

Uwarunkowania współczesnego rynku pracy w Polsce

Determinants of the contemporary labour market in Poland

Słowa kluczowe: praca, bezrobocie, kwalifikacje zawodowe, problemy szkolnictwa zawodowego.

Key words: job, unemployment, professional qualifications, problems of vocational education.

Abstract: Improving one's qualifications is a necessity not only for those awaiting a promotion but also for those wanting to keep a current job or find a new one. In times of new technologies and the global economy, one has to be prepared for changes, even the radical ones leading to a change of profession. The ability to find a job is strictly conditioned by the economic development of separate regions of our country, as confirmed by the General Statistics Office. The article presents research results demonstrating some aspects of the correlations between the unemployment rate and economic development in Poland, educational activity of the Poles and the situation of the higher education system in the context of getting a job and career development of the graduates.

Wprowadzenie. Współczesny rynek pracy w Polsce jest rynkiem dynamicznych zmian, szczególnie w okresie przemian gospodarczo-ustrojowych, czego doświadczamy od momentu wstąpienia naszego kraju do struktur Unii Europejskiej i ciągłego dochodzenia do systemu gospodarki rynkowej opartej na rachunku ekonomicznym w działalności przedsiębiorstw i firm. Podnoszenie kwalifikacji jest koniecznością nie tylko dla osób oczekujących awansu zawodowego, ale i tych chcących utrzymać dotychczasową pracę lub też ją znaleźć. W dobie nowych technologii i globalizacji gospodarki trzeba być przygotowanym na zmiany, również te radykalne, skutkujące przebranżowieniem zawodowym. Możliwość znalezienia pracy jest ściśle uwarunkowana rozwojem gospodarczym poszczególnych regionów naszego kraju, o czym świadczą dane GUS. W przedstawionych wynikach badań pokazano w wielu aspektach zależność między stopą bezrobocia a rozwojem gospodarczym w Polsce, aktywnością edukacyjną Polaków oraz sytuacją systemu szkolnictwa wyższego w kontekście możliwości znalezienia pracy i rozwoju kariery zawodowej młodzieży kończącej studia.

Stopa bezrobocia a rozwój gospodarczy. Przez ostatnie kilkanaście lat pogłębił się regionalny podział na Polskę „A” i „B”, ale pod względem pracy atuty w rękach mają niemal wyłącznie metropolie, niezależnie od lokalizacji regionu. Polska regionalna nadal nie rozwija się równomiernie, o czym świadczy PKB na jednego

mieszkańca w poszczególnych województwach naszego kraju (tabela 1), a co bezpośrednio przekłada się na stopę bezrobocia, co przedstawiają tabele 2 i 3.

Tabela 1. PKB na jednego mieszkańca w 2013 r.

Województwa	Wielkość	
	tys. zł	jako % średniej krajowej
Mazowieckie	68,7	159,1
Dolnośląskie	48,4	112,0
Wielkopolskie	46,6	108,0
Śląskie	45,0	104,2
Pomorskie	41,7	96,7
Łódzkie	40,3	93,3
Małopolskie	38,1	88,3
Zachodniopomorskie	36,3	84,1
Lubuskie	36,1	83,7
Kujawsko-Pomorskie	35,6	82,4
Opolskie	34,9	80,8
Świętokrzyskie	31,5	73,0
Podlaskie	31,4	72,8
Warmińsko-Mazurskie	31,1	72,0
Podkarpackie	30,7	71,1
Lubelskie	30,5	70,6

Źródło: GUS.

Tabela 2. Sytuacja na rynku pracy w Polsce w latach 2006–2015

Województwa	Stopa bezrobocia rejestrowanego [%]		Liczba bezrobotnych przypadających na jedną ofertę pracy [szt.]	
	I kw. 2006 r.	I kw. 2015 r.	I kw. 2006 r.	I kw. 2015 r.
Dolnośląskie	20,6	10,8	52	17
Kujawsko-Pomorskie	22,5	15,8	64	27
Lubelskie	17,5	13,0	143	20
Lubuskie	23,4	12,8	143	20
Łódzkie	18,6	12,3	62	28
Małopolskie	13,9	10,1	47	29
Mazowieckie	13,8	9,9	91	38
Opolskie	18,9	12,0	41	16
Podkarpackie	18,6	14,9	134	52
Podlaskie	15,8	13,4	153	48
Pomorskie	19,3	11,4	65	20
Śląskie	15,7	9,8	52	19
Świętokrzyskie	20,6	14,6	170	50
Warmińsko-Mazurskie	27,3	18,8	166	43
Wielkopolskie	14,7	8,0	62	16
Zachodniopomorskie	25,4	15,7	69	22
<i>Średnio</i>	<i>17,8</i>	<i>11,7</i>		

Źródło: GUS.

W Polsce jest coraz większe zróżnicowanie potencjału gospodarczego między regionami kraju. Przez ostatnie kilkanaście lat PKB Szczecina wzrósł o jedną szóstą, a Warszawy – aż o dwie trzecie. Na początku ubiegłej dekady wartość PKB w najbiedniejszym opolskim do wartości w najbardziej dynamicznym mazowieckim miała się jak 1:8,7 a obecnie jak 1:10,3. To widać nie tylko w PKB, ale również jest widoczne w stopie bezrobocia. W 2006 roku wynosiło ono 17,8%, a obecnie spadło o jedną trzecią (I kw. – 11,7%). Polska jako kraj nadrabia dystans do najbogatszych w Europie, ale wewnątrz regiony gospodarcze rozwijają się nierównomiernie, co skutkuje ogromnymi różnicami na rynku pracy. To rozwarstwienie jest duże. Wyprzedzają nas tylko Francja, Niemcy, Wielka Brytania i Rumunia. Część winy można przypisać temu, że jesteśmy dużym krajem, podobnie jak ci, którzy nas wyprzedzają. Nie pomagają strumienie pieniędzy (również te z UE), mające wyrównać poziom rozwoju, pompowane w najbiedniejsze regiony. Ale tak dzieje się nie tylko u nas. Biedne obszary byłej NRD nadal pozostają biedne, to samo jest we włoskim regionie Mezzogiorno. By to zmienić, należy pamiętać, iż nowe inwestycje koncentrują się w miejscach, gdzie są wykwalifikowani pracownicy. Silniejsi wygrywają tę konkurencję, zwłaszcza duże miasta, bo one mają potencjał, by przyciągać inwestorów (Cieślak 1981, Cybulski 1999).

Według danych Eurostatu, w 2014 roku wskaźnik zatrudnienia osób w wieku 15–24 lat w Holandii sięgał 61,1%, a w Danii – 53,7%. W Polsce ten wskaźnik w podobnej grupie wiekowej sięgał 25,8%, a w Grecji zaledwie 13,3%. Generalnie młodzi Polacy późno się usamodzielniają. Średnio w wieku 28 lat wyprowadzają się z rodzinnego domu. W Szwecji dzieje się to już w wieku 19 lat. Ale u naszych sąsiadów, w Słowacji, Czechach, na Węgrzech – ten wiek jest podobny jak u nas i wynosi 27–29 lat.

Z rynku pracy napływają jednak dobre informacje (VI. 2015 r.) – wyraźnie spada bezrobocie, przybywa ofert pracy, firmy deklarują chęć do stopniowego zwiększania zatrudnienia. Jednak mimo wzrostu gospodarczego nie maleje grupa młodych osób, które partycypują w rynku pracy. Chodzi o tzw. NEET-sów (ang. *Not in Education, Employment, or Training*), czyli osoby, które nie kontynuują edukacji, nie biorą udziału w żadnych szkoleniach zawodowych i nie pracują. W całej Unii Europejskiej jest ich ok. 7,5 mln. Według Eurostatu w 2013 roku w Polsce wśród osób w wieku 25–29 lat było 22,7% NEET-sów, w Grecji aż 42,1% (tabela 3).

Tabela 3. Młodzi, którzy nie mają pracy i się nie uczą

Kraj	% udział	Kraj	% udział
Grecja	42,1	Czechy	18,8
Włochy	32,9	Francja	18,8
Hiszpania	28,7	Wielka Brytania	17,1
Węgry	24,5	Niemcy	13,0
Polska	22,7	Szwecja	8,7

Źródło: Eurostat 2013 r.

Prowadzone badania wykazały, iż najliczniejszą grupę wśród NEET-sów stanowią osoby z nałogami, problemami zdrowotnymi oraz imigranci, jak również osoby pochodzące z biednych lub dysfunkcyjnych domów. Z analizy Mazowieckiego Obserwatorium Rynku Pracy wynika, że typowy polski przedstawiciel grupy NEET-sów większość wolnego czasu spędza przed komputerem lub telewizorem, co w zdecydowanej większości jest działaniem ograniczającym znalezienie i podjęcie pracy zarobkowej.

Obecnie ok. 37% dorosłych Polaków (ok. 9,2 mln osób) podnosi swoje kompetencje, uczestnicząc w różnego rodzaju kursach zawodowych, szkoleniach, samokształceniu się lub też edukacji formalnej (tabela 4).

Tabela 4. Aktywność edukacyjna dorosłych Polaków w latach 2012–2014

Forma kształcenia	Aktywność edukacyjna [%]
Kształcenie formalne (szkoła średnia, studia)	14
Kształcenie pozaformalne	23
Brak kształcenia	63

Źródło: Bilans Kapitału Ludzkiego (BKL).

Jaka jest przyczyna tak niskiego udziału Polaków w szkoleniach ułatwiających znalezienie satysfakcjonującej pracy? Badania BKL wykazały, że najczęstszym powodem jest fakt, iż nie widzimy takiej konieczności na potrzeby zawodowe. Ten argument wysuwa 61% badanych. Brak czasu, motywacji czy pieniędzy znacznie rzadziej ogranicza aktywność edukacyjną Polaków, a jeszcze rzadziej (3%) winą obarczamy brak zachęt ze strony pracodawcy. Główną przyczyną takiego stanu rzeczy nie jest niski poziom aktywności edukacyjnej dorosłych, ale stan rozwoju naszej krajowej gospodarki i kapitał kulturowy Polaków. Polska gospodarka nie premiuje wysokich kompetencji, co wpływa też na potrzeby firm. W rezultacie w wielu przypadkach wśród pracowników główną barierą jest brak zawodowej motywacji do podwyższania swoich kwalifikacji zawodowych. W edukacji profesjonalistów kluczowy jest rynek pracy i jego wymagania (Ames 1989, Aleksander 1995, Ball 2009, Bartnicki 2002). Jeśli nie ma presji na edukację, na zdobywanie nowych kompetencji, jeśli wiele firm nie traktuje szkoleń jako inwestycji w kadry, ale jako koszt, to nic dziwnego, że również pracownicy nie widzą takiej potrzeby. Pozytywnym zjawiskiem na rynku pracy jest rosnący odsetek osób, które wiedzę i umiejętności zdobywają samodzielnie, często wspomagani przez pracodawców finansujących ich udział w różnych formach kształcenia.

Tabela 5. Co skłania Polaków do szkoleń zawodowych

Czynniki zachęcające do szkoleń	% akceptacji wśród badanych
Chęć poprawy umiejętności potrzebnych w obecnej pracy	72
Wymóg pracodawcy	31
Rozwój własnych zainteresowań	29
Chęć zdobycia certyfikatu lub dyplomu	22

Źródło: Bilans Kapitału Ludzkiego (BKL).

Rynek pracy wymaga ciągłego podnoszenia kwalifikacji. Nauka przez całe życie staje się znakiem XXI wieku. Świat pędzi do przodu, a ludzie muszą za nim nadążyć. Dziś podnoszenie kompetencji jest koniecznością nie tylko dla osób pragnących awansu, ale i tych chcących utrzymać pracę bądź też ją znaleźć (Janusz 2004). Jak doksztalcają się Polacy – pokazuje tabela 6. Do przeszłości odchodzą czasy, w których całe dorosłe życie można było spędzić u jednego pracodawcy, na tym samym stanowisku. W dobie nowych technologii i globalizacji gospodarki trzeba być przygotowanym na zmiany, również te radykalne, skutkujące przebranzowaniem czy przeprowadzką. Uczyc można się samodzielnie, w sposób niesformalizowany lub uczestnicząc w kursach, szkoleniach czy studiach podyplomowych (Świrko-Pilipczuk 2009, Wittbrodt 2006). I choć nauka kosztuje, dzięki Funduszom Europejskim koszty te są bardzo obniżone, często zupełnie zniesione, a osoby nieposiadające pracy mogą nawet liczyć na stypendia.

Polacy mają w kwestii edukacji osób dorosłych sporo do nadrobienia. Jak wynika z najnowszej edycji badań Bilans Kapitału Ludzkiego (BKL), opracowanych przez Polską Agencję Rozwoju Przedsiębiorczości we współpracy z Uniwersytetem Jagiellońskim, aż 63% dorosłych rodaków nie zwiększało w ubiegłym roku w żaden sposób swoich kompetencji zawodowych, a 34% badanych nigdy nie uczestniczyło w kursach, szkoleniach, warsztatach, praktykach itp. Doksztalca się natomiast zaledwie co dwudziesty Polak w wieku 25–64 lat, co daje nam siódmą pozycję od końca wśród wszystkich krajów Unii Europejskiej.

Tabela 6. Procentowy udział doksztalcających się Polaków

Czynniki motywujące	Grupy zawodowe							
	Kierownictwo	Specjaliści	Pracownicy biurowi	Usługi	Rolnicy	Robotnicy wykwalifikowani	Operator maszyn	Robotnicy niewykwalifikowani
Podniesienie umiejętności potrzebnych w pracy	80	85	71	72	71	66	71	53
Wymóg pracodawcy	34	27	35	30	13	35	44	45
Rozwój własnych zainteresowań	29	40	23	30	20	15	15	14
Certyfikat / świadectwo / dyplom	29	23	21	23	27	21	22	10
Zmniejszenie ryzyka utraty pracy	16	13	10	11	20	11	8	15
Możliwość bezpłatnego udziału	11	10	16	11	6	15	9	20
Chęć podjęcia nowej pracy	6	5	6	8	6	6	9	11
Poznanie nowych osób / przyjemność	1	4	1	5	2	1	3	3
Chęć rozpoczęcia własnej działalności	1	1	1	2	5	3	1	2
Skierowanie z urzędu pracy	0	0	1	0	0	2	0	5

Źródło: Bilans Kapitału Ludzkiego 2014, Raport podsumowujący IV edycję badań BKL z 2013 r.

Tracimy miliardy na słabych studiach. Wydatki uczelni wyższych na działalność dydaktyczną wzrosły w ciągu 10 lat o 57% (z 11,1 mld zł w 2004 do 17,5 mld zł w 2014 r.), a w przeliczeniu na jednego studenta prawie dwukrotnie (z 5,8 tys. zł do 11,3 tys. zł). Jednak te inwestycje w kształcenie okazują się nieefektywne, bo absolwenci mają problemy ze znalezieniem odpowiedniej pracy – wynika z raportu „Polskie szkolnictwo wyższe a potrzeby rynku pracy” przygotowanego przez ekspertów Fundacji im. Lesława Pagi.

To niedopasowanie systemu szkolnictwa wyższego przynosi gospodarce wymierne straty. Całkowita strata wydatków poniesionych na kształcenie absolwentów (przy założeniu, że wykształcenie jednej osoby kosztuje ok. 50 tys. zł), którzy następnie pozostają bezrobotni, emigrują za granicę lub pracują poniżej swoich kwalifikacji, stale rośnie i w 2013 r. wyniosła już ponad 12 mld zł. W 2004 r. było to ok. 5,7 mld zł.

Największe straty wynikają z tytułu pracy absolwentów poniżej kwalifikacji – ok. 8,7 mld zł w 2013 r. W uproszczeniu można stwierdzić, iż co piątemu absolwentowi dyplom nie pomógł w znalezieniu pracy zgodnej z wykształceniem i posiadanymi kwalifikacjami. Oznacza to, że mogliby wykonywać tę samą pracę bez ponoszenia kosztów związanych z ich kształceniem (tabela 7).

Przyczyn, dlaczego absolwenci uczelni wyższych nie najlepiej odnajdują się na rynku pracy, jest wiele, ale jedną z nich jest jakość kształcenia (Ames 1989, Ball 2009, Wittbrodt 2006). A tę – zdaniem autorów raportu – można poprawić poprzez zmianę systemu finansowania uczelni. Kryteriów, które uzależniałyby finansowanie od jakości nauczania, jest bardzo niewiele.

Tabela 7. Straty ekonomiczne nieefektywnego systemu szkolnictwa w mld zł

Przyczyny strat	Lata		
	2004	2008	2013
Bezrobocie wśród absolwentów	1,6	1,9	2,9
Emigracja absolwentów	0,3	0,3	0,8
Praca poniżej kwalifikacji	3,8	5,2	8,7
Razem	5,7	7,4	12,4

Źródło: Raport – szkolnictwo wyższe a potrzeby rynku pracy – Think Paga! Akademia Analiz i Mediów.

Mamy w Polsce wielu wspaniałych, energicznych młodych ludzi, którzy mają często kompetencje wyższe niż ich starsze pokolenie. I drugi świat – bardzo złego systemu szkolnictwa wyższego. Obecnie można podzielić nasze uczelnie na trzy typy. Pierwszy to dobre uczelnie akademickie, drugi to dobre szkolnictwo zawodowe, i trzeci typ – pozostałe szkolnictwo słabe. Wydawanie pieniędzy publicznych czy prywatnych na ten ostatni rodzaj uczelni jest inwestycją zbędną. Poprawa jakości nauczania wymaga zapewne zmian w wielu aspektach. Ale na pewno trzeba bardziej postawić na uprządkowanie studiów i naukę kompetencji miękkich. Problem leży też po stronie pracodawców, którzy w wielu przypadkach są mało zainteresowani współpracą

z uczelniami. Jednak świadomość pracodawców się zmienia i coraz częściej duże firmy bardzo chętnie chciałyby pokazać studentom, jak wygląda w praktyce świat biznesu. I to robią.

Kończy się boom na dyplomy. Ostatnie dane GUS pokazują, że obecnie w szkołach wyższych kształci się zaledwie 1,469 mln osób. Tymczasem z prognoz Ministerstwa Nauki i Szkolnictwa Wyższego (MNiSW) wynika, że liczba studentów miała spaść poniżej 1,5 mln dopiero w roku akademickim 2016/2017 (tabele 8, 9).

Tabela 8. Liczba studiujących Polaków

Lata									
Liczba studentów [mln]									
Wg danych GUS					Wg prognoz MNiSW				
2010 /1011	2011 /2012	2012 /2013	2013 /2014	2014 /2015	2015 /2016	2016 /2017	2017 /2018	2018 /2019	2019 /2020
1,84	1,76	1,68	1,55	1,47	1,50	1,45	1,41	1,36	1,33

Źródło: Dane MNiSW.

Tabela 9. Odsetek studiujących Polaków w wieku 19–24 lat

Lata							
% studiujących							
1990/1991	1995/1996	2000/2001	2005/2006	2010/2011	2011/2012	2012/2013	2013/2014
9,8	17,2	30,6	38,0	40,8	40,6	40,2	38,6

Źródło: Dane GUS.

Obecnie coraz częściej młodzież wybiera szkoły zawodowe. Część kandydatów zamiast wybrać szkołę wyższą, woli policealną zawodową, kurs zawodowy, a potem podejmuje pracę. Inni muszą na studia, często zaoczne, najpierw – zarobić. Dzisiaj rodzice młodych ludzi zaczynają bardziej doceniać wagę kształcenia zawodowego (Ames 1989, Wittbrodt 2006). Ponadto maturzyści coraz częściej decydują się na podjęcie nauki w innym kraju UE, gdzie koszty licencjatu na mało znanych uniwersytech są stosunkowo nieduże.

Z raportu GUS za rok akademicki 2014/2015 wynika, że liczba studentów na studiach stacjonarnych pozostaje stabilna, zmniejsza się natomiast liczba młodych osób studiujących odpłatnie. Obecnie, jak już wcześniej wspomniano, na uczelniach kształci się 1,47 mln osób – o 90 tys. mniej, niż zakładał resort nauki. Do młodzieży dotarło, że dyplom nie jest już gwarancją sukcesu w znalezieniu pracy. Ministerstwo Nauki i Szkolnictwa Wyższego pomyliło się w swoich wyliczeniach. I podaje, że obecnie studiuje 1,46 mln osób.

Od kilku lat głośno jest o bezrobotnych absolwentach, bezużyteczności dyplomu licencjata czy magistra. Teraz teza ta zbiera swoje żniwo. Młodzi zamiast zdobywać tytuły, wolą się kształcić w konkretnych zawodach albo od razu podjąć pracę. O tym, że liczba chętnych do studiowania spada, świadczą również statystyki rekrutacyjne. W ostatnich dwóch latach liczba 19-latków zmniejszyła się o 8,8%, podczas gdy liczba kandydatów na studia spadła o 15,6%. Innymi słowy, spada współczynnik skolaryzacji. Pod tym względem zmierzamy w kierunku średnich wartości europejskich (Ames 1989, Aleksander 1995, Bartnicki 2002). Wpływ na to ma wiele czynników, jak np. postrzeganie uczelni wyższych przez opinię publiczną, atrakcyjność innych ścieżek kariery czy oferta szkół technicznych i zawodowych.

Podsumowanie. Aktualnie pracownik, szczególnie młody, oczekuje nie tylko satysfakcjonującej go i ciekawej pracy, zwiększenia swojego doświadczenia, rozszerzenia kompetencji, ale również godnej płacy. Na to ma wpływ rozwój gospodarczy poszczególnych regionów naszego kraju oraz dobrze wykorzystany potencjał zawarty w dobrze wykształconym społeczeństwie. Kluczem do stworzenia odpowiednich warunków pracy jest nie tylko motywacja finansowa, przejrzysta polityka płacowa i możliwość własnego rozwoju (ciągłe poszerzanie własnych umiejętności i kompetencji po zakończonym cyklu nauki w szkolnictwie zawodowym oraz studiach wyższych), ale także motywacja psychologiczna, tj. satysfakcja i samozadowolenie z wykonywanej pracy. Wszystko to byłoby możliwe do osiągnięcia przy dobrze prosperującej gospodarce i zrównoważonym rozwoju poszczególnych regionów (województw) naszego kraju oraz efektywnie działającym systemie szkolnictwa zawodowego. Ale w wielu przypadkach tak nie jest, co potwierdzają przedstawione badania. Polski rynek pracy jest trudnym rynkiem, szczególnie dla ludzi młodych kończących naukę (np. absolwentów szkół wyższych) szukających swej pierwszej w życiu pracy. Być może się na nim odnaleźć, należy znać aktualne realia i potrzeby współczesnego rynku pracy, być kreatywnym i wytrwałym w kształtowaniu własnych umiejętności, dążyć do nabywania nowych kompetencji oraz nieustająco edukować się, uczestnicząc w różnego rodzaju kursach doszkalających oraz studiach podyplomowych.

Bibliografia

1. Ames C., Ames R. (eds.) (1989), *Research on motivation in education Goals and cognition*, San Diego: Academic Press.
2. Aleksander T. (1995), *Kształcenie ustawiczne*, [w:] *Pedagogika społeczna. Człowiek w zmieniającym się świecie*, T. Pilch i I. Lepalczyk (red.), Wydawnictwo Żak, Warszawa.
3. Ball A.F. (2009), *Towards a Theory of Generative Change in Culturally and Linguistically Complex Classrooms*, *American Educational Research Journal*, 1.
4. Bratnicki M. (2002), *Przedsiębiorczość i przedsiębiorcy współczesnych organizacji*, Wydawnictwo AE w Katowicach, Katowice.
5. Cieślak A. (1981), *Rozwój teorii i praktyki kształcenia ustawicznego*, Wydawnictwo Szkolne i Pedagogiczne, Warszawa.
6. Cybulski L. (1999), *Edukacja a konkurencyjność regionów*, [w:] *Konkurencyjność regionów*, Klamut M. (red.), Wydawnictwo Akademii Ekonomicznej, Wrocław.
7. Janasz W. (2004), *Innowacje w rozwoju przedsiębiorczości w procesie transformacji*, Difin, Warszawa.

8. Świrko-Pilipczuk J. (2009), *Idea edukacji ustawicznej a samodzielność ucznia i nauczyciela*, [w:] *Edukacja całościowa, źródła, doświadczenia, wartości*, A. Rella, J. Świrko-Pilipczuk, K. Łuszczek (red.), Zapol, Szczecin.
9. Wittbrodt E. (2006), *Współczesne wyzwania edukacyjne*, [w:] *Edukacja ustawiczna w rozwoju społeczeństwa obywatelskiego*, E. Walkiewicz (red.), Instytut Badań Edukacyjnych, Warszawa – Gdańsk.

dr hab. inż. Wiesław TOMCZYK

Uniwersytet Rolniczy w Krakowie

Instytut Inżynierii Rolniczej i Informatyki

ul. Balicka 116A, 30-149 Kraków

e-mail: Wieslaw.Tomczyk@urkrakow.pl