



GRODZKI URZĄD PRACY W KRAKOWIE

31-752 Kraków, ul. Wąwozowa 34, e-mail: krkr@praca.gov.pl
centrala: 12 68 68 000 , sekretariat: 12-643 15 61, 12-643 48 76, fax: 12-645 12 70

**Program Promocji Zatrudnienia,
Aktywizacji Zawodowej
na lata 2016 – 2020
w Gminie Miejskiej Kraków**

Kraków 2016

Misja Grodzkiego Urzędu Pracy w Krakowie

**„Pomoc bezrobotnym w znalezieniu
zatrudnienia a pracodawcom
odpowiednich pracowników”**

Spis treści

I. WPROWADZENIE.....	4
1. Wstęp.....	4
2. Podstawowe informacje o Krakowie	4
3. Uwarunkowania formalne opracowania Programu	5
4. Kontekst planowania strategicznego w Gminie Miejskiej Kraków	7
5. Spójność z kierunkowymi dokumentami strategicznymi	8
6. Proces opracowania Programu	9
6.1 Metodyka opracowania Programu	9
6.2. Organizacja prac nad opracowaniem Programu	10
II. ANALIZA STRATEGICZNA.....	11
1. Diagnoza sytuacji na krakowskim rynku pracy.....	11
1.1 Krakowski rynek pracy.....	11
1.2 Bezrobocie rejestrowane	13
1.3 Promocja zatrudnienia oraz aktywizacja zawodowa osób bezrobotnych	22
1.4 Działania reintegracyjne prowadzone przez Miejski Ośrodek Pomocy Społecznej w Krakowie	24
1.4.1 Praca socjalna z osobami bezrobotnymi	24
1.4.2 Wsparcie osób bezrobotnych realizowane w ramach projektów dofinansowanych ze środków europejskich	25
1.4.3 Zatrudnienie socjalne	25
2. Diagnoza sektora ekonomii społecznej.....	28
2.1 Definicja ekonomii społecznej.....	28
2.2 Stan rozwoju sektora ekonomii społecznej w Krakowie	30
2.2.1 Organizacje trzeciego sektora	30
2.2.2 Podmioty reintegracji społeczno-zawodowej oraz spółdzielnie.....	32
2.3 Kondycja sektora ekonomii społecznej w Krakowie	32
2.4 Funkcje ekonomii społecznej oraz jej rola w rozwiązywaniu problemu bezrobocia	37
3. Analiza problemowa oraz analiza SWOT.....	38
3.1 Analiza problemowa.....	38
3.2 Analiza SWOT	39
3.3 Analiza PEST.....	44
III. GŁÓWNE KIERUNKI DZIAŁAŃ - CELE STRATEGICZNE, OPERACYJNE I ZADANIA	45
IV. WDRAŻANIE I MONITOROWANIE	60
1. Zasady wdrażania	60
2. Zasady monitorowania.....	60

I. Wprowadzenie

1. Wstęp

Program Promocji Zatrudnienia, Aktywizacji Zawodowej na lata 2016-2020 w Gminie Miejskiej Kraków prezentuje w perspektywie średniookresowej:

- 1) zadania publiczne Gminy Miejskiej Kraków w zakresie promocji zatrudnienia, łagodzenia skutków bezrobocia, aktywizacji zawodowej i reintegracji społeczno-zawodowej;
- 2) kluczowe kierunki interwencji Gminy Miejskiej Kraków mające służyć zapewnieniu warunków dla rozwoju przedsiębiorczości społecznej.

Program systematyzuje działania i wyznacza priorytety na lata 2016-2020 dla lokalnej polityki rynku pracy, mającej na celu poprawę sytuacji osób bezrobotnych i ich rodzin, wpisując się także w realizację priorytetów i celów zawartych w dokumentach strategicznych szerszego zasięgu. Jednocześnie Program uwzględnia wykorzystanie, do łagodzenia skutków bezrobocia, aktywizacji zawodowej i reintegracji społeczno-zawodowej, wszystkich dostępnych instrumentów, a szczególnie o charakterze innowacyjnym, w tym z zakresu przedsiębiorczości społecznej.

Program sporządzony został w oparciu o analizę sytuacji na rynku pracy w ostatnich latach, analizę sektora przedsiębiorczości społecznej, z uwzględnieniem zapisów i wytycznych zawartych w strategicznych dokumentach odnoszących się do rynku pracy oraz ekonomii społecznej na szczeblu krajowym, wojewódzkim i lokalnym.

Program ten jest zgodny również z priorytetami, o których mowa w dokumentach programowych określających kształt europejskiej polityki wzrostu zatrudnienia i rozwoju zasobów ludzkich. Jednocześnie Program na lata 2016-2020 jest kontynuacją realizowanego w latach 2006-2013 Programu Rozwoju Ekonomii Społecznej, Przeciwdziałania Bezrobociu oraz Aktywizacji Zawodowej na Krakowskim Rynku Pracy.

W przygotowanie Programu zaangażowani byli członkowie społeczności lokalnej Gminy Miejskiej Kraków, którym w ramach procesu partycypacyjnego zapewniono udział w pracach nad Programem na każdym etapie jego przygotowania, począwszy od diagnozy obszarowej, poprzez wybór i formułowanie celów, a skończywszy na opracowaniu planu wdrożenia i monitorowania Programu.

2. Podstawowe informacje o Krakowie

Kraków jest jednym z najważniejszych ośrodków miejskich i gospodarczych w kraju. Według stanu na koniec 2013 roku Kraków liczył 758 992 mieszkańców zaliczanych do kategorii ludności faktycznej¹. Mieszkańcy Krakowa stanowili około 2% ludności Polski i prawie 23% mieszkańców województwa małopolskiego.

Produkt Krajowy Brutto wyliczony dla Krakowa w roku 2012 wynosił blisko 55 mld zł, co stanowiło około 3,4% PKB Polski. W Krakowie wypracowywane jest też ponad 40% PKB województwa małopolskiego. Jednym z ważniejszych wskaźników rozwoju jest PKB w przeliczeniu na jednego mieszkańca. W ostatniej dekadzie PKB na mieszkańca wzrosło w Krakowie prawie dwukrotnie z około 31 tys. zł w 2002 r. do około 60 tys. zł w 2012 r. Wzrost ten był nieznacznie szybszy niż w Polsce.

¹ Ludność faktyczna to: 1) osoby mieszkające stale; 2) osoby przebywające czasowo dłużej niż 3 miesiące z następujących powodów: nauka, praca, warunki rodzinne lub mieszkaniowe, leczenie lub rehabilitacja, przebywanie w domu opieki.

Według stanu w końcu grudnia 2014 r. w rejestrze REGON figurowało ponad 125 tys. podmiotów gospodarki narodowej z siedzibą w Krakowie. Dominowały podmioty prowadzone przez osoby fizyczne stanowiące blisko 66% ogółu zarejestrowanych firm prowadzących działalność gospodarczą.

W okresie styczeń-grudzień 2014 r. przeciętne zatrudnienie w sektorze przedsiębiorstw wyniosło ponad 200 tys. osób. Zatrudnieni w sektorze przedsiębiorstw w Krakowie stanowili 46,4% ogółu zatrudnionych w województwie.

Stopa bezrobocia rejestrowanego w końcu grudnia 2014 r. wyniosła 5,2%. W okresie styczeń-grudzień 2014 roku w Grodzkim Urzędzie Pracy w Krakowie zarejestrowało się ponad 27 tys. osób. Według stanu w końcu grudnia 2014 roku w ewidencji Grodzkiego Urzędu Pracy w Krakowie zarejestrowanych było blisko 22 tys. bezrobotnych.

W okresie styczeń-grudzień 2014 roku do Grodzkiego Urzędu Pracy w Krakowie wpłynęło około 12 tys. ofert pracy, w końcu grudnia 2014 roku Grodzki Urząd Pracy w Krakowie dysponował około 700 ofertami miejsc pracy i aktywizacji zawodowej.

Ponieważ nie istnieje spójna, skonstruowana w oparciu o jednolite kryteria definicyjne baza danych dotycząca podmiotów funkcjonujących w sektorze przedsiębiorczości społecznej, a także brak jest regulacji normatywnych odnoszących się do sektora przedsiębiorczości społecznej, na potrzeby programu posługiwać będziemy się założeniami definicyjnymi sformułowanymi w Krajowym Programie Rozwoju Ekonomii Społecznej.

Możemy zatem w oparciu o zaproponowane kryteria przyjąć, że do sektora przedsiębiorczości społecznej w Krakowie zalicza się zbiór obejmujący blisko 5 tys. podmiotów, wśród których wyróżnimy: stowarzyszenia, fundacje, jednostki organizacyjne kościołów i związków wyznaniowych, samorządy gospodarcze i zawodowe, organizacje pracodawców, związki zawodowe, partie polityczne oraz różnego rodzaju spółdzielnie.

3. Uwarunkowania formalne opracowania Programu

Zgodnie z artykułem 9 ust. 1 pkt. 1 ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 roku o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy do zadań samorządu powiatu w zakresie polityki rynku pracy należy: opracowanie i realizacja programu promocji zatrudnienia oraz aktywizacji lokalnego rynku pracy stanowiącego część powiatowej strategii rozwiązywania problemów społecznych.

Z kolei obowiązek opracowania i realizowania strategii rozwiązywania problemów społecznych wynika bezpośrednio z wymogów ustawy o pomocy społecznej. Zgodnie z art. 16b ustawy z dnia 12 marca 2004 r. o pomocy społecznej – gmina i powiat opracowują strategię rozwiązywania problemów społecznych, która zawiera w szczególności:

- 1) diagnozę sytuacji społecznej;
- 2) prognozę zmian w zakresie objętym strategią;
- 3) określenie: celów strategicznych projektowanych zmian, kierunków niezbędnych działań, sposobu realizacji strategii oraz jej ram finansowych, wskaźników realizacji działań.

Jednocześnie:

- 1) art. 17 ustawy z dnia 12 marca 2004 r. o pomocy społecznej stanowi, że do zadań własnych gminy o charakterze obowiązkowym należy: opracowanie i realizacja gminnej strategii rozwiązywania problemów społecznych ze szczególnym uwzględnieniem programów pomocy społecznej, profilaktyki i rozwiązywania problemów alkoholowych i innych, których celem jest integracja osób i rodzin z grup szczególnego ryzyka.
- 2) art. 19 ustawy z dnia 12 marca 2004 r. o pomocy społecznej stanowi, że do zadań własnych powiatu należy: opracowanie i realizacja powiatowej strategii rozwiązywania

problemów społecznych, ze szczególnym uwzględnieniem programów pomocy społecznej, wspierania osób niepełnosprawnych i innych, których celem jest integracja osób i rodzin z grup szczególnego ryzyka – po konsultacji z właściwymi terytorialnie gminami.

Uchwalona w 2014 roku nowelizacja ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, wprowadziła szereg istotnych zmian dla adresatów tych przepisów. Są one wynikiem przemian gospodarczych, utrzymującego się poziomu bezrobocia oraz konieczności dostosowania istniejących instrumentów aktywizujących kierowanych do bezrobotnych do aktualnej sytuacji na rynku pracy.

Celem zmiany ustawy było skierowanie polityki rynku pracy na wzrost zatrudnienia oraz deficyty strukturalne, głównie pod kątem kwalifikacji i kompetencji osób bezrobotnych. Konieczne stało się podjęcie działań mających na celu przywracanie umiejętności osób bezrobotnych do trwałego włączania się do rynku pracy oraz zwiększenie skuteczności funkcjonowania urzędów pracy i wyższy standard obsługi klientów urzędów pracy, a także zwiększenie wskaźników zatrudnienia, dzięki wprowadzeniu nowych form organizacji pracy.

Ważnym wprowadzonym rozwiązaniem jest otwarcie się urzędów pracy na współpracę z ośrodkami pomocy społecznej, lokalnymi organizacjami pozarządowymi oraz prywatnymi agencjami pośrednictwa pracy.

Szczególną uwagę zwrócono na zwiększenie elastyczności działania urzędów pracy, poprzez dostosowanie ich działań do potrzeb konkretnego bezrobotnego i pracodawcy.

W tym celu, w znowelizowanej ustawie, wprowadzono profilowanie pomocy dla bezrobotnych, jako instrument zapobiegający powstaniu długotrwałego bezrobocia. Osoby bezrobotne podzielono na trzy grupy:

- aktywnych, nie wymagających wsparcia,
- wymagających wsparcia,
- oddalonych od rynku pracy,

aby dzięki wczesnej interwencji i identyfikacji osób najbardziej narażonych na długookresowe bezrobocie, dobrać najbardziej efektywne formy pomocy dla tych osób. Przy określaniu wsparcia urząd pracy będzie brał pod uwagę dwie zmienne: oddalenie od rynku pracy i gotowość do powrotu na rynek pracy.

Wprowadzone zostały nowe formy wsparcia dla szukających zatrudnienia. Nowością są trójstronne umowy szkoleniowe zawierane pomiędzy urzędem pracy – starostą, który reprezentuje państwowe służby zatrudnienia, a pracodawcą i firmą prowadzącą szkolenie oraz granty na telepracę, świadczenia aktywizacyjne, czy pożyczki na utworzenie stanowiska pracy lub podjęcie działalności gospodarczej. Nowe instrumenty wsparcia dla bezrobotnych to również bony stażowe, szkoleniowe, zatrudnieniowe i zasiedleniowe.

W kontekście opisanych regulacji szczególnego wymiaru nabiera więc silna korelacja w jakiej muszą funkcjonować Program Promocji Zatrudnienia, Aktywizacji Zawodowej na lata 2016-2020 w Gminie Miejskiej Kraków oraz Strategia Rozwiązywania Problemów Społecznych Krakowa na lata 2014-2020.

W odniesieniu natomiast do obszaru przedsiębiorczości społecznej brak jest regulacji normatywnych kompleksowo opisujących cały obszar. Sektor przedsiębiorczości społecznej obejmuje obszar działania podmiotów: III sektora, prywatnych oraz publicznych instytucji realizujących działania z zakresu aktywizacji i reintegracji zawodowej i społecznej. Zatem do podstawowych aktów normatywnych regulujących funkcjonowanie sektora przedsiębiorczości społecznej należą:

- ustawa o zatrudnieniu socjalnym,

- ustawa o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy,
- ustawa o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych,
- rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej w sprawie zakładów aktywności zawodowej,
- ustawa prawo spółdzielcze,
- ustawa o spółdzielniach socjalnych,
- ustawa o działalności pożytku publicznego i o wolontariacie,
- ustawa o pomocy społecznej.

Sektor przedsiębiorczości społecznej podlega jednak sukcesywnemu systematyzowaniu, 12 sierpnia 2014 r. Rada Ministrów przyjęła projekt Krajowego Programu Rozwoju Ekonomii Społecznej (KPRES), który zakłada wprowadzenie szeregu kompleksowych narzędzi, wspierających rozwój sektora ekonomii społecznej, w tym określenie otoczenia prawnego sektora ekonomii społecznej, przede wszystkim w postaci ustawy o przedsiębiorstwie społecznym i wspieraniu ekonomii społecznej.

Zasadniczym wyzwaniem sformułowanym w KPRES jest uzupełnienie istniejących rozwiązań w zakresie finansowania o trwałe mechanizmy finansowania zwrotnego. Planuje się także wprowadzenie szeregu kompleksowych narzędzi wspierających rozwój sektora ekonomii społecznej, począwszy od wspierania partycypacyjnych modeli badania potrzeb społecznych i planowania lokalnego czy wspierania lokalnej samoorganizacji i aktywności obywatelskiej, przez włączenie ekonomii społecznej do głównego nurtu polityk publicznych związanych z kwestią integracji społecznej na poziomie krajowym i regionalnym, po kwestie związane z upowszechnianiem wiedzy dotyczącej ekonomii społecznej.

4. Kontekst planowania strategicznego w Gminie Miejskiej Kraków

Najważniejszym dokumentem strategicznym dla Gminy Miejskiej Kraków jest przyjęta Uchwałą Nr LXXV/742/05 Rady Miasta Krakowa z dnia 13 kwietnia 2005 roku Strategia Rozwoju Krakowa. Jest ona dokumentem określającym podstawowe kierunki rozwoju społeczno-gospodarczego Krakowa w dłuższej perspektywie czasowej. Strategia określa najogólniejszą wizję Krakowa przyszłości – jego pożądaną obraz, do którego zmierza. Dla jej urzeczywistnienia wytyczono zasadnicze cele strategiczne i operacyjne rozwoju Miasta. Dla realizacji celów operacyjnych sformułowano listę programów sektorowych, czyli średniookresowych planów wykonawczych, w których określono priorytety oraz zadania wraz z określeniem sposobu ich finansowania oraz harmonogramem realizacji. W 2013 roku, w związku ze zmieniającymi się uwarunkowaniami społecznymi i gospodarczymi Gminy Miejskiej Kraków, rozpoczęto proces aktualizacji Strategii Rozwoju Krakowa.

Średniookresowym programem sektorowym dla Strategii Rozwoju Krakowa w obszarze promocji zatrudnienia, aktywizacji zawodowej oraz przedsiębiorczości społecznej, był realizowany w latach 2006-2013 Program Rozwoju Ekonomii Społecznej, Przeciwdziałania Bezrobociu oraz Aktywizacji Zawodowej na Krakowskim Rynku Pracy, przyjęty Uchwałą Nr 1053/06 Rady Miasta Krakowa z dnia 15 marca 2006 roku. Program ten funkcjonował w korelacji i równolegle z będącą również średniookresowym programem sektorowym dla Strategii Rozwoju Krakowa, Strategią Rozwiązywania Problemów Społecznych Krakowa na lata 2007-2013, przyjętą Uchwałą Nr 51/07 Rady Miasta Krakowa z dnia 31 stycznia 2007 roku, zaktualizowaną w 2010 roku Uchwałą nr 1335/10 Rady Miasta Krakowa z dnia 12 maja

2010 roku, w sprawie przyjęcia Harmonogramu Realizacji Strategii Rozwiązywania Problemów Społecznych Krakowa na lata 2010-2013.

Obecnie, zgodnie z przywołanymi w podrozdziale pn. „3. Uwarunkowania formalne opracowania programu” regulacjami normatywnymi oraz logiką kaskadowego układu strategii i programów, Program Promocji Zatrudnienia, Aktywizacji Zawodowej na lata 2016-2020 w Gminie Miejskiej Kraków, budowany jest jako faktyczny plan wykonawczy dla Strategii Rozwiązywania Problemów Społecznych Krakowa na lata 2014-2020. Program skonkretyzowany jest zatem do poziomu zadań, ich kosztów, harmonogramu realizacji oraz wskaźników oceny efektywności w zakresie realizacji.

5. Spójność z kierunkowymi dokumentami strategicznymi

Cele ujęte w Programie są spójne z celami Strategii Europa 2020 na rzecz inteligentnego i zrównoważonego rozwoju sprzyjającego włączeniu społecznemu, w której przewidziano trzy priorytety:

- rozwój inteligentny, tj. rozwój gospodarki opartej na wiedzy i innowacji;
- rozwój zrównoważony, tj. wspieranie gospodarki efektywnie korzystającej z zasobów bardziej przyjaznej środowisku i bardziej konkurencyjnej;
- rozwój sprzyjający włączeniu społecznemu: tj. wspieranie gospodarki o wysokim poziomie zatrudnienia, zapewniającej spójność społeczną i terytorialną.

W perspektywie finansowej Unii Europejskiej na lata 2014-2020 planowanych jest wiele działań w obszarze rozwoju kapitału ludzkiego, które będą realizowane przy wykorzystaniu środków Europejskiego Funduszu Społecznego. Program niniejszy nie zawiera jednak odniesienia do zasad wdrażania EFS w nowym okresie programowania 2014-2020, które są nadal w fazie przygotowania.

Krajowy Program Reform Europa 2020 skupia się na działaniach, które mają na celu nadrobienie zaległości rozwojowych oraz budowanie nowych przewag konkurencyjnych w trzech obszarach priorytetowych:

- infrastruktura dla wzrostu zrównoważonego;
- innowacyjność dla wzrostu inteligentnego;
- aktywność dla wzrostu sprzyjającego włączeniu społecznemu.

Działania zaplanowane w obszarze „Aktywność dla wzrostu sprzyjającego włączeniu społecznemu” mają na celu przezwyciężanie bariery wzrostu, dotyczącej niskiego poziomu podaży pracy, połączonego z nieadekwatną jej strukturą, i realizowane będą w dwóch płaszczyznach:

- nowoczesny rynek pracy,
- przeciwdziałanie wykluczeniu społecznemu.

Strategia Rozwoju Kapitału Ludzkiego 2020 została przyjęta uchwałą nr 104 Rady Ministrów z dnia 18 marca 2013 roku. Celem głównym Strategii jest rozwijanie kapitału ludzkiego przez wydobywanie potencjałów osób tak, aby mogły one w pełni uczestniczyć w życiu społecznym, politycznym i ekonomicznym na wszystkich etapach życia.

Na poziomie regionalnym Program wpisuje się Strategię Rozwoju Województwa Małopolskiego na lata 2011-2020 oraz Programy Strategiczne na lata 2014-2020 dla województwa małopolskiego. Na wsparcie polityki zatrudnieniowej ukierunkowany został pierwszy spośród programów strategicznych – Kapitał Intelktualny i Rynek Pracy. Program wpisuje się również w formułowane na bazie programów strategicznych kolejne roczne Regionalne Plany Działań na Rzecz Zatrudnienia.

Spójność procesu programowania na poziomie lokalnym została opisana w podrozdziale 4 pn. „Kontekst planowania strategicznego w Gminie Miejskiej Kraków”.

6. Proces opracowania Programu

6.1 Metodyka opracowania Programu

Obowiązek opracowania programu promocji zatrudnienia oraz aktywizacji lokalnego rynku pracy, stanowiącego część powiatowej strategii rozwiązywania problemów społecznych, wynika jak już wspomniano z artykułu 9 ust. 1 pkt. 1 ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 roku o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy.

Gmina Miejska Kraków w styczniu 2014 roku, na podstawie Zarządzenia Prezydenta Miasta Krakowa w sprawie organizacji prac nad opracowaniem Strategii Rozwiązywania Problemów Społecznych Krakowa na lata 2014-2020, przystąpiła do procesu opracowywania Strategii. Planowaniem strategicznym objęto następujące dziedziny:

- 1) pomoc społeczną w zakresie:
 - ubóstwa,
 - bezdomności;
- 2) wspieranie rodziny;
- 3) organizację pieczy zastępczej;
- 4) wsparcie osób niepełnosprawnych;
- 5) aktywność i integrację społeczną seniorów;
- 6) przeciwdziałanie przemocy w rodzinie;
- 7) zdrowie psychiczne;
- 8) profilaktykę i rozwiązywanie problemów alkoholowych oraz przeciwdziałanie narkomanii;
- 9) promocję zatrudnienia, reintegrację zawodową i społeczną osób podlegających wykluczeniu społecznemu;
- 10) rehabilitację zabudowy blokowej.

Jednocześnie przyjęto założenia, że:

- w rozwiązywanie problemów społecznych powinni zostać zaangażowani różni aktorzy społeczni, szczególnie przedstawiciele sektora pozarządowego;
- przy rozwiązywaniu problemów społecznych należy wykorzystywać dostępne instrumenty, w tym z zakresu ekonomii społecznej.

Założono, że proces diagnostyczny oraz wypracowanie celów i priorytetowych kierunków rozwiązywania problemów społecznych w dziedzinach planowania strategicznego nastąpi z wykorzystaniem:

- obowiązujących programów sektorowych w dziedzinach objętych planowaniem strategicznym;
- założeń do budowy programów sektorowych w dziedzinach planowania strategicznego, w sytuacji kiedy w dziedzinie objętej planowaniem strategicznym nie funkcjonuje program sektorowy;
- równoległe opracowywanych programów sektorowych w dziedzinach planowania strategicznego.

Ponieważ w dziedzinie planowania strategicznego pn. „Promocja zatrudnienia, reintegracja zawodowa i społeczna osób podlegających wykluczeniu społecznemu”, w 2013 roku przestał obowiązywać program sektorowy, zgodnie z przyjętymi założeniami,

przystąpiono równolegle do opracowania programu sektorowego pn. „Program Promocji Zatrudnienia, Aktywizacji Zawodowej na lata 2016-2020 w Gminie Miejskiej Kraków”.

Obszar regulacyjny Programu określono na podstawie zobowiązań wynikających zarówno z cytowanej ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 roku o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, jak i Zarządzenia Prezydenta Miasta Krakowa Nr 3204/2013 z dnia 6.11.2013 r. w sprawie organizacji prac nad opracowaniem Strategii Rozwiązywania Problemów Społecznych Krakowa, na lata 2014-2020, zmienionego Zarządzeniem PMK Nr 768/2014 z dnia 20.03.2014 r. Obszar ten koncentruje się na: promocji zatrudnienia, reintegracji zawodowej i społecznej osób podlegających wykluczeniu społecznemu oraz na rozwoju sektora przedsiębiorczości społecznej.

W procesie opracowywania Programu zastosowano podejście partycypacyjno-eksperckie.

6.2. Organizacja prac nad opracowaniem Programu

Proces opracowywania Programu, zainicjowano w ramach prac nad Strategią Rozwiązywania Problemów Społecznych Krakowa na lata 2014-2020. Dyrektor Grodzkiego Urzędu Pracy w Krakowie został wyznaczony przez Pełnomocnika Prezydenta Miasta Krakowa ds. Polityki Społecznej jako osoba odpowiedzialna za opracowanie Programu.

Inauguracja prac nastąpiła w dniu 25 czerwca 2014 roku w trakcie spotkania zespołu roboczego ds. opracowania programu sektorowego w dziedzinie planowania strategicznego „Promocja zatrudnienia, reintegracja zawodowa i społeczna osób podlegających wykluczeniu społecznemu”, powołanego przez Pełnomocnika Prezydenta Miasta Krakowa ds. Polityki Społecznej. W pracach zespołu wzięli udział przedstawiciele instytucji miejskich, organizacji pozarządowych oraz podmiotów ekonomii społecznej.

W miesiącach czerwiec-wrzesień 2014 r. odbywały się spotkania zespołu roboczego, w trakcie których dokonano szczegółowych analiz dotyczących obszaru promocji zatrudnienia, reintegracji zawodowej i społecznej osób podlegających wykluczeniu społecznemu oraz sektora przedsiębiorczości społecznej. Opracowano diagnozę strategiczną, przeprowadzono analizy SWOT, określono cele główne i szczegółowe, wskazano kluczowe działania i zadania oraz określono zasady monitorowania i aktualizacji Programu. Wyniki prac konsultowano z członkami zespołu, starając się osiągnąć konsensus dotyczący wypracowywanych materiałów.

W trakcie spotkań warsztatowych wykorzystywano zróżnicowane metody pracy dostosowane do tematu spotkania i liczebności grupy, takie jak: prezentacje multimedialne, „burza mózgów”, prezentowanie na forum, praca z formularzem oraz moderowana dyskusja.

Wszystkie materiały dotyczące procesu opracowania programu, począwszy od założeń, poprzez wypracowane materiały, udostępniane były w serwisie internetowym Grodzkiego Urzędu Pracy w Krakowie.

II. Analiza strategiczna

1. Diagnoza sytuacji na krakowskim rynku pracy

1.1 Krakowski rynek pracy²

Na rynku pracy w Krakowie w okresie styczeń-grudzień 2014 r. w odniesieniu do analogicznego okresu poprzedniego roku, wystąpiły następujące zmiany:

- odnotowano spadek (o 0,8%) przeciętnego zatrudnienia w sektorze przedsiębiorstw (w województwie spadek o 0,2%);
- tempo wzrostu przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia brutto w sektorze przedsiębiorstw było szybsze niż w roku poprzednim, a przeciętna płaca zwiększyła się o 5,6% (w województwie o 4,4%).

W okresie styczeń-grudzień 2014 r. przeciętne zatrudnienie w sektorze przedsiębiorstw wyniosło 198,9 tys. osób, tym samym obniżyło się o 0,8% w ujęciu rocznym (w 2013 r. odnotowano spadek o 2,1%).

Spadek przeciętnego zatrudnienia w skali roku wystąpił przede wszystkim w sekcjach: zakwaterowanie i gastronomia (o 7,4%), administrowanie i działalność wspierająca (o 7,4%), oraz budownictwo (o 5,8%). Do Grodzkiego Urzędu Pracy w Krakowie w 2014 roku 15 zakładów pracy z sektora prywatnego zgłosiło zamiar przeprowadzenia zwolnień grupowych (w 2013 roku 17 zakładów w tym: 2 z sektora publicznego oraz 15 zakładów z sektora prywatnego). Liczba osób przewidzianych do zwolnienia w tym okresie wynosiła 1092 osoby (754 w 2013 r.).

Zatrudnieni w sektorze przedsiębiorstw w Krakowie stanowili 46,1% ogółu zatrudnionych w województwie (46,4% w 2013 r.).

Przeciętne miesięczne wynagrodzenie brutto w sektorze przedsiębiorstw w okresie styczeń-grudzień 2014 r. było o 5,6% większe niż w analogicznym okresie roku poprzedniego. Wyniosło ono 4138,01 zł, co stanowiło 113,0% przeciętnego wynagrodzenia w województwie. W ujęciu rocznym przeciętne miesięczne wynagrodzenie brutto zwiększyło się we wszystkich sekcjach PKD, a najwyższe tempo wzrostu odnotowano w administrowaniu i działalności wspierającej (o 15,8%), działalności profesjonalnej, naukowej i technicznej (o 7,3%), przetwórstwo przemysłowe (o 4,8%) oraz transport i gospodarka magazynowa (o 4,8%).

Przeciętne miesięczne wynagrodzenie brutto wyższe niż średnia dla miasta notowane było m.in. w sekcjach informacja i komunikacja (6810,22 zł), działalność profesjonalna, naukowa i techniczna (5646,22 zł) oraz przetwórstwo przemysłowe (4567,85 zł). Znacznie poniżej średniej kształtowały się płace w sekcjach administrowanie i działalność wspierająca (3120,41 zł) oraz zakwaterowanie i gastronomia (2532,02 zł). Przeciętne miesięczne wynagrodzenie brutto zatrudnionych w sekcji informacja i komunikacja było prawie trzykrotnie wyższe niż w sekcji zakwaterowanie i gastronomia.

Według stanu w końcu grudnia 2014 r. w rejestrze REGON figurowało 126,5 tys. podmiotów gospodarki narodowej z siedzibą w Krakowie. W stosunku rocznym ich liczba zwiększyła się o 1,6%. Firmy z terenu Krakowa stanowiły 35,5% ogółu podmiotów gospodarki narodowej zarejestrowanych w województwie małopolskim (rok wcześniej

² Opracowano na podstawie: Biuletyn Statystyczny Miasta Krakowa, 2014, IV kwartał, Urząd Statystyczny w Krakowie.

również stanowiły 35,5%). Dominowały podmioty prowadzone przez osoby fizyczne (81,6 tys.), stanowiące 64,5% ogółu zarejestrowanych firm prowadzących działalność gospodarczą.

Jako podstawowy rodzaj prowadzonej działalności gospodarczej, najczęściej podmiotów deklarowało handel; naprawę pojazdów samochodowych – 29,0 tys. (23,0% ogółu), działalność profesjonalną, naukową i techniczną – 17,2 tys. (13,6%), budownictwo - 11,1 tys. (8,8%) oraz przetwórstwo przemysłowe – 9,2 tys. (7,3%).

W skali roku największy wzrost liczby podmiotów gospodarczych wystąpił w sekcjach: informacja i komunikacja (o 7,7%), obsługa rynku nieruchomości (o 5,1%) oraz administrowanie i działalność wspierająca (o 4,8%).

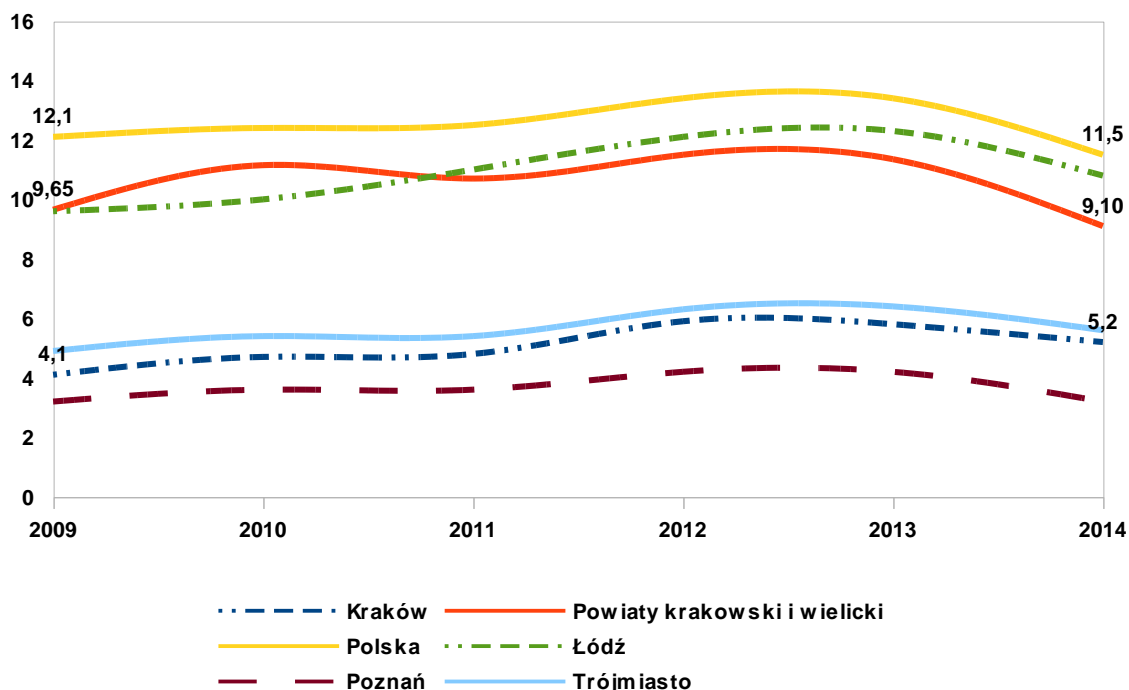
W strukturze według przewidywanej liczby pracujących udział małych firm, tj. o liczbie pracujących do 9 osób, wyniósł 95,3%. Podmioty o liczbie pracujących 10-49 osób stanowiły 3,8%, a jednostki duże, tj. powyżej 50 osób - 0,9% ogółu podmiotów.

1.2 Bezrobocie rejestrowane

Liczba osób bezrobotnych zarejestrowanych

Stopa bezrobocia rejestrowanego³ w Krakowie w latach 2009-2014 wzrosła o 1,1% (z 4,1% w grudniu 2009 r. do 5,2% w grudniu 2014 r.). Na tle wybranych miast wojewódzkich, jedynie w Poznaniu stopa bezrobocia w całym analizowanym okresie była niższa. Zbliżony poziom bezrobocia utrzymuje się także w Trójmieście. Wskaźnik dla Polski kształtuje się na poziomie około 11-13%. Z analizy wynika⁴, iż stopa bezrobocia w strefie podmiejskiej KrOF jest znacznie wyższa niż w Krakowie, utrzymuje się jednak na poziomie niższym niż średnia krajowa.

Wykres 1. Stopa bezrobocia w powiatach krakowskim i wielickim, Krakowie, Polsce, Łodzi, Poznaniu, Trójmieście w latach 2009-2014 (w %)



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS

³ Stopę bezrobocia rejestrowanego oblicza się jako stosunek liczby bezrobotnych zarejestrowanych do liczby cywilnej ludności aktywnej zawodowo (ogółem oraz danej grupy), tj. bez osób odbywających czynną służbę wojskową oraz pracowników jednostek budżetowych prowadzących działalność w zakresie obrony narodowej i bezpieczeństwa publicznego. Stopę bezrobocia podaje się z uwzględnieniem pracujących w gospodarstwach indywidualnych w rolnictwie.

⁴ Analizę sytuacji na krakowskim rynku pracy rozszerzono o dane dla Krakowskiego Obszaru Funkcjonalnego „KrOF” – Gmina Miasto Kraków oraz 14 podmiejskich gmin tworzących Krakowski Obszar Funkcjonalny powołały do życia Stowarzyszenie Metropolia Krakowska (podmiot stanowiący wspólną reprezentację jednostek samorządu terytorialnego tworzących KrOF oraz wdrażających Zintegrowane Inwestycje Terytorialne), w skład którego wchodzi:

1. Gmina Biskupice, 2. Gmina Czernichów, 3. Gmina Igołomia-Wawrzeńczyce, 4. Gmina Kocmyrzów-Luborzycza, 5. Gmina Liszki, 6. Gmina Michałowice, 7. Gmina Mogilany, 8. Gmina Niepołomice, 9. Gmina Skawina, 10. Gmina Świątniki Górne, 11. Gmina Wieliczka, 12. Gmina Wielka Wieś, 13. Gmina Zabierzów, 14. Gmina Zielonki.). KrOF jest częścią Krakowskiego Obszaru Metropolitalnego „KOM”. Metropolitalny charakter Krakowa podkreślany jest w Regionalnym Programie Operacyjnym Województwa Małopolskiego na lata 2014-2020.

Biorąc pod uwagę dynamikę napływu i odpływu osób bezrobotnych w 2009 roku zarejestrowano 30 285 osób (2 524 średnio na miesiąc), z rejestrów GUP wyrejestrowały się natomiast 24 892 osoby (2 074 średnio na miesiąc). W 2014 r. było to odpowiednio 27 976 osób, które zarejestrowały się w GUP oraz 30 713 osób, które wyrejestrowano z GUP. Największy odsetek osób rejestrujących się stanowiły osoby poprzednio pracujące oraz zarejestrowani po raz kolejny. Osoby rejestrujące się po raz pierwszy stanowiły 25,9% ogółu.

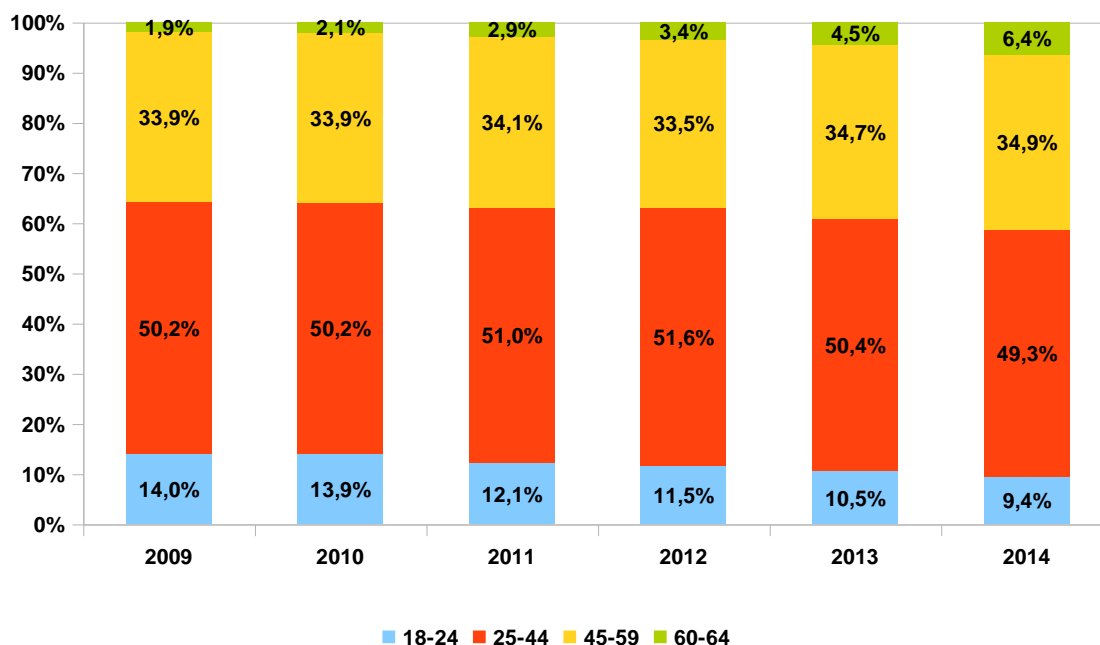
Wyłączenia z ewidencji bezrobotnych w 2014 roku dotyczyły głównie: podjęcia pracy oraz braku gotowości do podjęcia zatrudnienia. Wśród osób rejestrujących się w GUP najczęściej legitymowało się następującymi zawodami: inny zawód lub brak zawodu – 11,7%, sprzedawca – 7,4%, pozostali pracownicy obsługi biurowej – 3,4%, robotnik budowlany – 1,7%, magazynier – 1,6%, ślusarz – 1,1%, sprzątaczką biurową – 1,1%, pozostali pracownicy sprzedaży i pokrewni gdzie indziej niesklasyfikowani – 1,1%.

Należy dodać, iż w analizowanym okresie liczba osób bezrobotnych pozostających w rejestrach uległa znacznemu wzrostowi. Według stanu w końcu grudnia 2009 r. w ewidencji Grodzkiego Urzędu Pracy w Krakowie zarejestrowanych było 16 021 osób, natomiast na koniec grudnia 2014 roku było to 21 948 osób. W tym okresie do rejestrów GUP przybyło więc 5 927 osób (wzrost o 37%). Bezrobotni z terenu Krakowa stanowili w końcu grudnia 2014 r. 15,7% ogółu osób pozostających bez pracy zarejestrowanych w województwie małopolskim (15,0% w końcu grudnia 2013 r.). W strukturze wg płci dominują mężczyźni, procentowy ich udział w końcu grudnia 2014 r. wynosił 50,5% (w końcu grudnia 2009 r. było to 51,4%).

Struktura bezrobotnych wg wieku

Biorąc pod uwagę strukturę osób bezrobotnych wg wieku należy stwierdzić, iż na przestrzeni lat 2009-2014 zmniejszył się udział osób bezrobotnych w przedziale wiekowym 18-24 lata – z 14% w IV kwartale 2009 r. do 9,4% w IV kwartale roku 2014 oraz w przedziale wiekowym 25-44 lat (spadek o 0,9 p. proc.). Zwiększeniu uległa natomiast liczba osób w przedziałach wiekowych tj.: 45-59 lat (wzrost o 1,0 p. proc.) oraz 60-64 lata (ponad trzykrotny wzrost liczby osób w tym przedziale wiekowym). W ostatnich kilkunastu latach zaznacza się wyraźny wzrost odsetka osób bezrobotnych w wieku 55 i więcej lat, a więc szczególnie narażonych na bezrobocie długotrwałe. W roku 2000 krakowscy bezrobotni w tej grupie wiekowej stanowili 1,7% ogółu zarejestrowanych bezrobotnych, w roku 2010 już 13% a w roku 2014 – 20,5%. Dynamikę zmian w omawianym zakresie prezentuje poniższy wykres.

Wykres 2. Struktura osób bezrobotnych według wieku w Krakowie w latach 2009-2014 (w %)



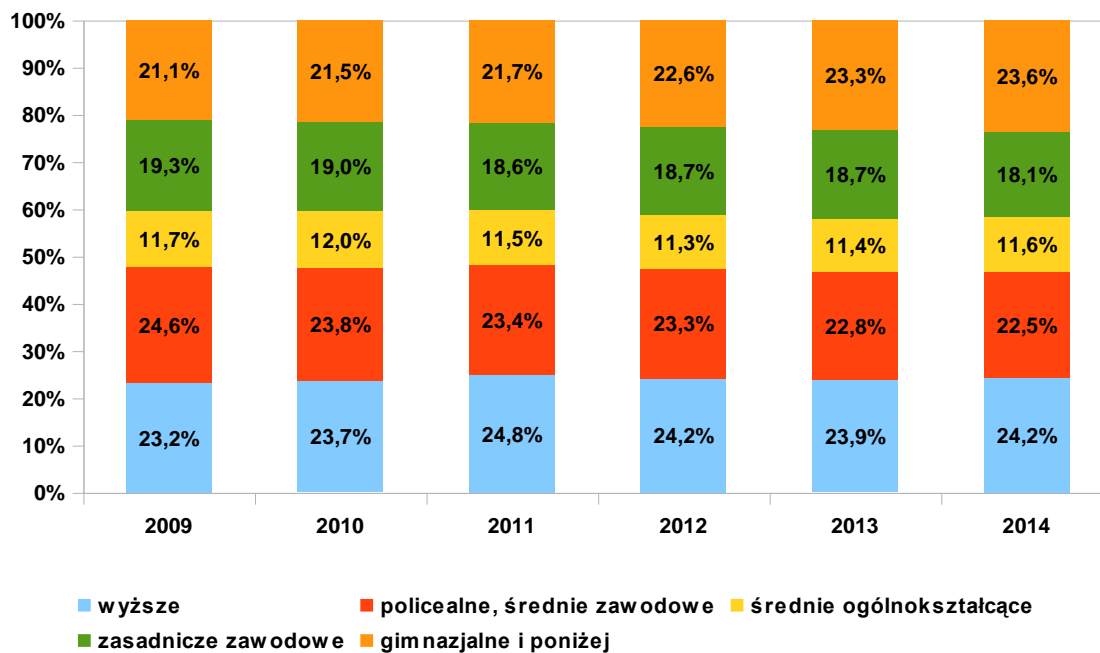
Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUP Kraków

Struktura bezrobotnych wg wykształcenia

Diametralnie zmienia się struktura krakowskich bezrobotnych wg wykształcenia. W roku 2000 największy odsetek osób bezrobotnych legitymował się wykształceniem zasadniczym zawodowym oraz gimnazjalnym, podstawowym i niepełnym podstawowym (łącznie 56,7%). Bezrobotni z wykształceniem wyższym stanowili jedynie 9,1% ogółu. Jednak już dziesięć lat później wśród krakowskich bezrobotnych dominowały osoby najlepiej wykształcone – z wykształceniem wyższym (23,7%) oraz policealnym i średnim zawodowym (23,8%). W IV kwartale 2014 roku osoby z wykształceniem wyższym i policealnym oraz średnim zawodowym stanowiły w sumie 46,7% bezrobotnych. Najmniej zarejestrowanych osób bezrobotnych niezmiennie posiada wykształcenie średnie ogólnokształcące. Powodem tego jest prawdopodobnie fakt, iż przeważająca część młodzieży po ukończeniu nauki w szkołach ogólnokształcących kontynuuje edukację na poziomie wyższym, odkładając w czasie moment wejścia na rynek pracy.

Należy zwrócić uwagę, iż wg stanu na dzień 31.12.2014 r. zarejestrowanych było 813 „absolwentów”⁵ (spadek o 251 osób w skali roku) – co stanowiło 3,7% ogółu bezrobotnych.

Wykres 3. Struktura osób bezrobotnych według wykształcenia w Krakowie w latach 2009-2014 (w %)



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUP Kraków

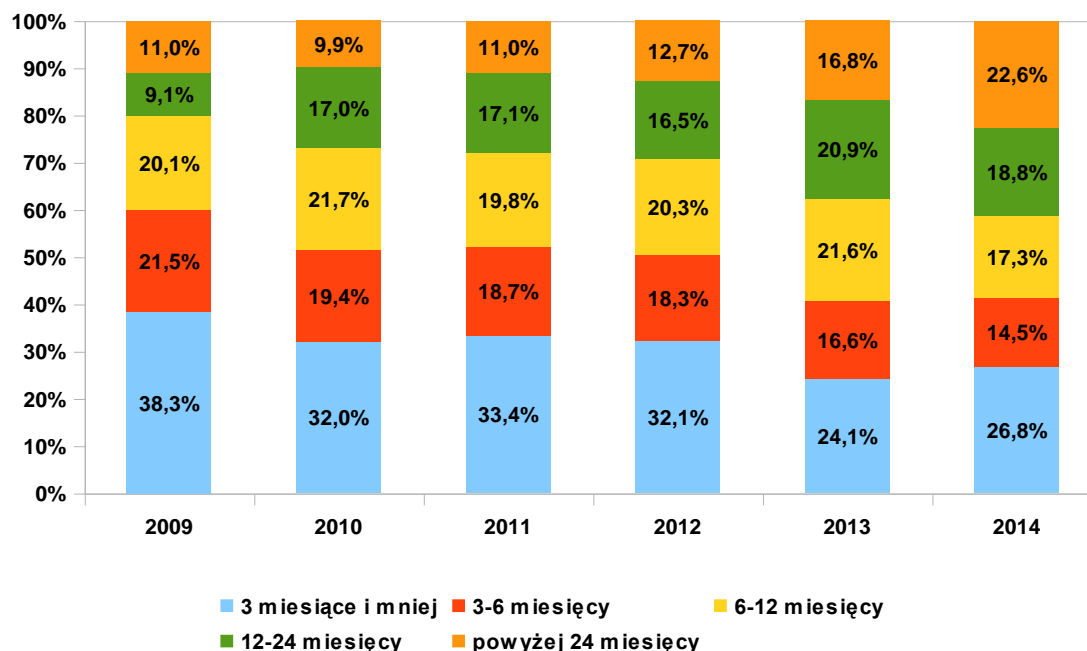
⁵ Osoby w okresie do 12 miesięcy od dnia ukończenia nauki.

Struktura bezrobotnych wg czasu pozostawania bez pracy

Struktura osób bezrobotnych według czasu pozostawania bez pracy także podlega znaczącym przemianom. Na przestrzeni lat 2009-2014 znacznemu zwiększeniu uległ udział osób pozostających bez pracy powyżej 12 miesięcy – z 20,1% w IV kwartale 2009 r., do 41,3% w IV kwartale roku 2014. Jednocześnie odsetek osób zarejestrowanych, którzy pozostają bez pracy poniżej 3 miesięcy zmalał z 38,3% w 2009 r. do 26,8% w roku 2014.

Wśród grupy bezrobotnych zarejestrowanych w GUP powyżej 12 miesięcy najliczniej reprezentowanymi zawodami były: sprzedawca – 9,1%, pozostali pracownicy obsługi biurowej – 5,1%, inny zawód lub brak zawodu – 2,7%, pozostali pracownicy sprzedaży i pokrewni gdzie indziej niesklasyfikowani – 2,3%, robotnik budowlany – 2,0%, magazynier – 1,8%, sprzątaczką biurową – 1,8%, robotnik pomocniczy w przemyśle przetwórczym – 1,8%, ślusarz – 1,7%.

Wykres 4. Struktura osób bezrobotnych według czasu pozostawania bez pracy w Krakowie w latach 2009-2014 (w %)



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUP Kraków

Bezrobotni znajdujący się w szczególnej sytuacji na rynku pracy

Na zwiększanie się liczby osób długotrwale bezrobotnych⁶ wskazuje także kolejny wykres, prezentujący strukturę osób znajdujących się w szczególnej sytuacji na rynku pracy. Zalicza się do nich bezrobotnych, którzy ze względu na określone uwarunkowania mają znaczne problemy ze znalezieniem zatrudnienia i bez pomocy ze strony Urzędu nie są w stanie samodzielnie powrócić do aktywnego życia zawodowego. Niska aktywność zawodowa tych osób rodzi szereg negatywnych konsekwencji, zarówno dla nich samych, jak i dla społeczeństwa. Wydłużanie okresu bezczynności powoduje rozwój bierności, wyuczonej bezradności, a nawet uzależnień.

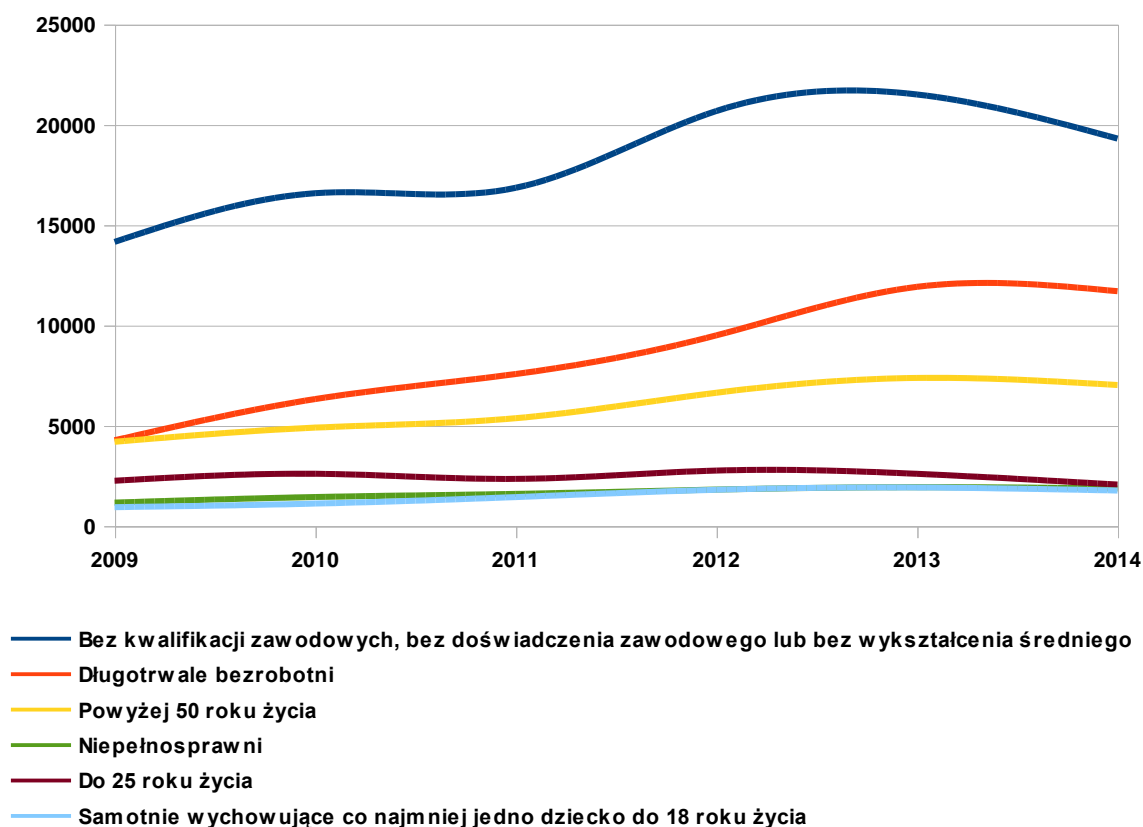
Do osób bezrobotnych znajdujących się w szczególnej sytuacji na rynku pracy zaliczają się w znowelizowanej ustawie: osoby do 30 roku życia, osoby długotrwale bezrobotne, osoby powyżej 50 roku życia, osoby korzystające ze świadczeń z pomocy społecznej, osoby posiadające co najmniej jedno dziecko do 6 roku życia lub co najmniej jedno dziecko niepełnosprawne do 18 roku życia oraz osoby niepełnosprawne⁷. Wszystkim wyżej wymienionym osobom przysługuje pierwszeństwo w skierowaniu do udziału w programach specjalnych. Należy zwrócić uwagę, że mimo, iż osoby do 25 roku życia nie stanowią już odrębnej kategorii bezrobotnych będących w szczególnej sytuacji na rynku pracy, to w znowelizowanych przepisach znalazł się zapis, który zobowiązuje urząd pracy do przedstawienia im propozycji zatrudnienia, bądź innej formy aktywizacji lub pomocy w okresie do 4 miesięcy od dnia rejestracji. Ma to ogromne znaczenie w kontekście wspierania osób młodych wchodzących dopiero na rynek pracy. Poniżej prezentowane dane odnoszą się do poprzednio obowiązujących kategorii bezrobotnych w szczególnej sytuacji na rynku pracy (patrz przypis 7).

Poza osobami długotrwale bezrobotnymi dość duży wzrost w analizowanym okresie dotyczył także liczby osób bezrobotnych powyżej 50 roku życia. Osoby pozostające bez pracy powyżej 12 miesięcy, szczególnie te będące już w wieku produkcyjnym niemobilnym, mają najmniejsze szanse na znalezienie zatrudnienia – stąd ich liczba ulega kumulacji i systematycznie rośnie. Jedną z przyczyn przedłużania się okresu pozostawania bez pracy większości osób długotrwale bezrobotnych jest także brak kwalifikacji zawodowych, doświadczenia zawodowego lub wykształcenia średniego (osoby te w analizowanym okresie stanowiły największy odsetek osób znajdujących się w szczególnej sytuacji na rynku pracy – należy zwrócić uwagę, iż w znowelizowanej ustawie nie są oni wskazywani jako kategoria bezrobotnych w szczególnej sytuacji na rynku pracy). To właśnie te osoby stają się często klientami pomocy społecznej.

⁶ Osoby pozostające w rejestrze urzędu pracy łącznie przez okres ponad 12 miesięcy w okresie ostatnich 2 lat, z wyłączeniem okresów odbywania stażu i przygotowania zawodowego dorosłych w miejscu pracy.

⁷ Katalog osób bezrobotnych znajdujących się w szczególnej sytuacji na rynku pracy zmieniony został Ustawą z dnia 14 marca 2014 r. o zmianie ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy oraz niektórych innych ustaw. Poprzednio katalog obejmował osoby do 25 roku życia, osoby długotrwale bezrobotne, kobiety które nie podjęły zatrudnienia po urodzeniu dziecka, osoby powyżej 50 roku życia, osoby bez kwalifikacji zawodowych, osoby bez doświadczenia zawodowego, osoby bez wykształcenia średniego, osoby samotnie wychowujące co najmniej jedno dziecko do 18 roku życia, osoby które po odbyciu kary pozbawienia wolności nie podjęły zatrudnienia, osoby niepełnosprawne.

Wykres 5. Osoby bezrobotne w szczególnej sytuacji na rynku pracy w Krakowie w latach 2009-2014



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUP Kraków

Z danych Grodzkiego Urzędu Pracy wynika, że osoby długotrwale bezrobotne stanowiły w 2014 r. 53,3% wszystkich zarejestrowanych bezrobotnych (wzrost o 26,7% w stosunku do roku 2009), natomiast osoby powyżej 50 roku życia – 32% (wzrost o 5,9% w stosunku do roku 2009).

Oferty pracy dla osób bezrobotnych

W końcu grudnia 2014 r. Grodzki Urząd Pracy w Krakowie dysponował 658 wolnymi miejscami pracy i aktywizacji zawodowej (2100 w roku 2009). W końcu grudnia 2014 r. GUP dysponował 95 ofertami skierowanymi do osób niepełnosprawnych (w roku 2009 było to 100 ofert).

Na przestrzeni lat 2009-2014 liczba ofert zgłaszanych do GUP uległa zmniejszeniu – w 2009 roku było to ok. 17,5 tys. ofert pracy, ponad 19 tys. w roku 2010, natomiast w roku 2014 to już 12 tys. ofert. Najwięcej zgłoszonych/pozyskanych wolnych miejsc pracy w roku 2014 skierowanych było do przedstawicieli następujących zawodów: pozostali pracownicy obsługi biurowej – 5,0%, doradca klienta – 3,1%, sprzedawca – 3,1%, pozostałe pomoce i sprzątaczkę biurowe, hotelowe i podobne – 2,9%, inny zawód lub brak zawodu – 2,7%, robotnik gospodarczy – 2,6%, robotnik budowlany – 2,6%, telemarketer – 2,6%, pozostali pracownicy przy pracach prostych gdzie indziej niesklasyfikowani – 2,3%, sprzątaczkę biurowa – 1,9%, kasjer handlowy – 1,9%. Porównanie struktury ofert do struktury zawodów, którymi legitymują się bezrobotni, wskazuje na stosunkowo dobre dopasowanie oferowanych profili zatrudnienia do kwalifikacji osób bezrobotnych.

Zapotrzebowanie rynku pracy na specjalistów w określonych dziedzinach monitorowane jest w przeprowadzanych cyklicznie analizach dotyczących zawodów deficytowych, zrównoważonych bądź nadwyżkowych⁸ na rynku pracy. Podstawą do określenia, czy zawód jest deficytowy, zrównoważony bądź nadwyżkowy jest analiza napływu ofert pracy oraz napływu bezrobotnych. Przez zawód deficytowy należy rozumieć zawód, na który występuje na rynku pracy wyższe zapotrzebowanie niż liczba osób poszukujących pracy w tym zawodzie⁹, przez zawód zrównoważony należy rozumieć ten, na który występuje na danym rynku pracy bardzo zbliżone zapotrzebowanie w stosunku do liczby osób poszukujących pracy w tym zawodzie¹⁰, natomiast przez zawód nadwyżkowy należy rozumieć zawód, na który występuje na rynku pracy mniejsze zapotrzebowanie niż liczba osób poszukujących pracy w tym zawodzie¹¹.

⁸ Monitoring Zawodów Deficytowych i Nadwyżkowych w Krakowie, raport za 2014 rok, Grodzki Urząd Pracy.

⁹ Jeżeli stosunek średniomiesięcznego napływu ofert pracy do średniomiesięcznego napływu osób do bezrobocia w danym zawodzie i czasookresie jest większy od 1,1, wówczas mamy do czynienia z zawodami deficytowymi – tzn., że do Urzędu Pracy wpływa więcej ofert pracy w danym zawodzie niż rejestruje się osób bezrobotnych. Im wyższy wskaźnik deficytu, tym – zgodnie z danymi statystycznymi – większe szanse osób reprezentujących te zawody na podjęcie zatrudnienia na lokalnym rynku pracy.

¹⁰ Jeżeli stosunek średniomiesięcznego napływu ofert pracy do średniomiesięcznego napływu osób do bezrobocia w danym zawodzie i czasookresie zawiera się w granicach od 0,9 do 1,1, wówczas mamy do czynienia z zawodami zrównoważonymi – tzn., że do Urzędu Pracy wpływa bardzo zbliżona ilość ofert pracy w danym zawodzie w stosunku do rejestrujących się osób bezrobotnych.

¹¹ Jeżeli stosunek średniomiesięcznego napływu ofert pracy do średniomiesięcznego napływu osób do bezrobocia w danym zawodzie i czasookresie jest mniejszy od 0,9, wówczas mamy do czynienia z zawodami nadwyżkowymi – tzn., że do Urzędu Pracy wpływa mniejsza ilość ofert pracy w danym zawodzie w stosunku do rejestrujących się osób bezrobotnych. Im mniejsza wartość wskaźnika, tym większy poziom nadwyżkowości danego zawodu – czyli zgodnie z danymi statystycznymi osoby reprezentujące te zawody mają większe problemy ze znalezieniem pracy na lokalnym rynku zatrudnienia.

W 2014 r. wśród zawodów deficytowych największe wskaźniki deficytu odnotowano w odniesieniu do następujących zawodów:

- czyściciel pojazdów,
- monter płyt kartonowo – gipsowych,
- sprzedawca w branży mięsnej,
- spawacz metodą TIG,
- spawacz metodą MAG,
- projektant aplikacji multimedialnych, animacji i gier komputerowych,
- spawacz metodą MIG,
- monter ociepleń budynków,
- mechanik taboru kolejowego,
- operator maszyn i urządzeń przemysłu spożywczego.

51 zawodów określono jako zawody zrównoważone, wśród nich można wymienić:

- lekarz weterynarii,
- kurier,
- kierownik do spraw rozwoju produktu,
- kierownik działu zakupów,
- inżynier mechanik - maszyny i urządzenia przemysłowe.

Wśród zawodów nadwyżkowych najwyższy poziom nadwyżkowości odnotowano w odniesieniu do następujących zawodów:

- technik mechanik,
- kulturoznawca,
- technik hotelarstwa,
- nauczyciel nauczania początkowego,
- technik ekonomista,
- lekarz,
- specjalista bankowości,
- technik technologii odzieży,
- technik poligraf,
- pracownik rozkładający towar na półkach.

1.3 Promocja zatrudnienia oraz aktywizacja zawodowa osób bezrobotnych

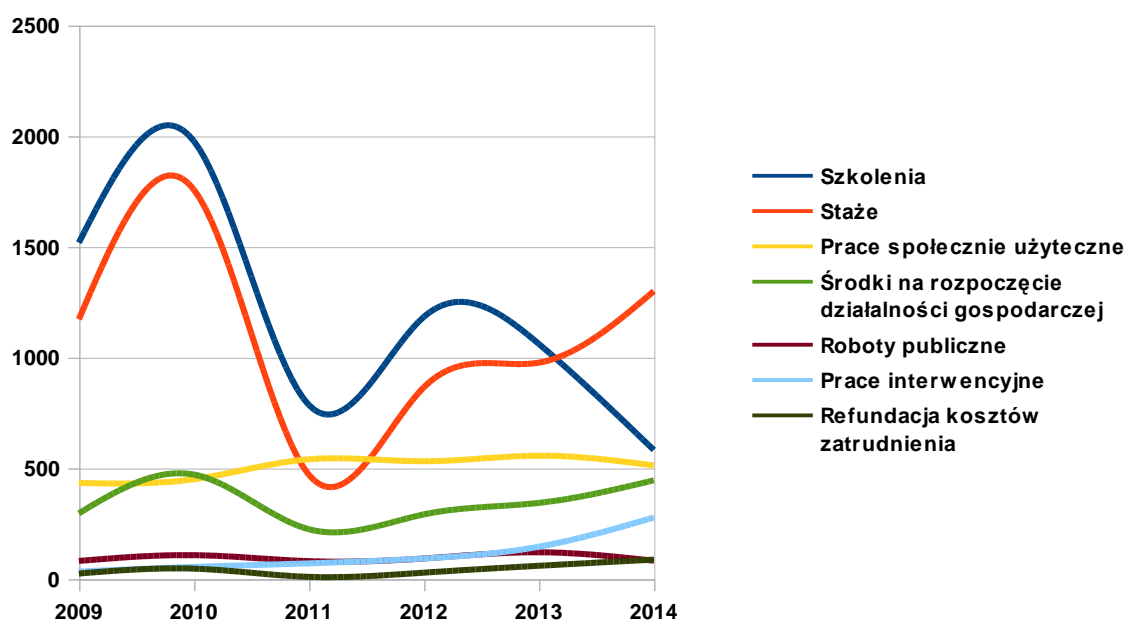
Bezrobotni pobierający zasiłek dla bezrobotnych

Liczba osób pobierających zasiłek dla bezrobotnych wyniosła w końcu grudnia 2014 r. 3038 osób, co stanowiło 13,8% ogółu bezrobotnych. W końcu grudnia 2009 r. liczba osób uprawnionych do pobierania zasiłku dla bezrobotnych wynosiła 3950 osób – stanowiło to 24,7% wszystkich osób zarejestrowanych w Grodzkim Urzędzie Pracy. Udział osób uprawnionych do pobierania zasiłku dla bezrobotnych ulega więc zmniejszaniu.

Aktywizacja zawodowa osób bezrobotnych

Grodzki Urząd Pracy w Krakowie prowadzi różnorodne działania mające na celu aktywizowanie osób bezrobotnych, wspieranie przekwalifikowania oraz budowanie postaw przedsiębiorczych. Wśród dostępnych form aktywizacji można wymienić: szkolenia, staże, prace społecznie użyteczne, roboty publiczne, prace interwencyjne, jednorazowe środki na rozpoczęcie działalności gospodarczej, refundacja kosztów zatrudnienia, refundacja kosztów opieki nad dzieckiem lub osobą zależną, refundacja składek ZUS dla spółdzielni socjalnych, stypendium na kontynuowanie nauki oraz składki KRUS. W 2014 roku w poszczególnych programach zaktywizowano 3 284 osoby bezrobotne w tym najwięcej w programie staży – 39,6% ogółu zaktywizowanych, w programie szkoleń – 17,7% oraz w programie prac społecznie użytecznych – 15,6%. Na przestrzeni lat 2009-2014 najbardziej popularnymi formami aktywizowania pozostawały szkolenia, staże, prace społecznie użyteczne oraz wsparcie w postaci jednorazowego świadczenia na rozpoczęcie działalność gospodarczej. Poniższy wykres prezentuje liczbę osób zaktywizowanych z wykorzystaniem poszczególnych form wsparcia.

Wykres 6. Liczba osób zaktywizowanych w poszczególnych programach w latach 2009-2014



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUP w Krakowie

Grodzki Urząd Pracy organizuje także giełdy pracy oraz targi pracy. Są to działania, w trakcie których osoby bezrobotne mogą zapoznać się z ofertami pracy oraz nawiązać kontakt z potencjalnymi pracodawcami. W roku 2014 zorganizowano 99 giełd pracy, w których wzięły udział 2 189 osób bezrobotnych. Rok wcześniej były to 104 giełdy pracy, w których wzięły udział 2 603 osoby bezrobotne.

W 2014 roku Grodzki Urząd Pracy w Krakowie realizował ostatni etap projektu systemowego p.n. „Różne drogi – jeden cel” współfinansowanego ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego w ramach Poddziałania 6.1.3 POKL 2007-2013.

Projekt realizowany jest od 2008 r. i ma na celu poprawę sytuacji osób bezrobotnych oraz służy promocji i rozwojowi przedsiębiorczości. W latach 2008-2013 w projekcie łącznie udział wzięło 4540 osób, średniorocznie było to 757 osób (najwięcej w roku 2010 – 1 210 osób, najmniej w roku 2012 – 348 osób). Efektywność zatrudnieniowa¹² projektu w analizowanym okresie wyniosła średniorocznie 50,6% (najwyższa w roku 2011 – 64,7%, najniższa w roku 2009 – 36,2%).

W okresie od 01.01.2014 r. do 31.12.2014 r. ze wsparcia w ramach projektu skorzystało 1498 osób (974 kobiety, 524 mężczyzn) /plan: 1478/, z czego 19 osób (10 kobiet, 9 mężczyzn) powróciło do projektu po zakończeniu lub przerwaniu uczestnictwa w poprzednich edycjach projektu (2008-2013). Głównym celem projektu było podjęcie działań aktywizacyjnych oraz zwiększenie szans na zatrudnienie osób przebywających w rejestrach Grodzkiego Urzędu Pracy w Krakowie poprzez objęcie ich wybranymi usługami i instrumentami rynku pracy oferowanymi przez ustawę o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy. Grupą docelową w 2014 r. stanowiły osoby do 25 r. ż. oraz powyżej 50 r.ż., które zgodnie z założeniem projektu miały stanowić łącznie co najmniej 50% ogółu beneficjentów /założenie: 739, realizacja: 784 – 51%, natomiast w grupie osób do 25 r.ż., co najmniej 30% beneficjentów miała należeć do kategorii „młodzież NEET” (osoby zarejestrowane w Urzędzie poniżej 4 miesięcy, które nie uczestniczą w kształceniu i szkoleniu).

W okresie do 31.12.2014 r. do projektu włączono:

- 563 osób do 25 r.ż. (392 kobiety, 171 mężczyzn), w tym 1 osoba powróciła do projektu (1 kobieta),
- 235 osób powyżej 50 r.ż. (115 kobiet, 120 mężczyzn), w tym 13 osób powróciło do projektu (5 kobiet, 8 mężczyzn),
- 229 osób (164 kobiety, 65 mężczyzn) w kategorii NEET,
- 493 osoby długotrwale bezrobotne (312 kobiet, 181 mężczyzn), w tym 4 osoby powróciły do projektu (2 kobiety, 2 mężczyzn)
- 46 osób niepełnosprawnych (30 kobiet, 16 mężczyzn), w tym 1 osoba powróciła do projektu (1 kobieta)
- osoby, które utraciły zatrudnienie w sektorze oświaty przed 01.01.2013 r. oraz pozostawały w rejestrach GUP na dzień 30.09.2013 r.; rozesłano 344 zaproszeń, z czego 23 osoby rozpoczęły udział w projekcie.

Każdy z beneficjentów projektu został objęty Indywidualnym Planem Działania (1498 osób), którego głównym założeniem było zdiagnozowanie predyspozycji zawodowych oraz potrzeb, a następnie dobór jednej ze ścieżek uczestnictwa w projekcie: A, B lub C (w uzasadnionych przypadkach realizowano również kombinacje ścieżek A+C, A+B, B+A). Ścieżkę A - staże – podjęło 1029 osób (6 osób powracających do projektu) /plan:1020/, ścieżkę B – szkolenia - rozpoczęły 92 osoby /plan:90/ oraz ścieżkę C obejmującą przyznanie

¹² Procent uczestników projektu, którzy w okresie do 3 miesięcy od zakończenia udziału w projekcie podjęli pracę lub dokonali samozatrudnienia.

o wypłatę dofinansowania podjęcia działalności gospodarczej w maksymalnej kwocie do 21 000 zł - 373 osoby (19 osób powracających do projektu) /plan:368/. Zakładanym rezultatem uczestnictwa w szkoleniach było udokumentowane podniesienie lub aktualizacja kwalifikacji zawodowych, odbycie stażu miało na celu nabycie doświadczenia zawodowego, a środki finansowe w postaci bezzwrotnej dotacji miały ułatwić start na rynku nowym podmiotom gospodarczym.

Zgodnie z założeniami projektu „Różne drogi – jeden cel” zgodnie z zaplanowaną ścieżką: staż zakończyło 949 osób, szkolenie - 92 osoby, 373 osoby otrzymały dofinansowanie podjęcia działalności gospodarczej. Udział w projekcie ukończyło łącznie 1412 osób.

Projekt służył poprawie sytuacji osób bezrobotnych na terenie Gminy Miejskiej Kraków, jego założeniem była także promocja i rozwój przedsiębiorczości w regionie. Wsparcie udzielane było zgodnie z założeniami zasady równych szans obu płci.

1.4 Działania reintegracyjne prowadzone przez Miejski Ośrodek Pomocy Społecznej w Krakowie

1.4.1 Praca socjalna z osobami bezrobotnymi

Praca socjalna z osobą lub rodziną tj. praca socjalna prowadzona metodą indywidualnego przypadku prowadzona jest przez pracowników socjalnych zespołu ds. pracy socjalnej w zreorganizowanych Filiach, pracowników zespołów problemowych w pozostałych Filiach oraz pracowników Działu Pomocy Bezdomnym. Celem prowadzonej pracy socjalnej jest zmiana lub utrzymanie (zapobieganie pogorszeniu się) sytuacji/funkcjonowania osoby, ale również zmiana jej otoczenia, a zatem przedmiotem oddziaływania pracownika socjalnego są także warunki, jakie kształtują sytuację osoby lub rodziny: środowisko fizyczne (np. warunki mieszkaniowe) oraz jej środowisko społeczne. Praca socjalna prowadzona metodą indywidualnego przypadku przez pracowników MOPS jest zróżnicowana zarówno pod względem rodzaju, jak i intensywności podejmowanej interwencji.

Najczęściej podejmowanymi w 2014 r. działaniami pracowników socjalnych w zakresie pracy socjalnej były:

- wspieranie – działanie polegające na wzmocnieniu osoby lub rodziny, wyzwoleniu jej sił, zasobów; działanie zmierzające do zmniejszenia poczucia lęku, braku wpływu na swoją sytuację; umiejscowienie problemu, odbieranego przez osobę lub rodzinę jako problem osobisty, w ogólnym kontekście społecznym;
- wyjaśnianie – działanie zmierzające do zrozumienia przez osobę lub rodzinę natury problemu, uświadomienia uwarunkowań wewnętrznych i zewnętrznych, uświadomienia przez osobę lub rodzinę swojego funkcjonowania w relacji z innymi, pomoc pracownika w zrozumieniu przez osobę/rodzinę reakcji innych na własne zachowania i postawy;
- porady indywidualne – dostarczanie wiedzy niezbędnej dla rozwiązania określonego problemu. Pracownik dostosowuje przekazywane informacje na temat istniejących możliwości do sytuacji danej osoby lub rodziny, jej predyspozycji, posiadanych kompetencji;
- konsultacje z innymi specjalistami – zarówno w ramach zasobów MOPS, np. specjalista pracy socjalnej z rodziną, jak i innych instytucji i organizacji, np. kurator sądowy, pedagog szkolny, w tym organizacja i udział w zespołach interdyscyplinarnych. Ten

rodzaj działania nie musi być realizowany w obecności osoby, której udzielane jest wsparcie.

1.4.2 Wsparcie osób bezrobotnych realizowane w ramach projektów dofinansowanych ze środków europejskich

Projekt systemowy „Pora na aktywność”

Osoby bezrobotne były również beneficjentami projektu systemowego „Pora na aktywność”. Koncepcja projektu polegała na dofinansowaniu środkami POKL zadań realizowanych przez ośrodki pomocy społecznej. Projekt realizowany był w latach 2008-2015, kwota dofinansowania wyniosła 46,6 mln zł. W ramach projektu 8 099 osób uzyskało wsparcie, w tym 2 115 osób to mieszkańcy objęci działaniami 14 programów aktywności lokalnej.

1.4.3 Zatrudnienie socjalne

W odniesieniu do osób zagrożonych wykluczeniem społecznym Miejski Ośrodek Pomocy Społecznej w Krakowie, poza zadaniami wynikającymi z przepisów zawartych w ustawie z dnia 12 marca 2004 r. o pomocy społecznej realizuje również zadania z zakresu integracji i reintegracji zawodowej i społecznej wynikające z ustawy z dnia 13 czerwca 2003 r. o zatrudnieniu socjalnym. Zadania określone w ustawie realizowane są poprzez zatrudnienie socjalne przez co należy rozumieć zapewnienie osobom wymienionym poniżej możliwości uczestnictwa w zajęciach prowadzonych przez centra integracji społecznej, kluby integracji społecznej oraz zatrudnieniu wspieranym. Zadania te adresowane są w szczególności do osób:

1. bezdomnych realizujących indywidualny program wychodzenia z bezdomności, w rozumieniu przepisów o pomocy społecznej;
2. uzależnionych od alkoholu;
3. uzależnionych od narkotyków lub innych środków odurzających;
4. chorych psychicznie, w rozumieniu przepisów o ochronie zdrowia psychicznego;
5. długotrwale bezrobotnych w rozumieniu przepisów o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy;
6. zwalnianych z zakładów karnych, mających trudności w integracji ze środowiskiem, w rozumieniu przepisów o pomocy społecznej;
7. uchodźców realizujących indywidualny program integracji, w rozumieniu przepisów o pomocy społecznej;
8. niepełnosprawnych, w rozumieniu przepisów o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych, które podlegają wykluczeniu społecznemu i ze względu na swoją sytuację życiową nie są w stanie własnym staraniem zaspokoić swoich podstawowych potrzeb życiowych i znajdują się w sytuacji powodującej ubóstwo oraz uniemożliwiającej lub ograniczającej uczestnictwo w życiu zawodowym, społecznym i rodzinnym.

Miejski Ośrodek Pomocy Społecznej w Krakowie realizuje zadania z zakresu integracji i reintegracji zawodowej i społecznej osób zagrożonych wykluczeniem społecznym, poprzez wsparcie realizacji zadań Centrum Integracji Społecznej, prowadzenie Klubu Integracji Społecznej oraz organizację prac społecznie użytecznych.

Centrum Integracji Społecznej jest jednostką organizacyjną realizującą reintegrację zawodową i społeczną przez:

1. kształcenie umiejętności pozwalających na pełnienie ról społecznych i osiągnięcie pozycji społecznych dostępnych osobom niepodlegającym wykluczeniu społecznemu;

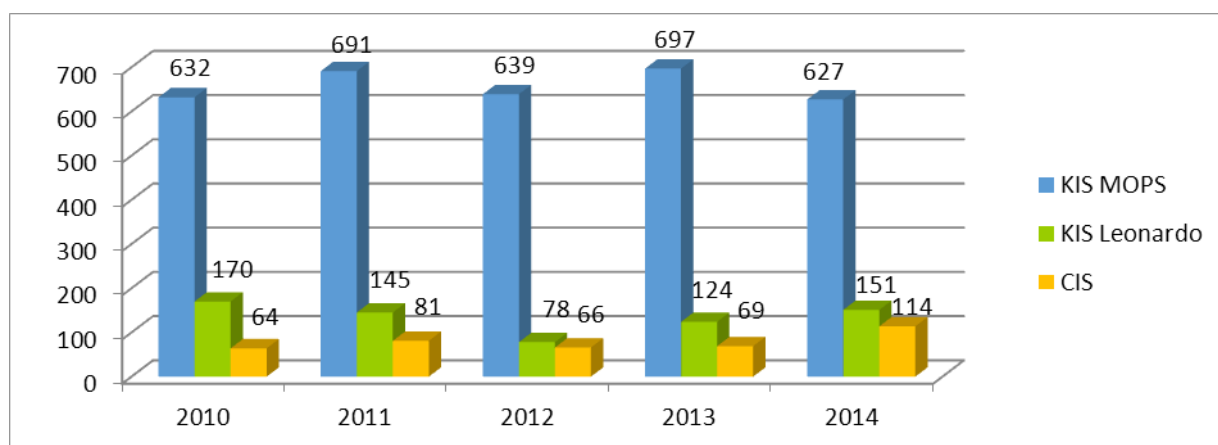
2. nabywanie umiejętności zawodowych oraz przyuczenie do zawodu, przekwalifikowanie lub podwyższanie kwalifikacji zawodowych;
3. naukę planowania życia i zaspokajania potrzeb własnym staraniem, zwłaszcza przez możliwość osiągnięcia własnych dochodów przez zatrudnienie lub działalność gospodarczą;
4. uczenie umiejętności racjonalnego gospodarowania posiadanymi środkami pieniężnymi.

MOPS kieruje do uczestnictwa w CIS po przeprowadzeniu wywiadu środowiskowego i zaopiniowaniu wniosku przez pracownika socjalnego.

W okresie od 1 stycznia do 31 grudnia 2014 r. w zajęciach CIS uczestniczyło 114 osób, realizujących Indywidualny Program Zatrudnienia Socjalnego. W tym okresie 28 osób zrezygnowało z uczestnictwa w CIS, a 6 osób zakończyło realizację Indywidualnych Programów Zatrudnienia Socjalnego w związku z podjęciem zatrudnienia.

Klub Integracji Społecznej może być prowadzony przez gminę lub organizację pozarządową. W 2014 roku ze wsparcia Klubu Integracji Społecznej działającego w strukturze MOPS skorzystało 627 uczestników. Liczba osób korzystających ze wsparcia w 2014 roku zmniejszyła się w stosunku do 2013 roku o 10%. Natomiast liczba uczestników KIS „Leonardo” wzrosła o ponad 21%, a liczba uczestników CIS o 65%.

Wykres: Liczba uczestników CIS i KIS



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych MOPS

Wśród nich 291 osób, rozpoczęło uczestnictwo w 2013 r. i kontynuowało je w roku 2014. Spośród uczestników 336 osób zakończyło udział w KIS. W wyniku udzielonego wsparcia w 2014 r. pracę podjęło 26% ogółu uczestników KIS (167 osób).

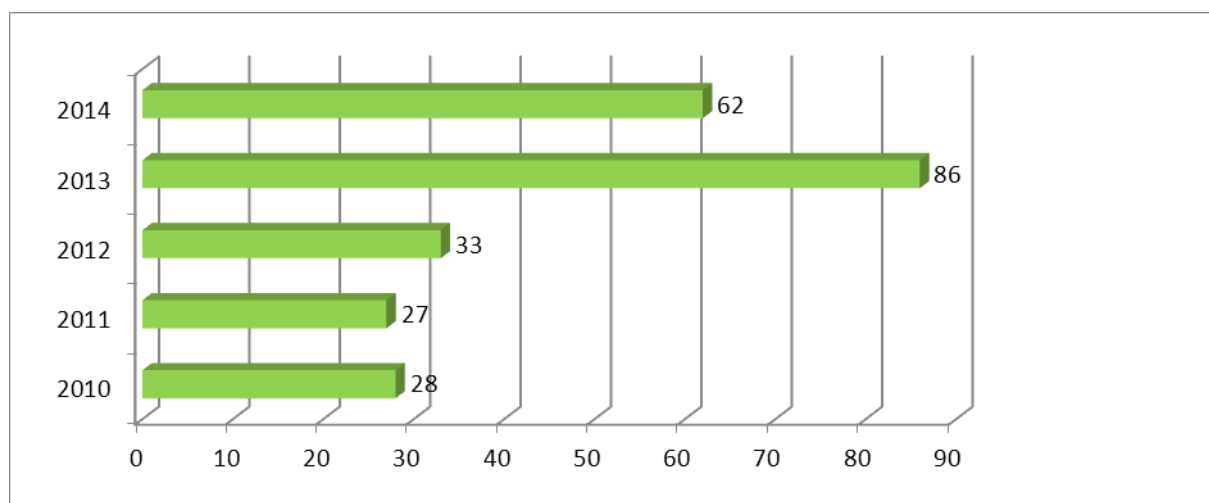
W ramach klubu integracji społecznej można organizować w szczególności:

1. indywidualne działania na rzecz reintegracji społecznej i zawodowej mające na celu nabycie przez uczestnika wiedzy i umiejętności niezbędnych do rozwoju osobowego oraz do rozwiązywania problemów osobistych, społecznych i zawodowych, w szczególności poprzez wsparcie i poradnictwo pracownika socjalnego, poradnictwo psychologiczne, prawne oraz doradztwo zawodowe;
2. grupowe działania na rzecz reintegracji społecznej i zawodowej mające na celu nabycie przez uczestnika wiedzy i umiejętności niezbędnych do pełnienia funkcji społecznych i zawodowych, w szczególności poprzez udział w grupach wsparcia, grupach samopomocowych oraz warsztatach;

- roboty publiczne – oznaczają zatrudnienie bezrobotnego w okresie nie dłuższym niż 12 miesięcy przy wykonywaniu prac finansowanych lub dofinansowanych ze środków samorządu terytorialnego, budżetu państwa, funduszy celowych, organizacji pozarządowych, spółek wodnych i ich związków. Skierowanie do podjęcia zatrudnienia w ramach robót publicznych może otrzymać każda osoba bezrobotna z ustalonym II profilem i zgodnie z indywidualnym planem działania. Organizator robót publicznych lub upoważniony przez niego pracodawca zawiera z bezrobotnym umowę o pracę;

W ramach robót publicznych w KIS MOPS w 2014 roku pracę wykonywały 62 osoby.

Wykres: Liczba osób wykonujących roboty publiczne w Klubie Integracji Społecznej funkcjonującym w strukturze MOPS, w latach 2010-2014



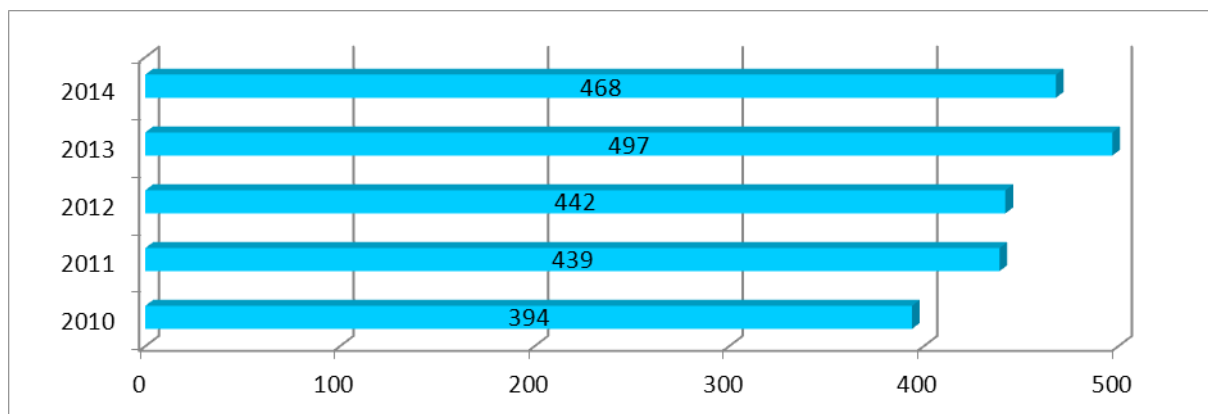
Źródło: MOPS

Celem organizowanych robót było nabycie kwalifikacji zawodowych i przygotowanie do samodzielnego funkcjonowania na otwartym rynku pracy. Zakres realizowanych prac obejmował: sprzątanie lokali MOPS (28 osób), prace gospodarcze (9 osób), prace biurowe (2 osoby), prace porządkowe w fortach (23 osoby).

- prace społecznie użyteczne – są to prace wykonywane przez osoby bezrobotne bez prawa do zasiłku korzystające z pomocy społecznej. Prace są organizowane przez Gminę Miejską Kraków w jednostkach organizacyjnych pomocy społecznej, organizacjach lub instytucjach statutowo zajmujących się pomocą charytatywną lub na rzecz społeczności lokalnej. Czas pracy w ciągu tygodnia nie może przekroczyć 10 godzin. Świadczenie dla osób wykonujących prace społecznie użyteczne wypłacane jest ze środków Gminy Miejskiej Kraków w pierwszym półroczu 2014 r. w kwocie 8,00 zł a w drugim półroczu 2014 r. po waloryzacji 8,10 zł za godzinę, z czego 60% świadczenia refundowane jest z Funduszu Pracy. MOPS proponuje osoby, które mogłyby być skierowane do poszczególnych rodzajów prac oraz wypłaca im świadczenia.

W ramach prac społecznie użytecznych w KIS MOPS w 2014 roku pracę wykonywało 468 osób.

Wykres: Liczba osób wykonujących prace społecznie użyteczne w Klubie Integracji Społecznej funkcjonującym w strukturze MOPS, w latach 2010-2014



Źródło: MOPS

W 2014 r. łącznie w ramach prac społecznie użytecznych przepracowano ponad 90 tysięcy godzin (w 2013 r. – 85 tys.). Średniomiesięcznie prace m.in. gospodarcze, biurowe, opiekuńcze, porządkowe, ogrodnicze wykonywało 201 osób. Spośród wykonujących prace społecznie użyteczne 62 osoby podjęły zatrudnienie na otwartym rynku pracy – 13% ogółu osób wykonujących prace społecznie użyteczne (w roku 2013 – 16%).

W 2014 r. prace społecznie użyteczne realizowane były łącznie w 49 podmiotach, w tym m.in. w Urzędzie Miasta Krakowa, domach pomocy społecznej, szkołach, przedszkolach oraz organizacjach pozarządowych (m.in.: Caritas Archidiecezji Krakowskiej, Polski Komitet Pomocy Społecznej, Bank Żywności, Ognisko, Gaudium et Spes, KLIKA, Siemacha).

2. Diagnoza sektora ekonomii społecznej

2.1 Definicja ekonomii społecznej

Ekonomia społeczna¹³ to pojęcie zawierające w sobie wiele znaczeń. Dotychczas nie sformułowano jednoznacznej i ostatecznej definicji ekonomii społecznej. Zróznicowany charakter ekonomii społecznej w poszczególnych krajach Unii Europejskiej dostrzega Komisja Europejska, która w odniesieniu do tego podlegającego tak dynamicznym przemianom sektora aktywności obywatelskiej, za niewskazane uznaje przyjęcie normatywnej definicji obowiązującej wszystkich i prowadzącej do stworzenia obwarowań regulacyjnych¹⁴. Na gruncie polskim możliwie najpełniejszej analizy definicyjnej pojęć ekonomii społecznej

¹³ Nazywana także przedsiębiorczością społeczną, ekonomią solidarną, gospodarką społeczną, gospodarką solidarną lub gospodarką obywatelską. Na potrzeby Programu zamiennie stosowane będą pojęcia „ekonomia społeczna” oraz „przedsiębiorczość społeczna”.

¹⁴ Komunikat Komisji Europejskiej „Inicjatywa na rzecz przedsiębiorczości społecznej Budowanie ekosystemu sprzyjającego przedsiębiorstwom społecznym w centrum społecznej gospodarki i społecznych innowacji” z 25 października 2011 r., s. 5

<http://eurex.europa.eu/legalcontent/PL/TXT/PDF/?uri=CELEX:52011DC0682&from=PL>

oraz przedsiębiorstwa społecznego¹⁵ dokonano na potrzeby Krajowego Programu Rozwoju Ekonomii Społecznej. Przyjęto następujące rozumienie ekonomii społecznej¹⁶:

Ekonomia społeczna to sfera aktywności obywatelskiej, która poprzez działalność ekonomiczną i działalność pożytku publicznego służy: integracji zawodowej i społecznej osób zagrożonych marginalizacją społeczną, tworzeniu miejsc pracy, świadczeniu usług społecznych użyteczności publicznej (na rzecz interesu ogólnego) oraz rozwojowi lokalnemu.

W sferze ekonomii społecznej działają podmioty ekonomii społecznej, należące do czterech głównych grup:

- 1) przedsiębiorstwa społeczne, będące fundamentem ekonomii społecznej;
- 2) podmioty reintegracyjne, służące reintegracji społecznej i zawodowej osób zagrożonych wykluczeniem społecznym, tj. Zakłady Aktywności Zawodowej, Warsztaty Terapii Zająciowej, Centra Integracji Społecznej, Kluby Integracji Społecznej; formy te nie będą w żadnym przypadku przedsiębiorstwami społecznymi, ale mogą przygotowywać do prowadzenia lub pracy w przedsiębiorstwie społecznym lub być prowadzone jako usługa na rzecz społeczności lokalnej przez przedsiębiorstwa społeczne;
- 3) podmioty działające w sferze pożytku publicznego, które prowadzą działalność ekonomiczną i zatrudniają pracowników, choć ich aktywność nie jest oparta na ryzyku ekonomicznym. Są to organizacje pozarządowe prowadzące działalność odpłatną i nieodpłatną pożytku publicznego; podmioty te mogą stać się przedsiębiorstwami społecznymi, o ile podejmą działalność gospodarczą w pewnym zakresie, podejmując również zobowiązania statutowe odnośnie do dystrybucji zysku;
- 4) podmioty sfery gospodarczej, które tworzone były jednak w związku z realizacją celu społecznego, bądź dla których leżący we wspólnym interesie cel społeczny jest racją bytu działalności komercyjnej. Są to podmioty, które nie posiadają wszystkich cech przedsiębiorstwa społecznego. Grupę tę można podzielić na cztery podgrupy:
 - organizacje pozarządowe prowadzące działalność gospodarczą, z której zyski wspierają realizację celów statutowych;
 - Zakłady Aktywności Zawodowej¹⁷;
 - spółdzielnie, których celem jest zatrudnienie;
 - pozostałe spółdzielnie o charakterze konsumenckim i wzajemnościowym.
- 5) osobną, piątą grupą w obszarze ekonomii społecznej są pojawiające się coraz częściej inicjatywy o charakterze nieformalnym. Należą do nich m. in. rodzący się ruch kooperatyw spożywców, które funkcjonują w Białymstoku (dwie), Gdańsku, Krakowie (dwie), Lublinie, Łodzi, Poznaniu, Warszawie (dwie) oraz Wrocławiu, inne przedsięwzięcia działające w sferze wzajemnościowej, „ekonomii współdzielonej” oraz różnorakie ruchy miejskie, lokatorskie i sąsiedzkie. Podobnie ma się sytuacja z ruchem spółdzielni uczniowskich, których w 2011 r. w całym kraju było ok. 5 tys. Mimo, że formalnie nie są organizacjami, mogą one stanowić, a często już stanowią, istotną bazę rozwoju ekonomii społecznej.

¹⁵ Kwestie definicyjne w dużej mierze uporządkuje także projektowana Ustawa o przedsiębiorstwie społecznym i wspieraniu ekonomii społecznej.

¹⁶ Krajowy Program Rozwoju Ekonomii Społecznej Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, projekt z 24 lipca 2014, Str. 14-15.

¹⁷ Umieszczenie Zakładów Aktywności Zawodowej w dwóch kategoriach – podmioty reintegracyjne i podmioty sfery gospodarczej – wynika z ich hybrydowego charakteru.

Jak wskazano powyżej, filarem ekonomii społecznej są przedsiębiorstwa społeczne. Przedsiębiorstwo społeczne charakteryzuje się tym, że posiada cechy wspólne dla podmiotów z pozostałych grup, z tym że:

- 1) jest to podmiot prowadzący działalność gospodarczą, wyodrębniony pod względem organizacyjnym i rachunkowym;
- 2) celem działalności gospodarczej jest integracja społeczna i zawodowa osób zagrożonych wykluczeniem społecznym (w tym przypadku wymagane jest zatrudnienie co najmniej 50% osób pochodzących z grup zagrożonych wykluczeniem społecznym lub 30% niepełnosprawnych o umiarkowanym lub znacznym stopniu niepełnosprawności) lub świadczenie usług społecznych użyteczności publicznej, przy jednoczesnej realizacji celów prozatrudnieniowych (zatrudnienie min. 20% osób z określonych grup zagrożonych wykluczeniem społecznym);
- 3) nie rozdziela zysku lub nadwyżki bilansowej pomiędzy udziałowców, ale przeznacza go na wzmocnienie potencjału przedsiębiorstwa jako kapitał niepodzielny oraz w określonej części na reintegrację zawodową i społeczną (w przypadku przedsiębiorstw o charakterze zatrudnieniowym) lub na działalność pożytku publicznego prowadzoną na rzecz społeczności lokalnej, w której działa przedsiębiorstwo;
- 4) jest zarządzany na zasadach demokratycznych lub co najmniej konsultacyjno-doradczych z udziałem pracowników i innych interesariuszy, zaś wynagrodzenia kadry zarządzającej są ograniczone limitami.

Uwzględniając powyższą analizę definicyjną oraz w związku z brakiem ustawy o przedsiębiorstwie społecznym, na potrzeby niniejszego Programu przyjęto, iż podmioty prowadzące działalność gospodarczą, z której zyski wspierają realizację celów statutowych nazywane będą przedsiębiorstwami społecznymi (PS), natomiast pozostałe podmioty prowadzące działalność odpłatną oraz nieodpłatną nazywane będą podmiotami ekonomii społecznej (PES).

2.2 Stan rozwoju sektora ekonomii społecznej w Krakowie¹⁸

2.2.1 Organizacje trzeciego sektora

Według rejestru REGON na dzień 31 grudnia 2013 r. sektor ten obejmował: 2 414 stowarzyszeń, 1 046 fundacji, 340 jednostek organizacyjnych kościoła katolickiego, 43 jednostki organizacyjne innych kościołów i związków wyznaniowych, 58 organizacji społecznych oddzielnie nie wymienionych, 71 samorządów gospodarczych i zawodowych, 7 organizacji pracodawców, 551 związków zawodowych oraz 14 partii politycznych. Łącznie stanowiło to 4 544 zarejestrowanych organizacji. W województwie małopolskim było to 14 201 organizacji – krakowskie organizacje stanowią więc 32,3% ogółu małopolskim organizacji. Od roku 2009 liczba zarejestrowanych organizacji wzrosła o 759 – stanowiło to 20% wzrost. W województwie małopolskim przybyło 2 077 organizacji – co stanowiło 17% wzrost. W roku 2013 zarejestrowano 242 nowe organizacje (635 w województwie małopolskim).

Zgodnie z danymi Urzędu Miasta Krakowa w 2014 r. w Krakowie zarejestrowanych było 3 765 organizacji pozarządowych¹⁹, 589 organizacji sportowych²⁰ oraz 391 stowarzyszeń zwykłych²¹. Łącznie jest to 4 745 organizacji trzeciego sektora.

¹⁸ Należy zwrócić uwagę, iż nie istnieje spójna baza danych dotycząca liczby funkcjonujących przedsiębiorstw społecznych oraz podmiotów ekonomii społecznej.

¹⁹ Organizacje pozostające w ewidencji Wydziału Spraw Społecznych UMK, nad którymi Wydział prowadzi nadzór.

Zgodnie z informacją zawartą w bazie Departamentu Pożytku Publicznego MPiPS²² 272 krakowskie organizacje pozarządowe posiadają status organizacji pożytku publicznego (779 w województwie małopolskim).

Na podstawie wyników badań GUS²³ struktura krakowskich organizacji trzeciego sektora w podziale na rodzaj prowadzonej działalności kształtowała się w 2012 r. następująco:

Forma prawna	Ogółem w tys.	Wyłącznie nieodpłatna działalność statutowa	Nieodpłatna i odpłatna działalność statutowa	Nieodpłatna działalność statutowa i działalność gospodarcza	Nieodpłatna i odpłatna działalność statutowa i działalność gospodarcza
Stowarzyszenia i podobne organizacje społeczne	2,5	77,2%	16,5%	4,1%	2,2%
Fundacje	1,0	53,6%	23,7%	14,3%	8,4%
Jednostki organizacyjne kościołów i związków wyznaniowych	0,4	47,5%	44,6%	6,7%	1,2%
Samorząd gospodarczy i zawodowy, organizacje pracodawców	0,1	39,5%	26,3%	25,5%	8,7%

Kraków ustępuje jedynie Warszawie pod względem liczby zarejestrowanych organizacji pozarządowych²⁴.

Krakowskie organizacje pozarządowe deklarują działalność w następujących obszarach: nauka/kultura/ekologia – 1347, sport/turystyka/wypoczynek – 857, przezwyciężanie trudnych sytuacji, działalność wspierająca – 616, działalność międzynarodowa/wspólnoty lokalne/działalność społeczna – 608, ochrona zdrowia – 475, ochrona praw – 317,

²⁰ Organizacje, nad którymi nadzór prowadzi Wydział Sportu UMK, w tym: 148 Uczniowskich Klubów Sportowych 116 Klubów Sportowych nie prowadzących działalności gospodarczej, 334 Klubów Sportowych zarejestrowanych w KRS.

²¹ Ewidencja stowarzyszeń zwykłych na terenie miasta Krakowa, stan na 30.04.2014 r.

²² <http://sprawozdaniaopp.mpips.gov.pl/>, stan na 19.08.2014 r.

²³ Opracowano na podstawie wyników badań: 1) *Fundacje, stowarzyszenia oraz jednostki organizacyjne Kościoła katolickiego, innych kościołów i związków wyznaniowych* (zrealizowanego z wykorzystaniem sprawozdania statystycznego SOF-1). 2) *Organizacje pracodawców oraz samorządu gospodarczego i zawodowego* (zrealizowanego z wykorzystaniem sprawozdania statystycznego SOF-4). Badania przeprowadzone zostały w 2013 r. i objęły następujące rodzaje organizacji społecznych: stowarzyszenia i podobne organizacje społeczne (stowarzyszenia kultury fizycznej, związki sportowe, ochotnicze straże pożarne, koła łowieckie), fundacje, jednostki organizacyjne kościołów i związków wyznaniowych, samorząd gospodarczy i zawodowy, organizacje pracodawców. Wyniki badań zawarte w opracowaniu: *Działalność organizacji non-profit w województwie małopolskim w 2012 r., Urząd Statystyczny w Krakowie, kwiecień 2014*. Dane należy traktować szacunkowo.

²⁴ Liczba zarejestrowanych organizacji pozarządowych: Warszawa – 13 028, Kraków – 4039, Wrocław – 3668, Poznań – 3278, Łódź – 2893, baza danych prowadzona przez Stowarzyszenie Klon/Jawor, ngo.pl, stan na 19.08.2014 r.

przeciwdziałanie bezrobociu i rozwój gospodarczy – 301, tożsamość/tradycja narodowa – 271, bezpieczeństwo publiczne – 131.

Biorąc pod uwagę wskaźnik liczby organizacji pozarządowych w przeliczeniu na 1000 mieszkańców, najwyższym wskaźnikiem wśród miast wojewódzkich charakteryzuje się Warszawa (7,6), dalej jest to Opole (7,3) oraz Olsztyn (6,6), Kraków ze wskaźnikiem wynoszącym 5,3 znajduje się na ósmym miejscu razem z Katowicami oraz Gdańskiem. Najniższym wskaźnikiem charakteryzuje się Bydgoszcz (3,7).

Wśród województw najwyższym wskaźnikiem liczby organizacji pozarządowych w przeliczeniu na 1000 mieszkańców charakteryzuje się województwo mazowieckie (4,3), przed województwem dolnośląskim (3,9) i warmińsko-mazurskim (3,8). Województwo małopolskie ze wskaźnikiem 3,4 także znajduje się na szóstym miejscu (razem z województwami podkarpackim i podlaskim).

W odniesieniu do Krakowskiego Obszaru Funkcjonalnego (Gmina Miejska Kraków oraz 14 ościennych gmin), najwyższym wskaźnikiem liczby organizacji pozarządowych w przeliczeniu na 1000 mieszkańców charakteryzuje się oczywiście Kraków (5,3), w dalszej kolejności jest to Gmina Biskupice (4,5), Gmina Niepołomice (2,3), oraz Gmina Zabierzów (1,7). Wartość wskaźnika dla strefy podmiejskiej (bez Krakowa) wynosi 1,4, natomiast dla całego Krakowskiego Obszaru Funkcjonalnego 4,3.

2.2.2 Podmioty reintegracji społeczno-zawodowej²⁵ oraz spółdzielnie

Na terenie Krakowa funkcjonują:

- a) 2 centra integracji społecznej (CIS) – Centrum Integracji Społecznej „Małopolskie Forum Pracy” prowadzone przez Stowarzyszenie Aktywizacji Społeczno-Gospodarczej oraz Centrum Integracji Społecznej prowadzone przez Galicyjską Fundację „Wsparcie, Integracja, Rozwój”;
- b) 2 kluby integracji społecznej (KIS) – Klub Integracji Społecznej Fundacji Wspierania Rozwoju Społecznego „LEONARDO” w Krakowie oraz Klub Integracji Społecznej MOPS w Krakowie;
- c) 2 zakłady aktywności zawodowej (ZAZ) – „U Pana Cogito” Pensjonat i Restauracja, Zakład Aktywności Zawodowej „Pensjonat na Wzgórzach” przy Stowarzyszeniu Integracyjnym Aktywizacji Zawodowej i Społecznej Osób Niepełnosprawnych „Szansa”;
- d) 14 warsztatów terapii zajęciowej (WTZ);
- e) 288 spółdzielni²⁶, w tym:
115 spółdzielni pracy²⁷, 4 spółdzielnie mleczarskie, 1 spółdzielnia pszczelarska, 2 spółdzielnie rolnicze, 17 spółdzielni inwalidów i niewidomych, 3 spółdzielnie spożywców, 2 banki spółdzielcze, 3 spółdzielcze kasy oszczędnościowo-kredytowe, 141 spółdzielni mieszkaniowych;
- f) 45 spółdzielni socjalnych²⁸.

2.3 Kondycja sektora ekonomii społecznej w Krakowie

Poniższe informacje pochodzą z badań²⁹ „Monitoring przedsiębiorstw społecznych w Małopolsce”³⁰ oraz „Bariery w prowadzeniu działalności ekonomicznej przez podmioty

²⁵ Dane za: Małopolski Informator Społeczny (MIS) <http://www.mis.rops.krakow.pl/Strony/Glowna.aspx>, Miejski Ośrodek Pomocy Społecznej w Krakowie, stan na 19.08.2014 r.

²⁶ Na podstawie bazy danych prowadzonej przez Stowarzyszenie Klon/Jawor, ngo.pl; stan na 3.09.2014 r.

²⁷ Z czego 23 zrzeszone są w Związku Lustracyjnym Spółdzielni Pracy, <http://www.zlsp.org.pl/index.php5?module=coop&action=index>, stan na 3.09.2014 r.

²⁸ Baza danych Ogólnopolskiego Związku Rewizyjnego Spółdzielni Socjalnych, <http://ozrss.pl/category/katalog/województwo/malopolskie/>, stan na 3.09.2014 r.

ekonomii społecznej”³¹, których wyniki opracowano na potrzeby „Programu rozwoju przedsiębiorczości społecznej dla Gminy Miejskiej Kraków na lata 2014-2018. Propozycja dla samorządu lokalnego Miasta Krakowa”³². Wyniki badań zaprezentowano w podziale na cztery główne obszary działalności przedsiębiorstw społecznych³³ (PS): działalność ekonomiczna, działalność społeczna, współpraca z otoczeniem, zasoby ludzkie.

Działalność ekonomiczna

1. Działalność ekonomiczna większości PS ma charakter stały (69%).
2. Najczęstszą formą działalności ekonomicznej stowarzyszeń jest odpłatna działalność statutowa (47%). Fundacje z kolei najczęściej łączą działalność odpłatną i gospodarczą (18 z 38), a dalsze 10 prowadzi wyłącznie działalność gospodarczą.
3. Najbardziej zróżnicowaną działalność ekonomiczną prowadzą spółdzielnie – jest to zarówno działalność usługowa, handlowa, produkcyjna, przetwórstwo spożywcze i inna działalność.
4. Przychody większości krakowskich PS osiągnięte w roku 2012 są niewielkie. W sumie, ponad połowa krakowskich PS wypracowała przychody mieszczące się w granicy do 100 tys. złotych, w tym 12% PS w ciągu ostatniego roku nie miała żadnych przychodów. Należy jednak zauważyć, że ponad 20 % krakowskich PS wypracowała środki finansowe powyżej 500 tys. zł, w tym 11 % badanych zadeklarowała osiągnięcie przychodu pow. 2 mln zł. Świadczy to o dużym zróżnicowaniu w obrębie badanego quasi sektora i jest skorelowane z formą prawną. I tak, przychody CIS-ów i ZAZ-ów były wyższe niż 250 tysięcy złotych, stowarzyszenia osiągały niższe przychody niż fundacje. Relatywnie najłabszą kondycję finansową deklarowały spółdzielnie socjalne, których przychód był niższy niż 250 tys. zł, przy czym 9 z 13 (69%) dysponowało środkami do 100 tysięcy zł, a 1 spółdzielnia nie miała żadnych przychodów.
5. Bardzo istotnym elementem analizy przychodów jest udział przychodów z działalności ekonomicznej w stosunku do ogółu przychodów. Wśród organizacji biorących udział w badaniu 42% PS (35 podmiotów) wskazało, że udział przychodów z działalności ekonomicznej w stosunku do ogółu przychodów jest raczej niewielki i stanowi maksymalnie 25%. Co trzeci ankietowany zadeklarował, że działalność ekonomiczna generuje powyżej 75% całości ich przychodów, przy czym, warto zaznaczyć, 16 podmiotów (19%) określiło ten odsetek na poziomie 100%.
6. Kolejnym wskaźnikiem sytuacji ekonomicznej przedsiębiorstw społecznych jest wynik prowadzonej działalności. Ponad 65% badanych przedsiębiorstw społecznych (55 z 84) zanotowało na przestrzeni ostatnich 12 miesięcy zysk.
7. Analizując odpowiedzi na pytanie o wynik prowadzonej działalności udzielona przez różne organizacje widać, że działalność ekonomiczna większości fundacji i stowarzyszeń przynosi zysk (ok. 70%), natomiast ponad połowa spółdzielni (socjalnych i inwalidów/niewidomych) ponosi z jej tytułu stratę.

²⁹ Należy podkreślić, iż próba badawcza nie jest reprezentatywna. Nie możemy więc na jej podstawie wnioskować o specyfice całej populacji przedsiębiorstw społecznych, choć wskazywane są pewne tendencje i trendy.

³⁰ <http://www.es.malopolska.pl/biblioteka-ekonomii-spoecznej/pobierz/raport-z-iii-edycji-badan-pn-monitoring-przedsiębiorstw-spoecznych-w-malopolsce-w-2012-roku.html>

³¹ <http://ngo.krakow.pl/zalacznik/25403>

³² <http://ngo.krakow.pl/zalacznik/26403>

³³ Koncepcja zastosowana w badaniu zakłada szersze rozumienie przedsiębiorstwa społecznego niż definicja przyjęta na potrzeby niniejszego Programu – za przedsiębiorstwo społeczne uznawano również organizacje prowadzące działalność ekonomiczną w ramach odpłatnej działalności pożytku publicznego. W prezentowanych wnioskach badawczych pozostano więc przy tak określonym rozumieniu przedsiębiorstwa społecznego.

8. Dopełnieniem informacji nt. kondycji PS jest kwestia oczekiwań wobec sytuacji finansowej przedsiębiorstwa. Połowa podmiotów uczestniczących w badaniu przewiduje, że w kolejnym roku ich sytuacja finansowa nie zmieni się, 31% uważa, że ulegnie poprawie, a 18% - prognozuje, że pogorszy się. Stosunkowo największym optymizmem cechują się przy tym przedstawiciele spółdzielni.
9. Organizacje biorące udział w badaniach zostały poproszone o wskazanie maksymalnie 3 najważniejszych barier lub słabości, które utrudniają im prowadzenie działalności ekonomicznej - największe trudności dla krakowskich PS sprawia pozyskanie środków finansowych na rozwój, koniunktura na rynku oraz bariery administracyjne.
10. Uczestnicy badań wskazują, iż przy zakładaniu podmiotów ekonomii społecznej wybór przedmiotu działalności gospodarczej, w którym uda się generować zysk, jest kluczowym etapem.
11. Wśród organizacji, które przymierzają się do założenia działalności prowadząc obecnie działalność odpłatną podstawowymi utrudnieniami są następujące czynniki:
 - brak pracowników, którzy mogliby zająć się zakładaniem działalności gospodarczej;
 - brak wiedzy i umiejętności pracowników odnośnie zagadnień biznesowych;
 - deficyty umiejętności związane z zarządzaniem po stronie organizacji pozarządowych, inna kultura pracy w NGO;
 - brak funduszy na inwestycje i rozpoczęcie działalności.
12. Dużym problemem w prowadzeniu działalności ekonomicznej są deficyty w zakresie marketingu.
13. Za słabe strony PS w stosunku do „zwykłych” przedsiębiorstw respondenci uznawali ograniczone możliwości dopasowywania się do potrzeb klientów i generowania zysku ze względu na prowadzenie działalności społecznej, związane z profilem zatrudnianych pracowników

Działalność społeczna

1. Działalność na rzecz osób zagrożonych wykluczeniem społecznym.
 - a) 65% badanych zaznaczyła, że prowadzi tego typu inicjatywy, a ich najczęstszym beneficjentem były osoby niepełnosprawne lub osoby z zaburzeniami psychicznymi (31% PS), osoby bezrobotne (27% PS), osoby do 25 roku życia wchodzące na rynek pracy (24%) oraz dzieci i młodzież ze środowisk zagrożonych wykluczeniem (21%).
 - b) Spośród 68 podmiotów, które zadeklarowały wspieranie osób zagrożonych wykluczeniem lub wykluczonych społecznie, najwięcej prowadziło aktywizację zawodową i edukację (63% PS), zajmowało się organizowaniem czasu wolnego (40% PS) oraz pomocą lub pracą terapeutyczną (a 35% PS). Pomocy materialnej (finansowej, rzeczowej) udzielała co 4-ta z ankietowanych organizacji.
2. Działalność na rzecz społeczności lokalnej poprzez dostarczanie usług użyteczności publicznej, w tym usług deficytowych.
 - a) Niemal połowa krakowskich PS (43%) dostarcza dla społeczności lokalnej usługi użyteczności publicznej (w tym usługi deficytowe).
 - b) Krakowskie przedsiębiorstwa społeczne objęły swoimi działaniami na rzecz społeczności lokalnej 294 289 osób – były to osoby, które skorzystały z dostarczanych przez organizację usług deficytowych dla społeczności lokalnej.
3. Znaczna część badanych PS (44%) prowadzi inne działania na rzecz społeczności lokalnej:
 - a) działania edukacyjne, np. szkolenia, doradztwo, konferencje, akcje informacyjne
 - b) działania terapeutyczne, wsparcie psychologiczne
 - c) działania w obszarze kultury np. spektakle, koncerty, warsztaty artystyczne, wydarzenia kulturalne, promocja kultury, artystów

- d) działania związane z dbałością o środowisko naturalne np. akcje sprzątania świata, promowanie postaw proekologicznych, utrzymanie terenów zielonych,
 - e) działania związane z organizacją czasu wolnego, np. imprezy sportowe, zawody, festyny, wycieczki.
4. Respondenci uznali, iż w przypadku organizacji pozarządowych rozpoczęcie działalności nie ma większego wpływu na prowadzenie działalności społecznej – takie opinie pojawiły się zarówno, gdy działalność gospodarcza była prowadzona w strukturze organizacji, jak i poza – jako spółka działająca nie dla zysku. Z wypowiedzi badanych wynika, że nie wpłynęło to ani na ich wizerunek organizacji społecznej, ani też na kontakty z podmiotami zewnętrznymi np. biznesowymi.
 5. Brakuje jednoznacznej oceny, czy fakt prowadzenia działalności społecznej wpływa na działalność ekonomiczną. Spółdzielnie socjalnie nie eksponują swojego statusu i informacji o założycielach, uważają bowiem, że jest to dla nich niekorzystne ze względu na złe skojarzenia, jakie spółdzielczość budzi w Polsce. Z kolei organizacje prowadzące działalność ekonomiczną przyjmują strategię wspólnego reklamowania działalności społecznej, bądź nie eksponują w ogóle aspektu działalności społecznej, bo może to mieć negatywne konsekwencje w branży, w której działają (mniejsze zainteresowanie klientów).

Współpraca z otoczeniem

1. Zdecydowanie najczęstszym partnerem dla krakowskich PS był biznes (69%) oraz inne podmioty ekonomii społecznej (61%), stosunkowo rzadziej – otoczenie administracyjne (48%).
2. Najwyżej oceniona została współpraca pomiędzy innymi podmiotami ekonomii społecznej, na drugim miejscu z biznesem, na trzecim z administracją.
3. Analizując częstotliwość współpracy badanych przedsiębiorstw społecznych z innymi podmiotami społecznymi można zauważyć, że bardzo podobna liczba respondentów wskazywała na brak współpracy (31%, 29 podmiotów) i współpracę ciągłą (29%, 28 podmiotów). Co piąta organizacja miała natomiast doświadczenie kilkukrotnej współpracy.
4. Respondenci wskazali następujące problemy we współpracy z Urzędem Miasta Krakowa:
 - a) brak polityki wspierania przedsiębiorstw społecznych przez zakup ich produktów lub usług, niestosowanie istniejących mechanizmów tj. klauzul społecznych;
 - b) brak zapytań o cenę kierowanych do organizacji, podmioty same natomiast nie śledzą informacji odnośnie ogłaszanych przetargów przez Urząd Miasta Krakowa;
 - c) brak znajomości procedur przetargowych w organizacjach;
 - d) konieczność wniesienia wadium, które często stanowi wysoki koszt dla organizacji.
 - e) małe rozpowszechnienie informacji o możliwości wynajęcia lokalu z zasobów Gminy Kraków na preferencyjnych warunkach;
 - f) niedopasowane terminy na uzupełnienie dokumentów niezbędnych przy podpisywaniu umowy o najem lokalu użytkowego do możliwości uzyskania tych dokumentów (tryb aukcji). Oferent, który wygrał aukcję, powinien zawrzeć umowę najmu w terminie 6 dni kalendarzowych licząc od daty aukcji. Do tego czasu powinien przedstawić zaświadczenie o niezaleganiu w podatkach, przy czym taki dokument wydawany jest w terminie 7 dni od daty złożenia wniosku;
 - g) trudności z uzyskaniem precyzyjnych informacji odnośnie procedury przedłużenia umowy na wynajem lokalu oraz podnajęcia części lokalu innym podmiotom;
 - h) mała dostępność lokali – są one przede wszystkim zlokalizowane w mniej atrakcyjnych częściach Krakowa, co odgrywa dużą rolę przy prowadzeniu działalności usługowej.
 - i) wysokie koszty utrzymania lokali;

- j) dla części organizacji problem stanowi także wyższy koszt wynajmu lokalu, gdy podmiot rozpocznie prowadzenie działalności ekonomicznej. Mimo, iż zyski z tej działalności są przeznaczane na cele społeczne, organizacje prowadzące działalność gospodarczą traktowane są jak przedsiębiorstwa działające dla zysku.

Zasoby ludzkie

1. Wśród krakowskich przedsiębiorstw społecznych biorących udział w badaniu przeważają małe podmioty. Połowa z nich (48 z 91 organizacji) ma wielkość mikroprzedsiębiorstw, co oznacza, że zatrudniają poniżej 10 pracowników, kolejne 26% (24 organizacje) to małe przedsiębiorstwa, w których pracuje do 50 osób. Organizacji, które dają prace powyżej 100 osobom, jest zaledwie 5.
2. Analizując zatrudnienie w różnych typach przedsiębiorstw społecznych można zauważyć pewne różnice. Stowarzyszenia na tle pozostałych organizacji najrzadziej zatrudniały pracowników - 25% nie miała w ogóle pracowników, podczas gdy wśród fundacji taką sytuację odnotowano zaledwie w 3 przypadkach (9%).
3. 106 PS zatrudnia łącznie 1952 osoby. Największą liczbę pracowników w przeliczeniu na organizację (średnia) zatrudniają spółdzielnie inwalidów i/lub niewidomych oraz CIS-y i ZAZ-y, najmniejszą natomiast spółdzielnie socjalne.
4. 70% krakowskich przedsiębiorstw społecznych (64 podmioty) zatrudnia pracowników na podstawie umowy o pracę. Badane podmioty zatrudniają na umowę o pracę łącznie 1066 osób. Średnia liczba zatrudnianych na umowę o pracę w jednym przedsiębiorstwie wynosi 17 osób.
5. 62% badanych organizacji zatrudnia pracowników na podstawie umowy cywilnoprawnej – w sumie dają one pracę w ten sposób 581 osobom. Średnio, jedno przedsiębiorstwo społeczne zatrudnia 6 osób na podstawie umowy cywilnoprawnej, natomiast mediana zatrudnienia wynosi 2 osoby.
6. Porównując statystyki dot. zatrudniania na umowę cywilnoprawną przez różne PS można zauważyć, że spółdzielnie socjalne, CIS-y i ZAZ-y rzadziej niż fundacje i stowarzyszenia stosują elastyczne formy zatrudnienia. Z kolei spółdzielnie inwalidów i niewidomych w ogóle z nich nie korzystają.
7. Zatrudnienie subsydiowane (np. z PUP, PFRON, innych źródeł publicznych) nie jest szeroko rozpowszechnione wśród krakowskich przedsiębiorstw społecznych. Korzysta z niego 15 podmiotów (16%), z czego 9 zatrudnia w ten sposób do 5 pracowników, a łącznie badane podmioty korzystają z zatrudnienia subsydiowanego w przypadku 474 osób.
8. Zatrudnianie beneficjentów w PS nie jest bardzo popularne. Dotyczy to zaledwie 35% krakowskich organizacji (32 podmioty), pozostałe 65% ankietowanych podmiotów (59) nie zatrudnia w ogóle osób wykluczonych lub z grup zagrożonych wykluczeniem społecznym. Przedsiębiorstwa społeczne biorące udział w badaniu zatrudniły łącznie 382 osoby zagrożone wykluczeniem społecznym.
9. Ważną funkcją przedsiębiorstw społecznych jest przygotowywanie beneficjentów do znalezienia pracy na otwartym rynku. Sytuacja taka miała miejsce jedynie w 16 przedsiębiorstwach społecznych – w 15 dotyczyło to od 1 do 5 osób, a w jednej – 9.
10. Wolontariusze. Z informacji uzyskanych w badaniach wynika, że 35 z 90 organizacji (38%) w ciągu ostatnich 12 miesięcy nie współpracowało z wolontariuszami. Najwięcej, 25 przedsiębiorstw (27%), angażowało w swoje działania od 10 do 49 wolontariuszy, a kolejne 20 organizacji (22%) – od 1 do 5 osób. W sumie krakowskie przedsiębiorstwa społeczne biorące udział w badaniu w przeciągu ostatniego roku korzystały z pracy 1188 wolontariuszy.

11. Proces decyzyjny. Z badań wynika, że decyzje istotne z punktu widzenia prowadzonej działalności w przedsiębiorstwach społecznych w dużej mierze podejmowane są z uwzględnieniem stanowiska pracowników bądź członków organizacji.
12. Plany dotyczące zatrudnienia. Optymizmem napawa fakt, że 34% podmiotów ma plany związane z przyjęciem do pracy nowych pracowników, a zdecydowana większość – 61% organizacji – chce utrzymać obecny poziom zatrudnienia. Zaledwie 4 przedsiębiorstwa prognozują konieczność redukcji etatów.
13. Przedsiębiorstwa, których przedstawiciele uważają, że ich sytuacja finansowa ulegnie poprawie, w większości planują zatrudnić nowych pracowników (19 z 26 organizacji, 73%). Z kolei podmioty oczekujące pogorszenia się kondycji finansowej będą starały się utrzymać obecny poziom zatrudnienia (9 z 15, 60%), a dwie myślą o redukcji liczby pracowników.

2.4 Funkcje ekonomii społecznej oraz jej rola w rozwiązywaniu problemu bezrobocia

Rola ekonomii społecznej bywa różnorodnie postrzegana, budzi również duże, często odmienne, oczekiwania, „jedni widzą w niej ideę naprawy świata, inni mechanizm reformy polityki społecznej, czy też skuteczny sposób na budowanie spójności społecznej, jeszcze inni postrzegają ją jako metodę rozwiązania problemów konkretnych osób czy grup społecznych”³⁴.

Autorzy projektu Krajowego Programu Rozwoju Ekonomii Społecznej, wskazują na zauważalną rolę ekonomii społecznej w rozwiązywaniu problemów społecznych i gospodarczych: „(...) może znaleźć ona ważne miejsce w nowej polityce integracji społecznej, czyli procesie, w ramach którego jednostki, środowiska i społeczności zagrożone ubóstwem i wykluczeniem zyskują możliwości i zasoby niezbędne do pełnego uczestnictwa w życiu ekonomicznym, społecznym i kulturowym oraz zachowania standardu życia na poziomie, który jest uznawany za normalny w danym społeczeństwie”³⁵.

Wskazuje się także, iż działania podmiotów ekonomii społecznej mogą prowadzić do wzrostu zatrudnienia, wspomagają proces budowania demokracji uczestniczącej i budowę kapitału społecznego, stanowią istotny instrument procesu integracji społecznej oraz dostarczają usług użyteczności publicznej.

Autorzy Regionalnego Planu Rozwoju Ekonomii Społecznej w Województwie Małopolskim na lata 2014-2020³⁶ wyróżniają następujące funkcje ekonomii społecznej:

- a) funkcje podstawowe, realizowane przez bezpośrednie działania podmiotów ekonomii społecznej
 1. funkcja generowania miejsc pracy i aktywizacji zawodowej osób z grup zagrożonych wykluczeniem społecznym (jobmachine);
 2. funkcja dostarczania usług użyteczności publicznej, w tym usług deficytowych;
 3. funkcja mobilizowania lokalnych przewag konkurencyjnych (prorozwojowa w kontekście działań na rzecz rozwoju lokalnego);
- b) funkcje mające charakter oddziaływania pośredniego, związane z wartościami i kulturą organizacyjną PES:
 1. funkcja wzmacniania kapitału społecznego;

³⁴ Krajowy Program Rozwoju Ekonomii Społecznej, projekt z 24 lipca 2014, s. 9, za: Piotr Frączak, Jan Jakub Wygnański [red.], Polski model ekonomii społecznej – rekomendacje dla rozwoju, Fundacja Inicjatyw Społeczno-Ekonomicznych, Warszawa 2008.

³⁵ Krajowy Program Rozwoju Ekonomii Społecznej, projekt z 23 czerwca, s. 14.

³⁶ <http://www.es.malopolska.pl/biblioteka-ekonomii-spoecznej/pobierz/regionalny-plan-rozwoju-ekonomii-spoecznej-w-wojewodztwie-malopolskim.html>

2. funkcja wzmocnienia postaw obywatelskich;
3. funkcja mobilizowania postaw przedsiębiorczych.

W trakcie prac zespołu roboczego ds. opracowania programu uczestnicy wskazali następujące atuty krakowskich organizacji pozarządowych mające wpływ na możliwości rozwiązywania problemu bezrobocia:

1. Duża liczba aktywnych NGO;
2. Rozwój ekonomii społecznej;
3. Działalność spółdzielni socjalnych.

Wśród słabości wymieniono:

1. Niepełne wykorzystywanie potencjału NGO do realizacji zadań z zakresu wspierania osób bezrobotnych;
2. Problemy z wdrażaniem klauzul społecznych;
3. Niewystarczające funkcjonowanie NGO w obszarze odpłatnej działalności statutowej i działalności gospodarczej;
4. Brak szkoły managerów spółdzielni socjalnych;
5. Problemy z porozumieniem się członków spółdzielni;
6. Brak wsparcia prawnego, księgowego;
7. Zbyt krótki okres finansowania spółdzielni socjalnych.

Zaproponowano następujące obszary wymagające zmiany:

1. Promowanie biznesu społecznie odpowiedzialnego;
2. Udostępnienie zasobów lokalowych i organizacyjnych potrzebnych do zarejestrowania i prowadzenia działalności;
3. Wydłużenie okres finansowania spółdzielni socjalnych;
4. Uproszczenie formy prowadzenia spółdzielni socjalnych;
5. Tworzenie inkubatorów rozwoju przedsiębiorczości społecznej;
6. Wyłączenie konkurowania spółdzielni socjalnych z podmiotami wolnego rynku – takie formułowanie warunków zamówień publicznych, aby spółdzielnie socjalne i podmioty ekonomii społecznej nie były wykluczone.

3. Analiza problemowa oraz analiza SWOT

3.1 Analiza problemowa

W trakcie prac zespołu roboczego dokonano analizy w odniesieniu do głównych obszarów problemowych dotyczących problematyki krakowskiego bezrobocia. Zdecydowano, aby analiza została przeprowadzona w silnej korelacji z wytycznymi zawartymi w znowelizowanej ustawie z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, w której zastosowano profilowanie pomocy dla osób bezrobotnych. Zespół roboczy określił główne obszary problemowe dla każdej z grup profilowych:

Profil 1) Osoby aktywne, nie wymagające wsparcia

Problem 1: Niewystarczająca liczba atrakcyjnych, adekwatnych do oczekiwań ofert pracy

Profil 2) Osoby wymagające wsparcia

Problem 2: Niewystarczające kwalifikacje, kompetencje wymagane na rynku pracy

Profil 3) Osoby oddalone od rynku pracy

Problem 3: Brak aktywności zawodowej i społecznej, wykluczenie zawodowe i społeczne

Dodatkowo określono główny problem w odniesieniu do sektora ekonomii społecznej:

Problem 4: Niski potencjał i stabilność podmiotów ekonomii społecznej

W odniesieniu do każdego ze sformułowanych problemów przeprowadzono analizę przyczynowo skutkową oraz analizę SWOT. Wnioski wynikające z analiz, uzupełnione o analizę diagnostyczną dotyczącą krakowskiego rynku pracy, charakterystyki bezrobocia rejestrowanego oraz kondycji sektora krakowskiej ekonomii społecznej, są punktem wyjścia do określenia kierunków działań w obszarze przeciwdziałania bezrobociu, promocji zatrudnienia, aktywizacji zawodowej oraz rozwoju przedsiębiorczości społecznej w Gminie Miejskiej Kraków.

3.2 Analiza SWOT

Analiza SWOT wskazuje czynniki mające wpływ na możliwości interwencji w dziedzinie promocji zatrudnienia, aktywizacji zawodowej i społecznej oraz rozwoju przedsiębiorczości społecznej, w podziale na mocne i słabe strony, szanse i zagrożenia. Mocne i słabe strony to czynniki wewnętrzne (GMK), takie na które mamy wpływ i takie które odnoszą się do teraźniejszości; szanse i zagrożenia to czynniki zewnętrzne (województwo, kraj, Europa), takie na które mamy niewielki wpływ i takie które mogą odnosić się do przyszłości. Dla zobrazowania siły oddziaływania poszczególnych czynników nadano im odpowiednią rangę, wskazującą potencjalną siłę oddziaływania danego czynnika na możliwość realizacji zakładanych celów.

Problem 1

Niewystarczająca liczba atrakcyjnych, adekwatnych do oczekiwań ofert pracy

SKALA

0 – brak oddziaływania

3 – silne pozytywne oddziaływanie

Uszeregowano od największej do najmniejszej pozytywnej siły oddziaływania

Nazwa czynnika		Siła oddziaływania
Mocne strony	Niski poziom bezrobocia	2,67
	Agencje zatrudnienia wspieranego, pośrednictwa pracy, które są operatywne	2,67
	Efektywne, skuteczne wydawanie pieniędzy unijnych	2,67
	Zasoby GUP – baza ofert pracy	2,33
	Duża liczba aktywnych, dobrze przygotowanych do podjęcia pracy, wykształconych osób	2,33
	Inkubatory przedsiębiorczości	2
	Potencjał intelektualny, edukacyjny uniwersytetów	1,33
	Organizacje pozarządowe w roli pracodawców, które tworzą duży rynek pracy	1
	Wsparcie spółdzielczości socjalnej oferowane w ramach Akademii Rozwoju Ekonomii Społecznej (ARES) oraz	1

	Małopolskiego Instytutu Samorządu Terytorialnego i Administracji (MISTiA)	
	Rozbudowane zaplecze opieki nad osobami zależnymi	1
Szanse	Środki Unii Europejskiej	2,67
	Możliwe zwiększenie mobilności osób poszukujących pracy	2,67
	Rozbudowana i aktywna infrastruktura gospodarcza Krakowskiego Obszaru Funkcjonalnego	1,67
	Elastyczność rynku pracy	1,67
	Zmiany w ustawodawstwie dotyczącym wspierania osób bezrobotnych	1,33
	Pożyczki w ramach Towarzystwa Inwestycji Społeczno-Ekonomicznych S.A. (TISE) oraz Banku Gospodarstwa Krajowego (BGK)	1

SKALA

-3 – silne negatywne oddziaływanie

0 – brak oddziaływania

Uszeregowano od największej do najmniejszej negatywnej siły oddziaływania

Nazwa czynnika		Siła oddziaływania
Słabe strony	Szara strefa	-2
	Niewystarczający poziom współpracy pracodawców z GUP	-2
	Brak kontroli zgłoszeń osób bezrobotnych do pracodawcy; nieuregulowana kwestia zawierania umów z pracodawcami (tzw. umowy śmieciowe)	-1,67
Zagrożenia	Niskie wynagrodzenia za pracę, złe warunki pracy	-3
	Wysokie koszty pracy	-3
	Silny związek rynku pracy z globalizacją gospodarki i związane z tym negatywne skutki	-2,33
	Przeregulowanie rynku pracy – zbyt szczegółowe przepisy	-1,67
	Nadmierna biurokracja	-1,67

Problem 2

Niewystarczające kwalifikacje, kompetencje wymagane na rynku pracy

SKALA

0 – brak oddziaływania

3 – silne pozytywne oddziaływanie

Uszeregowano od największej do najmniejszej pozytywnej siły oddziaływania

Nazwa czynnika		Siła oddziaływania
Mocne strony	Efektywne, skuteczne wydawanie pieniędzy unijnych	3
	Subsydiowane zatrudnienie	2,33

	Silnie rozbudowana infrastruktura instytucji szkoleniowych	2
	Wsparcie spółdzielczości socjalnej oferowane w ramach Akademii Rozwoju Ekonomii Społecznej (ARES) oraz Małopolskiego Instytutu Samorządu Terytorialnego i Administracji (MISTiA)	1,67
Szanse	Budowanie relacji pomiędzy szkolnictwem a biznesem	3
	Wydłużenie wieku aktywności zawodowej	0,33

SKALA

-3 – silne negatywne oddziaływanie

0 – brak oddziaływania

Uszeregowano od największej do najmniejszej negatywnej siły oddziaływania

	Nazwa czynnika	Siła oddziaływania
Słabe strony	Źle funkcjonujące szkolnictwo zawodowe	-3
	Niechęć pracodawców do subsydiowanego zatrudniania osób bez doświadczenia i wykształcenia	-2,33
	Niepełnosprawność	-2,33
	Nieadekwatna wysokość stypendium stażowego – 900 zł	-1
Zagrożenia	Nieadekwatna oferta rynku edukacyjnego w stosunku do potrzeb rynku pracy	-3
	Zmniejszenie oferty zajęć praktycznych, niskie finansowanie	-2,67
	Wysokie koszty pracy	-2,67
	Brak relacji biznes-przemysł - edukacja	-2,33

Problem 3

Brak aktywności zawodowej i społecznej, wykluczenie zawodowe i społeczne

SKALA

0 – brak oddziaływania

3 – silne pozytywne oddziaływanie

Uszeregowano od największej do najmniejszej pozytywnej siły oddziaływania

	Nazwa czynnika	Siła oddziaływania
Mocne strony	Zaplecze Klubów Integracji Społecznej, Centra Integracji Społecznej, instytucji i organizacji aktywnej integracji	2,67
	Działania prowadzone w ramach projektu „Pora na aktywność” realizowanego przez MOPS Kraków	2,33
	Wsparcie oferowane w ramach Akademii Rozwoju Ekonomii Społecznej (ARES) oraz Małopolskiego Instytutu Samorządu Terytorialnego i Administracji (MISTiA)	2
	Silnie rozwinięta infrastruktura instytucji poradnictwa psychologicznego, prawnego, profilaktyki uzależnień	2
	Programy oddłużania dla osób posiadających zaległości	2

	czynszowe	
	Aktywizowanie społeczności lokalnych – Programy Aktywności Lokalnej prowadzone przez MOPS Kraków	1,33
Szanse	Możliwość przygotowywania Programu Aktywizacja i Integracja (PAI) i związana z tym możliwość otrzymania środków finansowych	2,33
	Możliwość wdrażania dobrych praktyk z innych krajów UE w ramach realizacji Projektu Operacyjnego „Wiedza Edukacja Rozwój”: (PO WER)	1,67
	Nowe regulacje prawne	1,33

SKALA

-3 – silne negatywne oddziaływanie

0 – brak oddziaływania

Uszeregowano od największej do najmniejszej negatywnej siły oddziaływania

Nazwa czynnika		Sila oddziaływania
Słabe strony	Niska motywacja, samoocena osób bezrobotnych	-3
	Syndrom wyuczonej bezradności	-3
	Dziedziczenie biedy	-3
	Brak Programów Aktywizacja i Integracja (PAI)	-2,67
	Niepełnosprawność	-2,67
	Brak instrumentów umożliwiających dyscyplinowanie osób nadmiernie korzystających ze świadczeń zabezpieczenia społecznego	-2,33
	Zadłużenia alimentacyjne	-2,33
	Mała aktywność w obszarze ekonomii społecznej	-2,33
Zagrożenia	Szara strefa	-3
	Wysokie koszty pracy	-2
	Nadopiekuńczość państwa	-1,67

Problem 4

Niski potencjał i stabilność podmiotów ekonomii społecznej

SKALA

0 – brak oddziaływania

3 – silne pozytywne oddziaływanie

Uszeregowano od największej do najmniejszej pozytywnej siły oddziaływania

Nazwa czynnika		Sila oddziaływania
Mocne strony	Duża liczba zarejestrowanych PES	3
	Różnorodne dziedziny, w których funkcjonują PES	3
	Wysoka wiedza na temat realizowanych zadań	2,67

	Współpraca z wolontariuszami w realizacji celów społecznych organizacji	2,43
	Duża wiedza pracowników PES w zakresie pozyskiwania pieniędzy z funduszy UE i innych źródeł	2,33
	Wykorzystywanie innowacyjnych rozwiązań w obszarze integracji społeczno-zawodowej (np. trener zatrudnienia wspieranego)	2,33
	Duży potencjał krakowskich PES w zakresie dostarczania usług użyteczności publicznej	2
Szanse	Rozwinięta infrastruktura wsparcia dla podmiotów ekonomii społecznej (Ośrodki Wsparcia ES, MOWIS)	2,67
	Zapotrzebowanie na usługi deficytowe z punktu widzenia społeczności lokalnych, których wykonawcą mogą być PES	2,67
	Przyjęcie Krajowego Programu Rozwoju Ekonomii Społecznej	2,67
	Możliwość pozyskiwania środków na rozwój w nowym okresie programowania budżetu Unii Europejskiej	2,67
	Istnienie Małopolskiego Funduszu ES jako instytucji poręczeniowej	2

SKALA

-3 – silne negatywne oddziaływanie

0 – brak oddziaływania

Uszeregowano od największej do najmniejszej negatywnej siły oddziaływania

Nazwa czynnika		Siła oddziaływania
Słabe strony	Koncentracja na dotacjach ze środków publicznych	-2,67
	Ograniczone zdolności pozyskiwania środków rynkowych	-2,67
	Niewielka ilość podmiotów o wysokim potencjale do działania	-2
	Niska współpraca, konkurowanie pomiędzy organizacjami, brak wymiany informacji	-2
	Niewielka współpraca z biznesem	-1,67
Zagrożenia	Brak regulacji normatywnych dotyczących funkcjonowania sektora	-2,67
	Niska aktywność społeczna w społecznościach lokalnych	-2,67
	Niestabilność zewnętrznych źródeł finansowania	-2,67
	Niechęć podmiotów wolnorynkowych w stosunku do PES	-2,33

3.3 Analiza PEST

Podstawową jednostką miejską oddziaływania na lokalny rynek pracy jest Grodzki Urząd Pracy w Krakowie.

W celu przybliżenia wpływu otoczenia na działania podejmowane przez GUP zastosowano analizę PEST tj. uwarunkowania:

- Polityczne
- Ekonomiczne
- Socjologiczne
- Technologiczne.

Uwarunkowania polityczne:

- Zgodnie z ustawą o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy - koordynatorem publicznych służb zatrudnienia w Polsce jest Minister Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej
- Instrumentarium, którym posługuje się GUP w zakresie przeciwdziałania bezrobociu jest określone ustawą oraz aktami wykonawczymi MRPiS
- Polityką w zakresie stosowania instrumentów i usług rynku pracy kreuje Powiatowa Rada Rynku Pracy
- Zasady wydatkowania środków EFS regulują wytyczne Ministerstwa Infrastruktury i Rozwoju.

Uwarunkowania ekonomiczne:

- Finansowanie funkcjonowania GUP spoczywa na Prezydencie Miasta Krakowa
- Usługi i instrumenty są finansowane ze źródeł zewnętrznych rozumianych jako środki pozabudżetowe Gminy Miejskiej Kraków:
 - Fundusz Pracy
 - Europejski Fundusz Społeczny
 - Państwowy Fundusz Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych.

Uwarunkowania socjologiczne:

- wysoki poziom wykształcenia mieszkańców Krakowa, szczególnie wśród ludzi młodych
- różnorodność branżowa podmiotów gospodarczych
- relatywnie duże możliwości w znalezieniu zatrudnienia
- rozległa szara strefa (informacje miękkie)
- duża grupa osób z wyuczoną bezradnością oraz niechęcią do pracy.

Uwarunkowania technologiczne:

- pracodawcy funkcjonujący na krakowskim rynku pracy prezentują coraz wyższy poziom technologiczny - dotyczy to wszystkich branż
- duża liczba firm sektora IT
- nowoczesne usługi turystyczne
- silna branża budowlana
- nowoczesny i silnie rozwinięty sektor usług zewnętrznych
- silny rynek usług doradczych i szkoleniowych.

Biorąc pod uwagę wnioski płynące zarówno z analizy SWOT jak i PEST zaproponowano następujące cele i zadania.

III. Główne kierunki działań - cele strategiczne, operacyjne i zadania

Struktura celów Programu

Cel strategiczny I – Rozwój edukacji ukierunkowanej na rynek pracy.

Cele operacyjne:

- I.1. Dostosowanie kierunków kształcenia szkół i placówek kształcenia zawodowego do potrzeb lokalnego rynku pracy.
- I.2. Poprawa efektywności działań oraz zwiększenie dostępności usług w zakresie preorientacji zawodowej w gimnazjach i szkołach ponadgimnazjalnych.

Cel strategiczny II – Aktywizacja rynku pracy miasta Krakowa.

Cele operacyjne:

- II.1. Wspieranie rozwoju podmiotów gospodarczych funkcjonujących na lokalnym rynku pracy.
- II.2. Wspieranie tworzenia nowych miejsc pracy na krakowskim rynku pracy.
- II.3. Wspieranie tworzenia nowych podmiotów gospodarczych w tym podmiotów ekonomii społecznej.

Cel strategiczny III – Integracja zawodowa i społeczna osób bezrobotnych.

Cele operacyjne:

- III.1. Diagnoza deficytów bezrobotnych mająca wpływ na trudności w znalezieniu zatrudnienia.
- III.2. Dostarczenie instrumentów i usług rynku pracy dostosowanych do indywidualnych potrzeb bezrobotnych.
- III.3. Zwiększenie efektywności działań ukierunkowanych na poszerzenie możliwości powrotu osobom bezrobotnym na rynek pracy.

Cel strategiczny I – Rozwój edukacji ukierunkowanej na rynek pracy.

Cele operacyjne:

- I.1. Dostosowanie kierunków kształcenia szkół i placówek kształcenia zawodowego do potrzeb lokalnego rynku pracy.
- I.2. Poprawa efektywności działań oraz zwiększenie dostępności usług w zakresie preorientacji zawodowej w gimnazjach i szkołach ponadgimnazjalnych.

Cel operacyjny:

- I.1. Dostosowanie kierunków kształcenia szkół i placówek kształcenia zawodowego do potrzeb lokalnego rynku pracy.**

Zadania dla celu I.1.:

- I.1.1. Bieżąca analiza rynku pracy w zakresie popytu na poszczególne zawody.
- I.1.2. Opracowanie prognoz długoterminowych dotyczących zapotrzebowania pracodawców w poszczególnych grupach zawodowych.
- I.1.3. Wspieranie szkół i placówek zawodowych w unowocześnianiu bazy dydaktycznej.
- I.1.4. Współpraca Grodzkiego Urzędu Pracy w Krakowie w zakresie opiniowania nowoutworzonych kierunków kształcenia opiniowanych przez Powiatową i Wojewódzką Radę Rynku Pracy.
- I.1.5. Przekazywanie mieszkańcom informacji na temat trendów rynku pracy.
- I.1.6. Współpraca szkół z pracodawcami w zakresie analizy potrzeb.
- I.1.7. Modernizacja oferty edukacyjnej uwzględniającej potrzeby rynku pracy.
- I.1.8. Wypracowanie mechanizmów umożliwiających stałą współpracę w zakresie praktyk zawodowych, wizyt u pracodawców, nawiązania kontaktów ukierunkowanych na potencjalne zatrudnienie.

Cel operacyjny:

- I.2. Poprawa efektywności działań oraz zwiększenie dostępności usług w zakresie preorientacji zawodowej w gimnazjach i szkołach ponadgimnazjalnych.**

Zadania dla celu I.2.:

- I.2.1. Rozbudowa i wzmocnienie systemu doradztwa zawodowego stanowiącego najwcześniejszą interwencję w zakresie preorientacji zawodowej wśród uczniów szkół gimnazjalnych i ponadgimnazjalnych.
- I.2.2. Wsparcie i rozwój kadr szkolnego doradztwa zawodowego oraz stworzenie warunków do wymiany doświadczeń.
- I.2.3. Wymiana doświadczeń z doradcami zawodowymi zatrudnionymi w instytucjach rynku pracy, w tym w Grodzkim Urzędzie Pracy w Krakowie.

Cel strategiczny II – Aktywizacja rynku pracy miasta Krakowa.

Cele operacyjne:

- II.1. Wspieranie rozwoju podmiotów gospodarczych funkcjonujących na lokalnym rynku pracy.
- II.2. Wspieranie tworzenia nowych miejsc pracy na krakowskim rynku pracy.

II.3. Wspieranie tworzenia nowych podmiotów gospodarczych w tym podmiotów ekonomii społecznej.

Cel operacyjny:

II.1. Wspieranie rozwoju podmiotów gospodarczych funkcjonujących na lokalnym rynku pracy.

Zadania dla celu II.1.:

- II.1.1. Nawiązanie współpracy z samorządami gospodarczymi w celu identyfikacji potrzeb pracodawców.
- II.1.2. Ukierunkowanie działań Grodzkiego Urzędu Pracy w Krakowie na wspieranie zatrudnienia w wysegmentowanych zawodach.
- II.1.3. Promocja Krajowego Funduszu Szkoleniowego ukierunkowanego na wzmocnienie potencjału zawodowego kadr pracowniczych.

Cel operacyjny:

II.2. Wspieranie tworzenia nowych miejsc pracy na krakowskim rynku pracy.

Zadania dla celu II.2.:

- II.2.1. Promocja instrumentów rynku pracy.
- II.2.2. Wykorzystanie potencjału instytucji wspierania przedsiębiorców zlokalizowanych w Krakowie.
- II.2.3. Zawieranie porozumień z innymi instytucjami rynku pracy (w tym podmiotami prywatnymi) dysponującymi środkami przeznaczonymi na wspieranie rozwoju przedsiębiorczości.

Cel operacyjny:

II.3. Wspieranie tworzenia nowych podmiotów gospodarczych w tym podmiotów ekonomii społecznej.

Zadania dla celu II.3.:

- II.3.1. Promocja postaw przedsiębiorczych wśród osób bezrobotnych poprzez prezentowanie dobrych praktyk.
- II.3.2. Promocja ekonomii społecznej – informowanie i upowszechnianie celów i zasad funkcjonowania sektora ekonomii społecznej.
- II.3.3. Doradztwo w zakresie prowadzenia działalności gospodarczej i zarządzania.
- II.3.4. Wsparcie finansowe osób podejmujących działalność gospodarczą (dotacje, fundusz poręczeń).

Cel strategiczny III – Integracja zawodowa i społeczna osób bezrobotnych.

Cele operacyjne:

- III.1. Diagnoza deficytów bezrobotnych mająca wpływ na trudności w znalezieniu zatrudnienia.

- III.2. Dostarczenie instrumentów i usług rynku pracy dostosowanych do indywidualnych potrzeb bezrobotnych.
- III.3. Zwiększenie efektywności działań ukierunkowanych na poszerzenie możliwości powrotu osobom bezrobotnym na rynek pracy.

Cel operacyjny:

III.1. Diagnoza deficytów bezrobotnych mająca wpływ na trudności w znalezieniu zatrudnienia.

Zadania dla celu III.1.:

- III.1.1. Zindywidualizowanie obsługi osób bezrobotnych.
- III.1.2. Ustalanie profilu pomocy dla bezrobotnego – w przypadku złożonych problemów współpraca z doradcą zawodowym.
- III.1.3. Wspólne z bezrobotnym opracowanie indywidualnego planu działania.

Cel operacyjny:

III.2. Dostarczenie instrumentów i usług rynku pracy dostosowanych do indywidualnych potrzeb bezrobotnych.

Zadania dla celu III.2.:

- III.2.1. Pozyskanie środków Funduszu Pracy, EFS i PFRON przeznaczonych na finansowanie usług i instrumentów rynku pracy.
- III.2.2. Pozyskanie pracodawców do współpracy w ramach realizacji instrumentów rynku pracy – prace interwencyjne, staże, refundacja składek ZUS, trójstronne umowy szkoleniowe itp.
- III.2.3. Współdziałanie z MOPS w celu realizacji robót publicznych, prac społecznie użytecznych, Programu Aktywizacja i Integracja – adresowanym dla osób długotrwale bezrobotnych, zagrożonych wykluczeniem społecznym oraz wykluczonych społecznie.

Cel operacyjny:

III.3. Zwiększenie efektywności działań ukierunkowanych na poszerzenie możliwości powrotu osobom bezrobotnym na rynek pracy.

Zadania dla celu III.3.:

- III.3.1. Organizacja otwartych imprez typu targi pracy oraz uczestnictwo jako wystawca w targach pracy organizowanych przez inne instytucje.
- III.3.2. Organizowanie giełd pracy pod potrzeby konkretnego pracodawcy.
- III.3.3. Promocja usług i instrumentów rynku pracy wśród bezrobotnych poprzez dystrybucję materiałów informacyjnych.
- III.3.4. Poszerzenie ilości pracodawców współpracujących z Grodzkim Urzędem Pracy w Krakowie

**PROGRAM PROMOCJI ZATRUDNIENIA, AKTYWIZACJI ZAWODOWEJ
W GMINIE MIEJSKIEJ KRAKÓW W LATACH 2016 – 2020**

Treść celu lub zadania	Treść wskaźników	Źródła informacji o wskaźnikach
Cel strategiczny I – Rozwój edukacji ukierunkowanej na rynek pracy		
Cel operacyjny: I.1. Dostosowanie kierunków kształcenia szkół i placówek kształcenia zawodowego do potrzeb lokalnego rynku pracy.	Wskaźnik rezultatu: 1. Spadek liczby rejestrujących się absolwentów szkół zawodowych.	1. Rejestr osób bezrobotnych.
Zdania dla celu I.1.	Wskaźniki produktu:	
I.1.1. Bieżąca analiza rynku pracy w zakresie popytu na poszczególne zawody.	1. Półroczne raporty popytu na poszczególne wiodące kwalifikacje.	1. Diagnoza zawodów deficytowych i nadwyżkowych. 2. Rejestr ofert pracy GUP. 3. Analiza potrzeb pracodawców w ogłoszeniach prasowych i na portalach internetowych.
I.1.2. Opracowanie prognoz długoterminowych dotyczących zapotrzebowania pracodawców w poszczególnych grupach zawodowych.	1. Prognoza długoterminowa zapotrzebowania w poszczególnych grupach zawodowych.	1. Półroczne raporty popytu na poszczególne wiodące kwalifikacje. 2. Dane statystyczne GUS.
I.1.3. Wspieranie szkół i placówek zawodowych w unowocześnianiu bazy dydaktycznej.	1. Liczba szkół i placówek zawodowych, które otrzymały środki na wyposażenie pracowni przedmiotowych.	1. Dane Wydziału Edukacji UMK.

<p>I.1.4. Współpraca Grodzkiego Urzędu Pracy w Krakowie w zakresie opiniowania nowoutworzonych kierunków kształcenia opiniowanych przez Powiatową i Wojewódzką Radę Rynku Pracy.</p>	<p>1. Opinia GUP do każdego wniosku placówki edukacyjnej dotyczącego planowanego uruchomienia kierunku kształcenia zawodowego.</p>	<p>1. Dokumentacja Powiatowej Rady Rynku Pracy.</p>
<p>I.1.5. Przekazywanie mieszkańcom informacji na temat trendów rynku pracy.</p>	<p>1. Liczba publikacji informacji na stronie internetowej GUP. 2. Liczba publikacji informacji na portalu Zielona Linia. 3. Publikacja informacji na stronie Portalu Edukacyjnego Miasta Krakowa – link do strony internetowej GUP. 4. Ulotki informacyjne.</p>	<p>1. Liczba wejść na zakładkę informacji na stronie internetowej GUP. 2. J.w. lecz dla Zielonej Linii. 3. J.w. lecz dla UMK. 4. Liczba rozdysponowanych ulotek.</p>
<p>I.1.6. Współpraca szkół z pracodawcami w zakresie analizy potrzeb.</p>	<p>1. Liczba pracodawców współpracujących ze szkołami.</p>	<p>1. Dane Wydziału Edukacji UMK na podstawie danych ze szkół i placówek.</p>
<p>I.1.7. Modernizacja oferty edukacyjnej uwzględniającej potrzeby rynku pracy.</p>	<p>1. Liczba zawodów w szkołach i placówkach.</p>	<p>1. Dane Wydziału Edukacji UMK.</p>
<p>I.1.8. Wypracowanie mechanizmów umożliwiających stałą współpracę w zakresie praktyk zawodowych, wizyt u pracodawców, nawiązania kontaktów ukierunkowanych na potencjalne zatrudnienie.</p>	<p>1. Liczba podpisanych umów dotyczących współpracy szkół z pracodawcami.</p>	<p>1. Dane Wydziału Edukacji UMK na podstawie danych ze szkół i placówek.</p>
<p>Cel operacyjny: I.2. Poprawa efektywności działań oraz zwiększenie dostępności usług w zakresie preorientacji zawodowej w gimnazjach i szkołach ponadgimnazjalnych.</p>	<p>Wskaźnik rezultatu: 1. Procentowy udział absolwentów gimnazjów prowadzonych przez GMK wybierających w rekrutacji do szkół ponadgimnazjalnych jako szkołę pierwszego wyboru technikum lub zasadniczą szkołę zawodową.</p>	<p>1. Dane systemu rekrutacyjnego Omikron.</p>

Zadania dla celu I.2.	Wskaźnik produktu:	
I.2.1. Rozbudowa i wzmocnienie systemu doradztwa zawodowego stanowiącego najwcześniejszą interwencję w zakresie preorientacji zawodowej wśród uczniów szkół gimnazjalnych i ponadgimnazjalnych.	1. Liczba godzin doradztwa zawodowego realizowanych w gimnazjach i szkołach ponadgimnazjalnych prowadzonych przez GMK.	1. Dane ZSZO.
I.2.2. Wsparcie i rozwój kadr szkolnego doradztwa zawodowego oraz stworzenie warunków do wymiany doświadczeń.	1. Liczba nauczycieli zatrudnionych w szkołach i placówkach prowadzonych przez GMK, którzy otrzymali dofinansowanie do kształcenia w zakresie doradztwa zawodowego w danym roku budżetowym.	1. Dane Wydziału Edukacji UMK.
I.2.3. Wymiana doświadczeń z doradcami zawodowymi zatrudnionymi w instytucjach rynku pracy, w tym w Grodzkim Urzędzie Pracy w Krakowie.	1. Liczba spotkań z doradcami zawodowymi instytucji rynku pracy.	1. Notatki ze spotkań.
Cel strategiczny II – Aktywizacja rynku pracy miasta Krakowa		
Cel operacyjny: II.1. Wspieranie rozwoju podmiotów gospodarczych funkcjonujących na lokalnym rynku pracy.	Wskaźnik rezultatu: 1. Wzrost zatrudnienia w podmiotach gospodarczych zarejestrowanych w gminie Kraków.	1. Dane statystyczne GUS.
Zdania dla celu II.1.	Wskaźnik produktu:	
II.1.1 Nawiązanie współpracy z samorządami gospodarczymi w celu identyfikacji potrzeb pracodawców.	1. Liczba listów intencyjnych dot. nawiązania współpracy. 2. Liczba spotkań z samorządami	1. Dokumentacja korespondencji. 2. Notatki/ informacje dot. spotkań z samorządami gospodarczymi.

	gospodarczymi w celu identyfikacji potrzeb. 3. Liczba raportów dotycząca zidentyfikowanych potrzeb pracodawców.	
II.1.2. Ukierunkowanie działań Grodzkiego Urzędu Pracy w Krakowie na wspieranie zatrudnienia w wysegmentowanych zawodach.	1. Opracowany program wspierania wybranych zawodów. 2. Wdrożony program promocji pomocy GUP dla wybranych zawodów. 3. Finansowe wspieranie wybranych zawodów środkami Funduszu Pracy w ramach instrumentów rynku pracy.	1. Dane planistyczne GUP. 2. Dane GUP dotyczące promocji pomocy. 3. Sprawozdawczość GUP dotycząca zastosowanych instrumentów i usług rynku pracy.
II.1.3. Promocja Krajowego Funduszu Szkoleniowego ukierunkowanego na wzmocnienie potencjału zawodowego kadr pracowniczych.	1. Liczba podmiotów korzystających ze środków KFS. 2. Liczba pracowników podnoszących kwalifikacje. 3. Liczba pracodawców podnoszących kwalifikacje.	1. Sprawozdawczość GUP dotycząca KFS.
Cel operacyjny: II.2. Wspieranie tworzenia nowych miejsc pracy na krakowskim rynku pracy.	Wskaźnik rezultatu: 1. Liczba nowych miejsc pracy powstałych przy pomocy instrumentów rynku pracy.	1. Dane statystyczne GUP.
Zdania dla celu II.2.	Wskaźnik produktu:	
II.2.1. Promocja instrumentów rynku pracy .	1. Upowszechnienie materiałów informacyjnych przez stronę internetową GUP.	1. Dokumentacja GUP.

	2. Liczba spotkań z pracodawcami promujących instrumenty rynku pracy.	
II.2.2. Wykorzystanie potencjału instytucji wspierania przedsiębiorców zlokalizowanych w Krakowie.	1. Ilość informacji dot. różnych źródeł i możliwości wsparcia zamieszczonych na stronie internetowej GUP. 2. Liczba wejść osób zainteresowanych na stronę/ liczba pobrań.	1. Liczniki wejść na stronie internetowej GUP.
II.2.3. Zawieranie porozumień z innymi instytucjami rynku pracy (w tym podmiotami prywatnymi) dysponującymi środkami przeznaczonymi na wspieranie rozwoju przedsiębiorczości.	1. Liczba zawartych porozumień z innymi instytucjami rynku pracy. 2. Liczba podmiotów, które skorzystały ze wsparcia.	1. Sprawozdawczość GUP dotycząca realizacji porozumień.
Cel operacyjny: II.3. Wspieranie tworzenia nowych podmiotów gospodarczych w tym podmiotów ekonomii społecznej.	Wskaźnik rezultatu: 1. Liczba dotacji na rozpoczęcie działalności gospodarczej dla osób bezrobotnych.	1. Dane statystyczne GUP.
Zadania dla celu II.3.	Wskaźnik produktu:	
II.3.1. Promocja postaw przedsiębiorczych wśród osób bezrobotnych poprzez prezentowanie dobrych praktyk.	1. Coroczna organizacja dni przedsiębiorczości w GUP.	1. Dokumentacja organizacji dni przedsiębiorczości.
II.3.2. Promocja ekonomii społecznej – informowanie i upowszechnianie celów i zasad funkcjonowania sektora ekonomii społecznej.	1. Liczba wydanych publikacji promujących cele i zasady funkcjonowania sektora ekonomii społecznej.	1. Dokumentacja rozdysponowania publikacji.
II.3.3. Doradztwo w zakresie prowadzenia działalności gospodarczej i zarządzania.	1. Liczba spotkań informacyjnych dla bezrobotnych planujących	1. Dokumentacja GUP dotycząca realizacji spotkań.

	<ul style="list-style-type: none"> uruchomienie działalności gospodarczej. 2. Liczba uczestników spotkań informacyjnych. 3. Liczba spotkań informacyjnych dla bezrobotnych planujących uruchomienie działalności gospodarczej z udziałem przedstawicieli ZUS i US. 4. Liczba udzielonych dotacji. 	2. Lista obecności uczestników spotkań informacyjnych.
II.3.4. Wsparcie finansowe osób podejmujących działalność gospodarczą (dotacje, fundusz poręczeń).	1. Liczba udzielonych dotacji (nowo utworzonych firm).	1. Dane statystyczne GUP dot. dotacji.
Cel strategiczny III – Integracja zawodowa i społeczna osób bezrobotnych		
Cel operacyjny: III.1. Diagnoza deficytów bezrobotnych mająca wpływ na trudności w znalezieniu zatrudnienia.	Wskaźnik rezultatu: 1. Ustalenie deficytów bezrobotnych mających wpływ na trudności w pozyskaniu zatrudnienia u nie mniej niż 80% bezrobotnych.	1. Dokumentacja stanowisk poradnictwa zawodowego GUP.
Zadania dla celu III.1.	Wskaźnik produktu:	
III.1.1. Zindywidualizowanie obsługi osób bezrobotnych.	1. Imienne przypisanie stałego doradcy klienta do poszczególnych osób bezrobotnych dla nie mniej niż 80% populacji bezrobotnych.	1. Raport wygenerowany z systemu Syriusz.
III.1.2. Ustalanie profilu pomocy dla bezrobotnego – w przypadku złożonych problemów współpraca z doradcą zawodowym.	1. Nie mniej niż 80% zarejestrowanych bezrobotnych posiada ustalony profil pomocy.	1. Dane statystyczne GUP. 2. Dane statystyczne GUP powiązane z dokumentacją indywidualnych porad

	2. Liczba porad indywidualnych związanych z ustaleniem deficytów dla osób z ustalonym II i III profilem pomocy oraz dla osób z ustalonym profilem I pozostających w kategorii osób długotrwale bezrobotnych.	zawodowych stanowisk poradnictwa zawodowego.
III.1.3. Wspólne z bezrobotnym opracowanie indywidualnego planu działania.	1. Nie mniej niż 80% zarejestrowanych bezrobotnych posiada opracowany indywidualny plan działania (IPD).	1. Dane statystyczne GUP.
Cel operacyjny: III.2. Dostarczenie instrumentów i usług rynku pracy dostosowanych do indywidualnych potrzeb bezrobotnych.	Wskaźnik rezultatu: 1. Wystarczająca z punktu widzenia zdiagnozowanych potrzeb osób bezrobotnych pula środków Funduszu Pracy a tym samym liczba możliwych do zastosowania usług i instrumentów rynku pracy.	1. Dane statystyczne GUP.
Zadania dla celu III.2.	Wskaźnik produktu:	
III.2.1. Pozyskanie środków Funduszu Pracy, EFS i PFRON przeznaczonych na finansowanie usług i instrumentów rynku pracy.	1. Wielkość limitów środków Funduszu Pracy, EFS, PFRON przeznaczonych na aktywizację osób bezrobotnych wymagających wsparcia.	1. Decyzje MPiPS dotyczące przyznania środków na aktywizację. 2. Uchwały Rady Miasta Krakowa.
III.2.2. Pozyskanie pracodawców do współpracy w ramach realizacji instrumentów rynku pracy – prace interwencyjne, staże, refundacja składek ZUS, trójstronne umowy	1. Liczba zawartych umów z pracodawcami. 2. Liczba osób bezrobotnych	1. Rejestr umów – dane systemu Syriusz. 2. Dane statystyczne GUP.

szkoleniowe itp.	skutecznie skierowanych do aktywizacji.	
III.2.3. Współdziałanie z MOPS w celu realizacji robót publicznych, prac społecznie użytecznych, Programu Aktywizacja i Integracja – adresowanym dla osób długotrwale bezrobotnych, zagrożonych wykluczeniem społecznym oraz wykluczonych społecznie.	1. Liczba osób skierowanych do aktywizacji w ramach współpracy z MOPS w ramach poszczególnych form wsparcia.	1. Dane statystyczne GUP.
Cel operacyjny: III.3. Zwiększenie efektywności działań ukierunkowanych na poszerzenie możliwości powrotu osobom bezrobotnym na rynek pracy.	Wskaźnik rezultatu: 1. Wzrost wskaźnika wykorzystania pracy niesubsydiowanej w stosunku do jego wartości na dzień 31 grudnia roku poprzedzającego. 2. Zmniejszenie wskaźnika czasu reakcji PUP w stosunku do jego wartości na dzień 31 grudnia roku poprzedzającego. 3. Zmniejszenie wskaźnika średniego czasu obsadzania wolnego miejsca pracy w stosunku do jego wartości na dzień 31 grudnia roku poprzedzającego. 4. Wzrost wskaźnika objęcia usługami rynku pracy w stosunku do jego wartości na dzień 31 grudnia roku poprzedzającego. 5. Wzrost liczby osób wyłączonych z ewidencji bezrobotnych z powodu podjęcia pracy w stosunku do	1. Dane statystyczne GUP (WE).

	danych na dzień 31 grudnia roku poprzedzającego.	
Zadania dla celu III.3.	Wskaźnik produktu:	
III.3.1. Organizacja otwartych imprez typu targi pracy oraz uczestnictwo jako wystawca w targach pracy organizowanych przez inne instytucje.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Liczba otwartych targów pracy zorganizowanych przez GUP. 2. Liczba otwartych targów pracy, w których GUP uczestniczy jako wystawca. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Dokumentacja organizacji targów pracy organizowanych przez GUP. 2. Dokumentacja uczestnictwa w targach pracy jako zaproszony wystawca.
III.3.2. Organizowanie giełd pracy pod potrzeby konkretnego pracodawcy.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Liczba zorganizowanych giełd pracy na terenie GUP. 2. Liczba pracodawców korzystających z formy rekrutacji w postaci giełdy pracy. 3. Liczba osób bezrobotnych biorących udział w giełdach pracy. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Dokumentacja GUP dotycząca realizacji giełd pracy. 2. Lista obecności uczestników giełd pracy.
III.3.3. Promocja usług i instrumentów rynku pracy wśród bezrobotnych poprzez dystrybucję materiałów informacyjnych.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Liczba publikacji promujących usługi i instrumenty rynku pracy w poszczególnych formach (biuletyny, ulotki, artykuły prasowe, informacje na portalach internetowych). 2. Liczba bezrobotnych do których dotarła publikacja lub forma materiału informacyjnego (biuletyn, ulotka itp.). 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Dokumentacja dystrybucji publikacji.

<p>III.3.4. Poszerzenie ilości pracodawców współpracujących z Grodzkim Urzędem Pracy w Krakowie.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Liczba pracodawców pozyskanych do współpracy w danym roku (nowych). 2. Liczba miejsc pracy zgłoszona przez nowo pozyskanych do współpracy pracodawców w danym roku. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Raporty wygenerowane z systemu Syriusz. 2. Dane statystyczne GUP.
---	---	---

RAPORT Z REALIZACJI ZADAŃ
w ramach
**PROGRAMU PROMOCJI ZATRUDNIENIA, AKTYWIZACJI
ZAWODOWEJ W GMINIE MIEJSKIEJ KRAKÓW**
W LATACH 2016 – 2020

1. Jednostka przygotowująca raport

--

2. Opis zrealizowanych zadań w roku sprawozdawczym

--

3. Opis zadań do zrealizowania w kolejnym roku

--

4. Wskaźniki stanu realizacji celów i zadań

Nr celu lub zadania	Treść wskaźnika	Wartość wskaźnika	Uwagi

IV. Wdrażanie i monitorowanie

1. Zasady wdrażania

Program Promocji Zatrudnienia, Aktywizacji Zawodowej na lata 2016-2020 w Gminie Miejskiej Kraków, jako dokument o charakterze programowym, w sposób zamierzony sformułowany został na takim poziomie ogólności, aby zapewnić warunki dostosowania realizowanych w oparciu o program działań, do dynamicznej sytuacji społecznej oraz zmienności normatywnej spowodowanej zmianami w zakresie przepisów prawa, które wyznaczają obszary interwencji w sektorze promocji zatrudnienia, aktywizacji zawodowej oraz rozwoju przedsiębiorczości społecznej.

Zatem działania wymienione w matrycach logicznych określające cele i zadania nie mają charakteru zbioru zamkniętego.

W oparciu o wnioski wypływające z prowadzonej ewaluacji on-going oraz w odniesieniu do rozpoznanych potrzeb, możliwe będzie projektowanie nowych, odpowiadających na aktualne wyzwania działań, które umożliwią osiągnięcie założonych celów.

Uzupełnienia programu stanowiąc będą roczne plany działania sporządzane w oparciu o konkretne kwoty przeznaczone na realizację celów.

2. Zasady monitorowania

Monitorowanie Programu Promocji Zatrudnienia, Aktywizacji Zawodowej na lata 2016-2020 w Gminie Miejskiej Kraków będzie trwać przez cały okres jego realizacji.

Monitoring prowadzony będzie w celu zapewnienia prawidłowości i efektywności realizacji Programu. Monitoringowi podlegać będzie ocena poziomu wykonania realizacji określonych w Programie działań, z wykorzystaniem zaproponowanych mierników.

Monitoring pozwoli na analizę postępów realizacji Programu, badanie zgodności i stopnia osiągnięcia zakładanych celów oraz ocenę stopnia realizacji harmonogramu.

Bieżący monitoring pozwoli wykryć zagrożenia i ewentualną konieczność modyfikacji podejmowanych działań. Dzięki skutecznemu monitoringowi można będzie stosunkowo wcześniej zidentyfikować zagrożenia, zwłaszcza w postępie realizacji poszczególnych działań Programu, w odniesieniu do założonych celów.

Ewaluacja Programu będzie prowadzona na każdym etapie jego realizacji. Na etapie diagnozy ewaluacja ex-ante, w trakcie realizacji on-going, oraz po zakończeniu ex-post, przy uwzględnieniu następujących kryteriów oceny:

1. Zgodność podejmowanych działań z potrzebami beneficjentów oraz w odniesieniu do założonych w Programie celów i działań;
2. Trwałość efektów, pozwalająca określić okres pozytywnych zmian wywołanych działaniami podejmowanymi w trakcie realizacji Programu, obserwowanymi w trakcie i po jego zakończeniu.

Wnioski wypływające z prowadzonego monitoringu i ewaluacji mają, szczególnie w kontekście założenia otwartego charakteru Programu, doprowadzić do promocji zatrudnienia, aktywizacji zawodowej osób i grup pozostających niezatrudnionymi oraz rozwoju przedsiębiorczości społecznej, poprzez dostosowanie działań instytucji i organizacji do zmieniających się potrzeb i rzeczywistości społecznej. Wnioski ewaluacyjne stanowiąc będą także podstawę do przygotowania zaleceń dla beneficjentów Programu, pomogą rozwiązywać bariery napotymane w trakcie realizacji działań oraz będą upowszechniane.

Nadzór nad całością realizowanych działań przewidzianych w Programie sprawowany będzie przez Grodzki Urząd Pracy w Krakowie we współpracy z organizacjami

pozarządowymi, partnerami lokalnego rynku pracy oraz instytucjami samorządowymi i rządowymi.

Dla zapewnienia rzetelnej i wiarygodnej informacji o stopniu zaawansowania realizacji Programu, przedsięwzięciach podejmowanych wspólnie i samodzielnie przez każdy z podmiotów oraz formach współpracy i zakresie podejmowanych działań, Grodzki Urząd Pracy w Krakowie sporządzał będzie sprawozdania z realizacji Programu, po zakończeniu każdego roku kalendarzowego.

Po zakończeniu realizacji całego programu, w terminie do 31 marca 2021 roku, przygotowane i sporządzone zostanie sprawozdanie końcowe obejmujące swym zakresem cały okres realizacji Programu i wszystkie podjęte działania.

Wszystkie sprawozdania zostaną przekazane do Miejskiego Ośrodka Pomocy Społecznej w Krakowie, jako element systemu sprawozdawczości z realizacji Strategii Rozwiązywania Problemów Społecznych Krakowa na lata 2014-2020.