Załącznik do Uchwały nr XXIII/330/20
Sejmiku Województwa Małopolskiego
z dnia 1 lipca 2020 r.

Ocena sytuacji na rynku pracy województwa małopolskiego w 2019 roku

Spis treści

Gospodarka ... 3
- Sytuacja gospodarcza ... 3
- Podmioty gospodarcze ... 5
- Zmiany w układzie branżowym ... 7
- Nowe technologie w Małopolsce ... 10
- Podmioty gospodarcze w powiatach ... 14
- Rentowność, inwestycje i oszczędności ... 16
- Upadłości ... 21

Zatrudnienie ... 22
- Zmiany demograficzne ... 22
- Aktywność zawodowa ... 23
- Pracujący ... 24
- Zapotrzebowanie na pracowników ... 28
- Wynagrodzenia ... 30
- Dostępność komunikacyjna Małopolski ... 35
- Nowe formy zatrudniania i wynagradzania pracowników ... 39
- Imigranci w Małopolsce ... 45
- Szara strefa ... 49

Bezrobocie i bierność zawodowa ... 53
- Poziom bezrobocia ... 53
- Profil bezrobotnych ... 55
- Bezrobotni w szczególnej sytuacji ... 57
- Bierni zawodowo ... 58
- Sytuacja biernych w Małopolsce ... 60
- Sytuacja młodych ... 63
- Aktywizacja osób bez pracy ... 68
- Dotacje na założenie firmy ... 74

Uczenie się dorosłych ... 77
- Kompetencje dorosłych ... 77
- Aktywność edukacyjna dorosłych ... 80
- Aktywność edukacyjna firm ... 81
- Poradnictwo zawodowe ... 85

Sytuacja bieżąca i prognoza ... 90
- Gospodarka i pracujący ... 90
- Zróżnicowanie sytuacji w branżach ... 92
- Bezrobocie ... 93
- Cudzoziemcy ... 96
- Scenariusze rozwoju sytuacji ... 99

Gospodarka

W 2019 roku utrzymała się korzystna sytuacja w gospodarce. Dobra koniunktura sprzyjała małopolskim firmom, zwłaszcza z branży nowoczesnych technologii.

Niewielkie oszczędności małych i średnich podmiotów oraz powiększająca się kwota zaległych świadczeń dla pracowników świadczą o tym, że wiele firm nie jest przygotowanych na pogorszenie sytuacji.

Sytuacja gospodarcza

4,0%

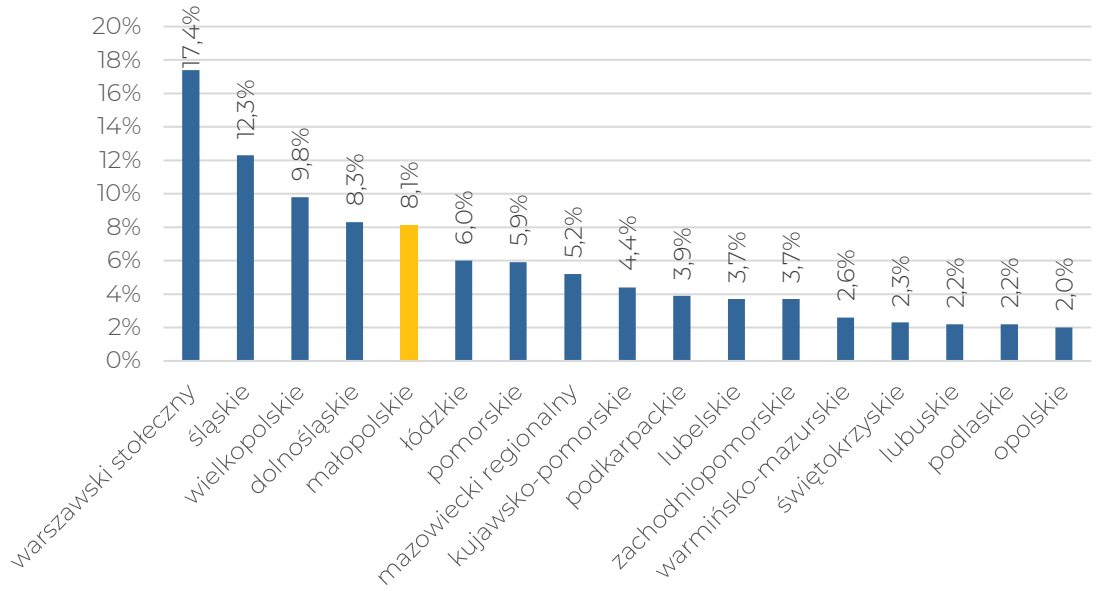
wzrost PKB w Polsce

W 2019 r. polska gospodarka, mierzona wielkością produktu krajowego brutto (PKB)[1], wzrosła o 4,0%. To mniej niż w 2018 r., kiedy to PKB zwiększyło się o 5,1%.W skali globalnej Polska była jednym z szybciej rozwijających się krajów. Z danych Banku Światowego wynika, że tempo wzrostu PKB na świecie w 2019 r. spadło do 2,4% wobec 3% rok wcześniej.

Małopolska zajęła 5. miejsce pod względem wkładu w PKB Polski. Z danych za 2018 r.[2] wynika, że wartość wyprodukowanych w regionie dóbr i usług stanowiła 8,1% ogółu dóbr i usług wyprodukowanych w kraju (w 2017 było to 8,0%). Większy udział odnotowano w 2018 r. tylko w regionie: warszawskim stołecznym, śląskim, wielkopolskim i dolnośląskim[3].

[1] Produkt krajowy brutto (PKB): sumaryczna wartość wszystkich dóbr i usług wyprodukowanych na obszarze danego kraju w jednostce czasu.
[2] W momencie przygotowywania opracowania nie były dostępne dane za 2019 r.
[3] Z dniem 1 stycznia 2018 r. województwo mazowieckie stanowiące dotychczas jedną jednostkę statystyczną, zostało podzielone na dwie jednostki statystyczne: region **Warszawski stołeczny**, który obejmuje Warszawę wraz z dziewięcioma powiatami: legionowskim, mińskim, nowodworskim, otwockim, wołomińskim, grodziskim, piaseczyńskim, pruszkowskim i warszawskim zachodnim; oraz region **Mazowiecki regionalny**, który obejmuje pozostałą część województwa mazowieckiego. Por. https://stat.gov.pl/statystyka-regionalna/jednostki-terytorialne/klasyfikacja-nuts/rewizja-klasyfikacji-nuts-2016/ [20.04.2020]

Wykres 1. Udział regionów* w PKB Polski w 2018 r.



*regiony pokrywają się z województwami za wyjątkiem województwa mazowieckiego, które zostało podzielone na 2 regiony: warszawski stołeczny oraz mazowiecki regionalny

Źródło: opracowanie własne na podstawie Wstępne szacunki produktu krajowego brutto w przekroju regionów w 2018 roku, GUS, Warszawa, XII 2019 r.

W przeliczeniu na 1 mieszkańca PKB Małopolski było niższe niż średnio w Polsce. Wyniosło 50 735 zł, co stanowiło 92,1% średniej krajowej i dało Małopolsce 7. pozycję wśród regionów (analogicznie jak w 2017 r.). Najwyższy PKB per capita odnotowano w regionie warszawskim stołecznym – 121,2 tys. zł (220,2 % średniej krajowej). To ponad 2 razy więcej niż w Małopolsce i ponad 3 razy więcej niż w regionie lubelskim, gdzie odnotowano najniższy poziom – 37,1 tys. zł (67,4 % średniej krajowej).

Jak pokazują analizy, na rozwój gospodarczy Polski, w tym także Małopolski, wpływ miało wykorzystanie funduszy unijnych. W skali całego kraju 8,1% średniorocznego wzrostu było efektem realizacji przedsięwzięć współfinansowanych ze środków europejskich, które przyczyniały się do wzrostu dochodów do dyspozycji i popytu konsumpcyjnego.

W skali Małopolski, w latach 2004-2018, średnie tempo wzrostu wyniosło 4,1% (w cenach stałych), z czego około 7,6% (0,32 p. p.) było efektem realizacji inwestycji współfinansowanych z funduszy unijnych. Tym samym fundusze istotnie przyczyniły się do zmniejszenia dystansu dzielącego województwo od średniej UE-28 w poziomie rozwoju gospodarczego – różnica pomiędzy regionem małopolskim a UE-28 mierzona

PKB na mieszkańca (w PPS) zmalała pomiędzy 2004 a 2017 r. o 19 p. p., z czego 14% (2,7 p. p.) było efektem realizacji polityki spójności[4].

Wpływ polityki spójności

W latach 2004-2018 Małopolska w ujęciu nominalnym uzyskała blisko 30,5 mld zł z funduszy spójności, co dało 4. miejsce wśród województw (mazowieckie 68,8 mld zł, śląskie blisko 40,5 mld zł, dolnośląskie 33 mld zł).

Europejska polityka spójności przyczyniła się m.in. do:

- **powstania nowych miejsce pracy** - w województwie małopolskim wg stanu na 2018 r. liczbę miejsc pracy powstałych w wyniku realizacji inwestycji współfinansowanych z budżetu UE szacuje się na ponad 33,1 tys. W skali kraju w okresie 2004-2018 przy wsparciu środków unijnych utworzono 400-500 tys. miejsc pracy,
- **poprawy wydajności pracy**, co ma związek z polepszeniem wyposażenia pracowników w środki produkcji, rozwojem ich umiejętności i kompetencji (kapitału ludzkiego) oraz wzrostem wyposażenia całej gospodarki w kapitał publiczny (infrastrukturę publiczną). W okresie 2004-2018 wydajność pracy w Polsce rosła szybciej niż w UE-28. W relacji do średniej unijnej, jej poziom mierzony PKB na pracującego (z uwzględnieniem siły nabywczej) zwiększył się z 61,6% w 2004 r. do 77,2% w 2018 r. Wykorzystanie środków finansowych UE zmniejszyło różnicę między wydajnością pracy w Polsce i średnią dla UE-28 o 1,6 p. p.[1]
- **wzrostu zatrudnienia** - w roku wejścia do UE (2004 r.) województwo małopolskie charakteryzowało się wskaźnikiem zatrudnienia osób w wieku 20-64 wynoszącym 61,5%, natomiast w 2018 r. wartość tego wskaźnika wynosiła już 72,1%. Blisko 16% (1,7 p. p.) odnotowanego w tym okresie wzrostu było efektem oddziaływania funduszy unijnych.

Źródło: opracowanie własne na podstawie: *Wpływ polityki spójności na rozwój społeczno-gospodarczy Polski i regionów w latach 2004-2018*, Ministerstwo Funduszy i Polityki Regionalnej, Warszawa 2019 r.

Podmioty gospodarcze

4,7%

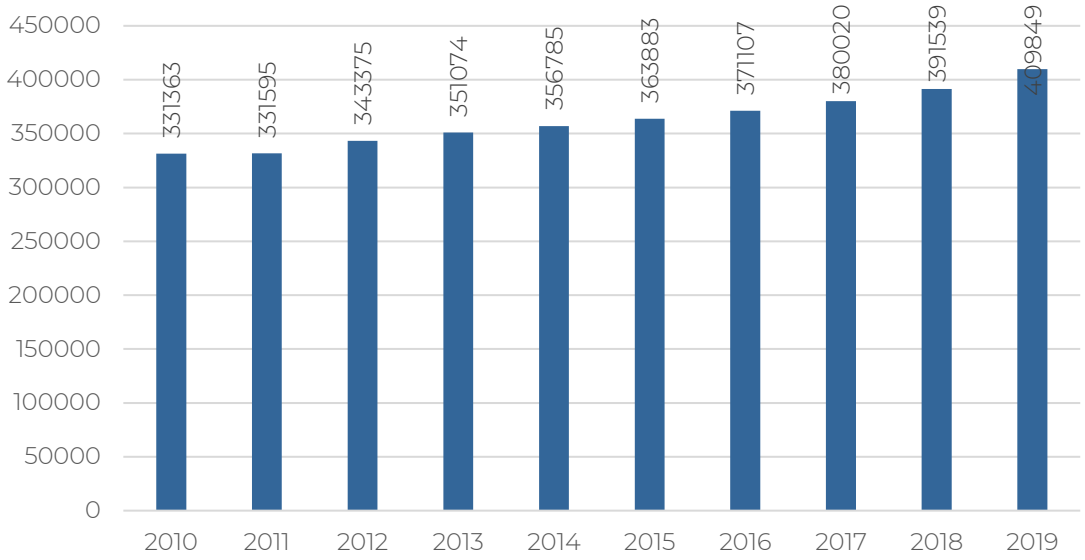
wzrost liczby podmiotów

W 2019 r. liczba podmiotów gospodarczych w Małopolsce przekroczyła 400 tys. Na koniec grudnia w województwie zarejestrowanych było dokładnie 409,8 tys. podmiotów, tj. o 18,3 tys. więcej niż rok wcześniej. W całym kraju również przybyło podmiotów, ale dynamika wzrostu była mniejsza niż w naszym regionie i wyniosła 3,3%, podczas gdy w Małopolsce 4,7%.

[4] Por. *Wpływ polityki spójności na rozwój społeczno-gospodarczy Polski i regionów w latach 2004-2018*, Ministerstwo Funduszy i Polityki Regionalnej, Warszawa 2019 r. dostęp: http://www.ewaluacja.gov.pl/media/82201/Broszura_Modele-2019_pol-www.pdf, [02.04.2020]

Zdecydowaną większość (97,1%) stanowiły podmioty z sektora prywatnego, który to jeszcze umocnił swoją pozycję, notując wzrost o ponad 17,8 tys. podmiotów. W 2019 r. wyraźnie przybyło również podmiotów z tzw. III sektora. Liczba fundacji od 2018 r. wzrosła o 7,6% (do 2,8 tys.), liczba stowarzyszeń i organizacji społecznych zwiększyła się o 3,0% (do 10,4 tys.), liczba spółdzielni utrzymała się na tym samym poziomie – 800. Sektor publiczny powiększył się nieznacznie, o 5 podmiotów.

Wykres 2. Liczba podmiotów gospodarczych w Małopolsce w latach 2010-2019



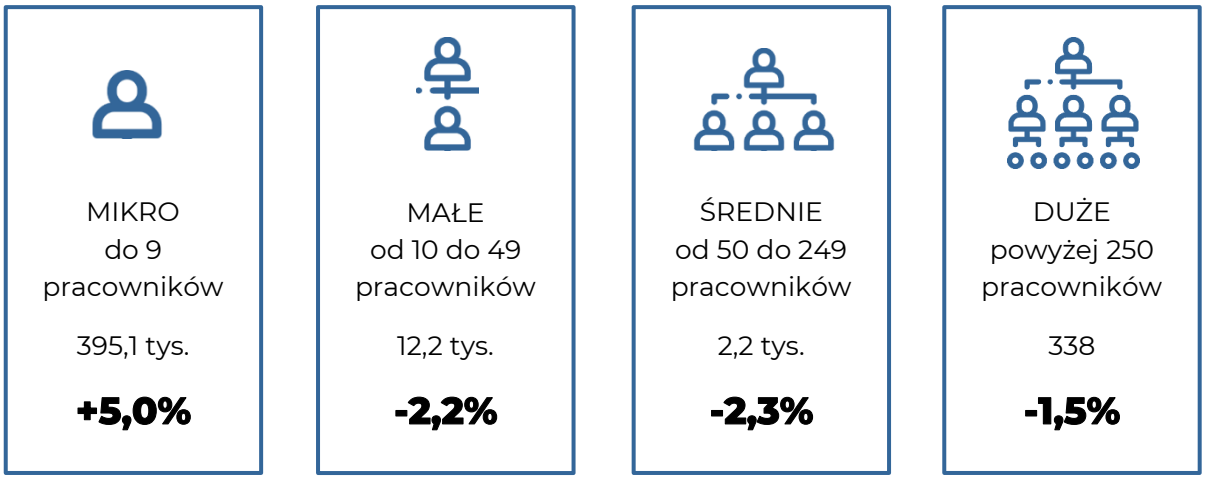
Źródło: opracowanie własne na podstawie danych BDL

W Małopolsce, podobnie jak w całym kraju, nadal wzrasta udział mikropodmiotów, a zmniejsza podmiotów małych, średnich i dużych. Podmioty mikro (zatrudniające do 9 pracowników) stanowiły na koniec 2019 r. już 96,4% ogółu podmiotów zarejestrowanych w województwie, tj. o 0,3 pp. więcej niż rok wcześniej.

Podobnie jak w 2018 r. zakłada się, że spadek liczby podmiotów zatrudniających powyżej 9 pracowników wynika po części z łączenia firm (fuzji), przenoszenia ich do innych lokalizacji (także poza Polską), dzielenia na mniejsze podmioty (np. w celach podatkowych), a także z likwidacji lub upadłości[5].

[5] Por. *Ocena sytuacji na rynku pracy województwa małopolskiego w 2018 r.*, Wojewódzki Urząd Pracy w Krakowie, Kraków 2019 r., dostęp: https://wupkrakow.praca.gov.pl/documents/67976/7639552/Ocena%20sytuacji%20na%20rynku%20pracy%20wojew%C3%B3dztwa%20ma%C5%82opolskiego%20w%20roku%202018/450fe28a-147f-49e9-976d-f191eb866602?t=1559726785722 [17.04.2020]

Schemat 1. Liczba podmiotów gospodarczych w Małopolsce w 2019 r. oraz zmiana liczby podmiotów w stosunku do 2018 r., w podziale na wielkość podmiotów



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych BDL

Zmiany w układzie branżowym[6]

wzrost liczby podmiotów we wszystkich branżach

Najwięcej podmiotów w Małopolsce prowadzi działalność handlową (sekcja G wg klasyfikacji PKD). W 2019 r. odnotowano ich 86,5 tys., tj. o 0,7% więcej niż w 2018 r. Warto jednak zauważyć, że udział handlu w regionalnej gospodarce stopniowo się zmniejsza. O ile w 2010 r. podmioty z sekcji G stanowiły 27,2% ogółu podmiotów zarejestrowanych w Małopolsce, to już w 2015 ich udział zmalał do 24,5%, a w 2019 wyniósł 21,1%.

W tym czasie rozwijała się m.in. branża budowlana (sekcja F – druga pod względem liczebności). Jej udział w małopolskiej gospodarce powiększył się na przestrzeni ostatnich dziesięciu lat o 1,7 p. p. (z 13,4% w 2010 do 15,1% w 2019r.). W 2019 r. zarejestrowanych było 61,6 tys. podmiotów z sekcji F, o 9,2% więcej niż rok wcześniej (drugie miejsce pod względem dynamiki wzrostu). Przy tym warto zauważyć znaczne zróżnicowanie sytuacji w branży.

[6] Pojęcie branży stosowane jest wymiennie z pojęciem sekcji Polskiej Klasyfikacji Działalności Gospodarczej (PKD)

Tabela 1. Sytuacja podmiotów z branży budowlanej w 2019 r.

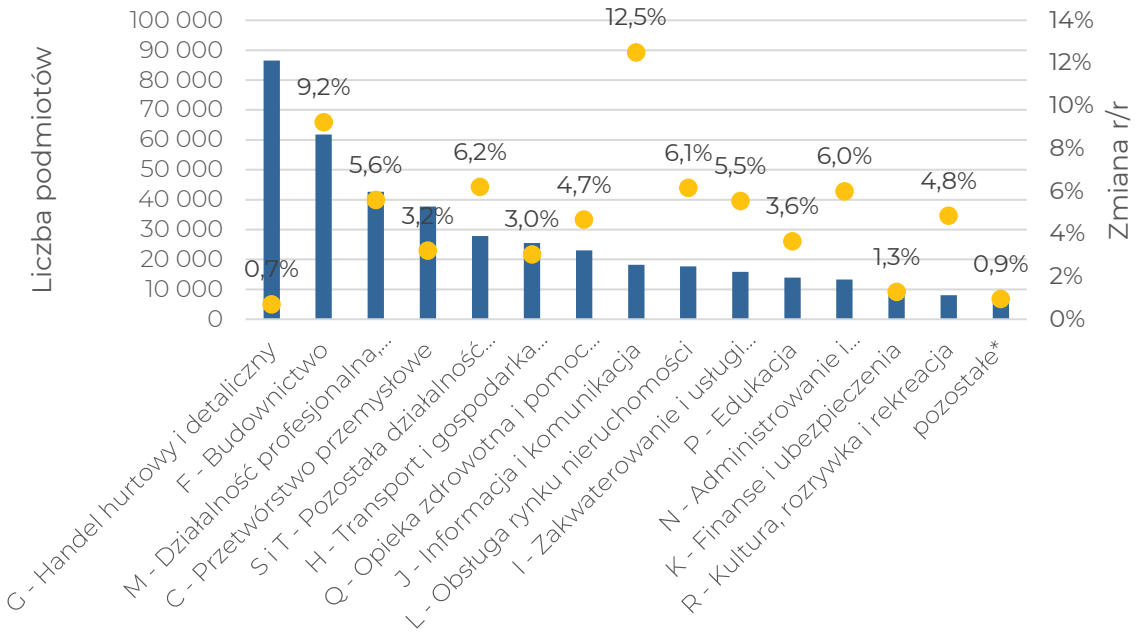
ZYSKIWALI	**TRACILI**
Dobry rynek to zasługa głównie **inwestycji publicznych i deweloperskich**. Te drugie wciąż trwają z dużym spiętrzeniem, w wielu miastach, w tym w Krakowie. Kupującymi są głównie inwestorzy - handlowcy, a tylko niewielki odsetek stanowią rodziny kupujące na własny użytek. Korzystnie wypadają marże firm budowlanych działających **w segmencie kolejowym**, który w ostatnim roku otrzymał spore dofinasowanie ze środków europejskich. W dość dobrej kondycji są również firmy ze zdywersyfikowanym portfelem zamówień, szczególnie od inwestorów prywatnych na **budownictwo kubaturowe** m.in. powierzchnie biurowe. W warunkach ograniczonego potencjału wykonawczego sektora budownictwa oraz wysokiej dynamiki produkcji budowlano-montażowej najlepsze wyniki wykazują **małe i średnie firmy podwykonawcze**, które wsparły dużych wykonawców negocjując wyższe ceny za swoje usługi. Duże firmy w ciągu roku poprawiły rentowność netto z -0,7% do 1,2%, zaś przedsiębiorstwa małe i średnie wykazują rentowność na poziomie 5-9%.	Najsłabsze wyniki odnotowali **wykonawcy zaangażowani w budowę infrastruktury drogowej**. Na te inwestycje umowy zostały podpisane w latach 2015-2017, kiedy oferty były na granicy opłacalności, w trybie ”zaprojektuj i wybuduj”, co znacznie wydłużyło proces przygotowania inwestycji. Na dodatek Generalna Dyrekcja Dróg Krajowych i Autostrad (GDDKIA) nie zgadza się na waloryzację wcześniej zawartych umów, często uwzgledniających nawet o 30% niższe ceny materiałów i robocizny, niż w 2019 r. Dlatego wiele firm budowlanych traci swoją płynność, rentowność i wycofuje się z rynku, tak jak np. firma SKANSKA w 2019 r., która zrezygnowała z oddziału drogowego w Krakowie lub zgłasza upadłość (np. Eltar z Tarnowa). Rok 2019 to kolejny okres, kiedy spadały **inwestycje w domy prywatne**, w porównaniu do lat 2016-17 liczba zamówień na domy zmniejszyła się o połowę.

Źródło: opracowanie własne na podstawie *Sytuacja branży budowlanej. Poprawa kondycji sektora w warunkach umiarkowanego schłodzenia koniunktury*, grudzień 2019

Największy przyrost liczby podmiotów odnotowano w 2019 r. w branży Informacja i komunikacja (sekcja J) – 12,5%. Na koniec 2019 r. w Małopolsce w tej sekcji zarejestrowanych było18,2 tys. podmiotów. Z perspektywy dziesięciu lat udział branży zwiększył się z 2,5% do 4,4%.

Sekcja J razem z sekcją M (działalność profesjonalna, naukowa i techniczna) oraz sekcją N (administrowanie i działalność wspierająca) zaliczana jest do tzw. sektora usług biznesowych. W 2019 r. w ramach sektora zarejestrowanych było 74,2 tys. podmiotów, czyli więcej niż w budownictwie (sekcji F). Na przestrzeni lat 2010-2019 szeroko rozumiane usługi dla biznesu zwiększyły udział w rynku z 13,4% do 18,1% i zyskały jedną z dominujących pozycji w małopolskiej gospodarce.

Wykres 3. Liczba podmiotów gospodarczych w Małopolsce w 2019 r. oraz zmiana liczby podmiotów w stosunku do 2018 r., w podziale na branże (sekcje PKD)



*pozostałe branże (sekcje PKD) to: A - Rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo, O - Administracja publiczna i obrona narodowa, E - Dostawa wody; gospodarowanie ściekami i odpadami, D - Wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, B - Górnictwo i wydobywanie, U - Organizacje i zespoły eksterytorialne

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych BDL

Atrakcyjność Krakowa dla sektora nowoczesnych usług biznesowych (BSS)

Kraków stanowi jedną z głównych lokalizacji sektora usług biznesowych na świecie. Tutaj swoje centra biznesowe ma ponad 350 międzynarodowych firm, które zainwestowały w mieście ponad 2,5 mld dolarów.

Niemniej wg rankingu *Tholons Services Globalization Index 2019,* mierzącego atrakcyjność lokalizacji dla BSS, Kraków spadł z 6 pozycji w 2018 r. na 11 (najniższą od roku 2013 r.). Stolica Małopolski została wyprzedzona m.in. przez Singapur oraz Buenos Aires, które jeszcze w roku 2016 zajmowały pozycje 28 i 33. Także inne Polskie miasta odnotowały spadki: Wrocław o 40 pozycji, Gdańsk w ogóle nie został sklasyfikowany w rankingu. Przedstawiciele branży doszukują się przyczyn w ogólnej tendencji osłabienia pozycji miast z Europy Środkowo-Wschodniej, na rzecz miast Ameryki Północnej. Eksperci podkreślają także, że zmienia się profil inwestora. Miejsce dużych korporacji zastępują organizacje średniej wielkości, którym proces wyboru lokalizacji zajmuje więcej czasu.

W Krakowie w ostatnim czasie powstały nowe inwestycje utworzone m.in. przez: Caspio, Danish Crown, Havi, Infinity Ward, JIVR Kimberly-Clark, Kingfisher, Qualtrics, TE Connectivity, Universal Investment, Varroc Lighting Systems, Vesuvius.

W strukturze zatrudnienia sektora nowoczesnych usług biznesowych w Polsce już ponad 50% pracowników obsługuje procesy zaawansowane o wysokiej wartości dodanej.

Specjalista pracujący w centrum usług wspólnych to statystycznie 29-latek, znający dwa języki obce, który ma wykształcenie wyższe, średnio spędza 10 dni rocznie na szkoleniach.

Źródło: opracowanie własne na podstawie: J. Górecki (red.), *Sektor nowoczesnych usług biznesowych w Polsce 2019,* Związek Liderów Sektora Usług Biznesowych (ABSL), Warszawa 2019 r., *Tholons Services Globalization Index 2019*, *Ostre spadki polskich miast w dorocznym rankingu Tholons*, lipiec 2019, Raport Roczny 2019, Pro Progressio, Warszawa 2020

Nowe technologie w Małopolsce

Branża nowych technologii stanowi jedną z kluczowych specjalizacji Małopolski. W regionie kładzie się duży nacisk m.in. na rozwój technologicznych startupów i branży gier komputerowych.

Jak pokazuje raport *Polskie startupy 2019*, Kraków, Warszawa, Wrocław, Lublin i Trójmiasto, stanowią największe startupowe ekosystemy w kraju, w których operuje dzisiaj ponad połowa wszystkich polskich spółek technologicznych[7].

Startupy w Krakowie

Bardzo korzystne warunki pracy dla programistów i inżynierów zmniejszyły dynamikę powstawania nowych startupów w Krakowie. Część startupów które powstały 5-7 lat temu dojrzały na tyle, że same także stały się ciekawą alternatywą dla młodych talentów. Sama branża startupowa przeszła też sporo trudności, głównie z dostępem do kapitału inwestycyjnego. Niestety w wyniku różnych procesów administracyjnych doszło do wyraźnej i głębokiej przerwy w ciągłości działania funduszy inwestycyjnych w całej Polsce. Należy jednak zauważyć, że mimo spadku ilości nowych projektów obserwujemy równolegle wyższą jakość projektów. W porównaniu z sytuacją sprzed 5 lat znacznie więcej doświadczonych osób zakłada własne startupy a ich oferta jest lepiej przemyślana i dopasowana do oczekiwań rynku.

Na ten moment Kraków ciągle jest dobrą lokalizacją dla startupów (i jedyną w Małopolsce). Decyduje o tym przed wszystkim dostępna duża baza talentów, spore grono osób z doświadczeniem w środowisku międzynarodowym i dobry stosunek ceny do jakości życia. Te firmy, które jednak rosną szybko i zdobywają finansowanie międzynarodowe najczęściej przenoszą rdzeń działania firmy za granicę np. do Stanów Zjednoczonych. Dotyczy to małego odsetka firm, ale jednak dla tych najlepszych jest to zazwyczaj niezbędny krok, żeby móc dalej się rozwijać.

Na starcie założyciele firm najczęściej oczekują finansowania i tzw. „wolnej ręki". Doświadczenie jednak pokazuje, że potrzebują dużo wsparcia w obszarze sprzedaży i budowania kanałów dystrybucji. Zawsze jest to sprawa indywidualna i zależy od osobistych doświadczeń założycieli ale statystycznie najczęściej można spotkać zespoły świetne technicznie, często też produktowo, ale słabsze biznesowo.

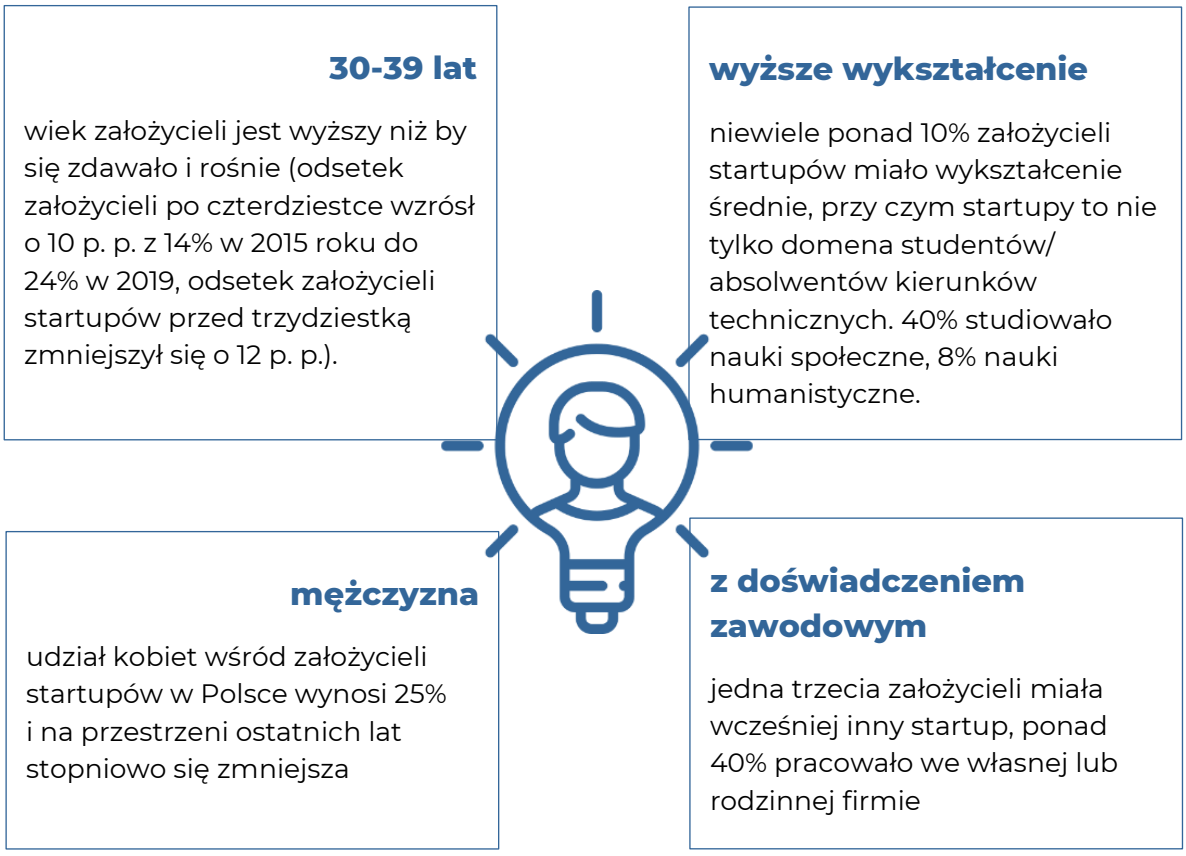
Źródło: Bartosz Józefowski, wicedyrektor działu parku technologicznego, Krakowski Park Technologiczny

Krakowskie startupy są aktywne w wielu różnych obszarach. W skali całego kraju największy udział mają w następujących dziedzinach[8]:

- Edutech (19% - lider w skali kraju)
- Internet rzeczy (17%, pierwsze miejsce razem z Warszawą)
- Big data (17%, 3 miejsce za Warszawą i Wrocławiem)
- Sztuczna inteligencja (14%, również 3 miejsce za Warszawą i Wrocławiem)

[7] Starup to organizacja wykorzystująca zewnętrzne finansowanie i metody eksperymentów rynkowych, których celem jest znalezienie sposobu tworzenia wartości dla klienta w oparciu o innowację, który można powielać w skali globalnej. Por. https://kms.org.pl/4-definicje-start-upu/ [16.04.2020].
[8] *Polskie startupy. Raport 2019*, Warszawa 2019, dostęp: https://www.startups2019.startuppoland.org/polska-wersja#2 [16.04.2020]

Schemat 2. Profil osoby zakładającej startup w Polsce



Źródło: opracowanie własne na podstawie *Polskie startupy. Raport 2019*, Warszawa 2019

Startupy nie generują dużego zatrudnienia (chociaż zdarzają się i takie, w których pracuje powyżej 150 osób), ani nie stanowią dużej liczebnie branży (wg szacunków z 2017 r. było ich w Krakowie ok. 100)[9]. Niemniej, jak zauważa Agnieszka Skala z Politechniki Warszawskiej, bycie startupem nie jest stanem docelowym, lecz modelem funkcjonowania maksymalnie 10 lat, a mierzenie wpływu startupów na gospodarkę wielkością ich przychodu, zysku czy zatrudnienia jest nieporozumieniem. Startupy to gniazda i nośniki innowacji dla polskich przedsiębiorstw, które niestety nadal zbyt rzadko dostrzegają potencjalne korzyści z ich wdrożenia.

Startupom w Polsce poszukującym finansowania łatwiej pozyskać grant ze środków publicznych niż inwestora VC,. Z raportu *Polskie startupy. Raport 2019* jednemu na trzy startupy udaje się podpisać *term sheet* z funduszem inwestycyjnym (określający warunki brzegowe potencjalnej transakcji inwestycyjnej i stanowiący bazę do dalszych negocjacji oraz przygotowania umowy inwestycyjnej)[10], a dwóm pozostałym zdobyć grant ze środków publicznych. Niestety połowa grantów publicznych nie przekracza

[9] Por. B. Józefowski, Startupowy Kraków 2017, Kraków 2017, dostęp: https://www.omgkrk.com/wp-content/uploads/2017/11/BJozefowski_Startupowy-Krakow-2017.pdf [16.04.2020]
[10] Por. https://forsal.pl/finansopedia/finanse/hasla/912001,term-sheet.html

125 tys. euro, czyli nie jest to kapitał, który byłby wystarczający na prowadzenie badań rozwojowych na światowym poziomie[11].

Brainly – międzynarodowy sukces startupu z Krakowa

Brainly to portal internetowy wspierający uczniów w odrabianiu zadań domowych. Startup przenosi do Internetu wspólne przesiadywanie nad zadaniem domowym. Pierwotna nazwa portalu (i domena, która wciąż jeszcze działa) to właśnie zadane.pl. Brainly działa w ponad 35 krajach i ma 150 mln unikalnych użytkowników miesięcznie. Zatrudnia 130 pracowników na 3 kontynentach W 2016 r. Brainly przejęło swojego największego konkurenta w Stanach Zjednoczonych.

Źródło: opracowanie własne na podstawie: B. Józefowski, *Startupowy Kraków 2017* oraz https://brainly.com/careers/about.html

Małopolska stanowi także ważną lokalizację dla branży gier wideo. Tutaj swoje siedziby lub oddziały ma ponad 20% firm, w których tworzy się gry komputerowe, w tym m.in. Gamedesire (Snooker Live Pro), Reality Pump Studio (Earth 2160), czy warszawski gigant CD Projekt[12]. CD Projekt – największy polski producent gier komputerowych, który osiągnął sukces sprzedając na świecie ponad 40 mln egzemplarzy serii Wiedźmin, z 14. miejsca na warszawskiej giełdzie pod koniec 2018 r. awansował w 2019 r. na 7., wyprzedzając po drodze takie tuzy polskiej gospodarki jak: PGNiG, KGHM, mBank, LPP, czy Lotos[13]. Rozwój branży gier w Małopolsce wspierają m.in. działania podejmowane przez Krakowski Park Technologiczny, tj. np.[14]:

- Digital Dragons (największa w tej części Europy konferencja dedykowana branży gier, co roku przyciągająca do Krakowa ponad 1500 specjalistów, twórców oraz przedstawicieli biznesu),
- Inkubator Digital Dragons (program inkubacyjny przeznaczony dla początkujących studiów tworzących gry),
- Krak Jam (48-godzinny maraton tworzenia gier komputerowych będący częścią globalnej inicjatywy Global Game Jam).

Nowoczesne technologie coraz mocniej zaznaczają obecność także w obszarze działań pro-społecznych. W ramach zakończonego w 2019 r. projektu *Małopolski Inkubator Innowacji Społecznych* wypracowano 42 innowacyjne pomysły mające poprawić

[11] Por. *Polskie startupy. Raport 2019*, Warszawa 2019, dostęp: https://www.startups2019.startuppoland.org/polska-wersja#2 [16.04.2020]
[12] Por. *Kondycja Polskiej Branży Gier 2017*, Krakowski Park Technologiczny, dostęp: https://www.kpt.krakow.pl/wp-content/uploads/2018/03/kondycja-polskiej-branzy-gier17.pdf [16.04.2020]
[13] Por. https://www.money.pl/gielda/hity-2019-roku-cd-projekt-dino-i-cyfrowy-polsat-w-centrum-zainteresowania-6457331229513345a.html [17.04.2020]
[14] Por. https://www.kpt.krakow.pl/branza-gier-wideo/ [16.04.2020]

i zwiększyć skuteczność usług opiekuńczych na rzecz osób zależnych – szczególnie tych świadczonych na poziomie lokalnych społeczności.

Przykłady innowacji społecznych przygotowanych do upowszechnienia na szeroką skalę wykorzystujących nowoczesne technologie[15]:

- inteligentna odzież wyposażona w mikroczujniki, które w połączeniu z aplikacją umożliwiają i wspierają rehabilitację użytkownika oraz profilaktykę poprawnego ruchu podczas aktywności w i poza domem,
- aplikacja „Teleasystent" łącząca zdalnie osoby niewidome z asystentem,
- aplikacja umożliwiająca osobom niewidomym łatwiejsze poruszanie się po budynkach użyteczności publicznej - rozwiązanie polega na połączeniu nawigacji głosowej z zaprojektowaną dla danego budynku siatką iBeaconów, które razem tworzą czytelną i zawierającą praktyczne informacje „mapę" przestrzeni (np. informacje o lokalizacji poszczególnych pomieszczeń, schodach, podwójnych drzwiach, obniżeniu sufitu).

Podmioty gospodarcze w powiatach

wzrost liczby podmiotów we wszystkich powiatach

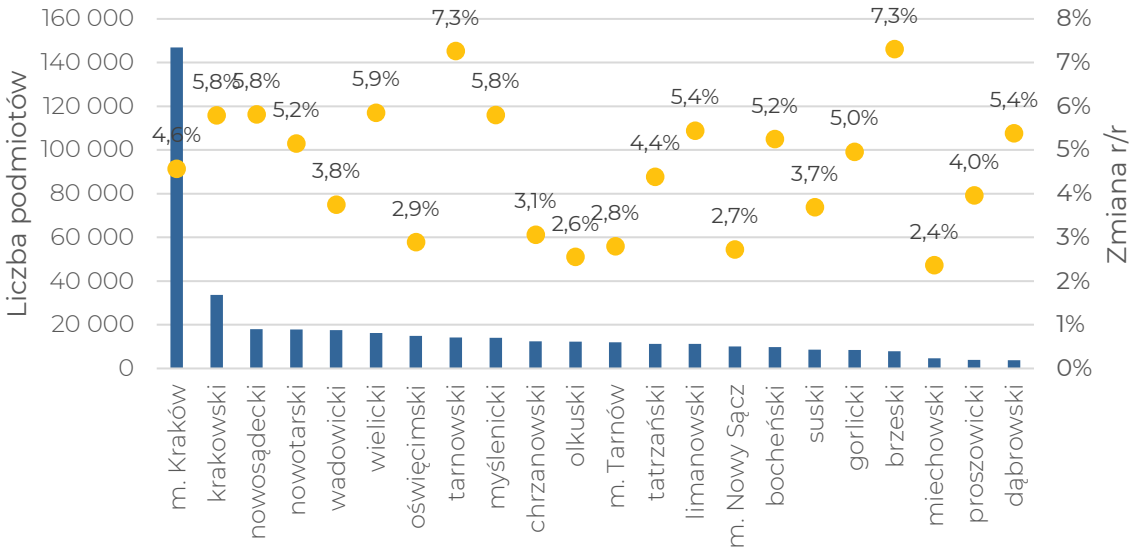
W 2019 r. we wszystkich powiatach przybyło podmiotów gospodarczych. Największy wzrost, rzędu 7,3%, odnotowano w powiecie tarnowskim i brzeskim. Najmniejszy natomiast, ok. 2,5%, w powiatach miechowskim i olkuskim.

Centrum gospodarczym Małopolski pozostaje Kraków. W 2019 r. w stolicy województwa zarejestrowanych było 146,9 tys. podmiotów gospodarczych, tj.:

- 35,8% ogółu podmiotów gospodarczych w Małopolsce,
- o 4,6 % więcej niż rok wcześniej,
- ponad 4 razy więcej niż w powiecie krakowskim – drugim pod względem liczby podmiotów,
- niemal 39 razy więcej niż w powiecie miechowskim, gdzie odnotowano najmniejszą liczbę podmiotów gospodarczych w Małopolsce,
- 3 razy mniej niż w Warszawie (456,3 tys. podmiotów), ale więcej niż we wszystkich pozostałych powiatach i miastach na prawach powiatu w kraju, m.in. o 20% więcej niż we Wrocławiu (trzecim pod względem liczby podmiotów), czy 27% więcej niż w Poznaniu (czwartym w kolejności).

[15] Por. https://www.rops.krakow.pl/lewa/innowacje-spoleczne-25/o-projekcie-malopolski-inkubator-innowacji-spolecznych-96.html [17.04.2020]

Wykres 4. Liczba podmiotów gospodarczych w Małopolsce w 2019 r. oraz zmiana liczby podmiotów w stosunku do 2018 r., w podziale na powiaty

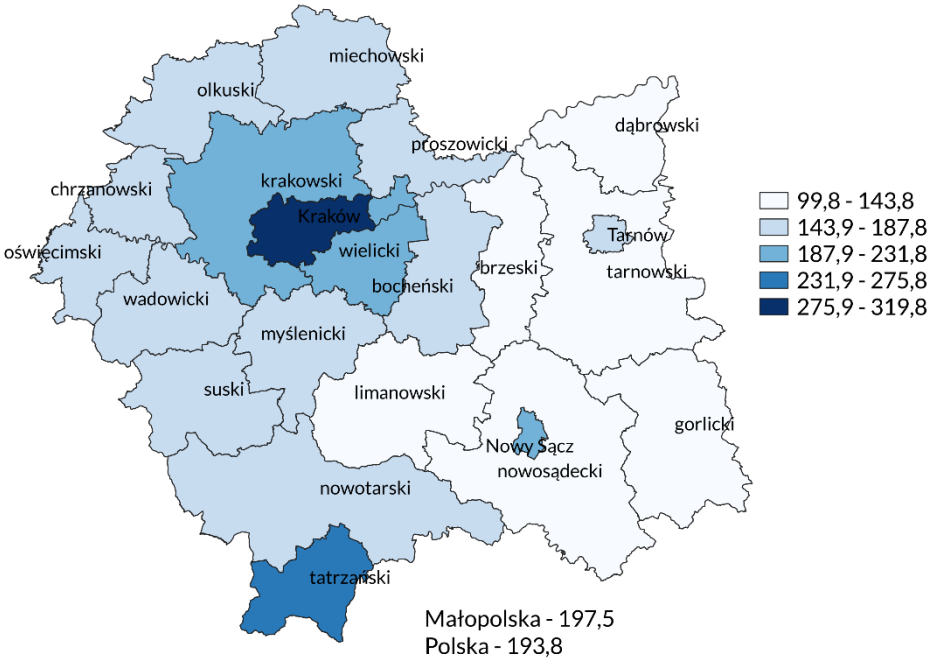


Źródło: opracowanie własne na podstawie danych BDL

Regionalne i lokalne zróżnicowanie sytuacji dobrze obrazuje wskaźnik przedsiębiorczości mierzony liczbą podmiotów gospodarczych na 1 tys. mieszkańców w wieku produkcyjnym. Dla całej Małopolski wyniósł on w 2019 r. 197,5, czyli o 10,5% więcej niż rok wcześniej. Więcej także niż średnio w Polsce (193,8). Taki wynik pozwolił utrzymać 6. miejsce za województwem mazowieckim (265,7), zachodniopomorskim (220,6), dolnośląskim (218,4), pomorskim (218,3) i wielkopolskim (210,3).

Z punktu widzenia województwa można wyróżnić dwie strefy: wschodnią, która notuje niższe wartości wskaźnika przedsiębiorczości oraz zachodnią, gdzie podmiotów w przeliczeniu na ludność produkcyjną jest zdecydowanie więcej. W 2019 r. największą koncentrację przedsiębiorczości odnotowano w Krakowie (319,7) oraz powiecie tatrzańskim (271,0). Poza tym dużą przedsiębiorczością charakteryzował się także powiat wielicki (206,7), Nowy Sącz (201,0) i powiat krakowski (198,0). Natomiast najmniejszą powiat dąbrowski (99,8), tarnowski (112,2) i gorlicki (126,8).

Mapa 1. Wskaźnik przedsiębiorczości w powiatach województwa małopolskiego (liczba podmiotów gospodarczych na 1 tys. mieszkańców w wieku produkcyjnym)



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych BDL

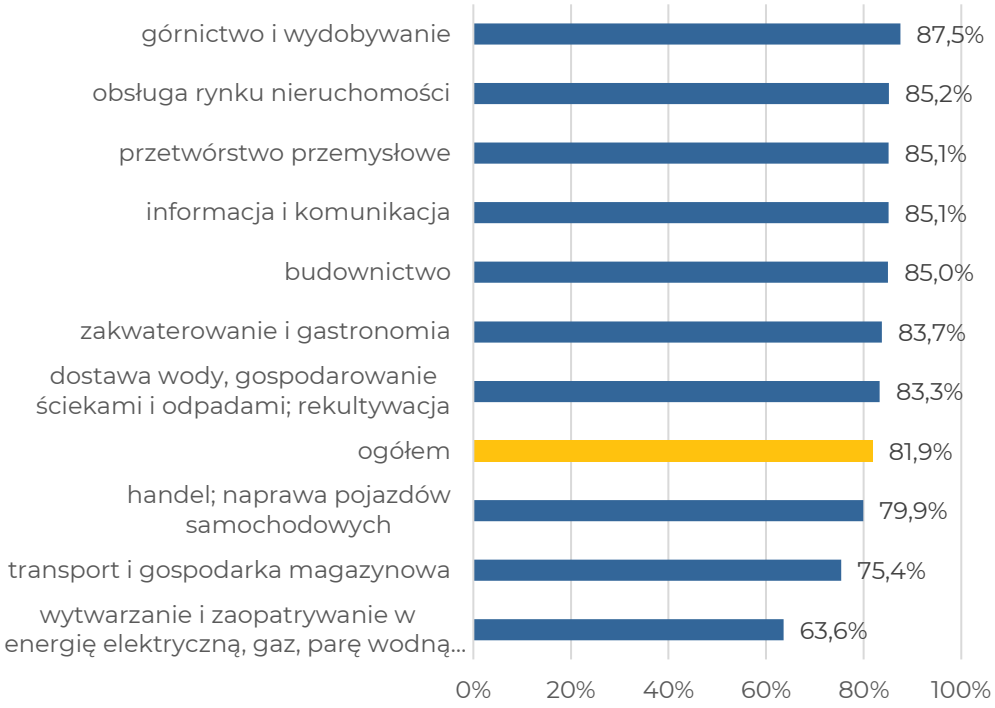
Rentowność, inwestycje i oszczędności

81,9%

przedsiębiorstw odnotowało zysk

W 2019 r. ponownie poprawiła się rentowność małopolskich przedsiębiorstw – 81,9% , o 1,5 p. p. więcej niż w 2018 r., odnotowało zysk netto. Najwyższą rentownością charakteryzowały się przedsiębiorstwa z branży górnictwo i wydobywanie (87,5%), obsługa rynku nieruchomości (85,2%) oraz przetwórstwo przemysłowe (85,1%). Natomiast najniższą rentowność zanotowały przedsiębiorstwa zajmujące się wytwarzaniem i zaopatrywaniem w energię (63,6%), transportem i gospodarką magazynową (75,4%) oraz handlem (79,9%).

Wykres 5. Udział liczby przedsiębiorstw zarejestrowanych w województwie małopolskim wykazujących zysk netto w ogólnej liczbie przedsiębiorstw z branży (w %)



Źródło: Biuletyn statystyczny województwa małopolskiego IV kwartał 2019, Urząd Statystyczny w Krakowie, 2020

Na rentowność działalności gospodarczej wpływają obciążenia podatkowe oraz inne daniny, które trzeba uiszczać na mocy obowiązującego prawa. W 2019 r. zaszły duże zmiany w zakresie gospodarowania odpadami, mające na celu przede wszystkim poprawę stanu środowiska naturalnego. Dla wielu pracodawców zmiany te wiązały się z dodatkowymi kosztami działalności oraz groźbą poniesienia wysokich kar.

Wpływ nowych przepisów dot. gospodarowania odpadami na prowadzenie działalności gospodarczej

Zmiany dotyczyły z jednej strony wytwórców odpadów, z drugiej szereg obowiązków takich jak między innymi zabezpieczenia przeciw pożarowe oraz finansowe nałożono na firmy zajmujące się zbieraniem oraz przetwarzaniem odpadów. W konsekwencji ceny zagospodarowania odpadów wzrosły bardzo znacząco, a i sposób gospodarowania nimi stał się bardzo wymagający. Ceny utylizacji niektórych odpadów wzrosły nawet o 300%.

Mikro i małe przedsiębiorstwa nie radzą sobie z tempem zmian, wprowadzaniem kolejnych obowiązków sprawozdawczych, ewidencyjnych i innych w zakresie ochrony środowiska. Narzekają na wzrost kosztów związanych z koniecznością zatrudniania pracowników, szkoleń, korzystania z firm zewnętrznych. Mają świadomość bardzo wysokich kar, nawet do 1 mln zł., za brak wpisu do BDO (bazy danych o produktach i opakowaniach oraz o gospodarce opakowaniami) lub nie umieszczaniem numeru rejestrowego na dokumentach związanych z działalnością gospodarczą, opłat podwyższonych i innych sankcji, dlatego też mimo wszystko starają się nadążać za narzucanymi zmianami.

Również duże podmioty gospodarcze, pomimo wykwalifikowanych pracowników oraz dużego dostępu do szkoleń, nie radzą sobie z tempem zmian ustaw środowiskowych, błędami baz i wieloma problemami organizacyjnymi, które nie zostały przewidziane przy wprowadzaniu nowych wymagań.

Przedsiębiorcy deklarują swoje duże zaangażowanie w kwestie środowiskowe, ich świadomość znacznie wzrosła na przestrzeni lat, co widać w każdej gałęzi przemysłu i usługach, jednakże tempo narzucanych zmian, niejednoznaczność przepisów oraz fragmentyzacja kwestii środowiskowych nie ułatwia wdrażania zmian na rzecz ochrony środowiska.

Źródło: dr Dominika Sułkowska, Dyrektora ds. Prawnych i Rozwoju w firmie recyclingowej, Ekspert PARP w zakresie CSR, współpracownik Forum Ekologicznego Małopolskiego Instytutu Samorządu Terytorialnego i Administracji.

33,2%

wzrost nakładów inwestycyjnych

W 2019 r. podmioty gospodarcze z Małopolski przeznaczyły większe środki na inwestycje niż w 2018 r. W trzech pierwszych kwartałach (czyli od stycznia do października 2019) poniosły nakłady w kwocie 7 519,1 mln zł. tj. o 33,2% większej niż w analogicznym okresie 2018 r. W skali całego kraju inwestycje wzrosły o 17,3%[16].

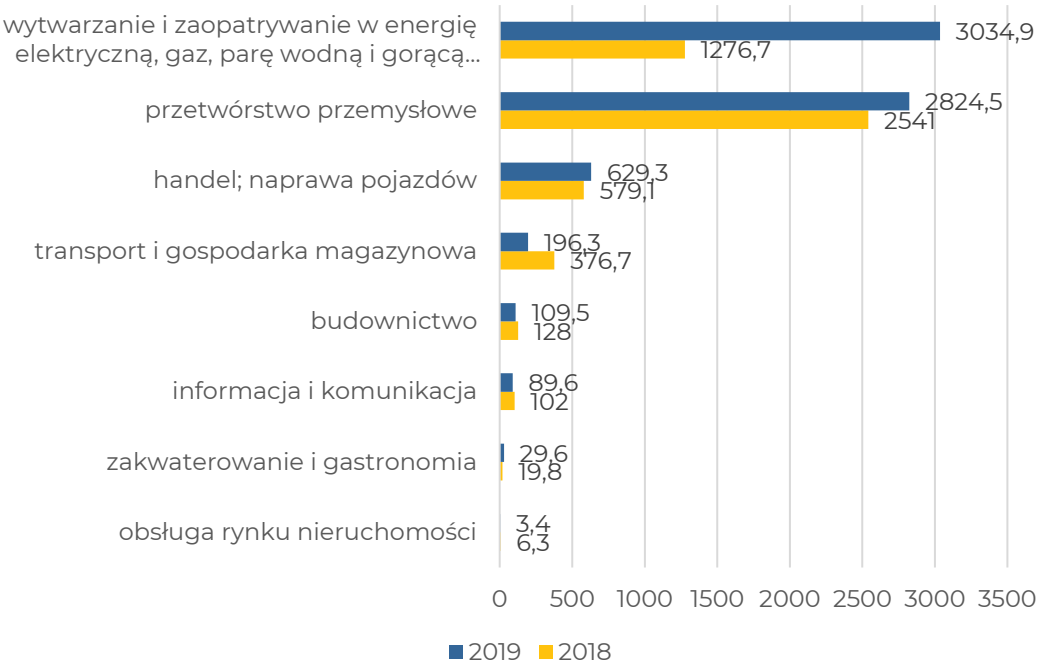
[16] W momencie przygotowywania opracowania nie były dostępne dane za IV kwartał 2019 r. Dane dot. inwestycji dotyczą podmiotów zatrudniających powyżej 49 pracowników.

Podmioty z Małopolski w 2019 r. inwestowały w następujące środki trwałe:

- najwięcej w maszyny, urządzenia techniczne i narzędzia (3 566,6 mln zł, wzrost o 27,6%),
- później w budynki i budowle (1 235,9 mln zł, wzrost o 57,0%),
- najmniej w środki transportu (508,8 mln zł, spadek o 23,3%).

Do 2018 r. największe nakłady na inwestycje ponosiły podmioty zajmujące się przetwórstwem przemysłowym. W 2019 r. nastąpiła zamiana. W trzech pierwszych kwartałach najwięcej zainwestowały podmioty wytwarzające i zaopatrujące w energię elektryczną, gaz, parę wodną i gorącą wodę – 3 034,9 mln zł, czyli ponad dwukrotność tego, co w 2018 r. Nakłady w przetwórstwie przemysłowym wzrosły o 11,2% i wyniosły 2 824,5 mln zł. Poza tym warto zauważyć, że duży wzrost inwestycji (niemal 50%) odnotowały podmioty zajmujące się zakwaterowaniem i gastronomią (do 29,6 mln zł). Zmniejszenie nakładów inwestycyjnych w największym stopniu dotyczyło natomiast podmiotów z branży transportowej (- 47,9% do 196,3 mln zł) oraz obsługi rynku nieruchomości (- 46% do 3,4 mln zł)

Wykres 6. Nakłady inwestycyjne podmiotów gospodarczych w Małopolsce w kwartałach I-III 2018 i 2019 r., w podziale na branże [w mln zł]



Źródło: opracowanie własne na podstawie BDL

Wiele kosztów prowadzenia działalności gospodarczej ma charakter stały, a przychody bywają nieregularne. Brak poduszki finansowej może utrudniać inwestycje, a także wpływa niekorzystnie na utrzymanie płynności finansowej danego podmiotu w sytuacjach kryzysowych.

10,1%

wzrost depozytów w Polsce

Według danych NBP na koniec 2019 r. depozyty przedsiębiorstw niefinansowych w Polsce wyniosły 316,24 mld zł, tj. o 10,1% więcej niż w roku ubiegłym[17]. Przy czym w 2019 r. przedsiębiorcy zwiększali depozyty na lokatach bieżących (porównując III kwartał 2019 do III kwartału 2018 o 15,9%), zmniejszali natomiast na lokatach terminowych (-2,3% w analogicznym okresie)[18] .

Ogólnie rzecz biorąc przedsiębiorcy nie są skłonni do odkładania nadwyżek finansowych. Jak pokazują badania z 2018 r., przeszło połowa mikro- i małych oraz średnich firm zatrzymuje wolne środki na rachunku, nie lokując ich. Jedynie co piąta mała firma lokuje wolne środki finansowe, natomiast w przypadku średnich firm lokowanie wolnych środków finansowych jest częstsze – robi to przeszło jedna czwarta podmiotów. Co piąta mała firma i co ósma średnia firma nie posiada wolnych środków[19].

20%

małych firm nie ma wolnych środków

W obliczu trudności finansowych mikroprzedsiębiorcy najczęściej sięgają po prywatne środki na ratowanie firmy. Postępuje tak aż 34% z nich. 20% przyznaje, że pieniądze pożycza od znajomych. Co piąta firma popadająca w kłopoty opóźnia płatności wobec dostawców. Taki sam odsetek korzysta w podobnej sytuacji z kredytu. 17% firm uruchamia rezerwę finansową. Co dziesiąta – sięga po faktoring. Podobny odsetek decyduje się na rozwiązania ostateczne – korzysta z usług firm windykacyjnych lub prawnika[20].

Ocena sytuacji finansowej przedsiębiorstwa w obliczu pandemii COVID-19

Przeszło ¼ firm uważa, że posiada zapasy finansowe pozwalające przetrwać okres powyżej 3 miesięcy (głównie średnie firmy).

22 proc. badanych ma środki finansowe na maksymalnie kwartał (głównie handel)

Niemal co 3 przedsiębiorstwo posiada zapasy finansowe tylko na miesiąc lub dwa (głównie duże podmioty)

18 proc. firm nie ma rezerw finansowych (głównie mikro firmy)

Źródło: Badania Polskiego Instytutu Ekonomicznego w dniach 1-2 04 2020 wśród 400 właścicieli firm lub osób decyzyjnych w przedsiębiorstwach na temat ich sytuacji i planów po nastaniu w Polsce epidemii koronawirusa.

[17] Por. https://alebank.pl/nbp-depozyty-ogolem-wzrosly-o-85-proc-rdr-kredyty-o-48-proc-rdr-w-grudniu-2019-r/?id=311751&catid=25926, [16.04.2020]
[18] Por. *Szybki monitoring NBP, Analiza sytuacji sektora przedsiębiorstw*, nr 01/20 styczeń 2020 r., dostęp: https://www.nbp.pl/publikacje/koniunktura/raport_1_kw_2020.pdf, [17.04.2020]
[19] Por. https://wyborcza.biz/biznes/1,100969,23533498,zbp-52-srednich-firm-i-42-mikro-i-malych-przedsiebiorstw.html [19.04.2020]
[20] Por. https://smeo.pl/wp-content/uploads/2018/12/Bezpiecze%C5%84stwo-finansowe-ma%C5%82ych-firm-w-Polsce.pdf [19.04.2020]

Upadłości

Podczas gdy w skali całego kraju w 2019 r. nastąpił wzrost liczby upadłości i działań restrukturyzacyjnych (o 10% względem 2018 r.), w Małopolsce liczba niewypłacalności zmniejszyła się do 51 (tj. o 8,3%).

Niewypłacalni przedsiębiorcy, w stosunku do których wszczęto postępowanie upadłościowe lub restrukturyzacyjne, którzy nie byli w stanie samodzielnie zaspokoić zaległych roszczeń pracowniczych, powinni wystąpić o ich wypłatę z Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych (FGŚP).

70%

więcej pracowników z zaległymi świadczeniami

Trzeba tutaj zauważyć, że chociaż niewypłacalności w Małopolsce w 2019 r. było mniej, to znacząco wzrosła liczba pracowników, których zaległe świadczenia trzeba było pokryć z FGŚP (o 70%, do 1575 osób), a także kwota wypłaconych świadczeń (o 113%, do 13,2 mln zł).

Przyczyną takiej sytuacji były wypłaty z FGŚP dla pracowników kilku dużych podmiotów gospodarczych mających swe siedziby w Małopolsce, w tym m.in. zajmujących się:

- sprzedażą detaliczną art. żywnościowych (Krakowski Kredens S.A., Kefirek S.A.),
- sprzedażą detaliczną mebli i art. gospodarstwa domowego (Tajmax SJ),
- przetwórstwem i konserwacją mięsa (FHU Mipol SJ),
- produkcją wyrobów stalowych (Zakłady Budowy Armatury Chemicznej Zbach Sp. z o.o., Chemoservis Dwory SA),
- produkcją wyrobów z betonu (PW Eltar Sp. z o.o.).

W każdym z wymienionych przedsiębiorstw, wypłaty świadczeń otrzymało około 100 byłych pracowników.

Zatrudnienie

W 2019 roku poprawiła się podaż pracy – przybyło osób aktywnych zawodowo, a imigranci zarobkowi częściej decydowali się na dłuższy pobyt w Małopolsce.

W celu zatrzymania pracowników i zdobycia kolejnych, pracodawcy podnosili wynagrodzenia, a także poszerzali ofertę benefitów pozapłacowych. W odpowiedzi na oczekiwania zatrudnionych wprowadzali także większą elastyczność pracy, m.in. w formie telepracy. Podmiotom, które miały sprawdzone takie rozwiązania, łatwiej przystosować się do sytuacji kryzysowej.

Zmiany demograficzne

Więcej mieszkańców w Małopolsce

Na przestrzeni ostatnich 10 latach w Małopolsce obserwowany jest wzrost liczby mieszkańców, mimo, że w skali całego kraju już od 2013 r. odnotowywane są spadki. Na koniec 2018 r. województwo zamieszkiwało 3 401 tys. osób, tj. o 0,3% więcej niż w 2017 r. i o 3% więcej niż w 2009 r.

Ta pozytywna tendencja wynika z utrzymującej się w regionie przewagi liczby urodzeń żywych nad liczbą zgonów (a więc dodatniego przyrostu naturalnego) oraz nadwyżki zameldowań nad wymeldowaniami (a więc dodatniego salda migracji stałej).

Statystycznie mieszkańcy województwa są coraz starsi. Na koniec 2018 r. mediana wieku wyniosła 39,7 lat, tj. o 4 miesiące więcej niż rok wcześniej[21]. Przy tym:

Mieszkańcy Małopolski coraz starsi

- statystyczny mieszkaniec województwa małopolskiego był młodszy od mieszkańca Polski o 1 rok i 3 miesiące,
- mężczyzna był młodszy od kobiety o 2 lata i 9 miesięcy,
- mieszkaniec wsi od mieszkańca miasta był młodszy o 3,5 roku,
- podobnie jak w roku poprzednim, najmłodsi mieszkańcy Małopolski mieszkali w powiecie limanowskim, gdzie mediana wieku wynosiła 35,8 lat, a najstarsi w Tarnowie – mediana 43,6 lata.

[21] Mediana wieku (wiek środkowy) ludności: wskazuje przeciętny wiek osób w danej zbiorowości (np. zamieszkującej określone terytorium). Wartość mediany wyznacza granicę wieku, którą połowa osób w danej zbiorowości już przekroczyła, a druga połowa jeszcze nie osiągnęła. Za: *Sytuacja demograficzna województwa małopolskiego w 2018 r.*, Urząd Statystyczny w Krakowie, Kraków, VII 2019r. dostęp: https://krakow.stat.gov.pl/publikacje-i-foldery/ludnosc/sytuacja-demograficzna-wojewodztwa-malopolskiego-w-2018-r-,1,12.html [21.04.2020]

Następstwem postępującego procesu starzenia się społeczeństwa jest stopniowe zmniejszanie się udziału ludności w wieku produkcyjnym (18-59/64 lata).

W końcu 2018 r. Małopolskę zamieszkiwało 2 075,2 tys. osób w wieku produkcyjnym, tj. o 0,5% mniej niż w 2017 r. Udział tej grupy w ogólnej liczbie ludności wyniósł 61,0% (w kraju – 60,6%).

Prognozy demograficzne wskazują, że starzenie ludności w Małopolsce będzie postępowało. W 2050 r. liczb mieszkańców w wieku 18-59/64 zmniejszy się do 1 871 tys., a udział tej grupy w ogóle ludności spadnie do 57%. Mediana wieku wyniesie 51,2 lat (w Polsce 52,5 lata), czyli o przeszło 10 lat więcej niż obecnie.

Aktywność zawodowa

1,2%

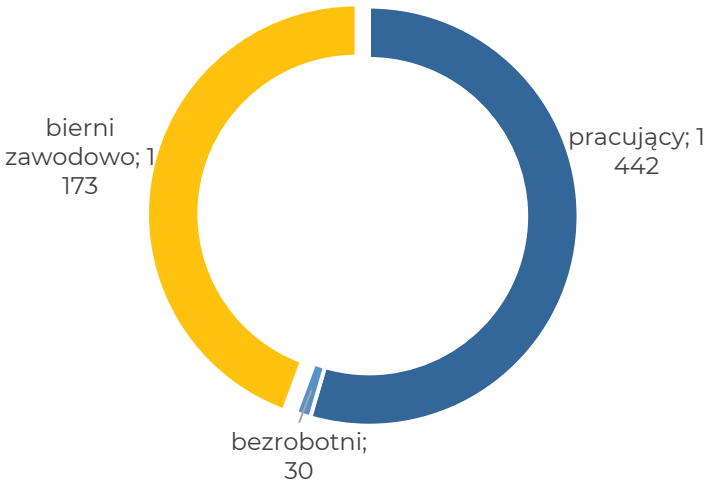
więcej aktywnych zawodowo

W 2019 r. wzrosła aktywność zawodowa Małopolan. W IV kwartale 2019 odnotowano 1 471 tys. osób, które pracują lub pracy poszukują, tj. o 17 tys. (1,2%) więcej niż rok wcześniej. Aktywni zawodowo stanowili 56% ogółu ludności w wieku 15 lat i więcej, natomiast 44% stanowiły osoby, znajdujące się z różnych względów poza rynkiem pracy, czyli bierni zawodowo. Przy czym, na 100 mężczyzn aktywnych zawodowo przypadało 55 mężczyzn biernych zawodowo, a na 100 kobiet aktywnych zawodowo – 110 biernych zawodowo[22].

Wśród aktywnych zawodowo zdecydowaną większość stanowili pracujący (98,0%), bezrobotni zaledwie 2%. Pokazuje to, że na koniec 2019 r. osoby chętne do pracy przeważnie znajdowały zajęcie.

[22] Por. *Aktywność ekonomiczna ludności w województwie małopolskim – IV kwartał 2019 r.*, Urząd Statystyczny w Krakowie, 30.03.2020 r., dostęp: https://krakow.stat.gov.pl/opracowania-biezace/informacje-sygnalne/praca-wynagrodzenie/aktywnosc-ekonomiczna-ludnosci-w-wojewodztwie-malopolskim-iv-kwartal-2019-r-,6,58.html# [27.04.2020]

Wykres 7. Sytuacja zawodowa Małopolan w wieku 15 lat i więcej w IV kwartale 2019 r., w tys.



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych BDL

Współczynnik aktywności zawodowej, który ogółem w Małopolsce osiągnął wartość 55,6% (tj. o 0,4 p. p. mniej niż średnio w kraju i o 0,7 p. p. więcej niż rok wcześniej) podobnie jak w poprzednich latach najwyższy był w grupie:

- mężczyzn (64,3%, o 16,7 p. p. więcej niż wśród kobiet)
- mieszkańców miast (57,0%, o 2,7 p. p. więcej od obserwowanego na wsi)
- osób w wieku 35–44 lata (86,9%, o 64,7 p. p. więcej niż wśród osób w wieku 55 lat i starszych)
- z wyższym wykształceniem (81,7%, o 68,2 p. p. więcej niż wśród osób z wykształceniem gimnazjalnym i niższym).

Pracujący

3,4%

więcej pracujących

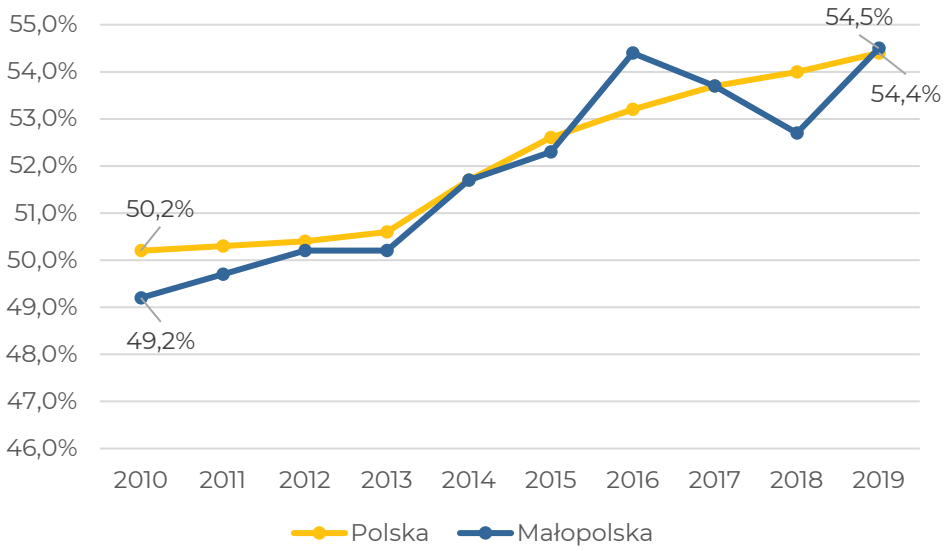
W IV kwartale 2019 r. w Małopolsce pracowało 1 442 tys. osób, tj. o 47 tys. więcej niż rok wcześniej[23]. Liczba pracujących mężczyzn zwiększyła się o 25 tys. (o 3,2%), a liczba pracujących kobiet – o 21 tys. (o 3,4%). Wzrost liczby pracujących odnotowano zarówno na wsi o 28 tys. (o 4,0%), jak i w miastach – o 19 tys. (o 2,8%).

[23] Pracujący według BAEL to osoby, które w badanym tygodniu wykonywały (przez co najmniej 1 godzinę) pracę przynoszącą zarobek lub dochód, prowadziły własną działalność gospodarczą poza rolnictwem, pomagały (bez wynagrodzenia) w prowadzeniu rodzinnego gospodarstwa rolnego lub

Patrząc w dłuższej perspektywie widać, że podejmowanie przez Małopolan pracy zwiększało się stopniowo. Jeszcze w IV kwartale 2010 r. wskaźnik zatrudnienia[24] wynosił 49,2%, co oznacza, że pracujący stanowili wtedy mniej niż połowę ludności w wieku 15 i więcej. W IV kwartale 2019 wskaźnik wzrósł do 54,5%, osiągając najwyższą wartość w ostatnich 10 latach, a także wyższą niż ogółem w Polsce (o 0,1 p. p.) i wyższą niż ogółem w Unii Europejskiej (bez Wielkiej Brytanii – o 0,7 p. p.).

Wskaźnik zatrudnienia, analogicznie jak wskaźnik aktywności zawodowej, najwyższy był w grupie: mężczyzn (63,4%), mieszkańców miast (55,6%), osób w wieku 35–44 lata (85,9%) oraz osób z wykształceniem wyższym (79,5%).

Wykres 8. Wskaźnik zatrudnienia w Polsce i Małopolsce w IV kwartale w latach 2010-2019



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych BDL

Charakter pracy wykonywanej w Małopolsce w IV kwartale 2019 r.:

- **najemna** – 76,1% ogółu pracujących stanowiły osoby zatrudnione na podstawie stosunku pracy (o 1,1 p. p. mniej niż rok wcześniej). Pracodawcy i pracujący na własny rachunek stanowili 21,4% (o 0,5 p. p. więcej niż rok wcześniej), a pomagający bezpłatnie członkowie rodzin 2,4% (o 0,6 p. p. więcej niż rok wcześniej),

rodzinnej działalności gospodarczej poza rolnictwem, a także osoby, które formalnie miały pracę, ale z różnych powodów jej nie wykonywały (np. z powodu choroby, urlopu, przerwy w działalności zakładu itp.).

[24] Wskaźnik zatrudnienia: udział pracujących danej kategorii w ogólnej liczbie ludności danej kategorii. Por. https://stat.gov.pl/metainformacje/slownik-pojec/pojecia-stosowane-w-statystyce-publicznej/884,pojecie.html [21.05.2020]

- **u pracodawcy z sektora prywatnego** – 71,8% pracowników najemnych pracowało w sektorze prywatnym (o 1,6 p. p. mniej niż w IV kwartale 2018 r.), pozostali (310 tys. osób) w sektorze publicznym,
- **w pełnym wymiarze czasu** – osoby, które pracowały 40 godzin i więcej stanowiły 72,4% ogółu pracujących (o 2,6 p. p. mniej niż przed rokiem). Pozostali (377 tys.) pracowali w niepełnym wymiarze czasu. Wśród pracowników pełnoetatowych przeważali mężczyźni (stanowili 59,8%), natomiast w mniejszym wymiarze czasu częściej pracowały kobiety (stanowiły 51,5% tej grupy).
- najwięcej pracujących zaliczało się do **grupy specjalistów** (23,4% pracujących), w następnej kolejności pracowników usług i sprzedawców (14%) oraz robotników przemysłowych i rzemieślników (również 14%). Przy czym, porównując do sytuacji w roku ubiegłym, w Małopolsce przybyło specjalistów i pracowników usług, ubyło natomiast robotników i rzemieślników (grupa ta zmniejszyła się o 17 % pomiędzy IV kwartałem 2018 r. a IV kwartałem 2019 r.).

Na przestrzeni ostatnich lat systematycznie powiększał się sektor przedsiębiorstw w Małopolsce[25]. Pomiędzy 2017 a 2018 r. liczba przedsiębiorstw w województwie wzrosła o 4,8% do 202,7 tys. (w Polsce dynamika wzrostu wyniosła 3,5%). Przy czym wzrost liczby przedsiębiorstw miał miejsce tylko w grupie mikro (zatrudniającej nie więcej niż 9 pracowników). Stosunkowo największy spadek odnotowano w grupie małych przedsiębiorstw (10-49 pracowników) – 6,6%.

Zmniejszenie liczby przedsiębiorstw zatrudniających 10 i więcej pracowników nie wpłynęło negatywnie na zatrudnienie w sektorze przedsiębiorstw. Ogólnie liczba pracujących w przedsiębiorstwach[26] zwiększyła się o 0,3%, do 857,9 tys. (w Polsce o 1,4%). Przybyło pracujących w mikro, małych i dużych przedsiębiorstwach. Pomiędzy 2017 a 2018 zmniejszyła się jedynie liczba pracujących w średnich przedsiębiorstwach – o 5,8%.

[25] Przedsiębiorstwo zgodnie z definicją GUS to: jednostka organizacyjna wytwarzająca towary i usługi, która osiąga korzyści z pewnego stopnia samodzielności w podejmowaniu decyzji, w szczególności w zakresie alokacji bieżących zasobów. Przedsiębiorstwo prowadzi jeden lub więcej rodzajów działalności w jednym lub w większej ilości miejsc. Por. https://stat.gov.pl/metainformacje/slownik-pojec/pojecia-stosowane-w-statystyce-publicznej/3759,pojecie.html [29.04.2020]

[26] Pracujący w przedsiębiorstwach, to osoby wykonujące pracę przynoszącą im zarobek (w formie wynagrodzenia za pracę) lub dochód. Do pracujących zalicza się: 1) osoby zatrudnione na podstawie stosunku pracy (umowa o pracę, powołanie, mianowanie, wybór lub stosunek służbowy); 2) pracodawców i pracujących na własny rachunek; 3) osoby wykonujące pracę nakładczą; 4) agentów (łącznie z pomagającymi członkami ich rodzin oraz osobami zatrudnionymi przez agentów); 5) członków spółdzielni produkcji rolniczej); 6) duchownych pełniących obowiązki duszpasterskie. Por. https://stat.gov.pl/metainformacje/slownik-pojec/pojecia-stosowane-w-statystyce-publicznej/3399,pojecie.html [18.05.2020]

Tabela 2. Liczba przedsiębiorstw oraz liczba pracujących w przedsiębiorstwach w 2018 r. w podziale na wielkość przedsiębiorstwa

MIKRO Do 9 pracowników	195,1 tys. przedsiębiorstw +5,2% r/r **96,6%** ogółu	380,2 tys. pracujących +1,9% r/r **44,3%** ogółu
MAŁE 10-49 pracowników	5,2 tys. przedsiębiorstw -6,6% r/r **2,6%** ogółu	109,5 tys. pracujących +0,6% r/r **12,8%** ogółu
ŚREDNIE 50-249 pracowników	1,3 tys. przedsiębiorstw -1,1% r/r **0,7%** ogółu	140,8 tys. pracujących -5,8% r/r **16,4%** ogółu
DUŻE 250 i więcej pracowników	279 przedsiębiorstw -3,5% r/r **0,1%** ogółu	227,4 tys. pracujących +0,7% r/r **26,5%** ogółu

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych BDL

W 2019 r. zwolnienia grupowe przeprowadziły 33 podmioty, rok wcześniej 37. Jednakże liczba osób, które zostały nimi objęte, była zdecydowanie większa – w 2019 r. pracę z winy pracodawcy straciło 7 840 pracowników, tj. o ponad 6 tys. więcej niż w roku 2018. Taka sytuacja miała miejsce głównie za sprawą firmy TESCO POLSKA Sp. z o.o. z siedzibą w Krakowie, która zawęziła swoją działalność w całym kraju, likwidując część sklepów. Nie wszystkie zwolnienia zarejestrowane w regionie przez ten podmiot dotyczyły mieszkańców Małopolski – pracodawcy mają obowiązek zgłaszania zwolnień grupowych w miejscu siedziby przedsiębiorstwa, a nie w miejscu faktycznego wykonywania pracy.

Wsparcie z funduszy europejskich dla zwalnianych pracowników

Przedsiębiorstwa przechodzące zmiany (restrukturyzację), zwalniające pracowników mogą skorzystać z projektów typu *outplacement* skierowanych do osób zwalnianych lub zagrożonych zwolnieniem. W ramach projektów finansowanych z 8 osi priorytetowej Regionalnego Programu Operacyjnego Województwa Małopolskiego oferowana jest kompleksowa, zindywidualizowana pomoc, która pozwoli pracownikom dostosować się do nowej sytuacji zawodowej na rynku pracy, w tym m.in.: szkolenia i doradztwo zawodowe, poradnictwo psychologiczne, pośrednictwo pracy, staże i praktyki, coaching, szkolenia specjalistyczne.

Źródło: opracowanie własne WUP

Zapotrzebowanie na pracowników

Na koniec IV kwartału 2019 r. w Polsce odnotowano 125,4 tys. wolnych miejsc pracy[27]. Najwięcej w województwach: mazowieckim — 35,4 tys. (28,2%), śląskim — 16,4 tys. (13,1%) oraz małopolskim — 13,6 tys. (10,8%).

13%

więcej wolnych miejsc pracy

Podczas gdy w Polsce liczba wolnych miejsc pracy zmniejszyła się o 11% w stosunku do IV kwartału 2018 r., w Małopolsce utrzymała się tendencja wzrostowa – liczba wolnych miejsc pracy zwiększyła się o 13%.

W IV kwartale 2019 r. w Polsce utworzono 114,4 tys. nowych miejsc pracy, tj. o 8,1% mniej niż w IV kwartale 2018 r. Najwięcej nowych miejsc powstało w województwie małopolskim — 20,2 tys. (17,7%), a w dalszej kolejności wielkopolskim — 11,5 tys. (10,1%) oraz dolnośląskim — 10,8 tys. (9,4%).

Z badania internetowych ofert pracy wynika, że pomiędzy 1 lipca 2018 r. a 31 grudnia 2019 r. na polskich stronach internetowych pojawiło się 2 156 tys. ofert pracy, w tym 217,5 tys. dotyczyło pracy w Małopolsce (tj. 10% ogółu) [28].

Najwięcej ofert dla specjalistów i pracowników usług

Najwięcej ofert pracy w województwie adresowanych było do specjalistów (ponad jedna trzecia) oraz pracowników usług i sprzedawców (jedna czwarta). Przedstawiciele pozostałych zawodów byli poszukiwani w Internecie rzadziej.

[27] W podmiotach gospodarki narodowej lub ich jednostkach lokalnych zatrudniających co najmniej 1 osobę.

[28] Skills Online Vacancy Analysis Tool for Europe (Skills-OVATE) to narzędzie do monitorowania internetowych ofert pracy opracowane przez CEDEFOP. Skills-OVATE umożliwia dostęp do informacji uzyskanych z milionów internetowych ogłoszeń o pracy, pochodzących z tysięcy źródeł, w tym prywatnych portali z ofertami pracy, publicznych portali służb zatrudnienia, agencji rekrutacyjnych, gazet internetowych i stron internetowych pracodawców. Narzędzie zawiera informacje na temat najbardziej poszukiwanych zawodów i umiejętności w krajach i regionach europejskich w oparciu o międzynarodowe klasyfikacje: ISCO-08 dla zawodów, NUTS-2 dla regionów, ESCO dla umiejętności i NACE rev. 2 dla sektorów. Por. https://www.cedefop.europa.eu/en/data-visualisations/skills-online-vacancies oraz https://skillspanorama.cedefop.europa.eu/en/indicators/skills-online-vacancies?country=EU#1 [30.04.2020].

Wykres 9. Internetowe oferty pracy w Małopolsce w podziale na duże grupy zawodów



Źródło: opracowanie własne na podstawie Skills-OVATE, CEDEFOP

Wśród specjalistów najbardziej poszukiwani byli Ci do spraw ekonomicznych i zarządzania (42% wszystkich ofert w tej grupie) oraz do spraw technologii informacyjno-komunikacyjnych (35%). Natomiast w grupie pracowników usług i sprzedawców najwięcej ofert kierowanych było do tych z obszaru usług osobistych (tj. np. kucharzy, fryzjerów, gospodarzy obiektów, przewodników wycieczek) – 32% wszystkich ofert w tej kategorii oraz sprzedawców – 26%.

Postawa kandydatów na etapie rekrutacji

Pracownicy z dużo większą rozwagą niż w poprzednich latach podchodzili do angażowania się w procesy rekrutacyjne. Wcześniej obserwowaliśmy w tym zakresie dużo większą swobodę. Myślę, że wpływ mogły mieć pojawiające się informacje o spowolnieniu gospodarczym. Kandydaci bardziej badali rynek niż szukali nowych wyzwań.

Niezmiennie dużym zainteresowaniem cieszyły się stanowiska wysokiego szczebla. Jest ich stosunkowo mało na rynku, a zainteresowanie kandydatów jest duże.

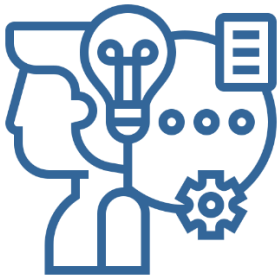
Źródło: Izabela Ulatowska-Bierlet, HR Manager, Passion HR

W ogłoszeniach zamieszczonych w Internecie pracodawcy oczekiwali od kandydatów w Polsce najczęściej: znajomości obsługi komputera (22% ogółu ofert), adaptacji do zmieniających się warunków pracy (21%) oraz umiejętności pracy w grupie (17%).

W skali całej UE pracodawcy formułowali podobne oczekiwanie. Przy czym zdecydowanie najczęściej wskazywali na adaptację do zmieniających się warunków pracy – 49% ofert opublikowanych w Unii zawierało taki wymóg względem kandydatów.

Poza tym w ogłoszeniach zamieszczonych w Polsce pracodawcy kładli nacisk na kwestie takie jak wspólnota celu (tj. współpraca osób o takim samym poziomie zaangażowania w osiągnięcie danego celu, utrzymywanie otwartej komunikacji ułatwiającej efektywne wykorzystanie pomysłów itp.), kreatywność oraz wykorzystanie technik komunikacji (tj. zastosowanie takich techniki komunikacji, które pozwalają rozmówcom lepiej się rozumieć i precyzyjnie komunikować).

Schemat 3. 10 kompetencji najczęściej wskazywanych w internetowych ogłoszeniach o pracę w Polsce





Źródło: opracowanie własne na podstawie Skills-OVATE, CEDEFOP

Wynagrodzenia

9,7%

wyższe wynagrodzenia

W 2019 r. utrzymała się tendencja wzrostowa wynagrodzeń. Przeciętne miesięczne wynagrodzenie brutto w sektorze przedsiębiorstw[29] wyniosło w Małopolsce 5 151,08 zł, czyli o 454,42 zł (9,7%) więcej niż w roku poprzednim[30]. W skali kraju przeciętne wynagrodzenie brutto było nieznacznie wyższe niż w województwie i wyniosło 5 169,06 zł brutto (o 6,5% niż w 2018)[31].

[29] Średnie przeciętne wynagrodzenie zawiera tylko informacje o przedsiębiorstwach zatrudniających powyżej 9 pracowników.
[30] *Biuletyn statystyczny województwa małopolskiego – IV kwartał 2019*, GUS, Kraków 2020 r., dostęp: https://krakow.stat.gov.pl/opracowania-biezace/komunikaty-i-biuletyny/inne-opracowania/biuletyn-statystyczny-wojewodztwa-malopolskiego-iv-kwartal-2019,3,47.html, [17.03.2020]
[31] *Komunikaty i Obwieszczenia Prezesa GUS*, dostęp: https://stat.gov.pl/sygnalne/komunikaty-i-obwieszczenia/18,2020,kategoria.html, [19.03.2020]

Najwyższe wynagrodzenia w Małopolsce odnotowano w 2019 r. w branży informacja i komunikacja (7,6 tys. zł). Najniższe w zakwaterowaniu i gastronomii (niewiele ponad 3,5 tys. zł). Przy czym największy wzrost wynagrodzeń miał miejsce w przedsiębiorstwach zajmujących się administrowaniem i działalnością wspierającą (15,9%) oraz handlem (10%). Spadek odnotowano tylko w jednej branży – górnictwie i wydobyciu (o 0,2% w stosunku do przeciętnego wynagrodzenia w grudniu 2018 r.)

Wykres 10. Przeciętne miesięczne wynagrodzenia w sektorze przedsiębiorstw w 2019 r.



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych Biuletyn statystyczny województwa małopolskiego – IV kwartał 2019, GUS, Kraków 2020 r.

Na wzrost wynagrodzeń, poza presją płacową i niedoborem pracowników, wpływ miało podwyższenie płacy minimalnej.

Płaca minimalna w Polsce w 2019 r.

W 2019 r. płaca minimalna w Polsce wynosiła 2 250 zł brutto (o 150 zł więcej niż w 2018 r.), a minimalna stawka godzinowa - 14,70 zł.

W państwach członkowskich UE płace minimalne wahały się od 286 EUR do 2 071 EUR na miesiąc. Wśród 22 krajów Unii Europejskiej, które wprowadziły regulacje w tym zakresie, Polska (z płacą minimalna na poziomie 523 EUR) znalazła się na 15 pozycji. Pierwsze miejsce z najwyższą stawką zajął Luksemburg, ostatnie Bułgaria.

Regulacje dot. płacy minimalnej w 2019 r. nie obowiązywały w Austrii, na Cyprze, Danii, Finlandii, Szwecji oraz we Włoszech.

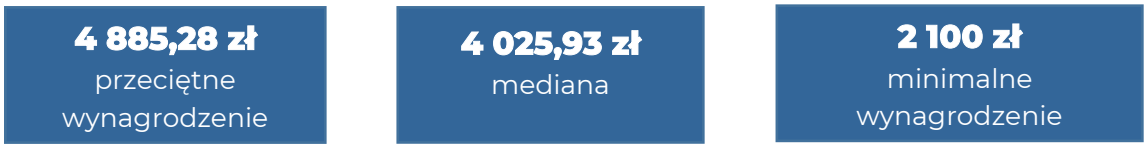
W 2020 r. minimalne wynagrodzenie w Polsce wzrosło do 2 600 zł brutto, a stawka godzinowa do 17 zł.

Źródło: opracowanie własne na podstawie Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 11 września 2018 r. w sprawie wysokości minimalnego wynagrodzenia oraz dane Eurostat

Przeciętne wynagrodzenie brutto nie odzwierciedla jednak w pełni sytuacji na rynku pracy. Średnie zawyżane są przez wynagrodzenia bardzo wysokie, poza tym do ich wyliczenia brane są pod uwagę tylko zarobki w przedsiębiorstwach zatrudniających powyżej 9 osób. Dlatego też lepszym narzędziem do porównań jest mediana[32].

Jak wynika z badania przeprowadzonego przez GUS w październiku 2018 r.[33] wśród podmiotów gospodarki narodowej (a nie tylko przedsiębiorstw), przeciętne wynagrodzenie w Małopolsce wyniosło 4 885,28 zł brutto, natomiast mediana była o ponad 850 zł niższa. Oznacza to, że połowa pracujących w województwie zarabiała mniej niż 4 025,93 zł brutto, a połowa więcej. Ogółem w Polsce mediana osiągnęła wartość 4 094,98 zł i także była niższa od przeciętnego wynagrodzenia (5003,78 zł).

Schemat 4. Wynagrodzenia brutto w gospodarce narodowej w Małopolsce w październiku 2018



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS i Urzędu Statystycznego w Krakowie

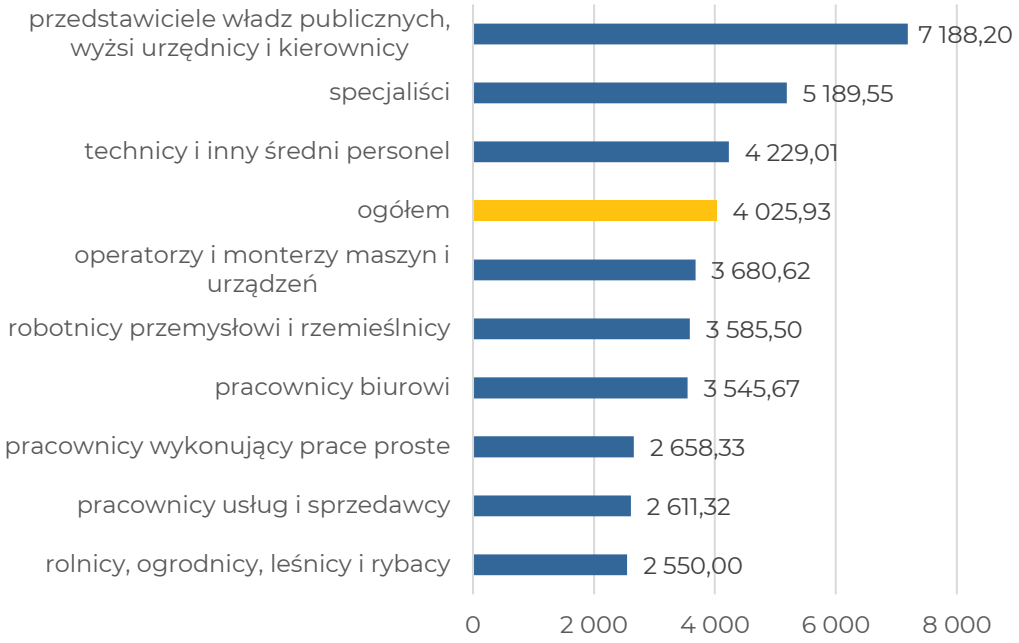
Poziom wynagrodzeń w październiku 2018 r. różnił się znacząco w zależności od płci i zawodu. Mediana zarobków kobiet w Małopolsce wyniosła 3 800,00 zł, natomiast mężczyzn była o 478,25 zł wyższa i wyniosła 4 278,15 zł.

W przypadku zawodów, najwyższą medianę zarobków odnotowano w województwie wśród kierowników (ponad 7 tys.). Powyżej przeciętnej zarabiali także specjaliści (niemal 5,2 tys. zł) oraz technicy (ponad 4,2 tys. zł). Najniższą medianę odnotowano wśród rolników, pracowników usług i sprzedawców oraz pracowników wykonujących prace proste. Zarobki połowy osób pracujących w tych zawodach w Małopolsce nie przekroczyły 2 700 zł brutto.

[32] Mediana to wartość środkowa, dzieląca wszystkie dane na pół. Poniżej i powyżej mediany znajduje się dokładnie połowa danych uporządkowanych rosnąco. Mediana jest mniej wrażliwa na wartości skrajne, które mogą z kolei silnie wpływać na wyniki średniej arytmetycznej.

[33] Badanie jest realizowane z częstotliwością dwuletnią, ma charakter reprezentacyjny i obejmuje podmioty gospodarki narodowej o liczbie pracujących powyżej 9 osób. Dane dotyczą osób pełnozatrudnionych oraz niepełnozatrudnionych, które przepracowały cały miesiąc październik 2018 r. Por. https://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/rynek-pracy/pracujacy-zatrudnieni-wynagrodzenia-koszty-pracy/struktura-wynagrodzen-wedlug-zawodow-w-pazdzierniku-2018-roku,5,6.html [30.04.2020]

Wykres 11. Mediana zarobków w Małopolsce w październiku 2018 r. w podziale na zawody (brutto, w zł)

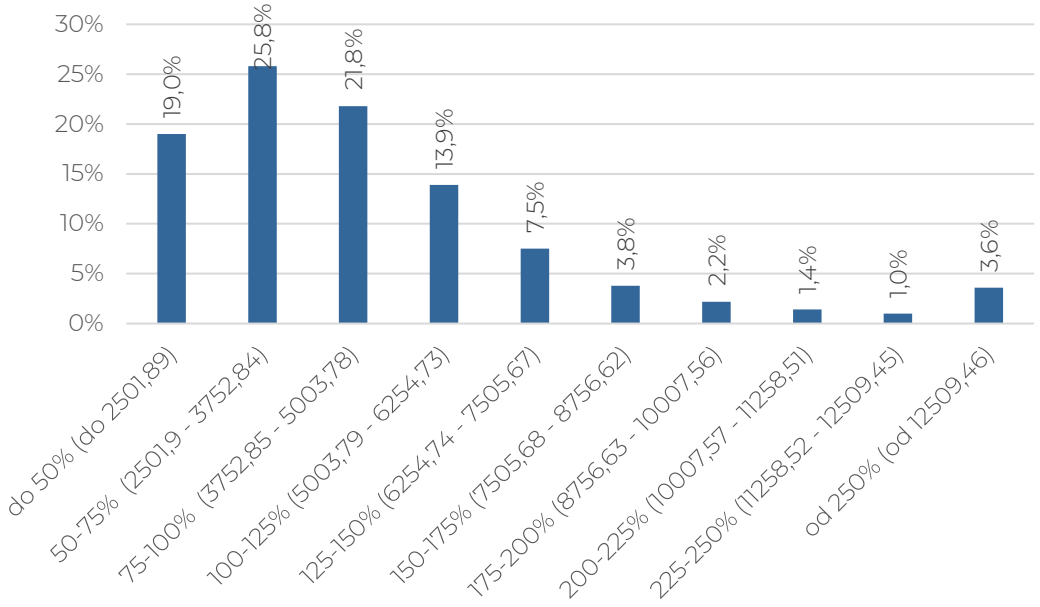


Źródło: opracowanie własne na podstawie danych udostępnionych przez Urząd Statystyczny w Krakowie

Ponadto z analizy wynagrodzeń w październiku 2018 r. wynika, że w Małopolsce:

- przeważały osoby zarabiające mniej lub równowartość przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia brutto. 67% pracujących w Małopolsce otrzymywało wynagrodzenie mniejsze lub równe 5 003,78 zł,
- najwyższe zarobki, czyli na poziomie co najmniej dwukrotności przeciętnego wynagrodzenia brutto (≥ 10007,56 zł) osiągało 6% Małopolan,
- najniższe zarobki, nieprzekraczające 2501,89 zł, a więc 50 % przeciętnego wynagrodzenia brutto, osiągało 19,0% Małopolan. W skali kraju takie osoby stanowiły 16,2%.

Wykres 12. Odsetek pracujących w Małopolsce osiągających wynagrodzenia w odniesieniu do przeciętnego wynagrodzenia brutto w październiku 2018 r. (5003,78 zł)



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych udostępnionych przez Urząd Statystyczny w Krakowie

70%

gospodarstw domowych w Polsce ma oszczędności

Wraz ze wzrostem wynagrodzeń zwiększyły się także oszczędności Polaków. Szacuje się, że w 2019 r. 70% gospodarstw domowych w Polsce posiadało oszczędności, a przeciętne polskie gospodarstwo domowe miało około jedną trzecią więcej zgromadzonych funduszy niż trzy lata wcześniej[34].

Wśród oszczędzających dominowały osoby przekazujące na oszczędności środki nie wydane na koniec miesiąca. Polacy oszczędzali średnio 14,0% swych dochodów (wobec 11,8% przed rokiem)[35].

[34] Por. https://tvn24bis.pl/z-kraju,74/open-finance-gospodarstwo-domowe-ma-do-wydania-o-jedna-trzecia-wiecej,898140.html [16.04.2020]
[35] Por. https://infowire.pl/generic/release/470505/bedziemy-oszczedzac-coraz-wiecej-dzis-to-srednio-14-proc-dochodow [16.04.2020]

Wg danych Narodowego Banku Polskiego z września 2019 r. Polacy w bankach przechowywali 871 mld zł. Około 63% tych środków (tj. 573 mld zł) zdeponowano na rachunkach bieżących, w większości nieoprocentowanych lub przynoszących symboliczne odsetki. Stan rachunków powiększył się w ciągu dwunastu miesięcy o 16,3%, zaś wartość lokat zaledwie o 2,8%[36].

Oszczędności na wypadek utraty pracy

Wg danych z kwietnia 2020 r., 62% Polaków ma oszczędności, które pozwolą im funkcjonować po utracie pracy na skutek koronawirusa.

Co piąty badany deklaruje, że pieniędzy starczy mu na pół roku, a 39% ma środki na przetrwanie trzech miesięcy.

Źródło: opracowanie własne na podstawie *Jak Polacy są przygotowani na kryzys? 62 proc. ma oszczędności, by przetrwać po utracie pracy*, Forbes

Dostępność komunikacyjna Małopolski

Dostępność transportowa miast jest istotnym czynnikiem wpływającym na poziom i tempo rozwoju gospodarczego i społecznego. Z punktu widzenia rynku pracy warunkuje możliwość zatrudnienia poza miejscem zamieszkania.

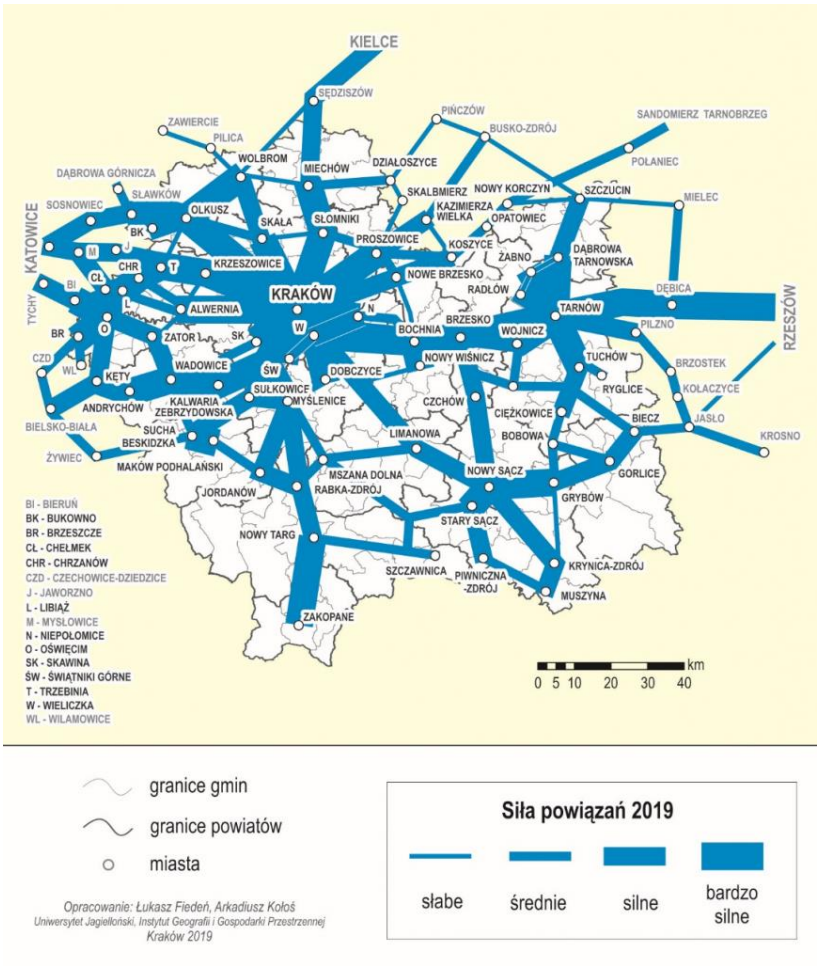
Dobra dostępność drogowa Małopolski

W Małopolsce dominuje transport drogowy, zarówno w zakresie przewozu towarów, jak i osób. Niestety nie wszystkie części województwa mają dobrze rozwiniętą infrastrukturę drogową, a co za tym idzie, także transportową. Najlepszą dostępnością, zarówno z perspektywy gospodarczej, jak i jakości życia, cechuje się Krakowski Obszar Metropolitalny oraz gminy położone w ciągu komunikacyjnym autostrady A4. Dostępność ta pogarsza się im bardziej na północ od głównej osi transportowej województwa oraz na południe od tego układu. Najsłabszą dostępnością cechują się powiaty tatrzański, nowotarski, gorlicki i nowosądecki.

Kraków dostępny jest z niemal całego obszaru województwa w mniej niż 2 godziny z wyjątkiem gmin w południowych częściach powiatów gorlickiego i nowosądeckiego (Muszyna, Uście Gorlickie i Piwniczna Zdrój).

[36] Por. https://www.analizy.pl/fundusze/wiadomosci/26030/oszczednosci-puchna-inwestycje-kuleja.html, [16.04.2020].

Mapa 2. Schemat powiązań międzymiastowych komunikacją publiczną w Małopolsce w 2019 r.



Źródło: Relacje przestrzenne i dostępność komunikacyjna województwa Małopolskiego, UMWM, 2019

Za mała siatka połączeń komunikacją publiczną

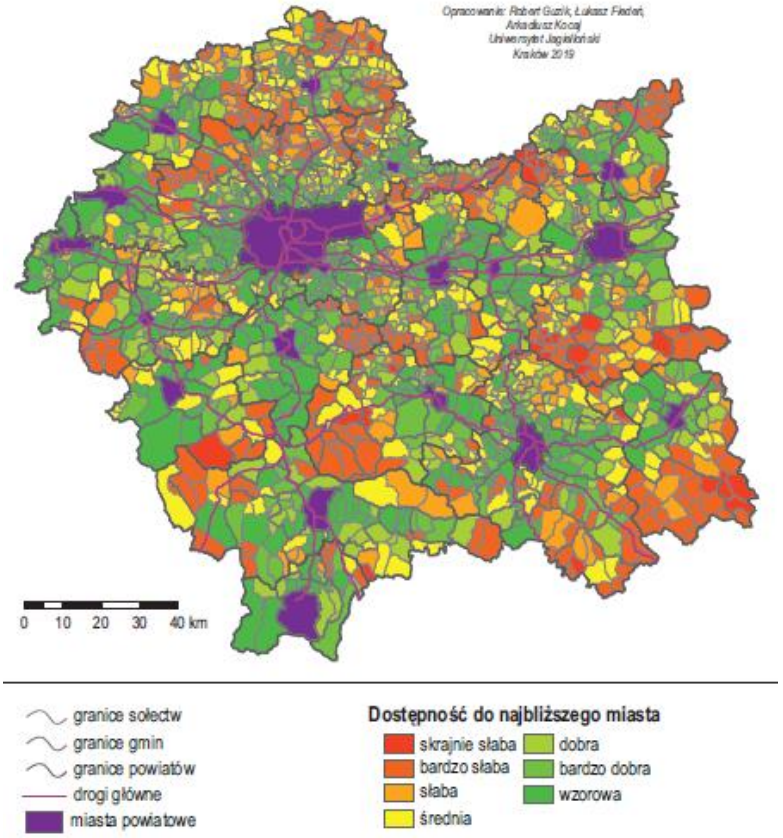
Jeśli chodzi o połączenia komunikacją publiczną z obszarów wiejskich do pobliskich miast, to sytuacja w Małopolsce przedstawiała się stosunkowo dobrze. Większość miejscowości miało wzorową (27%), bardzo dobrą (15%) lub dobrą (16%) dostępność do najbliższego miasta – niemal 90% mieszkańców zamieszkiwało w miejscowościach o takiej dostępności. Niemniej, co warto podkreślić, aż 16% miejscowości nie posiadało w ogóle przystanku komunikacji publicznej. Miejscowości o słabej i bardzo słabej dostępności koncentrowały się w kilku strefach: Beskidzie Niskim (powiat gorlicki), pasie Pogórza (tarnowski, limanowski), Wyżynie Miechowskiej na granicy powiatów miechowskiego, krakowskiego, proszowickiego oraz w Dolinie Wisły w powiecie dąbrowskim, tarnowskim i brzeskim. Ponadto w 57 miejscowościach, zamieszkałych przez 24 tys. osób, nie było żadnych połączeń do miasta pomiędzy godziną 6:00 a 8:00. Miejscowości takie występowały wyłącznie w północnej i wschodniej części województwa.

Jednak nawet w dobrze rozwiniętych komunikacyjnie powiatach Krakowskiego Obszaru Metropolitalnego odnotowano miejscowości wiejskie o zaledwie dwóch kursach dziennie do miasta powiatowego. Im dalej od Krakowa i głównych szlaków komunikacyjnych, zwłaszcza w północnej części regionu, tym więcej miejscowości słabo połączonych z miastem powiatowym.

Ponad 50% miejscowości miało bezpośrednie połączenie z Krakowem, wśród nich były prawie wszystkie miasta województwa. Ogółem 69% mieszkańców województwa mieszkających poza Krakowem miało do niego bezpośrednie połączenie w systemie transportu publicznego.

Zdecydowanie gorzej wyglądała dostępność i powiązania komunikacyjne obszarów wiejskich w dni inne niż robocze. Obszary bez komunikacji w dni świąteczne stanowiły niemal 1/3 miejscowości wiejskich województwa zamieszkałych przez 1/4 ludności wiejskiej.

Mapa 3. Dostęp do miasta powiatowego



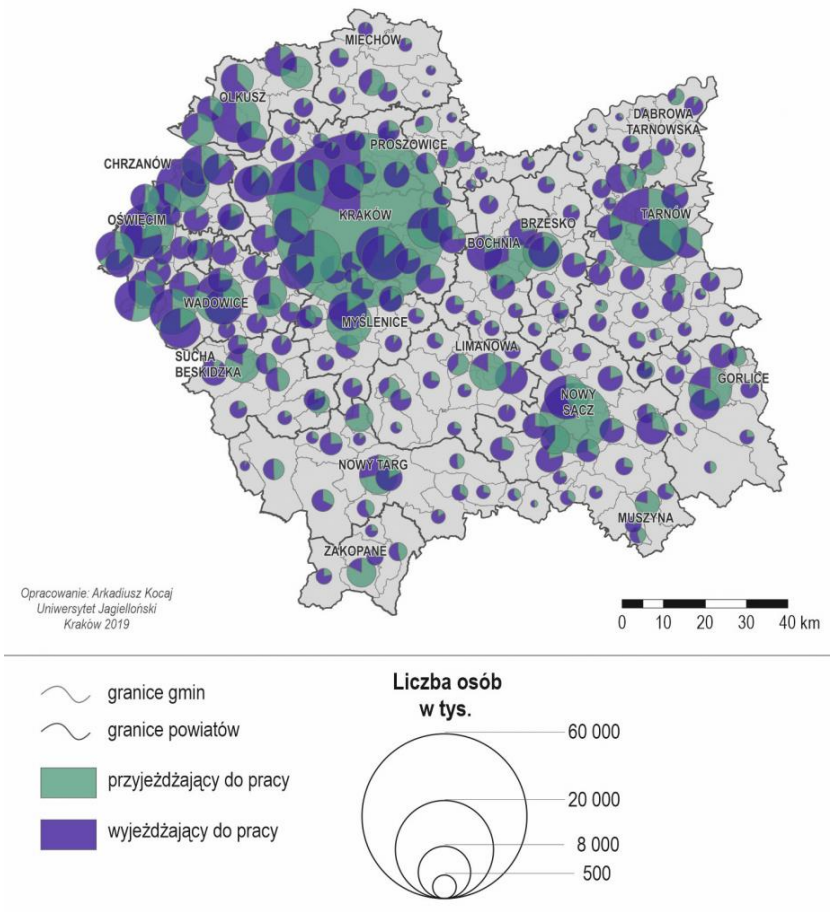
*miara syntetyczna obejmująca liczbę kursów i czas dojazdu

Źródło: Relacje przestrzenne i dostępność komunikacyjna województwa Małopolskiego, UMWM, 2019

Z perspektywy dojazdów do pracy zdecydowanie wyróżniały się Kraków, Tarnów i Nowy Sącz, skupiające 37% wszystkich przemieszczających się za pracą. Poza tym wokół stolicy województwa rozwinął się obszar silnej suburbanizacji gospodarczej, gdzie również odnotowano sporo dojeżdżających osób. Niskie natężenie dojazdów do pracy cechowało natomiast obszar karpacki (z wyjątkami w postaci Nowego Sącza, Gorlic, Nowego Targu czy Zakopanego) oraz pogranicze z województwem świętokrzyskim. Wśród miast o ujemnym bilansie dojazdów do pracy należy wymienić znajdujące się w zachodniej części województwa dawne miasta górnicze oraz małe miasteczka położone głównie w obszarze Pogórza Karpackiego[37].

Dojazdy do pracy do miast na prawach powiatu

Mapa 4. Przyjeżdżający i wyjeżdżający do pracy do/z innej gminy w województwie małopolskim w 2016 roku



Źródło: Relacje przestrzenne i dostępność komunikacyjna województwa Małopolskiego, UMWM, 2019

[37] Por. R. Guzik i in, *Relacje przestrzenne i dostępność komunikacyjna województwa Małopolskiego*, Urząd Marszałkowski Województwa Małopolskiego, 2019, dostęp: https://www.obserwatorium.malopolska.pl/raporty/relacje-przestrzenne-i-dostepnosc-komunikacyjna-komponent-3-dla-malopolski/ [20.05.2020]

Praca dla specjalistów z wyższym wykształceniem poza Krakowem – przykład Nowego Sącza

Osoby z wyższym wykształceniem, które ukończyły kierunki uznawane za deficytowe – medyczne, techniczne, informatyczne nie mają problemów z podjęciem zatrudnienia zarówno w Nowym Sączu, jak również poza nim. Na pracę poza Nowym Sączem decydują się głównie osoby, które mają możliwość jej podjęcia na zdecydowanie lepszych warunkach finansowych niż proponowane lokalnie.

Problem ze znalezieniem pracy w zawodzie dotyczy głównie osób, które ukończyły kierunki humanistyczne – zwłaszcza pedagogiczne i filologiczne oraz ekonomiczne. Ograniczone potrzeby rynku pracy na tych absolwentów sprawiają, że decydują się oni na podjęcie pracy poniżej swoich kwalifikacji lub poza Nowym Sączem. Osoby z wyższym wykształceniem i doświadczeniem zawodowym często decydują się też na rozpoczęcie własnej działalności gospodarczej.

Prowadzone przez Sądecki Urząd Pracy badania ankietowe wskazują, że dla pracodawców wykształcenie wyższe, o ile nie wiąże się z prawem do wykonywania zawodu, nie jest głównym kryterium decydującym o zatrudnieniu. Liczą się umiejętności zawodowe, doświadczenie, kompetencje społeczne.

Źródło: Sławomir Gałda, Sądecki Urząd Pracy

Nowe formy zatrudniania i wynagradzania pracowników

Obserwowane w ostatnich latach zjawiska takie jak globalizacja, cyfryzacja gospodarki, automatyzacja procesów wpływają na upowszechnienie nowych form zatrudnienia, nierzadko wyprzedzających istniejące rozwiązania prawne. Do czynników oddziałujących na organizację pracy zalicza się także ułatwienia technologiczne w zakresie komunikowania się i współdzielenia pracy w czasie rzeczywistym za pomocą chmury[38]. Wymienione czynniki determinują zarówno zachowania pracodawców, jak i kształtują oczekiwania pracowników.

Zastosowanie w praktyce części z nowych form zatrudnienia czasami polega jedynie na nowej organizacji pracy. Przykładowo podstawą *employee sharing* oraz *job sharing* są istniejące regulacje w polskim kodeksie pracy, czyli niepełny wymiar czasu pracy w wypadku umowy o pracę. W innych przypadkach, jak np. praca za talony – *voucher-based work* – ani nie występuje ono w praktyce, ani nie ma podstawy prawnej w

[38] Por. *#RynekZmianyPracy*, Raport, Devire, 2020, dostęp: https://www.devire.pl/raport-rynek-zmiany-pracy/, [02.04.2020]

Polsce[39]. Praca platformowa - *crowd employment* z kolei dynamicznie rozwija się w Polsce (np. Uber, Hojo Clean, TakeTask), lecz – podobnie jak w większości państw członkowskich Unii Europejskiej – nie jest jeszcze regulowana we właściwym stopniu (głównym wyzwaniem jest ujęcie prawne relacji między trzema podmiotami: platformą, wykonawcą zadania i zlecającym zadanie)[40].

W przypadku pracowników wykwalifikowanych firmy są coraz częściej zainteresowane współpracą z kontraktorami oraz specjalistami, angażowanymi na okres realizacji skomplikowanych projektów[41].

Pomimo rozwoju nowych form zatrudnienia i tzw. *gig economy* – gospodarki opartej o tymczasowe zatrudnienie lub wolne zawody, dla wielu osób priorytet nadal stanowi praca w klasycznym ujęciu. Według badań, alternatywne opcje zatrudnienia w 2019 r. rozważało 15% Polaków, wobec 20% w 2018 r. i w 26% w 2017 r. Widać zatem tendencję powrotu do bardziej tradycyjnych ścieżek kariery, co wiąże się z lepszymi perspektywami na zdobycie stałej pracy[42].

[39]*Employee sharing* - sytuacja, gdy jeden pracownik jest zatrudniony przez grupę pracodawców, aby zaspokoić potrzeby kadrowe różnych firm, czego rezultatem jest zatrudnienie takiego pracownika na stałe w pełnym wymiarze czasu pracy. *Job sharing* – sytuacja, gdy pracodawca zatrudnia co najmniej dwóch pracowników do wspólnego wykonywania określonej pracy, łącząc co najmniej dwa stanowiska pracy w niepełnym wymiarze czasu pracy w jedno stanowisko na pełny etat). *Voucher-based work* polega na płatności za usługi talonem zakupionym od autoryzowanej organizacji, który pokrywa zarówno wypłatę, jak i składki na ubezpieczenie społeczne. Por. D. Owczarek (red.), Nowe formy pracy w Polsce, Instytut Spraw Publicznych, Warszawa, 2019, dostęp: https://www.isp.org.pl/pl/publikacje/nowe-formy-pracy-w-polsce, [02.04.2020]

[40]Por. D. Owczarek (red.), Nowe formy pracy w Polsce, Instytut Spraw Publicznych, Warszawa, 2019, dostęp: https://www.isp.org.pl/pl/publikacje/nowe-formy-pracy-w-polsce, [02.04.2020]

[41] Por. *Raport płacowy ITC 20202*, Hays, dostęp: https://www.hays.pl/raport-placowy/itc?_ga=2.21696508.618508242.1585833528-854466525.1585211559, [02.04.2020[

[42] Por. *The Workforce View in Europe 2019*, ADP, 2019 r., dostęp: https://www.adp.pl/_local/workforce-view-2019/ADP_WhitePaper2019_210319_PL_digi_A4.pdf, [25.03.2020]

Tabela 3. Szanse i zagrożenia związane z rozwojem nowych form zatrudnienia.

szanse	**zagrożenia**
Dla pracodawcy ➔ wzrostu wydajności przez najlepsze wykorzystanie dostępnego czasu pracy i miejsca pracy (niższe koszty najmu) ➔ podniesienie atrakcyjności miejsca pracy dla specjalistów, ekspertów i menedżerów nastawionych na pracę w trybie projektowym ➔ możliwość elastycznego reagowania na zwiększone zapotrzebowanie na produkty i usługi, poprzez dostęp do umiejętności niezbędnych przy wdrażaniu konkretnych przedsięwzięć Dla pracowników ➔ możliwość bardziej elastycznego zarządzania swoim czasem i miejscem pracy	➔ utrudniony dostęp do organizacji reprezentujących pracowników (związków zawodowych, rad pracowników) ➔ trudności w zaspokajaniu potrzeb społecznych przy okazji pracy i integracji społecznej w miejscu pracy ➔ większa intensywność pracy i z podniesieniem poziomu stresu, co wydaje się skutkiem większej elastyczności i autonomii ➔ nierówna pozycja pracowników zatrudnionych w tradycyjnym segmencie w stosunku do „nowych pracowników" ➔ brak możliwości korzystania z bonusów związanych z pracą i z rozwiązań z zakresu zabezpieczenia socjalnego w miejscu pracy

Źródło: Opracowanie własne na podstawie D. Owczarek (red.), *Nowe formy pracy w Polsce*, Instytut Spraw Publicznych, Warszawa, 2019

W ostatnich latach, oprócz nowych form zatrudnienia, obserwuje się także coraz więcej działań na rzecz uelastycznienia pracy.

Jak wynika z badań firmy Hays, możliwość elastycznej pracy znalazła się na pierwszym miejscu wśród pozapłacowych oczekiwań pracowników. Ponad połowa (58%) badanych w Polsce deklarowała, że w ich miejscu pracy istnieją elastyczne formy zatrudnienia, był to jednak wynik poniżej średniej dla całej Unii (71%). Elastyczność w miejscu pracy definiowana jest m.in. przez zastosowanie rozwiązań takich jak: ruchome godziny pracy, indywidualny rozkład pracy, możliwość pracy zdalnej (okazjonalnie), zmniejszony wymiar godzin czy system „skróconego tygodnia pracy"[43].

W 2019 r. 75% badanych przez Hays firm stosowało różne formy elastycznej pracy, w zależności od charakteru pracy czy zajmowanych stanowisk. Z tych firm aż 84% umożliwiało pracę w formule home office[44].

[43] Por. *Rynek pracy – niedobór kompetencji, wyzwania i równowaga, Raport Płacowy 2020 Trendy na rynku pracy*, Hays Poland, 2020, dostęp: https://www.hays.pl/raport-placowy, [25.03.2020]
[44] Por. Raport Rynek zmiany pracy, Dlaczego zmiana to jedyny właściwy kierunek w strategii pozyskiwania talentów?, Devire, Warszawa 2019 r., dostęp: https://www.devire.pl/wp-content/uploads/2020/01/RynekZmianyPracy_RaportDevire_PDF.pdf [24.03.2020]

Do branż, które na stałe wpisały do oferty elastyczne formy pracy, zalicza się głównie: IT (92%), architekturę (90%), inżynierię i ekologię (88%), nowoczesne usługi dla biznesu (86%), finanse i bankowość (84%). Z większą otwartością do oczekiwań pracowników podchodzą również takie branże, jak energetyka, ubezpieczenia i HR[45]. Rozwiązania pracy zdalnej wprowadzają także początkujące i małe organizacje oraz administracja publiczna[46].

Praca zdalna w czasie epidemii COVID-19

W wyniku epidemii COVID-19 zmienia się postrzeganie pracy zdalnej.

Konieczność ograniczenia kontaktów międzyludzkich zmusiła wiele firm do innowacyjnego podejścia do organizacji pracy. Np. potencjalni klienci zainteresowani kupnem nieruchomości nie muszą oglądać ich osobiście, korzystają zamiast tego z gogli VR i przekazywania obrazu na żywo.

Okazało się, że praca zdalna nie musi być domeną tylko wysoko wyspecjalizowanych pracowników, że firma nie upadnie, jeśli większość lub wszyscy jej pracownicy zaczną wykonywać swoje obowiązki zawodowe z domu, nawet przez dłuższy czas.

W przypadku pracy zdalnej takich psychicznych ograniczeń było kilka: nie da się, bo firma jest za duża, bo wszyscy nie mogą pracować zdalnie, bo zawód się do tego nie nadaje, bo będzie to trwało zbyt długo, bo nie będziemy umieli się komunikować, bo jak przekazywać sobie potrzebne dane, bo jak wykorzystywać zasoby. COVID-19 sprawił, że firmy zostały postawione przed koniecznością wprowadzenia zmian w organizacji pracy i te zmiany wprowadziły. Granice psychologiczne zniknęły, a prawdziwe problemy natury technicznej zostały mocno zredukowane.

Źródło: opracowanie własne na podstawie Tomasz Kulas, *Praca zdalna nigdy już nie będzie taka sama. Koronawirus zmienił świat biznesu*

Do nowych trendów na rynku pracy, które nabrały na znaczeniu w związku z występującymi w ostatnim czasie problemami z rekrutacją pracowników, zalicza się:

- **zwiększanie benefitów**: jak pokazują badania, liczba oferowanych przez pracodawców korzyści wzrosła ze średnio 4,5 w 2015 r. do 6,6 w 2019 r. Najbardziej zwiększyła się popularność opieki medycznej i pakietu sportowego[47]. Jednocześnie eksperci zauważają, że prywatna opieka medyczna

[45] Por. *Rynek pracy – niedobór kompetencji, wyzwania i równowaga, Raport Płacowy 2020 Trendy na rynku pracy*, Hays Poland, 2020, dostęp: https://www.hays.pl/raport-placowy, [25.03.2020]
[46] Por. *Raport: Praca zdalna 2019. Przywilej czy nadchodzący standard? Dostęp:* https://talentplace.pl/blog/dla-pracodawcow/raport-praca-zdalna-2019-przywilej-czy-nadchodzacy-standard, [06.04.2020]
[47] Analizie poddano 500 opublikowanych na portalach ogłoszeniowych ofert pracy z 2015 i 2019 r. i sprawdzono jak zmieniały się wymagania pracodawców oraz oferowane przez nich benefity. Por. *Rynek pracy pod lupą*, raport Grant Thornton, 2019 r https://grantthornton.pl/wp-content/uploads/2019/10/Rynek-pracy-pod-lup%C4%85_raport_grant_thornton_28102019-1.pdf [23.03.2020]

oraz karta sportowa przestały być wyróżnikiem pracodawcy, a dla wielu pracowników stały się oczywistym elementem warunków zatrudnienia. Dlatego firmy, szczególnie poszukując specjalistów, coraz częściej zachęcają kandydatów korzyściami związanymi z komfortowym wyposażeniem biura, parkingiem i serwisem dla rowerów, możliwością zabierania do pracy swojego pupila (np. psa) czy też opcją otrzymania akcji firmy, która wcześniej zarezerwowana była głównie dla najważniejszych stanowisk menedżerskich[48];

- **rozwój programów *wellbeing*** poprawiających „dobrostan" personelu. Zgodnie z koncepcją *wellbeing* w centrum zainteresowania jest człowiek i jego potrzeby, zatem pracodawcy podejmują działania troszcząc się o fizyczne (zdrowotne), psychiczne i społeczne potrzeby pracowników. Dlatego firmy angażują się m. in. w działania profilaktyczne, promocję zdrowych nawyków żywieniowych, oferują świeże owoce i warzywa, koktajle. Coraz więcej firm, zwłaszcza produkcyjnych, otwiera w swoich siedzibach zakładowe przychodnie, a także centra fitness i rehabilitacji. Z kolei pracodawcy zatrudniający pracowników biurowych oferują im masaże manualne, pokoje relaksu i zajęcia „zdrowy kręgosłup". Firmy stawiają też na inne obszary związane z tzw. *wellbeing*, dbając o dobre „samopoczucie" pracowników zapewniają szkolenia z ergonomii czy redukcji stresu. Pracodawcy organizują coraz częściej sekcje sportowe dla pracowników, np. pokrywają koszty startów w imprezach biegowych, czy wynajmu boiska na treningi drużyn piłkarskich[49];
- **dbałość o jakość powietrza** - przekroczenie szkodliwych pyłów wpływa na obniżenie wydajności pracy, stąd w ogłoszeniach o pracę z Krakowa coraz częściej pojawia się zachęta – praca w pomieszczeniach wolnych od smogu. Badania oczekiwań pracowników z 11 państw europejskich potwierdziły, że 83% personelu oczekuje w miejscu pracy powietrza dobrej jakości[50];
- **przechodzenie z *work-life balance* w kierunku *work-life intergration*** – w Unii Europejskiej pracownicy przeważnie są zadowoleni z równowagi pomiędzy pracą a życiem osobistym. Odsetek osób zadowolonych jest najwyższy w Danii 91%, Austrii 90% i Finlandii 89%. W Polsce to 80%. Najbardziej zadowoleni z równowagi między życiem zawodowym i osobistym są najmłodsi – osoby, które dopiero wchodzą na rynek pracy, na początku kariery oraz osoby powyżej 55 roku życia, czyli takie, które mają już ułożone życie zawodowe i prywatne[51]. Jednocześnie eksperci zauważają, że coraz częściej zaciera się granica pomiędzy życiem prywatnym, a zawodowym. Dlatego znaczenia nabiera *work-life*

---

[48] Por. Raport płacowy, *Wynagrodzenia oferowane specjalistom i menadżerom*, Edycja 8, Antal, kwiecień 2019 r.
[49] *Jak zadbać o kondycję zdrowotną pracowników*, Raport well.hr i pwc, dostęp: https://kaizen.info.pl/aktualnosci/hr/121-na-zdrowie-raport-well-hr-o-zdrowiu-pracownikow, [25.03.2020]
[50] Jw.
[51] Por. *Życie zawodowe, życie prywatne - work-life balance*, Flash Eurobarometr 470, Kantar,

integration, czyli przeplatanie się tych dwóch światów – świata pracy i prywatnego. Pracownik sam wybiera czas i miejsce wykonywania zadań. Niejednokrotnie zdarza się, że pracuje w czasie wolnym i w weekendy, przy czym sprawy prywatne może załatwić w biurze lub poza nim. Pracownik oczekuje przy tym swobody działania, elastyczności pracodawcy oraz możliwości wprowadzania nowych inicjatyw czy udzielenia feedbacku[52];

- **dbałość o wizerunek firmy tzw. *employer brandinging*** – jak zauważa Izabela Ulatowska-Bierlet, HR Manager z Passion HR, budowanie wizerunku pracodawcy stało się kluczowe dla wielu firm. Wiarygodna marka, która dobrze komunikuje się z rynkiem pracy, ma po prostu większe szanse w pozyskaniu dopasowanych kandydatów. Ważne jest tylko, aby firmy komunikowały na zewnątrz rzeczywisty obraz firmy, a nie marketingowy.

Trzeba przy tym pamiętać, że w Polsce wymienione wyżej trendy obserwuje się przeważnie w dużych miastach, takich jak Warszawa, Wrocław, Poznań czy Kraków oraz wybranych branżach, tj. głównie IT, ale także konsulting, finanse i shared services. Rozbudowany pakiet świadczeń oferują także niektóre firmy produkcyjne, głównie z branży FMCG (tj. produktów szybkozbywalnych np. spożywczych) i motoryzacyjnej. Przedsiębiorstwa, które rzadziej oferują bonusy, to małe podmioty z branży budowalnej i handlowej, co wynika ze specyfiki ich działania i innych form motywowania.

Laureaci Małopolskiej Nagrody Rynku Pracy 2020

Organizowany przez Wojewódzki Urząd Pracy w Krakowie i Regionalny Ośrodek Polityki Społecznej w Krakowie konkurs ma na celu promowanie pracodawców inwestujących w pracowników i sprzyjających godzeniu życia zawodowego z prywatnym.

Wyróżnienie otrzymali:

- Dom Pomocy Społecznej im. Ojca Pio w kategoriach: Małopolski Pracodawca Wspierający Rozwój Pracowników oraz
- Elektrotermia Sp. z o.o. w kategorii Małopolski Pracodawca Przyjazny Rodzinie.

Nagrodę Specjalną otrzymał Ryszard Florek, założyciel i prezes firmy FAKRO.

Źródło: opracowanie własne WUP

[52] Por. Raport *Rynek zmiany pracy, Dlaczego zmiana to jedyny właściwy kierunek w strategii pozyskiwania talentów?*, Devire, Warszawa 2019 r., dostęp: https://www.devire.pl/wp-content/uploads/2020/01/RynekZmianyPracy_RaportDevire_PDF.pdf [24.03.2020]

Imigranci w Małopolsce

Wobec malejącej liczby osób w wieku produkcyjnym, istotne wsparcie dla zasobów rynku pracy stanowią cudzoziemcy. Niestety, określenie liczby pracujących w Małopolsce obcokrajowców jest bardzo trudne. Wpływ na to mają m.in. swobodny przepływ pracowników w ramach UE, procedury wyłączające część obcokrajowców z konieczności ubiegania się o zezwolenie na pracę[53] oraz zatrudnienie w szarej strefie.

Tabela 4. Podstawowe dokumenty uprawniające cudzoziemców do legalnej pracy

	Oświadczenia	**Zezwolenia na pracę sezonową**	**Zezwolenia**
Dla kogo?	obywatele Armenii, Białorusi, Gruzji, Mołdawii, Rosji i Ukrainy	obywatele wszystkich krajów podejmujący pracę w sektorach związanych z rolnictwem, ogrodnictwem, leśnictwem lub zakwaterowaniem i usługami turystycznymi	obywatele wszystkich krajów
Na jak długo?	do 6 m-cy	do 9 m-cy	do 3 lat
Kto wnioskuje?	pracodawca	pracodawca	imigrant
Gdzie?	PUP	PUP	MUW

Źródło: opracowanie własne WUP

Z dostępnych danych wynika, że zmniejsza się liczba cudzoziemców pracujących w oparciu o oświadczenia (czyli krótkoterminowo), a rośnie liczba pracujących w oparciu o zezwolenia (umożliwiające pracę długoterminową).

Mniej imigrantów na krótki pobyt więcej na długi

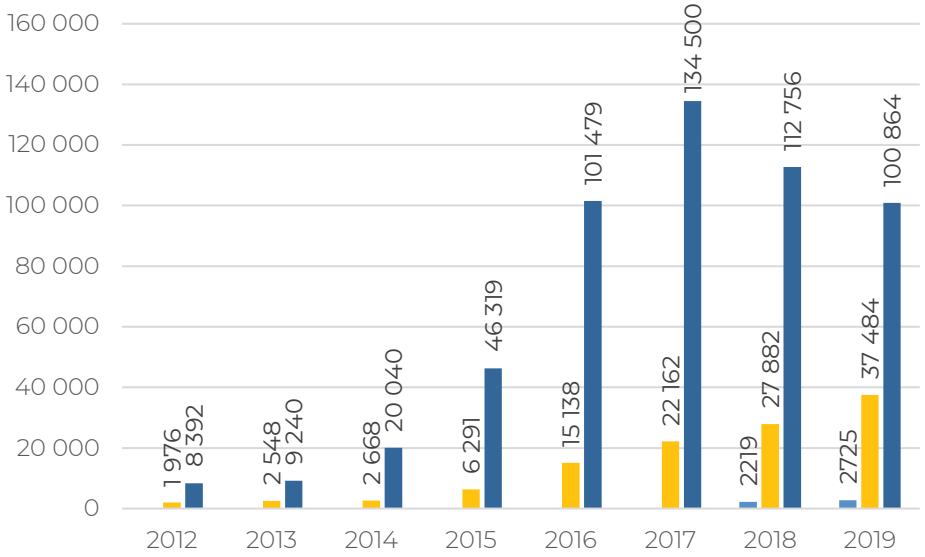
W 2019 r. pracodawcy zarejestrowali w Małopolsce 100,9 tys. oświadczeń o zamiarze zatrudnienia obcokrajowca, tj. o 11,9 tys. mniej niż w roku poprzednim. Niezmiennie najwięcej oświadczeń w Małopolsce zewidencjonowano w 3 powiatach – w Krakowie (42,7 tys., tj. 42,3% ogółu), Nowym Sączu (14,5 tys., tj. 14,4%) oraz powiecie wielickim (7,2 tys., tj. 7,1%).

W przypadku zezwoleń, w 2019 r. w Małopolsce wydano ich 37 484, tj. o 9 602 więcej niż w roku poprzednim.

[53] Nie dotyczy to: obywateli Unii Europejskiej, Europejskiego Obszaru Gospodarczego i Szwajcarii, osób objętych ochroną międzynarodową, małżonków obywateli polskich, cudzoziemców posiadających zezwolenie na pobyt stały, posiadaczy Karty Polaka oraz posiadaczy niektórych rodzajów zezwolenia na pobyt czasowy.

Od 2018 r. pracodawcy korzystają także z możliwości zatrudnienia cudzoziemców w oparciu o zezwolenia na pracę sezonową. W 2019 r. liczba takich zezwoleń wyniosła 2 725 – nieznacznie więcej niż w roku poprzednim (2 219). Ponad połowę zezwoleń wydano w powiecie krakowskim (58%). Zdecydowana większość zezwoleń dotyczyła pracy w rolnictwie (2 624), a pozostałe 101 – w zakwaterowaniu i gastronomii.

Wykres 13. Oświadczenia i zezwolenia w Małopolsce w latach 2012-2019



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych z systemu analityczno-raportowego CeSAR

Na przestrzeni lat zasadniczo nie zmienia się profil cudzoziemców podejmujących pracę w Małopolsce.

Schemat 5. Profil cudzoziemców podejmujących pracę w Małopolsce w 2019 r.



- **obywatel Ukrainy** (90,8% oświadczeń i 80,2% zezwoleń dotyczyło obywateli tego kraju)
- **młody** (43% oświadczeń dotyczyło osób w wieku 26-40 lat)
- **mężczyzna** (66% wszystkich oświadczeń i 73% zezwoleń dotyczyło zatrudnienia mężczyzn)
- **wykształcony** (34,5% pracowników z Ukrainy posiada wykształcenie wyższe, 33,2% to osoby z wykształceniem zawodowym, a 27,8% z wykształceniem średnim. Tylko 0,8% Ukraińców to osoby z wykształceniem podstawowym)

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych WUP oraz *Raport Migracje zarobkowe cudzoziemców z Ukrainy i Azji do Polski*, Work Service S.A., lipiec 2019

W kontekście szerszego otwarcia niemieckiego rynku pracy dla obywateli państw trzecich warto podkreślić, że nie widać na razie odpływu Ukraińców z Małopolski. Co prawda liczba zarejestrowanych oświadczeń o zamiarze zatrudnienia obywatela z Ukrainy była mniejsza niż w 2018 r. (o 12%), ale spadek był widoczny także rok wcześniej, kiedy w Niemczech obowiązywały jeszcze poprzednie, bardziej restrykcyjne regulacje. Natomiast liczba zezwoleń na pracę wydawanych obywatelom Ukrainy (umożliwiających pracę w Polsce nawet w okresie do 3 lat) wzrosła w Małopolsce pomiędzy 2018 a 2019 r. o 41%.

W 2019 r. oprócz Ukraińców, pracę w Małopolsce podejmowali także m.in. obywatele Mołdawii, Indii, Białorusi, Gruzji, Filipin, Nepalu, Uzbekistanu, Bangladeszu, Rosji, Turcji czy Brazylii. W porównaniu do roku poprzedniego wyraźnie przybyło zezwoleń dla pracowników z krajów azjatyckich – szczególnie Filipin (wzrost sześciokrotny) i Uzbekistanu (wzrost prawie trzykrotny).

Tabela 5. Zezwolenia na pracę wg obywatelstwa wydane w Małopolsce w latach 2018-2019

Obywatelstwo	**Liczba wydanych zezwoleń w roku 2019 r.**	**Udział w ogóle zezwoleń wydanych w 2019 r.**	**Liczba wydanych zezwoleń w roku 2018 r.**	**Udział w ogóle zezwoleń wydanych w 2018 r.**
Ogółem, w tym:	37 484	100,0%	27 882	100,0%
Ukraina	30 060	80,2%	21 266	76,3%
Mołdawia	1 073	2,9%	1 083	3,9%
Indie	747	2,0%	687	2,5%
Białoruś	740	2,0%	460	1,6%
Gruzja	719	1,9%	384	1,4%
Filipiny	569	1,5%	89	0,3%
Nepal	402	1,1%	1 592	5,7%
Uzbekistan	369	1,0%	134	0,5%
Bangladesz	354	0,9%	678	2,4%
Rosja	333	0,9%	265	1,0%
Turcja	236	0,6%	130	0,5%
Brazylia	197	0,5%	167	0,6%

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych z systemu analityczno-raportowego CeSAR

Najwięcej cudzoziemców w 2019 r. zatrudniały branże przetwórstwo przemysłowe i budownictwo – łącznie ponad 50% ogółu imigrantów pracujących w oparciu o zezwolenia i oświadczenia. Ponadto duża grupa cudzoziemców zatrudniana była w podmiotach świadczących usługi administrowania i działalność wspierającą (w tym m.in. sprzątanie) oraz podmiotach zajmujących się transportem i gospodarką

magazynową – łącznie ok. 25% imigrantów pracujących w oparciu o zezwolenia i oświadczenia.

Charakter pracy cudzoziemców zatrudnianych na podstawie oświadczeń oraz zezwoleń pozostał niezmienny w stosunku do lat poprzednich. Obcokrajowcy w Małopolsce najczęściej zatrudniani byli jako pracownicy wykonujący prace proste, robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy oraz operatorzy maszyn i urządzeń. Dla wielu z nich była to praca poniżej posiadanych kwalifikacji.

Zgodnie z badaniem „Barometr migracji zarobkowej" w 2019 r. zaledwie 4% firm zatrudniało Ukraińców na stanowiskach wyższego szczebla. Zatrudnienie na stanowiskach wymagających kwalifikacji zawodowych średniego szczebla deklarował co piąty pracodawca. Natomiast 72% firm potwierdziło, że zatrudnia obywateli Ukrainy na stanowiskach niższego szczebla. Tendencje te pozostają niezmienne od lat[54].

Wzrost oczekiwań płacowych imigrantów

W takiej sytuacji głównym powodem podejmowania pracy w Polsce pozostają zarobki. Przy tym, jak pokazują badania, oczekiwania płacowe zdecydowanie rosną. W 2019 r. zaledwie 6% badanych cudzoziemców zadeklarowało, że zgodziłoby się pracować za minimalną stawkę godzinową, podczas gdy w roku poprzednim na takie warunki przystawało ponad 40% badanych. Jednocześnie podwoiła się liczba cudzoziemców chcących zarabiać od 13 do 15 złotych netto za godzinę (33%) i prawie potroiła się liczba oczekujących zarobków na poziomie od 15 do 20 złotych netto za godzinę (19%).

Oprócz wysokich zarobków, dla imigrantów z Ukrainy ważne jest także uproszczenie procedury zatrudniania – aż 44% respondentów widzi potrzebę uelastycznienia przepisów prawnych dotyczących legalizacji pobytu i zatrudnienia obcokrajowców w Polsce. Poza tym prawie 35% oczekuje pomocy w adaptacji do nowych warunków, a 30% liczy na wsparcie w zakresie nauki języka polskiego oraz szkolenia zawodowego[55].

Brak polityki migracyjnej w Polsce

Potrzebę stworzenia i rozwijania kompleksowej polityki migracyjnej w Polsce potwierdził wydany w 2019 r. raport Najwyższej Izby Kontroli na temat obsługi cudzoziemców. Według raportu, administracja publiczna nie radzi sobie z obsługą cudzoziemców przyjeżdżających do Polski. Czas legalizacji ich pobytu jest zbyt długi, brakuje sprawnej, rzetelnej i terminowej obsługi, występują problemy kadrowe w urzędach, a ich działalność jest niewystarczająco finansowana. Zdaniem NIK, brakuje także

[54] Por. Raport *Barometr imigracji zarobkowej, II półrocze 2019, Ukraiński pracownik w Polsce*, Personnel Service, IV edycja, dostęp: http://personnelservice.pl/download.php?fid=320 [9.03.2020r.]
[55] Por. *Pracownik z Ukrainy - zarobki w Polsce*, EWL S.A, EWL Fundacja, Studium Europy Wschodniej Uniwersytetu Warszawskiego

strategii dotyczącej dostępu cudzoziemców do rynku pracy z punktu widzenia potrzeb polskiej gospodarki. Wśród nielicznych dobrych przykładów obsługi cudzoziemców NIK wymienia Małopolski Urząd Wojewódzki i realizowany od 2018 r. projekt „Małopolska przyjazna cudzoziemcom". W ramach projektu zapewniona została koordynacja działań dot. cudzoziemców w regionie poprzez Platformę Współpracy oraz powstały punkty doradczo-informacyjne oferujące poradnictwo dla cudzoziemców w kwestiach administracyjnych i prawnych oraz świadczące kompleksową pomoc obcokrajowcom w ich adaptacji i integracji .

Memorandum w sprawie zatrudniania cudzoziemców

Wypracowany w 2019 r. z inicjatywy Izby Przemysłowo-Handlowej w Krakowie, przy udziale władz Miasta Krakowa, dokument zawiera m.in. postulaty o:

- wydłużenie okresu zatrudnienia cudzoziemców na podstawie oświadczeń,
- skrócenie terminów obsługi cudzoziemców,
- zmniejszenie liczby dokumentów wymaganych przy wydawaniu zezwolenia,
- uproszczenie procedury przedłużania zezwoleń,
- utworzenie listy zawodów lub rozszerzenie listy państw, których obywatele mogą pracować na podstawie skróconej procedury legalizacji zatrudnienia,
- elektronizację wniosków,
- przeniesienie zadań związanych z wydawaniem zezwoleń na pracę cudzoziemców do Powiatowych Urzędów Pracy .

Zapisy dokumentu spotkały się z aprobatą wielu środowisk działających na rzecz cudzoziemców i instytucji zajmujących się ich obsługą w województwie – w tym także powiatowych urzędów pracy z Małopolski.

Źródło: opracowanie własne na podstawie *Memorandum w sprawie zatrudniania cudzoziemców* z dnia 6 września 2019 r.

Szara strefa

Rynek pracy w Polsce od lat cechuje występowanie zjawiska pracy nierejestrowanej, łączącej się z terminem szarej strefy, gospodarki nieformalnej, gospodarki ukrytej czy gospodarki w cieniu[56].

[56] Szarą strefę definiuje się jako wszelkie działania, których efektem jest pominięcie organów podatkowych w obrocie finansowym. Główny Urząd Statystyczny posługuje się pojęciem gospodarki nieobserwowanej, wyróżniając w niej : *działalność nielegalną*, gdy przypadku której obie strony są dobrowolnymi partnerami transakcji gospodarczej (dotyczy produkcji i sprzedaży wyrobów zabronionych tj. narkotyki, przemyt papierosów, działalność sutenerska), *działalność ukrytą*, w przypadku której transakcje same w sobie nie są sprzeczne z prawem, ale nie są zgłaszane w celu uniknięcia procedur administracyjnych (zaniżanie obrotów, w celu uniknięcia płacenia podatków, a także płacenia składek na ubezpieczenie społeczne), *działalność określaną jako „nieformalna"*, gdy nie prowadzi się

W latach 2015-2019 widać było powolne obniżanie się udziału szarej strefy w PKB. Było to wynikiem korzystnej i poprawiającej się koniunktury gospodarczej, zdecydowanych działań nakierowanych na tzw. uszczelnienie systemu podatkowego, a także konsekwentnego egzekwowania prawa, wprowadzania nowych regulacji oraz działań na rzecz promocji obrotu bezgotówkowego.

12%

udział szarej strefy w PKB Polski

W 2019 r. wartość szarej strefy w Polsce oszacowano na 272 mld zł, co stanowiło 12,0% krajowego PKB. W 2015 r. szara strefa była szacowana na 243 mld, ale w odniesieniu do wielkości gospodarki w tamtym czasie stanowiła więcej, bo 13,5% PKB Polski[57].

Jak pokazują badania, zmieniają się powody podejmowania pracy w szarej strefie. W 2014 r. pracę nierejestrowaną najczęściej uzasadniano brakiem możliwości znalezienia pracy, w 2018 r. podstawową przesłanką były niewystarczające dochody[58].

Poza tym, zgodnie z wynikami kontroli Okręgowego Inspektora Pracy w Krakowie przeprowadzonymi w 2019 r., przyczynami podejmowania nielegalnej pracy przez pracobiorców były[59]:

- możliwość uzyskania w danej chwili wyższego wynagrodzenia (osoba pracująca „na czarno" otrzymywała więcej niż gdyby pracowała legalnie);
- niewystarczające dochody z legalnej pracy;
- utrata różnego rodzaju świadczeń uzależnionych od wysokości osiąganego dochodu, w szczególności zasiłków z pomocy społecznej, dotacji do mieszkania, zapomóg, itp.;
- chęć ukrycia prawdziwych dochodów choćby przed komornikiem, co uniemożliwia egzekucję różnego rodzaju należności pieniężnych, w tym świadczeń alimentacyjnych.

Według danych za 2017 r., w szarej strefie najczęściej wykonywane były prace remontowe oraz naprawy budowlano-instalacyjne, a następnie: usługi budowlane i instalacyjne, opieka nad dzieckiem lub starszą osobą, prace domowe (np. sprzątanie)

żadnych rejestrów, podejmowana głównie przez osoby fizyczne odpłatnie świadczące usługi na rzecz innych osób, czasem także na rzecz przedsiębiorstw. Por. *Przeciwdziałanie Szarej Strefie w Polsce 2018/19*, Global Compact Network Poland, Ministerstwo Finansów i Krajowa Administracja Skarbowa, Warszawa, 2019 r oraz *Praca nierejestrowana w Polsce w 2017 r.*, Główny Urząd Statystyczny, Warszawa 2019 r.

[57] *Szara strefa 2020, Instytut Prognoz i Analiz Gospodarczych*, Warszawa, marzec 2020 r., dostęp: http://www.ipag.org.pl/Content/Uploaded/files/IPAG_Szara_Strefa_2020.pdf, [17.03.2020]

[58] *Praca nierejestrowana w Polsce w 2017 r.*, Główny Urząd Statystyczny, Warszawa 2019 r.

[59] Sprawozdanie Okręgowego Inspektora Pracy w Krakowie z działalności Okręgowego Inspektoratu Pracy w Krakowie w 2019 r. https://krakow.pip.gov.pl/pl/f/v/220588/Sprawozdanie%20OIP%202019.pdf

oraz korepetycje, jak również handel, prace ogrodniczo-rolne oraz usługi fryzjerskie, kosmetyczne[60].

Osoby wykonujące pracę nierejestrowaną stanowiły w 2017 r. 4,7% ogólnej liczby pracujących przy stopie bezrobocia według BAEL na poziomie 4,9%[61].

Zatrudnienie w szarej strefie w dużej mierze dotyczy cudzoziemców. Instytut Prognoz i Analiz Gospodarczych szacuje, że w 2019 r. w szarej strefie mogło pracować przez cały rok średnio około 750 tys. cudzoziemców. Rok wcześniej szacunki mówiły o 600 tys. imigrantów pracujących bez formalnej mowy.

Tabela 6. Tabela 2. Szacunek liczby obcokrajowców zatrudnionych w szarej strefie w latach 2015-2019 (tys. osób)

	2015	**2016**	**2017**	**2018**	**2019**
Liczba ubezpieczonych w ZUS	184,2	293,2	440,3	569,1	325,8
Obcokrajowcy pracujący w szarej strefie	232,1	384,9	543,5	570,8	743,2
Łącznie pracujący obcokrajowcy	416,3	678,0	983,7	1140,0	1068,0

Źródło: opracowanie własne na podstawie szacunków IPAG na podstawie danych MRPiPS, ZUS

Okręgowy Inspektorat Pracy w Krakowie sygnalizuje, że przyczyną występowania zjawiska pracy nierejestrowanej wśród cudzoziemców jest dążenie pracodawców do minimalizowania kosztów związanych z ich zatrudnianiem bez zawartych umów na piśmie lub zatrudnianiem cudzoziemców na podstawie umów cywilnoprawnych. Z drugiej strony czynnikiem sprzyjającym ograniczeniu szarej strefy jest stworzenie warunków dla stałego pobytu i legalnego zatrudnienia w długim okresie.

[60] *Praca nierejestrowana w Polsce w 2017 r.*, Główny Urząd Statystyczny, Warszawa 2019 r.
[61] A. Szulc-Obloza, *Praca nierejestrowana a bezrobocie*, „Wiadomości Statystyczne, 2019 r. Statystyka w praktyce, dostęp: https://stat.gov.pl/files/gfx/portalinformacyjny/pl/defaultaktualnosci/5982/7/54/1/ws_06_2019__04_praca_nierejestrowana_a_bezrobocie__agnieszka_szulc-obloza.pdf, [17.03.2020]

Działania mające na celu minimalizację szarej strefy

Krokiem w kierunku ograniczenia szarej strefy było m.in. przyjęcie **Konstytucji dla biznesu**. Zniesiono obowiązek rejestracji działalności prowadzonej przez osoby fizyczne, uzyskujące miesięczne przychody poniżej 50% obowiązującego minimalnego wynagrodzenia przez wszystkie miesiące w roku. Dochody z działalności nierejestrowanej są opodatkowane na zasadach ogólnych. Pojawiają się opinie, że rozwiązanie to pomoże setkom tysięcy ludzi działać legalnie. Osoby do tej pory działające w szarej strefie będą nadal robić to, co robiły, tylko bez grożących im dotychczas sankcji.

Ponad to od 1 sierpnia 2019 r. zaczęły obowiązywać regulacje prawne obejmujące osoby **do 26 roku życia zerową stawką podatku dochodowego** (dot. dochodów do 35 636,67 zł). Rozwiązanie to ma zachęcić młode osoby do podejmowania legalnej pracy poza szarą strefą, ale nie obejmuje osób prowadzących pozarolniczą działalność gospodarczą. Zdaniem ekspertów likwidacja PIT dla młodych może zwiększyć aktywność zawodową w tej grupie. Wprowadzenie zerowego PIT dla młodych będzie kosztować budżet i samorządy od 2020 roku niemal 2,5 mld zł. Kosztami tymi podzielą się po połowie.

Źródło: opracowanie własne na podstawie 5 ust 1 ustawy z 6 czerwca 2018 r. - Prawo przedsiębiorców, https://www.niepoddawajsie.pl/dzialalnosc-nierejestrowana/, Grzegorz Siemionczyk, *Pobudzanie konsumpcji pomoże na krótko*, Rzeczpospolita, 25.02.2019, https://tvn24bis.pl/z-kraju,74/zerowy-pit-dla-mlodych-do-26-roku-zycia-kto-moze-skorzystac,957566.html

Bezrobocie i bierność zawodowa

W ostatnim roku zmniejszyła się liczba niepracujących Małopolan, tj. bezrobotnych (poszukujących pracy) oraz biernych (nieposzukujących pracy).

Pozostawanie poza rynkiem pracy w przypadku części osób było świadomym wyborem, jednak dla dużej grupy wynikało z problemów zdrowotnych czy też sprawowania opieki nad osobą zależną.

Poprawiła się sytuacja osób młodych, o czym świadczy m.in. wyraźny spadek odsetka NEETsów (tj. młodych niepracujących i nieuczących się).

Poziom bezrobocia

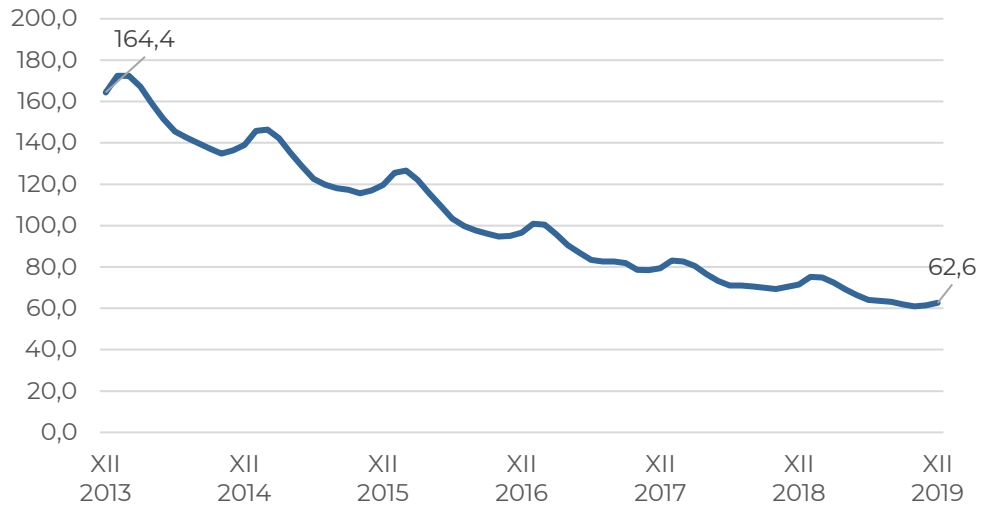
62,6 tys.

zarejestrowanych bezrobotnych

W 2019 r. zanotowano w Małopolsce rekordowo niski poziom bezrobocia. Na koniec grudnia liczba osób bezrobotnych (niepracujących i poszukujących pracy), zarejestrowanych w powiatowych urzędach pracy, wyniosła 62 610 i osiągnęła najniższy stan w ciągu ostatnich 10 lat.

Rok 2019 nie przyniósł spodziewanego spowolnienia dynamiki spadku bezrobocia. Liczba osób bezrobotnych w województwie zmniejszyła się o 12%, podczas gdy w roku poprzednim zanotowano spadek na poziomie 10%.

Wykres 14. Liczba osób bezrobotnych zarejestrowanych w powiatowych urzędach pracy w Małopolsce w latach 2013-2019



Źródło: opracowanie własne na podstawie sprawozdań MRPiPS-01

Wahania bezrobocia obserwowane w 2019 r. miały naturalny, sezonowy charakter. Wzrost zainteresowania pracą w okresie wiosenno-letnim oraz zwiększenie liczby rejestracji w okresie jesienno-zimowym spowodowane jest okresową działalnością niektórych branż, np. budowlanej czy turystycznej .

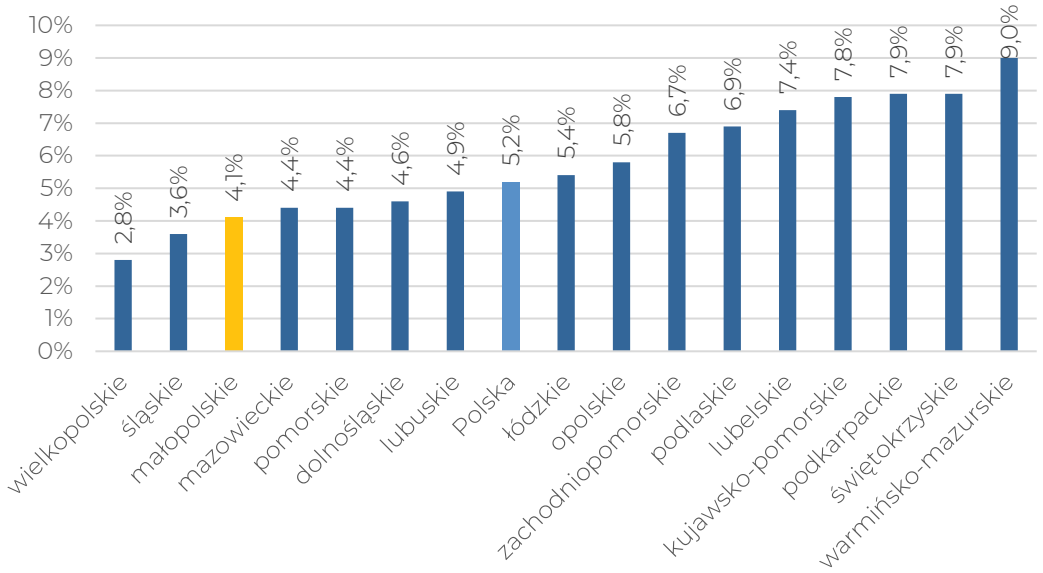
Potwierdzają to także dane dotyczące napływu i odpływu osób bezrobotnych. Tylko w dwóch pierwszych i dwóch ostatnich miesiącach roku liczba osób zarejestrowanych przekraczała liczbę osób wyrejestrowujących się z PUP.

0,6 p. p.

niższa stopa bezrobocia

O korzystnej sytuacji w województwie świadczył też niski poziom stopy bezrobocia. Na koniec roku, stopa, czyli udział bezrobotnych w ogóle ludności aktywnej zawodowo, wyniósł w Małopolsce 4,1% i tym samym uplasował województwo na trzecim miejscu (po woj. wielkopolskim i śląskim) w Polsce. W ciągu roku wartość stopy bezrobocia zmniejszyła się o 0,6 p. p.

Wykres 15. Stopa bezrobocia w województwach, stan na grudzień 2019

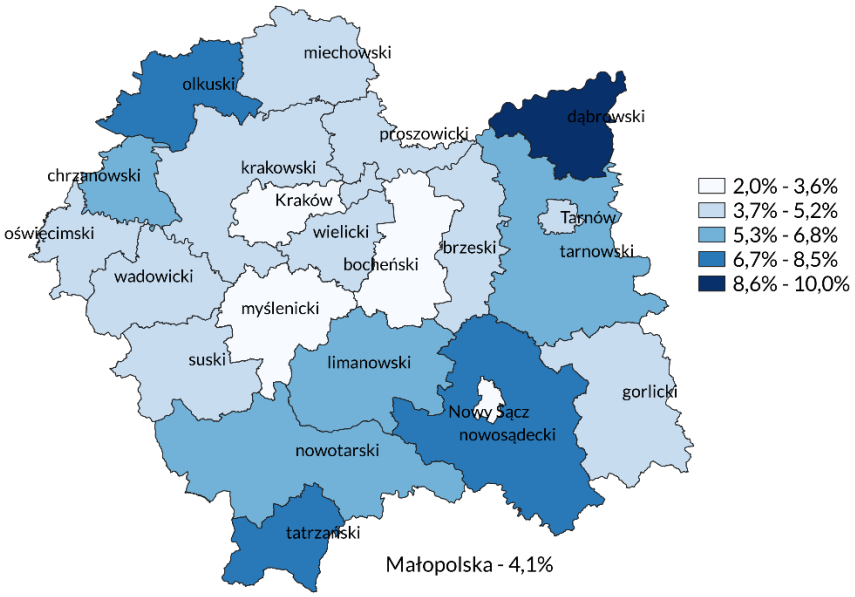


Źródło: opracowanie własne na podstawie danych BDL

Podobnie jak w latach poprzednich, widać było duże zróżnicowanie poziomu bezrobocia w poszczególnych powiatach. Na koniec 2019 r. stopa w województwie mieściła się w przedziale od 2,0% w Krakowie do 10,0% w powiecie dąbrowskim .

We wszystkich powiatach (poza suskim, gdzie stopa utrzymała się na tym samym poziomie) odnotowano niższą stopę bezrobocia w stosunku do 2018 r. Największy spadek miał miejsce w powiecie bocheńskim (o 1,9 p. p.), proszowickim (o 1,7 p. p.) i chrzanowskim (o 1,6 p. p.).

Mapa 5. Stopa bezrobocia w małopolskich powiatach, stan na koniec 2019 r.



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych BDL

Spadek bezrobocia, który widać w rejestrach powiatowych urzędów pracy, potwierdza także Badanie Aktywności Ekonomicznej Ludności (BAEL)[62]. Według BAEL, w ostatnim kwartale 2019 r. w Małopolsce liczba osób bezrobotnych wyniosła 30 tys., czyli o połowę mniej niż w IV kwartale 2018 r. (60 tys.). Stopa bezrobocia wyniosła 2,0%, tj. mniej niż rok wcześniej o 2,1 p. p. i mniej niż średnio w kraju o 0,9 p. p.

Na przestrzeni ostatnich 10 lat stopa bezrobocia wg BAEL corocznie była niższa od rejestrowanej. Ma to związek z faktem, że w BAEL do bezrobotnych nie zalicza się osób, które pracują w szarej strefie lub nie są w rzeczywistości zainteresowane podjęciem pracy. Największa rozbieżność była widoczna w 2014 r. (2,7 p. p. różnicy), a najbardziej zbliżone wartości odnotowano w 2017 r. (0,3 p. p. różnicy). W 2019 r. po raz pierwszy stopa bezrobocia rejestrowanego stanowiła dwukrotność stopy liczonej wg BAEL.

Profil bezrobotnych

Skuteczne wsparcie dla osób bezrobotnych wymaga dostosowania i ukierunkowania form pomocy do konkretnych grupy bezrobotnych. Potrzeby i zakres pomocy dla osób

[62] Bezrobotny wg BAEL to osoba w wieku 15-74 lata, która jednocześnie spełnia trzy warunki: w okresie badanego tygodnia nie była osobą pracującą, aktywnie poszukiwała pracy i była gotowa podjąć pracę w badanym tygodniu lub następnym. Za bezrobotnego uważa się również osobę, która nie poszukiwała pracy, ponieważ oczekiwała na jej rozpoczęcie przez okres nie dłuższy niż 3 miesiące oraz była gotowa ją podjąć. W badaniu BAEL do bezrobotnych nie zalicza się osób, które pracują w szarej strefie lub nie są w rzeczywistości zainteresowane podjęciem pracy.

pozostających bez pracy różnią się ze względu na ich wiek, poziom wykształcenia, doświadczenie zawodowe, kwalifikacje czy staż pracy. Znaczenie ma także czas i powody pozostawania bez pracy oraz przyczyny i częstotliwość rejestracji w urzędzie.

W 2019 r., w porównaniu do roku poprzedniego, struktura bezrobotnych nie zmieniła się znacząco. Wśród osób zarejestrowanych w małopolskich urzędach pracy nadal przeważały kobiety – ich udział w ogólnej liczbie bezrobotnych wyniósł 56,8%. Jedynie w grupie wiekowej powyżej 55 r.ż. odnotowano wyższy odsetek mężczyzn (69,0%).

Podobnie jak w latach poprzednich, większość bezrobotnych stanowili mieszkańcy wsi, a ich udział w ogóle bezrobotnych jeszcze wzrósł. W 2019 r. wyniósł 54,1%, tj. o 0,5 p. p. więcej niż w roku poprzednim i o 1,1 p. p. więcej niż 2 lata wcześniej.

Schemat 6. Profil osoby bezrobotnej w Małopolsce w 2019 r.



- kobieta
- mieszkaniec wsi
- pomiędzy 25. a 34. rokiem życia
- z wykształceniem zasadniczym zawodowym
- z niewielkim doświadczeniem zawodowym
- ponad 2 lata w rejestrze

Źródło: opracowanie własne na podstawie sprawozdań MRPiPS-01

Największą grupę bezrobotnych stanowiły osoby między 25. a 34. r.ż. (28,3%) oraz 35. a 44. r.ż. (23,2%). Łącznie osoby w wieku mobilnym produkcyjnym (18-44 lata) stanowiły 64,8% wszystkich zarejestrowanych. Przy tym zmiany w strukturze bezrobotnych wg wieku odzwierciedlają zachodzące w województwie procesy demograficzne. W 2019 r. zmniejszył się odsetek młodych bezrobotnych (pomiędzy 25. a 34. r.ż. – o 1,1 p. p. względem 2018 r., natomiast zwiększył osób starszych (pow. 55. roku życia) – o 0,7 p. p.

Poziom wykształcenia bezrobotnych w 2019 r. pozostał bez zmian. Najliczniejszą grupę stanowiły osoby z wykształceniem zasadniczym zawodowym (26,4%) oraz policealnym i średnim zawodowym (24,3%). Udział rejestrujących się absolwentów utrzymał się na tym samym poziomie, co w 2018 r., tj. 4,8%. Tuż po ukończeniu nauki, w urzędach rejestrowali się absolwenci: techników i szkół policealnych (34,5% ogółu rejestrujących się absolwentów), szkół wyższych (27,6%) oraz zasadniczych zawodowych (21,6%).

Na znalezienie odpowiedniego zatrudnienia wpływa nie tylko poziom wykształcenia, ale także zdobyte umiejętności i kwalifikacje. W 2019 r. ponad jedna czwarta bezrobotnych nie posiadała żadnych kwalifikacji zawodowych.

Znaczna część osób bezrobotnych nie posiadała także doświadczenia zawodowego. 31,1% bezrobotnych nie miało udokumentowanego żadnego doświadczenia lub

doświadczenie było krótsze niż rok. Staż pracy pomiędzy 1 a 5 lat wykazało 25,2% zarejestrowanych, a osoby doświadczone zawodowo – z ponad 20-letnim stażem – stanowiły 12,7% wszystkich bezrobotnych.

Do tego duża część bezrobotnych pozostawała bez pracy przez dłuższy czas. W rejestrach PUP aż 37,7% osób nie podejmowało pracy przez dłużej niż 12 miesięcy, z czego 23,7% to osoby z minimum dwuletnią przerwą w zatrudnieniu. Warto podkreślić, że ponad trzy czwarte wpisów do rejestru w ciągu 2019 r. dotyczyło osób, które już kiedyś były zarejestrowane w urzędzie pracy.

Bezrobotni w szczególnej sytuacji

Wśród osób bezrobotnych wyróżnia się grupy, które ze względu na swoją sytuację życiową i/lub zawodową mają mniejsze szanse na znalezienie i utrzymanie zatrudnienia. Osoby te wymagają zazwyczaj większego wsparcia w poszukiwaniu pracy. Do osób w tzw. szczególnej sytuacji na rynku pracy zalicza się m.in.:

- długotrwale bezrobotnych,
- osoby młode – do 30 roku życia
- osoby starsze – po 50 roku życia,
- osoby wychowujące dzieci – w tym także dzieci niepełnosprawne,
- osoby niepełnosprawne,
- korzystających ze świadczeń pomocy społecznej.

84,2%

bezrobotni w szczególnej sytuacji

Na koniec 2019 r. grupa ta liczyła 52 741 osób i stanowiła 84,2% ogółu bezrobotnych, tj. o 1,1 p. p. mniej niż w 2018 r.

Najliczniejszą grupę bezrobotnych w szczególnej sytuacji stanowili długotrwale bezrobotni - 48% ogółu bezrobotnych, czyli o 1,5 p. p. mniej niż rok wcześniej. W następnej kolejności osoby młode (27,5% - o 1,0 p. p. mniej niż w 2018 r.), osoby starsze (26,6% - o 0,9 p. p. mniej) oraz opiekujące się dziećmi do lat 6 (21,2% - o 0,3 p. p. mniej)

Przy czym w wielu przypadkach powyższe kategorie nakładają się na siebie, tak że jedna osoba może być wliczana do kilku jednocześnie np. osoby młode mogą wychowywać dziecko do lat 6, a osoby długotrwale bezrobotne korzystać ze świadczeń pomocy społecznej.

Tabela 7. Wybrane grupy osób będących w szczególne sytuacji na rynku pracy, stan w grudniu 2019r.

Osoby będące w szczególnej sytuacji na rynku pracy	Liczba		Udział wśród bezrobotnych
	razem	kobiety	
Ogółem	52 741	30 763	84,2%
do 30 roku życia	17 197	10 857	27,5%
długotrwale bezrobotne	30 038	18 504	48,0%
powyżej 50 roku życia	16 635	6 289	26,6%
korzystające ze świadczeń z pomocy społecznej	955	565	1,5%
posiadające co najmniej jedno dziecko do 6 roku życia	13 267	11 848	21,2%
posiadające co najmniej jedno dziecko niepełnosprawne do 18 roku życia	159	126	0,3%
niepełnosprawni	4 152	1 831	6,6%

Źródło: opracowanie własne na postawie sprawozdań MRPiPS-01

Wśród osób pozostających bez pracy w tych grupach przeważały kobiety. W 2019 r. stanowiły one 58,3% bezrobotnych w szczególnej sytuacji na rynku pracy. Dominacja kobiet była widoczna przede wszystkim wśród osób wychowujących małe dziecko oraz długotrwale bezrobotnych. Mężczyźni stanowili większość w dwóch kategoriach: bezrobotnych powyżej 50 r.ż. oraz niepełnosprawnych.

Odnośnie zarejestrowanych niepełnosprawnych warto jeszcze zauważyć, że ich liczba zmniejszyła się wraz ze spadkiem ogólnego poziomu bezrobocia w województwie. Niemniej udział tej grupy w ogóle bezrobotnych wzrósł. Na koniec 2019 r. wyniósł 6,6%, tj. o 0,4 p. p. więcej niż w roku poprzednim.

Bierni zawodowo

1,8%

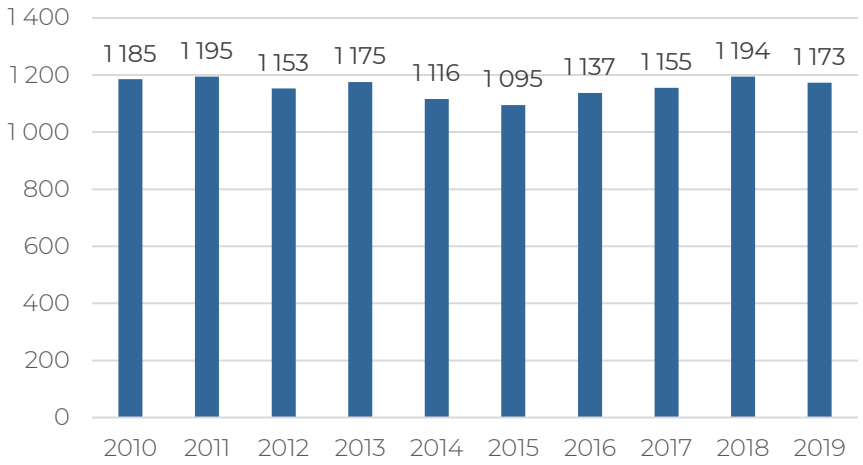
mniej biernych zawodowo

Zmalała liczba biernych[63] w województwie i w całym kraju. W IV kwartale 2019 r. w Małopolsce było 1 173 tys. osób, które nie pracowały i nie poszukiwały pracy, tj. o 1,8% mniej niż w IV kwartale 2018 r. W całym kraju również odnotowano spadek

[63] Bierni zawodowo wg BAEL: osoby w wieku 15 lat i więcej, które nie zostały zaklasyfikowane jako pracujące lub bezrobotne, które w badanym tygodni nie pracowały, nie miały pracy i jej nie poszukiwały; nie pracowały, poszukiwały pracy, ale nie były gotowe do jej podjęcia w okresie: wg BAEL w ciągu dwóch tygodni następujących po tygodniu badanym, wg NSP 2002 i NSP 2011 w tygodniu badanym lub następnym; nie pracowały i nie poszukiwały pracy, ponieważ miały pracę załatwioną i oczekiwały na jej rozpoczęcie w okresie dłuższym niż 3 miesiące, do 3 miesięcy, ale nie były gotowe tej pracy podjąć. Por.

liczby biernych, był on jednak mniejszy niż Małopolsce – wyniósł 0,3%.

Wykres 16. Liczba bierny zawodowo w Małopolsce w latach 2010-2019, stan w IV kwartale, w tys.

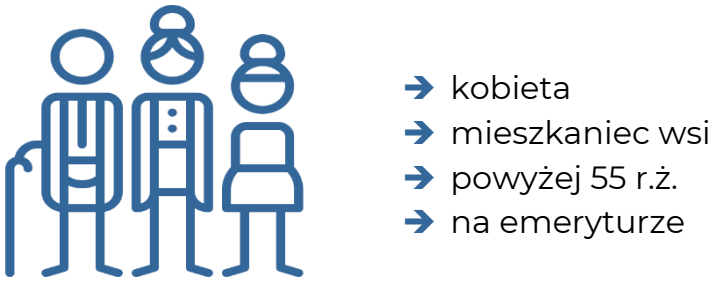


Źródło: opracowanie własne na podstawie danych BDL

W województwie, podobnie jak średnio w Polsce, wśród biernych przeważały kobiety. Na koniec 2019 r. stanowiły one 61% ogółu osób nie pracujących i nie poszukujących pracy w Małopolsce (w Polsce 62%). Wart podkreślenia jest przy tym fakt, że na przestrzeni 10 lat w tej kwestii praktycznie nic się nie zmieniło. W IV kwartale 2009 r. odsetek kobiet wynosił w Małopolsce 62%, w kraju 61%,.

W województwie, w odróżnieniu od Polski, większość biernych stanowili mieszkańcy wsi (53,5%, w kraju 40,4%). Co więcej, w Małopolsce w ostatnich 10 latach udział mieszkańców wsi w grupie biernych wyraźnie się zwiększył. W IV kwartale 2010 r. udział biernych ze wsi i z miast rozkładał się niemal po połowie (mieszkańcy wsi stanowili 50,2% biernych w województwie).

Schemat 7. Profil osoby biernej zawodowo w Małopolsce w 2019 r.



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych BDL oraz Aktywność ekonomiczna ludności w województwie małopolskim – IV kwartał 2019 r.

https://stat.gov.pl/metainformacje/slownik-pojec/pojecia-stosowane-w-statystyce-publicznej/183,pojecie.html [27.05.2020]

Wśród biernych zawodowo przeważały osoby w grupie wiekowej 55 lat i więcej (zbliżające się do wieku emerytalnego lub będące w wieku emerytalnym), których w analizowanym okresie było 751 tys. (tj. 64,0% biernych zawodowo). W stosunku do 2018 r. liczba biernych w najstarszej grupie wiekowej zwiększyła się o 3,0%. W tym samym czasie grupa biernych w wieku 15-54 zmniejszyła się o 9,2%. Z jednej strony może to świadczyć o poprawiającej się sytuacji na rynku i aktywizacji zawodowej sporej grupy osób, którym pozostał jeszcze czas do emerytury. Z drugiej wskazuje na postępujące starzenie się społeczeństwa.

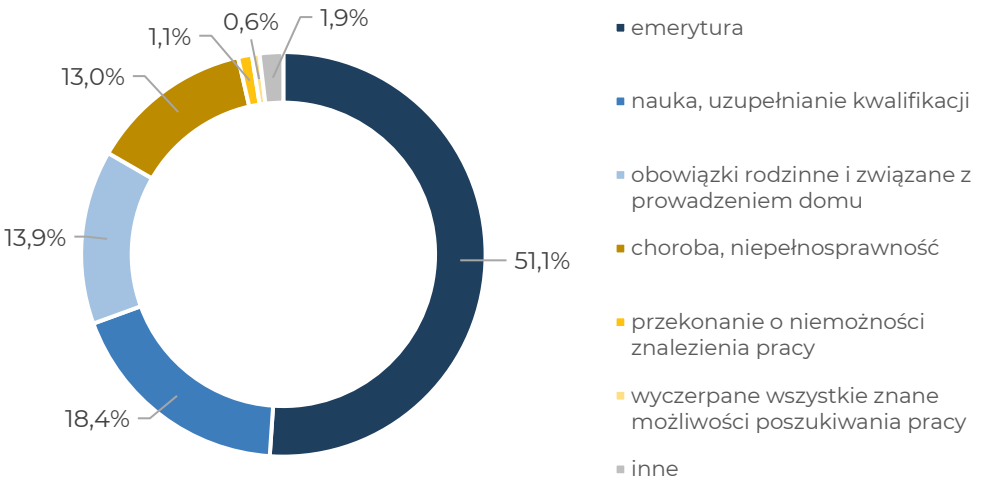
Sytuacja biernych w Małopolsce

51,1%
bierni emeryci

Bierność zawodowa wynika z różnych powodów. Zdecydowanie najwięcej osób w 2018 r. pozostawało poza rynkiem pracy ze względu na osiągnięcie praw emerytalnych (51,1%). Drugą co do wielkości grupę stanowiły osoby, które nie pracowały i nie poszukiwały pracy ze względu na pobieraną naukę (18,4%). Mniej więcej jedna na 10 osób pozostawała bierna ze względu na problemy zdrowotne – chorobę, niepełnosprawność lub obowiązki rodzinne, np. opiekę nad osobą zależną. Mniej niż 2% stanowiły osoby, których bierność zawodowa wynikała z niedopasowania do rynku, tj. przekonania o niemożności znalezienia pracy lub wyczerpania możliwości znalezienia pracy.

Małopolska nie odbiega tutaj wiele od średniej ogólnopolskiej. W 2018 r. w skali całego kraju odnotowano wyższy udział emerytów (53,9%) i mniejszy osób uczących się (16,7%).

Wykres 17. Powody bierności zawodowej w Małopolsce w 2018 r.



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych BDL

Na przestrzeni lat zmienił się obraz bierności w Małopolsce, co, do pewnego stopnia, wynika ze zmian demograficznych i starzenia się społeczeństwa. Porównując sytuację w 2010 i 2018 r. widać, że:

- wzrósł odsetek biernych z powodu emerytury (z 44,4% do 51,1%),
- zmniejszył się udział biernych z powodu nauki (z 25,5% do 18,4%),
- w 2010 r. większą grupę stanowili bierni z powodów zdrowotnych niż z powodów rodzinnych, w 2018 r. było na odwrót. Wynika to ze zmniejszenia odsetka biernych zawodowo z powodów zdrowotnych (z 16,5% do 13%), a wzrostu odsetka biernych z powodów rodzinnych (z 9,9% do 13,9%),
- w przypadku powodów związanych z rynkiem pracy nie odnotowano znaczących zmian.

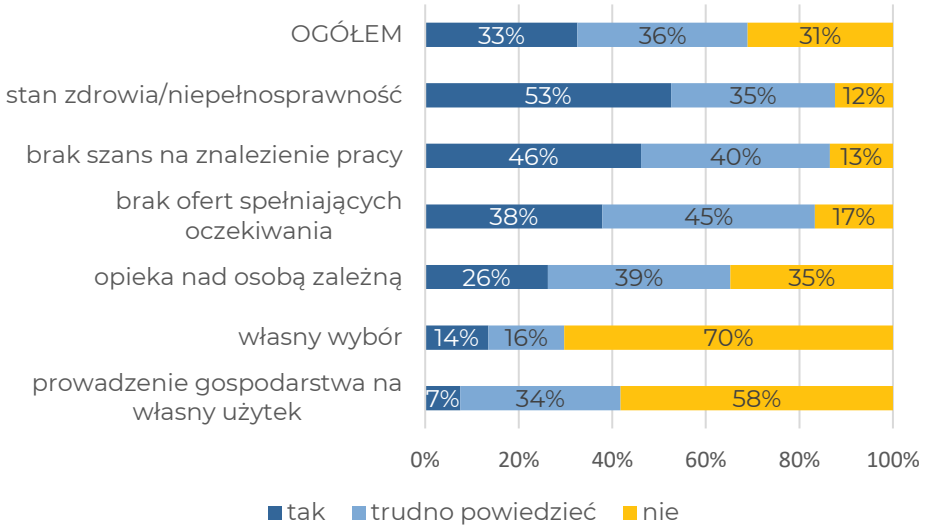
Badanie przeprowadzone w końcówce 2019 r. wśród biernych zawodowo Małopolan w wieku produkcyjnym[64] pokazało, że w przypadku jednej piątej badanych bierność miała charakter krótkotrwały, tj. nie dłuższy niż 6 miesięcy. Również w przypadku jednej piątej, bierność była sytuacją wieloletnią, tj. trwała dłużej niż 10 lat.

Pozostawanie poza rynkiem pracy stanowiło problem dla jednej trzeciej badanych (w tym 13% twierdziło, że zdecydowanie jest to problem, a 20%, że raczej jest to problem). Także jedna trzecia zadeklarowała, że brak aktywności zawodowej nie stanowi dla niej problemu (w tym 12% twierdziło, że zdecydowanie nie jest to problem, a 19%, że raczej nie jest to problem). Pozostali mieli trudność z ustosunkowaniem się do tej kwestii.

Brak pracy stanowił problem przede wszystkim dla osób, które nie podejmowały zatrudnienia ze względu na stan zdrowia, a także dla osób, które nie umiały odnaleźć się na rynku pracy (twierdziły, że nie mają szans na znalezienie pracy lub że nie ma ofert, które spełniałyby ich oczekiwania). Najmniejszy problem z brakiem aktywności zawodowej miały osoby, które prowadziły gospodarstwo na własny użytek oraz takie, które same zdecydowały, że nie chcą pracować. Wśród opiekunów osób zależnych większą grupę stanowiły osoby, dla których brak pracy nie był problem, niż takie, które odczuwały z tego powodu dyskomfort.

[64] Badaniem objęto osoby w wieku produkcyjnym, z wyłączeniem osób pobierających emeryturę oraz uczących się. Badanie przeprowadził Wojewódzki Urząd Pracy w Krakowie w IV kwartale 2019 r.

Wykres 18. Czy brak pracy stanowił problem dla biernych zawodowo w wieku produkcyjnym? Odpowiedzi w podziale na powód bierności



Źródło: opracowanie własne na podstawie wstępnych wyników badania biernych zawodowo w Małopolsce, WUP Kraków 2019

Ponadto z badania biernych w Małopolsce wynika, że:

- 61% biernych podejmowało w przeszłości pracę. Najwyższy odsetek osób z doświadczeniem (ok. 70%) znalazło się w grupie biernych, którzy pozostawali poza rynkiem pracy, gdyż zniechęcili się poszukiwaniem zatrudnienia (tj. nie widzieli dla siebie atrakcyjnych ofert lub twierdzili, że nie mają szans na podjęcie jakiegokolwiek zatrudnienia). Najmniejszy wśród osób, które z własnego wyboru nie podejmowały pracy – w tej grupie jedynie 35% próbowało swoich sił na rynku pracy. Niewielki odsetek osób z doświadczeniem zawodowym odnotowano także wśród zajmujących się indywidualnym gospodarstwem rolnym – 45% zdobyło doświadczenie wykraczające poza pracę we własnym gospodarstwie. W przypadku opiekunów osób zależnych (m.in. dzieci, chorych, niepełnosprawnych), 63% podejmowało wcześniej pracę.
- Bierni zaprzestali pracy ponieważ sami z niej zrezygnowali (33%) lub skończyła się umowa, która nie została przedłużona (24%).
- Większość badanych przed obecnym okresem bierności nie poszukiwała pracy (61%). Ci, którzy poszukiwali, robili to krótko, przeważnie nie dłużej niż 6 miesięcy.
- Miesięczne dochody netto („na rękę”) na jednego członka gospodarstwa domowego najczęściej mieściły się w przedziale od 1001 do 1500 zł (tak zadeklarowało 30% biernych, którzy udzieli odpowiedzi na pytanie o dochody). Miesięczne dochody w granicy 500 zł zadeklarowało 4% biernych (aż 44% grupy z najniższymi dochodami stanowili opiekunowie osoby zależnej). Najwyższe miesięczne dochody przekraczające 3000 zł zadeklarowało 3% badanych

(przeważnie były to osoby, które nie pracowały z własnego wyboru, ale także opiekunowie – co pokazuje, że sytuacja tej grupy jest bardzo zróżnicowana).

- Bierni byli mało zorientowani w sytuacji na rynku pracy – mieli trudność z określeniem, czy ich kwalifikacje pozwalają na powrót na rynek pracy (36%), jakie mają szanse na znalezienie zatrudnienia (34%), a nawet czy biorą pod uwagę możliwość podjęcia pracy (44%).

Sytuacja młodych

Wykształcenie zdobyte w wieku dziecięcym i nastoletnim często warunkuje późniejsze sukcesy na rynku pracy, dlatego tak ważny jest poziom kompetencji nabywanych w szkole. Jak pokazują opublikowane w 2019 r. wyniki badania PISA, młodzież z Polski posiada duży potencjał – we wszystkich analizowanych obszarach osiągnęła ponadprzeciętne rezultaty[65].

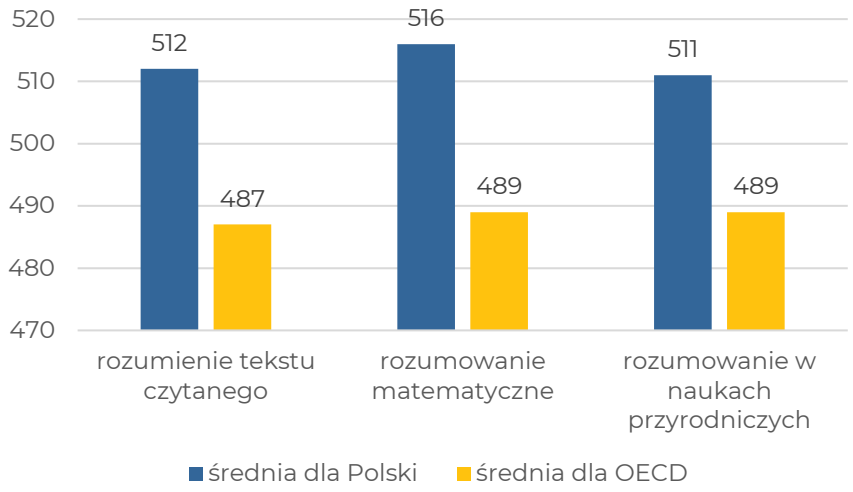
Wysoko rozwinięte kompetencje młodych

W dziedzinie **rozumienia tekstu czytanego** uczniowie z Polski znaleźli się na 10. miejscu w skali światowej i 4. spośród krajów Unii Europejskiej. Znacząco lepsze wyniki uzyskali jedynie uczniowie z wybranych regionów Chin (reprezentowanych w badaniu przez cztery miasta i prowincje – Pekin, Szanghaj, Jiangsu, Guangdong), Singapuru, a także uczniowie z Estonii, Kanady i Finlandii. W przypadku **rozumowania matematycznego** polscy uczniowie również zajęli 10 pozycję w skali świata, a 3 w Unii. Ponownie lepszymi w tej dziedzinie okazali się uczniowie z krajów lub regionów azjatyckich, w tym Chin, Singapuru, Makao, Hongkongu, Japonii i Korei Południowej, a także Estonii i Finlandii. Wyniki pokazujące umiejętności w dziedzinie **rozumowania nauk**

[65] Badanie PISA (Programme for International Student Assessment, Program Międzynarodowej Oceny Umiejętności Uczniów) organizowane jest przez Organizację Współpracy Gospodarczej i Rozwoju (OECD) od 2000 roku. Badanie prowadzone jest co 3 lata we wszystkich krajach członkowski OECD oraz kilkudziesięciu innych krajach świata. Badaniem zawsze objęci zostają uczniowie, którzy w roku poprzedzającym jego realizację ukończyli 15 lat. Dzięki temu, że próba uczniów do badania dobierana jest losowo spośród uczniów różnych typów szkół (niezależnie od tego w jakim wieku i w jakiej szkole uczniowie rozpoczynali naukę), zapewniona zostaje porównywalność wyników badania pomiędzy krajami. W roku 2018 w badaniu PISA udział wzięło ponad 660 tys. uczniów z 79 krajów i regionów z całego świata. W Polsce w badaniu uczestniczyło 5653 uczniów z 239 szkół (reprezentowali oni 318724 polskich 15-latków). Por. Michał Sitek (red.). *Program Międzynarodowej Oceny Umiejętności Uczniów. Wyniki badania PISA 2018 w Polsce*. Instytut Badań Edukacyjnych, Warszawa 2019, dostęp: https://pisa.ibe.edu.pl/wp-content/uploads/2019/12/raport-wyniki-badan-pisa-2018.pdf, [19.03.2020]

przyrodniczych dały 11. miejsce wśród wszystkich badanych krajów i 3 wśród krajów Unii Europejskiej[66].

Wykres 19. Średnie wyniki osiągnięte w badaniu PISA przez polskich uczniów na tle średniej dla Krajów OECD



Źródło: opracowanie własne na podstawie *Program Międzynarodowej Oceny Umiejętności Uczniów. Wyniki badania PISA 2018 w Polsce*

6%

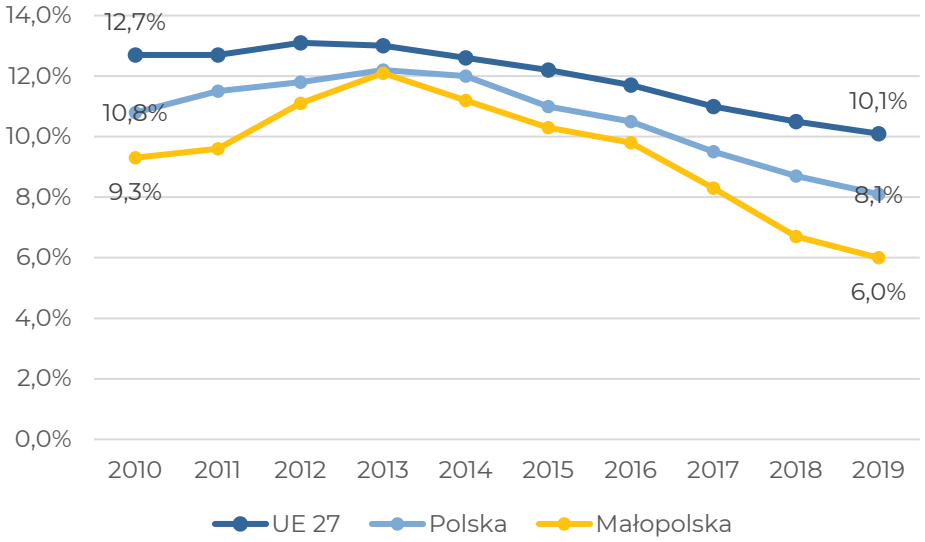
młodych nie pracuje i nie uczy się

Kompetencje zdobyte na podstawowym szczeblu edukacji powinny być rozwijane na kolejnych etapach kształcenia lub poszerzane w pracy zawodowej. Tymczasem spora grupa młodych ani nie kontynuuje nauki, ani nie podejmuje pracy. W 2019 r. odsetek tzw. NEETsów[67] w ogóle osób w wieku 15-24 lata wyniósł w Małopolsce 6,0%, tj. mniej niż średnio w kraju (o 2,1 p. p.) i mniej niż średnio w Unii Europejskiej (o 3,9 p. p.). Z perspektywy ostatnich 10 lat widać, że sytuacja młodych poprawia się. W województwie udało się zatrzymać trend rosnący i od 2013 r. systematycznie maleje odsetek NEETsów. Pomiędzy 2013 a 2019 r. zmniejszył się o połowę.

[66] Por. Michał Sitek (red.). *Program Międzynarodowej Oceny Umiejętności Uczniów. Wyniki badania PISA 2018 w Polsce.* Instytut Badań Edukacyjnych, Warszawa 2019, dostęp: https://pisa.ibe.edu.pl/wp-content/uploads/2019/12/raport-wyniki-badan-pisa-2018.pdf, [19.03.2020]

[67] NEET to akronim angielskiego wyrażenia not in employment, education or training. Terminem tym określa się osoby młode, które jednocześnie nie pracują (są bezrobotne lub bierne zawodowo), nie uczą się i nie szkolą.

Wykres 20. Udział NEETsów w ludności w wieku 15-24 lata



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych Eurostat

W IV kwartale 2019 r. stopa bezrobocia wg BAEL w grupie wiekowej 15-24 wyniosła 6,1%, tj. 10,1 p. p. mniej niż w IV kwartale 2018 r. Aczkolwiek w pozostałych grupach wiekowych nie przekroczyła 3%, a wiec była co najmniej o połowę mniejsza. Do podstawowych barier utrudniających młodym zdobycie pracy zalicza się niezmiennie brak doświadczenia zawodowego i/lub niewystarczający poziom kwalifikacji.

Wsparcie z funduszy europejskich dla młodych

Na projekty aktywizujące osoby młode w Małopolsce przeznaczono w ramach Programu Operacyjnego Wiedza Edukacja Rozwój (PO WER) 193 mln euro. Wsparcia w ramach PO WER udzielają powiatowe urzędy pracy (PUP) oraz beneficjenci projektów konkursowych, w latach 2015-2019 było to w sumie 171 projektów, na łączną kwotę 559,2 mln zł, w tym: 84 projekty PUP na kwotę 413,2 mln zł oraz 87 projektów konkursowych na kwotę 146 mln zł.

Konkursy ogłaszane są w formule zapewniającej z jednej strony możliwość aktywizacji edukacyjno-zawodowej osobom młodym w całej Małopolsce, z drugiej – koncentrację na grupach wymagających szczególnego wsparcia, takich jak osoby z niepełnosprawnościami, młodzi rodzice oraz osoby zamieszkujące obszary wiejskie (poza terenem ZIT, obejmującym Kraków i 14 okalających go gmin).

Grupa osób młodych, które mogą skorzystać ze wsparcia w projektach konkursowych, ulegała w okresie 2015-2019 stopniowemu rozszerzeniu:

- pierwotnie (od 2015 r.) uczestnikami i uczestniczkami projektu mogły zostać osoby NEET (czyli bierni lub bezrobotni, nie uczestniczący w kształceniu lub szkoleniu), przy założeniu, że wspierane są przede wszystkim osoby bierne należące do kategorii NEET,
- w 2019 r. grupę docelową rozszerzono o osoby bierne nienależące do kategorii NEET oraz o imigrantów i reemigrantów (niezależnie od ich statusu na rynku pracy),
- na 2020 r. zaplanowano kolejne rozszerzenia: o osoby odchodzące z rolnictwa i ich rodziny – w konkursie na projekty subregionalne, o ubogich pracujących, osoby zatrudnione na umowach krótkoterminowych oraz pracujących w ramach umów cywilno-prawnych – w projekcie własnym WUP Łap skilla!

Do końca 2019 r. w projektach konkursowych wzięło udział 7,8 tys. osób biernych i 0,4 tys. osób bezrobotnych, w projektach PUP – 43 tys. osób bezrobotnych. Jedną z kluczowych zasad udzielania pomocy osobom młodym w PO WER jest indywidualizacja wsparcia. Każda osoba zaczyna swój udział w projekcie od przygotowania, we współpracy z doradcą zawodowym, Indywidualnego Planu Działania. W PUP najpopularniejszymi formami wsparcia, poza doradztwem zawodowym i pośrednictwem pracy, z których korzysta każda osoba bezrobotna, są staże i dotacje na założenie działalności gospodarczej (oferują je wszystkie PUP). Sporym zainteresowaniem cieszą się także szkolenia/szkolenia zawodowe oraz prace interwencyjne. Z form dedykowanych osobom młodym (bonów), młodzi najchętniej korzystają z bonu na zasiedlenie.

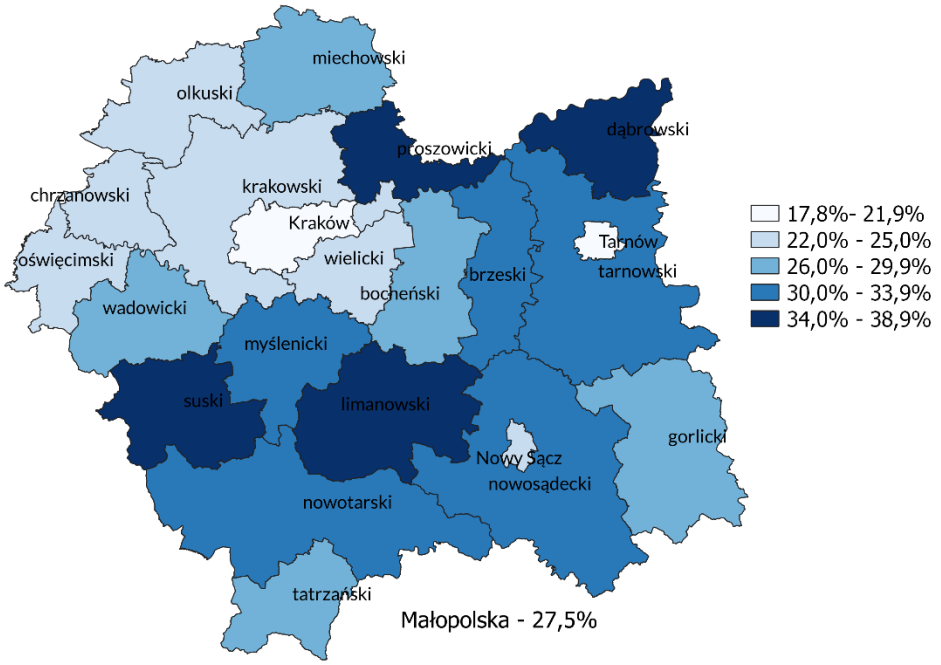
W projektach konkursowych dotacje na rozpoczęcie działalności nie są tak popularną formą wsparcia, jak w PUP (w PUP udzielono do tej pory 94% dotacji w PO WER, w projektach konkursowych – 0,5 tys. dotacji, czyli 6%). Do najczęściej oferowanych form wsparcia należą szkolenia/kursy zawodowe i staże. Popularne są bony – najbardziej bon szkoleniowy i bon stażowy, w dalszej kolejności bon na zasiedlenie i bon zatrudnieniowy. Projekty konkursowe często zapewniają rozbudowaną ofertę wsparcia „miękkiego" takiego jak coaching, wsparcie psychologiczne/motywacyjne, pomoc trenera zatrudnienia wspieranego czy asystenta osoby z niepełnosprawnością.

Źródło: opracowanie własne WUP

Część młodych w wieku powyżej 18 lat, którzy nie uczą się i nie pracują, rejestruje się w powiatowych urzędach pracy. Na koniec 2019 r. w Małopolsce zarejestrowanych było 17,2 tys. osób do 30 r.ż., tj. o 16% mniej niż na koniec 2018 r.

Młodzi przed 30 rokiem życia stanowili 27,5% ogółu zarejestrowanych bezrobotnych. Przy czym udział młodych bezrobotnych różnił się znacząco pomiędzy powiatami. Najwyższy, przekraczający 35%, odnotowano w powiecie limanowskim, dąbrowskim i suskim. Najniższy, nie przekraczający 20%, w miastach na prawach powiatu – Krakowie i Tarnowie.

Mapa 6. Udział zarejestrowanych bezrobotnych do 30 r.ż. w ogóle bezrobotnych w powiatach Małopolski, stan na grudzień 2019r.



Źródło: opracowanie własne na podstawie sprawozdania MRPiPS-01

Młodzi bezrobotni do 30 r.ż. zarejestrowani w powiatowych urzędach pracy to przeważnie:

- **kobiety** – na koniec 2019 r. stanowiły 63% młodych bezrobotnych w Małopolsce tj. o 6 p. p. więcej niż w ogóle bezrobotnych.
- **osoby z wykształceniem** policealnym i średnim zawodowym – stanowiły one 29% zarejestrowanych młodych. Kolejną liczebnie grupą były osoby po szkołach zasadniczych zawodowych (21%). 19% legitymowało się dyplomem uczelni. 31% nie posiadało wyuczonego zawodu gdyż zakończyło edukację na kształceniu ogólnym – 17% skończyło szkoły średnie ogólnokształcące, 14% co najwyżej gimnazja.
- **osoby pozostające krótko na bezrobociu** – w przypadku 44% młodych zarejestrowanych w powiatowych urzędach pracy na koniec 2019 r. czas przebywania na bezrobociu nie przekraczał 3 miesięcy. Aczkolwiek, co warto

podkreślić, 12% znajdowało się w rejestrach powyżej roku, kolejne 12% dłużej niż 2 lata. Aż 31% młodych posiadało status długotrwale bezrobotnych.

- **osoby z doświadczeniem zawodowym** – staż pracy od roku do 5 lat miało udokumentowane 37% młodych bezrobotnych. Krócej, do roku – pracowało 31% młodych. 6% zdobyło doświadczenie zawodowe dłuższe niż 5 lat. Natomiast jedna czwarta nie miała żadnego udokumentowanego stażu pracy.
- **osoby opiekujące się małym dzieckiem** – 31% młodych bezrobotnych miało pod opieką co najmniej jedno dziecko w wieku do 6 lat. W tej grupie zdecydowaną większość stanowiły kobiety.

Aktywizacja osób bez pracy

Dla bezrobotnych zarejestrowanych w powiatowych urzędach pracy *Ustawa o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy* przewiduje szereg narzędzi, dzięki którym mogą oni podnieść lub zmienić swoje kwalifikacje zawodowe (m.in. szkolenia, bony szkoleniowe, finansowanie studiów podyplomowych) czy zdobyć doświadczenie (staże, bony stażowe, udział w przygotowaniu zawodowym dorosłych).

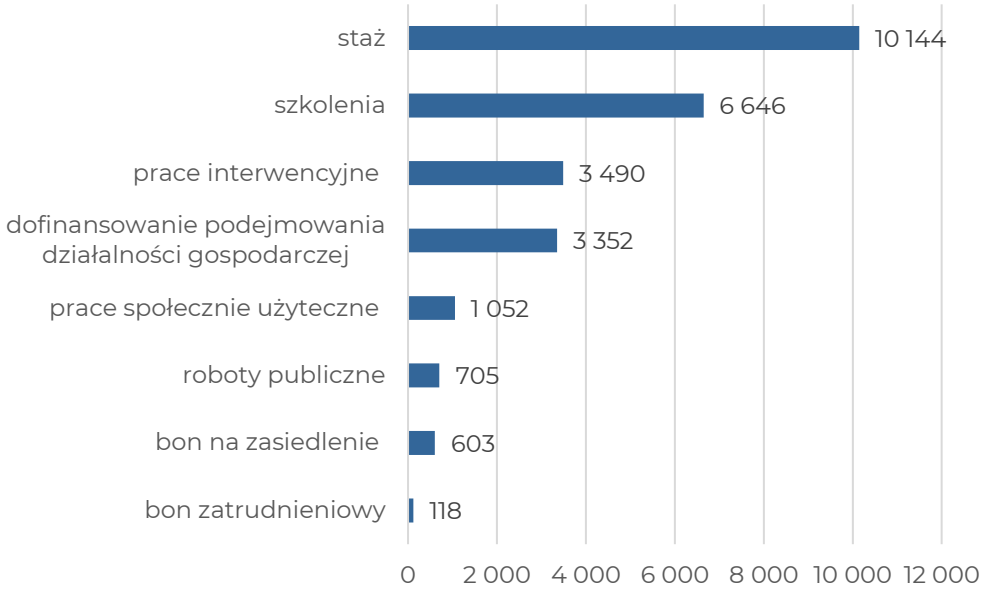
26,1 tys.

działań aktywizujących bezrobotnych

W 2019 r., podobnie jak w latach poprzednich, powiatowe urzędy pracy sfinansowały z Funduszu Pracy najwięcej staży oraz szkoleń dla bezrobotnych. Dużą popularnością cieszyły się także prace interwencyjne oraz dofinansowanie do założenia działalności gospodarczej. Pozostałe formy aktywizacji były stosowane rzadziej.

Pomiędzy 2018 a 2019 r. zmniejszyła się liczba osób korzystających z poszczególnych form, co ma związek z mniejszą liczbą bezrobotnych zarejestrowanych w powiatowych urzędach pracy. Jedynie w przypadku bonu na zasiedlenie odnotowano niewielki wzrost (o 0,8%). Największy spadek, rzędu 42%, dotyczył bonu zatrudnieniowego. O ponad 20% zmniejszyła się liczba uczestników staży, robót publicznych oraz prac społecznie użytecznych.

Wykres 21. Liczba bezrobotnych aktywizowanych przez powiatowe urzędy Pracy w Małopolsce w 2019 r. – formy aktywizacji skierowane bezpośrednio do bezrobotnych



Źródło: opracowanie własne na podstawie sprawozdania MRPiPS-02

Powiatowe urzędy pracy wspierają także pracodawców zatrudniających osoby bezrobotne. Refundacja kosztów wyposażenia i doposażenia stanowiska pracy, refundacje składek na ubezpieczenia społeczne czy dofinansowanie do wynagrodzeń pracowników stanowią dla pracodawców zachęty do zatrudniania osób zarejestrowanych w PUP, a jednocześnie zwiększają szanse osób bezrobotnych na podjęcie pracy.

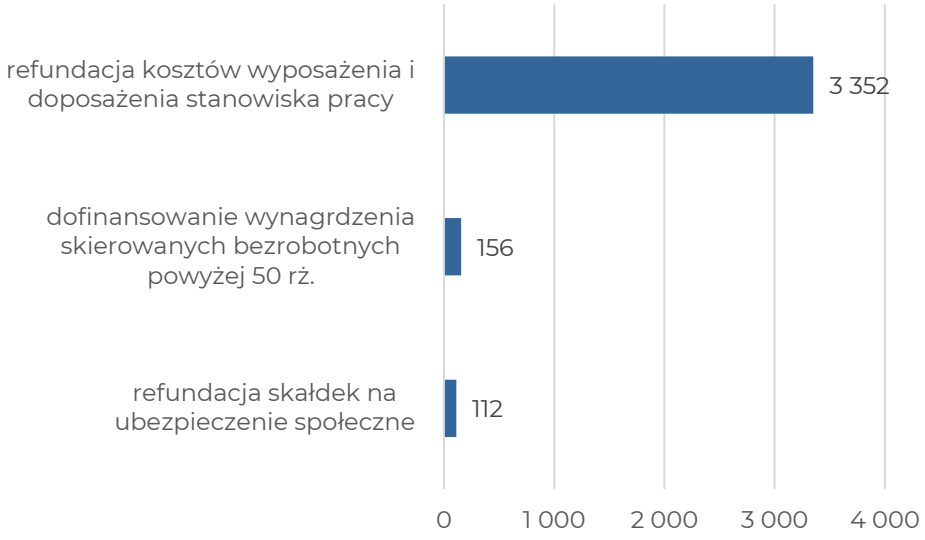
3,6 tys.

działań aktywizujących poprzez wsparcie pracodawców

W 2019 r. widocznie wzrosło zainteresowanie pracodawców refundacją kosztów wyposażenia i doposażenia stanowiska pracy w zamian za zatrudnienie bezrobotnego (o 264% względem 2018 r.). O 29% wzrosła liczba refundacji składek na ubezpieczenie społeczne. Natomiast o połowę zmniejszyła się liczba dofinansowań do wynagrodzeń osób powyżej 50 r.ż. Trzeba przy tym zaznaczyć, że w związku z zakończeniem ogólnopolskiego programu *Praca dla młodych*[68], w 2019 r. urzędy pracy zaprzestały refundacji wynagrodzeń dla osób poniżej 30 r.ż. (w 2018 r. w Małopolsce udzielono ich ponad 3 000), co w znaczącym stopniu wpłynęło na wzrost popularności takich instrumentów, jak refundacja kosztów wyposażenia stanowiska pracy.

[68] Program Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej *Praca dla młodych* realizowany był od 1 stycznia 2016 roku do 31 grudnia 2018 r. (wnioski były przyjmowane do końca 2017r) i finansowany z Funduszu Pracy. Młodzi bezrobotni do 30. roku życia, zarejestrowani w powiatowych urzędach pracy oraz pracodawcy lub przedsiębiorcy zainteresowani ich zatrudnieniem mogli skorzystać z refundacji, która została wprowadzona do Ustawy jako nowy instrument rynku pracy (Ustawą z 25 września 2015r.).

Wykres 22. Liczba bezrobotnych aktywizowanych przez powiatowe urzędy pracy w Małopolsce w 2019 r. – formy aktywizacji skierowane do pracodawców



Źródło: opracowanie własne na podstawie sprawozdania MRPiPS-02

Aktywizacja zawodowa osób powyżej 30 r. życia z funduszy europejskich

Jednym z głównych obszarów, na które przeznaczone są środki Europejskiego Funduszu Społecznego, jest aktywizacja zawodowa. Osoby pozostające bez pracy mogą skorzystać z wielu form pomocy, takich jak pośrednictwo pracy, poradnictwo zawodowe, staże, szkolenia, pomoc w założeniu działalności gospodarczej itp. dobranych indywidualnie do ich potrzeb.

W obecnej perspektywie finansowej na aktywizację zawodową osób po 30 r.ż. przeznaczono 205 mln Euro z Regionalnego Programu Operacyjnego Województwa Małopolskiego, co stanowi 65% środków dedykowanych na działania dotyczące obszaru rynku pracy. Prawo do skorzystania z tych środków mają osoby pozostające bez pracy należące co najmniej do jednej z grup: osoby długotrwale bezrobotne, osoby z niepełnosprawnościami, osoby o niskich kwalifikacjach, osoby w wieku ponad 50 lat oraz kobiety.

W latach 2015-2019 z różnych form pomocy skorzystało 36,3 tys. osób pozostających bez pracy, w tym 32,5 tys. osób bezrobotnych i 3,8 tys. osób biernych zawodowo. Większość (72%) osób pozostających bez pracy skorzystała z „klasycznej ścieżki wsparcia" polegającej na uczestnictwie w takich formach, jak pośrednictwo pracy, poradnictwo zawodowe, staże, szkolenia, itp., które były dobrane do potrzeb i możliwości uczestnika w wyniku opracowania, wspólnie z doradcą zawodowym, Indywidualnego Planu Działania. 28% uczestników zdecydowało się na skorzystanie z pomocy w założeniu działalności gospodarczej.

Przeprowadzone badanie ewaluacyjne potwierdziło, że działania na rzecz aktywizacji zawodowej realizowane zarówno przez powiatowe urzędy pracy w tzw. projektach pozakonkursowych, jak i przez inne podmioty w ramach projektów wyłonionych w konkursach, odpowiadają na potrzeby grupy docelowej oraz przynoszą zakładane rezultaty.

W latach 2015-2019 zawarto 224 umowy dot. aktywizacji zawodowej osób w wieku ponad 30 lat, w tym: 105 umów na kwotę 216,5 mln zł na realizację projektów pozakonkursowych przez powiatowe urzędy pracy, 109 umów na kwotę 148,5 mln zł na realizację projektów przez podmioty wyłonione w konkursach dot. aktywizacji zawodowej oraz 10 umów na kwotę 223,5 mln zł na realizację projektów ukierunkowanych na zakładanie działalności gospodarczych przez osoby pozostające bez pracy.

Źródło: opracowanie własne WUP oraz raport *Ocena wpływu interwencji podejmowanych w ramach 8 osi priorytetowej RPO WM na wsparcie zatrudnienia na małopolskim rynku pracy*, 2019 r.

Osoby najbardziej oddalone od rynku pracy potrzebują zindywidualizowanego i wieloaspektowego wsparcia. Kluczowe czynniki warunkujące skuteczną aktywizację osób w najtrudniejszej sytuacji to:

- intensywność – stały, częsty kontakt klienta z doradcą (opiekunem),
- bezpośredniość – klient kontaktuje się z przypisanym mu doradcą (opiekunem), nawiązuje z nim bezpośrednie relacje, nie traktuje jak urzędnika,

- elastyczność – formy wsparcia dobierane do potrzeb klienta, nacisk na ich efektywność,
- dostępność – doradca jest dla klienta dostępny w biurze, klient może kontaktować się z nim telefonicznie, mailowo,
- współpraca z pracodawcami – doradca ma kontakt z pracodawcą, który może zwrócić się do niego z prośbą o pomoc w razie problemów z nowo przyjętym pracownikiem,
- wsparcie specjalistów – doradca ma możliwość umówienia klienta na poradę specjalistyczną, np. do doradcy finansowego (redukcja zadłużenia, alimenty, itp.), psychologa czy prawnika,
- wsparcie w trakcie zatrudnienia – pomoc klientowi w kontaktach z pracodawcą, przystosowaniu się do zasad panujących w firmie,
- współpraca z otoczeniem klienta – jeśli to możliwe, uzyskanie informacji o problemach rodzinnych, osobistych, które być może blokują możliwość pójścia do pracy (zapewnienie opieki nad dzieckiem, kierowanie do ośrodka pomagającego osobom uzależnionym od alkoholu lub ofiarom przemocy domowej),
- współpraca z instytucjami otoczenia klienta – kontakt z instytucjami, które także wspierają lub mogą wesprzeć klienta, wymiana informacji – propozycji form wsparcia, aby było ono jak najbardziej kompleksowe.

Aktywizacja osób oddalonych od rynku pracy w projekcie *Małopolskie gwarancje na rzecz aktywności społeczno-zawodowej*

Projekt (realizowany przez WUP w Krakowie od 01.04.2018 r. do 31.03.2020 r.) wspierał wykluczonych lub zagrożonych wykluczeniem społecznym, w tym osoby bezrobotne, korzystające z pomocy społecznej, osoby z niepełnosprawnościami – często także z innymi problemami powodującym ich wykluczenie, m.in.: kłopotami finansowymi czy skomplikowaną sytuację rodzinną.

Każdy uczestnik znalazł się pod opieką trenera – opiekuna społeczno–zawodowego, poza tym miał możliwość skorzystać z warsztatów aktywizacji społeczno–zawodowej, poradnictwa specjalistycznego (m.in. psychologicznego i prawnego), refundacji usług społeczno–zdrowotnych, wsparcia wolontariusza – tutora, a także staży, subsydiowanego zatrudnienia, szkolenia zawodowego i pośrednictwa pracy.

Spośród 300 uczestników, aktywizację zawodową jako swój cel w projekcie określiło 230 osób. Pozostali nie byli gotowi do podjęcia zatrudnienia i za cel obrali jedynie aktywizację społeczną. Ostatecznie po zakończeniu projektu pracowało ponad 100 jego uczestników, a postęp w procesie aktywizacji społecznej lub zawodowej odnotowano u wszystkich osób, które przeszły całą zaplanowaną dla nich ścieżkę wsparcia.

Jarek jest nieśmiałym, młodym człowiekiem. Wychowywała go babcia, gdyż mama, aby utrzymać rodzinę, od wielu lat pracuje za granicą. Jarek skończył technikum, zdał maturę, ukończył kilka kursów (w tym na obsługę wózka widłowego). Pracodawcy chętnie zapraszali go na rozmowy rekrutacyjne.

Niestety jego brak umiejętności zaprezentowania się, powodował, że każda rozmowa rekrutacyjna kończyła się niepowodzeniem. W projekcie psycholog pracowała z nim przez kilka miesięcy, aby przełamać te bariery – bez skutku.

W końcu trenerki podjęły decyzję o skierowaniu Jarka na staż. Nawiązały kontakt z firmą produkcyjną. Mimo, że na rozmowie rekrutacyjnej nie wypadł dobrze, w rozmowie telefonicznej przekonały one kierownictwo firmy, żeby dać mu szansę. Po dwóch tygodniach trenerki usłyszały, że Jarek bardzo dobrze sobie radzi i ma dobry kontakt ze współpracownikami. Oprócz stażu Jarek odbył kurs na prawo jazdy. Po zakończeniu stażu został zatrudniony na stanowisku pomocnik montera.

Małgorzata ma męża i dwójkę dzieci. Nie pracowała od około 8 lat, od czasu urodzenia pierwszego dziecka. Zidentyfikowano u niej m.in. następujące deficyty i bariery: brak pewności siebie, niską samoocenę (cytat: „ja już tylko nadaję się do garów"), nieśmiałość, nieumiejętne planowanie i zarządzania swoim czasem.

Po ukończeniu warsztatów aktywizacyjnych Małgorzata odbyła 6-miesięczny staż w klubie malucha. Pierwszy miesiąc był bardzo trudny, chciała przerwać staż ze względu na daleki i czasochłonny dojazd, trudności komunikacyjne z innymi pracownikami. Po rozmowie z trenerem podjęła decyzję o pozostaniu na stażu. Po dwóch miesiącach stwierdziła, że praca z dziećmi, to jest to co chciałaby robić zawodowo.

Małgorzata została bardzo dobrze oceniona przez stażodawcę, który podkreślał jej zaangażowanie i sumienność, a także kreatywność. Po zakończeniu stażu Małgorzata podpisała umowę o pracę. Rozpoczęła też studia licencjackie na kierunku pedagogika.

Źródło: opracowanie własne WUP Kraków

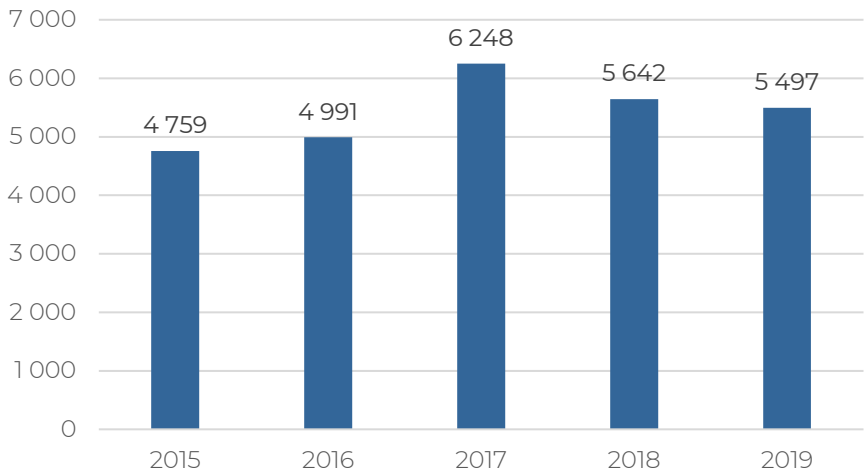
Dotacje na założenie firmy

Jedną z najdroższych, ale i od lat cieszących się dużym zainteresowaniem form aktywizacji, jest dofinansowanie do założenie działalności gospodarczej[69]. Od 2015 r. dotacje kierowane są przede wszystkim do osób w najtrudniejszej sytuacji na rynku pracy (bezrobotnych, biernych, zagrożonych utratą pracy), a maksymalna kwota dotacji wynosi sześciokrotność przeciętnego wynagrodzenia. Dotacje finansowane są ze środków europejskich tj. Regionalnego Programu Operacyjnego dla Województwa Małopolskiego oraz Programu Operacyjnego Wiedza Edukacja Rozwój oraz z Funduszu Pracy.

W latach 2015-2019 w Małopolsce udzielono ogółem 27,1 tys. dofinansowań do rozpoczęcia działalności gospodarczej. Najwięcej w 2017 r. – 6,2 tys. W kolejnych latach liczba przyznawanych dotacji zmniejszała się. W 2019 r. dofinansowanie otrzymało 5,5 tys. osób.

Firmy, które zostały założone w 2019 r. przy wsparciu ze środków publicznych stanowiły 15% ogółu nowo powstałych firm w województwie, analogicznie jak w 2018 r.

Wykres 23. Liczba dotacji udzielonych w Małopolsce na rozpoczęcie działalności gospodarczej w latach 2015-2019



Źródło: opracowanie własne na podstawie sprawozdania MRPiPS-01 oraz danych z systemu SL

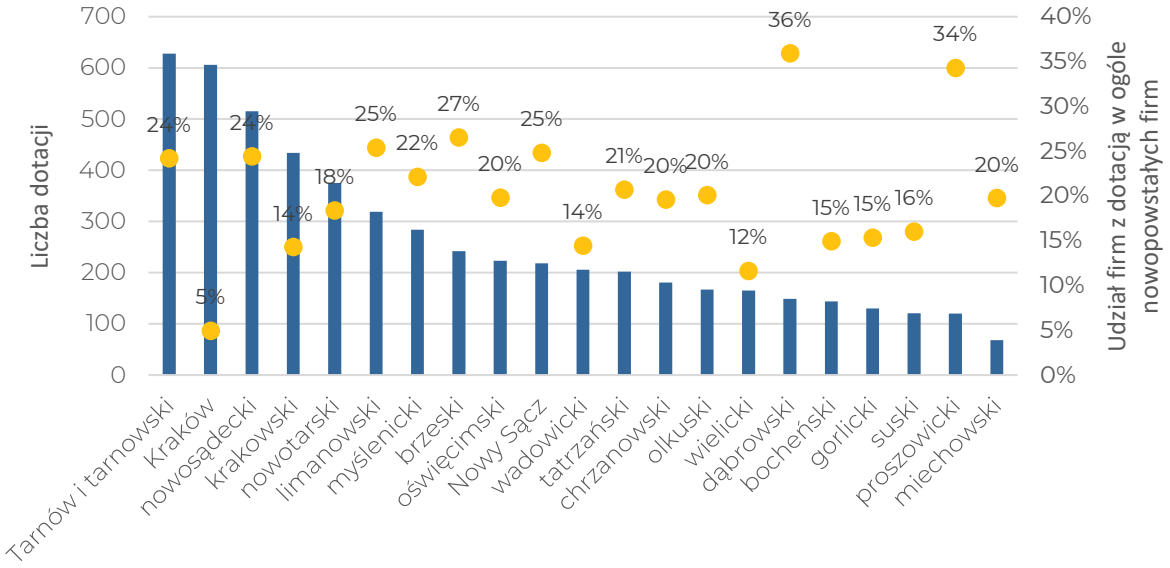
W 2019 r. najwięcej dotacji zostało przyznanych w mieście Tarnowie liczonym łącznie z powiatem tarnowskim (628) oraz Krakowie (ponad 606). Najmniej w powiecie miechowskim (68). W wielu powiatach firmy założone w oparciu o pieniądze publiczne stanowiły około jedną czwartą ogółu nowo powstałych firm, m.in. w powiecie brzeskim,

[69] W Małopolsce dotacje przyznawane są przez powiatowe urzędy pracy oraz operatorów wyłonionych w konkursach finansowanych ze środków Unii Europejskiej (POWER oraz RPO WM).

limanowskim, czy Nowym Sączu, a w niektórych powiatach nawet jedną trzecią (w powiecie dąbrowskim oraz proszowickim).

Pokazuje to, że dotacje na założenie działalności gospodarczej stanowią ważny element rozwoju przedsiębiorczości w powiatach.

Wykres 24. Liczba dotacji na założenie działalności gospodarczej udzielonych w 2019 r. w Małopolsce oraz udział firm powstałych z dotacją w ogóle nowopowstałych firm w 2019 r.



Źródło: opracowanie własne na podstawie sprawozdania MRPiPS-01, danych z systemu SL oraz danych BDL

Efektywność dotacji na założenie działalności gospodarczej

Badaniem efektywności objęto osoby, które od maja 2015 r. do lipca 2019 r. otrzymały dotację z 8 osi priorytetowej Regionalnego Programu Operacyjnego dla Województwa Małopolskiego (RPO).

Dotacje z RPO kierowane były do osób w najtrudniejszej sytuacji na rynku tj. bezrobotnych, biernych lub zagrożonych utratą pracy, przeważnie po skończeniu 30 r.ż., z niskim lub średnim poziomem kwalifikacji. W analizowanym okresie udzielono 7874 dotacji.

Struktura branżowa zakładanych działalności była silnie uwarunkowana płcią. Kobiety najczęściej zakładały firmy o profilu: fryzjerstwo i pozostałe zabiegi kosmetyczne, sklepy internetowe, specjalistyczne projektowanie, sprzedaż odzieży, sprzątanie budynków i obiektów przemysłowych i działalność fotograficzna. Mężczyźni z kolei najczęściej zakładali firmy zajmujące się robotami budowlanymi i wykończeniowymi (w tym posadzkarstwo, tapetowanie, wykonywanie instalacji elektrycznych i wodnych, tynkowanie, produkcja mebli kuchennych) oraz konserwacją i naprawą pojazdów. Przedsiębiorcy częściej opierali swój biznes na wiedzy i doświadczeniu zdobytym w pracy (jeśli takowe mieli) niż na formalnym wykształceniu.

Według danych na koniec sierpnia 2019 r., aktywnych pozostawało 74,5% działalności powstałych w latach 2015-2019. 81% firm z dotacją przetrwało 27 miesięcy od daty zarejestrowania (tj. kwartał w warunkach rynkowych, bez preferencyjnej stawki ZUS).

Przeżywalność firm założonych dzięki dofinansowaniu z RPO wyglądała podobnie jak przeżywalność ogółu firm powstałych w tym czasie w Małopolsce (z dotacją lub bez). Dopiero w 4. roku działalności widać było większą skalę zamknięć w grupie firm z dotacją. Zamknięte firmy funkcjonowały na rynku średnio 20,6 miesięcy.

Większe szanse na przetrwanie na rynku przez kolejne lata miały działalności gospodarcze założone przez mężczyzn.

Powstałe w oparciu o dotacje firmy przeważnie zapewniały pracę tylko właścicielowi. Zaledwie 13% działalności zatrudniało choć jednego pracownika. Większość nie planowała zmian w zatrudnieniu w ciągu kolejnego roku.

Źródło: opracowanie własne na podstawie raportu Analiza skuteczności i efektywności dotacji na założenie działalności gospodarczej udzielonych w ramach 8 osi priorytetowej RPO WM

Uczenie się dorosłych

Na tle kraju Małopolskę wyróżnia wysoki poziom wykształcenia mieszkańców oraz większy niż średnio w Polsce udział dorosłych kontynuujących proces uczenia się. Z perspektywy całej Unii Europejskiej widać, że zaangażowanie dorosłych w rozwój kompetencji powinno być jeszcze większe, tym bardziej, że wiele osób po 25 r.ż. posiada deficyty w zakresie podstawowych umiejętności, takich jak czytanie, liczenie czy kompetencje cyfrowe.

Na przestrzeni ostatnich lat w Małopolsce zdecydowanie przybyło mieszkańców korzystających z usług doradcy zawodowego.

Kompetencje dorosłych

W dobie automatyzacji i rozwoju nowych technologii, rynek pracy zmienia się w rewolucyjnym tempie. Umiejętność ciągłego dostosowywania się do nowych warunków pracy stała się kluczową kwestią. Niemal połowa internetowych ofert pracy opublikowanych w Unii Europejskiej pomiędzy 2018 a 2019 rokiem zawierała wymóg adaptacji do zmian , która często wymaga gotowości do uczenia się (Por. rozdz. Zapotrzebowanie na pracowników).

Różne oblicza procesu uczenia się dorosłych

Kształcenie dorosłych obejmuje wszelkie działania edukacyjne lub szkoleniowe podejmowane przez dorosłych w celach zawodowych lub prywatnych i obejmuje:

- edukację formalną, która ma charakter zinstytucjonalizowany, intencjonalny oraz jest prowadzona przez instytucje publiczne lub posiadające odpowiednie uprawnienia instytucje prywatne. Edukacja formalna obejmuje kształcenie podstawowe, zawodowe, średnie, wyższe;
- edukację pozaformalną, która również ma charakter zinstytucjonalizowany i intencjonalny, ale jest ona uzupełniająca, alternatywna lub komplementarna w stosunku do edukacji formalnej. Może odbywać się w formie krótkich szkoleń, kursów, warsztatów, seminariów i innych form kształcenia;
- uczenie się nieformalne: intencjonalne, lecz mające mniej zorganizowaną formę. Uczenie się może mieć miejsce w rodzinie, w miejscu pracy, w codziennym życiu i odbywać się jako samokształcenie, przekazywanie i zdobywanie wiedzy wśród członków rodziny lub społeczności.

Uczenie się dorosłych trwa zatem „przez całe życie" i odbywa się w różnorodnych miejscach (i kontekstach).

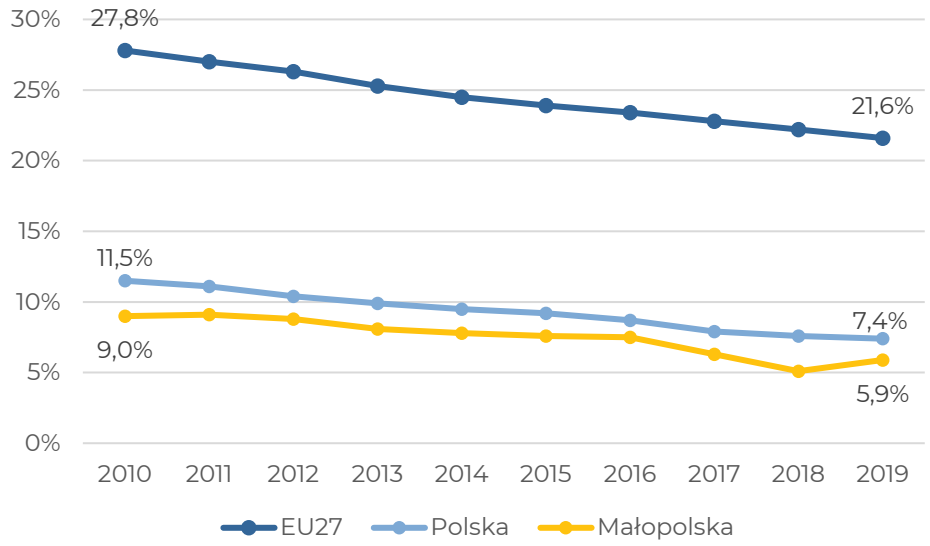
Źródło: opracowanie własne na podstawie *Rozwój kompetencji uczenie się osób dorosłych i podmioty oferujące usługi rozwojowe. Bilans Kapitału Ludzkiego 2017*

Zdobycie wykształcenia formalnego (szkolnego) jest obecnie jedynie fundamentem przygotowującym do rozwoju zawodowego przez cały okres aktywności na rynku pracy.

Polska, w tym szczególnie Małopolska, z sukcesem podniosła poziom formalnego wykształcenia dorosłych. Na przestrzeni ostatnich 10 lat wyraźnie zmniejszył się odsetek osób z niskim poziomem wykształcenia, a zwiększył z wyższym. W 2019 r. mieszkańcy województwa w wieku 25-64 lata, którzy co najwyżej ukończyli gimnazjum, a więc de facto byli bez wykształcenia, stanowili 5,9%, tj.:

- mniej niż średnio w Polsce w 2019 r. o 1,5 p. p.,
- mniej niż średnio w Unii Europejskiej w 2019 r. o 15,7 p. p.,
- mniej niż w Małopolsce w 2010 r. o 3,1 p. p.

Wykres 25. Udział osób z wykształceniem gimnazjalnym i niższym w ogóle osób w wieku 25-64



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych Eurostat

Udział osób w wieku 25-64 z wykształceniem wyższym wyniósł w 2019 r. w Małopolsce 33,7% (o 10,7 p. p. więcej niż w 2010 r.). Oznacza to, że 1/3 dorosłych Małopolan ukończyła studia. Oznacza to także, że mieszkańcy województwa stosunkowo częściej legitymowali się dyplomem uczelni niż średnio w Polsce (o 1,7 p. p.) i średnio w Unii (o 2,1 p. p.).

Umiejętności, kompetencje i kwalifikacje - definicje

Umiejętność – to zdolność do prawidłowego i sprawnego wykonywania określonego rodzaju czynności, zadania lub funkcji. Przez „prawidłowe wykonywanie" rozumie się wykorzystywanie w działaniu odpowiedniej wiedzy teoretycznej i praktycznej oraz stosowanie się do norm społecznych, w szczególności odnoszących się do danego rodzaju działalności.

Kompetencja - oznacza szeroko rozumianą zdolność podejmowania określonych działań i wykonywania zadań z wykorzystaniem efektów uczenia się (wiedzy, umiejętności i kompetencji społecznych) oraz własnych doświadczeń.

Kwalifikacja – zestaw efektów uczenia się w zakresie wiedzy, umiejętności oraz kompetencji społecznych, nabytych w edukacji formalnej, edukacji pozaformalnej lub poprzez uczenie się nieformalne, zgodnych z ustalonymi dla danej kwalifikacji wymaganiami, których osiągnięcie zostało sprawdzone w walidacji oraz formalnie potwierdzone przez uprawniony podmiot certyfikujący (art. 2 pkt 8 ustawy z dnia 22 grudnia 2015 r. o Zintegrowanym Systemie Kwalifikacji).

W wielu raportach pojęcia umiejętności i kompetencji stosowane są zamiennie. W niniejszym opracowaniu także przyjęto takie podejście.

Źródło: opracowanie własne na podstawie *Zintegrowanej Strategii Umiejętności 2030*

Wysoki poziom wykształcenia Polaków nie przekłada się na wysoki poziom kompetencji dorosłych. Wyniki Międzynarodowego Badania Kompetencji Osób Dorosłych (PIAAC)[70] z 2018 r. wykazały, że 14,9% Polaków potrafi przeczytać ze zrozumieniem tylko krótkie i proste teksty oraz rozwiązać zadania matematyczne obejmujące jedynie podstawowe operacje. To mniej więcej tyle, co przeciętnie w krajach OECD (16,0%).

Przy tym trzeba zauważyć znaczącą poprawę, jaka zaszła w Polsce w stosunku do 2011 r., kiedy to niskie umiejętności czytania i liczenia zostały zdiagnozowane u 27% dorosłych mieszkańców.

Wysoko rozwinięte kompetencje w obszarze czytania i pisania posiadało w 2018 r. 9,7% Polaków (średnia OECD 10,0%), podobnie było w obszarze liczenia – 8,4% (OECD 10,9%).

39%

Polaków z niskimi umiejętnościami cyfrowymi

W związku z rewolucją technologiczną ważne stały się umiejętności cyfrowe. W tym zakresie widać u dorosłych Polaków znaczące deficyty. Według danych z 2019 r., 39% osób w wieku 25-64 lata w Polsce posiadało niskie umiejętności cyfrowe – o 9 p. p. więcej niż średnio w Unii Europejskiej. Co więcej, grupa ta powiększyła się na przestrzeni ostatnich lat. W

[70] PIAAC ang. the Programme for the International Assessment of Adult Competencies

2015 r. odsetek dorosłych z niskimi umiejętnościami cyfrowymi w Polsce wynosił 31% i był o 6 p. p. większy niż średnio w Unii.

Aktywność edukacyjna dorosłych

Poziom kompetencji dorosłych zależny jest od stałego podnoszenia i zdobywania nowych kwalifikacji przez osoby dorosłe. Jak wynika z danych Eurostat, w 2019 r. uczyło się 5,4% Małopolan w wieku 25-64 lata (tzn. uczęszczało do szkoły lub uczestniczyło w szkoleniach/kursach w ostatnich 4 tygodniach poprzedzających badanie)[71]. W porównaniu do średniej krajowej sytuacja w województwie przedstawiała się lepiej (w skali całej Polski uczyło się 4,8% dorosłych mieszkańców), natomiast w porównaniu do średniej unijnej – gorzej (odsetek dokształcających się dorosłych w Unii Europejskiej był dwa razy wyższy niż w Małopolsce).

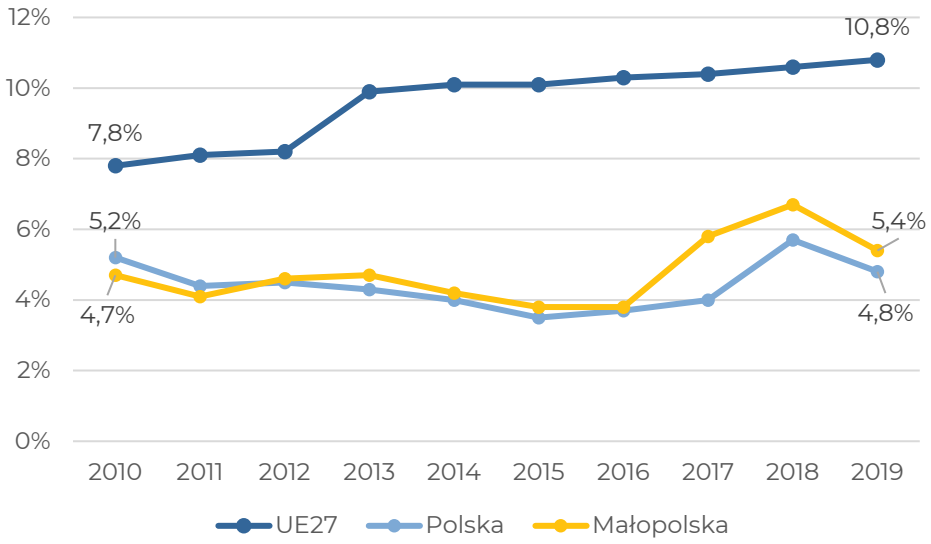
5,4%

udział dorosłych w kształceniu

Na przestrzeni ostatnich 10 lat widać nieznaczną poprawę w tym zakresie. W stosunku do 2010 r. odsetek dokształcających się dorosłych zwiększył się w Małopolsce o 0,2 p. p.

[71] Wskaźnik Eurostat pokazujący odsetek osób w wieku 25-64 lata, które w ostatnich 4 tygodniach kształciły się w szkołach lub na szkoleniach/kursach wąsko traktuje proces uczenia się dorosłych. Według badania Bilans Kapitału Ludzkiego II, które stosuje szerszą definicję uczenia się, sytuacja przedstawia się korzystniej. W 2017 r. 80% Polaków w wieku 25-64 lata w okresie roku poprzedzającego badanie rozwijało swoje kompetencje na różne sposoby, tj.: 6% uczestniczyło w edukacji formalnej (szkoła, studia), 27% uczestniczyło w edukacji pozaformalnej, rozwijając swoje umiejętności zawodowe (kursy, szkolenia, seminaria, warsztaty, bez BHP, ppoż), 24% uczestniczyło w edukacji pozaformalnej rozwijając umiejętności inne niż zawodowe, (m.in. zajęcia sportowe, kursy, treningi, inne kursy i szkolenia, konferencje, seminaria), 33% uczyło się w miejscu pracy w sposób mniej sformalizowany (instruktaże, coaching, mentoring, rotacja, job-shadowing, rozwiązywanie problemów i wymiana informacji w zespołach), 67% uczyło się w sposób nieformalny (od innych [rodzina, znajomi], książki, czasopisma, Internet, TV, działalność w organizacji, wolontariat, odwiedzanie instytucji kultury). Por. Bilans Kapitału Ludzkiego II, prezentacja dr Barbary Worek z czerwca 2019r.

Wykres 26. Udział dorosłych w wieku 25-64 lata uczących się formalnie i pozaformalnie (w ostatnich 4 tygodniach poprzedzających badanie)



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych Eurostat

Niezależnie od sytuacji zawodowej czy płci, najczęściej wskazywanym przez dorosłych Polaków powodem bierności edukacyjnej był brak takiej potrzeby w pracy. Pozostałe przyczyny takie jak brak czasu, ciekawych szkoleń blisko miejsca zamieszkania czy pieniędzy, były wymieniane rzadziej[72].

Aktywność edukacyjna firm

Uczenie się dorosłych jest ściśle powiązane ze środowiskiem pracy. Adaptacja do zmieniających się warunków pracy zależy zatem od postawy samych dorosłych (ich motywacji do uczenia), ale także od podejścia pracodawców do rozwoju kompetencji pracowników.

Z badań przeprowadzonych wśród polskich pracodawców wynika, że:

- **5% firm posiada w swojej strukturze dział szkoleniowy** lub wyodrębnione stanowisko, w ramach którego realizowane są działania związane z rozwojem pracowników. Im większa firma, tym odsetek ten jest wyższy i wynosi odpowiednio 12% w podmiotach średnich i 38% w dużych;
- **7% firm posiada dedykowane środki finansowe przeznaczone na rozwój pracowników**, przy czym w przypadku podmiotów małych takie środki w swoim

[72] Bilans Kapitału Ludzkiego II, prezentacja dr Barbary Worek z czerwca 2019r.

budżecie zaplanowała co dwudziesta firma, w przypadku firm średnich już co piąta, a w dużych podmiotach blisko co druga;

- **jedna trzecia firm prowadzi ocenę kompetencji pracowników**, z czego tylko połowa deklaruje, że robi to systematycznie. Ocena kompetencji znacznie częściej stosowana jest w większych firmach – w przypadku podmiotów średnich kompetencje pracowników ocenia ponad połowa (52%), przy czym większość z nich sporadycznie. Wśród dużych firm taką praktykę stosuje 76% podmiotów;
- **zdecydowana większość firm jest zadowolona z kompetencji swoich pracowników**, co zmniejsza ich aktywność w tym obszarze;
- **61% firm w sytuacji braków kompetencyjnych szkolio becnych pracowników**, 17% pracodawców szuka nowych pracowników, którzy posiadają potrzebne umiejętności i wiedzę, 10% przeprowadza reorganizację w firmie, aby inaczej zagospodarować już posiadane kompetencje, 5% zatrudnia nowego pracownika z założeniem przeszkolenia go zgodnie z zapotrzebowaniem firmy.

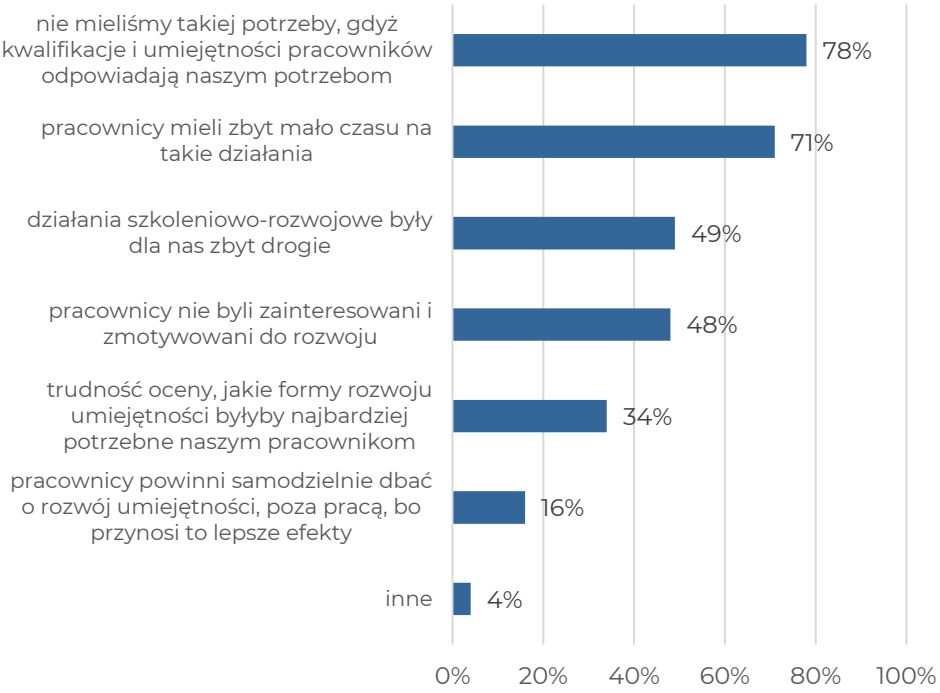
Pracodawcy, którzy w ostatnim roku poprzedzającym badanie nie prowadzili żadnych działań zmierzających do rozwijania kompetencji swojej kadry, najczęściej uzasadniali brak aktywności zadowoleniem z obecnego poziomu umiejętności i wiedzy pracowników. Na brak potrzeby ich rozwoju wskazywało aż 78% pracodawców, którzy takich działań nie podejmowali. 75% pracodawców twierdziło, że pracownicy mieli zbyt mało czasu na takie działania, co przeważnie wynikało z obłożenia pracowników pracą i trudności (zwłaszcza w mikro i małych firmach) ze znalezieniem zastępstwa na czas szkolenia. Dla połowy pracodawców z grupy nieszkolących barierą były wysokie koszty rozwijania kompetencji oraz brak zainteresowania i motywacji pracowników[73].

78%

powodem nieszkolenia są wystarczające kompetencje

[73] Por. P. Prokopowicz i in. *Raport z badania pracodawców w obszarze zarządzania kapitałem ludzkim. Bilans Kapitału Ludzkiego 2017*, Warszawa 2018, dostęp: https://www.parp.gov.pl/storage/publications/pdf/30---Raport-z-badania-pracodawcow_200129.pdf [27.05.2020]

Wykres 27. Powody braku aktywności szkoleniowej pracodawców



Źródło: Raport z badania pracodawców w obszarze zarządzania kapitałem ludzkim. Bilans Kapitału Ludzkiego 2017

Doradztwo i szkolenia dla firm i ich pracowników w RPO WM

W ramach **Poddziałania 8.4.1** Regionalnego Programu Operacyjnego Województwa Małopolskiego (RPO WM) realizowane są usługi szkoleniowe i doradcze dla sektora MŚP (mikro, małych i średnich przedsiębiorstw) i ich pracowników w oparciu o podmiotowy system finansowania z wykorzystaniem bonów rozwojowych.

W projekcie realizowanym przez MARR SA. ze szkoleń i doradztwa w 2019 r. skorzystało 11 tys. pracowników z 2,7 tys. MŚP. 74% stanowiły firmy mikro.

Wśród pracowników biorących udział w projekcie przeważały kobiety (52%) oraz osoby z wyższym wykształceniem (55%). Największą popularnością cieszyły się szkolenia z obszaru sprzedaży, zarządzania i komunikacji.

W IV kwartale 2019 r. rozstrzygnięto nabór na operatorów subregionalnych w ramach powyższego działania i przyjęto do realizacji 5 nowych projektów, które będą realizowane w kolejnych latach.

W ramach **Poddziałania 8.6.1** szkolenia i doradztwo miały na celu przekwalifikowanie (rozumiane jako nabycie kompetencji, umiejętności lub kwalifikacji) pracowników, u których ryzyko zaprzestania aktywności zawodowej z przyczyn zdrowotnych jest wysokie, co w efekcie przygotuje ich do kontynuowania pracy na innych lub zmodyfikowanych/modernizowanych stanowiskach o mniejszym obciążeniu dla zdrowia.

Zakres tematyczny szkoleń i doradztwa wynikał z indywidualnych potrzeb pracodawcy. Przykładowo dla przedsiębiorstw z branży produkcyjnej, elektrycznej, logistycznej, były to szkolenia m.in. z: obsługi suwnic, wózków widłowych, podestów ruchomych, programowania w AudoCAD, Badania ultradźwiękowe Metodą: UT Stopień: 2, Techniki sprzedaży, Pełnomocnik systemu zarządzania jakością ISO 9001.

Doradztwo dotyczyło przygotowania planu przekwalifikowania pracownika i wspierania go w procesie zmiany (np. w formie spotkań z doradcą personalnym, psychologiem).

Źródło: opracowanie własne WUP

Firmy, które nie szkolą swojej kadry ze względów finansowych, mogą ubiegać się o wsparcie ze środków publicznych. Jednym z narzędzi wspomagających pracodawców w uzupełnianiu kompetencji pracowników jest Krajowy Fundusz Szkoleniowy (KFS)[74]. KFS jako forma promocji kształcenia osób pracujących, skierowany jest przede wszystkim do podmiotów mikro i małych, stosunkowo rzadko korzystających ze szkoleń.

[74] Krajowy Fundusz Szkoleniowy (KFS) jest finansowany ze środków Funduszu Pracy, ma na celu zapobieganie utracie zatrudnienia, spowodowanej brakiem kompetencji odpowiadających wymogom zmieniającej się gospodarki. Wsparcia dla pracodawców udzielają powiatowe urzędy pracy.

1657

umów na dofinansowanie kształcenia z KFS

W 2019 r., w ramach KFS zawarto 1 657 umów z pracodawcami na kształcenie ustawiczne dla 8 287 pracowników.

52% zawartych umów dotyczyło mikroprzedsiębiorców, którzy uzyskują wsparcie w wysokości 100% kosztów kształcenia, a 16% firm małych (zatrudniających od 10 do 49 pracowników).

Osoby objęte wsparciem z KFS uczestniczyły łącznie 10 811 razy w różnych formach kształcenia (jedna osoba mogła w kliku). Największym zainteresowaniem cieszyły się szkolenia (8839) oraz szkolenia z egzaminami (1338). W egzaminach pracownicy brali udział 364 razy. Stosunkowo niewielu podnosiło kwalifikacje na studiach podyplomowych (w 2019 r. – 176). Pokazuje to, że pracodawcy przede wszystkim potrzebują szybko uzupełnić kompetencje swoich pracowników, wyposażyć ich w praktyczne umiejętności, które są potrzebne szybko na stanowisku pracy.

Wysoka efektywność szkoleń

Jak pokazują zrealizowane w Małopolsce badania z perspektywy roku od uzyskania wsparcia pracodawcy i pracownicy bardzo pozytywnie oceniają udział w szkoleniach i studiach podyplomowych dofinansowanych w ramach KFS. Po pierwsze deklarują, że przysłużyły się one rozwojowi zawodowemu samych pracowników, a po drugie wpłynęły pozytywnie na rozwój firmy.

Tylko 8% pracowników kształcących się z wykorzystaniem środków KFS nie wykazało chęci uczenia się w perspektywie najbliższych 12 miesięcy. Najbardziej zmotywowane do podnoszenia kwalifikacji były: kobiety, osoby po studiach, do 50 r.ż., na wyższych stanowiskach. 78% pracowników mikropodmiotów deklarowało zainteresowanie udziałem w szkoleniach (to o 10% więcej niż wśród pracowników małych i dużych podmiotów i aż o 20% więcej niż wśród pracowników średnich firm)[75].

92%

uczestników chce dalej się kształcić

Poradnictwo zawodowe

Osoby dorosłe, które uczestniczyły w różnych formach rozwoju zawodowego, przeważnie widzą jego pozytywne efekty i chcą go kontynuować. Natomiast osoby, które nie dokształcały się w ostatnim czasie (w tym także pracodawcy, którzy nie

[75] Por. *Badanie efektywności Krajowego Funduszu Szkoleniowego w Małopolsce*, Wojewódzki Urząd Pracy w Krakowie, Kraków 2020

inwestowali w rozwój swoich pracowników) najczęściej tłumaczą się brakiem takiej potrzeby.

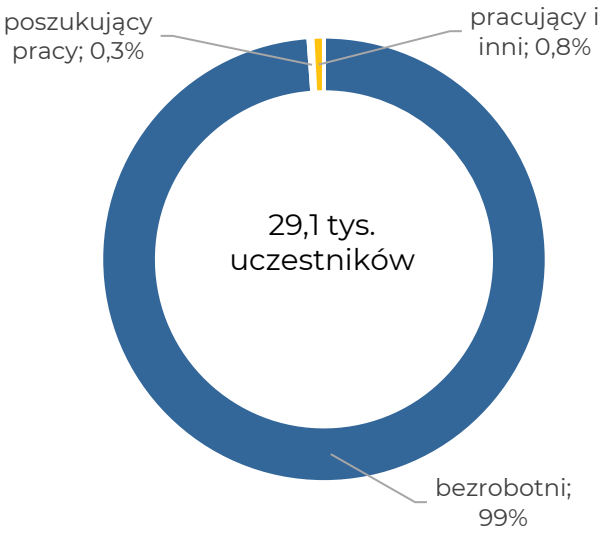
39,5 tys.

dorosłych na indywidualnych spotkaniach z doradcą

Powszechny i bezpłatny dostęp do doradcy zawodowego w Polsce oferują publiczne służby zatrudnienia (tj. powiatowe oraz wojewódzkie urzędy pracy). W 2019 r. w indywidualnych spotkaniach z doradcą uczestniczyło 39,5 tys. Małopolan. W przeciągu zaledwie 5 lat liczba osób, które skorzystały z usług doradztwa świadczonych przez publiczne służby zatrudnienia, wzrosła o 51%.

Doradztwo zawodowe powiatowych urzędów pracy kierowane jest głównie do bezrobotnych. Wśród 29,1 tys. osób, które skorzystały w PUP z porad indywidulanych w 2019 r., stanowili oni 99%.

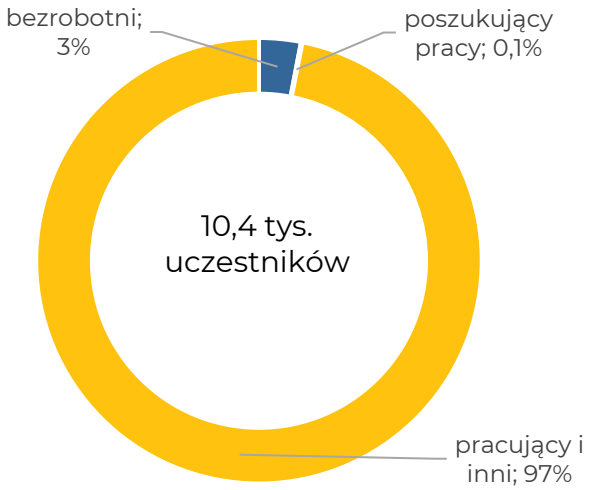
Wykres 28. Uczestnicy porad indywidualnych w powiatowych urzędach pracy w 2019 r.



Źródło: opracowanie własne na podstawie załącznika nr 4 do sprawozdania MPiPS - 01

Wojewódzki Urząd Pracy w Krakowie (WUP) od kilku lat koncentruje się na upowszechnianiu poradnictwa zawodowego wśród osób pracujących, w tym zainteresowanych zmianą pracy. W 2019 r. z porad indywidualnych skorzystało ponad 10 tys. osób, z czego zdecydowaną większość stanowili właśnie pracujący (97%).

Wykres 29. Uczestnicy porad indywidualnych w Centrach Informacji i Planowania Kariery Zawodowej WUP Kraków w 2019 r.



W ostatnich latach wsparcie zostało ukierunkowane na osoby o niskich kwalifikacjach oraz powyżej 50 roku życia. Głównym celem procesu doradczego jest dokonanie przeglądu dotychczas nabytych kwalifikacji i posiadanego doświadczenia. Ważnym elementem jest także diagnozowanie potrzeb nowych kwalifikacji czy też uzupełnienia już zdobytych.

WUP prowadzi doradztwo poprzez Centra Informacji i Planowania Kariery Zawodowej zlokalizowane w Krakowie, Tarnowie i Nowym Sączu. Centra świadczą specjalistyczne usługi doradcze w oparciu o jednolity standard, dedykowany różnym grupom odbiorców. W zależności od indywidualnych potrzeb klienta wykorzystują takie narzędzia jak: Bilans Kariery, testy i formularze diagnostyczne, podejście oparte na zasobach, rozwijanie indywidualnych cech, coaching kariery i inne.

Bilans Kariery – wysoki standard doradztwa

Celem Bilansu Kariery jest przyjrzenie się swoim dotychczasowym doświadczeniom zawodowym i pozazawodowym, spostrzeżenie, jakie posiada się umiejętności i które z nich można doskonalić, tak, aby stały się przewagą konkurencyjną na rynku pracy. Wiedza o sobie daje większą elastyczność poruszania się zarówno po rynku pracy, jak i rynku edukacji, czyli znajdowania dla siebie odpowiednich kursów, szkoleń, ścieżek samokształcenia, ale też pomysłów na to jak rozwijać się w miejscu pracy.

Wypracowany przez Wojewódzki Urząd Pracy w Krakowie oraz ekspertów z Małopolskiego Partnerstwa na rzecz Kształcenia Ustawicznego Bilans Kariery zakłada, że doradca zawodowy, wspólnie z klientem, przygląda się jego historii edukacyjnej i zawodowej. Oprócz tego, co wynika z CV, analizuje również aktywności pozazawodowe klienta i jego zainteresowania. Zastanawia się wspólnie z nim, czy umiejętności w ten sposób nabyte mogą przydać się w jego życiu zawodowym. Poza tym podpowiada, które z nich warto potwierdzić egzaminem.

W toku Bilansu powstaje portfolio, które dokumentuje osiągnięcia klienta i stanowi uzupełnienie CV. Portfolio może być wykorzystywane w celu zaprezentowania go pracodawcy, planowania dalszej ścieżki, czy przedstawiania go instytucji certyfikującej.

Bilans Kariery jest prowadzony również online. Wojewódzki Urząd Pracy w Krakowie opracował standard zdalnej usługi doradczej, dzięki czemu osoba decydująca się na spotkanie online ze specjalistą może być pewna, że zostaną spełnione wszystkie wymogi dotyczące świadczenia usług doradztwa zawodowego, obowiązujące w kontaktach bezpośrednich, takie jak wymóg poufności rozmowy. Z usługi doradczej w Internecie skorzystało już ponad 700 osób. Z przeprowadzonego badania ankietowego wynika, że uczestnicy byli bardzo zadowoleni z takiej formy doradztwa.

Źródło: opracowanie własne WUP

Centra Informacji i Planowani Kariery Zawodowej świadczą doradztwo zarówno w ramach działalności statutowej WUP w Krakowie, jak i w ramach projektów dofinansowanych z funduszy europejskich, dedykowanych różnym grupom odbiorców:

- Kierunek Kariera (dla pracujących, głównie z niskim kwalifikacjami),
- Nowy Start w Małopolsce (dla powracających po pracy zagranicą powyżej 30 r.ż.),
- Wróć z POWERem! (dla powracających po pracy zagranicą do 30 r.ż).

Kierunek Kariera i Kierunek Kariera Zawodowa – kompleksowa usługa doradczo-szkoleniowa dla pracujących

Od 1 stycznia 2016 r. Wojewódzki Urząd Pracy w Krakowie realizuje projekt „Kierunek Kariera", adresowany do:

- osób pracujących lub prowadzących jednoosobową działalność gospodarczą;
- obcokrajowców, którzy posiadają dokument upoważniający ich do pobytu oraz świadczenia pracy na terenie RP;
- osób mających powyżej 25 lat i wykształcenie co najwyżej na poziomie ukończonego liceum lub technikum (łącznie z maturą) lub mających powyżej 50 lat i dowolne wykształcenie;
- osób, które są związane z Małopolską (mieszkają tu lub uczą się lub pracują).

Uczestnicy projektu korzystają z Bilansu Kariery - specjalistycznej usługi doradczej oraz bonów szkoleniowych na szkolenia komputerowe, językowe, kursy prawa jazdy kat. A, B, C, C+E, zarządzanie projektami.

Od początku realizacji projektu do kwietnia 2020 r. przeprowadzono 21,6 tys. Bilansów Kariery oraz zawarto 8,8 tys. umów na szkolenia (z czego rozliczono 4,8 tys.)

Aby dotrzeć do jak najszerszego grona potencjalnych uczestników, zorganizowano 1700 dyżurów doradców zawodowych w 135 miejscowościach regionu. Miesięcznie realizowanych było ok. 100 dyżurów.

Mając na uwadze duże zainteresowanie szkoleniami zawodowymi, 1 maja 2018 r. ruszył kolejny projekt: Kierunek Kariera Zawodowa. W projekcie tym osoby pracujące mogą korzystać ze szkoleń zawodowych i uzyskać specjalistyczne uprawnienia, a docelowo skorzystać z usług walidacji i certyfikacji kompetencji.

Od początku realizacji projektu do kwietnia 2020 r. zawarto 5,5 tys. umów na szkolenia zawodowe (z czego rozliczono 2,6 tys.). Przed przystąpieniem do szkoleń uczestnicy projektu korzystają z Bilansu Kariery w ramach Kierunku Kariera.

Źródło: opracowanie własne WUP

Sytuacja bieżąca i prognoza

Początek roku zapowiadał się korzystnie na rynku pracy w Polsce. Łagodna zima sprawiła, że wiele prac sezonowych (m.in. w budownictwie) było wykonywanych bez zwyczajowej przerwy.

Rozwój pandemii COVID-19 w końcówce I kwartału 2020 r. spowodował drastyczne zmiany w światowych gospodarkach, w tym także polskiej.

Co najmniej do końca 2020 r. w kraju widoczne będzie spowolnienie gospodarcze oraz wzrost bezrobocia. W Małopolsce wystąpią te same negatywne zjawiska.

Gospodarka i pracujący

W odpowiedzi na szybkie rozprzestrzenianie się wirusa COVID-19, wiele krajów, w tym Polska, wprowadziło ograniczenia takie, jak: zamknięcie placówek edukacyjnych, ograniczenie możliwości przemieszczania się czy obostrzenia dotyczące prowadzenia działalności gospodarczej. Zastosowane środki, mające na celu spowolnienie przebiegu pandemii, minimalizowanie liczby zgonów i uniknięcie paraliżu systemu opieki zdrowotnej, miały także nagły i znaczący wpływ na gospodarkę i rynek pracy.

Na początku kwietnia 81% ogółu pracujących na świecie zamieszkiwało kraje, w których obowiązywały restrykcje ograniczające (w mniejszym lub większym zakresie) funkcjonowanie rynku pracy. Do 22 kwietnia ich udział spadł do 68%, głównie z powodu znoszenia obostrzeń w Chinach.

10,5%

mniej przepracowanych godzin na świecie

Światowa Organizacja Pracy szacuje, że całkowita liczba godziny przepracowanych przez pracowników na całym świecie zmniejszyła się w I kwartale 2020 r. o ok. 10,5%, co odpowiada 305 mln pracowników pełnoetatowych (w 48-godzinnym tygodniu pracy). Oznacza to, że spadek liczby przepracowanych godzin był większy niż odnotowany w czasie kryzysu finansowego w latach 2008-2009[76].

Negatywne skutki pandemii zauważalne są także z perspektywy Unii Europejskiej. Produkt Krajowy Brutto w strefie euro w I kwartale 2020 r. spadł o 3,8 proc. kwartał do kwartału. To najniższy wynik od czasu, kiedy zbierane są dane, czyli od 1995 r[77].

[76] Por. https://unstats.un.org/unsd/ccsa/documents/covid19-report-ccsa.pdf [29.05.2020]
[77] Por. https://businessinsider.com.pl/finanse/makroekonomia/spadek-pkb-w-europie-i-kw-2020-dane-eurostatu-sytuacja-gospodarcza-podczas/z0clcwf, [29.05.2020]

0,5%

spadek PKB w Polsce

Pogorszyła się także sytuacja w Polsce. PKB spadł w pierwszym kwartale o 0,5% w porównaniu z IV kwartałem 2019 r. Są to najsłabsze wskazania od 1998 r., czyli od kryzysu we wschodniej Azji i kryzysu rosyjskiego, kiedy to PKB spadł o 1,5% pomiędzy I a II kwartałem.

W ujęciu rocznym PKB wzrósł o 1,9%. Najmniej od III kwartału 2013 r., gdy odnotowano 1,2% wzrost rok do roku[78]. Przy tym, w porównaniu do pozostałych gospodarek UE, Polska w dalszym ciągu plasuje się w czołówce pod względem dynamiki PKB. W I kw. 2020 r. osiągnęła 5. najlepszy wynik wśród państw UE, dla których dostępne są dane, m.in. po Rumunii, Litwie oraz Węgrzech. W głównych gospodarkach unijnych – w Niemczech, we Francji, we Włoszech, w Hiszpanii – zanotowano spadki PKB. Wyraźnie słabsze wyniki zaprezentowały także pozostałe państwa grupy V4 –PKB zmniejszył się na Słowacji i w Czechach[79].

Rynek pracy zazwyczaj z opóźnieniem reagował na zmiany w gospodarce. Tym razem, ze względu na specyfikę sytuacji, symptomy pogorszenia pojawiły się od razu.

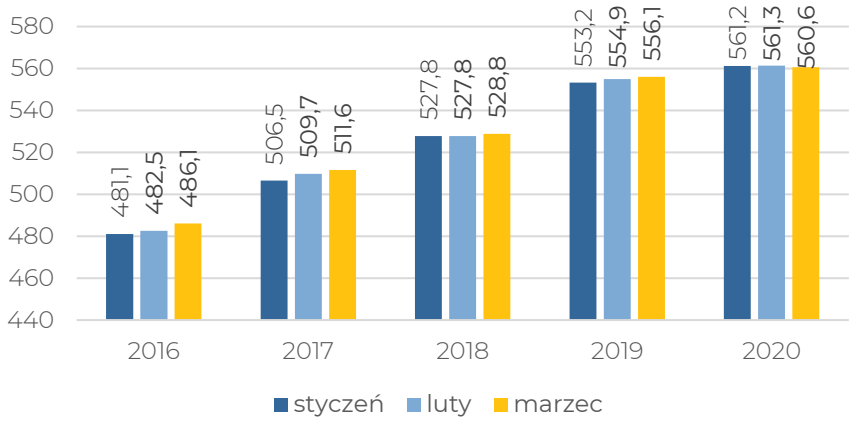
0,1%

mniej pracujących w Małopolsce

Zmniejszyła się m.in. liczba pracujących – pomiędzy lutym a marcem 2020 r. w skali kraju o 0,2%, w skali województwa o 0,1%. Tym samym odwrócił się obserwowany w ostatnich latach stały trend wzrostowy. Niemniej, patrząc z perspektywy roku, sytuacja cały czas przedstawiała się korzystnie – w marcu 2020 r. było więcej pracujących niż w marcu 2019 r. (o 0,8% - w Polsce i województwie). Przy czym zwolnienia były realizowane dopiero od końca marca, w związku z tym w kolejnych miesiącach można się spodziewać większego spadku liczby pracujących.

[78] Por. https://businessinsider.com.pl/finanse/makroekonomia/pkb-polski-za-i-kw-2020-dane-z-gospodarki-zaskoczyly-ekonomistow/e00nhmg [29.05.2020]
[79] Por. https://www.gov.pl/web/rozwoj/polska-w-czolowce-pod-wzgledem-dynamiki-pkb-w-ue---komentarz-mr-do-danych-gus-i-eurostat-nt-wzrostu-pkb-w-i-kw-2020-r [29.05.2020]

Wykres 30. Liczba pracujących w styczniu, lutym i marcu w Małopolsce



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych BDL

Zróżnicowanie sytuacji w branżach

Pogorszenie sytuacji gospodarczej będzie odczuwalne w większości branż. Poprzez restrykcje w swobodnym przemieszczaniu się oraz przez konieczność zachowania społecznego dystansu w największym stopniu będą dotknięte następujące branże:

- zakwaterowanie i gastronomia,
- kultura, rozrywka i rekreacja,
- transport (zwłaszcza pasażerski),
- obsługa rynku nieruchomości,
- handel, choć w tym przypadku łagodzący wpływ na dynamikę sprzedaży będą miały dokonywane na bieżąco i w większej skali niż zazwyczaj zakupy artykułów żywnościowych i higienicznych, a także sprzedaż internetowa,
- przemysł motoryzacyjny.

Spadek aktywności wystąpi w budownictwie, m.in. za sprawą ograniczeń w dostępie do zasobów siły roboczej (w tym migrantów, zwłaszcza z Ukrainy) oraz czasowego zawieszenia inwestycji[80].

Niemniej dla pewnej grupy przedsiębiorstw stan epidemii okazał się szansą. Dodatni bilans działalności powinny odnotować m.in.:

- logistyka (przynajmniej część firm), nastąpił bowiem bardzo silny wzrost sprzedaży online (w wyniku zamknięcia części placówek handlowych, a także w wyniku ograniczania przez konsumentów ryzyka zarażenia). Na pewno duża

[80] Por. *Program konwergencji. Aktualizacja 2020*, Warszawa, kwiecień 2020, dostęp: https://www.gov.pl/web/finanse/aktualizacja-programu-konwergencji, [30.05.2020]

część klientów pozostanie przy tej formie zakupów i dostaw, a kolejni będą dołączać,
- producenci środków sanitarnych i odzieży ochronnej,
- IT – dzięki większemu popytowi na sprzęt i oprogramowanie wykorzystywane do zdalnej pracy oraz nauki, a także producenci gier.

Ponad to, jak zauważa dr Magdalena Jelonek z Uniwersytetu Ekonomicznego w Krakowie, branże, w których częściowa praca zdalna była codziennością jeszcze przed pandemią, takie jak np. sektor usług dla biznesu, wyjdą z tej sytuacji obronną ręką[81]. Będzie to szczególnie ważne dla Małopolski, ze względu na pozycję tego sektora w regionalnej gospodarce.

Bezrobocie

Spadek liczby pracujących nie przełożył się od razu na wzrost bezrobocia. Ma to związek z faktem, że osoby zwalniane, które pracowały na umowach o pracę, mają z reguły 1-3 miesięczne okresy wypowiedzenia i w tym czasie nie rejestrują się jeszcze w urzędach pracy. Ponadto, z informacji uzyskanych z powiatowych urzędów pracy wynika, że pracodawcy odkładali decyzje o redukcji zatrudnienia, licząc na zapowiadane wsparcie publiczne w zakresie utrzymania pracowników. Dodatkowo trzeba mieć na uwadze, że w początkowej fazie epidemii rejestracja bezrobotnych odbywała się elektronicznie, za pośrednictwem strony internetowej www.praca.gov.pl lub platformy e-PUAP. Wiele osób zgłaszało do powiatowych urzędów pracy problemy z dokonaniem elektronicznej rejestracji – ze względu na brak profilu zaufanego lub podpisu kwalifikowanego. W kwietniu problem ten nie był już tak powszechny jak w marcu.

Większy napływ bezrobotnych dopiero w

Tak więc w pierwszym miesiącu epidemii nie nastąpił wzmożony napływ bezrobotnych. Wręcz przeciwnie. W marcu zarejestrowano 7,8 tys. osób bezrobotnych, czyli o 942 osób mniej niż w lutym 2020 r. oraz o 1,2 tys. mniej niż w marcu 2019 r. Dopiero w kwietniu zwiększył się napływ, kiedy to do małopolskich urzędów pracy zgłosiło się 9,3 tys. osób, tj. o 20,2% więcej niż w marcu oraz o 12% więcej niż w kwietniu 2019 roku.

Największy wzrost rejestracji pomiędzy marcem a kwietniem 2020 r. odnotowano w Krakowie oraz powiecie wadowickim – o 56%. Znacząco zwiększył się także napływ w powiecie krakowskim (o 41%) i tarnowskim (o 40%), a także w nowotarskim (34%)

[81] Por. https://audycje.tokfm.pl/podcast/88889,Myslales-o-zmianie-pracy-lub-szkoly-Koronawirus-zmieni-je-za-ciebie [27.04.2020]

i nowosądeckim (30%). W 6 powiatach na przełomie marca i kwietnia zarejestrowało się mniej osób. Największy spadek, rzędu 27%, miał miejsce w powiecie chrzanowskim.

Wśród rejestrujących się przeważały osoby młode – do 30 r.ż. W marcu stanowili oni 45,7%, a w kwietniu 41,5% rejestrujących się. Konieczność rejestracji on-line oraz wysokie ryzyko zakażeń wirusem wśród osób starszych sprawiły, że w okresie epidemii odnotowano spadek liczby osób rejestrujących się w wieku powyżej 50 lat. W marcu stanowili oni 15,7%, a w kwietniu 17,3% ogółu zgłaszających się do PUP, odpowiednio o 10,4 p. p. i 6,3 p. p. mniej niż w analogicznym okresie 2019 r. Może to zatem wpływać na zaniżenie skali bezrobocia w województwie.

Zdecydowana większość rejestrujących się bezrobotnych posiadała doświadczenie zawodowe – ponad 80% (81,3% zarejestrowanych w marcu i aż 87,3% w kwietniu).

Wśród bezrobotnych rejestrujących się w kwietniu 12,3% stanowiły osoby zwolnione z przyczyn zakładu pracy. W marcu ich udział był ponad dwukrotnie mniejszy i wynosił 5,2%.

62%

mniejszy odpływ bezrobotnych

O ile strumień napływu bezrobotnych nie zwiększył się dotychczas drastycznie, to zdecydowanie zmalał strumień odpływu z bezrobocia. W poprzednich latach z końcem I kwartału przeważnie zwiększała się liczba wyrejestrowań związanych m.in. z rozpoczęciem prac sezonowych. W tym roku, po wprowadzeniu ograniczeń w gospodarce, odpływ pomiędzy lutym a marcem zmniejszył się o 5%, a pomiędzy marcem i kwietniem aż o 62%.

Schemat 8. Liczba zarejestrowanych i wyrejestrowanych bezrobotnych w marcu i kwietniu 2020r., zmiana w stosunku do poprzedniego miesiąca (m/m) oraz w stosunku do analogicznego miesiąca roku ubiegłego (r/r)

	MARZEC	KWIECIEŃ
napływ bezrobotnych	7775 **- 10,8%** (m/m) - 13,7% (r/r)	9343 **+20,2%** (m/m) +12% (r/r)
odpływ bezrobotnych	7810 **-5,0%** (m/m) -32,4% (r/r)	2968 **-62,0%** (m/m) -74,6% (r/r)

Źródło: opracowanie własne na podstawie sprawozdania MRPiPS-01

Zmniejszony odpływ bezrobotnych wynika również z mniejszej liczby ofert pracy zgłaszanych przez pracodawców. W kwietniu br. w urzędach pracy odnotowano 3,6 tys. ofert, tj. o 35% mniej w stosunku do poprzedniego miesiąca i aż o 58% mniej niż przed rokiem.

Pracownicy poszukiwani w trakcie pandemii COVID-19

Między 16 marca a 14 kwietnia w serwisie Pracuj.pl pracodawcy zamieścili 36,7 tys. nowych ofert pracy.

Blisko co piąte ogłoszenie kierowane było do sprzedawców. Z jednej strony pracowników potrzebowały sklepy spożywcze, markety i drogerie, odczuwające odpływ kadr np. na urlopy związane z opieką nad dziećmi. Jednocześnie negatywnie na popycie na sprzedawców odbijało się zamknięcie galerii handlowych. W efekcie nadal była to najczęściej poszukiwana grupa, ale w porównaniu z całym 2019 r. – gdy dotyczyło jej 30% ogłoszeń - jej udział był wyraźnie niższy.

Drugą najczęściej poszukiwaną grupę kandydatów w analizowanym czasie stanowili specjaliści IT (17%).

W obliczu zagrożeń związanych z koronawirusem zrozumiały jest znaczący spadek liczby nowych ogłoszeń związanych z obsługą klienta (3%). W ostatnich latach zajmująca drugie miejsce wśród najpopularniejszych specjalizacji, na przełomie I i II kwartału znajdowała się w „zamrożeniu" i spadła na ósmą pozycję.

Blisko połowa ogłoszeń zamieszczonych w serwisie oferowała zdalną rekrutację.

Źródło: opracowanie własne na podstawie http://media.pracuj.pl/91293-kogo-szukaja-firmy-w-czasach-kwarantanny-dane-pracujpl

0,5 p. p.

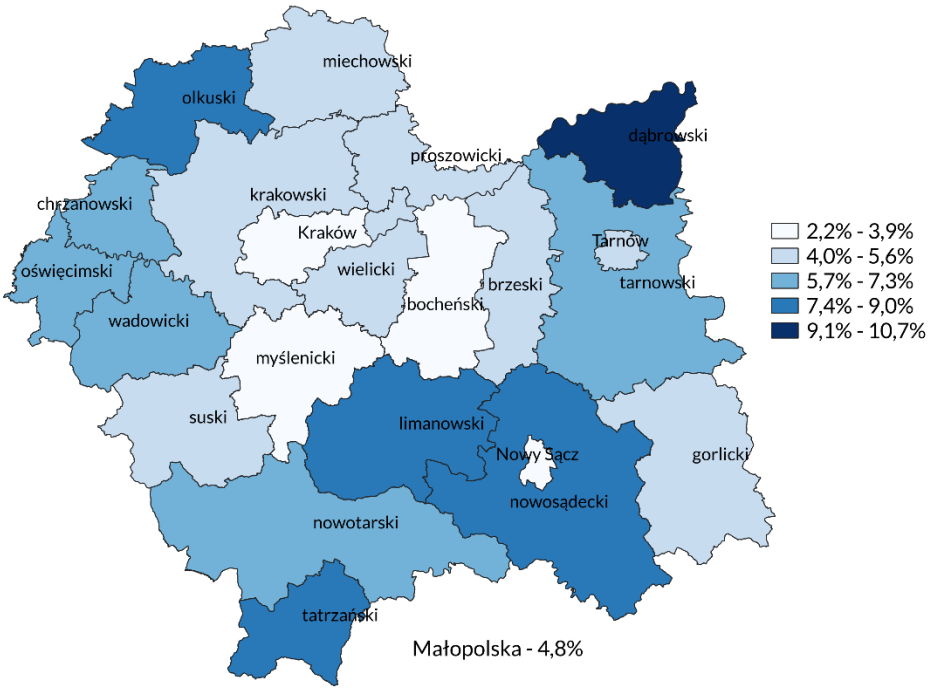
wyższa stopa bezrobocia

Powyższe zmiany przełożyły się na poziom bezrobocia w Małopolsce. Ogółem, wg stanu na koniec kwietnia, zarejestrowanych było 73,2 tys. osób, czyli o 6,3 tys. więcej niż w marcu tego roku i o 4,1 tys. więcej niż w kwietniu 2019 r. Stopa bezrobocia wyniosła w kwietniu 2020 r. 4,8%, co oznacza, że była:

- o 0,5 p. p. wyższa niż w marcu br.
- o 0,3 p. p. wyższa niż w kwietniu 2019 r.
- o 1,0 p. p. niższa niż średnio w kraju, ale przesunęła Małopolskę z 3. na 4. miejsce w rankingu województw (po woj. wielkopolskim, śląskim i mazowieckim)
- pierwszy raz na przestrzeni ostatnich 10 lat wyższa w kwietniu niż w marcu.

Stopa bezrobocia w powiatach wahała się w kwietniu 2020 r. od 2,2% w Krakowie do 10,7% w powiecie dąbrowskim. Wzrost stopy w stosunku do marca odnotowano we wszystkich powiatach. Przy czym największą zmianę w stosunku do marca tego roku widać było w powiecie wadowickim (wzrost o 0,9 p. p.) i nowotarskim (0,8 p. p.), a najmniejszą w Krakowie (o 0,2 p. p.).

Mapa 7. Stopa bezrobocia w kwietniu 2020 r.



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS

Taka sytuacja potwierdza, że im większy i bardziej zróżnicowany rynek pracy tym mniejszy wpływ epidemii na jego funkcjonowanie. Wyraźnie widać, że skutki wprowadzenia ograniczeń w działalności przedsiębiorstw wpływają na poziom bezrobocia w powiatach z niskim poziomem dywersyfikacji miejsc pracy. Z informacji uzyskanych w Powiatowym Urzędzie Pracy w Wadowicach wynika, że podczas epidemii problem z utrzymaniem kadry mieli pracodawcy z kluczowych branż dla powiatu, m.in. branży obuwniczej czy stolarskiej. W Krakowie duże zróżnicowanie rynku i jego elastyczność sprawiają, że, mimo znaczącego ograniczenia działalności istotnej dla Krakowa branży turystyczno-gastronomicznej, zmiany spowodowane epidemią nie są aż tak dotkliwe. Warto jednak odnotować, że w liczbach bezwzględnych to właśnie w stolicy Małopolski odnotowano największy liczebnie napływ bezrobotnych.

Cudzoziemcy

Pandemia COVID-19 i związane z nią ograniczenia m.in. w przemieszczaniu, spowodowały zmniejszenie liczby cudzoziemców na małopolskim rynku pracy.

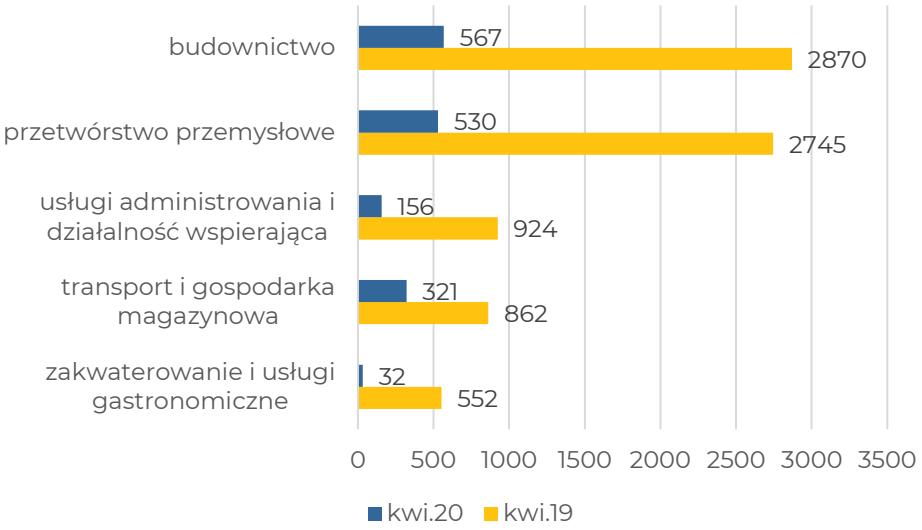
68%

mniej imigrantów zarobkowych na krótki pobyt

W kwietniu 2020 r. pracodawcy zarejestrowali w powiatowych urzędach pracy 1,8 tys. oświadczeń o zamiarze zatrudnienia cudzoziemca (umożliwiających pracę do 6 miesięcy m.in. obywatelom Ukrainy), tj. o 68% mniej niż w marcu tego roku, i aż o 80% mniej niż w kwietniu zeszłego roku.

Mniejszy napływ cudzoziemców w kwietniu widać było we wszystkich branżach, które do tej pory najczęściej wspomagały się pracownikami z zagranicy. W przypadku budownictwa i przetwórstwa liczba rejestrowanych oświadczeń zmniejszyła się rok do roku o ok. 80%. Podobnie było w przypadku usług administrowania (w które wlicza się także sprzątanie). Zatrudnianie imigrantów zdecydowanie najbardziej ograniczyła branża gastronomiczna (o 94%), stosunkowo najmniej z kolei branża transportowa – spadek liczby rejestrowanych oświadczeń pomiędzy kwietniem 2019 r. a kwietniem 2020 r. wyniósł 63%.

Wykres 31. Liczba zarejestrowanych oświadczeń w wybranych branżach w kwietniu 2019 r. i kwietniu 2020 r.



*na wykresie zaprezentowano 5 branży, w których w kwietniu 2019 r. odnotowano najwięcej zarejestrowanych oświadczeń

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych z systemu Cesar

31%

mniej imigrantów zarobkowych na długi pobyt

W przypadku zezwoleń na pracę (umożliwiających pracę do 3 lat, obywatelom całego świata) także odnotowano spadki. W kwietniu w Małopolsce wydano ich 2,6 tys., tj. o 31% mniej niż w miesiącu poprzednim oraz o 8% mniej niż w 2019 r.

Wsparcie dla pracodawców – przykłady działań na szczeblu centralnym i regionalnym

Władze centralne i samorządowe podjęły szereg działań skierowanych do przedsiębiorców, mających na celu złagodzenie skutków epidemii.

Podmioty niezależnie od wielkości (w tym jednoosobowe działalności gospodarcze) mogą wnioskować o:

- świadczenie postojowe dla osób prowadzących działalność;
- późniejszą zapłatę lub rozłożenie na raty należności ZUS;
- umorzenie odsetek za składki na ubezpieczenie społeczne opłacone z opóźnieniem;
- zawieszenie na 3 miesiące spłaty umowy z ZUS o rozłożeniu zadłużenia na raty lub umowy o odroczeniu terminu płatności;
- umorzenie zaległości podatkowej;
- rozłożenie zaległego podatku na raty;
- późniejsze zapłacenie podatku;
- zapłacenie niższej zaliczki na PIT/CIT,
- dofinansowanie do pensji pracowników (oprócz jednoosobowych firm)

Dodatkowo, jednoosobowe firmy / przedsiębiorcy będący osobami fizycznymi mogą starć się o dofinansowanie na utrzymanie działalności.

Jednoosobowe firmy, mikro firmy i małe firmy wnioskować mogą o zwolnienie ze składek ZUS na 3 miesiące.

Mikroprzedsiębiorcy mogą ubiegać się o jednorazową niskoprocentową pożyczkę.

Mikro firmy, małe firmy i średnie firmy mogą skorzystać z dofinansowania części kosztów wynagrodzeń dla swoich pracowników oraz należnych od tych wynagrodzeń składek na ubezpieczenie społeczne

Małe i średnie firmy mogą wnioskować o pożyczkę obrotową finansującą wypłatę wynagrodzeń w sektorze MŚP oraz o pożyczkę obrotową na finansowanie deficytu w kapitale obrotowym.

W ramach pakietu przedsiębiorczości **Małopolskiej Tarczy Antykryzysowej** przedsiębiorcy z sektora MŚP mogli składać wnioski o bezzwrotną dotację na utrzymanie zatrudnienia w firmach – tzw. Bon Rekompensacyjny. Działanie cieszy się ogromnym zainteresowaniem. Po pierwszym naborze wniosków utrzymanych zostanie ponad 280 tys. etatów w małopolskich firmach.

W ramach pakietu płynności finansowej, małopolscy przedsiębiorcy mogą ubiegać się także o pożyczki ze środków unijnych na atrakcyjnych, antykryzysowych warunkach.

Źródło: opracowanie własne na podstawie https://www.gov.pl/web/tarczaantykryzysowa oraz https://www.malopolska.pl/aktualnosci/fundusze-europejskie/malopolska-tarcza-antykryzysowa-7365-mln-zl-na-walke-z-covid19-i-jej-skutkami

Scenariusze rozwoju sytuacji

Konsekwencje pandemii COVID-19 dla gospodarki i rynku pracy w Polsce i na świecie będą dotkliwe i odczuwalne w najbliższych miesiącach, a nawet latach: osłabienie aktywności gospodarczej, wzrost bezrobocia, w efekcie osłabienie sytuacji finansów publicznych oraz zmiana ekonomicznych zachowań gospodarstw domowych i przedsiębiorstw. Przedstawione poniżej scenariusze wynikają z prognoz rządowych i eksperckich.

➔ SCENARIUSZ BAZOWY

Przebieg epidemii: zgodnie z założeniami w maju została zniesiona duża część ograniczeń składających się na ogólnospołeczną kwarantannę istotnych dla funkcjonowania gospodarki. Pełny powrót do normalnej sytuacji potrwa jednak dłużej, a walka ze skutkami epidemii będzie długotrwała.

Sytuacja gospodarcza: w II kw. 2020 r. zakładany jest silny spadek aktywności gospodarczej (kw/kw). W III kwartale br. przewidywane jest odbicie aktywności gospodarczej (kw/kw), choć w skali łagodniejszej niż skala załamania w II kw. W efekcie w całym 2020 r. PKB obniży się o 3,4%, po raz pierwszy od początku lat 90.

Oczekuje się, że w całym 2021 r. tempo wzrostu PKB powinno przekroczyć tempo spadku z tego roku.

Sytuacja na rynku pracy: w 2020 r. zmniejszy się liczba pracujących, spadnie dynamika nominalnych wynagrodzeń, wzrośnie bezrobocie. Przyjmuje się, że firmy będą dążyły do utrzymania zatrudnienia kosztem obniżek dynamiki płac[82].

Stopa bezrobocia w Polsce wzrośnie w 2020 r. do 8% z 3,3% w ub.r., zaś w latach 2021-2023 ukształtuje się na poziomie odpowiednio: 5%, 4,5% i 4,5%[83].

➔ SCENARIUSZ KRYTYCZNY

Przebieg epidemii: głównym czynnikiem ryzyka, który może wpłynąć na wynik gorszy od przedstawionego w scenariuszu bazowym, jest możliwość przedłużenia ogólnospołecznej kwarantanny ponad to, co zostało założone, konieczność przywrócenia niektórych ograniczeń lub funkcjonowanie gospodarki w warunkach utrzymujących się obostrzeń, które utrudnią zakładane w scenariuszu odbicie w II połowie 2020 r.[84]

---

[82] Por. *Program konwergencji. Aktualizacja 2020*, Warszawa, kwiecień 2020, dostęp: https://www.gov.pl/web/finanse/aktualizacja-programu-konwergencji, [30.05.2020]
[83] Por. https://www.pkobp.pl/aktualnosci/aktualnosci-eksportera/spadek-pkb-polski-w-2020-r/, [31.05.2020]
[84] Por. *Program konwergencji. Aktualizacja 2020*, Warszawa, kwiecień 2020, dostęp: https://www.gov.pl/web/finanse/aktualizacja-programu-konwergencji, [30.05.2020]

Sytuacja gospodarcza: część prognoz wskazuje na silniejszą skalę załamania PKB w Polsce i głównych krajach eksportowych niż przyjęto w scenariuszu bazowym. Według Międzynarodowego Funduszu Walutowego (MFW) polska gospodarka skurczy się w 2020 r. o 4,6%[85]. Wraz z pogorszeniem sytuacji niezbędne mogą się okazać podwyżki podatków i danin publicznych, a wtedy działania te nie będą wspierać wzrostu gospodarczego w latach 2021-22[86].

Sytuacja na rynku pracy: biorąc pod uwagę skrajny scenariusz, że polska gospodarka zmniejszy się w 2020 r. o 7%, stopa bezrobocia może wzrosnąć nawet do poziomu 15%. Wraz ze stopniową poprawą powinna się ona obniżać w kolejnych latach – do 11% w 2021 i 8% w 2022 r.[87]

Czynniki łagodzące skutki pandemii w Polsce

Koszty gospodarcze pandemii powinny być w Polsce ograniczone, w porównaniu do większości gospodarek wschodzących, przez następujące czynniki:

- krajowa gospodarka nie jest uzależniona od pojedynczego sektora. Turystyka, która najbardziej ucierpi na epidemii, ani sektor surowcowy, w który uderzyło załamanie cen na rynkach międzynarodowych, nie odgrywają w polskiej gospodarce dużej roli;
- Polska importuje więcej surowców energetycznych niż eksportuje, dzięki czemu załamanie cen surowców energetycznych może łagodzić koszty pandemii (jakkolwiek boleśnie odczuje je górnictwo i podmioty z nim związane);
- kurs złotego jest płynny. Jego osłabienie powinno więc – podobnie jak w przypadku poprzednich okresów dekoniunktury na świecie – amortyzować w części spadek popytu zewnętrznego;
- Polska ma nadwyżkę eksportu nad importem towarów i – przede wszystkim – usług. Łącznie z transferami z Unii Europejskiej z naddatkiem pokrywa ona nadwyżkę dochodów obcokrajowców z tytułu inwestycji i pracy w Polsce nad odpowiednimi dochodami z zagranicy obywateli Polski. To chroni złotego przed nadmiernym osłabieniem, które zagroziłoby wypłacalności podmiotów mających zobowiązania w walutach obcych. Dodatkowo polskie firmy, jeśli mają zobowiązania w walutach obcych, to w zasadniczej części są to zobowiązania wobec ich zagranicznych (współ)właścicieli, co chroni je przed negatywnymi skutkami osłabienia złotego;
- Polska jest silnie gospodarczo powiązana z Niemcami, które zgromadziły duże rezerwy na złagodzenie kosztów pandemii. Tym samym powiązania kooperacyjne z gospodarką niemiecką nie powinny znacząco ucierpieć.

Źródło: opracowanie własne na podstawie https://oees.pl/wp-content/uploads/2020/05/Alert-Gospodarczy_9.pdf

[85] Por. https://forsal.pl/artykuly/1469136,mfw-gospodarka-polski-w-2020-r-zmniejszy-sie-o-4-6-proc-w-2021-r-wzrosnie-o-4-2-proc.html, [31.05.2020]
[86] Por. Alert gospodarczy 9. Możliwe scenariusze wzrostu polskiej gospodarki po pandemii COVID-19, dostęp: https://oees.pl/alerty-eksperckie/, [30.05.2020]
[87] Por. j.w.

Szybkość wychodzenia Polski z kryzysu będzie zależała w dużej mierze od:

- poziomu inwestycji przedsiębiorstw prywatnych. To warunek zdynamizowania eksportu, bez którego nie można będzie trwale wprowadzić polskiej gospodarki na ścieżkę wzrostu[88]. Duży udział w polskiej gospodarce mikrofirm, które niewiele inwestują, może stanowić poważne utrudnienie. Inwestycje na jednego pracującego w mikroprzedsiębiorstwach są ponad trzykrotnie niższe niż w pozostałych firmach, a w porównaniu do dużych przedsiębiorstw – zatrudniających powyżej 250 pracowników –prawie czterokrotnie[89].
- zakresu wsparcia publicznego, mającego na celu łagodzenie skutków epidemii.

[88] Por. https://oees.pl/wp-content/uploads/2020/05/Alert-Gospodarczy-10.pdf [29.05.2020]
[89] Por. https://oees.pl/wp-content/uploads/2020/05/Alert-Gospodarczy-11.pdf [31.05.2020]