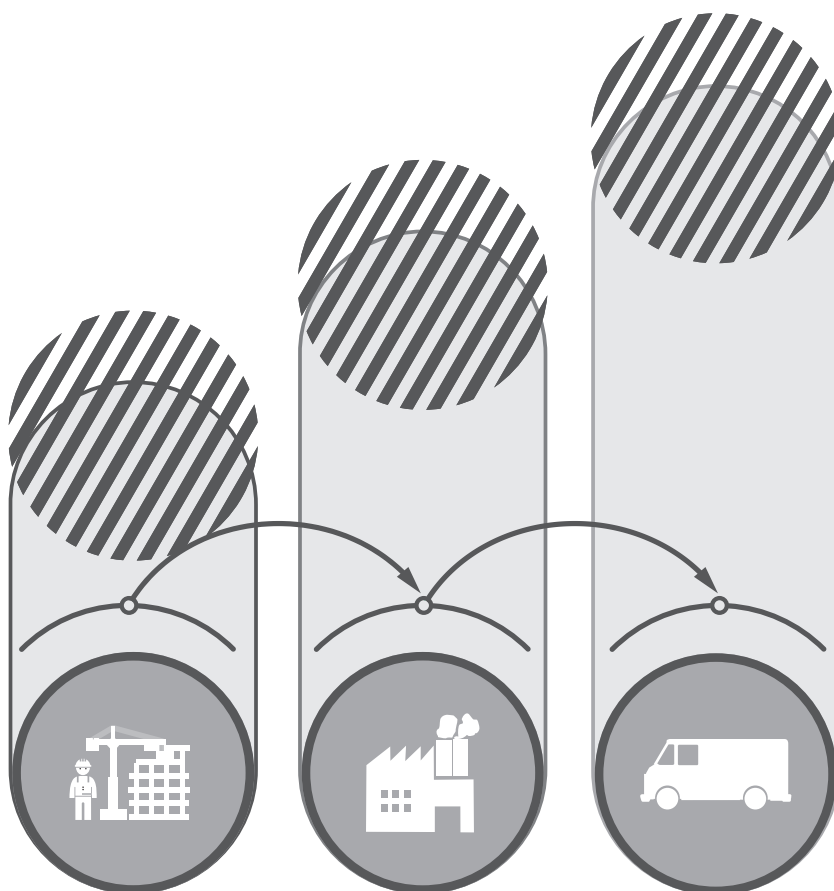


# Rynek pracy w województwie dolnośląskim w 2017 r.



## **Rynek pracy w województwie dolnośląskim w 2017 r.**

Labour market in Dolnośląskie Voivodship in 2017

## **Opracowanie merytoryczne**

*Content-related works*

Urząd Statystyczny we Wrocławiu, Dolnośląski Ośrodek Badań Regionalnych  
*Statistical Office in Wrocław – Dolnośląskie Centre for Regional Surveys*

## **Kierujący**

*supervised by*

Agnieszka Ilczuk

## **Autor opacowania**

*Autor of publications*

Leszek Cybulski

## **Zespół Redakcyjny Urzędu Statystycznego we Wrocławiu**

*Editorial Board of Statistical Office in Wrocław*

## **Przewodniczący**

*President*

Małgorzata Wojtkowiak-Jakacka

## **Redaktor Główny**

*Editor-in-Chief*

Stanisław Kamiński

## **Członkowie**

*Members*

Beata Bał-Domańska, Sławomir Banaszak, Monika Bojanowska, Leszek Cybulski, Joanna Gierak-Kieruzalska, Agata Girul, Agnieszka Ilczuk, Eliza Kawecka-Jung, Paweł Sobik, Elżbieta Stańczyk, Halina Woźniak (Zastępca Przewodniczącego/*Vice President*), Marta Woźniakiewicz (Sekretarz/*Secretary*)

## **Tłumaczenie**

*Translation*

Grzegorz Pawlaczek

## **Skład i opracowanie graficzne**

*Typesetting and graphics*

Wojciech Szpakowski

## **Przygotowanie części tabelarycznej w formacie Excel**

*Preparing of tables in Excel format*

Agata Girul, Magdalena Klimek, Iwona Ładysz, Aneta Madajczak, Alicja Sobków, Marta Woźniakiewicz, Joanna Zielińska

ISBN 978-83-89593-92-4

## **Publikacja dostępna na stronie**

*Publications available on website*

wroclaw.stat.gov.pl

## **Przy publikowaniu danych Urzędu Statystycznego prosimy o podanie źródła**

*When publishing Statistical Office data — please indicate the source*



Zakład Wydawnictw  
Statystycznych

00-925 WARSZAWA, AL. NIEPODLEGŁOŚCI 208

Informacje w sprawach sprzedaży publikacji – tel.: (22) 608 32 10, 608 38

## Przedmowa

Urząd Statystyczny we Wrocławiu przedstawia Państwu kolejną edycję publikacji „Rynek pracy w województwie dolnośląskim w 2017 r.”, w której zaprezentowane zostały w szerokim ujęciu szczegółowe informacje o pracujących, bezrobotnych, wynagrodzeniach, a także warunkach pracy i wypadkach przy pracy w 2017 r.

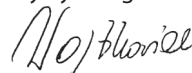
Publikacja dotąd wydawana w serii wydawniczej „Informacje i opracowania statystyczne”, po raz pierwszy ukazuje się w serii „Analizy statystyczne”. Rzutowało to na charakter opracowania, które dostarcza nie tylko informacji, ale także zawiera wiele ocen zachodzących procesów. Podstawą ocen jest szerokie tło europejskie, zastosowanie nowych ujęć i przekrojów danych oraz m.in. badania typologiczne struktur zatrudnienia w powiatach.

Większość zjawisk zobrazowano na wykresach i kartogramach. Dotyczą one z jednej strony informacji w układzie powiatowym, a z drugiej strony wojewódzkim, co umożliwia porównanie podstawowych danych w odniesieniu do innych województw, a także do Polski.

Analityczne ujęcie różni się w stosunku do informacyjnego także ograniczeniem zakresu zestawień tabelarycznych w tekście publikacji. Pomimo łatwości dostępu do elektronicznych baz danych GUS nie zrezygnowano jednak z dostarczenia czytelnikom zestawu podstawowych i szczegółowych informacji na temat dolnośląskiego rynku pracy, w tym w podziale na podregiony, powiaty i gminy. Zestaw 64 tabel jest dostępny w formacie Excel na stronie internetowej Urzędu Statystycznego we Wrocławiu.

Mam nadzieję, że publikacja zainteresuje szerokie grono czytelników oraz okaże się przydatna dla osób i instytucji zajmujących się analizą i monitoringiem zmian zachodzących na dolnośląskim rynku pracy.

Dyrektor  
Urzędu Statystycznego we Wrocławiu



dr Małgorzata Wojtkowiak-Jakacka

Wrocław, marzec 2019 r.

## Preface

The Statistical Office in Wrocław presents the next edition of the „Labour market in Dolnośląskie Voivodship in 2017”, in which detailed information on working persons, unemployed persons, wages and salaries as well as working conditions and accidents at work in 2017 were presented in a broad perspective .

The publication so far published in the publication series of „Information and statistical studies”, appears for the first time in the series „Statistical analyses”. This affected the nature of the study, which provides not only information, but also contains numerous assessments of the processes taking place. The basis for the assessments is the broad European background, the use of new approaches and cross-sections of data, and, among others, typological studies of employment structures in powiats.

Most phenomena are depicted in charts and cartograms. They concern, on the one hand, information by powiats, and on the other, by voivodships, which makes it possible to compare basic data with reference to other voivodships as well as to Poland.

The analytical approach also differs from the informational one in limiting the scope of tabular formats in the text of the publication. Despite the ease of access to the electronic databases of the Central Statistical Office, the set of basic and detailed information on the Lower Silesian labour market, including the division by sub-regions, powiats and gminas, was not abandoned. A set of 64 tables is available in Excel format on the website of the Statistical Office in Wrocław.

We hope that the publication will raise the readers’ interest and will become useful for individuals and institutions involved in analysing and monitoring changes in the labour market.

Director  
of the Statistical Office in Wrocław



Małgorzata Wojtkowiak-Jakacka, PhD

Wrocław, March 2019

# Spis treści

## Contents

	Str. Page
Przedmowa . . . . .	3
<i>Preface. . . . .</i>	<i>4</i>
Spis treści. . . . .	5
<i>Contents</i>	
Spis tablic . . . . .	7
<i>List of tables</i>	
Spis wykresów . . . . .	8
<i>List of charts</i>	
Spis map . . . . .	9
<i>List of maps</i>	
Objaśnienia znaków umownych. Ważniejsze skróty . . . . .	11
<i>Symbols. Major abbreviations</i>	
Synteza . . . . .	12
<i>Executive summary . . . . .</i>	<i>15</i>
1. Wpływ Unii Europejskiej na monitorowanie rynku pracy w Polsce . . . . .	18
<i>1. The influence of the European Union on monitoring the labour market in Poland</i>	
1.1. Rynek pracy w strategiach unijnych. . . . .	18
<i>1.1. Labour market in EU strategies</i>	
1.2. Dolnośląski rynek pracy na tle Unii Europejskiej. . . . .	24
<i>1.2. Lower Silesian labour market in comparison with the European Union</i>	
1.3. Wskaźniki monitorujące rynek pracy w krajowych programach działań. . . . .	34
<i>1.3. Indicators monitoring the labour market in national action plans</i>	
2. Aktywność ekonomiczna ludności . . . . .	39
<i>2. Labour force of the population</i>	
2.1. Główne tendencje zmian . . . . .	39
<i>2.1. Main tendencies of changes</i>	
2.2. Wskaźniki rynku pracy i jego przekroje . . . . .	41
<i>2.2. Labour market indicators and its sections</i>	
2.3. Bezrobocie . . . . .	45
<i>2.3. Unemployment</i>	
3. Popyt na pracę . . . . .	49
<i>3. Labour demand</i>	
3.1. Informacje podstawowe . . . . .	49
<i>3.1. Basic information</i>	
3.2. Popyt na pracę w przekroju sekcji PKD oraz zawodowym. . . . .	52
<i>3.2. Labour demand in sections of PKD and occupations</i>	
4. Pracujący. Zatrudnieni . . . . .	57
<i>4. Employed persons. Paid employment</i>	

4.1. Pracujący według struktury rodzajowej gospodarki . . . . .	57
4.1. <i>Employed persons by generic structure of the economy</i>	
4.2. Typologia dolnośląskich powiatów według struktury pracujących . . . . .	60
4.2. <i>Typology of Lower Silesian powiats by structure of employed persons</i>	
4.3. Tendencje zatrudnieniowe i podstawowe przekroje pracujących . . . . .	66
4.3. <i>Employment tendencies and basic sections of employed persons</i>	
5. Bezrobocie rejestrowane . . . . .	72
5. <i>Registered unemployment</i>	
5.1. Główne tendencje . . . . .	72
5.1. <i>Main tendencies</i>	
5.2. Wybrane charakterystyki bezrobocia . . . . .	75
5.2. <i>Selected characteristics of unemployment</i>	
5.3. Bezrobocie w powiatach i gminach . . . . .	83
5.3. <i>Unemployment in powiats and gminas</i>	
5.4. Aktywna polityka rynku pracy . . . . .	88
5.4. <i>Active labour market policy</i>	
6. Wynagrodzenia. Świadczenia z ubezpieczeń społecznych . . . . .	93
6. <i>Wages and salaries. Social benefits</i>	
6.1. Wynagrodzenia. . . . .	93
6.1. <i>Wages and salaries</i>	
6.2. Zróżnicowania powiatowe . . . . .	96
6.2. <i>Diversity of powiats</i>	
6.3. Mikroprzedsiębiorstwa . . . . .	99
6.3. <i>Micro-enterprises</i>	
6.4. Emerytury i renty . . . . .	101
6.4. <i>Pensions</i>	
7. Warunki pracy . . . . .	104
7. <i>Working conditions</i>	
7.1. Praca w warunkach zagrożenia . . . . .	104
7.1. <i>Work in hazardous conditions</i>	
7.2. Wypadki przy pracy i choroby zawodowe . . . . .	107
7.2. <i>Accidents at work and occupational diseases</i>	

Tabela 1.	Realizacja celów zatrudnieniowych w województwie dolnośląskim na tle Polski i Unii Europejskiej . . . . .	25
Table 1.	<i>Implementation of employment targets in Dolnośląskie voivodship in comparison to Poland and the European Union</i>	
Tabela 2.	Porównanie stopy bezrobocia na Dolnym Śląsku i w UE dla różnych grup wiekowych . . .	34
Table 2.	<i>Comparison of the unemployment rate in Dolny Śląsk and the EU for different age groups</i>	
Tabela 3.	Ludność aktywna i bierna zawodowo (dane średnioroczne) . . . . .	41
Table 3.	<i>Active and economically inactive population (average annual data)</i>	
Tabela 4.	Aktywność ekonomiczna ludności w wieku produkcyjnym i nieprodukcyjnym w IV kwartale. . . . .	42
Table 4.	<i>Economic activity of population at working and non-working age in the fourth quarter</i>	
Tabela 5.	Podstawowe wskaźniki rynku pracy według wieku w IV kwartale. . . . .	42
Table 5.	<i>Basic labour market indicators by age in the fourth quarter</i>	
Tabela 6.	Podstawowe wskaźniki rynku pracy według poziomu wykształcenia w IV kwartale . . . . .	44
Table 6.	<i>Basic labour market indicators by education level in the fourth quarter</i>	
Tabela 7.	Podstawowe dane o popycie na pracę . . . . .	49
Table 7.	<i>Basic data on labour demand</i>	
Tabela 8.	Powiaty o skrajnych wskaźnikach trójsektorowej struktury pracujących na tle wartości średnich . . . . .	63
Table 8.	<i>Powiats with extreme indicators of the three-sectors employment structure on the background of average values</i>	
Tabela 9.	Powiaty o skrajnych wskaźnikach struktury pracujących w usługach na tle wartości średnich . . . . .	65
Table 9.	<i>Powiats with extreme indicators of the employment structure in services as compared to average values</i>	
Tabela 10.	Przedsiębiorstwa o liczbie pracujących do 9 osób . . . . .	69
Table 10.	<i>Enterprises employing up to 9 people</i>	
Tabela 11.	Wykorzystanie form subsydiowania pracy przez bezrobotnych podejmujących pracę . . .	89
Table 11.	<i>Utilisation of forms of subsidising work by the unemployed persons taking up work</i>	
Tabela 12.	Tendencje zmian w grupie bezrobotnych będących w szczególnej sytuacji na rynku pracy. . . . .	90
Table 12.	<i>Tendencies in changes in the group of the unemployed persons who are in a special situation on the labour market</i>	
Tabela 13.	Udział bezrobotnych będących w szczególnej sytuacji na rynku pracy w ogólnej liczbie zarejestrowanych bezrobotnych. . . . .	92
Table 13.	<i>Share of the unemployed persons who are in a special situation on the labour market in total number of registred unemployed persons</i>	
Tabela 14.	Porównanie wynagrodzeń brutto według sprawozdań statystycznych i danych z rejestrów ZUS w wybranych powiatach Polski i Dolnego Śląska . . . . .	98
Table 14.	<i>Comparison of gross wages and salaries by statistical reports and data from ZUS registers in selected powiats of Poland and Dolny Śląsk</i>	



## Spis wykresów

### List of charts

Str.  
Page

Wykres 1.	Stopa bezrobocia osób w wieku 15-74 lata w województwie dolnośląskim na tle UE . . . . .	34
Chart 1.	<i>Unemployment rate among people aged 15-74 in Dolnośląskie voivodship against background of EU</i>	
Wykres 2.	Ludność w wieku 15 lat i więcej według typów aktywności zawodowej . . . . .	40
Chart 2.	<i>Population aged 15 and more by type of professional activity</i>	
Wykres 3.	Wskaźnik zatrudnienia według wieku i płci . . . . .	43
Chart 3.	<i>Employment rate by age and sex</i>	
Wykres 4.	Nowo utworzone i zlikwidowane miejsca pracy . . . . .	50
Chart 4.	<i>Newly created and liquidated jobs</i>	
Wykres 5.	Wolne miejsca pracy . . . . .	51
Chart 5.	<i>Vacancies</i>	
Wykres 6.	Nowo utworzone i zlikwidowane miejsca pracy według sekcji PKD . . . . .	52
Chart 6.	<i>Newly created and liquidated jobs by sections of PKD</i>	
Wykres 7.	Odsetek niewykorzystania wolnych miejsc pracy i ich liczba według sekcji PKD . . . . .	53
Chart 7.	<i>The rate of non-utilisation and the number of vacancies by sections of PKD</i>	
Wykres 8.	Struktura pracujących i wolnych miejsc pracy według wielkich grup zawodów. . . . .	54
Chart 8.	<i>Structure of employed persons and vacancies by large groups of occupations</i>	
Wykres 9.	Odsetek niewykorzystania wolnych miejsc pracy według wielkich grup zawodów . . . . .	55
Chart 9.	<i>The rate of non-utilisation of vacancies by large groups of occupations</i>	
Wykres 10.	Zawody o najwyższym niewykorzystaniu miejsc pracy i największej liczbie wolnych miejsc pracy . . . . .	56
Chart 10.	<i>Occupations with the highest non-utilisation of jobs and the biggest number of vacancies</i>	
Wykres 11.	Struktura pracujących w gospodarce narodowej według grup sekcji . . . . .	58
Chart 11.	<i>Structure of employed persons in the national economy by section groups</i>	
Wykres 12.	Struktura pracujących w gospodarce narodowej według województw i wybranych sekcji . . . . .	59
Chart 12.	<i>Structure of employed persons in the national economy by voivodships and selected sections</i>	
Wykres 13.	Liczba pracujących na 1000 mieszkańców i ich struktura. . . . .	62
Chart 13.	<i>Number of employed persons per 1000 inhabitants and their structure</i>	
Wykres 14.	Pracujący w gospodarce narodowej według płci. . . . .	67
Chart 14.	<i>Employed persons in the national economy by sex</i>	
Wykres 15.	Stopa bezrobocia rejestrowanego w województwie dolnośląskim na tle kraju. . . . .	72
Chart 15.	<i>Registered unemployment rate in Dolnośląskie Voivodship as compared to the country</i>	
Wykres 16.	Udział młodzieży oraz osób od 55 roku życia w ogólnej liczbie zarejestrowanych bezrobotnych według województw . . . . .	75
Chart 16.	<i>Share of youth and people aged 55 and over in total registred unemployment by voivodships</i>	
Wykres 17.	Struktura wykształcenia zarejestrowanych bezrobotnych według województw . . . . .	78
Chart 17.	<i>Structure of education of the registered unemployed persons by voivodships</i>	
Wykres 18.	Struktura zarejestrowanych bezrobotnych według wykształcenia i płci . . . . .	79
Chart 18.	<i>Structure of registered unemployed persons by education and sex</i>	
Wykres 19.	Bezrobotni pozostający bez pracy dłużej niż rok według powiatów. . . . .	86
Chart 19.	<i>Unemployed persons who have been out of work for more than a year by powiats</i>	

Wykres 20. Przeciętne miesięczne wynagrodzenia brutto w gospodarce i wybranych sekcjach według województw . . . . .	94
Chart 20. Average monthly gross wages and salaries in the economy and selected sections by voivodships	
Wykres 21. Przeciętne miesięczne wynagrodzenia brutto według powiatów . . . . .	97
Chart 21. Average monthly gross wages and salaries by powiats	
Wykres 22. Przeciętna miesięczna emerytura i renta brutto . . . . .	102
Chart 21. Average gross monthly pension	
Wykres 23. Zatrudnieni w warunkach zagrożenia według grup zagrożeń . . . . .	106
Chart 23. Employed persons in hazardous conditions by groups of threats	

## Spis map

### List of maps

Mapa 1. Stopa zatrudnienia w grupie wiekowej 20-64 lata w regionach NUTS 2 . . . . .	26
Map 1. Employment rate of population aged 20-64 in NUTS 2 regions	
Mapa 2. Osoby w wieku 30-34 lata z wyższym wykształceniem w regionach NUTS 2. . . . .	28
Map 2. Persons aged 30-34 with tertiary education in NUTS 2 regions	
Mapa 3. Młodzież w wieku 18-24 niekontynuująca nauki w regionach NUTS 2 . . . . .	29
Map 3. Early leavers from education and training aged 18-24 in NUTS 2 regions	
Mapa 4. Wskaźnik zagrożenia ubóstwem lub wykluczeniem społecznym w regionach NUTS 2 . . . . .	31
Map 4. People at risk of poverty or social exclusion indicator in NUTS 2 regions	
Mapa 5. Stopa bezrobocia w grupie wiekowej 15-74 lata w regionach NUTS 2 . . . . .	32
Map 5. Unemployment rate of people aged 15-74 in NUTS 2 regions	
Mapa 6. Stopa bezrobocia rejestrowanego według województw w IV kwartale . . . . .	46
Map 6. Registered unemployment rate by voivodships in the fourth quarter	
Mapa 7. Stopa bezrobocia w ujęciu BAEL według województw w IV kwartale . . . . .	47
Map 7. Unemployment rate according to BAEL by voivodships in the fourth quarter	
Mapa 8. Pracujący w gospodarce narodowej według województw i trójsektorowa struktura pracujących . . . . .	57
Map 8. Employed persons in the national economy by voivodships and a three-sector structure of employed persons	
Mapa 9. Pracujący w gospodarce narodowej według powiatów na 1000 mieszkańców . . . . .	61
Map 9. Employed persons in the national economy by powiats per 1000 inhabitants	
Mapa 10. Pracujący w rolnictwie indywidualnym według powiatów na 1000 mieszkańców . . . . .	62
Map 10. Employed persons in private farming by powiats per 1000 inhabitants	
Mapa 11. Typologia powiatów na podstawie trójsektorowej struktury pracujących według trójkąta Osanna . . . . .	64
Map 11. Typology of powiats based on the three-sectors employment structure according to the Osann triangle	
Mapa 12. Typologia powiatów na podstawie struktury pracujących w usługach według trójkąta Osanna . . . . .	66
Map 12. Typology of powiats based on the employment structure in services according to the Osann triangle	

Mapa 13.	Liczba pracujących w mikroprzedsiębiorstwach na 1000 mieszkańców według województw . . . . .	69
Map 13.	<i>Number of employed persons in micro-enterprises per 1000 inhabitants by voivodships</i>	
Mapa 14.	Zatrudnieni na podstawie umowy o pracę przypadający na 100 właścicieli i pomagających członków rodzin według województw . . . . .	70
Map 14.	<i>Paid employment on the basis of a contract per 100 owners and helping members of family by voivodships</i>	
Mapa 15.	Wzrost/spadek liczby bezrobotnych w 2017 r. w stosunku do 2016 r. w % według województw . . . . .	73
Map 15.	<i>Increase/decrease in the number of unemployed persons in 2017 as compared to 2016 in % by voivodships</i>	
Mapa 16.	Udział bezrobotnych, którzy podjęli pracę w % odpływu z bezrobocia według województw . . . . .	74
Map 16.	<i>Share of the unemployed persons who started work in % of outflow from unemployment by voivodships</i>	
Mapa 17.	Udział kobiet w ogólnej liczbie bezrobotnych zarejestrowanych według województw . . . . .	80
Map 17.	<i>Share of women in total number of registered unemployed persons by voivodships</i>	
Mapa 18.	Udział bezrobotnych z prawem do zasiłku w ogólnej liczbie zarejestrowanych bezrobotnych według województw . . . . .	81
Map 18.	<i>Share of unemployed persons with the right to unemployment benefit in total number of registered unemployed persons by voivodships</i>	
Mapa 19.	Udział długotrwale bezrobotnych w ogólnej liczbie zarejestrowanych bezrobotnych według województw . . . . .	82
Map 19.	<i>Share of long-term unemployed persons in total number of registered unemployed persons by voivodships</i>	
Mapa 20.	Liczba zarejestrowanych bezrobotnych na 1 ofertę pracy według województw . . . . .	82
Map 20.	<i>Number of registered unemployed persons per one job offer by voivodships</i>	
Mapa 21.	Stopa bezrobocia rejestrowanego według powiatów . . . . .	84
Map 21.	<i>The rate of registered unemployment by powiats</i>	
Mapa 22.	Różnice pozycji dolnośląskich powiatów pod względem przeciętnych wynagrodzeń według miejsca pracy i według miejsca zamieszkania pracownika . . . . .	99
Map 22.	<i>Differences in the position of Lower Silesian powiats in Poland in terms of average wages and salaries by place of work and by place of residence of an employee</i>	
Mapa 23.	Podmioty o liczbie pracujących do 9 osób na 1000 mieszkańców według województw . . . . .	100
Map 23.	<i>Entities employing up to 9 people per 1000 inhabitants by voivodships</i>	
Mapa 24.	Miesięczne wynagrodzenia brutto w mikroprzedsiębiorstwach według województw . . . . .	100
Map 24.	<i>Monthly gross wages and salaries in micro-enterprises by voivodships</i>	
Mapa 25.	Odsetek zatrudnionych z ustawowym minimalnym wynagrodzeniem w mikroprzedsiębiorstwach według województw. . . . .	101
Map 25.	<i>Percentage of employees in micro-enterprises with statutory minimum wages and salaries by voivodships</i>	
Mapa 26.	Zatrudnieni w warunkach zagrożenia na 1000 zatrudnionych według województw . . . . .	105
Map 26.	<i>Employed persons in hazardous conditions per 1000 employed persons by voivodships</i>	
Mapa 27.	Poszkodowani w wypadkach przy pracy na 1000 pracujących według województw. . . . .	108
Map 27.	<i>Persons injured in accidents at work per 1000 employment persons by voivodships</i>	
Mapa 28.	Poszkodowani w wypadkach przy pracy na 1000 pracujących według powiatów w 2017 r. . . . .	109
Map 28.	<i>Persons injured in accidents at work per 1000 employed persons by powiats in 2017</i>	

## Objaśnienia znaków umownych

### Symbols

<b>Symbol</b> <i>Symbol</i>	<b>Opis</b> <i>Description</i>
Kreska (–)	zjawisko nie wystąpiło <i>magnitude zero</i>
Zero: (0)	zjawisko istniało w wielkości mniejszej od 0,5 <i>magnitude not zero, but less than 0.5 of a unit</i>
Kropka (.)	zupełny brak informacji albo brak informacji wiarygodnych <i>data not available or not reliable</i>
Znak (⁴)	nazwy zostały skrócone w stosunku do obowiązującej klasyfikacji <i>categories of applied classification are presented in abbreviated forms</i>
„W tym” <i>Of which”</i>	oznacza, że nie podaje się wszystkich składników sumy <i>indicates that not all elements of the sum are given</i>
Comma (,)	used in figures to represent the decimal point.

## Ważniejsze skróty

### Major abbreviations

<b>Skrót</b> <i>Abbreviation</i>	<b>Znaczenie</b> <i>Meaning</i>
tys. <i>thous.</i>	tysiąc <i>thousand</i>
mln <i>mln</i>	milion <i>million</i>
zł <i>zl</i>	złoty <i>zloty</i>
p. proc. <i>pp</i>	punkt procentowy <i>percentage point</i>
PKD	Polska Klasyfikacja Działalności <i>Polish Classification of Activities</i>
ZUS	Zakład Ubezpieczeń Społecznych <i>Social Insurance Institution</i>
KRUS	Kasa Rolniczego Ubezpieczenia Społecznego <i>Agricultural Social Insurance Fund</i>
UE <i>EU</i>	Unia Europejska <i>European Union</i>
OECD	Organizacja Współpracy Gospodarczej i Rozwoju <i>Organisation for Economic Cooperation and Development</i>
Eurostat	Urząd Statystyczny Unii Europejskiej <i>Statistical Office of the European Union</i>
NUTS	Klasyfikacja Jednostek Terytorialnych do Celów Statystycznych <i>Nomenclature of Territorial Units for Statistics</i>
ISCED	Międzynarodowa Standardowa Klasyfikacja Edukacji <i>International Standard Classification of Education</i>
BAEL <i>LFS</i>	Badanie Aktywności Ekonomicznej Ludności <i>Labour Force Survey</i>
ESZ <i>EES</i>	Europejska strategia zatrudnienia <i>European Employment Strategy</i>
KPR <i>NRP</i>	Krajowy program reform <i>National Reform Programme</i>

## Synteza

Podstawą oceny skuteczności działań władz publicznych odpowiedzialnych za sytuację na rynku pracy są **wskaźniki monitorujące**. Z jednej strony pozwalają one określić poziom zmian – postępu (lub regresu), a z drugiej strony stanowią wskazówkę, co w rzeczywistości jest najważniejsze w analizie rynku pracy, gdyż zalew informacji cząstkowych nie pozwala dostrzec głównych prawidłowości. Wskaźniki monitorujące wynikają przede wszystkim ze strategii unijnych, a Polska przeniosła je do własnych dokumentów strategicznych. Dodatkowy zestaw wskaźników szczegółowych jest elementem krajowych programów działań.

**Strategia Europa 2020** obejmuje 5 głównych celów, z czego 3 odnoszą się do rynku pracy i są zbieżne z celami **Europejskiej strategii zatrudnienia**. Występują tu 4 wskaźniki monitorujące, których docelowy poziom unijny lub krajowy powinien zostać osiągnięty do 2020 r. Sytuacja występująca na Dolnym Śląsku jest w tym ujęciu bardzo dobra, gdyż województwo w 2017 r.:

- Osiągnęło lub przekroczyło poziom wartości docelowych w 3 przypadkach, a w jednym przypadku się do niego zbliżyło,
- Posiadało wartości 3 wskaźników lepsze od nie tylko średniej krajowej, ale także od średniej unijnej.

Ocena poszczególnych wskaźników przedstawia się następująco:

**Stopa (wskaźnik) zatrudnienia** w województwie dolnośląskim wzrastała szczególnie szybko w latach 2013-2016, natomiast w 2017 r. zanotowała postępek w mniejszej skali niż w większości pozostałych województw w kraju. Dolny Śląsk ze wskaźnikiem zatrudnienia 70,7% w 2017 r. znalazł się na poziomie nieco niższym od krajowego (70,9%) i jednocześnie od celu założonego do osiągnięcia w Polsce w 2020 r. (71,0%). Cel ten dotyczy kraju, a nie poszczególnych województw, ale postępek w poszczególnych regionach pozwala osiągnąć Polsce przed założoną datą końcową wartość wskaźnika określoną w 2011 r. w *Krajowym programie reform*.

**Udział osób posiadających wyższe wykształcenie** w grupie wiekowej 30-34 lata zarówno w Polsce (ze wskaźnikiem 45,7%), jak i w województwie dolnośląskim (46,4%) przekroczył już poziom docelowy 45% przyjęty w *Krajowym programie reform*. Stało się to trzy lata przed terminem. Natomiast przeciętna UE 28 kształtowała się na nieznacznie niższym poziomie niż przyjęty w dokumencie Europa 2020 próg 40%. Upowszechnienie studiów wyższych w Polsce jest więc znacznie większe niż średnio w Unii, chociaż w momencie polskiej akcesji do UE sytuacja była odwrotna. Jeszcze w 2010 r. wskaźnik dla Polski wynosił 34,8%, a dla Dolnego Śląska 31,8% (przyrost wyniósł odpowiednio 10,9 i 14,6 p. proc.). Występuje tu szybka tendencja wzrostowa, co oznacza podejmowanie studiów przez połowę populacji poniżej 30 roku życia. Województwo dolnośląskie zanotowało duży postępek w zakresie tego wskaźnika, gdyż w 2013 r. znajdowało się na 140. miejscu w Europie, a 4 lata później już na 73. miejscu.

**Odsetek młodzieży niekontynuującej nauki** (przedwcześnie porzucającej szkołę) w strategii Europa 2020 ustalono docelowo na 10% osób w grupie wiekowej 18-24 lata, a w *Krajowym programie reform* na poziomie 4,5%. Dokładnie taki wskaźnik osiągnął Dolny Śląsk w 2017 r., a lepszy wskaźnik miało jedynie 20 regionów europejskich (w tym 14 unijnych).

Cel zmniejszenia do 2020 r. o 20 mln liczby mieszkańców krajów Unii **zagrożonych ubóstwem i wykluczeniem społecznym** został przyjęty dla Polski na poziomie 1,5 mln osób. Jednak jest to poważny problem dla Unii i dopiero w 2017 r. wystąpiła wyraźna poprawa. Zanotowano spadek liczby zagrożonych w stosunku do okresu wyjściowego o 4,4 mln osób, a na Polskę przypada 95,5% postępu zarejestrowanego przez UE 28. Najlepsze wyniki wystąpiły w Polsce w Makroregionie południowo-zachodnim obejmującym województwa dolnośląskie i opolskie ze względnym wskaźnikiem zagrożenia ubóstwem i wykluczeniem społecznym na poziomie 12,2% populacji.

W działaniach unijnych monitorowanie poziomu bezrobocia nie służy celom strategicznym, ale jest wskaźnikiem pozwalającym oceniać zmiany koniunkturalne w gospodarce. **Stopa bezrobocia** (BAEL) w województwie dolnośląskim sytuuje region wśród jednostek z lepszą niż przeciętna sytuacją, gdyż województwo zajmowało 113-121. miejsce w grupie 301 regionów europejskich. Stopa bezrobocia

w województwie na koniec 2017 r. wyniosła 4,7%, przy średniej dla Polski wynoszącej 4,9% oraz średniej unijnej 7,6%. Zaledwie 4 lata wcześniej wszystkie te wartości były dwucyfrowe, a Dolny Śląsk cechowało bezrobocie wyższe niż średnio w Polsce i w Unii.

Podstawą powyższych porównań międzynarodowych było reprezentacyjne **Badanie Aktywności Ekonomicznej Ludności**. Wyniki BAEL nieco różnią się od danych pozyskiwanych z rejestrów i sprawozdań statystycznych, ale pozwalają na ocenę ogólnych tendencji i dostarczają informacji niewystępujących w sprawozdaniach.

Korzystna tendencja na dolnośląskim rynku pracy trwa od 2013 r. Jej przejawem jest przede wszystkim tendencja spadkowa natężenia bezrobocia. Wyniki BAEL wskazują również na wyhamowanie dotychczasowej tendencji wzrostu zatrudnienia, a nawet niewielkie jej odwrócenie. W 2017 r. zanotowano spadek liczby aktywnych zawodowo (ekonomicznie) o 14 tys. osób, w tym 11 tys. bezrobotnych i 3 tys. pracujących. Populacja w wieku 15 lat i więcej wzrosła w nieco większej skali i w efekcie minimalnie wzrosła liczba biernych zawodowo o 1 tys. osób. Wyniki BAEL wskazują na wyczerpywanie się istniejących rezerw siły roboczej, na co duży wpływ mają istniejące uwarunkowania demograficzne i ekonomiczne. Analogiczne wnioski wypływają z danych zgłaszanego przez pracodawców niezaspokojonego popytu na pracowników.

Interesujące są niektóre szczegółowe wyniki BAEL. W 2016 r. zwiększeniu w stosunku do roku poprzedniego uległy wszystkie wskaźniki zatrudnienia mężczyzn i kobiet. Odmienne było w 2017 r. – dla mężczyzn dalszy wzrost zanotował jedynie wskaźnik dla grupy wiekowej 40-49 lat (o 1,9 p. proc.). Natomiast sytuacja odwrotna wystąpiła u kobiet – wzrosły wartości 3 wskaźników, a zmalała wartość tylko jednego, ale w stosunkowo dużej skali – zmniejszenie dla grupy wiekowej 15-29 lat wyniosło 1,6 p. proc. Nieznacznie obniżył się wskaźnik aktywności zawodowej ogółem i w 4 grupach wykształcenia, a wzrósł tylko wśród osób z wykształceniem średnim ogólnokształcącym. Doszło do sytuacji względnego wyrównania stopy bezrobocia. W 2016 r. względny rozstęp grup wykształcenia był nawet sześciokrotny, a w 2017 r. już tylko nieco ponad dwukrotny. Osoby z wyższym wykształceniem tracą swoją uprzywilejowaną pozycję rynkową w sytuacji z jednej strony wysokiego zapotrzebowania pracodawców na Dolnym Śląsku na wiele różnych stanowisk, w tym dla osób wykonujących prace proste, a z drugiej strony szybszy niż oczekiwano w *Krajowym programie reform* napływ do gospodarki osób po studiach. Tylko w tej grupie wzrosła stopa bezrobocia, a w pozostałych zmalała, niekiedy bardzo znacznie.

**W ujęciu danych sprawozdawczych** rok 2017 był kolejnym, w którym wzrosła liczba miejsc pracy w województwie dolnośląskim. Według stanu na 31 XII było ich 988,9 tys., co oznaczało w stosunku do 2016 r. przyrost o 5,7 tys. (o 0,6%). Tylko nieco ponad połowa tego przyrostu została zagospodarowana przez osoby podejmujące pracę. Reszta (2,8 tys.) powiększyła zasób wolnych miejsc pracy (nastąpił ich wzrost o 1/3).

Dopływ nowych pracowników do gospodarki wyraźnie wyhamował. Jeszcze w ciągu 2016 r. zanotowano wzrost liczby pracujących o 3,2% (w stosunku do 2015 r.), natomiast rok później analogiczny wzrost wyniósł jedynie 0,3%. Działo się tak pomimo znacznego napływu pracowników z zagranicy. Pracodawcy mieli zwłaszcza kłopot ze znalezieniem pracowników na stanowiska oferowane od dłuższego czasu, gdyż nowo utworzone miejsca pracy miały mniejsze znaczenie zarówno w ujęciu względnym (spadek między 2016 r. a 2017 r. z 37,8% do 15,6% ogólnej liczby wolnych miejsc pracy), jak i bezwzględny (zmniejszenie z 3,1 tys. do 1,7 tys.).

Najwięcej miejsc pracy występuje na obszarach zurbanizowanych i uprzemysłowionych. **Koncentracja przestrzenna pracujących** nadal była wysoka, o czym świadczy fakt, iż we Wrocławiu zamieszkiwanym przez 22,0% ludności województwa pracowało 35,9% mieszkańców regionu. Koncentracja przestrzenna nadal postępuje, gdyż rok wcześniej udział ten wynosił 35,2%. W czterech powiatach – polkowickim, świdnickim, wrocławskim i we Wrocławiu – pracowała ponad połowa (50,6%) pracujących w województwie, co oznacza, że w pozostałych 26 powiatach regionu pracowało łącznie 49,4% osób. Jednocześnie te 4 powiaty zamieszkuje tylko nieco ponad 1/3 ludności województwa (34,4%).

Rok 2017 był kolejnym, w którym w województwie dolnośląskim nastąpiło **zmniejszenie się bezrobocia** rejestrowanego – z poziomu 7,2% aktywnych zawodowo na koniec 2016 r. do stanu 5,7% na 31 XII 2017 r.

Proces ten został zapoczątkowany po 2012 r., w którym stopa bezrobocia była 2,4 razy wyższa i wynosiła 13,5%. Stopa bezrobocia była ponad czterokrotnie mniejsza niż w 2003 r., kiedy osiągnęła najwyższy wykazany poziom 23,8%. O skali postępu świadczy to, że w latach 2001-2002 dolnośląska stopa bezrobocia (w ujęciu BAEL) była najwyższa wśród europejskich regionów UE i ówczesnych krajów kandydackich. W 2013 r. wśród 20 powiatów w Polsce o największym bezrobociu było 5 z Dolnego Śląska, a 4 lata później nie było już żadnego. Mający najwyższy wskaźnik w województwie dolnośląskim powiat górowski był na 27. pozycji w Polsce.

Nominalny roczny wzrost **przeciętnych wynagrodzeń** brutto wyniósł w latach 2015-2017 kolejno: 3,8%, 4,6% i 6,3%, a w okresie trzyletnim 15,4%. W latach 2015-2016 w gospodarce występowało zjawisko deflacji, a inflacja pojawiła się dopiero w 2017 r. Oznacza to, że realny wzrost wynagrodzeń wyniósł odpowiednio 4,8%, 5,2% i 4,2%, co dało 14,8% w okresie trzyletnim. Uwzględnienie zmian siły nabywczej pieniądza pokazuje, że de facto następował stabilny w czasie wzrost przeciętnych wynagrodzeń, pomimo narastającej presji płacowej w gospodarce. Czynnikiem obniżającym oczekiwania płacowe pracowników był napływ pracowników zagranicznych. Przeciętne miesięczne wynagrodzenie brutto w gospodarce narodowej wyniosło 4400,05 zł i było wyższe od średniej krajowej o 2,7%. Średnią krajową przekraczało w dużej skali jedynie województwo mazowieckie (o 21,8%). Pozostałe 14 województw znalazło się poniżej tej średniej.

Poza jednym poważnie odstającym od średniej wojewódzkiej powiatem lubińskim **przestrzenne zróżnicowanie wynagrodzeń** brutto w sektorze przedsiębiorstw było stosunkowo niewielkie. Tylko 3 powiaty znalazły się powyżej średniej wojewódzkiej: lubiński (7515,97 zł), m. Wrocław (5070,35 zł) oraz polkowicki (4794,67 zł). W pozostałych 27 powiatach wynagrodzenia były niższe od średniej, zwłaszcza w lwóweckim (3570,36 zł) i górowskim (3483,82 zł). Powiat lubiński zajmował pierwszą pozycję wśród 380 powiatów w kraju.

Sprawozdania statystyczne nie dają jednak obrazu wynagrodzeń mieszkańców powiatów, gdyż z jednej strony duża grupa osób pracuje na swoim terenie, ale w zakładach (jednostkach lokalnych) firm mających siedziby w innych powiatach (zatrudnienie i wynagrodzenia są wtedy wykazywane w tych powiatach), a z drugiej strony występują dojazdy do pracy, niekiedy o dużej skali. Interesujących dodatkowych informacji dostarcza zrealizowane przez GUS **eksperymentalne badanie na podstawie danych z rejestrów Zakładu Ubezpieczeń Społecznych**. Na jego podstawie ustalono wysokość wynagrodzeń mieszkańców powiatów w czerwcu 2017 r. W świetle wyników tego badania na pierwszym miejscu w Polsce znalazł się powiat łęczyński z górnictwem węgla kamiennego (lubelskie), a trzy kolejne miejsca zajęły dolnośląskie powiaty z zagłębia miedziowego (lubieński, polkowicki, głogowski). Mieszkańcy 4 pierwszych powiatów wysokie dochody zawdzięczają sekcji górnictwo i wydobywanie. Następne 6 powiatów wchodzi w skład aglomeracji warszawskiej, która bezpośrednio wyprzedzała aglomerację wrocławską (m. Wrocław było na 11. miejscu, a powiat wrocławski na 13. miejscu w kraju).

## Executive summary

The basis for the assessment of the effectiveness of public authorities responsible for the situation on the labour market are **monitoring indicators**. On the one hand, they allow to determine the level of progress (or retrograde step), and on the other hand they are an indication of what is really the most important in the analysing the labour market, because the flood of partial information does not allow to see the main regularities. Monitoring indicators result primarily from EU strategies, and Poland has transferred them to its own strategic documents. An additional set of detailed indicators is part of national action programs.

The EU's **Europe 2020 strategy** includes five main objectives, three of which relate to the labour market and are in line with the objectives of the European Employment Strategy. There are 4 monitoring indicators here, whose target at EU or national level should be reached by 2020. The situation in Dolnośląskie voivodship is very good in this respect, because the voivodship in 2017:

- Reached or exceeded the target level in three cases, and in one case was close to it,
- Had values of 3 indicators better than not only the national average, but also the EU average.

The assessment of individual indicators is as follows:

**The employment rate (indicator)** in Dolnośląskie voivodship increased particularly rapidly in 2013-2016, while in 2017 most of the other voivodships in the country recorded progress on a larger scale. Lower Silesia with an employment rate of 70.7% in 2017 was at a slightly lower level than the domestic one (70.9%) and at the same time from the objective set to be achieved in Poland in 2020 (71.0%). This objective concerns the country, not individual voivodships, but the progress in individual regions allows Poland to achieve the value of the indicator determined in 2011 in the National Reform Programme before the assumed end date.

**The share of people with higher education** in the age group 30-34 in Poland (with the 45.7% indicator) and in Dolny Śląsk (46.4%) already exceeded the 45% target level adopted in the National Reform Programme. It happened three years ahead of schedule. On the other hand, the EU 28 only approached the target set at a significantly lower level of 40%. Popularisation of higher education in Poland is therefore much higher than the average in the European Union, although at the time of Polish accession the situation was reversed. Even in 2010, the rate for Poland was 34.8%, and for Dolny Śląsk it was 31.8% (the increase was 10.9 and 14.6 percentage points respectively). There is a rapid upward trend, which means that half of the population under 30 is studying. Dolnośląskie voivodship recorded a significant progress, as in 2013 it was in the 140th place in Europe, and four years later it was in 73th place.

**Early school leaving rates** (prematurely dropping out of school) in the Europe 2020 strategy was ultimately set to 10% of people in the age group 18-24, and 4.5% in the National Reform Programme. This indicator was precisely reached by Dolny Śląsk in 2017, with only 20 European regions (including 14 EU ones) having a better indicator.

The objective of reducing by 20 million the number of EU inhabitants **at risk of poverty and social exclusion** by 2020 was adopted for Poland at the level of 1.5 million people. However, this is a serious problem for the EU and it was only in 2017 that there was a clear improvement. There was a drop in the number of people threatened in comparison with the initial period by 4.4 million people, and Poland holds 95.5% of the progress registered by the EU 28. The leader in Poland is the southwestern macroregion including Dolnośląskie and Opolskie regions with a relative poverty risk indicator and social exclusion at the level of 12.2% of the population.

In EU activities, the monitoring of the unemployment level is not for strategic purposes, but it is an indicator for assessing cyclical changes in the economy. **The unemployment rate** in Dolnośląskie voivodship places the region among units with a better than average situation, since the voivodship occupied 113-121 place in the group of 301 European regions. The unemployment rate in Łódź at the end of 2017 was 4.7%, with the average for Poland of 4.9% and the EU average of 7.6%. Only four years earlier, all these values were double-digit, and Dolny Śląsk was characterised by higher unemployment than the average in Poland and the EU.



Representative **Labour Force Survey** is the basis for international comparisons. The LFS results differ slightly from the data obtained from registers and statistical reports, but allow the assessment of general trends and provide information not appearing in the reports.

The favourable trend in Lower Silesian labour market has been continuing since 2013. Its manifestation is primarily a permanent decline in unemployment. However, the LFS results indicate a slowdown in the current trend of employment growth and even a slight reversal. In 2017, a decrease in the number of professionally active (economically) persons by 14 thousand people, including 11 thousand unemployed persons and 3 thousand working persons. Population at the age of 15 and more grew on a slightly larger scale, and as a result, the number of economically inactive persons increased by 1 thousand people. The LFS results indicate the shortage of existing reserves of the workforce, which is largely influenced by the existing demographic and economic conditions. Analogous conclusions are derived from data reported by employers about unsatisfied demand for employees.

Some detailed LFS results are interesting. In 2016, all employment rates for men and women increased. The situation looked different in 2017 – for men, a further increase was noted only for the indicator for the age group 40-49 (by 1.9 percentage points). However, the opposite situation occurred for women – 3 indicators increased, and only one dropped, but on a relatively large scale – the reduction for the age group 15-29 amounted to 1.6 percentage points. The professional activity rate decreased slightly in total and in 4 education groups, but increased only among people with general secondary education. A situation occurred when the unemployment rate relatively equalled. In 2016, the relative gap of education groups was even sixfold, and in 2017, just slightly more than twofold. People with higher education lose their privileged market position in the situation of, on the one hand, high demand from employers in Dolny Śląsk for a lot of different jobs, including those who perform simple work, and on the other hand, an inflow of people after graduation to the economy, which takes place faster than expected in the National Reform Programme. Only in this group the unemployment rate increased, while in others it decreased, sometimes very significantly.

**In terms of reporting data**, 2017 was another year in which the number of jobs in Dolnośląskie voivodship increased. As of 31 December, there were 998.9 thousand of them, which means an increase of 5.7 thousand in comparison to 2016 (by 0.6%). Only slightly more than half of this increase was managed by persons undertaking work. The rest (2.8 thousand) increased the number of vacancies (they increased by 1/3).

The inflow of new employees to the economy clearly slowed down. Even in 2016, the number of employed persons increased by 3.2% (as compared to 2015), while a year later a corresponding increase was only 0.3%. This was despite a significant inflow of employees from abroad. In particular, employers have a problem with finding employees for jobs offered for a long time, as newly created jobs were of less importance both in relative terms (decrease between 2016 and 2017 from 37.8% to 15.6% of the total number of vacancies) as well as in absolute terms (reduction from 3,100 to 1,700).

Most jobs are found in urbanised and industrialised areas. **The spatial concentration of the employed persons** is high, as evidenced by the fact that in Wrocław, inhabited by 22.0% of the population of the voivodship, 35.9% of the region's inhabitants worked. The spatial concentration is still progressing, because a year earlier the share was 35.2%. In four powiats – polkowicki, świdnicki, wrocławski and in the city of Wrocław – more than half (50.6%) of working persons in the voivodship work, which means that in the remaining 26 powiats of the region, a total of 49.4% of people work. At the same time, only one third of the voivodship's population live in these 4 powiats (34.4%).

2017 was another year in which **registered unemployment decreased** in Dolnośląskie voivodship – from 7.2% of professionally active persons at the end of 2016 to 5.7% as of 31 December 2017. This process was initiated after 2012, when the unemployment rate was 2.4 times higher and amounted to 13.5%. The current unemployment rate is more than four times lower than in 2003, when it reached the highest shown level of 23.8%. The scale of progress is evidenced by the fact that in 2001-2002 the Lower Silesian unemployment rate (in LFS terms) was the highest among European regions of the EU and the then candidate countries. In 2013, out of 20 powiats in Poland with the highest unemployment there were 5 from Dolnośląskie, and 4 years later there was not any. Górowski powiat, which was leading in Dolny Śląsk, was on the 27th position in Poland.

The nominal increase in **average wages and salaries** in the years 2015-2017 was 3.8%, 4.6% and 6.3% respectively, and in the three-year period 15.4%. In the years 2015-2016, deflation occurred in the economy, and inflation appeared only in 2017. This means that real growth in wages and salaries amounted to 4.8%, 5.2% and 4.2% respectively, which gave 14.8% in a three-year period. Taking into account changes in purchasing power of money shows that, in fact, there was a stable increase in average wages and salaries over time, despite increasing wage pressure in the economy. The inflow of foreign employees was a factor that reduced wage expectations of employees. The average monthly gross wages and salaries in the national economy amounted to PLN 4,400.05 and were higher than the national average by 2.7%. Mazowieckie voivodship (by 21.8%) exceeded the national average in a large scale. The remaining 14 voivodships were below this average.

Apart from Lubin powiat, seriously departing from the voivodship average, **the spatial diversification of gross wages and salaries** in the enterprise sector is relatively small. Only three powiats are above the voivodship average: lubiński powiat (PLN 7,515.97), the city of Wrocław (PLN 5,070.35) and polkowicki powiat (PLN 4,494.67). In the remaining 27 powiats, wages and salaries are lower than average, especially in Iwówecki powiat (PLN 3,570.36) and górowski powiat (PLN 3,483.82). Lubiński powiat took the first position among 380 powiats in the country.

Statistical reports, however, do not give a picture of wages and salaries of powiats' residents, because on the one hand a large group of people work in their area, but in plants (local units) of companies seated in other powiats (employment and wages and salaries are then reported in these powiats) and on the other hand there is commuting to work, sometimes on a large scale. The Central Statistical Office carried out an **experimental study based on data from the registers** of Social Insurance Institution. In its effect, the amount of wages and salaries of powiats' residents in June 2017 was established. The first place in Poland was taken by łączyński powiat with hard coal mining (lubelskie), and three subsequent places were taken by the Lower Silesian powiats from the Copper Belt (lubiński, polkowicki, głogowski). As a result, the first 4 powiats owe the high income of their inhabitants to the section of mining and extraction, and the next six powiats make up Warsaw agglomeration, which is ahead of Wrocław agglomeration (Wrocław is ranked 11th and Wrocław powiat is 13th in the country).

## Rozdział 1

### Chapter 1

## Wpływ Unii Europejskiej na monitorowanie rynku pracy w Polsce

### *The influence of the European Union on monitoring the labour market in Poland*

W przypadku oceny procesów zachodzących na rynku pracy punkt odniesienia w postaci Unii Europejskiej jest szczególnie ważny. Wynika to z trzech cech rynku pracy – jest on jednocześnie przedmiotem poznania, badania i działania:

- **Poznanie** oznacza doprecyzowanie głównych cech i problemów rynku pracy, które stają się jednolicie definiowanym systemem pojęciowym i metodycznym pozwalającym na porównania międzynarodowe w ramach systemu statystyki ESA2010. Do krajowych systemów statystycznych wprowadzane są zwłaszcza mierniki szczegółowe uznawane za ważne w ocenie zjawisk związanych z pracą, zgodnie z metodyką stosowaną w ramach Labour Force Survey (LFS).
- **Badanie** rynku pracy jest możliwe dzięki danym uzyskanym z obligatoryjnych sprawozdań statystycznych, z badań na próbie reprezentatywnej oraz danych pochodzących z rejestrów urzędowych, a współcześnie także w ramach zastosowania technik Big Data. Część badań jest inicjowana przez Komisję Europejską i Eurostat. Z drugiej strony członkostwo Polski w UE sprawia, że naturalnym punktem odniesienia dla województwa dolnośląskiego stają się nie tylko inne polskie regiony, ale także średnia unijna oraz 276 regionów drugiego szczebla regionalizacji – NUTS 2 (od 1.01.2018 r. istnieje już 281 regionów NUTS 2, w tym 17 w Polsce).
- **Działanie** Unii Europejskiej polega na koordynowaniu wspólnych inicjatyw oraz pomocy państwom członkowskim w rozwiązywaniu głównych problemów rynku pracy. Unia tworzy strategię makroekonomiczną, a realizacja podstawowych celów w niej zawartych podlega monitorowaniu we wszystkich krajach członkowskich. Statystyczne wskaźniki monitorujące służą kontroli postępów realizacji strategii i dotyczą kategorii rynku pracy uznawanych za najważniejsze.

Ten ostatni aspekt jest szczególnie istotny. Względne bogactwo danych statystycznych na temat rynku pracy i duża liczba ich dostępnych przekrojów powoduje niekiedy kłopoty z określeniem najważniejszych i najbardziej przekrojowych charakterystyk rynku pracy. Dokonany w UE, na podstawie doświadczeń badawczych i zarządczych, wybór kilku wskaźników pozwala śledzić nie tylko wykonywanie założeń celów do realizacji, ale także postępów w ogólnej sytuacji na rynku pracy.

## 1.1. Rynek pracy w strategiach unijnych

### 1.1. *Labour market in EU strategies*

#### Strategie

Głównymi elementami strategicznego podejścia do rozwiązywania problemów rynku pracy były:

- A. **Traktat z Amsterdamu** (z 1997 r.), którego przesłanką było występowanie poważnych napięć na unijnym rynku pracy. Przed przyjęciem tego traktatu, ówczesny *Traktat ustanawiający Wspólnotę Europejską* (TWE) nie zawierał rozdziału i artykułów poświęconych zatrudnieniu. Dzięki nowym zapisom polityka zatrudnienia uzyskała status koordynowanej (taki sam status posiadała jedynie polityka makroekonomiczna), a działania państw członkowskich mogły uzyskiwać wsparcie z budżetu ogólnego UE. W obecnie obowiązującym *Traktacie o funkcjonowaniu Unii Europejskiej* (TFUE) zachowano nowy rozdział niemal bez zmian, podobnie jak koordynowany charakter polityki zatrudnienia (art. 5 TFUE).
- B. Najważniejszym efektem *Traktatu z Amsterdamu* było powstanie **Europejskiej Strategii Zatrudnienia** (ESZ) realizowanej od 1998 r. Komisja Europejska proponowała wytyczne

(guidelines) zatwierdzone następnie przez Radę i zachęcające kraje członkowskie do wspólnego wysiłku na rzecz rozwiązywania problemów rynku pracy. Kraje członkowskie implementowały wytyczne do krajowych strategii zatrudnienia. To samo uczyniła Polska, chociaż była wtedy jedynie krajem kandydackim. Traktat zobligował Radę do corocznego zajmowania się wytycznymi. Te zapisy nie zostały zmienione przez TFUE, ale sprawność działania wymusiła pewne modyfikacje:

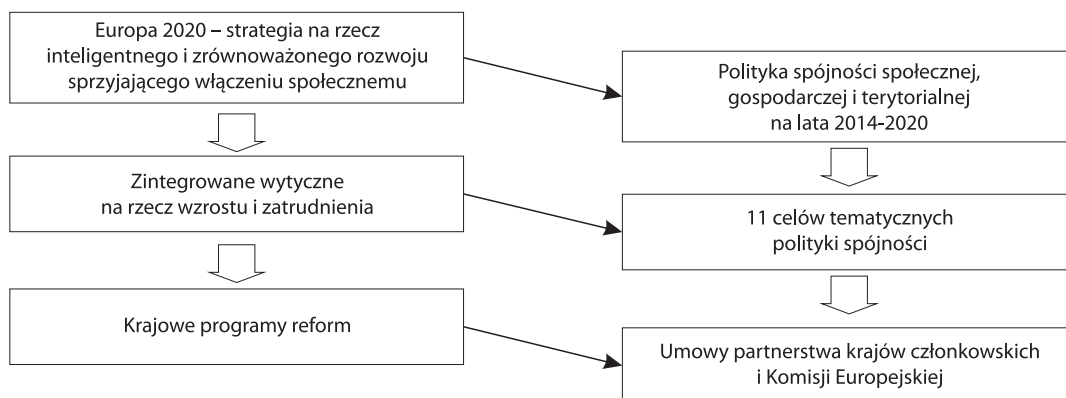
- a. Pierwsze zestawy wytycznych obejmowały ponad 20 pozycji i były zmieniane co roku. Słabością tego rozwiązania było nienadążanie krajów członkowskich za modyfikacjami, trudności z monitoringiem i w efekcie groźba marginalizacji ich znaczenia.
  - b. Receptą na nadmierne rozproszenie była stopniowa konsolidacja wytycznych. Obecnie liczą one tylko 4 pozycje, jednak liczba realnych zadań do realizacji zmniejszyła się w niewielkim stopniu, za to ograniczono liczbę wskaźników monitorujących, co wzmocniło efektywność strategii.
  - c. Od 2005 r. wytyczne polityki zatrudnienia połączono z wytycznymi ekonomicznymi w jeden pakiet *Zintegrowanych wytycznych na rzecz wzrostu i zatrudnienia*. Aktualne wytyczne zatrudnieniowe noszą numery 5-8. Zyskały one charakter wieloletni, gdyż Rada unika ich częstego zmieniania, zwykle przyjmując corocznie, że obowiązują dotychczasowe.
- C. Pierwsza dekadowa **strategia makroekonomiczna Unii Europejskiej** została przyjęta w marcu 2000 r. w Lizbonie. Była ona sporządzona pod dużym wpływem ESZ i dlatego głównym jej celem było „uczynienie z Unii Europejskiej do końca 2010 r. największej i najbardziej konkurencyjnej gospodarki na świecie, z większą liczbą lepszych miejsc pracy”. Tworzenie miejsc pracy znalazło wyraz w przyjęciu najważniejszego wskaźnika do monitorowania – wzrostu stopy zatrudnienia do 70% osób w wieku 15-64 lat (drugim sztanदारowym wskaźnikiem było osiągnięcie wydatków na badania i rozwój na poziomie 3% PKB).
- D. W marcu 2010 r. opublikowano, a w czerwcu 2010 r. Rada przyjęła **strategię Europa 2020**. Działo się to jednocześnie z ogłoszeniem nowych *Zintegrowanych wytycznych na rzecz wzrostu i zatrudnienia. Europa 2020 – strategia na rzecz inteligentnego i zrównoważonego rozwoju sprzyjającego włączeniu społecznemu* już w swoim szerokim tytule akcentuje główne cele. Jest ich 5, z czego 3 są odzwierciedleniem nowych wytycznych ESZ. Te same są też wskaźniki monitorujące – stopa zatrudnienia, wskaźniki edukacyjne oraz związane z włączeniem społecznym.

Do wdrażania realizacji celów strategicznych Unia Europejska stosuje *Otwartą metodę koordynacji* (OMK) wspierając z budżetu ogólnego preferowane kierunki działań i jednocześnie rozliczając kraje członkowskie z dokonanych postępów. Najważniejszy element oceny dotyczy zmiany wskaźników monitorujących. Dzieje się to w ramach **Semestru europejskiego**. Od 2011 r. w kwietniu każdego roku kraje członkowskie przedstawiają Komisji zmodyfikowane **krajowe programy reform** (KPR). Są one analizowane pod kątem realizacji założonych celów strategicznych w oparciu o statystyki krajowe i Eurostat, formułowane są zalecenia, konkluzje i opinie, po czym Rada przyjmuje dla każdego kraju zalecenia w sprawie KPR.

Budżet ogólny UE nie zawiera odrębnej pozycji tylko dla polityki zatrudnienia. Tego typu działania krajów członkowskich są wspierane w ramach **wydatków na politykę spójności**. Środki te są rozdzielane na poszczególne państwa, w odróżnieniu od niewielkich wyspecjalizowanych programów ramowych, w których Komisja decyduje o wyborze beneficjenta (np. dotyczący mikrofinansowania program *Zatrudnienie i innowacje społeczne* – EaSI). Strategia Europa 2020 zdeterminowała kształt celów polityki spójności ujętych w wieloletnich ramach finansowych (WRF) na lata 2014-2020. Wśród **11 celów tematycznych** polityki spójności (CT) znajdują się 3 cele wynikające z ESZ (i odzwierciedlone następnie w strategii Europa 2020):

- CT 8: Promowanie trwałego i wysokiej jakości zatrudnienia oraz wspieranie mobilności siły roboczej.
- CT 9: Promowanie włączenia społecznego oraz zwalczanie ubóstwa i wszelkich form dyskryminacji.
- CT 10: Inwestowanie w edukację, umiejętności i uczenie się przez całe życie.

Są one finansowane ze środków **Europejskiego Funduszu Społecznego** z niewielkim uzupełnieniem pochodzącym z Europejskiego Funduszu Rozwoju Regionalnego. Warunkiem uzyskania wsparcia ze środków tych funduszy było ujęcie w umowach partnerstwa podpisanych z Komisją przez każdy kraj członkowski Unii zestawu 11 celów tematycznych z odpowiednią strukturą finansowania. Dodatkowo, poza 11 celami tematycznymi, dołączono do polityki spójności wydatki na specjalny unijny program zwiększania zatrudnienia młodych ludzi – **Gwarancja dla młodzieży**. Tworzenie głównych dokumentów strategicznych w UE oraz w krajach członkowskich jest więc w dużym stopniu zdeterminowane realizacją zadań zatrudnieniowych. Zależności występujące w tym procesie przedstawia schemat.



### Wskaźniki monitorujące

- A. Pojawienie się *Europejskiej strategii zatrudnienia* stanowiło pewną reorientację w postrzeganiu najistotniejszych problemów rynku pracy. Wcześniej dość powszechnie uznawano, że przede wszystkim należy zwalczać bezrobocie, natomiast w ESZ celem głównym stało się **zwiększanie zatrudnienia**. Nie są to pojęcia tożsame, gdyż:
- W ujęciu semantycznym walka z bezrobociem zawiera wartościowanie negatywne, w odróżnieniu od pozytywnego celu podnoszenia zatrudnienia<sup>1</sup>, natomiast w ujęciu celowościowym (teleologicznym) oznacza skoncentrowanie się na przejawach (skutkach), a nie przyczynach problemów.
  - Liczbę bezrobotnych można zmniejszyć statystycznie przez wcześniejsze emerytury, ułatwienia uzyskiwania uprawnień rentowych, znaczne zwiększenie różnych form pomocy społecznej, zachęcanie do emigracji, przedłużanie okresu kształcenia, upowszechnienie służby wojskowej, ograniczanie podstaw prawnych rejestrowania się w urzędach pracy (bezrobocie rejestrowane) czy inne formy prowadzące do rezygnacji z poszukiwania pracy – każda z tych metod prowadzi do zmniejszania potencjalnego zatrudnienia i możliwości rozwojowych gospodarki.
  - Zwiększanie zatrudnienia w tempie wyższym od przyrostu liczby ludności w wieku produkcyjnym oznacza niemal zawsze zmniejszanie nie tylko bezrobocia, ale także liczby osób biernych ekonomicznie, czyli aktywizację ekonomiczną całego społeczeństwa, co przyspiesza wzrost gospodarczy i zwiększa poziom życia mieszkańców.

Dominujące w różnych opracowaniach i w mediach koncentrowanie się na ocenie zmian stopy bezrobocia nie jest właściwe od strony analitycznej. Ważniejsze jest podnoszenie współczynnika aktywności zawodowej społeczeństwa (gdyż ogranicza się skalę bierności ekonomicznej, zwykle też bezrobocia) i przede wszystkim wskaźnika zatrudnienia (praktycznie zawsze oznacza to zarówno zmniejszenie bierności, jak i bezrobocia).

<sup>1</sup> Wraz z przyjęciem Polski do UE nastąpiła znamienna zmiana nazwy krajowej ustawy – Ustawa z dnia 14 grudnia 1994 r. o zatrudnieniu i przeciwdziałaniu bezrobociu została zastąpiona przez Ustawę z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy.

**Współczynnik aktywności zawodowej** – udział aktywnych zawodowo (zaliczamy tu osoby pracujące i bezrobotne) w liczbie ludności w wieku 15 lat i więcej (ogółem lub dla danej grupy).

**Wskaźnik zatrudnienia** – udział pracujących w liczbie ludności w wieku 15 lat i więcej (ogółem lub dla danej grupy). W dokumentach unijnych używa się określenia stopa zatrudnienia, a w niniejszej publikacji oba terminy używane są zamiennie.

Osiągnięcie do 2010 r. wskaźnika zatrudnienia w grupie wiekowej 15-64 lata w wysokości 70% było głównym celem *Strategii Lizbońskiej*. Jednak koncentracja na tak określonej grupie osób stała w sprzeczności z dążeniem do podnoszenia wykształcenia i tym samym jakości kapitału ludzkiego. Dlatego w ramach przyjętych w 2010 r. wytycznych ESZ doszło do zawężenia grupy wiekowej do 20-64 lat. Naturalną tego konsekwencją było przyjęcie wyższej wartości wskaźnika zatrudnienia – 75% – do osiągnięcia w 2020 r. w Unii Europejskiej jako całości. Istniejące zróżnicowania wyjściowego poziomu zatrudnienia w krajach UE pozwalają na indywidualne określanie przez państwa celów do realizacji na innym poziomie (niższym lub wyższym). **Wytyczna nr 7** „Zwiększanie uczestnictwa kobiet i mężczyzn w rynku pracy, ograniczanie bezrobocia strukturalnego i promowanie jakości zatrudnienia” zawierała opis szczegółowych kierunków działań oraz precyzyjne zdefiniowanie celu<sup>2</sup>:

„Wymiernym celem UE, na podstawie którego państwa członkowskie będą określać swoje cele krajowe, uwzględniając swoje względne pozycje wyjściowe i uwarunkowania krajowe jest zmierzanie do podwyższenia **do 2020 r. wskaźnika zatrudnienia kobiet i mężczyzn w wieku 20-64 lata do 75%**, w tym również poprzez zwiększenie uczestnictwa w rynku pracy ludzi młodych, starszych pracowników i pracowników o niskich kwalifikacjach, jak również lepszą integrację legalnych migrantów”.

- B. Wytyczna nr 7 ilustruje podejście ilościowe do rozwiązywania problemów rynku pracy, natomiast **wytyczna nr 8** odnosi się do jakości siły roboczej i dotyczy rozwoju kapitału ludzkiego: „*Rozwijanie zasobów wykwalifikowanej siły roboczej odpowiadającej potrzebom rynku pracy oraz promowanie uczenia się przez całe życie*”. Unia sprzyja wszystkim formom edukacji, nie tylko formalnej (w ujęciu różnych szczebli edukacji klasyfikacji ISCED), ale także pozaformalnej (kursy i szkolenia) oraz nieformalnej (samodzielne zdobywanie doświadczeń zawodowych oraz samokształcenie). Jednak w stosunku do kształcenia pozaformalnego nie określono celu wskaźnikowego zalecając regularne monitorowanie wyników polityki podwyższania umiejętności, w odróżnieniu od kształcenia formalnego, którego dotyczy **wytyczna nr 9**: „*Poprawa jakości i wydajności systemów kształcenia i szkolenia na wszystkich poziomach oraz zwiększenie liczby osób podejmujących studia wyższe i ich odpowiedniki*”. Przyjęto do monitorowania dwa wskaźniki odnoszące się do różnych poziomów kształcenia:

Wymierny cel UE, na podstawie którego państwa członkowskie będą określać swoje cele krajowe, uwzględniając swoje relatywne pozycje wyjściowe i uwarunkowania krajowe, będzie ukierunkowany na zmniejszenie **wskaźników przedwczesnego kończenia nauki do poziomu poniżej 10%** i na zwiększenie **odsetka osób w wieku 30-34 lata posiadających wyższe wykształcenie** lub jego odpowiedniki **do co najmniej 40%**”.

- C. **Wytyczna nr 10** „*Promowanie włączenia społecznego i zwalczanie ubóstwa*” kieruje uwagę krajowych decydentów na to, że niska aktywność ekonomiczna społeczeństwa wynika w dużym stopniu z wykluczenia społecznego znacznych grup osób. Działania na rzecz trwałego włączenia społecznego są głównym warunkiem zwiększania zatrudnienia oraz poprawy kapitału ludzkiego. Monitorowane są tu cztery różne wskaźniki (zagrożenie ubóstwem lub wykluczeniem społecznym, ubóstwo dochodowe, pogłębiona deprivacja materialna, gospodarstwa domowe bez osób pracujących), jednak bez określenia ich wartości docelowych. Wytyczna zawiera jedynie określenie sumarycznej zmiany dla lat 2010-2020:

<sup>2</sup> Decyzja Rady z dnia 21 października 2010 r. w sprawie wytycznych dotyczących polityki zatrudnienia państw członkowskich. Dz. Urz. UE 2010 L 308, s. 49.

„Wymierny cel UE, na podstawie którego państwa członkowskie będą określać swoje cele krajowe, uwzględniając swoje względne pozycje wyjściowe i uwarunkowania krajowe, będzie nastawiony na propagowanie włączenia społecznego, w szczególności przez zmniejszenie ubóstwa, przez umożliwienie co najmniej **20 milionom osób** odsunięcia ryzyka ubóstwa i wykluczenia społecznego”

**D. Strategia Europa 2020** objęła 3 powyższe wymierne cele określone w wytycznych ESZ, a poza nimi także dwa inne cele, odnoszące się do badań i rozwoju oraz energii i klimatu. Te 5 nadrzędnych celów podlega monitorowaniu w krajach członkowskich Unii, które są rozliczane z postępów wosiąganiu indywidualnych celów określonych w przyjętych w 2011 r. krajowych programach reform. Europa 2020 wyznacza kierunki działań unijnych dla całej dekady i tym samym pewne modyfikacje wytycznych ESZ, które nastąpiły w 2015 r. i 2018 r., nie spowodowały zmian wskaźników monitorujących strategii Europa 2020. Warto jednak przedstawić zmienione nazwy **wytycznych ESZ**. W 2015 r. zmniejszyła się liczba wytycznych makroekonomicznych z 6 do 4 i tym samym zmodyfikowane wytyczne noszą numery 5-8<sup>3</sup>:

5. Pobudzanie zapotrzebowania na pracę.
6. Zwiększenie podaży pracy, umiejętności i kompetencji.
7. Poprawa funkcjonowania rynków pracy.
8. Działania na rzecz włączenia społecznego, zwalczania ubóstwa i promowania równych szans.

Wykazują one dużą zbieżność w stosunku do zestawu wytycznych z 2010 r. (poza wytyczną nr 7). Dalsze niewielkie modyfikacje nastąpiły w 2018 r.<sup>4</sup>:

5. Zwiększenie popytu na pracę.
6. Zwiększenie podaży pracy i poprawa dostępu do zatrudnienia, umiejętności i kompetencji.
7. Poprawa funkcjonowania rynków pracy oraz skuteczności dialogu społecznego.
8. Promowanie równości szans dla wszystkich, wspieranie włączenia społecznego i zwalczania ubóstwa.

Wskaźniki monitorujące pozostały bez zmian, ale przedmiotem oceny postępów na rynku pracy stały się także nowe zadania szczegółowe wynikające z wytycznych.

E. Cele strategiczne zostały zdefiniowane dla okresu 10 lat. Odmienny charakter ma **monitoring bieżący** związany ze śledzeniem zmian koniunktury gospodarczej na podstawie danych publikowanych co miesiąc lub co kwartał. Przyjęty przez Komisję w 2002 r. zestaw 19 Eurowskaźników aktualnie liczy 21 pozycji dotyczących 8 obszarów. **Podstawowe Europejskie Wskaźniki Gospodarcze** (*PEELs – Principal European Economic Indicators*) służą prowadzeniu skutecznej polityki gospodarczej i monetarnej głównie w krajach ze wspólną walutą, ale także dotyczą pozostałych państw członkowskich UE. W obszarze rynku pracy monitorowane są wskaźniki:

- wolnych miejsc pracy (kwartalnie),
- pracujących (kwartalnie),
- kosztów pracy (kwartalnie),
- stopa bezrobocia (miesięcznie).

<sup>3</sup> Decyzja Rady (UE) 2015/1848 z dnia 5 października 2015 r. w sprawie wytycznych dotyczących polityk zatrudnienia państw członkowskich. Dz. Urz. UE 2015 L 268.

<sup>4</sup> Decyzja Rady (UE) 2018/1215 z dnia 16 lipca 2018 r. w sprawie wytycznych dotyczących polityk zatrudnienia państw członkowskich. Dz. Urz. UE 2018 L 224.

F. W końcu 2017 r. Rada przyjęła **Europejski filar praw socjalnych**. Jego podstawą jest 20 zasad oraz 14 wskaźników do monitorowania (w tym wynikające ze strategii *Europa 2020*). Unijne wspólne sprawozdanie o zatrudnieniu z 2018 r. zawiera pierwszą ocenę sytuacji państw na podstawie 12 z tych wskaźników. Mieszczą się one w trzech grupach. W nawiasach podana jest **ocena dla Polski** w siedmiostopniowej skali – jedyneką zaznaczono grupę najlepszą (*best performers*), a siódmką grupę najgorszą (*critical situation*)<sup>5</sup>:

- Równe szanse i dostęp do zatrudnienia:
  - Młodzież niekontynuująca nauki (przedwcześnie kończąca naukę) (2),
  - Równość płci na rynku pracy (6),
  - Wskaźnik rozwarstwienia dochodowego społeczeństwa (3),
  - Wskaźnik zagrożenia ubóstwem lub wykluczeniem społecznym (3),
  - Osoby młode niepracujące, nieuczące się i niedokształcające się (3).
- Dynamiczne rynki pracy i sprawiedliwe warunki pracy:
  - Stopa zatrudnienia (3),
  - Stopa bezrobocia (2),
  - Wzrost dochodu do dyspozycji członków gospodarstw domowych (1).
- Wsparcie publiczne / ochrona socjalna i włączenie społeczne:
  - Wpływ transferów socjalnych na redukcję ubóstwa (6),
  - Dostępność instytucjonalnej opieki dla dzieci w wieku do 3 lat (7),
  - Poczucie zaspokojenia potrzeby opieki medycznej (7),
  - Umiejętności cyfrowe osób fizycznych (6).

Trzy podkreślone wskaźniki podlegają monitorowaniu także w ramach strategii *Europa 2020*; zbliżony charakter ma wskaźnik wpływu transferów socjalnych na redukcję ubóstwa, a stopa bezrobocia znajduje się w grupie Eurowskaźników.

G. Unijna **Strategia Zrównoważonego Rozwoju** została zapoczątkowana w 2001 r., a następnie odnowiona w 2006 r. Zebrane doświadczenia posłużyły m.in. do przyjęcia w 2015 r. przez Zgromadzenie Ogólne ONZ **17 Celów zrównoważonego rozwoju** (CZR) do osiągnięcia przez kraje świata do 2030 r. (Agenda ONZ 2030). Zestawowi 17 CZR towarzyszy 169 działań (podcelów) raportowanych przez Eurostat dla krajów UE w przekroju 100 wskaźników monitorujących. W odróżnieniu od strategii *Europa 2020*, nie dokonuje się urzędowych ocen poczynionego postępu, chociaż w przypadku wielu wskaźników postawiono unijne cele. Przewiduje się dołączenie niektórych z tych wskaźników do strategicznego programu UE na lata 2019-2024, a zapewne także przyszłej strategii dekadowej zastępującej *Europę 2020*<sup>6</sup>. Związek z tą strategią oraz ESZ (zaznaczono to odpowiednimi podkreśleniami w dalszej części), a także innymi podstawowymi celami zatrudnieniowymi mają następujące CZR i wybrane towarzyszące im wskaźniki monitorujące:

1. Koniec z ubóstwem:

- Zagrożenie ubóstwem lub wykluczeniem społecznym \*
- Zagrożenie ubóstwem po transferach socjalnych (ubóstwo dochodowe)
- Pogłębiona deprywacja materialna
- Niska intensywność pracy w gospodarstwach domowych (60 lat i mniej)
- Wskaźnik zagrożenia ubóstwem osób zatrudnionych (18 lat i więcej)

<sup>5</sup> *Joint Employment Report 2018*, European Commission [Brussels 2018], s. 19.

<sup>6</sup> Dokument otwierający debatę „W kierunku zrównoważonej Europy 2030”, Komisja Europejska, Bruksela, 30.01.2019, COM(2019) 22. Zarysowano m.in. scenariusz (1) uznania CZR za nadrzędną strategię kierowania działaniami UE i jej państw członkowskich i scenariusz (2) dalszego włączania przez Komisję CZR do wszystkich istotnych polityk UE, lecz bez egzekwowania działań od państw (czyli stan zbliżony do stanu obecnego; s. 43-46).



## 4. Wysoka jakość edukacji:

- Młodzież niekontynuująca nauki (18-24) \*
- Wczesne rozpoczynanie edukacji \*
- Wyniki badania PISA w czytaniu, matematyce, naukach ścisłych (15) \*
- Osoby młode niepracujące, nieuczące się i niedokształcające się (15-29)
- Odsetek osób z wykształceniem wyższym (30-34) \*
- Zatrudnienie absolwentów (20-34) \*
- Kształcenie dorosłych (25-64) \*

## 5. Równość płci – główne przekroje:

- Młodzież niekontynuująca nauki
- Odsetek osób z wykształceniem wyższym
- Absolwenci
- Stopa zatrudnienia
- Wynagrodzenia
- Bierność zawodowa z powodu opieki na członkiem rodziny (20-64)

## 8. Wzrost gospodarczy i godna praca:

- Stopa zatrudnienia (20-64) \*
- Osoby młode niepracujące, nieuczące się i niedokształcające się
- Stopa bezrobocia długoterminowego
- Bierność zawodowa z powodu opieki na członkiem rodziny
- Ofiary śmiertelne wypadków w pracy
- Wskaźnik zagrożenia ubóstwem osób zatrudnionych<sup>7</sup>.

Z powyższego wynika, że kryteria oceny realizacji poszczególnych CZR mogą się dublować. Znakiem \* wyróżniono mierniki z wyznaczonymi liczbowo celami do osiągnięcia przez UE. Pozostałe wskaźniki są jedynie monitorowane. Większość wymienionych monitorowanych kategorii ma charakter względny (wskaźniki), ale część raportuje się w wartościach bezwzględnych (w milionach osób).

## 1.2. Dolnośląski rynek pracy na tle Unii Europejskiej

### 1.2. Lower Silesian labour market in comparison with the European Union

Przedstawiony opis strategicznych (i bieżących, jak stopa bezrobocia) wskaźników podlegających monitorowaniu przez instytucje unijne (Komisja, Rada, Eurostat) służy podkreśleniu dużego ich znaczenia, co umożliwia dokonanie zgeneralizowanej oceny sytuacji na rynku pracy jedynie na podstawie wąskiej grupy danych. W efekcie województwo dolnośląskie porównujemy nie tylko z innymi województwami, ale także ze średnią unijną i innymi regionami UE tego samego poziomu regionalizacji.

Według rozporządzenia UE z 2013 r. dotyczącego klasyfikacji regionów Unia liczyła 276 jednostek szczebla NUTS 2 (w tym 16 polskich województw), natomiast wg rozporządzenia z 2016 r. liczba ta wzrosła do 281 jednostek (w tym 17 polskich regionów). Nie wszystkie dane są dostępne w układzie NUTS 2 we wszystkich krajach; np. dane o wykluczeniu społecznym w Polsce publikowane są dla poziomu NUTS 1 (makroregionów).

<sup>7</sup> Sustainable development in the European Union. Overview of progress towards the SDGs in an EU context, Eurostat, Luxembourg 2018.

**Tabela 1. Realizacja celów zatrudnieniowych w województwie dolnośląskim na tle Polski i Unii Europejskiej**  
**Table 1. Implementation of employment targets in Dolnośląskie Voivodship in comparison to Poland and the European Union**

Wskaźnik <i>Indicator</i>	Grupa wiekowa <i>Age group</i>	Dolny Śląsk	Polska <i>Poland</i>	UE 28 <i>EU 28</i>	Cel krajowy <i>National target</i>	Cel unijny <i>EU target</i>
		2017			2020	
		w % <i>in %</i>				
<b>Główne cele strategii Europa 2020</b> <i>Headline targets of the Europe 2020 strategy</i>						
Stopa zatrudnienia <i>Employment rate</i>	20-64	70,7	70,9	72,1	71,0	75,0
Odsetek osób z wykształceniem wyższym <i>Tertiary educational attainment</i>	30-34	46,4	45,7	39,9	45,0	40,0
Młodzież niekontynuująca nauki <i>Early leavers from education and training</i>	18-24	4,5	5,0	10,6	4,5	10,0
Zagrożeni ubóstwem lub wyklucze- niem społecznym <i>People at risk of poverty or social exclu- sion</i>	x	12,2 <sup>a</sup>	19,5	22,4	– <sup>b</sup>	– <sup>b</sup>
<b>Bieżąca ocena polityki makroekonomicznej</b> <i>Short-term macro-economic policy analysis</i>						
Stopa bezrobocia <i>Unemployment rate</i>	15-74	4,7	4,9	7,6	–	–

a Dane dla makroregionu południowo-zachodniego (województwa dolnośląskie i opolskie). b Cele zostały wyznaczone w wartościach bezwzględnych – dla UE zmniejszenie o 20,0 mln osób, a dla Polski o 1,5 mln osób; do 2017 r. osiągnięto zmniejszenie w UE o 4,4 mln osób, w tym w Polsce o 4,2 mln osób.

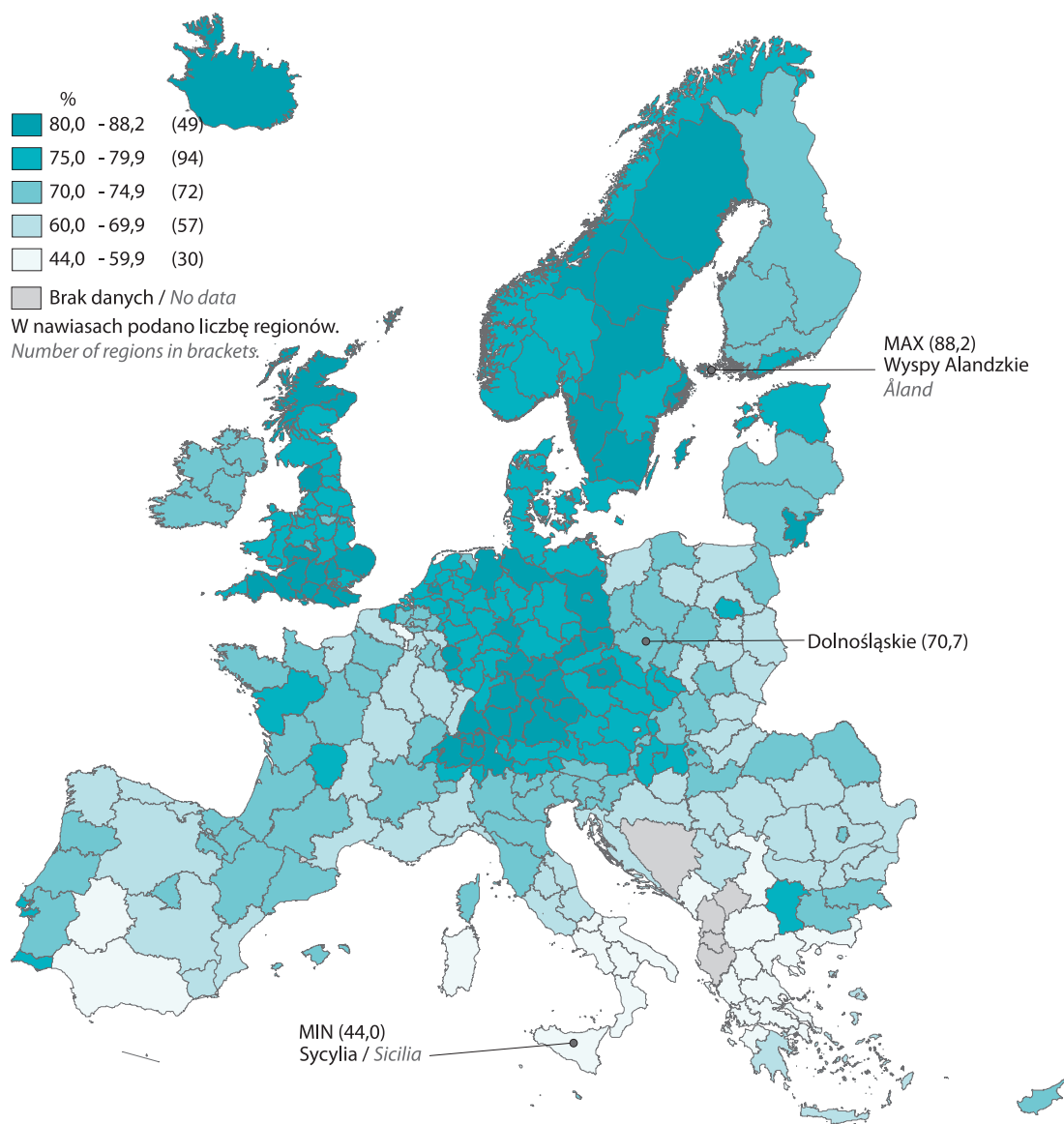
a Data for the south-western macroregion (Dolnośląskie and Opolskie voivodships). b The targets have been set in absolute terms – for the EU a reduction by 20.0 million people, and for Poland by 1.5 million people; by 2017 a reduction of 4.4 million people was achieved in the EU including 4.2 million people in Poland.

### Stopa zatrudnienia

Stopa (wskaźnik) zatrudnienia w województwie dolnośląskim wzrastała szczególnie szybko w latach 2013-2016, natomiast w 2017 r. większość pozostałych województw w kraju zanotowała postęp w większej skali. Dolny Śląsk w 2017 r. znalazł się na poziomie nieco niższym od krajowego i jednocześnie od celu założonego do osiągnięcia w Polsce w 2020 r. Cel ten dotyczy kraju, a nie poszczególnych województw, ale postęp w poszczególnych regionach pozwala osiągnąć Polskę przed założoną datą końcową wartość wskaźnika określoną w 2011 r. w *Krajowym programie reform*.

Wskaźnik dla województwa dolnośląskiego wzrósł w okresie 2013-2017 (czyli po zakończeniu zasadniczej fazy światowego kryzysu finansowego) o 8,0 p. proc., a dla Polski o 6,3 p. proc. Jednocześnie w skali Unii zanotowany postęp był znacznie niższy i wyniósł 3,8 p. proc. Doszło więc w Polsce do znacznego zmniejszenia dystansu w stosunku do średniej unijnej i do liderujących krajów oraz regionów.

**Mapa 1. Stopa zatrudnienia w grupie wiekowej 20-64 lata w regionach NUTS 2**  
 Map 1. *Employment rate of population aged 20-64 in NUTS 2 regions*



Wyłączając z analizy kraje Europy Wschodniej (Rosję, Białoruś, Ukrainę, Mołdawię, Albanie, Bośnię i Hercegowinę oraz częściowo europejską Turcję), które generalnie cechują niskie wskaźniki zatrudnienia, okazuje się, że Dolny Śląsk jest wyprzedzany nadal przez 204 regiony europejskie (189 unijnych), a niższą stopę zatrudnienia ma jedynie 96 regionów (90 unijnych).

Największą stopę zatrudnienia (88,2%) posiadają należące do Finlandii Wyspy Alandzkie, będące zdecydowanie najmniejszym regionem UE (29,2 tys. mieszkańców). Tylko nieznacznie wyprzedzają one pozaunijną Islandię (87,6%) i nieco mniejszy od Dolnego Śląska brytyjski region Berkshire, Buckinghamshire and Oxfordshire (85,2%) oraz większy niemiecki region Oberbayern (83,8%). Aż 49 europejskich regionów cechuje stopa zatrudnienia wynosząca co najmniej 80,0%.

Regiony o najniższych wskaźnikach stopie zatrudnienia (29) obejmują departamenty zamorskie Francji (5), a pozostałe regiony leżą w strefie śródziemnomorskiej (24) – w Grecji oraz na południu dawnej Jugosławii (6), Włoch (4 włoskie regiony mają kolejno najniższą stopę zatrudnienia od 44,0% do 48,3%), Hiszpanii (w tym 3 pozaeuropejskie). Zwraca uwagę niski poziom zatrudnienia w Brukseli i walońskiej części Belgii.

Postęp uczyniony przez województwo dolnośląskie jest znaczny. W latach 2000-2001 był to region o najwyższej stopie bezrobocia wśród 259 europejskich regionów należących do Unii oraz ówczesnych krajów kandydackich. W efekcie stopa zatrudnienia wtedy tylko nieznacznie przekraczała 50%. Jeszcze w 2006 r. wynosiła 57,5%, a po 11 następujących latach wzrosła do 70,7%. Postawiony przed Unią cel 75,0% w 2020 r. oznacza, że 3 pracujące osoby będą wypracowywać produkt pozwalający utrzymywać nie tylko osoby w wieku przed- i poprodukcyjnym, ale także dodatkowo 1 osobę w wieku 20-64 lata. Na Wyspach Alandzkich czy w Islandii taką osobę utrzymuje aż 7 osób, a np. w regionach Oberbayern, Sztokholmie, czy w Pradze jest to 5 osób, natomiast na początku stulecia w województwie dolnośląskim na 1 osobę niepracującą w wieku 20-64 lata przypadała tylko 1 osoba pracująca.

### Odsetek osób z wyższym wykształceniem

Udział osób posiadających wyższe wykształcenie w grupie wiekowej 30-34 lata zarówno w Polsce, jak i na Dolnym Śląsku przekroczył już poziom docelowy 45% przyjęty w *Krajowym programie reform*. Stało się to trzy lata przed terminem. Natomiast UE 28 dopiero zbliżyła się do celu określonego na znacznie niższym poziomie 40%. Upowszechnienie studiów wyższych w Polsce jest więc znacznie większe niż średnio w Unii, chociaż w momencie polskiej akcesji sytuacja była odwrotna. Występuje tu szybka tendencja wzrostowa, co oznacza podejmowanie studiów przez połowę populacji poniżej 30 roku życia.

Szkolnictwo wyższe jest definiowane jako wymagające ukończenia odpowiedniej szkoły szczebla ponadpodstawowego i obejmuje edukację uniwersytecką poziomów klasyfikacji ISCED 5-8. W polskim systemie edukacji są to:

ISCED 5 – kolegia nauczycielskie, nauczycielskie kolegia języków obcych, kolegia pracowników służb społecznych,

ISCED 6 – studia pierwszego stopnia, studia podyplomowe,

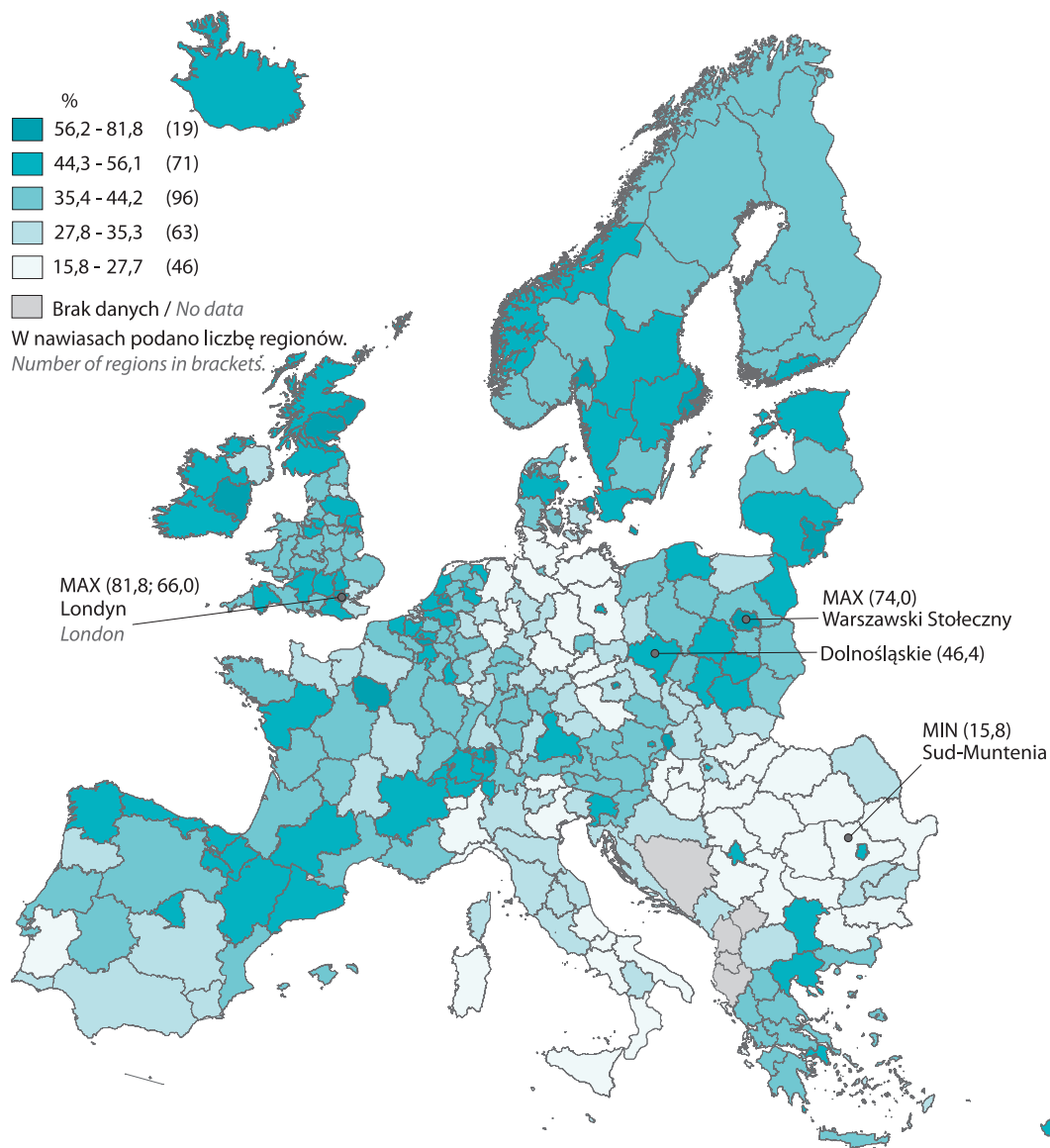
ISCED 7 – studia magisterskie jednolite, studia drugiego stopnia,

ISCED 8 – studia doktoranckie.

Wskaźnik skolaryzacji dla szkół wyższych jest w Polsce wyraźnie wyższy od średniej unijnej. Mimo przewagi odsetka udziału absolwentów szkół wyższych w ludności w wieku 30-34 lata w Polsce nad średnią unijną (45,7% wobec 39,9%) wyższe wskaźniki miało aż 14 państw. Było to możliwe, gdyż poza Wielką Brytanią były w tej grupie kraje o małym potencjale demograficznym. Średnią unijną obniża zwłaszcza największy kraj – Niemcy ze wskaźnikiem 34,0% (w analizach dokonywanych przez OECD wskazywano na utrudniony dostęp do studiów wyższych w tym kraju). Najwyższe wskaźniki występowały na północy kontynentu, a najniższe na Bałkanach (poza Grecją) i w strefie śródziemnomorskiej (Włochy, Malta, Portugalia). W nowych krajach członkowskich zwykle występowały niskie wskaźniki (Rumunia, Chorwacja, Bułgaria, Węgry, Czechy, Słowacja), ale z drugiej strony liderem europejskim była Litwa (58,0%) przed Cyprzem (55,9%), a Polskę wyprzedzała także Estonia i Słowenia.

Zgodnie z powszechnymi prawidłowościami najwyższe wskaźniki mają regiony zurbanizowane, a zwłaszcza stołeczne. W ujęciu NUTS 2 najwyższy wskaźnik ma region Inner London – West (81,8%) wyprzedzając region warszawski stołeczny (74,0%) i obejmujący stolicę Litwy Sostines regionas (71,6%). Jednak dokonany przed laty podział Londynu na 5 nieadministracyjnych regionów NUTS 2 ma charakter zaburzający porównania i w tym przypadku właściwsze byłoby ujmowanie całego Londynu jako regionu NUTS 1 ze wskaźnikiem 66,0%. W takim ujęciu region warszawski stołeczny miałby najwyższy wskaźnik w Europie.

**Mapa 2. Osoby w wieku 30-34 lata z wyższym wykształceniem w regionach NUTS 2**  
 Map 2. Persons aged 30-34 with tertiary education in NUTS 2 regions



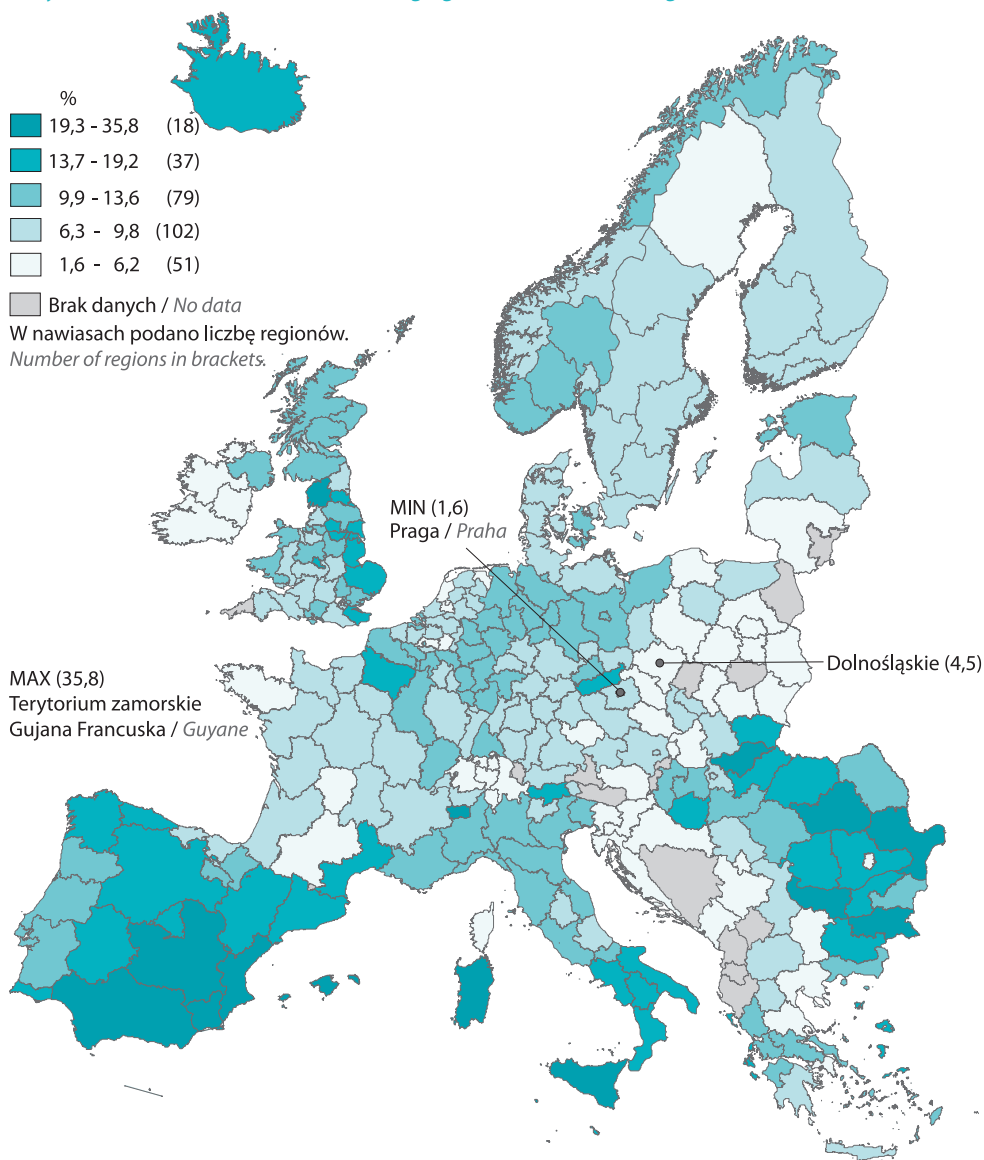
Podobnie jak większość polskich województw, Dolny Śląsk znajduje się wysoko w rankingu europejskich regionów pod względem odsetka osób z wyższym wykształceniem w grupie wiekowej 30-34 lata (46,4%). Wyższy wskaźnik miały jedynie 72 regiony, w tym 62 unijne (z czego 5 regionów składa się na Londyn). Oprócz regionu warszawskiego stołecznego Dolny Śląsk był wyprzedzany jeszcze przez 2 polskie regiony: małopolskie (49,0%) i pomorskie (48,7%). Najniższy wskaźnik posiadało województwo warmińsko-mazurskie (34,4%). Był to jednak odsetek wyższy niż w 10 krajach członkowskich UE, w tym w Niemczech, Austrii, Czechach i Włoszech.

Jest to efekt dużego upowszechnienia szkolnictwa wyższego w Polsce w ostatnich latach. Zwłaszcza województwo dolnośląskie zanotowało duży postęp, gdyż w 2013 r. znajdowało się na 140. miejscu w Europie. Jeszcze w 2010 r. wskaźnik dla Polski wynosił 34,8%, a dla Dolnego Śląska 31,8% (przyrost wyniósł odpowiednio 10,9 i 14,6 p. proc.).

### Młodzież niekontynuująca nauki

Problem młodzieży przedwcześnie porzucającej szkołę i w ten sposób pozostającej bez kwalifikacji przydatnych na rynku pracy stał się szczególnie nabrzmiały wraz z pojawieniem się światowego kryzysu finansowego. Towarzyszyło temu zachwianie stabilności sektora bankowego i finansów publicznych, zwłaszcza w niektórych krajach śródziemnomorskich, związane m.in. z załamaniem w budownictwie. Skutkowało to wysokim bezrobociem młodzieży, która wcześniej masowo podejmowała zatrudnienie w tym sektorze, rezygnując z dokończenia nauki. Brak przydatnych kwalifikacji nie pozwalał młodym ludziom na znalezienie pracy w innych branżach. W pierwszej dekadzie XXI w. w niektórych prowincjach hiszpańskich przedwcześnie edukację kończyło ponad 40% młodzieży. Dlatego temu wskaźnikowi nadano tak wysoką rangę w ESZ oraz w strategii Europa 2020 ustalając docelową maksymalną wartość dla UE w 2020 r. na 10% osób w grupie wiekowej 18-24 lata. Podejście do edukacji w Polsce i innych krajach Europy Środkowej, Wschodniej i Północnej było odmienne. W rezultacie w KPR polski cel ustalono na znacznie bardziej wymagającym poziomie 4,5%. Dokładnie taki wskaźnik osiągnął Dolny Śląsk w 2017 r.

**Mapa 3. Młodzież w wieku 18-24 niekontynuująca nauki w regionach NUTS 2**  
*Map 3. Early leavers from education and training aged 18-24 in NUTS 2 regions*



Lepszy wskaźnik od Dolnego Śląska w 2017 r. miało jedynie 20 regionów europejskich (w tym 14 unijnych). Należy zauważyć, że odsetek młodzieży niekontynuującej nauki cechuje w wielu regionach stosunkowo duża zmienność w czasie, lecz nie zmienia to generalnego wniosku o względnie dobrej sytuacji. Najniższe wskaźniki posiada Praga (1,6%), Jadranska Hrvatska z Chorwacji (1,7%) i region warszawski stołeczny (2,7% – w tym przypadku są to dane z 2015 r.). Najbardziej niekorzystne wskaźniki cechują regiony pozaeuropejskie i oddalone wyspiarskie: Gujanę (35,8%), Azory (27,8%), Melillę (27,5%) i Baleary (26,5%). W każdym przypadku są to wskaźniki lepsze niż notowane na początku dekady, co przyczyniło się do zmniejszenia ogólnego wskaźnika dla UE 28 z 13,9% w 2010 r. do 10,6% w 2017 r.

### Włączenie społeczne

Cel zmniejszenia do 2020 r. o 20 mln liczby mieszkańców Unii **zagrożonych ubóstwem i wykluczeniem społecznym**, został przyjęty dla Polski na poziomie 1,5 mln osób. Skutki kryzysu finansowego okazały się na tyle silne, że osiągnięcie zakładanego rezultatu jest najmniej realne. Liczba tych osób zamiast zmaleć, do 2012 r. powiększyła się o 6,4 mln, a w 2016 r. nadal rezultat był negatywny (+0,8 mln). Dopiero w 2017 r. wystąpił wyraźny postęp i zanotowano spadek w stosunku do okresu wyjściowego o 4,4 mln osób. Krajem, który wykazał największy spadek była Polska – liczba osób w tej grupie zmalała o 4 218 tys., co stanowi 95,5% postępu zarejestrowanego przez UE 28. Drugi wynik zanotowała Rumunia (2,1 mln), a w czołówce znalazły się także inne nowe kraje członkowskie UE (Bułgaria, Węgry, Czechy, Słowacja, Chorwacja). Największy wzrost liczby zagrożonych ubóstwem i wykluczeniem społecznym wystąpił we Włoszech (2,3 mln), Hiszpanii (1,5 mln) i w Grecji (0,7 mln). Cele krajowe wyznaczone na 2020 r. przekroczyło do 2017 r. 6 państw – Rumunia (ponad 3,5 razy), Czechy i Polska (prawie 3 razy) oraz Bułgaria, Portugalia i Łotwa.

Przedstawione dane nie uwzględniają liczby mieszkańców państw i dlatego wartość porównawczą mają przede wszystkim wskaźniki względne. Należy jednak poczynić trzy uwagi:

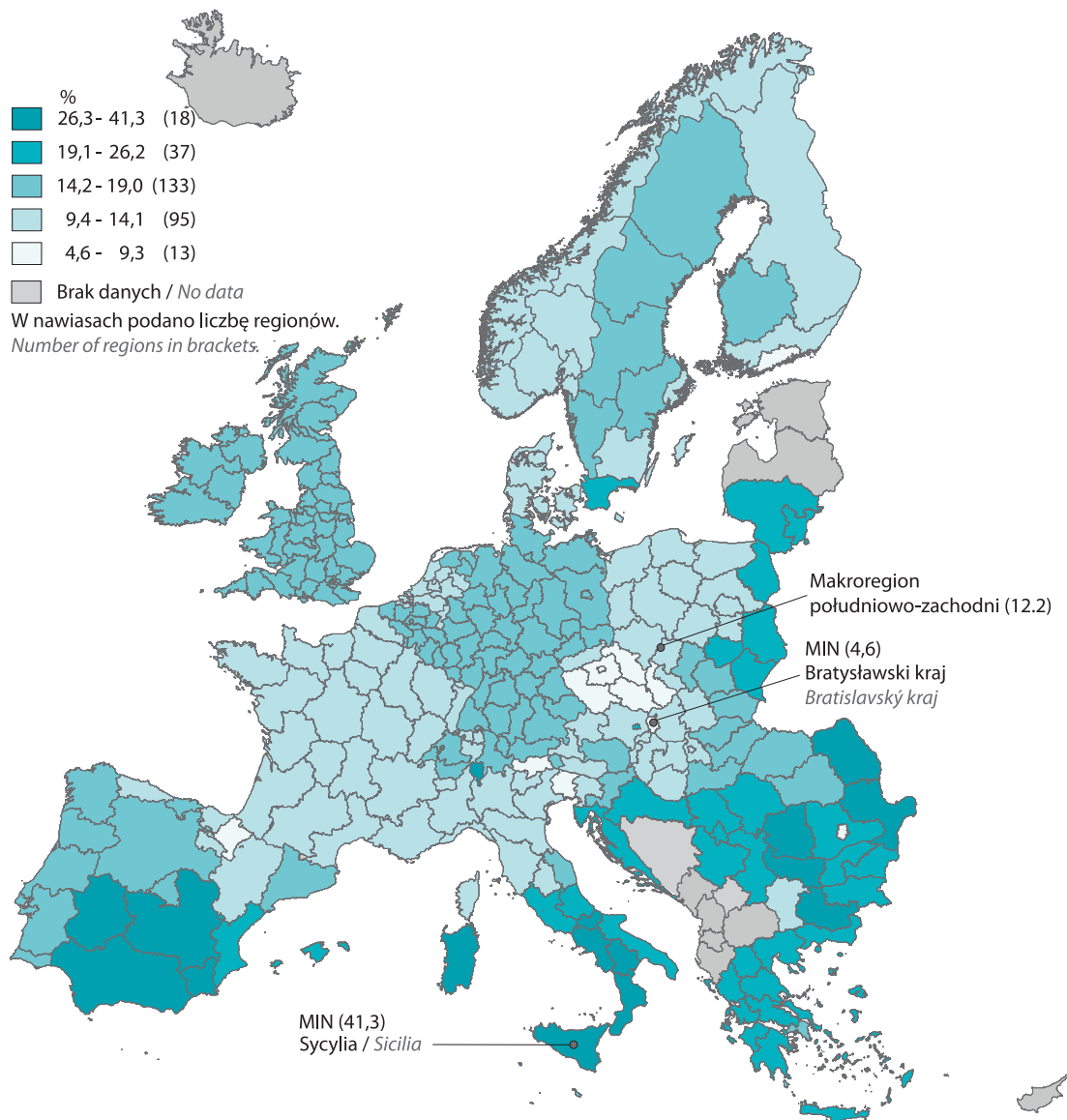
- Wskaźniki udziału zagrożonych ubóstwem i wykluczeniem społecznym w populacji państw i regionów ilustrują ich poziom aktualny, przy bardzo różnej sytuacji wyjściowej. W pierwszej dekadzie XXI w. zróżnicowania wewnątrz UE były bardzo duże, zwłaszcza kraje przyjęte do Unii po 2003 r. nie były jednorodne. Najniższy poziom wskaźników wykluczenia społecznego w UE dotyczył i nadal dotyczy Czech, bardzo niskie wskaźniki miały też Słowacja i Słowenia, natomiast najwyższe były w krajach Południa – Rumunii, Grecji, Bułgarii i Hiszpanii.
- Strategia 2020 nie wyznacza celów wskaźnikowych do osiągnięcia w 2020 r., a jedynie cel redukcji bezwzględnego poziomu wykluczenia, natomiast 4 wskaźniki względne podlegają monitorowaniu, co stanowi duże wyzwanie dla statystyki publicznej wielu państw (występują luki informacyjne). Do porównań wybrano w tym miejscu tylko jeden wskaźnik agregatowy stanowiący wypadkową trzech pozostałych.
- W 8 krajach statystyki ubóstwa prowadzone są jedynie na poziomie ogólnokrajowym, a w 4 państwach na poziomie NUTS 1. Do tej grupy należy Polska z danymi dla makroregionów (o granicach w wersji NUTS 2013).

**Makroregion południowo-zachodni** obejmujący województwa dolnośląskie i opolskie ma najniższy w Polsce (w grupie 6 makroregionów<sup>8</sup>) wskaźnik zagrożenia ubóstwem i wykluczeniem społecznym – 12,2%. Największe problemy występują w województwach wschodnich. Gorsze od nich wskaźniki posiada 47 regionów leżących niemal wyłącznie na południu Europy. Szczególnie zła sytuacja dotyczy regionów południa Włoch, w tym Sycylii ze wskaźnikiem 41,3%, Kalabrii (36,4%) i Kampanii (34,3%) oraz południa Hiszpanii (Estremadura – 38,8%, Ceuta – 32,5%). Podobny poziom wykazuje wiele regionów rumuńskich i bułgarskich, i dlatego wskaźniki dla tych dwóch państw są najwyższe w Europie, pomimo znacznego postępu dokonanego po ich wejściu do UE. Jedynymi regionami o wysokich wskaźnikach ubóstwa spoza południa Europy są szwajcarski region Ticino<sup>9</sup> oraz Litwa i Łotwa.

8 W obowiązuującym od 1.01.2018 r. ujęciu NUTS 2016 na pierwszym poziomie regionalizacji Polska liczy 7 makroregionów, natomiast we wcześniejszej wersji NUTS 2013 liczyła 6 regionów. Obecnie nazwa region dotyczy drugiego szczebla regionalizacji (15 województw i 2 regiony składające się na województwo mazowieckie). Aby uniknąć niejednoznaczności terminologicznej, mimo przedstawiania danych w ujęciu NUTS 2013, używamy tu określenia makroregion, co jest dodatkowo uzasadnione identycznymi granicami regionu / makroregionu południowo-zachodniego w obu ujęciach.

9 Nie porównujemy tu bezwzględnego poziomu dochodów mieszkańców regionów, lecz 3 wskaźniki, w tym wskaźnik zagrożenia ubóstwem po uwzględnieniu transferów społecznych, w którym granicę ubóstwa ustalono na poziomie 60% mediany ekwiwalentnych dochodów do dyspozycji w danym kraju. Tym samym 60% mediany w Szwajcarii może być równoważne nawet wartości 300% mediany dochodów w niektórych krajach bałkańskich.

**Mapa 4. Wskaźnik zagrożenia ubóstwem lub wykluczeniem społecznym w regionach NUTS 2**  
 Map 4. People at risk of poverty or social exclusion indicator in NUTS 2 regions



Dla Belgii, Chorwacji, Francji, Irlandii, Łotwy, Niemiec, Serbii i Wielkiej Brytanii dostępne są dane jedynie dla całych państw, a dla Grecji, Holandii, Węgier i Polski dane dla regionów NUTS 1 (w ujęciu NUTS 2013).

*For Belgium, Croatia, France, Ireland, Latvia, Germany, Serbia and United Kingdom - whole country data; for Greece, Netherlands, Hungary and Poland - NUTS 1 data (according NUTS 2013).*

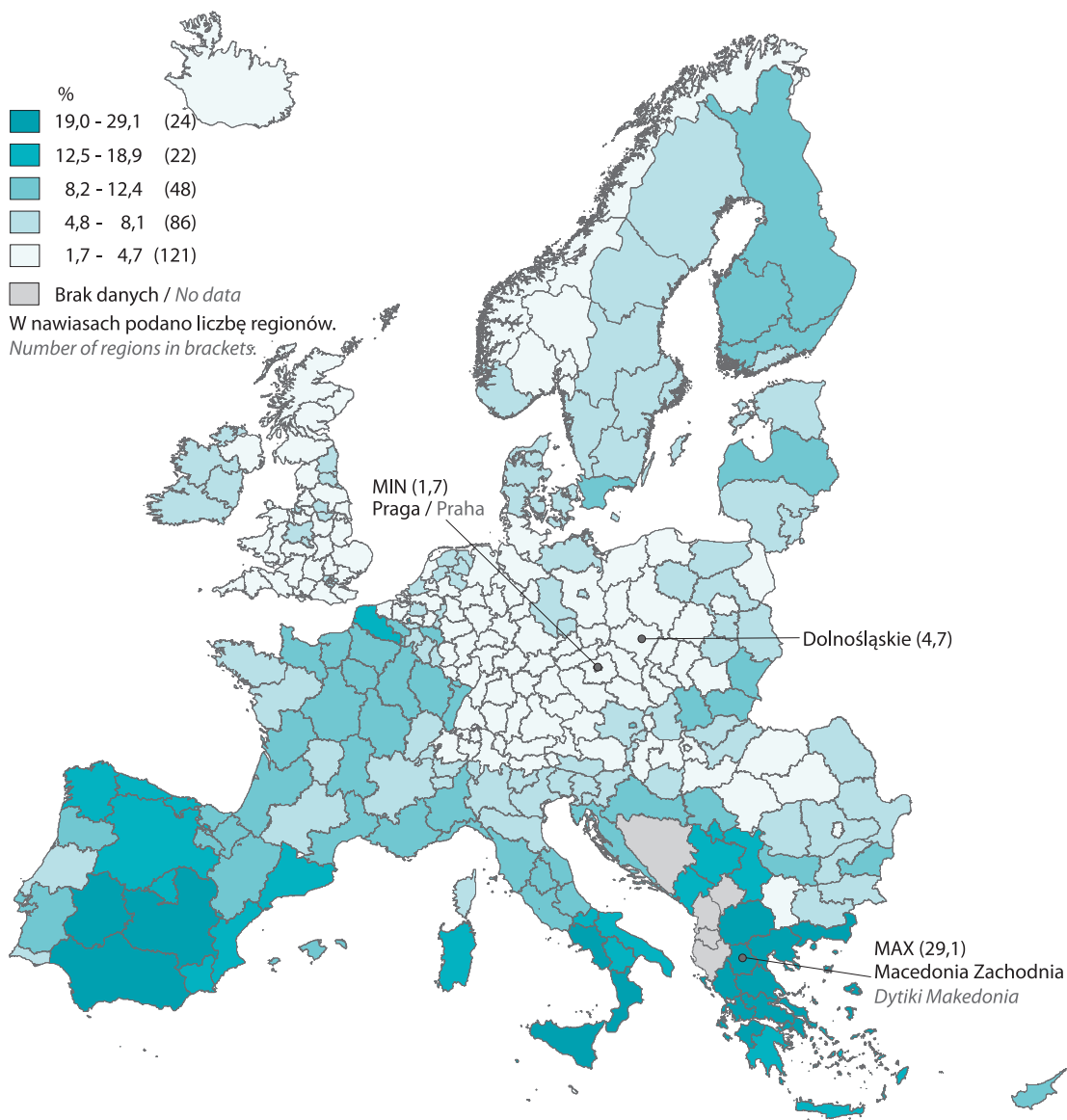
Wśród 10 regionów o najlepszej sytuacji znajduje się 5 regionów czeskich, regiony stołeczne Słowacji, Rumunii i Finlandii oraz po 1 regionie włoskim i hiszpańskim. W drugiej dziesiątce są inne regiony hiszpańskie i włoskie, co oznacza wielkie zróżnicowania regionalne wskaźnika ubóstwa w tych krajach oraz w Rumunii i Szwajcarii (znacznie większe niż w Polsce). Na uwagę zasługuje niewielka reprezentacja regionów skandynawskich w czołówce, chociaż Finlandia, Norwegia i Dania na poziomie całych państw ustępują jedynie Czechom i Islandii stanowiącej jeden region NUTS 2.



## Stopa bezrobocia

Istnieje związek przyczynowo-skutkowy między skalą wykluczenia społecznego, a stopą zatrudnienia (w obu zestawieniach najgorsza sytuacja dotyczy Sycylii) oraz **stopą bezrobocia**. Podobnie jak przy stopie zatrudnienia, podstawą międzynarodowych porównań natężenia bezrobocia są dane pochodzące z badania aktywności ekonomicznej ludności (BAEL). Tym samym nie ma tu zastosowania krajowa definicja wieku produkcyjnego (która jest ważna dla bezrobocia rejestrowanego – w Polsce 18-59/64 lata), a wiek wynikający z ujęcia Międzynarodowej Organizacji Pracy (15 lat i więcej), zmodyfikowany w badaniach Eurostatu do 15-74 lata.

**Mapa 5. Stopa bezrobocia w grupie wiekowej 15-74 lata w regionach NUTS 2**  
*Map 5. Unemployment rate of people aged 15-74 in NUTS 2 regions*



Stopa bezrobocia w grupie wiekowej 15-74 lata została ujęta przez Komisję Europejską w grupie wskaźników służących bieżącemu monitorowaniu zmian sytuacji gospodarczej (PEELs). Dużą zaletą wskaźnika

jest jego szybkość publikacji – należy do 4 kategorii PEEIs publikowanych w cyklu miesięcznym przez Eurostat w ciągu 30 dni od zakończenia miesiąca. Dotyczy to danych makroekonomicznych, gdyż na poziomie regionów NUTS 1 oraz NUTS 2 dane są publikowane przez Eurostat w cyklu rocznym (w kwietniu).

Poziom bezrobocia w województwie dolnośląskim sytuuje region wśród jednostek z lepszą niż przeciętną sytuacją, gdyż województwo zajmowało 113-121. miejsce w grupie 301 regionów europejskich. Stopa bezrobocia w województwie na koniec 2017 r. wyniosła 4,7%, przy średniej dla Polski 4,9% oraz średniej unijnej 7,6%. Zaledwie 4 lata wcześniej wszystkie te wartości były dwucyfrowe, a Dolny Śląsk cechowało wówczas bezrobocie wyższe niż średnio w Polsce i w UE.

**Stopa bezrobocia naturalnego** oznacza odsetek siły roboczej obejmujący bezrobotnych w warunkach równowagi na rynku pracy. Według przedstawicieli monetarystycznej szkoły ekonomii są oni dobrowolnie bezrobotni, gdyż nie chcą podjąć pracy przy płacy realnej zapewniającej równowagę. Stopa ta nie jest stała w czasie i zależy od poziomu rozwoju państwa lub regionu.

Bezrobocie w wielu regionach Europy ma charakter naturalny lub bliski naturalnego i dlatego o różnicowaniach przestrzennych (i wysokości średniej) decydują nie tyle liderzy, co kraje i obszary, w których bezrobocie pozostaje nadal bardzo poważnym problemem mimo upływu kilku lat od światowego kryzysu finansowego. Liderami są regiony czeskie, zwłaszcza Praga ze stopą bezrobocia 1,7%, Jihozápad i Stredni Cechy (po 2,1%) oraz regiony niemieckie, w tym Trewir (2,0%), Niederbayern i Mittelfranken (po 2,1%). Po raz pierwszy od wielu lat żaden region europejski nie miał stopy przekraczającej 30%. Największe bezrobocie występowało w Grecji, która w ostatniej dekadzie posiadała aż 5 regionów, w tym Macedonia Zachodnia ze stopą 29,3% i średnią krajową 21,5%. Hiszpania w ostatniej dekadzie posiadała 4 regiony, w tym Melillę ze stopą 27,6%. Grupę tę dopełniał francuski departament zamorski Majotta (leżący na północ od Madagaskaru). Biorąc pod uwagę poziom krajowy, to najwyższe bezrobocie cechowało pozaunijną Macedonię Północną (22,4%).

Rozstęp między pierwszym regionem (o najniższym bezrobociu), a **medianą** (czyli regionem znajdującym się w środku zestawienia ze stopą bezrobocia **5,7%**) wynosi zaledwie 4,0 p. proc., podczas gdy rozstęp między medianą a ostatnim regionem wynosi 23,4 p. proc. Stanowi to wyjaśnienie dlaczego minimalna zmiana bezrobocia (o np. 0,1 p. proc.) w grupie liderów może skutkować zmianą względnej pozycji regionów nawet o kilkanaście miejsc i dlatego Dolny Śląsk z bezrobociem wyższym od praskiego jedynie o 3,0 p. proc. znajdował się w zestawieniu dopiero w drugiej setce regionów. O dobrej sytuacji województwa dolnośląskiego świadczy występowanie bardzo pozytywnych tendencji zatrudnieniowych nie tylko w ostatnich latach, ale także w okresie od początku stulecia, kiedy region cechowało najwyższe bezrobocie wśród wszystkich europejskich regionów UE w obecnym składzie członkowskim.

Zmiany te były wyrazem szybko poprawiającej się regionalnej koniunktury gospodarczej (jak zaznaczono, na poziomie regionów analiza zmian odbywa się w cyklu rocznym a nie miesięcznym). Pojawia się tu jednak problem metodyczny, czy wyciąganie wniosków na podstawie stopy bezrobocia liczonej dla grupy wiekowej 15-74 lata jest właściwe w sytuacji występowania w Polsce obowiązku szkolnego do 18 roku życia (odmienne regulacje występują w niektórych krajach) i uzyskiwania uprawnień emerytalnych w wieku 60/65 lat. Grupa ta jest również niedopasowana do grupy wiekowej 20-64 lata, do której odnosi się monitorowany w ramach strategii Europa 2020 wskaźnik zatrudnienia. Odwrotnie niż przy bezrobociu rejestrowanym, osoby w wieku 15-74 lata posiadające uprawnienia emerytalne są traktowane jako bezrobotne, jeśli nie pracują, poszukują pracy i są gotowe do jej podjęcia. Należy wziąć pod uwagę dwa czynniki wpływające na różnice poziomu stóp bezrobocia dla populacji w wieku 15-74 lata oraz 20-64 lata:

- Liczebność podgrup aktywnych ekonomicznie osób w wieku 15-19 oraz 65-74 lata jest stosunkowo niewielka.
- Struktura wewnętrzna wymienionych podgrup, czyli proporcja bezrobotnych i pracujących niewiele się różni od średniej w grupie 20-64 lata.

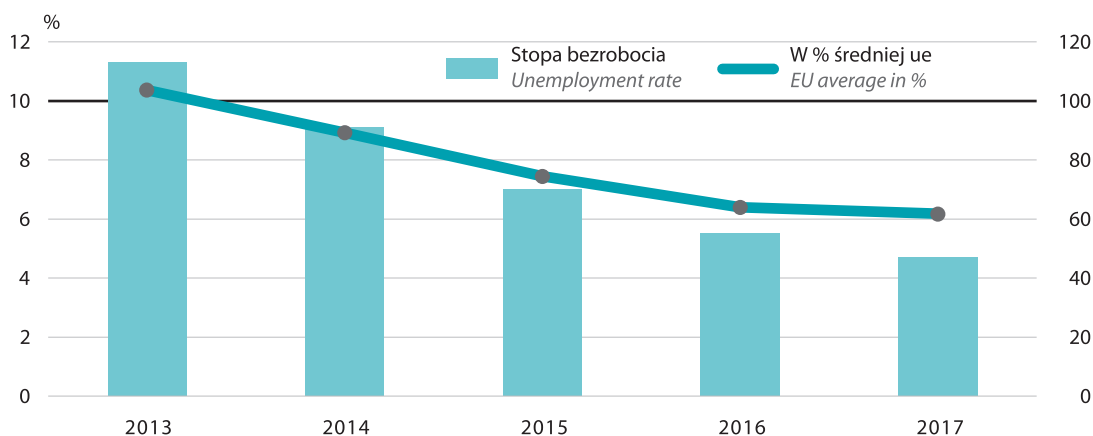
Z powyższego wynika, że – wbrew przedstawionym wątpliwościom metodycznym – dobór przedziału wieku ma niewielki wpływ na wnioski dotyczące regionalnych dysproporcji stopy bezrobocia w Europie, a poziom obu stóp może być w wielu regionach identyczny.

**Tabela 2. Porównanie stopy bezrobocia na Dolnym Śląsku i w UE dla różnych grup wiekowych**  
 Table 2. Comparison of the unemployment rate in Dolny Śląsk and the EU for different age groups

Wyszczególnienie Specification	Grupa wiekowa Age group	2013	2014	2015	2016	2017
		w % in %				
Województwo dolnośląskie Dolnośląskie voivodship	15-74	11,3	9,1	7,0	5,5	4,7
	20-64	11,1	9,1	6,9	5,4	4,6
Unia Europejska European Union	15-74	10,9	10,2	9,4	8,6	7,6
	20-64	10,6	10,0	9,2	8,4	7,5

W 44 europejskich regionach w 2017 r. wielkość obu stóp nie różniła się, a w 66 regionach stopa bezrobocia 15-74 była większa o 0,1 p. proc. od stopy bezrobocia 20-64. Większość polskich regionów mieści się w tych przedziałach. Największe różnice (od 0,6 do 1,0 p. proc.) dotyczą 42 regionów, głównie brytyjskich, holenderskich i skandynawskich, gdzie z jednej strony napływają na rynek pracy osoby młodsze niż w Polsce (zwłaszcza w Wielkiej Brytanii), a z drugiej strony wiek emerytalny jest przedłużony w stosunku do polskiego, czy typowego dla większości krajów UE. Odwrotne różnice obu stóp bezrobocia (od -0,1 do -0,5 p. proc.) wystąpiły w 24 regionach, głównie greckich, serbskich, włoskich i litewskich.

**Wykres 1. Stopa bezrobocia osób w wieku 15-74 lata w województwie dolnośląskim na tle UE**  
 Chart 1. Unemployment rate among people aged 15-74 in Dolnośląskie voivodship against background of EU



Najistotniejsze wnioski wyływają z analizy zmian bezrobocia. Bezrobocie na Dolnym Śląsku było większe od średniej krajowej jeszcze w latach 2013 i 2014, a potem bardzo szybko się zmniejszało. W ujęciu względnym dolnośląska stopa bezrobocia (15-74) przekraczała średnią unijną w 2013 r. o 3,7%, natomiast w 2017 r. była już od niej mniejsza o 38,2%.

### 1.3. Wskaźniki monitorujące rynek pracy w krajowych programach działań

#### 1.3. Indicators monitoring the labour market in national action plans

#### Krajowy program reform

W ramach semestru europejskiego Rada sformułowała wobec Polski zalecenia odnoszące się częściowo do zagadnień rynku pracy. Zalecenia o numerach 10-12 z 2017 r. były podjęte na podstawie zmian prawnych i realnych, które zaszły w 2016 r.<sup>10</sup>, natomiast zalecenia sformułowane w 2018 r. o numerach 9-12<sup>11</sup> oceniały procesy zachodzące w 2017 r. W obu dokumentach akcentowano podobne problemy:

<sup>10</sup> Zalecenie Rady z dnia 11 lipca 2017 r. w sprawie krajowego programu reform na 2017 r. oraz zawierające opinię Rady na temat przedstawionego przez Polskę programu konwergencji na 2017 r. Dz. Urz. UE 2017 C 261, s. 89-90.

<sup>11</sup> Zalecenie Rady z dnia 13 lipca 2018 r. w sprawie krajowego programu reform na 2018 r. oraz zawierające opinię Rady na temat przedstawionego przez Polskę programu konwergencji na 2018 r. Dz. Urz. UE 2017 C 320, s. 89-90.

- Sytuacja na rynku pracy była bardzo dobra i utrzymywał się wzrost wskaźników zatrudnienia;
- Aktywność zawodowa niektórych grup społecznych, zwłaszcza kobiet, osób o niskich kwalifikacjach oraz osób starszych pozostaje na niskim poziomie w porównaniu do innych krajów Unii, a kilka niedawno wdrożonych reform przyczynia się do obniżenia zachęt do pracy w tych grupach;
- Świadczenie wychowawcze obniżyło ubóstwo i nierówności, ale już wywarło niekorzystny wpływ na aktywność zawodową rodziców, na którą także wpływa jeden z najniższych w Unii wskaźników uczestnictwa dzieci do lat trzech w opiece instytucjonalnej;
- Nastąpiła poprawa systemu kształcenia, o czym świadczy wyraźnie wyższy od średniej unijnej poziom umiejętności podstawowych 15-latków i jeden z najniższych w Unii wskaźników wczesnego kończenia nauki;
- Wskaźnik uczestnictwa osób dorosłych w kształceniu i szkoleniu jest znacznie niższy od średniej unijnej, a luki dotyczą zwłaszcza umiejętności cyfrowych oraz czytania, pisania i liczenia w grupie osób dorosłych bez wyższego wykształcenia, co ogranicza ich szanse na rynku pracy;
- Pomimo wzrostu udziału umów o pracę podpisywanych na czas nieokreślony, ich odsetek pozostaje jednym z najniższych w Unii Europejskiej;
- Osoby samozatrudnione i pracujące na podstawie niestandardowych umów o pracę natrafiają na problem niskich przyszłych emerytur;
- Obniżenie ustawowego wieku emerytalnego zahamowało dotychczasową tendencję wzrostową średniego wieku przejścia na emeryturę i zachęciło część starszych pracowników do opuszczenia rynku pracy;
- Kosztowny specjalny system zabezpieczenia społecznego rolników utrwała niską mobilność pracowników i występowanie ukrytego bezrobocia w rolnictwie;
- Migracja z państw spoza Unii pomaga zaspokoić zwiększony popyt na siłę roboczą.

Chociaż krajowe programy reform koncentrują się na wąskiej grupie głównych wskaźników wynikających ze strategii *Europa 2020*, to przedmiotem oceny są także inne wskaźniki cząstkowe, które wpływają zwłaszcza na ograniczenie wzrostu wskaźników zatrudnienia w stosunku do potencjalnych możliwości. Z zaleceń Rady wynika, że należą do nich m.in. cząstkowe wskaźniki zatrudnienia wg płci i grup wieku, uczestnictwo w kształceniu ustawicznym (przez całe życie), wyniki testów PISA (z grupy wskaźników CZR), poziom umiejętności cyfrowych, dostępność instytucjonalnej opieki dla dzieci w wieku do 3 lat (te wskaźniki są monitorowane w ramach *Europejskiego filaru praw socjalnych*), odsetek umów o pracę na czas nieokreślony (lub ich odwrotności – umów czasowych), średni wiek przejścia na emeryturę.

Część ocen i zaleceń Rady powiela się w kolejnych latach i nie wpływa w istotny sposób na działania władz publicznych w Polsce, natomiast niektóre stają się zadaniami ujętymi w KPR. Przykładowo, w unijnym programie *Gwarancja dla Młodzieży* część wsparcia skierowano na rzecz **osób młodych niepracujących, nieuczących się i niedokształcających się** (stosowany jest tu anglojęzyczny akronim NEET). Programem tym objęto 20 krajów, a w Polsce 10 województw, w tym Dolny Śląsk. W efekcie ten sam problem młodzieży o niskich kwalifikacjach jest monitorowany przez 2 odmienne wskaźniki – odsetek młodzieży niekontynuującej nauki i odsetek grupy NEET. Naturalnie wskaźnik NEET ma w Polsce wyższy poziom niż wskaźnik młodzieży niekontynuującej nauki.

W aktualizacji KPR z kwietnia 2018 r. zawarto 2 typy projektów nakierowanych odpowiednio na 2,8 tys. osób z grupy NEET w wieku 18-24 lata i 18 tys. osób w wieku 15-29 lat<sup>12</sup>. Działania te mają doprowadzić do obniżenia wskaźnika NEET w kolejnych latach w kraju i w poszczególnych regionach.

Dolny Śląsk znajdował się pod tym względem w 2013 r. w sytuacji gorszej od średniej krajowej posiadając identyczną stopę NEET jak średnia unijna. Do 2017 r. sytuacja poprawiała się w większości regionów UE, a w województwie dolnośląskim bardziej niż w UE i w skali kraju, jednak nie na tyle, by osiągnąć wskaźnik niższy od średniej krajowej. Postęp ten należy przede wszystkim wiązać z poprawą ogólnej sytuacji na rynku pracy. Inne dane potwierdzają, że na Dolnym Śląsku istnieje największa łatwość w Polsce znalezienia pracy przez młodych ludzi nie posiadających kwalifikacji. Szczegółowe dane o stopie NEET (w %) w kolejności: województwo dolnośląskie – Polska – Unia Europejska przedstawiają się następująco:

12 Krajowy Program Reform Europa 2020, aktualizacja 2018/2019, Rada Ministrów [Warszawa], 23 kwietnia 2018 r., s. 31.

- 2013: 13,0 – 12,2 – 13,0
- 2017: 9,6 – 9,5 – 10,9

### Strategia na rzecz odpowiedzialnego rozwoju

*Strategia na rzecz odpowiedzialnego rozwoju* została przyjęta uchwałą Rady Ministrów w lutym 2017 r. Strategia wyznacza kierunki polityki gospodarczej państwa i środki jej realizacji, m.in. wykorzystując strategię cząstkowe pogrupowane w 18 obszarach. Nie wyodrębniono obszaru dotyczącego rynku pracy, ale programy i projekty związane z zatrudnieniem mieszczą się w następujących:

- Reindustrializacja
  - Nowoczesne kadry dla polskiego przemysłu (szkolnictwo zawodowe),
- Spójność społeczna
  - Gwarancje dla młodzieży,
  - Włączeni w edukację,
- Finanse publiczne
  - Założenia reformy emerytur i rent,
- Kapitał ludzki i społeczny
  - Zintegrowany system kwalifikacji,
  - Inicjatywa na rzecz umiejętności,
  - Edukacj@ w społeczeństwie cyfrowym,
  - Studuj i pracuj w Polsce,
- Bezpieczeństwo narodowe
  - Polityka migracyjna Polski.

W każdym z tych projektów występują indywidualne wskaźniki monitorujące, natomiast na liście zbiorczej ukazano główne wskaźniki realizacji przypisane do odpowiednich celów<sup>13</sup>, z wartościami wyjściowymi (dostępnymi w czasie ogłaszania strategii) i do osiągnięcia w 2020 r.:

- Cel główny: Tworzenie warunków do wzrostu dochodów mieszkańców Polski przy jednoczesnym wzroście spójności w wymiarze społecznym, ekonomicznym, środowiskowym i terytorialnym:
  - **Wskaźnik zagrożenia ubóstwem lub wykluczeniem społecznym** (2015: 23,4% i 2020: 20,0%).
- Cel szczegółowy II – Rozwój społecznie i terytorialnie zrównoważony:
  - **Wskaźnik zatrudnienia osób w wieku 20-64 lata** (2015: 67,8% i 2020: 71,0%),
  - Wskaźnik zatrudnienia kobiet z najmłodszym dzieckiem w wieku do 5 lat (2015: 64,1% i 2020: 65,0%),
  - Odsetek dzieci w wieku 0-3 lata objętych różnymi formami opieki instytucjonalnej (2015: 8,1% i 2020: 10,0%),
  - **Wskaźnik zagrożenia ubóstwem relatywnym** (2015: 17,6% i 2020: 14,0%),
  - Stopa ubóstwa skrajnego (2015: 6,5% i 2020: 5,5%).
- Cel szczegółowy III – Skuteczne państwo i instytucje służące wzrostowi oraz włączeniu społecznemu i gospodarczemu:
  - Osoby dorosłe (25-64 lata) uczestniczące w kształceniu lub szkoleniu (2015: 3,5% i 2020: 4,2%),
  - Stopa bezrobocia absolwentów szkół prowadzących kształcenie zawodowe (2015: 33,8% i 2020: 36,0%),
  - Udział osób zatrudnionych w III sektorze (organizacje non-profit) w stosunku do ogółu zatrudnionych w gospodarce (2015: 0,9% i 2020: 2,0%).

Pogrubionym tekstem wyróżniono wskaźniki wynikające z ESZ i strategii *Europa 2020* (cel zmniejszenia zagrożenia ubóstwem był wyrażony w tych strategiach w ujęciu bezwzględny). *Strategia na rzecz od-*

<sup>13</sup> Strategia na rzecz odpowiedzialnego rozwoju do roku 2020 (z perspektywą do 2030 r.), Ministerstwo Rozwoju, Warszawa 2017, s. 388-406.

*powiedzialnego rozwoju* wyznacza także wartości do osiągnięcia w 2030 r., ale ich rolą jest głównie informowanie o pożądanym kierunku zmian. Według danych z 2017 r. część wskaźników ma już wartości zbliżone do docelowych. Zwracają uwagę zwłaszcza starania rządu, aby kobiety nie rezygnowały z pracy w sytuacji opieki nad dziećmi i funkcjonowania programu „Rodzina 500 plus”.

### **Krajowa strategia rozwoju regionalnego 2030**

W projekcie strategii z 17 grudnia 2018 r. akcentuje się jej ścisłe powiązanie ze *Strategią na rzecz odpowiedzialnego rozwoju*. Powielany jest jako główny cel II – *Rozwój społecznie i terytorialnie zrównoważony*. Towarzyszą mu 4 wskaźniki monitorujące. Natomiast cele szczegółowe strategii będą monitorowane przez 12 wskaźników, z czego 2 dotyczą bezpośrednio rynku pracy. Zasadniczym założeniem strategii jest zmniejszanie dysproporcji terytorialnych kraju przez podciągnięcie wskaźników w regionach z najniższymi ich poziomami. Tym samym monitorowanie następuje zwykle na dwóch poziomach – krajowym i 4 ostatnich województw w danej kategorii. Prognozuje się wartość pośrednią dla 2025 r. i docelową dla 2030 r. Projekt określa te wskaźniki następująco:

- Współczynnik aktywności zawodowej według BAEL
  - Polska – 2017: 56,4% – 2025 i 2030: utrzymanie poziomu,
  - Średnia dla 4 województw z najniższą wartością wskaźnika – 2017: 54,0% – 2025 i 2030: zbliżenie poziomu województw do średniej krajowej.
- Odsetek osób dorosłych (25-64 lata) uczestniczących w kształceniu lub szkoleniu
  - Polska – 2017: 3,7% – 2025 i 2030: odwrócenie trendu spadkowego i zbliżenie wartości wskaźnika do poziomu 7,7 – 10,0%,
  - Średnia dla 4 województw z najniższą wartością wskaźnika – 2017: 2,35% – 2025 i 2030: zbliżenie poziomu województw do średniej krajowej.

Można oczekiwać pewnych modyfikacji wartości docelowych w ostatecznym kształcie strategii (gdyż w pierwszej pozycji zakłada się de facto zwiększenie się bierności ekonomicznej w kilku województwach), ale ten dobór wskazuje na percepcję najważniejszych problemów regionalnych rynków pracy. Nie należy do nich obecnie poziom bezrobocia. Bardzo mobilizujący charakter ma zwłaszcza cel podniesienia uczestnictwa w kształceniu przez całe życie.

### **Krajowe plany działań na rzecz zatrudnienia**

Plany działań na rzecz zatrudnienia nie mają charakteru strategicznego, ale operacyjny. Uchwała Rady Ministrów z 10 marca 2015 r. przyjmowała plan na lata 2015-2017, a uchwała z 22 czerwca 2018 r. dotyczyła planu na 2018 r. *Krajowe plany działań na rzecz zatrudnienia* ze względu na swój charakter zawierają najszerzy zestaw wskaźników zatrudnieniowych do monitorowania. Zestaw ten jest względnie stały i w ostatnich planach nie był modyfikowany.

#### **A. Wskaźniki główne:**

- Wskaźnik zatrudnienia (BAEL); w 5 przekrojach:
  - Osób w wieku 20-64 lata,
  - Osób w wieku 15-64 lata,
  - Kobiet w wieku 15-64 lata,
  - Osób starszych w wieku 55-64 lata,
  - Osób niepełnosprawnych (16 lat i więcej);
- Wskaźnik zróżnicowania regionalnego wskaźnika zatrudnienia;
- Stopa bezrobocia (BAEL); w 5 przekrojach:
  - Ogółem,
  - Kobiet,
  - Osób młodych w wieku 15-24 lata,
  - Osób starszych w wieku 55-64 lata,
  - Długookresowego (12 miesięcy i więcej);

- Stopa bezrobocia rejestrowanego (w końcu okresu);
- Odsetek osób w wieku 25-64 lata uczących się i dokształcających;
- Wskaźnik osiągnięć edukacyjnych młodzieży (udział osób z wykształceniem co najmniej zasadniczym zawodowym w grupie ludności w wieku 20-24 lata).

B. **Wskaźniki pomocnicze** zalecane przy monitorowaniu i ocenie realizacji poszczególnych kierunków działań obejmują aż 34 pozycje (łącznie 48 przekrojów). Mają one charakter analityczny pozwalając identyfikować problemy szczegółowe. Obejmują znaczną część przekrojów występujących w publikacjach statystycznych.

Działania publicznych służb zatrudnienia nakierowane są przede wszystkim na osiągnięcie postępu w zakresie wskaźników głównych. Nasuwają się tu następujące wnioski:

- Wskaźniki główne są publikowane zarówno przez statystykę publiczną w Polsce, jak i Eurostat;
- W odróżnieniu od strategii krajowych o charakterze generalnym, krajowe plany działań na rzecz zatrudnienia eksponują jako główny tylko 1 wskaźnik (zatrudnienia) z grupy wskaźników ESZ i strategii Europa 2020, natomiast inne (edukacja, ubóstwo) ujęto wśród pomocniczych;
- Dla celów decyzyjnych większą wagę przykładają się do danych pochodzących z reprezentatywnego badania aktywności ekonomicznej ludności niż pochodzących ze sprawozdań i rejestrów;
- Za bardzo ważne uznaje się nie tylko monitorowanie postępu (lub regresu) odnotowanego na rynku pracy w skali kraju, ale także zmian zróżnicowań regionalnych.

## Rozdział 2

### Chapter 2

## Aktywność ekonomiczna ludności

### Labour force of the population

### 2.1. Główne tendencje zmian

#### 2.1. Main tendencies of changes

Reprezentacyjne **Badania Aktywności Ekonomicznej Ludności** (BAEL), przeprowadzane są w cyklu kwartalnym metodą obserwacji ciągłej, tj. aktywność ekonomiczną bada się w każdym tygodniu w ciągu całego kwartału. Badaniem objęte są osoby w wieku 15 lat i więcej, będące członkami gospodarstw domowych w wylosowanych mieszkaniach, z wyjątkiem osób nieobecnych 12 miesięcy i więcej, jeżeli ich nieobecność nie wynikała z charakteru wykonywanej pracy.

Korzystna tendencja na dolnośląskim rynku pracy trwa od 2013 r. Jej przejawem jest przede wszystkim stały spadek bezrobocia. Jednak wyniki BAEL za 2017 r. wskazują na wyhamowanie dotychczasowej tendencji wzrostu zatrudnienia, a nawet niewielkie jej odwrócenie. Suma obu tych malejących grup daje grupę **aktywnych zawodowo** (ekonomicznie). Jeszcze w 2016 r. liczba aktywnych zawodowo zwiększyła się o 92 tys. osiągając 1309 tys. osób., natomiast w 2017 r. zanotowano już spadek o 14 tys. osób, w tym 11 tys. bezrobotnych i 3 tys. pracujących.

Do **pracujących** zaliczono osoby, które w badanym tygodniu:

- wykonywały, przez co najmniej 1 godzinę, pracę przynoszącą zarobek lub dochód albo pomagały bez wynagrodzenia w prowadzeniu rodzinnej działalności gospodarczej,
- formalnie miały pracę, ale jej nie wykonywały (np. z powodu choroby, urlopu, przerwy w działalności zakładu, trudnych warunków atmosferycznych).

Do **biernych zawodowo** (ekonomicznie) zaliczono osoby, które nie zostały zakwalifikowane jako pracujące lub bezrobotne. Główne przyczyny bierności to nieodpowiedni wiek (emerytura), zły stan zdrowia (choroba lub niepełnosprawność), nauka i uzupełnianie kwalifikacji, obowiązki rodzinne i związane z prowadzeniem domu, zniechęcenie bezskutecznością poszukiwania pracy.

Specyfiką BAEL jest pomijanie aspektu prawnego aktywności i bierności ekonomicznej, czyli np. posiadania umowy o pracę, zarejestrowania w urzędzie pracy, pobierania renty lub emerytury. Uwaga ta ma znaczenie dla interpretacji wykazanego niewielkiego spadku liczby pracujących, gdyż według sprawozdań ich liczba wzrosła w 2017 r., chociaż w mniejszej skali niż w latach poprzednich. Świadczy to m.in. o malejącym znaczeniu cywilnoprawnej podstawy świadczenia pracy oraz zmniejszaniu się zakresu szarej strefy na rynku pracy. Jest to wpływ łatwiejszej dostępności zatrudnienia w ramach stosunku pracy. Nie tylko dane BAEL, ale także dane pozyskane na podstawie sprawozdań, ukazują wyczerpywanie się istniejących rezerw siły roboczej, na co duży wpływ mają istniejące uwarunkowania demograficzne i ekonomiczne. Analogiczne wnioski wypływają z danych o wzroście zgłaszanego przez pracodawców niezaspokojonego popytu na pracowników.

Populacja w wieku 15 lat i więcej zmniejszyła się w 2017 r. o 12 tys. osób, czyli nieco mniej niż grupa aktywnych ekonomicznie. W efekcie minimalnie wzrosła liczba **biernych zawodowo** o 1 tys. osób<sup>14</sup>. Rok wcześniej wzrost liczby biernych ekonomicznie był znacznie większy i wyniósł 25 tys. osób. Po 2004 r. można wyróżnić 3 okresy. Początkowo (do 2007 r.) liczba biernych ekonomicznie zwiększała się, a następnie (do 2014 r.) uległa znacznemu zmniejszeniu się (z 1146 tys. do 982 tys. osób). Obecnie występuje faza

<sup>14</sup> Wyniki BAEL podawane są w pełnych tysiącach i tym samym drobne różnice bilansowe są efektem zaokrągleń.

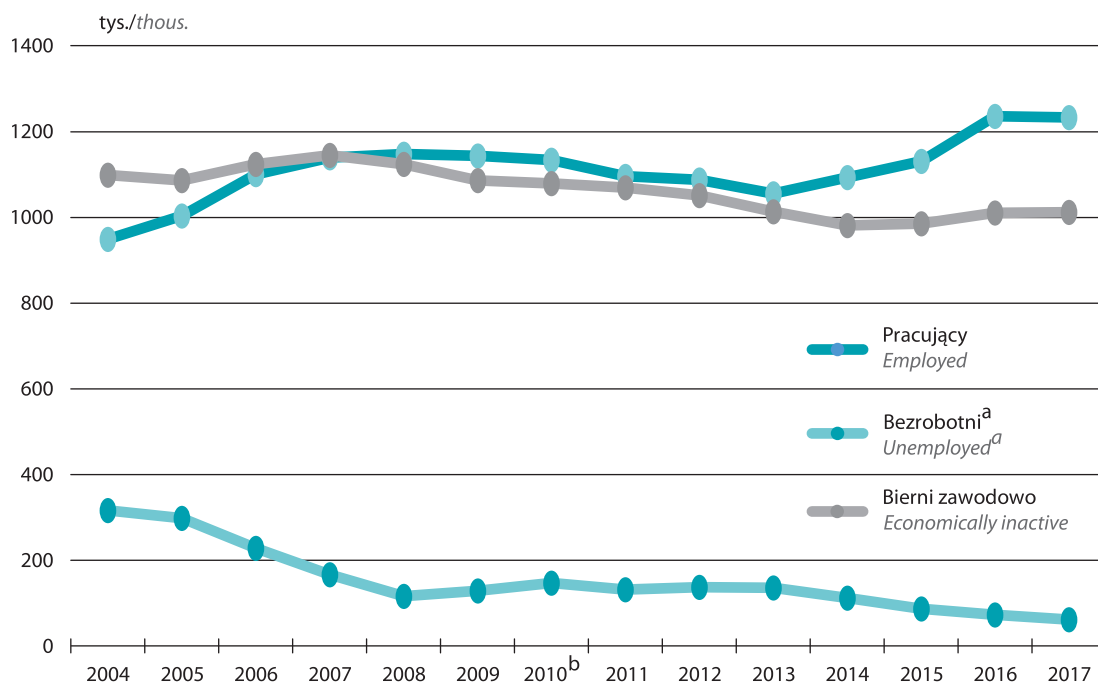


powolnego wzrostu liczebności tej grupy, spowodowanego przede wszystkim zmianami demograficznymi, ale także regulacjami prawnymi niosącymi skutki dla rynku pracy.

Obniżenie wieku emerytalnego przyczyniło się do przyrostu w stosunku do 2016 r. deklarowania tej przyczyny nieposzukiwania pracy o 20 tys. osób, podczas gdy rok wcześniej przyrost ten wyniósł 3 tys. osób. Emeryci stanowią ponad połowę (52,6%) biernych ekonomicznie. Choroba lub niepełnosprawność jako przyczyna bierności jest w kolejnych latach deklarowana na zbliżonym poziomie, z niewielkim spadkiem w 2017 r. (o 8 tys. osób). Większy spadek (o 13 tys. osób) wystąpił w grupie osób niepracujących z powodu nauki i uzupełniania kwalifikacji, co należy wiązać z niżem demograficznym. Niemal marginalnym powodem stało się zniechęcenie bezskutecznością poszukiwania pracy, gdyż w warunkach rosnącej liczby wolnych miejsc pracy zanika przekonanie, że pracy nie da się znaleźć. W latach 2015-2017 liczba osób w tej grupie na Dolnym Śląsku zmniejszyła się trzykrotnie (z 39 tys. do 13 tys. osób). Do niedawna malała liczba osób deklarujących obowiązki domowe i rodzinne jako przyczynę nieposzukiwania pracy. Grupa ta liczyła w 2015 r. 57 tys. osób, by w ciągu 2 lat wzrosnąć do 103 tys. osób, czyli o ponad 80%.

## Wykres 2. Ludność w wieku 15 lat i więcej według typów aktywności zawodowej

Chart 2. Population aged 15 and more by type of professional activity



a Osoby w wieku 15 - 74 lata. b Zmiany metodologiczne.  
a People aged 15 - 74. b Methodological changes.

Przedstawiane dane dotyczą grupy osób w wieku 15 lat i więcej. Szczególnie pozytywnym zjawiskiem w grupie aktywnych zawodowo był tendencja spadkowa bezrobocia. W rezultacie poprawiły się relacje liczbowe pracujących i niepracujących (czyli bezrobotnych i biernych zawodowo). Jeszcze w IV kwartale 2014 r. niepracujący w wieku 15 lat i więcej przeważali liczebnie nad pracującymi (o 40 tys. osób), a 3 lata później nadwyżka po stronie pracujących wyniosła już 203 tys. osób. W IV kwartale 2014 r. na 1000 pracujących przypadło 1037 niepracujących, a w IV kwartale 2016 r. było to 845 osób, aby w IV kwartale 2017 r. osiągnąć dalsze obniżenie wskaźnika – tym razem niewielkie – do 838 osób.

**Tabela 3.**  
Table 3.

**Ludność aktywna i bierna zawodowo (dane średnioroczne)**  
*Active and economically inactive population (average annual data)*

Wyszczególnienie <i>Specification</i>	Aktywni zawodowo <i>Economically active population</i>			Bierni zawodowo <i>Economically inactive</i>
	ogółem <i>total</i>	pracujący <i>employed</i>	bezrobotni <i>unemployed</i>	
	w tysiącach osób <i>in thousand persons</i>			
Ogółem <i>Total</i>	1295	1234	60	1012
mężczyźni <i>men</i>	708	679	28	388
kobiety <i>women</i>	587	555	32	624
Miasta <i>Urban areas</i>	889	854	35	699
Wieś <i>Rural areas</i>	406	381	25	313

Populacja aktywnych zawodowo mężczyzn jest liczniejsza niż analogiczna populacja kobiet. Dotyczy to zarówno pracujących, jak i bezrobotnych. Odwrotnie jest w grupie biernych zawodowo, gdzie liczebnie zdecydowanie dominują kobiety stanowiąc 61,7% ogółu. Wynika to z podstawowych uwarunkowań demograficznych i społecznych, czyli z jednej strony wypełniania obowiązków rodzinnych, a z drugiej strony ze znacznej przewagi liczebnej kobiet nad mężczyznami w wieku poprodukcyjnym.

Specyfika demograficzna i pełnionych ról społecznych odzwierciedlana jest przez dominację kobiet wśród biernych ekonomicznie, zwłaszcza ze względów rodzinnych (77,7% ogółu) oraz z powodu wieku/emerytury (64,8%). Oznacza to jednocześnie mniejsze wskaźniki zatrudnienia dla kobiet (45,8%) niż mężczyzn (62,0%).

Województwo dolnośląskie jest obok województwa śląskiego najbardziej zurbanizowanym regionem kraju. Dlatego także pod względem każdej charakterystyki rynku pracy występuje ponad dwukrotna przewaga liczby osób zamieszkujących na obszarze miast w stosunku do osób mieszkających na wsi. Obszary wiejskie cechuje nieco wyższa aktywność ekonomiczna, co pośrednio wynika z faktu, że mieszkańcy wsi w 2017 r. stanowili 31,4% ogółu aktywnych zawodowo i 30,9% biernych zawodowo. Jest to zmiana w stosunku do poprzedniego okresu, gdyż tylko w latach 2016-2017 współczynnik aktywności zawodowej na terenach wiejskich był wyższy niż w miastach. Wynosił on w 2017 r. na terenach wiejskich 56,5% wobec 56,0% w miastach. Jest to jednak obecnie efekt wyższej stopy bezrobocia na wsi, gdyż relacja dla stopy zatrudnienia jest odwrotna – odpowiednio 53,0% na wsi i 53,8% w miastach. Różnice są więc niewielkie.

## 2.2. Wskaźniki rynku pracy i jego przekroje

### 2.2. Labour market indicators and its sections

#### Przekrój wieku

**Stopa zatrudnienia** monitorowana w związku z realizacją strategii *Europa 2020* dotyczy grupy wiekowej 20-64 lata. Wynosiła ona średniorocznie w 2017 r. dla Dolnego Śląska 70,7%, natomiast współczynnik zatrudnienia dla grupy wiekowej 15 lat i więcej wynosił ogółem 53,5%. Gdyby tę samą stopę odnieść do obowiązującego w Polsce wieku produkcyjnego, to wyniosłaby ona 73,9%.

Przyjmowana powszechnie w porównaniach międzynarodowych grupa wiekowa objęta BAEL (15 lat i więcej) różni się istotnie od wieku produkcyjnego wynikającego z polskiego prawa (18-59/64 lata). W rzeczywistości pracują także osoby w wieku przedprodukcyjnym (uczniowie przyuczający się do zawodu, otrzymujący wynagrodzenie) i poprodukcyjnym (niezależnie od pobierania lub niepobierania emerytury). Liczba biernych ekonomicznie wśród osób w wieku nieprodukcyjnym ponad 10 razy przewyższa jednak liczbę pracujących.

**Tabela 4.** Aktywność ekonomiczna ludności w wieku produkcyjnym i nieprodukcyjnym w IV kwartale  
 Table 4. Economic activity of population at working and non-working age in the fourth quarter

Wyszczególnienie <i>Specification</i>	Aktywni zawodowo <i>Economically active population</i>			Bierni zawodowo <i>Economically inactive</i>
	ogółem <i>total</i>	pracujący <i>employed</i>	bezrobotni <i>unemployed</i>	
	w tysiącach osób <i>in thousand persons</i>			
Ogółem <i>Total</i>	1295	1254	42	1009
w wieku produkcyjnym <i>at working age</i>	1236	1195	41	382
w wieku nieprodukcyjnym <i>at non-working age</i>	59	59	1	627

Dane IV kwartału pokazują, że tendencja wzrostu współczynnika aktywności zawodowej została w 2017 r. odwrócona. Jeszcze w 2016 r. wzrósł on o 1,5 p. proc. w stosunku do roku poprzedniego, a w 2017 r. zmalał o 0,5 p. proc. Wskaźnik zatrudnienia wzrósł o 0,2 p. proc., ale zmalała stopa bezrobocia z 4,5% do 3,2%. Stopa bezrobocia wyniosła średnio w roku 4,6%, ale widoczna była jej duża tendencja spadkowa widoczna w wynikach IV kwartału. Także dwa pozostałe podstawowe wskaźniki (aktywności zawodowej i zatrudnienia) lepiej kształtowały się w IV kwartale niż średnio w roku. Zapowiada to kontynuację tendencji spadkowej dla analogicznych kwartałów (występuje tu efekt sezonowości) w kolejnym roku.

Porównując dane dla IV kwartału w 2017 r. wskaźniki zatrudnienia wzrosły minimalnie w stosunku do roku poprzedniego (z 54,2% do 54,4%). Była to jednak wypadkowa odmiennych kierunków zmian zachodzących w różnych **grupach wiekowych**. Duża chłonność rynku pracy spowodowała, że dawne grupy defaworyzowane (młodzież i osoby w wieku przedemerytalnym) zyskiwały pracę w dużej skali. Dla grup 18-24 lata oraz 45-54 lata wskaźniki zatrudnienia wzrosły o 1,8-1,9 p. proc. Wzrósł też nieznacznie wskaźnik dla grupy 35-44 lata (o 0,4 p. proc.), a minimalnie zmalał dla grupy 55 lat i więcej (o 0,2 p. proc.), co można wiązać z obniżeniem wieku emerytalnego. Duży spadek (o 1,6 p. proc.) wystąpił w przedziale wiekowym 25-34 lata, którego dotyczy dominująca grupa beneficjentów programu „Rodzina 500 plus”.

**Tabela 5.** Podstawowe wskaźniki rynku pracy według wieku w IV kwartale  
 Table 5. Basic labour market indicators by age in the fourth quarter

Ludność w wieku <i>Population aged</i>	Współczynnik aktywności zawodowej <i>Activity rate</i>		Wskaźnik zatrudnienia <i>Employment rate</i>		Stopa bezrobocia <i>Unemployment rate</i>	
	2016	2017	2016	2017	2016	2017
	w % <i>in %</i>					
15 lat i więcej ogółem <i>15 and more total</i>	56,7	56,2	54,2	54,4	4,5	3,2
w wieku produkcyjnym <i>at working age</i>	75,9	76,4	72,4	73,9	4,7	3,3
w wieku nieprodukcyjnym <i>at non-working age</i>	9,0	8,6	9,0	8,6	.	.
15-24	33,5	34,9	28,3	30,2	15,4	13,3
25-34	85,5	83,4	82,4	80,8	3,4	3,1
35-44	88,2	88,0	85,3	85,7	3,3	2,7
45-54	80,2	80,4	77,4	79,2	3,5	1,6
55 lat i więcej <i>55 and more</i>	28,0	27,3	26,8	26,6	4,3	2,4

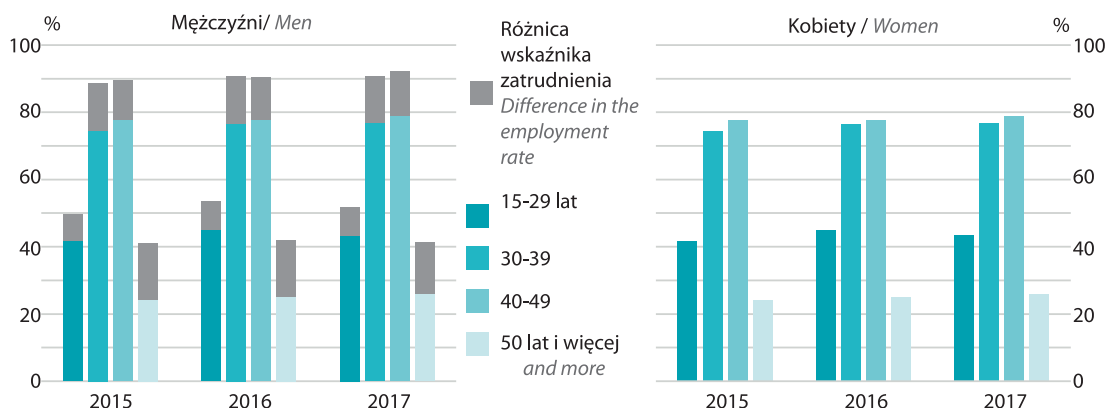
Osoby w wieku 15-24 lata stosunkowo rzadko podejmują pracę z powodu edukacji na poziomie średnim i wyższym. Gdy osoby te poszukują pracy, to barierą jej znalezienia jest brak doświadczenia i często także brak odpowiedniego wykształcenia. Stopa bezrobocia młodzieży na Dolnym Śląsku wynosiła w 2017 r. 13,3% i była mniejsza od średniej krajowej oraz od średniej w Unii Europejskiej (o 3,5 p. proc.). W dziesięciu unijnych regionach poziomu NUTS 2 o najwyższej stopie bezrobocia młodzieży mieściła się ona w przedziale od 53,3% do 62,7% aktywnych zawodowo. Obecna sytuacja w regionie jest wyraźnie lepsza niż na początku dekady, a właśnie dane z tego okresu pozwoliły zakwalifikować Polskę do grupy 20 beneficjentów unijnego programu *Gwarancja dla Młodzieży*, a Dolny Śląsk do grona 10 województw w Polsce objętych programem.

Niska aktywność osób w wieku 55 lat i więcej jest zrozumiała. Jest ona jednak w Polsce niższa niż w większości krajów UE. Najwyższa aktywność ekonomiczna cechuje grupę wiekową 35-44 lata, m.in. dzięki powrotom na rynek pracy kobiet zajmujących się wcześniej wychowaniem dzieci. Grupa wiekowa 25-34 lata ma wskaźniki o niespełna 5 p. proc. niższe (w ciągu roku różnica ta wzrosła o 2 p. proc.). Nieco większa różnica (6,5 p. proc.) dotyczy grupy 45-54 lata, traktowanej jako niemobilna z powodu mniejszej skłonności do zmiany kwalifikacji, miejsca pracy oraz zamieszkania. Widocznym znakiem zmiany podejścia pracodawców do tej grupy jest zmniejszenie się tej różnicy w ciągu roku o 1,5 p. proc.

Uogólnione wyniki BAEL zawierają także dane w innych przekrojach wiekowych. Pozwalają one z innej strony ukazać specyfikę wskaźników zatrudnienia kobiet i mężczyzn.

W 2016 r. w porównaniu do roku poprzedniego wzrosły wszystkie wskaźniki zatrudnienia mężczyzn i kobiet. Odmienne było w 2017 r. – dla mężczyzn dalszy wzrost zanotował jedynie wskaźnik dla grupy wiekowej 40-49 lat (o 1,9 p. proc.). Natomiast sytuacja odwrotna wystąpiła u kobiet – wzrosły 3 wskaźniki, a zmalał jedynie 1, ale w stosunkowo dużej skali – zmniejszenie dla grupy wiekowej 15-29 lat wyniosło 1,6 p. proc.

**Wykres 3. Wskaźnik zatrudnienia według wieku i płci**  
Chart 3. *Employment rate by age and sex*



Określony w *Krajowym programie reform* cel osiągnięcia do 2020 r. wartości wskaźnika zatrudnienia na poziomie 71% zostanie zapewne wykazany jako zrealizowany na podstawie danych za 2018 r. Przy pewnym regresie zatrudnienia osób w wieku 25-34 lata, kobiet w wieku 15-29 lat i niemal podwojeniu się kategorii biernych ekonomicznie z powodu obowiązków rodzinnych i domowych (w okresie 2015-2017) należy poszukiwać na Dolnym Śląsku rezerw do dalszego wzrostu zatrudnienia w innych grupach. Pomimo dokonanego postępu, nadal kryją się one w grupach wiekowych 45 lat i więcej oraz 20-24 lata (wśród osób niekontynuujących nauki).

#### Przekroje wykształcenia i zawodów

Analiza danych według poziomu wykształcenia wykazuje, że wzrost wskaźnika zatrudnienia nastąpił jedynie w grupie osób w wieku 15 lat i więcej z wykształceniem średnim ogólnokształcącym. Była to grupa charakteryzująca się niskimi wskaźnikami, a w sytuacji ssania na rynku pracy pracodawcy byli skłonni

zatrudniać osoby bez konkretnych kwalifikacji. W pozostałych grupach wystąpił spadek wskaźników zatrudnienia, tym większy, im niższy był poziom wykształcenia. Pewne znaczenie ma względnie niski poziom wykształcenia osób odchodzących na emeryturę i jednocześnie stały proces starzenia się osób z najniższymi kwalifikacjami (wskaźniki są liczone łącznie z osobami w wieku poprodukcyjnym). Z drugiej strony być może brakuje wystarczających zachęt ekonomicznych (praca za najniższe obowiązujące stawki) i pozaekonomicznych do pozostania na rynku pracy osób, którym przysługują świadczenia rodzinne na dzieci. Niewielki spadek wskaźnika zatrudnienia w grupie osób z wyższym wykształceniem nie zachwiał proporcjami – grupę tę nadal opisuje bardzo wysoki wskaźnik (78,6%), ale odnotowaną zmianę można wiązać z powolną utratą atrakcyjności ekonomicznej ofert pracy kierowanych do tej grupy, w sytuacji narastania nasycenia gospodarki osobami z wyższym wykształceniem oraz pojawienia się lepszych warunków do powiększenia rodziny niż miało to miejsce wcześniej.

Z jednej strony pracodawcy najbardziej poszukują osób o najwyższych kwalifikacjach, a z drugiej strony osoby wykształcone cechuje wysoka mobilność, elastyczność i skuteczność w znajdowaniu pracy. Na współczesnym rynku pracy liczy się profesjonalizm i dlatego stosunkowo dobrą sytuację mają również osoby posiadające kwalifikacje zawodowe, czyli z wykształceniem policealnym oraz średnim zawodowym, a także z wykształceniem zasadniczym zawodowym. Tendencje 2017 r. lepiej opisywane są jednak przez zmiany stopy bezrobocia zamiast przez wskaźnik zatrudnienia czy aktywności zawodowej.

**Tabela 6.**  
Table 6.

**Podstawowe wskaźniki rynku pracy według poziomu wykształcenia w IV kwartale**  
*Basic labour market indicators by education level in the fourth quarter*

Wyszczególnienie <i>Specification</i>	Współczynnik aktywności zawodowej <i>Activity rate</i>		Wskaźnik zatrudnienia <i>Employment rate</i>		Stopa bezrobocia <i>Unemployment rate</i>	
	2016	2017	2016	2017	2016	2017
	w % in %					
Ogółem <i>Total</i>	56,7	56,2	54,2	54,4	4,5	3,2
według poziomu wykształcenia: <i>by educational level:</i>						
Wyższe <i>Tertiary</i>	80,7	80,4	79,4	78,6	1,6	2,3
Policealne i średnie zawodowe <i>Post-secondary and vocational secondary</i>	63,6	62,2	61,6	60,7	2,8	2,5
Średnie ogólnokształcące <i>General secondary</i>	47,9	49,1	43,8	47,8	8,6	3,5
Zasadnicze zawodowe <i>Basic vocational</i>	58,3	55,8	54,0	52,8	7,3	5,3
Gimnazjalne i poniżej <i>Lower secondary and below</i>	19,7	15,9	17,8	15,1	9,6	3,4

Doszło do sytuacji wcześniej niespotykanej – względnego wyrównania **stopy bezrobocia** według poziomu wykształcenia. W 2016 r. względny rozstęp grup wykształcenia był nawet sześciokrotny, a w 2017 r. już tylko nieco ponad dwukrotny. Osoby z wyższym wykształceniem straciły swoją uprzywilejowaną pozycję rynkową w sytuacji z jednej strony wysokiego zapotrzebowania pracodawców na Dolnym Śląsku na wiele różnych stanowisk, w tym dla osób wykonujących prace proste, a z drugiej strony szybszy niż oczekiwano w *Krajowym programie reform* napływ do gospodarki osób po studiach. Tylko w tej grupie wzrosła stopa bezrobocia, a w pozostałych zmalała, niekiedy bardzo znacznie.

W świetle wyników BAEL w strukturze pracujących według statusu zatrudnienia dominują **pracownicy najemni** (85,3% – poziom stabilny, nie ulegający istotnym zmianom), a liczba **pracodawców i pracujących na własny rachunek** jest ponad sześciokrotnie mniejsza (13,9%). Całość dopełnia niewielka grupa osób pomagających bez umownego wynagrodzenia w prowadzeniu rodzinnej działalności gospodarczej (0,8%).

Pełna lista **wykonywanych zawodów** w Polsce, opracowana w oparciu o *Klasyfikację zawodów i specjalności 2014*, zawiera 2455 pozycji. W najbardziej zagregowanym ujęciu obejmuje 10 wielkich grup zawodów. Klasyfikacja ta może stanowić podstawę oceny specyfiki zatrudnienia mężczyzn i kobiet według wykonywanych zawodów. Na Dolnym Śląsku najliczniej reprezentowana była grupa specjalistów (266 tys. osób; zanotowano przyrost w ciągu roku o 10 tys. pracujących) oraz grupa pracowników usług i sprzedawców (193 tys. osób; wzrost w skali roku o 4 tys.). Są to jednocześnie grupy, w których liczba pracujących kobiet była znacznie większa od liczby pracujących mężczyzn. Podobna proporcja dotyczyła pracowników biurowych, choć zatrudnienie w województwie w tej grupie było znacznie mniejsze (73 tys. osób; ubytek o 5 tys.). Jeszcze bardziej zmalała liczba pracujących przy pracach prostych (o 10 tys. osób), co częściowo wynika z niezaspokojonego popytu pracodawców, a częściowo z możliwości pracy w bardziej atrakcyjnych zawodach. Liczba kobiet w tej grupie stanowiła 258% liczby mężczyzn. Kobiety nieznacznie przeważały także w grupie techników i innego średniego personelu. Mężczyźni przeważali w pięciu pozostałych grupach zawodowych. Jest to szczególnie widoczne dla zawodów związanych ze specjalizacją przemysłową województwa dolnośląskiego. W grupie robotników przemysłowych i rzemieślników przewaga mężczyzn była 9-krotna, a w grupie operatorów i monterów maszyn i urządzeń ponad 4-krotna.

## 2.3. Bezrobocie

### 2.3. Unemployment

W świetle wyników BAEL średnioroczna **stopa bezrobocia w 2017 r. wyniosła w województwie dolnośląskim 4,6%** i zmalała z poziomu 5,4% odnotowanego rok wcześniej<sup>15</sup>. To zmniejszenie nie zapewniło regionowi utrzymania 5. pozycji w kraju z 2016 r., gdyż w innych regionach spadek bezrobocia był szybszy. W efekcie mniejszą stopę od Dolnego Śląska w 2017 r. posiadało 6 województw: wielkopolskie, lubuskie, śląskie, małopolskie, opolskie i pomorskie. Średnia krajowa wynosiła 4,9% i zmniejszyła się z poziomu 6,2% w 2016 r. Najgorsza sytuacja wystąpiła w województwie podkarpackim (8,4%). Tym samym w latach 2016-2017 nie było w Polsce województwa z dwucyfrową stopą bezrobocia. Wszystkie województwa zanotowały spadek bezrobocia w stosunku do 2016 r.

O **migracjach zagranicznych** decydują czynniki wypychające i przyciągające (ang. *pull, push*). Nadal z interesowaniem cieszą się wyjazdy zarobkowe za granicę, ale wysokie bezrobocie straciło na znaczeniu jako czynnik wypychający migracji. W chwili wejścia Polski do UE w 2004 r. wyniki BAEL wskazywały, iż było na Dolnym Śląsku 315 tys. bezrobotnych, a w 2017 r. tylko 60 tys. średniorocznie. W statystyce wyjazdów mieszkańców Dolnego Śląska za granicę na pobyt stały na pierwszym miejscu jest Wielka Brytania, która wyprzedza Niemcy i Holandię. W sąsiednich województwach – opolskim i lubuskim – pierwszym kierunkiem wyjazdów są Niemcy, a w Małopolsce – Austria. Migracje zarobkowe miały w 2017 r. jedynie wpływ uzupełniający na sytuację na rynku pracy w stosunku do zdecydowanie najważniejszej przyczyny zmniejszenia bezrobocia, czyli tworzenia miejsc pracy.

W latach 2001-2006 Polska miała nieprzerwanie najwyższe bezrobocie w grupie 27 państw (bez Chorwacji), a już w 2017 r. znalazła się w grupie 5 państw UE28 o najniższym bezrobociu. Bezrobocie liczone zarówno według metody BAEL, jak i metodą administracyjną (rejestrowane) sięgało na początku minionej dekady nawet 20%-21% aktywnych zawodowo. Obie stopy niemal się nie różniły. Poprawa sytuacji na rynku pracy odnotowana w ujęciu BAEL charakteryzowała się większą dynamiką niż wykazana według danych urzędów pracy. W sytuacji poprawy taki mechanizm jest w Polsce regułą. Przy osłabieniu koniunktury w latach 2009-2012 oznaczało to jednak szybszy wzrost stopy bezrobocia BAEL niż stopy bezrobocia rejestrowanego. Poprawa następująca po 2013 r. przyczyniła się do utrwalenia różnic obu stóp bezrobocia – dane przeliczone dla IV kwartału 2017 r. wykazują, że stopa bezrobocia rejestrowanego była wyższa o 1,7 p. proc. od stopy liczonej metodą BAEL.

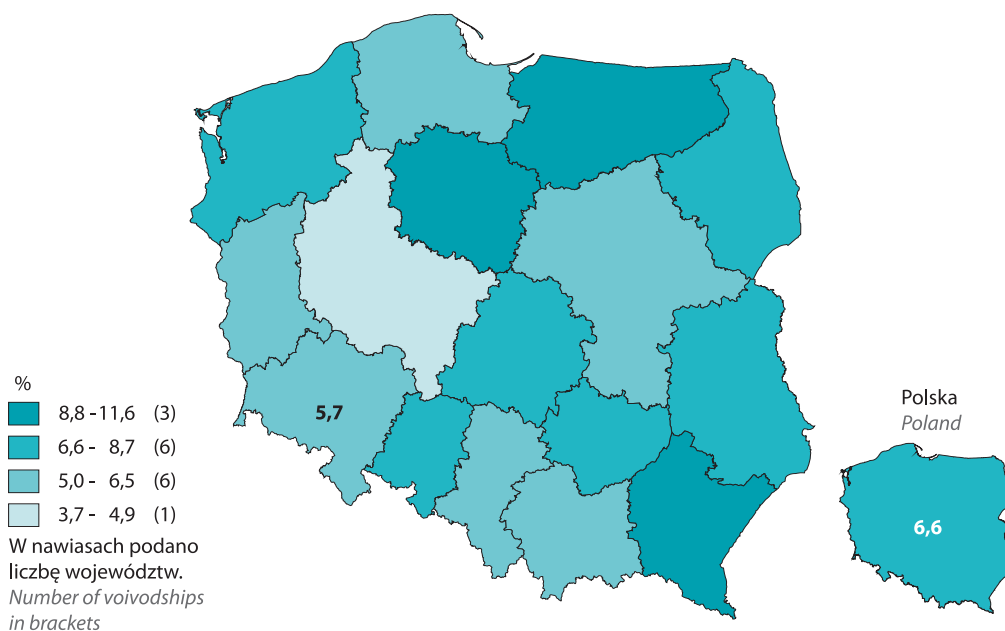
<sup>15</sup> Stopa na poziomie 3,2% dotyczyła IV kwartału 2017 r. i odnosiła się nie do grupy 15 lat i więcej, a populacji w wieku 15-74 lata. Występują duże wahania sezonowe – w I kwartale liczba bezrobotnych wzrasta w stosunku do IV kwartału, a następnie w kolejnych dwóch kwartałach ulega zmniejszeniu.

**Dwa ujęcia bezrobocia:**

- W ujęciu BAEL za bezrobotne uznaje się osoby w wieku 15 lat i więcej (dla niektórych ujęć 15-74 lat), które spełniały jednocześnie 3 warunki:
  - w okresie badanego tygodnia nie były osobami pracującymi,
  - w ciągu 4 tygodni (wliczając jako ostatni tydzień badany) aktywnie poszukiwały pracy,
  - były gotowe podjąć pracę w ciągu 2 tygodni następujących po tygodniu badanym (lub już znalazły pracę i oczekiwały na jej podjęcie w ciągu 3 miesięcy).
- Urzędy pracy rejestrują osoby bezrobotne – niepracujące, poszukujące pracy i gotowe do jej podjęcia, spełniające jednak w Polsce kilka dodatkowych warunków (muszą to być osoby w ustawowym wieku produkcyjnym, nieuczące się i niestudiujące w trybie dziennym, nie posiadające emerytury, renty, niektórych zasiłków, dochodów z różnego typu działalności gospodarczej).

**Mapa 6.**

Map 6.

**Stopa bezrobocia rejestrowanego<sup>a</sup> według województw w IV kwartale<sup>b</sup>***Registered unemployment rate<sup>a</sup> by voivodships in the fourth quarter<sup>b</sup>*

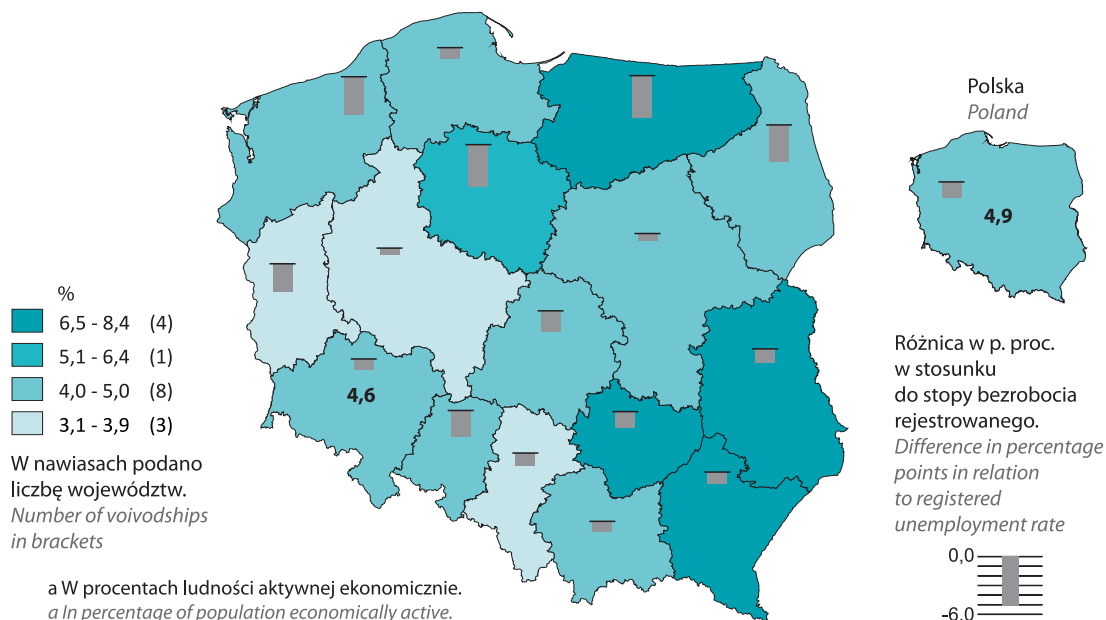
a W procentach ludności aktywnej ekonomicznie. b Średnia według stanów na koniec miesiąca X, XI i XII.  
*a In percentage of population economically active. b Average as of the end of month October, November, December.*

We wszystkich województwach występują różnice obu stóp o tym samym kierunku i wynoszą od 0,6 do 4,4 p. proc. W efekcie zmienia się kolejność województw w kraju, a Dolny Śląsk pod względem bezrobocia rejestrowanego zajmuje 6. pozycję w kraju.

Duże różnice obu stóp występują m.in. w sąsiednich województwach – lubuskim i opolskim. Dlatego wzajemne pozycje tych regionów oraz Dolnego Śląska są odwrotne. Z powodu m.in. ubezpieczeń zdrowotnych część czasowych migrantów ekonomicznych rejestruje się w urzędzie pracy, chociaż nie poszukują pracy i nie są gotowi do jej podjęcia. Innym powodem jest świadczenie pracy zarobkowej poza stosunkiem pracy (w BAEL do grupy pracujących zalicza się każdą osobę, która przepracowała w tygodniu minimum jedną opłaconą godzinę na dowolnej podstawie prawnej lub bez tej podstawy). W 2017 r. szacowano w Polsce występowanie 1,2 mln osób pracujących na umowę zlecenie lub umowę o dzieło (dotyczy to osób bez stosunku pracy, niepobierających emerytury lub renty) oraz 880 tys. osób pracujących w „szarej strefie”. Zbiory tych osób częściowo się zająbiają (dotyczy to także pracujących w ramach stosunku pracy, gdyż tylko dla 47,7% osób praca nierejestrowana stanowiła pracę główną).

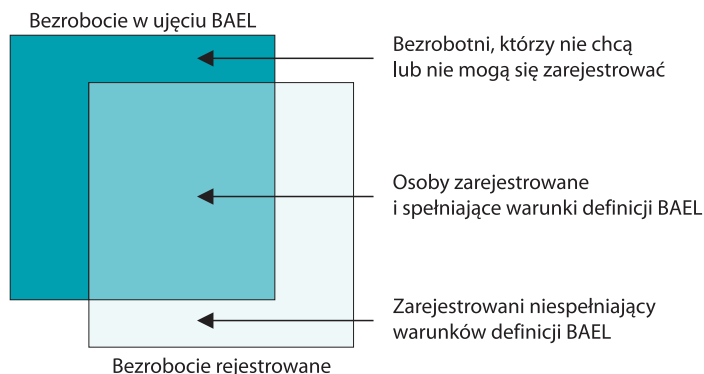
**Mapa 7.**  
Map 7.

**Stopa bezrobocia w ujęciu BAEL<sup>a</sup> według województw w IV kwartale**  
*Unemployment rate according to BAEL<sup>a</sup> by voivodship in the fourth quarter*



Powodów różnic poziomu stóp bezrobocia jest znacznie więcej i dlatego w IV kwartale 2017 r. w Polsce tylko 56,0% bezrobotnych w ujęciu BAEL było jednocześnie zarejestrowanych w urzędzie pracy. Nie zachęcają do oficjalnego uregulowania swojego statusu m.in. posiadanie ubezpieczenia zdrowotnego jako członka rodziny i brak możliwości otrzymania zasiłku dla bezrobotnych (deklarowało jego otrzymywanie tylko 6,5% bezrobotnych wg definicji BAEL, co dawało udział 11,6% w grupie zarejestrowanych w urzędach pracy). Z kolei wielu zarejestrowanych bezrobotnych albo pracuje, albo w rzeczywistości nie poszukuje pracy i nie jest gotowych do jej podjęcia.

Czynniki decydujące o odmiennym poziomie obu stóp bezrobocia są w stosunkowo małym stopniu związane z koniunkturą gospodarczą. Gdy się ona pogarsza wzrasta zwłaszcza część wspólna obu ujęć i dlatego w okresie wysokiego bezrobocia odsetek ten dochodził do 80%, a poziom obu stóp był zbliżony. Różnice między typami bezrobocia ilustruje poniższy schemat:



Przeciętny **czas poszukiwania pracy** przez bezrobotnego zmalał z 12,7 miesiąca w IV kwartale 2014 r. do 9,2 miesiąca w IV kwartale 2017 r. Zmniejszającemu się bezrobociu towarzyszyła także zmiana odsetka długotrwale bezrobotnych (13 i więcej miesięcy), który wyniósł 14,3% liczby bezrobotnych. Powoli ewoluje sposób poszukiwania pracy. Zwykle wykorzystuje się kilka sposobów jednocześnie. W 2016 r.



najpopularniejszą metodą było korzystanie z pomocy krewnych i znajomych, natomiast rok później minimalnie więcej osób wykorzystywało ogłoszenia w prasie, pomimo zmniejszania się jej czytelności. W podobnej skali wykorzystywano biura i urzędy pracy – każdą z tych 3 metod stosuje ok. 2/3 poszukujących pracy. Ciągłe zmniejsza się znaczenie ścieżki poszukiwań pracy przez bezpośredni kontakt z potencjalnym pracodawcą – jeszcze w 2015 r. z tej formy korzystało 54,5% poszukujących pracy, a 2 lata później było to 42,9%.

Osoby poszukujące pracy mogą być także zakwalifikowane do grupy **biernych zawodowo**, jeśli nie są gotowe do jej podjęcia w ciągu dwóch tygodni następujących po tygodniu badanym (część osób, zwłaszcza kobiet, poszukujących pracy lecz niegotowych do jej podjęcia zdecydowała się zaprzestać jej poszukiwania i zająć obowiązkami domowymi i rodzinnymi). Pozostali bierni nie poszukują pracy z powodów różnych. Mogą m.in. mieć ją załatwioną i oczekiwać na jej rozpoczęcie w okresie dłuższym niż 3 miesiące. Z kolei inne osoby mogą być gotowe do podjęcia zatrudnienia, ale go nie szukają, gdyż są zniechęcone bezskutecznością dotychczasowych starań. Te wymienione 3 grupy osób, jednoznacznie zdefiniowane i zaliczane do biernych zawodowo są w rozumieniu intuicyjnym bliskie kategorii bezrobotnych. Są traktowane jako **niewykorzystane potencjalne zasoby pracy**. Do tej grupy dochodzą także osoby pracujące w niepełnym wymiarze czasu w wyniku decyzji pracodawcy, które jednak chciałyby i są gotowe pracować w pełnym wymiarze czasu. Malejącemu bezrobociu w województwie dolnośląskim towarzyszyło także zmniejszenie się niewykorzystanych zasobów pracy. W porównaniu do 2015 r. aż trzykrotnie zmniejszyła się liczba osób zniechęconych poszukiwaniem pracy. Należy jednak podkreślić, że ta przyczyna bierności zawodowej jest najmniej znacząca.

## Rozdział 3

### Chapter 3

## Popyt na pracę

### Labour demand

### 3.1. Informacje podstawowe

#### 3.1. Basic information

Rok 2017 był kolejnym, w którym wzrosła liczba miejsc pracy w województwie dolnośląskim. Według stanu na 31 XII było ich 988,9 tys., co oznaczało w stosunku do 2016 r. przyrost o 5,7 tys. (o 0,6%). Tylko nieco ponad połowa tego przyrostu została zagospodarowana przez osoby podejmujące pracę. Reszta (2,8 tys.) powiększyła zasób wolnych miejsc pracy (wzrost o 1/3).

**Popyt na pracę** – liczba miejsc pracy, które oferuje gospodarka w określonych warunkach społeczno-ekonomicznych. Popyt na pracę obejmuje miejsca pracy zagospodarowane (określane liczbą pracujących) oraz miejsca wolne oferowane przez pracodawców. Określona w ten sposób liczba pracujących może różnić się od danych pozyskanych ze sprawozdań statystycznych.

Podobnie jak BAEL, badanie popytu na pracę ma charakter reprezentacyjny, uogólniony na populację generalną i dotyczy podmiotów zatrudniających co najmniej 1 osobę. Przeprowadzane jest z częstotliwością kwartalną z użyciem formularza Z-05. Przedstawiane dalej dane – w zależności od rodzaju informacji – dotyczą stanu w dniu 31 XII bądź całego 2017 r.

Tabela 7.

Table 7.

#### Podstawowe dane o popycie na pracę

Basic data on labour demand

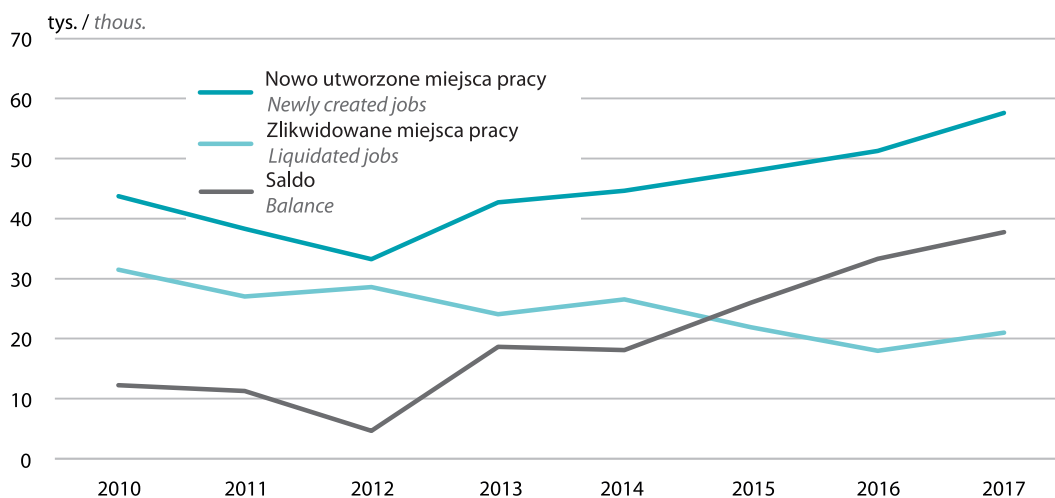
Wyszczególnienie <i>Specification</i>	2015	2016	2017	
			ogółem <i>total</i>	2016=100
Miejsca pracy ogółem (stan w dniu 31 XII) <i>Total number of jobs (as of 31 December)</i>	951267	983197	988870	100,6
Pracujący (stan w dniu 31 XII) <i>Working persons (as of 31 December)</i>	944372	974921	977841	100,3
w tym: <i>of which:</i>				
kobiety <i>women</i>	476119	496245	498524	100,5
niepełnosprawni <i>persons with disabilities</i>	39903	49710	43680	87,8
sektor publiczny <i>public sector</i>	216447	213683	212278	99,3
sektor prywatny <i>private sector</i>	727925	761238	765563	100,6
Wolne miejsca pracy (stan w dniu 31 XII) <i>Job vacancies (as of 31 December)</i>	6895	8276	11029	133,3
w tym nowo utworzone <i>including newly created</i>	1950	3132	1722	55,0
Liczba podmiotów objętych badaniem (w IV kwartale) <i>Number of entities covered by the survey (in the fourth quarter)</i>	52043	55620	55087	99,0

**Tabela 7.** Podstawowe dane o popycie na pracę (dok.)  
 Table 7. Basic data on labour demand (cont.)

Wyszczególnienie Specification	2015	2016	2017	
	ogółem total			2016=100
Nowo utworzone miejsca pracy Newly created jobs	47887	51296	57609	112,3
Zlikwidowane miejsca pracy Liquidated jobs	21875	17989	20656	114,8
Saldo tworzenia i likwidacji miejsc pracy Balance of job creation and job closures	26012	33307	36953	110,9

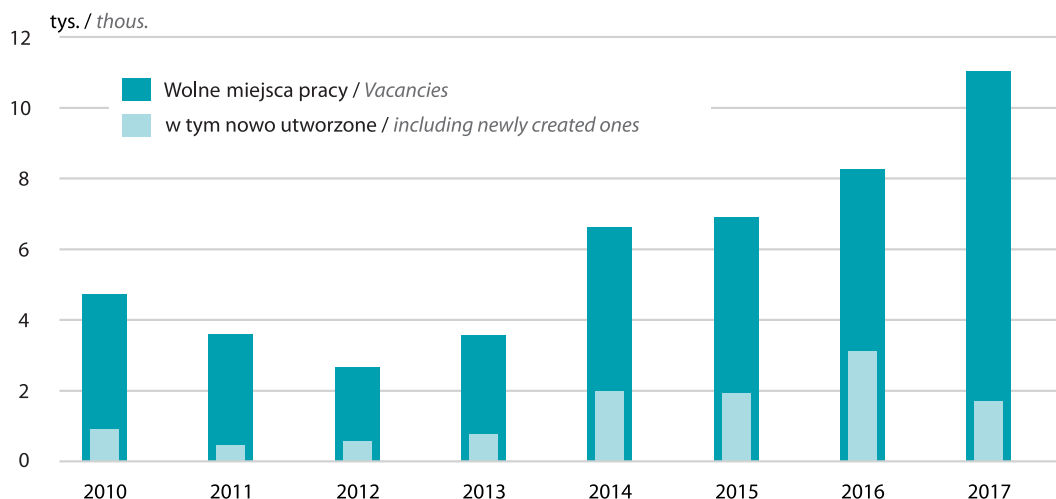
Dobrej koniunkturze gospodarczej w kraju i w województwie dolnośląskim towarzyszy tworzenie nowych miejsc pracy w skali rosnącej nieustannie od 2012 r. Jednocześnie przedsiębiorcy likwidują znacznie mniej stanowisk pracy niż na początku dekady, chociaż w 2017 r. liczba zlikwidowanych miejsc wzrosła o 2,7 tys. Wzrost liczby nowych miejsc pracy o 6,3 tys. pozwolił osiągnąć powiększenie się dodatniego salda o 3,6 tys. miejsc do poziomu 37,0 tys. miejsc pracy.

**Wykres 4.** Nowo utworzone i zlikwidowane miejsca pracy  
 Chart 4. Newly created and liquidated jobs



**Dopływ nowych pracowników do gospodarki wyraźnie wyhamował.** Jeszcze w ciągu 2016 r. zanotowano wzrost liczby pracujących o 3,2% (w stosunku do 31 XII 2015 r.), natomiast rok później analogiczny wzrost wyniósł jedynie 0,3%. Działo się tak pomimo znacznego napływu pracowników z zagranicy. W rezultacie nastąpił przyrost liczby wolnych miejsc pracy aż o 1/3. Pracodawcy mają zwłaszcza kłopot ze znalezieniem pracowników na stanowiska oferowane od dłuższego czasu, gdyż nowo utworzone miejsca pracy miały mniejsze znaczenie zarówno w ujęciu względnym (spadek między 31 XII 2016 r. a 31 XII 2017 r. z 37,8% do 15,6% ogólnej liczby wolnych miejsc pracy), jak i bezwzględnym (zmniejszenie z 3,1 tys. do 1,7 tys.).

**Wykres 5. Wolne miejsca pracy**  
Chart 5. Vacancies



Utrzymywała się tendencja zmniejszania się liczby pracujących w **sektorze publicznym** (o 1,3% w 2016 r. oraz o 0,7% w 2017 r.). Było to z nadwyżką rekompensowane ofertami zatrudnienia w sektorze prywatnym. Liczba pracujących w tym sektorze wzrosła o 4,6% w 2016 r. i o 0,6% w 2017 r. W odróżnieniu od lat wcześniejszych pracodawcy są zmuszeni konkurować o pracowników warunkami pracy. Skutecznie czynią to podmioty prywatne i dlatego wzrost o 33,3% liczby nieobsadzonych miejsc pracy w gospodarce w 2017 r. oznacza w sektorze prywatnym wzrost o 28,7%, a w sektorze publicznym aż o 84,5%. Ilustruje to malejącą atrakcyjność pracy w sektorze publicznym. Pośrednim potwierdzeniem tej zależności jest utrzymywanie się mniejszego niż w sektorze prywatnym odsetka nowo utworzonych miejsc pracy w ogólnej liczbie nowych miejsc pracy (odpowiednio 7,2% i 16,7%).

Udział **kobiet** w ogólnej liczbie pracujących wzrastał dzięki wyższej dynamice wzrostu ich zatrudnienia niż mężczyzn (odpowiednio wzrost o 0,5% i 0,1% w 2017 r. wobec 4,2% i 2,2% w 2016 r.). W efekcie ich udział w ogólnej liczbie pracujących wzrósł do 51,0%, ale należy pamiętać, że prezentowane dane nie obejmują osób pracujących na własny rachunek, a zwłaszcza rolników indywidualnych. Kobiety częściej niż mężczyźni pracują w jednostkach niekomercyjnych, mniej zależnych od wahań koniunktury. Dlatego udział kobiet wśród pracujących w sektorze publicznym jest szczególnie wysoki i wynosi 70,6%. W ujęciu przedmiotu działalności najbardziej sfeminizowaną sekcją PKD jest opieka zdrowotna i pomoc społeczna (Q). Pracuje tam 5,6 razy więcej kobiet niż mężczyzn. W sekcji edukacja (P) dysproporcja wynosi 3,6 : 1, a w sekcji administracja publiczna i obrona narodowa; obowiązkowe zabezpieczenia społeczne (O) analogiczna relacja wynosi 2,6 : 1. W przetwórstwie przemysłowym liczebnie dominowali mężczyźni (64,1%), ale istnieją działy z dużą przewagą kobiet: produkcja odzieży (84,8%), produkcja skór i wyrobów ze skór wyprawionych (71,7%), produkcja wyrobów tekstylnych (63,2%).

W ciągu 2017 r. liczba pracujących **niepełnosprawnych** zmalała o 12,1%. Jedna sekcja PKD – działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca (N) – skupiała aż 43,3% wszystkich pracujących niepełnosprawnych. Niemal co czwarty pracownik tej sekcji to niepełnosprawny (23,0%). W jej ramach zajmują się oni przede wszystkim działalnością detektywistyczną i ochroniarską (63,0% zatrudnionych w tym dziale) oraz działalnością usługową związaną z utrzymaniem porządku w budynkach oraz zagospodarowaniem terenów zieleni (44,3%). Duży odsetek niepełnosprawnych (9,4%) pracuje w dziale ochrona zdrowia, w którym stanowią oni 8,1% wszystkich pracujących. W końcu 2017 r. 1697 zakładów objętych badaniem było zainteresowanych zatrudnieniem niepełnosprawnych. Było to jednak znacznie mniej niż rok wcześniej (2319).

W ostatnich latach zmniejsza się znaczenie małych przedsiębiorstw i następował proces koncentracji zatrudnienia w jednostkach średnich i dużych. Dla potrzeb badania popytu na pracę przyjęto klasyfikację, w której jednostki małe obejmują do 9 pracujących, jednostki średnie od 10 do 49 osób, a jednostki duże

od 50 pracujących. Ogólny wzrost liczby pracujących na Dolnym Śląsku w 2017 r. wyniósł 2,9 tys. osób, w tym w segmencie dużych jednostek przyrost wyniósł aż 21,7 tys. pracowników. Oznacza to, że liczba pracujących w jednostkach małych i zwłaszcza średnich zmalała łącznie o 18,8 tys. osób. W wyniku tego przesunięcia w ciągu roku udział zatrudnienia w jednostkach dużych wzrósł o 2,0 p. proc. (z 57,5% do 59,5%).

## 3.2. Popyt na pracę w przekroju sekcji PKD oraz zawodowym

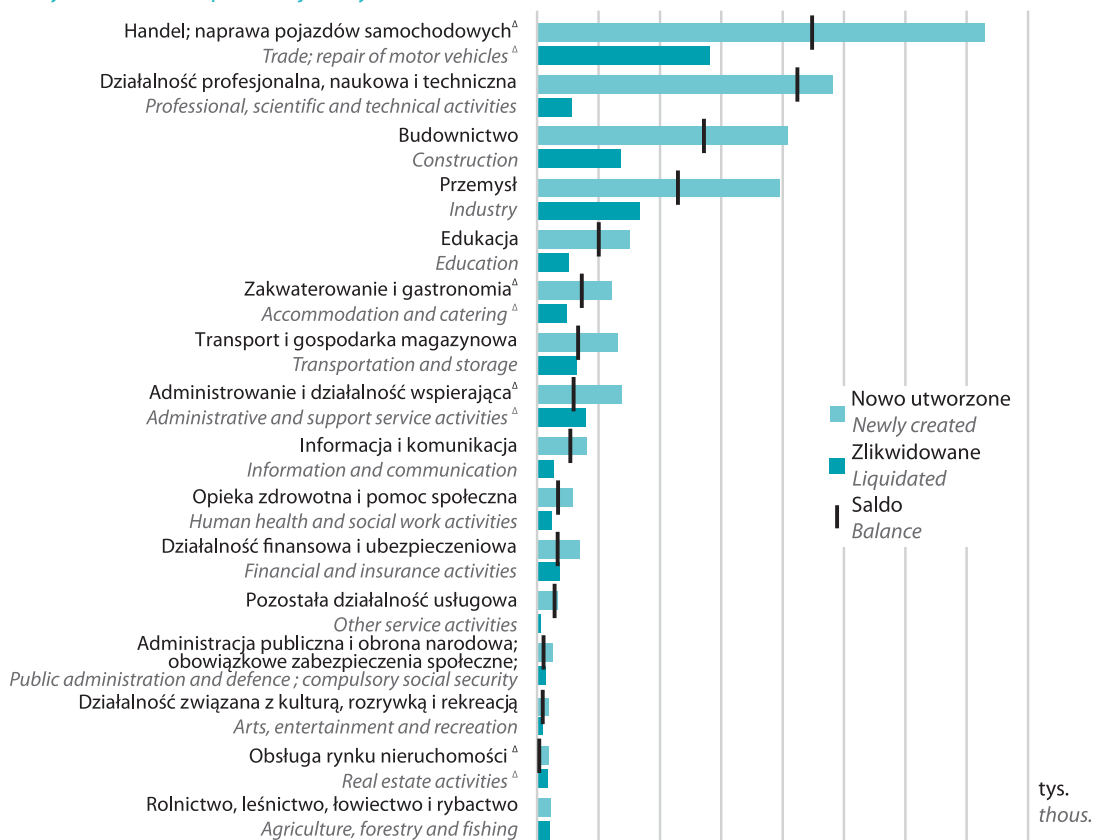
### 3.2. Labour demand in sections of PKD and occupations

#### Przekrój sekcji PKD

W ciągu 2017 r. nowe miejsca pracy powstawały przede wszystkim w sekcjach handel, naprawa pojazdów samochodowych<sup>Δ</sup> (14,6 tys.), działalność profesjonalna, naukowa i techniczna (9,6 tys.), budownictwo (8,2 tys.), oraz w czterech sekcjach (B, C, D, E) składających się na przemysł (7,9 tys.). W stosunku do roku poprzedniego nastąpiły istotne zmiany. Po pierwsze, ogólna liczba miejsc pracy w wymienionych sekcjach wzrosła o 26,9%, podczas gdy dynamika wzrostu dla wszystkich sekcji razem wyniosła jedynie 12,3%. Łącznie w tych sekcjach powstało 69,9% wszystkich nowo utworzonych miejsc pracy (rok wcześniej odsetek ten wynosił 61,9%). Po drugie, liczba nowo utworzonych miejsc pracy w ramach działalności profesjonalnej, naukowej i technicznej wzrosła ponad dwukrotnie (przyrost o 108,7%). Wrocław jest trzecim ośrodkiem w kraju przyciągającym inwestorów tworzących centra usług biznesowych, w tym dostawców usług informatycznych oraz centra usług wspólnych. W efekcie aż 7,7 tys. nowych miejsc pracy powstało w dziale działalność firm centralnych (head offices); doradztwo związane z zarządzaniem. Po trzecie, po okresie zastoju na rynku budowlanym, symptomem wyraźnego wzrostu zamówień notowanych w sekcji budownictwo jest niemal dwukrotny wzrost liczby nowych miejsc pracy (wzrost o 93,2%).

#### Wykres 6. Nowo utworzone i zlikwidowane miejsca pracy według sekcji PKD

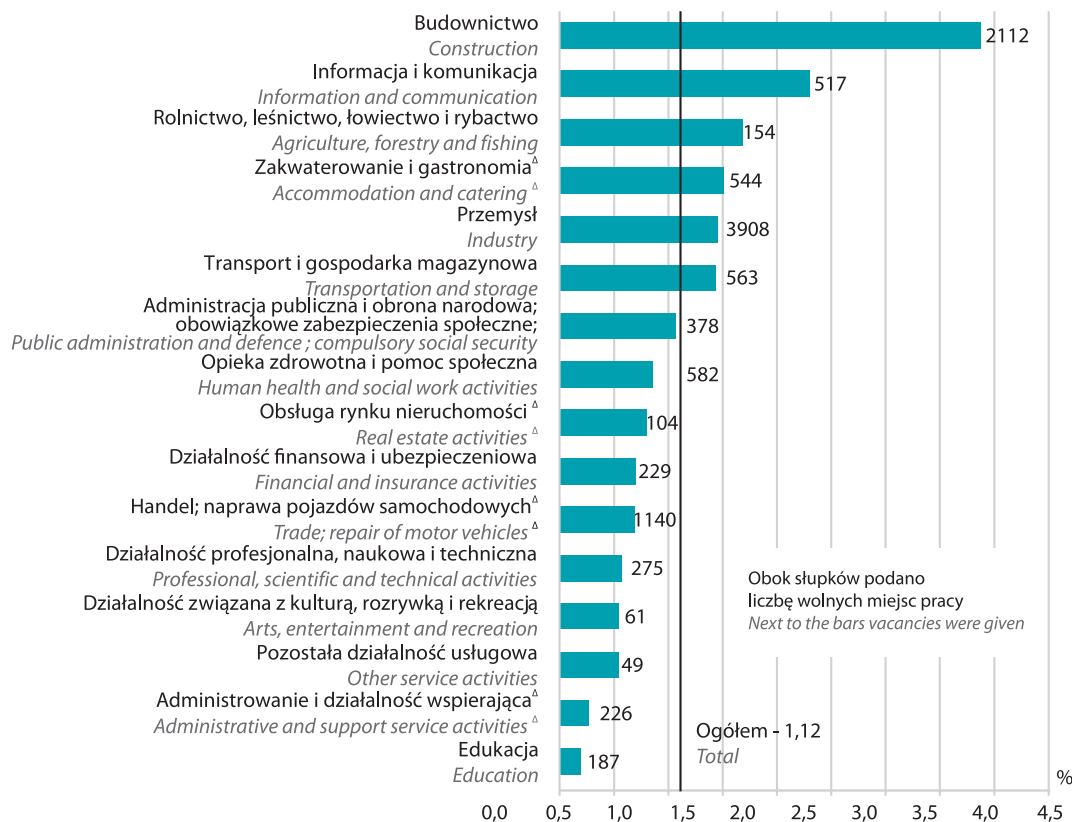
Chart 6. Newly created and liquidated jobs by sections of PKD



tys.  
thous.

Chociaż wymienione powyżej sekcje obejmowały 69,9% nowo powstałych miejsc pracy, to ich udział w dodatnim saldzie tworzenia i likwidacji miejsc pracy był jeszcze wyższy i wyniósł 74,3%. Dodatkowo saldo wystąpiło także we wszystkich pozostałych sekcjach PKD. W ujęciu względnym liczba miejsc nowo utworzonych była większa od liczby zlikwidowanych miejsc pracy: 8,5 razy dla działalności profesjonalnej, naukowej i technicznej (saldo wyniosło 748% liczby zlikwidowanych miejsc pracy); prawie 7 razy dla pozostałej działalności usługowej (saldo 581%) i około 3 razy dla trzech sekcji PKD – informacja i komunikacja; budownictwo; edukacja (saldo od 197% do 205%).

**Wykres 7. Odsetek niewykorzystania wolnych miejsc pracy i ich liczba według sekcji PKD w 2017 r.**  
Chart 7. The rate of non-utilisation and the number of vacancies by sections of PKD in 2017



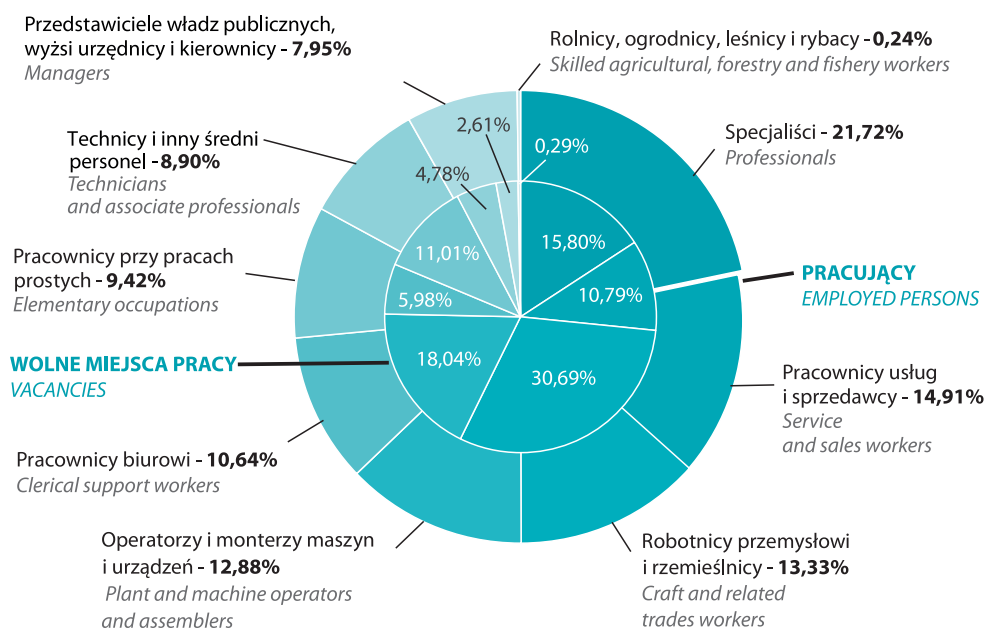
Zróżnicowanie procesów tworzenia i likwidacji miejsc pracy z jednej strony, a z drugiej strony przyczyny stojące po stronie podaży siły roboczej (zasoby osób o odpowiednich kwalifikacjach oraz ich zainteresowanie podejmowaniem zatrudnienia w określonej branży) decydują o zmianie struktury liczby wolnych miejsc pracy. Trzy główne rodzaje działalności (przemysł budownictwo, handel; naprawa pojazdów samochodowych<sup>Δ</sup> skupiały w 2017 r. niemal 2/3 wolnych miejsc pracy (64,9%). W 2016 r. zamiast budownictwa w tej grupie znajdowała się sekcja informacja i komunikacja, a poziom koncentracji wolnych miejsc pracy był niższy i wynosił 60,6%. Liczba wolnych miejsc pracy w budownictwie wzrosła niemal 9 razy (o 784%). Trzykrotnie wzrosła liczba wolnych miejsc pracy w ochronie zdrowia i pomocy społecznej (o 195%), co znamionuje narastanie braków personelu medycznego. Poziom tego niezaspokojenia ilustrowany jest odsetkiem niewykorzystania wolnych miejsc pracy – wyrażającym stosunek wolnych miejsc pracy do sumy wolnych i zagospodarowanych miejsc pracy. Zdecydowanie najtrudniej było znaleźć pracowników budowlanych. Tradycyjnie występuje duży niezaspokojony popyt na pracowników sekcji informacja i komunikacja (choć był on mniejszy niż w 2016 r.). Na trzecim miejscu znalazła się sekcja rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo. Chociaż liczba wolnych miejsc pracy w tej sekcji nie jest duża (154), to jednostki gospodarujące mają problemy ze znalezieniem pracowników. Najmniejsze problemy ze znalezieniem pracowników mają placówki edukacyjne.

### Przekrój zawodowy

Urzędowa klasyfikacja zawodów i specjalności (KZiS) obejmuje 10 wielkich grup zawodowych<sup>16</sup>, 43 duże grupy, 133 średnie, 455 elementarnych grup zawodowych oraz 2455 zawodów i specjalności. Struktury pracujących i wolnych miejsc pracy różnią się, co jest wyrazem zachodzących zmian w gospodarce Dolnego Śląska, w szczególności procesu jej unowocześniania. W ujęciu wielkich grup zawodowych 3 grupy obejmują dokładnie połowę pracujących. Są to kolejno: specjaliści, pracownicy usług i sprzedawcy, robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy. Najwięcej wolnych miejsc pracy czekało 31 XII na pracowników z grup: robotników przemysłowych i rzemieślników, operatorów maszyn i urządzeń, specjalistów. Koncentracja w tych 3 grupach zawodowych była większa niż pracujących, gdyż obejmowały one prawie 2/3 (64,5%) wolnych miejsc pracy. Taka struktura zawodów potwierdza ukazane uprzednio dane o sekcjach PKD, gdyż są to grupy zawodowe charakterystyczne dla przemysłu, budownictwa, a także sekcji informacja i komunikacja.

**Wykres 8**  
Chart 8.

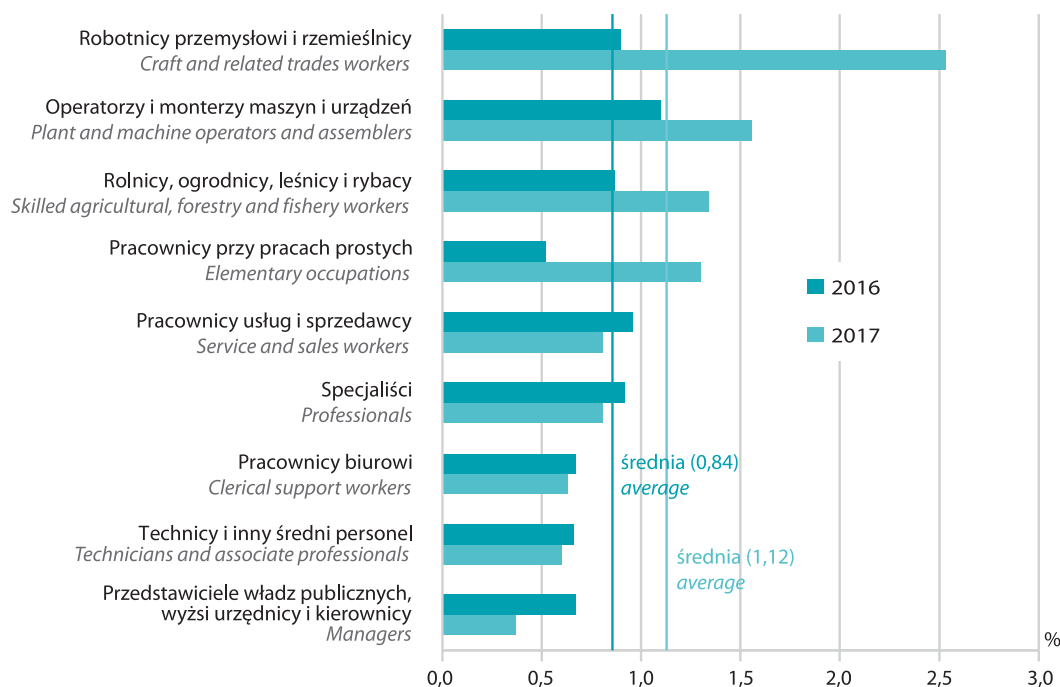
**Struktura pracujących i wolnych miejsc pracy według wielkich grup zawodów**  
*Structure of employed persons and vacancies by large groups of occupations*



Poziom niewykorzystania wolnych miejsc pracy powiększył się między końcem 2016 r., a końcem 2017 r. z 0,84% do 1,12%, ale jest to efekt znacznego wzrostu niezaspokojenia potrzeb pracodawców na pracowników zaliczanych jedynie do 4 wielkich grup: robotników przemysłowych (odsetek wzrósł 2,8 razy); pracowników przy pracach prostych (dwuipółkrotny wzrost wskaźnika); operatorów i monterów maszyn i urządzeń; rolników, ogrodników, leśników i rybaków. Ta ostatnia grupa w znikomej skali wpłynęła na odsetek ogólny, gdyż szczegółowy wskaźnik jest wysoki, ale liczba wolnych miejsc pracy niewielka (32). Pozostałe 5 grup zawodowych zarejestrowało obniżenie się odsetka. Warto odnotować, że znaleźli się tu specjaliści oraz technicy i inny średni personel.

<sup>16</sup> Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 7 sierpnia 2014 r. w sprawie klasyfikacji zawodów i specjalności na potrzeby rynku pracy oraz zakresu jej stosowania (Dz. U. 2018 poz. 227) do tej grupy zalicza także siły zbrojne, które zostały pominięte w dalszych rozważaniach.

**Wykres 9** Odsetek niewykorzystania wolnych miejsc pracy według wielkich grup zawodów  
 Chart 9. The rate of non-utilisation of vacancies by large groups of occupations



Rozpatrując poziom **dużych grup zawodowych** (oznaczonych dwucyfrowymi kodami) możemy zdiagnozować bardziej precyzyjnie problemy pracodawców. W pierwszej dziesiątce zawodów o najwyższym niewykorzystaniu miejsc pracy aż 6 grup dotyczy zawodów robotniczych (bezpośrednie określenie pojawia się w nazwach zawodów), a dalsze 2 mają charakter zbliżony (pracownicy wykonujący prace związane z przygotowaniem posiłków, monterzy). Dwie pozostałe to leśnicy i rybacy (dokładnie tylu, ilu jest w wielkiej grupie uwzględniającej także rolników i ogrodników) oraz specjaliści do spraw technologii informacyjno-komunikacyjnych. Zapotrzebowanie na informatyków od lat jest trudne do zaspokojenia. Jest to jedyna duża grupa specjalistów w czołówce zestawienia. Warto podkreślić, że pomimo unowocześniającej się gospodarki nadal występuje duże niezaspokojone zapotrzebowanie na pracowników wykonujących prace proste (aż 3 grupy w pierwszej dziesiątce). W ujęciu bezwzględny dużo wolnych miejsc pracy czeka na sprzedawców i pokrewnych (4. miejsce – naturalna konsekwencja dużej liczby pracujących w handlu); kierowców i operatorów pojazdów (7. miejsce) oraz operatorów maszyn i urządzeń wydobywczych i przetwórczych (9. miejsce).



### Wykres 10 Zawody o najwyższym niewykorzystaniu miejsc pracy i największej liczbie wolnych miejsc pracy w 2017 r.

Chart 10. Occupations with the highest non-utilisation of jobs and the biggest number of vacancies in 2017



## Rozdział 4

### Chapter 4

## Pracujący. Zatrudnieni

### Employed persons. Paid employment

#### 4.1. Pracujący według struktury rodzajowej gospodarki

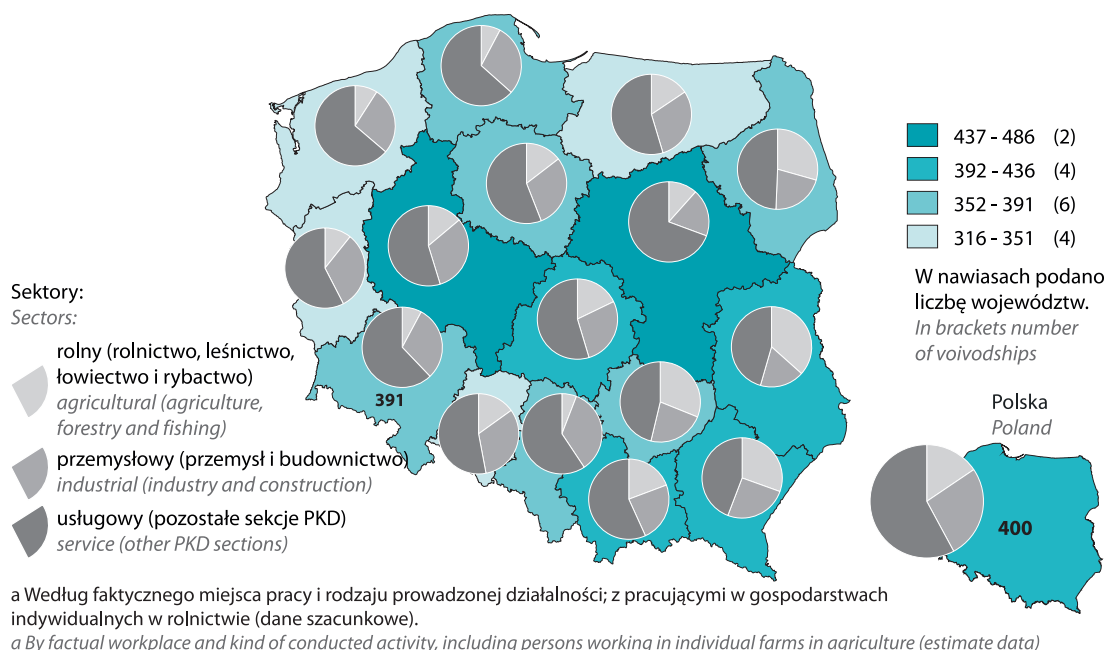
##### 4.1. Employed persons by generic structure of the economy

**Liczba pracujących** w gospodarce narodowej w województwie dolnośląskim według stanu na koniec 2017 r. wyniosła 1135,5 tys. osób i **zwiększyła się w porównaniu do 2016 r. o 2,7%**. Tendencja wzrostowa nieznacznie osłabła, gdyż w 2016 r. zanotowano wzrost liczby pracujących o 3,0%.

Na 1000 mieszkańców województwa dolnośląskiego przypadało 391 pracujących. Było to przedłużenie wieloletniej wzrostowej tendencji tego wskaźnika (w 2016 r. wynosił on 381, a w 2005 r. – 307). Dane dotyczą faktycznego miejsca pracy, wraz z pracującymi w gospodarstwach indywidualnych w rolnictwie. Chociaż przedstawione uprzednio współczynniki aktywności ekonomicznej oraz zatrudnienia na Dolnym Śląsku (według BAEL) nieznacznie przekraczają poziom wskaźników dla Polski, to jednak we wskaźniku odnoszonym do całej ludności liczba pracujących (według sprawozdań) była w 2017 r. nieco mniejsza od średniej krajowej (400). Przyczyna tkwi częściowo w strukturze demograficznej, m.in. w niższym udziale dzieci do lat 14 w województwie niż średnio w kraju. Najwyższy poziom wskaźnika zanotowało Mazowsze (486) wyprzedzając Wielkopolskę (442). Rozpiętości są tu znaczne, gdyż szczególnie niskie wartości zanotowały województwa warmińsko-mazurskie (316), zachodniopomorskie (330) i opolskie (336). Relatywnie dużą rolę w tych regionach pełni zagraniczna migracja zarobkowa.

#### Mapa 8. Pracujący w gospodarce narodowej<sup>a</sup> według województw i trójsektorowa struktura pracujących Stan w dniu 31 XII

#### Map 8. Employed persons in the national economy<sup>a</sup> by voivodships and a three-sector structure of employed persons As of 31 December



W najbardziej zagregowanym ujęciu rodzajowej (przedmiotowej) struktury gospodarki, czyli w **ujęciu trójsektorowym** można zauważyć, że jest ona w województwie dolnośląskim stosunkowo nowoczesna na tle kraju. Udział rolnictwa jest obok województwa śląskiego najmniejszy, za to duży jest udział przemysłu (4. miejsce w kraju).

Bardziej precyzyjnych informacji dostarczają dane o strukturze rodzajowej na niższych szczeblach agregacji – **grup sekcji** oraz **sekcji PKD**. Zarówno w kraju, jak i na Dolnym Śląsku ciągle postępuje proces serwicyzacji gospodarki. Udział pracujących w sektorze usług zwiększa się nie tylko kosztem sektora rolnego, ale także przemysłowego.

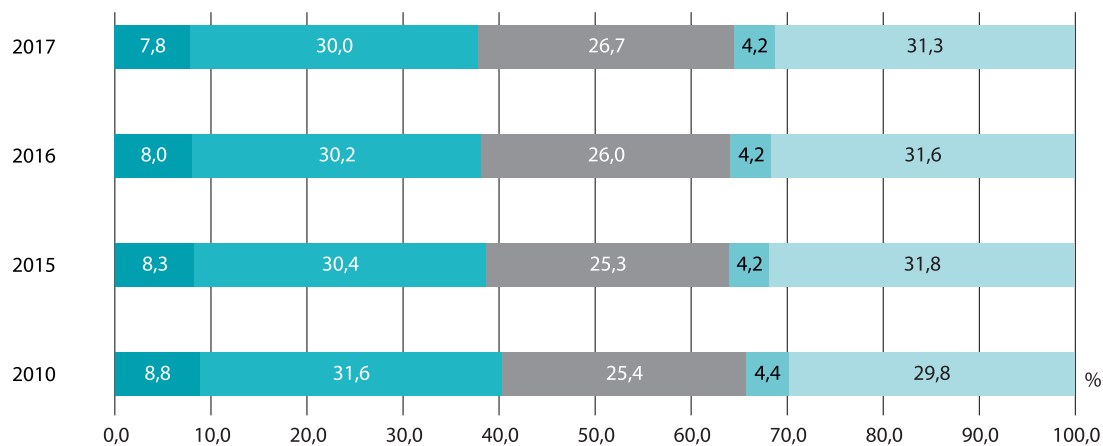
Usługi są na tyle dużym sektorem gospodarki, że w jego obrębie występują w ostatnich latach przeciwstawne tendencje. Grupa sekcji o dużej wartości dodanej i stosunkowo wysokich wynagrodzeniach obejmuje działalność finansową i ubezpieczeniową, obsługę rynku nieruchomości. Jej udział w strukturze pracujących jest niewielki (4,2%) i się nie zmienia, co oznacza dynamikę wzrostu zatrudnienia zbliżoną do średniej w całej gospodarce. Bardzo silną tendencję wzrostową wykazuje zatrudnienie w grupie sekcji obejmującej handel i naprawę pojazdów samochodowych<sup>Δ</sup>, transport i gospodarkę magazynową, zakwaterowanie i gastronomię<sup>Δ</sup> oraz informację i komunikację. Ta sekcja PKD ma najbardziej dynamiczny charakter. Udział ostatniej grupy „pozostałe sekcje” w zatrudnieniu najistotniej zmalał w okresie 2015-2017. Należy zauważyć, że w tej obszernej grupie mieszczą się m.in. 3 sekcje dostarczające usług o dominującym charakterze niekomercyjnym: edukacja; opieka zdrowotna i pomoc społeczna, administracja publiczna i obrona narodowa, obowiązkowe zabezpieczenia społeczne.

### Wykres 11. Struktura pracujących w gospodarce narodowej<sup>a</sup> według grup sekcji

Stan w dniu 31 XII

Chart 11. Structure of employed persons in the national economy<sup>a</sup> by section groups

As of 31 December



rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo

*agriculture, forestry and fishing*

przemysł i budownictwo

*industry and construction*

handel; naprawa pojazdów samochodowych<sup>Δ</sup>; transport i gospodarka magazynowa; zakwaterowanie i gastronomia<sup>Δ</sup>;

informacja i komunikacja

*trade; repair of motor vehicles<sup>Δ</sup>; transportation and storage, accommodation and catering<sup>Δ</sup>;*

*information and communication<sup>Δ</sup>*

działalność finansowa i ubezpieczeniowa; obsługa rynku nieruchomości<sup>Δ</sup>

*financial and insurance activity, real estate activities<sup>Δ</sup>*

pozostałe usługi

*other services*

a Według faktycznego miejsca pracy i rodzaju prowadzonej działalności; z pracującymi w indywidualnych gospodarstwach rolnych (dane szacunkowe).

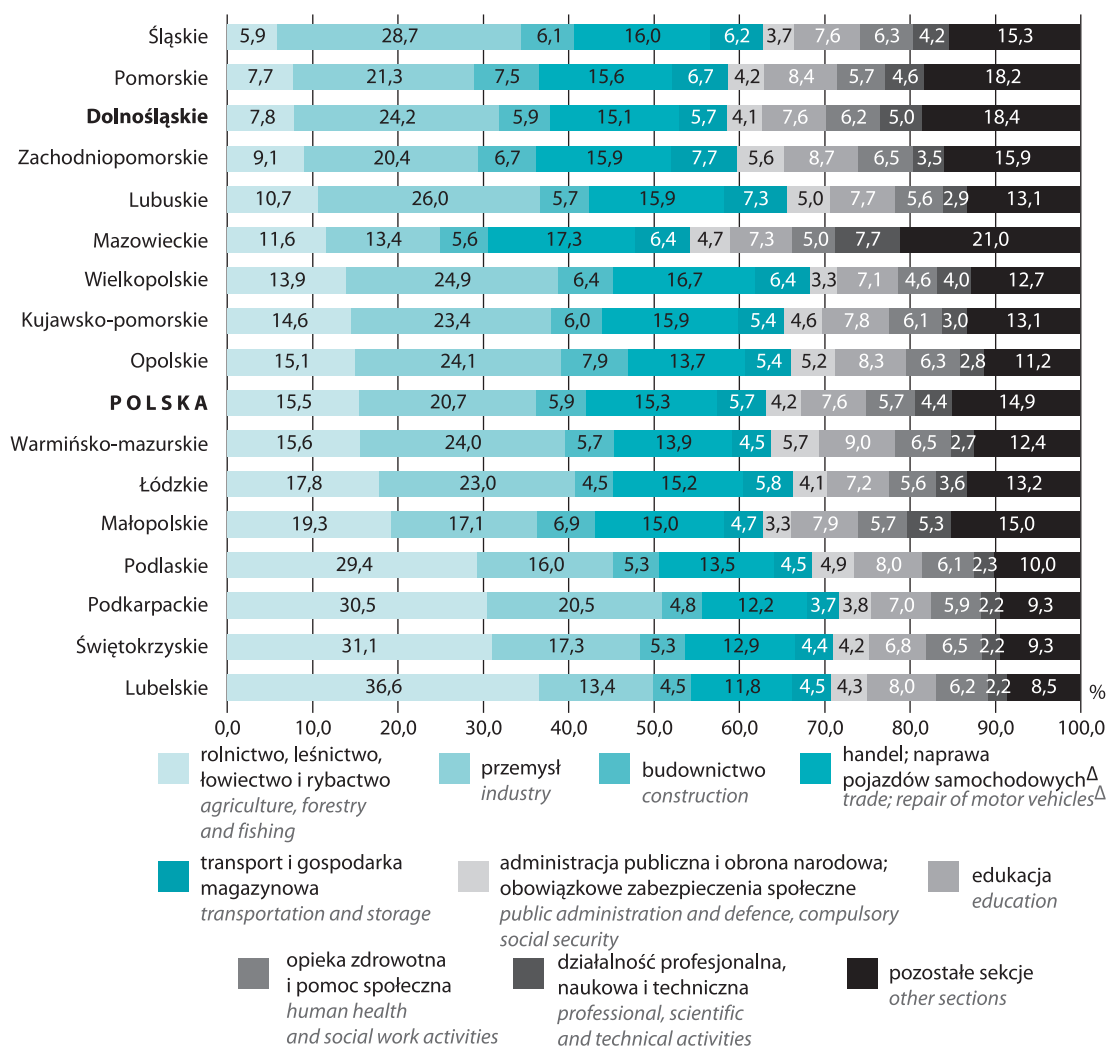
*a By factual workplace and kind of conducted activity; including persons working in individual farms (estimate data).*

Porównania z innymi regionami dokonywane na poziomie sekcji wykazują, że Dolny Śląsk ma trzeci najniższy wskaźnik strukturalny dla rolnictwa, leśnictwa, łowiectwa i rybactwa (za województwami śląskim i pomorskim), czwarty najwyższy wskaźnik dla przemysłu (za śląskim, lubuskim i wielkopolskim) oraz drugi najwyższy dla ujmowanych łącznie sekcji działalność profesjonalna, naukowa i techniczna (mającą wysoką wartość dodaną na 1 pracującego) oraz pozostałych sekcji (zaliczono tu rodzaje działalności o osobnych udziałach niższych od 4% ogółu pracujących). Łączny wskaźnik strukturalny wynosi dla tych sekcji 23,4% (w ciągu roku nastąpił wzrost o 0,5 p. proc.), a województwo dolnośląskie ustępuje tylko województwu mazowieckiemu (28,7%; wystąpił wzrost o 0,4 p. proc.). Ze względu na pełnione funkcje Mazowsze posiada strukturę pracujących zdecydowanie odmienną od innych województw (w efekcie udział przemysłu jest tam najmniejszy w kraju, pomimo dobrze rozwiniętego np. przemysłu petrochemicznego).

### Wykres 12. Struktura pracujących w gospodarce narodowej<sup>a</sup> według województw i wybranych sekcji

Stan w dniu 31 XII

Chart 12. Structure of employed persons in the national economy<sup>a</sup> by voivodships and selected sections  
As of 31 December



<sup>a</sup> Według faktycznego miejsca pracy i rodzaju działalności; z pracującymi w indywidualnych gospodarstwach rolnych (dane szacunkowe); bez pracujących w jednostkach budżetowych działających w zakresie obrony narodowej i bezpieczeństwa publicznego; uszeregowanie według udziału rolnictwa

<sup>a</sup> By factual workplace and kind of conducted activity; including working persons in individual farms (estimate data); without working persons in budgetary units operating in national defence and public safety; ranking by share of agriculture.

Sekcjami PKD o szczególnie wysokiej dynamice wzrostu liczby pracujących były w 2017 r. w stosunku do roku wcześniejszego: informacja i komunikacja (wzrost o 17,0%; rok wcześniej było 11,3%), zakwaterowanie i gastronomia<sup>A</sup> (5,7% i 9,6% w 2016 r.), pozostała działalność usługowa (5,0% i 7,5%) oraz transport i gospodarka magazynowa (4,2% i 10,2%). Jest to częściowo związane z lokalizacją i rozbudową na obszarze województwa centrów usług wspólnych oraz centrów logistycznych, a częściowo wynika to z szybkiego rozwoju turystyki oraz sieci hotelarskich i gastronomicznych. Był to kolejny rok, kiedy niewielkie zmniejszenie zatrudnienia wystąpiło w sekcjach: administracja publiczna i obrona narodowa, obowiązkowe zabezpieczenia społeczne (o 0,4%) oraz w rolnictwie, leśnictwie, łowiectwie i rybactwie (o 0,05%). Proces wzrostu znaczenia sektora usług (serwicyzacja gospodarki) nadal postępuje, ale godne podkreślenia jest dalsze wzmocnienie przemysłu (2,2% w 2017 r. i 2,0% w 2016 r.), w tym zwłaszcza przetwórstwa przemysłowego (3,0% i 2,5%), które jest sekcją PKD zdecydowanie najważniejszą dla dolnośląskiego rynku pracy. Miejsc pracy dostarcza zwłaszcza szybko rozwijająca się na Dolnym Śląsku branża automotive.

## 4.2. Typologia dolnośląskich powiatów według struktury pracujących

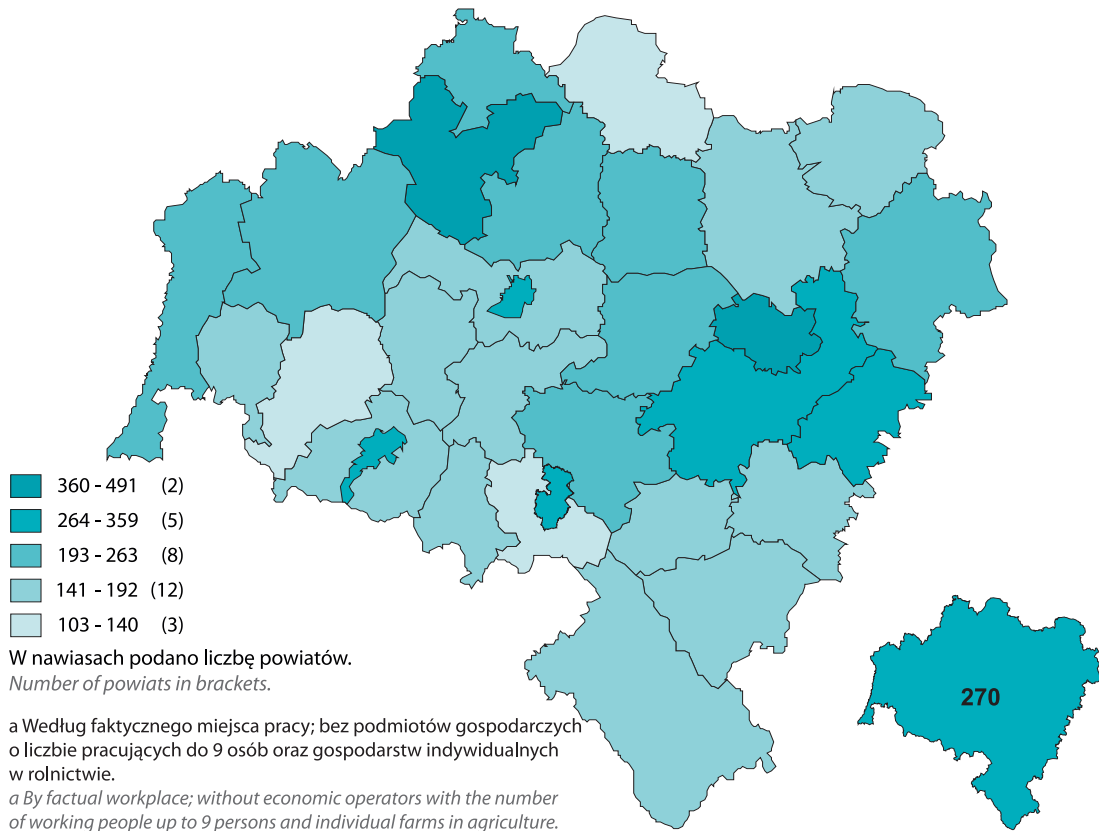
### 4.2. Typology of Lower Silesian powiats by structure of employed persons

Najwięcej miejsc pracy występuje na obszarach zurbanizowanych i uprzemysłowionych. Ich koncentracja przestrzenna jest wysoka, o czym świadczy fakt, iż we Wrocławiu zamieszkiwanym przez 22,0% ludności województwa pracowało 35,9% mieszkańców regionu. Koncentracja pracujących nadal postępuje, gdyż rok wcześniej udział ten wynosił 35,2%. Dane dotyczą kategorii pracujących według faktycznego miejsca pracy i rodzaju działalności poza indywidualnymi gospodarstwami rolnymi, bez jednostek do 9 pracujących (778,3 tys. osób). W czterech powiatach – polkowickim, świdnickim, wrocławskim i we Wrocławiu – pracowała ponad połowa (50,6%) pracujących w województwie, co oznacza, że w pozostałych 26 powiatach regionu pracowało łącznie 49,4% osób. Jednocześnie te cztery powiaty zamieszkiwało tylko nieco ponad 1/3 ludności województwa (34,4%). Przedstawione dane prowadzą do dwóch wniosków:

- mieszkańcy wymienionych czterech powiatów znacznie łatwiej znajdowali pracę, a ich aktywność zawodowa była wyższa niż średnio w regionie;
- do tych powiatów z terenu innych powiatów następowały codzienne dojazdy do pracy w dużej skali.

Tym samym bardzo duża terytorialna rozpiętość **wskaźnika liczby pracujących na 1000 mieszkańców** dotyczy jedynie efektywnie wykorzystanych miejsc pracy. Wskaźnik ten kształtuje się od 103 osób w powiecie wałbrzyskim i 114 osób w powiecie górowskim do 441 we Wrocławiu i 491 w powiecie polkowickim. Wrocław przyciąga inwestorów tworzących wiele nowych miejsc pracy, co ilustruje fakt, iż rok wcześniej wskaźnik ten wynosił 420 osób. Aglomeracje rozlewają się przestrzennie i inwestycje lokowane są także bezpośrednio poza granicami administracyjnymi miast, lecz nie wszystkich. Należy pamiętać, że mieszkańcy powiatu wałbrzyskiego pracują głównie w mieście Wałbrzychu, a mieszkańcy powiatu górowskiego dojeżdżają do pracy do firm z terenu powiatu polkowickiego. Tym samym zróżnicowanie wskaźników zatrudnienia osób zamieszkujących poszczególne powiaty jest zdecydowanie mniejsze niż dane liczone według miejsca świadczenia pracy. W 2017 r. na 1000 mieszkańców województwa pracowało średnio 270 osób. Tego wskaźnika nie osiągały 24 powiaty, a tylko 6 powiatów go przekraczało. Są to kolejno powiaty: polkowicki, miasto Wrocław, oławski, wrocławski, miasto Legnica i miasto Jelenia Góra.

**Mapa 9. Pracujący w gospodarce narodowej według powiatów<sup>a</sup> na 1000 mieszkańców**  
 Stan w dniu 31 XII  
*Map 9. Employed persons in the national economy by powiats<sup>a</sup> per 1000 inhabitants*  
 As of 31 December

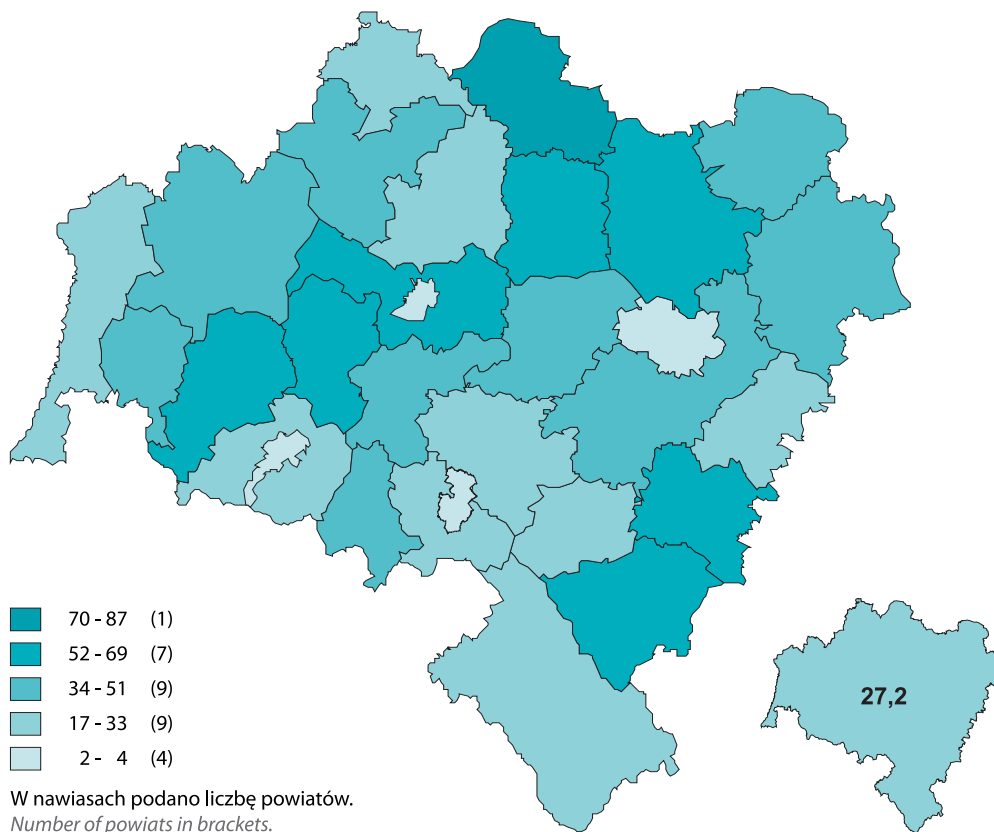


Województwo dolnośląskie należy do najbardziej uprzemysłowionych województw w kraju. Największe udziały pracujących w sekcjach przemysł i budownictwo miały powiaty: polkowicki – 70,9%, oławski – 63,4% oraz średzki – 58,3%. Wskaźnik wojewódzki (35,4%) został przekroczony aż w 25 powiatach, a tylko 5 powiatów posiadało niższy, w tym górowski 26,0% oraz miasto Wrocław – 18,8%. To wielkość Wrocławia oraz bardzo mały poziom wskaźnika w mieście zdecydowały o dysproporcji obu grup powiatów (powyżej i poniżej średniej). Wrocław pełni w województwie wiele specyficznych funkcji i dlatego udział szerokiego ekonomicznego sektora usług wyniósł 81,1% ogółu pracujących. Wysokie odsetki miały także powiaty: kłodzki – 67,0%, wałbrzyski – 65,7% oraz miasto Legnica – 63,8%. Tylko te 4 powiaty przewyższały średnią wojewódzką (63,6%) i był to ponownie statystyczny efekt wynikający z wielkości Wrocławia. Najmniejsze znaczenie pracujących w sektorze usług wystąpiło w powiecie polkowickim – 28,6% oraz innych najbardziej uprzemysłowionych powiatach.

Przedstawione wskaźniki nie uwzględniają mikroprzedsiębiorstw oraz pracujących w indywidualnych gospodarstwach rolnych. Pominięcie tych miejsc pracy sprawia, że udział rolnictwa, leśnictwa, łowiectwa i rybactwa w ogólnej liczbie pracujących jest bardzo mały i wynosi 1,2%. Obejmuje głównie przedsiębiorstwa produkcji rolniczej, jednostki obsługi rolnictwa, lasy państwowe i gospodarstwa rybackie. W 4 miastach na prawach powiatu w tej sekcji PKD pracuje poniżej 0,2% ogółu pracujących. Największy odsetek mają 2 powiaty leżące na północy regionu: górowski – 15,7% (zbliżony poziom ma każda z czterech gmin powiatu), milicki – 6,7% (dzięki dużemu zatrudnieniu w rybactwie w gminie miejsko-wiejskiej Milicz), a także powiaty strzeliński – 4,9% (duży odsetek jest zwłaszcza w gminie wiejskiej Kondratowice) oraz wałbrzyski – 4,2% (zaważył najwyższy w regionie odsetek pracujących w gminie wiejskiej Stare Bogaczowice – 49,5%).

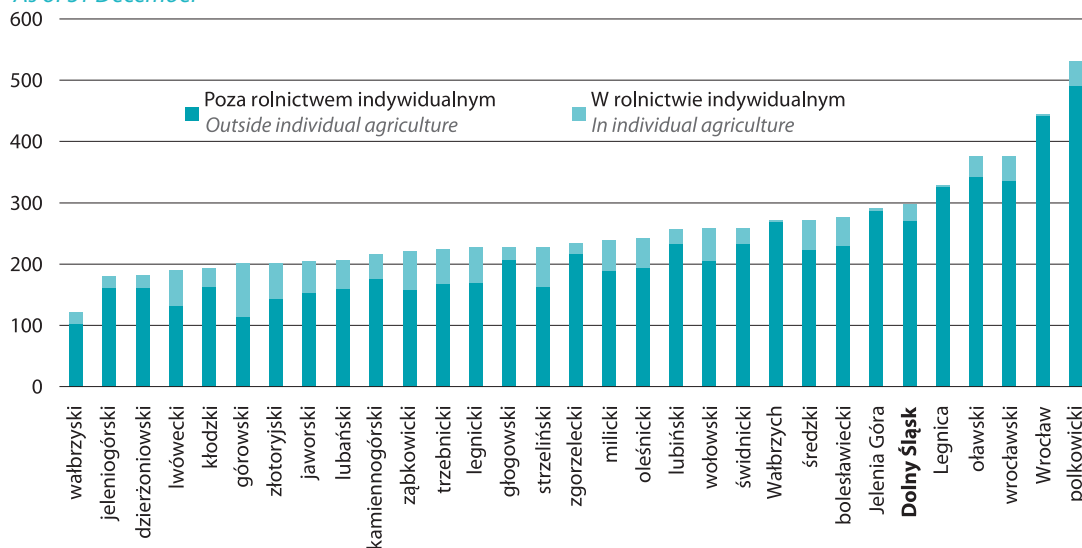
**Mapa 10. Pracujący w rolnictwie indywidualnym według powiatów na 1000 mieszkańców**  
Stan w dniu 31 XII

Map 10. *Employed persons in private farming by powiats per 1000 inhabitants*  
As of 31 December



**Wykres 13. Liczba pracujących na 1000 mieszkańców i ich struktura**  
Stan w dniu 31 XII

Chart 13. *Number of employed persons per 1000 inhabitants and their structure*  
As of 31 December



Na powyższej mapie oraz wykresie uwzględniono pracujących w rolnictwie indywidualnym i w mikro-przedsiębiorstwach. Tylko pełne dane o pracujących pozwalają na analizę gospodarki w **układzie trójsektorowym**. W badaniach S. Kuzneta taka analiza pozwalała określić stadium rozwoju gospodarki – przechodzącej od gospodarki rolniczej, przez przemysłową do usługowej. W krajach najbardziej rozwiniętych udział sektora rolniczego w zatrudnieniu wynosi 1-2%, przemysłowego (z budownictwem) 20-25%, a 3/4 osób pracuje już w usługach i wskaźnik ten nadal wzrasta, kosztem automatyzującego się przemysłu. Pod tym kątem można interpretować struktury pracujących także w powiatach, jednak z istotnym zastrzeżeniem. Większość regionów (w tym Dolny Śląsk) ma charakter strefowo-węzłowy i, tym samym, naturalne jest występowanie w węzłach (dużych miastach) odmiennych struktur ekonomicznych niż na obszarach wiejskich i mało zurbanizowanych, które są komplementarne wobec węzłów.

**Tabela 8.**  
Table 8.

**Powiaty o skrajnych wskaźnikach<sup>a</sup> trójsektorowej struktury pracujących na tle wartości średnich**  
*Powiats with extreme indicators<sup>a</sup> of the three-sectors employment structure on the background of average values*

Wyszczególnienie <i>Specification</i>	Rolnictwo <i>Agriculture</i>	Przemysł <i>Industry</i>	Usługi <i>Services</i>
	w % <i>in %</i>		
Polska <i>Poland</i>	20,0	27,1	52,9
Dolnośląskie	10,1	31,9	58,0
Dolnośląskie – mediana <sup>b</sup> <i>median<sup>b</sup></i>	18,1	34,9	42,0
M. Wrocław <i>City of Wrocław</i>	<b>0,7</b>	18,5	<b>80,8</b>
Powiat górowski	<b>52,1</b>	<b>14,7</b>	33,2
Powiat polkowicki	8,0	<b>65,3</b>	<b>26,6</b>

a Druk pogrubiony wskaźnika. b Dotyczy każdego wskaźnika strukturalnego z osobna; udziały nie sumują się do 100%.  
*a Bold indicators. b Applies to each structural indicator separately; shares do not total 100%.*

O **przewagach względnych** mówimy, gdy dany powiat cechuje wyższy niż średni poziom wskaźnika. Nie ma jednak jednoznaczności, czy zawsze powinna to być ważona średnia wojewódzka, czy też istnieją uzasadnienia aby odnosić się do średniej krajowej. Z drugiej strony rozkłady liczebności powiatów powyżej i poniżej średniej ważonej są tak nierówne, że można zastosować średnią pozycyjną czyli medianę, dzielącą grupę powiatów na 2 równe liczebnie części.

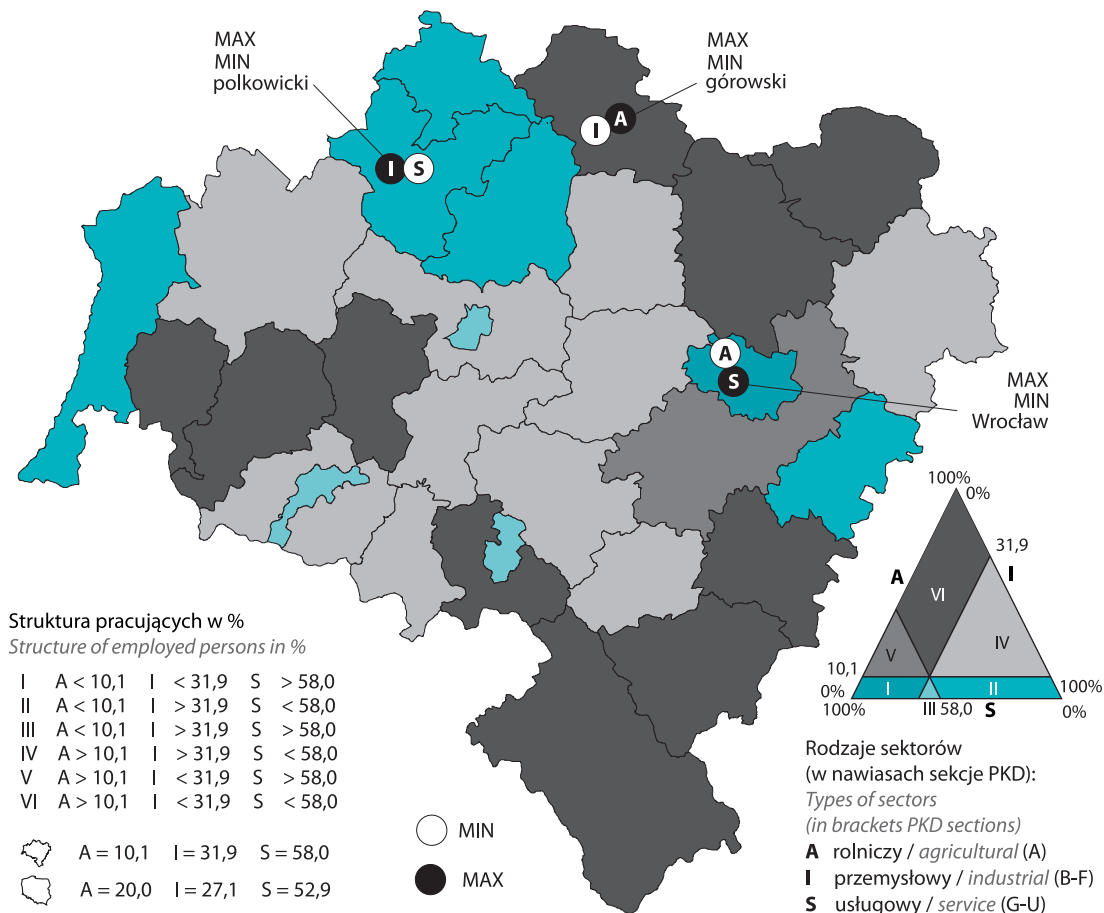
Dla potrzeb dokonania **typologii powiatów** zastosowano odniesienie do tradycyjnej średniej ważonej i wykorzystano trójkąt Osanna, pozwalający na graficzne przedstawienie trzech wskaźników strukturalnych, dopełniających się do 100% (dla mediany byłoby to kłopotliwe). Trójkąt Osanna może być wykorzystywany jako wykres ilustrujący sytuację poszczególnych jednostek terytorialnych, albo jako graficzna legenda do mapy powiatów. Umożliwia on wyodrębnienie 6 typów powiatów:

- Typ I – specjalizacja usługowa,
- Typ II – specjalizacja przemysłowa,
- Typ III – specjalizacja usługowo-przemysłowa,
- Typ IV – specjalizacja przemysłowo-rolnicza,
- Typ V – specjalizacja usługowo-rolnicza,
- Typ VI – specjalizacja rolnicza.



### Mapa 11. Typologia powiatów na podstawie trójsektorowej struktury pracujących według trójkąta Osanna

Map 11. Typology of powiats based on the three-sectors employment structure according to the Osann triangle



Typ I reprezentuje jedynie Wrocław, a typ III reprezentują pozostałe 3 miasta na prawach powiatu. Typ II dotyczy 2 stref przemysłowych zdominowanych przez sekcję B – górnictwo i wydobywanie. Są to powiat zgorzelecki i 3 powiaty stanowiące obszar działania KGHM Polska Miedź SA oraz firm powiązanych. Jedy- nym reprezentantem typu V jest powiat wrocławski. Te 4 grupy obejmują łącznie 11 powiatów, natomiast pozostałe 19 powiatów mieści się w 2 grupach, z czego 10 zalicza się do typu IV (leżą głównie w centrum regionu), a 9 do typu VI (północ i południe województwa).

Należy podkreślić, że wyodrębnienie specjalizacji rolniczej bazuje na przewagach względnych, gdyż w ujęciu bezwzględny dominacja miejsc pracy w rolnictwie dotyczy jedynie powiatu górowskiego, natomiast sektor przemysłowy jest głównym pracodawcą w 8 powiatach, a pozostałe 21 powiatów ma najwięcej miejsc pracy w usługach. Mowa tu o miejscach pracy, gdyż w oparciu o dojazdy do innych po- wiatów powstałby obraz specjalizacji zatrudnieniowej według miejsc zamieszkania pracowników.

Trójkąt Osanna nie pozwala na ukazanie bardziej złożonych typów specjalizacji z wyodrębnieniem więcej niż trzech elementów podziału zbiorowości. Bardzo pojemnym i różnorodnym wewnątrz sektorom są usługi i dlatego jest zasadne stworzenie dodatkowej typologii powiatów na podstawie **struktury pra- cujących w sektorze usług**.

Władze publiczne są zobligowane do dostarczania określonych usług obywatelom niezależnie od ich zamieszkiwania na terenach lepiej lub mniej rozwiniętych. Standardy nie są jednakowe, lecz w dużym stopniu zbliżone. Są to działania mieszczące się w sekcjach PKD:

- O – Administracja publiczna i obrona narodowa; obowiązkowe zabezpieczenia społeczne;
- P – Edukacja;
- Q – Opieka zdrowotna i pomoc społeczna.

Sekcja O ma charakter całkowicie niekomercyjny, natomiast działalność sekcji P i Q jest przede wszystkim wypełniana przez jednostki publiczne, a usługi są świadczone głównie bezpłatnie. Są to więc sekcje **nie-rynkowe** (o przeważającym charakterze nierynkowym). Przewaga miejsc pracy w sektorze publicznym dotyczy zwłaszcza gmin i powiatów słabo rozwiniętych, gdzie występuje niedobór pracodawców komercyjnych zapewniających miejsca pracy.

Pozostałe usługi można podzielić na dwie grupy:

- **Nowoczesne**, dynamicznie się rozwijające, wytwarzające dużą wartość dodaną, o wysokich wynagrodzeniach – obejmujące sekcje PKD:
  - J – Informacja i komunikacja;
  - K – Działalność finansowa i ubezpieczeniowa;
  - L – Obsługa rynku nieruchomości<sup>A</sup>;
  - M – Działalność naukowa, profesjonalna i techniczna.
- **Tradycyjne**, o dużej pracochłonności i niskich wynagrodzeniach, z sekcjami PKD:
  - G – Handel, naprawa pojazdów samochodowych<sup>A</sup>;
  - H – Transport i gospodarka magazynowa;
  - I – Zakwaterowanie i gastronomia<sup>A</sup>;
  - N – Administrowanie i działalność wspierająca<sup>A</sup>;
  - R – Działalność związana z rozrywką, kulturą i rekreacją;
  - S – Pozostała działalność usługowa<sup>17</sup>.

**Tabela 9.**  
Table 9.

**Powiaty o skrajnych wskaźnikach struktury pracujących w usługach na tle wartości średnich**  
*Powiaty with extreme indicators of the employment structure in services as compared to average values*

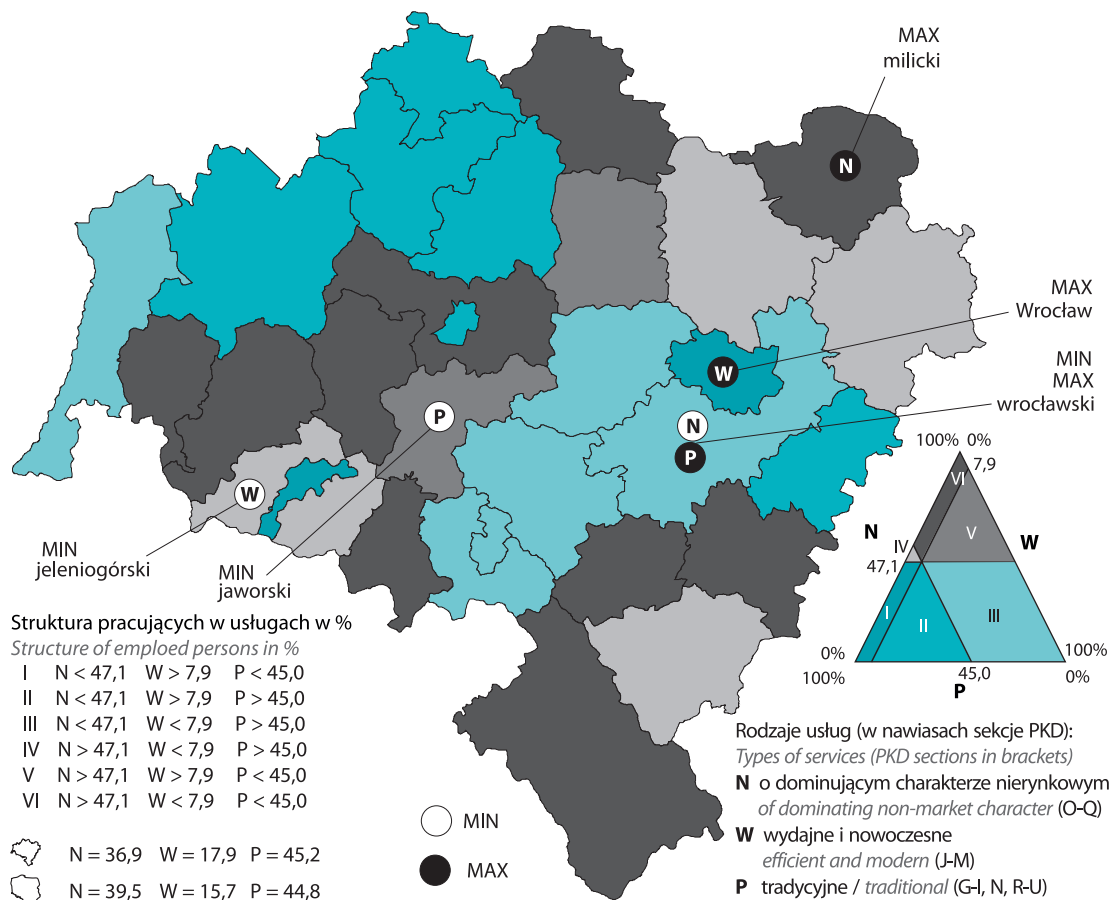
Wyszczególnienie <i>Specification</i>	Nierynkowe <i>Non-market</i>	Nowoczesne <i>Modern</i>	Tradycyjne <i>Traditional</i>
	w % in %		
Polska <i>Poland</i>	39,5	15,7	44,8
Dolnośląskie	36,9	17,9	45,2
Dolnośląskie – mediana <sup>b</sup> <i>median<sup>b</sup></i>	48,1	6,9	45,3
M. Wrocław <i>City of Wrocław</i>	30,1	<b>30,2</b>	39,7
Powiat wrocławski	<b>16,8</b>	4,7	<b>78,5</b>
Powiat milicki	<b>63,7</b>	4,0	32,3
Powiat jaworski	60,5	9,0	<b>30,5</b>
Powiat jeleniogórski	48,1	<b>3,4</b>	48,4

a Druk pogrubiony wskaźnika. b Dotyczy każdego wskaźnika strukturalnego z osobna; udziały nie sumują się do 100%.  
*a Bold indicators. b Applies to each structural indicator separately; shares do not total 100%.*

Użycie w procedurze typologicznej średniej ważonej prowadziło by w tym przypadku do bardzo zubożonego obrazu różnicowań, m.in. zamiast do 6 typów, powiaty udałoby się przydzielić tylko do 4 grup, w tym jednoelementowej. Zastosowano więc nieco skorygowaną medianę.

<sup>17</sup> Wykaz uzupełniają sekcje T i S, ale *de facto* ich działalność na Dolnym Śląsku nie istnieje.

**Mapa 12. Typologia powiatów na podstawie struktury pracujących w usługach według trójkąta Osanna**  
 Map 12. *Typology of powiats based on the employment structure in services according to the Osann triangle*



Typ I oznacza względną dominację miejsc pracy w usługach wydajnych i nowoczesnych. Wrocław zatrudnia w tej grupie sekcji więcej pracowników niż pozostałe 29 powiatów łącznie. Inwestorzy krajowi i zagraniczni reprezentują we Wrocławiu właśnie te 4 sekcje. Inaczej jest w powiecie wrocławskim (typ III) z dużymi inwestycjami handlowymi służącymi głównie mieszkańcom Wrocławia lub osobom pracującym we Wrocławiu. Typ III obejmuje pas powiatów między Wrocławiem a Wałbrzychem oraz powiat zgorzelecki. Małe znaczenie mają tu usługi nowoczesne, w odróżnieniu od typu II skoncentrowanego w uprzemysłowionych powiatach Zagłębia Miedziowego oraz w powiecie bolesławieckim i oławskim.

Typy IV – VI charakteryzuje duże znaczenie zatrudnienia w jednostkach publicznych przy względnym niedoborze miejsc pracy w innych usługach. Niedobór ten jest największy w przypadku typu VI obejmującego rolnicze powiaty północy i południa regionu.

### 4.3. Tendencje zatrudnieniowe i podstawowe przekroje pracujących

#### 4.3. *Employment tendencies and basic sections of employed persons*

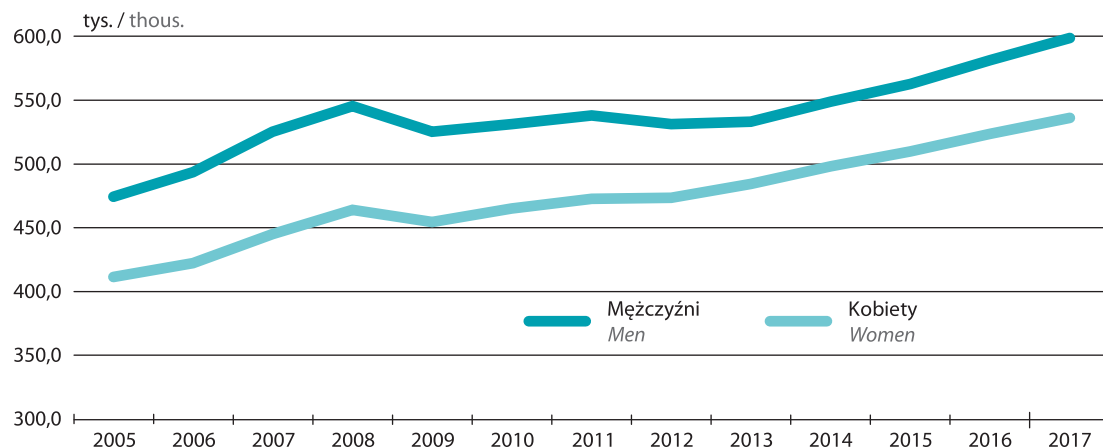
W 2016 r. została osiągnięta najwyższa dynamika wzrostu zatrudnienia od 2008 r., czyli od początku spowolnienia gospodarczego w Polsce, towarzyszącego światowemu kryzysowi finansowemu. W 2017 r. nastąpiło niewielkie osłabienie tej dynamiki (spadek z 3,0% do 2,7%), co należy wiązać z wyczerpywaniem się zasobów wolnej siły roboczej, a nie z malejącym zapotrzebowaniem gospodarki.

W województwie dolnośląskim w 2017 r. pracowało 599,1 tys. **mężczyzn** i 536,4 tys. **kobiet**, co oznacza wzrost w stosunku do roku poprzedniego o 3,0% wśród mężczyzn i o 2,4% wśród kobiet. Takie zróżnicowanie dynamiki jest charakterystyczne dla dobrej koniunktury gospodarczej. Tak było w okresie przed 2008 r. i w latach 2014-2017. I odwrotnie, gdy tendencje gospodarcze były niekorzystne, liczba pracujących mężczyzn rosła wolniej niż liczba kobiet lub zmniejszała się. Większa stabilność miejsc pracy kobiet wynika ze specyfiki branż, w których są zatrudnione, m.in. w dziedzinach z dużym udziałem sektora publicznego. Natomiast branże, w których dominuje zatrudnienie mężczyzn podlegają większym wahanom koniunkturalnym. Odbija się to na różnicy w liczbie pracujących przedstawicieli obu płci. W 2008 r. wynosiła ona na Dolnym Śląsku 81,4 tys., w 2013 r. (czyli po okresie spowolnienia gospodarczego) 48,9 tys., a obecnie 62,6 tys. osób.

#### Wykres 14. Pracujący w gospodarce narodowej<sup>a</sup> według płci

Stan w dniu 31 XII

Chart 14. Employed persons in the national economy<sup>a</sup> by sex  
As of 31 December



a Według faktycznego miejsca pracy i rodzaju prowadzonej działalności; z pracującymi w indywidualnych gospodarstwach rolnych (dane szacunkowe), bez pracujących w jednostkach budżetowych działających w zakresie obrony narodowej i bezpieczeństwa publicznego.

a By factual workplace and kind of conducted activity; including working persons in individual farms (estimate data); without working persons in budgetary units operating in national defence and public safety.

Przedstawione dane o pracujących (1135,5 tys. osób w 2017 r.) obejmują wszystkie podstawowe formy pracy zarobkowej (poza umowami cywilnoprawnymi oraz szarą strefą). Inne przekroje danych istotnie się różnią. Przede wszystkim nie uwzględniają osób pracujących w rolnictwie w indywidualnych gospodarstwach rolnych, gdyż istniejące dane mają charakter szacunkowy. Uproszczone obowiązki sprawozdawcze mikroprzedsiębiorstw (o liczbie pracujących do 9 osób) powodują wyłączenie tej kategorii firm z wielu ujęć dotyczących pracujących. Tym samym kategorię pracujących lub zatrudnionych w województwie dolnośląskim określają następujące liczby:

- 1100,4 tys. – pracujący: właściciele i wspomagający członkowie rodzin, zatrudnieni, członkowie rolniczych spółdzielni produkcyjnych, agenci, osoby zajmujące się pracą nakładczą,
- 876,0 tys. – zatrudnieni (pracownicy najemni) w gospodarce, wraz z jednostkami do 9 pracujących, bez duchownych oraz osób zatrudnionych w jednostkach budżetowych działających w zakresie obrony narodowej i bezpieczeństwa publicznego,
- 693,0 tys. – przeciętne zatrudnienie w roku, bez jednostek do 9 pracujących, bez zatrudnionych za granicą,
- 778,3 tys. – liczba pracujących według faktycznego miejsca pracy i rodzaju działalności poza indywidualnymi gospodarstwami rolnymi, bez jednostek do 9 pracujących,
- 743,2 tys. – liczba pracujących poza indywidualnymi gospodarstwami rolnymi, bez jednostek do 9 pracujących,

- 737,9 tys. – jak wyżej, ale wyłącznie zatrudnieni w ramach stosunku pracy (bez właścicieli, współwłaścicieli, bezpłatnie pomagających członków rodzin oraz członków spółdzielni produkcji rolnej); razem pełnozatrudnieni i niepełnozatrudnieni.

Dominującą podstawą zatrudnienia są umowy o pracę. Tworzą one standardowe stosunki pracy, które z punktu widzenia ekonomicznego mają uprzywilejowany charakter. W sytuacji ciśnienia na rynku pracy upowszechniały się nieuprzywilejowane formy zatrudnienia, w tym praca w niepełnym wymiarze czasu oraz umowy okresowe. Wraz z poprawą sytuacji (pojawieniem się zjawiska ssania na rynku pracy) pracodawcy w większym stopniu zabiegają o pracowników, oferując umowy standardowe.

Na mocy obowiązujących przepisów prawnych istnieje duża dowolność w określaniu części etatu. Liczba pełnozatrudnionych na Dolnym Śląsku wynosiła w 2017 r. 697,0 tys., a **niepełnozatrudnionych** 50,9 tys. (razem 737,9 tys.). Niepełnozatrudnieni stanowili 6,9% ogółu zatrudnionych, podczas gdy w 2014 r. wskaźnik ten wynosił 8,0%. Ocenia się to jako korzystne zjawisko, gdyż znaczna część zatrudnionych w tej formie chciałaby pracować w pełnym wymiarze czasu (w Polsce 27,5%, a w Unii Europejskiej 22,4% w 2015 r.). Kobiety stanowiły 2/3 wszystkich niepełnozatrudnionych. Największe udziały niepełnozatrudnionych wystąpiły w sekcjach: zakwaterowanie i gastronomia (28,1%), rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo (14,3%), działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją (14,0%), edukacja (13,3%). Najmniejszy odsetek wystąpił w przemyśle (2,1%). Pracodawcy coraz częściej starają się pozyskać pracowników na pełne etaty i dlatego wszystkie sekcje PKD zanotowały zmniejszenie tych wskaźników w stosunku do roku poprzedniego.

Pod względem upowszechnienia **umów terminowych** (na czas określony) Polska jest liderem w Unii Europejskiej. Osoby zatrudnione na tych zasadach stanowiły w 2017 r. 27,5% ogółu zatrudnionych, podczas gdy inne kraje z naszego regionu geograficznego – Rumunia i Litwa – miały wskaźniki 1,4% i 2,0%. W Wielkiej Brytanii, cenionej przez Polaków jako miejsce pracy nie tylko z powodu zarobków, ale także stosunków pracy i stabilności zatrudnienia, udział ten wynosił 6,0%. Na Dolnym Śląsku wskaźnik był zbliżony do krajowego i wynosił 26,7%. W stosunku do 2015 r. uległ zmniejszeniu o 2,2 p. proc. Umowy na czas określony najczęściej występowały w sekcjach: zakwaterowanie i gastronomia (49,2%), administrowanie i działalność wspierająca (42,4%), pozostała działalność usługowa (41,5%) oraz handel, naprawa pojazdów samochodowych (33,7%). Najrzadziej występowały w sekcji administracja publiczna i obrona narodowa, obowiązkowe zabezpieczenia społeczne (8,7%) i w rolnictwie, leśnictwie, łowiectwie i rybactwie (9,9%).

### Mikroprzedsiębiorstwa

Sprawozdawczość podmiotów gospodarczych o liczbie pracujących do 9 osób nie umożliwia pełnych porównań z sektorem przedsiębiorstw. Zatrudnieniowa rola tych firm mierzona udziałem pracujących w sektorze niefinansowym jest większa niż średnio w UE o 7,2 p. proc. (udział mikroprzedsiębiorstw w ogólnym zatrudnieniu w Niemczech i w Wielkiej Brytanii był dwukrotnie mniejszy, ale w czterech dużych krajach śródziemnomorskich wyraźnie większy). Zamiennie używana nazwa „mikroprzedsiębiorstwo” dotyczy tu jedynie kryterium zatrudnieniowego, gdyż dla pełnej precyzji należałoby także uwzględnić wartość rocznej sprzedaży i sumy bilansowej.

Oparte na próbie reprezentacyjnej badanie tych podmiotów wskazuje, że 2073,6 tys. firm dawało w 2017 r. 4089,8 tys. miejsc pracy w Polsce, z czego 324,0 tys. w województwie dolnośląskim. Zdecydowanie dominują tu jednostki należące do osób fizycznych, chociaż szybko wzrasta udział spółek prawa handlowego.

W strukturze przedmiotowej wyraźną przewagę nad pozostałymi sekcjami PKD miał handel i naprawa pojazdów (27,2% ogółu pracujących). Na kolejnych miejscach znalazły się budownictwo (13,5%), przemysł (11,1%), działalność naukowa, profesjonalna i techniczna (11,0%), transport i gospodarka magazynowa (7,6%), opieka zdrowotna i pomoc społeczna (6,2%).

Działalność mikroprzedsiębiorstw jest ważna dla konsumentów. Do tego sektora zaliczamy m.in. 29,9 tys. punktów sprzedaży detalicznej działających na Dolnym Śląsku (w 2016 r. było 31,2 tys.), 12,3 tys. (w 2016 r. - 13,0 tys.) podmiotów świadczących usługi zdrowotne, 4,4 tys. (3,6 tys.) placówek gastronomicznych i 3,3 tys. (3,1 tys.) taksówek osobowych. Niektóre typy działalności charakterystyczne dla tych jednostek szybko rozwijają się (gastronomia, taksówki), a inne ulegają redukcji. Dotyczy to zwłaszcza sklepów przegrywających konkurencję z dużymi sieciami.

Taksówki są przykładem rodzaju działalności niemal wyłącznie na własny rachunek, bez współwłaścicieli i osób zatrudnionych na umowę o pracę. Istnieje kategoria jednostek gospodarczych w 100% prowadzona jednoosobowo – są to osoby fizyczne świadczące pracę na rzecz innej firmy. Umowy podpisywane z jedną firmą są zwykle traktowane jako substytut zatrudnienia na podstawie umowy o pracę w tej firmie.

**Tabela 10.**  
Table 10.

**Przedsiębiorstwa o liczbie pracujących do 9 osób w 2017 r.**  
*Enterprises employing up to 9 people in 2017*

Wyszczególnienie <i>Specification</i>	Polska <i>Poland</i>	Dolny Śląsk	Polska <i>Poland</i>	Dolny Śląsk
	w tys. <i>in thous.</i>		ogółem = 100 <i>total = 100</i>	
Liczba jednostek ogółem <i>Total number of entities</i>	2073,6	168,3	100,0	100,0
w tym osoby fizyczne świadczące wyłącznie pracę na rzecz innej firmy <i>including natural persons who only provide work for another company</i>	168,3	13,9	5,2	8,2
Liczba pracujących ogółem <i>Total number of employed persons</i>	4089,8	324,0	100,0	100,0
w tym kobiety <i>including women</i>	1377,3	112,8	33,7	34,8
Właściciele, współwłaściciele i pomagający bezpłatnie członkowie rodzin <i>Owners, co-owners and family members who help free of charge</i>	2284,3	183,1	55,9	56,5
Zatrudnieni na podstawie umowy o pracę <i>Employment on the basis of a contract</i>	1805,4	140,9	44,1	43,5

**Mapa 13.**  
Map 13.

**Liczba pracujących w mikroprzedsiębiorstwach na 1000 mieszkańców według województw**  
*Number of employed persons in micro-enterprises per 1000 inhabitants by voivodships*



### Mapa 14. **Zatrudnieni na podstawie umowy o pracę przypadający na 100 właścicieli i pomagających członków rodzin według województw**

Map 14. *Paid employment on the basis of a contract per 100 owners and helping members of family by voivodships*



W zdecydowanej mniejszości występowały przedsiębiorstwa wieloosobowe i dlatego średnia liczba pracujących w jednym mikroprzedsiębiorstwie nie przekracza 2 osób – w Polsce wynosi 1,97, a na Dolnym Śląsku 1,93 osób. Różnicowanie regionalne tego wskaźnika jest niewielkie; najwyższy poziom ma województwo śląskie (2,09), a najniższy – zachodniopomorskie (1,81). Nie oznacza to, że pracownicy najemni stanowią w Polsce niemal równo połowę pracujących w mikroprzedsiębiorstwach, gdyż występują jeszcze współwłaściciele oraz pomagający bezpłatnie członkowie rodzin (płacący składki na ubezpieczenia społeczne). Na 100 jednostek przypadało więc w Polsce 110 osób pracujących oficjalnie, lecz bez umowy o pracę oraz 87 pracowników najemnych. W województwie dolnośląskim liczby te wynosiły odpowiednio: 109 i 84 osoby. Jeśli liczbę zatrudnionych odniesiemy do 100 właścicieli, współwłaścicieli i pomagających członków rodzin to wskaźniki te wyniosą: 79 dla Polski i 77 dla województwa dolnośląskiego.

Znaczenie mikroprzedsiębiorstw dla rynku pracy najlepiej ilustruje liczba pracujących na 1000 mieszkańców, która w Polsce w 2017 r. wynosiła 106,4, a w województwie dolnośląskim 111,6. Występowała tu duża rozpiętość terytorialna – od 76,5 na Podkarpaciu do 143,7 na Mazowszu. Kilka lat temu Dolny Śląsk znajdował się poniżej średniej krajowej, co zostało zniwelowane dzięki wysokiej dynamice wzrostu w stosunku do 2010 r. – 22,5% wobec 17,5% w Polsce. Wzrost liczby pracowników najemnych w mikroprzedsiębiorstwach w regionie był też większy niż w kraju (15,3% wobec 10,8%), przede wszystkim dzięki wskaźnikowi z 2017 r. Porównanie zmian liczby pracujących i liczby zatrudnionych ukazuje pogłębienie się po 2010 r. dominacji podmiotów jednoosobowych, chociaż tendencja z 2017 r. była odmienna.

#### **Wielkość przedsiębiorstw**

Dane dotyczą sektora przedsiębiorstw (z pominięciem jednostek do 9 pracujących). W ostatnich latach zmniejsza się znaczenie małych przedsiębiorstw (o liczbie 10-49 pracujących) i następuje proces koncentracji zatrudnienia w jednostkach średnich i dużych. Przedsiębiorstwa małe zatrudniają na Dolnym Śląsku 178,6 tys. osób (mniej o 1,5 tys. osób niż w 2016 r.), przedsiębiorstwa średnie (50-249 pracujących) – 195,7 tys. osób (wzrost o 5,8 tys.), a przedsiębiorstwa duże (250 i więcej) – 363,7 tys. osób (wzrost o 9,5 tys.). Udział jednostek średnich i dużych łącznie w zatrudnieniu sektora przedsiębiorstw wyniósł w 2017 r. 75,8% wobec 75,1% rok wcześniej. Poziom koncentracji zatrudnienia jest związany ze specyfiką poszczególnych

sekcji PKD. Poniższe zestawienie ukazuje kolejno odsetek liczby przedsiębiorstw średnich i dużych oraz odsetek liczby zatrudnionych w tych jednostkach w sektorze przedsiębiorstw ogółem danej sekcji.

Sekcje o największej koncentracji:

• Administracja publiczna i obrona narodowa; zabezpieczenia społeczne	41,3; 85,4
• Administrowanie i działalność wspierająca	37,6; 93,4
• Przemysł	30,4; 84,7
• Działalność finansowa i ubezpieczeniowa	23,3; 89,3
• Informacja i komunikacja	24,5; 80,3

Sekcje o najmniejszej koncentracji:

• Rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo	5,0; 47,9
• Obsługa rynku nieruchomości	7,0; 45,1
• Budownictwo	7,7; 41,8
• Pozostała działalność usługowa	9,1; 57,9
• Działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją	11,2; 47,0

### Inne przekroje

Wyrazem pojawienia się zjawiska ssania na rynku pracy (ryнку pracownika) są zmiany zachodzące w specyficznych grupach pracujących. Liczba osób **pracujących w porze nocnej** zmalała w 2016 r. o prawie 10%, a w 2017 r. o dalsze 4,4% do poziomu 97,8 tys. osób. W przemyśle pracowało 59,0% wszystkich osób zatrudnionych na takich warunkach, w sekcji administrowanie i działalność wspierająca 9,7% (w sekcji tej mieści się m.in. praca w ochronie obiektów, w call-center, sprzątanie), a w opiece zdrowotnej 9,6%. Na inne rodzaje działalności pozostaje 21,7% liczebności grupy osób pracujących w porze nocnej.

Pracodawcy poszukują pracowników wśród wielu grup osób. Liczba **pracujących emerytów i rencistów** zwiększyła się w ciągu 2017 r. o 12,4%, **niepełnosprawnych** o 5,1%, a **cudzoziemców** o 9,5%. Oznaczało to wyhamowanie dotychczasowej tendencji, gdyż w 2016 r. liczebność cudzoziemców wzrosła 2,3 razy. Należy przypomnieć, że odnotowana liczba 12,1 tys. cudzoziemców nie uwzględnia osób zatrudnionych w jednostkach o liczbie pracujących do 9 osób oraz pracujących w szarej strefie. Uproszczony tryb podejmowania pracy w Polsce odnosi się przede wszystkim do obywateli Ukrainy, ale także Białorusi, Rosji, Mołdawii, Gruzji i Armenii. Warunkiem zatrudnienia tych osób bez zezwoleń na pracę na okres do 6 miesięcy w okresie 12 następujących po sobie miesięcy jest zarejestrowanie przez przedsiębiorcę w urzędzie pracy oświadczenia o chęci powierzenia pracy cudzoziemcowi. Wzrost zapotrzebowania na pracę cudzoziemców jest znacznie większy niż wynika to z przytoczonej liczby pracujących. O ile w 2013 r. zarejestrowano jedynie 23,0 tys. oświadczeń, to w 2015 r. było już ich 73,7 tys., w 2016 r. 134,9 tys., a w 2017 r. 218,7 tys. (drugie miejsce w Polsce za województwem mazowieckim). Ponad połowa oświadczeń została zarejestrowana w Powiatowym Urzędzie Pracy we Wrocławiu, a 95,9% przypadków dotyczyło obywateli Ukrainy. W raporcie NIK z czerwca 2018 r. wykazano, że 83% oświadczeń nie skutkuje zatrudnieniem.

Sekcją, która najbardziej absorbuje wymienione 3 grupy pracowników jest administrowanie i działalność wspierająca. Obejmuje ona 52,7% niepełnosprawnych, 40,0% pracujących cudzoziemców oraz 36,9% emerytów i rencistów. Na drugim miejscu znajduje się przemysł. Cudzoziemców chętnie zatrudnia sekcja informacja i komunikacja (18,1%), korzystająca głównie z pracy specjalistów, w tym informatyków.

Liczba **pełnozatrudnionych** według stanu na koniec 2017 r. wynosiła 687,0 tys. (bez zatrudnionych w mikroprzedsiębiorstwach, łącznie z sezonowymi i pracującymi dorywczo) i była wyższa od stanu na koniec 2016 r. o 15,7 tys. osób. Jednocześnie o 2,0 tys. osób zmalała liczba **niepełnozatrudnionych**, osiągając na koniec roku stan 50,9 tys. osób. Taką zmianę proporcji można interpretować jako efekt poprawy pozycji pracownika na rynku pracy.



## Rozdział 5

### Chapter 5

## Bezrobocie rejestrowane

### Registered unemployment

#### 5.1. Główne tendencje

##### 5.1. Main tendencies

Rok 2017 był kolejnym, w którym w województwie dolnośląskim nastąpiło **zmniejszenie się stopy bezrobocia** rejestrowanego – z poziomu 7,2% aktywnych zawodowo na koniec 2016 r. **do stanu 5,7%** na 31 XII 2017 r. Proces ten został zapoczątkowany po 2012 r., w którym stopa bezrobocia była 2,4 razy wyższa i wynosiła 13,5%.

Obecna stopa bezrobocia jest ponad czterokrotnie mniejsza niż w 2003 r., kiedy osiągnęła najwyższy wykazany poziom 23,8%. Jednak zarówno w 2003 r., jak i w innych latach, Dolny Śląsk ustępował pod tym względem województwom z północy kraju. Jest to istotna uwaga w kontekście wcześniejszej informacji, że w latach 2001-2002 dolnośląska stopa bezrobocia w ujęciu BAEL była najwyższa wśród europejskich regionów UE i ówczesnych krajów kandydackich.

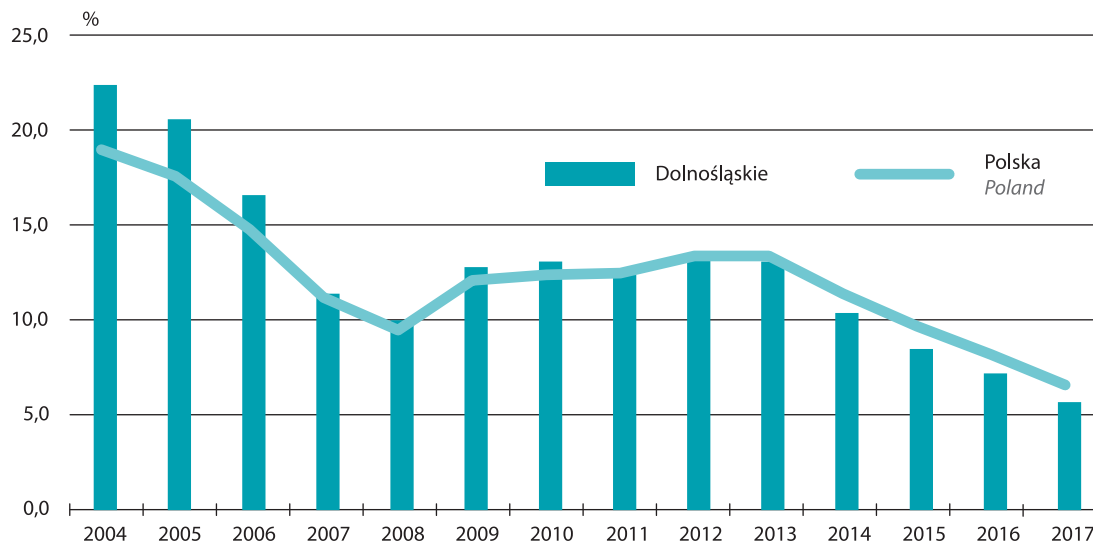
Po reformie administracyjnej kraju i powstaniu województwa dolnośląskiego liczba bezrobotnych wzrosła w kolejnych latach 1999-2002, 2009-2010, 2012, natomiast w pozostałych malała. W latach 2016-2017 nastąpiło wyhamowywanie tendencji spadkowej, które jest związane z osiągnięciem względnie niskiego poziomu bezrobocia i brakiem pola do równie dużego postępu jak w latach wcześniejszych. Świadczą o tym dane ilustrujące spadek liczby bezrobotnych (w poszczególnych latach w tys. osób):

- 2014 – 32,0
- 2015 – 21,6
- 2016 – 14,0
- 2017 – 17,2

#### Wykres 15. Stopa bezrobocia rejestrowanego w województwie dolnośląskim na tle kraju

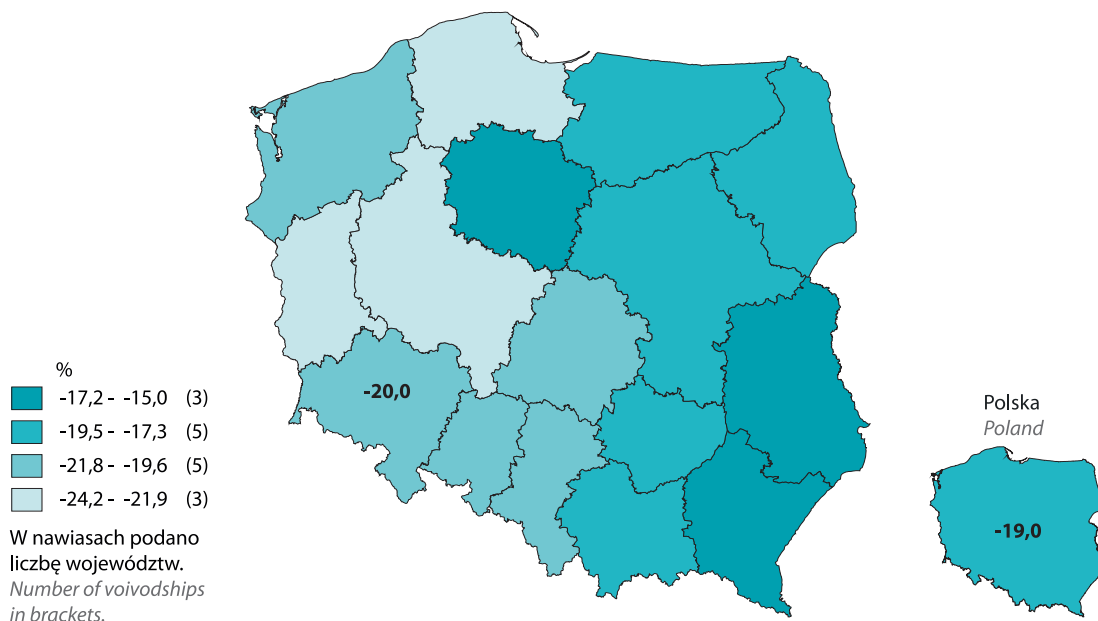
Stan w dniu 31 XII

Chart 15. Registered unemployment rate in Dolnośląskie voivodship as compared to the country As of 31 December



Według stanu na koniec roku poziom stopy bezrobocia w województwie dolnośląskim był wyższy niż średnio w kraju w okresie do 2010 r. oraz w 2012 r. (o 0,1 p. proc.). W latach 2014-2017 utrzymywała się odwrotna różnica obu stóp na poziomie ok. 1,0 p. proc. Choć liczbą bezrobotnych w regionie w 2017 r. zmalała o 20,0%, a w Polsce o 19,0%, to różnica ta się jednak zmniejszyła z 1,0 p. proc. do 0,9 p. proc. Jest to statystyczny efekt niskiej stopy bezrobocia.

**Mapa 15. Wzrost/spadek liczby bezrobotnych w 2017 r. w stosunku do 2016 r. w % według województw**  
*Map 15. Increase/decrease in the number of unemployed persons in 2017 as compared to 2016 in % by voivodships*



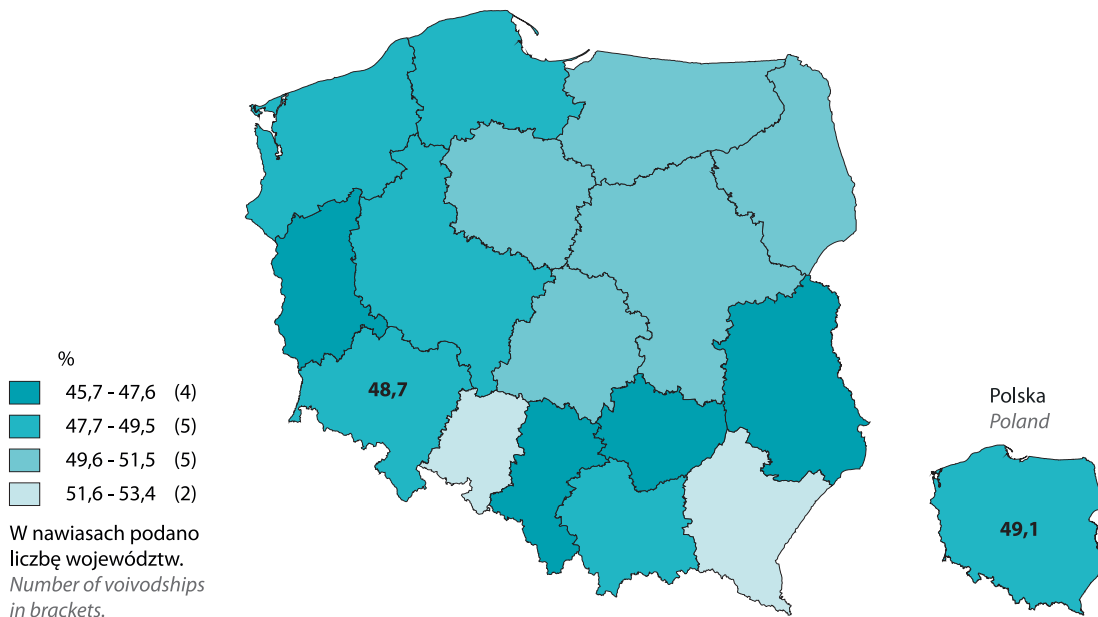
Tendencja zmniejszania się bezrobocia nie tylko w skali ostatniego roku, ale też od początku dekady jest silniejsza na zachodzie kraju niż na wschodzie. W efekcie największy poziom bezrobocia nadal cechuje województwa warmińsko-mazurskie (11,7%) oraz kujawsko-pomorskie (10,0%), ale na dalszych pozycjach zamiast zachodniopomorskiego i lubuskiego są województwa z południowego wschodu kraju (podkarpackie, lubelskie i świętokrzyskie).

Dolny Śląsk znalazł się w grupie 6 województw o najniższym natężeniu bezrobocia, ustępując wyraźnie wielkopolskiemu (3,7%) oraz nieznacznie śląskiemu, małopolskiemu, pomorskiemu i mazowieckiem (5,2-5,6%). Mazowsze jest znacznie bardziej wewnętrznie zróżnicowane niż Dolny Śląsk, gdyż bezrobocie w Warszawie miało de facto charakter naturalny (2,0%), a w powiecie szydłowieckim przez całą obecną dekadę było najwyższe w Polsce (25,7%).

Innym aspektem zmian w czasie jest **zjawisko sezonowości** bezrobocia. Wydłuża się okres trwania tendencji spadkowej bezrobocia w ciągu roku. W 2015 r. bezrobocie malało od marca do października, w 2016 r. od marca do listopada, a w 2017 r. od lutego do listopada. Najwięcej bezrobotnych zarejestrowano tradycyjnie w styczniu (14,3 tys.) i wrześniu (12,9 tys.), natomiast najwięcej wyrejestrowano w październiku (16,5 tys.) i w marcu (15,6 tys.). Największe ujemne saldo napływu i odpływu wystąpiło w październiku i w kwietniu (po 4,3 tys.), natomiast w styczniu było największe dodatnie saldo (4,6 tys. osób). Analogiczna zmienność sezonowa dotyczy spływu ofert pracy. Najwięcej zgłoszono ich do urzędów pracy w październiku (14,3 tys.) i w sierpniu (13,8 tys.), a najmniej w grudniu (8,1 tys.). Różnice sezonowe pojawiania się ofert pracy są mniejsze niż w latach poprzednich. Sezonowość rynku pracy wynika z wygasania umów o pracę na czas określony z końcem roku, powracania do ewidencji osób bezrobotnych po zakończeniu subsydiowanych programów rynku pracy, napływu dużej liczby ofert letnich prac sezonowych i małej w sezonie zimowym, a także cyklu kształcenia i pojawiania się absolwentów na rynku pracy.

Z bilansu bezrobotnych wynika, że liczba **nowo zarejestrowanych (napływ)** w 2017 r. wynosiła 136,4 tys. osób (w 2016 r. – 159,0 tys.) i była mniejsza o 17,2 tys. osób od liczby **wyrejestrowanych bezrobotnych (odpływ)**. W konsekwencji o 17,2 tys. osób zmniejszyła się liczba bezrobotnych w ciągu roku (ze stanu 86,0 tys. do 68,8 tys.). Główną przyczyną wyrejestrowania z ewidencji urzędów pracy było podjęcie zatrudnienia przez 74,7 tys. osób. Stanowiło to 48,7% odpływu z bezrobocia. W Polsce wskaźnik ten był nieco wyższy (49,1%). Choć różnica była niewielka, to Dolny Śląsk sytuował się pod tym względem dopiero na 12. miejscu w kraju. Pierwsze miejsce zajmowało województwo podkarpackie (53,4%), a ostatnie lubelskie (45,7%).

**Mapa 16. Udział bezrobotnych, którzy podjęli pracę w % odpływu z bezrobocia według województw**  
*Map 16. Share of the unemployed persons who started work in % of outflow from unemployment by voivodships*



Pozostałe przyczyny wyrejestrowania z ewidencji urzędów pracy to:

- niepotwierdzenie gotowości do pracy (31,8 tys.),
- dobrowolna rezygnacja ze statusu bezrobotnego (11,8 tys.),
- rozpoczęcie szkolenia lub stażu (12,2 tys.),
- inne przyczyny (24,0 tys.).

W tej ostatniej pozycji mieszczą się m.in. **emerytury i renty**. Część odpływu z bezrobocia wynikała ze zmian demograficznych mających charakter względnie stały, a część w 2017 r. miała charakter skokowy, gdyż stanowiła konsekwencję wprowadzenia nowych regulacji prawnych. Obniżenie wieku emerytalnego dotyczyło nie tylko pracujących, ale także bezrobotnych, gdyż automatycznie obniżono granicę wieku rejestrowania się w urzędach pracy. Wykreślono z ewidencji osoby w wieku 60/65 lat i więcej niezależnie od tego, czy nabyły uprawnienia emerytalne. Świadczy o tym porównanie dwóch powiązanych przyczyn bezrobocia – liczba osób kolejno w 2016 r. i 2017 r.:

- Osiągnięcie wieku emerytalnego 1346 i 3869, różnica: +2523 osoby,
- Nabycie praw emerytalnych lub rentowych 1150 i 1128, różnica: –22 osoby.

**Wskaźnik płynności rynku pracy** wyraża stosunek liczby bezrobotnych, którzy podjęli pracę w danym roku do liczby nowo zarejestrowanych bezrobotnych w tym okresie. Choć liczba bezrobotnych, którzy podjęli pracę zmalała w stosunku do lat poprzednich (w 2014 r. wynosiła 100,9 tys. osób), to napływ do bezrobocia zmalał jeszcze bardziej i wskaźnik płynności rynku pracy z poziomu 53,4% w 2014 r. wzrósł do poziomu 54,8% w 2017 r. Była to jednak nieco mniejsza płynność rynku pracy niż zanotowana średnio w kraju (55,6%).

## 5.2. Wybrane charakterystyki bezrobocia

### 5.2. Selected characteristics of unemployment

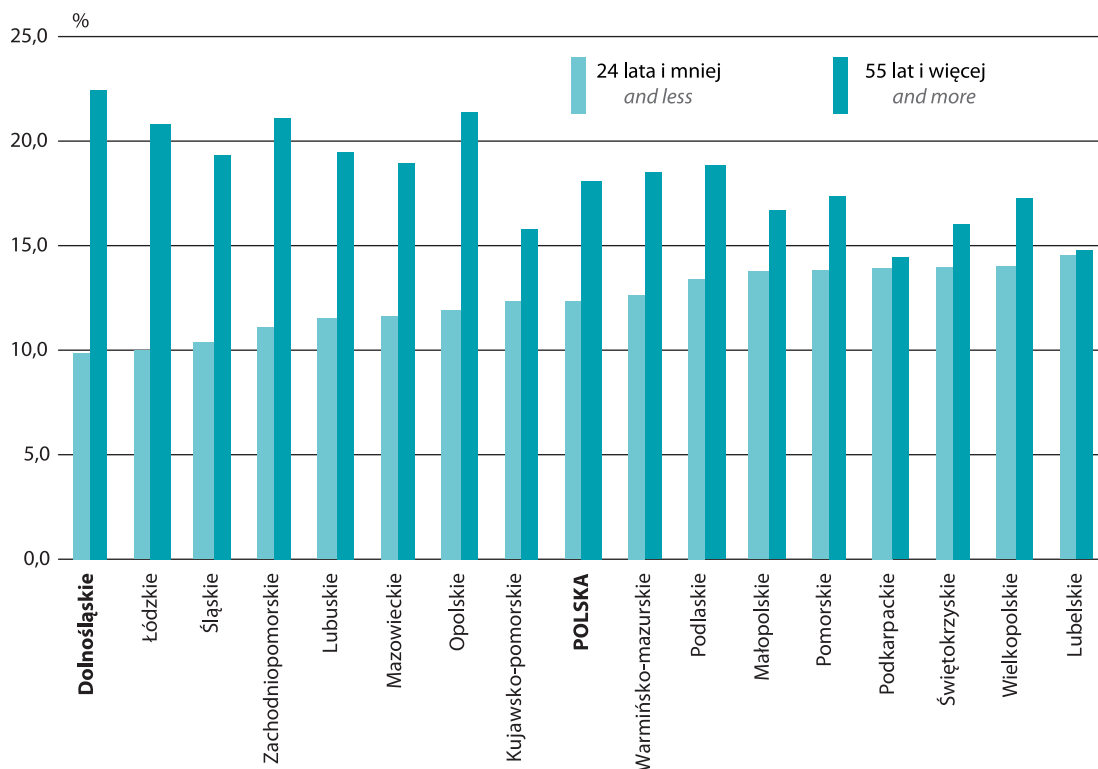
#### Wiek bezrobotnych

W aktywnych działaniach państwa na rynku pracy poświęca się szczególną uwagę dwóm odmiennym wiekowo grupom defaworyzowanym. Z jednej strony dotyczy to **młodzieży** (osób do 25 roku życia) i osób do 30 lat, a z drugiej strony **osób w wieku przedemerytalnym** – od 50 lub 55 roku życia. Pracodawcy mniej chętnie zatrudniają takie osoby niż mieszczące się w grupie wiekowej 25-54 lata. Należy zauważyć, że dążenie do obniżenia udziału skrajnych grup wiekowych w ogólnym bezrobociu mogłoby się odbyć jedynie kosztem zwiększenia tego udziału przez grupę wiekową 25-54 lata, a to oznaczałoby poważne problemy wielu rodzin związane z ich utrzymaniem. Dąży się więc do obniżenia liczby bezrobotnych w każdej z tych grup.

#### Wykres 16. Udział młodzieży oraz osób od 55 roku życia w ogólnej liczbie zarejestrowanych bezrobotnych według województw

Stan w dniu 31 XII

Chart 16. Share of youth and people aged 55 and over in total registered unemployment by voivodships  
As of 31 December



Dane o 2 grupach wiekowych bezrobotnych pośrednio opisują ich dopełnienie – osoby w wieku 25-54 lata, które stanowią trzecią grupę. Jej udział w całkowitym bezrobociu wzrósł w 2017 r. we wszystkich 16 województwach. Wynikało to z ogólnego zwiększenia zapotrzebowania na pracowników, w tym także tych, których wcześniej pracodawcy postrzegali jako niewykwalifikowanych i niedoświadczonych albo mniej wydajnych, niemobilnych i o gorszym zdrowiu. W wyniku upowszechnienia się wykształcenia wyższego powstały na Dolnym Śląsku problemy ze znalezieniem pracowników do prac prostych, dla osób bez kwalifikacji. Stąd wynika względna łatwość znalezienia zatrudnienia przez młodzież. Ponadto obie te grupy są w stanie zaakceptować mniej atrakcyjne warunki wynagradzania niż osoby zarabiające na utrzymanie rodziny.

Dolny Śląsk jest pod względem struktury wiekowej bezrobotnych szczególnym regionem – posiada w kolejnym roku zarówno **najniższy w Polsce odsetek młodzieży wśród bezrobotnych** (9,9%), jak i najwyższy odsetek bezrobotnych w wieku 55 lat i więcej (22,6%). Bezrobotnych od 55 roku życia było więc o prawie 130% więcej niż bezrobotnych młodych ludzi. Jest to wyraz względnie dobrej sytuacji na rynku pracy, oznaczającej duże zainteresowanie pracodawców zatrudnianiem osób z niewielkimi doświadczeniami zawodowymi lub zupełnie bez doświadczeń. Odwrotnie niż na Dolnym Śląsku jest na wschodzie kraju. W regionach z dużym znaczeniem rolnictwa istnieje odmienna struktura nie tylko pracujących, ale i bezrobotnych. W województwie podkarpackim oraz lubelskim jeszcze w 2016 r. pewną przewagę posiadała bezrobotna młodzież, a w Małopolsce obie grupy były zbliżone liczebnie. W końcu 2017 r. we wszystkich 16 województwach odsetek bezrobotnej młodzieży był już mniejszy niż osób z grupy 55+, ale różnice w wymienionych regionach były niewielkie.

Opisane zależności są widoczne w danych kwartalnych. W I kwartale 2017 r. liczba bezrobotnych na Dolnym Śląsku nieznacznie wzrosła w stosunku do IV kwartału 2016 r. (o 265 osób), natomiast jedyne grupy, w których w tym czasie wystąpił spadek bezrobocia to osoby bez **stażu pracy** (568 osób) oraz o stażu pracy 20 lat i więcej (33 osoby). W kolejnych kwartałach w każdej grupie wyróżnionej ze względu na długość stażu pracy bezrobocie spadało. Porównanie danych za IV kwartał 2016 r. i 2017 r. ukazuje, że ogólny spadek liczby bezrobotnych wyniósł 20,0%, a największy dotyczył kolejno grup: o stażu powyżej 30 lat (28,9%), 20-30 lat (26,7%) oraz bez stażu pracy (23,6%).

W ujęciu **grup wiekowych** liczba bezrobotnych spadała w całym roku w każdej grupie wiekowej, ale w różnej skali, co ilustruje zmieniającą się proporcję między grupami bezrobotnych. Najbardziej zmalała liczebność 2 grup – 24 lata i mniej oraz 55 lat i więcej (o 24,1-24,2%), a najmniej grupy w wieku 35-44 lata (o 14,8%).

W województwie dolnośląskim udział młodzieży (poniżej 25 lat) w całym bezrobociu wyniósł 9,9%. Najniższy odsetek dotyczył gmin: Szczawno Zdrój, Czernica, Szklarska Poręba, Karpacz (od 3,1% do 3,4%), a także Jordanów Śląski (4,5%) oraz Wrocław (4,6%). Najwyższy odsetek występował na koniec 2017 r. w gminach: Platerówka, Bolesławiec (wiejska), Udanin, Osiecznica (od 20,0 do 21,4%).

### Doświadczenie zawodowe

Bezrobotni, którzy zarejestrowali się w 2017 r. (łącznie 136,4 tys. osób) pracowali wcześniej głównie w następujących **wielkich grupach zawodów** (dane w tys.):

- robotnicy przemysłowi i ogrodnicy (28,9),
- pracownicy usług i sprzedawcy (25,4),
- technicy i średni personel (16,1).
- specjaliści (15,3),
- pracownicy wykonujący prace proste (13,3).

Liczba wolnych miejsc (ofert) pracy była większa niż napływ do bezrobocia o 27,8 tys. Jednak ich struktura była odmienna od struktury zawodów wykonywanych przez bezrobotnych. Dlatego liczba ofert pracy, która nie mogła zostać zrealizowana była większa od przedstawionego salda. Oferty dla trzech z wymienionych grup były niewystarczające i w efekcie ujemne saldo dotyczyło specjalistów (-6,5 tys.), techników i średniego personelu (-6,2 tys.), pracowników usług i sprzedawców (-1,6 tys.). Duże dodatnie saldo wystąpiło w grupie robotników przemysłowych i ogrodników (4,2 tys.) i bardzo duże (29,0 tys.) pracowników wykonujących prace proste. Niezaspokojone zapotrzebowanie na pracowników wykonujących prace proste jest większe niż całkowita nadwyżka ofert pracy w województwie. Wyjaśnia to także opisane zależności dotyczące wieku bezrobotnych oraz ciągły wzrost zapotrzebowania na pracę cudzoziemców.

**Barometr zawodów** dla Dolnego Śląska<sup>18</sup> potwierdził powstanie rynku pracy pracownika. Wykazano 47 zawodów deficytowych i nie wykazano żadnego zawodu nadwyżkowego. Rok wcześniej było 38 zawodów deficytowych i jeden zawód nadwyżkowy (ekonomista). Wśród zawodów deficytowych jest kilkanaście zawodów związanych z budownictwem, 6 zawodów gastronomicznych i pokrewnych (kucharze, szefowie kuchni, kelnerzy i barmani, cukiernicy, piekarze, a w 2017 r. doszły pomoce kuchenne), 4 zawody

<sup>18</sup> Barometr zawodów 2018. Raport podsumowujący badanie w województwie dolnośląskim. DWUP, Kraków 2017.

dla personelu medycznego (pielęgniarki i położne, fizjoterapeuci i masażyści, opiekunowie osoby starszej i niepełnosprawnej, lekarze), 4 zawody dla kierowców i mechaników samochodowych, 5 zawodów nauczycielskich (nastąpił wzrost o 2 zawody). Potrzebni są także kierownicy ds. produkcji, samodzielni księgowi, operatorzy (różnych urządzeń), sprzedawcy, krawcy, fryzjerzy, ślusarze. Niektóre z wymienionych zawodów są licznie reprezentowane wśród zarejestrowanych bezrobotnych (robotnicy budowlani, kucharze). Przedstawione fakty potwierdzają uprzednio opisane tendencje, m.in. dotyczące budownictwa czy szybkiego przyrostu liczby mikroprzedsiębiorstw branży gastronomicznej oraz pracujących w nich osób. W skali regionu wszystkie pozostałe zawody zaliczono do zrównoważonych.

Na poziomie powiatowym mogą jednak występować istotne różnice. Znamienna jest sytuacja powiatu górowskiego posiadającego nadal najwyższą stopę bezrobocia w województwie i znacznie poprawione w 2017 r. wyniki barometru. W powiecie wystąpiły 2 zawody nadwyżkowe (rok wcześniej było ich 12) i 55 deficytowych (wcześniej ich lista liczyła 24 pozycje). Tylko w 8 powiatach wykazano zawody nadwyżkowe, a najczęściej w tej grupie pojawiali się ekonomiści i pracownicy biur podróży oraz organizatorzy obsługi turystycznej. We Wrocławiu i powiecie wrocławskim występują 93 zawody deficytowe. W tym samym zawodzie w niektórych powiatach wykazywana jest nadwyżka, a w innych deficyt. Niedopasowanie terytorialne osób bezrobotnych oraz wolnych miejsc pracy znamionuje występowanie tzw. bezrobocia frykcyjnego.

### **Wykształcenie i płeć**

Liczba bezrobotnych w 2017 r. zmniejszyła się o 20,0%, ale liczba bezrobotnych z wyższym wykształceniem zmalała w mniejszej skali – o 16,6%. Jest to efekt głównie zwiększania się napływu na rynek pracy absolwentów szkół wyższych i malejącego napływu absolwentów innych typów szkół. Dane z rejestrów urzędów pracy potwierdzają uprzednio przedstawione wyniki BAEL. Bardziej malało bezrobocie wśród osób kończących edukację na niższych szczeblach edukacyjnych nie tylko w 2017 r., ale też w latach wcześniejszych.

W odróżnieniu od BAEL dane ze sprawozdań powiatowych urzędów pracy nie pozwalają określić poziomu stóp bezrobocia w tym przekroju, gdyż nie jest znany status wykształcenia pracujących mieszkańców danych jednostek administracyjnych. Z badań reprezentacyjnych wynika, że różnice dynamiki spadku bezrobocia według poziomu wykształcenia doprowadziły do zmniejszenia dysproporcji cząstkowych stóp bezrobocia, ale absolwenci szkół wyższych pozostali w 2017 r. w najlepszej sytuacji na rynku pracy.

Nie istnieje jednoznaczna zależność między poziomem rozwoju regionu, liczbą uczelni oraz ich absolwentów, a udziałem osób z wykształceniem wyższym w ogólnym bezrobociu. Udział ten jest największy w województwie świętokrzyskim, a najmniejszy w kujawsko-pomorskim. Chociaż poziom PKB na 1 mieszkańca w województwie świętokrzyskim jest mniejszy niż w kujawsko-pomorskim, to różnice nie są duże. Dolny Śląsk ma szósty najniższy udział bezrobocia osób z wyższym wykształceniem (12,5%; średnia krajowa 13,8%), co oznacza niewielkie przesunięcie w górę (w 2016 r. zajmował 7. miejsce).

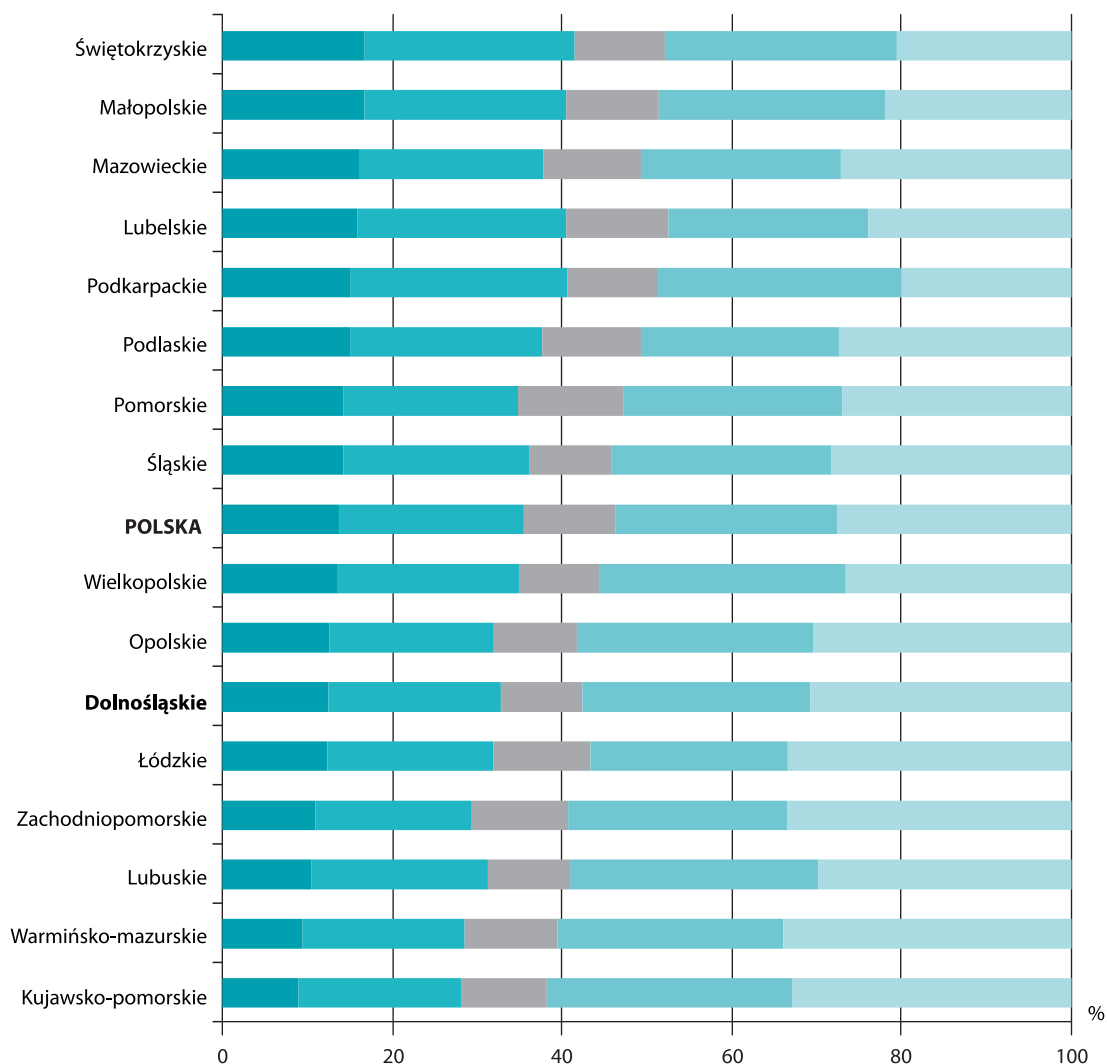
Przeciwstawna grupa osób z najniższym poziomem wykształcenia zanotowała niski udział w bezrobociu w województwach podkarpackim i świętokrzyskim, a wysoki w łódzkim, zachodniopomorskim i kujawsko-pomorskim. Także na Dolnym Śląsku ten odsetek jest wyższy niż średnio w kraju (30,7% wobec 27,6% średnio w kraju oraz 20,0% na Podkarpaciu).

**Wykres 17. Struktura wykształcenia zarejestrowanych bezrobotnych według województw**

Stan w dniu 31 XII

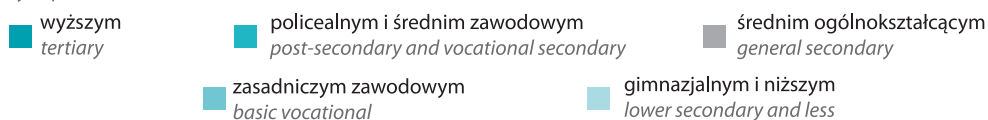
Chart 17. Structure of education of the registered unemployed persons by voivodships

As of 31 December



Bezrobotni z wykształceniem:

Unemployed persons with education:

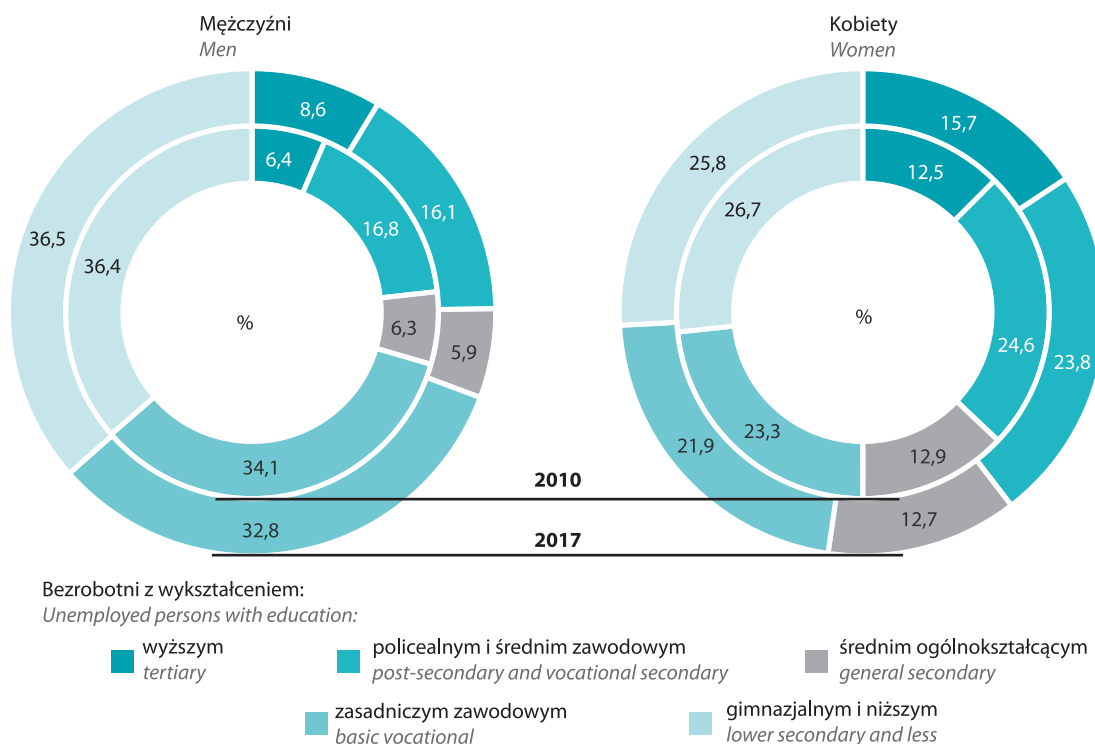


**Kobiety** w Polsce są generalnie lepiej wykształcone niż **mężczyźni**. W województwie dolnośląskim odsetek kobiet z wyższym wykształceniem wśród ludności w wieku 15 lat i więcej wyniósł w 2017 r. 26,9%, natomiast analogiczny odsetek dla mężczyzn miał wartość 21,0%. Porównanie struktur wykształcenia bezrobotnych osobno dla obu płci wykazuje, że występuje niemal dwukrotna przewaga odsetka dla kobiet nad odsetkiem dla mężczyzn. Udział kobiet z wyższym wykształceniem wśród bezrobotnych kobiet wyniósł 15,7%, a dla mężczyzn odsetek ten miał wartość 8,6%. Nie odpowiada to proporcjom panującym w grupie osób z wyższym wykształceniem, co oznacza, iż wykształceni mężczyźni mają mniejsze problemy ze znalezieniem pracy niż kobiety.

**Wykres 18. Struktura zarejestrowanych bezrobotnych według wykształcenia i płci**

Stan w dniu 31 XII

Chart 18. Structure of registered unemployed persons by education and sex  
As of 31 December



Ponad dwukrotna różnica wskaźników strukturalnych występuje w grupie bezrobotnych z wykształceniem średnim ogólnokształcącym. Interpretacja jest w tym przypadku inna. Mniejszy odsetek chłopców niż dziewcząt decyduje się na wybór liceum ogólnokształcącego, a po maturze większy ich odsetek podejmuje studia. Podobna zależność dotyczy szkół policealnych. W efekcie 3 wymienione grupy skupiają większość bezrobotnych kobiet (52,7%) i niespełna 1/3 bezrobotnych mężczyzn (31,7%). Bezrobotni mężczyźni mają więc przede wszystkim wykształcenie zawodowe lub niższe i tym samym są zdecydowanie gorzej wyedukowani niż bezrobotne kobiety.

Kobiety stanowiły 54,2% bezrobotnych zarejestrowanych na Dolnym Śląsku. Dwa lata wcześniej odsetek ten wynosił 51,6%, co oznacza, że liczba bezrobotnych kobiet malała wolniej niż mężczyzn (dotyczy to także stopy bezrobocia). Proces ten był widoczny także na poziomie gmin. W 2016 r. w 52 gminach przewagę liczebną wśród bezrobotnych mieli mężczyźni, a w 117 kobiety. Rok później proporcja ta wynosiła 38 do 130 (w jednej gminie była równowaga).

Szybszy proces zmniejszania się bezrobocia wśród mężczyzn i w efekcie wzrostu odsetka kobiet w bezrobociu jest charakterystyczny dla okresów dobrej koniunktury gospodarczej. Zdecydowanie więcej mężczyzn niż kobiet pracuje w niestabilnych koniunkturalnie branżach, natomiast kobiety przeważają w stabilnym sektorze publicznym. Ilustrują to następujące fazy zmian odsetka bezrobotnych kobiet w całkowitym bezrobociu na Dolnym Śląsku:

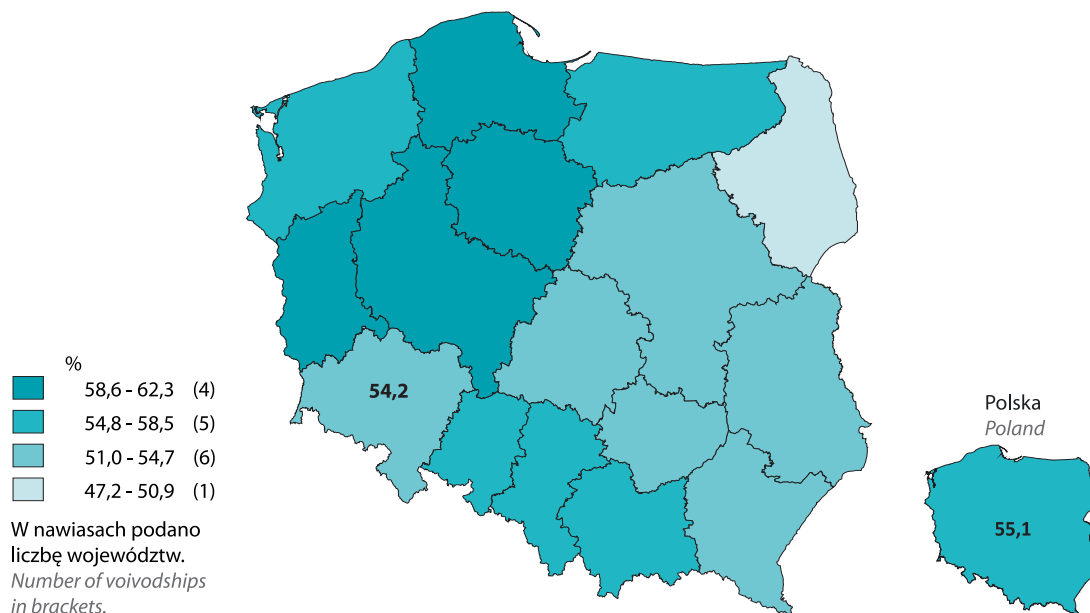
- 2003-2007: wzrost z 51,5% do 57,1% związany z korzystnymi trendami rozwojowymi;
- 2007-2009: zmniejszenie z 57,1% do 50,8% w chwili pojawienia się kryzysu światowego;
- 2009-2013: wahania w górę i w dół w okresie spowolnienia gospodarczego w Polsce;
- 2013-2017: wzrost z 50,7% do 54,2% wywołany dobrą koniunkturą krajową i regionalną.



**Mapa 17. Udział kobiet w ogólnej liczbie bezrobotnych zarejestrowanych według województw**

Stan w dniu 31 XII

Mapa 17. *Share of women in total number of registered unemployed persons by voivodships  
As of 31 December*



Duże znaczenie sektora publicznego na rynku pracy występuje w mniej rozwiniętych województwach wschodnich, co w pewnym stopniu wpływa na bardzo niski udział kobiet wśród bezrobotnych w województwie podlaskim (47,2%). Odwrotne relacje występują na zachodzie kraju, gdzie jedynie Dolny Śląsk miał wskaźnik niższy od średniej krajowej.

**Inne charakterystyki bezrobocia**

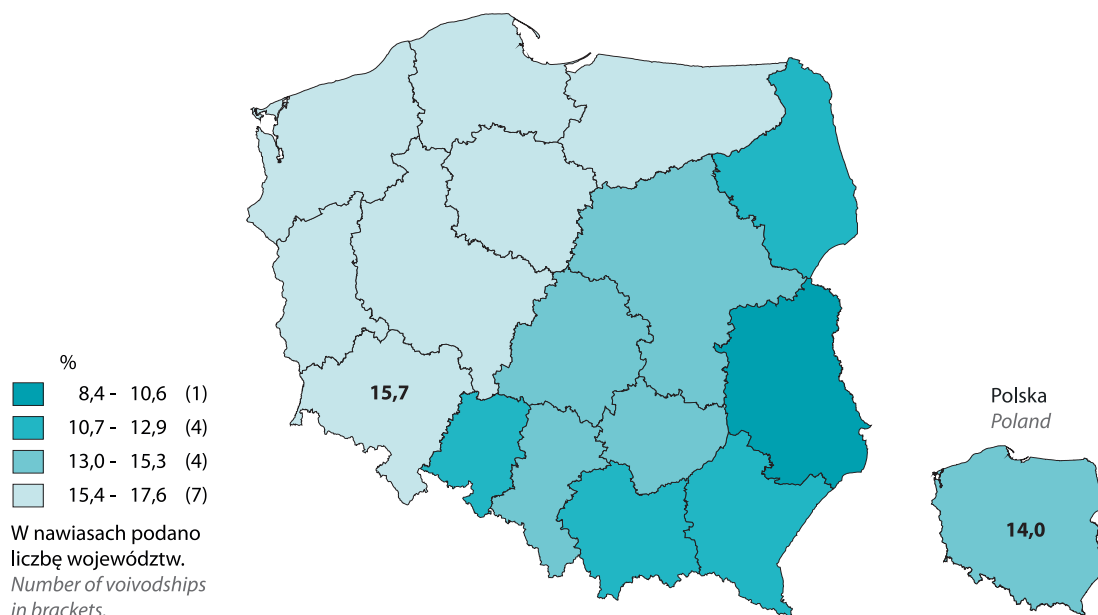
Różne powody decydują o decyzjach osób bezrobotnych w sprawie formalizacji swojego statusu na rynku pracy. Są to zarówno czynniki merytoryczne (ułatwienie znalezienia pracy, dostęp do szkoleń), prawne (np. ubezpieczenia zdrowotne), jak i finansowe (różne formy ulg i wsparcia, w tym zasiłki). **Zasiłki dla bezrobotnych** w końcu XX w. były czynnikiem, który niekiedy prowadził do zniekształcania statystycznego obrazu rynku pracy, gdyż zawsze pełnił ważną funkcję socjalną. Obecnie przysługuje co siódmemu bezrobotnemu (14,0%), co powoduje, że wiele osób rezygnuje z rejestrowania się w urzędach pracy. Należy ten czynnik brać pod uwagę oceniając w jakim stopniu bezrobocie rejestrowane odzwierciedla rzeczywistość społeczno-gospodarczą.

W przekroju województw rozpiętość skrajnych udziałów bezrobotnych z prawem do zasiłku jest ponad dwukrotna. W województwie lubelskim prawo to przysługuje co dwunastemu bezrobotnemu, natomiast w kilku województwach – lubuskim, warmińsko-mazurskim, zachodniopomorskim – co szóstemu. Istnieje wyraźny podział kraju na dwie części – północno-zachodnią i południowo-wschodnią. Województwo dolnośląskie charakteryzuje wyższy odsetek (15,7%) niż średnio w kraju. Nawet jednak nieco większy dostęp do zasiłków dla bezrobotnych nie zmienia oceny, że jest to obecnie marginalny powód dokonywania rejestracji. Osoby, które nie są w stanie wydobyć się z bezrobocia muszą korzystać z innych form wsparcia socjalnego. Bezrobocie wtedy często zyskuje **charakter długotrwały**. Długotrwanie bezrobotni nie posiadają prawa do zasiłku.

### Mapa 18. Udział bezrobotnych z prawem do zasiłku w ogólnej liczbie zarejestrowanych bezrobotnych według województw

Stan w dniu 31 XII

Map 18. Share of unemployed persons with the right to unemployment benefit in total number of registered unemployed persons by voivodships  
As of 31 December



**Długotrwanie bezrobotni** – osoby bezrobotne pozostające w rejestrze powiatowego urzędu pracy łącznie przez okres ponad 12 miesięcy w okresie ostatnich dwóch lat, z wyłączeniem okresu odbywania stażu i przygotowania zawodowego dorosłych w miejscu pracy.

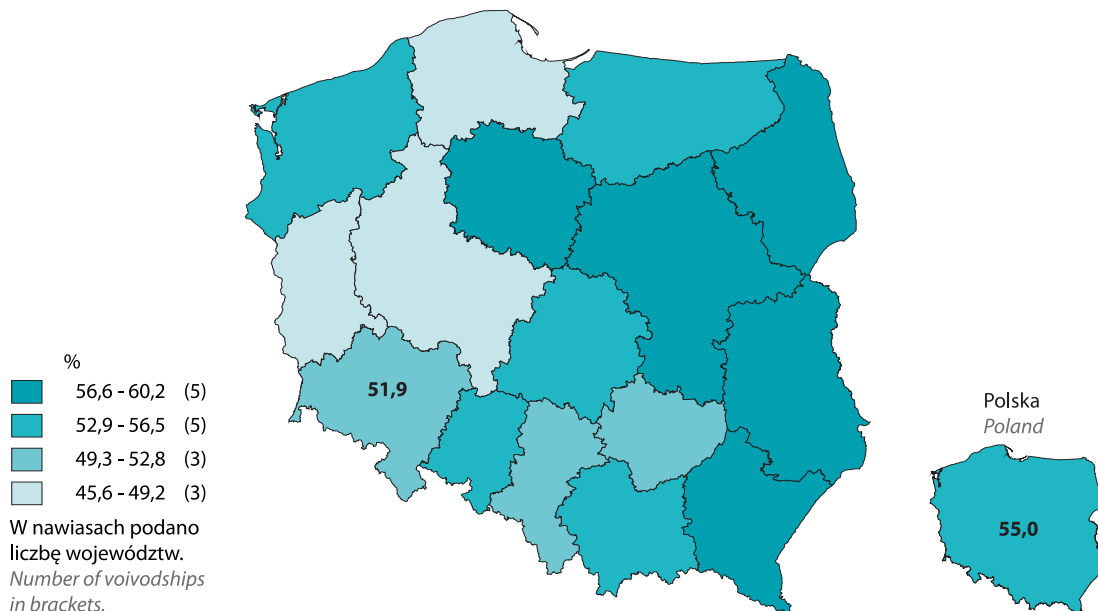
W 2017 r. w województwie dolnośląskim (i większości innych województw) zmniejszyło się nie tylko bezrobocie, ale także jego charakterystyki szczegółowe (mowa tu o cechach i przekrojach, których wartości chcemy zmniejszyć; są to destymulanty). Interpretacja jest bardziej złożona przy analizie strukturalnej. Zmniejszenie się pewnych wskaźników skutkuje wzrostem innych wskaźników strukturalnych. W przypadku udziału **długotrwanie bezrobotnych** w bezrobociu ogółem nie ma żadnych wątpliwości – odsetek ten powinien być jak najmniejszy. Doprowadzi to do obniżenia wskaźnika średniej długości okresu bezrobocia i przede wszystkim do **włączenia społecznego** tych osób. Publiczne służby zatrudnienia stosują instrumenty aktywizujące, pozwalające długotrwanie bezrobotnym przejść do kategorii pracujących. Aktywizacja takich osób jest bardzo trudna i przynosi ograniczone rezultaty. Jednakże bez tych działań osoby te przeszłyby w sposób trwały do grupy **biernych zawodowo**, a przy braku nabycia uprawnień emerytalno-rentowych oznaczałoby to wykluczenie społeczne. Na płaszczyźnie teoretycznej petryfikacja (utrwalenie się) pewnego poziomu bezrobocia interpretowana jest jako efekt histerezy. W praktyce rozróżnienie na długotrwanie bezrobotnych i biernych ekonomicznie ma charakter jedynie definicyjny, a granica między tymi kategoriami zaciera się i nie ma dużego znaczenia dla osób należących do tej grupy.

Ponad połowa bezrobotnych w Polsce (55,0%) jest zaliczana do długotrwanie bezrobotnych. Stanowi to ograniczenie dojścia w przyszłości do naturalnego poziomu bezrobocia, gdyż znacznie łatwiej jest aktywizować pozostałe 45% bezrobotnych (o czasie pozostawania bez pracy do 12 miesięcy) niż tę grupę. Województwo dolnośląskie cechuje wskaźnik niższy od średniego (51,9%), a obszar zmienności wskaźnika wyznaczany jest przez z jednej strony województwo pomorskie (45,6%), a z drugiej strony przez województwo kujawsko-pomorskie (60,2%). Ponownie zachodnia część kraju jest w lepszej sytuacji niż wschodnia. W 2017 r. wskaźniki zmalały w 14 województwach, a wyjątkami były kujawsko-pomorskie i zachodniopomorskie.

**Mapa 19. Udział długotrwale bezrobotnych w ogólnej liczbie zarejestrowanych bezrobotnych według województw**

Stan w dniu 31 XII

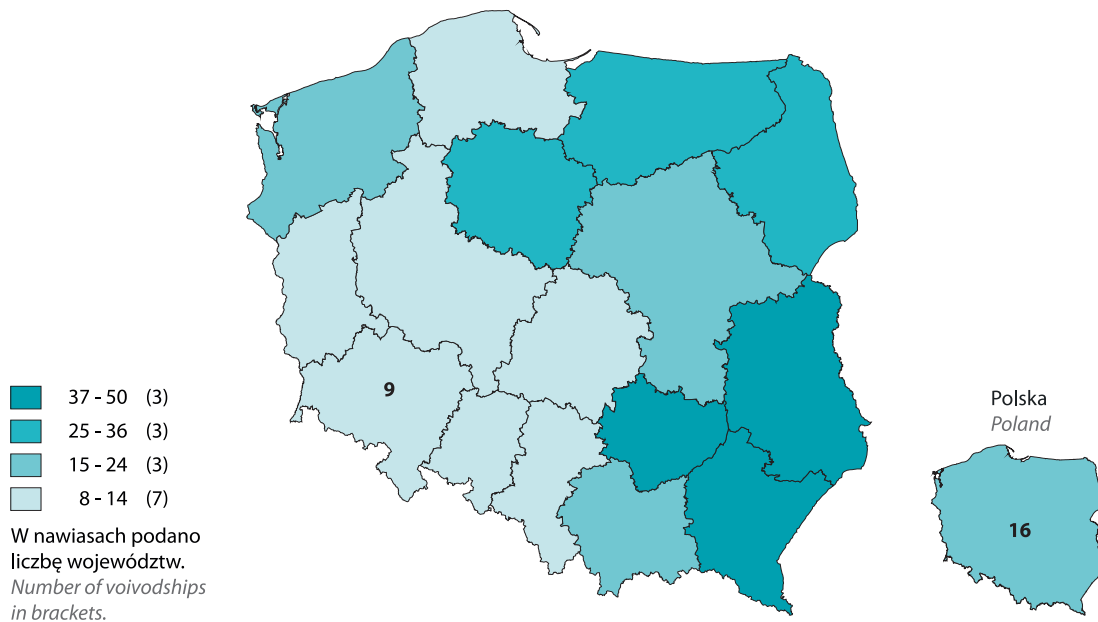
Map 19. *Share of long-term unemployed persons in total number of registered unemployed persons by voivodships*  
As of 31 December



**Mapa 20. Liczba zarejestrowanych bezrobotnych na 1 ofertę pracy według województw**

Stan w dniu 31 XII

Map 20. *Number of registered unemployed persons per one job offer by voivodships*  
As of 31 December



Bezrobocie długotrwale stanowi kategorię wyróżnianą w przekroju **czasu pozostawania bez pracy** bezrobotnych. Liczba osób pozostających bez pracy do 1 miesiąca zmalała w skali roku o 20,9% (rok

wcześniej o 20,1%). Był to wskaźnik wyższy od ogólnego (20,0%). Wskaźniki dla okresu 1-2 miesiące, 3-6 miesięcy i powyżej 24 miesięcy zmalały w mniejszej skali (odpowiednio: 18,8%; 17,3% i 16,0%). Natomiast bardziej zmniejszyły się wskaźniki dla okresów 6-12 miesięcy i 12-24 miesięcy (27,1% i 21,1%). Pozornym paradoksem jest to, że w efekcie poprawy sytuacji na rynku pracy średni czas pozostawania bez pracy ulega wydłużeniu. Odwrotnie jest w sytuacji pogorszenia sytuacji na rynku pracy, kiedy duży napływ nowych bezrobotnych obniża średnią długość tego okresu.

## 5.3. Bezrobocie w powiatach i gminach

### 5.3. *Unemployment in powiats and gminas*

#### Powiaty

W 2017 r. w województwie dolnośląskim nastąpiło zmniejszenie się **stopy bezrobocia** z 7,2% do 5,7% aktywnych zawodowo. W 11 na 30 istniejących powiatów, wystąpił spadek mniejszy niż 1,5 p. proc., w 2 był identyczny, a w 17 powiatach osiągnął większe rozmiary. W największej skali stopa bezrobocia zmalała w 4 z 5 powiatów, w których bezrobocie było najwyższe w ciągu kilku ostatnich lat. Wyjątkiem był powiat górowski, który dzięki temu na koniec 2017 r. miał największe bezrobocie na Dolnym Śląsku. Rok wcześniej liderem był powiat wałbrzyski. Największy spadek zanotowano w powiatach: wałbrzyskim (o 5,0 p. proc.), lwóweckim (3,9), kłodzkim (3,5) i złotoryjskim (2,9). Na koniec 2017 r. najwyższy poziom stóp bezrobocia posiadały powiaty: górowski (16,5%), złotoryjski (16,0%), wałbrzyski (14,3%), jaworski (13,5%) i lwówecki (13,0%).

Najbardziej znacząca zmiana sytuacji nastąpiła w powiecie wałbrzyskim który w 2016 r. posiadał najwyższe bezrobocie w województwie (19,3% aktywnych zawodowo) i zajmował 21. miejsce wśród 380 powiatów w kraju. Rok później przesunął się na 3. miejsce w województwie i 42. w kraju. Powiat wałbrzyski istnieje w obecnych granicach od 1.01.2013 r. (wtedy wydzielono z niego miasto na prawach powiatu – Wałbrzych) i na początku (w okresie od lutego do sierpnia 2013 r.) znajdował się na drugim miejscu w kraju pod względem stopy bezrobocia (za powiatem szydlowieckim z Mazowsza, który do chwili obecnej nieprzerwanie notuje największą w kraju stopę bezrobocia). W 2013 r. w drugiej dziesiątce powiatów w kraju były także powiaty kłodzki, złotoryjski, górowski i lwówecki, które przesunęły się obecnie o 15-40 pozycji w dół. Podsumowując – w 2013 r. wśród 20 powiatów w Polsce o największym bezrobociu było 5 z Dolnego Śląska, a 4 lata później nie było już żadnego. Liderujący powiat górowski znalazł się na 27. pozycji w Polsce.

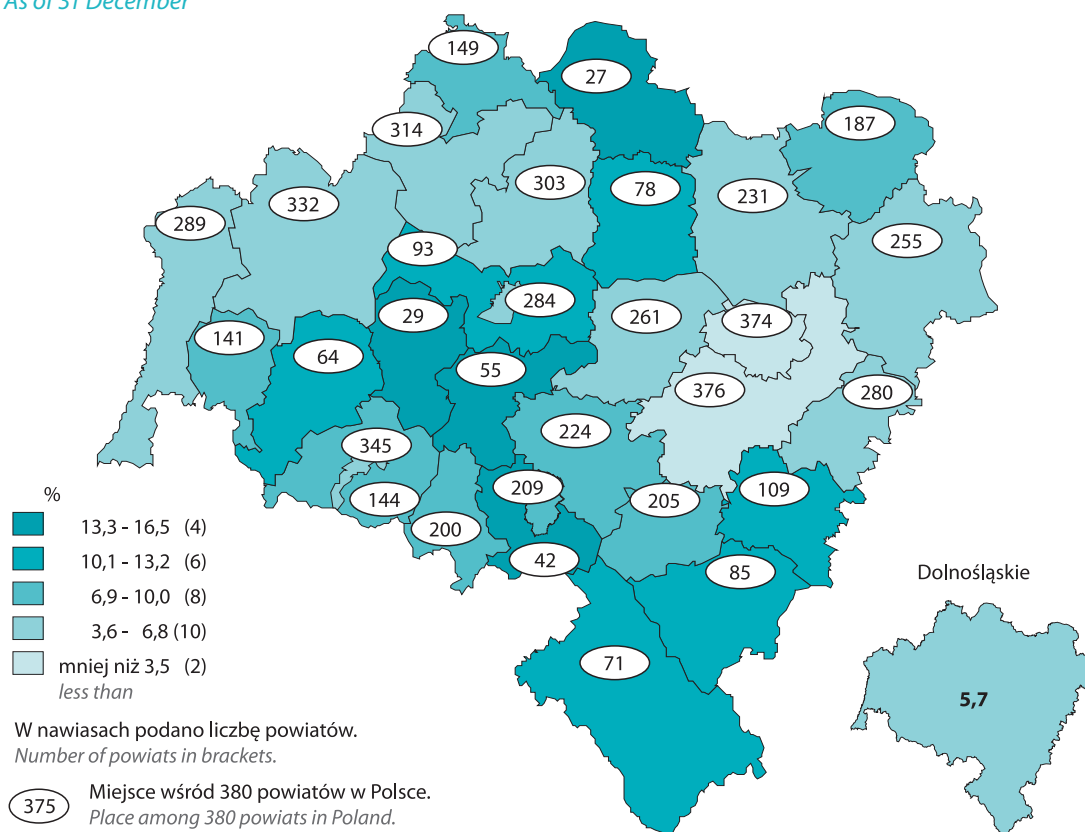
W 2017 r. stopa bezrobocia zmniejszyła się we wszystkich 30 powiatach Dolnego Śląska. Jednak tam, gdzie była już stosunkowo niska, zmniejszenia w skali roku, w porównaniu do roku poprzedniego wyrażane w p. proc. były stosunkowo niewielkie, zwłaszcza w: m. Wrocławiu (0,6), powiecie wrocławskim (0,7), lubińskim (0,9) i m. Jelenia Góra (1,0). W stosunku do 2016 r. nie uległa zmianie kolejność powiatów o najmniejszym bezrobociu, przewodziły: wrocławski (2,0%), m. Wrocław (2,1%), m. Jelenia Góra (3,6%) i bolesławiecki (4,2%). Zajmowały one kolejno w kraju pozycje: 376, 374, 345, 332. Jednak stopa bezrobocia jest destymulantą i dlatego zajmowane korzystne miejsca wśród 380 powiatów były następujące: 5, 7, 36 i 49. Tak niski poziom bezrobocia jak we Wrocławiu i powiecie wrocławskim jest oceniany jako naturalny. W rankingu powiatów miasto Wrocław i powiat wrocławski były wyprzedzane w kraju jedynie przez 4 kolejne powiaty Wielkopolski: m. Poznań, wolsztyński, poznański, kępiński, i były na identycznym poziomie, jak m. Warszawa i m. Sopot.

W ujęciu względnym **liczba bezrobotnych** zmniejszyła się w ciągu roku we wszystkich 30 powiatach (w 2016 r. w 29 powiatach). Stosunkowo mały spadek liczby bezrobotnych wystąpił w powiatach strzebińskim, legnickim (po 10,4%) oraz górowskim (11,8%), natomiast aż 6 zredukowało bezrobocie co najmniej o ¼. Największy postęp zanotowały powiaty: zgorzelecki (31,3%), wałbrzyski (30,1%), kamiennogórski (29,8%), dzierzoniowski (26,2%), lwówecki (25,9%) i bolesławiecki (25,0%). Były to zmniejszenia o większej skali niż w 2016 r., kiedy lider – powiat bolesławiecki – osiągnął spadek liczby bezrobotnych o 22,0%

**Mapa 21. Stopa bezrobocia rejestrowanego według powiatów**

Stan w dniu 31 XII

Mapa 21. *The rate of registered unemployment by powiats*  
*As of 31 December*

**Płynność bezrobocia w powiatach**

**Wskaźnik płynności rynku pracy** jest to stosunek liczby bezrobotnych, którzy podjęli pracę w danym okresie sprawozdawczym do liczby bezrobotnych nowo zarejestrowanych w tym okresie.

**Wskaźnik płynności bezrobocia** jest to stosunek liczby bezrobotnych wyrejestrowanych w danym okresie sprawozdawczym do liczby bezrobotnych nowo zarejestrowanych w tym okresie.

Płynność bezrobocia jest odzwierciedlana opisanymi tendencjami, z jednej strony wyrażającymi zmniejszanie się bezrobocia w ujęciu względnym, a z drugiej strony obniżanie się stopy bezrobocia. Elementem kluczowym jest nadwyżka trwającego w ciągu danego roku procesu wyrejestrowywania się i rejestrowania bezrobotnych. W ciągu 2017 r. zarejestrowało się dwukrotnie więcej bezrobotnych niż zostało bilansowo wykazanych jako bezrobotni w dniu 31 XII, gdyż jednocześnie wyrejestrowało się 2,2 razy więcej osób. Część bezrobotnych wyrejestrowuje się i rejestruje kilkakrotnie w ciągu roku. Saldo odpływu z bezrobocia i napływu z bezrobocia jest równoważne wartości salda stanów bezrobocia w dniach 31 XII 2017 r. i 31 XII 2016 r.

Lata 2012-2013 były trudne dla dolnośląskiego rynku pracy. Niewielki postęp nastąpił w 2013 r., a w kolejnych latach postęp był już zdecydowany, co jest ilustrowane przez wskaźniki **płynności bezrobocia**:

- 2013: 101,8%,
- 2014: 116,9%,
- 2015: 112,1%,
- 2016: 108,8%,
- 2017: 112,6%.

W 2015 r. największa płynność bezrobocia cechowała powiaty: zgorzelecki (124,2%), dzierzoniowski (118,1%) i lubański (117,1%). Najmniejsza dotyczyła powiatów: górowskiego (103,8%), jaworskiego (106,0%) i świdnickiego (106,3%).

W 2016 r. przy zmniejszonych średnich wskaźnikach skład skrajnych grup był odmienny. Przewodziły powiaty: kłodzki (116,1%), górowski (115,2%) i lubański (113,6%). Końcówkę listy tworzyły powiaty: wołowski (99,6%), ząbkowicki (102,9%) i strzeliński (104,2%).

W 2017 r. wojewódzki i powiatowe wskaźniki ponownie były wyższe. Najwyższe wartości osiągnęły powiaty: zgorzelecki (124,6%), lwówecki (120,9%) i wałbrzyski (118,8%). Najmniejsza płynność cechowała powiaty: strzeliński (106,6% – była to kontynuacja relatywnie niskiego poziomu z 2016 r.), głogowski i legnicki (po 107,2%). Tuż za nimi znalazł się powiat górowski (107,6%), który w poprzednim roku należał do najbardziej dynamicznych. Różnica płynności między powiatem górowskim i wałbrzyskim (11,2 p. proc.) doprowadziła do zmiany na pierwszej pozycji pod względem bezrobocia na Dolnym Śląsku.

Przedstawione wskaźniki na temat płynności bezrobocia ukazują praktycznie identyczny obraz, jak wynikający z porównania zmian stóp bezrobocia. Bardziej ciekawe pod względem analitycznym są wnioski płynące ze zmian wskaźników **płynności rynku pracy**. W świetle celów strategii Europa 2020 i rzeczywistych potrzeb gospodarki ważniejsze jest dalsze aktywne uczestnictwo w rynku pracy, a nie statystyczne zmniejszanie się poziomu zarejestrowanego bezrobocia, które może następować w wyniku zmian prawnych i proceduralnych i w efekcie przechodzenia do stanu bierności ekonomicznej. W tym przypadku interesujemy się przede wszystkim tym jak wielu bezrobotnych podjęło pracę, a nie przeszło na emeryturę, wyjechało za granicę, czy postanowiło się wyrejestrować lub nie kontynuować rejestracji bez zmiany swojej sytuacji zawodowej i życiowej.

Najwyższe wskaźniki płynności rynku pracy w 2015 r. miały powiaty strzeliński, głogowski i legnicki, a najniższy wskaźnik miała Jelenia Góra. W odróżnieniu od wskaźników płynności bezrobocia w tym przypadku sytuacja była względnie trwała – podobna grupa powiatów zmniejszała swoje bezrobocie z powodu podjęcia pracy przez bezrobotnych w kolejnych latach w dużej lub w małej skali:

- 2016 – najwyższe wskaźniki: głogowski (63,2%), legnicki (58,2%), strzeliński (57,7%); najniższe: Jelenia Góra (44,5%), jaworski (48,1%), jeleniogórski (48,8%).
- 2017 – najwyższe wskaźniki: wołowski (69,6%), głogowski (59,8%), oławski (59,7%); najniższe: Jelenia Góra (43,4%), jeleniogórski (47,0%), jaworski (48,9%).

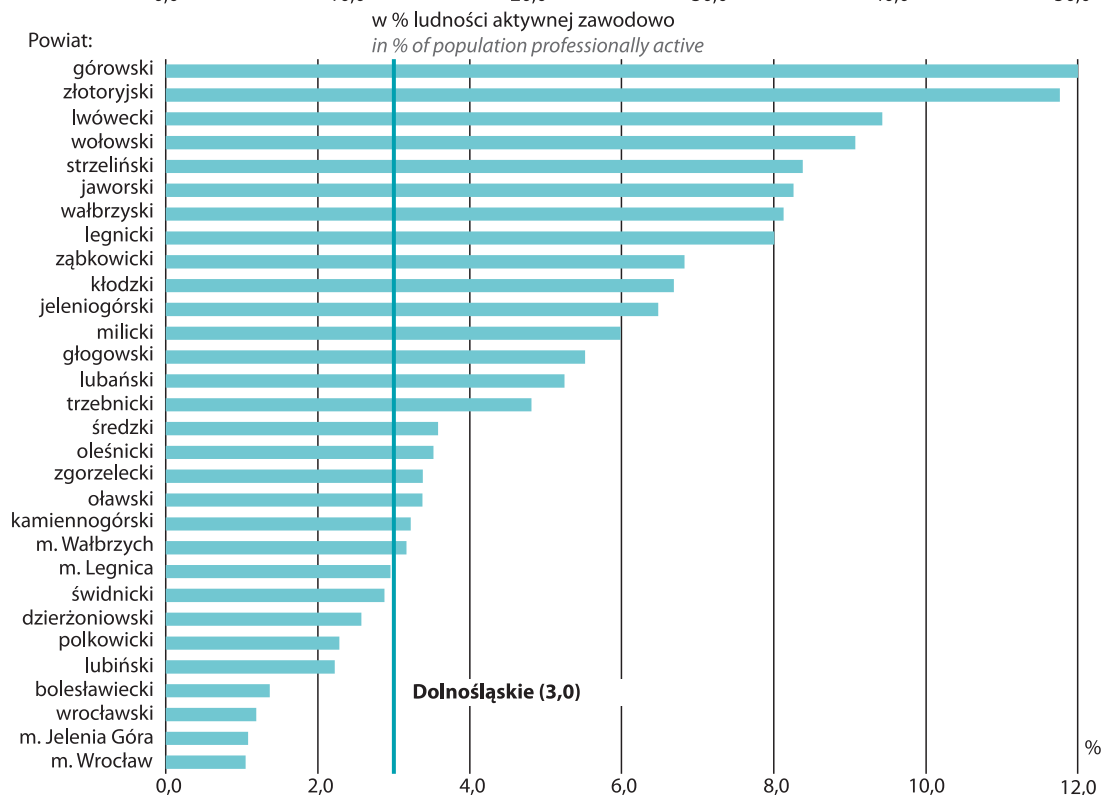
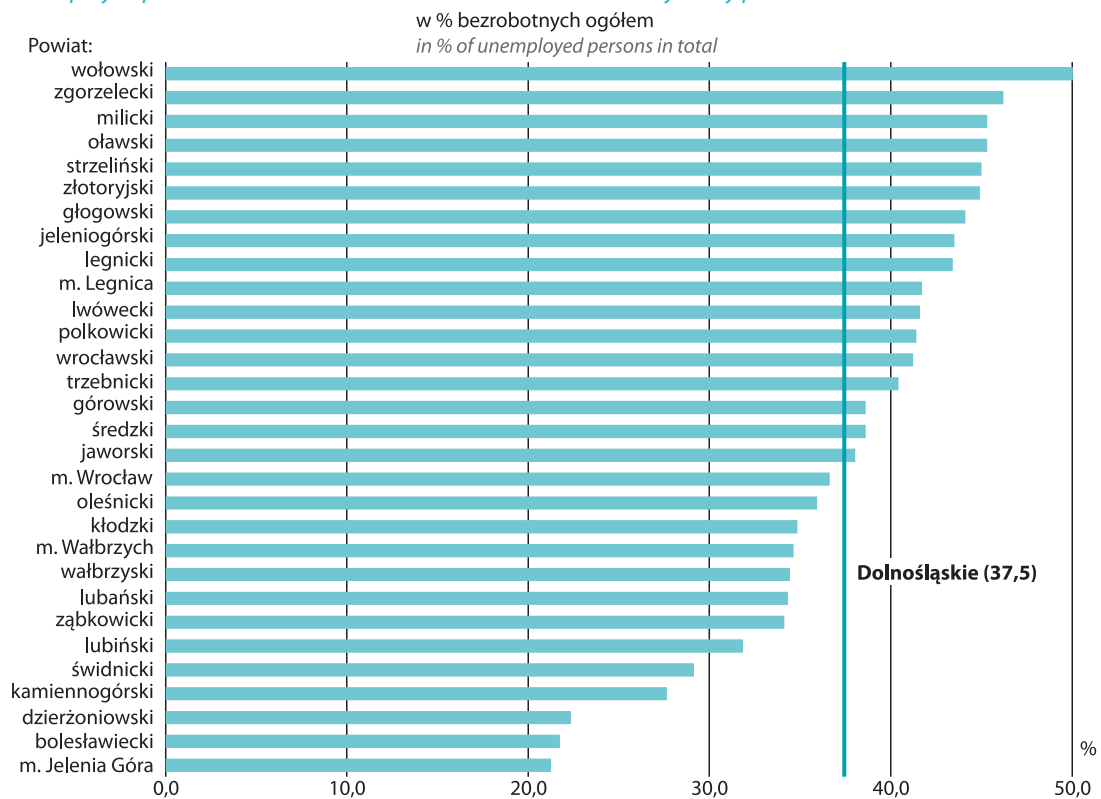
Aż 6 powiatów miało wskaźniki tylko nieznacznie gorsze od czołówki (58,2%-59,4%). W skali całego województwa wskaźnik wyniósł 54,8% i był nieco gorszy niż średnio w kraju (55,6%).

### Bezrobocie długotrwałe

Struktury i charakterystyki bezrobocia w przekroju powiatowym różnią się. Nie zawsze odzwierciedlają zależności średnie dla regionu. Tym samym kolejność powiatów w szczegółowych przekrojach jest inna niż w przypadku ogólnego poziomu bezrobocia. Dotyczy to także kolejności powiatów według kryterium pozostawiania bezrobotnych bez pracy przez dłużej niż rok.

Najwyższą stopę bezrobocia odnoszącą się wyłącznie do bezrobotnych pozostających bez pracy dłużej niż 1 rok posiadały 2 powiaty o największej stopie bezrobocia ogółem, czyli górowski i złotoryjski, ale na dalszych pozycjach występowały istotne różnice. Dotyczyły one zwłaszcza powiatu wałbrzyskiego (3. i 7. miejsce) oraz wołowskiego (7. i 4. miejsce). Natomiast wśród powiatów o niskiej stopie bezrobocia odmienną pozycję zajmowała Jelenia Góra. Stopa bezrobocia długotrwałego wykazuje większe zróżnicowania niż stopa bezrobocia ogółem. Względny rozstęp w pierwszym przypadku wynosił 8,3 : 1, a w drugim 11,4 : 1. Różnice te były konsekwencją odmiennych wskaźników udziału długotrwałe bezrobotnych w całym bezrobociu. W powiecie wołowskim wynosił on 50,8%, a w Jeleniej Górze 21,3%. Przedstawione informacje mają znaczenie dla oceny utrwalania się bezrobocia na określonym poziomie. W powiatach z wysokim odsetkiem ta grupa bezrobotnych oznacza z jednej strony poważne wyzwanie aktywizacyjne dla publicznych służb zatrudnienia, a z drugiej strony ogranicza realne możliwości postępu w zmniejszaniu bezrobocia.

**Wykres 19. Bezrobotni pozostający bez pracy dłużej niż rok według powiatów. Stan w dniu 31 XII**  
 Chart 19. *Unemployed persons who have been out of work for more than a year by powiats. As of 31 December*



## Gminy

W 2016 r. **liczba bezrobotnych** uległa zmniejszeniu w 162 gminach, a tylko w 7 wzrosła. W 2017 r. proporcja ta jeszcze się poprawiła – zmniejszenie zanotowano w 165 gminach, a wzrost tylko w 4. Były to gminy: Legnickie Pole (przybyło 9 bezrobotnych, co oznaczało zmianę względną o 8,0%), Mietków (3 osoby; 5,9%), Krotoszyce (5 osób; 5,7%) oraz Stoszowice (13 osób; 4,5%). Rok wcześniej żadna z tych gmin nie zanotowała wzrostu liczby bezrobotnych, natomiast gmina Mietków była na drugim miejscu pod względem zmniejszenia bezrobocia (o 33,8%). Na istniejących w kraju 2478 gmin wzrost bezrobocia wystąpił jedynie w 37, w 6 gminach nie odnotowano zmian, a w pozostałych 2435 gminach bezrobocie zmniejszyło się.

Największa poprawa na rynku pracy wystąpiła m.in. w gminach: Zawidów (ubyło 36 bezrobotnych, co oznaczało zmianę względną o 51,4%), Głuszycy (136 osób; 44,4%), Zgorzelec – wiejska (89; 42,6%), Gromadka (67; 41,9%), Dobroszyce (57; 41,0%), Szczytna (158; 39,9%), Twardogóra (147; 38,9%), Jordanów Śląski (26; 37,1), Walim (116; 37,1%) i Lubawka (125; 36,9%). Wymienionych 10 gmin osiągnęło w 2017 r. zmniejszenie bezrobocia większe od najwyższego wskaźnika z 2016 r. (36,4%). Liderzy zmian w 2017 r. – Zawidów i Głuszycy – dokonali dużych redukcji bezrobocia także w 2016 r. – o 31,4% i 28,8%. Ponad dwukrotne zmniejszenie bezrobocia w Zawidowie dało gminie w rankingu 2478 gmin drugie miejsce (za Siemysłem z województwa zachodniopomorskiego; 56,0%).

Nie dokonuje się oszacowań stopy bezrobocia na poziomie gmin, ale dobrym wskaźnikiem porównawczym jest **udział zarejestrowanych bezrobotnych w liczbie ludności w wieku produkcyjnym**. Znaczna część ludności w wieku produkcyjnym jest bierna ekonomicznie i dlatego tak liczony wskaźnik jest zawsze mniejszy od stopy bezrobocia (w mianowniku występuje suma biernych i aktywnych zawodowo, natomiast w stopie bezrobocia tylko aktywni zawodowo).

Dzięki bardzo dużej redukcji bezrobocia w ostatnich latach **najniższy wskaźnik** w województwie osiągnęła gmina Zawidów, która zrównała się na pierwszym miejscu z gminą Długołęka (po 1,3%). Krajo- wi liderzy znajdują się w województwie wielkopolskim (Nowe Skalmierzyce i Kleszczewo) z nieznacznie mniejszym wskaźnikiem 1,0%. Podobnie jak Długołęka kolejne gminy na Dolnym Śląsku wchodzą w skład aglomeracji wrocławskiej – Kobierzyce (1,4%), Kąty Wrocławskie (1,5%), Siechnice (1,6%), Czernica (1,7%), Żórawina (1,9%). W czołówce są też Dobroszyce (2,0%), Jordanów Śląski, Sobótka i Wrocław (po 2,1%). W grupie dużych miast (powyżej 200 tys. mieszkańców) Wrocław ustępuje jedynie Poznaniowi (1,6%).

Grupa 25 gmin w Polsce o **najwyższych wskaźnikach** udziału bezrobotnych w liczbie ludności w wieku produkcyjnym składa się z 13 gmin z województwa mazowieckiego, 6 gmin z warmińsko-mazurskiego, 3 gmin z kujawsko-pomorskiego, 2 gmin z podkarpackiego i 1 gminy z zachodniopomorskiego. Najwyższy wskaźnik wynosił 18,2% (gmina Lelkowo z województwa warmińsko-mazurskiego), natomiast dolnośląska gmina Bolków ze wskaźnikiem 10,6% była na 132. miejscu w kraju. Kolejne miejsca w regionie zajmowały gminy: Świerzawa (10,5%), Jemielno i Pielgrzymka (po 9,9%), Wińsko (9,8%), Wojcieszów (9,5%) i Pęcław (9,4%).



## 5.4. Aktywna polityka rynku pracy

### 5.4. Active labour market policy

#### Działania aktywne, pasywne i usługi rynku pracy

Podstawą aktywnej polityki rynku pracy są unijne i krajowe strategie i programy działań. Polityka polega na wyznaczaniu celów i zadań do realizacji, określaniu wykonawców i terminów, przyznaniu źródeł finansowania, ustalaniu sposobu monitorowania wykonania celów w trakcie ich realizacji (za pomocą wskaźników monitorujących), dokonywania korekt, raportowania i rozliczania wykonania. Mogą to być programy o charakterze ogólnym (*Europa 2020, Krajowy program reform, Strategia na rzecz odpowiedzialnego rozwoju, Krajowa strategia rozwoju regionalnego*) przyczyniające się do wzrostu realizacji celów głównych (np. wskaźnika zatrudnienia), programy wyspecjalizowane (*Europejska strategia zatrudnienia, Plany działań na rzecz zatrudnienia*) i bieżąca polityka gospodarcza (programowe działania organów publicznych wynikające z ich obowiązków statutowych oraz bieżące podejmowanie decyzji administracyjnych).

Źródłami finansowania polityki rynku pracy są środki unijne i krajowe. Największe środki pochodzą z Europejskiego Funduszu Społecznego, budżetu państwa, Funduszu Pracy, budżetów samorządowych. Podstawą uzyskania pożądaných rezultatów jest nakierowanie działań na jednoznacznie określonych beneficjentów. Rządziej są to osoby prawne a częściej osoby fizyczne, zwłaszcza bezrobotne, które są najintensywniej wspierane w ramach programów zatrudnienia.

Zgodnie z międzynarodową klasyfikacją działań w ramach polityki rynku pracy występują trzy podstawowe **kierunki wydatkowania środków**:

- [A] Usługi rynku pracy i aktywność publicznych służb zatrudnienia;
- [B] Aktywne instrumenty rynku pracy;
- [C] Finansowa pomoc dla bezrobotnych oraz osób w wieku przedemerytalnym (te formy socjalnego wsparcia finansowego nazywane są działaniami pasywnymi).

W bardziej szczegółowej klasyfikacji wyróżniamy 9 elementów:

1. Publiczne służby zatrudnienia (pośrednictwo pracy i doradztwo zawodowe; koszty administracyjne) [A]
2. Szkolenia zawodowe [B]
3. Rotacja pracy i podział pracy [B]
4. Zachęty zatrudnieniowe (programy zatrudnienia osób bezrobotnych oraz utrzymania miejsc pracy, które bez wsparcia byłyby zlikwidowane) [B]
5. Wspieranie zatrudnienia bezrobotnych i rehabilitacji niepełnosprawnych bezrobotnych [B]
6. Bezpośrednie tworzenie miejsc pracy [B]
7. Wspieranie podejmowania działalności gospodarczej [B]
8. Zasiłki i odprawy dla bezrobotnych [C]
9. Wcześniejsze emerytury [C]

W okresie narastania bezrobocia szybko zwiększają się zwłaszcza **wydatki pasywne**, aby złagodzić pogorszenie sytuacji materialnej. Obecnie występuje sytuacja odwrotna i dlatego wydatki Funduszu Pracy na zasiłki dla bezrobotnych z Dolnego Śląska istotnie zmalały. W stosunku do 2016 r. spadek wyniósł 14,2%, podczas gdy w stosunku do 2015 r. 28,8%. Chociaż wystąpił duży poziom oszczędności wywołanych małym bezrobociem (i niewielką liczbą uprawnionych do zasiłków), to w znacznie mniejszej skali zmalały ogólne wydatki Funduszu Pracy (o 6,5% w ciągu dwóch lat). Dzięki temu zwolniły się środki na **aktywne programy działań**, które w ciągu 2 lat wzrosły o 11,0%. Jest coraz mniej bezrobotnych, a więc środki aktywizacyjne wydane na jednego bezrobotnego wzrosły w tym czasie o ponad połowę (z 2601,25 zł do 4193,97 zł według stanu w dniu 31 grudnia). Udział aktywnych programów na rzecz promocji zatrudnienia w całkowitych wydatkach Funduszu Pracy na Dolnym Śląsku wzrósł w ciągu 2 lat z 52,4% do 62,2%.

Największe **środki** przeznaczano tradycyjnie na dwa typy działań: na podjęcie działalności gospodarczej i wyposażenie stanowisk pracy (31,6% środków przeznaczonych na aktywne programy) oraz na stypendia na okres stażu u przedsiębiorców (21,3%). Należy podkreślić, że większość staży zorganizowanych przy udziale urzędów pracy w przedsiębiorstwach oraz innych jednostkach organizacyjnych nie jest subsydiowana. Urzędy pracy współorganizują staże w ramach pośrednictwa pracy (usług zatrudnienia). Podobny charakter ma przygotowanie zawodowe (szkolenia) u pracodawców.

Pozostałe działania są finansowane w ramach aktywnych programów rynku pracy. Zatrudnieniem subsydiowanym objęto w 2017 r. na Dolnym Śląsku **14985 osób** wśród 74709 ogółu bezrobotnych, którzy podjęli pracę. Praca subsydiowana dotyczyła więc 20,1% (rok wcześniej tylko 9,0%) osób wyrejestrowanych z ewidencji z powodu podjęcia pracy (był to dwunasty udział procentowy w kraju). W Polsce ten odsetek wynosił 22,1% i więcej niż podwoił się w stosunku do 2016 r. (10,0%), co świadczy o istotnej modyfikacji polityki państwa wobec bezrobotnych. Największy odsetek wystąpił w województwie świętokrzyskim (26,4%), a najmniejszy w śląskim (18,8%). O skali zmian świadczy fakt, że w 2016 r. najwyższy udział subsydiowanych bezrobotnych wśród podejmujących pracę wynosił 11,7% (podkarpackie).

**Tabela 11.**  
Table 11.

**Wykorzystanie form subsydiowania pracy przez bezrobotnych podejmujących pracę**  
*Utilisation of forms of subsidising work by the unemployed persons taking up work*

Formy pracy subsydiowanej <i>Forms of subsidised work</i>	Dolny Śląsk		Polska <i>Poland</i>	Województwa o największym odsetku <i>Voivodships with the biggest rate</i>
	liczba osób <i>number of persons</i>	w % wyrejestrowanych z ewidencji z tytułu podjęcia pracy <i>in % of deregistered from the records on taking up employment</i>		
Ogółem <i>Total</i>	14985	20,1	22,1	świętokrzyskie – 26,4 warmińsko-mazurskie – 25,8
w tym z przyczyn: <i>including on the ground of:</i>				
Podjęcia działalności gospodarczej <i>Taking up economic activity</i>	3196	4,3	4,0	małopolskie – 5,7 pomorskie – 4,9
Prac interwencyjnych <i>Intervention works</i>	2535	3,4	4,0	podlaskie – 6,3 warmińsko-mazurskie – 6,2
Podjęcia pracy w ramach refundacji kosztów zatrudnienia bezrobotnego <i>Taking up a job as part of reimbursing employment costs to an unemployed person</i>	2413	3,2	3,4	podkarpackie – 4,5 pomorskie – 4,4
Robót publicznych <i>Public works</i>	1809	2,4	3,4	kujawsko-pomorskie – 6,9 zachodniopomorskie – 5,3
Podjęcia pracy poza miejscem zamieszkania w ramach bonu na zasiedlenie <i>Taking up a job outside the place of residence as part of a settlement voucher</i>	906	1,2	1,2	lubelskie – 3,3 świętokrzyskie – 2,6
Podjęcia pracy w ramach dofinansowania wynagrodzenia <i>Taking up a job as part of wages and salaries subsidizing</i>	337	0,5	0,4	opolskie – 0,8 lubuskie – 0,7

Poza przedstawionym zestawieniem sześciu głównych instrumentów aktywizacyjnych występują jeszcze inne działania obejmujące na Dolnym Śląsku 25,3% osób, którym subsydiowano pracę. Oprócz bonu na zasiedlenie poza miejscem zamieszkania istnieje drugi rodzaj bonu na zasiedlenie, jest też bon zatrudnieniowy i refundacja składek na ubezpieczenie społeczne. Z każdej z tych form na Dolnym Śląsku skorzystało mniej niż 100 osób. Istnieje potencjalna możliwość uzyskania innych typów wsparcia dla podjęcia pracy, które nie cieszą się jednak zainteresowaniem. Przykładowo, w 2016 r. na Dolnym Śląsku jedna

osoba (jedyna w kraju) podjęła pracę w ramach grantu na telepracę, a w 2017 r. instrument ten widniał w statystykach z wartością zerową.

Instrumenty najszerzej wykorzystywane mają swoją specyfikę wyrażającą się w odmiennych grupach dominujących beneficjentów. Wsparcie dla podjęcia działalności gospodarczej najczęściej uzyskują osoby do 30. roku życia (44,8%), a bardzo rzadko powyżej 50. roku życia (7,2%). Ta ostatnia grupa przeważa wśród pracujących przy robotach publicznych (50,4%) i pracach społecznie użytecznych (45,5%), natomiast tylko wyjątkowo kierowana jest na staż do pracodawców (8,5%). Tu dominują osoby do 30. roku życia (57,9%), zwłaszcza kobiety (70,8%). Za to mężczyźni wyraźnie przeważają przy robotach publicznych (62,9%). Długotrwale bezrobotni są zwykle kierowani do prac społecznie użytecznych (80,6%) oraz robót publicznych (38,9%). Należy podkreślić, że ta kategoria osób przenika się z grupą osób powyżej 50. roku życia. Tylko do tej grupy skierowano możliwość uzyskania dofinansowania wynagrodzenia (100%). Wybrane tu wskaźniki strukturalne ilustrują specyfikę poszczególnych instrumentów i jednocześnie niezmiennosc głównych beneficjentów (np. 3 wymienione wskaźniki strukturalne dotyczące staży u pracodawców uległy zmianie w stosunku do 2016 r. o kolejno: -1,4; +0,8; +0,1 p. proc.),

### Bezrobotni w szczególnej sytuacji na rynku pracy

Grupy defaworyzowane monitorowane na poziomie programów unijnych (młodzież niekontynuująca nauki, grupa NEET, wykluczeni społecznie, osoby dyskryminowane ze względu na płeć) obejmują tylko kilka grup spośród tych, które w świetle polskiego prawa są przedmiotem nie tylko obserwacji, ale także specjalnego wsparcia. Jest to przede wszystkim kilka kategorii bezrobotnych.

**Bezrobotni w szczególnej sytuacji na rynku pracy** – to osoby bezrobotne, którym przysługuje pierwszeństwo w skierowaniu do udziału w programach specjalnych (tj. szkoleniach, stażach, przygotowaniu zawodowym dorosłych lub zatrudnieniu w ramach prac interwencyjnych lub robót publicznych).

W ujęciu prawnym za bezrobotnych w szczególnej sytuacji na rynku pracy traktuje się: długotrwale bezrobotnych, osoby korzystające ze świadczeń pomocy społecznej, posiadające co najmniej 1 dziecko do 6 roku życia, posiadające co najmniej jedno dziecko niepełnosprawne do 18 roku życia oraz osoby niepełnosprawne. Dodatkowo do tej grupy zalicza się kategorie wiekowe bezrobotnych: od 50 roku życia oraz do 30 roku życia, w tym do 25 roku życia. Pełne dane dla tych 8 kategorii są zbierane przez urzędy pracy od 2015 r.

Korzystny kierunek zmian występuje, gdy spadek poszczególnych kategorii bezrobotnych w szczególnej sytuacji na rynku pracy następuje szybciej niż spadek liczby bezrobotnych ogółem. W takiej sytuacji udział tych kategorii osób w ogólnym bezrobociu także maleje.

**Tabela 12. Tendencje zmian w grupie bezrobotnych będących w szczególnej sytuacji na rynku pracy**  
Stan w dniu 31 XII

*Table 12. Tendencies in changes in the group of the unemployed persons who are in a special situation on the labour market*  
*As of 31 December*

Zarejestrowani bezrobotni <i>Registered unemployed persons</i>	2016	2017	
	rok poprzedni=100 <i>previous year=100</i>	liczba osób <i>number of persons</i>	
Ogółem <i>Total</i>	86,0	80,0	68813
W szczególnej sytuacji na rynku pracy razem <i>In a special situation on the labour market total</i>	85,2	79,3	57811
W wieku: <i>At the age:</i>			
do 30 roku życia <i>up to 30 years old</i>	81,0	77,0	14804
w tym do 25 roku życia <i>including up to 25 years old</i>	76,3	75,8	6824

**Tabela 12. Tendencje zmian w grupie bezrobotnych będących w szczególnej sytuacji na rynku pracy (dok.)**  
 Stan w dniu 31 XII  
*Table 12. Tendencies in changes in the group of the unemployed persons who are in a special situation on the labour market (cont.)*  
*As of 31 December*

Zarejestrowani bezrobotni <i>Registered unemployed persons</i>	2016	2017	
		rok poprzedni=100 <i>previous year=100</i>	liczba osób <i>number of persons</i>
50 lat i więcej <i>50 years old and more</i>	86,6	76,9	35689
Długotrwale bezrobotni <i>Long-term unemployed persons</i>	84,6	79,5	22159
Korzystający ze świadczeń pomocy społecznej <i>Persons on welfare benefits</i>	85,4	91,3	3925
Posiadający co najmniej 1 dziecko do 6 roku życia <i>Persons having at least 1 child up to the age of 6 years</i>	95,1	89,1	13835
Posiadający co najmniej 1 dziecko niepełnosprawne do 18 roku życia <i>Persons having at least 1 disabled child up to the age of 18 years</i>	109,8	103,2	162
Niepełnosprawni <i>Disabled persons</i>	86,4	78,6	5609

W ostatnich latach liczba osób w szczególnej sytuacji na rynku pracy nieco zmalała, jednak stanowi ona aż 84,0% całości bezrobocia. Tylko co szósty zarejestrowany bezrobotny nie wypełnia żadnego warunku zakwalifikowania do tej grupy. Niektóre osoby spełniają jednocześnie kilka warunków i dlatego pozycja „razem” nie stanowi sumy traktowanych osobno 8 podstaw kwalifikowania do kategorii osób w szczególnej sytuacji.

Największy wpływ na obniżenie się o 1,6 p. proc. ogólnej liczby osób w szczególnej sytuacji na rynku pracy miało zmniejszanie się bezrobocia w skrajnych grupach wiekowych. Wskazano uprzednio, że w przekroju wiekowym szybkemu spadkowi liczby bezrobotnych do 25 roku życia towarzyszy mniejszy postęp w grupie 55 lat i więcej. Podobna zależność dotyczy także szerszej grupy 50 lat i więcej, która w 2016 r. obejmowała ponad 1/3 bezrobotnych (33,5%), a jej udział w 2017 r. zmalał o 1,2 p. proc.

Zmniejszeniu uległo bezrobocie długotrwale, ale ta grupa osób stanowi nadal ponad połowę (51,9%) zarejestrowanych bezrobotnych. Wielu bezrobotnych długotrwale mieści się także w kategoriach osób w wieku 50 lat i więcej oraz korzystających ze świadczeń pomocy społecznej. W 2016 r. liczba korzystających ze świadczeń pomocy społecznej zmniejszyła się w podobnej skali jak bezrobocie ogółem, ale w 2017 r. uległa ona tylko małej redukcji. W rezultacie wyraźnie zwiększył się odsetek tych osób wśród bezrobotnych. Towarzyszyło to obniżeniu się odsetka osób pobierających zasiłek dla bezrobotnych.

Największe zmiany strukturalne dotyczą bezrobotnych z obowiązkami opiekuńczymi. Sytuacja rodzinna i osobista powodują, że osoby mające małe dzieci z jednej strony z powodów naturalnych podejmują mniej intensywne wysiłki w celu zdobycia pracy, a z drugiej strony zniechęca je do tego uzyskiwane wsparcie w ramach programu *Rodzina 500 plus*. Jedyną kategorią osób, która zanotowała wzrost liczebny były osoby posiadające co najmniej 1 dziecko niepełnosprawne do 18 roku życia. Liczebność tej grupy (162 osoby w regionie) jest jednak niewielka i nie wpływa ona na ogólne tendencje.

Udział niepełnosprawnych w ogólnej liczbie bezrobotnych minimalnie się zmniejszył (o 0,1 p. proc.). Nie jest to przełom w sytuacji tych osób, ale pozwala zauważyć zwiększone zainteresowanie pracodawców również osobami, które mogą świadczyć pracę z pewnymi ograniczeniami.

**Tabela 13.      Udział bezrobotnych będących w szczególnej sytuacji na rynku pracy w ogólnej liczbie zarejestrowanych bezrobotnych**

Stan w dniu 31 XII

*Table 13.      Share of the unemployed persons who are in a special situation on the labour market in total number of registred unemployed persons  
As of 31 December*

Zarejestrowani bezrobotni <i>Registered unemployed persons</i>	2015	2016	2017
Ogółem <i>Total</i>	100,0	100,0	100,0
W szczególnej sytuacji na rynku pracy razem <i>In a special situation on the labour market total</i>	85,6	84,8	84,0
W wieku: do 30 roku życia <i>At the age: up to 30 years old</i>	23,8	22,4	21,5
w tym do 25 roku życia <i>including up to 25 years old</i>	11,8	10,5	9,9
50 lat i więcej <i>50 years old and more</i>	33,3	33,5	32,2
Długotrwale bezrobotni <i>Long-term unemployed persons</i>	53,1	52,2	51,9
Korzystający ze świadczeń pomocy społecznej <i>Persons on welfare benefits</i>	5,0	5,0	5,7
Posiadający co najmniej 1 dziecko do 6 roku życia <i>Persons having at least 1 child up to the age of 6 years</i>	16,3	18,1	20,1
Posiadający co najmniej 1 dziecko niepełnosprawne do 18 roku życia <i>Persons having at least 1 disabled child up to the age of 18 years</i>	0,1	0,2	0,2
Niepełnosprawni <i>Disabled persons</i>	8,3	8,3	8,2

## Rozdział 6

### Chapter 6

## Wynagrodzenia. Świadczenia z ubezpieczeń społecznych

### Wages and salaries. Social benefits

#### 6.1. Wynagrodzenia

##### 6.1. Wages and salaries

#### Wynagrodzenia zatrudnionych w gospodarce narodowej

Poprawa sytuacji gospodarczej, w tym przede wszystkim na rynku pracy rzutuje na zmiany poziomu wynagrodzeń. Po pewnej stagnacji obserwowanej na początku dekady doszło do przyspieszenia wzrostu funduszu wynagrodzeń oraz wynagrodzeń przeciętnych.

Łączna **kwota wynagrodzeń brutto** w gospodarce narodowej w województwie dolnośląskim wzrastała w kolejnych latach coraz bardziej: w 2015 r. o 5,5%, w 2016 r. o 7,5% i w 2017 r. o 9,1%, co dało łączny wzrost o 23,8% w stosunku do 2014 r. Tak szybki wzrost funduszu wynagrodzeń wynikał częściowo ze wzrostu zatrudnienia, ale także w stosunkowo dużej skali wzrastały przeciętne wynagrodzenia miesięczne. Nominalny wzrost miesięcznych **przeciętnych wynagrodzeń** brutto wyniósł w tych samych latach kolejno: 3,8%, 4,6% i 6,3%, a w okresie trzyletnim 15,4%.

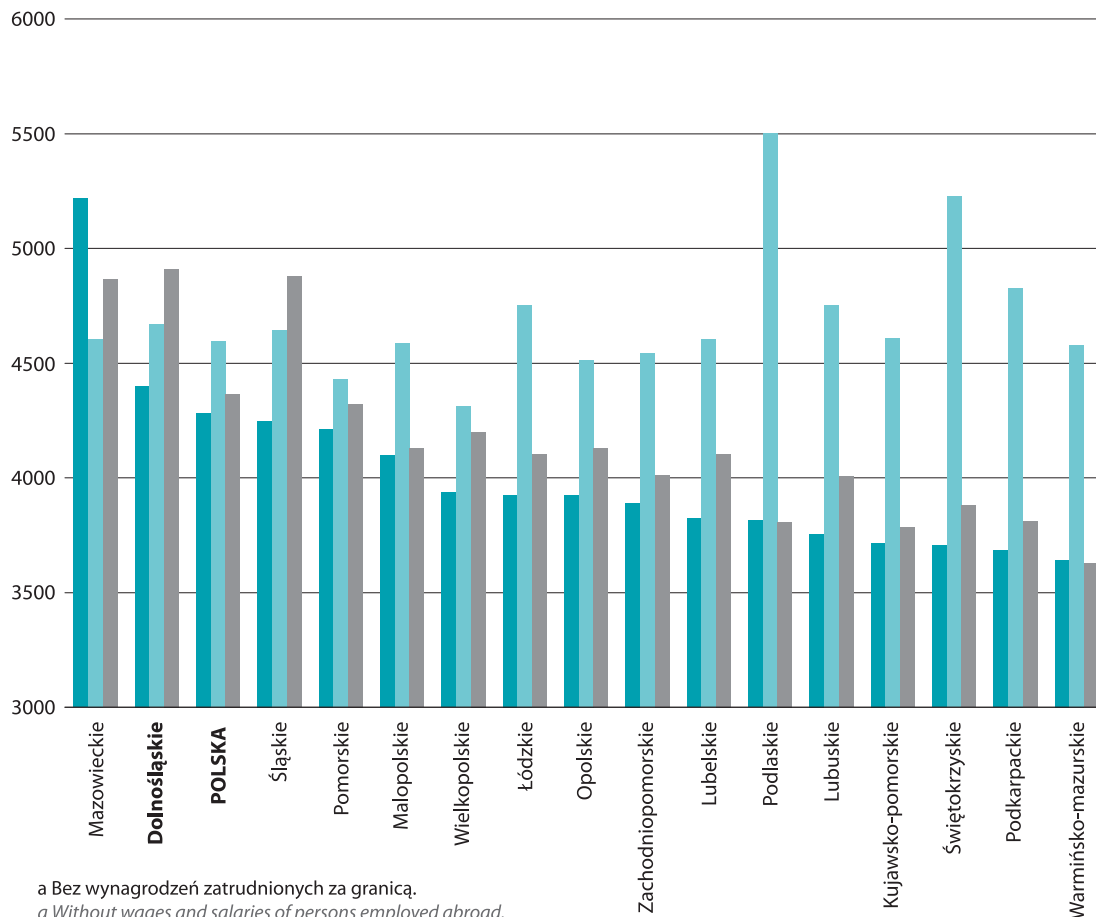
W latach 2015-2016 w gospodarce występowało zjawisko deflacji, a inflacja (2,0%) pojawiła się dopiero w 2017 r. Oznacza to, że realny wzrost wynagrodzeń wyniósł odpowiednio 4,8%, 5,2% i 4,2%, co dało 14,8% w okresie trzyletnim. Uwzględnienie zmian siły nabywczej pieniądza pokazuje, że *de facto* następował stabilny w czasie wzrost przeciętnych wynagrodzeń, pomimo narastającej presji płacowej w gospodarce. Czynnikiem obniżającym oczekiwania płacowe pracowników był napływ pracowników zagranicznych znajdujących oficjalne zatrudnienie, zwykle za stawki nieco niższe od przeciętnych oferowanych na rynku.

Dynamika wynagrodzeń była w tych latach wyższa niż krajowa i w efekcie Dolny Śląsk w 2016 r. wyprzedził województwo śląskie osiągając drugą pozycję w kraju pod względem wysokości wynagrodzeń, a w 2017 r. powiększył tę przewagę. **Przeciętne miesięczne wynagrodzenie brutto w gospodarce narodowej wyniosło 4400,05 zł** i było wyższe od średniej krajowej o 2,7%. Średnią krajową przekraczało w dużej skali także województwo mazowieckie (o 21,8%). Pozostałe 14 województw znalazło się poniżej tej średniej.

Występuje pewna korelacja wskaźników PKB na 1 mieszkańca oraz wynagrodzeń. Należy zwrócić uwagę na 3 elementy: dysproporcje wynagrodzeń w województwach są znacznie mniejsze niż zróżnicowania PKB; powyżej średniej krajowej pod względem wynagrodzeń są tylko 2 województwa – mazowieckie i dolnośląskie, a pod względem PKB na 1 mieszkańca 4 – mazowieckie, dolnośląskie, wielkopolskie i śląskie; wielkopolskie stanowi jeden z przykładów odmienności – 3. miejsce pod względem PKB i 6. miejsce pod względem przeciętnych wynagrodzeń (ma to znaczenie np. dla rankingu powiatowego wynagrodzeń).

## Wykres 20. Przeciętne miesięczne wynagrodzenia<sup>a</sup> brutto w gospodarce i wybranych sekcjach według województw

Chart 20. Average monthly gross wages and salaries<sup>a</sup> in the economy and selected sections by voivodships



W **ujęciu przedmiotu działalności** najwyższe wynagrodzenia w całej gospodarce Dolnego Śląska (wraz z mikroprzedsiębiorstwami) otrzymywali pracownicy sekcji informacja i komunikacja (7246,68 zł), działalność finansowa i ubezpieczenia (6952,69 zł), administracja i obrona narodowa, obowiązkowe zabezpieczenia społeczne (5285,41 zł) i działalność naukowa, profesjonalna i techniczna (5028,51 zł). Pomimo wysokich wynagrodzeń w tych 4 sekcjach województwo dolnośląskie plasowało się poniżej średniej krajowej.

Wyższe od średniej krajowej o 12,5% były wynagrodzenia brutto w przemyśle ogółem (4911,11 zł), co dawało województwu dolnośląskiemu pierwsze miejsce w kraju, chociaż rok wcześniej ustępowało województwom śląskiemu i mazowieckiemu. Tylko te 3 województwa miały w 2017 r. wynagrodzenia w przemyśle wyższe niż w sekcji rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo. W pozostałych 13 województwach rolnictwo miało przewagę nad przemysłem, szczególnie dużą w województwach podlaskim oraz świętokrzyskim. Należy wyjaśnić, że pracownicy najemni w tej sekcji PKD pracują przede wszystkim w leśnictwie i jednostkach obsługi rolnictwa. Wysokie zarobki w dolnośląskim przemyśle dotyczą przede wszystkim górnictwa i wydobywania, gdyż przetwórstwo przemysłowe (4446,20 zł) miało mniejszą przewagę nad średnią krajową.

Pomimo drugiego miejsca w kraju pod względem poziomu wynagrodzeń, aż w 9 sekcjach PKD wynagrodzenia były niższe od średniej krajowej, a tylko w 6 sekcjach wyższe (traktując sekcje B-E łącznie jako przemysł). Najmniej zarabiali zatrudnieni w pozostałej działalności usługowej (3100,38 zł) oraz zakwaterowaniu i gastronomii (3102,73 zł), a nieco więcej w transporcie i gospodarce magazynowej (3307,36 zł) oraz w administrowaniu i działalności wspierającej (3314,35 zł). W latach 2014-2017 cztery sekcje

o najniższych wynagrodzeniach nieco zbliżyły się do średniej wojewódzkiej, co należy interpretować jako efekt pojawienia się rynku pracownika oraz małej podaży osób o niskich kwalifikacjach poszukujących pracy. W rezultacie odmiennej dynamiki wzrostu wynagrodzeń ich zróżnicowanie według sekcji PKD nieco zmalało.

### Ogólnopolskie badanie struktury wynagrodzeń

Realizowane w cyklu dwuletnim ogólnopolskie badanie struktury wynagrodzeń według stanu na październik 2016 r. wykazało, że w Polsce wynagrodzenie niższe od przeciętnego uzyskiwało 66,2% pracowników. **Wynagrodzenie środkowe** (mediana) było o 19,2% mniejsze od przeciętnego. Połowa zatrudnionych otrzymywała niższe, a połowa zatrudnionych wyższe wynagrodzenie od tej kwoty. Podobna rozpiętość mediany oraz wynagrodzenia przeciętnego (18-20%) utrzymywała się w ciągu ostatnich dziesięciu lat.

W **ujęciu wielkich grup zawodów** najwyższe wynagrodzenia pobierali przedstawiciele władz publicznych, wyżsi urzędnicy i kierownicy (8790,66 zł), a następnie specjaliści (5342,99 zł) oraz technicy i inny średni personel (4410,80 zł). Pozostałe grupy zawodowe były poniżej średniej, a najmniejsze wynagrodzenia otrzymywali pracownicy wykonujący prace proste (2602,65 zł) oraz pracownicy usług osobistych i sprzedawcy (2698,69 zł). W tych grupach zawodowych średnią krajową przekraczało odpowiednio jedynie 4,4% i 7,1% zatrudnionych.

Przytoczone dane odnoszą się do 2016 r., ale proporcja wynagrodzeń różnych grup zawodowych ulega stosunkowo niewielkim zmianom (wzrost wynagrodzeń nominalnych wyniósł w 2017 r. w zależności od ujęcia 6,1%-6,3%).

Badano również różnice wynagrodzeń kobiet i mężczyzn. Stosunkowo niewiele kobiet pracuje w trzech sekcjach PKD: budownictwo, transport i gospodarka magazynowa oraz dostawa wody, gospodarowanie ściekami i odpadami, rekultywacja, a są to jedyne rodzaje działalności, w których kobiety uzyskiwały wynagrodzenia wyższe od mężczyzn.

### Wynagrodzenia zatrudnionych w sektorze przedsiębiorstw

Przedstawione dane dotyczą wszystkich pracujących w ramach stosunku pracy oprócz osób zatrudnionych za granicą. Jeśli uwzględnimy wyłącznie jednostki zatrudniające **więcej niż 9 osób**, to przeciętne wynagrodzenie brutto jest wyższe i wynosiło **4654,51 zł** na Dolnym Śląsku oraz 4527,89 zł w kraju, czyli region przekraczał średnią krajową o 2,8% (w tym ujęciu czołówka nie zmienia się, ale przywołane uprzednio województwo wielkopolskie zajmowało dopiero 9. miejsce w kraju). Wzrost wynagrodzeń nominalnych w stosunku do 2016 r. wyniósł 6,3%.

Kolejność sekcji PKD pod względem przeciętnego miesięcznego **wynagrodzenia brutto w podmiotach o liczbie pracujących powyżej 9 osób** (4654,51 zł) była podobna jak w całej gospodarce, ale kwoty były wyższe średnio o 5,8%. Jedynie sekcja PKD pozostała działalność usługowa nie miała już najniższych wynagrodzeń, ale trzecie miejsce od końca (wyjaśnienie tkwi w strukturze wielkości podmiotów tej sekcji, gdzie duży udział mają niewielkie firmy, o stosunkowo niskich płacach).

Stabilniejszy koniunkturalnie sektor publiczny zapewniał nieco wyższe wynagrodzenia (4683,18 zł) niż sektor prywatny (4643,65 zł). Jednak różnica wynagrodzeń obu sektorów (39,53 zł) bardzo zmalała w ciągu roku, gdyż jeszcze w 2016 r. była ponad czterokrotnie większa (163,73 zł; odpowiednio 4503,27 zł i 4339,54 zł). Sektor publiczny, a zwłaszcza sfera budżetowa słabo reaguje na sygnały popytowo-podażowe płynące z rynku, w odróżnieniu od firm komercyjnych walczących zarówno o wykwalifikowanych, jak i niewykwalifikowanych pracowników. W ramach sektora publicznego wynagrodzenia w podsektorze państwowym były o 29,9% wyższe niż w podsektorze samorządowym. W sektorze prywatnym znacznie lepiej płacą pracodawcy zagraniczni niż krajowi (o 38,1%). W ciągu roku różnica ta zwiększyła się o 2,7 p. proc.

Sukcesywne i znaczące podnoszenie ustawowej płacy minimalnej powoduje, że wzrasta liczba pracowników zarabiających najniższe krajowe wynagrodzenie (lub mniejsze). Wyniosła ona w 2017 r. 36,0 tys. osób, co stanowiło 5,2% zatrudnionych w sektorze przedsiębiorstw.



## 6.2. Zróżnicowania powiatowe

### 6.2. Diversity of powiats

Podstawą oceny są wynagrodzenia w sektorze przedsiębiorstw. W 2017 r. poza jednym poważnie odstającym od średniej wojewódzkiej powiatem lubińskim **przestrzenne zróżnicowanie wynagrodzeń** brutto było stosunkowo niewielkie. Tylko 3 powiaty znalazły się powyżej średniej wojewódzkiej: lubiński (7515,99 zł), m. Wrocław (5070,35 zł) oraz polkowicki (4794,67 zł). W pozostałych 27 powiatach wynagrodzenia były niższe od średniej, zwłaszcza w lwóweckim (3570,36 zł) i górowskim (3483,82 zł).

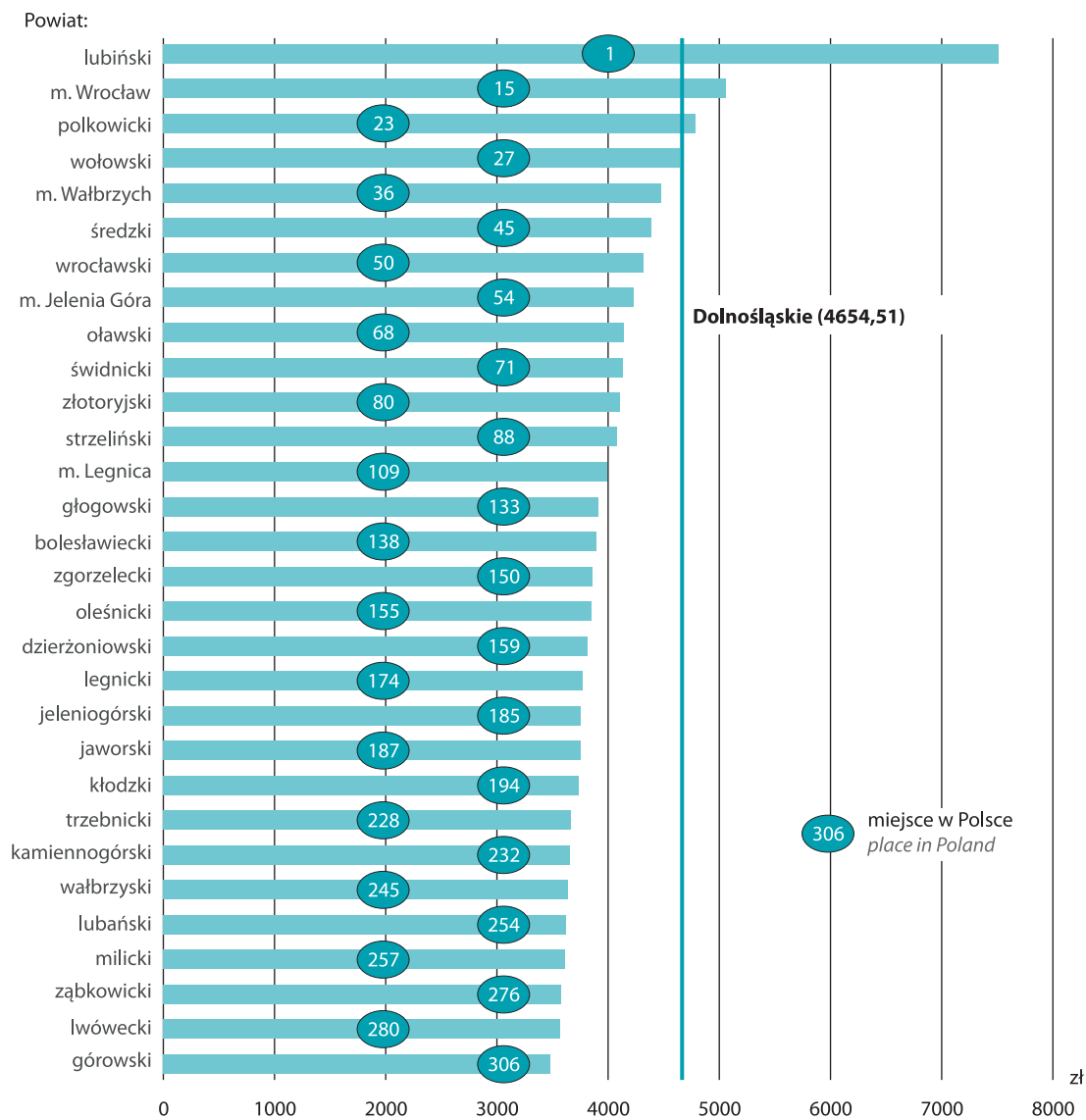
W skali roku najbardziej wzrosły wynagrodzenia w powiecie wołowskim (o 10,7%), strzelińskim (9,6%) i wrocławskim (9,1%). Najmniejszy wzrost wystąpił w powiatach górowskim (2,9%), wałbrzyskim (3,1%) i ząbkowickim (4,4%).

Są to wynagrodzenia wypłacane przez pracodawców mających siedziby w tych powiatach (zarówno mieszkańcom, jak i osobom dojeżdżającym), gdyż płace otrzymywane przez mieszkańców tych powiatów są w rzeczywistości inne z powodu świadczenia pracy w zakładzie zlokalizowanym poza siedzibą firmy oraz z powodu dojazdów do pracy, m.in. do firm położonych na terenie legnicko-głogowskiego okręgu miedziowego.

Bardzo wysokie wynagrodzenia uzyskiwane przez pracowników przemysłu miedziowego powodują, że od lat powiat lubiński zajmuje pierwsze miejsce w Polsce pod względem wysokości wynagrodzeń. Nad ostatnim w Polsce powiatem kępińskim (z Wielkopolski) notuje przewagę ponad dwuipółkrotną. Nieco mniejszy jest rozstęp względny nad ostatnim w województwie dolnośląskim powiatem górowskim (2,15), który zajmuje 306 pozycję wśród 380 powiatów w kraju.

W pierwszej dziesiątce w kraju pod względem poziomu wynagrodzeń jest 6 powiatów z monokulturami przemysłowymi (górnictwo, energetyka, przemysł paliwowy) oraz 4 z dwóch aglomeracji (warszawskiej i trójmiejskiej). Wrocław znalazł się na 15 miejscu w kraju, a inne powiaty związane z przemysłem miedziowym (polkowicki, m. Legnica, głogowski) były kolejno na 23, 109 i 133 pozycji i ustępowały wielu dolnośląskim powiatom bez tak rozwiniętego przemysłu.

Sprawozdania statystyczne nie dają obrazu zarobków mieszkańców poszczególnych powiatów. Wynagrodzenia są liczone według siedziby firmy, gdy jednostka lokalna firmy nie jest samobilansująca się. Z drugiej strony podmioty gospodarki narodowej nie dokonują zestawień miejsc zamieszkania swoich pracowników według poszczególnych jednostek terytorialnych.

**Wykres 21. Przeciętne miesięczne wynagrodzenia brutto<sup>a</sup> według powiatów**Chart 21. Average monthly gross wages and salaries<sup>a</sup> by powiat

a Bez podmiotów gospodarczych o liczbie pracujących do 9 osób.  
a Without economic entities with the number of working persons up to 9.

Dane sprawozdawcze przedstawione uprzednio odnoszą się do wynagrodzeń średniorocznych ujmujących m.in. „trzynastki” i dodatki okresowe. Dotyczą sektora przedsiębiorstw, a pomijają zatrudnionych w mikroprzedsiębiorstwach. Dane rejestrowe ZUS ujmują wszystkich zatrudnionych w gospodarce narodowej i wynagrodzenia z czerwca 2017 r. Tym samym można oczekiwać ich niższego poziomu (ze względu na brak wypłat okresowych oraz niski poziom wynagrodzeń w podmiotach do 9 pracujących).

**Tabela 14. Porównanie wynagrodzeń brutto według sprawozdań statystycznych i danych z rejestrów ZUS w wybranych powiatach Polski i Dolnego Śląska**

Table 14. Comparison of gross wages and salaries by statistical reports and data from ZUS registers in selected powiats of Poland and Dolny Śląsk

Dane ze sprawozdań statystycznych <i>Data from statistical reports</i>			Eksperymentalne szacunki według rejestrów ZUS <sup>a</sup> <i>Experimental estimates by ZUS registers<sup>a</sup></i>		
poz. place	powiat	wynagrodzenie w zł wages and salaries in zł	poz. place	powiat	wynagrodzenie w zł wages and salaries in zł
<b>Powiats o największych wynagrodzeniach w kraju</b> <i>Powiats with the largest wages and salaries in the country</i>					
1	<b>lubiński</b>	<b>7516</b>	1	łęczyński	7732
2	m. Jastrzębie-Zdrój	6609	2	<b>lubiński</b>	<b>7471</b>
3	m. st. Warszawa	6059	3	<b>polkowicki</b>	<b>7090</b>
4	bełchatowski	5926	4	<b>głogowski</b>	<b>6724</b>
5	łęczyński	5512	5	m. st. Warszawa	6550
6	m. Płock	5475	6	piaseczyński	5660
7	pruszkowski	5405	7	pruszkowski	5504
8	m. Jaworzno	5370	8	warszawski zachodni	5491
9	m. Sopot	5313	9	legionowski	5467
10	m. Gdańsk	5312	10	grodziski	5228
<b>Wybrane inne dolnośląskie powiaty</b> <i>Selected other Lower Silesian powiats</i>					
15	m. Wrocław	5070	11	m. Wrocław	5208
23	polkowicki	4795	13	wrocławski	5091
50	wrocławski	4324	26	m. Legnica	4493
109	m. Legnica	3998			
133	głogowski	3918			
257	milicki	3618	153	górowski	3691
306	górowski	3484	306	milicki	3364
<b>Powiats o najmniejszych wynagrodzeniach w kraju</b> <i>Powiats with the smallest wages and salaries in the country</i>					
379	brzeziński	3072	379	kępiński	3055
380	kępiński	2960	380	węgorzewski	3046

a Źródło (source) <https://stat.gov.pl/statystyka-regionalna/statystyka-dla-polityki-spojnosci/statystyka-dla-polityki-spojnosci-2016-2018/badania/rynek-pracy-ubostwo-i-wykluczenie-spoeczne/>

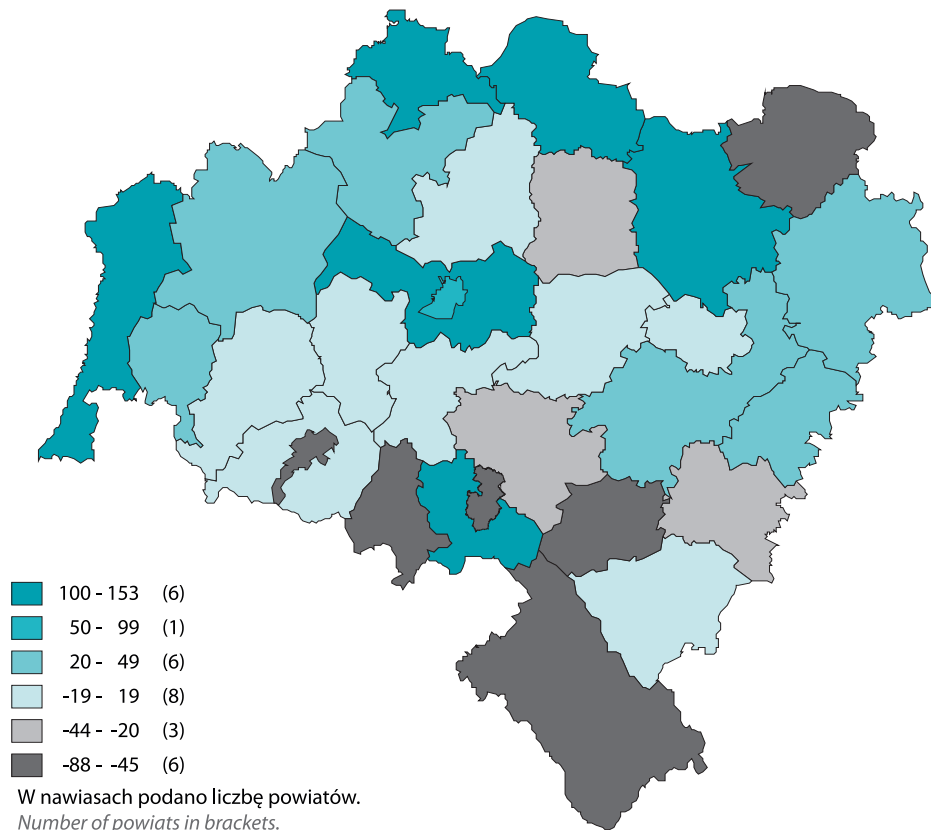
Porównanie wykazuje, że średnie różnice nie są duże, chociaż kolejność wielu powiatów jest całkowicie odmienna. Względny rozstęp między skrajnymi powiatami nie uległ żadnej zmianie (2,54). Powiat lubiński nie zajął pierwszej, ale drugą pozycję w kraju z niemal niezmienną wartością wynagrodzeń. Na pierwszym miejscu znalazł się powiat łęczyński z górnictwem węgla kamiennego (lubelskie), a **trzy kolejne miejsca zajęły dolnośląskie powiaty z zagłębia miedziowego**. W efekcie 4 pierwsze powiaty zamożność swoich mieszkańców zawdzięczają sekcji górnictwo i wydobywanie, a 6 następnym powiatów składa się na aglomerację warszawską, która bezpośrednio wyprzedza aglomerację wrocławską.

Kolejny wniosek dotyczy dużych zmian pozycji nie tylko powiatów, w których położone są zakłady i jednostki lokalne dużych firm, ale także powiatów, których mieszkańcy masowo dojeżdżają do pracy do tych firm. Powiat górowski zajmuje 306 miejsce w kraju w ujęciu sprawozdawczym i 153 pozycję w ujęciu rejestrowym. Większość dolnośląskich powiatów zajmuje znacznie wyższą pozycję według ewidencji ZUS. Odwrotna sytuacja występuje w powiecie milickim, wołowskim i kilku powiatach z południa re-

gionu. Przykładowo, mieszkańcy powiatu wałbrzyskiego zwykle pracują w Wałbrzychu (m.in. w firmach zlokalizowanych w specjalnej strefie ekonomicznej) uszczuplając fundusz wynagrodzeń przypisany w sprawozdaniach do Wałbrzycha. Podobna sytuacja występuje w Jeleniej Górze.

**Mapa 22. Różnice pozycji dolnośląskich powiatów pod względem przeciętnych wynagrodzeń według miejsca pracy<sup>a</sup> i według miejsca zamieszkania pracownika<sup>b</sup>**

Mapa 22. *Differences in the position of Lower Silesian powiats in Poland in terms of average wages and salaries by place of work<sup>a</sup> and by place of residence of an employee<sup>b</sup>*



a Bez podmiotów gospodarczych o liczbie pracujących do 9 osób; dane za 2017 r. b Z podmiotami gospodarczymi o liczbie pracujących do 9 osób; dane za VI 2017 r.

a Without economic entities employing up to 9 persons; data for 2017. b With economic entities employing up to 9 persons; data for June 2017.

Pozyskiwanie danych urzędowych przez GUS nie zastąpi sprawozdań statystycznych, ale je uzupełni pokazując obraz gospodarki z nieco innej perspektywy. Badanie wynagrodzeń w ujęciu rejestrowym zapewne będzie dopracowane i kontynuowane.

### 6.3. Mikroprzedsiębiorstwa

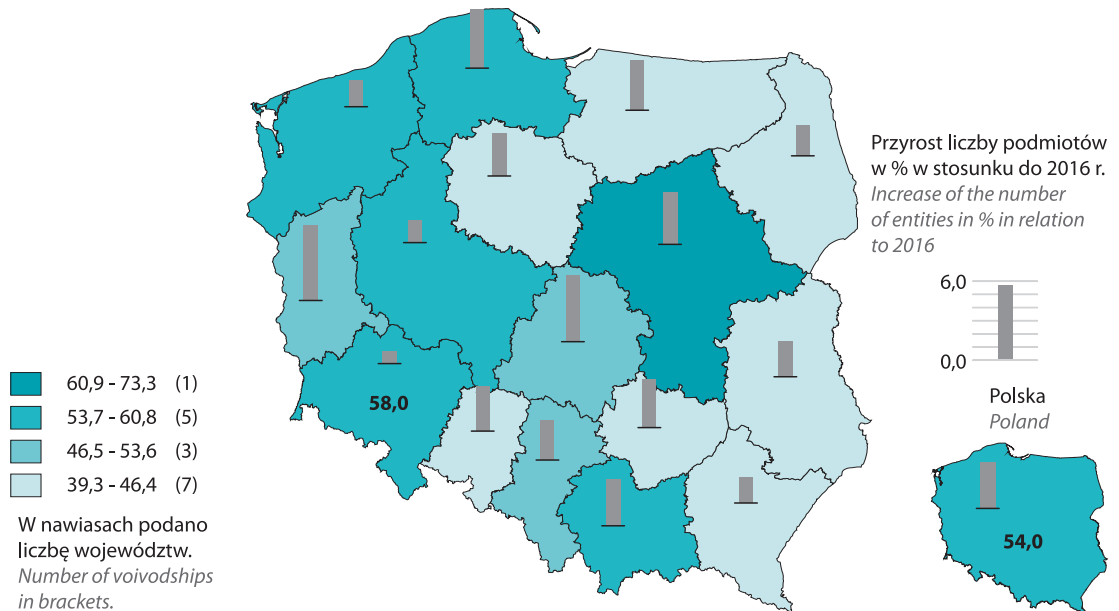
#### 6.3. *Micro-enterprises*

Duża różnica wynagrodzeń w całej gospodarce i w jednostkach o liczbie pracujących powyżej 9 osób wynika z **niskich wynagrodzeń brutto wypłacanych w mikroprzedsiębiorstwach**. Pracownicy najemni są mniejszą liczebnie grupą niż ich właściciele, współwłaściciele i członkowie rodzin. Wynagrodzenia są uzależnione od średniej płacy w województwie oraz sytuacji na lokalnym rynku pracy. Stanowią od 63,9% średnich wynagrodzeń w województwie śląskim do 71,4% w województwie zachodniopomorskim. Na Dolnym Śląsku ta relacja wynosi 65,9% przy zbliżonym średnim wskaźniku krajowym (65,4%). W wielu powiatach firmy mikro są głównymi pracodawcami i dyktują niską rynkową cenę pracy. Dolny

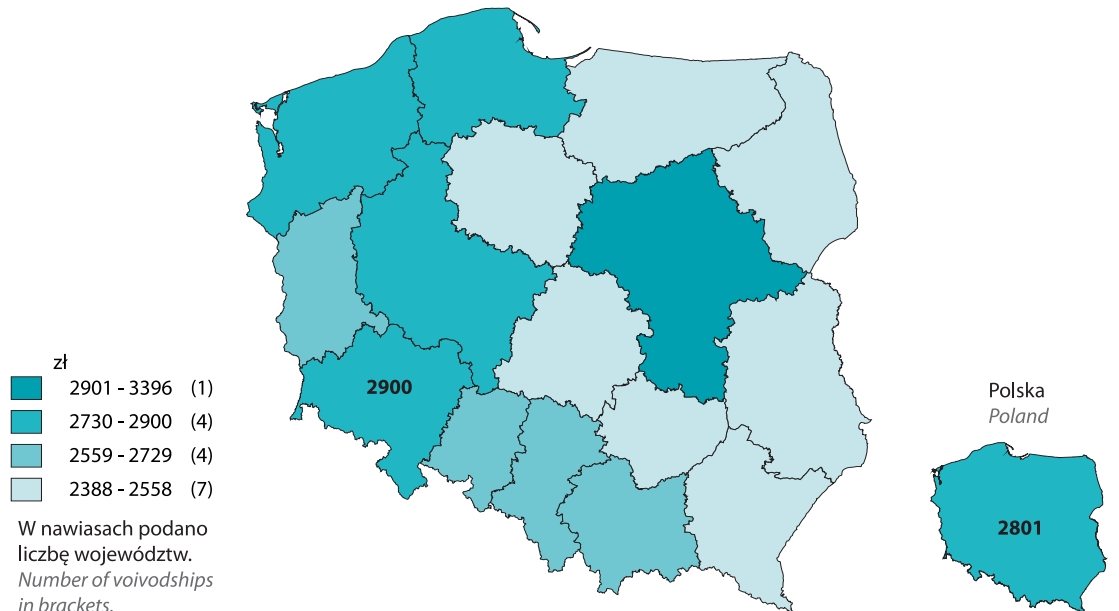
Śląsk także w tym segmencie firm charakteryzuje drugi poziom wynagrodzeń w kraju (2899,90 zł), a region ustępuje jedynie Mazowszu (3396,40 zł). Tylko te dwa województwa przewyższają średnią krajową (2800,50 zł). Najniższe płace występują na Podkarpaciu (2387,90 zł).

O znaczeniu społeczno-gospodarczym mikroprzedsiębiorstw dla regionu decydują nie tylko dochody uzyskiwane przez pracowników (zyski właścicieli i wynagrodzenia pracowników najemnych), ale także upowszechnienie tych firm. Liczba tych podmiotów waha się od 39,3 na 1000 mieszkańców w województwie podkarpackim do 73,3 na Mazowszu. Te dwa województwa zanotowały największy wzrost liczby tych firm w 2017 r. (o 5,7% i o 5,0%). W skali kraju nastąpił wzrost o 3,5%, a na Dolnym Śląsku o 4,0% i w efekcie w regionie 58,0 firm przypadało na 1000 mieszkańców (w Polsce 54,0).

**Mapa 23. Podmioty o liczbie pracujących do 9 osób na 1000 mieszkańców według województw**  
*Map 23. Entities employing up to 9 people per 1000 inhabitants by voivodships*



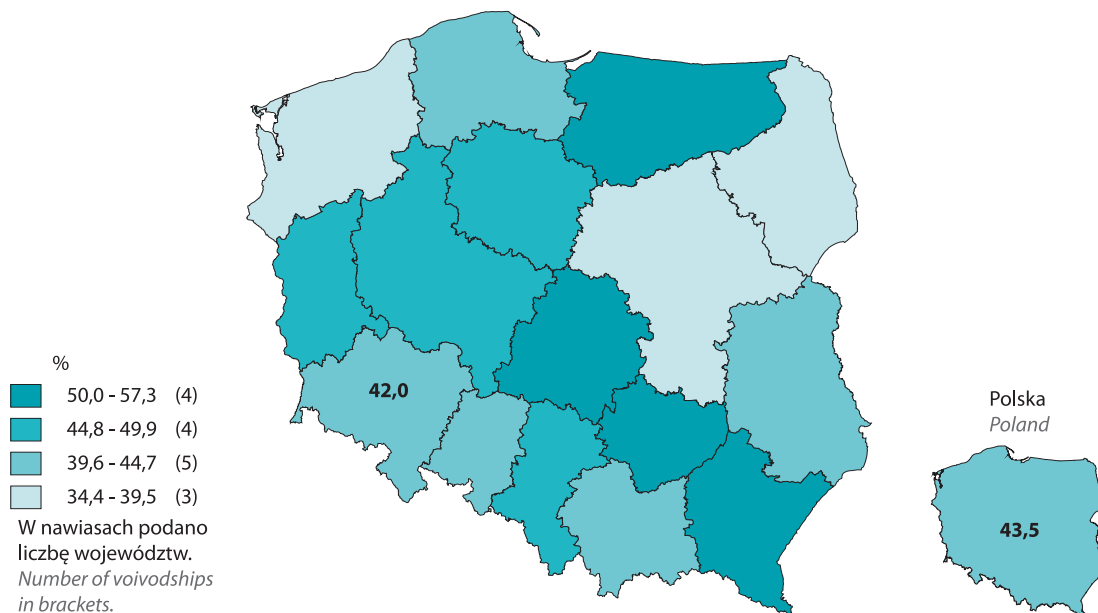
**Mapa 24. Miesięczne wynagrodzenia brutto w mikroprzedsiębiorstwach według województw**  
*Map 24. Monthly gross wages and salaries in micro-enterprises by voivodships*



Niski poziom płac w mikroprzedsiębiorstwach wynika z powszechności podpisywania umów z **płacą minimalną**. Ustawowe minimalne wynagrodzenie brutto wynosiło w 2017 r. 2000 zł i wzrosło w stosunku do roku poprzedniego o 150 zł. W mikroprzedsiębiorstwach w czterech województwach płaca minimalna występowała częściej niż pozostałe poziomy wynagrodzeń (świętokrzyskie, warmińsko-mazurskie, łódzkie i podkarpackie). Na Dolnym Śląsku zatrudnieni na tych zasadach stanowili 42,0% ogółu pracowników najemnych w mikroprzedsiębiorstwach. Dotyczyło to 59,1 tys. zatrudnionych, czyli o 23,1 tys. osób więcej niż wykazano uprzednio w sektorze przedsiębiorstw.

**Mapa 25. Odsetek zatrudnionych z ustawowym minimalnym wynagrodzeniem w mikroprzedsiębiorstwach według województw**

Map 25. *Percentage of employees in micro-enterprises with statutory minimum wages and salaries by voivodships*



W całej gospodarce Dolnego Śląska odsetek osób pobierających w grudniu 2017 r. wynagrodzenie nieprzekraczające minimalnego w zatrudnieniu ogółem wynosił 11,4% (był to efekt udziału 42,0% w mikroprzedsiębiorstwach oraz 5,2% zatrudnionych w sektorze przedsiębiorstw). Tylko w województwie mazowieckim udział ten był mniejszy, natomiast największy był w województwach: świętokrzyskim, łódzkim i małopolskim. Średnio w Polsce płacę nie większą niż minimalną otrzymywało 13% zatrudnionych. W niektórych sekcjach PKD odsetek ten był znacznie wyższy, m.in. w zakwaterowaniu i gastronomii (38%), w budownictwie (32%), w handlu, naprawie pojazdów samochodowych (22%) oraz w działalności w zakresie usług administrowania i działalności wspierającej (21%).

## 6.4. Emerytury i renty

### 6.4. Pensions

W polskim systemie emerytalno-rentowym występują 2 podsystemy:

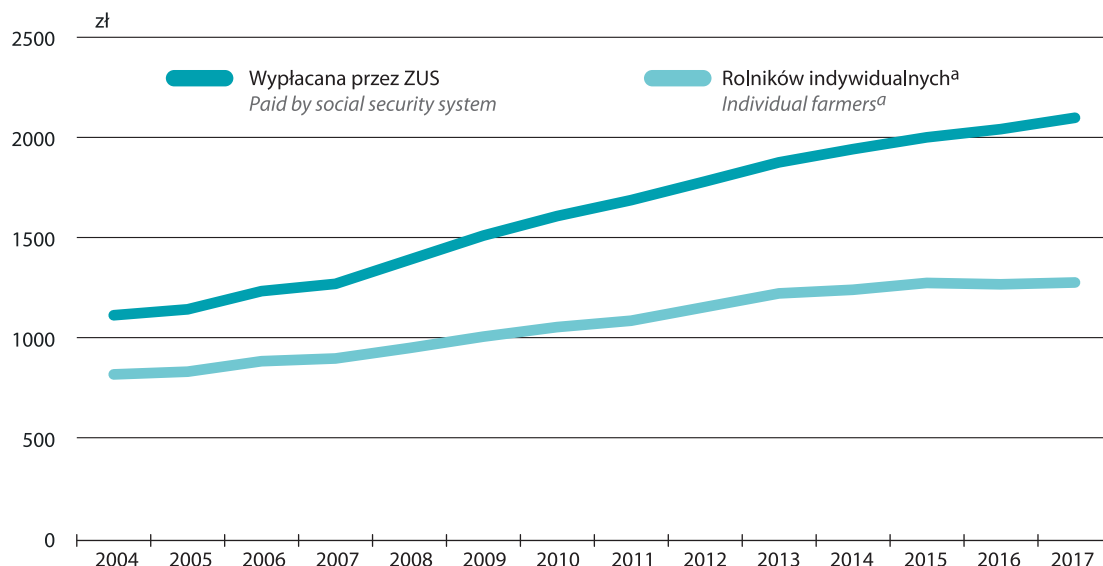
- rolniczych ubezpieczeń społecznych obejmujący 13,2% emerytów i rencistów w 2017 r.
- pozarolniczych ubezpieczeń społecznych z udziałem 86,8% emerytów i rencistów, w tym:
  - 82,4% objętych systemem powszechnym obsługiwanym przez ZUS,
  - 4,4% uczestniczących w resortowych systemach ubezpieczeń (MON, MSWiA, MS).

#### Pozarolnicze ubezpieczenia społeczne

Wysokość **przeciętnej emerytury i renty** wypłacanej przez Zakład Ubezpieczeń Społecznych wynosiła na Dolnym Śląsku **2100,05 zł** i wzrosła w stosunku do 2016 r. o 2,9%. Ta zmiana była większa o 1,0 p. proc. niż w roku poprzednim, ale zanotowany wtedy wzrost (1,9%) był najmniejszy od kilkunastu lat.

**Wykres 22. Przeciętna miesięczna emerytura i renta brutto**

Chart 22. Average gross monthly pension



a łącznie z wypłatami z pozarolniczego systemu ubezpieczeń społecznych w przypadku łączenia uprawnień do świadczeń tego systemu z uprawnieniami do świadczeń z Funduszu Emerytalno-Rentowego.

a Including payments from the non-agricultural social security system in case of linking entitlements from this system with the entitlements to benefit from this kind of.

Okresy szybkiego i wolnego wzrostu **nominalnych przeciętnych** emerytur i rent wypłacanych przez ZUS przeplatały się:

- wysokie tempo wzrostu (powyżej 5,0% rok do roku) w latach: 2006, 2008-2010, 2012-2013,
- niskie tempo wzrostu w latach: 2005, 2007, 2011, 2014-2017.

Największy wzrost zanotowano w 2008 r. (o 9,5%). **Realne tempo wzrostu**, po uwzględnieniu zmian cen towarów i usług konsumpcyjnych, było najwyższe w 2006 r. (6,7%), a wzrost co najmniej o 4,0% wystąpił też w latach 2008-2009, 2013 i 2015 (był to rok z deflacją). Zmiany realne mają znaczenie dla oceny sytuacji życiowej osób pobierających świadczenia emerytalno-rentowe. Realny wzrost emerytur i rent w 2017 r. był niewielki i wyniósł 0,8%. Po 2004 r. tylko dwukrotnie zanotowano nieco mniejszy wzrost – w 2005 r. (o 0,5%) i w 2011 r. (o 0,6%).

W niektórych latach wzrost przeciętnych rent i emerytur był większy niż wynagrodzeń, lecz w większej części analizowanego okresu było odwrotnie. W efekcie zmieniała się wartość relacji przeciętnego świadczenia emerytalno-rentowego do przeciętnych wynagrodzeń w gospodarce narodowej. Relacja ta wynosiła w 2008 r. 47,7% i powoli wzrastała osiągając w 2013 r. wskaźnik 51,4%. Od tej pory następował jej spadek i w 2017 r. przeciętne świadczenie stanowiło ponownie 47,7% średniego wynagrodzenia (jeśli pominiemy składki na ubezpieczenia społeczne płacone przez ubezpieczonego pracownika wskaźnik wynosił 56,3%). Opisana tendencja wskazuje na rozwieranie się nożyc między przeciętnym wynagrodzeniem brutto, a przeciętnym świadczeniem z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych.

Każdy element wydatków Funduszu Ubezpieczeń Społecznych na Dolnym Śląsku wzrósł w 2017 r. w podobnej skali (emerytury, renty z tytułu niezdolności do pracy, renty rodzinne). Zmienia się jednak ich struktura – liczba pobierających emerytury była w 2017 r. 6,6 razy większa niż pobierających renty z tytułu niezdolności do pracy, podczas gdy 4 lata wcześniej proporcja była pięciokrotna. Był to kolejny rok zmniejszania się liczby rencistów (o 6,6%). Zostało to zrekompensowane wzrostem liczby emerytów i w efekcie łączna liczba świadczeniobiorców wzrosła o 4547 osób (o 0,8%), podczas gdy rok wcześniej przyrost wyniósł 2220 osób, a 2 lata wcześniej 240 osób. Przyrosty liczby emerytów wynosiły: w 2015 r. – 6041, w 2016 r. – 7529 i w 2017 r. – 9869. Te dane ilustrują nie tylko efekty zmian demograficznych, ale także regulacji prawnych dotyczących wieku emerytalnego.

**Przeciętna miesięczna emerytura i renta brutto** pochodząca z ZUS była na Dolnym Śląsku nadal mniejsza (o 1,8%) niż średnia krajowa (2138,03 zł). Główne wnioski z porównań w skali kraju są następujące:

- Poziom przeciętnej emerytury i renty sytuuje Dolny Śląsk od wielu lat na 3. miejscu w kraju,
- Do 2016 r. tylko jedno województwo w kraju (śląskie) było powyżej średniej, a pozostałe 15 poniżej; w 2017 r. także mazowieckie przekroczyło średnią krajową (o 3,22 zł),
- Identyczna kolejność dotyczy traktowanych osobno przeciętnych emerytur, natomiast średnie renty, zarówno z tytułu niezdolności do pracy, jak i rodzinne sytuują województwo dolnośląskie na 2. miejscu w kraju,
- Dochodzi do powolnego zmniejszania się dysproporcji regionalnych, gdyż wzrost przeciętnych świadczeń emerytalno-rentowych wyniósł w 2017 r. w województwie śląskim – 0,1%, dolnośląskim – 0,7%, a w posiadających niskie świadczenia świętokrzyskim, podlaskim i warmińsko-mazurskim – po 1,9%,
- Dominujący wpływ na średnią krajową województwa śląskiego wynika z jednej strony z jego dużego potencjału demograficznego, a z drugiej strony z bardzo wysokiej relacji przeciętnych świadczeń do średniego wynagrodzenia brutto (bez składek płaconych przez pracowników) wynoszącej ponad 2/3 (67,9%), podczas gdy w wielu województwach relacja ta wynosiła 1/2 (w województwie podkarpackim 48,6%); średnia krajowa wynosiła 57,3%, a Dolny Śląsk (56,3%) ustępował także Mazowszu (57,4%).

### Rolnicze ubezpieczenia społeczne

Następuje stały spadek liczby świadczeniobiorców Funduszu Emerytalno-Rentowego obsługiwane-go przez Kasę Rolniczego Ubezpieczenia Społecznego – o 2,4% w 2017 r. (w 2016 r. wyniósł on 1,1%). W rezultacie stałego obniżania się liczby beneficjentów FER grupa ta liczyła w końcu 2017 r. 1/13 świadczeniobiorców FUS.

Tendencje zmian poziomu przeciętnych świadczeń dla rolników indywidualnych były zbliżone do tendencji opisanych uprzednio. Jednak skala tych redukcji była większa. W 2016 r. doszło nawet do zmniejszenia się wysokości przeciętnego świadczenia w ujęciu nominalnym (o 0,5%). W ujęciu realnym w warunkach deflacji zanotowano wtedy jednak minimalny wzrost o 0,1%. Zmiana z 2017 r. miała charakter odwrotny – w ujęciu nominalnym wzrost o 0,8% odpowiadał realnemu spadkowi wartości przeciętnego świadczenia emerytalno-rentowego o 1,3%. Spadek realny w tak dużej skali wystąpił także w 2011 r., a w nieco mniejszej skali w 2007 r. (0,9%) i w 2005 r. (0,3%).

Przeciętne świadczenie wypłacane przez KRUS wyniosło **1280,45 zł**. W rezultacie opisanej tendencji pogłębiła się dysproporcja w stosunku do świadczeń wypłacanych przez ZUS (2100,05 zł). Przeciętne świadczenie rolników indywidualnych stanowiło w 2017 r. 61,0% wysokości świadczeń pochodzących z FUS. W 2004 r. odsetek ten wynosił jeszcze 73,6% i z każdym rokiem (oprócz lat 2012-2013) ulegał zmniejszeniu. Podobnie wygląda porównanie z przeciętnym wynagrodzeniem brutto w województwie – relacja zmalała z 36,3% w 2005 r. do 29,1% w 2017 r.

Przeciętna miesięczna emerytura i renta rolników indywidualnych na Dolnym Śląsku była wyższa od **średniej krajowej (1200,00 zł)** o 6,7% (w 2016 r. przewaga była większa i wynosiła 7,5%), co dawało województwu dolnośląskiemu także 3. miejsce w kraju (za województwem śląskim i lubuskim).



## Rozdział 7

### Chapter 7

## Warunki pracy

### Working conditions

### 7.1. Praca w warunkach zagrożenia

#### 7.1. Work in hazardous conditions

**Warunki pracy** to zespół czynników występujących w środowisku pracy wynikających z procesu pracy oraz czynników związanych z wykonywaniem pracy. Mają one wpływ na jej jakość oraz wydajność. Na środowisko pracy składają się czynniki: fizyczne (np. oświetlenie, hałas, mikroklimat), chemiczne (np. substancje toksyczne) oraz biologiczne (np. bakterie), występujące na obszarze miejsca pracy (np. w hali fabrycznej, na stanowisku pracy), jak i na obszarze otaczającym zakład pracy.

Warunki pracy to zagadnienie ważne z punktu widzenia stanu zdrowia pracowników, toteż pracodawcy zobowiązani są do ich zapewnienia na poziomie zgodnym z obowiązującymi normami. Ocena stanu i analiza zmian w zakresie zagrożeń na stanowiskach pracy oraz liczby osób korzystających ze świadczeń z tytułu pracy w warunkach szkodliwych dla zdrowia i z tytułu wypadków przy pracy umożliwia podejmowanie odpowiednich działań zapobiegawczych i prowadzenie skutecznej polityki w zakresie poprawy bezpieczeństwa i higieny pracy.

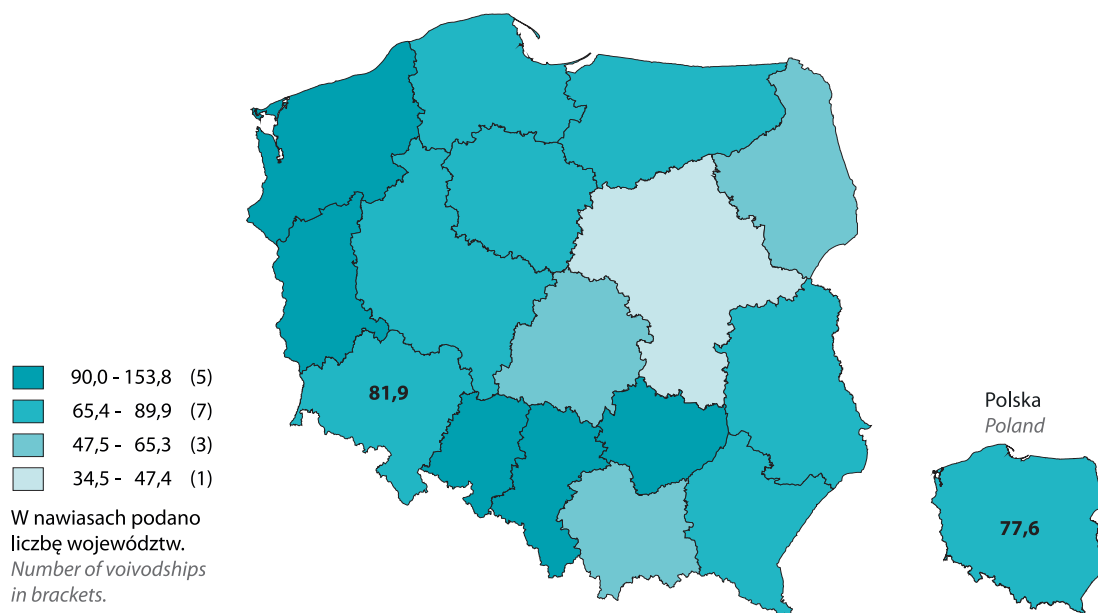
Badaniem warunków pracy w województwie dolnośląskim w 2017 r. objęto 472,7 tys. osób w podmiotach o liczbie pracujących powyżej 9 osób, w tym 174,1 tys. (tj. 36,8% wobec 39,1% w 2016 r.) pracowało w zakładach, w których w ciągu roku wystąpiły zagrożenia na stanowiskach pracy. Tendencja spadkowa tego udziału występowała również w latach poprzednich. Spośród ogółu objętych badaniem 38,7 tys. osób (tj. 8,2%) pracowało **w warunkach zagrożenia** (liczonych jeden raz w grupie czynnika przeważającego tzn. zagrożenia środowiskiem pracy, uciążliwością pracy bądź też czynnikami mechanicznymi).

W 2017 r. spośród osób pracujących w warunkach zagrożenia 15,3% (tj. 5,9 tys.) stanowiły kobiety. W porównaniu do 2016 r. liczba pracujących w warunkach zagrożenia zwiększyła się ogółem o 0,1 tys. osób (tzn. o 0,4%), a liczba kobiet pracujących w warunkach zagrożenia zmniejszyła się o 0,2 tys. osób (tj. o 3,1%).

Zatrudnieni w warunkach zagrożenia w woj. dolnośląskim stanowili w 2017 r. 8,5% tej zbiorowości w kraju – o 0,2 p. proc. więcej niż rok wcześniej. Dolnośląskie zajmowało 4. lokatę w kraju pod względem liczby osób zatrudnionych w warunkach zagrożenia, po woj. śląskim, wielkopolskim i mazowieckim.

W porównaniu do 2016 r. liczba zatrudnionych w warunkach zagrożenia w przeliczeniu na 1000 zatrudnionych w zbiorowości objętej badaniem zmniejszyła się z 86,4 do 81,9.

**Mapa 26. Zatrudnieni w warunkach zagrożenia<sup>a</sup> na 1000 zatrudnionych według województw**  
 Map 26. Employed persons in hazardous conditions<sup>a</sup> per 1000 employed persons by voivodships



a Stan w dniu 31 XII; liczeni tylko jeden raz w grupie czynnika przeważającego, tzn. mającego największe szkodliwe znaczenie na danym stanowisku pracy; dane dotyczą podmiotów, w których liczba pracujących przekracza 9 osób i dotyczą wybranych rodzajów działalności.

a As of 31 XII; listed only once by predominant factor, i.e., the factor having the most hazardous effect at a given work post; data concern entities employing more than 9 persons and related to selected kinds of activity.

W 2017 r. najtrudniejsze warunki pracy zanotowano w **sekcji PKD** działalność profesjonalna, naukowa i techniczna – średnio w przeliczeniu na 1000 zatrudnionych ogółem 165 osób zatrudnionych było w warunkach zagrożenia (przed rokiem 184) oraz przetwórstwo przemysłowe – 107 zatrudnionych (112). Natomiast najmniejsze zagrożenia zanotowano w sekcji PKD pozostała działalność usługowa – 3 zatrudnionych (5).

W przekroju dolnośląskich **podregionów** największy udział stanowisk pracy z zagrożeniami odnotowano w podregionie legnicko-głogowskim – 39,1% ogółu zatrudnionych w warunkach szkodliwych lub uciążliwych dla zdrowia (przed rokiem 35,5%). Było to związane ze znacznym stopniem koncentracji przemysłu (zwłaszcza wydobywczego) w tym podregionie. Odsetek zatrudnionych w warunkach szkodliwych we Wrocławiu wynosił 18,8% (przed rokiem 16,4%), w podregionie wałbrzyskim 16,1% (przed rokiem 17,6%), w podregionie wrocławskim 13,9% (przed rokiem 16,9%), a w podregionie jeleniogórskim 12,0% (przed rokiem 13,6%).

W przekroju **powiatowym** największą liczbę osób zatrudnionych w warunkach zagrożenia w końcu 2017 r. odnotowano w powiecie polkowickim – 7,9 tys. oraz we Wrocławiu – 7,3 tys., co stanowiło odpowiednio 20,3% i 18,8% ogółu pracujących w warunkach zagrożenia. Udział pozostałych 28 powiatów wynosił niespełna 60%.

W porównaniu do 2016 r. w 19 powiatach odnotowano spadek liczby zatrudnionych w warunkach zagrożenia, największy w powiatach:

- trzebnickim (o 58,3%; wcześniej wystąpiły duże dwukierunkowe wahania – w 2016 r. wystąpił wzrost o 43,1%, a w 2015 r. spadek o 40,9%),
- legnickim (o 52,0%; analogicznie – w 2016 r. wzrost o 28,1%, a w 2015 r. spadek o 47,5%),
- jeleniogórskim (o 28,2%),
- wrocławskim (o 38,7%; kontynuacja spadku z 2016 r. wynoszącego 37,3%).

Natomiast największy wzrost liczby zatrudnionych w warunkach zagrożenia w porównaniu do poprzedniego roku wystąpił w powiatach:

- oławskim (o 46,1%),
- polkowickim (o 31,5%),
- górowskim (o 26,4%),
- strzelińskim (o 22,4%; kontynuacja wzrostu z 2016 r. wynoszącego 57,3%).

### Rodzaje zagrożeń

Wyróżnia się trzy grupy zagrożeń:

Przez **zagrożenie szkodliwymi czynnikami związanymi ze środowiskiem pracy** rozumie się wpływ na pracownika szkodliwych czynników występujących w procesie pracy, których stężenie lub natężenie przekracza obowiązujące NDS (najwyższe dopuszczalne stężenie) i NDN (najwyższe dopuszczalne natężenie), polskie normy lub inne normy higieniczne.

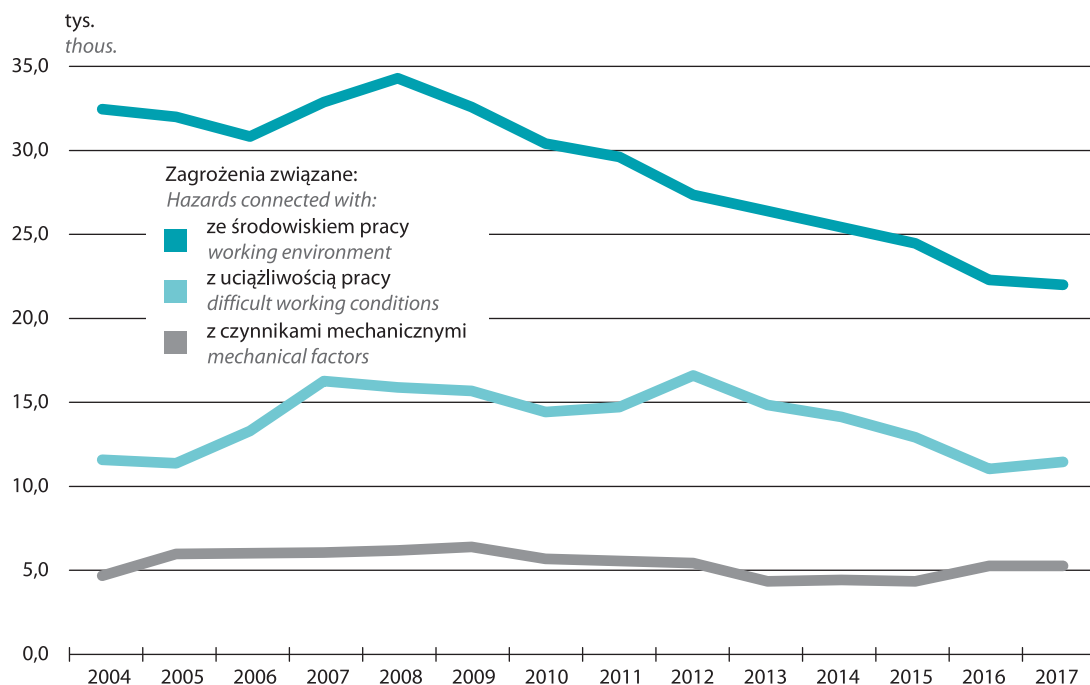
Przez **zagrożenie związane z uciążliwością pracy** rozumie się szkodliwy wpływ na pracownika czynności roboczych wykonywanych, np. w wymuszonej pozycji ciała, w warunkach ciężkiego wysiłku fizycznego lub w warunkach szczególnej uciążliwości.

Przez **zagrożenia związane z czynnikami mechanicznymi** rozumie się wpływ na pracownika maszyn szczególnie niebezpiecznych.

### Wykres 23. Zatrudnieni w warunkach zagrożenia według grup zagrożeń

Stan w dniu 31 XII

Chart 23. Employed persons in hazardous conditions by groups of threats  
As of 31 December



a Liczeni tylko jeden raz w grupie czynnika przeważającego; dane dotyczą podmiotów, w których liczba pracujących przekracza 9 osób i dotyczą wybranych rodzajów działalności.

a Counted only once in the group of dominating factor; data concern entities in which the number of working persons exceeds 9 persons and concern selected types of activity.

**Zagrożenia związane ze środowiskiem pracy** wynikające z przekroczenia dopuszczalnych stężeń lub natężeń czynników szkodliwych dla zdrowia dotyczyły 21,9 tys. osób, czyli 56,7% ogółu zatrudnionych w warunkach zagrożenia. W końcu 2017 r. spośród czynników związanych ze środowiskiem pracy największe zagrożenie stanowił hałas – 15,4 tys. osobozagrożeń (49,6% osobozagrożeń związanych ze środowiskiem pracy) oraz mikroklimat gorący – 4,3 tys. (13,7%). W porównaniu do 2016 r. liczba osobozagrożeń związanych ze środowiskiem pracy zmniejszyła się o 4,0%.

Na działanie czynników związanych z **uciążliwością pracy** składała się m.in. praca w wymuszonej pozycji ciała, w warunkach ciężkiego wysiłku fizycznego lub w warunkach szczególnej uciążliwości. W 2017 r. 29,6% ogółu zatrudnionych w warunkach zagrożenia narażonych było na zagrożenia związane z uciążliwością pracy. **Czynniki mechaniczne**, a zwłaszcza niebezpieczne maszyny, stanowiły zagrożenie dla 13,6% badanych zatrudnionych w województwie w takich warunkach. W 2017 r., w porównaniu do 2016 r., liczba osobozagrożeń wynikających z uciążliwości pracy zmniejszyła się o 5,4%, a związanych z czynnikami mechanicznymi (w szczególności z obsługą maszyn niebezpiecznych) minimalnie zmniejszyła się o 0,4%.

## 7.2. Wypadki przy pracy i choroby zawodowe

### 7.2. Accidents at work and occupational diseases

#### Wypadki przy pracy

Do oceny stanu oraz możliwości śledzenia zmian w zakresie zagrożeń na stanowiskach pracy służy specjalne **roczne badanie warunków pracy** obejmujące podmioty gospodarcze powyżej 9 pracujących w jednostkach o tych rodzajach działalności, w których potencjalnie istnieją największe zagrożenia środowiskowe, przekroczenia obowiązujących norm na stanowiskach pracy czy też zagrożenia czynnikami mechanicznymi.

Za **wypadek przy pracy** uważa się nagłe zdarzenie wywołane przyczyną zewnętrzną powodujące uraz lub śmierć, które nastąpiło w związku z pracą:

- podczas lub w związku z wykonywaniem przez pracownika zwykłych czynności lub poleceń przełożonych,
- podczas lub w związku z wykonywaniem przez pracownika czynności na rzecz pracodawcy, nawet bez polecenia,
- w czasie pozostawania pracownika w dyspozycji pracodawcy w drodze między siedzibą pracodawcy a miejscem wykonywania obowiązku wynikającego ze stosunku pracy.

**Przyczyny wypadków** są związane z:

- brakami i nieprawidłowościami, które bezpośrednio lub pośrednio przyczyniły się do powstania wypadku,
- czynnikami materialnymi (technicznymi),
- organizacją pracy w zakładzie lub organizacją stanowiska pracy,
- pracownikiem, w tym również z jego nieprawidłowym zachowaniem się.

W 2017 r. w zakładach pracy w województwie dolnośląskim doszło do 9,3 tys. **wypadków przy pracy** i wypadków traktowanych na równi z wypadkami przy pracy, i było to o 1,6% więcej niż w 2016 r.

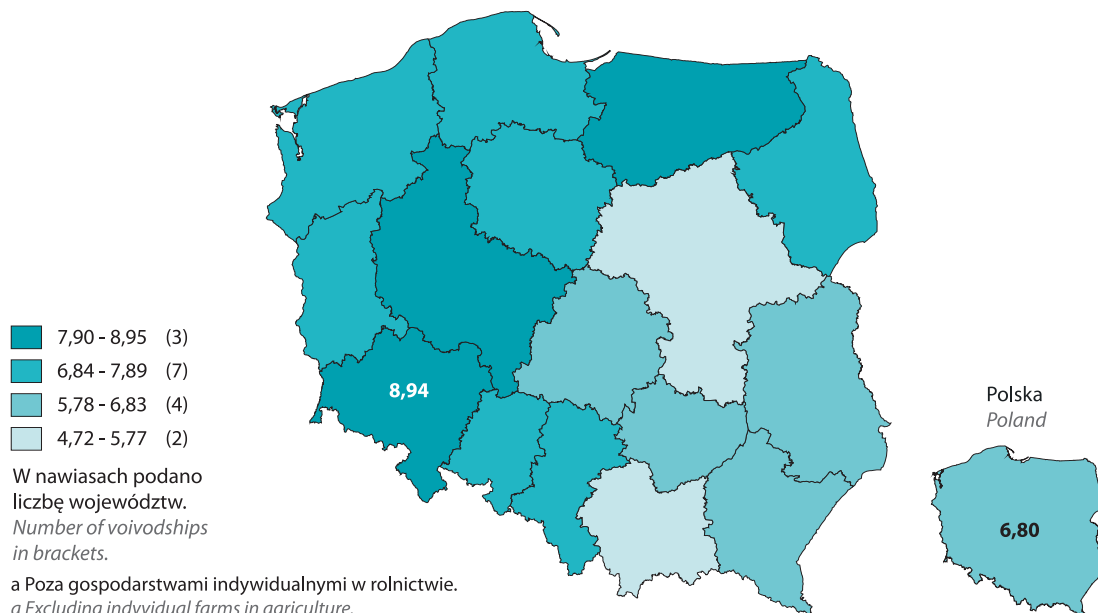
W strukturze wypadków według sekcji dominowały zdarzenia w podmiotach działających w sekcjach: przetwórstwo przemysłowe (32,1% ogólnej liczby wypadków), handel; naprawa pojazdów samochodowych (12,4%) oraz opieka zdrowotna i pomoc społeczna (9,6%). W 2017 r. odnotowano 25 wypadków śmiertelnych (spadek o 8 wypadków, tj. o 24,2% niż rok wcześniej), w tym najwięcej w przemyśle (13), budownictwie (5) oraz handlu, naprawie pojazdów samochodowych (3).

Wskutek zaistniałych wypadków **poszkodowanych** zostało 9,3 tys. osób. Mężczyźni częściej niż kobiety ulegali takim zdarzeniom – stanowili oni 61,1% ogółu poszkodowanych. Podobna proporcja mężczyzn i kobiet występowała w latach poprzednich.

W woj. dolnośląskim odnotowano **najwyższy w Polsce wskaźnik częstości wypadków przy pracy** – na 1000 pracujących przypadało 8,94 poszkodowanych w wypadkach przy pracy, podczas gdy średnia dla kraju wynosiła 6,80. Choć w 2016 r. wskaźnik ten był wyższy i wynosił 9,08, to Dolny Śląsk znajdował się na drugiej pozycji w kraju za woj. warmińsko-mazurskim (9,17).

**Mapa 27. Poszkodowani w wypadkach przy pracy<sup>a</sup> na 1000 pracujących według województw**

Map 27. *Persons injured in accidents at work<sup>a</sup> per 1000 employed persons by voivodships*



Ponad połowa wszystkich **przyczyn wypadków** (57,8%) to nieprawidłowe zachowanie się pracownika, spowodowane m.in. niedostateczną koncentracją uwagi na wykonywanej czynności, zaskoczeniem lub niespodziewanym wydarzeniem czy lekceważeniem zagrożenia.

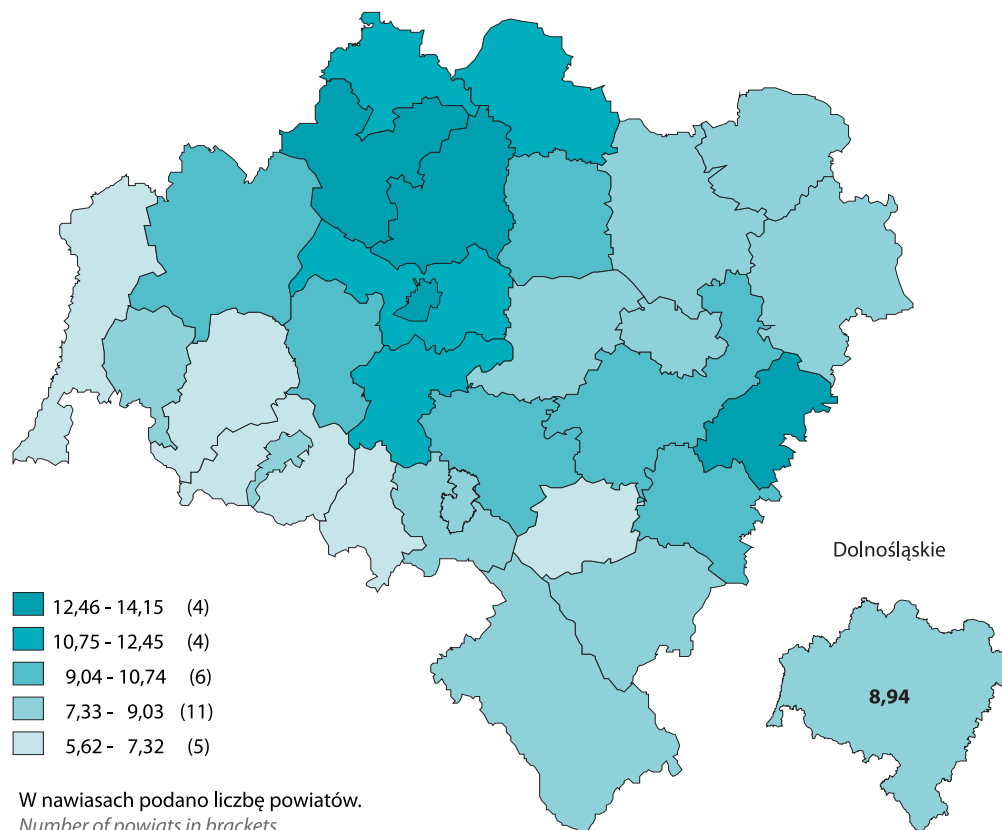
Wśród **wydarzeń powodujących** urazy najczęściej osób zostało poszkodowanych wskutek zderzeń/uderzeń w nieruchomy obiekt – 31,1% oraz uderzeń przez obiekt w ruchu – 23,4% ogółu wydarzeń. Pod względem rodzaju urazu, jakiego doznali poszkodowani w chwili wypadku, dominowały:

- rany i powierzchowne urazy (46,8%),
- przemieszczenia, zwichnięcia, skręcenia i naderwania (27,3%),
- złamania kości (14,8%).

W wyniku wszystkich wypadków, do jakich doszło w 2017 r., na **zwolnieniach lekarskich** trwających od 1 do 3 dni przebywało 1,6% poszkodowanych. Zwolnienia lekarskie na okres od 4 do 20 dni wydano dla 37,5% poszkodowanych. Najwięcej osób przebywało na zwolnieniu przez okres od 21 dni do 6 miesięcy (53,6%).

**Przestrzenne rozmieszczenie poszkodowanych** w wypadkach przy pracy – najczęściej poszkodowanych na 1000 pracujących odnotowano w najbardziej uprzemysłowionych powiatach województwa – w oławskim (13,68) oraz w 7 powiatach podregionu legnicko-głogowskiego zdominowanych przez przemysł miedziowy. Największy wskaźnik w województwie dolnośląskim miał powiat lubiński (14,15), a najmniejszy wystąpił w powiecie zgorzeleckim (5,62).

**Mapa 28. Poszkodowani w wypadkach przy pracy na 1000 pracujących<sup>a</sup> według powiatów w 2017 r.**  
 Map 28. Persons injured in accidents at work per 1000 employed persons<sup>a</sup> by powiats in 2017



<sup>a</sup> Pracujący poza gospodarstwami indywidualnymi w rolnictwie. Bez pracujących w jednostkach budżetowych działających w zakresie obrony narodowej i bezpieczeństwa publicznego. Liczba pracujących jest średnią arytmetyczną dwóch stanów w dniu 31 XII, tj. z roku poprzedzającego rok badany i z roku badanego.

<sup>a</sup> Working persons outside individual farms in agriculture. Without working persons in budgetary units operating in national defence and public safety. The number of working persons is an arithmetic mean of two states as of 31 December, i.e. from the year preceding the studied year and from the studied year.

Najwyższą wartość wskaźnika liczby **dni niezdolności do pracy** na 1 poszkodowanego zanotowano w powiatach: ząbkowickim (51,8), oleśnickim (49,6), jeleniogórskim (48,3) oraz kamiennogórskim (46,8). Odwrotna sytuacja dotyczyła powiatów: głogowskiego (29,5), złotoryjskiego (30,6), m. Legnicy (34,2) i oławskiego (34,4). W większości powiatów wskaźnik ten był zbliżony do średniej wojewódzkiej wynoszącej 40,4 (rok wcześniej było 41,3).

Na podstawie informacji z KRUS można wnioskować, że po okresie pewnej stabilizacji wypadków w rolnictwie indywidualnym (w 2015-2016 zanotowano 464-465 wypadków) wzrosło bezpieczeństwo pracy, gdyż liczba wypadków przy pracy w rolnictwie spadła do 439.

### Choroby zawodowe

Za **chorobę zawodową** uważa się chorobę, która została spowodowana działaniem czynników szkodliwych dla zdrowia występujących w środowisku pracy lub specyfiką wykonywanej pracy.

W 2017 r. w województwie dolnośląskim odnotowano 206 przypadków zachorowań na **choroby zawodowe** i było to o 19,1% więcej niż w 2016 r. Pracownicy najczęściej niedomagali z powodu pylicy płuc (29,6%), chorób zakaźnych lub pasożytniczych albo ich następstw (19,4%) i przewlekłych chorób obwodowego układu nerwowego, wywołanych sposobem wykonywania pracy (17,5%).

Badanie warunków pracy dostarcza także informacji na temat **świadczeń wypłacanych** z tytułu pracy w warunkach uciążliwych i szkodliwych dla zdrowia oraz z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych. Świadczenia te przysługują pracownikom, którzy na skutek wypadku przy pracy lub choroby zawodowej doznali uszczerbku na zdrowiu, a także członkom rodzin pracowników zmarłych wskutek takiego wypadku lub choroby.

W 2017 r. z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych wypłacono 2,7 tys. **odszkodowań**, w tym 97,8% z tytułu wypadków przy pracy. Średni koszt jednego świadczenia wzrósł z 4,0 tys. zł w 2015 r. do 4,2 tys. zł w 2016 r. i do 4,7 tys. zł w 2017 r. Najwyższe średnie świadczenie przyznawano pracownikom sekcji: budownictwo (7615 zł; 136 poszkodowanych), przemysł (4972 zł; 1650 beneficjentów) i edukacja (4811 zł; 47 pracowników). Najniższe świadczenia otrzymała 4 pracowników sekcji informacja i komunikacja (2425 zł).

Zakład Ubezpieczeń Społecznych wypłaca coraz mniejszą liczbę **rent wypadkowych** z tytułu niezdolności do pracy. W 2015 r. było ich 16131, w 2016 r. – 15563, a w 2017 r. – 14873. W efekcie łączna suma wypłacanych świadczeń zmniejszyła się o 5,7%. W strukturze wypłat rent wypadkowych wyróżnia się powody niezdolności do pracy:

- Wypadek przy pracy – 37,4%,
- Choroba zawodowa – 58,6%,
- Wypadek w drodze z (do) pracy – 4,0%.