

## **Rynek pracy w województwie dolnośląskim w 2018 r.**

Labour market in Dolnośląskie Voivodship in 2018

**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

**Autorzy opacowania**

Authors of publication

Leszek Cybulski (1-7)

Współpraca (collaboration): Stanisław Kamiński (5), Piotr Pawliczek (6), Michał Besser (7)

**Tłumaczenie**

Translation

Grzegorz Pawlaczek

**Skład i opracowanie graficzne**

Typesetting and graphics

Wojciech Szpakowski

ISBN 978-83-89593-96-2

**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 której zaprezentowane zostały szczegółowe informacje o pracujących, bezrobotnych, wynagrodzeniach, a także warunkach pracy oraz wypadkach przy pracy w 2018 r.

Publikacja po raz drugi ukazuje się w serii „Analizy statystyczne”. W stosunku do poprzedniej edycji wprowadzono nowe ujęcia i przekroje danych. Opracowanie przedstawia wiele ciekawych informacji, a także interpretacji zachodzących zmian oraz występujących różnicowań. W komentarzach punktami odniesienia są inne regiony krajowe i europejskie oraz cele strategiczne wyznaczone w ramach polityki zatrudnienia. Interesujących wniosków dostarczają także badania typologiczne struktur zatrudnienia w powiatach.

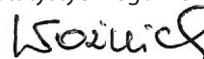
Większość zjawisk przedstawiono na wykresach i kartogramach. Dane ujmowane są głównie w przekrojach powiatowym i wojewódzkim, co ilustruje wewnętrzne różnicowanie dolnośląskiego rynku pracy i ukazuje jego specyfikę na tle kraju.

Szczegółowe dane o rynku pracy, w tym na temat aktywnych i biernych ekonomicznie, pracujących, bezrobotnych, popytu na pracę, wynagrodzeń, warunków pracy oraz realizacji celów strategicznych polityki zatrudnienia są dostępne na stronie internetowej GUS w bazach:

- Bank Danych Lokalnych <https://bdl.stat.gov.pl/BDL/start>
- Platforma Analityczna SWAiD <http://swaid.stat.gov.pl/SitePagesDBW/RynekPracy.aspx>
- Strateg <https://strateg.stat.gov.pl/>

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.

p.o. Dyrektora  
Urzędu Statystycznego we Wrocławiu



Halina Woźniak

Wrocław, luty 2020 r.

## Preface

The Statistical Office in Wrocław presents the next edition of the publication entitled "Labour market in Dolnośląskie Voivodship in 2018", in which detailed information on working persons, unemployed persons, wages and salaries as well as working conditions and accidents at work in 2018 were presented.

The publication appears for the second time in the series "Statistical analyses". In comparison to the previous edition, new approaches and cross-sections of data were introduced. The study presents a lot of interesting information, as well as interpretations of current changes and differences. In the comments, points of reference are other national and European regions as well as strategic goals set as part of employment policy. Typological studies of employment structures in powiats also provide interesting conclusions.

Most phenomena are depicted in charts and cartograms. The data are presented mainly in powiat and voivodship sections, which illustrates the internal diversity of the Lower Silesian labour market and shows its specific characteristics in comparison to the country.

The detailed data on the labour market, including economically active and inactive persons, employed and unemployed persons, demand for labour, wages and salaries, working conditions and the implementation of strategic goals of employment policy are available on the website of Statistics Poland in the following databases:

- Local Data Bank <https://bdl.stat.gov.pl/BDL/start>
- The Analysis and Decisions Support System SWAiD  
<http://swaid.stat.gov.pl/SitePagesDBW/RynekPracy.aspx>
- Strateg <https://strateg.stat.gov.pl/>

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.

Acting Director  
of the Statistical Office in Wrocław



Halina Woźniak

Wrocław, February 2020

# Spis treści

## Contents

	Str. Page
Przedmowa . . . . .	3
Preface . . . . .	4
Spis treści . . . . .	5
Contents	
Spis tablic . . . . .	7
List of tables	
Spis wykresów . . . . .	8
List of charts	
Spis map . . . . .	9
List of maps	
Objaśnienia znaków umownych. Ważniejsze skróty . . . . .	11
Symbols. Major abbreviations	
Synteza . . . . .	12
Executive summary . . . . .	15
1. Wpływ Unii Europejskiej na monitorowanie rynku pracy w Polsce . . . . .	18
1. The influence of the European Union on monitoring the labour market in Poland	
1.1. Rynek pracy w strategiach unijnych . . . . .	18
1.1. Labour market in EU strategies	
1.2. Dolnośląski rynek pracy na tle Unii Europejskiej . . . . .	25
1.2. Lower Silesian labour market in comparison with the European Union	
1.3. Wskaźniki monitorujące rynek pracy w krajowych programach działań . . . . .	36
1.3. Indicators monitoring the labour market in national action plans	
2. Aktywność ekonomiczna ludności . . . . .	41
2. Labour force of the population	
2.1. Główne tendencje zmian . . . . .	41
2.1. Main tendencies of changes	
2.2. Wskaźniki rynku pracy i jego przekroje . . . . .	44
2.2. Labour market indicators and its sections	
2.3. Wrocław i reszta województwa . . . . .	49
2.3. Wrocław and the rest of voivodship	
2.4. Bezrobocie . . . . .	53
2.4. Unemployment	
3. Popyt na pracę . . . . .	57
3. Labour demand	
3.1. Informacje podstawowe . . . . .	57
3.1. Basic information	
3.2. Popyt na pracę w przekroju sekcji PKD oraz zawodowym . . . . .	60
3.2. Labour demand in sections of PKD and occupations	

4. Pracujący. Zatrudnieni . . . . .	66
4. Employed persons. Paid employment	
4.1. Pracujący według struktury rodzajowej gospodarki . . . . .	66
4.1. Employed persons by generic structure of the economy	
4.2. Typologia dolnośląskich powiatów według struktury pracujących . . . . .	70
4.2. Typology of Lower Silesian powiats by structure of employed persons	
4.3. Tendencje zatrudnieniowe i podstawowe przekroje pracujących. . . . .	77
4.3. Employment tendencies and basic sections of employed persons	
5. Bezrobocie rejestrowane . . . . .	85
5. Registered unemployment	
5.1. Główne tendencje . . . . .	85
5.1. Main tendencies	
5.2. Wybrane charakterystyki bezrobocia . . . . .	88
5.2. Selected characteristics of unemployment	
5.3. Bezrobocie w powiatach i gminach. . . . .	96
5.3. Unemployment in powiats and gminas	
5.4. Aktywna polityka rynku pracy . . . . .	101
5.4. Active labour market policy	
6. Wynagrodzenia. Świadczenia z ubezpieczeń społecznych . . . . .	106
6. Wages and salaries. Social benefits	
6.1. Wynagrodzenia. . . . .	106
6.1. Wages and salaries	
6.2. Zróżnicowania powiatowe . . . . .	109
6.2. Diversity of powiats	
6.3. Mikroprzedsiębiorstwa . . . . .	111
6.3. Micro-enterprises	
6.4. Emerytury i renty . . . . .	113
6.4. Pensions	
7. Warunki pracy . . . . .	116
7. Working conditions	
7.1. Praca w warunkach zagrożenia. . . . .	116
7.1. Work in hazardous conditions	
7.2. Wypadki przy pracy i choroby zawodowe. . . . .	119
7.2. Accidents at work and occupational diseases	

## Spis tablic

### List of tables

Str.  
Page

Tablica 1.	Realizacja celów zatrudnieniowych w województwie dolnośląskim na tle Polski i Unii Europejskiej według BAEL . . . . .	25
Table 1.	Implementation of employment targets in Dolnośląskie voivodship in comparison to Poland and the European Union according BAEL	
Tablica 2.	Porównanie stopy bezrobocia w województwie dolnośląskim i w UE dla różnych grup wiekowych . . . . .	35
Table 2.	Comparison of the unemployment rate in Dolnośląskie voivodship and the EU for different age groups	
Tablica 3.	Ludność aktywna i bierna zawodowo . . . . .	44
Table 3.	Active and economically inactive population	
Tablica 4.	Aktywność ekonomiczna ludności w wieku produkcyjnym i nieprodukcyjnym . . . . .	45
Table 4.	Economic activity of population at working and non-working age	
Tablica 5.	Podstawowe wskaźniki rynku pracy według wieku . . . . .	46
Table 5.	Basic labour market indicators by age	
Tablica 6.	Podstawowe wskaźniki rynku pracy według poziomu wykształcenia. . . . .	48
Table 6.	Basic labour market indicators by education level	
Tablica 7.	Podstawowe dane o popycie na pracę . . . . .	58
Table 7.	Basic data on labour demand	
Tablica 8.	Powiaty o skrajnych wskaźnikach trójsektorowej struktury pracujących na tle wartości średnich . . . . .	74
Table 8.	Powiaty with extreme indicators of the three-sectors employment structure on the background of average values	
Tablica 9.	Powiaty o skrajnych wskaźnikach struktury pracujących w usługach na tle wartości średnich . . . . .	76
Table 9.	Powiaty with extreme indicators of the employment structure in services as compared to average values	
Tablica 10.	Przedsiębiorstwa o liczbie pracujących do 9 osób . . . . .	81
Table 10.	Enterprises employing up to 9 people	
Tablica 11.	Wykorzystanie form subsydiowania pracy przez bezrobotnych podejmujących pracę . . . . .	103
Table 11.	Utilization of forms of subsidizing work by the unemployed persons taking up work	
Tablica 12.	Tendencje zmian w grupie bezrobotnych będących w szczególnej sytuacji na rynku pracy. . . . .	104
Table 12.	Tendencies in changes in the group of the unemployed persons who are in a special situation on the labour market	
Tablica 13.	Udział bezrobotnych będących w szczególnej sytuacji na rynku pracy w ogólnej liczbie zarejestrowanych bezrobotnych. . . . .	105
Table 13.	Share of the unemployed persons who are in a special situation on the labour market in total number of registred unemployed persons	

## Spis wykresów

### List of charts

Str.  
Page

Wykres 1.	Stopa bezrobocia osób w wieku 15-74 lata w województwie dolnośląskim na tle UE . . . . .	35
Chart 1.	Unemployment rate among people aged 15-74 in Dolnośląskie voivodship against background of EU	
Wykres 2.	Ludność w wieku 15 lat i więcej według typów aktywności zawodowej . . . . .	42
Chart 2.	Population aged 15 and more by type of professional activity	
Wykres 3.	Wskaźnik zatrudnienia według wieku i płci. . . . .	47
Chart 3.	Employment rate by age and sex	
Wykres 4.	Struktura wykształcenia pracujących we Wrocławiu i w reszcie województwa . . . . .	52
Chart 4.	Education structure of employed persons in Wrocław and in the rest of voivodship	
Wykres 5.	Struktura wykształcenia biernych ekonomicznie we Wrocławiu i w reszcie województwa . . . . .	52
Chart 5.	Education structure of economically inactive persons in Wrocław and in the rest of voivodship	
Wykres 6.	Nowo utworzone i zlikwidowane miejsca pracy . . . . .	57
Chart 6.	Newly created and liquidated jobs	
Wykres 7.	Wolne miejsca pracy . . . . .	59
Chart 7.	Vacancies	
Wykres 8.	Nowo utworzone i zlikwidowane miejsca pracy według sekcji PKD . . . . .	61
Chart 8.	Newly created and liquidated jobs by sections of PKD	
Wykres 9.	Odsetek niewykorzystania wolnych miejsc pracy i ich liczba według sekcji PKD . . . . .	62
Chart 9.	The rate of non-utilisation and the number of vacancies by sections of PKD	
Wykres 10.	Struktura pracujących i wolnych miejsc pracy według wielkich grup zawodów . . . . .	63
Chart 10.	Structure of employed persons and vacancies by large groups of occupations	
Wykres 11.	Odsetek niewykorzystania wolnych miejsc pracy według wielkich grup zawodów . . . . .	64
Chart 11.	The rate of non-utilisation of vacancies by large groups of occupations	
Wykres 12.	Zawody o najwyższym niewykorzystaniu miejsc pracy i największej liczbie wolnych miejsc pracy . . . . .	65
Chart 12.	Occupations with the highest non-utilisation of jobs and the biggest number of vacancies	
Wykres 13.	Struktura pracujących w gospodarce narodowej według grup sekcji . . . . .	68
Chart 13.	Structure of employed persons in the national economy by section groups	
Wykres 14.	Struktura pracujących w gospodarce narodowej według województw i wybranych sekcji . . . . .	69
Chart 14.	Structure of employed persons in the national economy by voivodships and selected sections	
Wykres 15.	Liczba pracujących na 1000 mieszkańców i ich struktura. . . . .	72
Chart 15.	Number of employed persons per 1000 inhabitants and their structure	
Wykres 16.	Pracujący w gospodarce narodowej według płci . . . . .	79
Chart 16.	Employed persons in the national economy by sex	
Wykres 17.	Stopa bezrobocia rejestrowanego w województwie dolnośląskim na tle kraju. . . . .	86
Chart 17.	Registered unemployment rate in Dolnośląskie Voivodship as compared to the country	
Wykres 18.	Udział młodzieży oraz osób od 55 roku życia w ogólnej liczbie zarejestrowanych bezrobotnych według województw . . . . .	89
Chart 18.	Share of youth and people aged 55 and over in total registered unemployment by voivodships	
Wykres 19.	Struktura wykształcenia zarejestrowanych bezrobotnych według województw . . . . .	91
Chart 19.	Structure of education of the registered unemployed persons by voivodships	



	Str. Page
Wykres 20. Struktura zarejestrowanych bezrobotnych według wykształcenia i płci . . . . .	92
Chart 20. Structure of registered unemployed persons by education and sex	
Wykres 21. Bezrobotni pozostający bez pracy dłużej niż rok według powiatów. . . . .	100
Chart 21. Unemployed persons who have been out of work for more than a year by powiats	
Wykres 22. Przeciętne miesięczne wynagrodzenia brutto w gospodarce i wybranych sekcjach według województw . . . . .	107
Chart 22. Average monthly gross wages and salaries in the economy and selected sections by voivodships	
Wykres 23. Przeciętne miesięczne wynagrodzenia brutto według wielkich grup zawodów . . . . .	108
Chart 23. Average monthly gross wages and salaries by large groups of occupations	
Wykres 24. Przeciętne miesięczne wynagrodzenia brutto według powiatów . . . . .	110
Chart 24. Average monthly gross wages and salaries by powiats	
Wykres 25. Przeciętna miesięczna emerytura i renta brutto . . . . .	113
Chart 25. Average gross monthly pension	
Wykres 26. Zatrudnieni w warunkach zagrożenia według grup zagrożeń. . . . .	118
Chart 26. 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 . . . . .	27
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 . . . . .	29
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. . . . .	30
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 . . . . .	32
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. . . . .	33
Map 5. Unemployment rate of people aged 15-74 in NUTS 2 regions	
Mapa 6. Stopa bezrobocia rejestrowanego według województw w IV kwartale. . . . .	55
Map 6. Registered unemployment rate by voivodships in the fourth quarter	
Mapa 7. Stopa bezrobocia w ujęciu BAEL według województw w IV kwartale. . . . .	55
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 . . . . .	71
Map 9. Employed persons in the national economy by powiats per 1000 inhabitants	
Mapa 10. Pracujący w rolnictwie indywidualnym według powiatów na 1000 mieszkańców. . . . .	73
Map 10. Employed persons in private farming by powiats per 1000 inhabitants	
Mapa 11. Typologia powiatów na podstawie trójsektorowej struktury pracujących według trójkąta Osanna . . . . .	75
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 . . . . .	77
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 . . . . .	82
Map 13.	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 . . . . .	82
Map 14.	Paid employment on the basis of a contract per 100 owners and helping members of family by voivodships	
Mapa 15.	Wzrost/spadek liczby bezrobotnych w stosunku do 2017 r. w % według województw . . .	86
Map 15.	Increase/decrease in the number of unemployed persons as compared 2017 in % by voivodships	
Mapa 16.	Udział bezrobotnych, którzy podjęli pracę w % odpływu z bezrobocia według województw . . . . .	87
Map 16.	Share of the unemployed persons who started work in % of outflow from unemployment by voivodships	
Mapa 17.	Udział kobiet w ogólnej liczbie bezrobotnych według województw . . . . .	93
Map 17.	Share of women in total number of unemployed persons by voivodships	
Mapa 18.	Udział bezrobotnych z prawem do zasiłku w ogólnej liczbie zarejestrowanych bezrobotnych według województw . . . . .	94
Map 18.	Share of unemployed persons with the right to unemployment benefit in total number of registered unemployed persons by voivodships	
Mapa 19.	Udział długotrwale bezrobotnych w ogólnej liczbie zarejestrowanych bezrobotnych według województw . . . . .	95
Map 19.	Share of long-term unemployed persons in total number of registered unemployed persons by voivodships	
Mapa 20.	Liczba zarejestrowanych bezrobotnych na 1 ofertę pracy według województw . . . . .	96
Map 20.	Number of registered unemployed persons per one job offer by voivodships	
Mapa 21.	Stopa bezrobocia rejestrowanego według powiatów . . . . .	97
Map 21.	The rate of registered unemployment by powiats	
Mapa 22.	Podmioty o liczbie pracujących do 9 osób na 1000 mieszkańców według województw . .111	
Map 22.	Entities employing up to 9 people per 1000 inhabitants by voivodships	
Mapa 23.	Miesięczne wynagrodzenia brutto w mikroprzedsiębiorstwach według województw . . .112	
Map 23.	Monthly gross wages and salaries in micro-enterprises by voivodships	
Mapa 24.	Odsetek zatrudnionych w mikroprzedsiębiorstwach otrzymujących ustawowe minimalne wynagrodzenie według województw . . . . .	112
Map 24.	Percentage of employees in micro-enterprises with statutory minimum wages and salaries by voivodships	
Mapa 25.	Zatrudnieni w warunkach zagrożenia na 1000 zatrudnionych według województw . . . .117	
Map 25.	Employed persons in hazardous conditions per 1000 employed persons by voivodships	
Mapa 26.	Poszkodowani w wypadkach przy pracy na 1000 pracujących według województw . . .	120
Map 26.	Persons injured in accidents at work per 1000 employment persons by voivodships	
Mapa 27.	Poszkodowani w wypadkach przy pracy na 1000 pracujących według powiatów . . . . .	121
Map 27.	Persons injured in accidents at work per 1000 employment persons by powiats	

## Objaśnienia znaków umownych

### Symbols

Symbol Symbol	Opis Description
Kreska (-)	zjawisko nie wystąpiło magnitude zero
Zero: (0)	zjawisko istniało w wielkości mniejszej od 0,5 magnitude not zero, but less than 0.5 of a unit
Zero: (0,0)	zjawisko istniało w wielkości mniejszej od 0,05 magnitude not zero, but less than 0.05 of a unit
Kropka (.)	zupełny brak informacji albo brak informacji wiarygodnych data not available or not reliable
Znak (⁴)	nazwy zostały skrócone w stosunku do obowiązującej klasyfikacji categories of applied classification are presented in abbreviated forms
„W tym” „Of which”	oznacza, że nie podaje się wszystkich składników sumy indicates that not all elements of the sum are given
Comma (,)	used in figures to represent the decimal point.

## Ważniejsze skróty

### Major abbreviations

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

## 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. Dochodzi 5. wskaźnik służący ocenom koniunktury. Sytuacja występująca na Dolnym Śląsku jest w tym ujęciu bardzo dobra, gdyż województwo w 2018 r.:

- osiągnęło poziom wartości docelowych dla wszystkich wskaźników,
- posiadało wartości wszystkich 5 wskaźników lepsze od średniej krajowej, a 4 także od średniej unijnej.

Ocena poszczególnych wskaźników przedstawia się następująco:

**Stopa (wskaźnik) zatrudnienia** w województwie dolnośląskim wzrastała szczególnie szybko w latach 2013-2016. Wzrost wskaźnika z 2018 r. do poziomu 72,4% zapewnił Dolnemu Śląskowi przekroczenie średniej krajowej oraz celu krajowego. Polska osiągnęła także 2 lata przed terminem cel założony w 2011 r. w Krajowym programie reform (71,0%).

**Udział osób posiadających wyższe wykształcenie** w grupie wiekowej 30-34 lata zarówno w Polsce (ze wskaźnikiem 45,7%), jak i w województwie dolnośląskim (48,7%) przekroczył już poziom docelowy 45% przyjęty w Krajowym programie reform. Stało się to trzy lata przed terminem. Przeciętna UE 28 kształtowała się na nieznacznie wyższym 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 16,9 p. proc.). Województwo dolnośląskie zanotowało duży postęp w zakresie tego wskaźnika, gdyż w 2013 r. znajdowało się na 140. miejscu w Europie, a 5 lat później już na 60. miejscu. Dotychczasowa dynamika była bardzo wysoka, ale zanotowany w 2018 r. duży wzrost aktywności ekonomicznej osób w wieku 15-29 lat oznacza wyhamowanie tendencji.

**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 w 2018 r. wyniósł on 3,7%. Lepszy wskaźnik miało jedynie 15 regionów europejskich (w tym 12 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. Dla Unii jest to jednak poważny problem i dopiero w 2017 r. wystąpiła wyraźna poprawa. W 2018 r. zanotowano dalszy spadek liczby zagrożonych. W stosunku do okresu wyjściowego wyniósł on 7,2 mln osób (35,5% celu założonego do 2020 r.), a na Polskę przypadło prawie 2/3 postępu zarejestrowanego przez UE 28. W makroregionie południowo-zachodnim obejmującym województwa dolnośląskie i opolskie względne zagrożenie ubóstwem i wykluczeniem społecznym dotyczyło 17,0% populacji. Był to wskaźnik lepszy od krajowego (18,9%) i unijnego (21,7%).

W działaniach unijnych monitorowanie poziomu bezrobocia nie służy celom strategicznym, ale jest wskaźnikiem pozwalającym oceniać zmiany koniunkturalne w gospodarce. **Stopa bezrobocia** w województwie dolnośląskim sytuuje region wśród jednostek z lepszą niż przeciętna sytuacją, gdyż województwo zajmowało 64-69. miejsce w grupie 301 regionów europejskich. Stopa bezrobocia w województwie w 2018 r. wyniosła 3,3%, przy średniej dla Polski wynoszącej 3,9% oraz średniej unijnej 6,9%. Zaledwie

5 lat wcześniej wszystkie te wartości były dwucyfrowe, a Dolny Śląsk cechowało bezrobocie wyższe niż średnio w Polsce i w Unii.

Podstawą powyższych porównań międzynarodowych (w tym bezrobocia) było reprezentacyjne **Bada-  
nie Aktywności Ekonomicznej Ludności**. Wyniki BAEL nieco różnią się od danych pozyskiwanych z re-  
jestrów 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 potwierdzają również wyhamowanie dotych-  
czasowej tendencji wzrostu zatrudnienia. W 2018 r. zanotowano niewielki wzrost liczby pracujących, lecz  
przy spadku liczby bezrobotnych o 18 tys. liczba aktywnych zawodowo (ekonomicznie) zmalała o 12 tys.  
osób. Zmiany demograficzne spowodowały, że spadkowi liczby aktywnych ekonomicznie towarzyszyło  
także zmniejszenie się liczby biernych zawodowo o 6 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 niezaspoko-  
jonego popytu na pracowników.

Interesujące są niektóre szczegółowe wyniki BAEL. Po przejściowym spadku w 2017 r. wskaźnika zatrud-  
nienia kobiet z grupy wiekowej 15-29 lat nastąpił jego powrót do poziomu z 2016 r. Odzwierciedla to  
ograniczony wpływ programu wsparcia ekonomicznego dla rodzin z dziećmi na aktywność ekonomicz-  
ną kobiet w województwie dolnośląskim. W 2018 r. wzrosły wskaźniki zatrudnienia kobiet we wszystkich  
grupach wiekowych, a mężczyźni jedynie w grupie wiekowej 15-29 lat (o 3,3 p. proc.). Należy to wiązać  
ze zmianami demograficznymi wewnątrz tej grupy, dużym spadkiem liczby studentów (o 9,3% czyli  
12 tys. osób) oraz dużą dostępnością miejsc pracy dla młodych ludzi nawet nieposiadających kwalifikacji  
zawodowych. Stopa bezrobocia w grupie wiekowej 15-24 lata spadła o 3,1 p. proc., a w grupie 25-34 lata  
o 0,8 p. proc.

Wrocławski rynek pracy bardzo poważnie odróżnia się od reszty województwa. Wskaźnik zatrudnienia  
w populacji 15 lat i więcej był we Wrocławiu o 8,0 p. proc. większy niż poza Wrocławiem (w grupie wieko-  
wej 55-64 lata większy o 17,0 p. proc.), a stopa bezrobocia prawie dwukrotnie mniejsza. Aż 58,8% pracują-  
cych mieszkańców Wrocławia miało ukończone studia wyższe wobec 28,5% wśród pozostałych Dolnoślą-  
zaków. Znalezienie pracowników bez studiów staje się wśród wrocławian coraz trudniejsze i jedynie co 9.  
pracujący (11,4%) nie posiadał wykształcenia średniego. Odsetek ten poza Wrocławiem był 3 razy większy  
(33,7%). Poziom aktywności ekonomicznej zależy głównie od wykształcenia, gdyż dla poszczególnych  
szczebli edukacji był on we Wrocławiu i poza miastem niemal identyczny.

**W ujęciu danych sprawozdawczych** rok 2018 był kolejnym, w którym wzrosła liczba miejsc pracy w wo-  
jewództwie dolnośląskim. Według stanu na 31 grudnia było ich 999,9 tys., co oznaczało w stosunku do  
2017 r. przyrost o 11,1 tys. (o 1,0%). Prowadziło to do przyrostu liczby pracujących o 9,9 tys. oraz powięk-  
szenia zasobu wolnych miejsc pracy o 1,2 tys. Rok wcześniej liczba wolnych miejsc pracy wzrosła o 2,8 tys.

Dopływ nowych pracowników do gospodarki wyhamował w latach 2017-2018, gdyż jeszcze w 2016 r.  
zanotowano wzrost liczby pracujących o 3,2%. Działo się tak pomimo znacznego napływu pracowników  
z zagranicy. Był zwłaszcza kłopot ze znalezieniem pracowników na stanowiska oferowane od dłuższego  
czasu, gdyż nowo utworzone miejsca pracy miały mniejsze znaczenie (spadek między 2016 r. a 2018 r.  
z 37,8% do 25,2% ogólnej liczby wolnych miejsc pracy).

Najwięcej miejsc pracy występuje na obszarach zurbanizowanych i uprzemysłowionych. **Koncentracja  
przestrzenna pracujących** nadal była wysoka, o czym świadczy fakt, iż we Wrocławiu zamieszkiwanym  
przez 22,1% ludności województwa liczba pracowników odpowiadała 35,7% populacji regionu. Koncen-  
tracja przestrzenna nadal postępuje, a w czterech powiatach – polkowickim, świdnickim, wrocławskim  
i we Wrocławiu – pracowała ponad połowa (50,6%) pracujących w województwie, co oznacza, że w pozo-  
stałych 26 powiatach regionu pracowało łącznie 49,4% osób. Jednocześnie te 4 powiaty zamieszkiwało  
nieco ponad 1/3 ludności województwa (34,7%).

Pomimo trwającej dobrej koniunktury gospodarczej **pracodawcy tworzą coraz mniej miejsc pracy** do-  
stosowując swoją strategię do niedoborów krajowej i zagranicznej siły roboczej. Nieznaczny wzrost licz-

by pracujących według stanów na koniec roku oznaczał stagnację, a nawet niewielkie zmniejszenie zatrudnienia w ujęciu średniorocznym. W niektórych branżach nastąpiła racjonalizacja zatrudnienia, m.in. w sekcji PKD działalność finansowa i ubezpieczeniowa o 1,9 tys. osób, czyli dotyczyła co 10. pracującego w tej sekcji. Na Wrocław przypadło tu 91% redukcji etatów w województwie. Odwrotna zależność wystąpiła w sekcjach działalność profesjonalna naukowa i techniczna oraz informacja i komunikacja. Liczba pracujących na Dolnym Śląsku w tych sekcjach wzrosła o 2,0 tys. i 1,5 tys. Przyrosty notowane we Wrocławiu były nieznacznie większe, co oznacza, że łącznie w pozostałych 29 powiatach w tych sekcjach wystąpiły spadki zatrudnienia. Ogólny wzrost zatrudnienia wystąpił w 19, a spadek w 11 powiatach; największy w powiecie lwóweckim (o 4,3%).

Rok 2018 był kolejnym, w którym w województwie dolnośląskim nastąpiło **zmniejszenie się bezrobocia** rejestrowanego – z poziomu 5,7% aktywnych zawodowo na koniec 2017 r. do stanu 5,2% na 31 grudnia 2018 r. Proces ten został zapoczątkowany po 2012 r., w którym stopa bezrobocia była 2,6 razy wyższa i wynosiła 13,5%. Stopa bezrobocia była ponad 4,5 razy 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 od 2017 r. nie było już żadnego. Mający najwyższy wskaźnik w województwie dolnośląskim powiat górowski był na 23. pozycji w Polsce. Stopa bezrobocia rejestrowanego w 2018 r. zmalała we wszystkich 30 powiatach.

Nominalny roczny wzrost **przeciętnych wynagrodzeń** brutto wyniósł w latach 2016-2018 kolejno: 4,6%, 6,3% i 6,5%, a w okresie trzyletnim 18,3%. W 2016 r. w gospodarce występowało zjawisko deflacji, a inflacja pojawiła się dopiero w 2017 r. Oznacza to, że realny wzrost wynagrodzeń wyniósł odpowiednio 5,2%, 4,2% i 4,9%, co dało 15,0% 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 4685,86 zł i było wyższe od średniej krajowej o 2,1%. Średnią krajową przekraczało w dużej skali jedynie województwo mazowieckie (o 22,0%). Pozostałe 14 województw znalazło się poniżej tej średniej.

W sektorze przedsiębiorstw średnie wynagrodzenie wyniosło 4942,39 zł. 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 (7915,01 zł), m. Wrocław (5338,47 zł) oraz wołowski (5086,07 zł). W powiecie polkowickim różnica w stosunku do średniej wynosiła 0,52 zł, a w pozostałych 26 powiatach wynagrodzenia były niższe od średniej, zwłaszcza w milickim (3734,38 zł) i górowskim (3815,89 zł). Do 2017 r. powiat lubiński zajmował 1. pozycję wśród 380 powiatów w kraju, a w 2018 r. drugą (za m. Jastrzębie-Zdrój).

## 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 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 programmes.

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 region in 2018:

- Reached the level of the targets for all indicators,
- Had values of all 5 indicators better than the national average and 4 of them were also better than the EU average.

The assessment of individual indicators is as follows:

**The employment rate (indicator)** in Dolnośląskie voivodship increased particularly rapidly in 2013-2016. The increase in the indicator from 2018 to the level of 72.4% enabled voivodship to exceed the national average and the national target. Poland also achieved the target set in 2011 in the National Reform Programme (71.0%) 2 years ahead of schedule.

**The share of people with higher education** in the age group 30-34 in Poland (with the 45.7% indicator) and in Dolnośląskie (48.7%) 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 Dolnośląskie it was 31.8% (the increase was 10.9 and 16.9 percentage points respectively). Dolnośląskie voivodship recorded a significant progress as regards this indicator because in 2013 it was in the 140th place in Europe, and five years later it was in 60th place. The existing dynamics had been very high, but the large increase in economic activity of people aged 15-29 recorded in 2018 means a slowdown in trends.

**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 Dolnośląskie in 2017, and in 2018 the indicator amounted to 3.7%. Only 15 European regions (including 12 EU ones) had 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. In 2018 there was a drop in the number of people threatened. In comparison with the initial period it amounted to 7.2 million people (35.5% of the target set by 2020), and Poland holds 2/3 of the progress registered by the EU 28. In the southwestern macroregion encompassing Dolnośląskie and Opolskie voivodships, the relative risk of poverty and social exclusion concerned 17.0% of the population. This indicator was a better than the one from the country (18.9%) and the EU (21.7%).

In EU activities, the monitoring of the unemployment level is not serving 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 took 64-69 place in the group of 301 European regions. The unemployment rate in Dolnośląskie at the end of 2018 was 3.3%, with the average for Poland of 3.9% and the EU average of 6.9%. Only five years earlier, all these values were double-digit, and Dolnośląskie was characterised by higher unemployment than the average in Poland and the EU.

Representative **Labour Force Survey** was 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. The LFS results also prove a slowdown in the current trend of employment growth. In 2018, a decrease in the number of professionally active (economically) persons by 12 thousand people was recorded, including 18 thousand unemployed persons, which meant a slight increase in the number of employed persons. Demographic changes meant that the decrease in the number of economically active persons was also accompanied by a decrease in the number of economically inactive persons, by 6,000. 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 the data reported by employers about unsatisfied demand for employees.

Some detailed LFS results are interesting. After a temporary drop in the employment rate of women from the age group of 15-29 in 2017, it returned to the level from 2016. This reflects the limited impact of the economic support programme for families with children on the economic activity of women in Dolnośląskie voivodship. In 2018, the employment rates of women in all age groups increased, and of men only in the age group of 15-29 (by 3.3 percentage points). This should be associated with demographic changes within this group, a large decrease in the number of students (by 9.3% or 12 thousand people) and high availability of jobs for young people without professional qualifications. The unemployment rate in the age group of 15-24 fell by 3.1 percentage points, and in the age group of 25-34 by 0.8 percentage points.

The labour market in Wrocław seriously differs from the rest of the province. The employment rate in the population of 15 year-olds and more was in Wrocław by 8.0 percentage points higher than outside of Wrocław (in the age group of 55-64 was higher by 17.0 percentage points), and the unemployment rate almost twice lower. As many as 58.8% of working residents of Wrocław completed university studies compared to 28.5% among other Lower Silesian residents. Finding employees without studies is becoming increasingly difficult among Wrocław's residents and only every ninth employed person (11.4%) did not have a secondary school diploma. This percentage outside Wrocław was 3 times higher (33.7%). The level of economic activity depends mainly on education, because for individual levels of education it was almost identical in Wrocław and outside the city.

**In terms of reporting data**, 2018 was another year in which the number of jobs in Dolnośląskie voivodship increased. As of 31st December, there were 999.9 thousand of them, which means an increase of 11.1 thousand in comparison to 2017 (by 1.0%). This led to an increase in the number of employed persons by 9.9 thousand. and an increase in the number of vacancies by 1.2 thousand. The year before, the number of vacancies increased by 2.8 thousand.

The inflow of new employees to the economy slowed down in years 2017-2018, because even in 2016, the number of employed persons increased by 3.2%. This was despite the large influx of foreign workers. In particular, it was difficult to find employees for jobs that had been offered for a long time, as newly created jobs were less important (a decrease between 2016 and 2018 from 37.8% to 25.2% of the total number of vacancies).

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 22.1% of the population of the voivodship, 35.7% 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 lives in these 4 powiats (34.7%).

Despite the ongoing good economic situation, employers are creating fewer and fewer jobs, adapting their strategy to the shortages of the domestic and foreign workforce. A slight increase in the number of employed persons as of end of the year meant stagnation and even a slight reduction in employment in average annual terms. Employment has been rationalized in some industries, amongst others in the PKD



section of financial and insurance activities by 1.9 thousand persons, i.e. it concerned every 10th person employed in this section. Wrocław accounted for 91% reduction in full-time jobs in the voivodship. The reverse relationship occurred in the sections of professional scientific and technical activities as well as information and communication. The number of people employed in Dolnośląskie in these sections increased by 2.0 thousand and 1.5 thousand. The increases recorded in Wrocław were slightly higher, which means that in total in the other 29 powiats in these sections there were decreases in employment. There was an overall increase in employment in 19 and a decrease in 11 powiats; the largest in Iwówecki powiat (by 4.3%).

2018 was another year in which **registered unemployment decreased** in Dolnośląskie voivodship – from 5.7% of professionally active persons at the end of 2017 to 5.2% as of 31st December 2018. This process was initiated after 2012, when the unemployment rate was 2.6 times higher and amounted to 13.5%. The current unemployment rate is more than 4.5 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 since 2017 there haven't been any. The powiat of Góra, which was leading in Dolnośląskie, was on the 23rd position in Poland. The registered unemployment rate in 2018 decreased in all 30 powiats.

The nominal increase in **average wages and salaries** in the years 2016-2018 was 4.6%, 6.3% and 6.5% respectively, and in the three-year period 18.3%. In 2016, deflation occurred in the economy, and inflation appeared only in 2017. This means that real growth in wages and salaries amounted to 45.2%, 4.2% and 4.9% respectively, which gave 15.0% 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 4,685.86 and were higher than the national average by 2.1%. Only Mazowieckie voivodship (by 22.0%) exceeded the national average in a large scale. The remaining 14 voivodships were below.

In the sector of enterprises, the average wages and salaries amounted to PLN 4942.39. 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 7,915,01), the city of Wrocław (PLN 5,338.47) and wołowski powiat (PLN 5,086.07). In polkowicki powiat the difference with respect to the average was PLN 0.52, and in the remaining 26 powiats, wages and salaries are lower than average, especially in milicki powiat (PLN 3,734.38) and górowski powiat (PLN 3,815,89). Until 2017, lubiński powiat took the first position among 380 powiats in the country, and in 2018 it took the second position (after the city of Jastrzębie-Zdrój).

## 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 reprezentacyjnej 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 281 regionów drugiego szczebla regionalizacji – NUTS 2 (w tym 17 regionów 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. Wybór kilku wskaźników dokonany w UE na podstawie doświadczeń badawczych i zarządczych 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

W ujęciu chronologicznym głównymi elementami strategicznego podejścia do rozwiązywania problemów rynku pracy są:

1. **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 w stosunku do TWE, podobnie jak i koordynowany charakter polityki zatrudnienia (art. 5 TFUE).

2. Najważniejszym efektem Traktatu z Amsterdamu było powstanie **Europejskiej strategii zatrudnienia** (ESZ) realizowanej od 1998 r. Komisja Europejska proponowała wytyczne (*guidelines*), opiniowane następnie przez Parlament Europejski i zatwierdzone przez Radę. Wytyczne były implementowane do krajowych strategii zatrudnienia i zachęcały kraje członkowskie do wspólnego wysiłku na rzecz rozwiązywania problemów rynku pracy. 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 dbałość o sprawność działania spowodowała 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 częstych zmian, zwykle corocznie przyjmując, że obowiązują dotychczasowe<sup>1</sup>.
3. 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 sztańdardowym wskaźnikiem było osiągnięcie wydatków na badania i rozwój na poziomie 3% PKB).
4. W marcu 2010 r. opublikowano projekt, 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. Identyczne są też wskaźniki monitorujące – stopa zatrudnienia, wskaźniki edukacyjne oraz – związane z włączeniem społecznym.

Do wdrażania celów strategicznych Unia Europejska stosuje Otwartą metodę koordynacji (OMK) współfinansując 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 dane statystyczne, formułowane są zalecenia, konkluzje i opinie, po czym Rada przyjmuje dla każdego kraju zalecenia.

Budżet ogólny UE nie zawiera odrębnej pozycji dla polityki zatrudnienia. Działania krajów członkowskich z tego zakresu 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 zdefiniowała kształt celów polityki spójno-

<sup>1</sup> Decyzja Rady (UE) 2019/1181 z dnia 8 lipca 2019 r. w sprawie wytycznych dotyczących polityk zatrudnienia państw członkowskich. Dz. Urz. UE 2019 L 185, s. 44-45.

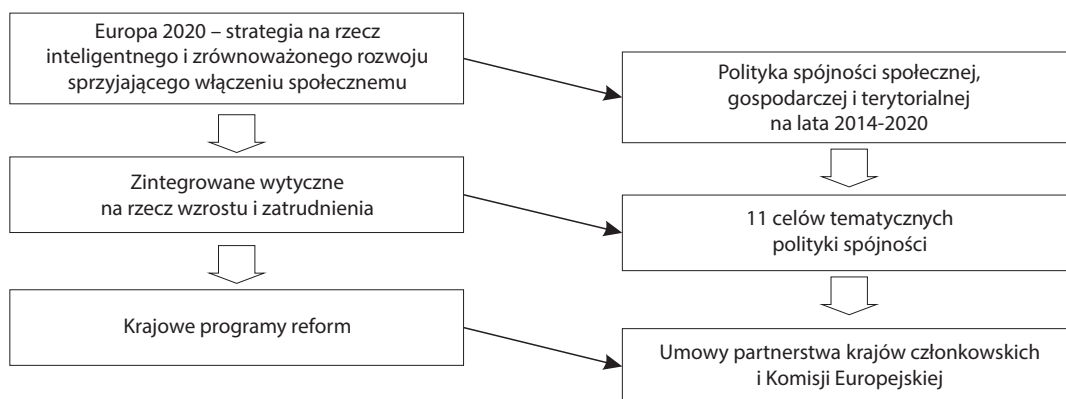
ści ujętych w wieloletnich ramach finansowych (WRF) na lata 2014-2020. Wśród **11 celów tematycznych** polityki spójności (CT)<sup>2</sup> znajdują się 3 cele wynikające z ESZ (i odzwierciedlone następnie w strategii Europa 2020):

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 cele tożsame, gdyż:
- w ujęciu semantycznym walka z bezrobociem zawiera wartościowanie negatywne, w odróżnieniu od pozytywnego celu zwiększania zatrudnienia<sup>3</sup>, natomiast w ujęciu celowościowym (teleologicznym) oznacza skoncentrowanie się na przejawach (skutkach), a nie przyczynach problemów.
  - liczbę bezrobotnych można zmniejszyć statystycznie przez wcześniejsze emerytury, ułatwienie 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

<sup>2</sup> Rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) nr 1303/2013 z dnia 17 grudnia 2013 r. ustanawiające wspólne przepisy dotyczące Europejskiego Funduszu Rozwoju Regionalnego, Europejskiego Funduszu Społecznego, Funduszu Spójności, Europejskiego Funduszu Rolnego na rzecz Rozwoju Obszarów Wiejskich oraz Europejskiego Funduszu Morskiego i Rybackiego oraz ustanawiające przepisy ogólne dotyczące Europejskiego Funduszu Rozwoju Regionalnego, Europejskiego Funduszu Społecznego, Funduszu Spójności i Europejskiego Funduszu Morskiego i Rybackiego oraz uchylające rozporządzenie Rady (WE) nr 1083/2006. Dz. Urz. UE 2013 L 347, s. 343.

<sup>3</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.

– 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).

**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. Koncentracja na tak określonej grupie osób stała jednak w sprzeczności z dążeniem do podnoszenia wykształcenia i tym samym poprawy 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>4</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:

<sup>4</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 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 deprywacja materialna, gospodarstwa domowe bez osób pracujących), jednak bez określenia ich wartości docelowych. Wytyczna zawiera jedynie określenie sumarycznej zmiany dla lat 2010-2020:

„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 w osiąganiu indywidualnych celów określonych w przyjętych w 2011 r. krajowych programach reform (KPR). 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>5</sup>:

5. Pobudzenie 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>6</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. Podstawowym dokumentem oceniającym realizację wytycznych jest wydawane przez Komisję coroczne wspólne sprawozdanie o zatrudnieniu<sup>7</sup>.

5 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, s. 28-32.

6 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.

7 *Proposal to Joint Employment Report 2020 from the Commission to the Council, European Commission, Brussels 2019, s. 29-109.*

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<sup>8</sup> 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).

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 2019 r. zawiera ocenę sytuacji państw członkowskich i ich ranking (*social scoreboard*) na podstawie tych wskaźników. Mieszczą się one w trzech grupach. W nawiasach podano **ocenę dla Polski** w siedmiostopniowej skali dla **2018 r.** i 2016 r. – jedynką zaznaczono grupę najlepszą (*best performers*), a siódmką grupę najgorszą (*critical situation*)<sup>9</sup>:

- równe szanse i dostęp do zatrudnienia:
  - młodzież niekontynuująca nauki (przedwcześnie kończąca naukę) (1, 2),
  - równość płci na rynku pracy (6, 6),
  - wskaźnik rozwarstwienia dochodowego społeczeństwa (2, 3),
  - wskaźnik zagrożenia ubóstwem lub wykluczeniem społecznym (2, 3),
  - osoby młode niepracujące, nieuczące się i niedokształcające się (3, 3).
- dynamiczne rynki pracy i sprawiedliwe warunki pracy:
  - stopa zatrudnienia (3, 3),
  - stopa bezrobocia (2, 2),
  - stopa bezrobocia długotrwałego (2, -),
  - wzrost dochodu do dyspozycji członków gospodarstw domowych (1, 1),
  - dochody netto samotnego pracownika w stosunku do średniego wynagrodzenia wyrażonego standardem siły nabywczej PPS (6, -).
- wsparcie publiczne / ochrona socjalna i włączenie społeczne:
  - wpływ transferów socjalnych na redukcję ubóstwa (2, 6),
  - dostępność instytucjonalnej opieki dla dzieci w wieku do 3 lat (7, 7),
  - poczucie zaspokojenia potrzeby opieki medycznej (3, 7),
  - umiejętności cyfrowe osób fizycznych (6, 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.

Tylko w jednej z 14 analizowanych kategorii Polska osiągała wartość nazywaną krytyczną – dostępności instytucjonalnej opieki dla dzieci w wieku do 3 lat (obok Czech, Słowacji oraz Rumunii). Polityka prorodzinna w Polsce jest realizowana nie przez zapewnienie instytucjonalnej opieki nad dziećmi (co sprzyjałoby podnoszeniu stopy zatrudnienia), ale przez transfery socjalne redukujące ubóstwo. Pozycja Polski dla tego wskaźnika między 2016 r. a 2018 r. poprawiła się najbardziej.

<sup>8</sup> *Towards improved methodologies for Eurozone statistics and indicators. Communication of the Commission to the European Parliament and the Council on Eurozone statistics.* COM(2002) 661 final. Brussels, 27.11.2002.

<sup>9</sup> *Proposal to Joint ...*, wyd. cyt., s. 27. Wcześniejsze sprawozdanie (*Joint Employment Report 2018, European Commission*, [Brussels 2018], s. 19) zawierało jedynie dane dla 12 wskaźników.

Zwiększenie wartości tego wskaźnika skutkowało zmniejszeniem rozwarstwienia dochodowego społeczeństwa oraz zagrożenia ubóstwem i wykluczeniem społecznym. Sprzyjało także utrzymaniu pozycji unijnego lidera (*best performer*) dynamiki dochodów do dyspozycji gospodarstw domowych (obok Rumunii i Bułgarii). W ciągu 2 lat w Polsce żaden ze wskaźników nie zanotował regresu, a postęp kategoryzacji kraju Komisja wykazała dla 5 wskaźników. Pozycję unijnego lidera (w grupie 6 państw) Polska osiągnęła także mając niski wskaźnik przedwczesnego kończenia nauki, a znacznie lepsze wskaźniki od średniej unijnej (druga grupa państw) dotyczyły także stopy bezrobocia (w pierwszej grupie znalazły się jedynie Czechy) i stopy bezrobocia długoterminowego (żadnego kraju nie zaliczono do grupy *best performers*). Dla większości monitorowanych wskaźników ranking (*social scoreboard*) tworzony jest także dla 281 regionów unijnych (w pięciostopniowej skali).

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 być może także przyszłej strategii dekadowej zastępującej Europę 2020<sup>10</sup>. Związek z tą strategią oraz z ESZ (zaznaczono to dalej odpowiednimi podkreśleniami), 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 deprivacja materialna
- niska intensywność pracy w gospodarstwach domowych (60 lat i mniej)
- wskaźnik zagrożenia ubóstwem osób zatrudnionych (18 lat i więcej)

4. Wysoka jakość edukacji:

- młodzież niekontynuująca nauki (18-24) \*
- wczesne rozpoczęcie 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)

<sup>10</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 włączenia przez Komisję CZR do wszystkich istotnych polityk UE, lecz bez egzekwowania działań od państw (czyli stan zbliżony do stanu obecnego; s. 43-46).



## 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>11</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 umożliwi 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).

#### Tablica 1. Realizacja celów zatrudnieniowych w województwie dolnośląskim na tle Polski i Unii Europejskiej według Badania Ekonomicznej Aktywności Ludności

Table 1. Implementation of employment targets in Dolnośląskie voivodship in comparison to Poland and the European Union according Labour Force Survey

Wskaźnik Indicator	Grupa wiekowa Age group	Dolnoślą- skie	Polska Poland	UE 28 EU 28	Cel krajowy National target	Cel unijny EU target
		2018			2020	
		w % in %				
Główne cele strategii Europa 2020 Headline targets of the Europe 2020 strategy						
Stopa zatrudnienia Employment rate	20-64	72,4	72,2	73,1	71,0	75,0
Odsetek osób z wykształceniem wyższym Tertiary educational attainment	30-34	48,7	45,7	40,7	45,0	40,0
Młodzież niekontynuująca nauki Early leavers from education and training	18-24	3,7	4,8	10,6	4,5	10,0

<sup>11</sup> Sustainable development in the European Union. Overview of progress towards the SDGs in an EU context, Eurostat, Luxembourg 2018.

**Tablica 1. Realizacja celów zatrudnieniowych w województwie dolnośląskim na tle Polski i Unii Europejskiej według Badania Ekonomicznej Aktywności Ludności (dok.)**

Table 1. Implementation of employment targets in Dolnośląskie voivodship in comparison to Poland and the European Union according Labour Force Survey (cont.)

Wskaźnik Indicator	Grupa wiekowa Age group	Dolnoślą- skie	Polska Poland	UE 28 EU 28	Cel krajowy National target	Cel unijny EU target
		2018			2020	
		w % in %				
<b>Główne cele strategii Europa 2020</b> Headline targets of the Europe 2020 strategy						
Zagrożeni ubóstwem lub wyklucze- niem społecznym People at risk of poverty or social exclusion	x	17,0 <sup>a</sup>	18,9	21,7	— <sup>b</sup>	— <sup>b</sup>
<b>Bieżąca ocena polityki makroekonomicznej</b> Short-term macro-economic policy analysis						
Stopa bezrobocia Unemployment rate	15-74	3,3	3,9	6,9	—	—

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 2018 r. osiągnięto zmniejszenie w UE o 6,8 mln osób, w tym w Polsce o 4,5 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 2018 a reduction of 6.8 million people was achieved in the EU including 4.5 million people in Poland.

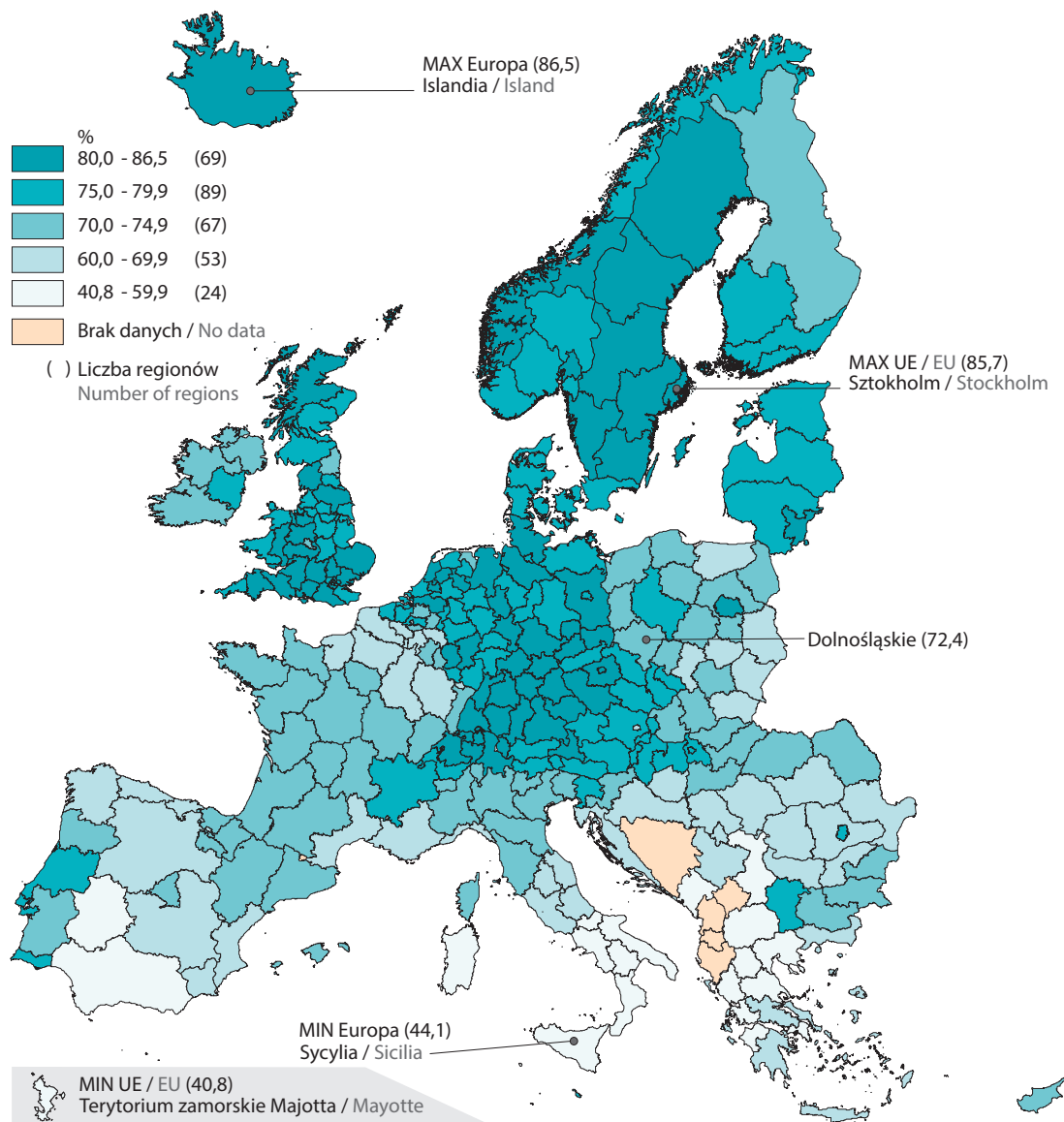
### Stopa zatrudnienia

Stopa (wskaźnik) zatrudnienia w województwie dolnośląskim wzrastała szczególnie szybko w latach 2013-2016, natomiast w 2017 r. większość innych województw zanotowała postęp w większej skali. W 2018 r. Dolny Śląsk znalazł się ponownie na poziomie nieco wyższym od krajowego. Zarówno województwo, jak i kraj dwa lata przed terminem przekroczyły cel założony w 2011 r. w Krajowym programie reform.

Wskaźnik dla województwa dolnośląskiego wzrósł w okresie 2013-2018 (czyli po zakończeniu zasadniczej fazy światowego kryzysu finansowego) o 9,7 p. proc., a dla Polski o 7,6 p. proc. Jednocześnie postęp zanotowany w skali Unii był znacznie niższy i wyniósł 4,8 p. proc. Doszło więc do znacznego zmniejszenia dystansu Polski w stosunku do średniej unijnej i do liderujących krajów oraz regionów.

Mapa 1.  
Map 1.

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



Wyłączając z analizy kraje Europy Wschodniej (Rosję, Białoruś, Ukrainę, Mołdawię, Albanię, Bośnię i Hercegowinę oraz częściowo europejską Turcję), które generalnie cechują niskie wskaźniki zatrudnienia, okazuje się, że Dolny Śląsk był wyprzedzany nadal przez 198 regionów europejskich (183 unijne), a niższą stopę zatrudnienia miały jedynie 103 regiony (97 unijnych).

Największą stopę zatrudnienia miała pozaunijna Islandia (86,5%), a regiony Szwajcarii, również nienależące do UE, stanowiły połowę grupy obejmującej pierwszych 8 regionów w Europie. Wśród regionów unijnych najwyższą stopę zatrudnienia posiadał Sztokholm (85,7%) wyprzedzając o 0,6 p. proc. należące do Finlandii Wyspy Alandzkie (będące zdecydowanie najmniejszym regionem UE – 29,5 tys. mieszkańców) oraz niemiecka Górna Bawaria (84,1%). Aż 69 europejskich regionów cechowała stopa zatrudnienia wynosząca co najmniej 80,0%.

Grupa 25 regionów o najniższej stopie zatrudnienia obejmowała wszystkie departamenty zamorskie Francji (5) oraz regiony leżące w strefie śródziemnomorskiej (20) – w Grecji (6), na południu dawnej

Jugosławii (3), Włoch (7, z czego 4 regiony miały kolejno najniższą stopę zatrudnienia na kontynencie – od 44,1% do 49,4%), Hiszpanii (4, w tym 2 pozaeuropejskie). Zwraca uwagę niski poziom zatrudnienia w Brukseli i walońskiej części Belgii (Hainaut i Liège).

Postęp uczyniony przez województwo dolnośląskie był znaczny. W latach 2000-2001 był to region o najwyższej stopie bezrobocia wśród 259 europejskich regionów krajów należących do Unii oraz ówczesnych krajów kandydackich. Głównie z powodu dużej stopy bezrobocia stopa zatrudnienia przekraczała wtedy tylko nieznacznie 50%. Tym samym na początku stulecia w województwie dolnośląskim na 1 osobę niepracującą w wieku 20-64 lata przypadła tylko 1 osoba pracująca. Stopa zatrudnienia jeszcze w 2006 r. wynosiła 57,5%, a po 12 następnych latach wzrosła do 72,4%. Postawiony przed Unią cel osiągnięcia w 2020 r. wskaźnika na poziomie 75,0% oznacza, że 3 pracujące osoby będą wypracowywać produkt pozwalający utrzymywać nie tylko osoby w wieku przed- oraz poprodukcyjnym, ale także dodatkowo 1 osobę w wieku 20-64 lata. W Islandii taką osobę utrzymywało aż 7 osób, a w regionach Sztokholm, Wyspy Alandzkie, Górna Bawaria i Praga było to 6 osób.

### 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 w 2017 r. poziom docelowy 45% przyjęty w Krajowym programie reform. Stało się to 3 lata przed terminem. Natomiast Unia osiągnęła 2 lata przed terminem cel określony na znacznie niższym poziomie 40%. Upowszechnienie studiów wyższych w Polsce jest więc znacznie większe niż średnio w Unii, chociaż w momencie polskiej akcesji do UE 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.

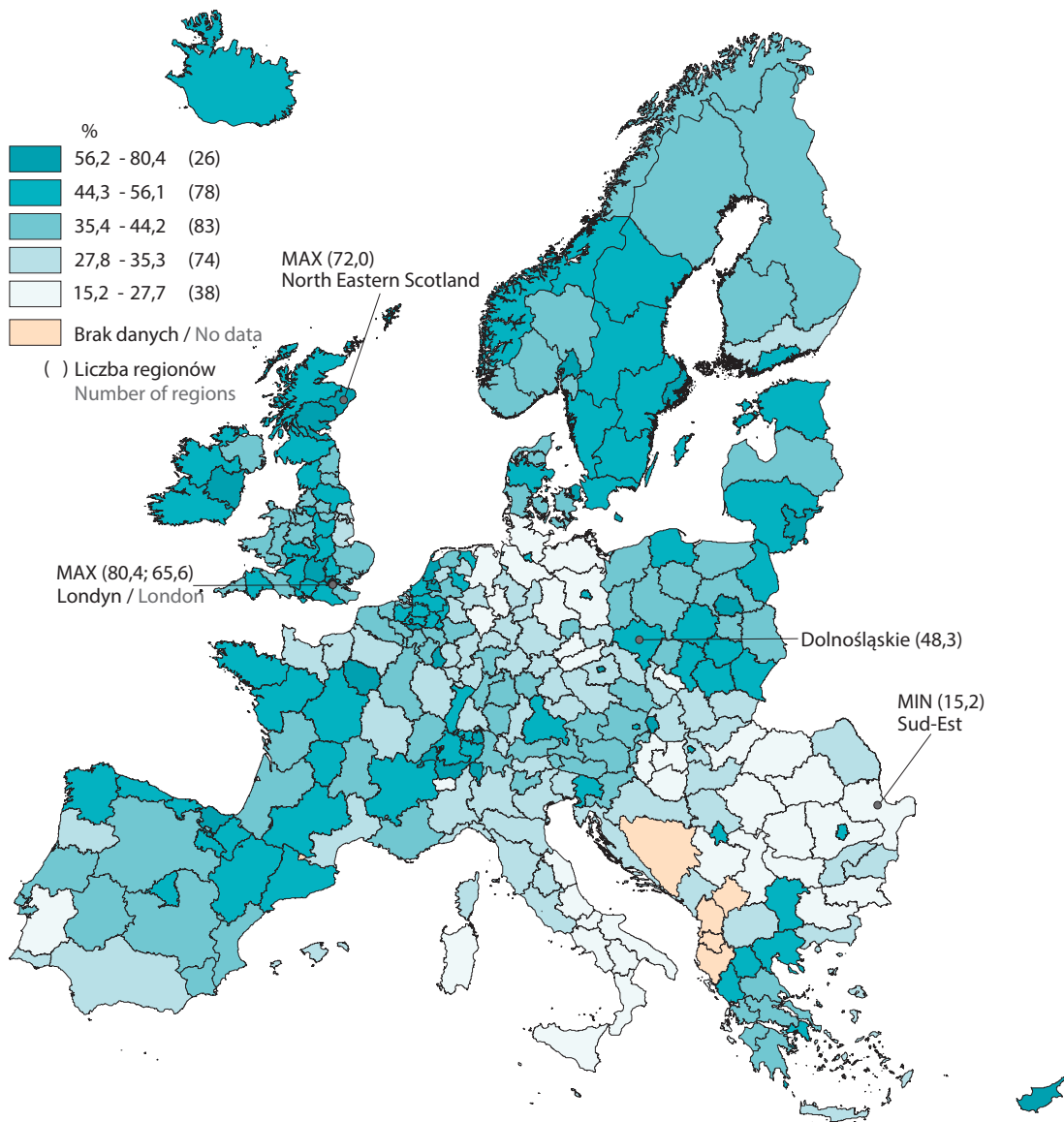
Wskaźnik skolaryzacji dla szkół wyższych jest w Polsce wyraźnie wyższy od średniej unijnej. Mimo przewagi odsetka udziału absolwentów szkół wyższych w ludności w wieku 30-34 lata w Polsce nad średnią unijną o 5,0 p. proc. (45,7% wobec 40,7%) wyższe wskaźniki miało 11 państw. Było to możliwe, gdyż poza Wielką Brytanią były w tej grupie kraje o małym potencjale demograficznym. Średnią unijną obniża zwłaszcza największy kraj – Niemcy ze wskaźnikiem 34,9% (w analizach dokonywanych przez OECD podkreślano 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, Portugalia, Malta). W nowych krajach członkowskich zwykle występowały niskie wskaźniki (Rumunia, Chorwacja, Bułgaria, Węgry, Czechy, Słowacja), ale z drugiej strony liderem europejskim była Litwa (57,6%) przed Cyprem (57,1%), a Polskę wyprzedzała także Estonia.

Zgodnie z powszechnymi prawidłowościami najwyższe wskaźniki mają regiony zurbanizowane, a zwłaszcza stołeczne. W ujęciu NUTS 2 najwyższy wskaźnik ma region Inner London – West (80,4%) wyprzedzając Północno-Wschodnią Szkocję (72,0%), region warszawski stołeczny (71,6%), region Inner London – East (71,5%) i obejmujący stolicę Litwy Sostines regionas (71,0%). 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 65,6%. W takim ujęciu region warszawski stołeczny miałby drugi najwyższy wskaźnik w Europie.

Podobnie jak większość polskich województw, Dolnośląskie znajduje się wysoko w rankingu europejskich regionów pod względem odsetka osób z wyższym wykształceniem w grupie wiekowej 30-34 lata (48,3%). Wyższy wskaźnik miało jedynie 59 regionów, w tym 49 unijnych (z czego 5 regionów składa się na Londyn). Oprócz regionu warszawskiego stołecznego Dolny Śląsk wyprzedzało tylko województwo

małopolskie (50,1%). Najniższy wskaźnik posiadało województwo lubuskie (35,9%). Był to jednak odsetek wyższy niż w 9 krajach członkowskich UE, w tym w Niemczech, Czechach i we Włoszech.

**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

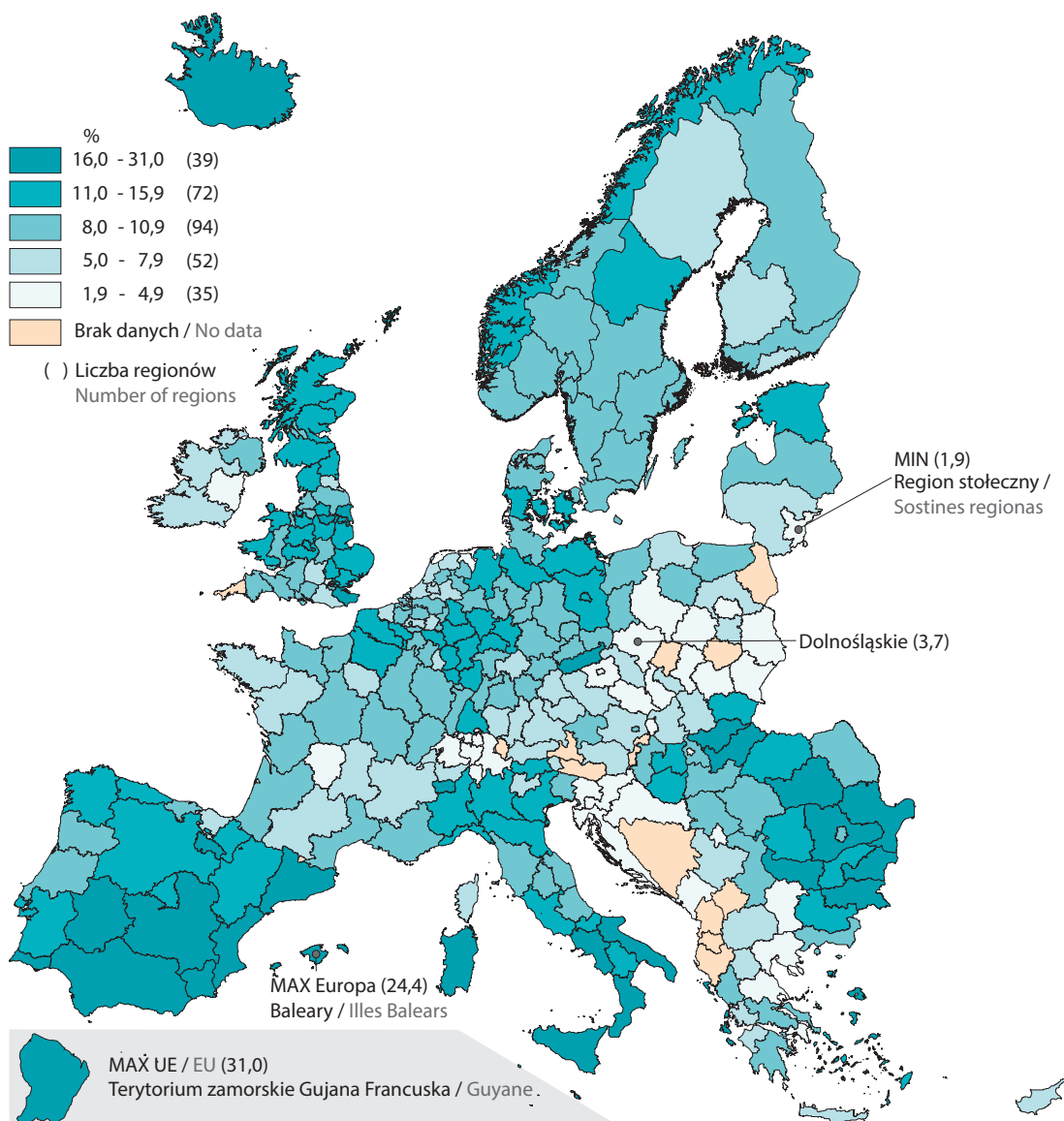


Jest to efekt dużego upowszechnienia szkolnictwa wyższego w Polsce w ostatnich latach. Zwłaszcza województwo dolnośląskie zanotowało duży postęp, gdyż w 2013 r. znajdowało się na 140. miejscu w Europie. Jeszcze w 2010 r. wskaźnik dla Polski wynosił 34,8%, a dla Dolnego Śląska 31,8% (przyrost wyniósł odpowiednio 10,9 i 16,5 p. proc.). Wynika to z istnienia prężnych ośrodków akademickich, w szczególności w Warszawie, Krakowie i we Wrocławiu. Przyciągają one studentów spoza tych miast, którzy następnie często osiedlają się tam na stałe. Struktura wykształcenia mieszkańców Wrocławia i reszty województwa poważnie się różni. Zarówno w Polsce, jak i w innych krajach najwyższe wskaźniki skolaryzacji na poziomie wyższym posiadają regiony z dużymi ośrodkami akademickimi, zwłaszcza regiony stołeczne.

### 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 Krajowym programie reform polski cel ustalono na znacznie bardziej wymagającym poziomie 4,5%. Dokładnie taki wskaźnik osiągnął Dolny Śląsk w 2017 r., a w 2018 r. zmalał on do 3,7%.

**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 2018 r. miało jedynie 15 regionów europejskich (w tym 12 unijnych). Należy zauważyć, że odsetek młodzieży niekontynuującej nauki cechuje w wielu regionach stosunkowo duża zmienność w czasie, lecz nie zmienia to generalnego wniosku o dobrej sytuacji. Najlepsze wskaźniki w UE posiadały regiony wschodnioeuropejskie: litewski Sostinas regionas (1,9%), Jadranska Hrvatska z Chorwacji (2,5%), Praga i region warszawski stołeczny (po 2,7%). Najbardziej niekorzystne wskaźniki cechowały regiony pozaeuropejskie i oddalone wyspiarskie: Gujanę (31,0%), położoną w północnej Afryce Melillę (29,5%), Azory (28,3%) oraz Baleary (24,4%). W każdym przypadku wystąpiły lepsze wskaźniki 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 2018 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 (charakter bazowy ma 2008 r.). Skutki kryzysu finansowego okazały się na tyle silne i długotrwałe, że osiągnięcie zakładanego celu stało się najmniej realne spośród wszystkich celów postawionych przez Komisję. Liczba tych osób do 2012 r. powiększyła się o 6,4 mln (zamiast zmaleć), 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 4,5 mln osób. Krajem, który wykazał największy spadek była Polska. Liczba osób zagrożonych i wykluczonych zmalała w całym okresie o 4218 tys., co stanowiło 94,4% postępu zarejestrowanego przez UE 28. Na zanotowaną poprawę duży wpływ miał rządowy program „Rodzina 500 plus”. W 2018 r. nastąpiła dalsza poprawa, lecz w mniejszej skali i w Polsce grupa ta zmniejszyła się o dalsze 298 tys. osób. Wydobycie ze stanu zagrożenia ubóstwem i wykluczeniem społecznym 4516 tys. osób stanowi 63,1% postępu wykazanego w całej UE 28 (7156 tys.). Oznacza to, że w Polsce liczba tych osób była prawie dwukrotnie większa niż łącznie w pozostałych 27 krajach członkowskich.

Drugi wynik zanotowała Rumunia (2,8 mln), a w czołówce znalazły się także inne nowe kraje członkowskie UE (Bułgaria, Węgry, Czechy, Słowacja, Chorwacja, Łotwa). Z kolei największy wzrost liczby zagrożonych ubóstwem i wykluczeniem społecznym w latach 2008-2018 (zamiast spadku) wystąpił w Wielkiej Brytanii (1,4 mln osób, z czego 1,1 mln w 2018 r.), we Włoszech (także 1,4 mln, pomimo spadku tej liczby w 2018 r. o prawie 1 mln osób), Hiszpanii (1,3 mln) i w Holandii (0,4 mln). Cele krajowe wyznaczone na 2020 r. przekroczyło do 2018 r. 7 państw – Rumunia (4,75 razy), Bułgaria (4,25), Czechy i Polska (3 razy) oraz Portugalia, Węgry i Łotwa. Celów krajowych nie wyznaczyło 7 państw, w tym Niemcy, które zmniejszyły liczebność grupy zagrożonych ubóstwem i wykluczeniem społecznym o 1,1 mln osób.

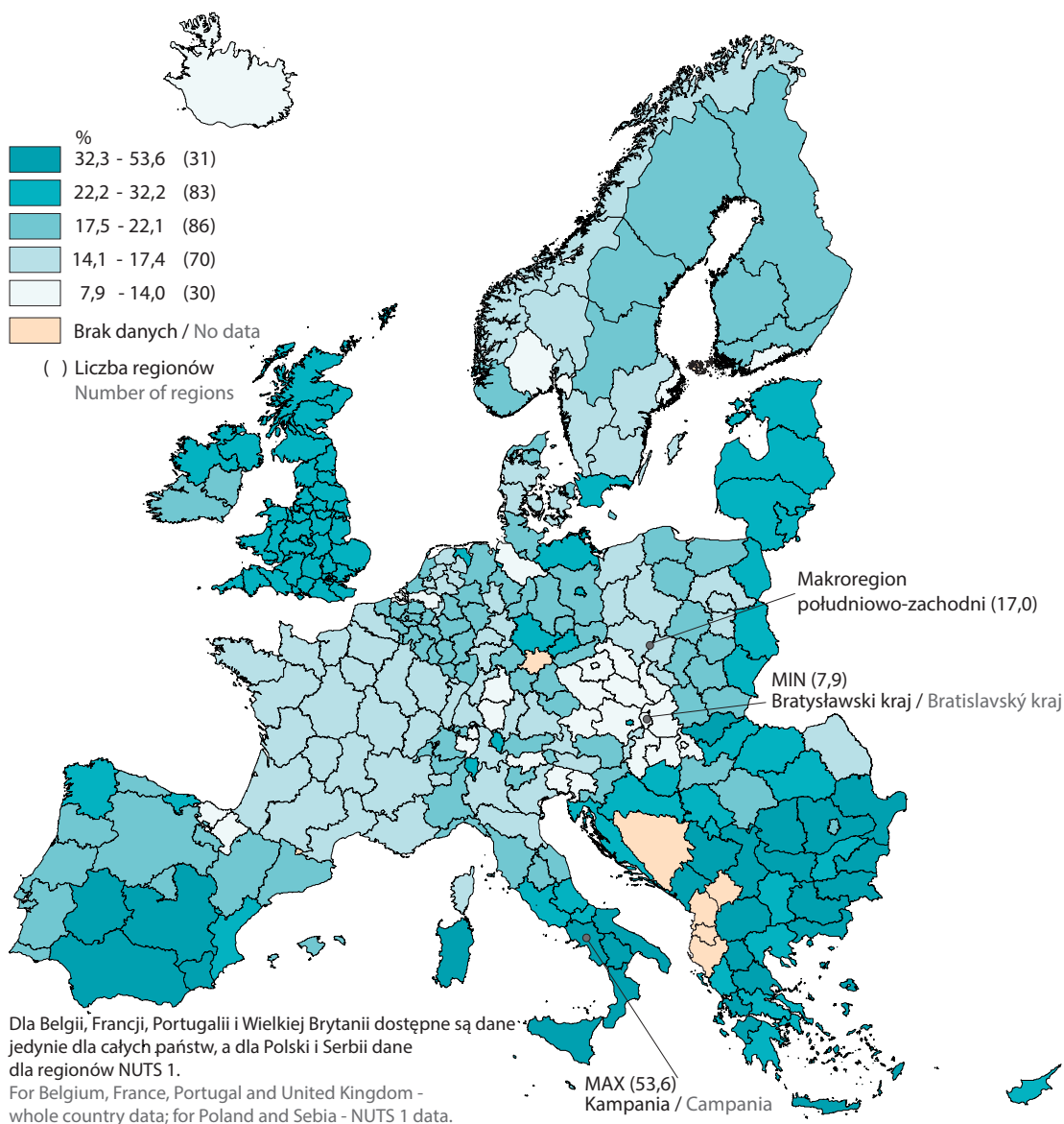
Przedstawione dane nie uwzględniają liczby mieszkańców państw i dlatego wartość porównawczą mają przede wszystkim wskaźniki względne. Należy jednak poczynić trzy uwagi:

1. 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.
2. Strategia 2020 nie wyznacza celów wskaźnikowych do osiągnięcia w 2020 r., a jedynie cel redukcji bezwzględnego poziomu wykluczenia, natomiast podlegają monitorowaniu 4 wskaźniki względne, 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.
3. W kilku krajach nie są dostępne statystyki dla regionów NUTS 2. W czterech dane są dostępne jedynie na poziomie ogólnokrajowym (Wielka Brytania, Francja, Belgia i Portugalia), a w Polsce na poziomie makroregionów<sup>12</sup>.

<sup>12</sup> W obowiązującym od 1.01.2018 r. ujęciu NUTS 2016 na pierwszym poziomie regionalizacji (NUTS 1) 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). Granice regionu południowo-zachodniego (NUTS 2013) i makroregionu południowo-zachodniego (NUTS 2016) są identyczne.

**Makroregion południowo-zachodni** obejmujący województwa dolnośląskie i opolskie miał wskaźnik zagrożenia ubóstwem i wykluczeniem społecznym w wysokości 17,0%, niższy od średniej krajowej (18,9%). Największy problem dotyczył makroregionu wschodniego (27,0%). Wskaźniki gorsze niż w województwach wschodnich posiadało 48 regionów leżących niemal wyłącznie na południu Europy. Szczególnie zła sytuacja była w regionach południa Włoch, w tym Kampanii ze wskaźnikiem 53,6%, Sycylii (51,6%) oraz południa Hiszpanii (Ceuta – 49,3%, Estremadura – 44,6%). Podobny poziom wykazało wiele regionów greckich, bułgarskich i rumuńskich. Dlatego wskaźniki na poziomie całych tych trzech państw były najwyższe w UE28 i przekraczały granicę 30%. Jedynymi regionami o wysokich wskaźnikach ubóstwa spoza południa Europy były: szwajcarski region Ticino<sup>13</sup>, niemiecka Brema oraz Łotwa i Litwa.

**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



13 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



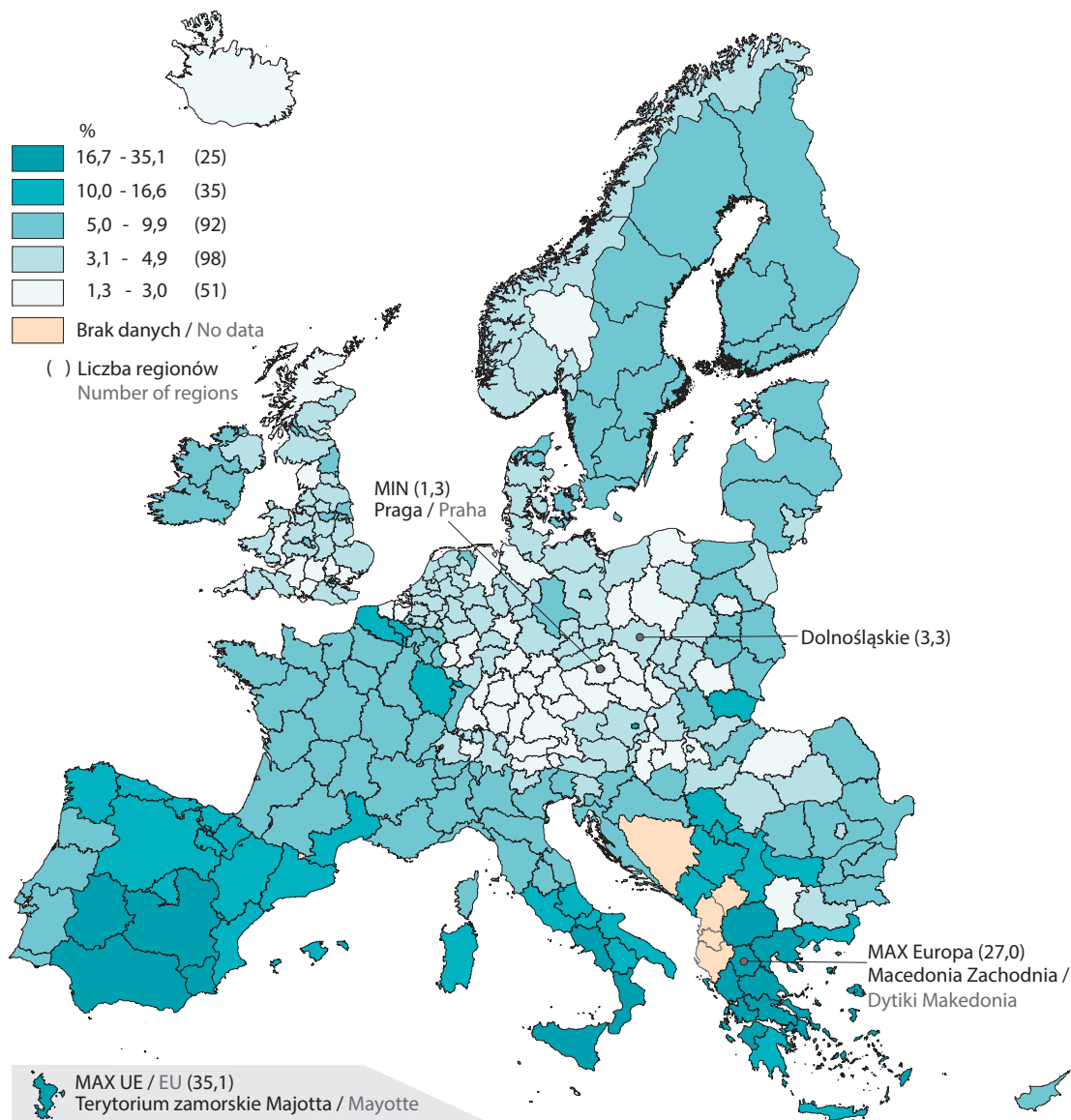
Wśród 10 regionów w najlepszej sytuacji było 5 regionów czeskich, 2 regiony słowackie oraz po 1 regionie fińskim, hiszpańskim i szwajcarskim. W drugiej dziesiątce były m.in. regiony hiszpańskie, włoskie, węgierskie, szwajcarskie i niemieckie, co świadczy o istnieniu dużych różnicowań regionalnych wskaźnika ubóstwa w tych krajach (znacznie większych niż w Polsce). Na uwagę zasługuje niewielka reprezentacja regionów skandynawskich w czołówce. Na poziomie całych państw Finlandia, Norwegia, Dania i Szwecja znacznie ustępowały Czechom i Islandii (stanowiącej jeden region NUTS 2) i jednocześnie miały niewiele lepsze wskaźniki od Polski.

### Stopa bezrobocia

Istnieje silny związek przyczynowo-skutkowy między skalą wykluczenia społecznego, a stopą zatrudnienia (w obu kategoriach najgorsza sytuacja dotyczy południa Włoch) i **stopą bezrobocia**.

**Mapa 5.**  
Map 5.

### Stopa bezrobocia w grupie wiekowej 15-74 lata w regionach NUTS 2 Unemployment rate of people aged 15-74 in NUTS 2 regions



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 (przyjęta dla bezrobocia rejestrowanego), a wiek wynikający z ujęcia Międzynarodowej Organizacji Pracy (15 lat i więcej), który został zmodyfikowany w badaniach Eurostatu do przedziału 15-74 lata.

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 szybkość jego publikacji – należy do 4 kategorii PEELs 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 64-69. miejsce w grupie 301 regionów europejskich. Stopa bezrobocia w województwie w 2018 r. wyniosła 3,3%, przy średniej dla Polski 3,9% oraz średniej unijnej 6,9%. Zaledwie 5 lat 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 pozostawało nadal bardzo poważnym problemem mimo upływu kilku lat od światowego kryzysu finansowego. Liderami są regiony czeskie, zwłaszcza Praga ze stopą bezrobocia 1,3%, Jihozápad (1,5%), Střední Čechy i Severovýchod (po 2,0%) oraz regiony niemieckie, w tym Mittelfranken (1,8%), Tübingen i Oberpfalz (po 1,9%) oraz Niederbayern i Unterfranken (po 2,0%). W czołówce były także brytyjska Cumbria (1,9%) i węgierski Nyugat-Donántúl (2,0%). Żaden region europejski nie miał stopy przekraczającej 30% (w okresie 2008-2016 taka stopa występowała zawsze). Największe bezrobocie panowało w Grecji (19,3%), która w ostatniej dekadzie zestawienia posiadała 3 regiony, w tym Macedonię Zachodnią ze stopą 27,0%. Więcej regionów w ostatniej dekadzie (4) posiadała Hiszpania (15,3%), w tym pozaeuropejską Ceutę ze stopą 29,0%. Grupę tę dopełniały 3 pozaeuropejskie francuskie departamenty zamorskie, w tym Majotta (leżąca na północ od Madagaskaru – 35,1%). Poza Grecją i Hiszpanią dwucyfrowe bezrobocie miały także Włochy (10,3%) z trzema regionami na początku drugiej dekadzie (Kalabrią, Sycylią i Kampanią). Wśród państw spoza UE najwyższe bezrobocie cechowało Macedonię Północną (20,8%) i Czarnogórę (15,2%).

Rozstęp między pierwszym regionem (o najniższym bezrobociu), a **medianą** (czyli regionem znajdującym się w środku zestawienia ze stopą bezrobocia 5,1%) wynosił zaledwie 3,8 p. proc., podczas gdy rozstęp między medianą a ostatnim regionem wynosił 30,0 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 dlaczego Dolny Śląsk z bezrobociem wyższym od praskiego jedynie o 2,0 p. proc. znajdował się w zestawieniu na pozycjach 64-69 (rok wcześniej były to miejsca 113-121). 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 (w niektórych krajach występują odmienne regulacje) 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.

**Tablica 2.**  
Table 2.

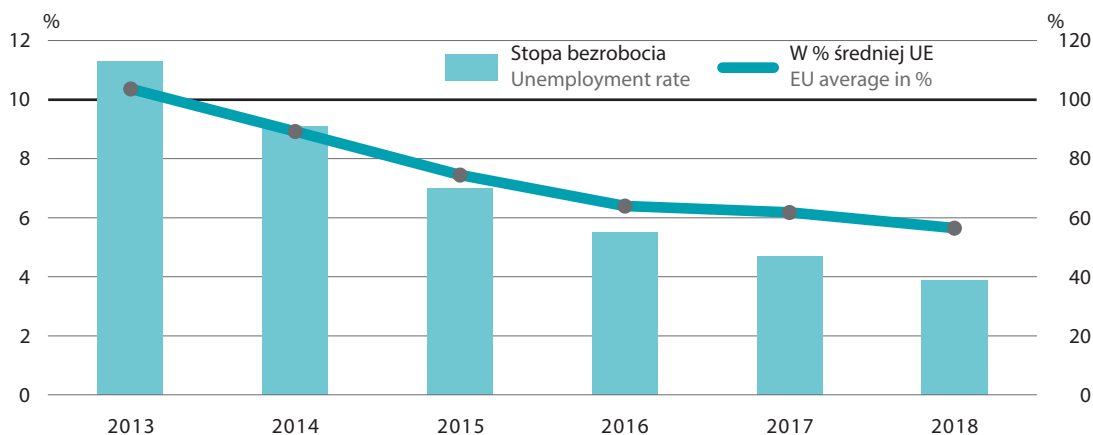
**Porównanie stopy bezrobocia w województwie dolnośląskim i w UE dla różnych grup wiekowych**  
Comparison of the unemployment rate in Dolnośląskie voivodship and the EU for different age groups

Wyszczególnienie Specification	Grupa wiekowa Age group	2013	2015	2016	2017	2018
		w % in %				
Województwo dolnośląskie Dolnośląskie voivodship	15-74	11,3	7,0	5,5	4,7	3,3
	20-64	11,1	6,9	5,4	4,6	3,2
Unia Europejska European Union	15-74	10,9	9,4	8,6	7,6	6,9
	20-64	10,6	9,2	8,4	7,5	6,7

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.

W 2018 r. w 61 europejskich regionach wielkość obu stóp nie różniła się, a w 60 regionach stopa bezrobocia w grupie 15-74 lata była większa o 0,1 p. proc. od stopy bezrobocia w grupie 20-64 lata. Spośród polskich regionów 16 mieściło się w tych przedziałach, a jedynie Warmińsko-mazurskie miało różnicę wynoszącą 0,2 p. proc. Największe różnice w Europie (od 0,6 do 1,1 p. proc.) dotyczyły 25 regionów, głównie brytyjskich, holenderskich i szwedzkich, 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 -0,4 p. proc.) wystąpiły w 17 regionach, głównie greckich, serbskich, szwajcarskich 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 wypływają z analizy zmian stopy bezrobocia. Rok 2013 był ostatnim, w którym Dolny Śląsk cechowało wyższe bezrobocie niż średnio UE. W kolejnych latach stopa bezrobocia w województwie obniżała się szybciej niż w Unii. W stosunku do średniej krajowej bezrobocie na Dolnym Śląsku

było większe od utworzenia województwa do 2014 r., a potem było coraz mniejsze od tej średniej. W 2013 r. dolnośląska stopa bezrobocia (w grupie wiekowej 15-74 lata) jeszcze nieznacznie przekraczała średnią unijną, natomiast w 2018 r. była już od niej o prawie połowę mniejsza.

### 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>14</sup>, zalecenia sformułowane w 2018 r. o numerach 9-12<sup>15</sup> oceniały procesy zachodzące w 2017 r., a rok później sformułowano zalecenia 10-13<sup>16</sup>. W trzech kolejnych dokumentach zmiany były niewielkie i akcentowano podobne oceny:

- ogólna sytuacja na rynku pracy była bardzo dobra, notowano wzrost wskaźników zatrudnienia, a stopa bezrobocia po kilku latach tendencji spadkowej ustabilizowała się na rekordowo niskim poziomie;
- aktywność zawodowa niektórych grup społecznych, zwłaszcza osób o niskich kwalifikacjach, osób niepełnosprawnych oraz osób starszych pozostaje na niskim poziomie w porównaniu do innych krajów Unii, a zachęty do podjęcia pracy funkcjonujące w ramach polskiego systemu zabezpieczenia społecznego są niewystarczające;
- świadczenie wychowawcze obniżyło ubóstwo i nierówności, ale wywarło niekorzystny wpływ na aktywność zawodową rodziców, zwłaszcza kobiet, co wynika także z jednego z najniższych w Unii wskaźników uczestnictwa dzieci do lat 3 w opiece instytucjonalnej;
- wskaźnik uczestnictwa osób dorosłych w kształceniu i szkoleniu przez całe życie jest znacznie niższy od średniej unijnej, a luki dotyczą zwłaszcza umiejętności cyfrowych oraz czytania, pisanie i liczenia w grupie osób dorosłych bez wyższego wykształcenia, co ogranicza ich szanse na rynku pracy;
- jakość kształcenia nauczycieli jest niedostateczna, nadal brak koordynacji kształcenia dorosłych, nie jest jasne jaki wpływ na jakość kształcenia i szkolenia oraz umiejętności będą miały realizowane reformy kształcenia zawodowego i szkolnictwa wyższego;
- pomimo zmniejszania się od 2015 r. udziału umów o pracę podpisywanych na czas określony, ich odsetek nadal jest jednym z najwyższych 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; będzie to miało poważny wpływ na wysokość przyszłych świadczeń emerytalnych oraz nierówność kobiet i mężczyzn;
- kosztowny specjalny system zabezpieczenia społecznego rolników (dotacje na poziomie 0,8% PKB) utrwała niską mobilność pracowników i występowanie ukrytego bezrobocia w rolnictwie;
- migracja z państw spoza Unii pomaga zaspokoić zwiększony popyt na siłę roboczą, ale utrzymanie stałego napływu pracowników z zagranicy może być trudne.

<sup>14</sup> Zalecenie Rady z dnia 11 lipca 2017 r. w sprawie krajowego programu reform Polski 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>15</sup> Zalecenie Rady z dnia 13 lipca 2018 r. w sprawie krajowego programu reform Polski na 2018 r. oraz zawierające opinię Rady na temat przedstawionego przez Polskę programu konwergencji na 2018 r. Dz. Urz. UE 2018 C 320, s. 89-90.

<sup>16</sup> Zalecenie Rady z dnia 9 lipca 2019 r. w sprawie krajowego programu reform Polski na 2019 r. oraz zawierające opinię Rady na temat przedstawionego przez Polskę programu konwergencji na 2019 r. Dz. Urz. UE 2019 C 301, s. 123-128.

Na podstawie powyższych ocen w 2019 r. Rada sformułowała trzelementowe zalecenie odnoszące się do polskiego rynku pracy i kolejnego programu reform:

- zapewnienie adekwatnej wysokości przyszłych świadczeń emerytalnych i stabilności systemu emerytalnego przez podjęcie środków służących podwyższeniu rzeczywistego wieku przejścia na emeryturę i przez reformę preferencyjnych systemów emerytalno-rentowych.
- podjęcie działań w celu zwiększenia uczestnictwa w rynku pracy, w tym przez poprawę dostępu do opieki nad dziećmi i do opieki długoterminowej, oraz w celu likwidacji utrzymujących się przeszkód dla bardziej trwałych form zatrudnienia.
- wspieranie wysokiej jakości kształcenia i umiejętności odpowiadających potrzebom rynku pracy, zwłaszcza poprzez kształcenie dorosłych.

Zalecenie odnosi się do działań regulacyjnych i programowych spowodowanych już istniejącymi problemami polskiego rynku pracy, zwłaszcza o charakterze jakościowym, bądź zagrożeniami dla przyszłości. Chociaż pozycja Dolnego Śląska na tle kraju jest względnie lepsza (emerytury, przedszkola, kształcenie), to wyspecyfikowane problemy są poważne i utrudniają poprawę sytuacji również na regionalnym rynku pracy.

Część ocen i zaleceń Rady powtarza się w kolejnych latach i nie znajduje wyraźnego odzwierciedlenia w działaniach władz publicznych, natomiast niektóre stają się zadaniami ujętymi w KPR. W aktualizacji KPR z kwietnia 2019 r.<sup>17</sup> wykazano programy zainicjowane przez rząd:

- instytucjonalna opieka nad dziećmi do lat 3 – „Program Maluch+” (jednoznaczna realizacja zalecenia Rady),
- zachęty do bardziej trwałych form zatrudnienia, zwiększanie zatrudnienia młodzieży:
  - zerowy PIT dla pracowników do 26. roku życia,
  - obniżenie klina podatkowego w podatku dochodowym od osób fizycznych,
- włączenie społeczne, wzrost stopy zatrudnienia:
  - aktywne instrumenty wsparcia osób niepełnosprawnych na rynku pracy,
  - rozwój sektora ekonomii społecznej,
  - przywrócenie lokalnych połączeń autobusowych (walka z wykluczeniem komunikacyjnym).

Chociaż krajowe programy reform koncentrują się na wąskiej grupie głównych wskaźników wynikających ze strategii Europa 2020, to przedmiotem oceny Rady 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 grup wskaźników zrównoważonego rozwoju), 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.

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 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 skierowanych odpowiednio do 2,8 tys. osób z grupy NEET w wieku 18-24 lata i 18 tys. osób w wieku 15-29 lat<sup>18</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 2018 r. sytuacja poprawiała się w większości regionów UE,

<sup>17</sup> Krajowy program reform Europa 2020, aktualizacja 2019/2020, Rada Ministrów [Warszawa], 24 kwietnia 2019 r., s. 40-44.

<sup>18</sup> Krajowy program reform Europa 2020, aktualizacja 2018/2019, Rada Ministrów [Warszawa], 23 kwietnia 2018 r., s. 31.

a w województwie dolnośląskim bardziej niż w UE i w skali kraju, 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 znalezienia pracy w Polsce przez młodych ludzi nieposiadających kwalifikacji. Szczegółowe dane o stopie NEET (grupa wiekowa 15-24 lata) w kolejności: województwo dolnośląskie – Polska – Unia Europejska przedstawiają się następująco (w %):

- 2013: 13,0 – 12,2 – 13,0
- 2018: 8,1 – 8,7 – 10,5

### 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,
  - Studiuj 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>19</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%),

<sup>19</sup> Strategia na rzecz odpowiedzialnego rozwoju do roku 2020 (z perspektywą do 2030 r.), Ministerstwo Rozwoju, Warszawa 2017, s. 388-406.

- udział osób zatrudnionych w III sektorze (organizacje non-profit) w stosunku do ogółu zatrudnionych w gospodarce (2015: 0,9% i 2020: 2,0%).

Wyróżnione powyżej pogrubionym tekstem wskaźniki wynikają z ESZ i ze strategii Europa 2020 (cel zmniejszenia zagrożenia ubóstwem był wyrażony w tych strategiach w ujęciu bezwzględny). Strategia na rzecz odpowiedzialnego rozwoju wyznacza także wartości do osiągnięcia w 2030 r., ale ich rolą jest głównie informowanie o pożądanym kierunku zmian. Według danych z 2018 r. część wskaźników miała 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 strategii przyjętej w 2019 r.<sup>20</sup> akcentuje się jej ścisłe powiązanie ze Strategią na rzecz odpowiedzialnego rozwoju. Kontynuowany jest jako główny cel II – Rozwój społecznie wrażliwy i terytorialnie zrównoważony. Towarzyszą mu 4 wskaźniki monitorujące. Cele szczegółowe strategii są monitorowane przez 11 wskaźników, z czego 2 dotyczą bezpośrednio rynku pracy. Zasadniczym założeniem strategii jest zmniejszenie dysproporcji terytorialnych kraju przez podwyższenie 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. Strategia 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: 53,8% – 2025 i 2030: zbliżenie poziomu województw do średniej krajowej.
- odsetek osób dorosłych (25-64 lata) uczestniczących w kształceniu lub szkoleniu:
  - Polska – 2017: 4,0% – 2025 i 2030: odwrócenie trendu spadkowego i zbliżenie wartości wskaźnika do poziomu od 7,7% do 10,0%,
  - średnia dla 4 województw z najniższą wartością wskaźnika – 2017: 2,35% – 2025 i 2030: zbliżenie poziomu województw do średniej krajowej.

Zadanie zbliżenia wskaźników aktywności zawodowej odstających województw do średniej krajowej wskaźnika określonej liczbowo na 2030 r. mogłoby być interpretowane jako zwiększenie się bierności ekonomicznej w kilku województwach. Ten dobór zmiennych ma mieć jednak charakter mobilizujący i wskazuje na percepcję najważniejszych problemów regionalnych rynków pracy. Nie należy do nich obecnie poziom bezrobocia. Bardzo ambitny zwłaszcza jest 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 trzyletni okres 2015-2017, a kolejne uchwały dotyczyły okresów rocznych – planów na 2018 r. oraz na 2019 r.<sup>21</sup> Krajowe plany działań na rzecz zatrudnienia ze względu na swój charakter zawierają najszerszy zestaw wskaźników zatrudnieniowych do monitorowania. Zestaw ten jest względnie stały i w ostatnich planach nie był modyfikowany.

#### **A. Wskaźniki główne (14):**

- 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);

<sup>20</sup> *Krajowa strategia rozwoju regionalnego 2030*, [Ministerstwo Inwestycji i Rozwoju], Warszawa, wrzesień 2019 r.

<sup>21</sup> *Krajowy plan działań na rzecz zatrudnienia na rok 2019*, Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej, Warszawa 2019. Załącznik do uchwały nr 49/2019 Rady Ministrów z dnia 6 czerwca 2019 r.

- 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 doksztalających;
- 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 33 pozycje (łącznie 48 przekrojów). Mają one charakter analityczny, pozwalają 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 reprezentacyjnego 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 **Badanie Aktywności Ekonomicznej Ludności** (BAEL) przeprowadza się 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 był przede wszystkim spadek bezrobocia. Wyniki BAEL za 2017 r. wskazywały jednak na wyhamowanie i niewielkie odwrócenie dotychczasowej tendencji wzrostu zatrudnienia. Suma zatrudnionych i bezrobotnych tworzy grupę aktywnych zawodowo (ekonomicznie). Jeszcze w 2016 r. liczba aktywnych zawodowo zwiększyła się o 92 tys. osiągając najwyższy historyczny poziom 1309 tys. osób, natomiast w 2017 r. zanotowano już spadek o 14 tys. osób, w tym 11 tys. bezrobotnych i 3 tys. pracujących, a w 2018 r. kolejny spadek o 12 tys. osób, w tym 18 tys. bezrobotnych, któremu towarzyszył wzrost liczby pracujących o 7 tys. osób<sup>22</sup>. W odróżnieniu od okresu wcześniejszego w ciągu 3 lat liczba pracujących niemal nie zmieniła się.

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).

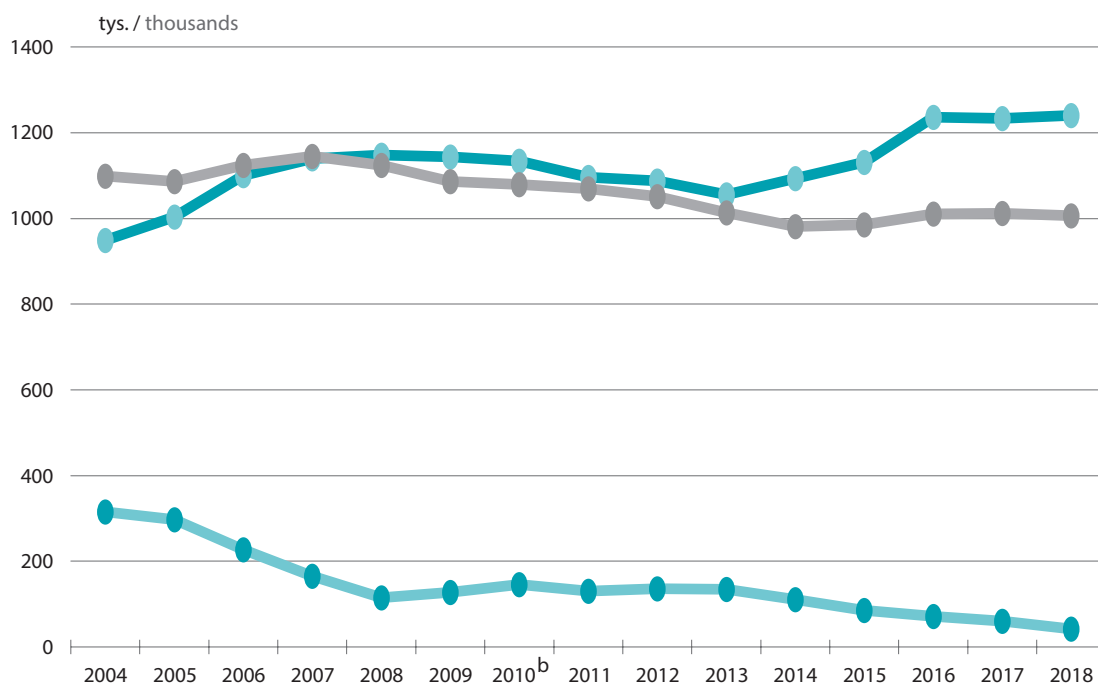
Do **biernych zawodowo** (ekonomicznie) zaliczono osoby, które nie zostały zakwalifikowane jako pracujące lub bezrobotne. Główne przyczyny bierności to nieodpowiedni wiek (emerytura), zły stan zdrowia (choroba lub niepełnosprawność), obowiązki rodzinne i związane z prowadzeniem domu, nauka i uzupełnianie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

Specyfiką BAEL jest pomijanie aspektu prawnego przy kwalifikowaniu do 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 danych ze sprawozdań podmiotów gospodarczych liczba pracujących wzrosła nie tylko w 2018 r., ale także w 2017 r., chociaż w znacznie mniejszej skali niż w latach poprzednich. Świadczy to z jednej strony o malejącym znaczeniu cywilnoprawnej podstawy świadczenia pracy oraz o zmniejszaniu się zakresu szarej strefy na rynku pracy, a z drugiej strony o 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 ze zgłaszanych przez pracodawców danych o **wzroście niezaspokojonego popytu na pracowników**.

<sup>22</sup> Wyniki BAEL podawane są w pełnych tysiącach i tym samym drobne różnice bilansowe są efektem zaokrągleń.

Można uznać, że nastąpiła względna stagnacja liczby pracujących. Dotyczyło to zarówno regionu, jak i kraju. W 2018 r. liczba aktywnych ekonomicznie w Polsce zmniejszyła się o 124 tys., w tym liczba bezrobotnych uległa redukcji o 185 tys., a liczba pracujących wzrosła o 61 tys. Wydobyć się ze stanu bezrobocia oznacza najczęściej podjęcie zatrudnienia, a rzadziej przejście w stan bierności ekonomicznej. Zwiększenie ogólnego zatrudnienia odpowiadało w 2018 r. zaledwie ok. 1/3 zmniejszenia bezrobocia zarówno w kraju, jak i w regionie. W warunkach dobrej koniunktury gospodarczej rosnącemu popytowi na pracowników towarzyszyło małe bezrobocie i malejąca liczba osób w wieku produkcyjnym, co oznaczało istnienie coraz poważniejszej bariery dalszego zwiększania zatrudnienia przez podmioty gospodarcze<sup>23</sup>. Napływ pracowników z zagranicy nie w pełni równoważył zmniejszające się krajowe rezerwy siły roboczej. W efekcie, aktywizacja osób biernych ekonomicznie stanowi najważniejsze potencjalne źródło zaspokojenia rosnących oczekiwań pracodawców w Polsce i na Dolnym Śląsku.

**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.

Populacja w wieku 15 lat i więcej zmniejszyła się w regionie w 2018 r. o 18 tys. osób (w 2017 r. o 12 tys. osób), czyli bardziej niż grupa aktywnych ekonomicznie. W efekcie, liczba **biernych zawodowo** zmalała o 6 tys. osób. To korzystne zjawisko, gdyż w 2017 r. liczba biernych ekonomicznie wzrosła o 1 tys. osób, a w 2016 r. o 25 tys. osób. Po 2004 r. można wyróżnić 4 okresy. Do 2007 r. liczba biernych ekonomicznie zwiększała się, a następnie (do 2014 r.) uległa znacznemu zmniejszeniu (z 1146 tys. do 982 tys. osób). W latach 2015-2016 wzrosła do 1011 tys. i następnie uległa względnej stabilizacji osiągając w 2018 r. poziom 1006 tys. osób. Oprócz czynników związanych z koniunkturą gospodarczą najważniejszy wpływ na poziom bierności zawodowej miały zmiany demograficzne oraz regulacje prawne niosące skutki dla rynku pracy.

Obniżenie **wieku emerytalnego** przyczyniło się w 2017 r. do przyrostu o 20 tys. liczby osób deklaruujących nieposzukiwanie pracy, podczas gdy rok wcześniej przyrost ten był znacznie mniejszy i wyniósł

<sup>23</sup> W świetle prognozy gospodarczej Komisji Europejskiej Polska będzie w 2020 r. jedynym krajem UE notującym zmniejszenie się zatrudnienia (o 0,1%), pomimo jednej z najwyższych w Unii dynamik wzrostu PKB (o 3,3%). Por. *European Economic Forecast, Autumn 2019*. European Commission, November 2019, s. 195 i 184.

3 tys. osób. W 2018 r. liczba osób uzasadniających emeryturą stan bierności ekonomicznej wzrosła o dalsze 18 tys. (niektórzy emeryci byli aktywni zawodowo). W efekcie, w ciągu roku wzrósł odsetek emerytów wśród biernych ekonomicznie z 52,6% do 54,2%. **Choroba lub niepełnosprawność** jako deklarowana przyczyna bierności, po niewielkim spadku w 2017 r. (o 8 tys. osób), wzrosła o 4 tys. osób.

W odróżnieniu od tych dwóch przyczyn zmalała liczebność pozostałych grup biernych ekonomicznie. Do niedawna mała liczba osób deklarujących jako przyczynę nieposzukiwania pracy wypełnianie **obowiązków rodzinnych** i związanych z prowadzeniem domu. W 2015 r. grupa ta liczyła 118 tys. osób, by w ciągu 2 lat wzrosnąć do 144 tys. osób (o 22%), a w 2018 r. obniżyć się o 11 tys. osób. Początkowy wzrost można wiązać z prorodzinną polityką rządu, a spadek z 2018 r. z ogólnymi zmianami struktury demograficznej i większą dostępnością miejsc pracy.

Zmianami struktury wiekowej społeczeństwa (niż demograficzny) należy wyjaśniać postępujący spadek liczby osób niepracujących z powodu **nauki i uzupełniania kwalifikacji** – o 8 tys. osób. W ciągu 3 lat łączne zmniejszenie wyniosło 23 tys. osób (13,2%). Za część tych zmian odpowiada częstsze podejmowanie pracy przez studentów, ale zmniejszenie liczby studentów na Dolnym Śląsku było ważniejszą przyczyną. Ich liczba zmalała z 132,6 tys. w 2015 r. do 120,3 tys. w 2018 r.

Niemal marginalnym powodem stało się **zniechęcenie bezskutecznością poszukiwania pracy**, gdyż w sytuacji rosnącej liczby wolnych miejsc pracy zanika przekonanie, że pracy nie da się znaleźć. W latach 2015-2018 liczba osób w tej grupie na Dolnym Śląsku zmniejszyła się prawie trzykrotnie – do poziomu 15 tys. osób.

Przedstawiane dane odnoszą się do grupy osób w wieku 15 lat i więcej. Szczególnie pozytywnym zjawiskiem w grupie aktywnych zawodowo była tendencja spadkowa bezrobocia. W rezultacie poprawiły się relacje liczbowe **pracujących i niepracujących** (czyli sumy 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 237 tys. osób. W ujęciu wskaźnikowym w IV kwartale 2014 r. na 1000 pracujących przypadało 1037 niepracujących, w IV kwartale 2016 r. było to już 845 osób, aby w IV kwartale 2018 r. osiągnąć obniżenie wskaźnika do 811 osób. Postęp dokonany w województwie dolnośląskim był znacznie większy niż średnio w Polsce, gdzie wartość analogicznego wskaźnika zmalała w ciągu 4 lat z 934 do 853. Region charakteryzowała więc wcześniej relacja gorsza niż średnia krajowa, a w 2018 r. – lepsza.

Populacja aktywnych zawodowo **mężczyzn** jest tradycyjnie liczniejsza niż analogiczna populacja **kobiet**. Dotyczy to zarówno pracujących, jak i w 2018 r. w niewielkim stopniu bezrobotnych. Odwrotnie jest w grupie biernych zawodowo, gdzie liczebnie zdecydowanie dominują kobiety, stanowiąc 61,2% 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. Należy zauważyć, że w grupie biernych ekonomicznie po 2015 r. co roku wzrastała liczba mężczyzn, a od 2016 r. malała liczba kobiet. W ciągu 2 lat udział kobiet w ogólnej liczbie biernych zawodowo zmalał o 1,2 p. proc. Chociaż wzrósł udział mężczyzn wśród osób studiujących, w mniejszym stopniu przyczyna tkwi w zmianie ról i zachowań na rynku pracy, a w większym stopniu w zmianach struktury demograficznej populacji. M. in. w Polsce i na Dolnym Śląsku uległa skróceniu przewidywana dalsza długość życia, w tym także dla osób w wieku 60 lat, co miało wpływ na populację w wieku poprodukcyjnym, stanowiącą główną część grupy biernych zawodowo.

**Tablica 3. Ludność aktywna i bierna zawodowo**  
**Table 3. Active and economically inactive population**

Wyszczególnienie Specification	Aktywni zawodowo Economically active population						Bierni zawodowo Economically inactive	
	ogółem total		pracujący employed		bezrobotni unemployed		2017	2018
	2017	2018	2017	2018	2017	2018		
	w tysiącach osób <sup>a</sup> in thousands persons <sup>a</sup>							
Ogółem Total	1295	1283	1234	1241	60	42	1012	1006
mężczyźni men	708	697	679	675	28	21	388	390
kobiety women	587	586	555	566	32	20	624	616
Miasta Urban areas	889	883	854	858	35	25	699	686
Wieś Rural areas	406	400	381	384	25	17	313	320

a Dane średnioroczne; występujące różnice są efektem zaokrągleń do pełnych tysięcy.  
 a Average annual data; occurring differences are the result of rounding to full thousands.

Struktura demograficzna i specyfika pełnionych przez kobiety ról społecznych widoczna jest zwłaszcza w grupie biernych ekonomicznie ze względów rodzinnych (75,8% ogółu) oraz z powodu wieku/emerytury (64,2%). W konsekwencji wskaźniki zatrudnienia dla kobiet (47,1%) są tradycyjnie mniejsze niż dla mężczyzn (62,1%).

## 2.2. Wskaźniki rynku pracy i jego przekroje

### 2.2. Labour market indicators and its sections

#### Miasta i wieś

Województwo dolnośląskie jest obok województwa śląskiego najbardziej zurbanizowanym regionem kraju. Dlatego także dla każdej kategorii osób na rynku pracy występuje ponad dwukrotna przewaga liczby osób zamieszkujących na obszarze miast w stosunku do osób mieszkających na wsi. Obszary wiejskie cechowała w 2018 r. ponownie nieco niższa aktywność ekonomiczna, co jest ilustrowane następującymi danymi – mieszkańcy wsi w 2018 r. stanowili 31,2% ogółu aktywnych zawodowo i 31,8% biernych zawodowo. Stanowi to powrót do relacji typowej dla okresu poprzedniego, gdyż w latach 2016-2017 współczynnik aktywności zawodowej na terenach wiejskich był nieznacznie wyższy niż w miastach. W 2018 r. wynosił on w miastach 56,3% wobec 55,6% na terenach wiejskich. Struktura wiekowa ludności zamieszkującej miasta i wieś się różni i dlatego różnica wskaźników wynosząca 0,7 p. proc. nie stanowi sumy różnic dla wskaźników stóp bezrobocia i zatrudnienia. Stopa bezrobocia na wsi wynosiła 4,3% (odpowiadało to średniej krajowej), a w miastach 2,8% (o 0,8 p. proc. mniej niż średnia dla Polski). Z kolei wskaźnik zatrudnienia w dolnośląskich miastach wynosił 54,7% (2017: 53,8%), a na terenach wiejskich 53,3% (2017: 53,0%). Wzrosły więc obydwie wskaźniki cząstkowe, co należy uznać za zjawisko korzystne. Przy identycznych wskaźnikach zatrudnienia ogółem w kraju i w regionie (54,2%), dolnośląskie wsie cechował wskaźnik niższy od krajowego o 0,5 p. proc., a miasta o 0,3 p. proc. wyższy.

Bardzo duży wpływ na wzajemne relacje poziomu wskaźników dla miast i wsi ma Wrocław, któremu w dalszej części poświęcono osobne miejsce.

## Przekrój wieku

**Stopa zatrudnienia** monitorowana w związku z realizacją strategii Europa 2020 dotyczy grupy wiekowej 20-64 lata. Wynosiła ona średniorocznie w 2018 r. dla Dolnego Śląska 72,4%, podczas gdy rok wcześniej było to 70,7%. Wzrost o 1,7 p. proc. w ciągu roku jest bardzo duży, ale nie wynikał on z dużej dynamiki podejmowania zatrudnienia, lecz ze zmian demograficznych – niżu demograficznego w rocznikach typowych dla okresu studiowania (mała liczba osób deklarujących naukę i uzupełnianie kwalifikacji jako przyczynę bierności zawodowej) oraz dużego wzrostu liczby osób w wieku poprodukcyjnym. Potwierdzają to dane dotyczące współczynnika zatrudnienia dla grupy wiekowej 15 lat i więcej, który wzrósł jedynie o 0,7 p. proc. (z 53,5% do 54,2%). Gdyby tę samą stopę odnieść do obowiązującego w Polsce wieku produkcyjnego, to wzrost byłby większy i wyniósł 1,8 p. proc. (z 72,2% do 74,0%).

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 i otrzymujący wynagrodzenie) i poprodukcyjnym (niezależnie od pobierania lub niepobierania emerytury).

**Tablica 4.**  
Table 4.

### Aktywność ekonomiczna ludności w wieku produkcyjnym i nieprodukcyjnym Economic activity of population at working and non-working age

Wyszczególnienie Specification	Aktywni zawodowo Economically active population						Bierni zawodowo Economically inactive	
	ogółem total		pracujący employed		bezrobotni unemployed		Bierni zawodowo Economically inactive	
	2017	2018	2017	2018	2017	2018	2017	2018
	w tysiącach osób <sup>a</sup> in thousands persons <sup>a</sup>							
Ogółem Total	1295	1283	1234	1241	60	42	1012	1006
w wieku produkcyjnym at working age	1235	1221	1176	1181	59	40	393	374
w wieku nieprodukcyjnym at non-working age	60	62	58	60	.	.	619	632

a Dane średnioroczne; występujące różnice są efektem zaokrągleń do pełnych tysięcy.  
a Average annual data; occurring differences are the result of rounding to full thousands.

Nastąpiło niewielkie zwiększenie o 2 tys. osób liczby pracujących w wieku nieprodukcyjnym, zwłaszcza poprodukcyjnym. Przejściowe podniesienie wieku przejścia na emeryturę skłoniło niektórych pracowników do wydłużenia okresu pracy (mimo regulacji ustawowych obniżających wiek emerytalny), ale głównymi czynnikami skłaniającymi do pracy są aspiracje zawodowe oraz niskie świadczenia emerytalne obecne oraz oczekiwane w przyszłości. Rząd dostrzega narastanie problemu niskich emerytur tworząc zachęty do wydłużenia okresu pracy, ale liczba biernych ekonomicznie osób w wieku nieprodukcyjnym przewyższała w latach 2017-2018 liczbę pracujących ponad dziesięciokrotnie.

**Przeplawy zachodzące na dolnośląskim rynku pracy** mierzone saldami zmian między 2017 i 2018 rokiem ukazują, że wydobycie ze stanu bezrobocia 18 tys. osób odpowiadało wielkości ubytku demograficznego w regionie. W sytuacji pojawiających się problemów z pozyskaniem pracowników za korzystne można uznać zwiększenie liczby pracujących o 7 tys. osób w wyniku zmniejszenia liczby biernych ekonomicznie o 6 tys. osób. Strukturę tej redukcji wyznacza wzrost aktywizacji zawodowej osób w wieku produkcyjnym (zmniejszenie liczby biernych ekonomicznie o 19 tys.), przy względnie stabilnej aktywności osób w wieku nieprodukcyjnym (jak zaznaczono – stosunkowo niskiej), gdzie zanotowano wzrost liczby biernych zawodowo o 13 tys. osób. Był to głównie efekt zmian demograficznych i starzenia się społeczeństwa. W stosunku do obu grup ludności istnieją jeszcze możliwości aktywizacji biernych ekonomicznie, ale wymaga to m.in. działań w sferze regulacyjnej. Poziom bierności ekonomicznej na Dolnym Śląsku był wyższy od średniej krajowej – regionalny współczynnik aktywności ekonomicznej był niższy o 0,2 p.

proc. Pomimo większej w kraju stopy bezrobocia o 0,5 p. proc. wskaźniki zatrudnienia w Polsce i w województwie dolnośląskim były sobie równe.

Przedstawione zmiany znajdują odzwierciedlenie w zmianach poziomu wskaźników. Stopa bezrobocia zmalała w większej skali (o 1,3 p. proc.) niż nastąpił wzrost wskaźnika zatrudnienia (o 0,7 p. proc.). W efekcie, ustabilizował się współczynnik aktywności zawodowej, chociaż przeciwstawne zmiany zachodziły w różnych **grupach wiekowych**. Duża chłonność rynku pracy spowodowała, że dawne grupy defaworyzowane (młodzież i osoby w wieku przedemerytalnym) znacznie łatwiej zyskiwały pracę. O 2,0 p. proc. wzrosła aktywność w najmłodszej grupie wiekowej (15-24), zanotowano też wzrost w grupie wiekowej 45-54 lata (o 0,4 p. proc.), a w pozostałych 3 grupach wiekowych aktywność zawodowa spadła. Stopa bezrobocia obniżyła się we wszystkich 5 grupach wiekowych, a najbardziej wśród młodzieży (o 4,7 p. proc.) i w grupie 25-34 lata (o 2,0 p. proc.).

**Tablica 5.**  
Table 5.

**Podstawowe wskaźniki rynku pracy według wieku**  
Basic labour market indicators by age

Ludność w wieku Population aged	Współczynnik aktywności zawodowej Activity rate		Wskaźnik zatrudnienia Employment rate		Stopa bezrobocia Unemployment rate	
	2017	2018	2017	2018	2017	2018
	w % in %					
15 lat i więcej ogółem 15 and more total	56,1	56,1	53,5	54,2	4,6	3,3
w wieku produkcyjnym at working age	75,9	76,6	72,2	74,0	4,8	3,3
w wieku nieprodukcyjnym at non-working age	8,8	8,9	8,6	8,5	.	.
15-24	33,5	35,5	28,5	31,9	14,8	10,1
25-34	84,4	84,3	79,9	81,1	5,7	3,7
35-44	88,6	87,6	85,5	86,0	3,2	1,9
45-54	82,6	83,0	80,1	80,4	3,1	3,0
55 lat i więcej 55 and more	26,0	25,7	25,1	25,0	3,4	2,6

Młodzież cechował znacznie wyższy wskaźnik zatrudnienia niż rok wcześniej, a także współczynnik aktywności zawodowej. W mniejszym stopniu dotyczy to niewidocznej w tabeli grupy 15-17 lat, co wynika z tego, że wskaźniki dla wieku nieprodukcyjnego niemal nie uległy zmianie, w tym wskaźnik zatrudnienia zmalał o 0,1 p. proc., podobnie jak wskaźnik dla grupy 55 lat i więcej. Zmalał on także w 2017 r. (o 0,2 p. proc.), co można wiązać z obniżeniem wieku emerytalnego. Dotychczasowe bodźce do pozostania tych osób na rynku pracy okazały się niewystarczające.

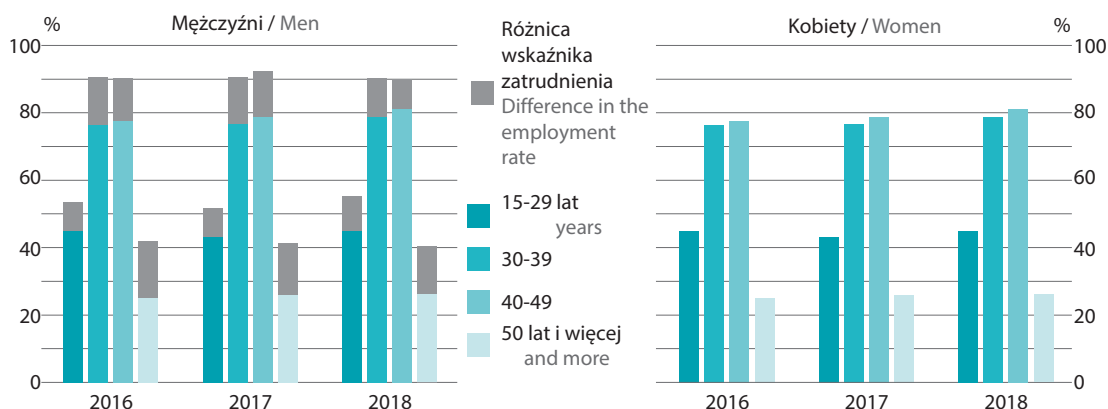
Wskaźnik aktywności zawodowej w grupie w wieku 15 lat i więcej nie uległ zmianie w 2018 r., chociaż wzrosły obydwa wskaźniki cząstkowe dla grup osób w wieku produkcyjnym i nieprodukcyjnym. Jest to efekt zmian demograficznych i szybkiego wzrostu populacji w wieku poprodukcyjnym.

Niska aktywność osób w wieku 55 lat i więcej jest zrozumiała. Jest ona jednak w Polsce niższa niż w większości krajów UE. Na Dolnym Śląsku najwyższa aktywność ekonomiczna tradycyjnie cechuje grupę wiekową 35-44 lata, m.in. dzięki powrotom na rynek pracy kobiet zajmujących się wcześniej wychowaniem dzieci. W ciągu roku nastąpił tu jednak odpływ ku bierności zawodowej, gdyż wskaźnik aktywności ekonomicznej zmalał o 1,0 p. proc., pomimo największej łatwości znalezienia pracy przez osoby w tym wieku (najniższa stopa bezrobocia). Niższy poziom aktywności miała grupa wiekowa 25-34 lata (o 3,2 p. proc.; w 2018 r. różnica zmalała). Nieco większa różnica (4,6 p. proc.) dotyczyła grupy 45-54 lata, traktowanej jako niemobilna z powodu mniejszej skłonności do zmiany kwalifikacji, miejsca pracy oraz zamieszkania. Widocznym znakiem zmiany podejścia pracodawców do osób z tej grupy jest w kilku ostatnich latach zmniejszanie się dysproporcji wskaźników dla omawianych 3 grup wiekowych.

W 2017 r. wystąpił duży spadek wskaźnika zatrudnienia (o 1,6 p. proc.) w przedziale wiekowym 25-34 lata, którego dotyczy dominująca grupa beneficjentów programu „Rodzina 500 plus”, ale w 2018 r. nastąpiła zmiana powrotna (wzrost o 1,2 p. proc.). Dane o liczbie beneficjentów programu wykazują względną stabilizację, co można interpretować jako częstsze w 2018 r. podejmowanie pracy przez rodziców, zwykle większych już dzieci.

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. W kolejnych 2 latach sytuacja się zmieniała i wskaźniki zatrudnienia dla mężczyzn malały, z jednym wyjątkiem – silnie wzrastał ich poziom dla grupy wiekowej 15-29 lat. W grupie kobiet natomiast w obu latach wskaźniki nadal wzrastały. Jedynym wyjątkiem był w 2017 r. spadek w stosunkowo dużej skali (o 1,6 p. proc.) wskaźnika dla grupy wiekowej 15-29 lat. Rok później w identycznej skali nastąpił wzrost wskaźnika w tej grupie. Zasadne wydaje się wiązanie tych zmian z wdrożeniem programu „Rodzina 500 plus”, ale efekt miał charakter przejściowy. Postępują zmiany zachowań oraz ról społecznych i, w rezultacie, zmienia się struktura głównych przyczyn bierności zawodowej kobiet i mężczyzn. W ciągu 2 lat jedynie w grupie wiekowej 15-29 lat wzrosła przewaga wskaźnika zatrudnienia mężczyzn nad wskaźnikiem dla kobiet (o 1,7 p. proc.), a poważnie zmalała kolejno w grupach wiekowych 40-49 lat (o 4,1 p. proc.), 30-39 lat (o 2,6 p. proc.) oraz 50 lat i więcej (o 2,2 p. proc.).

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



Pomimo zanotowanego wzrostu wskaźników, osoby w wieku 15-24 lata stosunkowo rzadko podejmują pracę z powodu kontynuowania edukacji na poziomie średnim i wyższym. Gdy osoby te poszukują pracy, to barierą jej znalezienia jest brak doświadczenia i często także odpowiedniego wykształcenia. Stopa bezrobocia młodzieży na Dolnym Śląsku wynosiła w 2018 r. 10,1% i była mniejsza od średniej krajowej (11,7%) oraz od średniej w Unii Europejskiej (15,2%). W dziesięciu unijnych regionach NUTS 2 o najwyższej stopie bezrobocia młodzieży wynosiła ona od 51,1% do 66,1% 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.

Określony w Krajowym programie reform cel: osiągnięcie do 2020 r. wartości wskaźnika zatrudnienia na poziomie 71% został zrealizowany w 2018 r. Przy kolejnym regresie zatrudnienia osób w wieku 25-34 lata, przejściowym także w grupie kobiet w wieku 15-29 lat i znacznym wzroście liczby biernych ekonomicznie z powodu obowiązków rodzinnych i domowych (w okresie 2015-2018), należy w innych grupach poszukiwać rezerw do dalszego wzrostu zatrudnienia na Dolnym Śląsku. Niezależnie od 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 w 2 grupach osób – z wykształceniem wyższym oraz średnim ogólnokształcącym współczynnik aktywności zawodowej utrzymał się na prawie niezmiennym poziomie. Wzrost współczynnika nastąpił w grupie osób z wykształceniem gimnazjalnym i niższym, którą cechuje bardzo niski wskaźnik. W sytuacji ssania na rynku pracy pracodawcy byli skłonni zatrudniać osoby bez konkretnych kwalifikacji. W pozostałych 2 grupach wystąpił wyraźny spadek aktywności zawodowej, co oznacza odpływ ku bierności. Sumaryczny wskaźnik nie uległ zmianie, gdyż powiększyła się liczebnie najbardziej aktywna grupa osób z wyższym wykształceniem. Wskaźniki są liczone dla populacji w wieku 15 lat i więcej, czyli łącznie z osobami w wieku poprodukcyjnym. Stąd na obserwowane zmiany pewien wpływ miał względnie niski poziom wykształcenia osób odchodzących na emeryturę (w tym z bardzo popularnym w przeszłości wykształceniem zasadniczym zawodowym) i tym samym stały proces starzenia się osób z najniższymi kwalifikacjami. Z drugiej strony należy zauważyć brak wystarczających zachęt ekonomicznych i pozaekonomicznych do pozostania na rynku pracy zwłaszcza tych osób, którym przysługują świadczenia rodzinne na dzieci. W sytuacji pojawienia się symptomów tzw. rynku pracownika w dolnośląskiej gospodarce istnieje duże zapotrzebowanie zarówno na wykształconych pracowników, jak i osoby bez kwalifikacji.

**Tablica 6.**  
Table 6.

**Podstawowe wskaźniki rynku pracy według poziomu wykształcenia**  
Basic labour market indicators by education level

Wyszczególnienie Specification	Współczynnik aktywności zawodowej Activity rate		Wskaźnik zatrudnienia Employment rate		Stopa bezrobocia Unemployment rate	
	2017	2018	2017	2018	2017	2018
	w % in %					
Ogółem Total	56,1	56,1	53,5	54,2	4,6	3,3
według poziomu wykształcenia: by educational level:						
Wyższe Tertiary	79,7	79,8	77,7	78,8	2,5	1,5
Policealne i średnie zawodowe Post-secondary and vocational secondary	63,1	61,8	60,7	59,7	3,9	3,4
Średnie ogólnokształcące General secondary	50,6	50,5	47,2	48,1	6,8	4,7
Zasadnicze zawodowe Basic vocational	55,4	54,1	51,6	51,7	6,5	4,3
Gimnazjalne i poniżej Lower secondary and below	15,9	16,4	13,8	14,8	11,5	8,2

Odpływ ku bierności ekonomicznej jest ilustrowany znacznie mniejszym wzrostem wskaźnika zatrudnienia niż wyniosło zmniejszenie stopy bezrobocia. Stopa bezrobocia zmalała w stosunkowo dużej skali dla wszystkich wymienionych 5 kategorii wykształcenia. Najmniejsza zmiana dotyczyła osób z wykształceniem policealnym i średnim zawodowym i tylko w tej grupie zanotowano spadek wskaźnika zatrudnienia. W pozostałych grupach wzrosły wskaźniki zatrudnienia.

Dotyczy to także osób z wyższym wykształceniem, którą opisuje bardzo wysoki wskaźnik (78,8%). Jego wzrost o 1,1 p. proc. nastąpił pomimo powolnej utraty atrakcyjności ekonomicznej ofert pracy kierowanych do tej grupy, w sytuacji dużego nasycenia gospodarki osobami z wyższym wykształceniem oraz pojawienia się lepszych warunków do powiększenia rodziny niż miało to miejsce wcześniej. Należy podkreślić, że napływ osób wykształconych do gospodarki regionu był szybszy niż zakładał pierwszy Krajowy program reform i zdecydowanie szybszy niż w większości krajów unijnych, a mimo to bezrobocie w tej grupie niemal nie istnieje, chociaż pewna część osób pracuje poniżej swoich kwalifikacji.



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 w stosunkowo dobrej sytuacji były również osoby posiadające kwalifikacje zawodowe, czyli z wykształceniem policealnym, średnim zawodowym, a także z wykształceniem zasadniczym zawodowym.

Przy wysokim zapotrzebowaniu pracodawców na Dolnym Śląsku na obsadzenie wielu różnych stanowisk, w tym przeznaczonych dla osób wykonujących prace proste, w stosunku do początku i środka dekady zmalał bezwzględny i względny rozstęp stopy bezrobocia według poziomu wykształcenia – był siedmiokrotny, a w 2018 r. – nieco ponad pięciokrotny.

W świetle wyników BAEL w **strukturze pracujących według statusu zatrudnienia** dominowali pracownicy najemni (84,5% – poziom stabilny, nie ulegający dużym zmianom), a liczba pracodawców i pracujących na własny rachunek była sześciokrotnie mniejsza (14,3%). Całość dopełnia niewielka grupa osób pomagających bez umownego wynagrodzenia w prowadzeniu rodzinnej działalności gospodarczej (1,3%). Ponad ¾ pracowników najemnych (808 tys.) miało umowy na czas nieokreślony, a reszta (259 tys.) na czas określony. Część tych osób miała umowy cywilnoprawne, które nie są uwzględniane w sprawozdaniach składanych przez podmioty gospodarcze i tym samym nie są one ujmowane w liczbie zatrudnionych określonej na ich podstawie<sup>24</sup>.

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 **kobiet i mężczyzn** według wykonywanych zawodów. Na Dolnym Śląsku najliczniej reprezentowana była grupa specjalistów (275 tys. osób; zanotowano przyrost o 9 tys. pracujących w 2018 r. i o 10 tys. w 2017 r.) oraz grupa pracowników usług i sprzedawców (172 tys. osób; zmniejszenie o 21 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 (84 tys. osób; wzrost o 11 tys.). Wysoka feminizacja dotyczy też pracujących przy pracach prostych. Liczba kobiet w tej grupie stanowiła 221% liczby mężczyzn, ale ta grupa zawodowa była stosunkowo mało liczna (61 tys.). Kobiety nieznacznie przeważały także w grupie techników i innego średniego personelu. Mężczyźni przeważali w pięciu pozostałych grupach zawodowych. Jest to szczególnie widoczne w zawodach związanych ze specjalizacją przemysłową województwa dolnośląskiego. W grupie robotników przemysłowych i rzemieślników przewaga mężczyzn była 10-krotna, a w grupie operatorów i monterów maszyn i urządzeń 4-krotna.

## 2.3. Wrocław i reszta województwa

### 2.3. Wrocław and the rest of voivodship

Na szczeblu regionalizacji NUTS 3 na Dolnym Śląsku występuje 5 podregionów, w tym miasto Wrocław. Liczba 73 krajowych podregionów jest zbyt duża, aby w ramach BAEL przy danej próbie badawczej publikować wyniki badań poniżej szczebla NUTS 2 – ze względu na niedostateczną reprezentacyjność odnoszącą się do większości podregionów. W największych miastach warunek ten jest spełniony i tym samym w Banku Danych Lokalnych są dostępne dane BAEL dla miast wojewódzkich i reszty obszaru województw. Dla największych miast tej grupy (5 z nich ma status podregionów) precyzja wszystkich podstawowych przekrojów jest wystarczająca.

Specyfika rynku pracy największych miast jest całkowicie odmienna od terenów wiejskich, a także małych i średnich miast. Duże miasta pełnią funkcje ośrodków dyspozycji administracyjnej i politycznej, są ośrodkami akademickimi i skupiają najlepiej wykształconą część społeczeństwa, przyciągają kapitał

<sup>24</sup> Według szacunków GUS liczba osób, z którymi została zawarta umowa zlecenie lub umowa o dzieło, a które nie były zatrudnione nigdzie na podstawie stosunku pracy wzrosła w Polsce w 2018 r. o 8,3% (z 1,2 mln do 1,3 mln osób).

krajowy i zagraniczny, są liderami rozwoju technologii, centrami lokalizacji usług finansowych, transportowych, handlowych, skupiają placówki kultury o zasięgu regionalnym. Postępuje proces serwicyzacji gospodarki, a sektor nie tylko rolniczy, ale także przemysłowy pełni współcześnie niewielką rolę w dużych miastach. Wymienione przyczyny przekładają się nie tylko na strukturę zatrudnienia odmienną niż w pozostałej części województwa, ale także na odmienne tendencje, które nie są widoczne w uśrednionych wskaźnikach regionalnych.

Wybrane odmienności w charakterystyce rynku pracy Wrocławia i traktowanych łącznie pozostałych 4 podregionów są następujące:

- chociaż mieszkańcy Wrocławia w 2018 r. stanowili 22,1% populacji województwa, to ich udział wśród pracujących był znacznie wyższy i wynosił 27,6%. W efekcie wskaźnik zatrudnienia we Wrocławiu wynosił 60,2%, a w reszcie regionu 52,2%. W odróżnieniu od danych pochodzących ze sprawozdań podmiotów gospodarczych, BAEL eliminuje efekt dojazdów do pracy ilustrując pracę mieszkańców miasta i pozostałych 4 podregionów niezależnie od miejsca, w którym jest świadczona.
- pomimo wzrostu zatrudnienia w 2018 r. w sektorze przemysłowym we Wrocławiu oraz spadku w pozostałej części województwa, udział Wrocławia był stosunkowo niewielki i wynosił 18,7%, co oznacza, że w pozostałej części województwa sektor jest znacznie bardziej rozwinięty. Struktura wewnętrzna sektora jest odmienna, gdyż sekcje PKD składające się na przemysł (B-E) wykazują mniejszy udział Wrocławia w zatrudnieniu w regionie, natomiast większy udział ma sekcja budownictwa (F) ze względu na dużą skalę inwestycji budowlanych. Dotyczy to zarówno obiektów inżynierskich, jak i budownictwa mieszkaniowego (zwłaszcza wielorodzinnego, ponieważ we Wrocławiu oddaje się corocznie do użytku znacznie więcej mieszkań niż w porównaniu do reszty województwa).
- o specjalizacji usługowej miasta świadczy to, że więcej niż co trzeci pracujący w regionie w szerokim ekonomicznym sektorze usług był mieszkańcem Wrocławia (34,6%).
- o przeciwstawnych tendencjach pogłębiających dysproporcje wewnątrz województwa świadczą zmiany liczby zatrudnionych. Ogółem w regionie wzrosła ona w 2018 r. o 6 tys. osób (z 1235 tys. do 1241 tys.) w wyniku wzrostu liczby pracujących wrocławian o 20 tys. i spadku liczby pozostałych pracujących Dolnoślązaków o 14 tys. osób. Częściowo jest to efekt wzrostu aktywności ekonomicznej, ale w większym stopniu – zmian demograficznych. We Wrocławiu osiedlają się stosunkowo młode, aktywne osoby z innych części regionu i kraju. Ludność miasta dzięki temu wzrasta wywołując odwrotne skutki na innych obszarach, odznaczających się wyższą średnią (medianą) wieku. Następuje tam z jednej strony ogólny ubytek demograficzny, a z drugiej strony większa skala odchodzenia z rynku pracy na emeryturę.
- wskaźnik zatrudnienia we Wrocławiu był nieco niższy jedynie w grupie młodzieży (15-24 lata) wynosząc 31,3% wobec 32,1% w pozostałej części województwa. Powodem jest późniejsze kończenie edukacji i w efekcie późniejsze podejmowanie pracy przez wrocławian. Natomiast w grupie wiekowej 25-54 lata pracowało 89,1% mieszkańców Wrocławia i 80,5% mieszkańców reszty województwa. Jeszcze większa różnica dotyczyła grupy przedemerytalnej (55-64 lata) – odpowiednio 63,2% i 46,2%.
- do identycznych wniosków prowadzi analiza poziomu bierności zawodowej. Bierni zawodowo wrocławianie stanowili 21,8% biernych mieszkańców województwa, ale w grupie wiekowej 25-54 lata odsetek ten wynosił jedynie 16,1%, a w grupie 55-64 lata – 13,7%. W grupie wiekowej 65 lat i więcej odsetek ten był znacznie wyższy (25,5%) z powodu wyższej średniej długości życia we Wrocławiu.

Omówione wskaźniki zatrudnienia i dane o biernych ekonomicznie według grup wiekowych można pokazać w inny sposób – przedstawiając liczbę **biernych ekonomicznie przypadających na 100 pracujących**. W ujęciu ogółem wskaźnik nieznacznie zmalał z poziomu 82 w 2017 r. do 81 w 2018 r. Z punktu widzenia potrzeb rynku pracy było to zjawisko korzystne. Była to jednak wypadkowa wzrostu wskaźnika z 87 do 88 poza Wrocławiem i zmniejszenia we Wrocławiu z 68 do 64. Różnica 24 osób jest stosunkowo duża i odzwierciedla odmienne poziomy aktywności ekonomicznej wrocławian i reszty mieszkańców

województwa. W ujęciu dynamicznym interpretacja jest bardziej złożona, gdyż należy przypomnieć, iż spadek liczby pracujących poza Wrocławiem o 14 tys. osób i wzrost we Wrocławiu o 20 tys. osób był częściowo efektem przenoszenia się na pobyt stały do Wrocławia (w związku z pracą) aktywnych osób z reszty województwa. Tym samym, w rzeczywistości poziom aktywności osób mieszkających w 2017 r. poza Wrocławiem nie zmniejszył się, natomiast we Wrocławiu wzrósł, ale w mniejszym stopniu. W najbardziej aktywnych zawodowo grupach wiekowych zmiany były niewielkie. Co 11. wrocławian w wieku 25-54 lat był bierny ekonomicznie, gdyż na 100 pracujących przypadało 10 osób nieaktywnych na rynku pracy (wskaźnik zatrudnienia 89,1%). Na pozostałym obszarze województwa wskaźnik był ponad dwukrotnie gorszy i wynosił 21, czyli co 5. osoba była bierna ekonomicznie. Dwukrotna różnica także dotyczyła grupy wiekowej 55-64 lata – we Wrocławiu wskaźnik wynosił 56, a poza – 113. W tej grupie zanotowano istotny postęp, gdyż ogółem na Dolnym Śląsku wskaźnik zmniejszył się ze 108 do 99. Oznacza to, że po raz pierwszy liczba pracujących przewyższała liczbę biernych zawodowo. To zmniejszenie nastąpiło głównie poza Wrocławiem, gdzie wskaźnik zmaleł z 127 do 113. We Wrocławiu wskaźnik zmaleł tylko o 1 osobę. Dla grupy 25-54 lata nie uległ zmianie i dlatego niemal cały sumaryczny efekt we Wrocławiu (zmniejszenie z 68 do 64) wynikał ze zmian, które zaszły w grupie wiekowej 15-24 lata. Wskaźnik dla tej grupy zmaleł z poziomu 261 do 215. Zdecydowały 3 główne czynniki: zmiana uczestnictwa w kształceniu na poziomie policealnym i wyższym, częstsze łączenie studiów z pracą, łatwiejsze znajdowanie pracy przez osoby niekontynuujące nauki. Analogiczne zmiany w tej grupie wiekowej nastąpiły także poza Wrocławiem, gdzie wskaźnik zmaleł z 225 do 219.

Najbardziej widoczne różnice między Wrocławiem a resztą województwa odnoszą się do **poziomu wykształcenia**. Jest on we Wrocławiu bardzo wysoki i dotyczy to wszystkich segmentów rynku pracy – pracujących (w tym zatrudnionych), bezrobotnych i biernych ekonomicznie. Osoby z wyższym wykształceniem są najbardziej aktywne ekonomicznie, cechują je najwyższe wskaźniki zatrudnienia i najniższe – bezrobocia. W praktyce grupa ta w największym stopniu determinuje średni poziom aktywności, zatrudnienia, bezrobocia na danym obszarze. Wynika to z kilku elementów, w tym postaw życiowych, elastyczności i inicjatywności, kwalifikacji atrakcyjnych dla przedsiębiorców i inwestorów tworzących nowe miejsca pracy.

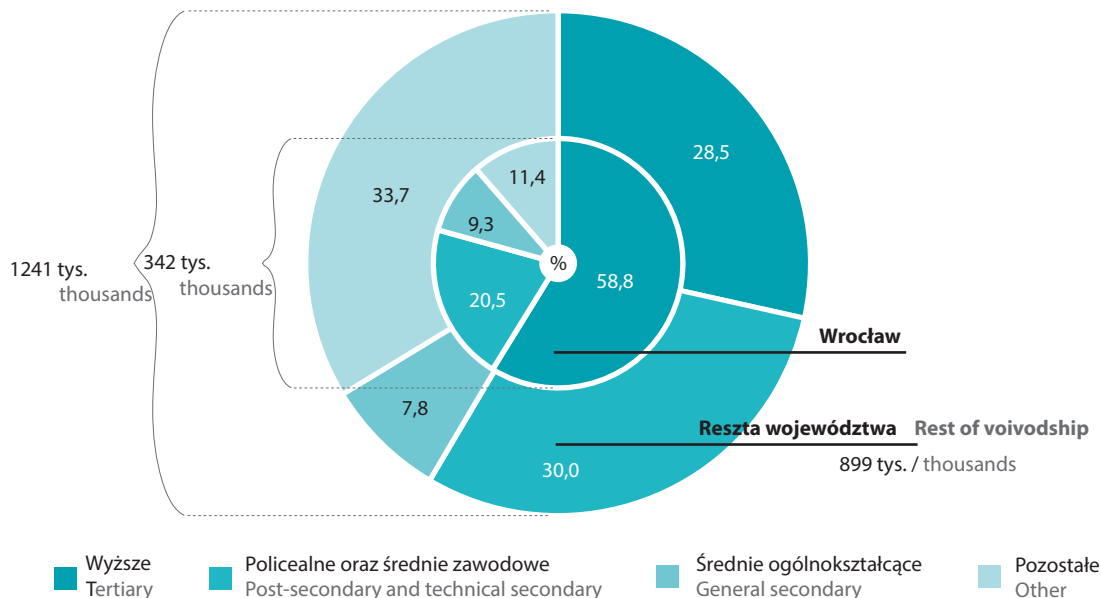
Monitorowany cel strategii Europa 2020 dotyczy osób z wyższym wykształceniem w grupie wiekowej 30-34 lata. Udział tych osób wynosił na Dolnym Śląsku 48,7% (w Polsce 45,7%, w UE28 40,7%). Wskaźnik ten odnosi się do pełnej grupy wiekowej niezależnie od statusu osób na rynku pracy. Tym samym w grupie pracujących odsetek ten jest zdecydowanie wyższy, a wśród bezrobotnych i biernych ekonomicznie zdecydowanie niższy. W UE27 (po wyjściu Wielkiej Brytanii) najwyższy wskaźnik posiadał region warszawski stołeczny 71,6% (NUTS 2). W samej Warszawie (NUTS 3) wskaźnik był z pewnością jeszcze wyższy i w każdej grupie pięciu osób w tym wieku aż 4 miały ukończone studia. Uśredniony wskaźnik dla Mazowsza (NUTS 1) był znacznie niższy i wynosił 57,5%. Analogiczna sytuacja występuje na Dolnym Śląsku – Wrocław znacznie przewyższa resztę województwa.

Druga prawidłowość odnosi się do innych grup wiekowych. Postępujący wzrost wskaźnika oznacza, że w grupie wiekowej 25-29 lat jest on jeszcze wyższy, a w grupie wiekowej 35-39 lat niższy i coraz niższy w kolejnych starszych grupach wiekowych. Tym samym wskaźniki liczone w BAEL dla populacji 15 lat i więcej mają wyraźnie niższe wartości (niż w populacji 30-34 lata), zwłaszcza że osoby w wieku 15-21 lat nie posiadają jeszcze licencji. Na Dolnym Śląsku w grupie pracujących wykształcenie wyższe miało 201 tys. osób we Wrocławiu i 256 tys. w reszcie województwa. Liczby te wzrosły w stosunku do 2017 r. o 20 tys. osób we Wrocławiu i o 4 tys. w pozostałych podregionach. W wyniku zmniejszenia się ogólnej liczby pracujących poza Wrocławiem i dużego wzrostu odnotowanego we Wrocławiu wskaźniki strukturalne zmieniły się jednak w podobnej skali. W całym regionie udział osób z wyższym wykształceniem wśród pracujących wyniósł 36,8%, w tym wśród mieszkańców Wrocławia 58,8%, a spoza Wrocławia 28,5%. Dysproporcja była nadal ponad dwukrotna. Na 5 pracujących wrocławian 3 miało wyższe wykształcenie. Znalezienie pracownika bez wyższego wykształcenia staje się coraz trudniejsze.

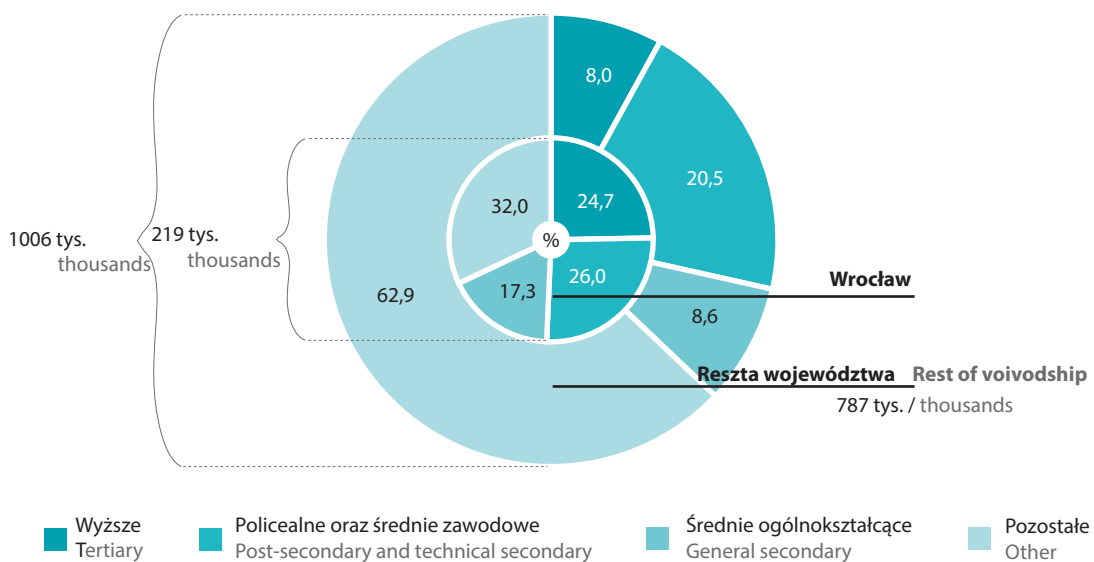
Część wykształconych osób spoza Wrocławia, zwłaszcza z powiatu wrocławskiego dojeżdża codziennie do pracy we Wrocławiu (niektórzy to dawni jego mieszkańcy). Z dużej chłonności wrocławskiego rynku pracy na absolwentów uczelni wynika, że jeszcze większe są przestrzenne dysproporcje ilustrowane sytuowaniem miejsc pracy, a nie miejscem zamieszkania.

Prawidłowość ta dotyczy także biernych ekonomicznie. Co 4. bierny zawodowo we Wrocławiu miał ukończone studia wyższe (26,7%), natomiast dotyczyło to tylko co 12. mieszkańca reszty województwa (8,0%). Dysproporcja dla tej grupy była więc ponad trzykrotna. Główne źródła tej bierności miały charakter standardowy: wiek (emerytura), obowiązki domowe i rodzinne, stan zdrowia, kontynuowanie nauki (studia II i III stopnia, drugi fakultet). Liczba bezrobotnych spadła do tak niskiego poziomu, że odbiło się to na precyzji oszacowań i dane BAEL o wykształceniu bezrobotnych we Wrocławiu i poza Wrocławiem nie są publikowane. Lukę tę zapełniają dane rejestrowe zebrane przez powiatowe urzędy pracy (są w dalszej części opracowania).

**Wykres 4. Struktura wykształcenia pracujących we Wrocławiu i w reszcie województwa**  
Chart 4. Education structure of employed persons in Wrocław and in the rest of voivodship



**Wykres 5. Struktura wykształcenia biernych ekonomicznie we Wrocławiu i w reszcie województwa**  
Chart 5. Education structure of economically inactive persons in Wrocław and in the rest of voivodship



Lustrzanym odbiciem różnic w grupie osób najbardziej wykształconych są dysproporcje występujące w grupie osób z wykształceniem niższym niż średnie. Takie wykształcenie posiadał co 9. pracujący mieszkaniec Wrocławia i co 3. osoba spoza miasta. Różnica wskaźników strukturalnych była trzykrotna (w ujęciu bezwzględny wynosiła 22,3 p. proc.). Bezwzględna różnica wskaźników w grupie biernych zawodowo była jeszcze większa i wyniosła 30,9 p. proc. Poziom bierności zawodowej w tej grupie jest najwyższy i dlatego struktura wykształcenia społeczeństwa ma zasadniczy wpływ na sytuację na rynku pracy.

Na 100 pracujących osób z wykształceniem zasadniczym zawodowym, gimnazjalnym, podstawowym i niepełnym podstawowym przypadało w 2018 r. 165 osób biernych ekonomicznie z takim wykształceniem. Analogiczny wskaźnik dla wykształcenia średniego ogólnokształcącego wynosił 104, dla wykształcenia policealnego i średniego zawodowego – 64, a dla wykształcenia wyższego – 26. Względny rozstęp wskaźników był ponad sześciokrotny (165 : 26). Dysproporcje są względnie trwałe i w 2018 r. nie nastąpiły istotne zmiany wartości wskaźników. Wskaźniki we Wrocławiu niewiele różniły się od wskaźników dla reszty województwa, zwłaszcza w skrajnych segmentach edukacyjnych. Szczególnie interesujące jest to, że relacja wyrażana tym wskaźnikiem dla każdego poziomu edukacyjnego w grupie osób mieszkających poza Wrocławiem była korzystniejsza niż wśród mieszkańców Wrocławia, chociaż sumaryczny wskaźnik dla wrocławian (64) był znacznie lepszy niż dla innych Dolnoślązaków (88).

Z powyższego płynnie wniosek, że o tej relacji zdecydowała struktura wykształcenia populacji – dominacja osób z wykształceniem wyższym we Wrocławiu oraz z wykształceniem niższym od średniego poza Wrocławiem. Dostępność miejsc pracy we Wrocławiu jest tradycyjnie większa niż poza Wrocławiem, co powoduje migracje stałe (przenoszenie się do stolicy regionu na pobyt stały) oraz wahadłowe (codzienne dojazdy do pracy), które korygują wewnątrzregionalne dysproporcje poziomu aktywności ekonomicznej. W efekcie, małe znaczenie dla tej aktywności miał sam fakt zamieszkiwania we Wrocławiu lub poza Wrocławiem. Najważniejszą determinantą aktywności ekonomicznej ludności oraz kształtowania się stopy zatrudnienia była i jest struktura wykształcenia mieszkańców.

## 2.4. Bezrobocie

### 2.4. Unemployment

W świetle wyników BAEL średnioroczna stopa bezrobocia w 2018 r. wyniosła w województwie dolnośląskim 3,3% i zmalała z poziomu 4,6% odnotowanego rok wcześniej. To zmniejszenie nie zapewniło regionowi poprawy 7. pozycji w kraju z 2017 r., gdyż w innych regionach spadek bezrobocia był podobny. W efekcie, mniejszą stopę od Dolnego Śląska w 2018 r. posiadało 6 województw: wielkopolskie, małopolskie, lubuskie, pomorskie, opolskie i podlaskie. Średnia krajowa wynosiła 3,8% i zmniejszyła się z poziomu 4,9% w 2017 r. Najgorsza sytuacja wystąpiła ponownie w województwie podkarpackim (6,5%). Tym samym, w latach 2016-2018 nie było w Polsce województwa z dwucyfrową stopą bezrobocia, a poziom maksymalny odpowiadał poziomowi minimalnemu z początku dekady. Wszystkie województwa zanotowały spadek bezrobocia w stosunku do 2017 r.

Stopa bezrobocia wynosiła we Wrocławiu 2,0%, a w reszcie województwa 3,7%. Szacunki GUS oparte na danych urzędowych ZUS i KRUS pokazywały zbliżony poziom bezrobocia we Wrocławiu i powiatach podwrocławskich (dane dotyczyły czerwca 2017 r.), co pozwala na sformułowanie wniosku, że stopa bezrobocia poza aglomeracją wrocławską była większa od 3,7%. Dysproporcje obu części województwa w zakresie stopy bezrobocia liczonej na podstawie rejestrów powiatowych urzędów pracy są znacznie większe, gdyż wewnętrzne migracje wahadłowe korygują statystyczny obraz rynku pracy.

O migracjach zagranicznych decydują czynniki wypychające i przyciągające (ang. pull, push). Nadal zainteresowaniem cieszą się wyjazdy zarobkowe za granicę, ale wysokie bezrobocie straciło na znaczeniu jako czynnik wypychający migracji zarobkowych. W chwili wejścia Polski do UE w 2004 r. wyniki BAEL wskazywały, iż na Dolnym Śląsku było 315 tys. bezrobotnych, a w 2018 r. tylko 42 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 2018 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 (UE bez Chorwacji), a w 2018 r. znajdowała się w grupie 6 państw UE28 o najniższym bezrobociu. Najniższe bezrobocie cechowało Czechy (2,2%) i Niemcy (3,4%), a Węgry, Malta i Holandia miały stopy bezrobocia niższe o 0,1-0,2 p. proc. Bezrobocie w Polsce 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 pogłębienia różnic obu stóp bezrobocia – dane przeliczone dla IV kwartału 2018 r. wykazują, że stopa bezrobocia rejestrowanego była wyższa o 1,9 p. proc. od stopy liczonej metodą BAEL<sup>25</sup>.

W ujęciu BAEL za bezrobotne uznaje się osoby w wieku 15 lat i więcej (dla niektórych ujęć 15-74 lata), 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 w Polsce rejestrują osoby bezrobotne – niepracujące, poszukujące pracy i gotowe do jej podjęcia, spełniające jednak kilka dodatkowych warunków (muszą to być osoby w ustawowym wieku produkcyjnym, nieuczące się i niestudiujące w trybie dziennym, nieposiadające emerytury, renty, niektórych zasiłków, dochodów z różnego typu działalności gospodarczej).

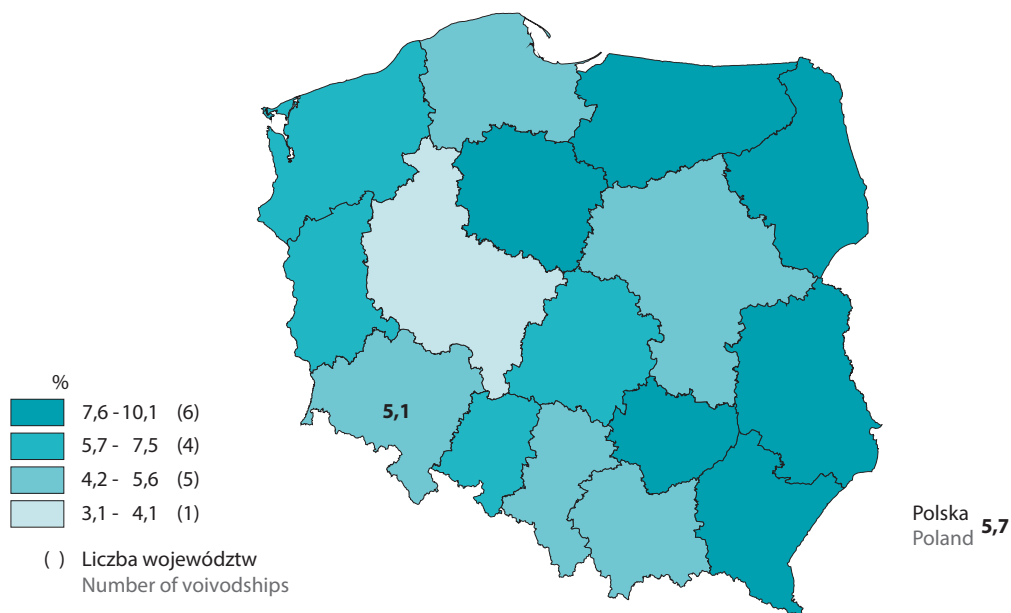
We wszystkich województwach występowały różnice obu stóp o tym samym kierunku i wynosiły od 0,1 do 5,0 p. proc. W efekcie, inna była kolejność województw w kraju. W IV kwartale 2018 r. Dolny Śląsk pod względem bezrobocia rejestrowanego zajmował 6. pozycję w kraju, a w ujęciu BAEL 9. miejsce.

Największe różnice obu stóp występowały w województwach o dużym bezrobociu rejestrowanym – warmińsko-mazurskim (5,0 p. proc.) i podlaskim (4,6 p. proc.). Duże różnice dotyczyły także sąsiednich województw – lubuskiego i opolskiego. Dlatego wzajemne pozycje tych regionów oraz Dolnego Śląska były odwrotne w obu ujęciach. Decyduje o tym kilka przyczyn. Z powodu m.in. ubezpieczeń zdrowotnych część czasowych migrantów ekonomicznych rejestruje się w urzędach pracy, chociaż nie poszukują pracy i nie są gotowi do jej podjęcia (weryfikuje to BAEL). 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 2018 r. szacowano w Polsce występowanie 1,3 mln osób pracujących na umowę zlecenie lub umowę o dzieło (dotyczy to osób bez stosunku pracy, niepobierających emerytury lub renty) oraz 740 tys. osób pracujących w „szarej gospodarce”. Zbiory tych osób częściowo się zezębiają (dotyczy to także pracujących w ramach stosunku pracy, gdyż tylko dla połowy osób praca nierejestrowana stanowiła pracę główną).

<sup>25</sup> Dotyczy populacji 15 lat i więcej. Występują duże wahania sezonowe – w I kwartale liczba bezrobotnych wzrasta w stosunku do IV kwartału, a następnie w kolejnych dwóch kwartałach ulega zmniejszeniu i ponownie rośnie w IV kwartale.

**Mapa 6.**  
Map 6.

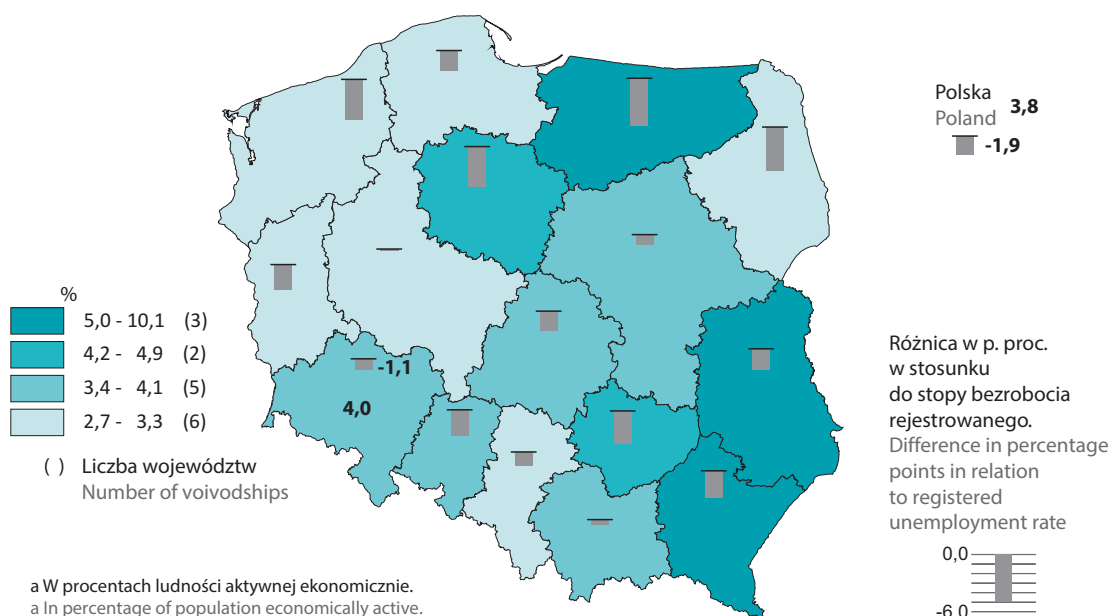
**Stopa bezrobocia rejestrowanego<sup>a</sup> według województw w IV kwartale<sup>b</sup>**  
Registered unemployment rate<sup>a</sup> by voivodships in the fourth quarter<sup>b</sup>



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

**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 voivodships in the fourth quarter

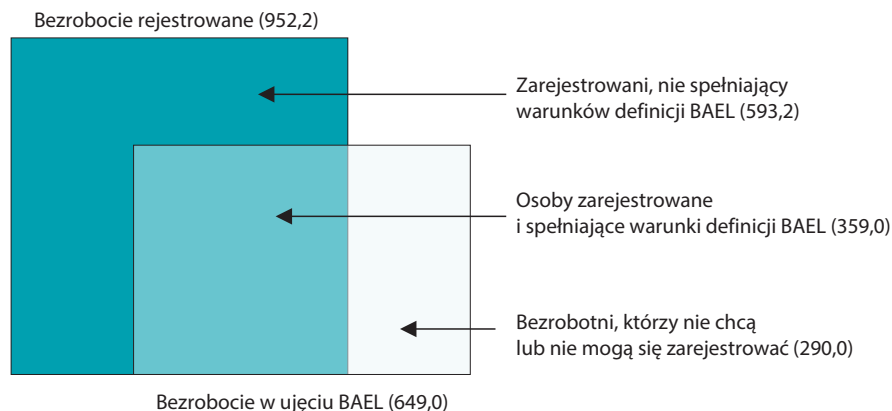


a W procentach ludności aktywnej ekonomicznie.  
a In percentage of population economically active.

Powodów różnic poziomu stóp bezrobocia jest znacznie więcej i dlatego w IV kwartale 2018 r. w Polsce tylko 55,3% bezrobotnych w ujęciu BAEL było jednocześnie zarejestrowanych w urzędzie pracy. Pozostałe blisko 45% to bezrobotni, którzy się nie rejestrują, gdyż nie zachęcają do oficjalnego uregulowania

swojego statusu m.in. posiadanie ubezpieczenia zdrowotnego jako członka rodziny oraz brak możliwości otrzymania zasiłku dla bezrobotnych. Tylko 8,2% bezrobotnych wg definicji BAEL deklarowało jego otrzymywanie, co dawało udział 15,6% 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. W efekcie, tylko nieco ponad 1/3 zarejestrowanych bezrobotnych (37,7%) spełniała warunki definiujące bezrobotnego w BAEL.

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 (w tys. osób):



Przeciętny **czas poszukiwania pracy** przez bezrobotnego zmalał z 13,3 miesięcy średnio w 2014 r. do 8,7 miesięcy w 2018 r. W miastach był on znacznie krótszy (7,1 miesięcy) niż na obszarach wiejskich (11,6 miesięcy). Zmniejszającemu się bezrobociu towarzyszyła także zmiana udziału długotrwale bezrobotnych (13 i więcej miesięcy) – tylko co 7. bezrobotny mieścił się w tej grupie. Powoli ewoluuje metoda poszukiwania pracy. Zwykle wykorzystuje się kilka sposobów jednocześnie. W 2016 r. najpopularniejszą metodą było korzystanie z pomocy krewnych i znajomych, natomiast w kolejnych latach 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 od 53% do 70% poszukujących pracy. Ciągłe zmniejsza się znaczenie ścieżki poszukiwań pracy przez bezpośredni kontakt z potencjalnym pracodawcą – w 2015 r. z tej formy korzystało 54,5% poszukujących pracy, a kolejnych latach odsetek spadł poniżej połowy (47,6% w 2018 r.).

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 (3 tys. osób w 2018 r.). Część osób, zwłaszcza kobiet poszukujących pracy, lecz niegotowych do jej podjęcia zdecydowała się zaprzestać jej poszukiwania aby zająć się 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 w rozumieniu intuicyjnym są 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 była mało znacząca (15 tys. osób).



## Rozdział 3

### Chapter 3

## Popyt na pracę

### Labour demand

### 3.1. Informacje podstawowe

#### 3.1. Basic information

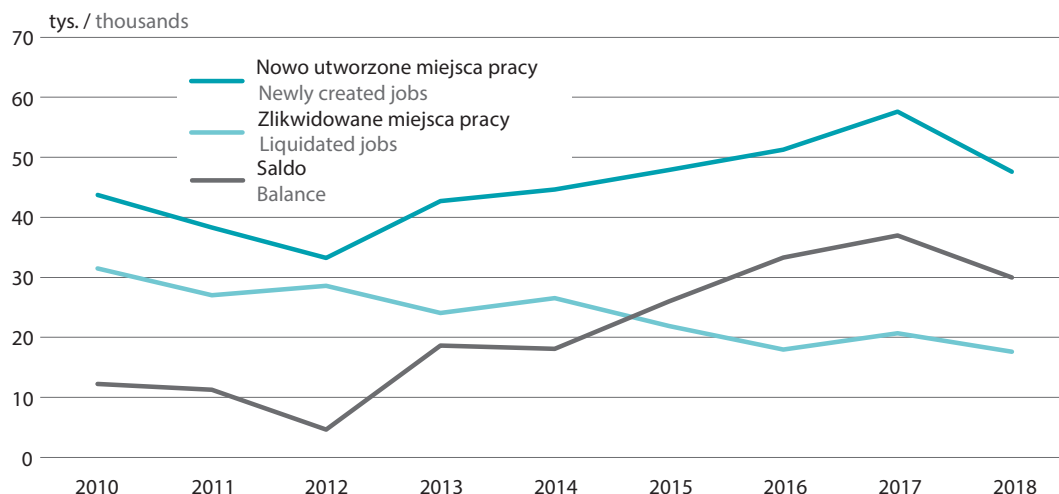
**Popyt na pracę** – liczba miejsc pracy, które oferuje gospodarka w określonych warunkach społecznoekonomicznych. Popyt na pracę obejmuje miejsca pracy zagospodarowane (określane liczbą pracujących) oraz miejsca wolne oferowane przez pracodawców. Określona w ten sposób liczba pracujących może się różnić 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 grudnia bądź całego 2018 r.

Rok 2018 był kolejnym, w którym wzrosła liczba miejsc pracy na Dolnym Śląsku. Według stanu na 31 grudnia było ich 999,9 tys., co oznacza przyrost w stosunku do 2017 r. o 11,0 tys. Niemal 90% tego przyrostu (9,9 tys.) zagospodarowały osoby podejmujące pracę. Reszta powiększyła zasób wolnych miejsc pracy. Ich wzrost o 10,2% był mniejszy niż w 2017 r. (33,3%).

#### Wykres 6. Nowo utworzone i zlikwidowane miejsca pracy

##### Chart 6. Newly created and liquidated jobs



W 2018 r. powstało mniej nowych miejsc pracy niż rok wcześniej, a dynamika wzrostu wolnych miejsc pracy była trzykrotnie mniejsza niż w 2017 r. W skali kraju zmalały obie liczby – nowo utworzonych miejsc pracy i wolnych miejsc pracy. Jednak saldo tworzenia i likwidacji miejsc pracy było nadal dodatnie w kraju i na Dolnym Śląsku.

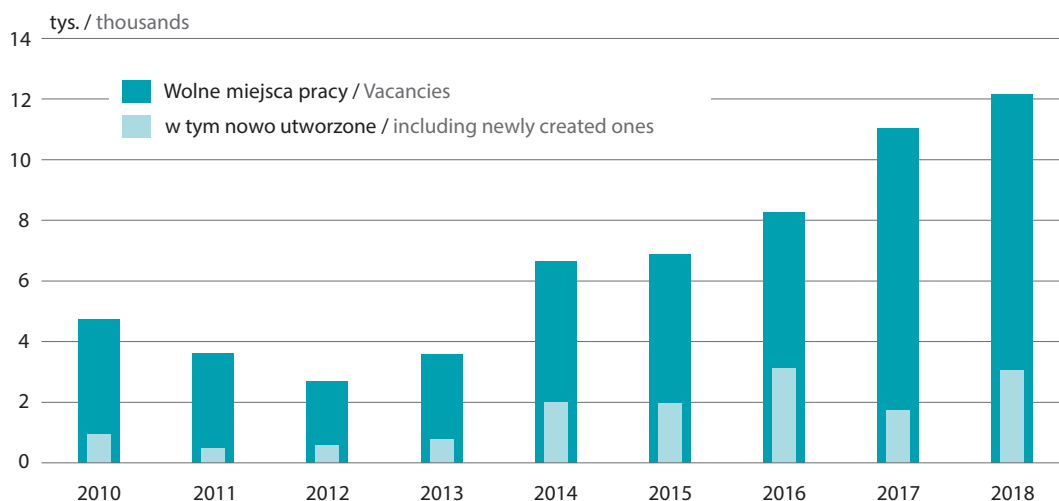
**Tablica 7. Podstawowe dane o popycie na pracę**  
**Table 7. Basic data on labour demand**

Wyszczególnienie Specification	2016	2017	2018	
	ogółem total			2017=100
Miejsca pracy ogółem (stan w dniu 31 grudnia) Total number of jobs (as of 31 December)	983197	988870	999861	101,0
Pracujący (stan w dniu 31 grudnia) Working persons (as of 31 December)	974921	977841	987702	101,1
w tym: of which:				
kobiety women	496245	498524	501683	100,6
niepełnosprawni persons with disabilities	49710	43680	42290	96,8
sektor publiczny public sector	213683	212278	209114	98,5
sektor prywatny private sector	761238	765563	778588	101,7
Wolne miejsca pracy (stan w dniu 31 grudnia) Job vacancies (as of 31 December)	8276	11029	12159	110,2
w tym nowo utworzone including newly created	3132	1722	3066	178,0
Liczba podmiotów objętych badaniem (w IV kwartale) Number of entities covered by the survey (in the fourth quarter)	55620	55087	56762	103,0
Nowo utworzone miejsca pracy Newly created jobs	51296	57609	47576	82,6
Zlikwidowane miejsca pracy Liquidated jobs	17989	20656	17615	85,3
Saldo tworzenia i likwidacji miejsc pracy Balance of job creation and job closures	33307	36953	29961	81,1

Dobrej koniunkturze gospodarczej w kraju i w województwie dolnośląskim towarzyszyło tworzenie nowych miejsc pracy w skali rosnącej nieustannie w okresie 2012-2017. Przyrost miejsc w 2018 r. był mniejszy o 10,0 tys. niż w 2017 r. Zmalała o 3,0 tys. liczba zlikwidowanych miejsc pracy. Pozwoliło to osiągnąć wysokie saldo tworzenia i likwidowania miejsc pracy (30,0 tys.).

**Dopływ nowych pracowników do gospodarki wyraźnie wyhamował.** W 2016 r. zanotowano wzrost liczby pracujących o 3,2% (w stosunku do 31 grudnia 2015 r.), rok później ta dynamika wyniosła jedynie 0,3%, a w 2018 r. osiągnięto wzrost o 1,1%. Działo się tak pomimo znacznego napływu pracowników z zagranicy, gdyż maleje podaż wolnej siły roboczej w kraju. Nastąpił przyrost liczby wolnych miejsc pracy o 1,1 tys. (10,2%). Pracodawcy mieli zwłaszcza kłopot ze znalezieniem pracowników na stanowiska oferowane od dłuższego czasu, gdyż w ujęciu względnym znaczenie nowo utworzonych miejsc pracy spadło między 31 grudnia 2016 r. a 31 grudnia 2018 r. z 37,8% do 25,2% ogólnej liczby wolnych miejsc pracy.

**Wykres 7. Wolne miejsca pracy**  
Chart 7. Vacancies



Był to kolejny rok procesu zmniejszania się liczby pracujących w **sektorze publicznym** (o 0,7% w 2017 r. oraz o 1,5% w 2018 r.). Było to z nadwyżką rekompensowane ofertami zatrudnienia w sektorze prywatnym. Liczba pracujących w tym sektorze wzrosła odpowiednio o 0,6% oraz 1,7%. Pracodawcy byli zmuszeni konkurować warunkami pracy o pracowników. Skuteczniej czyniły to podmioty prywatne i dlatego wzrost o 10,2% liczby nieobsadzonych miejsc pracy w gospodarce w 2018 r. oznacza w sektorze prywatnym wzrost o 7,2%, a w sektorze publicznym aż o 34,2%. Ilustruje to malejącą atrakcyjność pracy w sektorze publicznym. Nie było za to istotnej różnicy udziałów nowo utworzonych miejsc pracy w ogólnej liczbie nowych miejsc pracy (odpowiednio 25,6% i 22,8%).

Udział **kobiet** w ogólnej liczbie pracujących po pewnym wzroście w 2017 r. nieco zmalał z powodu niższej dynamiki wzrostu ich zatrudnienia niż mężczyzn (odpowiednio wzrost o 0,6% i 1,4%). W efekcie ich udział w ogólnej liczbie pracujących obniżył się z 51,0% do 50,8%. 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 był szczególnie wysoki i wynosił 70,7%. W ujęciu przedmiotu działalności najbardziej sfeminizowaną sekcją PKD była opieka zdrowotna i pomoc społeczna (Q). Pracowało tam 5,6 razy więcej kobiet niż mężczyzn. W sekcji edukacja (P) dysproporcja wynosiła 3,9 : 1, a w sekcji administracja publiczna i obrona narodowa; obowiązkowe zabezpieczenia społeczne (O) relacja ta wynosiła 2,7 : 1. W przemyśle tradycyjnie dominują mężczyźni (65,0% w 2018 r.), ale istnieją działy PKD z dużą przewagą kobiet: produkcja odzieży (85,9%), produkcja skór i wyrobów ze skór wyprawionych (73,3%), produkcja wyrobów tekstylnych (61,7%).

W 2018 r. liczba pracujących **niepełnosprawnych** zmalała o 3,2%. Jedna sekcja PKD – administrowanie i działalność wspierająca (N) – skupiała aż 39,4% wszystkich pracujących niepełnosprawnych. Niemal co czwarty pracownik tej sekcji to niepełnosprawny (23,1%). W jej ramach zajmowali się oni przede wszystkim działalnością detektywistyczną i ochroniarską (62,3% zatrudnionych w tym dziale) oraz działalnością usługową związaną z utrzymaniem porządku w budynkach oraz zagospodarowaniem terenów zieleni (31,2%). Poziom wynagrodzeń w tej sekcji jest niski, a niepełnosprawni konkurują o miejsca pracy m.in. z emerytami i obcokrajowcami. Duży odsetek pracujących niepełnosprawnych (12,7%) znalazł pracę w dziale opieka zdrowotna, w którym stanowili oni 10,1% wszystkich pracujących. W końcu 2018 r. 2327 zakładów objętych badaniem (najwięcej w ciągu ostatnich trzech lat) było zainteresowanych zatrudnieniem niepełnosprawnych.

W ostatnich latach zmniejszało 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 powyżej 49 pracujących<sup>26</sup>. Ogólny przyrost liczby pracujących na Dolnym Śląsku w 2018 r. wyniósł 9,9 tys. osób, w tym w segmencie jednostek dużych i średnich wyniósł on 5,6 tys. pracowników. Oznacza to, że liczba pracujących w jednostkach małych też wzrosła, odwrotnie niż w latach poprzednich. W wyniku tego przesunięcia udział zatrudnienia w jednostkach małych nieco wzrósł (o 0,2 p. proc. – z 20,2% do 20,4%).

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

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

#### Przekrój sekcji PKD

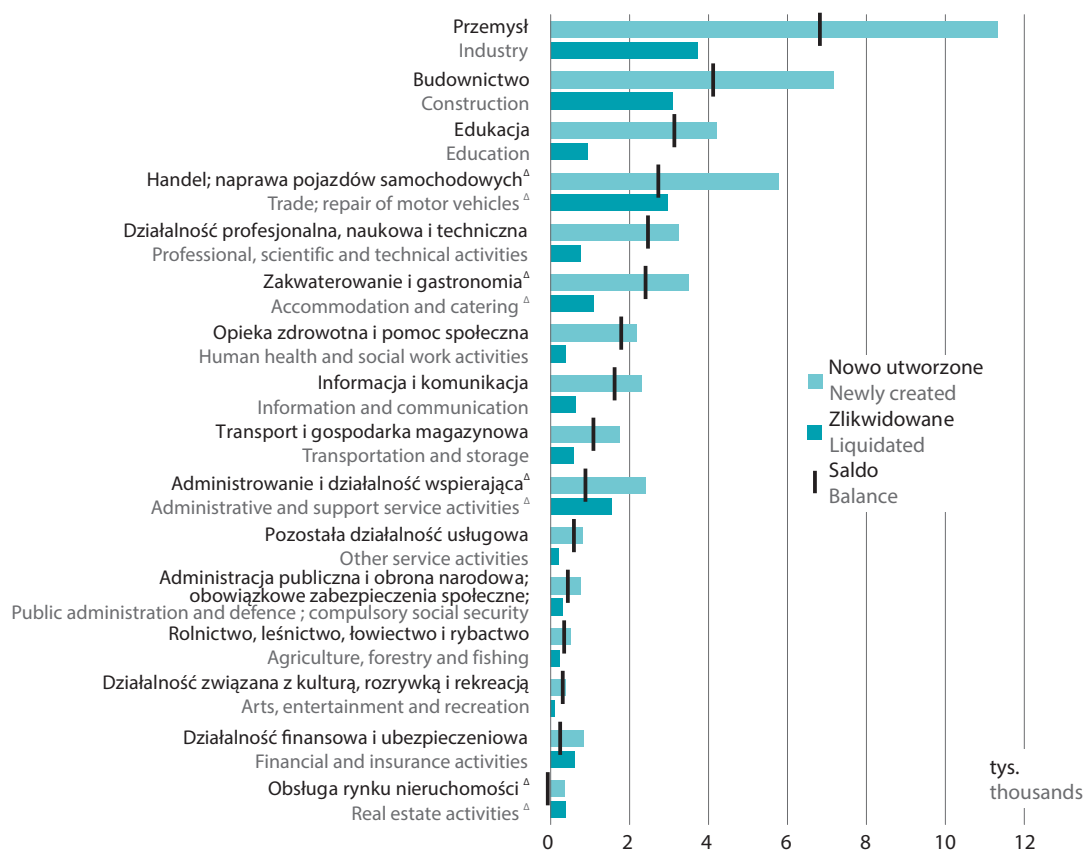
W 2018 r. nowe miejsca pracy powstawały przede wszystkim w czterech sekcjach (B, C, D, E) składających się na przemysł (11,3 tys.) oraz w sekcjach: budownictwo (7,2 tys.), handel; naprawa pojazdów samochodowych<sup>A</sup> (5,8 tys.), edukacja (4,2 tys.). W stosunku do roku poprzedniego nastąpiły istotne zmiany. Po pierwsze, ogólna liczba miejsc pracy w wymienionych głównych sekcjach zmalała o 15,5%, podczas gdy skala spadku dla wszystkich sekcji razem wyniosła 17,4%. W poprzednim roku główne sekcje zanotowały dwukrotnie większą dynamikę wzrostu niż cała gospodarka. Po drugie, rok wcześniej liczba nowo utworzonych miejsc pracy w ramach działalności profesjonalnej, naukowej i technicznej wzrosła w stosunku do 2016 r. ponad dwukrotnie (przyrost o 108,7%). Wrocław jest ważnym 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 PKD działalność firm centralnych (*head offices*); doradztwo związane z zarządzaniem.

Oddanie tych inwestycji do użytku zbiegło jednak się w czasie i w 2018 r. nie było przyrostu w tak dużej skali – liczba nowo utworzonych miejsc pracy była trzykrotnie mniejsza (3,3 tys.). Po trzecie, odwrotna tendencja cechowała przemysł, w którym wzrosło zapotrzebowanie na pracowników. Liczba nowo utworzonych miejsc pracy zwiększyła się z 7,9 tys. w 2017 r. do 11,3 tys. w 2018 r., a saldo tworzenia i likwidacji miejsc pracy w przemyśle wzrosło z 4,6 tys. do 7,6 tys. Po czwarte, nieco wyhamowała tendencja zwiększania miejsc pracy w budownictwie, gdyż już dotychczasowy popyt zgłaszany przez pracodawców był w dużym stopniu niezaspokojony.

Dodatkowo saldo wystąpiło niemal we wszystkich sekcjach PKD – minimalne ujemne saldo zanotowano w obsłudze rynku nieruchomości. W ujęciu względnym liczba miejsc nowo utworzonych była większa od liczby zlikwidowanych miejsc: 5,8 razy w opiece zdrowotnej i pomocy społecznej; 4,4 razy w edukacji; 4,3 razy w działalności profesjonalnej, naukowej i technicznej. Informatyzacja i wzrost konkurencji w bankowości były przyczynami najmniejszego w ostatnich latach dodatniego salda w sekcji działalność finansowa i ubezpieczeniowa.

<sup>26</sup> Podstawowa klasyfikacja jednostek według unijnego i polskiego prawa traktuje liczbę pracujących jako jeden z trzech warunków zaliczania firm do odpowiedniej kategorii wielkości i czyni to w sposób odmienny: małe – do 49 pracujących (mikro – do 9 pracujących); średnie od 50 do 249 pracujących; duże – od 250 pracujących.

**Wykres 8. Nowo utworzone i zlikwidowane miejsca pracy według sekcji PKD**  
**Chart 8. Newly created and liquidated jobs by sections of PKD**



O zmianie struktury liczby wolnych miejsc pracy decyduje z jednej strony zróżnicowanie procesów tworzenia i likwidacji miejsc pracy, a z drugiej strony przyczyny stojące po stronie podaży siły roboczej (zasoby osób o odpowiednich kwalifikacjach oraz ich zainteresowanie podejmowaniem zatrudnienia w określonej branży). Trzy główne rodzaje działalności (przemysł, budownictwo, handel; naprawa pojazdów samochodowych<sup>Δ</sup>) skupiały w 2018 r. 58,4% wolnych miejsc pracy. W 2017 r. koncentracja była większa i te sekcje obejmowały 64,9% niezaspokojonego popytu na pracowników. Oznacza to szybszy wzrost popytu firm reprezentujących większość pozostałych sekcji PKD. Najbardziej wzrosła liczba wolnych miejsc pracy w sekcji handel; naprawa pojazdów samochodowych<sup>Δ</sup> (o 102%) oraz w sekcjach: działalność profesjonalna, naukowa i techniczna (o 80%), transport i gospodarka magazynowa (77%) oraz zakwaterowanie i gastronomia<sup>Δ</sup> (67%).

Poziom niezaspokojenia popytu pracodawców ilustrowany jest odsetkiem niewykorzystania wolnych miejsc pracy - wyrażającym stosunek wolnych miejsc pracy do sumy wolnych i zagospodarowanych miejsc pracy. Zdecydowanie najtrudniej było znaleźć pracowników do sekcji informacja i komunikacja oraz pracowników budowlanych (wskaźniki po 2,6%). Na 3. i 4. miejscu znalazły się sekcje transport i gospodarka magazynowa oraz zakwaterowanie i gastronomia<sup>Δ</sup> (2,1-2,3%). Duży napływ obcokrajowców na rynek pracy powodował, że najmniejsze problemy ze znalezieniem pracowników miała sekcja pozostała działalność usługowa.

**Wykres 9. Odsetek niewykorzystania wolnych miejsc pracy i ich liczba według sekcji PKD**  
 Chart 9. The rate of non-utilisation and the number of vacancies by sections of PKD

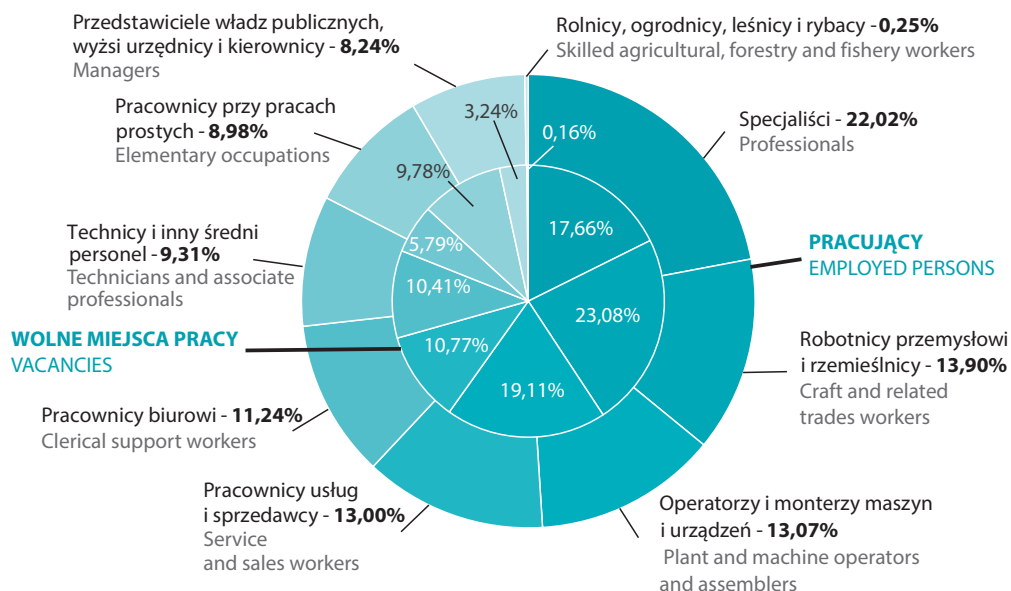


### Przekrój zawodowy

Urzędowa klasyfikacja zawodów i specjalności (KZiS) obejmuje **10 wielkich grup** zawodów<sup>27</sup>, 43 duże grupy, 133 średnie, 445 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 unowocześnienia. W ujęciu wielkich grup zawodowych 3 grupy obejmowały niemal połowę pracujących (49,0%). Są to kolejno: specjaliści, robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy, operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń. Zmiany następowały szybko, gdyż jeszcze w 2017 r. na drugim miejscu byli pracownicy usług i sprzedawcy. Najwięcej wolnych miejsc pracy czekało 31 grudnia na pracowników z grup: robotników przemysłowych i rzemieślników, operatorów maszyn i urządzeń, specjalistów. Koncentracja wolnych miejsc pracy w tych trzech grupach zawodowych wynosiła 59,9%, czyli była większa niż pracujących o ponad 10 p. proc. Taka struktura zawodów odzwierciedla ukazane uprzednio dane o sekcjach PKD, gdyż są to grupy zawodowe charakterystyczne dla przemysłu, budownictwa, a także sekcji informacja i komunikacja.

<sup>27</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 siły zbrojne, które zostały pominięte w dalszych rozważaniach.

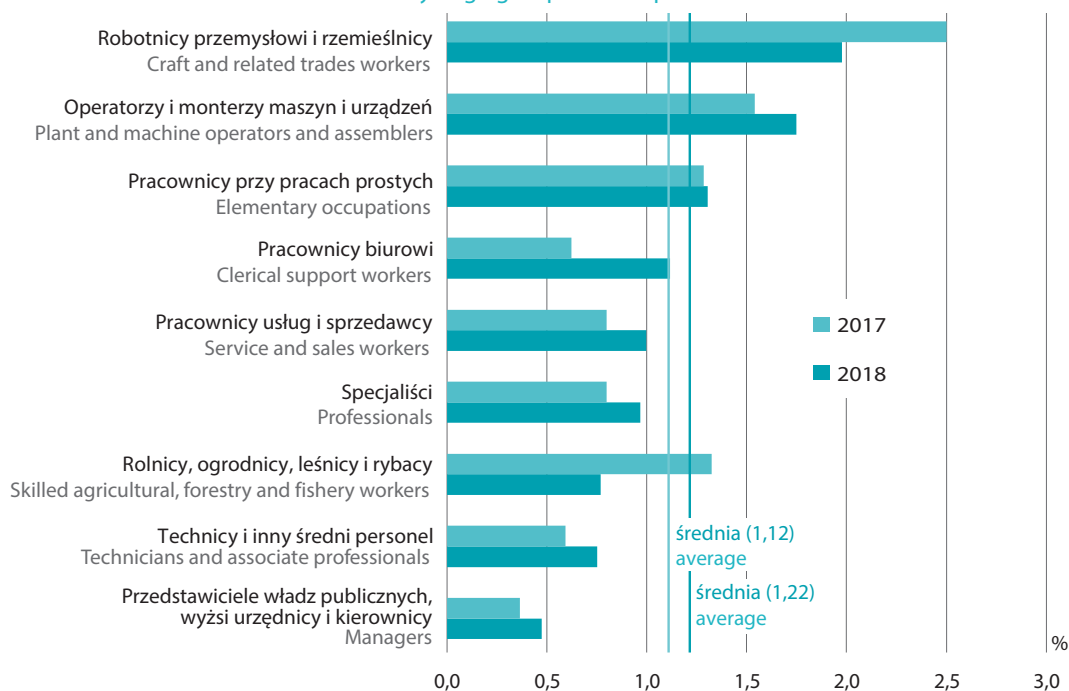
**Wykres 10. Struktura pracujących i wolnych miejsc pracy według wielkich grup zawodów**  
 Chart 10. Structure of employed persons and vacancies by large groups of occupations



Niewykorzystanie wolnych miejsc pracy cechowała tendencja wzrostowa: z poziomu 0,84% na koniec 2016 r., 1,12% w 2017 r. do 1,22% w końcu 2018 r. (średnia krajowa była o 0,1 p. proc. niższa). Średnia zmiana, która zaszła w 2018 r. była efektem tendencji wzrostowych w 7 wielkich grupach zawodów i spadkowych w 2 grupach – robotników przemysłowych i rzemieślników oraz rolników, ogrodników leśników i rybaków. Ta ostatnia grupa w znikomej skali wpłynęła na odsetek ogólny, gdyż liczba pracujących i wolnych miejsc pracy była niewielka (odpowiednio 2421 i 19, podczas gdy kolejna grupa o najmniejszym zatrudnieniu obejmowała 81345 pracowników). Wyrazem zmian na rynku pracy był najszybszy wzrost liczby niewykorzystanych ofert kierowanych do pracowników biurowych.

Schodząc na poziom **40 dużych grup** zawodów (oznaczonych dwucyfrowymi kodami; 3 pozostałe duże grupy mieszczą się w nieobjętych badaniami siłach zbrojnych) możemy zdiagnozować bardziej precyzyjnie problemy pracodawców. W pierwszej dziesiątce zawodów o najwyższym poziomie niewykorzystania miejsc pracy 2 grupy dotyczą zawodów robotniczych wymagających odpowiednich kwalifikacji, a dalsze 2 grupy mają charakter zbliżony (monterzy oraz kierowcy i operatorzy pojazdów). Zmiany dokonujące się w gospodarce powodują, że kolejnymi grupami zawodowymi o rosnącym niezaspokojonym popycie byli pracownicy obsługi klienta oraz pracownicy opieki osobistej i pokrewni (rok wcześniej obie grupy były poza pierwszą dziesiątką). Natomiast nieustannie w ścisłej czołówce pod względem niezaspokojonego popytu znajdują się informatycy. Jest to zawód mieszczący się w wielkiej grupie zawodowej specjalistów – jedynej, do której zaliczane są wyłącznie osoby z wyższym wykształceniem. Natomiast wielką grupą zawodową z najniższymi wymaganiami odnoszącymi się do poziomu kompetencji są pracownicy przy pracach prostych. Pomimo unowocześniającej się gospodarki nadal występowało duże i rosnące niezaspokojone zapotrzebowanie na pracowników wykonujących prace proste. W pierwszej dziesiątce znajdowały się aż 3 duże grupy osób wykonujących prace proste: związane z przygotowaniem posiłków (1. miejsce; rok wcześniej 10. miejsce), w górnictwie, przemyśle, budownictwie i transporcie (10. miejsce) oraz w rolnictwie, leśnictwie i rybactwie (3. miejsce).

**Wykres 11. Odsetek niewykorzystania wolnych miejsc pracy według wielkich grup zawodów**  
 Chart 11. The rate of non-utilisation of vacancies by large groups of occupations



Pomimo niewielkiej liczby ofert pracy kierowanych do osób z tej ostatniej grupy względny poziom zaspokojenia popytu na pracowników tej grupy był bardzo niski. **W ujęciu bezwzględnym** dużo wolnych miejsc pracy czekało także na sprzedawców i pokrewnych (4. miejsce – jest to naturalna konsekwencja dużej liczby pracujących w handlu); specjalistów do spraw ekonomicznych i zarządzania (7. miejsce; w 2017 r. poza pierwszą dziesiątką) oraz operatorów maszyn i urządzeń wydobywczych (10. miejsce).



**Wykres 12. Zawody o najwyższym niewykorzystaniu miejsc pracy i największej liczbie wolnych miejsc pracy**  
**Chart 12. Occupations with the highest non-utilisation of jobs and the biggest number of vacancies**



## 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

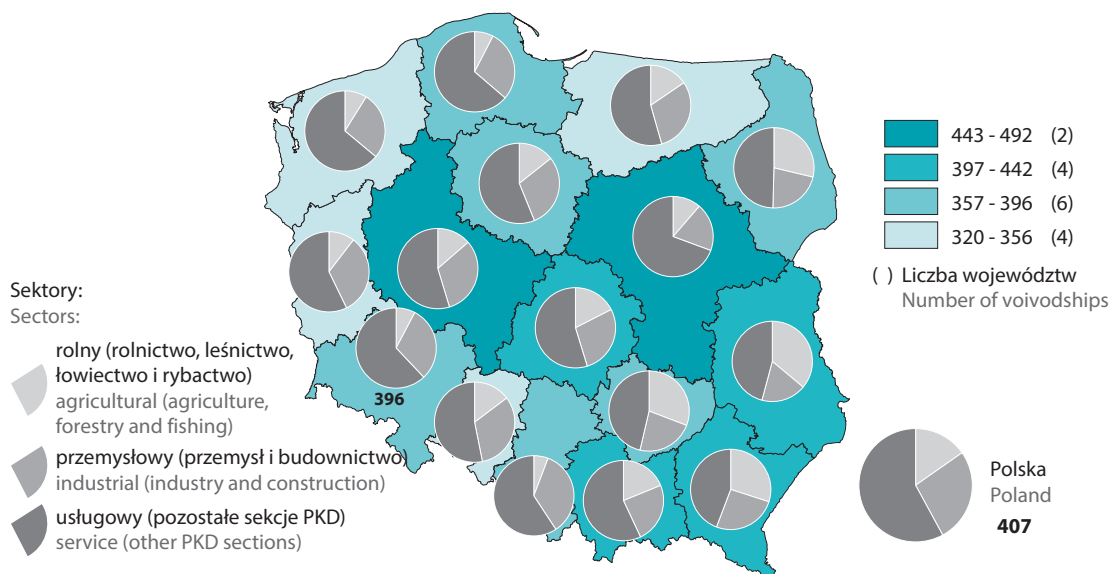
Liczba pracujących w gospodarce narodowej w województwie dolnośląskim według stanu na koniec 2018 r. wyniosła 1148,8 tys. osób (2017: 1135,5 tys.). Dynamika wzrostu miała jednak tendencję malejącą – wzrost wyniósł 1,2% w 2018 r., 2,7% w 2017 r. i 3,0% w 2016 r. Potwierdza to wnioski płynące z BAEL oraz z danych o popycie na pracę o wyczerpywaniu się rezerw siły roboczej.

Na 1000 mieszkańców województwa dolnośląskiego przypadało 396 pracujących (2017: 391). Było to przedłużenie wieloletniej wzrostowej tendencji tego wskaźnika (2005: 307; 2016: 381). Dane dotyczą faktycznego miejsca pracy i uwzględniają pracujących w gospodarstwach indywidualnych w rolnictwie. Przedstawione uprzednio współczynniki aktywności ekonomicznej na Dolnym Śląsku były nieznacznie gorsze od średniej dla Polski przy identycznym poziomie wskaźników zatrudnienia. Wyższy poziom bierności zawodowej na Dolnym Śląsku zależy głównie od struktury demograficznej społeczeństwa. Dlatego liczba pracujących na 1000 mieszkańców była w regionie w 2018 r. istotnie mniejsza od średniej krajowej wynoszącej 407 (2017: 400). Wzrost wskaźników w 11 województwach był większy niż na Dolnym Śląsku. Najwyższy poziom wskaźnika zanotowało Mazowsze (492) wyprzedzając Wielkopolskę (448). Rozpiętości są tu tradycyjnie znaczne, gdyż szczególnie niskie wartości posiadały województwa warmińsko-mazurskie (320), zachodniopomorskie (336) i opolskie (343). Regiony te cechują odmienne struktury rolne niż centrum i wschód kraju oraz relatywnie duża rola zagranicznych migracji zarobkowych.

Istnieją różne poziomy agregacji rodzajowej (przedmiotowej) struktury gospodarki. W najbardziej zagregowanym **ujęciu trójsektorowym** można zauważyć, że w województwie dolnośląskim jest ona stosunkowo nowoczesna na tle kraju. Udział rolnictwa w strukturze pracujących (7,7%) był obok województwa śląskiego (5,8%) i pomorskiego (7,6%) najmniejszy, za to duży był udział sektora przemysłowego (5. miejsce w kraju), na który składają się przemysł (4 sekcje PKD) i budownictwo.

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. Od pół wieku w Europie udział pracujących w sektorze usług zwiększa się nie tylko kosztem sektora rolnego, ale także przemysłowego. Na Dolnym Śląsku w 2018 r. nastąpiło małe odstępstwo od tej zasady – zatrudnienie w sektorze przemysłowym wzrosło bardziej niż w usługowym i stąd usługi zanotowały niewielki spadek udziału (z 62,1% do 62,0%).

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



<sup>a</sup> Według faktycznego miejsca pracy i rodzaju prowadzonej działalności; z pracującymi w gospodarstwach indywidualnych w rolnictwie (dane szacunkowe).

<sup>a</sup> By factual workplace and kind of conducted activity, including persons working in individual farms in agriculture (estimated data).

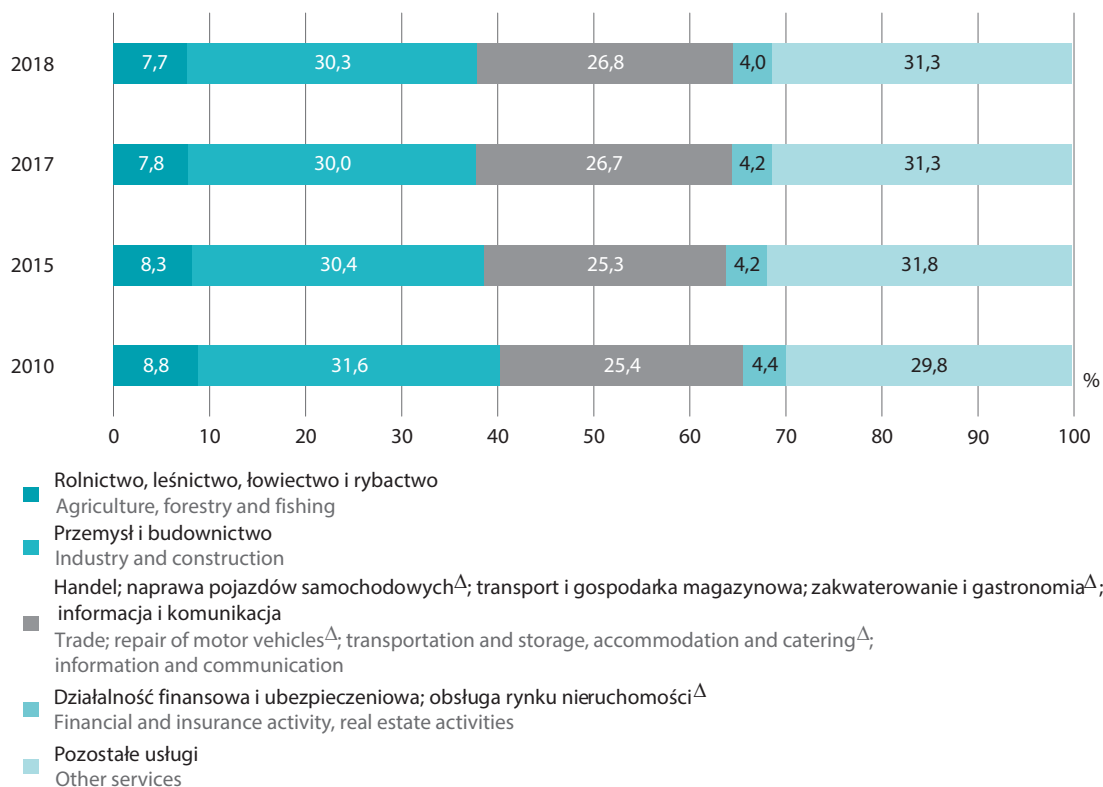
Usługi są na tyle dużym sektorem gospodarki, że w jego obrębie występują w ostatnich latach przeciwstawne tendencje. Usługi można podzielić na **3 grupy sekcji PKD**. Grupa sekcji o dużej wartości dodanej i stosunkowo wysokich wynagrodzeniach obejmuje działalność finansową i ubezpieczeniową, obsługę rynku nieruchomości. Jej udział w strukturze pracujących był niewielki (4,0%) i wykazywał tendencję spadkową nie tylko w ujęciu względnym (co oznacza dynamikę wzrostu zatrudnienia niższą od średniej w całej gospodarce), ale także w formie bezwzględnego spadku zatrudnienia w 2018 r. Tendencję wzrostową nadal wykazywało 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 ostatnia sekcja PKD miała najbardziej dynamiczny charakter, natomiast działalność handlowa wykazała niewielki spadek liczby pracujących. Udział grupy „pozostałe sekcje” w zatrudnieniu zmalał w okresie 2015-2017, lecz w 2018 r. się ustabilizował. 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. Sektor publiczny cechuje największa stabilność zatrudnienia, a spadek udziału tej grupy po 2015 r. wynikał z bardzo dużej dynamiki zatrudnienia w działalności o charakterze rynkowym, co jest cechą okresów dobrej koniunktury gospodarczej.

**Wykres 13. Struktura pracujących w gospodarce narodowej<sup>a</sup> według grup sekcji**

Stan w dniu 31 grudnia

**Chart 13. Structure of employed persons in the national economy<sup>a</sup> by section groups**

As of 31 December



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

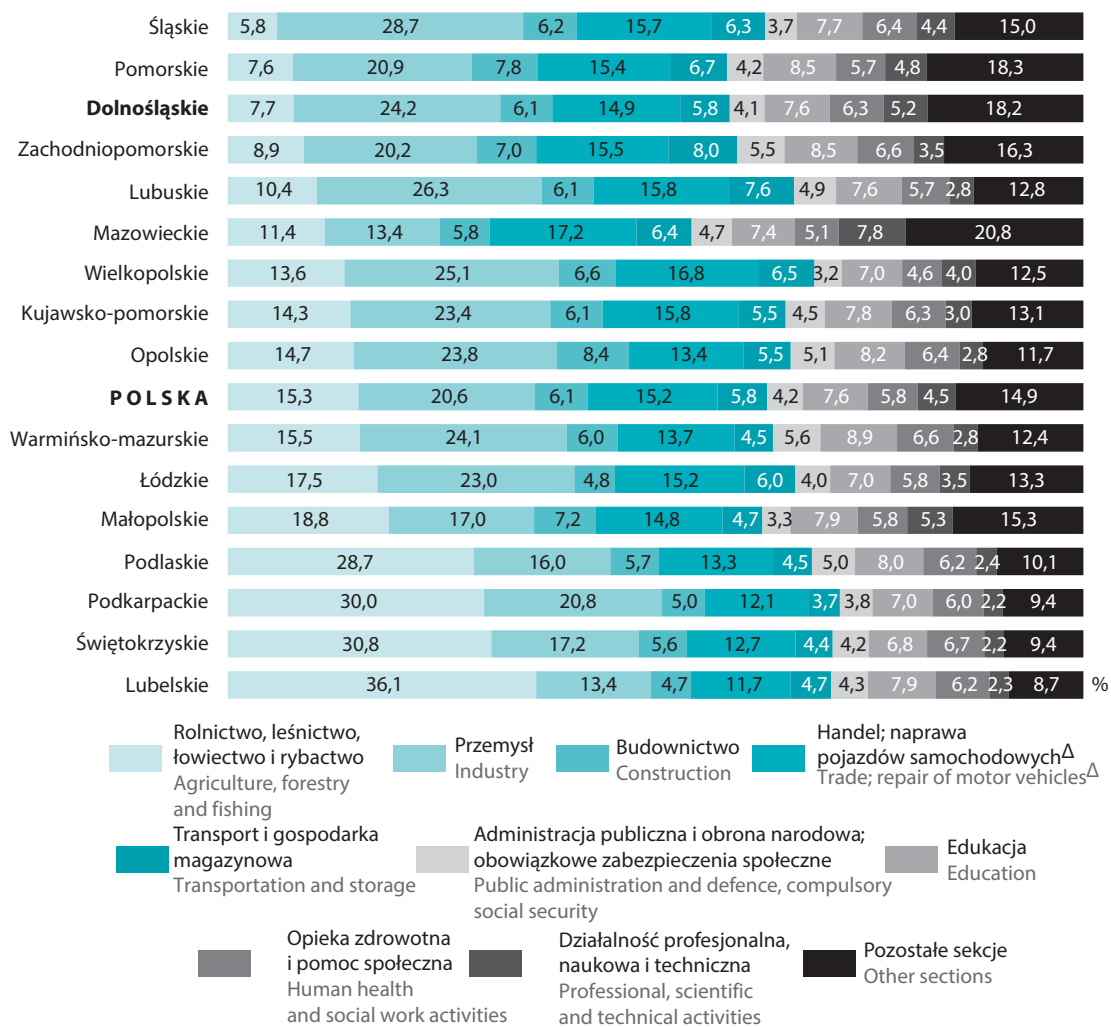
a By factual workplace and kind of conducted activity; including persons working in individual farms (estimate data).

Porównania z innymi regionami dokonywane na poziomie **sekcji PKD** wykazują, że Dolny Śląsk miał 3. najniższy wskaźnik strukturalny dla rolnictwa, leśnictwa, łowiectwa i rybactwa, 4. najwyższy wskaźnik dla przemysłu (za województwami śląskim, lubuskim i wielkopolskim), 7. najwyższy dla budownictwa oraz 2. najwyższy dla ujmowanych łącznie sekcji działalność profesjonalna, naukowa i techniczna (mającej wysoką wartość dodaną na 1 pracującego) oraz pozostałych sekcji (zaliczono tu rodzaje działalności o osobnych udziałach niższych od 4% ogółu pracujących). Łączny wskaźnik strukturalny wyniósł dla tych sekcji 23,4% (wskaźnik nie zmienił się), a województwo dolnośląskie ustępowało tylko województwu mazowieckiemu (28,6%; zmniejszenie o 0,1 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).

Mniejszy udział ma transport i gospodarka magazynowa, ale znaczenie tej sekcji szybko rośnie. Województwo dolnośląskie znajdowało się na poziomie średniej krajowej (5,8% pracujących), a wyższe wskaźniki miały regiony z wielkimi aglomeracjami oraz leżące na zachodzie kraju. Mają tam siedziby największe firmy transportowe (w tym zajmujące się spedycją międzynarodową lądową i morską), a przy najważniejszych szlakach komunikacyjnych dynamicznie powstają duże obiekty magazynowe. Znaczenie zatrudnienia tej sekcji było ponad dwukrotnie większe w województwie zachodniopomorskim (8,0%) niż podkarpackim (3,7%).

### Wykres 14. Struktura pracujących<sup>a</sup> w gospodarce narodowej według województw i wybranych sekcji Stan w dniu 31 grudnia

Chart 14. Structure of employed<sup>a</sup> persons in the national economy by voivodships and selected sections  
As of 31 December



a 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

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

W województwie dolnośląskim sekcjami usługowymi PKD o największym wzroście liczby pracujących w 2018 r. były (w nawiasach dynamika wzrostu w stosunku do roku poprzedniego kolejno w **2018**, 2017 i 2016 r.):

- informacja i komunikacja (**5,7%**; 17,0%; 11,3%),
- działalność profesjonalna, naukowa i techniczna (**4,7%**; 0,8%; 6,4%),
- pozostała działalność usługowa (**4,3%**; 5,0%; 7,5%),
- transport i gospodarka magazynowa (**3,6%**; 4,2%; 10,2%),
- obsługa rynku nieruchomości<sup>Δ</sup> (**3,5%**; 2,0%; 6,9%).

Dynamiczny rozwój tych sekcji był m.in. związany z lokalizacją i rozbudową na obszarze województwa centrów usług wspólnych oraz centrów logistycznych. Osłabiła się tendencja rozwojowa turystyki, sieci hotelarskich i obiektów gastronomicznych, gdyż wzrost liczby pracujących w sekcji zakwaterowanie i gastronomia<sup>a</sup> wyniósł 1,0% wobec 5,7% i 9,6% w latach poprzednich.

Największy **regres liczby pracujących** (o 7,0%) wystąpił w sekcji działalność finansowa i ubezpieczeniowa. Rozłożone w czasie decyzje największych banków i instytucji ubezpieczeniowych powodują duże fluktuacje zatrudnienia w tej sekcji – w 2017 r. liczba pracujących wzrosła o 4,3%, a w 2016 r. zmalała o 1,4%. W 2018 r. redukcje zatrudnienia wystąpiły w większości województw w kraju, natomiast duży wzrost wystąpił w województwie mazowieckim. W efekcie liczba pracujących w tej sekcji w kraju wzrosła o 1,0%. Ilustruje to zachodzące przeobrażenia – banki zmniejszają liczbę oddziałów i placówek wraz z upowszechnianiem się bankowości elektronicznej. Wymaga to wzmocnienia central bankowych, które zwykle zlokalizowane są w Warszawie.

Racjonalizacja zatrudnienia (o 3,6%) wystąpiła także w sekcji administracja i działalność wspierająca<sup>a</sup>. Jej tło było odmienne – niski przeciętny poziom wynagrodzeń powodował niewielkie zainteresowanie ze strony potencjalnych pracowników, a ustawowy wzrost minimalnych wynagrodzeń skłaniał pracodawców do ograniczania zatrudnienia. Po latach wzrostu zatrudnienia w sekcji handel; naprawa pojazdów samochodowych nastąpił jego spadek o 0,3%. Przy dalszym rozwoju dużych sieci handlowych nastąpiło ograniczenie czasu ich pracy oraz zmniejszenie liczby niewielkich placówek handlowych. Był to kolejny rok, kiedy niewielkie zmniejszenie liczby pracujących wystąpiło w rolnictwie, leśnictwie, łowiectwie i rybactwie (o 0,4%).

Proces wzrostu znaczenia sektora usług (serwicyzacja gospodarki) został zahamowany przez wzrost znaczenia **sektora przemysłowego**. W jego ramach przemysł rozwijał się jednak zdecydowanie wolniej (2018: 1,3%; 2017: 2,2%; 2016: 2,0%) niż budownictwo (2018: 4,6%; 2017: 2,7%; 2016: 3,0%). Sprzyja temu duży popyt w budownictwie mieszkaniowym oraz rozwój sieci transportowych (częściowo ze środków unijnych), a także delegowanie pracowników w ramach rynku unijnego. Wśród 4 sekcji PKD składających się na przemysł znacznie wzrosła liczba pracujących w ramach wytwarzania i zaopatrywania w energię elektryczną, gaz, parę wodną i gorącą wodę<sup>a</sup> (10,4%) po dużych redukcjach w latach poprzednich (6,1% i 2,8%). Wyhamował wzrost zatrudnienia w przetwórstwie przemysłowym (2018: 1,1%; 2017: 3,0%; 2016: 2,5%), które jest sekcją PKD zdecydowanie najważniejszą dla dolnośląskiego rynku pracy. Miejsc pracy dostarcza zwłaszcza rozwinięta dobrze na Dolnym Śląsku branża automotive.

## 4.2. Typologia dolnośląskich powiatów według struktury pracujących

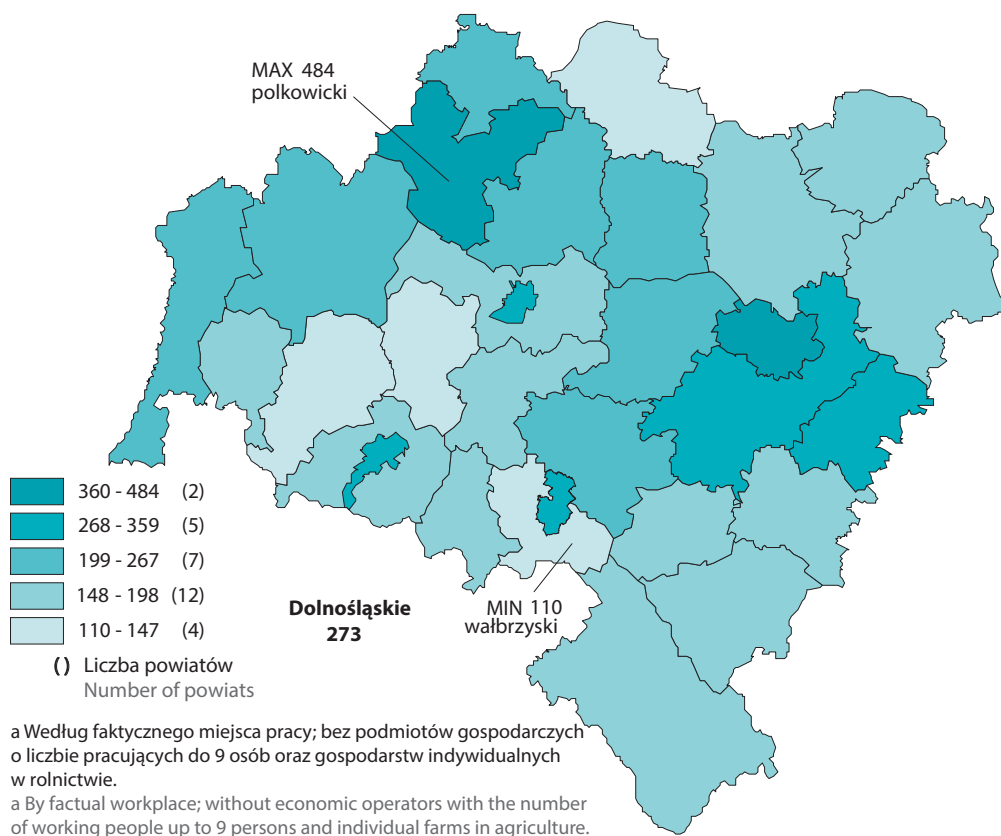
### 4.2. Typology of Lower Silesian powiats by structure of employed persons

Najwięcej miejsc pracy występuje na obszarach zurbanizowanych i uprzemysłowionych. Ich koncentracja przestrzenna jest wysoka, o czym świadczy fakt, iż we Wrocławiu zamieszkiwanym przez 22,1% ludności województwa liczba pracujących odpowiadała 35,7% populacji regionu. Postępuje koncentracja pracujących, gdyż 2 lata 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 (2018: 785,9 tys. osób; 2017: 778,3 tys.). W czterech powiatach – polkowickim, świdnickim, wrocławskim i we Wrocławiu – pracowało 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 (34,7%). Prowadzi to do wniosków:

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

Tym samym bardzo duża terytorialna rozpiętość wskaźnika liczby pracujących na 1000 mieszkańców dotyczy jedynie efektywnie wykorzystanych miejsc pracy. Wskaźnik ten kształtował się od 110 osób w powiecie wałbrzyskim i 115 osób w powiecie górowskim do 443 we Wrocławiu i 484 w powiecie polkowickim. Wrocław przyciąga inwestorów tworzących wiele nowych miejsc pracy, co ilustruje fakt, iż 2 lata 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 ukazują dane liczone według miejsca świadczenia pracy. W 2018 r. na 1000 mieszkańców województwa pracowały średnio 273 osoby. Tej wartości wskaźnika nie osiągały 24 powiaty, a tylko 6 powiatów ją przekraczało – były to kolejno: polkowicki, miasto Wrocław, oławski, miasto Legnica, wrocławski i miasto Jelenia Góra.

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



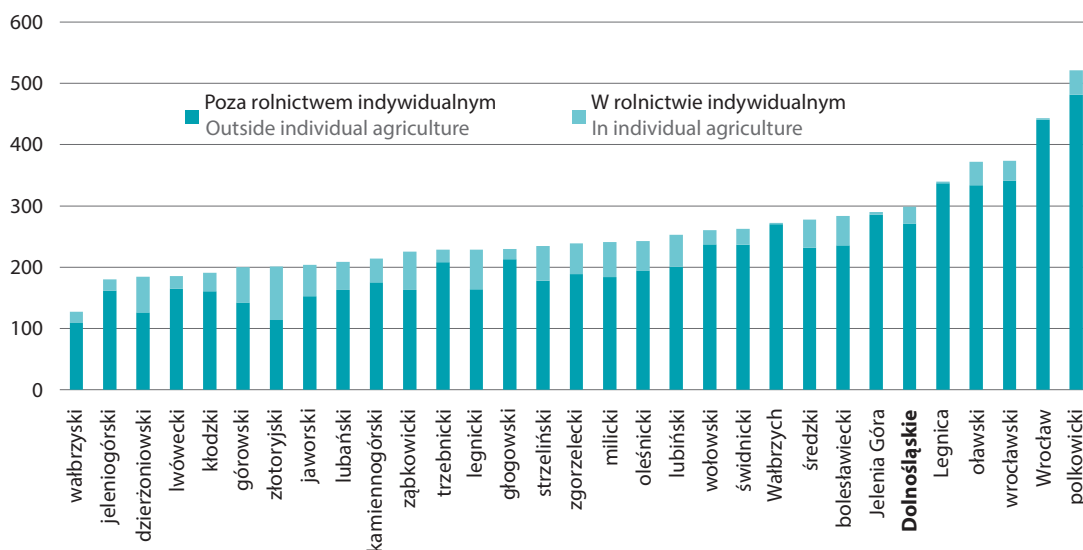
Województwo dolnośląskie należy do najbardziej uprzemysłowionych województw w kraju. Największe udziały pracujących w sekcjach przemysł i budownictwo miały powiaty: polkowicki – 71,4%, oławski – 66,0% oraz średzki – 60,3%. Wskaźnik wojewódzki (35,6%, o 0,2 p. proc. więcej niż w 2017 r.) został przekroczony aż w 25 powiatach, a tylko 5 powiatów posiadało niższy, w tym górowski 27,1% oraz miasto Wrocław – 18,4%. Wielkość Wrocławia oraz bardzo niska wartość wskaźnika w mieście zadecydowały o dysproporcji liczby powiatów powyżej i poniżej średniej. Wrocław pełni w województwie specyficzne funkcje i dlatego udział sektora usług wyniósł aż 81,5% ogółu pracujących. Wysokie odsetki miały także

powiaty: kłodzki – 68,4%, wałbrzyski – 67,8% oraz Jelenia Góra – 63,8%. Tylko te 4 powiaty przewyższyły średnią wojewódzką (64,4%). Był to ponownie statystyczny efekt wielkości Wrocławia. Najmniejszy udział pracujących w sektorze usług dotyczył powiatu polkowickiego – 28,1% oraz innych najbardziej uprzemysłowionych powiatów. W 2018 r. obie wyspecjalizowane ekonomicznie grupy wyraźnie wzmocniły swoją funkcję przemysłową lub usługową.

### Wykres 15. Liczba pracujących<sup>a</sup> na 1000 mieszkańców i ich struktura

Stan w dniu 31 grudnia

Chart 15. Number of employed persons<sup>a</sup> per 1000 inhabitants and their structure  
As of 31 December



a Wg faktycznego miejsca pracy i rodzaju działalności; bez podmiotów gospodarczych o liczbie pracujących do 9 osób.  
a By factual workplace, without economic operators with the number of working people up to 9 persons

Przedstawione wskaźniki nie uwzględniały mikroprzedsiębiorstw oraz pracujących w indywidualnych gospodarstwach rolnych. Pominięcie tych miejsc pracy sprawiło, że udział rolnictwa, leśnictwa, łowiectwa i rybactwa w ogólnej liczbie pracujących był bardzo mały i wyniósł 1,0%. Były to m.in. przedsiębiorstwa produkcji rolnej, jednostki obsługi rolnictwa, gospodarstwa rybackie i lasy państwowe. W 4 miastach na prawach powiatu w tej sekcji PKD pracowało poniżej 0,25% ogółu pracujących. Największy odsetek miały 2 powiaty leżące na północy regionu: górowski – 15,7% (zbliżony poziom miała każda z czterech gmin powiatu), milicki – 6,7% (dzięki dużemu zatrudnieniu w rybactwie w gminie Milicz), a także powiaty strzeliński – 4,9% (duży odsetek był zwłaszcza w gminie wiejskiej Kondratowice) oraz wałbrzyski – 4,2% (zaważył najwyższy w regionie odsetek pracujących w gminie wiejskiej Stare Bogaczowice – 47,3%).

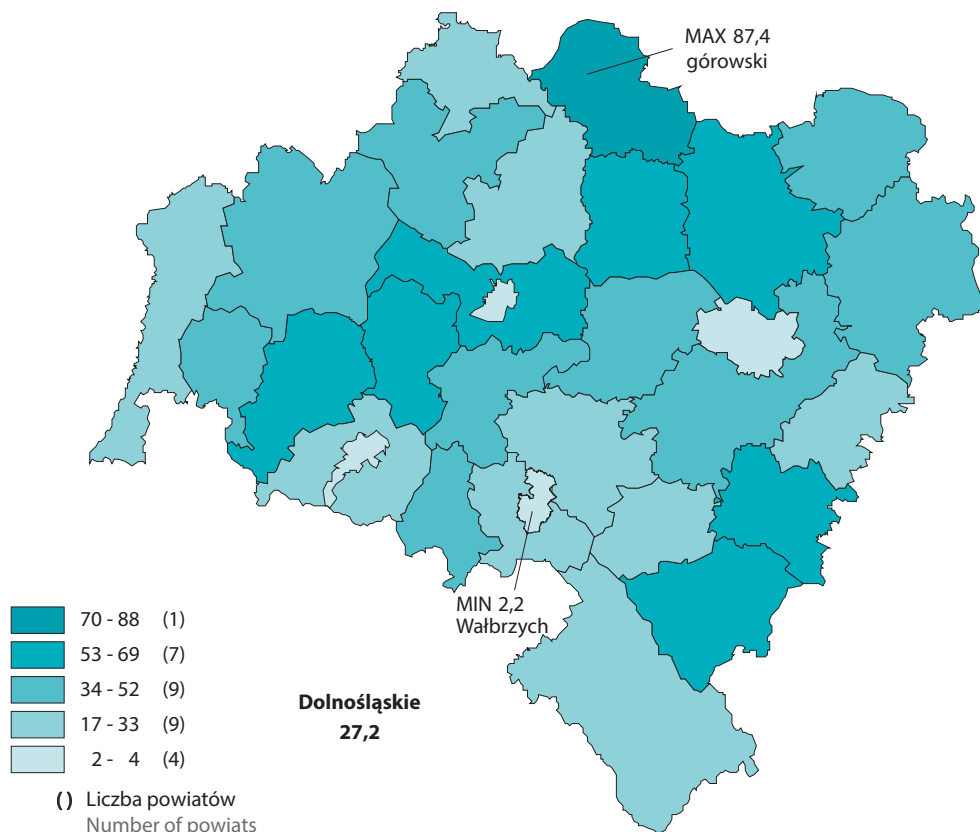


**Mapa 10. Pracujący w rolnictwie indywidualnym według powiatów na 1000 mieszkańców**

Stan w dniu 31 grudnia

Map 10. Employed persons in private farming by powiats per 1000 inhabitants

As of 31 December



Na mapie i wykresie uwzględniono pracujących w rolnictwie indywidualnym i w mikroprzedsiębiorstwach. Tylko pełne dane o pracujących pozwalają na analizę gospodarki w **układzie trójsektorowym**. W badaniach S. Kuzneta<sup>28</sup> 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 20-25%, a 3/4 osób pracuje 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.

28 S. Kuznets, *Wzrost gospodarczy narodów*, PWE, Warszawa 1976.

**Tablica 8.**  
Table 8.

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

Wyszczególnienie Specification	Rolnictwo Agriculture		Przemysł Industry		Usługi Services	
	2017	2018	2017	2018	2017	2018
	w % in %					
Polska Poland	20,0	19,7	27,1	27,3	52,9	53,0
Dolnośląskie	10,1	10,0	31,9	32,1	58,0	57,9
Dolnośląskie – mediana <sup>b</sup> median <sup>b</sup>	18,1	17,6	34,9	34,7	42,0	41,8
Wrocław	<b>0,7</b>	<b>0,7</b>	18,5	18,1	<b>80,8</b>	<b>81,2</b>
Powiat górowski	<b>52,1</b>	<b>51,7</b>	<b>14,7</b>	<b>15,4</b>	33,2	33,0
Powiat polkowicki	8,0	8,2	<b>65,3</b>	<b>65,7</b>	<b>26,6</b>	<b>26,1</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%.

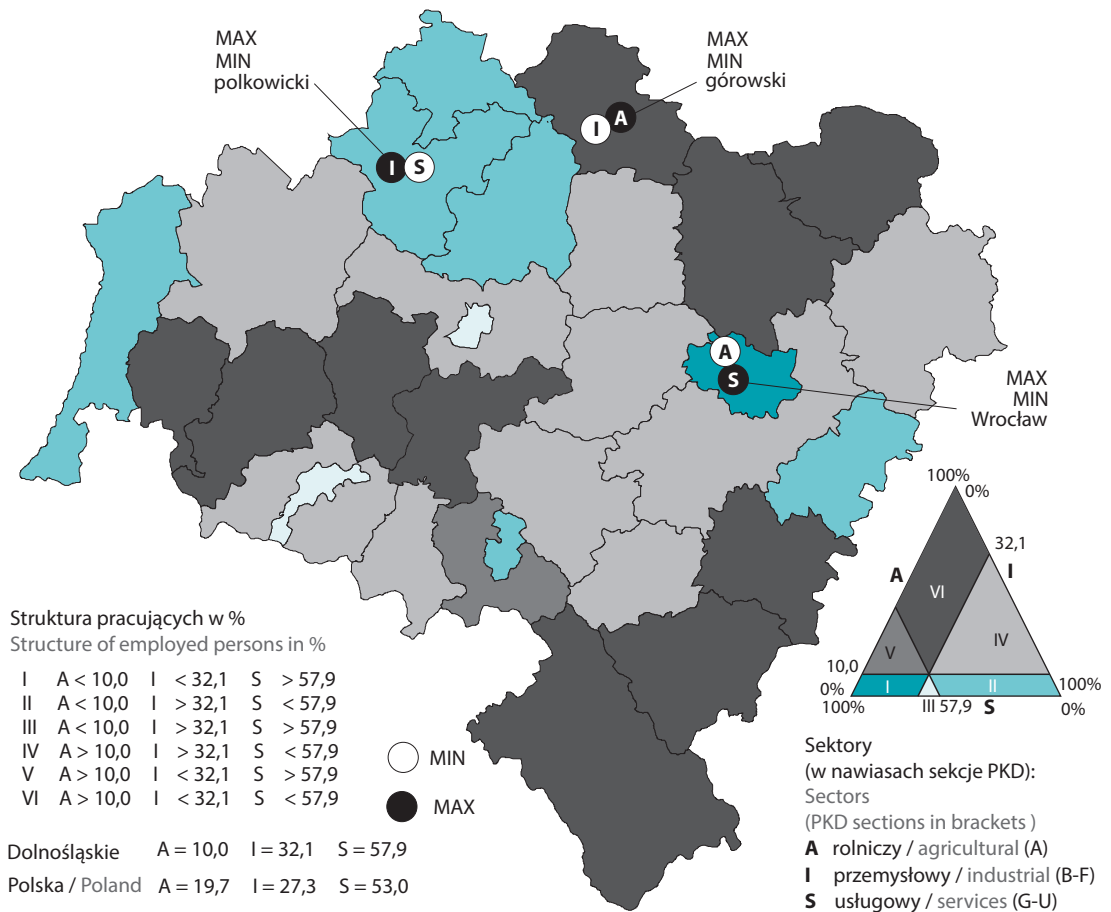
O **przewagach względnych** mówimy, gdy dany powiat cechuje wyższy niż średni poziom wskaźnika. Nie ma jednak jednoznaczności, czy zawsze powinna to być ważona średnia wojewódzka, czy też istnieją uzasadnienia aby odnosić się do średniej krajowej. Z drugiej strony rozkłady liczebności powiatów powyżej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

Dla dokonania **typologii powiatów** zastosowano odniesienie do 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 2 miasta na prawach powiatu. Typ II dotyczy głównie 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. Typ II uzupełniają 2 powiaty z rozwiniętym przetwórstwem przemysłowym – oławski i miasto Wałbrzych. Jedynym reprezentantem typu V jest powiat wałbrzyski (w 2017 r. był to inny powiat podmiejski – wrocławski). Te 4 grupy obejmują łącznie 10 powiatów, natomiast pozostałe 20 powiatów mieści się w 2 grupach, obejmujących po 10 powiatów. Typ IV obejmuje głównie powiaty leżące w centrum regionu), a typ VI – północ i południe województwa.

Należy podkreślić, że wyodrębnienie specjalizacji rolniczej bazuje na przewagach względnych, gdyż w ujęciu bezwzględnej 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 dane o dojazdach do pracy w innych powiatach powstałby różniący się 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 wewnątrznie sektorem są usługi i dlatego jest zasadne stworzenie dodatkowej typologii powiatów na podstawie **struktury pracujących 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 wypełniana przede wszystkim przez jednostki publiczne, a usługi są świadczone głównie bezpłatnie. Są to więc sekcje **nie-rynkowe** (o przeważającym charakterze nierynkowym – grupa N). 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** (grupa W), zwykle 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>Δ</sup>;
  - M – Działalność naukowa, profesjonalna i techniczna.
- **tradycyjne** (grupa T), o dużej pracochłonności i niskich wynagrodzeniach, z sekcjami:
  - G – Handel, naprawa pojazdów samochodowych<sup>Δ</sup>;
  - H – Transport i gospodarka magazynowa;
  - I – Zakwaterowanie i gastronomia<sup>Δ</sup>;
  - N – Administrowanie i działalność wspierająca<sup>Δ</sup>;
  - R – Działalność związana z rozrywką, kulturą i rekreacją;
  - S – Pozostała działalność usługowa<sup>29</sup>.

**Tablica 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

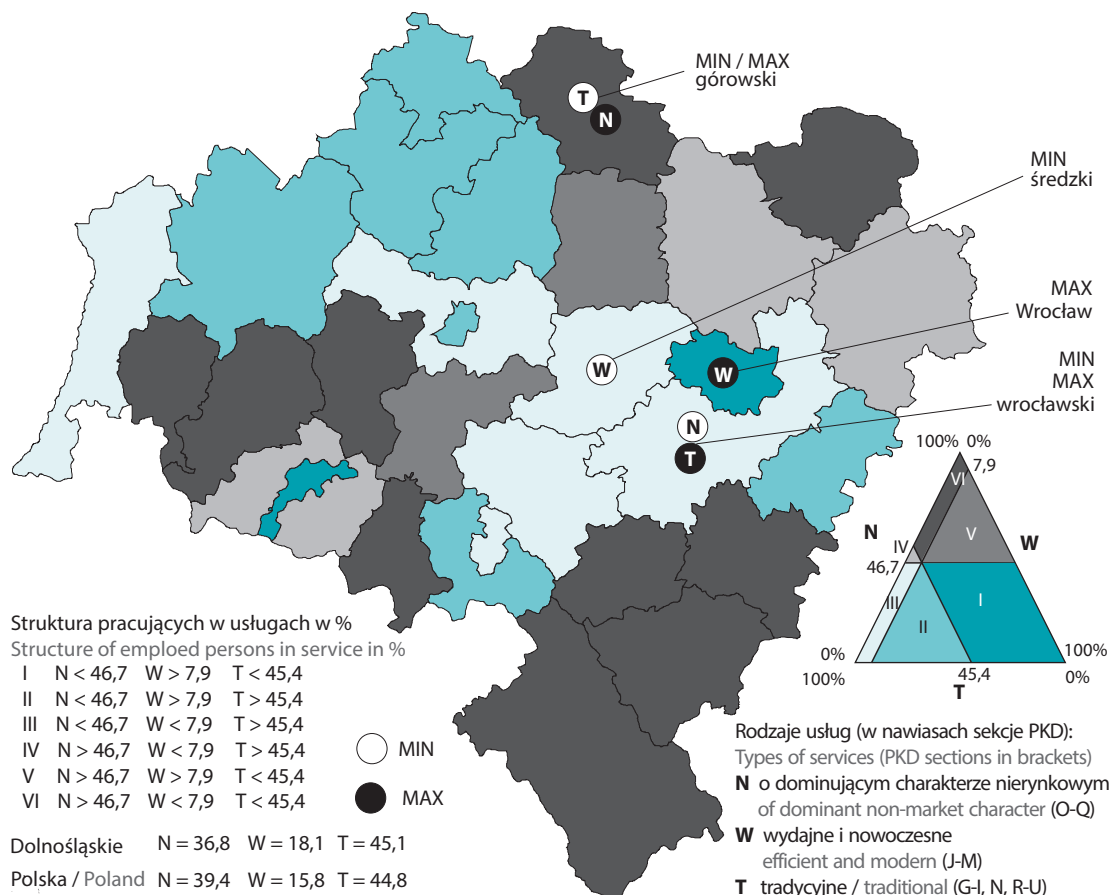
Wyszczególnienie Specification	Nierynkowe Non-market		Nowoczesne Modern		Tradycyjne Traditional	
	2017	2018	2017	2018	2017	2018
	w % in %					
Polska Poland	39,5	39,4	15,7	15,8	44,8	44,8
Dolnośląskie	36,9	36,8	17,9	18,1	45,2	45,1
Dolnośląskie – mediana <sup>b</sup> median <sup>b</sup>	48,1	46,5	6,9	6,5	45,3	46,4
Wrocław	30,1	30,1	<b>30,2</b>	<b>30,6</b>	39,7	39,3
Powiat wrocławski	<b>16,8</b>	<b>17,2</b>	4,7	5,8	<b>78,5</b>	<b>77,0</b>
Powiat górowski	63,0	<b>63,5</b>	6,1	4,6	30,9	<b>31,8</b>
Powiat średzki	41,7	42,4	3,7	<b>3,0</b>	54,6	54,5

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 prowadziłooby w tym przypadku do zubożenia obrazu zróżnicowań, m.in. zamiast do 6 typów, powiaty udałoby się przydzielić tylko do 4 grup, w tym jednoelementowej. Zastosowano więc nieco skorygowaną medianę.

<sup>29</sup> Wykaz uzupełniają sekcje T i S, w których na Dolnym Śląsku nie pracuje ani jedna osoba w głównym miejscu pracy.

**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 3,5 razy 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 i Legnicą oraz powiat zgorzelecki. Małe znaczenie mają tu usługi nowoczesne, w odróżnieniu od typu II skoncentrowanego w uprzemysłowionych powiatach Zagłębia Miedziowego oraz w powiecie bolesławieckim, wałbrzyskim i oławskim.

Typy IV–VI charakteryzują się dużym znaczeniem 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. Rok później nastąpiło niewielkie osłabienie tej dynamiki (spadek z 3,0% do 2,7%), a następne obniżenie dynamiki było

już poważniejsze – do poziomu 1,2%. Należy to bardziej wiązać z wyczerpywaniem się zasobów wolnej siły roboczej, niż z malejącym zapotrzebowaniem gospodarki, gdyż w 2018 r. była dobra regionalna koniunktura gospodarcza. Krajowa dynamika wzrostu liczby pracujących była wyższa (1,5%) niż na Dolnym Śląsku.

### Przekrój rodzajowy i terytorialny

Podstawowe tendencje zmian liczby pracujących według sekcji PKD w 2018 r. zostały omówione uprzednio z uwzględnieniem pracujących w rolnictwie indywidualnym, w mikroprzedsiębiorstwach oraz w stowarzyszeniach i fundacjach (agregatowe ujęcie ogólne) lub jedynie z pracującymi w rolnictwie (dla potrzeb typologii powiatów). Występowały tam różne źródła danych. Ujęcie jednolite bazujące na sprawozdaniach podmiotów gospodarczych (z wyłączeniem mikroprzedsiębiorstw) pozwala zbilansować podstawowe tendencje także w przekroju powiatów.

Liczba pracujących wzrosła z 778,3 tys. do 785,9 tys., czyli o 7,6 tys. osób. Na sektor publiczny przypadło 2,6 tys., a na prywatny 5,0 tys. osób. Największy przyrost pracujących wystąpił w przetwórstwie przemysłowym (3,2 tys.), w transporcie i gospodarce magazynowej (3,0 tys.), w działalności profesjonalnej, naukowej i technicznej (2,0 tys.) a także w sekcjach informacja i komunikacja oraz edukacja (po 1,5 tys.). Przyrosty odnotowane w tych 5 sekcjach były łącznie o połowę większe niż całkowity przyrost, gdyż niektóre inne sekcje zanotowały spadek zatrudnienia. Największe redukcje zatrudnienia dotyczyły administracji i działalności wspierającej<sup>a</sup> (2,7 tys.) oraz działalności finansowej i ubezpieczeniowej (2,0 tys.). Zmalała także o 0,9 tys. liczba pracujących łącznie w 4 sekcjach: opieka zdrowotna i pomoc społeczna; rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo (poza rolnictwem indywidualnym), działalność usługowa pozostała; górnictwo i wydobywanie.

Następuje z jednej strony zmiana rodzajowej struktury zatrudnienia, a z drugiej strony zmiana znaczenia mikroprzedsiębiorstw w poszczególnych sekcjach PKD. Według danych uwzględniających najmniejsze podmioty gospodarcze wzrost zatrudnienia w przetwórstwie przemysłowym był mniejszy i wyniósł niespełna 2,5 tys. osób. Oznacza to, że w mikroprzedsiębiorstwach wystąpił spadek liczby pracujących w tej sekcji o 0,7 tys. osób. W przemyśle wzmacniały się więc przede wszystkim większe przedsiębiorstwa. Odwrotnie było m.in. w budownictwie zwiększającym zatrudnienie w mikroprzedsiębiorstwach oraz w handlu, gdzie duże firmy dostosowały zatrudnienie do skróconego rocznego czasu pracy i rosnącego handlu elektronicznego.

Przedstawione dane w przekroju powiatów ukazywały w Polsce i w regionie wzrost znaczenia usług zakwalifikowanych jako nowoczesne. Towarzyszyło temu wyraźne zmniejszenie się mediany powiatowej, co oznacza zmniejszanie się zatrudnienia w większości powiatów, zwłaszcza w sekcji działalność finansowa i ubezpieczeniowa. Działo się tak pomimo tego, że na Wrocław przypadało ponad 91% regionalnej redukcji zatrudnienia w tej sekcji (1,9 tys. osób, co odpowiadało 9,9% pracujących w sekcji). W niektórych powiatach zmniejszenie zatrudnienia było jeszcze większe i dotyczyło więcej niż co 10. pracującego w tej sekcji w 2017 r., a tylko w 8 powiatach zanotowano niewielki wzrost zatrudnienia.

Odmienny charakter zatrudnienia we Wrocławiu niż w reszcie regionu był jeszcze bardziej widoczny w innych sekcjach PKD. Spadek liczby pracujących w opiece zdrowotnej i pomocy społecznej w regionie (o 0,4 tys.) w ujęciu salda wynikał wyłącznie z redukcji dokonanej we Wrocławiu (o 0,7 tys.). Duże przyrosty zatrudnienia w całym województwie w sekcjach działalność profesjonalna, naukowa i techniczna oraz informacja i komunikacja były mniejsze od odnotowanych we Wrocławiu (odpowiednio 2,0 tys. i 1,6 tys.).

Przestrzenne tendencje dla przetwórstwa przemysłowego ilustruje z jednej strony największy spadek liczby pracujących odnotowany we Wrocławiu (o 0,7 tys.) i z drugiej strony największe przyrosty występujące kolejno w powiatach: wrocławskim (1,1 tys.), Legnicy (0,9 tys.), oławskim, średzkim (po 0,7 tys.) oraz w Wałbrzychu i trzebnickim (po 0,6 tys.). Nie uchroniło to Wałbrzycha od niewielkiego spadku liczby pracujących w całej gospodarce.

Liczba pracujących ogółem wzrosła w 19 powiatach, a w 11 zmalała. W ujęciu bezwzględny największe spadki zatrudnienia dotyczyły powiatu polkowickiego i kłodzkiego (po 0,5 tys.), a największe przyrosty Wrocławia (1,6 tys.), powiatu wrocławskiego (1,4 tys.), trzebnickiego (1,1 tys.), Legnicy (1,0 tys.) oraz powiatów legnickiego i średzkiego (po 0,9 tys.). Zwiększenia dotyczyły więc nie tylko miast, ale także powiatów

składających się na aglomeracje. Przy łatwości realizacji dojazdów wahadłowych przedsiębiorcy najchętniej inwestują na obrzeżach miast.

W ujęciu względnym najbardziej wzrosła liczba pracujących w powiatach: legnickim (9,4%), trzebnickim (7,5%), średzkim (7,1%) i wałbrzyskim (6,4%). Największe redukcje dotyczyły powiatu lwóweckiego (4,3%) i zgorzeleckiego (2,1%).

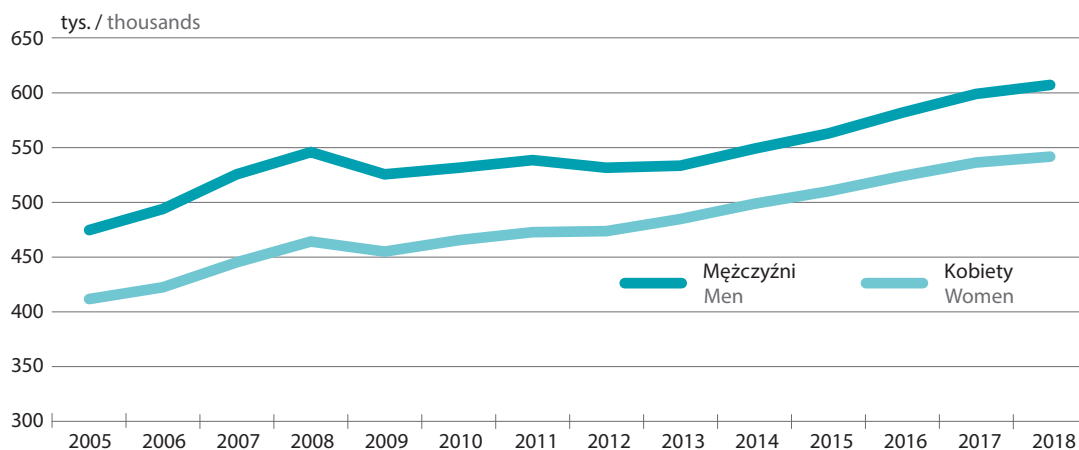
### Przekrój według płci

W ujęciu obejmującym rolnictwo indywidualne i mikroprzedsiębiorstwa w województwie dolnośląskim pracowało 607,2 tys. mężczyzn (2017: 599,1 tys.) i 541,6 tys. kobiet (2017: 536,4 tys.). Wzrost w stosunku do roku poprzedniego wyniósł 1,4% wśród mężczyzn i o 1,0% wśród kobiet. Takie zróżnicowanie dynamiki jest charakterystyczne dla dobrej koniunktury gospodarczej. Tak było w okresie przed 2008 r. i w latach 2014-2018. I odwrotnie, gdy tendencje gospodarcze były niekorzystne, liczba pracujących mężczyzn zmniejszała się lub rosła wolniej niż liczba kobiet.

### Wykres 16. Pracujący w gospodarce narodowej<sup>a</sup> według płci

Stan w dniu 31 grudnia

Chart 16. 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 (estimated data); without working persons in budgetary units operating in national defence and public safety.

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 w 2018 r. 65,6 tys. osób.

### Kategorie pracujących

Przedstawione dane o pracujących (1148,8 tys. osób w 2018 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 (w nawiasach dane z 2017 r.):

- 1099,5 tys. (1100,4 tys.) – pracujący: właściciele i wspomagający członkowie rodzin, zatrudnieni, członkowie rolniczych spółdzielni produkcyjnych, agenci, osoby zajmujące się pracą nakładczą,
- 873,1 tys. (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,
- 809,4 tys. (809,7 tys.) – przeciętne zatrudnienie w roku, bez zatrudnionych za granicą,
- 691,4 tys. (693,0 tys.) – przeciętne zatrudnienie w roku, bez jednostek do 9 pracujących, bez zatrudnionych za granicą,
- 785,9 tys. (778,3 tys.) – liczba pracujących według faktycznego (głównego) miejsca pracy i rodzaju działalności poza indywidualnymi gospodarstwami rolnymi, bez jednostek do 9 pracujących,
- 736,7 tys. (743,2 tys.) – liczba pracujących poza indywidualnymi gospodarstwami rolnymi, bez jednostek do 9 pracujących,
- 731,8 tys. (737,9 tys.) – jak wyżej, ale wyłącznie zatrudnieni w ramach stosunku pracy (bez właścicieli, współwłaścicieli, bezpłatnie pomagających członków rodzin oraz członków spółdzielni produkcji rolniczej); razem pełnozatrudnieni i niepełnozatrudnieni.

Dane poddane uprzednio analizom w różnych przekrojach wykazywały niewielką tendencję wzrostową. Informacje służące do ocen innych kategorii pracujących i zatrudnionych zwykle wykazywały w 2018 r. niewielki spadek w stosunku do roku poprzedniego. Duży wpływ na obraz statystyczny miały różne grupy pracujących: w mikroprzedsiębiorstwach, w rolnictwie indywidualnym, w głównym miejscu pracy i w ramach dodatkowego zatrudnienia, osób delegowanych za granicę, z przeliczeniem na pełnozatrudnionych lub bez przeliczenia, w ramach stosunku pracy i poza nim, a także mierzenie danych według stanu na 31 grudnia lub średniego w roku.

Dominującą podstawą zatrudnienia są umowy o pracę. Tworzą one standardowe stosunki pracy, które z ekonomicznego punktu widzenia 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 zatrudnionych na Dolnym Śląsku wynosiła 731,8 tys. (2017: 737,9 tys.), w tym liczba pełnozatrudnionych – 678,6 tys. (2017: 697,0 tys.) i **niepełnozatrudnionych** – 53,2 tys. (2017: 50,9 tys.). Niepełnozatrudnieni stanowili 7,3% 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.), a pracodawcy tego nie umożliwiają. Kobiety stanowiły 2/3 wszystkich niepełnozatrudnionych. Największe udziały niepełnozatrudnionych wystąpiły w sekcjach: zakwaterowanie i gastronomia<sup>a</sup> (29,2%), rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo (14,2%), działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją (13,5%), edukacja (12,7%). Najmniejszy odsetek wystąpił w przemyśle (2,1%). Pracodawcy coraz częściej starają się pozyskać pracowników na pełne etaty, a z drugiej strony pracownicy mają większy wpływ na warunki podpisywanej umowy i niekiedy decydują się na pracę w niepełnym wymiarze czasu pracy, co wynika głównie z wypełniania obowiązków domowych i rodzinnych.

Pod względem upowszechnienia **umów terminowych** (na czas określony) Polska należy do liderów w Unii Europejskiej. Osoby zatrudnione na tych zasadach stanowiły w 2018 r. 23,9% ogółu zatrudnionych (większy odsetek był jedynie w Hiszpanii – 26,4%), podczas gdy inne kraje z naszego regionu geograficznego – Litwa i Rumunia – miały wskaźniki 1,4% i 1,1%. W Wielkiej Brytanii, cenionej przez Polaków jako miejsce pracy nie tylko z powodu zarobków, ale także stosunków pracy i stabilności zatrudnienia, udział ten wynosił 4,9%. Na Dolnym Śląsku wskaźnik był zbliżony do krajowego i wynosił 24,1% (2017: 26,7%). W stosunku do 2015 r. uległ zmniejszeniu o 4,8 p. proc. Ten spadek jest traktowany jako wyraz poprawy sytuacji pracowników i upowszechniania uprzywilejowanych stosunków pracy. Umowy na czas określony najczęściej występowały w sekcjach: administrowanie i działalność wspierająca<sup>a</sup> (56,5%), zakwatero-



wanie i gastronomia<sup>Δ</sup> (44,3%), pozostała działalność usługowa (37,9%) oraz handel, naprawa pojazdów samochodowych<sup>Δ</sup> (28,5%). Najrzadziej występowały w sekcji administracja publiczna i obrona narodo-  
wa, obowiązkowe zabezpieczenia społeczne (9,2%) oraz w rolnictwie, leśnictwie, łowiectwie i rybactwie (9,6%).

### 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 wykazuje, że 2146,0 tys. firm dawało w 2018 r. 4173,2 tys. miejsc pracy w Polsce, z czego 332,8 tys. w województwie dolnośląskim. Zdecydowanie dominują tu jednostki należące do osób fizycznych, chociaż wzrósł udział spółek prawa handlowego.

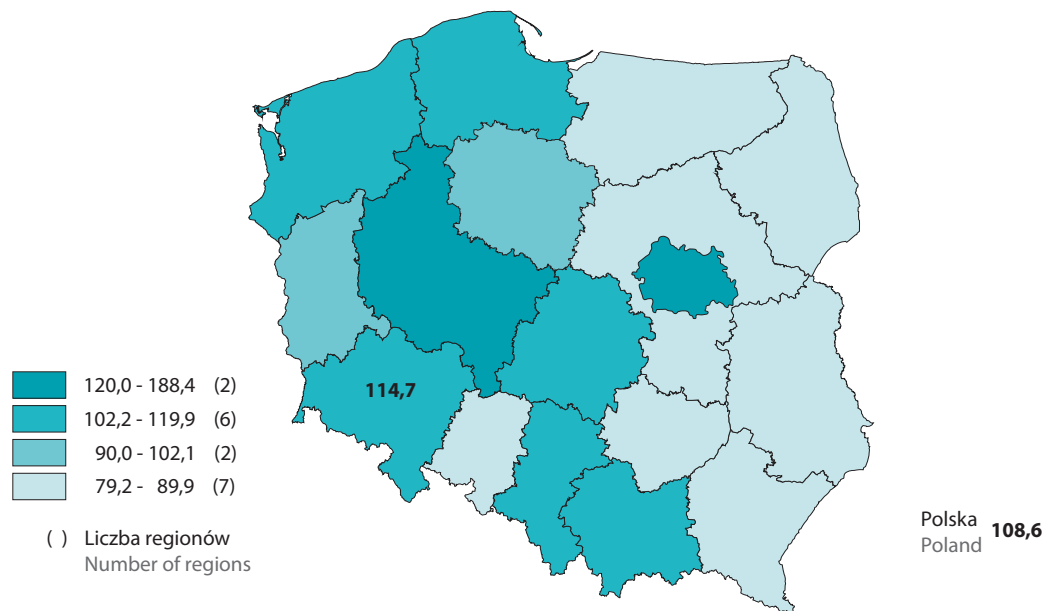
W strukturze przedmiotowej wyraźną przewagę nad pozostałymi sekcjami PKD miał handel i naprawa pojazdów samochodowych<sup>Δ</sup>, który obejmował 24,0% ogółu pracujących w dolnośląskich mikroprzedsiębiorstwach i 26,2% w Polsce. Na kolejnych miejscach znalazły się: budownictwo (14,5% na Dolnym Śląsku i 14,2% w Polsce), działalność naukowa, profesjonalna i techniczna (11,9% i 11,2%), przemysł (9,9% i 10,9%), transport i gospodarka magazynowa (6,6% i 7,4%). Na dalszych pozycjach znajdowały się opieka zdrowotna i pomoc społeczna oraz pozostała działalność usługowa. Zmiany charakteru drobnej przedsiębiorczości można zaobserwować nawet w krótkich okresach. W stosunku do 2017 r. zmalały wskaźniki strukturalne dla działalności handlowej, przemysłowej i transportowej, a wzrosły odsetki dla budownictwa i działalności profesjonalnej.

**Tablica 10.**  
Table 10.

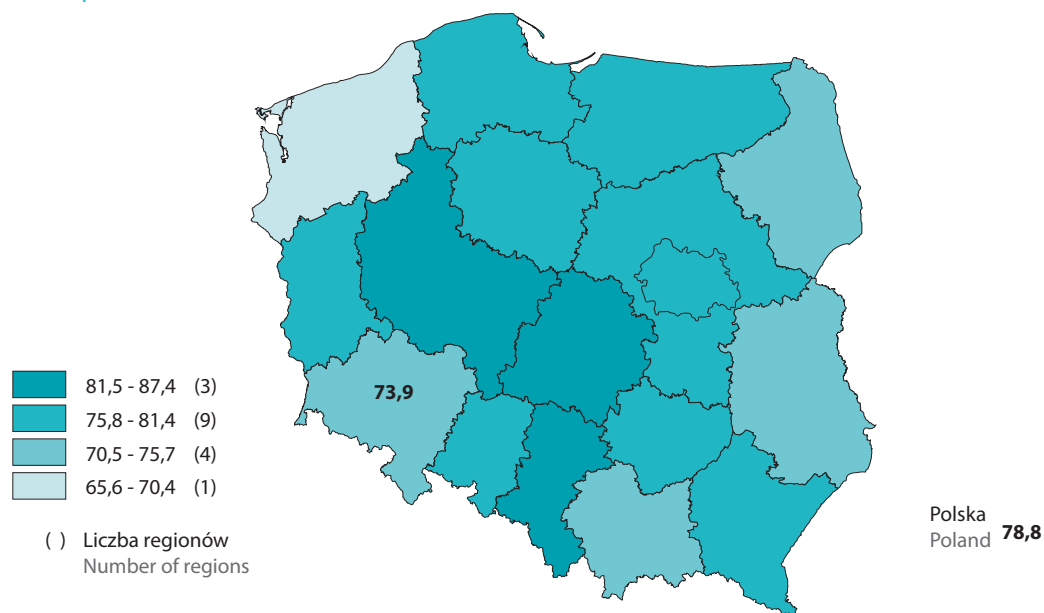
### Przedsiębiorstwa o liczbie pracujących do 9 osób Enterprises employing up to 9 people

Wyszczególnienie Specification	Polska Poland	Dolnoślą- skie	Polska Poland	Dolnoślą- skie
	w tys. in thousand		w % in %	
Liczba jednostek ogółem Total number of entities	2146,0	173,7	100,0	100,0
w tym osoby fizyczne świadczące wyłącznie pracę na rzecz innej firmy including natural persons who only provide work for another company	107,0	14,3	5,0	8,2
Liczba pracujących ogółem Total number of employed persons	4173,2	332,8	100,0	100,0
w tym kobiety including women	1396,3	109,8	33,5	33,0
właściciele, współwłaściciele i pomagający bezpłatnie członkowie rodzin owners, co-owners and family members who help free of charge	2334,2	191,4	55,9	57,5
zatrudnieni na podstawie umowy o pracę employment on the basis of a contract	1839,2	141,4	44,1	42,5

**Mapa 13. Liczba pracujących w mikroprzedsiębiorstwach na 1000 mieszkańców według województw**  
 Map 13. 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



Działalność mikroprzedsiębiorstw jest ważna dla konsumentów. Do tego sektora zaliczamy m.in. 27,5 tys. działających na Dolnym Śląsku punktów sprzedaży detalicznej. Działalność handlowa podlega w ostatnich latach głębokim przeobrażeniu, a rozwój dużych sieci handlowych, zmiany czasu pracy placówek oraz handel elektroniczny przyczyniają się do zmniejszania znaczenia niewielkich sklepów. Rok wcześniej było ich w regionie 29,9 tys., a w 2016 r. – 31,2 tys.

Niektóre rodzaje mikroprzedsiębiorstw ulegają redukcji, ale inne szybko się rozwijają. Na rzecz potrzeb społeczności lokalnych pracowało 13,6 tys. podmiotów świadczących usługi zdrowotne (2017: 12,3 tys.), 4,5 tys. placówek gastronomicznych (2017: 4,4 tys.) i 3,5 tys. taksówek osobowych (2017: 3,3 tys.).

Taksówki są przykładem 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, a ich znaczenie na Dolnym Śląsku jest wyższe niż w kraju.

Wśród mikroprzedsiębiorstw w zdecydowanej mniejszości występowały przedsiębiorstwa wieloosobowe i dlatego średnia liczba pracujących w jednym mikroprzedsiębiorstwie nie przekracza 2 osób – w Polsce wynosiła 1,94, a na Dolnym Śląsku 1,92 osoby. Wzrosło znaczenie firm jednoosobowych, gdyż rok wcześniej wskaźniki wynosiły odpowiednio 1,97 i 1,93. Zróżnicowanie regionalne tego wskaźnika było niewielkie; najwyższy poziom miało województwo śląskie (2,06), a najmniejszy – zachodniopomorskie (1,82). 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 109 osób oficjalnie pracujących, lecz bez umowy o pracę oraz 86 pracowników najemnych. W województwie dolnośląskim liczby te wynosiły odpowiednio: 110 i 81 osób. Jeśli liczbę zatrudnionych odniesiemy do 100 właścicieli, współwłaścicieli i pomagających członków rodzin to wskaźniki te wyniosą: 79 dla Polski i 74 dla województwa dolnośląskiego.

Duże znaczenie mikroprzedsiębiorstw dla rynku pracy najlepiej ilustruje liczba pracujących na 1000 mieszkańców, która w Polsce w 2018 r. wynosiła 108,6, a w województwie dolnośląskim 114,7. Występowała tu duża rozpiętość terytorialna – od 79,2 na Podkarpaciu do 144,3 na Mazowszu. Przedsiębiorczość jest największa w dużych miastach, co widać w tym ostatnim województwie – wskaźnik dla regionu NUTS2 mazowieckiego regionalnego wyniósł 86,8, a dla stołecznego warszawskiego 188,4.

Poziom wskaźników na początku dekady sytuował Dolny Śląsk poniżej średniej krajowej, co zostało zmienione dzięki wysokiej dynamice wzrostu liczby pracujących w stosunku do 2010 r. – 25,9% wobec 19,9% w Polsce. Wzrost liczby pracowników najemnych w mikroprzedsiębiorstwach w regionie był też większy niż w kraju (15,7% wobec 12,9%). Porównanie zmian liczby pracujących i liczby zatrudnionych ukazuje pogłębienie się po 2010 r. dominacji podmiotów jednoosobowych.

### Wielkość przedsiębiorstw

Dane dotyczą sektora przedsiębiorstw (z pominięciem jednostek do 9 pracujących). W ostatnich latach zmniejszało się znaczenie małych przedsiębiorstw (o liczbie 10–49 pracujących) i następował proces koncentracji zatrudnienia w jednostkach średnich i dużych. W 2018 r. pojawiła się zależność odwrotna i w małych firmach wzrosło zatrudnienie, a w dużych zmalało. Przedsiębiorstwa małe zatrudniały na Dolnym Śląsku 181,7 tys. osób (2017: 178,6 tys.), przedsiębiorstwa średnie (50–249 pracujących) – 197,0 tys. (2017: 195,7 tys.), a przedsiębiorstwa duże (250 i więcej) – 353,1 tys. (2017: 363,7 tys.). Udział jednostek średnich i dużych łącznie w zatrudnieniu sektora przedsiębiorstw wyniósł w 2018 r. 75,2% wobec 75,8% rok wcześniej. Poziom koncentracji zatrudnienia jest związany ze specyfiką poszczególnych sekcji. Poniższe zestawienie ukazuje kolejno odsetek liczby przedsiębiorstw średnich i dużych oraz odsetek liczby zatrudnionych w tych jednostkach w sektorze przedsiębiorstw ogółem danej sekcji PKD.

Sekcje o największej koncentracji:

- |   |            |
|---|------------|
| • administracja publiczna i obrona narodowa; obowiązkowe zabezpieczenia społeczne | 40,4; 84,7 |
| • administrowanie i działalność wspierająca <sup>A</sup>                          | 34,6; 91,7 |
| • przemysł  | 30,9; 84,9 |
| • działalność finansowa i ubezpieczeniowa   | 22,6; 85,2 |
| • informacja i komunikacja  | 24,7; 80,4 |

## Sektory o najmniejszej koncentracji:

• rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo	5,2; 47,7
• budownictwo	7,9; 42,5
• obsługa rynku nieruchomości <sup>A</sup>	7,3; 46,9
• działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją	11,4; 46,0
• pozostała działalność usługowa	10,5; 59,3

**Inne przekroje**

Wyrazem utrwalenia się zjawiska ssania na rynku pracy (ryunku pracownika) były zmiany zachodzące w specyficznych grupach pracujących, zwłaszcza w okresach wieloletnich. Liczba osób **pracujących w porze nocnej zmalała** z poziomu 113,4 tys. osób w 2015 r. do 104,6 tys. w 2018 r. W przemyśle pracowało 58,4% wszystkich osób zatrudnionych na takich warunkach, w sekcji administrowanie i działalność wspierająca 13,1% (w sekcji tej mieści się m.in. praca w ochronie obiektów, w call-center, sprzątnie), a w opiece zdrowotnej 11,4%. Na inne rodzaje działalności pozostaje 17,1% liczebności grupy osób pracujących w porze nocnej.

Pracodawcy poszukują pracowników wśród wielu grup osób. Liczba **pracujących emerytów i rencistów** zwiększyła się w ciągu 2018 r. o 9,8% (rok wcześniej o 12,4%), **niepełnosprawnych** zmalała o 2,8% (po wzroście w 2017 r. o 5,1%), a **cudzoziemców** o 20,1% (2017: 9,5%). Oznaczało to wyhamowanie wcześniejszej tendencji, gdyż w 2016 r. liczebność cudzoziemców wzrosła 2,3 razy. Należy przypomnieć, że odnotowana liczba 14,5 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 był znacznie większy niż wynika to z przytoczonej liczby pracujących. Notowano bardzo wysoką dynamikę liczby składanych oświadczeń o chęci powierzenia pracy cudzoziemcowi, lecz w raporcie NIK z czerwca 2018 r. wykazano, że 83% oświadczeń nie skutkowało zatrudnieniem. W 2018 r. wydano w Polsce 328,8 tys. zezwoleń na pracę, z czego na województwo dolnośląskie przypadło 19,2 tys., a łącznie z zezwoleniami wydanymi wcześniej 31,0 tys. Obywatele Ukrainy stanowili 82,4% osób, którym wydano pozwolenia na pracę na Dolnym Śląsku. Na kolejnych miejscach znaleźli się obywatele Korei Pd. (2,6%) i Nepalu (2,3%).

Sekcją PKD, która najbardziej absorbuje wymienione 3 grupy pracowników jest administrowanie i działalność wspierająca. Obejmowała ona w 2018 r. 48,0% pracujących niepełnosprawnych, 30,4% emerytów i rencistów oraz 22,1% cudzoziemców. Na drugim miejscu znajdował się przemysł. Cudzoziemców chętnie zatrudniała sekcja informacja i komunikacja (14,9%), korzystająca głównie z pracy specjalistów, w tym informatyków.

## Rozdział 5

### Chapter 5

## Bezrobocie rejestrowane

### Registered unemployment

#### 5.1. Główne tendencje

##### 5.1. Main tendencies

Rok 2018 był kolejnym, w którym w województwie dolnośląskim nastąpiło **zmniejszenie się bezrobocia** rejestrowanego - z poziomu 5,7% aktywnych zawodowo na koniec 2017 r. **do stanu 5,2%** na 31 grudnia 2018 r. Proces ten został zapoczątkowany po 2012 r., w którym stopa bezrobocia była 2,6 razy wyższa i wynosiła 13,5%.

Obecna stopa bezrobocia jest czteroipółkrotnie 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.

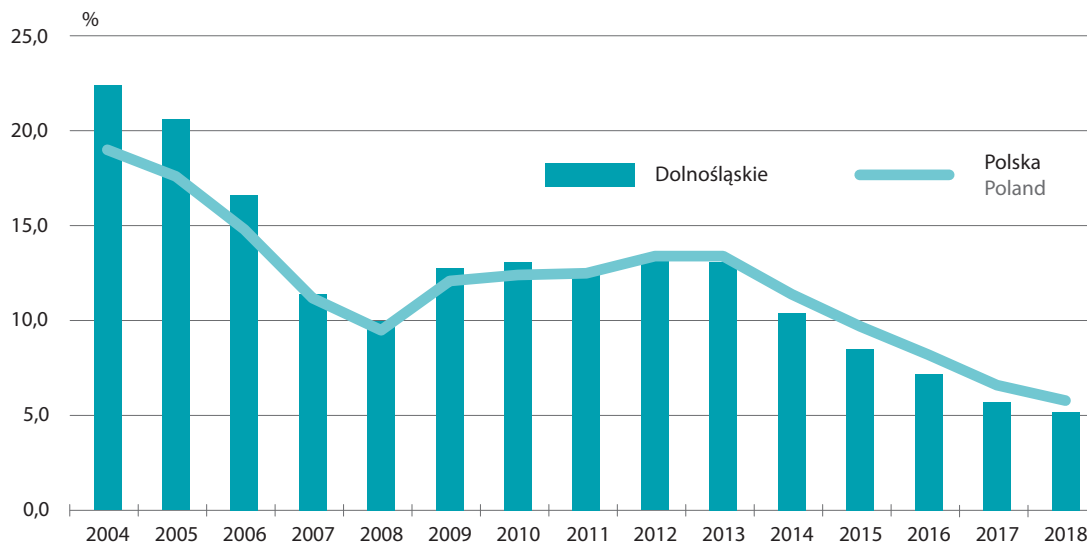
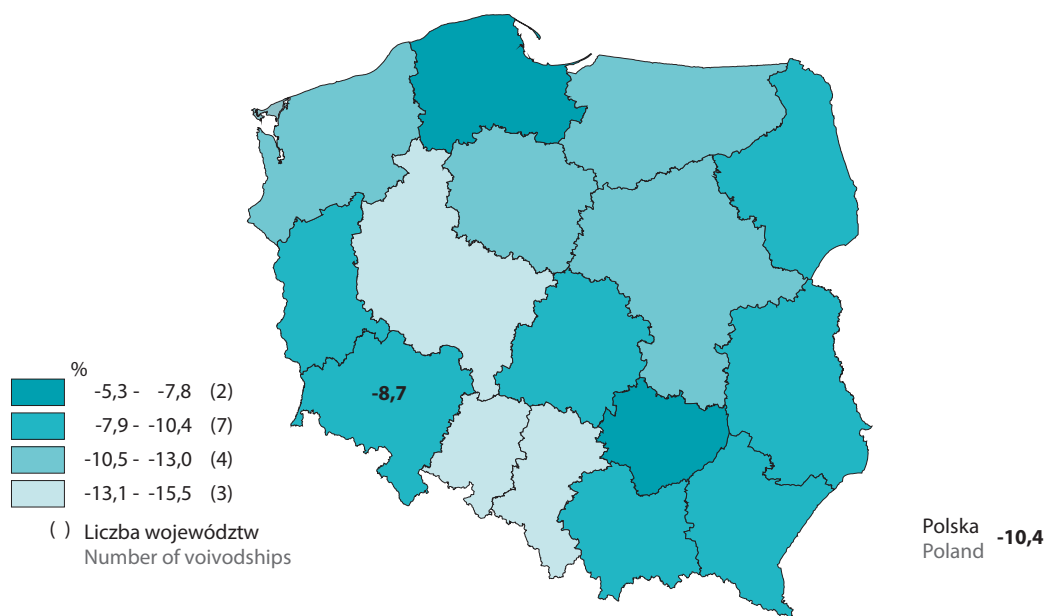
Po reformie administracyjnej kraju i powstaniu województwa dolnośląskiego liczba bezrobotnych wzrosła w latach 1999-2002, 2009-2010, 2012, natomiast w pozostałych malała. W latach 2016-2018 nastąpiło wyhamowanie tendencji spadkowej, które jest związane z osiągnięciem względnie niskiego poziomu bezrobocia i z 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
- 2018 – 6,0

Według stanu na koniec roku poziom 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 2014-2018 utrzymywała się odwrotna relacja obu stóp, przy czym w okresie 2014-2017 różnica wynosiła ok. 1,0 p. proc, a w 2018 r. – 0,6 p. proc.

**Wykres 17. Stopa bezrobocia rejestrowanego w województwie dolnośląskim na tle kraju**

Stan w dniu 31 grudnia

**Chart 17. Registered unemployment rate in Dolnośląskie voivodship as compared to the country**  
As of 31 December**Mapa 15. Wzrost/spadek liczby bezrobotnych w stosunku do 2017 r. w % według województw****Map 15. Increase/decrease in the number of unemployed persons as compared to 2017 in % by voivodships**

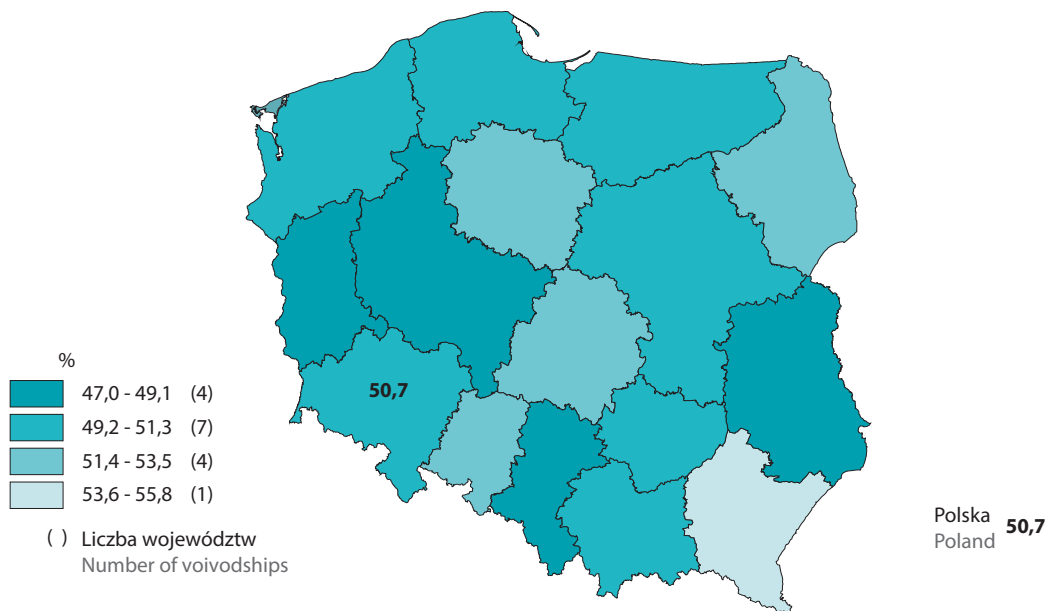
Tendencja zmniejszania się bezrobocia od początku dekady była silniejsza na zachodzie kraju niż na wschodzie, jednak w 2018 r. nie była ona tak wyraźna jak w latach poprzednich. Największy poziom bezrobocia nadal cechował województwa warmińsko-mazurskie (10,4%) oraz kujawsko-pomorskie i podkarpackie (po 8,8%), na kolejnych pozycjach znajdowały się województwa świętokrzyskie i lubelskie.

Dolny Śląsk znalazł się w grupie 6 województw o najniższym bezrobociu, ustępując wyraźnie wielkopolskiemu (3,1%) oraz w mniejszym stopniu śląskiemu (4,3%), małopolskiemu (4,7%), pomorskiemu i mazowieckiemu (po 4,9%). Mazowsze jest znacznie bardziej wewnętrznie zróżnicowane niż Dolny Śląsk, gdyż bezrobocie w Warszawie miało de facto charakter naturalny (1,5%), a w powiecie sztybońskim, tak jak przez całą obecną dekadę, było najwyższe w Polsce (24,3%).

Innym aspektem zmian w czasie jest **zjawisko sezonowości** bezrobocia. W 2018 r., inaczej niż w latach poprzednich, uległ skróceniu okres trwania tendencji spadkowej bezrobocia w ciągu roku. W 2015 r. liczba bezrobotnych malała od marca do października, w 2016 r. od marca do listopada, w 2017 r. od lutego do listopada, natomiast w 2018 r. od lutego do października. Najwięcej bezrobotnych zarejestrowano w styczniu (12,6 tys.) i październiku (10,4 tys.), natomiast najwięcej wyrejestrowano w marcu (11,9 tys.) i w kwietniu (11,8 tys.). Największe ujemne saldo napływu i odpływu wystąpiło w kwietniu (3,0 tys.), natomiast w styczniu było największe saldo dodatnie (3,6 tys. osób). Zmienność sezonowa dotyczy również splotu ofert pracy. Najwięcej zgłoszono ich do urzędów pracy w październiku (18,6 tys.) i w czerwcu (16,3 tys.), a najmniej w grudniu (9,9 tys.). Sezonowość rynku pracy wynika m.in. 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 malej w sezonie zimowym, a także cyklu kształcenia i pojawiania się absolwentów na rynku pracy.

Z bilansu bezrobotnych wynika, że liczba **nowo zarejestrowanych (napływu)** w 2018 r. wynosiła 116,7 tys. osób (w 2017 r. – 136,4 tys.) i była mniejsza o 6 tys. osób od liczby **wyrejestrowanych bezrobotnych (odpływ)**. Tym samym o 6 tys. osób zmniejszyła się liczba bezrobotnych w ciągu roku (ze stanu 68,8 tys. do 62,8 tys.). Główną przyczyną wyrejestrowania z ewidencji urzędów pracy było podjęcie zatrudnienia przez 62,2 tys. osób. Stanowiło to ponad połowę (50,7%) odpływu z bezrobocia, podobnie jak w całym kraju. Dolny Śląsk sytuował się pod tym względem na 9. miejscu w kraju. Pierwsze miejsce zajmowało województwo podkarpackie (55,8%), a ostatnie śląskie (47,0%).

**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 wyrejstrowania z ewidencji urzędów pracy to:

- niepotwierdzenie gotowości do pracy (26,7 tys.),
- dobrowolna rezygnacja ze statusu bezrobotnego (9,2 tys.),
- rozpoczęcie szkolenia lub stażu (6,7 tys.),
- odmowa bez uzasadnionej przyczyny przyjęcia propozycji odpowiedniej pracy lub innej formy pomocy (3,4 tys.),
- inne przyczyny (12,7 tys.).

W tej ostatniej pozycji mieszczą się m.in. osiągnięcie wieku emerytalnego, nabycie praw emerytalnych i rentowych oraz nabycie praw do świadczeń przedemerytalnych (odpowiednio: 1972, 606 oraz 1166 osób).

**Wskaźnik płynności rynku pracy** wyraża stosunek liczby bezrobotnych, którzy podjęli pracę w danym roku do liczby nowo zarejestrowanych bezrobotnych w tym okresie. Liczba bezrobotnych, którzy podjęli pracę istotnie zmalała w stosunku do poprzedniego roku (w 2017 r. wynosiła 74,7 tys. osób), a ponieważ spadek napływu do bezrobocia był relatywnie mniejszy, wskaźnik płynności rynku pracy spadł z poziomu 54,8% w 2017 r. do poziomu 53,3% w 2018 r. Była to nieco mniejsza wartość wskaźnika niż zanotowana średnio w kraju (54,1%).

## 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 obniżenie 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.

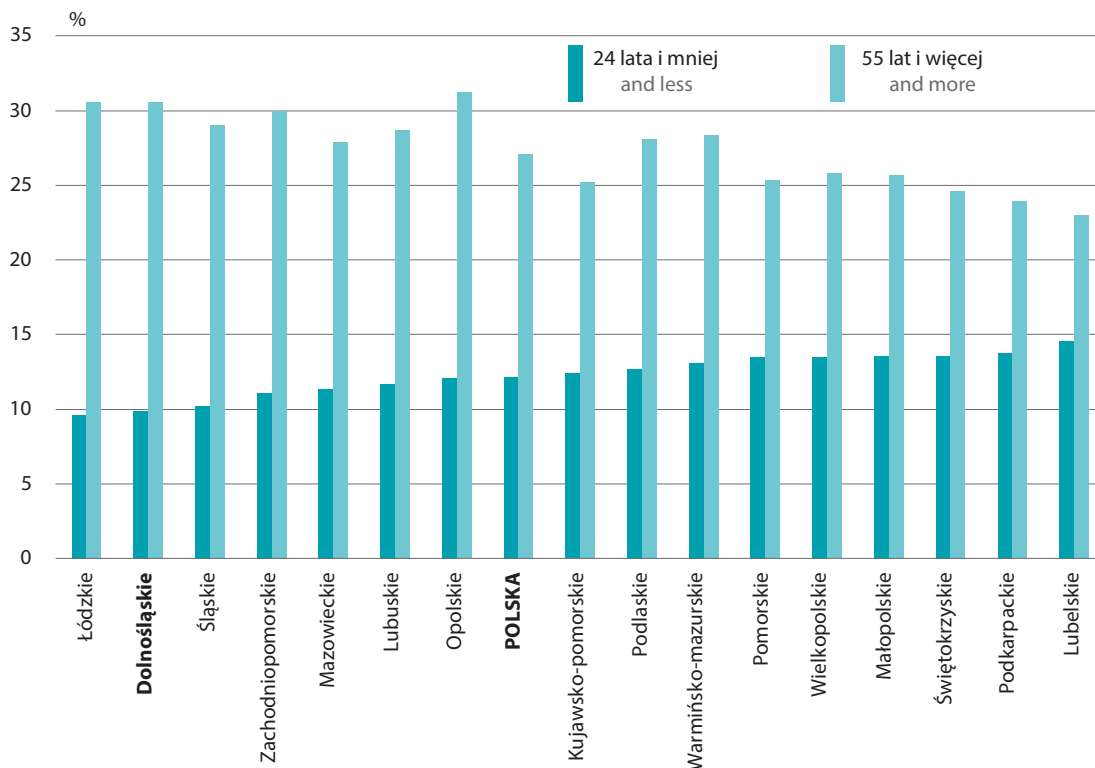
Dane o 2 grupach wiekowych tj. poniżej 25 lat oraz powyżej 54 lat dotyczące bezrobotnych pośrednio opisują ich dopełnienie – osoby w wieku 25-54 lata, które stanowią trzecią grupę. Jej udział w całkowitym bezrobociu wzrósł w 2018 r. we wszystkich 16 województwach. Wynikało to z ogólnego zwiększenia zapotrzebowania 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 skrajne grupy są w stanie zaakceptować mniej atrakcyjne warunki wynagradzania niż osoby zarabiające na utrzymanie rodziny.



### Wykres 18. Udział młodzieży oraz osób od 55 roku życia w ogólnej liczbie zarejestrowanych bezrobotnych według województw

Stan w dniu 31 grudnia

Chart 18. Share of youth and people aged 55 and over in total registered unemployment by voivodships  
As of 31 December



Dolny Śląsk jest pod względem struktury wiekowej bezrobotnych szczególnym regionem – posiada **drugi najniższy w Polsce odsetek młodzieży wśród bezrobotnych** (9,9%), po województwie łódzkim (9,6%), jak i drugi najwyższy odsetek bezrobotnych w wieku powyżej 50 lat (wraz z województwem łódzkim – 30,6%), po opolskim, gdzie wyniósł on 31,2%. Bezrobotnych od 50 roku życia było więc trzykrotnie 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. Z drugiej strony wskazuje to na trudną sytuację na rynku pracy osób należących do najstarszej analizowanej grupy wiekowej. Odwrotnie niż na Dolnym Śląsku jest na wschodzie kraju. W województwie lubelskim odnotowano najwyższy udział bezrobotnych w wieku do 25 lat (14,6%) oraz najniższy udział tych w wieku 50 lat i więcej (23,0%).

Opisane zależności są widoczne w danych kwartalnych. W I kwartale 2018 r. liczba bezrobotnych na Dolnym Śląsku wzrosła w stosunku do IV kwartału 2017 r. (o 1755 osób), natomiast jedyne grupy, w których w tym czasie wystąpił spadek bezrobocia to osoby bez stażu pracy (108 osób) oraz o **stażu pracy 20 lat i więcej** (228 osoby). Porównanie danych za IV kwartał 2017 r. i 2018 r. ukazuje, że ogólny spadek liczby bezrobotnych wyniósł 8,7%, a największy dotyczył kolejno grup: o stażu powyżej 30 lat (20,5%), 20-30 lat (17,2%) oraz bez stażu pracy (11,0%).

W ujęciu grup **wiekowych** liczba bezrobotnych spadała w całym roku w każdej grupie, ale w różnej skali, co ilustruje zmieniającą się proporcję między grupami bezrobotnych. Najbardziej zmalała liczebność w grupie 55-59 lat (o 17,2%), a najmniej w wieku 35-44 lata (o 5,0%).

Na Dolnym Śląsku udział młodzieży (poniżej 25 lat) w całym bezrobociu wyniósł 9,9%. Najniższy odsetek dotyczył gmin: Jordanów Śląski (2,6%), Siechnice (4,2%), Janowice Wielkie i Wrocław (po 4,6%) oraz Kar-

pacz (4,8%). Najwyższy odsetek występował na koniec 2018 r. w gminach: Bolesławiec (wiejska, 21,2%), Udanin (19,7%), Kamienna Góra (wiejska, 19,5%) oraz Wąsosz (19,2%).

### Doświadczenie zawodowe

Bezrobotni, którzy zarejestrowali się w 2018 r. (łącznie 116,7 tys. osób) pracowali wcześniej głównie w następujących **wielkich grupach zawodów** (dane w tys.):

- robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy (23,5),
- pracownicy usług osobistych i sprzedawcy (22,9),
- technicy i inny średni personel (14,0),
- specjaliści (13,3),
- pracownicy wykonujący prace proste (11,0).

Liczba wolnych miejsc (ofert) pracy była większa niż napływ do bezrobocia o 44,5 tys. Ich struktura była jednak 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 (-4,6 tys.), techników i innego średniego personelu (-3,6 tys.), pracowników usług i sprzedawców (-3,3 tys.). Duże dodatnie saldo wystąpiło w grupie robotników przemysłowych i ogrodników (5,3 tys.) i bardzo duże wśród pracowników wykonujących prace proste (38,4 tys.). Niezaspokojone zapotrzebowanie na pracowników wykonujących prace proste jest nieco mniejsze 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>30</sup> potwierdził powstanie rynku pracy pracownika. Wykazano 47 zawodów deficytowych i żadnego zawodu nadwyżkowego. Rok wcześniej wyszczególniono 42 zawody deficytowe oraz żadnego nadwyżkowego. Wśród zawodów deficytowych jest kilkanaście związanych z budownictwem, 6 zawodów gastronomicznych i pokrewnych (kucharze, szefowie kuchni, kelnerzy i barmani, cukiernicy, piekarze, pomoce kuchenne), 4 zawody dla personelu medycznego (pielęgniarki i położne, fizjoterapeuci i masażyści, opiekunowie osoby starszej i niepełnosprawnej, lekarze), 3 zawody dla kierowców i mechaników samochodowych, 5 zawodów nauczycielskich. Potrzebni są także samodzielni księgowi, operatorzy (różnych urządzeń), sprzedawcy, krawcy, fryzjerzy, ślusarze. Niektóre z wymienionych zawodów są licznie reprezentowane wśród zarejestrowanych bezrobotnych (m.in. sprzedawcy, robotnicy budowlani). Przedstawione fakty potwierdzają uprzednio opisaną tendencję, m.in. dotyczące budownictwa. W skali regionu wszystkie pozostałe zawody zaliczono do zrównoważonych.

Na poziomie powiatowym mogą jednak występować istotne różnice. Tylko w 3 powiatach wykazano zawody nadwyżkowe. W powiecie głogowskim były ich 3 (ekonomiści, pedagodzy, pracownicy biur podróży i organizatorzy obsługi turystycznej), natomiast w powiatach oławskim i strzebińskim po 1 (ekonomiści). We Wrocławiu i powiecie wrocławskim występuje 81 zawodów deficytowych. 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 2018 r. zmniejszyła się o 8,7%, ale w mniejszej skali zmalała liczba bezrobotnych z wykształceniem wyższym (5,2%) oraz średnim ogólnokształcącym (5,1%). Jest to efekt głównie zwiększenia się napływu na rynek pracy absolwentów szkół wyższych i liceów oraz malejącego napływu absolwentów innych typów szkół. Dane z rejestrów urzędów pracy potwierdzają uprzednio przedstawione wyniki BAEL. Bardziej mało bezrobocie wśród osób kończących edukację na najniższych szczeblach edukacyjnych nie tylko w 2018 r., ale też w latach wcześniejszych.

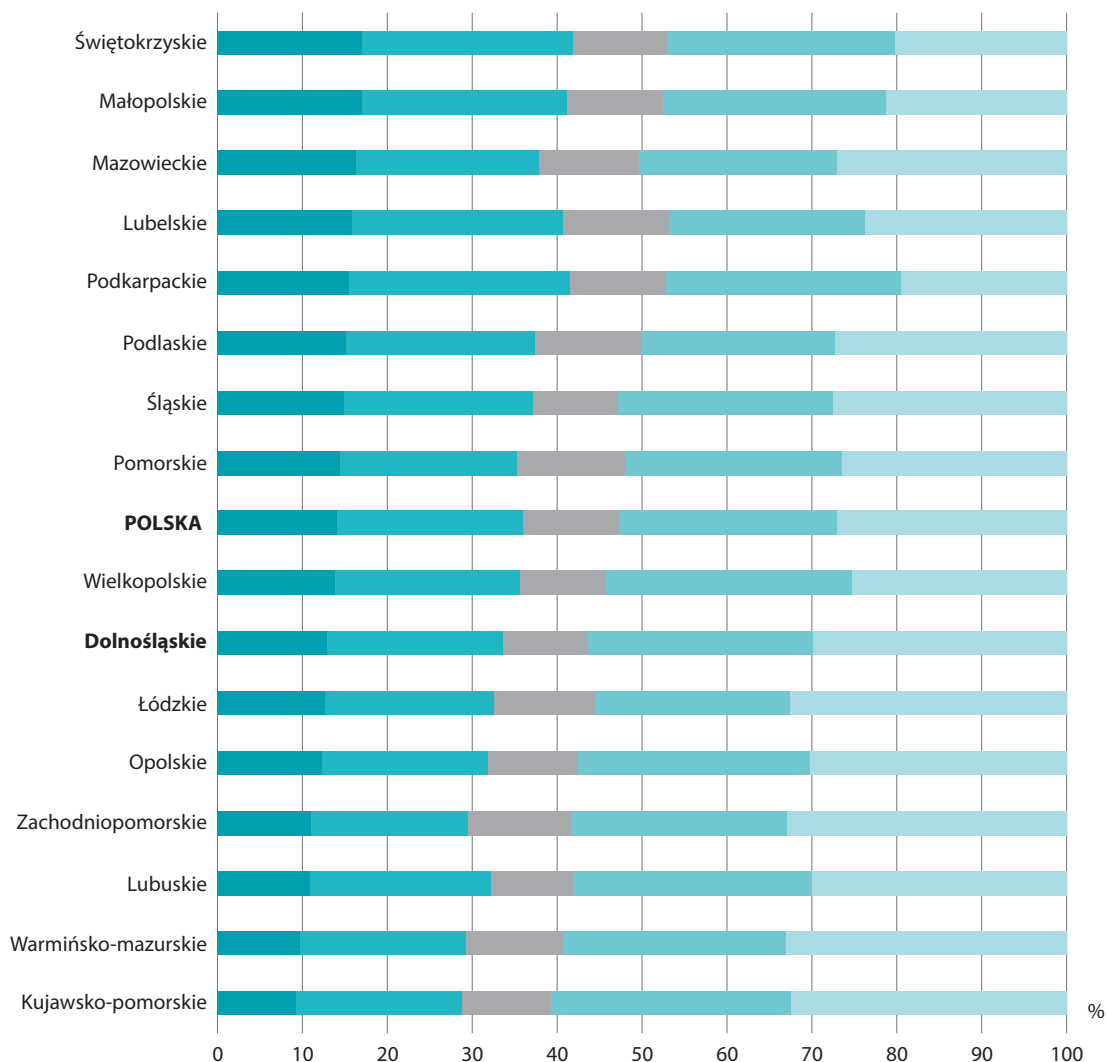
<sup>30</sup> Barometr zawodów 2019. Raport podsumowujący badanie w województwie dolnośląskim. DWUP, Kraków 2018.

**Wykres 19. Struktura wykształcenia zarejestrowanych bezrobotnych według województw**

Stan w dniu 31 grudnia

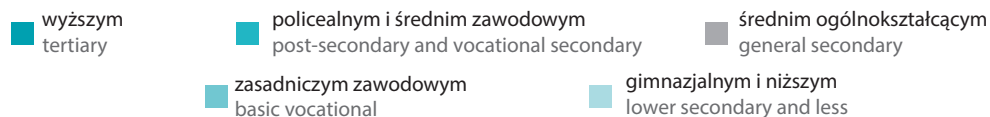
Chart 19. Structure of education of the registered unemployed persons by voivodships

As of 31 December



Bezrobotni z wykształceniem:

Unemployed persons with education:



W odróżnieniu od BAEL dane rejestrowe nie pozwalają określić poziomu stóp bezrobocia, 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 2018 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 województwach małopolskim i świętokrzyskim (17,0%), a najmniejszy w kujawsko-pomorskim (9,2%).

Tymczasem pod względem poziomu PKB na 1 mieszkańca województwo kujawsko-pomorskie plasuje się pomiędzy małopolskim i świętokrzyskim. Dolny Śląsk ma siódmy najniższy udział bezrobocia osób z wyższym wykształceniem (13,0%; średnia krajowa 14,1%), co oznacza niewielkie przesunięcie w dół (w 2017 r. zajmował 6. miejsce).

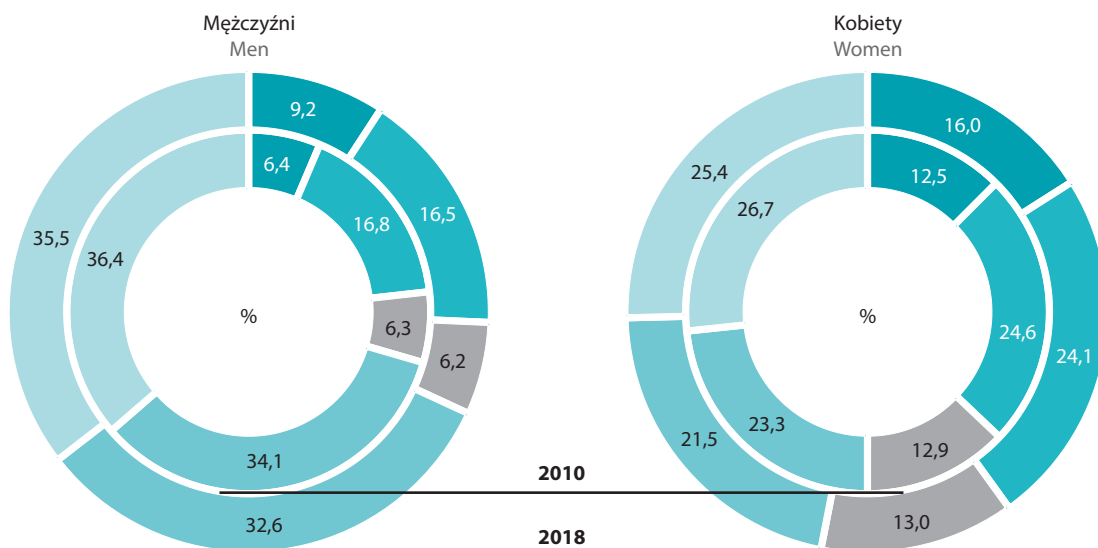
Grupa osób z najniższym statusem wykształcenia zanotowała najmniejszy udział w bezrobociu w województwach podkarpackim i świętokrzyskim, a najwyższy w warmińsko-mazurskim, zachodniopomorskim, łódzkim i kujawsko-pomorskim. Także na Dolnym Śląsku ten odsetek jest wyższy niż średnio w kraju (29,9% wobec 27,0% średnio w kraju oraz 19,5% na Podkarpaciu).

**Kobiety** w Polsce są generalnie lepiej wykształcone niż **mężczyźni**. Stanowią ponad połowę zarejestrowanych bezrobotnych i dlatego również w grupie osób bezrobotnych z wyższym wykształceniem dominują kobiety. Porównanie struktur wykształcenia bezrobotnych osobno dla obu płci wykazuje, że występuje znacząca przewaga tego odsetka dla kobiet nad odsetkiem dla mężczyzn – odpowiednio: 16,0% i 9,2%. Nie odpowiada to proporcjom panującym w grupie osób z wyższym wykształceniem, co oznacza, iż wykształceni mężczyźni mają mniejsze problemy ze znalezieniem pracy niż kobiety.

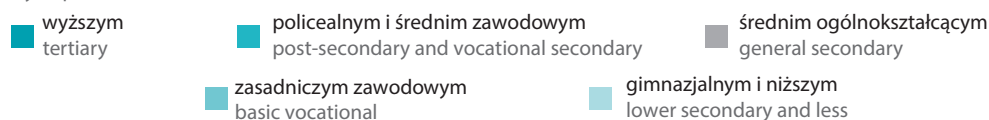
### Wykres 20. Struktura zarejestrowanych bezrobotnych według wykształcenia i płci

Stan w dniu 31 grudnia

Chart 20. Structure of registered unemployed persons by education and sex  
As of 31 December



Bezrobotni z wykształceniem:  
Unemployed persons with education:



Ponad dwukrotna różnica wskaźników strukturalnych występuje w grupie bezrobotnych z wykształceniem średnim ogólnokształcącym. Interpretacja jest w tym przypadku następująca. 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 (53,1%) i niespełna 1/3 bezrobotnych mężczyzn (31,9%). Bezrobotni mężczyźni mają więc przede wszystkim wykształcenie zawodowe lub niższe i tym samym są zdecydowanie gorzej wyedukowani niż bezrobotne kobiety.

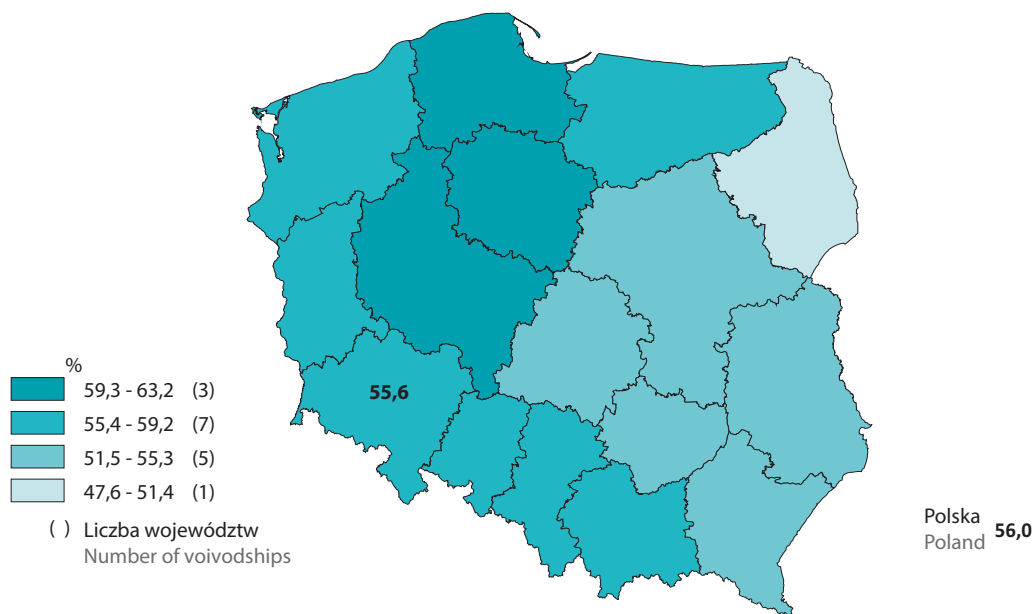
Kobiety stanowiły 55,6% bezrobotnych zarejestrowanych na Dolnym Śląsku. Trzy lata wcześniej odsetek ten wynosił 51,6%, co oznacza, że liczba bezrobotnych kobiet malała wolniej niż mężczyzn (dotyczy to także stopy bezrobocia). Proces ten był widoczny także na poziomie gmin. W 2017 r. w 38 gminach przewagę liczebną wśród bezrobotnych mieli mężczyźni, a w 130 – kobiety (w jednej gminie była równowaga). Rok później proporcja ta wynosiła 31 do 136 (tym razem równowaga wystąpiła w dwóch gminach).

Szybszy proces zmniejszania się bezrobocia wśród mężczyzn i w efekcie wzrost 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;
- 2013-2018: wzrost z 50,7% do 55,6% wywołany dobrą koniunkturą krajową i regionalną.

**Mapa 17. Udział kobiet w ogólnej liczbie bezrobotnych zarejestrowanych według województw**  
Stan w dniu 31 grudnia

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



Duże znaczenie sektora publicznego na rynku pracy jest typowe dla mniej rozwiniętych województw wschodnich, co w pewnym stopniu waży na bardzo niskim udziale kobiet wśród bezrobotnych w województwie podlaskim (47,6%). Odwrotne relacje występują na zachodzie kraju, gdzie jedynie Dolny Śląsk miał niższy od średniej krajowej wskaźnik udziału kobiet w ogólnej liczbie bezrobotnych.

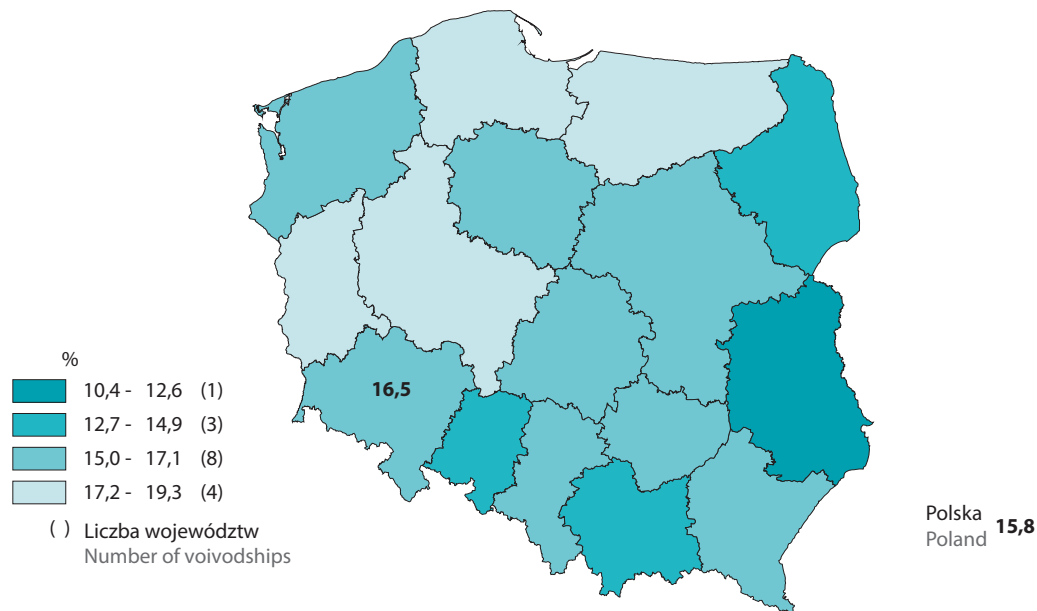
### Inne charakterystyki bezrobocia

Różne powody wpływają na decyzje osób bezrobotnych o formalizacji ich statusu. 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 on co 6. bezrobotnemu w Polsce (15,8%), co powoduje, że wiele osób rezygnuje z rejestrowania się w urzędach pracy. Czynnikiem ten należy brać pod uwagę oceniając, w jakim stopniu bezrobocie rejestrowane odzwierciedla rzeczywistość społeczno-gospodarczą.

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

Stan w dniu 31 grudnia

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



Rozpiętość skrajnych udziałów bezrobotnych z prawem do zasiłku jest prawie dwukrotna. W województwie lubelskim prawo to przysługuje niemal co dziesiątemu bezrobotnemu, natomiast w województwach warmińsko-mazurskim i wielkopolskim - co piątemu. Istnieje wyraźny podział kraju na dwie części - północno-zachodnią i południowo-wschodnią. Dolny Śląsk charakteryzuje wyższy odsetek (16,5%) 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, przez co bezrobocie często zyskuje charakter długotrwały. Długotrwanie bezrobotni nie posiadają prawa do zasiłku.

**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.

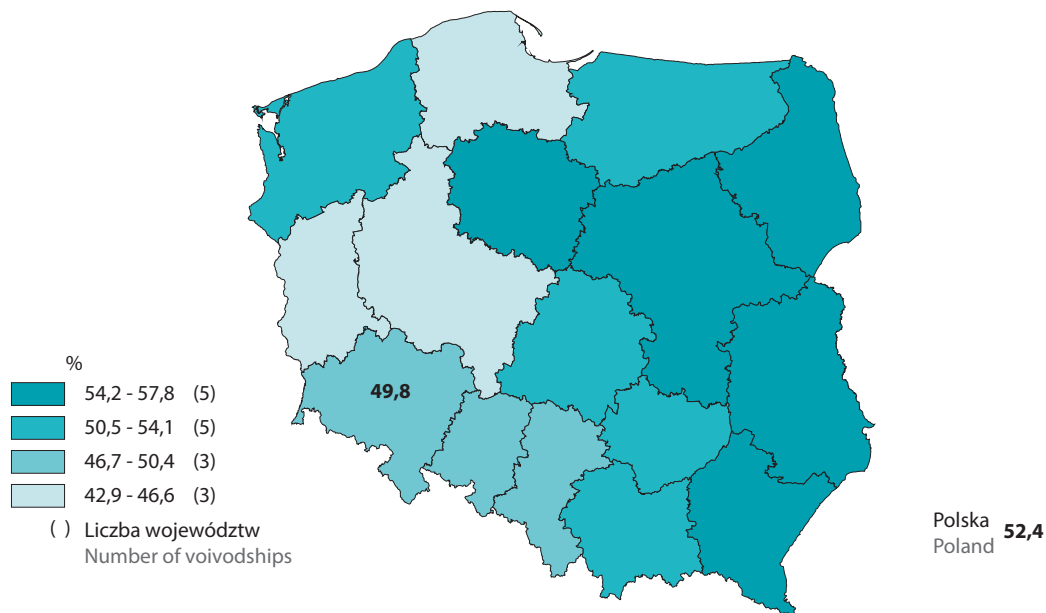
W 2017 r. w województwie dolnośląskim (i większości innych województw) zmniejszyło się nie tylko bezrobocie, ale także jego charakterystyki szczegółowe (mowa tu o cechach i przekrojach, których wartości chcemy zmniejszyć; są to destymulanty). Interpretacja jest bardziej złożona przy analizie strukturalnej. Zmniejszenie się pewnych wskaźników skutkuje wzrostem innych wskaźników strukturalnych. W przypadku udziału **długotrwanie bezrobotnych** w bezrobociu ogółem nie ma żadnych wątpliwości - stopę tę należy minimalizować. Doprowadzi to do obniżenia wskaźnika średniej długości okresu bezrobocia i przede wszystkim do **włączenia społecznego** tych osób. Służby zatrudnienia stosują instrumenty aktywizujące, pozwalające długotrwanie bezrobotnym przejść do kategorii pracujących. Aktywizacja takich osób jest bardzo trudna i przynosi ograniczone rezultaty. Bez tych działań osoby te przeszłyby w sposób trwały do grupy **biernych zawodowo**, a przy braku uprawnień emerytalno-rentowych oznaczałoby to wykluczenie społeczne. Na płaszczyźnie teoretycznej petryfikacja (utrwalenie się) pewnego poziomu bezrobocia interpretowana jest jako efekt histerezy. W praktyce podział 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.

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

Stan w dniu 31 grudnia

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

As of 31 December



Ponad połowa bezrobotnych w Polsce (52,4%) jest zaliczana do długotrwale bezrobotnych. Stanowi to ograniczenie dojścia w przyszłości do naturalnego poziomu bezrobocia, gdyż znacznie łatwiej jest aktywizować pozostałe 47,6% bezrobotnych (o czasie pozostawania bez pracy do 12 miesięcy) niż tę grupę. Dolny Śląsk cechuje wskaźnik niższy od średniego (49,8%), a obszar zmienności wskaźnika wyznaczany jest przez województwo wielkopolskie (42,9%) i województwo kujawsko-pomorskie (57,8%). Ponownie zachodnia część kraju jest w lepszej sytuacji niż wschodnia. W 2018 r. wartości wskaźnika zmalały we wszystkich 16 województwach.

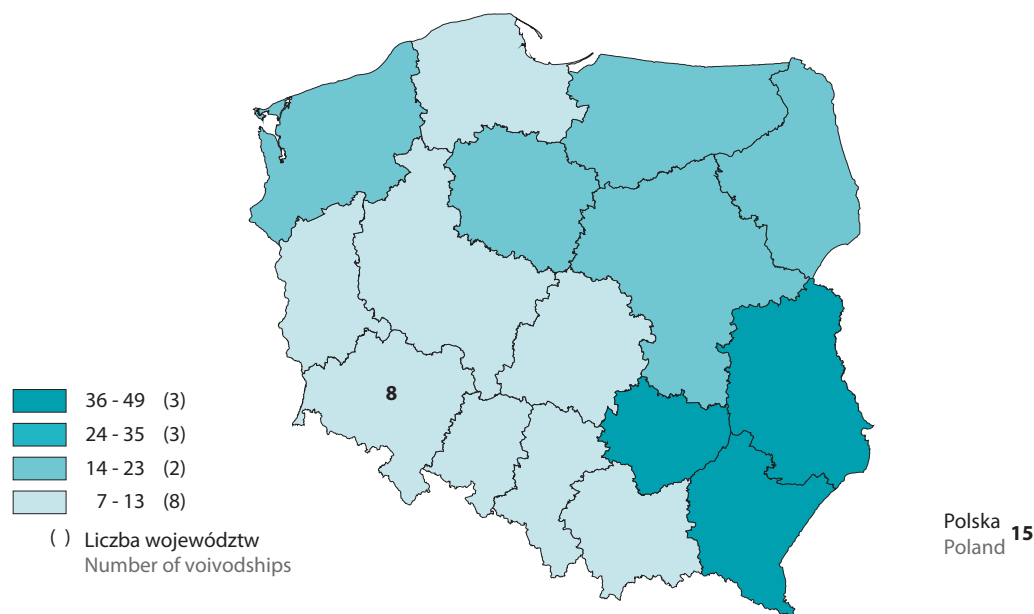
Bezrobocie długotrwale stanowi kategorię wyróżnianą w przekroju **czasu pozostawania bez pracy** bezrobotnych. Liczba osób pozostających bez pracy do 1 miesiąca zmalała w skali roku o 5,8% (rok wcześniej o 20,9%). Był to wskaźnik niższy od ogólnego (8,7%). Wskaźniki dla okresów 6-12 miesięcy i powyżej 24 miesięcy zmalały w mniejszej skali (odpowiednio: 5,3% i 7,5%). Natomiast bardziej zmalały wskaźniki dla okresów 12-24, 1-3 oraz 3-6 miesięcy (11,9%, 10,5% i 9,9%). Pozornym paradoksem jest to, że w wyniku poprawy sytuacji na rynku pracy średni czas pozostawania bez pracy ulega wydłużeniu. Odwrotnie jest w przypadku pogorszenia sytuacji na rynku pracy, gdy duży napływ nowych bezrobotnych obniża długość tego okresu.

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

Stan w dniu 31 grudnia

Map 20. Number of registered unemployed persons per one job offer by voivodships

As of 31 December

**5.3. Bezrobocie w powiatach i gminach****5.3. Unemployment in powiats and gminas****Powiaty**

W 2018 r. w województwie dolnośląskim nastąpiło zmniejszenie się **stopy bezrobocia** z 5,7% do 5,2% aktywnych zawodowo. Tylko w Jeleniej Górze stopa bezrobocia nie uległa zmianie, a w pozostałych 29 powiatach zmniejszyła się, z czego w 9 powiatach o co najmniej 1,0 p. proc. W największej skali stopa bezrobocia zmalała w powiatach: lubańskim (o 2,0 p. proc.) i legnickim (o 1,4 p. proc.). Tam, gdzie była stosunkowo niska, zmniejszenia wyrażane w p. proc. były stosunkowo niewielkie, zwłaszcza we Wrocławiu i w powiatach: wrocławskim, lubińskim, polkowickim i oławskim (wszystkie po 0,2 p. proc.). Mimo szczególnie dużego w województwie zmniejszenia się liczby pracujących w sektorze przedsiębiorstw w powiecie lwóweckim (o 4,3%) także stopa bezrobocia w tym powiecie uległa zmniejszeniu (aż o 0,8 p. proc.). Z jednej strony był to efekt zmian demograficznych, a z drugiej strony częściowo z nimi związanymi przepływami osób z grupy aktywnych ekonomicznie do biernych zawodowo.

Podobnie jak rok wcześniej, najwyższa stopa bezrobocia na Dolnym Śląsku wystąpiła w powiecie górowskim (15,3%). Na koniec 2018 r. najwyższy poziom stóp bezrobocia posiadały ponadto powiaty: złotoryjski (14,8%), wałbrzyski (13,6%), jaworski (12,4%) i lwówecki (12,2%).

W 2018 r. nie wystąpiły znaczące zmiany lokaty poszczególnych powiatów w obrębie województwa. Na tle wszystkich powiatów w kraju najbardziej znaczący wzrost lokaty nastąpił w powiecie lubańskim, który odnotował zmianę o 31 pozycji (z 141 na 172). Największy spadek wystąpił natomiast w powiecie głogowskim, którego lokata obniżyła się o 22 pozycje (ze 149 na 127). O ile w 2013 r. wśród 20 powiatów w Polsce o największym bezrobociu było 5 z Dolnego Śląska, to 5 lat później nie było już żadnego. Liderujący powiat górowski znalazł się na 23. pozycji w Polsce.

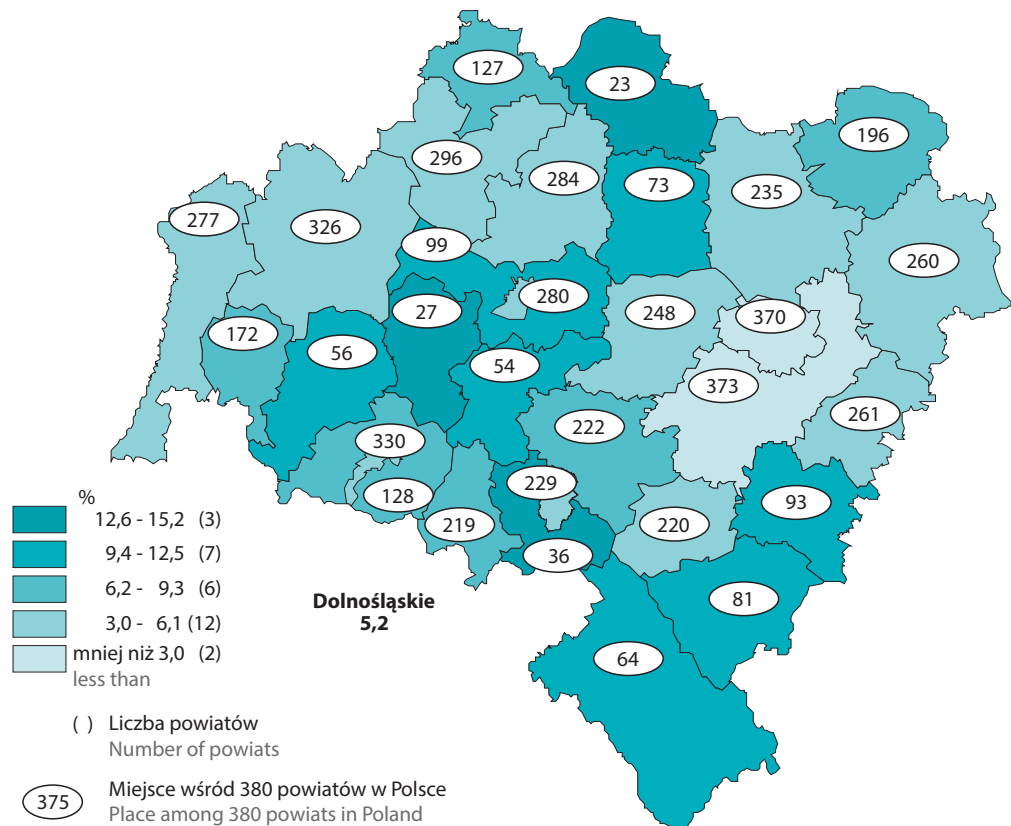


**Mapa 21. Stopa bezrobocia rejestrowanego według powiatów**

Stan w dniu 31 grudnia

Map 21. The rate of registered unemployment by powiats

As of 31 December



W stosunku do 2017 r. nie zmieniła się kolejność powiatów o najmniejszym bezrobociu. Przewodziły powiat wrocławski (1,8%) i Wrocław (1,9%). Kolejne miejsca zajęły Jelenia Góra (3,6%) oraz powiat bolesławiecki (3,8%). Wymienione powiaty zajmowały w kraju kolejno pozycje: 373, 370, 330 i 326. Stopa bezrobocia jednak jest destymulantą i dlatego zajmowane korzystne miejsca wśród 380 powiatów były następujące: 8, 11, 51 i 55. Tak niski poziom bezrobocia jak we Wrocławiu i powiecie wrocławskim jest oceniany jako naturalny. Powiat wrocławski był wyprzedzany w kraju jedynie przez Poznań oraz 2 inne powiaty Wielkopolski – poznański i wolsztyński, a także Warszawę i Katowice. Taką samą stopę bezrobocia jak powiat wrocławski odnotowały Sopot i powiat kępiński.

W ujęciu względnym liczba bezrobotnych zmniejszyła się w ciągu roku we wszystkich 30 powiatach, podobnie jak w 2017 r. Stosunkowo mały spadek liczby bezrobotnych wystąpił w Jeleniej Górze (1,0%) oraz powiatach głogowskim (1,4%) i wałbrzyskim (2,9%). W największym stopniu zredukowały bezrobocie powiaty: lubański (21,8%), kamiennogórski (18,8%), Wałbrzych (18,2%) oraz powiat dzierżoniowski (17,4%). Były to obniżki w mniejszej skali niż w 2017 r., kiedy lider – powiat zgorzelecki – osiągnął spadek liczby bezrobotnych o 31,3%.

### 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 zmniejszenie się bezrobocia w ujęciu względnym, a z drugiej strony – obniżanie się stopy bezrobocia. Elementem kluczowym jest nadwyżka toczącego się w ciągu danego roku procesu wyrejestrowywania się i rejestrowania bezrobotnych. W ciągu 2018 r. zarejestrowało się niemal dwukrotnie więcej bezrobotnych niż zostało bilansowo wykazanych jako bezrobotni w dniu 31 grudnia, gdyż jednocześnie 2 razy więcej osób się wyrejestrowało. Część bezrobotnych wyrejestrowuje się i rejestruje kilkakrotnie w ciągu roku. Saldo odpływu z bezrobocia i napływu do bezrobocia jest równoważne wartości salda stanów bezrobocia końca 2018 r. i 2017 r.

Lata 2012-2013 były trudne dla dolnośląskiego rynku pracy. Niewielki postęp miał miejsce w 2013 r., w kolejnych latach postęp był już zdecydowany. W 2018 r. wartość wskaźnika obniżyła się w stosunku do roku poprzedniego, jednak liczba wyrejestrowanych bezrobotnych wciąż przewyższała liczbę nowo zarejestrowanych. Wartości wskaźnika **płynności bezrobocia** przedstawiały się w tym okresie następująco:

- 2013: 101,8%
- 2014: 116,9%
- 2015: 112,1%
- 2016: 108,8%
- 2017: 112,6%
- 2018: 105,1%

W 2016 r. największa płynność bezrobocia cechowała powiaty kłodzki (116,1%), górowski (115,2%) i lubański (113,6%). Najmniejsza dotyczyła powiatów: wołowskiego (99,6%), ząbkowickiego (102,9%) i strzelińskiego (104,2%).

W 2017 r. wskaźniki powiatowe wzrosły. Na czele znajdowały się powiaty: zgorzelecki (124,6%), lwówecki (120,9%) i wałbrzyski (118,8%). Najmniejsza płynność wystąpiła w powiatach: strzelińskim (106,6% - była to kontynuacja relatywnie niskiego poziomu z 2016 r.), głogowskim i legnickim (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 wówczas do zmiany na pierwszej pozycji pod względem bezrobocia na Dolnym Śląsku.

W 2018 r. płynność bezrobocia była najmniejsza na przestrzeni ostatnich trzech lat. Najwyższe wartości odnotowano w powiatach: lubańskim (113,5%), Wałbrzychu (110,4%) oraz milickim (108,8%). Najniższa płynność wystąpiła w Jeleniej Górze (100,5%), gdzie liczba wyrejestrowanych bezrobotnych była wyższa od nowo zarejestrowanych o jedynie 12 osób. Kolejne miejsca zajęły powiaty: głogowski (100,9%), wałbrzyski (101,5%), lubiński (101,9%).

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, postanowiło się wyrejestrować lub nie kontynuować rejestracji bez zmiany swojej sytuacji zawodowej i życiowej.

Najwyższe wskaźniki płynności rynku pracy w 2016 r. miały powiaty głogowski (63,2%), legnicki (58,2%), strzeliński (57,7%), natomiast najniższe: Jelenia Góra (44,5%), jaworski (48,1%) i jeleniogórski (48,8%). Rok

później na czele znalazły się powiaty: wołowski (69,6%), głogowski (59,8%) i oławski (59,7%). Najmniejszą płynność odnotowano wówczas, podobnie jak w 2016 r., w Jeleniej Górze (43,4%) oraz w powiatach jeleniogórskim (47,0%) i jaworskim (48,9%).

Również w przypadku tego wskaźnika w 2018 r. nastąpiło obniżenie jego wartości. Największą płynnością rynku pracy charakteryzowały się powiaty: wołowski (66,3%), głogowski (61,6%) i strzebiński (60,7%). Najgorszy stosunek liczby bezrobotnych, którzy podjęli pracę do nowo zarejestrowanych dotyczył Jeleniej Góry (43,4%) i powiatów: lwóweckiego (46,2%), jeleniogórskiego oraz zgorzeleckiego (po 46,8%). W skali całego województwa wskaźnik wyniósł 53,3% i był nieco gorszy niż średnio w kraju (54,1%).

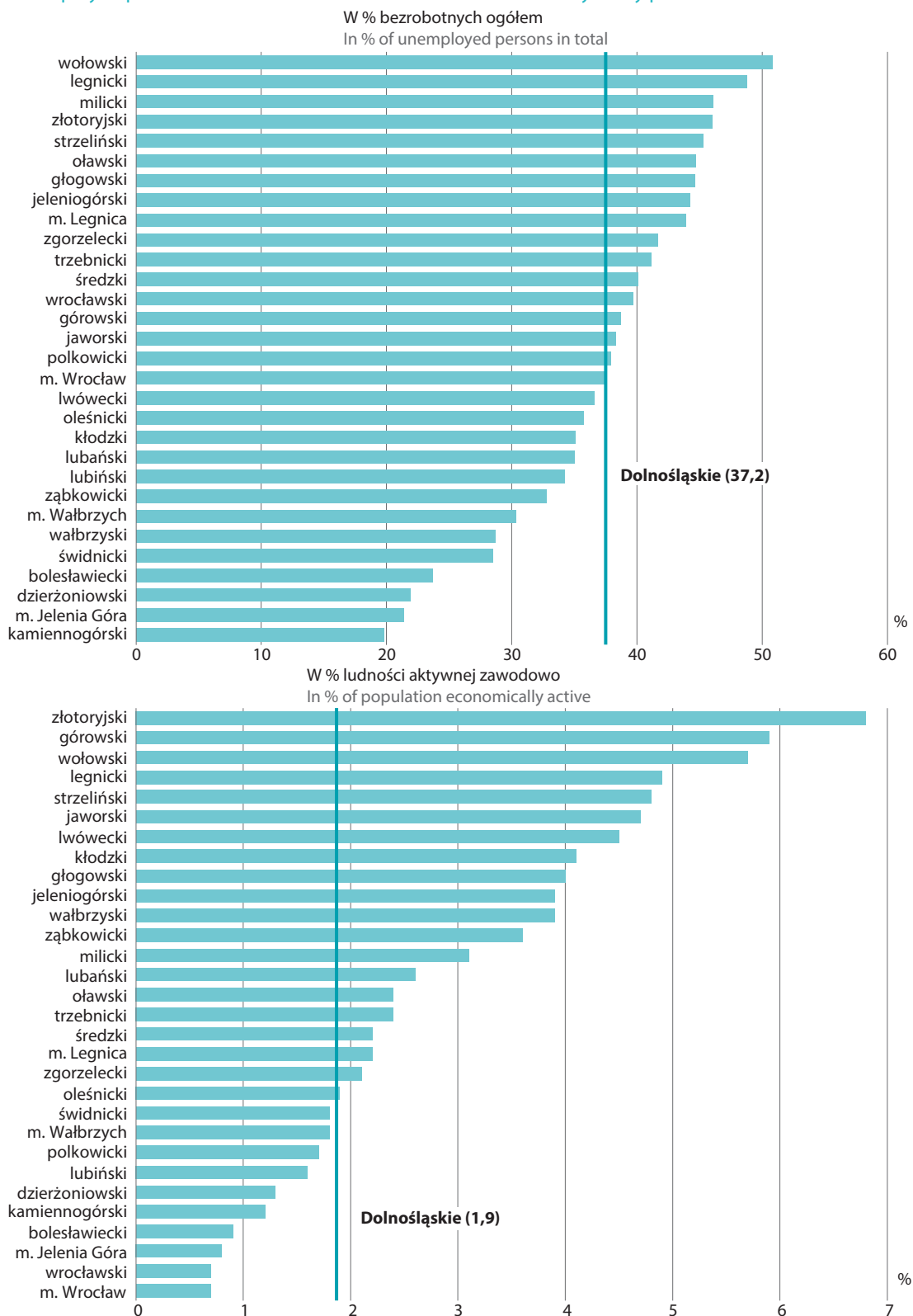
### **Bezrobocie długotrwałe**

Struktury i charakterystyki powiatowego bezrobocia różnią się. Nie zawsze odzwierciedlają zależności średnie dla regionu. Tym samym, kolejność powiatów w szczegółowych przekrojach odbiega od wartości oczekiwanych na podstawie ogólnego poziomu bezrobocia. Dotyczy to także kolejności powiatów według kryterium pozostawania 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 między innymi powiatów wałbrzyskiego (11. i 3. miejsce) oraz wołowskiego (3. i 7. miejsce). Natomiast wśród powiatów o niskiej stopie bezrobocia znacząco odmienną pozycję w obu przypadkach zajmował powiat kamiennogórski. Stopa bezrobocia długotrwałego wykazuje mniejsze zróżnicowanie niż stopa bezrobocia ogółem.

Najwyższy udział bezrobotnych pozostających bez pracy dłużej niż 1 rok w liczbie bezrobotnych ogółem wystąpił w powiecie wołowskim (50,8%), natomiast najniższy w powiecie kamiennogórskim (19,8%). 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 21. Bezrobotni pozostający bez pracy dłużej niż rok według powiatów. Stan w dniu 31 grudnia**  
**Chart 21. Unemployed persons who have been out of work for more than a year by powiats. As of 31 December**



## Gminy

W 2018 r. **liczba bezrobotnych** uległa zmniejszeniu w 135 gminach, wzrosła w 30, a w 4 nie zmieniła się. W porównaniu do 2017 r. proporcja ta pogorszyła się – zmniejszenie zanotowano wówczas w 165 gminach, a wzrost tylko w 4. W największym stopniu liczba bezrobotnych wzrosła w gminach: Zawidów (przybyło 10 bezrobotnych, co w ujęciu względnym oznaczało wzrost o 29,4%), Szczytna (46; 19,3%) oraz w gminie wiejskiej Zgorzelec (19; 15,8%). Na 2478 gmin istniejących w kraju wzrost bezrobocia wystąpił w 348 gminach (o 311 więcej niż w 2017 r.), w 35 gminach nie odnotowano zmian, a w pozostałych 2095 gminach bezrobocie zmniejszyło się.

Największa poprawa na rynku pracy wystąpiła m.in. w gminach: Leśna (ubyło 132 bezrobotnych, co oznacza zmianę względną o 28,5%), wiejskiej Lubań (57; 28,2%), Bardo (62; 25,7%) oraz miejskiej Kamienna Góra (117; 25,2%). Były to znacznie mniejsze zmiany niż rok wcześniej, gdy największy względny spadek liczby bezrobotnych odnotowano w gminie Zawidów (o 51,4%), a w kolejnych czterech przekroczył on 40% (Głuszyca, Zgorzelec – wiejska, Gromadka, Dobroszyce).

Na poziomie gmin nie dokonuje się oszacowań stopy bezrobocia, 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).

Najniższy wskaźnik w województwie osiągnęła gmina Długoleka (1,2%). Na kolejnych miejscach znalazły się inne gminy wchodzące w skład aglomeracji wrocławskiej: Kąty Wrocławskie, Kobierzyce, Siechnice (1,4%), Czernica (1,7%), a ponadto Zawidów (1,7%). Krajowi liderzy znajdują się w województwie wielkopolskim: Kleszczewo (0,7%), Dopiewo, Rokietnica i Suchy Las (po 0,8%). W grupie miast powyżej 250 tys. mieszkańców Wrocław wespół ze Szczecinem i Warszawą (po 1,9%) ustępował jedynie Poznaniowi (1,3%).

Grupa 10 gmin w Polsce o najwyższych wskaźnikach udziału bezrobotnych w liczbie ludności w wieku produkcyjnym (powyżej 14,0%), składa się z 6 gmin z województwa mazowieckiego, 2 gmin z warmińsko-mazurskiego oraz po 1 gminie z województw zachodniopomorskiego i śląskiego. Najwyższy wskaźnik w Polsce wynosił 19,8% (gmina Borkowice z województwa mazowieckiego), natomiast na Dolnym Śląsku – 10,7% w gminie Bolków (88. miejsce w kraju). Kolejne miejsca w regionie zajmowały gminy: Pielgrzymka (10,0%), Świerzawa (9,4%) oraz Pęczław i Jemielno (po 9,0%).

## 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 oraz 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 są środki unijne i krajowe. Największe środki pochodzą z Europejskiego Funduszu Społecznego, budżetu państwa, Funduszu Pracy, budżetów samorządowych. Podstawą uzyskania pożądanych 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 2017 r. spadek wyniósł 18,4%, podczas gdy w porównaniu z 2016 r. wyniósł 30,0%. W mniejszym stopniu zmalały ogólne wydatki Funduszu Pracy (o 24,7% w ciągu dwóch lat), do czego przyczynił się relatywnie niski spadek wydatków na **aktywne programy działań** (o 22,3% w tym samym okresie). Ze względu na szybszy spadek liczby bezrobotnych, środki aktywizacyjne wydane na jednego bezrobotnego wzrosły w ciągu dwóch lat o 6,4% (z 3199,32 zł do 3402,52 zł według stanu w dniu 31 grudnia). W 2017 r. wskaźnik ten był wyższy i wynosił 4193,97 zł. Udział aktywnych programów na rzecz promocji zatrudnienia w całkowitych wydatkach Funduszu Pracy na Dolnym Śląsku nieznacznie wzrósł w ciągu 2 lat z 58,1% do 59,9%.

Największe **środki** przeznaczano tradycyjnie na dwa typy działań: na dofinansowanie podjęcia działalności gospodarczej i wyposażenie stanowisk pracy (35,9% środków przeznaczonych na aktywne programy) oraz na stypendia na okres stażu u przedsiębiorców (23,7%). 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 2018 r. na Dolnym Śląsku 10232 osoby wśród 62196 ogółu bezrobotnych, którzy podjęli pracę. Praca subsydiowana dotyczyła więc 16,5% (rok wcześniej 20,1%) osób wyrejestrowanych z ewidencji z powodu podjęcia pracy. W Polsce ten odsetek wynosił 18,4%, co również oznacza spadek w porównaniu do roku 2017 r. (22,1%). Największy udział zatrudnienia subsydiowanego posiadało województwo warmińsko-mazurskie (23,4%), a najmniejszy śląskie (15,3%).

**Tablica 11.**  
Table 11.

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

Formy pracy subsydiowanej Forms of subsidised work	Dolnośląskie		Polska Poland	Województwa o największym odsetku Voivodships with the biggest rate
	liczba osób number of persons	w % wyrejestrowanych z ewidencji z tytułu podjęcia pracy in % of deregistered from the records on taking up employment		
Ogółem Total	10232	16,5	18,4	warmińsko-mazurskie – 23,4 pomorskie – 21,2
w tym z przyczyn: including on the ground of: Podjęcia działalności gospodarczej Taking up economic activity	2978	4,8	4,2	małopolskie – 5,8 wielkopolskie – 5,7
Prac interwencyjnych Intervention works	2255	3,6	4,2	warmińsko-mazurskie – 7,5
Podjęcia pracy w ramach refundacji kosztów zatrudnienia bezrobotnego Taking up a job as part of reimbursing employment costs to an unemployed person	1778	2,9	3,2	pomorskie – 5,3 podkarpackie – 4,3
Robót publicznych Public works	1003	1,6	3,0	kujawsko-pomorskie – 6,8 zachodniopomorskie – 4,6
Podjęcia pracy poza miejscem zamieszkania w ramach bonu na zasiedlenie Taking up a job outside the place of residence as part of a settlement voucher	677	1,1	1,2	lubelskie – 2,7 świętokrzyskie – 1,8
Podjęcia pracy w ramach dofinansowania wynagrodzenia Taking up a job as part of wages and salaries subsidizing	156	0,3	0,2	lubuskie, opolskie, śląskie, wielkopolskie – 0,4

Poza przedstawionym zestawieniem sześciu głównych instrumentów aktywizacyjnych występują jeszcze inne działania obejmujące na Dolnym Śląsku 13,7% 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 2018 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 (40,0%), a bardzo rzadko powyżej 50. roku życia (6,7%). Ta ostatnia grupa przeważa wśród pracujących przy robotach publicznych (54,6%) i pracach społecznie użytecznych (53,9%), natomiast tylko wyjątkowo kierowana jest na staż do pracodawców (9,2%), w przypadku którego dominują osoby do 30. roku życia (52,4%). Długotrwale bezrobotni są zwykle kierowani do prac społecznie użytecznych (80,2%) oraz robót publicznych (40,1%). 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. 2 wymienione wskaźniki strukturalne dotyczące staży u pracodawców uległy zmianie w stosunku do 2017 r. o kolejno: +0,7 i -5,5 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. Dotyczy to głównie kilku 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 uważa 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.

**Tablica 12.**  
Table 12.

### Tendencje zmian w grupie bezrobotnych będących w szczególnej sytuacji na rynku pracy

Tendencies in changes in the group of the unemployed persons who are in a special situation on the labour market

Zarejestrowani bezrobotni Registered unemployed persons	2017	2018	
	rok poprzedni=100 previous year=100	liczba osób number of persons	
Ogółem Total	80,0	91,3	62842
W szczególnej sytuacji na rynku pracy razem In a special situation on the labour market total	79,3	90,2	52141
W wieku: At the age:			
do 30 roku życia up to 30 years old	77,0	93,4	13825
w tym do 25 roku życia including up to 25 years old	75,8	91,1	6218
50 lat i więcej 50 years old and more	76,9	86,8	19237
Długotrwale bezrobotni Long-term unemployed persons	79,5	87,7	31297
Korzystający ze świadczeń pomocy społecznej Persons on welfare benefits	91,3	79,2	3107
Posiadający co najmniej 1 dziecko do 6 roku życia Persons having at least 1 child up to the age of 6 years	89,1	95,8	13255
Posiadający co najmniej 1 dziecko niepełnosprawne do 18 roku życia Persons having at least 1 disabled child up to the age of 18 years	103,2	121,0	196
Niepełnosprawni Disabled persons	78,6	90,8	5094

Korzystny kierunek zmian ma miejsce, 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.

W ostatnich latach liczba osób w szczególnej sytuacji na rynku pracy nieco zmalała, jednak stanowi ona aż 83,0% 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 warunków kwalifikowania do kategorii osób w szczególnej sytuacji

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

Table 13. Share of the unemployed persons who are in a special situation on the labour market in total number of registered unemployed persons

Zarejestrowani bezrobotni Registered unemployed persons	2016	2017	2018
	w % in %		
Ogółem Total	100,0	100,0	100,0
W szczególnej sytuacji na rynku pracy razem In a special situation on the labour market total	84,8	84,0	83,0
W wieku: do 30 roku życia At the age: up to 30 years old	22,4	21,5	22,0
w tym do 25 roku życia including up to 25 years old	10,5	9,9	9,9
50 lat i więcej 50 years old and more	33,5	32,2	30,6
Długotrwale bezrobotni Long-term unemployed persons	52,2	51,9	49,8
Korzystający ze świadczeń pomocy społecznej Persons on welfare benefits	5,0	5,7	4,9
Posiadający co najmniej 1 dziecko do 6 roku życia Persons having at least 1 child up to the age of 6 years	18,1	20,1	21,2
Posiadający co najmniej 1 dziecko niepełnosprawne do 18 roku życia Persons having at least 1 disabled child up to the age of 18 years	0,2	0,2	0,3
Niepełnosprawni Disabled persons	8,3	8,2	8,1

Największy wpływ na obniżenie się o 1,0 p. proc. udziału osób w szczególnej sytuacji na rynku pracy w bezrobociu ogółem miało ponadprzeciętne zmniejszenie się bezrobocia w grupie osób w wieku 50 lat i więcej (o 13,2%) oraz długotrwale bezrobotnych (o 12,3%). Największy spadek odnotowano wśród korzystających ze świadczeń pomocy społecznej (o 20,8%), jednak grupa ta ma niewielki udział w ogólnej liczbie bezrobotnych.

Pomimo zmniejszenia bezrobocia długotrwałego, grupa ta stanowi nadal prawie połowę (49,8%) zarejestrowanych bezrobotnych. Wielu bezrobotnych długotrwale mieści się także w kategoriach osób w wieku 50 lat i więcej oraz korzystających ze świadczeń pomocy społecznej. W 2018 r. udział tych ostatnich w bezrobociu ogółem zmniejszył się o 0,8 p. proc. Towarzyszyło to wzrostowi odsetka osób pobierających zasiłek dla bezrobotnych.

Największe zmiany strukturalne dotyczą bezrobotnych z obowiązkami opiekuńczymi. Sytuacja rodzinna i osobista sprawia, 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 liczby były osoby posiadające co najmniej 1 dziecko niepełnosprawne do 18 roku życia. Liczebność tej grupy (196 osób w regionie) jest jednak niewielka i nie wpływa ona na ogólne tendencje.

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

## 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: w 2016 r. o 7,5%, w 2017 r. o 9,1% i w 2018 r. o 6,5%, co dało łączny wzrost o 23,1% w stosunku do 2015 r. Tak szybki wzrost funduszu wynagrodzeń wynikał przede wszystkim ze wzrostu przeciętnego wynagrodzenia miesięcznego. Nominalny wzrost **miesięcznych przeciętnych wynagrodzeń** brutto wyniósł w tych samych latach kolejno: 4,6%, 6,3% i 6,5% a w okresie trzyletnim 18,3%.

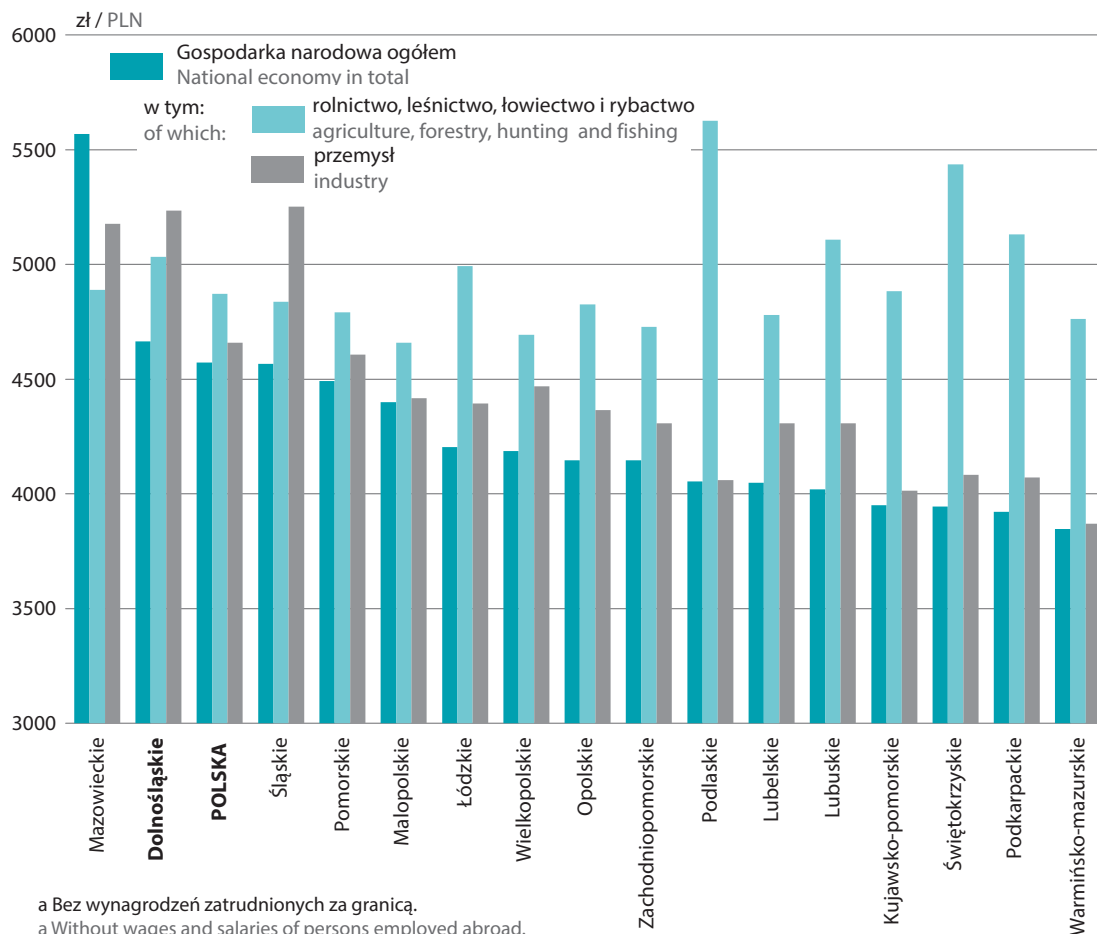
W latach 2015-2016 w gospodarce występowało zjawisko deflacji. Inflacja pojawiła się w 2017 r., osiągając w 2018 r. 1,6%. Realny wzrost wynagrodzeń wyniósł w latach 2016-2018 odpowiednio 5,2%, 4,2% i 4,9%, co dało 15,0% w okresie trzyletnim. Uwzględnienie zmian siły nabywczej pieniądza pokazuje, że de 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. **Przeciętne miesięczne wynagrodzenie brutto w gospodarce narodowej wyniosło w 2018 r. 4685,86 zł** i było wyższe od średniej krajowej (wynoszącej 4589,91 zł) o 2,1%. Średnią krajową przekraczało w dużej skali także województwo mazowieckie (o 22,0%). Pozostałe 14 województw znalazło się poniżej tej średniej (śląskie jedynie o 3,36 zł).

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 były tylko 2 województwa – mazowieckie i dolnośląskie, a pod względem PKB na 1 mieszkańca 4 – mazowieckie, dolnośląskie, wielkopolskie i śląskie; województwo wielkopolskie stanowi jeden z przykładów odmienności – 3. miejsce pod względem PKB i 7. miejsce pod względem przeciętnych wynagrodzeń (ma to znaczenie np. dla rankingu powiatowego wynagrodzeń).

## Wykres 22. Przeciętne miesięczne wynagrodzenia<sup>a</sup> brutto w gospodarce i wybranych sekcjach według województw

Chart 22. 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 (7981,60 zł), działalność finansowa i ubezpieczeniowa (6655,05 zł), administracja i obrona narodowa, obowiązkowe zabezpieczenia społeczne (5559,27 zł) oraz działalność profesjonalna, naukowa i techniczna (5500,78 zł).

Wyższe od średniej krajowej o 12,5% były wynagrodzenia brutto w przemyśle ogółem (5262,53 zł), co dało województwu dolnośląskiemu drugie miejsce w kraju, za śląskim (5276,34 zł) i przed mazowieckim (5203,58 zł). Tylko te 3 województwa miały w 2018 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 mniejszą przewagę nad średnią krajową miało przetwórstwo przemysłowe (4795,38 zł).

Pomimo drugiego miejsca w kraju pod względem poziomu wynagrodzeń, aż w 10 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 zakwaterowaniu i gastronomii<sup>a</sup> (3274,04 zł), a nieco więcej w pozostałej działalności usługowej (3509,99 zł), administrowaniu i działalności wspierającej<sup>a</sup> (3515,59 zł) oraz transporcie i gospodarce magazynowej (3551,54 zł). W latach 2014-2018 cztery sekcje o najniższych wynagrodzeniach nieco zbliżyły się do średniej wojewódzkiej, co należy interpretować jako efekt po-

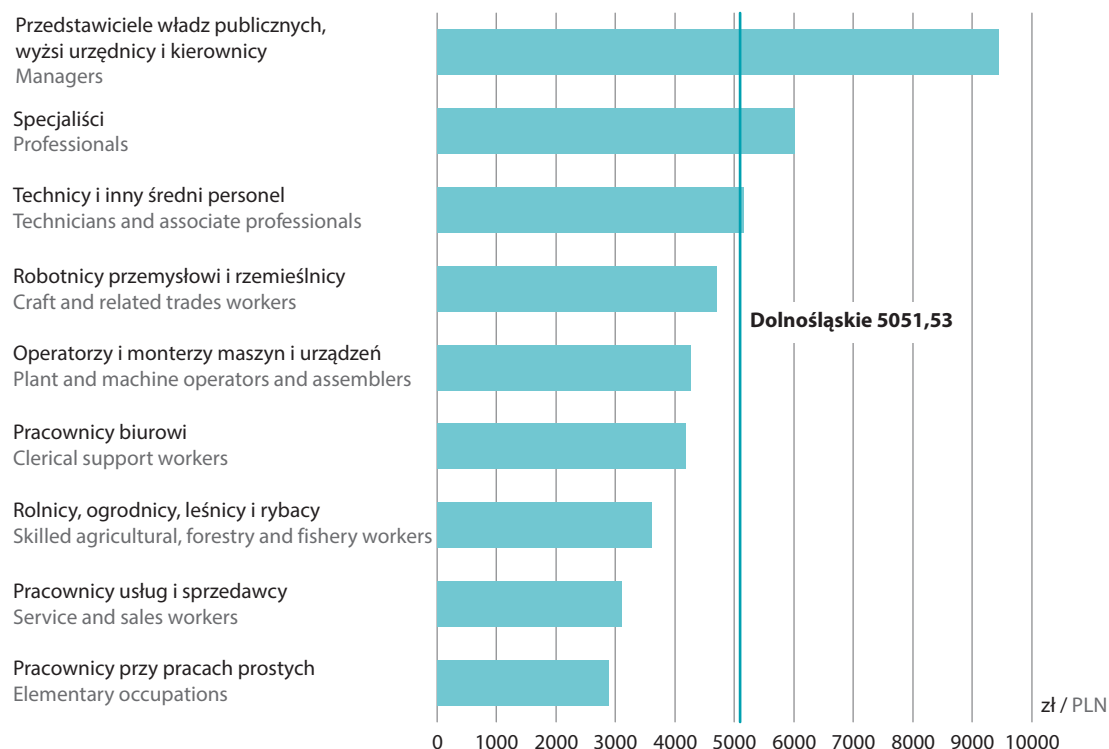
jawienia się rynku pracownika oraz małej podaży osób o niskich kwalifikacjach poszukujących pracy. W rezultacie odmiennej dynamiki wzrostu wynagrodzeń ich zróżnicowanie według sekcji PKD nieco zmalało.

### Ogólnopolskie badanie struktury wynagrodzeń

W **ujęciu grup zawodów wykonywanych** w badaniu za październik 2018, nie zmieniła się kolejność najlepiej opłacanych grup w stosunku do ostatniego badania z października 2016. Zdecydowanie najwyższe przeciętne wynagrodzenie otrzymywali przedstawiciele władz publicznych, wyżsi urzędnicy i kierownicy (9470,91 zł). Powyżej średniej (5051,53 zł) plasowali się jeszcze specjaliści (6042,02 zł) oraz technicy i inny średni personel (5173,12 zł). Najniższe płace, podobnie jak 2 lata wcześniej, otrzymywali pracownicy przy pracach prostych (2904,38 zł) oraz pracownicy usług i sprzedawcy (3121,74 zł).

### Wykres 23. Przeciętne miesięczne wynagrodzenia brutto<sup>a</sup> według wielkich grup zawodów

Chart 23. Average gross monthly wages and salaries<sup>a</sup> by large groups of occupations



a Szersza analiza danych ukaże się w końcu I kwartału 2020 r.

a A broader data analysis will be released at the end of the first quarter of 2020.

W przypadku wszystkich grup zawodów zanotowano spory wzrost przeciętnego wynagrodzenia w stosunku do ostatniego badania. Największy dotyczył robotników przemysłowych i rzemieślników (18,3%), pracowników biurowych (17,9%) oraz pracowników usług i sprzedawców (17,5%). Wzrost płac mniejszy niż 10% zanotowano tylko wśród przedstawicieli władz publicznych, wyższych urzędników i kierowników (5,9%) oraz rolników, ogrodników, leśników i rybaków (8,8%).

### 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 wynosi **4942,39 zł** na Dolnym Śląsku oraz 4834,76 zł w kraju, czyli region przekraczał średnią krajową o 2,2%. Wzrost wynagrodzeń nominalnych w stosunku do 2017 r. wyniósł 6,2%.

Kolejność sekcji PKD pod względem przeciętnego miesięcznego **wynagrodzenia brutto w podmiotach o liczbie pracujących powyżej 9 osób** była podobna jak w całej gospodarce, ale kwoty były wyższe średnio o 5,5%. W sekcji zakwaterowanie i gastronomia<sup>Δ</sup> wypłacano niewiele wyższe wynagrodzenia (3539,73 zł) niż w ostatniej pod tym względem sekcji administrowanie i działalność wspierająca<sup>Δ</sup> (3527,90 zł). Największe różnice w wynagrodzeniu, w stosunku do całej gospodarki odnotowano w budownictwie (20,0% wyższe wynagrodzenie brutto w podmiotach o liczbie pracujących powyżej 9 osób) oraz działalności profesjonalnej, naukowej i technicznej (14,5%).

Stabilniejszy koniunkturalnie sektor publiczny zapewniał wynagrodzenia (4973,97 zł) nieco wyższe niż sektor prywatny (4930,48 zł). Różnica wynagrodzeń obu sektorów (43,49 zł) nie zmieniła się zbyt wiele w stosunku do 2017 r. (39,53 zł). W ramach sektora publicznego wynagrodzenia w podsektorze państwowym były o 26,6% wyższe niż w podsektorze samorządowym. W sektorze prywatnym znacznie lepiej płać pracodawcy zagraniczni niż krajowi (o 38,9%). W ciągu roku różnica ta zwiększyła się o 0,8 p. proc.

Pracownicy zarabiający najniższe krajowe wynagrodzenie w 2018 r. stanowili 4,4% zatrudnionych w sektorze przedsiębiorstw (30,5 tys. osób). Pomimo wzrostu ustawowej płacy minimalnej, ich liczba zmalała w stosunku do poprzedniego roku o 5,5 tys. osób (spadek o 0,8% w stosunku do ogółu zatrudnionych w przedsiębiorstwach).

## 6.2. Zróżnicowania powiatowe

### 6.2. Diversity of powiats

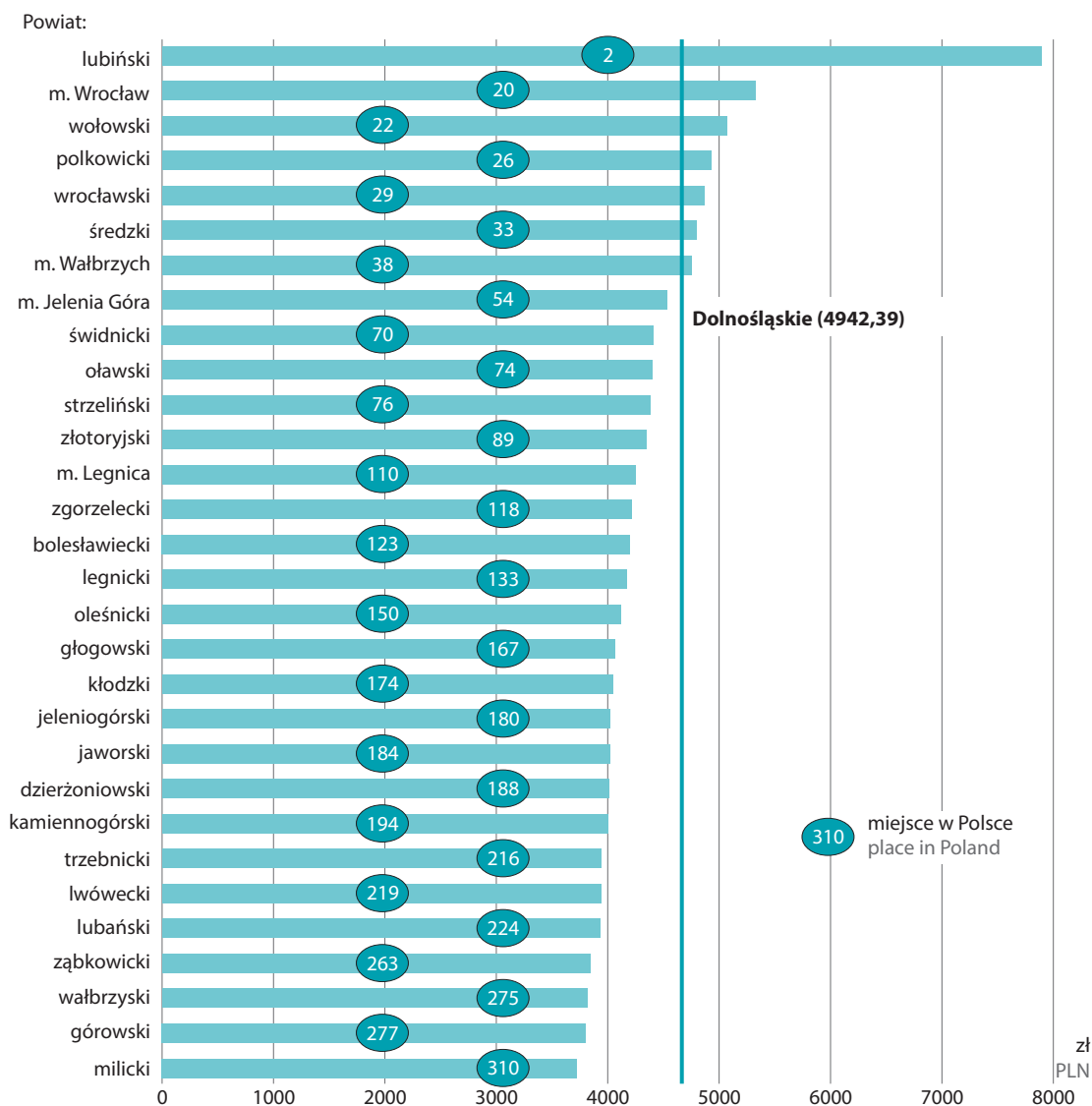
Podstawą oceny są wynagrodzenia w sektorze przedsiębiorstw. W 2018 r. poza powiatem lubińskim, jedynym poważnie odstającym od średniej wojewódzkiej, **przestrzenne zróżnicowanie wynagrodzeń brutto** było stosunkowo niewielkie. Tylko 3 powiaty znalazły się powyżej średniej wojewódzkiej: lubiński (7915,01 zł), Wrocław (5338,47 zł) i wołowski (5086,07 zł). Niemał na równi ze średnią był powiat polkowicki (4941,87 zł), a w pozostałych 26 powiatach wynagrodzenia były niższe od średniej, zwłaszcza w powiecie milickim (3734,38 zł).

W skali roku najbardziej wzrosły wynagrodzenia w powiecie wrocławskim (o 12,9%), legnickim (10,9%) i lwóweckim (10,7%). Najmniejszy wzrost wystąpił w powiatach milickim i polkowickim (3,1%) oraz głogowskim (4,1%).

Podmioty gospodarki narodowej nie dokonują zestawień miejsc zamieszkania swoich pracowników według poszczególnych jednostek terytorialnych. Wynagrodzenia są liczone według siedziby firmy, gdy jednostka lokalna firmy nie jest samobilansująca się. Przedstawione dane dotyczą wynagrodzeń wypłacanych zarówno mieszkańcom powiatu, jak i osobom dojeżdżającym. 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 zajmował pierwsze miejsce w Polsce pod względem wysokości wynagrodzeń. W 2018 r. wyższe wynagrodzenie odnotowano w Jastrzębiu-Zdroju (8121,08 zł). Nad ostatnim w Polsce powiatem kępińskim (z Wielkopolski) powiat lubiński notował przewagę około dwuipółkrotną. Nieco mniejszy był rozstęp względny w stosunku do ostatniego w województwie dolnośląskim powiatu milickiego (2,12), który zajmował 310 pozycję wśród 380 powiatów w kraju.

**Wykres 24. Przeciętne miesięczne wynagrodzenia brutto<sup>a</sup> według powiatów**  
 Chart 24. Average monthly gross wages and salaries<sup>a</sup> by powiats



a Dane za październik 2018 r. Bez podmiotów gospodarczych o liczbie pracujących do 9 osób.  
 a As of October 2018. Without economic entities with the number of working persons up to 9.

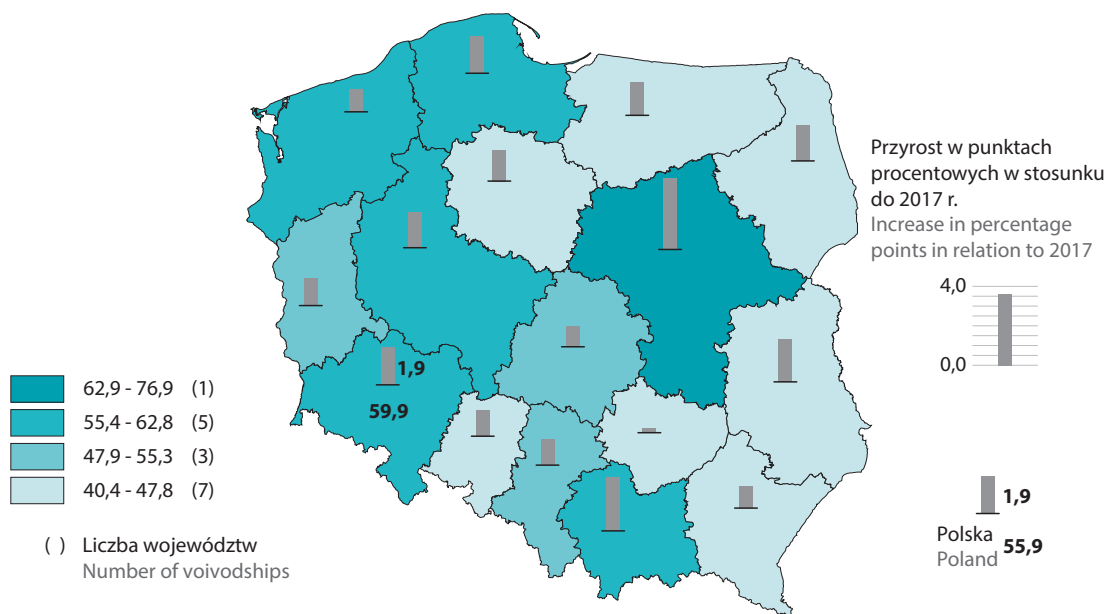
W pierwszej dziesiątce w kraju pod względem poziomu wynagrodzeń było 7 powiatów z monokulturami przemysłowymi (górnictwo, energetyka, przemysł paliwowy) oraz Warszawa, Sopot i Katowice. Wrocław znalazł się na 20 miejscu w kraju (5 miejsc niżej niż rok wcześniej), powiat wołowski na 22 miejscu, a inne powiaty związane z przemysłem miedziowym (polkowicki, Legnica, głogowski) były kolejno na 26, 110 i 167 pozycji i ustępowały wielu dolnośląskim powiatom bez tak rozwiniętego przemysłu.

## 6.3. Mikroprzedsiębiorstwa

### 6.3. Micro-enterprises

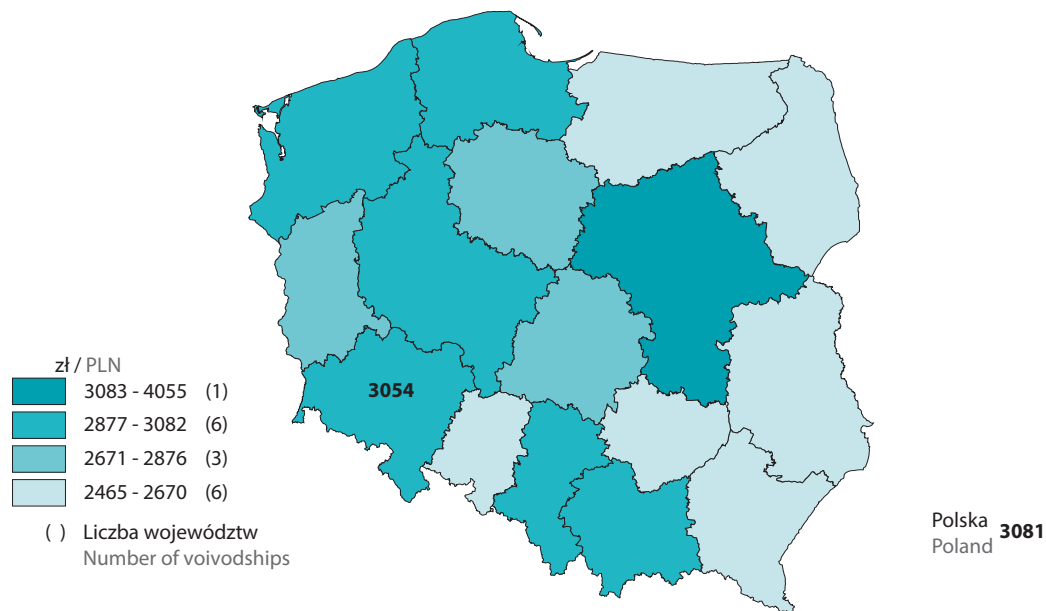
Duża różnica wynagrodzeń w całej gospodarce i w jednostkach o liczbie pracujących powyżej 9 osób wynika z niskich wynagrodzeń brutto wypłacanych w mikroprzedsiębiorstwach. Pracownicy najemni są mniejszą liczebną grupą niż właściciele, współwłaściciele firm i członkowie ich rodzin. Wynagrodzenia w mikroprzedsiębiorstwach są uzależnione od średniej płacy w województwie oraz sytuacji na lokalnym rynku pracy. Stanowią od 61,9% średnich wynagrodzeń w województwie podlaskim i 62,7% w podkarpackim do 72,4% w mazowieckim oraz 72,7% w wielkopolskim. Na Dolnym Śląsku ta relacja wynosiła 65,2% przy średnim wskaźniku krajowym kształtującym się na poziomie 67,1%. W wielu powiatach firmy mikro są głównymi pracodawcami i dyktują niską rynkową cenę pracy. Dolny Śląsk także w tym segmencie firm plasował się na drugim miejscu w kraju (3053,70 zł, niewiele mniej było w Wielkopolsce – 3052,80 zł), a region ustępował jedynie Mazowszu (4055,40 zł). Tylko województwo mazowieckie przewyższało średnią krajową (3081,10 zł). Najniższe płace występowały na Podkarpaciu (2465,10 zł).

**Mapa 22. Podmioty o liczbie pracujących do 9 osób na 1000 mieszkańców według województw**  
Map 22. Entities employing up to 9 people per 1000 inhabitants by voivodships



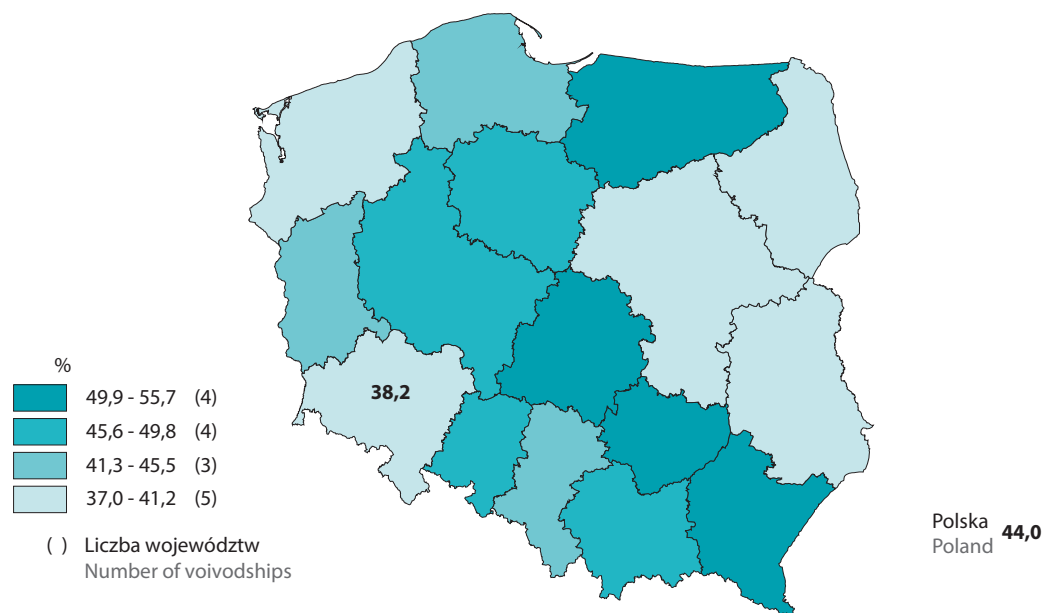
O znaczeniu społeczno-gospodarczym mikroprzedsiębiorstw dla regionu decydują nie tylko dochody uzyskiwane przez pracowników (zyski właścicieli i wynagrodzenia pracowników najemnych), ale także upowszechnienie tych firm. Liczba tych podmiotów na 1000 mieszkańców wahała się od 40,4 w województwie podkarpackim do 76,9 na Mazowszu. W 2018 r. największy wzrost liczby tych firm zanotowano w województwach mazowieckim i małopolskim (odpowiednio o 3,6% i o 2,7%). W skali kraju nastąpił wzrost o 1,9% – tyle samo co na Dolnym Śląsku i w efekcie w regionie na 1000 mieszkańców przypadło 59,9 firm (w Polsce 55,9).

**Mapa 23. Miesięczne wynagrodzenia brutto w mikroprzedsiębiorstwach według województw**  
Map 23. Monthly gross wages and salaries in micro-enterprises by voivodships



**Mapa 24. Odsetek zatrudnionych w mikroprzedsiębiorstwach otrzymujących ustawowe minimalne wynagrodzenie według województw**

Map 24. Percentage of employees in micro-enterprises with statutory minimum wages and salaries by voivodships



Niski poziom płac w mikroprzedsiębiorstwach wynika z powszechności podpisywania umów z **płacą minimalną**. Ustawowe minimalne wynagrodzenie brutto wynosiło w 2018 r. 2100 zł i wzrosło w stosunku do roku poprzedniego o 100 zł. W 2018 r., podobnie jak rok wcześniej, 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 38,2% ogółu pracowników najemnych w mikroprzedsiębiorstwach. Dotyczyło to 54,1 tys. zatrudnionych, czyli o 23,6 tys. osób więcej niż wykazano uprzednio w sektorze przedsiębiorstw.

W całej gospodarce Dolnego Śląska 10,2% zatrudnionych (o 1,2 p. proc. mniej niż w 2017 r.) pobierało w grudniu 2018 r. wynagrodzenie nieprzekraczające minimalnego. Był to efekt udziału 38,2% w mikroprzedsiębiorstwach oraz 4,4% zatrudnionych w sektorze przedsiębiorstw. Najwyższy odsetek osób pobierających wynagrodzenie nieprzekraczające minimalnego w podmiotach zatrudniających powyżej 9 pracowników miał miejsce w sekcjach PKD działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca<sup>a</sup> oraz w zakwaterowaniu i gastronomii<sup>a</sup> (po 14%).

## 6.4. Emerytury i renty

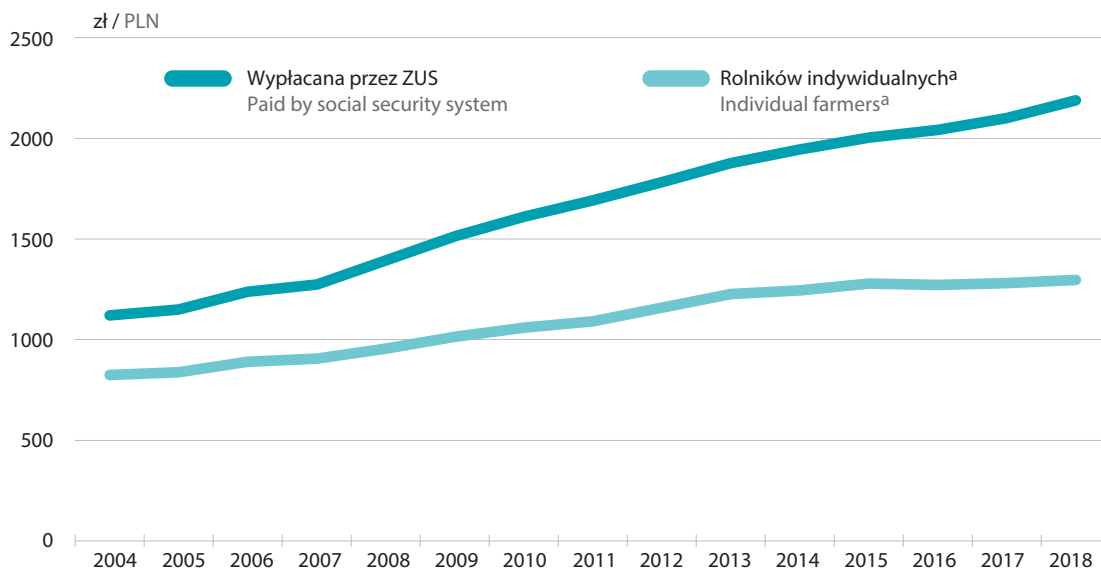
### 6.4. Pensions

W polskim systemie emerytalno-rentowym występują 2 podsystemy:

- rolniczych ubezpieczeń społecznych obejmujący 12,6% emerytów i rencistów w 2018 r.
- pozarolniczych ubezpieczeń społecznych z udziałem 87,4% emerytów i rencistów, w tym:
  - 83,1% objętych systemem powszechnym obsługiwanym przez ZUS,
  - 4,3% uczestniczących w resortowych systemach ubezpieczeń (MON, MSWiA, MS).

#### Wykres 25. Przeciętna miesięczna emerytura i renta brutto

Chart 25. Average gross monthly pension



<sup>a</sup> Łącznie z wypłatami z pozarolniczego systemu ubezpieczeń społecznych w przypadku łączenia uprawnień do świadczeń z tego systemu z uprawnieniami do świadczeń z Funduszu Emerytalno-Rentowego.

<sup>a</sup> 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.

### Pozarolnicze ubezpieczenia społeczne

Wysokość **przeciętnej emerytury i renty** wypłacanej przez Zakład Ubezpieczeń Społecznych wynosiła na Dolnym Śląsku 2188,10 zł i wzrosła w stosunku do 2017 r. o 4,2%. Ta zmiana była większa o 1,3 p. proc. niż w roku poprzednim.

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, 2014-2018.

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 2018 r. wyniósł 2,6%.

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 2018 r. przeciętne świadczenie stanowiło 46,7% średniego wynagrodzenia (50,7% wynagrodzenia ubezpieczonego pracownika w podmiotach o liczbie pracujących powyżej 9 osób). Opisywana tendencja wskazuje na rozwieranie się nożyc między przeciętnym wynagrodzeniem brutto, a przeciętnym świadczeniem z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych.

W skali 2018 r. wśród wydatków Funduszu Ubezpieczeń Społecznych na Dolnym Śląsku, najbardziej wzrosły świadczenia rentowe z tytułu niezdolności do pracy (5,8%). Mniejszy wzrost zanotowano w przypadku rent rodzinnych (4,1%) i emerytur (3,4%). Liczba pobierających emerytury w 2018 r. była 8 razy większa niż pobierających renty z tytułu niezdolności do pracy, podczas gdy 5 lat wcześniej proporcja była pięciokrotna. Rok 2018 był kolejnym, gdy zmniejszyła się liczba rencistów (o 11,6%). Zostało to zrekompensowane wzrostem liczby emerytów (o 7,6%) i w efekcie łączna liczba świadczeniobiorców wzrosła o 23914 osób (o 4,0%), podczas gdy rok wcześniej przyrost wyniósł 4547 osób, a 2 lata wcześniej 2220 osób. Kolejne przyrosty liczby emerytów wynosiły: w 2016 r. – 7529, w 2017 r. – 9869 i w 2018 r. – 33302. 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 1,5%) od średniej krajowej (2221,90 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 w województwie śląskim przeciętna emerytura przekraczała średnią krajową natomiast od 2017 r. także województwo mazowieckie przekracza średnią (w 2018 r. o 17,28 zł, a śląskie o 401,01 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 2018 r. od 2,0% w województwie śląskim, przez 2,6% w dolnośląskim po 3,3% w wielkopolskim i lubuskim,
- dominujący wpływ województwa śląskiego na średnią krajową wynika z jednej strony z jego dużego potencjału demograficznego, a z drugiej strony z wysokiej relacji przeciętnych świadczeń do średniego wynagrodzenia brutto, wynoszącej 57,2%, podczas gdy w kolejnym województwie z najwyższą relacją – warmińsko-mazurskim – 50,9%. Dolnośląskie z relacją 46,7% plasowało się na przedostatnim miejscu, przed województwem mazowieckim z wartością 40,0%.

### **Rolnicze ubezpieczenia społeczne**

Następuje stały spadek liczby świadczeniobiorców Funduszu Emerytalno-Rentowego obsługiwane przez Kasę Rolniczego Ubezpieczenia Społecznego – o 2,0% w 2018 r. (w 2017 r. wyniósł on 2,4%). W rezultacie stałego obniżania się liczby beneficjentów FER grupa ta liczyła w końcu 2018 r. 6,6% świadczeniobiorców FUS.

Tendencje zmian poziomu przeciętnych świadczeń dla rolników indywidualnych były zbliżone do tendencji opisanych uprzednio. Jednak skala 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 nastąpiła w 2017 r. i miała charakter odwrotny – wzrost w ujęciu nominalnym odpowiadał realnemu spadkowi wartości przeciętnego świadczenia emerytalno-rentowego z powodu wyższej inflacji. W 2018 r. wzrost w ujęciu nominalnym o 1,3% odpowiadał realnemu spadkowi wartości przeciętnego świadczenia emerytalno-rentowego o 0,3%. Spadek realny był mniejszy niż w 2017 i 2011 roku (1,7%) i taki sam jak w 2005 r.

Przeciętne świadczenie wypłacane przez KRUS wyniosło 1297,06 zł. W rezultacie opisanej tendencji pogłębiła się dysproporcja w stosunku do świadczeń wypłacanych przez ZUS (2188,10 zł). Przeciętne świadczenie rolników indywidualnych stanowiło w 2018 r. 59,3% 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 27,7% w 2018 r.

Przeciętna miesięczna emerytura i renta rolników indywidualnych na Dolnym Śląsku była wyższa od średniej krajowej (1226,85 zł) o 5,7% (w 2017 r. przewaga była większa i wynosiła 6,7%), co dawało województwu dolnośląskiemu także 3. miejsce w kraju (za województwami śląskim i lubuskim), tuż przed zachodniopomorskim (przeciętne świadczenie niższe o 4,85 zł).

## 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.

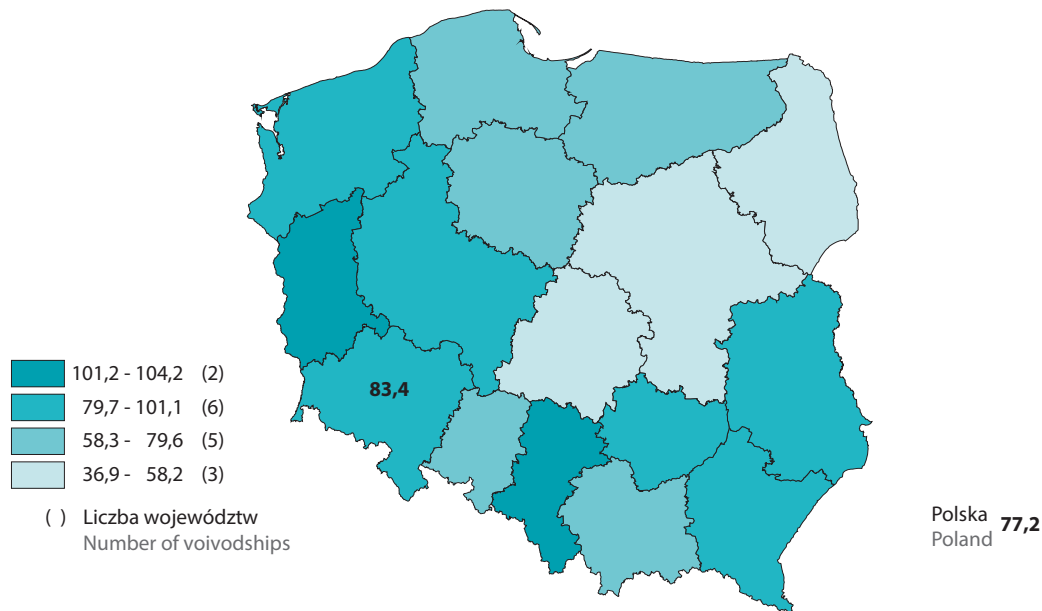
Badaniem warunków pracy w województwie dolnośląskim w 2018 r. objęto 477,4 tys. osób w podmiotach o liczbie pracujących powyżej 9 osób, w tym 181,4 tys. (tj. 38,0% wobec 36,8% w 2017 r.) pracowało w zakładach, w których w ciągu roku wystąpiły zagrożenia na stanowiskach pracy. W latach poprzednich występowała tendencja spadkowa, jednak w badanym roku odnotowano wzrost tego udziału. Spośród ogółu objętych badaniem 39,8 tys. osób (tj. 8,3%) pracowało **w warunkach zagrożenia** (liczonych jeden raz w grupie czynnika przeważającego tzn. zagrożenia środowiskiem pracy, uciążliwością pracy bądź też czynnikami mechanicznymi).

W 2018 r. spośród osób pracujących w warunkach zagrożenia 5,3 tys. (tj. 13,4%) stanowiły kobiety. W porównaniu do 2017 r. liczba pracujących w warunkach zagrożenia zwiększyła się ogółem o 1,1 tys. osób (tzn. o 2,8%), a liczba kobiet pracujących w warunkach zagrożenia zmniejszyła się o 0,6 tys. osób (tj. o 10,5%).

Zatrudnieni w warunkach zagrożenia w woj. dolnośląskim stanowili w 2018 r. 8,6% tej zbiorowości w kraju – o 0,1 p. proc. więcej niż rok wcześniej. Dolnośląskie zajmowało 4. lokatę w kraju pod względem liczby osób zatrudnionych w warunkach zagrożenia, po województwach śląskim, wielkopolskim i mazowieckim.

W porównaniu do 2017 r. liczba zatrudnionych w warunkach zagrożenia w przeliczeniu na 1000 zatrudnionych w zbiorowości objętej badaniem zwiększyła się z 81,9 do 83,4.

**Mapa 25. 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 grudnia; 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 31st December; 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 2018 r. najtrudniejsze warunki pracy zanotowano w **sekcji** wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, parę wodną i gorącą wodę<sup>Δ</sup> – średnio w przeliczeniu na 1000 zatrudnionych ogółem 150 osób pracowało w warunkach zagrożenia (przed rokiem 138) oraz działalność profesjonalna, naukowa i techniczna – 137 zatrudnionych (165). Natomiast najmniejsze zagrożenia zanotowano w sekcji informacja i komunikacja – 3 zatrudnionych (4).

W przekroju dolnośląskich **podregionów** największy udział stanowisk pracy z zagrożeniami odnotowano w podregionie legnicko-głogowskim – 39,3% ogółu zatrudnionych w warunkach szkodliwych lub uciążliwych dla zdrowia (przed rokiem 39,1%). Było to związane ze znacznym stopniem koncentracji przemysłu (zwłaszcza wydobywczego) w tym podregionie. Odsetek zatrudnionych w warunkach szkodliwych we Wrocławiu wynosił 18,5% (przed rokiem 18,8%), w podregionie wałbrzyskim 15,8% (przed rokiem 16,1%), w podregionie wrocławskim 14,9% (przed rokiem 13,9%), a w podregionie jeleniogórskim 11,5% (przed rokiem 12,0%).

W przekroju **powiatowym** największą liczbę osób zatrudnionych w warunkach zagrożenia w końcu 2018 r. odnotowano w powiecie polkowickim oraz we Wrocławiu – po 7,4 tys. Łącznie te 2 powiaty obejmowały 37,2% ogółu pracujących w warunkach zagrożenia, co oznacza znaczną dysproporcję w stosunku do pozostałych 28 powiatów.

W porównaniu do 2017 r. w 12 powiatach odnotowano spadek liczby zatrudnionych w warunkach zagrożenia, największy w powiatach:

- kamiennogórskim (o 42,8%),
- górskim (o 36,7%; wcześniej wystąpiły dwukierunkowe wahania – w 2017 r. wystąpił wzrost o 26,4%, a w 2016 r. spadek o 25,2%),
- kłodzkim (o 24,1%; w 2017 r. wystąpił wzrost o 6,0%, co było kontynuacją wzrostu z 2016 r., który wyniósł 8,2%),
- jaworskim (o 17,2%; kontynuacja spadku z 2017 r. wynoszącego 5,5%).

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

- legnickim (o 91,5%),
- złotoryjskim (o 60,0%),
- trzebnickim (o 59,6%),
- milickim (o 35,6%).

### 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.

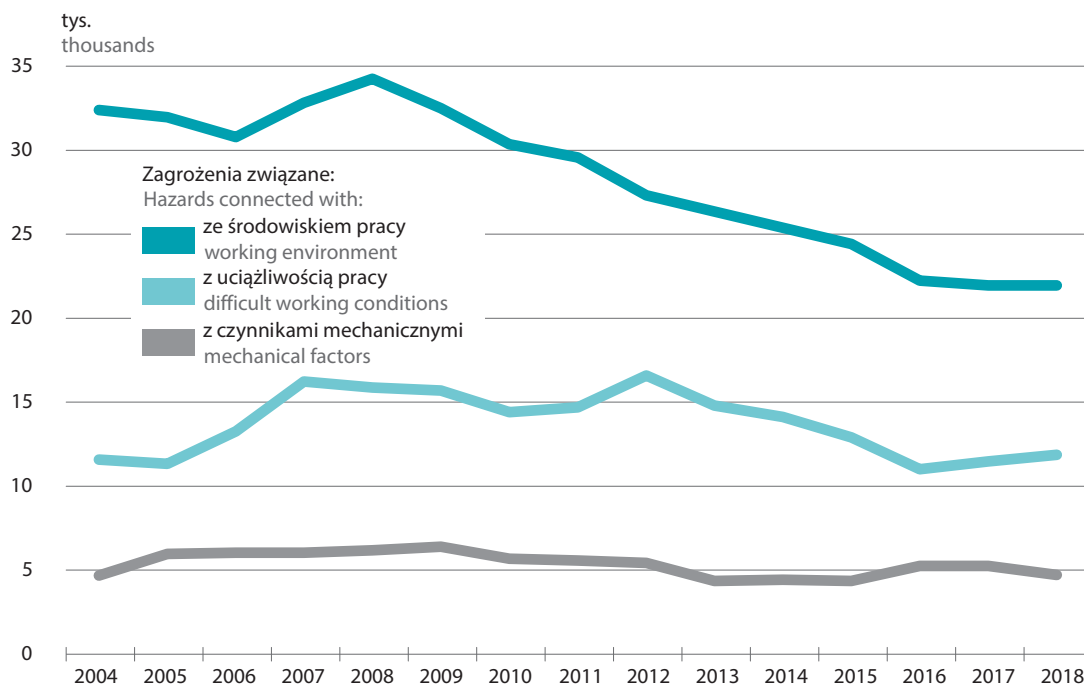
Przez **zagrożenia związane z czynnikami mechanicznymi** rozumie się wpływ na pracownika maszyn szczególnie niebezpiecznych.

### Wykres 26. Zatrudnieni w warunkach zagrożenia według grup zagrożeń

Stan w dniu 31 grudnia

Chart 26. 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 23,2 tys. osób, czyli 58,4% ogółu zatrudnionych w warunkach zagrożenia. W końcu 2018 r. spośród czynników związanych ze środowiskiem pracy największe zagrożenie stanowił hałas – 16,2 tys. osobozagrożeń (51,2% osobozagrożeń związanych ze środowiskiem pracy) oraz mikroklimat gorący – 4,8 tys. (15,1%). W porównaniu do 2017 r. liczba osobozagrożeń związanych ze środowiskiem pracy zwiększyła się o 1,9%.

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 2018 r. 29,8% ogółu zatrudnionych w warunkach zagrożenia narażonych było na zagrożenia związane z uciążliwością pracy. **Czynniki mechaniczne**, a zwłaszcza niebezpieczne maszyny, stanowiły zagrożenie dla 11,8% badanych zatrudnionych w województwie w takich warunkach. W 2018 r., w porównaniu do 2017 r., liczba osobozagrożeń wynikających z uciążliwości pracy zmniejszyła się o 6,1%, a związanych z czynnikami mechanicznymi (w szczególności z obsługą maszyn niebezpiecznych) zmniejszyła się o 6,2%.

## 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..

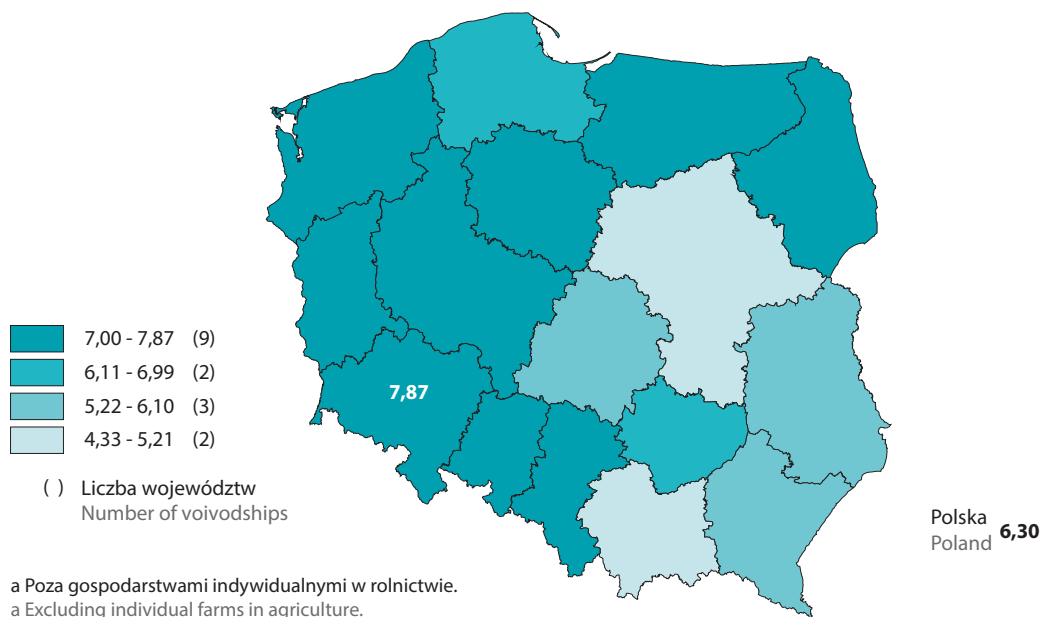
W 2018 r. w zakładach pracy w województwie dolnośląskim doszło do 8,4 tys. **wypadków przy pracy** i wypadków traktowanych na równi z wypadkami przy pracy, i było to o 10,3% mniej niż w 2017 r.

W strukturze wypadków dominowały zdarzenia w podmiotach działających w sekcjach: przetwórstwo przemysłowe (32,4% ogólnej liczby wypadków), handel; naprawa pojazdów samochodowych<sup>A</sup> (11,3%) oraz opieka zdrowotna i pomoc społeczna (9,5%). W 2018 r. odnotowano 8 wypadków śmiertelnych (spadek o 17 wypadków, tj. o 68,0% mniej niż rok wcześniej), w tym najwięcej w przemyśle (3) oraz rolnictwie, leśnictwie, łowiectwie i rybactwie (2).

Wskutek zaistniałych wypadków poszkodowanych zostało 8,4 tys. osób. Mężczyźni częściej niż kobiety ulegali takim zdarzeniom – stanowili oni 61,3% 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 przypadają 7,87 poszkodowanych w wypadkach przy pracy, podczas gdy średnia dla kraju wynosiła 6,30. Choć w 2017 r. wskaźnik ten był wyższy i wynosił 8,94, to Dolny Śląsk nadal znajdował się na pierwszej pozycji w kraju przy średniej dla Polski wynoszącej 6,80.

**Mapa 26. Poszkodowani w wypadkach przy pracy<sup>a</sup> na 1000 pracujących według województw**  
Map 26. Persons injured in accidents at work<sup>a</sup> per 1000 employed persons by voivodships



Przyczyną ponad połowy wypadków (57,6%) było nieprawidłowe zachowanie się pracownika, spowodowane m.in. niedostateczną koncentracją uwagi na wykonywanej czynności, zaskoczeniem lub niespodziewanym wydarzeniem czy lekceważeniem zagrożenia.

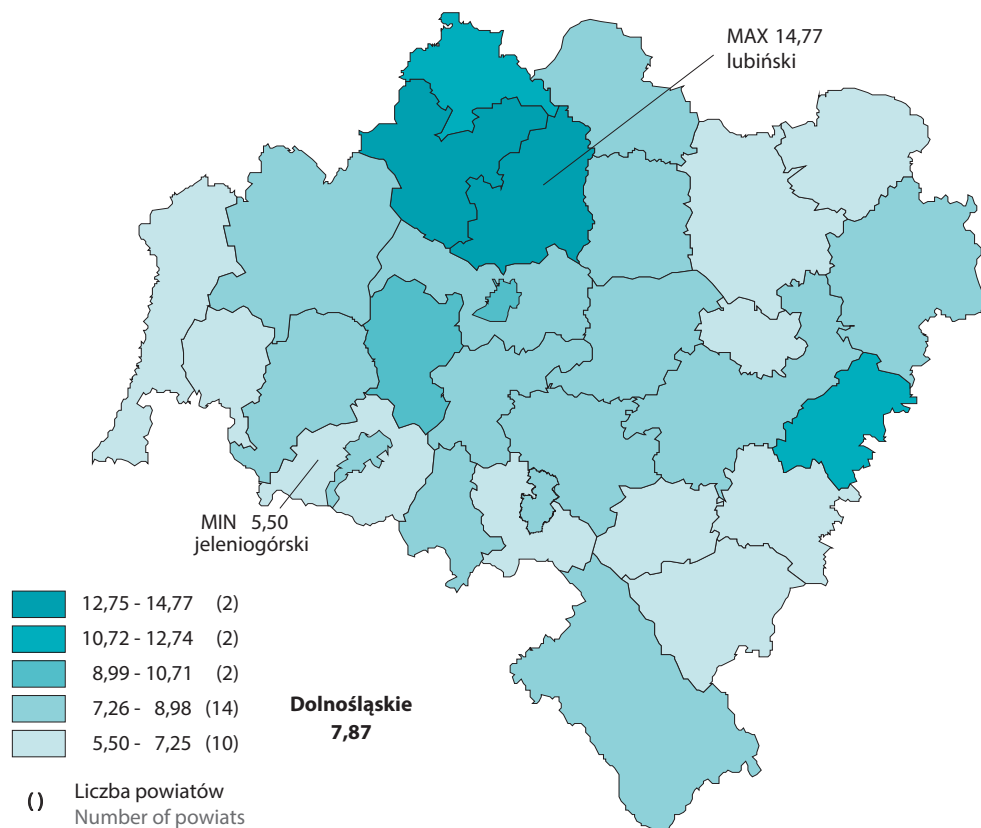
Wśród **wydarzeń powodujących urazy** najwięcej osób zostało poszkodowanych wskutek zderzeń/uderzeń w nieruchomy obiekt – 30,7% oraz uderzeń przez obiekt w ruchu – 23,5% ogółu wydarzeń. Pod względem rodzaju urazu, jakiego doznali poszkodowani, dominowały:

- rany i powierzchowne urazy (48,4%),
- przemieszczenia, zwichnięcia, skręcenia i naderwania (25,8%),
- złamania kości (15,1%).

W wyniku wszystkich wypadków, do jakich doszło w 2018 r., na zwolnieniach lekarskich trwających od 1 do 3 dni przebywało 1,9% poszkodowanych. Zwolnienia lekarskie na okres od 4 do 20 dni wydano dla 41,2% poszkodowanych. Najwięcej osób przebywało na zwolnieniu przez okres od 21 dni do 6 miesięcy (48,3%).



**Mapa 27. Poszkodowani w wypadkach przy pracy na 1000 pracujących<sup>a</sup> według powiatów**  
 Map 27. Persons injured in accidents at work per 1000 employed persons<sup>a</sup> by powiats



a 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 grudnia, tj. z roku poprzedzającego rok badany i z roku badanego.

a 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 31st December, i.e. from the year preceding the studied year and from the studied year.

Przestrzenne rozmieszczenie poszkodowanych w wypadkach przy pracy – najczęściej poszkodowanych na 1000 pracujących odnotowano w najbardziej uprzemysłowionych powiatach województwa: lubińskim – 14,77, polkowickim – 13,14 oraz oławskim – 12,30. Najmniejszy wskaźnik wystąpił w powiecie jeleniogórskim – 5,50.

Najwyższą wartość wskaźnika liczby **dni niezdolności do pracy** na 1 poszkodowanego zanotowano w powiatach: ząbkowickim (51,6), jeleniogórskim (47,9), zgorzeleckim (45,6) oraz lubińskim (45,4). Odwrotna sytuacja dotyczyła powiatów: górowskiego (29,5), złotoryjskiego (30,5), lwóweckiego (31,4) i oławskiego (32,6). W większości powiatów wskaźnik ten był zbliżony do średniej wojewódzkiej wynoszącej 39,0 (rok wcześniej było to 40,4).

Na podstawie informacji z KRUS można wnioskować, że w ostatnich latach notuje się ciągły spadek wypadków w rolnictwie indywidualnym (w 2016 – 465 wypadków, 2017 – 439) zatem wzrosło bezpieczeństwo pracy, gdyż liczba wypadków przy pracy w rolnictwie spadła do 390.

## 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 2018 r. w województwie dolnośląskim odnotowano 212 przypadków zachorowań na **choroby zawodowe** i było to o 2,9% więcej niż w 2017 r. Pracownicy najczęściej niedomagali z powodu chorób zakaźnych lub pasożytniczych albo ich następstw (23,1%), przewlekłych chorób obwodowego układu nerwowego, wywołanych sposobem wykonywania pracy (20,3%) oraz pylicy płuc (19,8%).

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 2018 r. w województwie dolnośląskim z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych wypłacono 5,6 tys. **jednorazowych odszkodowań**, w tym 96,2% z tytułu wypadków przy pracy. Średni koszt jednego świadczenia wzrósł z 4,6 tys. zł w 2016 r. do 5,0 tys. zł w 2017 r. i do 5,2 tys. zł w 2018 r. Najwyższe średnie świadczenie w całym kraju w 2018 r. przyznawano pracownikom sekcji: rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo (6728,1 zł), budownictwo (6555,2 zł) oraz górnictwo i wydobywanie (6088,3 zł). Najniższe średnie świadczenia otrzymali pracownicy sekcji zakwaterowanie i gastronomia (3852,3 zł).

Zakład Ubezpieczeń Społecznych wypłaca coraz mniejszą liczbę **rent wypadkowych** z tytułu niezdolności do pracy. W 2016 r. było ich 15563, w 2017 r. – 14873, a w 2018 r. – 14210. W efekcie łączna suma wypłacanych świadczeń zmniejszyła się o 4,7% względem roku poprzedniego. W strukturze wypłat rent wypadkowych wyróżnia się powody niezdolności do pracy:

- wypadek przy pracy – 45,1%,
- choroba zawodowa – 49,8%,
- wypadek w drodze z (do) pracy – 5,1%.