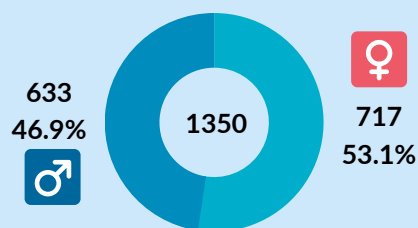
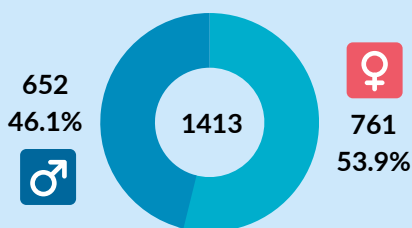
31.12.2022 Osoby bezrobotne z wykształceniem gimnazjalnym/podstawowym i poniżej 31.03.2023



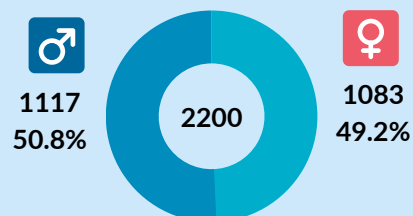
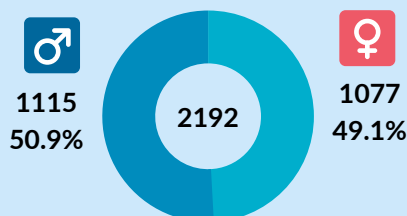
Osoby bezrobotne z wykształceniem zasadniczym zawodowym/branżowym



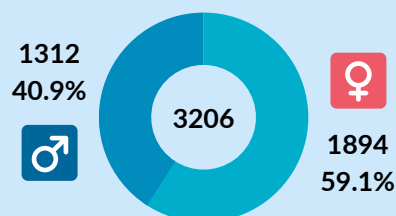
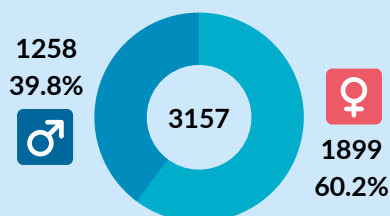
Osoby bezrobotne z wykształceniem średnim ogólnokształcącym



Osoby bezrobotne z wykształceniem policealnym i średnim zawodowym/branżowym



Osoby bezrobotne z wykształceniem wyższym



Struktura osób bezrobotnych - wg stażu pracy

(wg stanu na dzień **31.12.2022** r. oraz **31.03.2023** r.)

W przedziałach: **od 1 roku pracy do 5 lat**, **od 10 do 20 lat**, **ponad 30 lat** pracy i bez stażu pracy odnotowano w ostatnim kwartale **zmniejszenie** się liczby zarejestrowanych bezrobotnych. Natomiast liczba osób o stażu pracy **do 1 roku**, jak również osób posiadających staż pracy **od 5 do 10 lat**, w analogicznym okresie **wzrosła**.

Na stałym poziomie utrzymała się liczba osób **między 20 a 30 lat** stażu pracy.



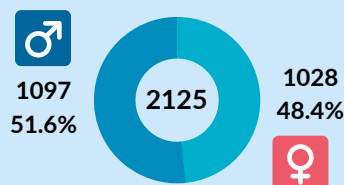
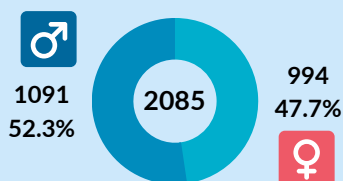
Struktura osób bezrobotnych - wg stażu pracy

(wg stanu na dzień 31.12.2022 r. oraz 31.03.2023 r.)

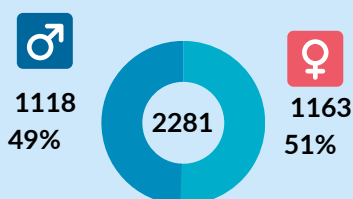
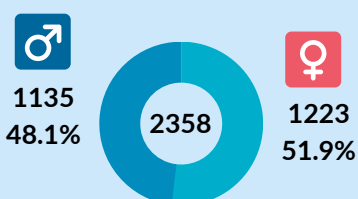
31.12.2022

Osoby bezrobotne posiadające staż pracy do 1 roku

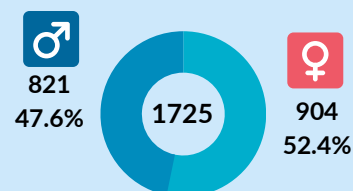
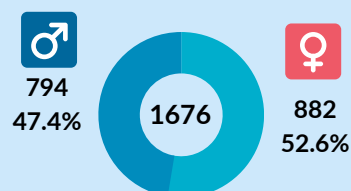
31.03.2023



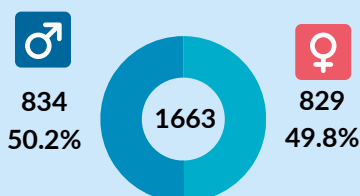
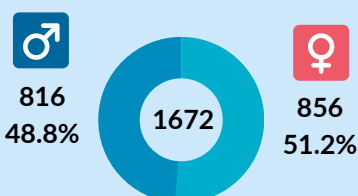
Osoby bezrobotne posiadające staż pracy od 1 do 5 lat



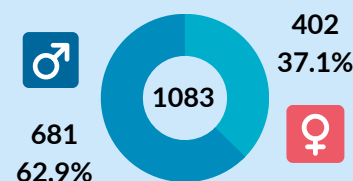
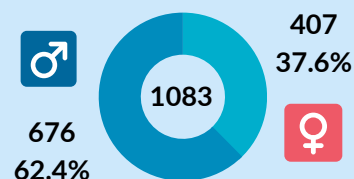
Osoby bezrobotne posiadające staż pracy od 5 do 10 lat



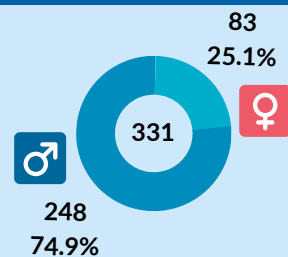
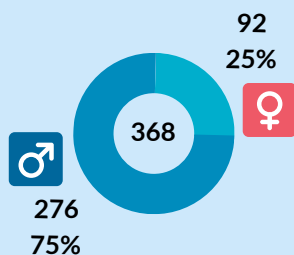
Osoby bezrobotne posiadające staż pracy od 10 do 20 lat



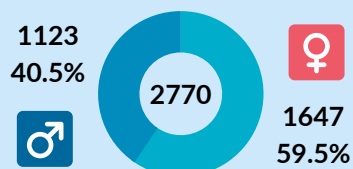
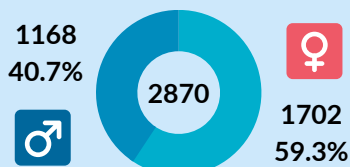
Osoby bezrobotne posiadające staż pracy od 20 do 30 lat



Osoby bezrobotne posiadające staż pracy 30 lat i więcej



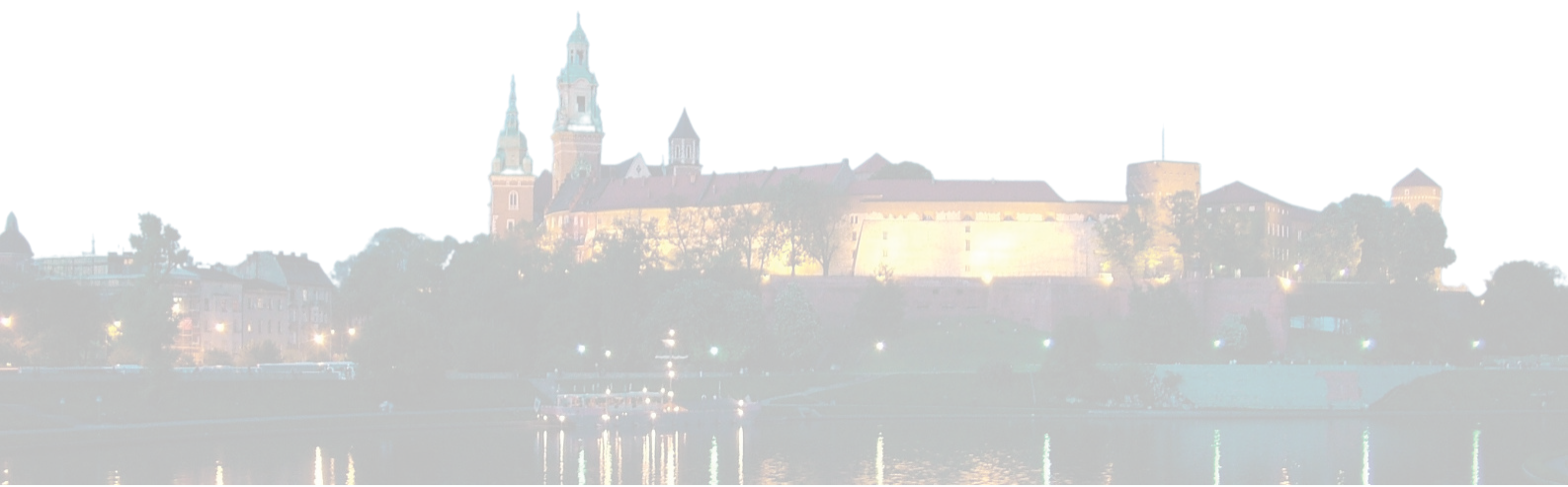
Osoby bezrobotne bez stażu pracy



Struktura osób bezrobotnych - wg czasu pozostawania bez pracy

(wg stanu na dzień 31.12.2022 r. oraz 31.03.2023 r.)

Porównując strukturę osób bezrobotnych według czasu pozostawania bez pracy z dnia 31 marca bieżącego roku do stanu z dnia 31 grudnia 2022 roku można zauważyć **wzrost** liczby osób zarejestrowanych wśród pozostających bez pracy **do 3 miesięcy i od 6 do 12 miesięcy**. Natomiast w przedziałach **od 3 do 6 miesięcy i od 12 miesięcy** i dłużej zanotowano **spadek** liczby osób zarejestrowanych.



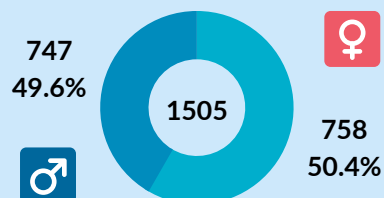
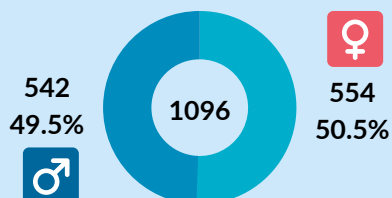
Struktura osób bezrobotnych - wg czasu pozostawania bez pracy

(wg stanu na dzień 31.12.2022 r. oraz 31.03.2023 r.)

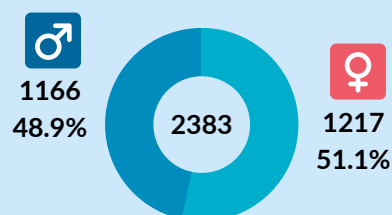
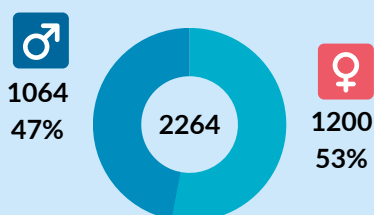
31.12.2022

Osoby bezrobotne pozostające bez pracy do 1 miesiąca

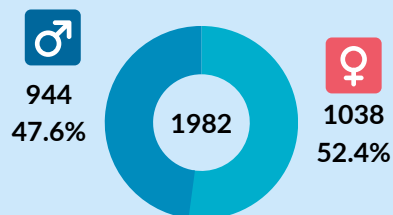
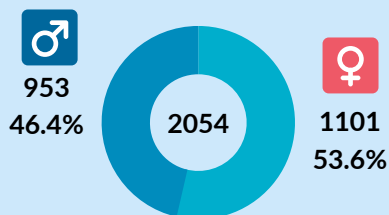
31.03.2023



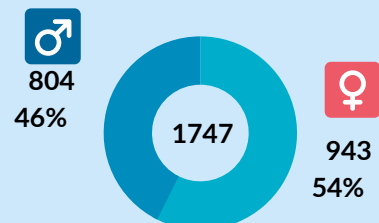
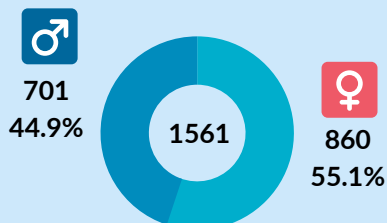
Osoby bezrobotne pozostające bez pracy od 1 do 3 miesięcy



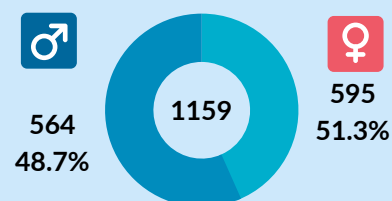
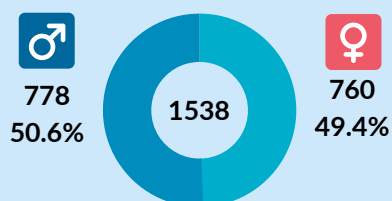
Osoby bezrobotne pozostające bez pracy od 3 do 6 miesięcy



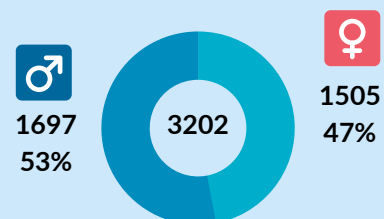
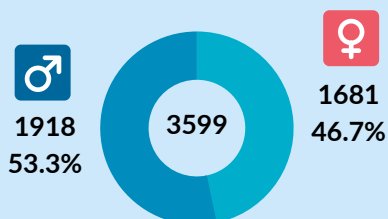
Osoby bezrobotne pozostające bez pracy od 6 do 12 miesięcy



Osoby bezrobotne pozostające bez pracy od 12 do 24 miesięcy



Osoby bezrobotne pozostające bez pracy powyżej 24 miesięcy



Osoby w szczególnej sytuacji na rynku pracy

(wg stanu na dzień 31.12.2022 r. oraz 31.03.2023 r.)



31.12.2022	Osoby długotrwale bezrobotne	31.03.2023
6073 osoby		5478 osób



Osoby bezrobotne powyżej 50 roku życia		
3890 osób		3713 osób



Osoby bezrobotne do 30 roku życia		
1963 osoby		1883 osoby



Osoby bezrobotne posiadające co najmniej jedno dziecko do 6 roku życia		
1044 osoby		1024 osoby



Osoby z niepełnosprawnościami		
956 osób		1003 osoby



Posiadające co najmniej jedno dziecko niepełnosprawne do 18 roku życia		
6 osób		6 osób

Według stanu na dzień 31 marca 2023 roku, spośród osób bezrobotnych zarejestrowanych w Grodzkim Urzędzie Pracy w Krakowie, **aż 74,5% ich ogółu** zaliczanych było do kategorii osób będących w szczególnej sytuacji na rynku pracy. Analizując liczebność bezrobotnych do niej należących dostrzec można, że w I kwartale 2023 roku, oprócz **osób długotrwale bezrobotnych** a także będących **powyżej 50 roku życia**, liczną grupą są również osoby mieszczące się w przedziale **do 30 roku życia**, stanowiące prawie **16%** ogółu bezrobotnych.

Osoby długotrwale bezrobotne tworzyły niezmiennie najliczniejszą grupę osób będących w szczególnej sytuacji na rynku pracy, z udziałem wynoszącym aż 45,7% ogółu zarejestrowanych bezrobotnych. Drugą najliczniejszą grupą były osoby powyżej 50 roku życia, które stanowiły 31% ogółu zarejestrowanych bezrobotnych.



Grodzki Urząd Pracy
w Krakowie

Miejsca pracy w Krakowie



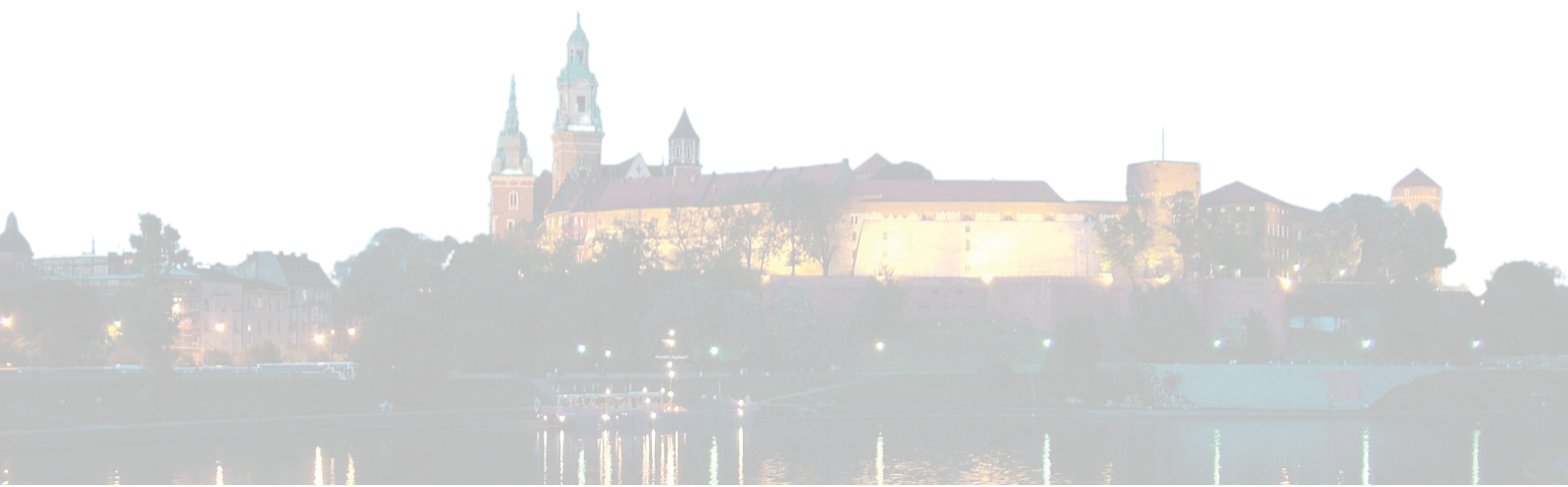
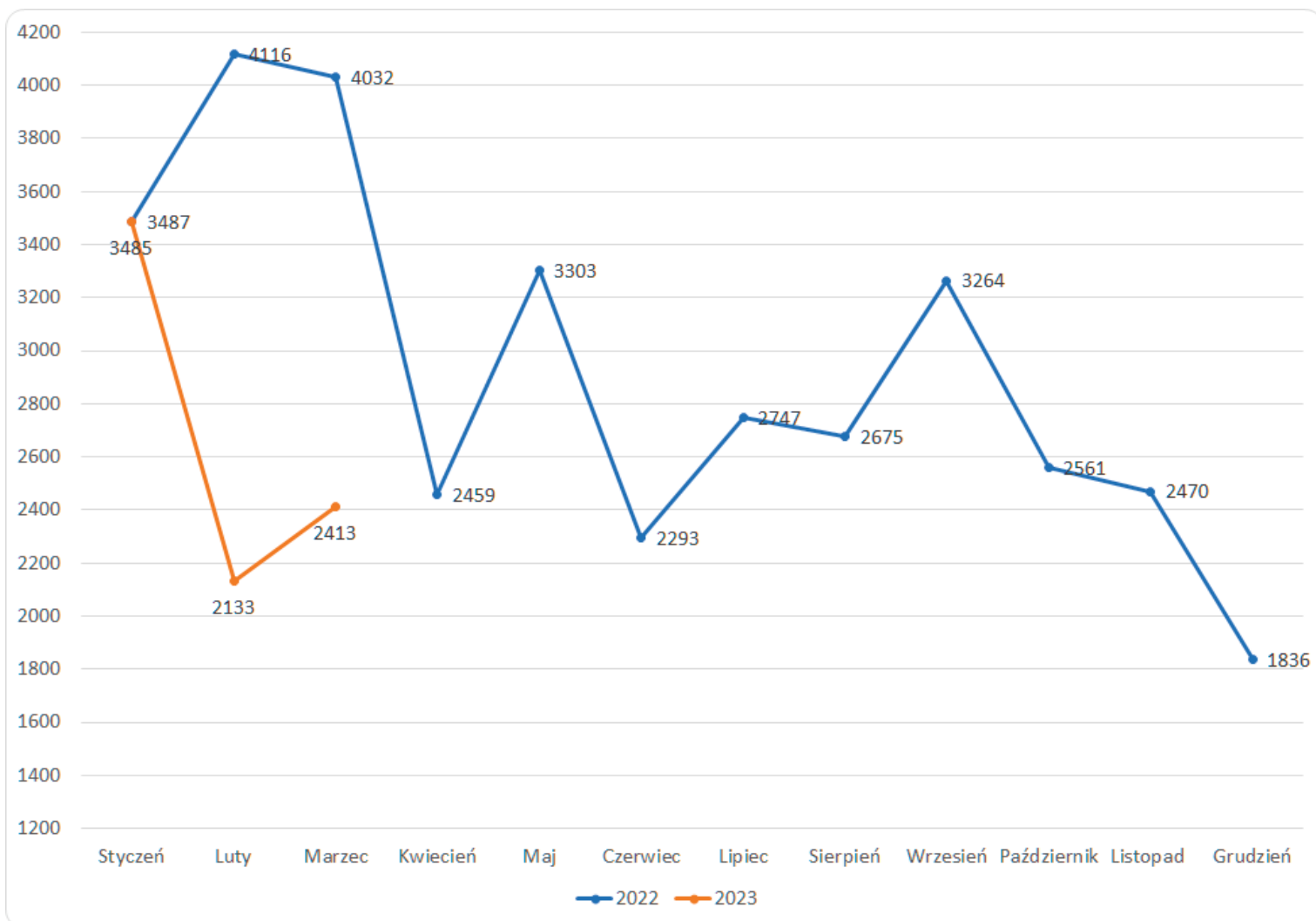
Napływ miejsc pracy

Liczba zgłoszonych/pozyskanych wolnych miejsc pracy w okresie od stycznia 2022 roku do marca 2023 roku.

Źródło: opracowanie własne

Do Grodzkiego Urzędu Pracy w Krakowie w I kwartale 2023 roku zgłoszono **8031** wolnych miejsc pracy, natomiast w IV kwartale 2022 roku zgłoszono **6867** wolnych miejsc pracy, nastąpił więc **wzrost napływu** wolnych miejsc pracy o **1164** zgłoszenia.

W I kwartale 2023 roku **najwięcej** wolnych miejsc pracy zostało zgłoszonych w **styczniu 2023 roku tj. 3485**. Średnia miesięczna wolnych miejsc pracy zgłaszanych do Urzędu w I kwartale 2023 roku wyniosła **2677** i była wyższa o **388** wolnych miejsc pracy względem IV kwartału 2022 roku.



Liczba wolnych miejsc pracy

Liczba wolnych miejsc pracy w grudniu 2022 r. oraz marcu 2023 r. - stan wg największej liczby pozyskanych/zgłoszonych nowych miejsc pracy

grudzień

231	Pakowacz ręczny
134	Pomocniczy robotnik budowlany
121	Kurier
70	Monter urządzeń energetyki odnawialnej
68	Taksówkarz
56	Pracownik utrzymania czystości (sprzątaczką)
51	Magazynier
39	Kelner
39	Sprzedawca
38	Pozostałe pomoce i sprzątaczkę biurowe, hotelowe i podobne

marzec

149	Pozostali pracownicy zajmujący się sprzątaniami gdzie indziej niesklasyfikowani
101	Pomocniczy robotnik budowlany
85	Pokojowa
81	Specjalista do spraw sprzedaży
81	Pozostali piekarze, cukiernicy i pokrewni
64	Magazynier
58	Pozostali pracownicy obsługi biurowej
53	Monter rusztowań
50	Operator zautomatyzowanej linii produkcyjnej
49	Opiekun osoby starszej

W marcu 2023 roku wśród najczęściej zgłaszanych ofert pracy najwięcej wolnych miejsc dostępnych było dla: pracowników sprzątających, pomocników budowlanych i pokojowych. Porównując do grudnia 2022 roku można zauważyć stałe zapotrzebowanie na pracowników budowlanych czy osoby zajmujące się sprzątaniami. Zmalało zapotrzebowanie na pakowaczy ręcznych.





Grodzki Urząd Pracy
w Krakowie

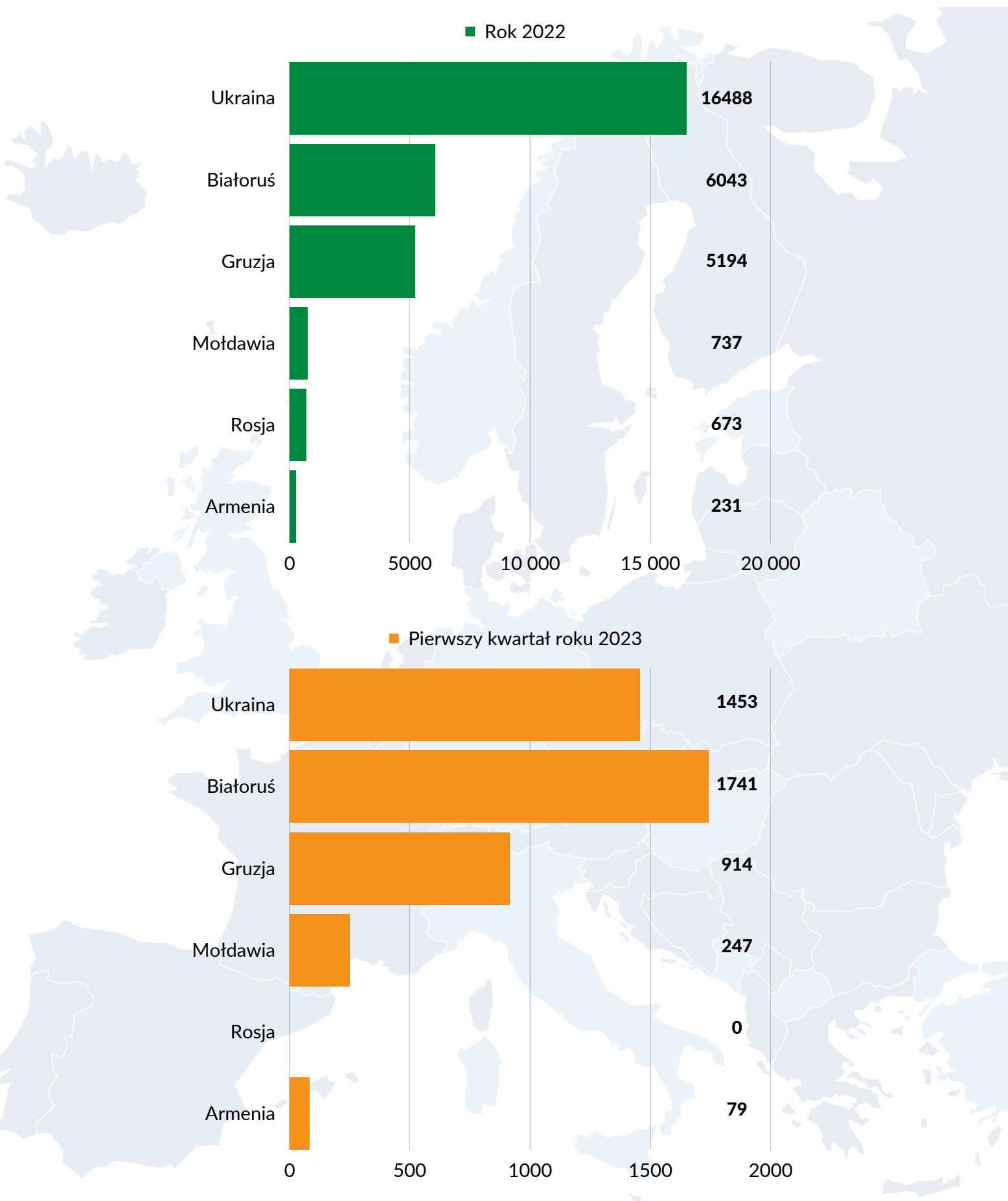
Cudzoziemcy w Krakowie



Cudzoziemcy w Krakowie

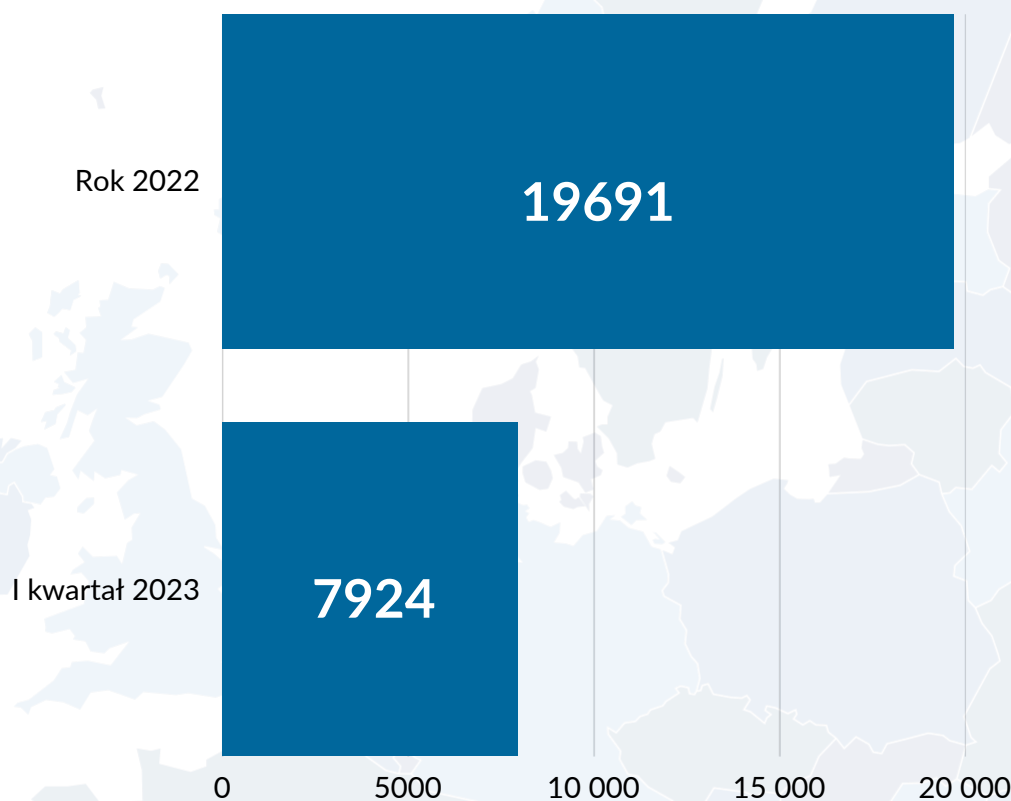
Liczba oświadczeń o powierzeniu wykonywania pracy cudzoziemcom wpisanych do ewidencji oświadczeń w okresie od stycznia 2022 roku do marca 2023 roku

Źródło: opracowanie własne.



Cudzoziemcy w Krakowie

W pierwszym kwartale 2023 roku najczęściej oświadczeń o powierzeniu wykonywania pracy cudzoziemcowi zarejestrowano dla obywateli Białorusi (**1741**). Niewiele mniej wydano oświadczeń dla obywateli Ukrainy (**1453¹**) i Gruzji (**914**). Dla obywateli Mołdawii wydano takich oświadczeń **247** a dla obywateli Armenii **79**. W celu ograniczenia dostępu obywateli Rosji do polskiego rynku pracy, zgodnie z rozporządzeniem Ministra Rodziny i Polityki Społecznej z dnia 25 października 2022 roku oświadczenia dla obywateli Rosji nie są już wydawane.



W pierwszym kwartale 2023 roku w Grodzkim Urzędzie Pracy w Krakowie wydano **7 924** powiadomienia o powierzeniu wykonywania pracy obywatelom Ukrainy. W całym ubiegłym roku wydano **19 691** takich powiadomień.

[¹] Za spadek liczby oświadczeń o powierzeniu pracy cudzoziemcowi rejestrowanych na obywateli Ukrainy odpowiada wprowadzenie instytucji bezpłatnych powiadomień o powierzeniu im pracy w Polsce, na podstawie ustawy z dnia 12 marca 2022 r. o pomocy obywatelom Ukrainy w związku z konfliktem zbrojnym na terytorium tego państwa.



Grodzki Urząd Pracy
w Krakowie

Struktura osób bezrobotnych z niepełnosprawnościami w Krakowie

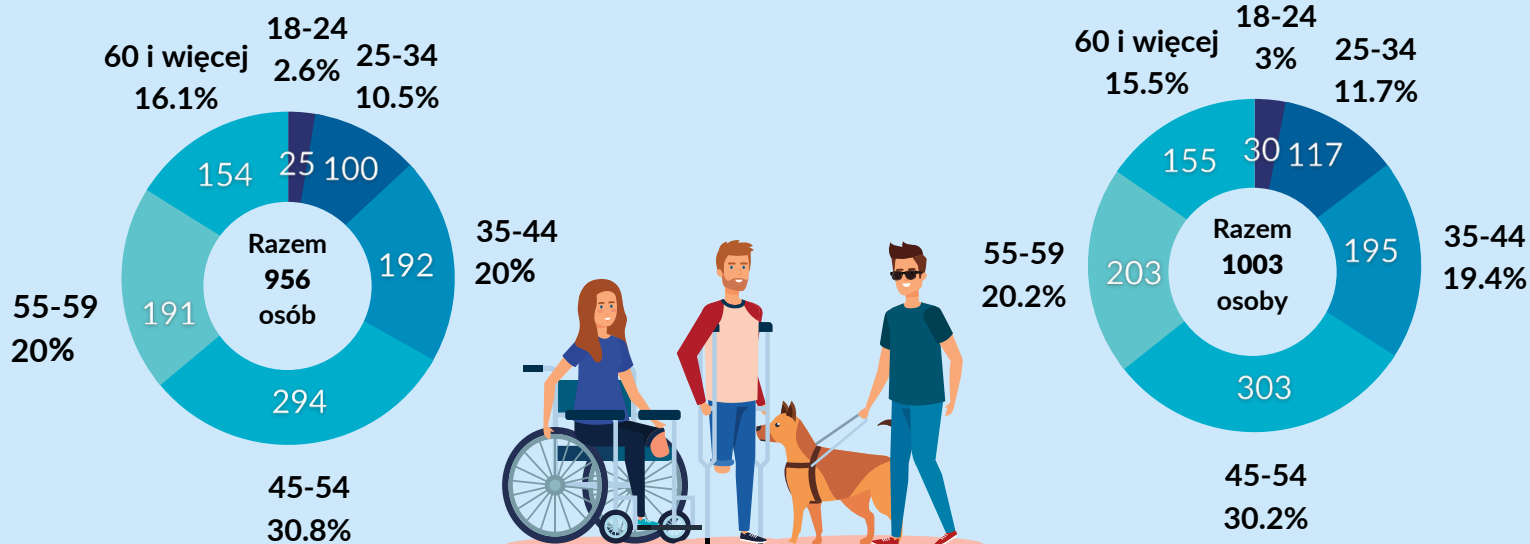


Struktura osób bezrobotnych z niepełnosprawnościami według wieku

(wg stanu na dzień 31.12.2022 r. oraz 31.03.2023 r.)

Grudzień 2022 r.

Marzec 2023 r.



Liczba osób bezrobotnych z niepełnosprawnościami wzrosła w I kwartale 2023 roku o 47 osób w porównaniu do końca ubiegłego roku, z 956 osób do 1003 bezrobotnych z niepełnosprawnościami.

Analizując dane zgromadzone przez Grodzki Urząd Pracy w Krakowie, w grupie osób niepełnosprawnych nie zaobserwowano występowania znaczących różnic.

Najliczniejszą grupą osób niepełnosprawnych, zarejestrowanych w Grodzkim Urzędzie Pracy w Krakowie, są osoby w przedziale wiekowym 45-54 lata, będący 30,2% bezrobotnych z niepełnosprawnościami. W marcu 2023 roku, w porównaniu z IV kwartałem 2022 roku, zanotowano spadek w tej grupie wiekowej tj. o 0,6 punktu procentowego.

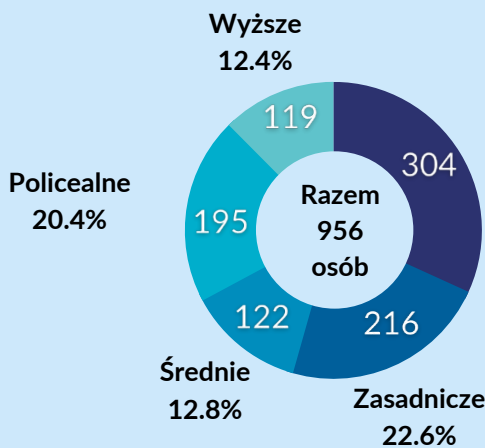
Kolejnymi dużymi grupami osób bezrobotnych z niepełnosprawnościami stanowiły osoby w przedziale wiekowym 55-59 lat, będący 20,2% ogółu osób bezrobotnych niepełnosprawnych (wzrost o 0,2 punktu procentowego) oraz osoby w przedziale wiekowym 35-44 lata - 19,4% ogółu osób bezrobotnych z niepełnosprawnościami (spadek o 0,7 punktu procentowego).

Najmniej liczną grupą osób bezrobotnych niepełnosprawnych są osoby młode, w przedziale wiekowym 18-24 lata, które w końcu I kwartału 2023 roku stanowiły zaledwie 3% ogółu osób bezrobotnych z niepełnosprawnościami.

Struktura osób bezrobotnych z niepełnosprawnościami według wykształcenia

(wg stanu na dzień 31.12.2022 r. oraz 31.03.2023 r.)

Grudzień 2022 r.

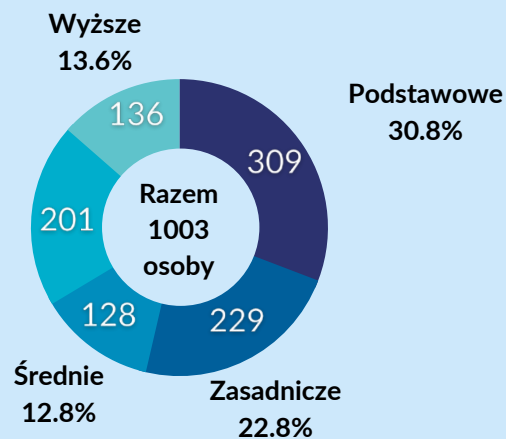


Podstawowe
31.8%



Policealne
20%

Marzec 2023 r.

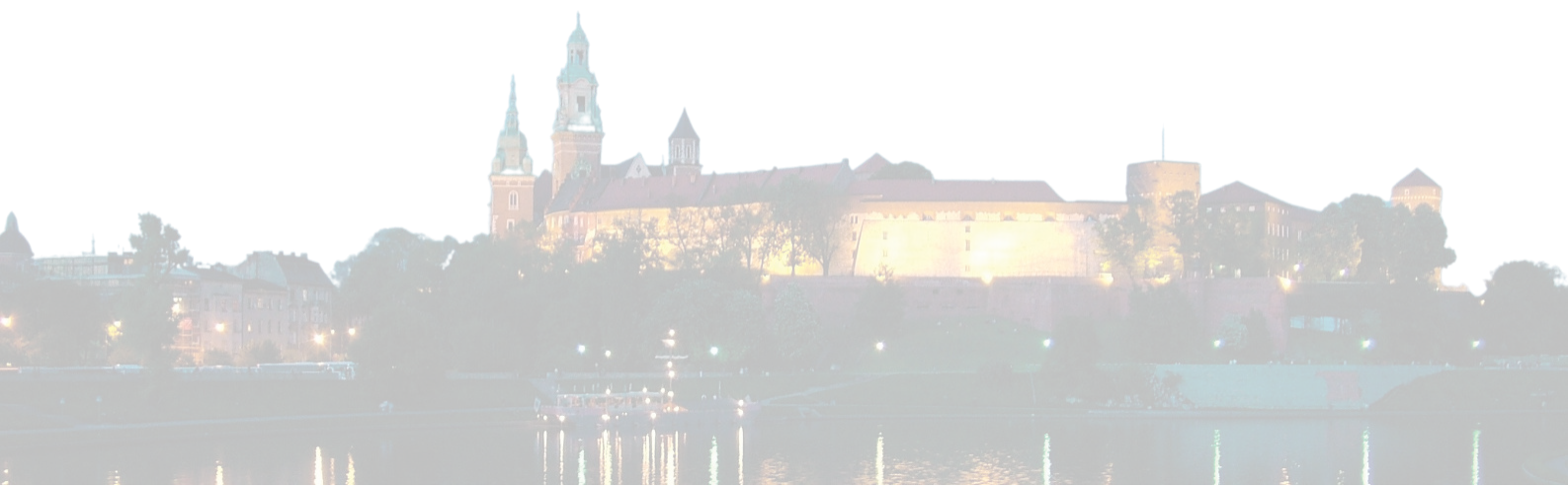


Podstawowe
30.8%

Średnie
12.8%

Zasadnicze
22.8%

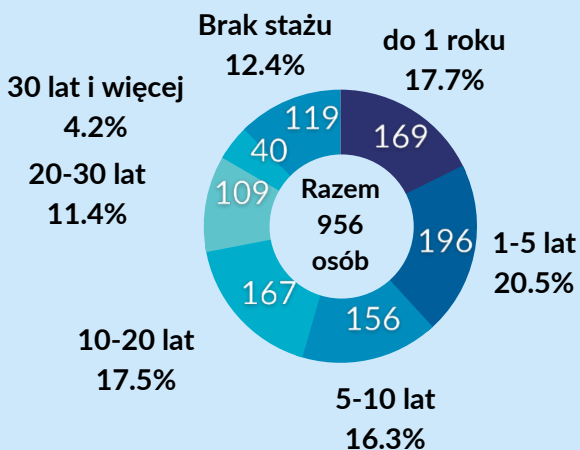
Na dzień 31 marca 2023 roku, wśród niepełnosprawnych osób bezrobotnych zarejestrowanych w Grodzkim Urzędzie Pracy w Krakowie, nieprzerwanie najliczniejszą grupę stanowią osoby z wykształceniem gimnazjalnym/ podstawowym i poniżej - **30,8%** ogółu. Nieco mniejszą grupę tworzą zarejestrowani z wykształceniem zasadniczym zawodowym/branżowym - **22,8%**. Najmniej liczna grupa osób bezrobotnych z niepełnosprawnościami zarejestrowanych w Grodzkim Urzędzie Pracy w Krakowie posiada wykształcenie średnie ogólnokształcące, pozostając na tym samym poziomie jak w IV kwartale 2022 roku, stanowiąc **12,8%** ogółu osób niepełnosprawnych w końcu marca 2023 roku.



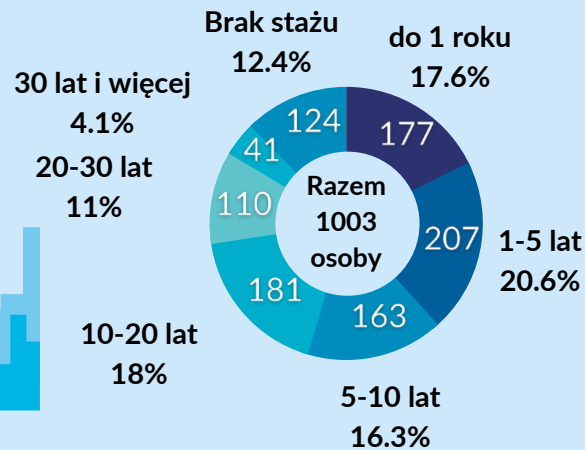
Struktura osób bezrobotnych z niepełnosprawnością według stażu pracy

(wg stanu na dzień 31.12.2022 r. oraz 31.03.2023 r.)

Grudzień 2022 r.

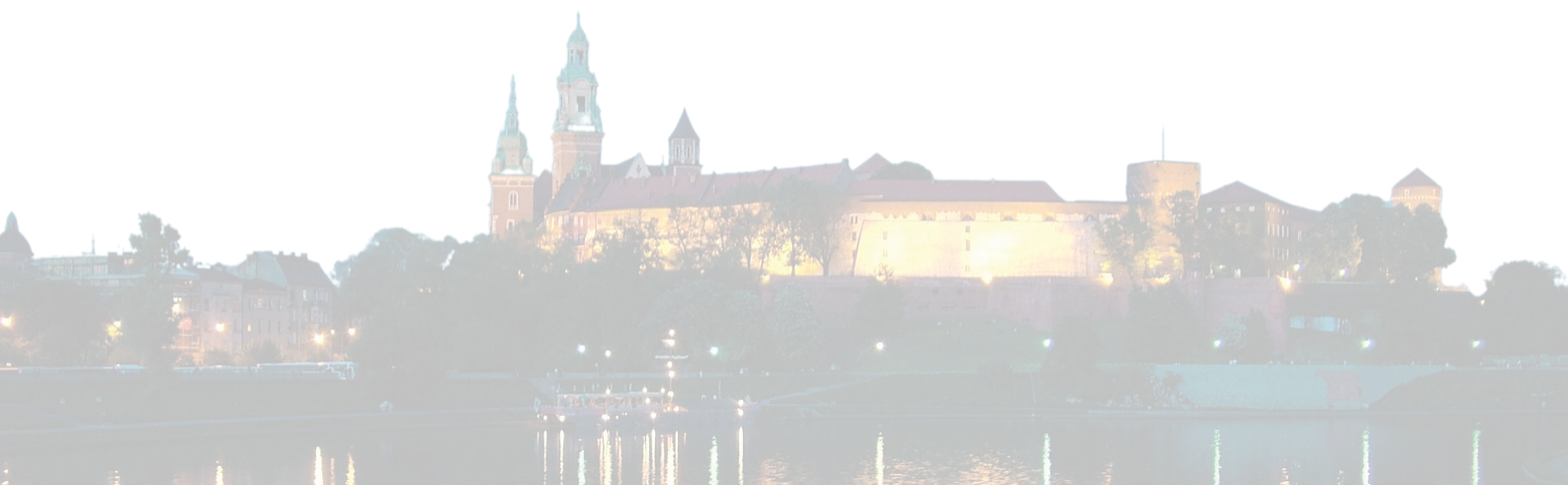


Marzec 2023 r.



Liczba bezrobotnych osób z niepełnosprawnością, poddana analizie przez Grodzki Urząd Pracy w Krakowie, według stażu ich dotychczasowej pracy w I kwartale 2023 roku, nie różni się znacząco od danych z 2022 roku. **Najliczniejszą** grupę wśród zarejestrowanych osób z niepełnosprawnością w Urzędzie w dalszym ciągu stanowią bezrobotni legitymujący się **stażem pracy od 1 roku do 5 lat**. Takich osób na dzień 31 marca 2023 roku było **207, czyli 20,6%**. Kolejnymi dużymi grupami osób bezrobotnych niepełnosprawnych były osoby ze stażem pracy wynoszącym **do 1 roku – 17,6%** oraz w grupie bezrobotnych **ze stażem od 10 do 20 lat – 18,0%**.

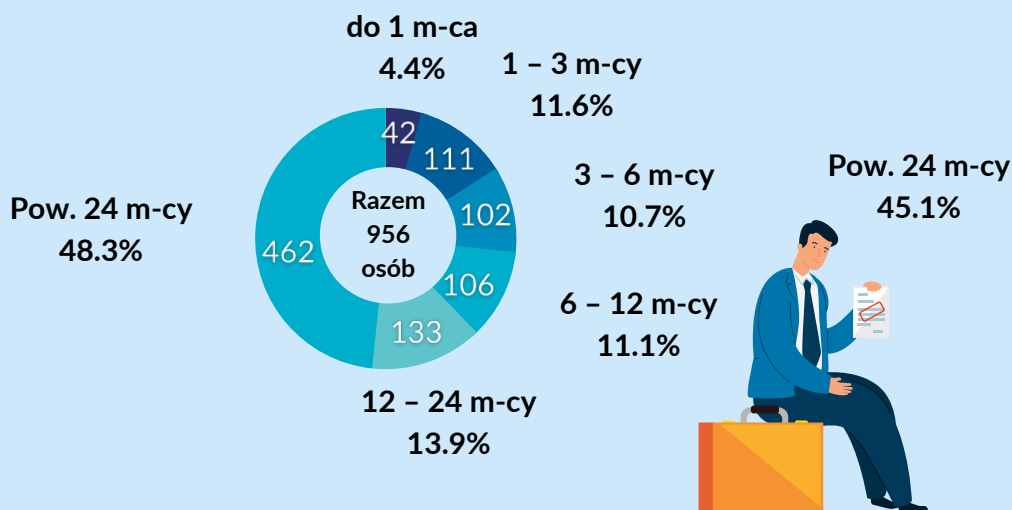
Najmniejszą grupą osób niepełnosprawnych były osoby posiadające staż pracy wynoszący **powyżej 30 lat – 4,1%** ogółu niepełnosprawnych bezrobotnych.



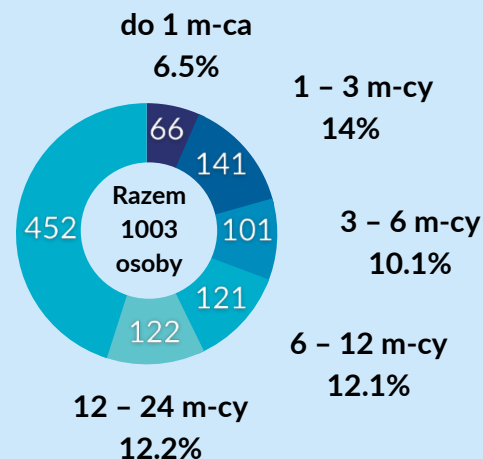
Struktura osób bezrobotnych z niepełnosprawnościami według czasu pozostawania bez pracy

(wg stanu na dzień 31.12.2022 r. oraz 31.03.2023 r.)

Grudzień 2022 r.



Marzec 2023 r.

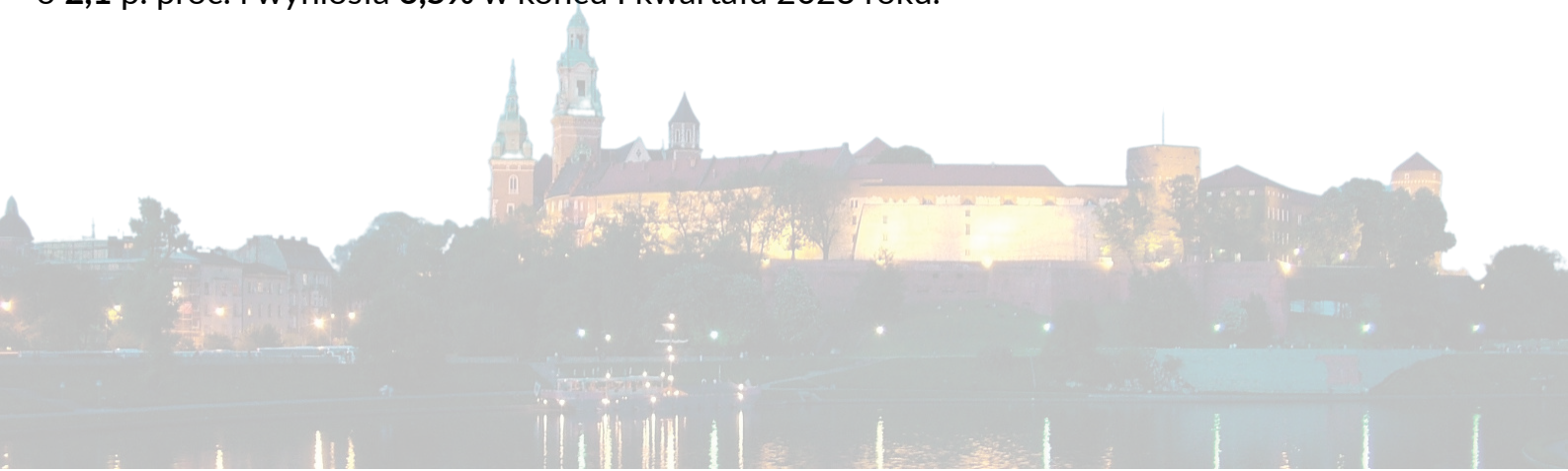


Poddając analizie strukturę osób bezrobotnych z niepełnosprawnościami według czasu pozostawania bez pracy, zanotowano spadek względem IV kwartału 2022 roku - o **10** osób w grupie osób pozostających bez pracy **powyżej 24 miesięcy**.

W grupie osób bezrobotnych z niepełnosprawnościami według czasu pozostawania bez pracy **od 1 do 3 miesięcy** odnotowano wzrost o **2,4** punktu procentowego do poziomu **14%** w końcu I kwartału 2023 roku.

Na podobnym poziomie, tj. nieco powyżej **12%** udziału w ogóle bezrobotnych z niepełnosprawnościami utrzymują się bezrobotni pozostający bez pracy **od 6 do 12 miesięcy** oraz **od 12 do 24 miesięcy**.

Najmniejszą grupę bezrobotnych osób niepełnosprawnych stanowią osoby pozostające bez zatrudnienia **do 1 miesiąca**. Liczba takich osób wzrosła w porównaniu z IV kwartałem 2022 roku o **2,1** p. proc. i wyniosła **6,5%** w końcu I kwartału 2023 roku.





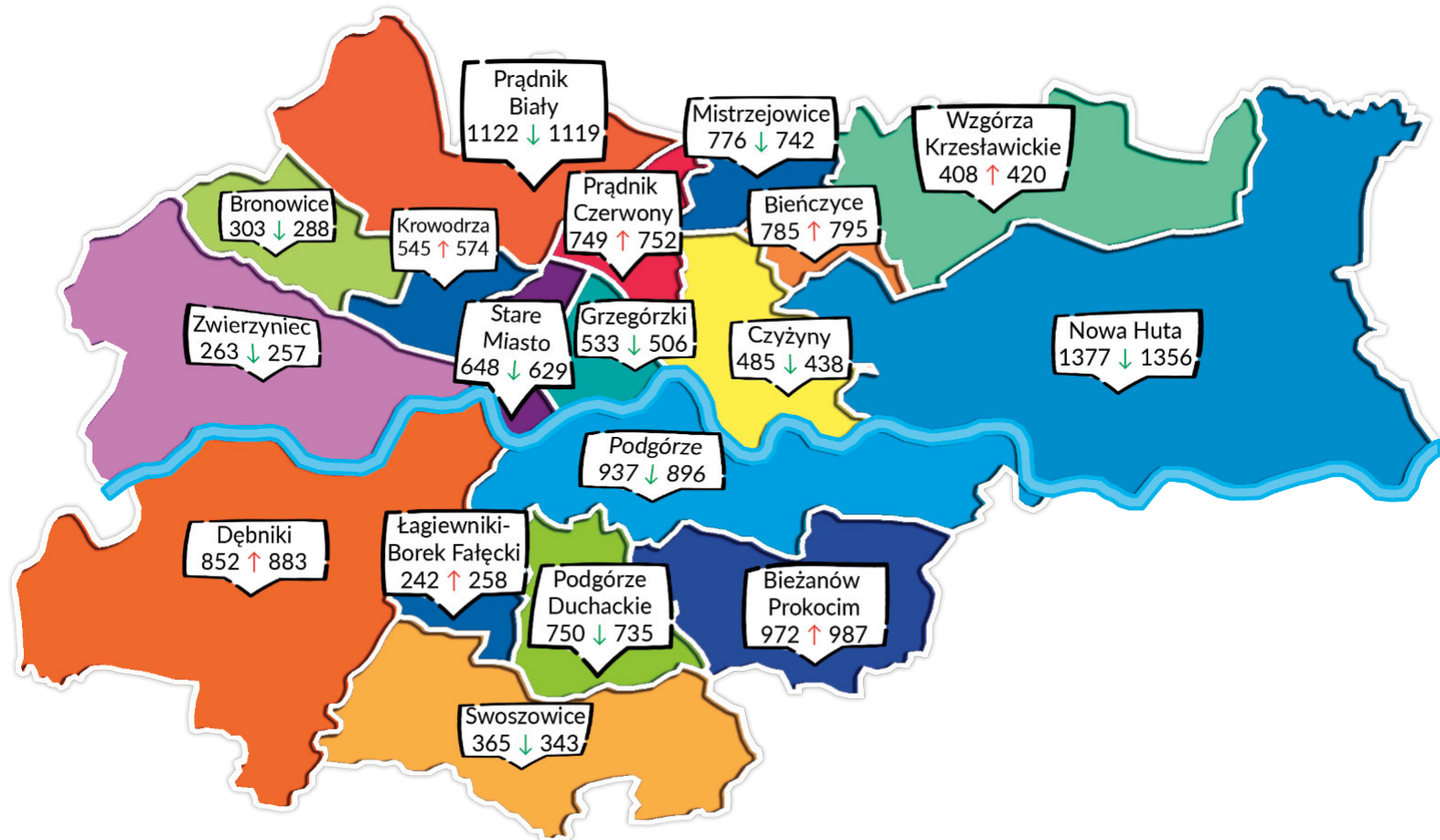
Grodzki Urząd Pracy
w Krakowie

Mapa bezrobocia w Krakowie

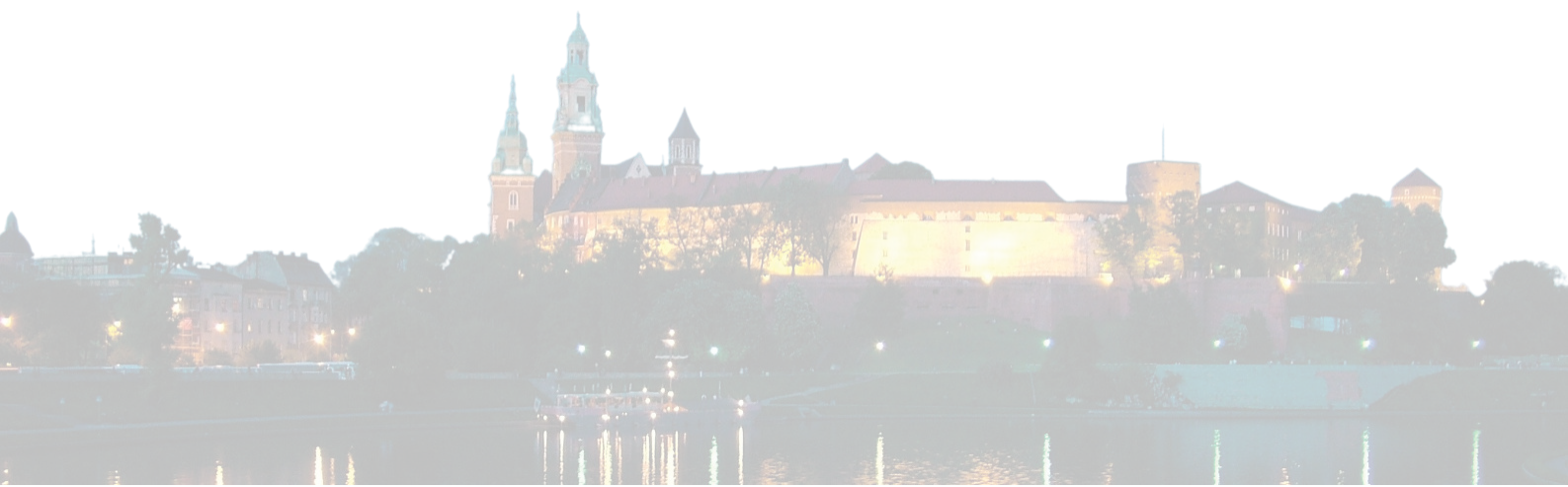


Mapa bezrobocia

Liczba osób bezrobotnych w dzielnicach w dniu 31 grudnia 2022 r. i 31 marca 2023 r.



Najbardziej zauważalny **wzrost** liczby osób zarejestrowanych jako bezrobotne w Grodzkim Urzędzie Pracy w Krakowie w ciągu pierwszego kwartału 2023 roku nastąpił w Dzielnicy VIII - **Dębni** (+31 osób) i w Dzielnicy V - **Krowodrza** (+29 osób). Największy **spadek** nastąpił w Dzielnicach: XIV - **Czyżyny** (-47 osób), XIII - **Podgórze** (-41 osób) i XV - **Mistrzejowice** (-34 osoby).





Grodzki Urząd Pracy
w Krakowie

Podsumowanie



Analiza obecnej sytuacji na rynku pracy w Krakowie oraz prognozy przyszłościowe stanowią ważne narzędzia, pozwalające na podejmowanie racjonalnych decyzji w zakresie wykorzystania zasobów publicznych. Jednakże, w obliczu nieprzewidywalnych zdarzeń, które mogą wpłynąć na rozwój tego rynku, przewidywanie trendów staje się trudnym zadaniem. Mimo to, nie można zaniechać prób ich prognozowania, ponieważ adekwatne gospodarowanie środkami publicznymi, zgodne z przemyślaną Strategią, jest kluczowe dla pożądanego efektu rozwoju Miasta.

Rynek pracy, będący częścią życia społecznego, powinien być traktowany jako element ekosystemu, który wymaga wsparcia i uzupełnienia. Komentarze Czytelników *Obserwatorium*, wskazujące na znaczenie aspektów społecznych w jego analizie są zasadne, ponieważ poszczególne ogniwa tego układu mają na siebie wzajemny wpływ, tworząc niekiedy złożone interakcje i siatki oddziaływań.

Podsumowując, wpływ rynku pracy na całokształt polityki społecznej pozostaje znaczący i w tym kontekście wymaga szerokiego uwzględnienia w strategiach rozwoju Miasta.



