



# Rynek pracy w Małopolsce 2020

Ocena sytuacji na rynku pracy  
województwa małopolskiego w roku 2020

# Ocena sytuacji na rynku pracy województwa małopolskiego w 2020 roku

Wojewódzki Urząd Pracy  
w Krakowie

Załącznik do Uchwały nr XXXIX/542/21  
Sejmiku Województwa Małopolskiego  
z dnia 24.05.2021 r.



Opracowanie powstało w Wojewódzkim Urzędzie Pracy w Krakowie

Zespół Redakcyjny:

Katarzyna Antończak-Świder (red.), Emilia Bakura, Monika Bieńkowska, Adam Biernat, Agnieszka Brożkowska, Katarzyna Cwyl, Krzysztof Czycz, Barbara Dopierała, Marcin Krzowski, Joanna Łuszczki, Paulina Marmuszevska, Kacper Michna, Michał Niedzielczyk, Urszula Rędziniak, Danyło Shvets, Magdalena Tarnowska-Torbus, Monika Wadowska, Barbara Walczak, Tadeusz Woźniak, Kacper Wyporkiewicz, Tomasz Zagórski

Nadzór merytoryczny:

Alina Paluchowska

Wicedyrektor Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Krakowie

Copyright by Wojewódzki Urząd Pracy w Krakowie

Kopiowanie i rozpowszechnianie może być dokonywane z podaniem źródła.

ISSN: 2081-9242

Wydawca:

Wojewódzki Urząd Pracy w Krakowie

pl. Na Stawach 1

30-107 Kraków

Tel. 12 428 78 70

Faks 12 422 97 85

kancelaria@wup-krakow.pl

www.wup-krakow.pl

Skład i opracowanie graficzne:

Agencja Reklamowa TOP Agnieszka Łuczak

www.agencjatop.pl

Publikacja jest dystrybuowana bezpłatnie.

Kraków 2021



# SPIS TREŚCI

Wstęp .....	5
Gospodarka .....	7
Sytuacja gospodarcza .....	7
Podmioty gospodarcze .....	9
Podmioty według branż (sekcji PKD) .....	13
Kondycja małopolskich przedsiębiorstw (wynik finansowy, inwestycje, koniunktura) ..	15
Branże w trudniejszej sytuacji związanej z pandemią COVID-19 .....	19
Turystyczna .....	19
Gastronomiczna .....	22
Eventowa .....	23
Transportowa – przewozy pasażerskie .....	25
Branże w korzystniejszej sytuacji .....	26
Informatyczna (IT) .....	27
E-handel (e-commerce) .....	27
Logistyka .....	29
Nieruchomości .....	29
Podmioty gospodarcze w powiatach .....	30
Upadłości .....	32
Tarcze antykryzysowe .....	33
Rodzaje wsparcia .....	33
Zakres wsparcia .....	34
Instrumenty krajowe .....	37
Instrumenty regionalne .....	40
Zatrudnienie .....	41
Aktywność zawodowa .....	41
Pracujący .....	42
Zwolnienia grupowe .....	45
Zapotrzebowanie na pracowników .....	47

Wynagrodzenia .....	50
Zmiana charakteru pracy .....	52
Praca zdalna .....	52
Automatyzacja/cyfryzacja pracy .....	55
Imigranci .....	58
Imigranci powrotni .....	62
Szara strefa .....	64
Bezrobocie i bierność zawodowa .....	67
Poziom bezrobocia .....	67
Napływ i odpływ bezrobotnych .....	68
Bezrobocie w powiatach .....	70
Profil bezrobotnych .....	71
Poziom bierności .....	74
Opieka nad osobami zależnymi .....	76
Opieka żłobkowa nad dziećmi do lat 3 .....	76
Opieka przedszkolna nad dziećmi w wieku od 3 do 6 lat .....	77
Opieka nad osobami chorymi i starszymi .....	78
Sytuacja opiekunów biernych zawodowo .....	79
Sytuacja opiekunów łączących opiekę z pracą .....	80
Aktywizacja zawodowa .....	82
Uczenie się dorosłych .....	85
Aktywność edukacyjna dorosłych .....	85
Uczenie się pracujących .....	87
Kompetencje przyszłości .....	89
Instytucje szkoleniowe .....	91
Poradnictwo zawodowe .....	93
Prognoza .....	96
Gospodarka .....	96
Rynek pracy .....	98

# WSTĘP

Sytuację w 2020 roku definiowały pandemia COVID-19 oraz wprowadzane w jej wyniku ograniczenia w działalności gospodarczej.

Zmienność i niepewność odgrywały kluczową rolę na rynku pracy w 2020 r. Dwie fale zachorowań, dwa częściowe lockdowny, w międzyczasie luzowanie obostrzeń – zarówno pracodawcy jak i pracownicy musieli zmierzyć się z wieloma wyzwaniami. Mimo negatywnych konsekwencji pandemii, pojawiły się także nowe szanse, które niejednokrotnie udało się w Małopolsce i w skali całego kraju, wykorzystać.

Negatywne zjawiska obserwowane w 2020 r. to m.in.:

- ▶ pogorszenie sytuacji gospodarczej, skutkujące największym spadkiem PKB w Polsce od 30 lat,
- ▶ załamanie działalności w ważnych dla Małopolski branżach: turystycznej, gastronomicznej, transportu pasażerskiego, kulturalnej (w tym szczególnie eventowej),
- ▶ wzrost bezrobocia w Małopolsce – wynikający nie tyle ze zwiększonego napływu bezrobotnych, co z mniejszego ich odpływu (ze względu na mniejszą liczbą ofert pracy na rynku),
- ▶ pogorszenie sytuacji osób, które przeważnie znajdują się w trudniejszym położeniu, m.in. osób młodych, z niskim wykształceniem, pracujących na umowach cywilno-prawnych.

Pozytywne zjawiska obserwowane w 2020 r. to:

- ▶ umiejętność adaptacji do zmian przez pracodawców i pracowników,
- ▶ rozwój branż: produkcyjnej, informatycznej, e-handlu, nieruchomości,
- ▶ przyspieszenie cyfryzacji i automatyzacji w przedsiębiorstwach,
- ▶ wzrost liczby pracujących w Małopolsce w IV kwartale,
- ▶ spadek liczby biernych zawodowo w IV kwartale,
- ▶ otwartość i gotowość pracowników do rozwijania swoich kompetencji.

Ponadto warto zauważyć, że w 2020 r. nie było widać w Małopolsce większej skali upadłości, czy zwolnień grupowych. Przedsiębiorcy będący w trudniejszej sytuacji, częściej decydowali się na zawieszenie działalności niż jej likwidację. W konsekwencji liczba podmiotów gospodarczych w województwie po raz kolejny wzrosła.

Nie ma wątpliwości, że wiele negatywnych konsekwencji pandemii na rynku pracy udało się zminimalizować dzięki tarczom antykryzysowym (uruchomionym na poziomie centralnym i regionalnym). Działania osłonowe dla pracodawców i pracowników, które w Małopolsce wyceniane są na ponad 10,5 mld zł, pozwoliły na utrzymanie wielu miejsc pracy. Jednak dopiero nadchodzące miesiące 2021 i 2022 r. pokażą, na ile trwale.

Prognozy wskazują, że w związku z wygaszaniem wsparcia w 2021 r. może wystąpić okresowy wzrost bezrobocia. Mimo to sytuacja powinna być na tyle dobra (z powodu przewidywanego ożywienia gospodarczego), aby osoby chętne do pracy nie miały większych problemów z jej znalezieniem.

# GOSPODARKA

Pandemia COVID-19 miała zróżnicowany wpływ na gospodarkę Małopolski. Wiele firm znalazło się w trudnej sytuacji, którą pogłębiała niepewność co do czasu trwania wprowadzanych obostrzeń. Szczególnie dotyczyło to branż: gastronomicznej, kulturalnej i turystycznej. Podmioty z branż: budowlanej, produkcyjnej, logistycznej czy IT przeważnie zachowały ciągłość pracy, a niektóre nawet poprawiły wynik finansowy.

## SYTUACJA GOSPODARCZA

**Spadek**  
PKB  
w Polsce

Pandemia COVID-19 miała znaczący wpływ na sytuację gospodarczą w kraju. Produkt krajowy brutto (podstawowa miara aktywności gospodarczej) zmniejszył się w 2020 r. o 2,8% (rok wcześniej wzrósł o 4,5%). To największy spadek od 1991 r., ale jednocześnie był on wyraźnie mniejszy niż można było spodziewać się wiosną ubiegłego roku<sup>1</sup>.

Na gorszy niż przed rokiem odczyt PKB wpłynął: spadek popytu krajowego (o 3,7%), spadek inwestycji (o 8,4%), a także spadek konsumpcji prywatnej (o 3,0%).

Trzeba przy tym zauważyć, że sytuacja w ciągu roku zmieniała się dynamicznie. Rok 2020 zaczął się pozytywnie – w I kwartale PKB miało wartość dodatnią (2% porównując rok do roku). W II kwartale, wraz z pierwszą falą pandemii, zdecydowanie się obniżyło (-8,4% r/r). W III i IV również było mniejsze niż przed rokiem, ale spadek był już znacznie mniej wyraźny (odpowiednio -1,5% i -2,8% r/r)<sup>2</sup>. Zdaniem ekonomistów rośnie odporność gospodarki na kolejne ograniczenia, a dane za grudzień i cały IV kwartał 2020 r. pokazują, że gospodarka dostosowuje się do nowych warunków działania<sup>3</sup>.

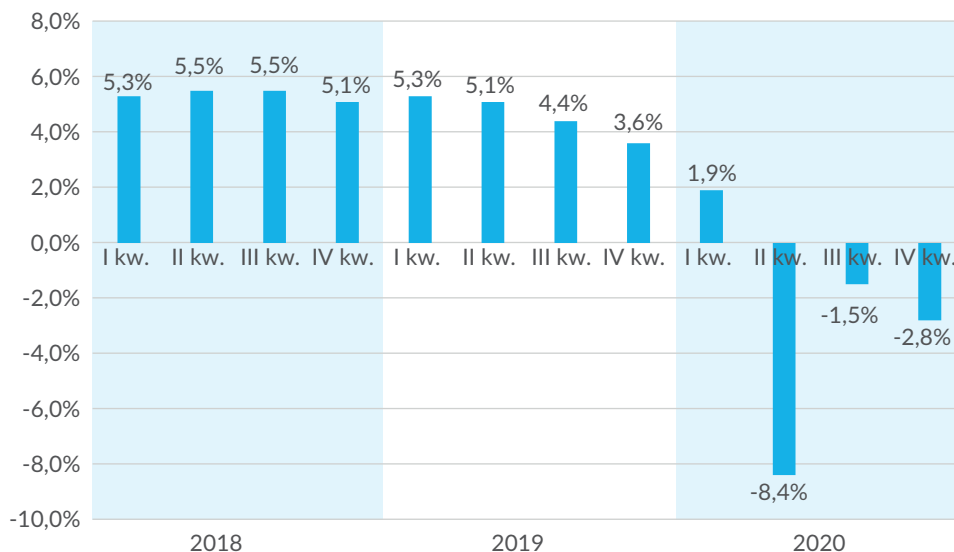
<sup>1</sup> Por. GUS. PKB Polski w 2020 r. *Egzamin z pierwszej recesji z oceną dobrą*, dostęp: <https://www.parkiet.com/Gospodarka---Kraj/301299921-GUS-PKB-Polski-w-2020-r-Egzamin-z-pierwszej-recesji-z-ocena-dobra.html> [18.03.2021]

<sup>2</sup> Por. *Wstępny szacunek produktu krajowego brutto w IV kwartale 2020 r.*, GUS, dostęp: <https://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/rachunki-narodowe/kwartalne-rachunki-narodowe/wstepny-szacunek-produktu-krajowego-brutto-w-czwartym-kwartale-2020-roku,3,74.html> [19.03.2021]

<sup>3</sup> Por. *To będą najgorsze dane od lat 90. Nadchodzi sądny dzień dla polskiej gospodarki*, dostęp: <https://businessinsider.com.pl/finanse/makroekonomia/wzrost-pek-polski-w-2020-r-szacunki-danych-gus/cjb04xg> [18.03.2021]



### Wykres 1. Produkt krajowy brutto w Polsce w kwartałach (niewyrównany sezonowo, ceny stałe średnioroczne roku poprzedniego) zmiana rok do roku



Źródło: opracowanie własne na podstawie Wstępny szacunek produktu krajowego brutto w IV kwartale 2020 r., GUS

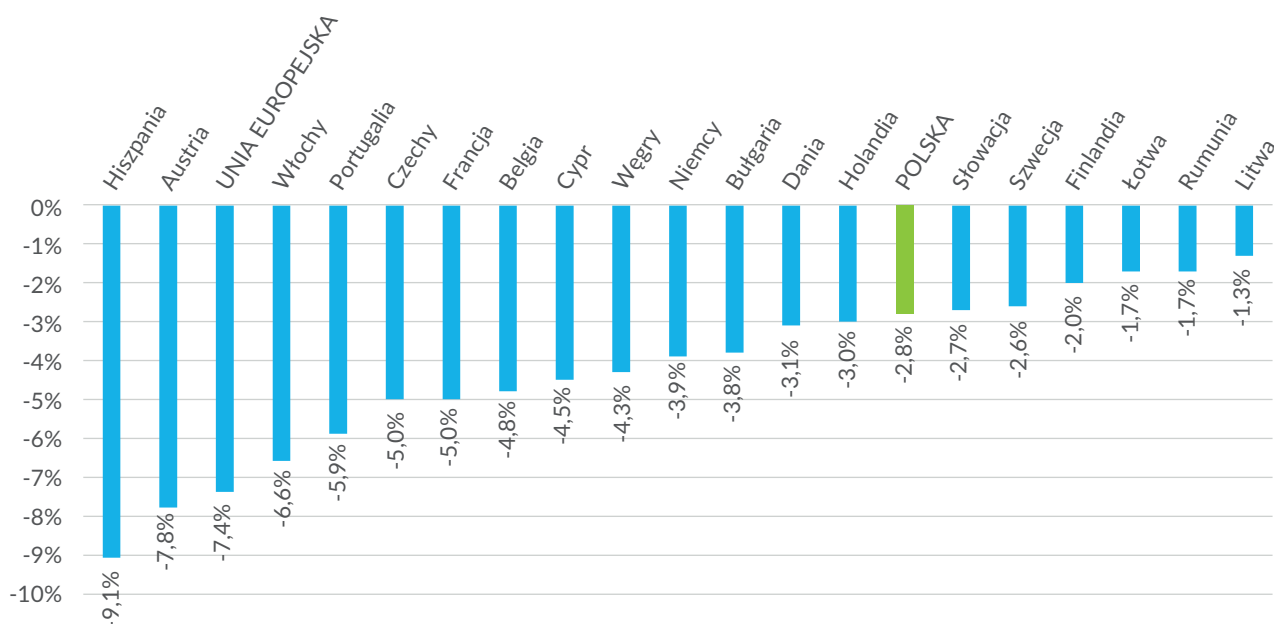
W IV kwartale 2020 r. szczególnie dobre wyniki odnotował przemysł (wzrost o 4,8% rok do roku) oraz eksport (wzrost o 8% rok do roku). Ponownie na restrykcjach najbardziej ucierpiały usługi. W zakwaterowaniu i gastronomii spadek wartości dodanej w IV kwartale wyniósł blisko 70% patrząc rok do roku<sup>4</sup>.

Na tle innych krajów Unii Europejskiej recesja okazała się w Polsce mniej dotkliwa.

W większości krajów spadki PKB w 2020 r. były większe i sięgały w przypadku Hiszpanii – 9,1%, Austrii – 7,8%, Włoch – 6,6%, czy Niemiec – 4%. W całej Unii PKB obniżył się o 7,4%.

<sup>4</sup> Por. PKB Polski: konsumpcja i inwestycje wyraźnie w dół, dostęp: <https://www.bankier.pl/wiadomosc/PKB-Polskiw-IV-kw-2020-r-konsumpcja-i-inwestycje-w-dol-8064298.html> [18.03.2021]

**Wykres 2. Zmiana Produktu Krajowego Brutto (PKB) pomiędzy 2019 a 2020 r. w Polsce i wybranych krajach Unii Europejskiej**



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych Eurostat

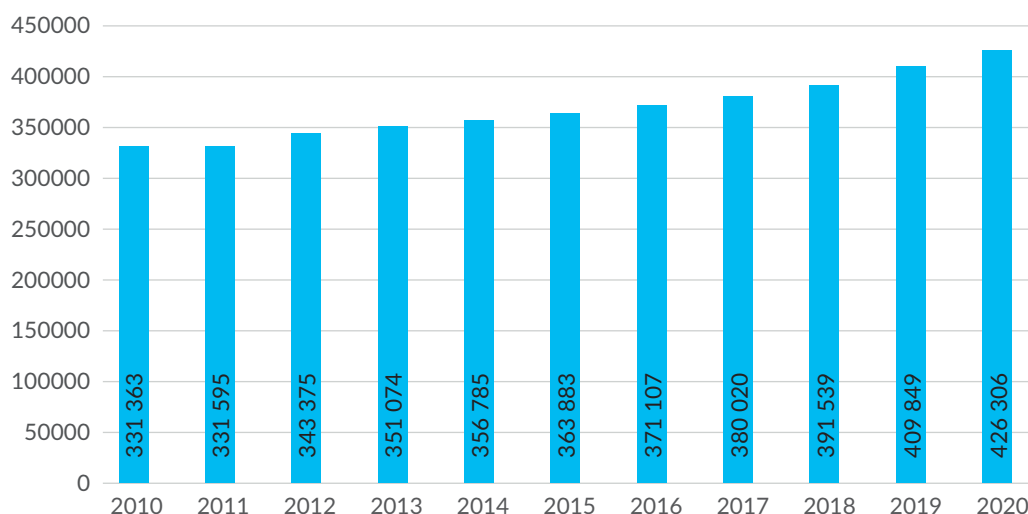
## PODMIOTY GOSPODARCZE

**Więcej**  
podmiotów  
gospodarczych

Pomimo wielu obostrzeń w prowadzeniu działalności gospodarczej, mających na celu spowolnienie rozprzestrzeniania wirusa SARS-CoV-2, w 2020 roku przybyło podmiotów gospodarczych – zarówno w Polsce jak i w Małopolsce.

Na koniec 2020 r. w województwie zarejestrowanych było 426,3 tys. podmiotów, czyli o 16,5 tys. więcej niż na koniec roku 2019. Tym samym dynamika wzrostu wyniosła 4%, była więc większa niż w całym kraju (3,4%), ale mniejsza niż rok wcześniej (4,7%).

Tak jak w latach ubiegłych, najbardziej powiększył się sektor prywatny (o 15,7 tys. więcej podmiotów niż w roku ubiegłym). W 2020 r. wzrosła też liczba podmiotów w III sektorze. Liczba fundacji zwiększyła się o 5,8% (do prawie 3 tys. podmiotów), a stowarzyszeń i organizacji społecznych o 2% (do 10,7 tys.) Kolejny rok z rzędu ubyło natomiast spółdzielni – w 2018 r. funkcjonowało ich 796, w 2019 – 777, a w 2020 roku ich liczba spadła do 755. Sektor publiczny powiększył się w roku 2020 o 46 podmiotów.





**Wykres 3. Liczba podmiotów gospodarczych w Małopolsce w latach 2010-2020**

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych BDL

Sytuacja w kraju, związana z pandemią COVID-19, nie zmieniła obserwowanego od dłuższego czasu trendu polegającego na umacnianiu się sektora mikroprzedsiębiorstw. Na koniec 2020 roku mikroprzedsiębiorstwa zatrudniające do 9 pracowników stanowiły 96,6% ogółu wszystkich podmiotów w województwie, co oznacza, że ich udział zwiększył się o 0,2 pp. w stosunku do 2019 r.

Liczba podmiotów małych i średnich ponownie spadła i na koniec roku 2020 wyniosła odpowiednio 12 tys. (spadek o 1,3%) oraz 2,2 tys. (spadek o 0,1%). Z kolei liczba podmiotów zatrudniających powyżej 250 osób pozostała na tym samym poziomie co w 2019 r., czyli 338.

**Tabela 1. Liczba podmiotów gospodarczych w 2020 r. oraz zmiana liczby podmiotów w stosunku do 2019 r. w podziale na wielkość podmiotów**

Wielkość podmiotu	Liczba podmiotów w Małopolsce	Zmiana do roku ubiegłego
Mikro do 9 pracowników	411 710	 4,2%
Małe od 10 do 49 pracowników	12 020	 1,3%
Średnie od 50 do 249 pracowników	2 238	 0,1%
Duże powyżej 250 pracowników	338	 0,0%

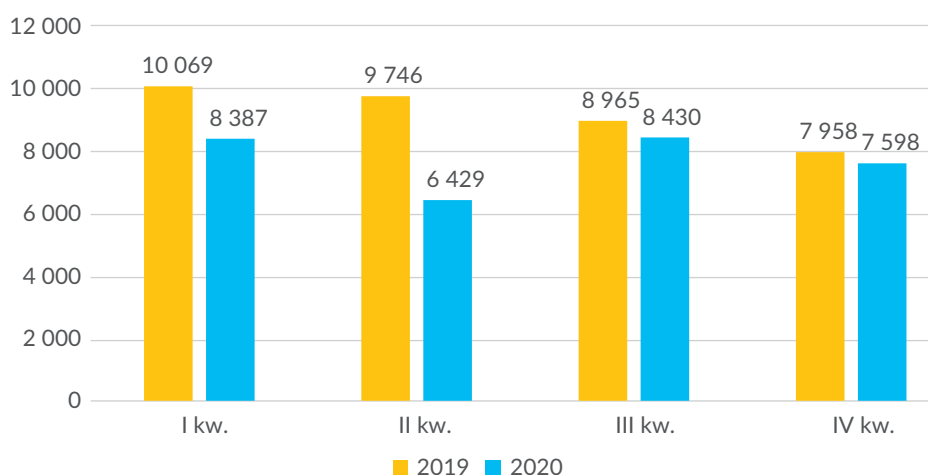
Źródło: opracowanie własne na podstawie danych BDL

**Wzrost liczby podmiotów gospodarczych w województwie i kraju, w okresie przypadającym na pandemię COVID-19, wynika z mniejszej skali wykreśleń podmiotów z rejestru REGON niż z rejestracji nowych.**

Sytuacja epidemiczna w kraju i wprowadzane w związku z nią obostrzenia (dwa główne lockdowny datuje się na 11 marca i 24 października), ograniczyły skłonność Małopolan do zakładania nowych podmiotów gospodarczych.

W I kwartale 2020 r. w województwie zarejestrowano w REGON o 16,7% mniej podmiotów niż w I kwartale 2019 roku. W drugim kwartale było to już 34% mniej niż w analogicznym okresie ubiegłego roku. W dwóch następnych kwartałach nadal rejestrowano mniej niż rok wcześniej, ale spadek był już zdecydowanie mniejszy – odpowiednio 6% oraz 4,5% r/r.

#### Wykres 4. Nowopowstałe podmioty gospodarcze w Małopolsce w kwartałach 2019 i 2020 r.



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych BDL

Wraz z liczbą nowo rejestrowanych podmiotów zmniejszyła się także liczba wyrejestrowań z bazy REGON. W pierwszym kwartale nieznacznie – o 2,7% patrząc rok do roku. W kolejnych zdecydowanie bardziej – w drugim kwartale spadek wyniósł 38,5% (r/r), trzecim – 32,1% a czwartym – 20,5%.

Podsumowując, w całym 2020 r. zarejestrowano w Małopolsce 30 844 nowych podmiotów (o 16% mniej niż w 2019 roku), a w Polsce 329 090 (o 13,2% mniej). Natomiast wyrejestrowano: w Małopolsce 14 056 podmiotów (o 22% mniej niż w 2019 roku), a w Polsce 170 140 (o 25% mniej). Saldo było więc dodatnie i przełożyło się na wzrost liczby podmiotów w województwie.

Analogiczne wnioski wypływają z analizy danych dot. działalności gospodarczych prowadzonych przez osoby fizyczne, wpisane do Centralnej Ewidencji Działalności Gospodarczych (CEiDG).

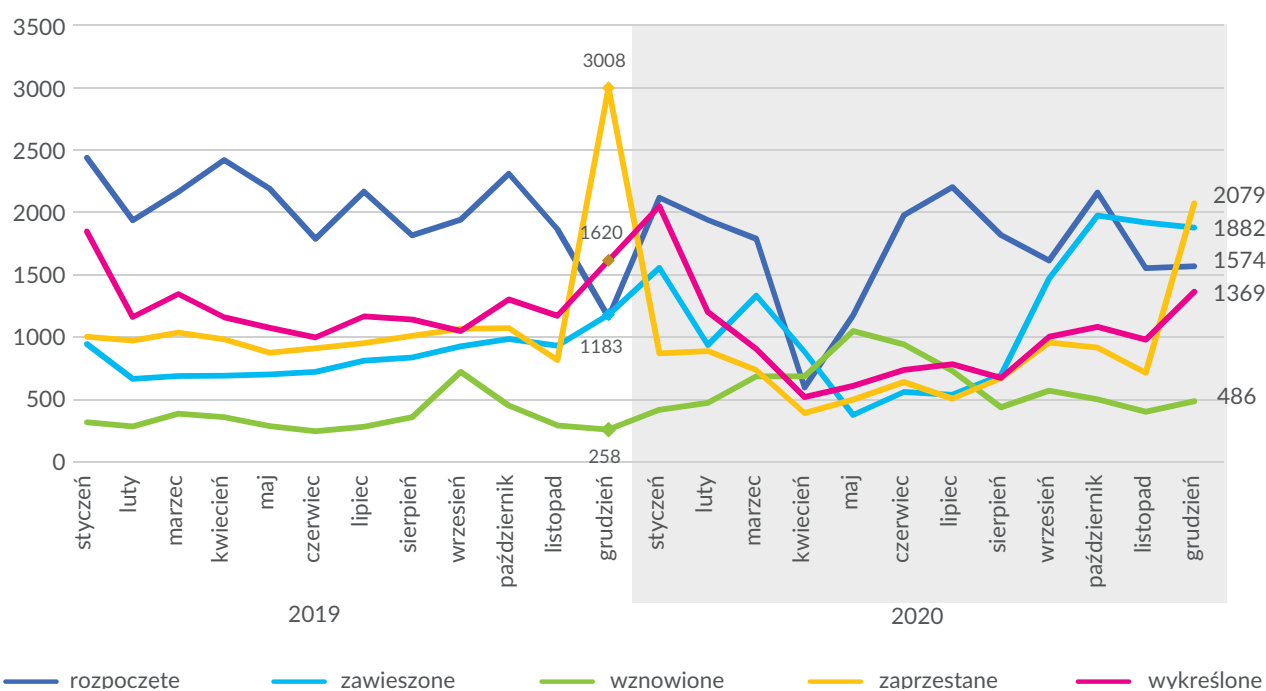
Pod względem rejestracji nowych firm najgorzej sytuacja wyglądała w kwietniu. W czasie pierwszego lockdownu w Małopolsce zarejestrowało się 597 firm, tj. o 75% mniej niż rok wcześniej. W kolejnych miesiącach sytuacja stopniowo odbudowywała się. W grudniu w województwie powstało ponad 1 500 działalności gospodarczych, czyli o 35% więcej niż w grudniu 2019 r.

Pod względem liczby zaprzestań i wykreśleń przez cały okres pandemii (a więc od marca 2020 r.) w Małopolsce było ich mniej niż w 2019 r. **Pokazuje to, że mimo trudnej sytuacji przedsiębiorcy wstrzymywali się z kategoriycznymi decyzjami dotyczącymi zamykania działalności.** Co może wynikać również z faktu, że firmy, które licznie korzystały ze wsparcia w ramach tarcz antykryzysowych wielokrotnie zobowiązywały się do zachowania ciągłości w prowadzeniu działalności gospodarczej (por. rozdz. Tarcze antykryzysowe).

Więcej  
zawieszonych  
i wznowionych  
firm

Zdecydowanie częściej przedsiębiorcy zdecydowali się natomiast na rozwiązania tymczasowe, czyli zawieszenie i wznowienie działalności. Duży wzrost liczby zawieszanych działalności widać było szczególnie w IV kwartale (w czasie II *lockdownu*). W październiku i listopadzie 2020 r. było ich dwa razy więcej niż w analogicznym okresie 2019 r. Jeśli chodzi o wznowienia działalności to we wszystkich miesiącach 2020 r. (poza wrześniem) było ich więcej niż w 2019 r. Szczególnie dużo odnotowano w maju, czerwcu i lipcu (2,5-3,5 razy więcej niż w 2019 r.).

**Wykres 5. Liczba rozpoczętych, zawieszonych, wznowionych, zaprzestanych i wykreślonych działalności gospodarczych w Małopolsce, od stycznia 2019 r. do grudnia 2020 r.**



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych CEiDG

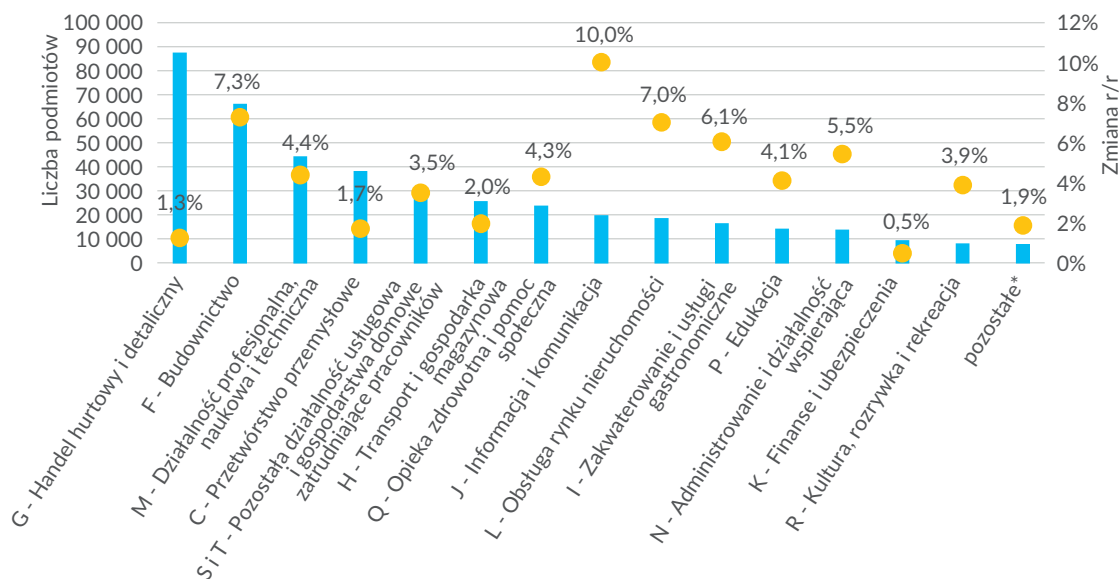
# PODMIOTY WEDŁUG BRANŻ (SEKCJI PKD)

**Więcej  
podmiotów  
we wszystkich  
branżach**

Obostrzenia w prowadzeniu działalności gospodarczej obowiązujące w związku z pandemią COVID-19 dotyczyły poszczególnych branż w różnym stopniu. Dla jednych były mniej dotkliwe (budownictwo, produkcja, IT), dla innych zdecydowanie bardziej (zakwaterowanie, gastronomia, branża eventowa), gdyż w znacznym stopniu ograniczały, czy wręcz uniemożliwiały, prowadzenie biznesu. Pomimo to, w Małopolsce we wszystkich branżach (sekcjach PKD) przybyło w 2020 r. podmiotów gospodarczych.

Największą dynamikę wzrostu odnotowano w branży informacja i komunikacja. W stosunku do roku 2019 liczba podmiotów zajmujących się m.in. działalnością IT zwiększyła się o 10%. Poza tym duży wzrost miał miejsce także w budownictwie (7,3%), obsłudze rynku nieruchomości (7%), a także, co może zaskakiwać w obliczu pandemii, w zakwaterowaniu i usługach gastronomicznych (6,1%). Najmniejszą dynamikę wzrostu, rzędu 0,5%, widać było w branży finansowo-ubezpieczeniowej.

**Wykres 6. Liczba podmiotów gospodarczych w Małopolsce w 2020 r. oraz zmiana liczby podmiotów w stosunku do 2019 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

Pod względem liczby podmiotów, największą branżą w województwie pozostał handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle (87,6 tys. podmiotów zarejestrowanych w REGON na koniec grudnia 2020 r.), aczkolwiek udział tej branży w małopolskiej gospodarce z każdym rokiem maleje. W 2020 r. wyniósł 20,5%, tj. o 0,6 pp. mniej niż rok wcześniej. Coraz większy udział zyskuje natomiast sektor usług biznesowych i budownictwo.

W 2020 r. sektor usług biznesowych, do którego zalicza się sekcje J (informacja i komunikacja), M (działalność profesjonalna, naukowa i techniczna) i N (działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca) liczył łącznie 78,6 tys. podmiotów, co stanowiło 18,5% ogółu podmiotów w województwie (o 0,4 pp. więcej niż rok wcześniej). Budownictwo, liczące 66,3 tys. podmiotów na koniec 2020 r., zwiększyło udział z 15,1% w 2019 r. do 15,6%.

### **Atrakcyjność Krakowa dla sektora usług dla biznesu (BSS)**

W globalnym rankingu mierzącym atrakcyjność różnych lokalizacji dla sektora BSS (Tholons Global Innovation Index ) Kraków spadł o 14 pozycji z 11 na 25. Polska ogółem utrzymała 15 miejsce.

Ekspertki wskazują, że pandemia COVID-19 przyspieszyła odejście branży od modelu opartego na tanich, ale utalentowanych pracownikach na rzecz rozwiązań opartych na sztucznej inteligencji. W związku z tym popularniejsze wśród klientów stają się miasta i kraje o wysokim poziomie innowacyjności.

Nie zmienia to faktu, że sektor w Krakowie cały czas rośnie – nawet w czasie pandemii COVID-19 – pojawiają się nowe centra (w I kwartale 2020 roku w Krakowie było ich 234 w stosunku do 217 w roku 2019) i zwiększa się zatrudnienie (W I kwartale 2020 wyniosło 77,7 tys. osób, a w 2021 prawdopodobnie przekroczy 78 tys.).

Dalszy rozwój będzie przebiegał w kierunku większej automatyzacji procesów. 59% centrów biznesowych wykorzystywało automatyzację już w I kwartale 2020, a 33% planuje ją wdrożyć w najbliższej przyszłości. Większość (68,6%) podmiotów uważa, że automatyzacja nie wpłynie na zatrudnienie. Jednak długofalowe skutki pandemii i szybkiej cyfryzacji są trudne do przewidzenia.

Źródło: opracowanie własne na podstawie Tholons Global Innovation Index – 2020, Tholons Global Innovation Index – 2019, Sektor nowoczesnych usług biznesowych w Polsce 2020

# KONDYCJA MAŁOPOLSKICH PRZEDSIĘBIORSTW

## (WYNIK FINANSOWY, INWESTYCJE, KONIUNKTURA)

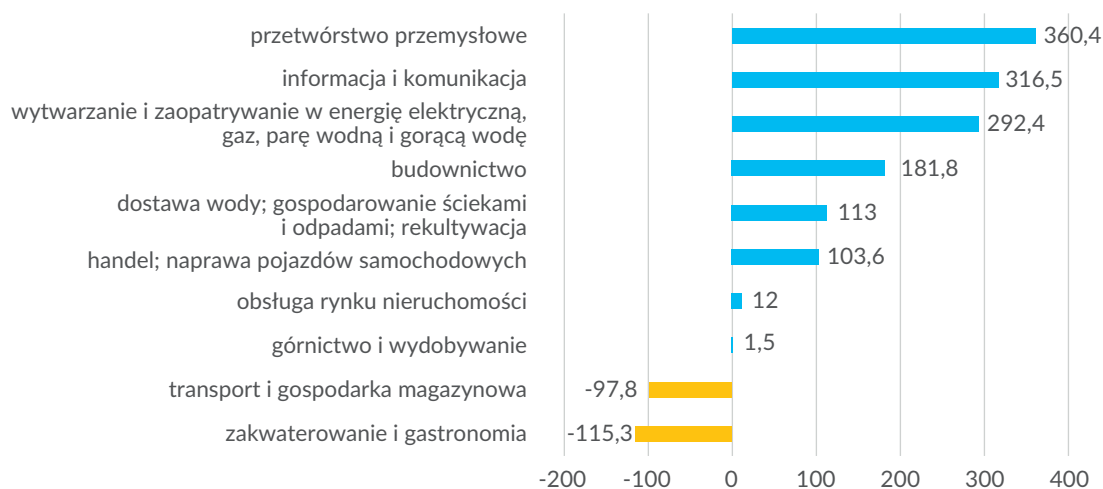
Z danych GUS wynika, że zysk netto w trzech pierwszych kwartałach 2020 r. osiągnęło 80% przedsiębiorstw z Małopolski, tj. o 1,9 pp. mniej niż w analogicznym okresie poprzedniego roku.

Gastronomia i transport z **gorszym** wynikiem finansowym

Biorąc pod uwagę wyniki finansowe w trzech pierwszych kwartałach 2020 r. trzeba zauważyć, że były one wyższe niż w 2019 r. Od stycznia do września 2020 r., mimo pandemii, wyniki finansowe wzrosły w województwie o 9,1% (918,6 mln zł). Przy czym nie we wszystkich branżach; w zakwaterowaniu, gastronomii oraz transporcie i gospodarce magazynowej (a więc branżach szczególnie dotkniętych ograniczeniami) odnotowano pogorszenie. W zakwaterowaniu wynik finansowy był o 115,3 mln zł mniejszy w porównaniu z analogicznym okresem 2019 r., co oznacza spadek aż o 165,2%, w transporcie o 97,8 mln zł (spadek o 33,9%).

Z drugiej strony, w czasie pandemii dobrze radziło sobie przetwórstwo przemysłowe, które poprawiło wynik finansowy względem 2019 r. o 360,4 mln zł, tj. 8,7%. Stosunkowo najwięcej zyskała branża informacja i komunikacja, z wynikiem finansowym o 107,1% lepszym niż w 2019 r. (tj. o 316,5 mln zł), a także obsługa rynku nieruchomości ze wzrostem rzędu 85% (12 mln zł) oraz dostawa wody – 53% wzrostu (113 mln).

**Wykres 7. Różnica wyniku finansowego brutto przedsiębiorstw – porównanie III kwartału 2019 i 2020 roku, w mln zł**





**Pesymizm**  
w ocenie obecnej  
i spodziewanej  
sytuacji  
finansowej

Źródło: opracowanie własne na podstawie *Biuletynu statystycznego województwa małopolskiego - IV kwartał 2020*

W subiektywnej ocenie sytuacji finansowej wśród małopolskich firm przeważały negatywne opinie. W IV kwartale (a więc w czasie II fali pandemii) ponad połowa (51%) podmiotów określiła swoją sytuację finansową jako trudną lub z przejściowymi problemami. 44% uznało ją za stabilną. Jedyne 5% stwierdziło, że znajduje się w fazie wzrostu lub intensywnego wzrostu. Stosunkowo najczęściej problemy zgłaszały podmioty mikro: 24% postrzegало swoją sytuację jako bardzo trudną, a 32% jako przejściowo trudną.

Największą stabilnością finansową z kolei odznaczały się podmioty średnie oraz duże – 54%.

W prognozach dotyczących najbliższej przyszłości (3 miesięcy) pesymizm był jeszcze bardziej powszechny. Obawę przed pogorszeniem sytuacji finansowej wyartykułowało 55% podmiotów z Małopolski. 21% twierdziło, że nie ulegnie ona zmianie, a tylko 3% spodziewało się poprawy. Pozostali (21%) nie byli w stanie ustosunkować się do tej kwestii<sup>5</sup>.

W obliczu dużej niepewności przedsiębiorstwom trudniej podejmuje się decyzje o nowych inwestycjach. Z badania przeprowadzonego w sektorze MŚP (małych i średnich przedsiębiorstw) wynika, że 2/3 firm w Polsce musiało w czasie trwania pandemii COVID-19 ograniczyć lub odłożyć wydatki bądź inwestycje. Najczęściej przedsiębiorcy rezygnowali lub odsuwali w czasie: zwiększanie zatrudnienia (27%), nakłady na szkolenia (20%), reklamę i marketing (18%) oraz inwestycje w innowacje (18%)<sup>6</sup>.

**Mniejsze**  
nakłady  
inwestycyjne

Tymczasem eksperci wskazują, że to właśnie inwestycje stanowią jeden z głównych czynników rozwoju, od którego w dużej mierze zależy szybkość odbudowy gospodarki<sup>7</sup>. W trzech pierwszych kwartałach 2020 r. nakłady inwestycyjne przedsiębiorstw w Małopolsce wyniosły 7 519,1 mln zł, czyli o 2% mniej niż

w 2019 r. W skali całego kraju inwestycje zmniejszyły się jeszcze bardziej, o 6%.

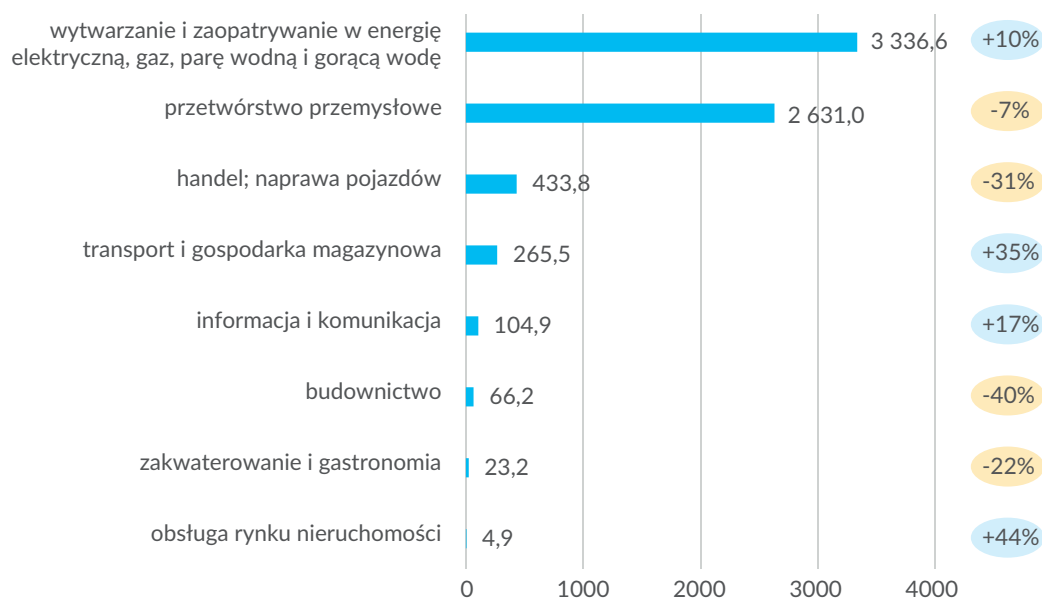
Największe nakłady inwestycyjne w trzech kwartałach 2020 r. w Małopolsce, stanowiące 45% ogółu, poczyniły przedsiębiorstwa zajmujące się wytwarzaniem i zaopatrywaniem w energię. Na drugim miejscu znalazło się przetwórstwo przemysłowe (35% ogółu nakładów w województwie). Nakłady w pozostałych branżach były już zdecydowanie mniejsze (nie przekraczały 6% całościowej kwoty).

<sup>5</sup> Por. *Małopolskie podmioty gospodarki narodowej wobec epidemii COVID-19*, UMWM, Kraków 2020, dostęp: <https://www.obserwatorium.malopolska.pl/raporty/malopolskie-podmioty-gospodarki-narodowej-wobec-epidemii-covid-19/> [26.03.2021]

<sup>6</sup> Por. *W pandemii firmy tną wydatki. Co druga mówi o pogorszeniu się stabilności finansowej*, dostęp: <https://businessinsider.com.pl/firmy/zarzadzanie/sytuacja-firm-w-czasie-pandemii-koronawirusa-covid-19-a-sytuacja-biznesu/xenqf9h> [26.03.2021]

<sup>7</sup> Por. *Funkcjonowanie przedsiębiorstw w okresie epidemii i ich restrukturyzacja*, Open Eyes Economy Summit, dostęp: <https://oees.pl/alerty-eksperckie/> [26.03.2021]

Porównując do 2019 r., w czterech branżach nakłady wzrosły, a w czterech zmalały. Największą dynamikę wzrostu odnotowano w obsłudze rynku nieruchomości (44%),



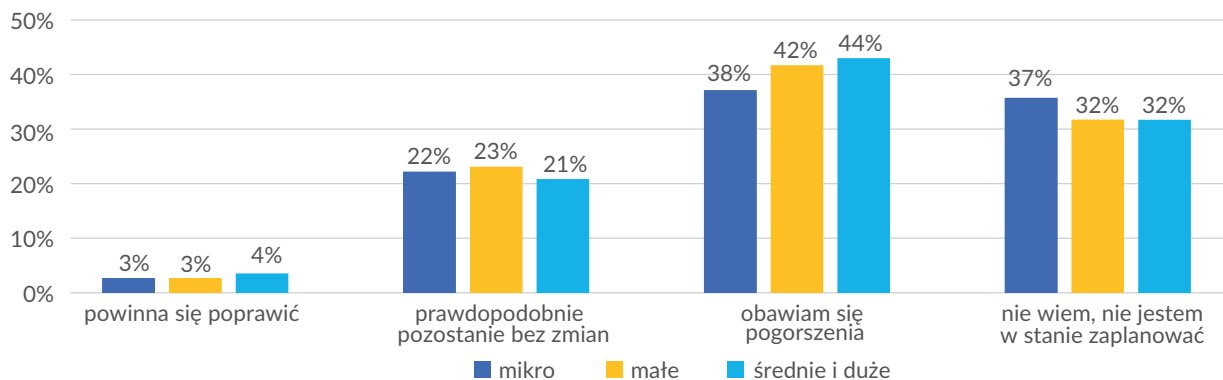
a największą dynamikę spadku w budownictwie (40%).

#### Wykres 8. Nakłady inwestycyjne przedsiębiorstw w Małopolsce w trzech pierwszych kwartałach 2020 r. (w mln zł) oraz zmiana w stosunku do 2019 r.

Źródło: opracowanie własne na podstawie Biuletynu statystycznego województwa małopolskiego - IV kwartał 2020

Małopolskie podmioty gospodarcze, oceniając swoją sytuację inwestycyjną w IV kwartale 2020 r. przeważnie wskazywały, że jest ona trudna lub bardzo trudna (57%). 37%, że stabilna. Zdecydowanie najmniejszą grupę (zaledwie 6%) stanowiły podmioty będące w fazie rozwoju inwestycyjnego.

Plany dotyczące najbliższych 3 miesięcy nie wskazywały, aby sytuacja miała się poprawić. Taki optymizm przejawiało zaledwie 3% podmiotów z województwa, podczas gdy 40% obawiało się pogorszenia, a 35% nie miało zdania w tej sprawie. Co szczególnie niepokojące, o spodziewanym pogorszeniu sytuacji inwestycyjnej stosunkowo częściej wspominały duże



i średnie podmioty (44%), stanowiące główne zaplecze inwestycyjne w całym kraju<sup>8</sup>.

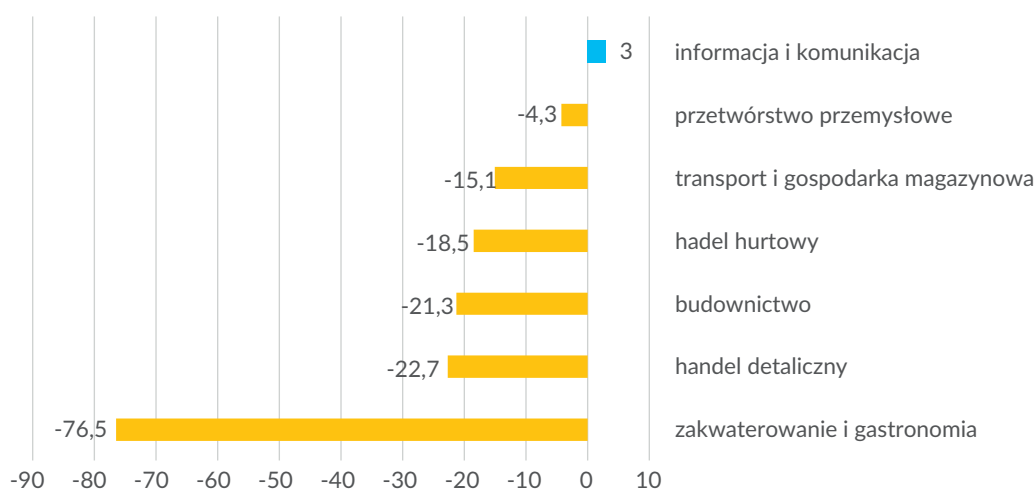
<sup>8</sup> Por. *Małopolskie podmioty gospodarki narodowej wobec epidemii COVID-19*, UMWM, Kraków 2020, dostęp: <https://www.obserwatorium.malopolska.pl/raporty/malopolskie-podmioty-gospodarki-narodowej-wobec-epidemii-covid-19/> [26.03.2021]

## Pogorszenie koniunktury

### Wykres 9. Przewidywana sytuacja inwestycyjna podmiotów w województwie małopolskim w 3 najbliższych miesiącach w podziale na wielkość podmiotu

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

Przedsiębiorcy z Małopolski na końcu 2020 r. negatywnie oceniali koniunkturę. Jedynie w branży informacja i komunikacja wskaźnik ogólnego klimatu koniunktury był dodatni (co wskazywałoby na poprawę sytuacji), ale i tak najniższy porównując odczyty z grudnia ostatnich 6 lat. W pozostałych branżach wskaźnik był ujemny. Najniższą wartość przyjął w zakwaterowaniu i gastronomii. W przetwórstwie przemysłowym był najniższy od 7 lat (porównując dane z grudnia), a w budownictwie od 6. W transporcie i gospodarce magazynowej był co prawda ujemny, ale jako jedyny poprawił się względem 2019 r.<sup>9</sup>



### Wykres 10. Wskaźnik koniunktury w grudniu 2020 r. w Małopolsce wg branż (sekcji PKD)

Źródło: opracowanie własne na podstawie Koniunktura gospodarcza, opinie formułowane przez jednostki z siedzibą w województwie MAŁOPOLSKIM – grudzień 2020 r.

<sup>9</sup> Por. *Koniunktura gospodarcza, opinie formułowane przez jednostki z siedzibą w województwie MAŁOPOLSKIM – grudzień 2020 r.*, GUS, dostęp: <https://krakow.stat.gov.pl/opracowania-biezace/informacje-sygnalne/nneopracowania/koniunktura-gospodarcza-opinie-formulowane-przez-jednostki-z-siedziba-w-wojewodztwie-malopolskim-grudzien-2020-r-,4,111.html> [26.03.2021]

# BRANŻE W TRUDNIEJSZEJ SYTUACJI ZWIĄZANEJ Z PANDEMIĄ COVID-19

Branże, które szczególnie odczuły ograniczenia związane z pandemią COVID-19, a stanowią ważną część regionalnej gospodarki to: turystyka, gastronomia, branża eventowa oraz transport pasażerski.

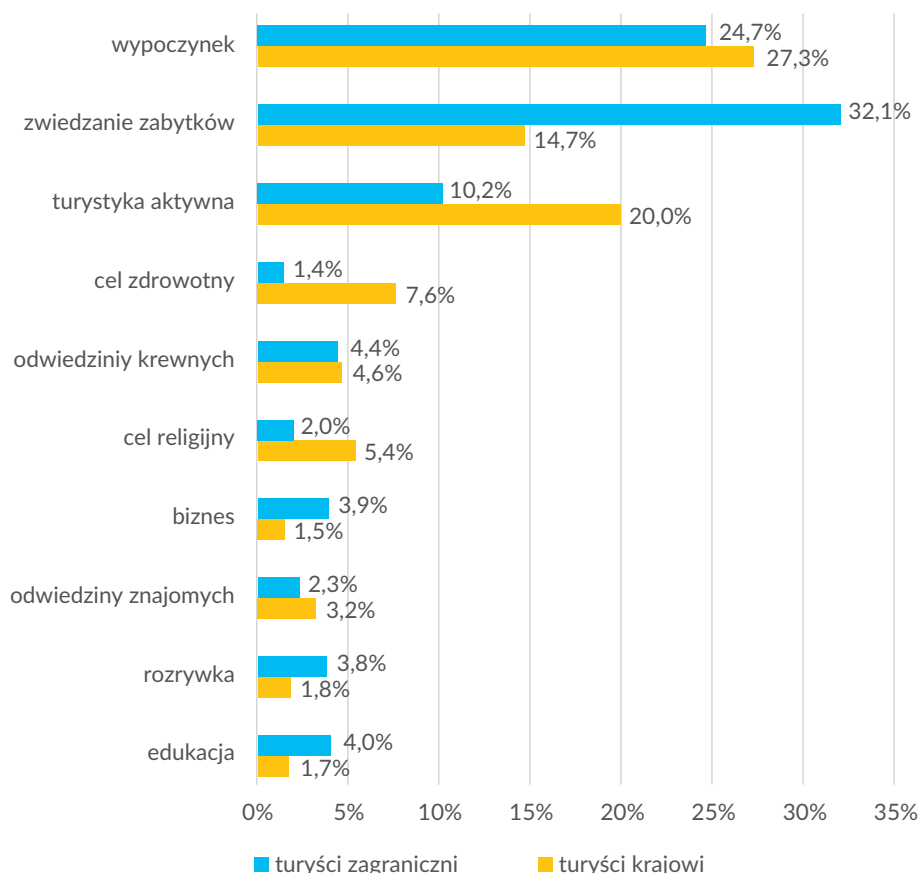
**Schemat 1. Branże w trudniejszej sytuacji w Małopolsce w związku z pandemią COVID-19**



Źródło: opracowanie własne

## TURYSTYCZNA

*Badanie ruchu turystycznego w województwie małopolskim z 2019 r.*, a więc sprzed pandemii COVID, pokazało, że Małopolska stanowi najbardziej turystyczny region Polski, z dużym potencjałem rozwojowym. Wśród odwiedzających dominowali mieszkańcy Polski (8 na 10 mieszkańców), jednak, co warto podkreślić, województwo małopolskie było – ex equo z województwem mazowieckim – jednym z dwóch najważniejszych regionów recepcyjnych dla zagranicznej turystyki przyjazdowej. Najwięcej zagranicznych turystów odwiedzających Małopolskę pochodziło z: Wielkiej Brytanii, Niemiec, Francji, Włoch i Ukrainy, a w dalszej kolejności Hiszpanii i Portugalii, USA i Kanady, Holandii, Belgii i Luksemburga, Słowacji, Czech i Węgier oraz Irlandii<sup>10</sup>. Celem ich podróży było najczęściej zwiedzanie zabytków i wypoczynek. Ponadto turyści zagraniczni stosunkowo częściej niż krajowi odwiedzali województwo w celach biznesowych, rozrywkowych i edukacyjnych.

**Wykres 11. Główny cel przyjazdu turystycznego do Małopolski w 2019 r.**

Źródło: opracowanie własne na podstawie raportu Ruch turystyczny w Województwie Małopolskim w 2019 r.

W związku z globalnym charakterem pandemii, branża turystyczna na wszystkich kontynentach znalazła się w trudnym położeniu. Jak podaje Światowa Organizacja Turystyczna (UNWTO) w 2020 r. liczba międzynarodowych wyjazdów turystycznych zmniejszyła się o ponad miliard, tj. o 74%. Dla porównania w czasie kryzysu ekonomicznego w 2009 r. spadek wyniósł 4%, a w czasie epidemii SARS w 2003 r. 0,4%. Straty w globalnym PKB spowodowane załamanie ruchu turystycznego mogą wynieść nawet 2 biliony dolarów amerykańskich, a także zagrozić likwidacją od 100 do 120 mln miejsc pracy. Oznacza to dla międzynarodowej turystyki powrót do poziomu z lat 90 XX wieku<sup>11</sup>.

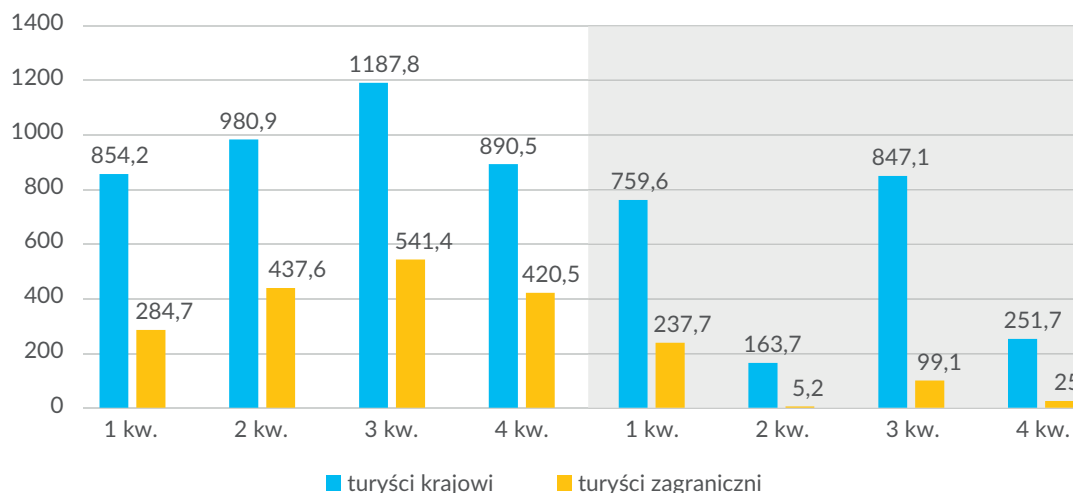
Z perspektywy Małopolski sytuacja również wygląda poważnie. Z turystycznych obiektów noclegowych<sup>12</sup> skorzystało w województwie w 2020 r. o 57% mniej osób niż w 2019 r. Przy tym liczba turystów krajowych zmniejszyła się o 48%, a liczba turystów zagranicznych o 78%. We wszystkich kwartałach 2020 r. widać było mniejsze obłożenie gośćmi. Poluzowanie obostrzeń w III (wakacyjnym) kwartale spowodowało chwilowe ożywienie krajowego ruchu turystycznego.

<sup>10</sup> Por. *Ruch turystyczny w Województwie Małopolskim w 2019 r.*, Urząd Marszałkowski Województwa Małopolskiego, Kraków 2020 r. dostęp: [https://www.malopolska.pl/\\_userfiles/uploads/Badania%20Ruchu%20Turystycznego/RAPORT%20SKR%C3%93CONY%20BRT%20MA%C5%81OPOLSKA%202019%20%20TOM%201.pdf](https://www.malopolska.pl/_userfiles/uploads/Badania%20Ruchu%20Turystycznego/RAPORT%20SKR%C3%93CONY%20BRT%20MA%C5%81OPOLSKA%202019%20%20TOM%201.pdf) [23.03.2021]

<sup>11</sup> Por. <https://www.unwto.org/covid-19-and-tourism-2020> [23.03.2021]

<sup>12</sup> Oferujących co najmniej 10 miejsc noclegowych

**Wykres 12. Liczba turystów krajowych i zagranicznych korzystających z turystycznych obiektów noclegowych\* w Małopolsce w kwartałach 2019 i 2020 r., w tys.**



\* dotyczy obiektów posiadających 10 i więcej miejsc noclegowych

Źródło: opracowanie własne na podstawie Biuletynu statystycznego województwa małopolskiego – IV kwartał 2019 i 2020, GUS

Mniejsza liczba turystów przełożyła się na zdecydowanie gorsze wyniki finansowe branży zakwaterowanie i gastronomia, o czym jest mowa w rozdziale powyżej (Por. rozdz. Kondycja małopolskich przedsiębiorstw).

### Zmiany w uprawianiu turystyki wywołane przez pandemię COVID-19

- **Blżej:** turystyka krajowa „cierpi” mniej gdyż podróżni wybierają wakacje blisko domu.
- **Ucieczka do:** przyrody, turystyki wiejskiej i wycieczek samochodowych, które stały się popularnymi opcjami podróżowania ze względu na ograniczenia w przemieszczaniu i poszukiwanie doświadczeń na świeżym powietrzu.
- **Młodszy bardziej odporni:** ożywienie ruchu turystycznego było silniejsze wśród młodszych roczników. „Dojrzały” podróżnicy i emeryci będą najbardziej dotkniętymi grupami.
- **Nowe obawy:** środki bezpieczeństwa i higieny oraz zasady anulowania rezerwacji stają się głównymi problemami konsumentów.
- **Last minute:** wzrasta liczba rezerwacji dokonywanych w ostatniej chwili ze względu na zmienność wydarzeń związanych z pandemią i ograniczenia w przemieszczaniu się.
- **Więcej odpowiedzialności** (zrównoważony rozwój, autentyczność i lokalność): podróżni przywiązują coraz większą wagę do wpływu jaki wywierają na lokalną społeczność, coraz częściej poszukując autentyczności.

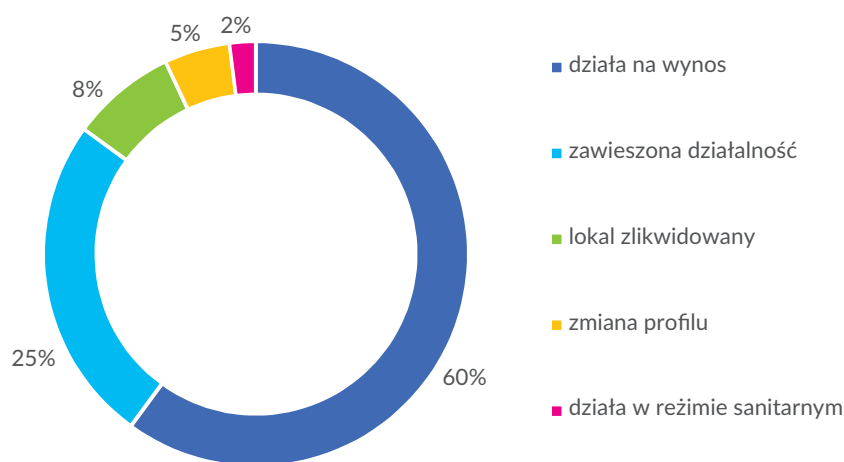
Źródło: opracowanie własne na podstawie COVID-19 and Tourism, UNWTO

## GASTRONOMICZNA

Restrykcje mające na celu łagodzenie przebiegu epidemii COVID-19 sprawiły, że przez wiele miesięcy 2020 r. lokale gastronomiczne mogły sprzedawać posiłki tylko na wynos lub z dostawą do klienta. Jak pokazują badania, nie wszystkim udało się dostosować do tej sytuacji. Rok po pierwszym *lockdownie* w Polsce, jedna trzecia restauracji zawiesiła działalność lub została zlikwidowana. Większość (60%) oferuje dania na wynos.

Jednak takie rozwiązania cieszą się umiarkowaną popularnością. Tylko 15% Polaków zamawia posiłki z restauracji raz w tygodniu lub częściej, natomiast 34% nie robi tego nigdy. Średnio na jednego konsumenta przypada 1,4 zamówienia miesięcznie (w metropoliach 2,6, na wsiach mniej niż jedno), o przeciętnej wartości w dostawie 69 zł<sup>13</sup>.

Wykres 13. Sytuacja restauracji w Polsce w marcu 2021 r.



Źródło: opracowanie własne na podstawie Polacy rzadko zamawiają jedzenie do domu, [www.rp.pl](http://www.rp.pl)

Zamówienia na wynos to zaledwie 5–10% dziennego, standardowego obrotu. Wyjątkiem są restauracje sieciowe, szybkiej obsługi, sushi i pizzerie, które najlepiej radzą sobie z serwisem dań na wynos. Lokale klasy premium przeważnie zostają zamknięte. Klient, płacąc kilkaset złotych za menu degustacyjne, oczekuje oprawy, obsługi, dobranych win, a tego nie da się zapewnić w dowozie. W gorszej sytuacji znalazły się także lokale oferujące wąski zakres usług (np. nastawione na sprzedaż alkoholu) i/lub wąską grupę odbiorców (np. turystów, zwłaszcza zagranicznych)<sup>14</sup>.

Według szacunków Izby Gospodarczej Gastronomii Polskiej w wyniku *lockdownu* branża gastronomiczna mogła stracić w 2020 r. nawet 30 mld zł<sup>15</sup>.

<sup>13</sup> Por. *Polacy rzadko zamawiają jedzenie do domu*, dostęp: <https://www.rp.pl/Biznes/303089889-Polacy-rzadko-zamawiaja-jedzenie-do-domu.html> [23.03.2021]

<sup>14</sup> Por. *Sytuacja branży gastronomicznej w pierwszych miesiącach trwania pandemii COVID-19 na przykładzie Krakowa*, M. Grochowicz, dostęp: [http://obserwatorium.miasta.pl/wp-content/uploads/2020/11/UDI67\\_Grochowicz.pdf](http://obserwatorium.miasta.pl/wp-content/uploads/2020/11/UDI67_Grochowicz.pdf) [24.03.2021]

<sup>15</sup> Por. *Katastrofalna sytuacja branży gastronomicznej*, dostęp: <https://wiadomosci.onet.pl/kraj/koronawirus-obostrzenia-katastrofalna-sytuacja-branzy-gastronomicznej/5bt7ld3> [23.03.2021]

### Krakowska branża gastronomiczna w pierwszych miesiącach pandemii COVID-19

Gdy w Krakowie, wskutek ograniczeń związanych z podróżowaniem, zanikł ruch turystyczny, wiele lokali gastronomicznych miało znacząco mniej klientów i wiele z nich było przez kilka tygodni całkowicie zamkniętych – 73% na Starym Mieście i 61% na Kazimierzu.

Po okresie pierwszego *lockdownu* i chwilowym zniesieniu obostrzeń, znacząca grupa lokali nie wznowiła działalności (przede wszystkim kluby nocne, ale także niektóre puby i restauracje), a duża część zamykała się nawet kilka godzin wcześniej. Największą popularnością cieszyły się lokale mające wizerunek spotkań młodych, a także nastawione na lokalnych klientów. Obiekty, które przed pandemią były ukierunkowane na turystów (Rynek Główny, ul. Szeroka), budziły dużo mniejsze zainteresowanie niż np. Plac Nowy czy kompleks lokali przy ul. Dolnych Młynów. Klienci zdecydowanie chętniej korzystali z lokali z ogródkiem, niż takich, które oferowały miejsca wewnątrz, a zwłaszcza w piwnicy.

W czasie pierwszego *lockdownu* w Krakowie przybyło dwukrotnie placówek gastronomicznych korzystających z usług firm dowożących jedzenie (typu Uber Eats czy Pyszne.pl).

Źródło: opracowanie własne na podstawie Sytuacja branży gastronomicznej w pierwszych miesiącach trwania pandemii COVID-19 na przykładzie Krakowa

Z danych Centralnej Ewidencji Działalności gospodarczej wynika, że sporo firm z Małopolski zdecydowało się w tej trudnej sytuacji na zawieszenie działalności. W przypadku restauracji i innych stałych placówek gastronomicznych liczba zawieszonych działalności w 2020 r. zwiększyła się o 29% w stosunku do 2019 r. W przypadku przygotowywania i dostarczania żywności dla odbiorców zewnętrznych (katering) skala była zdecydowanie mniejsza i wyniosła 4%.

## EVENTOWA

Pandemia COVID-19 sprawiła, że w 2020 r. odwołano większość koncertów, targów, szkoleń, kongresów czy konferencji. Tam gdzie to było możliwe, wydarzenia odbywały się w Internecie, jednak w zdecydowanie okrojonej skali. W całej Polsce średni roczny spadek realizacji wydarzeń mógł wynieść nawet 95%<sup>16</sup>.

Trzeba przy tym pamiętać, że z branżą eventową połączone jest szerokie grono przedsiębiorców, którzy przygotowują i produkują różnego rodzaju wydarzenia, m.in. fachowcy od nagłośnienia i oświetlenia, twórcy scenografii, budowniczcy scen, kierownicy czy pracownicy ochrony. Szacuje się, że sektor wydarzeń zatrudnia obecnie w Polsce ponad 300 tys. osób i odpowiada za około 1,5% krajowego PKB<sup>17</sup>.

<sup>16</sup> Por. . *Branża eventowa policzyła straty, by rozmawiać z rządem*, dostęp: [https://www.press.pl/tresc/64258,branza-eventowa-policzyla-straty\\_-by-rozmawiac-z-rzadem](https://www.press.pl/tresc/64258,branza-eventowa-policzyla-straty_-by-rozmawiac-z-rzadem) [24.03.2021]

<sup>17</sup> Por. „*Jesteśmy na dnie, perspektyw brak*”. *Pandemia po cichu zabija ważną gałąź polskiej gospodarki*, dostęp: <https://businessinsider.com.pl/firmy/koronawirus-problemy-branzy-eventowej-bedzie-pomoc-od-rzadu/qmvmrf3> [24.03.2021]



Z badania przeprowadzonego na początku pandemii COVID-19 w sektorze kultury (do którego zalicza się branżę eventową) wynika, że małopolskie instytucje powszechnie wprowadzały zmiany w swojej działalności. Dla ponad 40% z nich oznaczało to całkowite wstrzymanie działalności. Przeszło 50% podmiotów znacząco ograniczyło lub przerwało współpracę z osobami spoza zespołu etatowego, a 7% podmiotów przeprowadziło redukcję zatrudnienia. Prawie wszystkie podmioty z obszaru kultury i sektora kreatywnego (poza nielicznymi wyjątkami związanymi ze świadczeniem usług online i internetową sprzedażą towarów) przeszły w stan hibernacji<sup>18</sup>.

Taki stan rzeczy potwierdzają dane z Centralnej Ewidencji Działalności Gospodarczej. W stosunku do 2019 r. przybyło w Małopolsce firm, które zawiesiły swoją działalność. Liczba zawieszonych agencji reklamowych zwiększyła się o 38%, a liczba zawieszonych działalności związanych z organizacją targów, wystaw i kongresów o 150%.

### **Wydarzenia kulturalne w Krakowie w czasie pandemii**

Krakowskie Biuro Festiwalowe (KBF), miejska instytucja kultury, operator Centrum Kongresowego ICE Kraków, w wyniku pandemii COVID-19 zmuszone zostało do odwołania wielu cyklicznych festiwali czy koncertów lub zmiany ich formuły poprzez przeniesienie ich do sfery online.

W formule fizycznej udało się zrealizować w 2020 r. 223 wydarzenia. Niemal tyle samo (222) w formule online, m.in. koncerty, warsztaty, spotkania. Część z nich była już bezpośrednio planowana w wersji zdalnej (np. Festiwal Sacrum Profanum, czy Festiwal Miłósza). Organizatorzy na bieżąco dostosowywali się do aktualnych obostrzeń, przygotowując dwa warianty realizacji wydarzeń (np. Festiwal Conrada - planowano realizację hybrydową, zrealizowano tylko w wersji online). Było to możliwe m.in. dzięki uruchomieniu pierwszej miejskiej platformy VOD PLAY KRAKÓW.

Sytuacja epidemiczna wymusiła odwołanie 191 wydarzeń. Przede wszystkim były to wydarzenia w ramach festiwali Misteria Paschalia, Festiwal Muzyki Filmowej, cykl ICE Classic, a także m.in. Jarmark Świętojański, Orfeo&Majnun, warsztaty, spotkania, pikniki. 46 wydarzeń zostało przeniesionych na kolejny rok.

Dawniej transmisja online była wartością dodaną do wydarzenia, teraz to nowy standard. I mimo że po pandemii uczestnicy wydarzeń szybko wrócą do uczestnictwa w wydarzeniach na żywo, to transmitowanie i rejestrowanie zostanie z instytucjami kultury już na zawsze – po pierwsze jest to wielokrotne zwiększenie dostępności wydarzenia.

Celem KBF na rok 2021 jest zrealizowanie wszystkich lub jak największej liczby imprez cyklicznych, które budują markę Krakowa, są cenione i przede wszystkim chętnie odwiedzane przez mieszkańców oraz turystów. Uruchomienie platformy PLAY KRAKÓW otworzyło nowe możliwości rozszerzania zasięgu działalności poprzez udostępnianie swoich działań ogólnopolsko.

<sup>18</sup> Por. MAŁOPOLSKA KULTURA. KORONARAPORT, Małopolski Instytut Kultury, dostęp: <https://mik.krakow.pl/wp-content/uploads/Kultura-w-Ma%C5%82opolsce.-KORONARAPORT.pdf> [24.03.2020]

Niemal dla każdego projektu w 2021 r. KBF przygotowuje dwa warianty realizacji: z publicznością uczestniczącą w spotkaniach na żywo, oczywiście zgodnie z obowiązującymi obostrzeniami sanitarnymi, a także z publicznością online, która będzie mogła zobaczyć wydarzenie na platformie PLAY KRAKÓW. Będą to m.in.:

- Festiwal Opera Rara – zrealizowany hybrydowo w lutym i marcu 2021
- Festiwal Misteria Paschalia – zrealizowany online w marcu i kwietniu 2021
- Festiwal Muzyki Filmowej – planowana wersja hybrydowa
- Festiwal Miłosza – planowana wersja hybrydowa
- Festiwal Conrada – planowana wersja hybrydowa
- Sacrum Profanum – planowana wersja hybrydowa
- Koncerty w ramach cyklu ICE Classic – fizycznie w reżimie sanitarnym
- Wianki – planowana wersja hybrydowa
- Działania w ramach Roku Lema – planowana wersja hybrydowa
- Orfeo&Majnun – planowana wersja hybrydowa

Źródło: opracowanie własne na podstawie informacji udostępnionych przez Krakowskie Biuro Festiwalowe

## TRANSPORTOWA – PRZEWOZY PASAŻERSKIE

Obostrzenia w przemieszczaniu oraz strach przed zakażeniem wirusem SARS-CoV-2 drastycznie zmniejszyły zapotrzebowanie na przewozy pasażerskie. We wszystkich środkach transportu odnotowano spadek liczby połączeń i spadek liczby pasażerów:

- w Międzynarodowym Porcie Lotniczym w Balicach obsłużono w 2020 r. 2,6 mln osób, tj. o 69,2% mniej niż w 2019 r.<sup>19</sup>,
- kolej w kraju przewiozła w 2020 r. 209,2 mln pasażerów, tj. o 38% mniej niż w 2019 r., tym samym zatrzymał się obserwowany od 2015 r. stały trend wzrostowy. Koleje Małopolskie obsłużyły 2,1% ogółu osób podróżujących koleją w styczniu 2021 r.<sup>20</sup>,
- w szczególnie trudnej sytuacji znalazły się przewozy autobusowe międzyregionalne i międzynarodowe oraz podmiejskie i regionalne. W przypadku tych pierwszych sytuację nieznacznie łagodziło sezonowe ożywienie oraz luzowanie obostrzeń. W przypadku tych drugich, gdzie podstawową grupą klientów stanowią uczniowie, a ich przychody zależą zarówno od sprzedaży biletów, jak i od dotacji otrzymywanych od samorządów, trudna sytuacja utrzymywała się praktycznie cały czas od pierwszego *lockdownu*. Niejednokrotnie zdarzało się, że autobus na liniach regularnych woził po dwie, trzy osoby<sup>22</sup>,

<sup>19</sup> Opracowanie własne na podstawie danych Międzynarodowego Portu Lotniczego im. Jana Pawła II Kraków-Balice Sp. z o.o.

<sup>20</sup> Obliczenia własne na podstawie danych Urzędu Transportu Kolejowego dostęp: <https://dane.utk.gov.pl/> [24.03.2020]

<sup>21</sup> Por. Logistyka i Mobilność w okresie pandemii COVID-19, dostęp: [https://oees.pl/wp-content/uploads/2020/04/EKSPERTYZA\\_1\\_logistyka-i-mobilno%C5%9B%C4%87.pdf](https://oees.pl/wp-content/uploads/2020/04/EKSPERTYZA_1_logistyka-i-mobilno%C5%9B%C4%87.pdf) [24.03.2021]

<sup>22</sup> Por. Protest przewoźników - bez pomocy trzy czwarte polskich firm autokarowych nie dotrwa do wiosny, dostęp: <https://www.prawo.pl/biznes/protest-przewoźników-jakie-sa-postulaty-firm-autokarowych-czego,504556.html> [24.03.2021]

- w komunikacji miejskiej w Krakowie w czasie pierwszego *lockdownu*<sup>21</sup> liczba pasażerów spadła o 80-90% w stosunku do miesiący przed pandemią. Szacuje się, że z powodu zmniejszonej sprzedaży biletów straty w 2020 r. wyniosły w mieście ok. 100 mln zł i to mimo ograniczenia częstotliwości połączeń<sup>23</sup>.

## BRANŻE W KORZYSTNIEJSZEJ SYTUACJI

Branże, które w mniejszym stopniu były dotknięte negatywnymi skutkami wywołanymi przez pandemię COVID-19 to: informatyczna (IT), e-handel (e-commerce), logistyka, nieruchomości.

Schemat 2. Branże w korzystniejszej sytuacji w Małopolsce w obliczu pandemii COVID-19



Źródło: opracowanie własne

<sup>23</sup> Por. *Do autobusu trudniej nas zagonić niż do sklepu. To cywilizacyjna zapaść transportu publicznego*, dostęp: <https://wyborcza.biz/akcjespecjalne/7,177336,26590664,transport-nad-krawedzia.html> [24.03.2021]

## INFORMATYCZNA (IT)

Wiele firm technologicznych już przed pandemią COVID-19 pracowało zdalnie lub hybrydowo (łączyło pracę stacjonarną ze zdalną), dlatego też szybko dostosowało się do nowych realiów gospodarczych wymuszonych przez pandemię. Między innymi z tego powodu branża IT okazała się jedną z najbardziej odpornych na załamanie gospodarcze. Poza tym nagłe przestawienie się wielu obszarów na kanały zdalne przyspieszyło proces transformacji cyfrowej, a co za tym idzie, spotęgowało popyt na produkty i usługi IT oraz rozrywkę domową.

Jednocześnie pandemia COVID-19 miała negatywne oddziaływanie na kondycję finansową firm, które są odbiorcami usług IT. Kryzys spowodował zmniejszenie wydatków oraz szukanie oszczędności między innymi w obszarach IT. Mimo to eksperci oczekują dalszego wzrostu wydatków na transformację cyfrową w głównych sektorach gospodarki – handlu (usług e-commerce), przemyśle (automatyzacja) oraz w większości obszarów usługowych<sup>24</sup>. Dlatego też odnotowany na globalnym rynku 10% spadek wartości branży IT, prawdopodobnie już w 2022 r. zostanie odrobiony i sektor szybko i płynnie powróci do wolumenu sprzed kryzysu<sup>25</sup>.

Kraków stanowi jedną z głównych lokalizacji sektora IT w Polsce. Biorąc pod uwagę oferty pracy dla informatyków opublikowane w czasie pandemii, stolica Małopolski znalazła się w ścisłej czołówce<sup>26</sup>.

## E-HANDEL (E-COMMERCE)

Pandemia COVID-19 przyczyniła się do zmiany przyzwyczajeń i decyzji zakupowych konsumentów. Zdecydowanie zmniejszyła się częstotliwość zakupów w sklepach wielkopowierzchniowych, a zwiększyła w lokalnych sklepach w pobliżu miejsca zamieszkania, a przede wszystkim w sklepach internetowych.

Według danych serwisu [www.shoper.pl](http://www.shoper.pl), w marcu 2020 r. w porównaniu z marcem 2019 r. liczba zamówień online artykułów delikatesowych wzrosła o 239%, artykułów należących do kategorii zdrowia i urody o 138%, a elektroniki o 66%<sup>27</sup>. Obecnie ok. 150 tys. polskich przedsiębiorstw prowadzi sprzedaż swoich produktów i usług przez internet. Korzystają one zarówno z własnych sklepów, jak też z popularnych wśród konsumentów platform typu marketplace<sup>28</sup>.

<sup>24</sup> Por. *Rynek IT a pandemia. Nadal brakuje 50 tys. specjalistów*, dostęp: Rynek IT a pandemia. Nadal brakuje 50 tys. specjalistów - Bankier.pl [26.03.2021]

<sup>25</sup> Por. *Rynek oprogramowania i IT broni się przed pandemią*, dostęp: Rynek oprogramowania i IT broni się przed pandemią – najnowszy raport Banku Pekao S.A. | Bank Pekao [26.03.2021]

<sup>26</sup> Por. *Rynek pracy IT w 2020 roku. Wynagrodzenia, specjalizacje i wymagania w ofertach pracy*, dostęp: Rynek pracy IT. Wynagrodzenia, specjalizacje i wymagania w branży (nofluffjobs.com) [28.03.2021]

<sup>27</sup> Por. *Rynek IT i telekomunikacji w Polsce, Polska Izba Informatyki i Telekomunikacji*, dostęp: *Raport ICT (ict2020.pl)* [26.03.2021]

<sup>28</sup> Por. *Perspektywy rozwoju rynku e-commerce w Polsce 2021-2026*, PwC, dostęp: *W ciągu 5 lat rynek e-commerce w Polsce osiągnie wartość 162 mld zł (pwc.pl)* [26.03.2020]

Szacuje się, że w 2020 r. wartość e-handlu mogła wynieść w Polsce nawet 100 mld zł, co oznacza podwojenie względem 2019 r. Mimo to w porównaniu do krajów Europy zachodniej udział e-commerce w polskim handlu cały czas jest niewielki - wynosi ok. 6%. Tymczasem w Wielkiej Brytanii jest to ok. 28%<sup>29</sup>.

Przy utrzymaniu obecnych trendów oznacza to dobre perspektywy do dalszego rozwoju branży. Przeprowadzone na potrzeby analizy PwC badanie konsumentów pokazuje, że ponad 74% Polaków po zakończeniu pandemii utrzyma poziom zakupów internetowych, a 10% zamierza je nawet zwiększyć. W 2026 r. wartość brutto polskiego rynku handlu e-commerce może osiągnąć poziom 162 mld zł. Oznacza to średnioroczny wzrost o 12%. Najszybciej będzie rosła sprzedaż produktów spożywczych oraz z kategorii zdrowie i uroda<sup>30</sup>.

### **Budżety domowe Polaków w czasie pandemii COVID-19**

Pandemia COVID-19 uszczupliła budżety domowe Polaków. Z danych Krajowego Rejestru Długów (KRD) wynika, że zaległości konsumentów na koniec 2020 roku wynosiły ponad 48 mld zł. Urosły więc o prawie 2,4 mld zł w porównaniu do roku 2019.

Nieco zmalała natomiast liczba dłużników – w 2020 r. było ich 2 456 178, a więc o ponad 26 tys. mniej niż rok wcześniej. Podobnie jak w poprzednich latach zdecydowanie więcej niezapłaconych zobowiązań mieli mężczyźni ( 34,8 mld zł) niż kobiety (13,2 mld zł).

Z punktu widzenia wieku najbardziej zadłużoną grupą były osoby w wieku 46-55 lat – przypadało na nich aż 14,6 mld zł, czyli o 608 mln zł więcej niż w 2019 r. Jednak największy skok zadłużenia nastąpił w grupie 36-45 lat, gdzie przyrosło ono aż o 987 mln zł do poziomu 14,3 mld zł. To grono obciążone kredytami i ratami za sprzęt domowy, mające na utrzymaniu dzieci, co powoduje, że w obecnych warunkach rynkowych gorzej radzi sobie ze spłatą. Co ciekawe, spadło zadłużenie seniorów. Osoby powyżej 65 lat mają na swoim koncie 4,4 mld zł zobowiązań, choć jeszcze rok temu było to 4,5 mld zł.

W takiej sytuacji wiele osób musiało zmienić swoje plany zakupowe. 18% Polaków zrezygnowało z zakupu nowych ubrań, 16% wstrzymało się z zakupem nowego sprzętu RTV lub AGD, a 10% – z zaplanowanym kupnem samochodu.

Źródło: opracowanie własne na podstawie Ubyło dłużników, wzrosły długi, KRD oraz Pandemia ograniczyła konsumpcjonizm i chroni środowisko, RAPORT CSR

<sup>29</sup> Por. Rynek rośnie jak na drożdżach. W tym roku może sięgnąć 100 mld zł, dostęp: Rynek rośnie jak na drożdżach. W tym roku może sięgnąć 100 mld zł - budownictwo (wnp.pl) [26.03.2021]

<sup>30</sup> Perspektywy rozwoju rynku e-commerce w Polsce 2021-2026, PwC, dostęp: W ciągu 5 lat rynek e-commerce w Polsce osiągnie wartość 162 mld zł (pwc.pl) [26.03.2020]

## LOGISTYKA

Dynamiczny rozwój branży e-commerce w kraju i Europie wspiera rozwój branży logistycznej. Polska już teraz jest międzynarodowym hubem, czego dowodem jest osiem magazynów Amazona (mimo że firma ta nie obsługuje jeszcze polskiego rynku), a także trzy centra Zalando<sup>31</sup>. Infrastruktura magazynowa w Polsce w grudniu 2019 r. obejmowała już łącznie powierzchnię szacowaną na 18,5 mln m<sup>2</sup> (w ciągu 5 lat uległa podwojeniu), a w końcówce 2020 r. mogła wynieść nawet 20,0 mln m<sup>2</sup>. Główne centra komercyjnej powierzchni magazynowej tworzy pięć dominujących rynków regionalnych – Aglomeracja Warszawska, Polska Centralna, Poznań, Górny Śląsk i Dolny Śląsk<sup>32</sup>. Małopolska, w tym szczególnie region nowosądecki, stanowią dla branży logistycznej zaplecze firm transportowych.

W obliczu pandemii COVID-19 branża logistyczna szybko musiała dostosować się do nowej rzeczywistości. Osoby odpowiedzialne za zarządzanie łańcuchem dostaw musiały sprostać takim wyzwaniom, jak: stałe wsparcie przy obsłudze firm, zapewnienie dostaw niezbędnych transportów żywności i leków, czy zmierzenie się ze znaczącym wzrostem popytu na zakupy online. Kolejną przeszkodą były jednoczesne ograniczenia przepływu ładunków, takich jak: wzmożone kontrole, zakaz wjazdów do wybranych regionów, czy zamknięte granice państw. Przy czym logistyka była jedną z nielicznych branż, które nie były objęte obostrzeniami (również w czasie lockdownów). Ewentualne straty części firm nie powinny więc być drastyczne<sup>33</sup>.

## NIERUCHOMOŚCI

Niskie stopy procentowe (na poziomie 0,1% od maja 2020 r.), mające na celu pobudzenie gospodarki, zdecydowanie zwiększyły ruch na rynku nieruchomości.

Po pierwsze, przy tak niskim poziomie stóp, trzymanie pieniędzy na koncie oszczędnościowym lub lokatach daje nawet nominalnie jedynie symboliczne odsetki. W poszukiwaniu bardziej opłacalnych instrumentów wiele osób przekierowało swoje środki na rynek nieruchomości. Ekspertki szacują, że w IV kwartale 2020 r. do tej branży trafiło 20 mld zł z nieoprocentowanych rachunków. Po drugie, niskie stopy procentowe przekładają się na niskie oprocentowanie hipotek, w związku z czym na zakup własnej nieruchomości decydują się także osoby, które nie mają wystarczających środków finansowych i muszą wspomagać się kredytem.

W efekcie takiej koniunktury dynamicznie rosną ceny. Między III kwartałem 2019 a III kwartałem 2020 r. nieruchomości w Polsce podrożały prawie o 11%. Szybszy wzrost zanotował w Unii Europejskiej tylko Luksemburg<sup>34</sup>.

<sup>31</sup> Por. *Rynek rośnie jak na drożdżach. W tym roku może sięgnąć 100 mld zł*, dostęp: Rynek rośnie jak na drożdżach. W tym roku może sięgnąć 100 mld zł - budownictwo (wnp.pl) [26.03.2021]

<sup>32</sup> Por. *Logistyka coraz bardziej nowoczesna*, dostęp: Logistyka coraz bardziej nowoczesna [raport 2019] (magazynprzemyslowy.pl) [27.03.2021]

<sup>33</sup> Por. *Koronawirus nas nie pokonał*, dostęp: "Koronawirus nas nie pokonał" – wyzwania branży logistycznej podczas globalnej pandemii - Przegląd mediów - Newseria Biznes [27.03.2021]

<sup>34</sup> Por. *Mniej niż zero*, Polityka nr 12 (3304), 17-03-23.03.2021

Na wysokie ceny mieszkań w Krakowie wpływa nie tylko duży popyt, ale także mała dostępność gruntów inwestycyjnych i czasochłonne procedury administracyjne. Większość planów zagospodarowania przeznaczają większą część terenu na inwestycje usługowe niż mieszkaniowe, skutkiem czego terenów pod zabudowę mieszkaniową jest coraz mniej. W ciągu ostatnich czterech lat liczba nowych budynków w obszarze miasta spadła o 60%<sup>35</sup>.

W październiku 2020 r. średnia cena za m<sup>2</sup> nowego mieszkania w Krakowie wyniosła średnio 9 646 zł, czyli o 14% więcej niż w październiku 2019 r. Wyższe ceny w Polsce odnotowano tylko w Warszawie (11 900 zł) i Gdańsku (10 360 zł)<sup>36</sup>.

## PODMIOTY GOSPODARCZE W POWIATACH

**Więcej  
podmiotów  
we wszystkich  
powiatach**

Negatywne skutki pandemii nie przełożyły się w 2020 r. na zmniejszenie liczby podmiotów zarówno w skali regionalnej (o czym mowa w rozdziale Podmioty gospodarcze), jak i lokalnej. We wszystkich powiatach województwa przybyło podmiotów gospodarczych.

Największą dynamikę wzrostu odnotowano w powiecie limanowskim (6,2%), nowosądeckim (5,6%) oraz wielickim (5,5%).

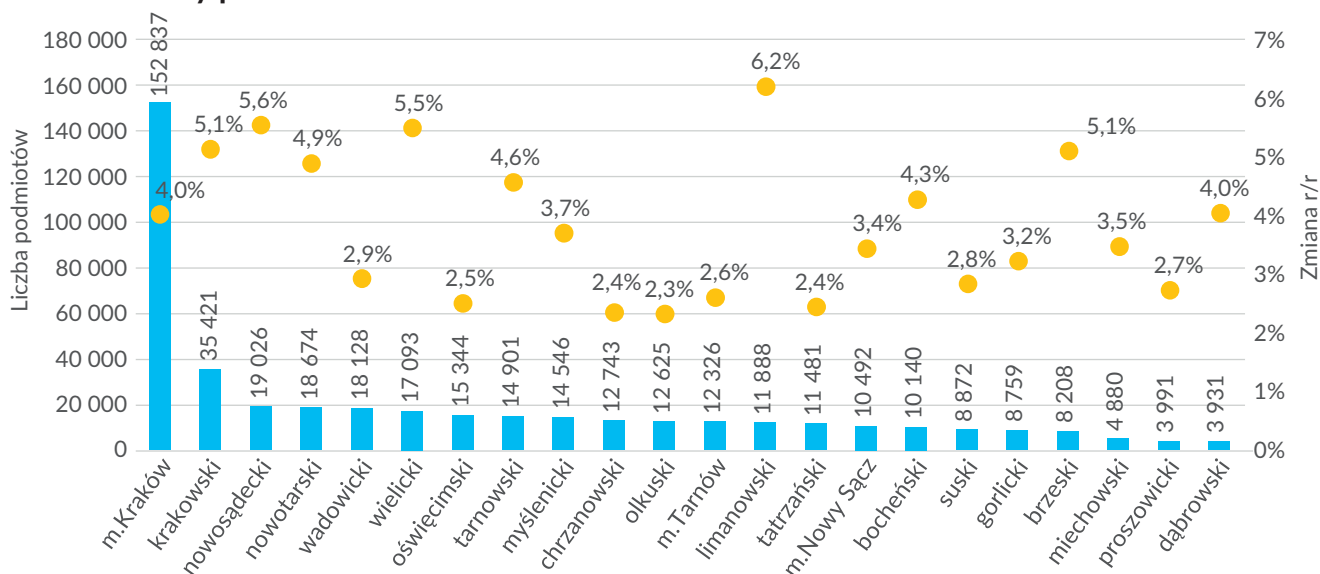
Najmniejszą na zachodzie województwa – w powiatach olkuskim, chrzanowskim i oświęcimskim (odpowiednio: 2,3%; 2,4%; 2,5%), a także w powiecie tatrzańskim (wzrost o 2,4%).

<sup>35</sup> Por. Rynek mieszkaniowy w Krakowie. Wszystko wskazuje na to, że ceny będą dalej rosły, dostęp: Rynek mieszkaniowy w Krakowie. Wszystko wskazuje na to, że ceny będą dalej rosły (wyborcza.pl) [27.03.2021]

<sup>36</sup> Por. Nieruchomości. Kraków pełen mieszkań nie do zamieszkania, dostęp: Nieruchomości. Kraków pełen mieszkań nie do zamieszkania (wyborcza.pl) [27.03.2021]

W Krakowie liczba podmiotów względem 2019 r. zwiększyła się o 4% i przekroczyła 150 tys.

**Wykres 14. Liczba podmiotów gospodarczych w 2020 r. w powiatach Małopolski oraz zmiana liczby podmiotów w stosunku do 2019 r.**



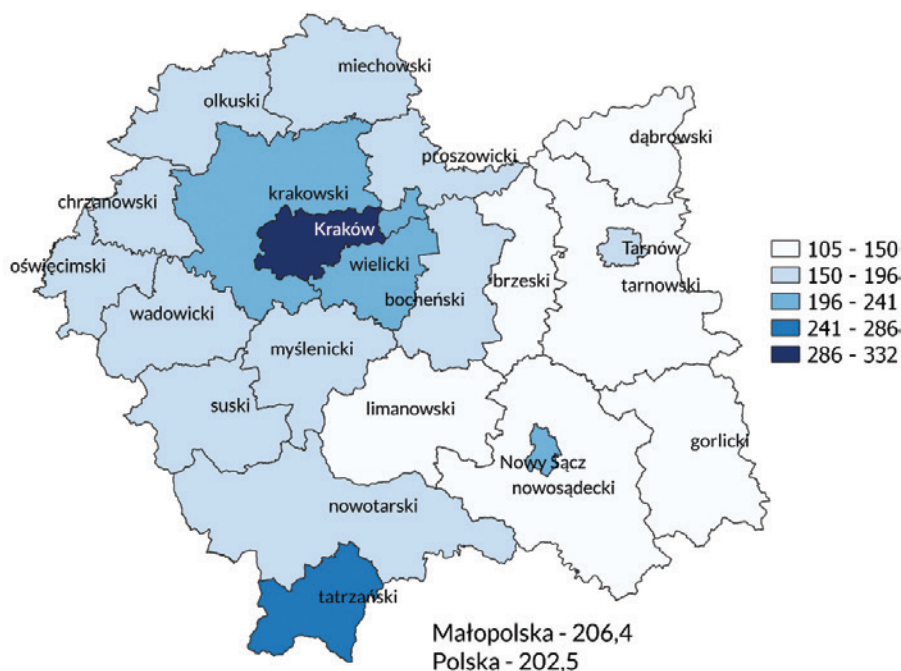
Źródło: opracowanie własne na podstawie danych BDL

Wskaźnik przedsiębiorczości, czyli liczba podmiotów gospodarczych w przeliczeniu na 1 tys. mieszkańców w wieku produkcyjnym, w 2020 roku dla Małopolski wzrósł o 4% w porównaniu z wynikiem z 2019 roku. Wartość wskaźnika na poziomie 206,4 pozwoliła utrzymać 6. miejsce za województwem mazowieckim (277,4), zachodniopomorskim (229,6), dolnośląskim (228,5), pomorskim (227,3) oraz wielkopolskim (219,2). Była także wyższa od średniej krajowej, która wyniosła 202,5.

Wartości wskaźnika dla powiatów nadal dzielą Małopolskę na strefę wschodnią, w której notuje się niższe wartości, i zachodnią. Najwyższą wartość wskaźnika w 2020 r. odnotowano w Krakowie (331,9), powiecie tatrzańskim (279,6) i wielickim (216,3). Z kolei najniższą koncentrację przedsiębiorczości w powiatach: dąbrowskim (104,7), tarnowskim (118,0) i gorlickim (132,3). Na tle niskich wartości wskaźnika w powiatach małopolski wschodniej wyróżniają się miasta na prawach powiatu: Nowy Sącz (wartość wskaźnika 210,2 – czwarte miejsce w województwie) i miasto Tarnów (193,5 – szóste miejsce).



**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

## UPADŁOŚCI

W skali całego kraju w trzech pierwszych kwartałach 2020 r. odnotowano o 7% mniej upadłości i restrukturyzacji niż w analogicznym okresie 2019 r.

Spadek liczby upadłości miał miejsce w budownictwie (o 2,1%) oraz handlu hurtowym (o 25,9%). W handlu detalicznym liczba upadłości wzrosła o 6,8%. W 2020 r. zdecydowanie lepiej radziły sobie podmioty sprzedające wyposażenia domu (RTV/AGD oraz meble) natomiast gorzej sprzedawcy samochodów oraz odzieży i obuwia.

Duży wzrost liczby upadłości zanotował sektor usług (o 41,5% więcej upadłości niż w analogicznym okresie 2019 roku), w tym szczególnie branża zajmująca się zakwaterowaniem i gastronomią (o 123,5%). W informacji i komunikacji liczba upadłości zwiększyła się nieznacznie – o 1 firmę.

W Małopolsce w 2020 r. ogłoszono upadłość 36 podmiotów, co stanowiło 6,1% wszystkich ogłoszonych upadłości w kraju. W porównaniu z innymi województwami jest to piąty wynik za województwem: mazowieckim (128 ogłoszonych upadłości, co stanowi 21,8%), śląskim (81 – 13,8%), dolnośląskim (64 – 10,9%) i wielkopolskim (46 – 7,8%). W stosunku do 2019 r. liczba upadłości w województwie zmniejszyła się o 29%. Trzeba przy tym pamiętać, że w związku z pandemią COVID-19 działalność sądów była mocno ograniczona, co miało wpływ na mniejszą liczbę rozstrzyganych postępowań. Z dużym prawdopodobieństwem można więc stwierdzić, że liczba upadłości zarówno w Małopolsce, jak i całym kraju, jest w 2020 r. zaniżona w stosunku do realnej sytuacji gospodarczej.



# TARCZE ANTYKRYZYSOWE

Wprowadzone mechanizmy osłonowe zostały skierowane przede wszystkim do pracodawców, a ich głównym celem była ochrona miejsc pracy. Skala wsparcia zarówno z tarcz krajowych, jak i regionalnej, była bezprecedensowa.

## RODZAJE WSPARCIA

Wsparcie dla przedsiębiorców i pracowników w zakresie walki ze skutkami kryzysu wywołanymi pandemią COVID-19 można podzielić na dwie kategorie – wsparcie krajowe oraz wsparcie regionalne. Wsparcie realizowane było w różnym zakresie i przez różne instytucje. Ze względu na długofalowy przebieg pandemii, niektóre działania zostały przedłużone także na 2021 r. (w podobnym zakresie lub zmodyfikowane i dostosowane do ciągle zmieniających się warunków).

W 2020 r. dla przedsiębiorców i pracowników z Małopolski (również tych tracących zatrudnienie) wsparcia udzielało 7 instytucji. **W ramach tarczy krajowej** były to: Agencja Rozwoju Przemysłu (ARP), Bank Gospodarstwa Krajowego (BGK), Wojewódzki Urząd Pracy w Krakowie – z Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych; FGŚP), powiatowe urzędy pracy – z Funduszu Pracy (FP), Polski Fundusz Rozwoju (PFR), Zakład Ubezpieczeń Społecznych (ZUS). **W ramach tarczy regionalnej:** Zarząd Województwa Małopolskiego (za pośrednictwem Małopolskiego Centrum Przedsiębiorczości).

Dla poszkodowanych przez pandemię COVID-19 uruchomiono w sumie kilkadziesiąt różnych instrumentów. Jedne ukierunkowane były na ochronę miejsc pracy (przeciwdziałanie zwolnieniom), inne na utrzymanie płynności finansowej przedsiębiorstw (przeciwdziałanie bankructwom), jeszcze inne na zapewnienie środków finansowych dla osób zwolnionych w związku z pandemią COVID-19 (zapewnienie bytu na czas poszukiwania nowej pracy).

Cały system dostępnego wsparcia miał bardzo złożoną strukturę. Działania w zależności od instrumentu przybierały różną formę np.:

- ▶ pożyczki,
- ▶ dofinansowania,
- ▶ umorzenia,
- ▶ karencji,
- ▶ leasingu operacyjnego,
- ▶ kredytu inwestycyjnego,
- ▶ dopłaty do oprocentowania kredytu obrotowego.

Dostęp do poszczególnych instrumentów warunkowany był szeregiem czynników:

- ▶ wielkością straty wywołanej przez pandemię,
- ▶ wielkością zatrudnienia,
- ▶ formą zatrudnienia/ prowadzenia działalności (umowy zlecenia, agencyjne, o dzieło),
- ▶ branżą (znaczna część instrumentów uruchomionych w związku z II falą pandemii było ukierunkowanych na podmioty działające w branżach szczególnie dotkniętych ograniczeniami m.in. z branży turystycznej, gastronomicznej, czy eventowej).

Część wprowadzonych instrumentów miała charakter zwrotny, częściowo zwrotny lub bezzwrotny. Niektóre instrumenty można było ze sobą łączyć, dlatego jeden przedsiębiorca mógł ubiegać się o kilka rodzajów wsparcia w różnych instytucjach, a nawet w ramach tej samej instytucji.

W takiej sytuacji podsumowanie działań podjętych w Małopolsce obarczone jest wieloma uogólnieniami, wynikającymi także z ograniczonego dostępu do danych<sup>37</sup>.

## ZAKRES WPARCIA

**10,5 mld zł**  
wsparcia  
w **Małopolsce**

Działania podjęte w Małopolsce w celu minimalizacji negatywnych skutków gospodarczych, spowodowanych przez pandemię COVID-19, na koniec 2020 r. osiągnęły wartość 10,5 mld zł. Z czego 10,2 mld zł pochodziło ze wsparcia krajowego (w tym 18,2 mln ze wsparcia branżowego), a 315,4 mln zł ze wsparcia regionalnego.

Trzeba przy tym podkreślić, że kwota wsparcia w województwie jest zaniżona, bowiem nie uwzględnia działań podejmowanych przez Agencję Rozwoju Przemysłu oraz części działań podejmowanych przez Bank Gospodarstwa Krajowego<sup>38</sup>.

Poniższa tabela przedstawia instrumenty dostępne dla przedsiębiorców i pracowników z Małopolski wraz z kwotami, które zostały przeznaczone na wsparcie w 2020 r.

<sup>37</sup> Więcej informacji o instrumentach wsparcia wraz z opisem kryteriów dostępu znajduje się w raporcie tematycznym przygotowanym przez Wojewódzki Urząd Pracy w Krakowie, który dostępny jest w serwisie Urzędu pod adresem: <https://wupkrakow.praca.gov.pl/rynek-pracy/statystyki-i-analizy/malopolski-rynek-pracy-raporty-tematyczne>

<sup>38</sup> Agencja Rozwoju Przemysłu nie udostępniła danych dot. wydatkowania wsparcia w Małopolsce, a Bank Gospodarstwa tylko część dot. Małopolskiej Tarczy Antykryzysowej.

Tabela 2. Instrumenty wsparcia dla poszkodowanych w wyniku pandemii w 2020 r.

Źródło finansowania/ instytucja udzielająca wsparcia	Nazwa wsparcia	Liczba pracodawców	Kwota w mln zł
<b>WSPARCIE KRAJOWE</b>			
Polski Fundusz Rozwoju	Tarcza Finansowa dla mikro, małych i średnich przedsiębiorstw	35555	5 996,2
	Tarcza Finansowa dla dużych przedsiębiorstw	6	63,0
Zakład Ubezpieczeń Społecznych	Świadczenia postojowe dla osób prowadzących działalność gospodarczą	bd	195,2
	Kontynuacja świadczenia postojowego dla osób prowadzących działalność gospodarczą	bd	68,0
	Świadczenia postojowe dla umów cywilnoprawnych, zleceń, agencyjnych i umów o dzieło	bd	44,5
	Kontynuacja świadczenia postojowego dla umów cywilnoprawnych - zleceń, agencyjnych i umów o dzieło	bd	63,9
	Świadczenia postojowe dla umów zlecenia złożonych przez osoby wykonujące umowę	bd	0,7
	Zwolnienie z obowiązku opłacania należności z tytułu składek za marzec - maj 2020 r.	bd	1 259,4
Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych/ wojewódzkie urzędy pracy	Świadczenia z tytułu przestoju ekonomicznego	1286	5,5
	Świadczenia z tytułu obniżenia wymiaru czasu pracy	2531	443,3
	Świadczenia nieobjęte przestojem ekonomicznym	2565	295,4
Fundusz Pracy/ powiatowe urzędy pracy	Dofinansowanie części kosztów wynagrodzeń pracowników oraz należnych od tych wynagrodzeń składek na ubezpieczenia społeczne	17527	428,1
	Dofinansowanie części kosztów prowadzenia działalności gospodarczej	33360	184,3
	Jednorazowa pożyczka na pokrycie bieżących kosztów prowadzenia działalności gospodarczej	180980	903,4
	Dofinansowanie części kosztów wynagrodzeń pracowników organizacji pozarządowych oraz składek na ubezpieczenia społeczne	232	6,9
	Jednorazowa pożyczka na pokrycie bieżących kosztów prowadzenia działalności gospodarczej lub statutowej organizacji pozarządowej	1661	5,4
	Dofinansowanie części kosztów wynagrodzeń pracowników oraz składek na ubezpieczenia społeczne jednostki organizacyjnej kościoła, związku wyznaniowego oraz kościelnej osoby prawnej	177	6,8

Bank Gospodarstwa Krajowego	Rozszerzenie zakresu dotychczasowego wsparcia oraz wprowadzenie nowych narzędzi *	bd	bd
Agencja Rozwoju Przemysłu	Nowe narzędzia m.in. leasing operacyjny**	bd	bd
<b>TARCZE BRANŻOWE</b>			
Zakład Ubezpieczeń Społecznych	Świadczenia postojowe dla osób prowadzących pozarolniczą działalność gospodarczą w określonych branżach	bd	0,1
	Dodatkowe świadczenie oraz kontynuacja świadczenia postojowego dla osób prowadzących pozarolniczą działalność gospodarczą (ZUS)	bd	3,8
	Zwolnienie z obowiązku opłacania należności z tytułu składek za lipiec - wrzesień 2020 r. (ZUS)	bd	14,3
Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych/ wojewódzkie urzędy pracy	Świadczenia na rzecz ochrony miejsc pracy z określonych branż - do końca grudnia 2020 roku wpłynęło do Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Krakowie ponad 400 wniosków, które będą rozpatrzone w 2021 roku	nd	nd
Fundusz Pracy/ powiatowe urzędy pracy	Dotacja dla mikro i małych przedsiębiorstw określonych branż - uruchomienie naboru nastąpiło w II połowie grudnia 2020 roku, realizacja nastąpi w 2021 r.	nd	nd
<b>WSPARCIE REGIONALNE</b>			
Zarząd Województwa Małopolskiego	Małopolską Tarczę Antykryzysową – Pakiet Przedsiębiorczości	8040	280,4
Zarząd Województwa Małopolskiego i Bank Gospodarstwa Krajowego	Małopolska Tarcza Antykryzysowa – Pakiet Płynnościowy	221	35,1
<b>RAZEM</b>			<b>10 503,5 mln zł</b>

\* Pożyczki płynnościowe z Programu Operacyjnego Innowacyjny Rozwój, Program Dopłat do Oprocentowania, Fundusz Gwarancji Płynnościowych, Program Dopłat do Oprocentowania

\*\*Pożyczka obrotowa finansująca wypłatę wynagrodzeń w sektorze MŚP, Pożyczka obrotowa na finansowanie deficytu w kapitale obrotowym, Leasing operacyjny z karencją w spłacie dla klientów MŚP, Leasing operacyjny „MASZYNERIA”, Program wsparcia dla przedsiębiorców sektora autobusowych przewozów pasażerskich z przeznaczeniem na spłatę rat leasingowych

Bd: brak danych od instytucji udzielającej wsparcia

Nd: przypadku instrumentów branżowych oferowanych przez powiatowe urzędy pracy i Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych nabory rozpoczęły się pod koniec 2020 r. i pierwsze wsparcie zostało wypłacone już w 2021 r.

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych Tarcza Finansowa PFR 1.0 - Polski Fundusz Rozwoju S.A. (pfrsa.pl) [16.03.2021 r.], ZUS (udostępnionych na prośbę), WUP Kraków, CeSAR, MCP

## INSTRUMENTY KRAJOWE

Największe środki zostały rozdystrybuowane przez **Polski Fundusz Rozwoju (PFR)**. W ramach Tarczy finansowej dla mikro, małych i średnich przedsiębiorstw w całym kraju było to 59,8 mld zł, a w ramach Tarczy finansowej dla dużych przedsiębiorstw 2,1 mld zł.

**6,1 mld zł**  
z tarcz **PFR**

Subwencja z Tarczy dla MŚP mogła zostać umorzona lub podlegać zwrotowi na warunkach opisanych w Regulaminie. Środki mogły zostać przeznaczone na pokrycie kosztów prowadzonej działalności gospodarczej, w tym wynagrodzeń pracowników, kosztów zakupu towarów i materiałów, kosztów usług obcych, kosztów obsługi finansowania zewnętrznego, kosztów najmu, zakup urządzeń i innych środków trwałych itp., jak również spłatę kredytów (na ten cel mogło być przeznaczone jedynie 25% kwoty subwencji).

Mikro, małe i średnie przedsiębiorstwa z Małopolski otrzymały 5 996 225 656 zł wsparcia, co stanowiło 10% całości środków przyznanych w kraju. Większe subwencje rozdystrybuowano tylko w trzech województwach mazowieckim (19% ogólnej kwoty), wielkopolskim (12%) oraz śląskim (12%).

W Małopolsce największa pula środków trafiła do przedsiębiorców z Krakowa (35% kwoty wojewódzkiej), w następnej kolejności do przedsiębiorców z powiatu krakowskiego (9%) oraz nowosądeckiego (5%). Udział przedsiębiorców z pozostałych powiatów nie przekroczył 5%.

Z Tarczy dla MŚP skorzystało ogółem 25,5 tys. przedsiębiorstw z województwa oraz 279,7 tys. ich pracowników.

W ramach Tarczy dla dużych przedsiębiorstw firmy mogły skorzystać z:

- ▶ pożyczki płynnościowej lub pożyczki preferencyjnej na zobowiązania handlowe (w tym zakup towarów i materiałów), wynagrodzenia, zobowiązania publiczno-prawne, inne cele związane z finansowaniem bieżącej działalności,
- ▶ z pomocowego finansowania kapitałowego oraz rynkowego finansowania kapitałowego, które miało na celu zapewnienie środków służących na bieżącą działalność operacyjną, w szczególności finansowanie kapitału obrotowego, regulowanie wynagrodzeń, innych kosztów operacyjnych.

Z tej tarczy wsparcie otrzymało 6 firm z Małopolski na łączną kwotę 63 mln zł.

W przypadku czterech firm subwencja wyniosła 4 mln zł lub mniej, a w przypadku dwóch – ponad 25 mln zł. Środki przyznane małopolskim przedsiębiorcom stanowiły 3% ogółu krajowych środków. Zdecydowana większość puli trafiła na Śląsk (60%), głównie za sprawą Jastrzębskiej Spółki Węglowej (56% ogółu Tarczy). Poza tym większy od Małopolski udział w Tarczy miały przedsiębiorstwa z województwa mazowieckiego (6%), łódzkiego (5%) oraz wielkopolskiego (4%).

Ponad 1,8 mld zł wsparcia trafiło do małopolskich firm i pracujących poprzez instrumenty będące w dyspozycji Zakładu Ubezpieczeń Społecznych (ZUS).

**1,8 mld zł**  
z **ZUS**

Największa kwota (1,3 mld zł) została przeznaczona na zwolnienia ze składek za marzec, kwiecień i maj 2020 r. dla osób prowadzących działalność, firm zgłaszających do ubezpieczeń społecznych mniej niż 50 osób, spółdzielni socjalnych i duchownych.

20% tej sumy przypadało na podmioty z branży handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych, 15% z branży budowlanej, 12% z przetwórstwa przemysłowego.

572,2 mln zł z ZUS wypłacił na świadczenia postojowe dla osób prowadzących działalność gospodarczą oraz pracujących w oparciu o umowy cywilnoprawne - zlecenia, agencyjne, o dzieło. Świadczenie wypłacane było w wysokości 2080 zł (80% minimalnego wynagrodzenia) miesięcznie, maksymalnie trzy razy<sup>39</sup>.

Świadczenia postojowe dla osób prowadzących działalność gospodarczą, podobnie jak zwolnienia ze składki na ubezpieczenie, w największej części trafiły do branży handlowej (18%), budowlanej (15%), działalności profesjonalnej, naukowej i technicznej (10%) oraz przetwórstwa przemysłowego (9%). Z kolei świadczenia postojowe dla osób na umowach cywilnoprawnych i zleceniach trafiły przede wszystkim do branż: zakwaterowanie i gastronomia (26%), działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca (15%), handel (9%) oraz kultura, rozrywka i rekreacja (8%).

Od września 2020 r. w ramach tarczy branżowej ZUS oferował dodatkowe wsparcie dla przedsiębiorców z określonymi kodami PKD<sup>40</sup>, a więc dla tych, którzy w największym stopniu zostali dotknięci obostrzeniami. W sumie w ramach tarczy branżowej ZUS rozdysponował 18,2 mln zł. 78% tej kwoty przeznaczono na zwolnienie z obowiązku opłacania należności z tytułu składek za lipiec - wrzesień 2020 r. Pozostałą część wypłacono w formie świadczeń postojowych.

**0,7 mld zł**  
z **FGŚP**

Wsparcie z Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych (FGŚP) miało na celu ochronę miejsc pracy. W sytuacji:

- ▶ przestoju ekonomicznego,
- ▶ obniżonego wymiaru czasu pracy,
- ▶ spadku obrotów gospodarczych (mimo, że nie wprowadzono postoju).

Pracodawca, który spełniał warunki otrzymywał dofinansowanie do wynagrodzenia pracownika i składki na jego ubezpieczenie społeczne.

W sumie z FGŚP wypłacono w 2020 r. 744,2 mln zł wsparcia, z czego 59% stanowiły świadczenia z tytułu obniżenia wymiaru czasu pracy, a 40% świadczenia nieobjęte przestojem ekonomicznym. Środki z FGŚP pozwoliły na dofinansowanie:

<sup>39</sup> W podanej kwocie zostały zsumowane kwoty przeznaczone na świadczenia postojowe oraz na kontynuację świadczeń postojowych.

<sup>40</sup> Głównie z sekcji: transport i gospodarka magazynowa, działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi, działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca, działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją

- ▶ 94,6 tys. pracowników, którzy mieli pomniejszone wynagrodzenie w związku z obniżonym wymiarem czasu pracy,
- ▶ 65,3 tys. pracowników, których pracodawca wykazał spadek obrotów gospodarczych,
- ▶ 19,7 tys. pracowników, którzy mieli pomniejszone wynagrodzenie w związku z przestojem ekonomicznym.

Powiatowe urzędy pracy (PUP), dysponując środkami z Funduszu Pracy<sup>41</sup>, udzielały:

- ▶ jednorazowych pożyczek na pokrycie bieżących kosztów prowadzenia działalności gospodarczej,
- ▶ dofinansowania części kosztów prowadzenia działalności gospodarczej,
- ▶ dofinansowania części kosztów wynagrodzeń pracowników oraz należnych od tych wynagrodzeń składek na ubezpieczenia społeczne, w tym pracowników organizacji pozarządowych, a także pracowników jednostki organizacyjnej kościoła, związku wyznaniowego oraz kościelnej osoby prawnej.

**1,5 mld zł**  
z PUP

Działania te w Małopolsce pochłonęły w sumie 1,5 mld zł. Z czego 59% przeznaczono na jednorazowe pożyczki, 28% na dofinansowanie wynagrodzeń, a 12% na dofinansowanie kosztów prowadzenia działalności gospodarczej.

Największa pula środków (30%) została rozdysponowana w Krakowie, 8% w powiecie krakowskim, również 8% wypłacono w Tarnowie wraz z powiatem tarnowskim. Udział pozostałych powiatów w wydatkowaniu wsparcia z Funduszu Pracy nie przekroczył 5%.

Dzięki działaniom PUP w Małopolsce, do końca grudnia 2020 r.:

- ▶ ponad 130 tys. pracowników uzyskało wsparcie w ramach dofinansowania części kosztów wynagrodzeń (w tym 127,5 tys. w przedsiębiorstwach i 2,7 tys. w organizacjach pozarządowych i podmiotach pożytku publicznego),
- ▶ ponad 28 tys. pracowników uzyskało wsparcie w ramach jednorazowej pożyczki na pokrycie bieżących kosztów prowadzenia działalności gospodarczej dla mikroprzedsiębiorstw, w przeliczeniu na pełny wymiar czasu pracy<sup>42</sup>.

Ważne działania przeciwdziałające skutkom pandemii COVID-19 podejmowała także Agencja Rozwoju Przemysłu. Ze względu na brak danych o skali tych działań w Małopolsce (i Polsce) nie będą one opisywane ani włączane do analizy. W przypadku Banku Gospodarstwa Krajowego w zestawieniu ujęte są tylko działania realizowane w ramach tarczy regionalnej.

<sup>41</sup> Działania powiatowych urzędów pracy finansowane były głównie z rezerwy Funduszu Pracy (1,5 mld zł). Jednak urzędy mogły wykorzystywać również środki w ramach limitu podstawowego Funduszu Pracy na działania aktywizacyjne (5 mln zł) oraz środki w ramach swoich projektów finansowanych z Europejskiego Funduszu Społecznego (16,5 mln zł).

<sup>42</sup> Opracowanie własne na podstawie danych z Centralnego Systemu Analityczno-Raportowego CeSAR



## INSTRUMENTY REGIONALNE

**0,3 mld zł**  
z regionalnej  
tarczy

Zarząd Województwa Małopolskiego uruchomił w 2020 roku „Małopolską Tarczę Antykryzysową – Pakiet Przedsiębiorczości” oraz, we współpracy z Bankiem Gospodarstwa Krajowego, „Małopolską Tarczę Antykryzysową – Pakiet Płynnościowy”. Małopolska Tarcza Antykryzysowa finansowana była ze środków Unii Europejskiej.

W ramach Pakietu Przedsiębiorczości zrealizowano następujące działania:

- ▶ **bony rekompensacyjne** dla przedsiębiorców zatrudniających pracowników. Dofinansowanie (przyznane w wysokości do 9 tys. zł na każdy zadeklarowany do utrzymania na terenie województwa małopolskiego etat w pełnym wymiarze czasu pracy) trafiło głównie do firm działających w obszarze gastronomii, obiektów noclegowych i hoteli, a także fryzjerów i kosmetyczek,
- ▶ **bony dla samozatrudnionych** skierowane przede wszystkim do właścicieli obiektów noclegowych, pilotów wycieczek i przewodników turystycznych, agencji reklamowych oraz działalności taksówek osobowych. Wsparcie w wysokości maksymalnie 9 tys. zł mogło być przeznaczone na pokrycie wszelkich niezbędnych wydatków dotyczących bieżącej działalności gospodarczej, w celu jej utrzymania przez 3 miesiące od dnia wypłaty środków.

W ramach wsparcia w 2020 r. udzielono bezzwrotnych dotacji dla 8 040 mikro, małych i średnich przedsiębiorstw z Małopolski, ukierunkowanych na utrzymanie w zatrudnieniu 30 986 etatów (3 650 samozatrudnionych i 27 267 pracowników MŚP). Całkowita wartość wsparcia to 280 377 000,00 zł.

Pakiet płynnościowy obejmuje pożyczki płynnościowe na prowadzenie działalności gospodarczej. Pożyczki mogą być udzielane do 30.06.2021 r. Wkład własny ostatecznego odbiorcy nie jest wymagany, okres spłaty wynosi do 7 lat, a okres karencji do 6 miesięcy. W 2020 r. w ramach pakietu zawarto 221 umów i wypłacono 35,06 mln zł wsparcia.

# ZATRUDNIENIE

Mimo pogorszenia sytuacji w ważnych dla regionu branżach, udało się zachować wiele miejsc pracy. Po wyraźnym spadku aktywności zawodowej Małopolan w II kwartale, w IV widać było już znaczącą poprawę. Zwiększyło się zatrudnienie, a pracodawcy nadal przyjmowali do pracy cudzoziemców. Pandemia wymusiła zmianę charakteru pracy – przyspieszyła cyfryzację w wielu zawodach i przyczyniła się do upowszechnienia pracy zdalnej.

## AKTYWNOŚĆ ZAWODOWA

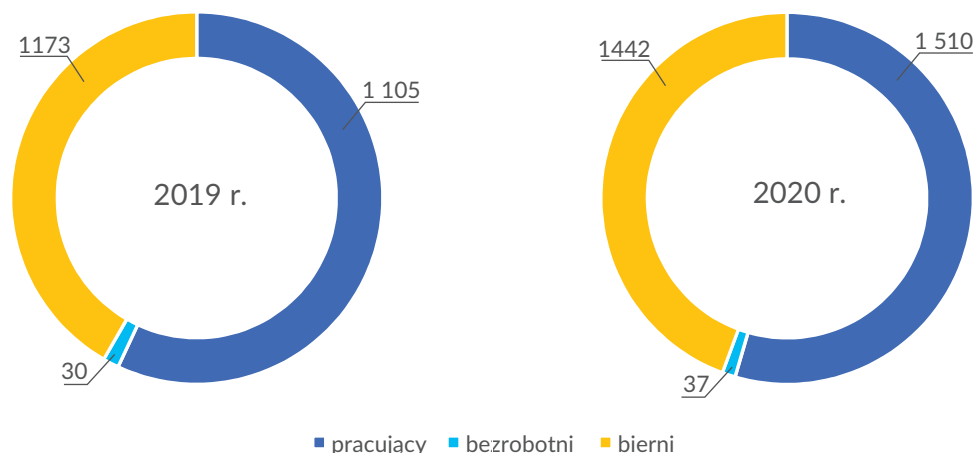
**Większa  
aktywność  
zawodowa  
Małopolan**

Pomimo pandemii COVID-19 wzrosła aktywność zawodowa Małopolan. W IV kwartale 2020 r. odnotowano 1 547 tys. osób, które pracowały lub poszukiwały pracy, czyli o 76 tys. (5,2%) więcej niż w IV kwartale 2019. Dzięki temu powiększyła się przewaga liczebna osób aktywnych zawodowo nad biernymi. Na 100 mężczyzn aktywnych zawodowo przypadało 51 mężczyzn biernych zawodowo (w 2019 było ich 55), a na 100 kobiet aktywnych zawodowo – 96 biernych (w 2019 r. 110).

Wśród aktywnych zawodowo przybyło zarówno osób pracujących, jak i poszukujących pracy (bezrobotnych). Przy czym grupa bezrobotnych powiększyła się o 23,3%, a grupa pracujących o 4,7%. Nie zmienia to jednak faktu, że zdecydowaną większość aktywnych zawodowo stanowili pracujący (97,6%). Oznacza to, że w IV w kwartale 2020 r., podobnie jak w 2019 r., osoby chętne do pracy przeważnie znajdowały dla siebie zajęcie<sup>43</sup>.

<sup>43</sup> Por. Aktywność ekonomiczna ludności w województwie małopolskim – IV kwartał 2020 r., Urząd Statystyczny w Krakowie, dostęp: <https://krakow.stat.gov.pl/opracowania-biezace/informacje-sygnalne/praca-wynagrodzenie/aktywnosc-ekonomiczna-ludnosci-w-województwie-malopolskim-iv-kwartal-2020-r,6,62.html> [8.04.2021]

**Wykres 15. Sytuacja zawodowa Małopolan w wieku 15 lat i więcej w IV kwartale 2019 i 2020 r., w tys.**



Źródło: opracowanie własne na podstawie Aktywność ekonomiczna ludności w województwie małopolskim – IV kwartał 2020 r.

Współczynnik aktywności zawodowej<sup>44</sup> w Małopolsce w IV kwartale 2020 roku osiągnął wartość 58,3% i był o 1,8 p. p. wyższy niż w kraju oraz o 2,7 p. p. oraz wyższy niż w analogicznym okresie 2019 r. Podobnie jak w latach ubiegłych, najwyższą wartość wskaźnika odnotowano w grupie:

- ▶ mężczyzn (66,4%, o 15,5 p. p. większą niż wśród kobiet)
- ▶ mieszkańców miast (59,1%, o 1,5 p. p. większą od obserwowanej na wsi)
- ▶ osób w wieku 35-44 lata (87,1%, o 59,6 p. p. większą niż wśród osób w wieku 55 lat i starszych)
- ▶ z wykształceniem wyższym (80,9%, o 63,8 p. p. większą niż wśród osób z wykształceniem gimnazjalnym i niższym)<sup>45</sup>.

## PRACUJĄCY

### Więcej pracujących Małopolan

W IV kwartale 2020 r. grupa pracujących Małopolan powiększyła się o 68 tys. (rok do roku) i przekroczyła poziom 1,5 mln osób. Dynamika wzrostu, która wyniosła w województwie 4,7%, była nie tylko wyższa niż średnio w Polsce (0,5%), ale także wyższa niż w czasach przed pandemią (pomiędzy IV kwartałem 2018 i 2019 wyniosła 3,4%).

<sup>44</sup> Współczynnik aktywności to procentowy udział aktywnych zawodowo (pracujących i bezrobotnych) w ogólnej liczbie ludności. Por. <https://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/rynek-pracy/pracujacy-bezrobotni-bierni-zawodowo-wg-bael/podstawowe-dane-z-badania-aktywnosci-ekonomicznej-ludnosci-wyrownane-sezonowo-w-latach-2010-2020,16,2.html> [8.04.2021]

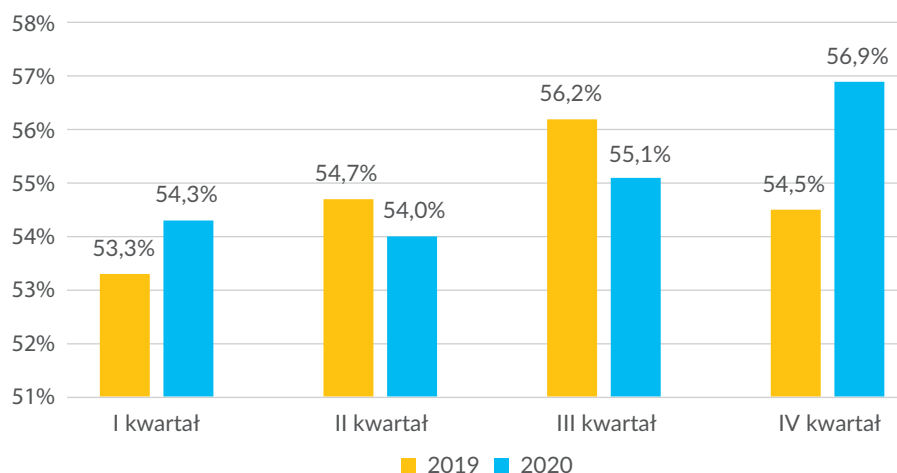
<sup>45</sup> Por. *Aktywność ekonomiczna ludności w województwie małopolskim – IV kwartał 2020 r.*, Urząd Statystyczny w Krakowie, dostęp: <https://krakow.stat.gov.pl/opracowania-biezace/informacje-sygnalne/praca-wynagrodzenie/aktywnosc-ekonomiczna-ludnosci-w-wojewodztwie-malopolskim-iv-kwartal-2020-r,6,62.html> [8.04.2021]

Wzrost liczby pracujących w większym stopniu dotyczył:

- ▶ kobiet – ich liczba zwiększyła się o 42 tys. (wzrost o 6,6% w porównaniu z IV kwartałem 2019 roku), podczas gdy liczba pracujących mężczyzn zwiększyła się o 27 tys. (wzrost o 3,4%),
- ▶ oraz mieszkańców wsi – ich liczba zwiększyła się o 39 tys. (5,3%), podczas gdy w miastach o 29 tys. (4,1%).

Trzeba jednak mieć na uwadze, że sytuacja zmieniała się w ciągu roku, co widać na przykładzie wskaźnika zatrudnienia<sup>46</sup>. W pierwszym kwartale 2020 r. był on wyższy niż w analogicznym okresie 2019 r. Jednak w drugim i trzecim spadł poniżej poziomu z 2019 r. Na koniec roku wyraźnie wzrósł. W IV kwartale 2020 r. wyniósł 56,9%, czyli był wyższy niż średnio w kraju (o 2,2 p.p.), a także wyższy niż przed rokiem (o 2,4 p.p.). Co więcej, był to najlepszy wynik patrząc na sytuację w IV kwartale w przeciągu ostatnich 10 lat.

**Wykres 16. Wskaźnik zatrudnienia w Małopolsce w kwartałach 2019 i 2020 r.**



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych BDL

Wskaźnik zatrudnienia, analogicznie jak wskaźnik aktywności zawodowej, w IV kwartale 2020 r. najwyższy był w grupie: mężczyzn (65,3%), mieszkańców miast (57,8%), osób w wieku 35-44 lata (85,8%) oraz osób z wykształceniem wyższym (79,1%).

Charakter pracy wykonywanej w Małopolsce w IV kwartale 2020 r.:

- ▶ najemna - 76,8% ogółu pracujących stanowiły osoby zatrudnione na podstawie stosunku pracy (o 0,7 p. p. więcej niż rok wcześniej), w tym:
  - 69,4% pracowników najemnych pracowało w sektorze prywatnym (w IV kwartale 2019 r. było to 71,8%, a więc udział zmalał o 2,4 p.p.),
  - 30,6% (tj. 355 tys. osób) w sektorze publicznym,
- ▶ pracodawcy i pracujący na własny rachunek stanowili 20,9% (o 0,5 p. p. mniej niż rok wcześniej),
- ▶ pomagający bezpłatnie członkowie rodzin 2,3% (o 0,1 p. p. mniej niż rok wcześniej),

<sup>46</sup> Wskaźnik zatrudnienia: udział pracujących w ogólnej liczbie ludności w wieku 15 lat i więcej. Por. <https://krakow.stat.gov.pl/opracowania-bezace/informacje-sygnalne/praca-wynagrodzenie/aktywnosc-ekonomiczna-ludnosci-w-województwie-malopolskim-iv-kwartal-2020-r,-6,62.html> [8.04.2021]

**Czas pracy:**

- ▶ osoby, które pracowały 40 godzin i więcej (w pełnym wymiarze czasu), stanowiły 76,3% ogółu pracujących (o 3,9 p.p. więcej niż przed rokiem),
- ▶ 330 tys. (23,7%) pracowało w niepełnym wymiarze czasu,
- ▶ wśród pracowników pełnoetatowych przeważali mężczyźni (stanowili 58,5%), natomiast w mniejszym wymiarze czasu częściej pracowały kobiety (stanowiły 51,8% tej grupy).

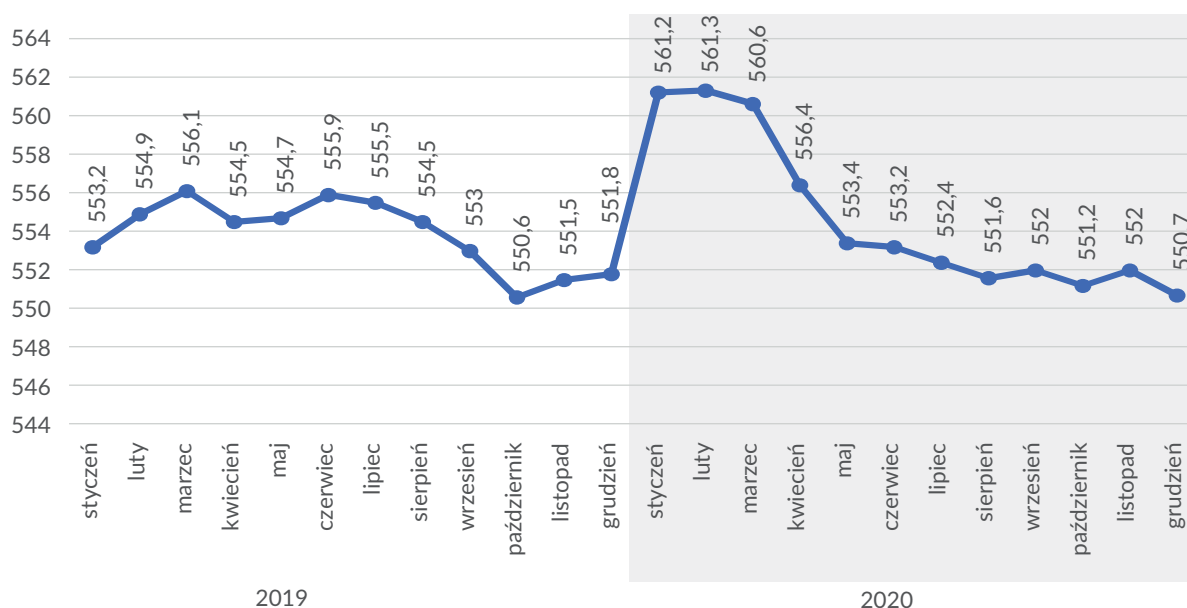
**Wykonywany zawód:**

- ▶ najwięcej pracujących zaliczało się do grupy specjalistów (335 tys. osób – o 0,9% mniej niż rok wcześniej),
- ▶ w następnej kolejności robotników przemysłowych i rzemieślników (226 tys. osób – o 13 % więcej niż w IV kwartale 2019), techników oraz innego średniego personelu (również 226 tys. osób).

**Mniej**  
pracujących  
w sektorze  
przedsiębiorstw

Niekorzystnie zmieniała się sytuacja w sektorze przedsiębiorstw<sup>47</sup>. Od lutego 2020 r. zdecydowanie przeważała tendencja spadkowa. W grudniu w sektorze przedsiębiorstw w Małopolsce pracowało 550,7 tys., co oznacza, że między lutym, a grudniem liczba pracujących zmniejszyła się o 10,6 tys. (2%).

**Wykres 17. Liczba pracujących w sektorze przedsiębiorstw w Małopolsce od stycznia 2019 do grudnia 2020 r.**

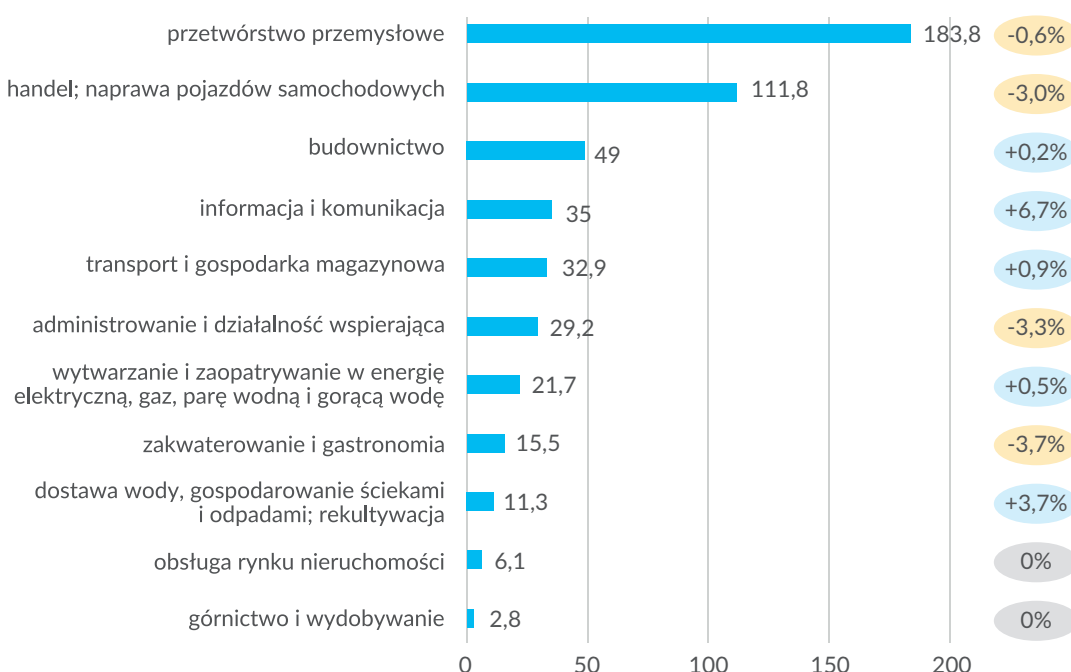


Źródło: opracowanie własne na podstawie danych BDL

<sup>47</sup> Dane dotyczą przedsiębiorstw zatrudniających powyżej 9 pracowników.

Z punktu widzenia branż, stosunkowo największy spadek między grudniem 2019 a grudniem 2020 r. odnotowano w zakwaterowaniu i gastronomii (liczba pracujących w przedsiębiorstwach zmniejszyła się o 3,7%), administrowaniu i działalności wspierającej (3,3%) oraz handlu i naprawie pojazdów samochodowych (3,0%). Natomiast wzrost liczby pracujących miał miejsce głównie w przedsiębiorstwach z branży informacja i komunikacja (o 6,7% r/r) oraz dostawa wody, gospodarowanie ściekami i odpadami; rekultywacja (3,7%).

**Wykres 18. Liczba pracujących w sektorze przedsiębiorstw w Małopolsce w grudniu 2020 r., w podziale na branże (w tys.) oraz zmiana liczby pracujących w stosunku do grudnia 2019 r.**



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych BDL

## ZWOLNIENIA GRUPOWE

W 2020 r. zgłoszono plany zwolnień obejmujące 5 765 osób (podczas gdy w 2019 r. były to 8 062 osoby), a łączna liczba osób objętych zwolnieniami w ciągu roku wyniosła 5 988 (w 2019 r. 7 840 osób)<sup>48</sup>.

Jak widać w 2020 r., zwolnienia i plany zwolnień objęły mniejszą liczbę pracowników niż w 2019. Po pierwsze, może to być efektem wsparcia udzielonego pracodawcom w ramach tarcz antykryzysowych, które niejednokrotnie zakładało konieczność utrzymania zatrudnienia (więcej informacji na temat działań ostonowych znajduje się w rozdziale Tarcze

<sup>48</sup> Większa liczba osób zwolnionych niż planowano zwolnić wynika z faktu, że znaczna część zwolnień dokonanych w 2020 roku zaplanowana była i zgłoszona do urzędów jeszcze w poprzednim roku. Na koniec grudnia 2019 roku w statystykach powiatowych urzędów pracy zostało do zrealizowania w kolejnym roku 5 zgłoszeń dot. łącznie 2 489 osób. Zgłoszenia te – zgodnie z zapowiedziami – sukcesywnie były realizowane w 2020 roku. Dla porównania, spośród wszystkich zgłoszonych w 2020 roku zwolnień, do zrealizowania w 2021 zostało 9 z nich i mają one objąć łącznie 959 osób

antykryzysowe). Pomimo tego, że do powiatowych urzędów pracy docierały sygnały o problemach pracodawców, to ostatecznie nie zgłaszano oficjalnego zamiaru/dokonania zwolnień.

Po drugie, za dużą skalę zwolnień w 2019 r. odpowiadała firma TESCO POLSKA Sp. z o.o. z siedzibą w Krakowie, która zawęziła działalność w całym kraju, natomiast zgłoszenia zwolnień dokonała w miejscu swojej siedziby, a więc w Krakowie. W 2020 r. nie odnotowano w województwie innego, tak dużego podmiotu, który redukowałby zatrudnienie. Jednak firm zgłaszających zwolnienia grupowe było więcej. O ile w 2019 r. średnio 2 zakłady na miesiąc zgłaszały zamiar zwolnień, o tyle w 2020 roku wpływały zgłoszenia ze średnio 4 zakładów na miesiąc.

Po trzecie, należy pamiętać, że zwolnienia grupowe i obowiązek ich zgłaszania dotyczy tylko określonej i spełniającej pewne warunki grupy pracodawców (zatrudniających co najmniej 20 pracowników itd.), dlatego statystyki w tym zakresie nie pokazują pełnych informacji dotyczących zwolnień.

W 2020 r. najwięcej pracowników zostało zwolnionych z firm związanych z sekcją G – handel hurtowy i detaliczny (4 388 zwolnionych pracowników). Zwolnień dokonywały również firmy m.in. z sekcji:

- ▶ C – przetwórstwo przemysłowe (łącznie 768 osób zwolnionych)
- ▶ N – działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca (305 osób zwolnionych)
- ▶ H – transport i gospodarka magazynowa (113 osób zwolnionych)
- ▶ I – działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi (139 osób zwolnionych)

### **Wsparcie z funduszy europejskich dla zwalnianych pracowników**

Małopolska od 2016 roku realizuje programy outplacementowe skierowane do zwalnianych lub zagrożonych zwolnieniem pracowników. Programy o wartości 22,6 mln zł finansowane są z Regionalnego Programu Operacyjnego Województwa Małopolskiego.

Programy outplacementowe składają się z projektów szybkiego reagowania, które mają na celu łagodzenie negatywnych skutków zwolnień. To kompleksowa, zindywidualizowana pomoc dla pracowników, obejmuje ona: szkolenia, poradnictwo zawodowe i psychologiczne, staże, subsydiowanie zatrudnienie u nowego pracodawcy, studia podyplomowe, a także bezzwrotne dotacje dla osób zamierzających otworzyć działalność gospodarczą.

W 2020 r. wsparcie dla zwalnianych pracowników realizowane było przez 5 operatorów na terenie całej Małopolski:

- Instytut Turystyki w Krakowie Sp. z o.o.,
- Interkadra Sp. z o. o,
- Instytut Organizacji Przedsiębiorstw i Technik Informacyjnych InBIT Sp. z o.o,
- Małopolska Agencja Rozwoju Regionalnego S. A,
- Centrum Biznesu Małopolski Zachodniej.

Z uwagi na pandemię COVID-19, zwalniani pracownicy częściej korzystali ze wsparcia w formie online, tj. konsultacji z pośrednikami pracy i doradcami zawodowymi, a także ze szkoleń. W związku z pandemią wprowadzono także dodatkową formę pomocy dla młodych stażem przedsiębiorców, w postaci wsparcia pomostowego. Na ten cel przeznaczono 182 tys. zł.

Ponadto zadaniem operatorów był stały monitoring rynku pracy, informowanie o dostępnych dla Małopolan instrumentach, zapewnienie szybkiej reakcji na pojawiające się zwolnienia oraz udzielanie adekwatnego wsparcia uczestnikom projektu.

W 2020 roku dzięki tym działaniom 453 Małopolan zwolnionych lub zagrożonych zwolnieniem nabyło kompetencje lub znalazło nowe zatrudnienie.

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych WUP Kraków

## ZAPOTRZEBOWANIE NA PRACOWNIKÓW

**Mniej**  
wolnych miejsc  
pracy

We wszystkich kwartałach 2020 r. widać było mniejsze zapotrzebowanie na pracowników niż w roku ubiegłym. Na koniec IV kwartału 2020 r. liczba wolnych miejsc pracy w Polsce, w podmiotach gospodarki narodowej zatrudniających co najmniej 1 osobę, wynosiła 84,4 tys. i była niższa w porównaniu z końcem IV kwartału 2019 r. o 32,7%. W Małopolsce również odnotowano spadek. W IV kwartale liczba wolnych miejsc pracy wyniosła 7,7 tys. i była o 43% mniejsza niż rok wcześniej<sup>49</sup>.

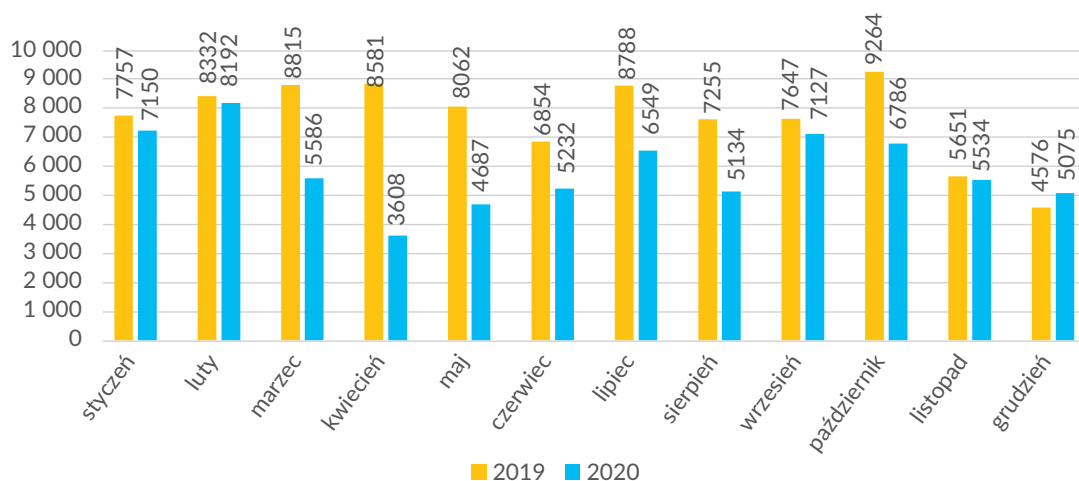
O mniejszym zapotrzebowaniu na pracowników świadczy także mniejsza liczba ofert pracy zgłaszanych przez pracodawców do powiatowych urzędów pracy oraz publikowanych w internecie.

W 2020 r. do powiatowych urzędów pracy w Małopolsce zgłoszono 70,7 tys. wolnych miejsc pracy, czyli o 23% mniej niż w 2019 r. Zmniejszenie napływu było najbardziej odczuwalne w miesiącach od marca do maja, kiedy to odnotowano odpowiednio 37%, 58% i 42% mniej ofert pracy.

<sup>49</sup> Por. *Popyt na pracę w czwartym kwartale 2020 roku, Popyt na pracę w czwartym kwartale 2019 roku*, GUS, dostęp: Główny Urząd Statystyczny / Obszary tematyczne / Rynek pracy / Popyt na pracę / Popyt na pracę w czwartym kwartale 2020 roku [13.04.2021]



### Wykres 19. Wolne miejsca pracy i miejsca aktywizacji zawodowej w powiatowych urzędach pracy w Małopolsce w miesiącach 2019 i 2020 r.



Źródło: opracowanie własne na podstawie sprawozdania MRPiPS-01

Ograniczenie naborów w 2020 r. było widoczne we wszystkich powiatach, za wyjątkiem chrzanowskiego, gdzie pojawiło się o 3,2% więcej ofert niż w 2019 r. W pozostałych powiatach urzędy pracy odnotowały mniejszą liczbę wolnych stanowisk pracy, z czego do powiatu nowotarskiego wpłynęło aż 45% mniej ofert, do powiatu olkuskiego o 37% mniej, a do gorlickiego o 34% mniej.

Biorąc pod uwagę oferty pracy publikowane w internecie, w IV kwartale 2020 r. było ich o 19,3% mniej niż w IV kwartale 2019.

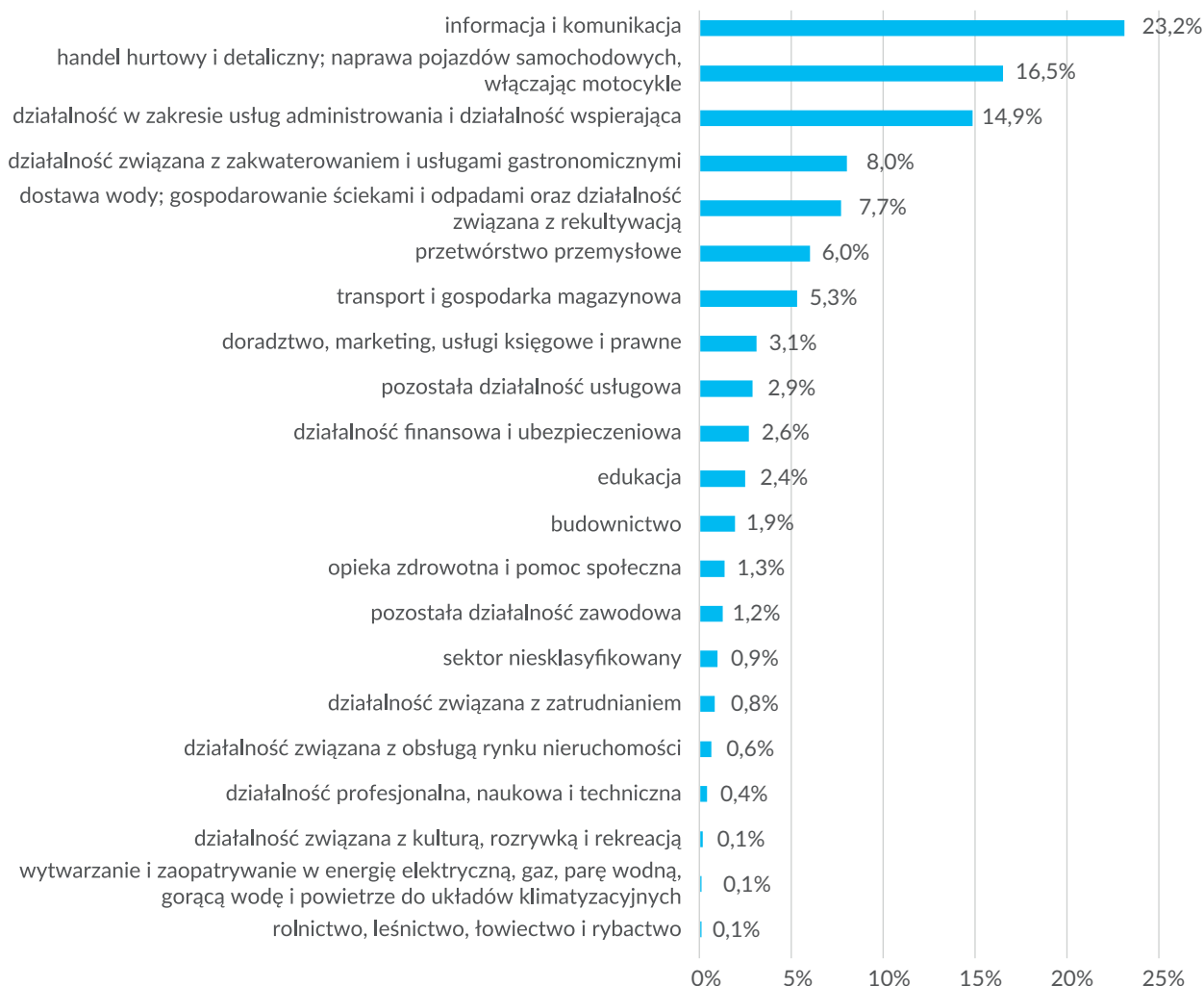
Spośród wszystkich 198,4 tys. ogłoszeń o pracę, zamieszczonych w internecie w 2020 r. w województwie, zdecydowanie najczęściej kierowanych było do specjalistów (ponad 73 tys. ogłoszeń). Poza tym pracodawcy licznie poszukiwali także pracowników usług i sprzedawców (około 26 tys.), techników i innego średniego personelu (około 22 tys.) oraz pracowników biurowych (również około 22 tys.).

Największe zapotrzebowanie (23% ogółu internetowych ofert pracy w Małopolsce) zgłaszali pracodawcy z branży informacja i komunikacja. Poza tym sporo ofert pojawiło się w branży handlowej (16%) oraz w usługach administrowania (15%)<sup>50</sup>.

Przy czym, jak zauważają autorzy raportu Rynek Pracy IT w Polsce w 2020 roku, wyraźnie zmniejszyła się liczba rekrutacji na niższe stanowiska tzw. juniorów (w roku 2019 stanowiły one 12% wszystkich publikowanych ofert, a w 2020 - jedynie 5%) na rzecz wyższych stanowisk (seniorów - 49%) i średnich (mid - 46%). Pokazuje to, że w czasie pandemii firmy z branży IT poszukiwały przede wszystkim wysoko wykwalifikowanych pracowników z doświadczeniem zawodowym. W konsekwencji wzrosły wynagrodzenia IT, ale i wymagania pracodawców. Tak było w przypadku tzw. Fullstacków<sup>51</sup> (wzrost średniej liczby wymagań w ogłoszeniu z 8 na 9), Testerów<sup>52</sup> (z 6 na 7) i Frontendowców<sup>53</sup> (z 5,5 na 6,2)<sup>54</sup>.

<sup>50</sup> Obliczenia własne na podstawie danych z europejskiego monitoringu ofert pracy. Dostęp: Skills in online job advertisements | Skills Panorama (europa.eu) oraz Regions and occupations | Cedefop (europa.eu) [13.04.2021]

<sup>51</sup> Fullstack (Developer) - ekspert w dziedzinie oprogramowania, który jest równie biegły w programowaniu frontowym (po stronie klienta) i backendowym (po stronie serwera) oraz posiada podstawowe umiejętności administracyjne. Por. <https://sdacademy.pl/blog/frontend-co-to-jest/> [16.04.2021] ►

**Wykres 20. Internetowe ogłoszenia o pracę w Małopolsce w 2020 r. w podziale na branże**

Źródło: opracowanie własne na podstawie Skills-OVATE, Cedefop

Jak wskazują eksperci, w czasie pandemii COVID 19 nie tylko pracodawcy, ale i kandydaci, zaczęli z większą ostrożnością podchodzić do tematu rekrutacji. U kandydatów można było zauważyć większy opór przed nawiązywaniem współpracy B2B (ang. business to business, czyli na zasadzie współpracy dwóch podmiotów gospodarczych). Umowa o pracę zawsze cieszyła się większą popularnością, natomiast w okresie pandemii zyskała na wartości jeszcze bardziej. Dla kandydatów zatrudnienie na umowę o pracę daje większe poczucie bezpieczeństwa i stabilności zatrudnienia. Co bardzo istotne, kandydaci znacznie ostrożniej podchodzili do zmiany pracy. Proces decyzji po ich stronie uległ wydłużeniu<sup>55</sup>.

<sup>52</sup> Tester to osoba odpowiedzialna za kontrolę jakości. Testowanie może odbywać się w sposób ręczny (manualny) poprzez użytkowanie aplikacji lub w sposób automatyczny, poprzez wykorzystywanie odpowiednich narzędzi do testów.

<sup>53</sup> Główne zadanie front-end developera to projektowanie wygodnych dla finalnego użytkownika interfejsów strony WWW i opieka nad jej odpowiednim wyświetlaniem na różnych urządzeniach, szczególnie mobilnych. Por. <https://sdacademy.pl/blog/frontend-co-to-jest/> [16.04.2021]

<sup>54</sup> Por. *Rynek pracy IT w 2020 roku. Wynagrodzenia, specjalizacje i wymagania w ofertach pracy*, dostęp: <https://nofluffjobs.com/insights/raport-rynek-pracy-it-wynagrodzenia-specjalizacje-i-wymagania-w-ofertach-pracy/> [14.04.2021]

<sup>55</sup> Opracowanie własne na podstawie wypowiedzi Anny Pajęckiej, Koordynatora Działu Rekrutacji w PassionHR

## Rekrutacja online

Kilka miesięcy pandemicznej rzeczywistości sprawiło, że obszar rekrutacji zdalnych stał się dla wszystkich dosyć normalny. Mało tego, wielu klientów doceniło zalety rekrutacji online. Przede wszystkim z powodu ogromnej oszczędności czasu. Odpada konieczność przemieszczania się, jesteśmy w stanie lepiej przygotować grafiki rozmów rekrutacyjnych, dostosowując się do możliwości czasowych kandydatów. Oznacza to, że zdecydowanie szybciej i sprawniej przeprowadzamy procesy rekrutacyjne, a kandydaci zgłaszają się do pracy po krótkim czasie od momentu zgłoszenia zapotrzebowania.

Minusem rozwiązania, jakim jest rekrutacja online, jest na pewno fakt, że nie jesteśmy w stanie sprawdzić, na przykład zachowania kandydata w różnych sytuacjach. Nie zawsze widać, jak reaguje na pytania, co mu sprawia trudność, czy bardzo się stresuje. Nie jest możliwe również użycie wszystkich narzędzi rekrutacyjnych, służących do badania kompetencji kandydatów.

Po efektach rekrutacji prowadzonych w ubiegłym roku, stoję jednak na stanowisku, że rekrutacje online mogą być tak samo skuteczne, jak te przeprowadzone w tradycyjnej formie, a nawet bardziej efektywne. Wszystko zależy od przygotowania i kompetencji rekruterów.

Źródło: Anna Pajęcka, Koordynator Działu Rekrutacji w PassionHR

# WYNAGRODZENIA

**Wyższe**  
wynagrodzenia

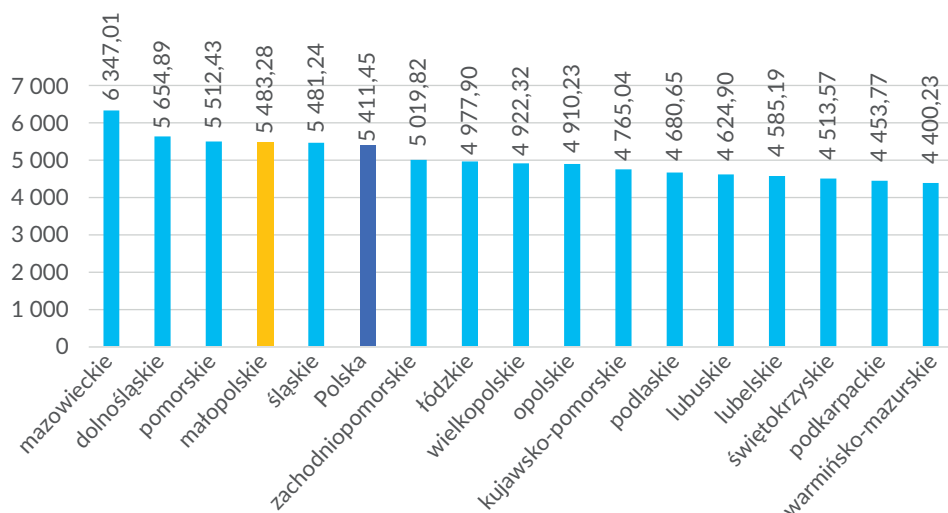
Mimo trudnej sytuacji w 2020 r. przedsiębiorstwom udało się utrzymać tendencję wzrostową wynagrodzeń – zarówno w kraju, jak i w województwie. Dynamika wzrostu była jednak mniejsza niż rok wcześniej.

Przeciętne miesięczne wynagrodzenie brutto w sektorze przedsiębiorstw<sup>56</sup> w Małopolsce wyniosło w 2020 r. 5483,28 zł i było o 332,20 zł, czyli 6,4% wyższe niż rok wcześniej. Pomiedzy 2018 i 2019 rokiem odnotowano wzrost rzędu 9,7%.

Taki wynik w 2020 r. uplasował Małopolskę na 4. miejscu pod względem wysokości wynagrodzeń za województwami: mazowieckim (6347,01 zł), dolnośląskim (5654,89 zł) i pomorskim (5512,43 zł), a także powyżej średniej dla Polski. W skali kraju przeciętne wynagrodzenie brutto wyniosło 5411,45 zł, co oznacza wzrost o 242,39 zł, tj. 4,7% w porównaniu z rokiem 2019.

<sup>56</sup> Dane dotyczą przedsiębiorstw zatrudniających powyżej 9 pracowników

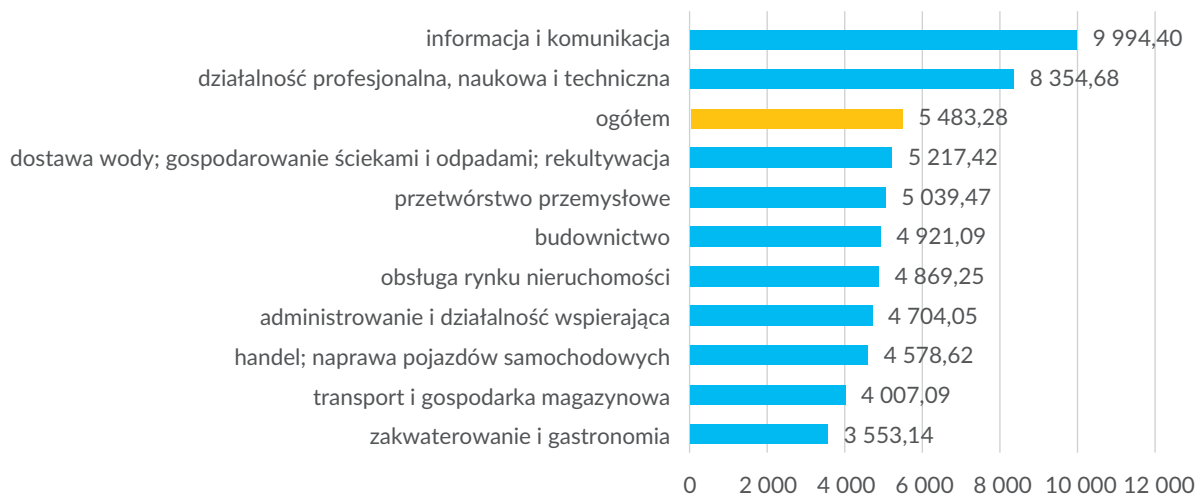
### Wykres 21. Przeciętne miesięczne wynagrodzenie brutto w sektorze przedsiębiorstw w Polsce oraz w województwach w 2020 r., w zł



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych BDL

Najwyższe wynagrodzenia w Małopolsce w 2020 roku, podobnie jak w latach ubiegłych, odnotowano w branży informacja i komunikacja (9994,4 zł), a najniższe w zakwaterowaniu i gastronomii (3553,14 zł). Szczególnie dotknięta przez pandemię COVID-19 branża gastronomiczno-hotelarska odnotowała także najmniejszy wzrost wynagrodzeń – 3% w stosunku do 2019 r. Największy wzrost miał miejsce w przedsiębiorstwach zajmujących się administrowaniem i działalnością wspierającą (11,4%).

### Wykres 22. Przeciętne miesięczne wynagrodzenie brutto w sektorze przedsiębiorstw w Małopolsce w 2020 roku w podziale na branże, w zł



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych BDL

### **Płaca minimalna w 2020 r.**

W 2020 roku płaca minimalna w Polsce wyniosła 2600 zł i była wyższa od minimalnego wynagrodzenia w roku 2019 o 350 zł. Minimalna stawka godzinowa wzrosła z 14,70 zł do 17 zł (procentowo wzrost minimalnego wynagrodzenia oraz stawki godzinowej wyniósł 15,6% w porównaniu do ich wartości z 2019 roku).

Źródło: opracowanie własne na podstawie <https://www.gov.pl/web/premier/rozporzadzenie-w-sprawie-wysokosci-minimalnego-wynagrodzenia-za-prace-oraz-wysokosci-minimalnej-stawki-godzinowej-w-2020-r>

## **ZMIANA CHARAKTERU PRACY**

Pandemia pokazała, że rozwiązania cyfrowe nie są zwykłym ułatwieniem pracy, ale warunkiem koniecznym dla zachowania ciągłości produkcji czy dostarczania usług. Wprowadzane, często bez wcześniejszego planu rozwiązania, w tak krótkim czasie zmieniły charakter pracy w wielu zawodach.

### **PRACA ZDALNA**

Praca zdalna zyskiwała zwolenników jeszcze przed pandemią, ale dla wielu firm pomysł przejścia z pracy stacjonarnej na zdalną był raczej perspektywą dalekiej przyszłości. Możliwość pracy z domu była traktowana przez część firm jako benefit dla wybranych i raczej nie stanowiła standardowego rozwiązania. Pandemia zmusiła wiele firm i instytucji do przejścia na pracę zdalną lub hybrydową i wdrożenia nowych procesów dostosowanych do tego typu pracy, np. rekrutacji online czy zdalnego onboardingu<sup>57</sup>.

#### **Regulacje prawne dot. pracy zdalnej**

Kodeks pracy nie zawiera przepisów regulujących tzw. home office. Zasady dotyczące odpowiedzialności w zakresie BHP, ewidencji wykonywanych czynności, czy cofnięcia polecenia pracy zdalnej, doprecyzowała Tarcza Antykryzysowa 4.0 w czerwcu 2020 r. Natomiast nadal wiele aspektów pozostaje elementem porozumienia pomiędzy pracodawcą a pracownikami, co może prowadzić do licznych konfliktów i nadużyć.

Aktualne zapisy ujęte w Tarczy Antykryzysowej 4.0 dotyczące pracy zdalnej wskazują, że praca ta może być polecona pracownikowi, jeśli ten posiada umiejętności i możliwości techniczne, lokalowe, a rodzaj pracy na to pozwala. Niezbędne narzędzia i materiały oraz obsługę logistyczną zapewnia pracodawca. Pracownik może wykorzystywać nieudostępnione przez pracodawcę materiały i narzędzia, jeśli zapewni poszanowanie i ochronę informacji poufnych oraz innych tajemnic chronionych prawem.

<sup>57</sup> Por. *Prognozy przyszłości. Know how 2021*, OLX Praca, dostęp: <https://praca.olx.pl/rekruter/post/sytuacja-pandemiczna-oraz-prognozy-przyszlosci-perspektywa-pracownikow-w-badaniu-olx> [12.04.2021]

Na polecenie pracodawcy pracownik ma obowiązek prowadzenia ewidencji wykonywanych czynności (świadczonej pracy zdalnej), zaś pracodawca może w każdym czasie cofnąć polecenie zdalnej pracy.

Obecnie pracodawca może posilkować się też przepisami art. 67 Kodeksu pracy dot. telepracy na podstawie których wypełniono braki informacyjne w przepisach.

W związku z upowszechnieniem się pracy zdalnej, wyzwaniem dla ustawodawcy będzie określenie ram, w których poruszać się będzie pracownik i pracodawca przy ustaleniu rodzaju prac, jakie mogą być wykonane zdalnie, jak również zasad bezpieczeństwa.

Źródło: opracowanie własne na podstawie Praca zdalna w prawie wciąż nieuregulowana, Dziennik Polski 22.02.2021 r.

Jak wynika z danych GUS, w IV kwartale 2020 r. pracę z domu wykonywało 1,6 mln Polaków (9,7% ogółu pracujących), co oznacza wzrost w stosunku do IV kwartału 2019 r. o 128%. W przypadku 64,5% osób, wykonywanie pracy w domu w IV kwartale 2020 zostało wymuszone przez pandemię COVID-19<sup>58</sup>.

Badanie przeprowadzone w województwie pomorskim pokazuje, że firmy, które nie zdecydowały się na pracę zdalną, zrobiły tak ze względu na specyfikę wykonywanej pracy (85%) oraz brak potrzeby (28%). Wśród głównych grup zawodów, które nie mają obecnie możliwości pracy zdalnej znaleźli się przede wszystkim pracownicy produkcji i pracownicy fizyczni, w dalszej kolejności: magazynierzy, pracownicy administracji, obsługi klienta, kierowcy i pracownicy działu finansowego<sup>59</sup>.

Wśród firm korzystających z pracy zdalnej tylko co piąta napotykała różnego rodzaju problemy w związku z wdrożeniem takiego sposobu pracy. Największe niedogodności były związane z brakiem odpowiedniego sprzętu, dostępu do internetu, bądź innymi problemami technicznymi. W dalszej kolejności wskazano problem braku dostępu do wszystkich zasobów firmy wśród pracowników oraz brak odpowiednich warunków do pracy w domu. Tylko nieliczni pracodawcy podnosili kwestię braku samodyscypliny wśród pracowników, niższej efektywności pracy zdalnej czy niższego poziomu motywacji. Tym samym nie sprawdziły się główne obawy sprzed pandemii powstrzymujące firmy przed wdrożeniem pracy zdalnej<sup>60</sup>. Według szacunków Capgemini Polska, wydajność pracy pracowników wzrosła w trzecim kwartale w 63% organizacji, dzięki ograniczeniu czasu dojazdów, elastycznym harmonogramom czasu pracy i wdrożeniu narzędzi do wirtualnej współpracy<sup>61</sup>.

<sup>58</sup> Por. *Monitoring Rynku Pracy - Kwartalna informacja o rynku pracy w czwartym kwartale 2020 r.*, GUS, dostęp: <https://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/rynek-pracy/pracujacy-bezrobotni-biemi-zawodowo-wg-bael/monitoring-ryнку-pracy-kwartalna-informacja-o-rynku-pracy-w-czwartym-kwartale-2020-r-,12,45.html> [12.04.2021]

<sup>59</sup> Por. *Aktualne i prognozowane zapotrzebowanie na pracowników oraz perspektywy rozwoju pracy zdalnej na pomorskim rynku pracy z uwzględnieniem wpływu pandemii wirusa SARS-CoV-2*, WUP Gdańsk, dostęp: [https://porp.pl/uploads/original/022021/26/674f0836c3\\_Raport-praca-zdalna-ostateczna.pdf](https://porp.pl/uploads/original/022021/26/674f0836c3_Raport-praca-zdalna-ostateczna.pdf) [12.04.2021]

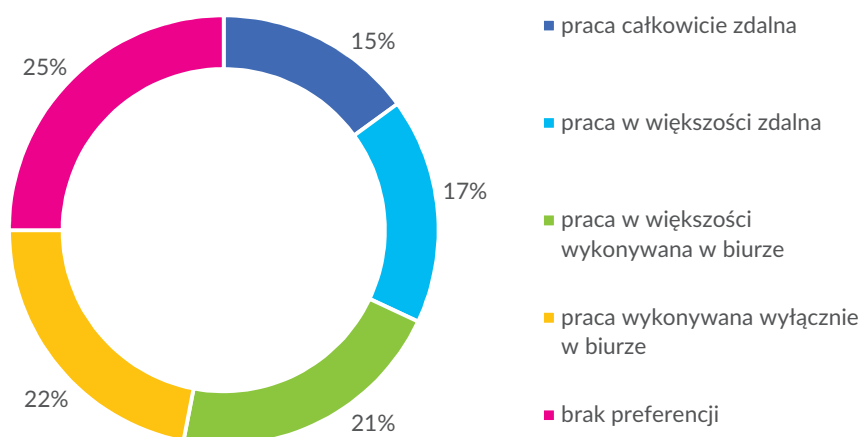
<sup>60</sup> Por. *Prognozy przyszłości. Know how 2021*, OLX Praca, dostęp: <https://praca.olx.pl/rekruter/post/sytuacja-pandemiczna-oraz-prognozy-przyszlosci-perspektywa-pracownikow-w-badaniu-olx> [12.04.2021]

<sup>61</sup> Por. *Praca zdalna nie taka idealna, jak się nam wydawało*, Gazeta Krakowska 11.01.2021

Oceny pracowników wykonujących pracę w trybie zdalnym są zróżnicowane. Według badania przeprowadzonego w województwie pomorskim 21% pracowników ma trudności z zachowaniem równowagi między pracą, a życiem prywatnym (tzw. *work-life balance*). 30% badanych przyznało, że ma trudności z poradzeniem sobie z psychologicznymi skutkami życia w izolacji. Niemal co trzeciej osobie brakuje współpracowników i współpracowniczek. 28% nie radzi sobie również z motywacją do pracy.

Nie zmienia to faktu, że 53% ogółu pracowników (tych którzy pracowali zdalnie i tych którzy pracowali stacjonarnie) chciałoby mieć możliwość pracy zdalnej, przy czym jedynie 15% preferuje pracę całkowicie zdalną. Pozostali chcieliby łączyć pracę w domu, w mniejszym bądź większym zakresie, z pracą w biurze, czyli pracować w tzw. systemie hybrydowym<sup>62</sup>.

### Wykres 23. Preferowany tryb pracy przez pracowników w województwie pomorskim



Źródło: opracowanie własne na podstawie raportu Aktualne i prognozowane zapotrzebowanie na pracowników oraz perspektywy rozwoju pracy zdalnej na pomorskim rynku pracy z uwzględnieniem wpływu pandemii wirusa SARS-CoV-2

Oczekiwania pracowników odnośnie pracy w systemie hybrydowym pokrywają się z przewidywaniami ekspertów, którzy twierdzą że skala zjawiska, gdy pracownicy spędzają część tygodnia w biurze, a drugą część przeznaczają na pracę z domu lub innej lokalizacji, może zwiększyć się ponad dwukrotnie (z 22% przed pandemią do 58% po pandemii). Praca w 100% zdalna nadal będzie należała do rzadkości (ok. 10% zarówno przed pandemią, jak i po jej zakończeniu). Odpowiednia kombinacja modeli będzie uzależniona od poszczególnych organizacji, działów, zespołów i osób, ale można przypuszczać, że równowagę pozwoli zachować praca w systemie zdalnym przez dwa dni w tygodniu. Wśród liderów branż panuje zgodne przekonanie, że praca wyłącznie w modelu zdalnym prowadzi nieuchronnie do pogorszenia kultury pracy oraz spadku innowacyjności i kreatywności<sup>63</sup>.

<sup>62</sup> Por. Aktualne i prognozowane zapotrzebowanie na pracowników oraz perspektywy rozwoju pracy zdalnej na pomorskim rynku pracy z uwzględnieniem wpływu pandemii wirusa SARS-CoV-2, WUP Gdańsk, dostęp: [https://porp.pl/uploads/original/022021/26/674f0836c3\\_Raport-praca-zdalna-ostateczna.pdf](https://porp.pl/uploads/original/022021/26/674f0836c3_Raport-praca-zdalna-ostateczna.pdf) [12.04.2021]

<sup>63</sup> Por. C&W: 52% Polaków chciałoby w przyszłości częściej korzystać z pracy zdalnej, dostęp: <https://www.money.pl/gielda/c-w-52-polakow-chcialoby-w-przyszlosci-czesciej-korzystac-z-pracy-zdalnej-6596368729741441a.html> [13.04.2021]

## Zapotrzebowanie na przestrzeń biurową

W 2020 r. powierzchnia biurowa w Krakowie przekroczyła 1,5 mln m<sup>2</sup>. Miasto jest drugim po Warszawie centrum biurowym w Polsce. Budynki ukończone w ciągu ostatnich pięciu lat stanowią ponad 50% istniejącej podaży. W 2020 r. w Krakowie do użytku oddano ponad 140,7 tys. m<sup>2</sup> nowoczesnej powierzchni biurowej w ramach 13 projektów. Jest to o 12% mniej niż w 2019 r. Ukończone w 2020 r. budynki powiększyły zasoby biurowe przede wszystkim w strefie centralnej miasta (53,6 tys. m<sup>2</sup>) oraz północno-wschodniej (49,8 tys. m<sup>2</sup>).

Na koniec 2020 r. współczynnik pustostanów zwiększył się o 3,3 p.p. w stosunku do IV kwartału 2019 r. i wyniósł 14%, co przełożyło się na 217,5 tys. m<sup>2</sup> dostępnej powierzchni. Wzrost współczynnika pustostanów był wynikiem ograniczonego popytu oraz dużej ilości nowej podaży dostarczonej na rynek w 2020 r. Tymczasem w fazie realizacji, z planowanym terminem oddania na lata 2021-2022, znajdowało się, na koniec 2020 r., kolejne 112,8 tys. m<sup>2</sup>.

Podaż powierzchni biurowej nie wpłynęła dotychczas na ceny najmu. Stawki za wynajem powierzchni biurowej utrzymują się na podobnym poziomie od kilku kwartałów. W nowoczesnych projektach klasy A wynoszą od 13,5 do 15,5 EUR/m<sup>2</sup>/miesiąc, a w starszych budynkach - od 10 do 12,5 EUR/m<sup>2</sup>/miesiąc.

Eksperti przewidują, że w wyniku pandemii COVID-19, nastąpi rewizja zapotrzebowania firm na powierzchnie biurowe – firmy będą przeprowadzać analizę modeli pracy, zarówno w celu optymalizacji kosztów, jak i znalezienia najlepszego rozwiązania, które pomoże osiągnąć lepszą równowagę między pracą w biurze i pracą zdalną. Szacuje się, że powierzchnie wynajmowane mogą zmniejszyć się średnio o ok. 20%. Biuro będzie traktowane jako miejsce umożliwiające interakcje, kreatywne spotkania, wymianę myśli i idei. W ramach nowej funkcji usprawni budowanie tożsamości zespołu i firmy, umocni przynależność do organizacji.

Źródło: opracowanie własne na podstawie Praca zdalna w prawie wciąż nieuregulowana, Dziennik Polski 22.02.2021 r.

## AUTOMATYZACJA/CYFRYZACJA PRACY

Proces automatyzacji pracy zdecydowanie przyspieszył w trakcie pandemii COVID-19. Jak pokazują różne rankingi, Polska jest w tym zakresie cały czas mniej zaawansowana niż inne kraje.

Z raportu The Fletcher School i Mastercard wynika, że obecnie najbardziej cyfrowe gospodarki świata to: Singapur (98,8 pkt. na 100 możliwych), Stany Zjednoczone (89,8) i Hong Kong (88,1). Razem z Koreą Południową, Tajwanem, Niemcami, Estonią, Zjednoczonymi Emiratami Arabskimi, Izraelem czy Czechami są to gospodarki przydzielone do grupy wyróżniających się (stand out), tzn. takich, które osiągnęły już wysoki poziom cyfrowego zaawansowania, a jednocześnie ciągle się rozwijają. Polska, ze wskaźnikiem na poziomie 63,6 pkt., znalazła się na 34. miejscu na świecie (21. w Europie), obok Łotwy czy Słowacji.

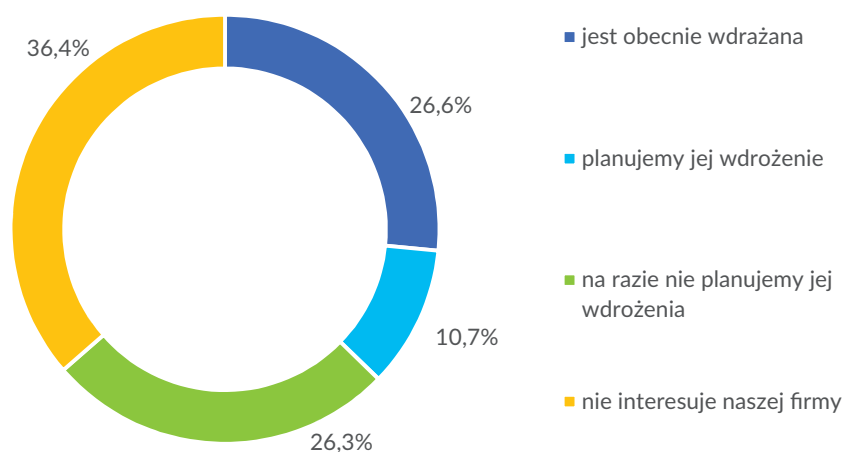


Jeśli jednak chodzi o tempo cyfryzacji globalnych gospodarek na przestrzeni ostatnich dwunastu lat (2007-2019), Polska znalazła się na 13. miejscu na świecie. W Europie szybsze tempo odnotowano tylko w Rosji. Tym samym Polska, tak jak Chiny, Indie, Indonezja czy Rosja, znalazła się w gronie gospodarek wybijających się (break out)<sup>64</sup>.

Niska wartość Digi Index polskiego przemysłu (1,9 na 4 pkt.) wskazuje jednak na pilną potrzebę jeszcze większego przyspieszenia transformacji cyfrowej<sup>65</sup>.

Z badania Work Service, przeprowadzonego w styczniu 2021 r., wynika, że automatyzację wdraża obecnie jedna czwarta firm w Polsce, a kolejne 10,7% planuje jej wdrożenie. Jedna trzecia firm deklaruje, że nie jest zainteresowana automatyzacją.

#### Wykres 24. Stosunek firm w Polsce do automatyzacji, styczeń 2021 r.



Źródło: opracowanie własne na podstawie raportu BAROMETR RYNKU PRACY XV, IV kwartał 2020 r.

Automatyzacją w największym stopniu są zainteresowane duże firmy – aż 48,6% z nich ją wdraża lub to planuje. W porównaniu z początkiem 2020 r. liczba wprowadzających automatyzację podwoiła się, w szczególności dotyczy to małych i średnich firm. Jednocześnie zmalał odsetek dużych przedsiębiorstw, które nie wyrażają nią zainteresowania.

Biorąc za kryterium branże, w automatyzację inwestują przede wszystkim firmy działające w przemyśle - 60,8% już ją wdraża lub to planuje. Widać jednak, że okres pandemii przyspieszył proces automatyzacji także w innych branżach. W branży handlowej i sektorze publicznym, w porównaniu z początkiem 2020 r., liczba przedsiębiorstw, które już wprowadziły automatyzację, wzrosła dwukrotnie, a w przypadku usług aż trzykrotnie<sup>66</sup>.

<sup>64</sup> Por. Indeks Cyfryzacji Gospodarki: Polska szybko nadrabia dystans do cyfrowych liderów, dostęp: <https://newsroom.mastercard.com/eu/pl/news-briefs/indeks-cyfryzacji-gospodarki-polska-szybko-nadrabia-dystans-do-cyfrowych-liderow/> [13.04.2021]

<sup>65</sup> Digi Index obejmuje od 1 do 4 punktów. Wynik poniżej 2 pkt. oznacza alarmująco niski poziom cyfryzacji – liderzy przemysłu 4.0 osiągają wartości powyżej 3.5 pkt. Wskaźnik został opracowany przez firmę Siemens. Por. <https://new.siemens.com/pl/pl/o-firmie/raporty-siemens/digi-index.html> [13.04.2021]

<sup>66</sup> Por. BAROMETR RYNKU PRACY XV, IV kwartał 2020 r. Work Service dostęp: <https://www.workservice.com/pl/Centrum-prasowe/Raporty/Barometr-Rynku-Pracy/Barometr-Rynku-Pracy-Work-Service-XV-edycja> [13.04.2021]

Niezależnie od zaawansowania procesów transformacji cyfrowej/automatyzacji większość rodzimych przedsiębiorców (91%) dostrzega potencjał z nią związany. Firmy upatrują w niej przede wszystkim szans na zwiększenie efektywności (77%). Traktują ją jako odpowiedź na potrzeby klientów (61%) oraz sposób na redukcję kosztów (60%)<sup>67</sup>.

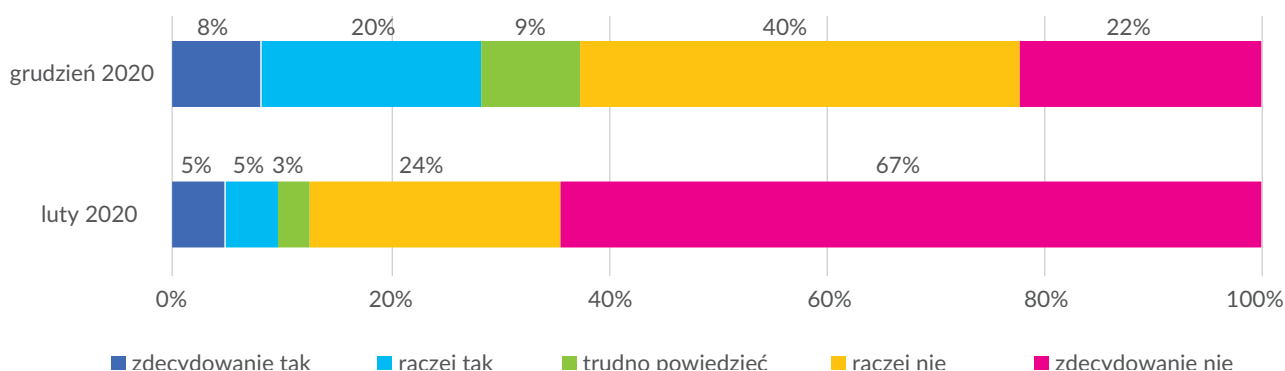
### Wykres 25. Powody wprowadzania cyfrowej transformacji przez firmy



Źródło: opracowanie własne na podstawie artykułu Cyfrowa transformacja polskich firm przyspiesza, Rzeczpospolita, 21 marca 2021

Sami pracownicy widzą jednak w automatyzacji spore zagrożenie, a okres pandemii tylko wzmocnił ich obawy. W grudniu 2020 r. blisko 30% pracujących Polaków obawiało się automatyzacji własnego miejsca pracy (częściowego lub całkowitego zastąpienia wykonywanej przez ludzi pracy fizycznej i umysłowej pracą maszyn) – niemal 3 razy więcej niż w lutym 2020 r., a więc krótko przed pandemią. Takich obaw w grudniu nie miało 62% pracujących (w lutym było ich 90%). Jednocześnie wzrosła grupa niezdecydowanych.

### Wykres 26. Deklaracje pracujących Polaków odnośnie obaw o automatyzację ich stanowiska pracy w lutym i grudniu 2020 r.



Źródło: opracowanie własne na podstawie raportu BAROMETR RYNKU PRACY XV, IV kwartał 2020 r.

<sup>67</sup> Por. Cyfrowa transformacja polskich firm przyspiesza, Rzeczpospolita 21 marca 2021 r.

## IMIGRANCI

Zamknięcie granic państw i ograniczenie możliwości przemieszczania, mające na celu spowolnienie rozprzestrzeniania się wirusa SARS-CoV-2, tylko w pierwszych miesiącach pandemii zmniejszyło napływ cudzoziemców do Polski i Małopolski. W drugim półroczu 2020 r. sytuacja się unormowała, co pokazuje, że zapotrzebowanie na pracę cudzoziemców jest nadal duże.

### Atrakcyjność Małopolski dla imigrantów

Mimo pandemii, Małopolska jest nadal atrakcyjnym i obleganym kierunkiem wyjazdów, szczególnie przez naszych wschodnich sąsiadów – Ukraińców. Powracają oni do naszego województwa, przez wzgląd na posiadanie tutaj członków swojej rodziny, kontynuację studiów, posiadanie pracy, chęć jej kontynuacji lub po prostu ze względu na to, że zaaklimatyzowali się, przez co zdecydowali, że chcieliby się osiedlić tutaj na dłużej lub na stałe. Decydując się na osiedlenie często sprowadzają swoją rodzinę, co przekłada się na zwielokrotnienie ilości osób chcących zalegalizować swój pobyt poprzez złożenie wniosku. Wiele osób będących w Polsce nie żałuje, że w czasie pandemii postanowiło pozostać w Krakowie. Nie odnotowaliśmy tendencji co do tego, by cudzoziemcy z uwagi na pandemię mieli przebywać w Polsce (w tym w Małopolsce) krócej.

Źródło: Małopolski Urząd Wojewódzki

Analizując dane za 2020 r. trzeba pamiętać, że w związku z pandemią, wprowadzono przepisy wydłużające prawo legalnej pracy w Polsce<sup>68</sup>. Z dużym prawdopodobieństwem należy więc przyjąć, że dane dot. napływu są zaniżone względem poprzednich lat.

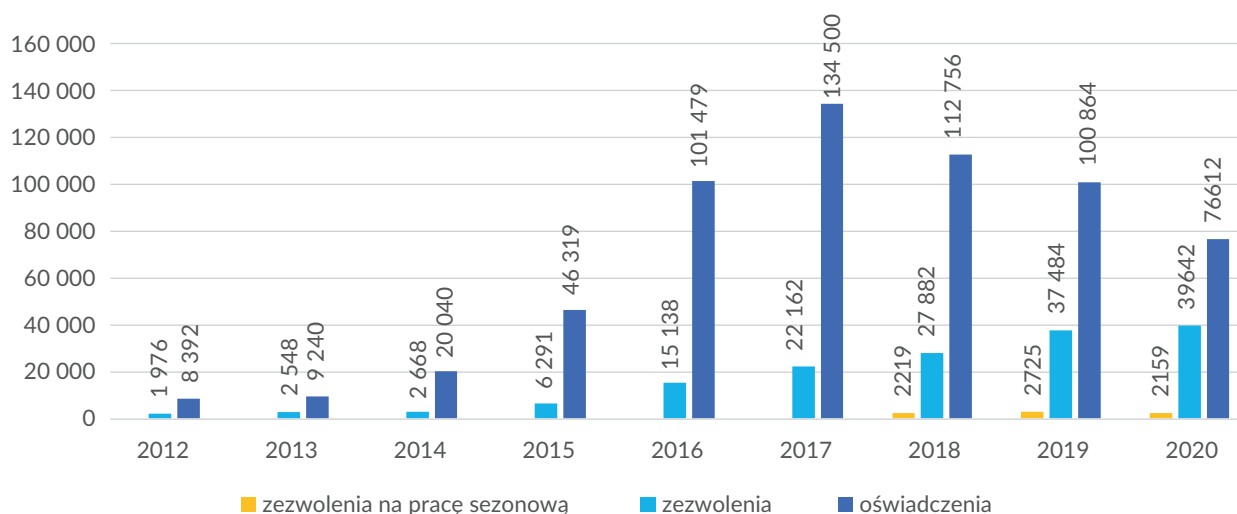
**Mniej imigrantów krótko-terminowych, więcej długo-terminowych**

W 2020 r. w Małopolsce do ewidencji powiatowych urzędów pracy wpisano 76,6 tys. oświadczeń o zamiarze zatrudnienia cudzoziemca, o 24% mniej niż w 2019 r. Tym samym utrzymał się obserwowany od 2018 r. trend spadkowy jeśli chodzi o krótkoterminowe przyjazdy zarobkowe.

Podobną skalę spadku odnotowano w przypadku zezwoleń na pracę sezonową. W 2020 r. wydano ich 2,2 tys., tj. o 21% mniej niż w ubiegłym roku.

Jednocześnie w Małopolsce wydano 39,6 tys. zezwoleń na pracę, o 6% więcej niż rok wcześniej, co pokazuje, że grupa cudzoziemców zainteresowanych dłuższym pobytem i pracą na terenie Polski cały czas się powiększa.

<sup>68</sup> W okresie pandemii COVID-19 Polska wprowadziła: 1) Przedłużenie z mocy prawa legalnego pobytu cudzoziemców do 30 dnia po odwołaniu stanu zagrożenia lub stanu epidemii, 2) Przedłużenie z mocy prawa możliwości legalnego zatrudnienia cudzoziemca do 30 dnia po odwołaniu stanu zagrożenia lub stanu epidemii, 3) Brak konieczności uzyskania zezwolenia na pracę sezonową w czasie stanu zagrożenia epidemicznego, stanu epidemii i 30 dni po ich odwołaniu dla niektórych grup cudzoziemców, 4) Brak konieczności zmiany zezwolenia na pracę, zezwolenia na pobyt czasowy związanego z pracą czy oświadczenia o powierzeniu wykonywania pracy, gdy warunki pracy cudzoziemca uległy zmianie, zgodnie z określonymi przepisami ustawy z dnia 2 marca o szczególnych rozwiązaniach. Por. *Informacja o zatrudnieniu cudzoziemców w Polsce*. Ministerstwo Rozwoju, Pracy i Technologii

**Wykres 27. Oświadczenia i zezwolenia na pracę w Małopolsce w latach 2012-2020**

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych z systemu analityczno-raportowego CeSAR [data pobrania danych: 14.04.2020 r.]

Wśród imigrantów uzyskujących w Małopolsce prawo do legalnej pracy, nadal zdecydowanie przeważają obywatele Ukrainy, chociaż ich udział w ogóle obcokrajowców nieznacznie spadł w 2020 r. W przypadku oświadczeń wyniósł 89,8% (o 1 p.p. mniej niż przed rokiem). W przypadku zezwoleń 79,5% (o 0,7 p.p. mniej niż w 2019 r.). Wyraźnie zwiększył się natomiast udział imigrantów z Białorusi, co może mieć związek z niepewną sytuacją polityczną w tym kraju. W 2020 r. oświadczenia dla Białorusinów stanowiły 2,8% ogółu (o 0,6 p.p. więcej niż rok wcześniej), a zezwolenia 2,9% (o 0,9 p.p. więcej).

Jak pokazują wydane w Małopolsce zezwolenia, wyraźnie przybyło w 2020 r. także imigrantów z Gruzji oraz Indii, ubyło natomiast z Filipin i Nepalu.

**Tabela 3. Zezwolenia na pracę wg obywatelstwa wydane w Małopolsce w 2020 r. oraz zmiana względem 2019 r.**

	Liczba zezwoleń w 2020 r.	udział w ogóle zezwoleń wydanych w 2020 r.	Zmiana liczby względem 2019 r.
<b>ogółem</b>	<b>39642</b>	<b>100,0%</b>	<b>5,8%</b>
Ukraina	31531	79,5%	4,9%
Białoruś	1136	2,9%	53,5%
Mołdawia	1093	2,8%	1,9%
Indie	905	2,3%	21,2%
Gruzja	825	2,1%	14,7%
Filipiny	525	1,3%	-7,7%
Rosja	365	0,9%	9,6%
Bangladesz	346	0,9%	-2,3%
Nepal	333	0,8%	-17,2%

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych z systemu analityczno-raportowego CeSAR [data pobrania danych: 14.04.2020 r.]

Patrząc na branże, które zatrudniały cudzoziemców w 2020 r., widać wpływ pandemii COVID-19. Spadek zapotrzebowania na pracę obcokrajowców (zarówno długoterminową, jak i krótkoterminową) odnotowano w przetwórstwie przemysłowym (liczba zezwoleń zmniejszyła się o 16%, a liczba oświadczeń o 25%) oraz w gastronomii i zakwaterowaniu (liczba zezwoleń zmniejszyła się o 8%, a liczba oświadczeń o 45%). Natomiast wzrost zanotowano w transporcie i gospodarce magazynowej (liczba zezwoleń zwiększyła się o 52%, a liczba oświadczeń o 5%). Poza tym, po znacząco wzmożonej liczbie rejestrowanych oświadczeń, widać zwiększenie zapotrzebowania na pracowników z zagranicy w branżach:

- ▶ pozostała działalność usługowa (liczba oświadczeń wzrosła o 32% r/r),
- ▶ działalność profesjonalna, naukowa i techniczna (liczba oświadczeń wzrosła o 214% r/r),
- ▶ opieka zdrowotna i pomoc społeczna (liczba oświadczeń wzrosła o 10% r/r).

W branży budowlanej, która razem z przetwórstwem przemysłowym odpowiada za ponad połowę zapotrzebowania na pracowników z zagranicy, zdecydowanie wzrosła liczba wydawanych zezwoleń (o 13,8%), zmalała natomiast liczba rejestrowanych oświadczeń (o 28%).

Mniejszą stabilność zatrudnienia potwierdzają badania imigrantów przeprowadzone w czasie pandemii. Z deklaracji respondentów wynika, że 4 na 10 obcokrajowców pracujących w Polsce po wybuchu pandemii musiało zmienić zakład pracy, a 3 na 10 ankietowanych – przeprowadzić się do innej miejscowości w Polsce. Ponadto 1/3 uczestników badania zmieniła branżę.

Generalnie imigranci nie żałują decyzji o pozostaniu w Polsce (92,1%). 6,3% przyznaje, że nie wie, jak oceniać swoją decyzję, a negatywnie ocenia ją tylko 1,6% respondentów. Za pozostaniem w Polsce przemawiał przede wszystkim brak pracy w swoich państwach – tak odpowiedziało 47,1% respondentów. Niewiele mniej, bo 44,2% przyznało, że chce kontynuować pracę w Polsce, dopóki tylko jest taka możliwość. Z kolei 39,7% ankietowanych zdecydowało się na pracę w Polsce, ponieważ ich zezwolenia na legalny pobyt i pracę zostały automatycznie przedłużone<sup>69</sup>.

---

<sup>69</sup> Por. *Pracownik zagraniczny w dobie pandemii*, dostęp: raport-EWL-Pracownik-w-dobie-pandemii-V2-01-10-20-SALES-FINAL-1.pdf [14.04.2021]

## Wykres 28. Powody pozostania w Polsce w czasie pandemii COVID-19 wskazywane przez cudzoziemców



Źródło: opracowanie własne na podstawie raportu *Pracownik zagraniczny w dobie pandemii*

### Działania wspierające cudzoziemców w Małopolsce

- Nowa strona [www.infoopt.pl](http://www.infoopt.pl), która rozpoczęła swoją działalność 2 lutego 2021 roku, ma za zadanie informować cudzoziemców i pracodawców o procedurach dotyczących legalizacji pobytu i pracy oraz przekazywać informacje na temat bieżących działań Wydziału Spraw Cudzoziemców Urzędu Wojewódzkiego w Krakowie.
- Wydarzenia i szkolenia – z uwagi na czas pandemii wiele z nich w 2020 r. odbyło się online. Były to między innymi: spotkania z pracodawcami, szkolenia dla instytucji i organizacji pozarządowych pracujących z cudzoziemcami oraz wspólne szkolenia z uczelniami.
- Infolinia i informacja [info.opt.](http://info.opt.), które mają na celu informowanie o zmianach w przepisach i organizacji pracy Wydziału Spraw Cudzoziemców, a także wyjaśnianie zapytań i wątpliwości w zakresie pobytu cudzoziemców.
- Projekt E-konsultant (docelowo tylko na czas pandemii) – umożliwiający kontakt z konsultantami za pośrednictwem Skype.

Źródło: opracowanie własne na podstawie informacji udostępnionych przez Małopolski Urząd Wojewódzki

## IMIGRANCY POWROTNI

Pandemia COVID-19 oraz zmiana warunków pobytu w Wielkiej Brytanii, wynikająca z opuszczenia przez ten kraj Unii Europejskiej, nie spowodowały w 2020 r. większej fali powrotów z emigracji do Małopolski.

W 2020 r. wydano w Małopolsce 7609 decyzji na zasadach koordynacji systemów zabezpieczenia społecznego, co nie odbiegało od liczby spraw załatwianych w latach poprzednich.

Podobnie jak dotychczas, najczęściej spraw prowadzono w przypadku osób po powrocie z Wielkiej Brytanii – ok. 27%, następnie z Niemiec (21%) oraz Holandii (12%).

W 2020 r. trwał okres przejściowy w Wielkiej Brytanii, w którym wciąż obowiązywały unijne rozporządzenia dotyczące koordynacji systemów zabezpieczenia społecznego. Prawdopodobnie konsekwencje Brexitu w kwestii zasiłków dla osób bezrobotnych po pracy na terenie Wielkiej Brytanii, pojawią się w późniejszych latach, kiedy to podjęcie zatrudnienia na terenie Wielkiej Brytanii będzie obłożone większą liczbą formalności niż dotychczas (np. wiza, pozwolenie na pracę)<sup>70</sup>.

### Wsparcie dla osób powracających z zagranicy

Wojewódzki Urząd Pracy w Krakowie realizuje dwa projekty finansowane z funduszy europejskich, przeznaczone dla osób powracających z zagranicy:

- „Nowy start w Małopolsce” – dla osób po 30. roku życia, w którym w 2020 roku wzięło udział 249 osób;
- „Wróć z POWERem!” - dla osób w wieku 18-29 lat, w którym w 2020 roku wzięły udział 44 osoby.

Do obu projektów najczęściej zgłaszają się osoby powracające z krajów UE (2/3 uczestników, z Wysp Brytyjskich oraz Niemiec i Austrii) oraz EFTA, które planują w Polsce zostać na stałe.

Wśród starszych uczestników (po 30 r.ż.) znaczną część stanowią osoby, które wyjechały z Polski kilkanaście (niekiedy nawet kilkadziesiąt) lat temu, przeważnie z zamiarem szybkiego powrotu z zarobionymi pieniędzmi do kraju, ale jak sami mówią „z kilku miesięcy zrobiło się kilka lat”.

<sup>70</sup> Najważniejsze przepisy regulujące sytuację osób powracających po okresie zatrudnienia w Wielkiej Brytanii to Umowa o wystąpieniu Zjednoczonego Królestwa Wielkiej Brytanii i Irlandii Północnej z Unii Europejskiej i Europejskiej Wspólnoty Energii Atomowej oraz Umowa o handlu i współpracy między Unią Europejską i Europejską Wspólnotą Energii Atomowej, z jednej strony, a Zjednoczonym Królestwem Wielkiej Brytanii i Irlandii Północnej, z drugiej strony. Zgodnie z zapisami powyższych dokumentów, okresy zatrudnienia spełnione na terenie Wielkiej Brytanii w dalszym ciągu będą sumowane w celu ustalenia uprawnień do zasiłków na zasadach koordynacji systemów zabezpieczenia społecznego. Przepisy rozróżniają sytuację osób pracujących na terenie Wielkiej Brytanii przed Brexitem oraz takich, które podlegały ustawodawstwu brytyjskiemu w dniu zakończenia okresu przejściowego.

Wracają ze względu na:

- tęsknotę za krajem i najbliższymi, narastającą z czasem świadomość, że „za granicą zawsze będą obcy”;
- rodzice dzieci zaczynających szkołę podstawową chcą dla nich środowiska polskich rówieśników, podkreślają również wysoką jakość polskich szkół;
- złą opinię o służbie zdrowia za granicą;
- „szklany sufit” – pomimo dobrej pracy i opinii na jej temat wśród przełożonych, ścieżka awansu emigrantów jest ograniczona do niższego lub średniego poziomu zarządzania;
- konieczność opieki nad starszymi i niesamodzielnymi członkami rodziny;
- potrzebę bezpieczeństwa – kilku spośród uczestników to osoby, które wróciły do Polski z krajów, w których radykalnie obniża się poziom bezpieczeństwa.

Osoby 30+ są otwarte, mają dużą świadomość siebie i swojego doświadczenia życiowego, dość realnie oceniają swoje możliwości i szanse zawodowe.

Młodszy uczestnicy (18-29 lat) to w dużej mierze osoby, które wyjechały za granicę z zamiarem stałego pobytu, ale z różnych względów nie udało im się dostać pracy i zostać na stałe. W tej grupie zdecydowanie częściej niż wśród 30+ decyzja o powrocie jest podejmowana spontanicznie, niż po długotrwałym przemyśleniu. Osoby te są mniej chętne do wiązania się w trwały sposób z pracodawcą. Względnie łatwo przychodzi im decyzja o odstąpieniu od jakiegoś działania czy też rezygnacji z udziału w danej formie aktywności społecznej lub zawodowej.

Klienci obu projektów wskazywali niekiedy, że wybuch pandemii przyspieszył ich powrót do kraju, nie wpłynął jednak na podjęcie samej decyzji o powrocie. Planowali oni bowiem już wcześniej przyjazd do Polski, jednak sam powrót był odkładany na późniejszy termin.

W projekcie „Nowy start w Małopolsce” klienci pracują z doradcą zawodowym i konsultantem, który wspiera ich w całym procesie związanym z realizacją celu zawodowego. Ponadto mogą skorzystać ze wsparcia w postaci dofinansowania do szkoleń i kursów w innych projektach realizowanych przez WUP Kraków – „Kierunek Kariera” oraz „Kierunek Kariera Zawodowa”.

Uczestnicy projektu „Wróc z POWERem!” mają możliwość odbycia rozmowy doradczej z konsultantem i doradcą zawodowym, a dodatkowo mogą skorzystać z porad prawnych, podatkowych, pomocy psychologicznej, sesji rozwojowych prowadzonych w formule Mastermind oraz usług tłumaczeniowych. Z tej grupy największą popularnością cieszą się porady podatkowe, sesje Mastermind, pomoc psychologiczna i tłumaczenia.

Źródło: opracowanie własne WUP Kraków



## SZARA STREFA

### Większa szara strefa

Pogorszenie sytuacji gospodarczej w wyniku pandemii COVID-19 wzmocniło zjawisko szarej strefy w Polsce. Według szacunków Instytutu Prognoz i Analiz Gospodarczych (IPAG)<sup>71</sup> w 2020 r. wartość szarej strefy wyniosła 280 mld zł, tj. o 10 mld więcej niż rok wcześniej. W relacji do PKB Polski szara strefa stanowiła 12,1% , czyli o 0,3 pp. więcej niż w 2019 r.<sup>72</sup>

Głównymi czynnikami, które przyczyniły się do wzrostu szarej strefy w 2020 r. i odwrócenia obserwowanego w ostatnich latach trendu, były<sup>73</sup>:

- ▶ ograniczenia w prowadzeniu działalności gospodarczej wprowadzone w związku z pandemią COVID-19,
- ▶ omijanie zakazów administracyjnych,
- ▶ mniejsza mobilność społeczna, skutkująca ogólnie mniejszym popytem,
- ▶ ogólnie słabsza koniunktura gospodarcza; oznaczająca niższe zyski przedsiębiorstw i konieczność szukania oszczędności,
- ▶ inflacja, oznaczająca również presję na wzrost wynagrodzeń w szarej strefie,
- ▶ wzrost płacy minimalnej, wpędzający najmniejsze firmy w szarą strefę.

Niezmiennie największa część szarej strefy przypadła na sektor handlowy oraz na działalności związane z zakwaterowaniem i gastronomią, a także sektor budownictwa.

Zgodnie z przewidywaniami IPAG w 2021 r. szara strefa jeszcze się powiększy.

Z badania przeprowadzonego w Małopolsce w IV kwartale 2020 r. wynika, że w przeciągu 12 ostatnich miesięcy bez umowy, czyli w szarej strefie pracowało 7,2% mieszkańców województwa. Stosunkowo częściej pracę bez umowy wykonywali:

- ▶ mężczyźni (7,4%, o 0,3 p.p. więcej niż wśród kobiet),
- ▶ mieszkańcy wsi (8%, o 1,4 p.p. więcej niż wśród mieszkańców miast),
- ▶ osoby w wieku 25 – 44 lata (7,5%, o 0,2 p.p. więcej niż w grupie 45-59, o 0,5 p.p. niż w grupie 60 lat i więcej oraz o 0,7 p.p. więcej niż w grupie wiekowej 18 – 24 lata),
- ▶ mieszkańcy z podregionu nowosądeckiego (9,8%, o 5,2 p.p. więcej niż w Krakowie, gdzie odsetek był najmniejszy).

<sup>71</sup> Bazujących na metodologii GUS

<sup>72</sup> Por. *Szara strefa 2021*, Instytut Prognoz i Analiz Gospodarczych, dostęp: [http://www.ipag.org.pl/Content/Uploaded/files/IPAG\\_Szara\\_Strefa\\_2021\\_final.pdf](http://www.ipag.org.pl/Content/Uploaded/files/IPAG_Szara_Strefa_2021_final.pdf) [14.04.2021]

<sup>73</sup> Por. *IPAG pokazał szacowany rozmiar szarej strefy w Polsce w 2021 roku*, dostęp: <https://www.bankier.pl/wiadomosc/IPAG-pokazal-szacowany-rozmiar-szarej-strefy-w-Polsce-w-2021-roku-8079626.html> [14.04.2021]

Praca w szarej strefie stanowiła dla Małopolan głównie krótkotrwałe i dodatkowe zajęcie – dla 69,1% respondentów pracujących bez umowy, ostatnio wykonywana praca była dodatkowym źródłem dochodu, a dla 78,4% osób nie trwała dłużej niż rok (48,4% wykonywało pracę nierejestrowaną do 2 miesięcy, a 30% od 3 do 12 miesięcy).

Zdaniem Małopolan (tych, którzy pracują w szarej strefie, jak i tych którzy nie mają takiego doświadczenia w ostatnich 12 miesiącach) główne przyczyny podejmowania pracy bez umowy to: wyższe wynagrodzenie bez rejestrowania umowy (39%), niewystarczające dochody (37%) oraz brak innej pracy (30%). Poza tym Małopolanie licznie wskazują także na wysokie podatki (21,9%) oraz składki ubezpieczeniowe (21,3%)<sup>74</sup>.

### Wykres 29. Przyczyny podejmowania pracy nierejestrowanej przez mieszkańców Małopolski



Źródło: opracowanie własne na podstawie raportu Badanie opinii mieszkańców Małopolski. Edycja 11.

Zjawisko szarej strefy w dużej mierze dotyczy także cudzoziemców. IPAG szacuje, że w 2020 r. bez umowy mogło pracować w Polsce ponad 750 tys. obcokrajowców, czyli 70% ogółu pracujących imigrantów. W stosunku do 2019 r. liczba cudzoziemców w szarej strefie zmniejszyła się o 7,4%, a liczba pracujących legalnie, czyli ubezpieczonych w ZUS, wzrosła o 3,1%. Można więc mówić o ograniczeniu zjawiska szarej strefy wśród obcokrajowców w 2020 r., jednak wynika ono w większym stopniu z mniejszego napływu imigrantów, niż legalizacji ich pracy.

<sup>74</sup> Por. *Badanie opinii mieszkańców Małopolski. Edycja 11.*, Urząd Marszałkowski Województwa Małopolskiego, 2021, dostęp: [https://www.obserwatorium.malopolska.pl/wp-content/uploads/2021/02/BOM\\_11\\_press-1.pdf](https://www.obserwatorium.malopolska.pl/wp-content/uploads/2021/02/BOM_11_press-1.pdf) [14.04.2021]

**Tabela 4. Szacunek liczby obcokrajowców zatrudnionych w szarej strefie w latach 2018-2020 (tys. osób)**

	<b>2018</b>	<b>2019</b>	<b>2020</b>
Liczba ubezpieczonych w ZUS	284,6	313,7	323,4
Obcokrajowcy pracujący w szarej strefie	652,1	811,9	751,8
<b>Ogółem pracujący obcokrajowcy</b>	<b>936,7</b>	<b>1125,6</b>	<b>1075,2</b>

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

Sprawozdanie Okręgowego Inspektoratu w Krakowie za rok 2020 pokazuje, że tak, jak w latach ubiegłych, najwięcej przypadków nielegalnego wykonywania pracy przez cudzoziemców w Małopolsce miało miejsce w małych i średnich podmiotach, działających w branży budowlanej, hotelarskiej i gastronomicznej oraz w handlu i zakładach przemysłowych. Cudzoziemcy, bez legalnego zatrudnienia, najczęściej pracowali na stanowiskach robotniczych<sup>75</sup>.

<sup>74</sup> Por. Sprawozdanie Okręgowego Inspektora Pracy w Krakowie z działalności Okręgowego Inspektoratu Pracy w Krakowie w 2020 r., dostęp: [https://krakow.pip.gov.pl/pl/f/v/231976/Sprawozdanie\\_OIP\\_2020.pdf](https://krakow.pip.gov.pl/pl/f/v/231976/Sprawozdanie_OIP_2020.pdf) [14.04.2021]

# BEZROBOCIE I BIERNOŚĆ ZAWODOWA

W 2020 r. w Małopolsce wzrosło bezrobocie – jednak poniżej poziomu prognozowanego na początku pandemii. Wzrost wynikał nie tyle ze zwiększonego napływu bezrobotnych, co ze zdecydowanie mniejszego odpływu (tj. liczby wyrejestrowań). Ograniczona liczba ofert pracy na rynku utrudniała podejmowanie zatrudnienia. Jednocześnie w województwie ubyło biernych zawodowo (niepracujących i nie szukających pracy).

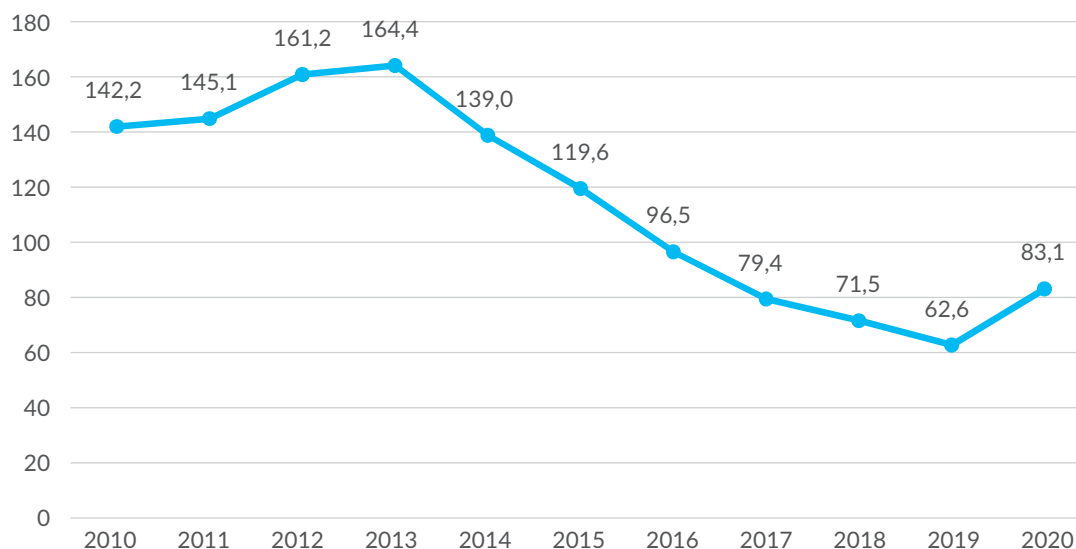
## POZIOM BEZROBOCIA

**Więcej**  
bezrobotnych

W wyniku pandemii COVID-19 odwrócił się obserwowany od 2014 r. trend spadkowy bezrobocia.

Na koniec 2020 r. w ewidencji powiatowych urzędów pracy zarejestrowanych było 83050 osób, tj. o 20440 osób więcej niż rok wcześniej. Dynamika wzrostu liczby bezrobotnych wyniosła 33%, podczas gdy w poprzednich latach odnotowywano sukcesywne spadki liczby bezrobotnych – średnio o 11% rok do roku.

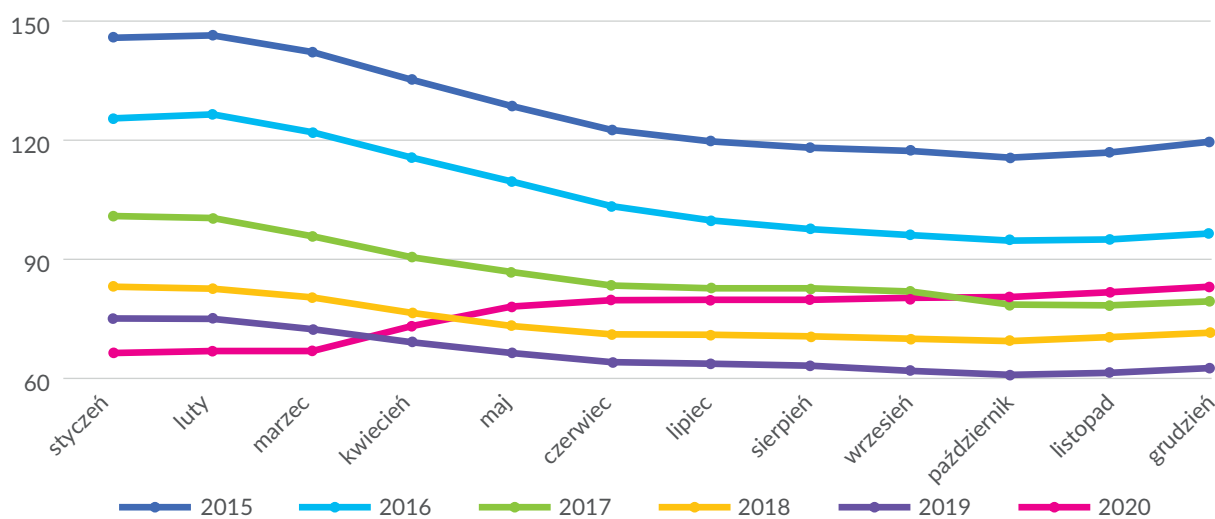
**Wykres 30. Liczba osób bezrobotnych w Małopolsce w latach 2010-2020 w tys., stan na koniec grudnia**



Źródło: opracowanie na podstawie danych ze sprawozdania MRPIPS-01

Obostrzenia w prowadzeniu działalności gospodarczej zaburzyły naturalne wahania bezrobocia w ciągu roku. Zwykle w okresie wiosenno-letnim liczba osób bezrobotnych spadała w związku z okresowym charakterem niektórych branż i zwiększeniem zapotrzebowania na prace sezonowe, np. w budownictwie, turystyce czy rolnictwie. W 2020 r. nie odnotowano zwyczajowych spadków, a liczba osób bezrobotnych z miesiąca na miesiąc wzrastała – w grudniu przekroczyła poziom z 2017 r.

**Wykres 31. Liczba osób bezrobotnych w Małopolsce w poszczególnych miesiącach w latach 2015-2020, w tys.**



Źródło: opracowanie na podstawie danych ze sprawozdania MRPiPS-01

Na koniec roku stopa bezrobocia rejestrowanego w Małopolsce wyniosła 5,3%. Od początku pandemii (tj. od marca 2020 r.) jej wartość wzrosła o 1,0 p.p. We wszystkich miesiącach poziom stopy bezrobocia utrzymywał się na niższym poziomie niż średnio w Polsce. W grudniu różnica pomiędzy wartością wojewódzką a krajową wyniosła 0,9 p.p.

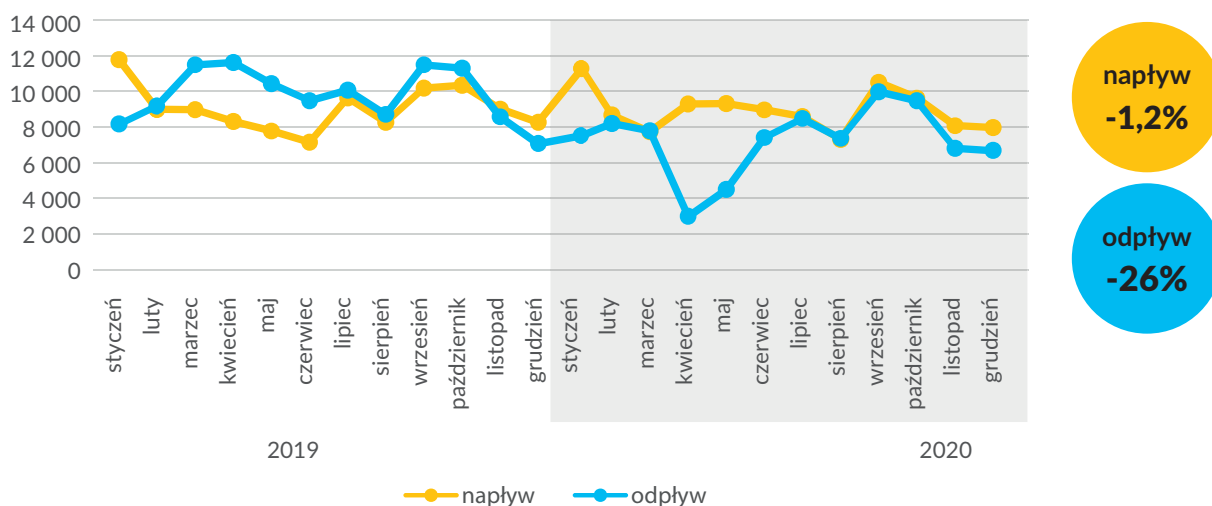
## NAPŁYW I ODPŁYW BEZROBOTNYCH

W 2020 roku do małopolskich PUP pracodawcy złożyli łącznie 70 660 ofert pracy, tj. o 23% mniej w porównaniu do liczby ofert z 2019 roku (91 582). Ograniczona liczba ofert pracy pojawiających się w urzędach pracy utrudniała podejmowanie zatrudnienia przez osoby bezrobotne. W ciągu roku średnio na jedną ofertę przypadało ok. 14 osób bezrobotnych, podczas gdy w poprzednich latach było to średnio ok. 9 osób (por. rozdz. Zapotrzebowanie na pracowników).

Ograniczenie przez pracodawców naborów przełożyło się na liczbę osób pozostających w rejestrach PUP. **Odnotowany w 2020 roku wzrost bezrobocia w regionie wynikał bowiem nie tyle ze zwiększonego napływu bezrobotnych, co ze zdecydowanie mniejszego odpływu, tj. liczby wyrejestrowań.** W ciągu 2020 roku w małopolskich PUP zarejestrowano łącznie 107 839 osób, o 1 329 osób mniej niż przed rokiem (-1,2%). Wyrejestrowano natomiast 87 399 osób, o 30 648 osób mniej niż w 2019 r. (-26%).

Tylko w dwóch miesiącach liczba wyrejestrowań przewyższała liczbę rejestracji – w marcu (czyli na samym początku pandemii) oraz w sierpniu (w szczycie sezonu turystycznego, kiedy były poluzowane obostrzenia w prowadzeniu działalności gospodarczej). W pozostałych miesiącach liczba osób rejestrujących się przewyższała liczbę wyrejestrowań – najmniej w październiku (o 161 osób), a najwięcej w kwietniu (o 6 375 osób).

**Wykres 32. Napływ i odpływ bezrobotnych w Małopolsce w poszczególnych miesiącach 2019 i 2020 r.**



Źródło: opracowanie na podstawie danych ze sprawozdania MRPiPS-01

Analizując napływ bezrobotnych w Małopolsce w 2020 r. widać, że większym stopniu niż w poprzednich latach wynikał on z redukcji miejsc pracy:

- ▶ przede wszystkim zwiększył się napływ osób, które nigdy wcześniej nie rejestrowały się w urzędach pracy. Ich udział w ogóle rejestrujących się wzrósł z 21,9% w 2019 do 25,2% w 2020 roku.
- ▶ zwiększył się napływ osób, które poprzednio pracowały, w tym także tych, które zostały zwolnione z przyczyn zakładu pracy. W 2020 r. osoby, które pracowały w okresie poprzedzającym rejestrację stanowiły 87,1% wszystkich zgłaszających się do urzędu ( w 2019 r. 86,3%). W tej grupie osoby, które zostały zwolnione z przyczyn pracodawcy stanowiły 7,3% wszystkich poprzednio pracujących, podczas gdy rok wcześniej 4,4%.

### Więcej rejestracji jako poszukujący pracy

Utrudnienia w poszukiwaniu nowych miejsc zatrudnienia oraz wzrost ryzyka utraty pracy w związku z epidemią sprawiły, że w kwietniu 2020 r. ponad dwukrotnie, w stosunku do poprzedniego miesiąca oraz kwietnia ubiegłego roku, wzrosła liczba osób rejestrujących się jako poszukujący pracy. Wyższa niż w poprzednich latach liczba rejestracji osób o statusie poszukujących pracy utrzymała się do końca roku. W ciągu całego 2020 roku w PUP zarejestrowano 4 798 osób takich osób. To o 42,8% więcej niż rok wcześniej i 38,7% więcej niż w 2018 roku. Warto jednak zaznaczyć, że pomimo tego znaczącego wzrostu nadal osoby poszukujące pracy stanowią niewielki odsetek ogółu rejestrujących się w urzędach (średnio 3,3% w ciągu roku).

Źródło: opracowanie własne WUP Kraków

## BEZROBOCIE W POWIATACH

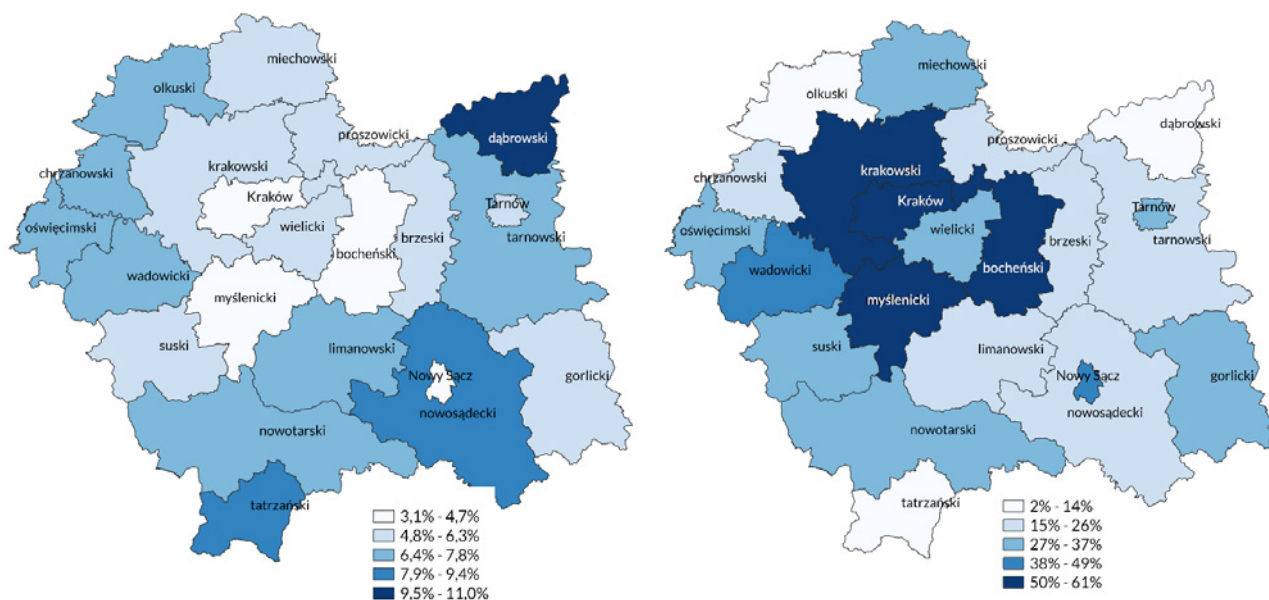
Bezrobocie  
wyższe we  
wszystkich  
powiatach

Negatywne konsekwencje pandemii COVID-19 uwidoczniły się we wszystkich powiatach, jednak z różnym natężeniem.

W grudniu 2020 r. stopa bezrobocia wahała się od 3,1% w Krakowie do 11,0% w powiecie dąbrowskim. Wzrost stopy bezrobocia w ciągu roku wystąpił w każdym z powiatów województwa, przy czym największą zmianę w stosunku do grudnia 2019 r. odnotowano w powiecie wadowickim (wzrost o 2,0 p.p.) i nowotarskim (1,8 p.p.). Może to wynikać ze znaczącego pogorszenia sytuacji branż, które w obu powiatach stanowią ważną część gospodarki, tj. branży obuwniczej oraz turystycznej (w powiecie nowotarskim ukierunkowanej na turystykę górską, w powiecie wadowickim na turystykę pielgrzymkową). Najmniejszy wzrost stopy bezrobocia odnotowano natomiast w powiecie tatrzańskim (0,2 p.p.) i olkuskim (0,5 p.p.).

Liczba zarejestrowanych bezrobotnych stosunkowo najbardziej wzrosła w ciągu roku w powiecie: bocheńskim i myślenickim (ponad 60%), a najmniej w powiecie tatrzańskim (2%).

**Mapa 2. Stopa bezrobocia w Małopolsce w grudniu 2020 r. w powiatach (mapa lewa) oraz zmiana liczby bezrobotnych pomiędzy grudniem 2019 r. a grudniem 2020 r. (mapa prawa)**



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych BDL

# PROFIL BEZROBOTNYCH

Analizując profil bezrobotnych w Małopolsce warto zauważyć, że:

- ▶ większość zarejestrowanych bezrobotnych to osoby w szczególnej sytuacji na rynku pracy, czyli takie, które ze względu na swoją sytuację życiową mają mniejszy potencjał na znalezienie i utrzymanie zatrudnienia. Osoby te wymagają zazwyczaj większego zaangażowania sił i środków w ich aktywizację<sup>76</sup>. Na koniec 2020 r. grupa ta liczyła 67,5 tys. osób i stanowiła 81,3% ogółu bezrobotnych – o 2,9 p.p. mniej niż rok wcześniej.
- ▶ najliczniejsze grupy stanowią: kobiety, mieszkańcy wsi, osoby pomiędzy 25 a 34 r.ż., z wykształceniem zasadniczym zawodowym, krótkim doświadczeniem zawodowym, przebywające w rejestrze od 6 do 12 miesięcy (Por. Schemat 3)

## Schemat 3. Profil osoby bezrobotnej w Małopolsce w grudniu 2020 r.



- ♀ kobieta
- ♀ mieszkaniec wsi
- ♀ pomiędzy 25. a 34. rokiem życia
- ♀ z wykształceniem zasadniczym zawodowym
- ♀ z niewielkim doświadczeniem zawodowym

Źródło: opracowanie własne na podstawie sprawozdań MRPiPS-01

Ponadto w strukturze osób zarejestrowanych w PUP widać wyraźne zmiany wywołane przez pandemię COVID-19, tj.:

### ➔ zmniejszył się udział kobiet

Wśród bezrobotnych nadal przeważały kobiety, ale ich udział znacząco spadł – co pokazuje, że negatywne skutki pandemii w pierwszej kolejności dotknęły mężczyzn.

Na koniec roku liczba bezrobotnych kobiet wyniosła 45,2 tys. i stanowiła 54,4% wszystkich zarejestrowanych w PUP – to o 2,3 p.p. mniej niż w 2019 roku i o 3,2 p.p. mniej niż 2 lata wcześniej.

<sup>76</sup> Osoby w szczególnej sytuacji na rynku pracy, to: 1) bezrobotny do 30. roku życia, 2) bezrobotny długotrwale, 3) bezrobotny powyżej 50. roku życia, 4) bezrobotny korzystający ze świadczeń pomocy społecznej, 5) bezrobotny posiadający co najmniej jedno dziecko do 6. roku życia lub co najmniej jedno dziecko niepełnosprawne do 18. roku życia, 6) bezrobotny niepełnosprawny, 7) poszukujący pracy niepozostający w zatrudnieniu lub niewykonujący innej pracy zarobkowej opiekun osoby niepełnosprawnej, z wyłączeniem opiekunów osoby niepełnosprawnej pobierających świadczenie pielęgnacyjne lub specjalny zasiłek opiekuńczy na podstawie przepisów o świadczeniach rodzinnych, lub zasiłek dla opiekuna na podstawie przepisów o ustaleniu i wypłacie zasiłków dla opiekunów. Por. <https://zielonalinia.gov.pl/web/zielona-linia/Osoby-w-szczegolnej-sytuacji-na-ryнку-pracy-43707> [04.05.2021]



Bezrobocie kobiet często związane jest z koniecznością sprawowania opieki nad małym dzieckiem. W 2020 r. kobiety wychowujące dzieci stanowiły 28,6% ogółu zarejestrowanych kobiet (o 4,7 p.p. mniej niż rok wcześniej). Ponad jedna czwarta bezrobotnych kobiet nie podjęła zatrudnienia po urodzeniu dziecka.

#### ➔ **zwiększył się udział osób w wieku mobilnym produkcyjnym, w tym osób młodych**

Tak jak przed rokiem, największą grupę bezrobotnych stanowiły osoby między 25. a 34. r.ż. (28,0%) oraz 35. a 44. r.ż. (23,6%). Łącznie osoby w wieku mobilnym produkcyjnym (18-44 lata) stanowiły 66,5% wszystkich zarejestrowanych, podczas gdy rok wcześniej było to 64,8%, czyli o 1,7 p.p. mniej.

W przypadku osób młodych do 30 roku życia – w 2020 r. wzrosła zarówno liczba (o 39,8%), jaki i udział młodych w ogóle zarejestrowanych bezrobotnych. Na koniec 2020 r. młodzi stanowili 29,0% ogółu wszystkich bezrobotnych – o 1,5 p.p. więcej niż w 2019 roku i 0,5 p.p. więcej niż 2 lata wcześniej,

W przypadku osób starszych – po 50 roku życia – na koniec 2020 roku w Małopolsce zarejestrowanych było o 22% więcej bezrobotnych powyżej 50 r.ż. niż rok wcześniej, ale ich udział w ogóle bezrobotnych spadł. W 2020 r. wyniósł 24,5%, tj. o 2,1 p.p. mniej niż w 2019 r. Wynika to z faktu, że dynamika wzrostu liczby bezrobotnych w młodszej grupie wiekowej była zdecydowanie wyższa niż w starszej. Większość bezrobotnych po 50 r.ż. stanowili długotrwale bezrobotni (56,3%) oraz mężczyźni (62,4%).

#### ➔ **zwiększył się udział absolwentów**

Udział absolwentów w ogóle bezrobotnych utrzymał tendencję wzrostową. W 2020 r. wyniósł 5,1% – o 0,2 pp. więcej niż w 2019 r. i o 0,3 pp. więcej niż dwa lata wcześniej. Tuż po ukończeniu nauki w urzędach rejestrowali się absolwenci: techników, szkół policealnych i branżowych II stopnia (37,7% ogółu rejestrujących się absolwentów), szkół wyższych (23,0%) oraz zasadniczych zawodowych i branżowych I stopnia (22,4%).

#### ➔ **zmniejszył się udział mieszkańców wsi**

Od 2017 r. sukcesywnie zwiększał się udział mieszkańców wsi w ogóle bezrobotnych. Pandemia odwróciła ten trend. W 2020 roku liczba zarejestrowanych mieszkańców wsi wyniosła 43 450 i stanowiła 52,3% liczby wszystkich bezrobotnych - najmniej w ciągu ostatnich 10 lat.

Wynika to z faktu, że napływ mieszkańców miast utrzymał się niemal na tym samym poziomie co w 2019 r. (zmniejszył się o 0,3%), podczas gdy wśród mieszkańców wsi był znacznie mniejszy (o 2%). Jednocześnie bardziej wyhamował ich odpływ z bezrobocia (liczba wyrejestrowań spadła o 28,5%, podczas gdy wśród mieszkańców wsi o 23,8%)

#### ➔ **nie zmienił się poziom wykształcenia bezrobotnych**

Najliczniejszą grupę, podobnie jak w 2019 r., stanowiły osoby z wykształceniem zasadniczym zawodowym/branżowym (26,3%) oraz policealnym i średnim zawodowym (24,3%). Ponad jedna czwarta bezrobotnych nie posiadała żadnych kwalifikacji zawodowych.

**➔ zwiększył się udział bezrobotnych z krótkim doświadczeniem zawodowym**

Potwierdza to, że w czasie kryzysu w pierwszej kolejności pracę tracą osoby z najkrótszym stażem i zatrudnione w oparciu o umowy cywilno-prawne. W 2020 r. bezrobotni bez udokumentowanego doświadczenia lub z doświadczeniem krótszym niż rok stanowili 31,8% ogółu zarejestrowanych (tj. o 0,7 p.p. więcej niż w 2019 r.). Staż pracy od roku do 5 lat wykazało 25,8% bezrobotnych (tj. o 0,6 p.p. więcej niż przed rokiem). Osoby doświadczone zawodowo – z ponad 20-letnim stażem – stanowiły 11,9% wszystkich bezrobotnych (tj. o 0,8 pp. mniej).

**➔ wydłużył się czas przebywania na bezrobociu**

Pandemia COVID-19 wydłużyła czas pobytu w rejestrach przede wszystkim tej grupy, która dotychczas przebywała w nich najkrócej. W 2020 r. osoby bezrobotne nie dłużej niż 3 miesiące stanowiły jedną czwartą ogółu zarejestrowanych (24,8%), podczas gdy rok wcześniej była to niemal jedna trzecia (31,8%). Jednocześnie najbardziej zwiększył się udział osób będących bezrobotnymi od 6 do 12 miesięcy (z 14,6% w 2019 r. do 22,4% w 2020 r.) – a więc ze średnim stażem bezrobocia.

W przypadku długotrwale bezrobotnych ich udział w 2020 r. wyniósł 44,8%, czyli o 3,2 p.p. mniej niż w roku poprzednim. Tym samym kontynuowany był obserwowany od 2015 r. trend spadkowy.

**➔ zmniejszył się udział osób z niepełnosprawnościami**

W 2020 r. liczba bezrobotnych z niepełnosprawnościami wzrosła o 4,2% względem 2019 r. Jednak udział tej grupy w ogóle bezrobotnych spadł. Na koniec 2020 r. wyniósł 5,2%, tj. o 1,4 p.p. mniej niż w roku poprzednim. Wpływ na to ma struktura wiekowa osób z niepełnosprawnościami – większość z nich to osoby po 50 roku życia (52,5%), których udział w ogóle bezrobotnych był niższy niż w latach poprzednich. Osoby niepełnosprawne przeważnie borykają się z problemem długotrwałego bezrobocia – 60,1% z nich pozostawało bez pracy powyżej 12 miesięcy. Większość niepełnosprawnych to mężczyźni (66,0%)

**Sytuacja osób młodych w czasie pandemii COVID-19**

Według Międzynarodowej Organizacji Pracy to właśnie ta grupa ponosi największe społeczne i ekonomiczne konsekwencje pandemii. Trudne wejście na rynek pracy w okresie pandemii może mieć długofalowy wpływ na przyszłe życie zawodowe osób młodych i istnieje duże ryzyko powstania tzw. „pokolenia zastoju” (ang. *lockdown generation*).

Raport przygotowany przez European Training Foundation potwierdza, że pandemia nasiliła dotychczasowe problemy osób młodych na rynku pracy. Wśród badanych młodych pracowników 15,4% zadeklarowało, że przestało pracować w czasie kryzysu, u 10,9% zmniejszyła się liczba godzin pracy, u 15,3% zmniejszono wynagrodzenie, a 5,2% straciło pracę. Według badań duża liczba osób młodych pracuje w sektorach najbardziej dotkniętych przez COVID-19, a ze względu na mniej stabilne formy zatrudnienia to właśnie ludzie młodzi byli zwalniani częściej przez pracodawców niż osoby z innych grup wiekowych.

Dodatkowo 35,8% badanych osób młodych stwierdziło, że COVID-19 wpłynął negatywnie na postrzeganie przez nich przyszłości.

Trudną sytuację potwierdzają także dane dotyczące bezrobocia. W 2020 roku młodzi bezrobotni przebywali w rejestrach dłużej niż w poprzednich latach. W przypadku 34,9% z nich czas przebywania na bezrobociu nie przekraczał 3 miesięcy, podczas gdy w 2019 r. tak krótki czas w rejestrach dotyczył 43,9% młodych. Jednocześnie prawie jedna trzecia bezrobotnych przed 30 rokiem życia (29,4%) posiadała w 2020 r. status osoby długotrwale bezrobotnej, czyli pozostawała w rejestrach powiatowych urzędów pracy dłużej niż 12 miesięcy w okresie ostatnich dwóch lat.

Problemy na rynku pracy osób młodych wynikają m.in. z braku doświadczenia zawodowego. Wśród młodych bezrobotnych ponad jedna czwarta (27,3%) w ogóle nie posiadała udokumentowanego stażu pracy, 30,2% posiadało zaledwie roczne doświadczenie w pracy, a mniej niż połowa (42,6%) przepracowała więcej niż rok.

Młodzi bezrobotni to osoby wykształcone. Ponad połowa z nich (64,1%) posiadała wykształcenie co najmniej średnie – w tym 16,8% posiadało dyplom uczelni wyższych. Osoby z wykształceniem zasadniczym zawodowym/branżowym stanowiły 21,5%, a 14,4% osób do 30 r.ż. zakończyło edukację na poziomie najwyższej gimnazjalnym.

Źródło: Opracowanie własne na podstawie *European Training Foundation, Preventing a 'lockdown generation' in Europe and Central Asia. Building resilient societies with young people in the era of COVID-19* oraz sprawozdania MRPiPS-01

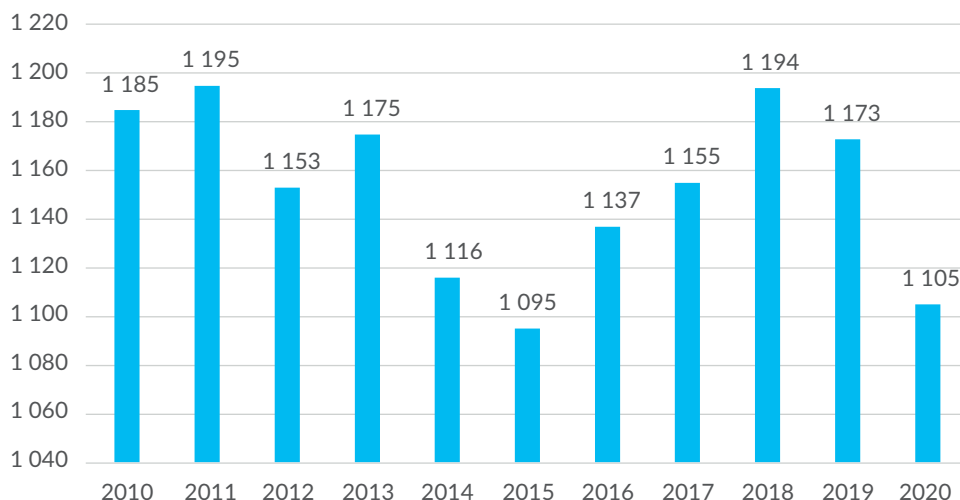
## POZIOM BIERNOŚCI

Mniej  
**biernych**  
zawodowo

Mimo trudniejszej sytuacji na rynku pracy w 2020 r. ubyło biernych zawodowo – w kraju i w województwie.

W IV kwartale 2020 r. w Małopolsce odnotowano 1,1 mln osób, które z różnych powodów pozostawały poza rynkiem pracy (nie pracowały i nie poszukiwały pracy). W porównaniu z poprzednim rokiem grupa ta zmniejszyła się o 68 tys., czyli o 5,8%. Dynamika spadku była więc zdecydowanie większa niż średnia w kraju (gdzie wyniosła 1,1%) i większa niż przed pandemią (pomiędzy IV kwartałem 2018 i 2019 roku wyniosła 1,8%).

### Wykres 33. Liczba biernych zawodowo w Małopolsce w latach 2010-2020 w tys., stan w IV kwartale



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych BDL

W stosunku do 2019 r. nie zmienił się profil biernych zawodowo. W IV kwartale 2020 r. stosunkowo częściej bierność dotyczyła:

- ▶ **kobiet**, które stanowiły 61% ogółu biernych,
- ▶ **mieszkańców wsi**, którzy stanowili 53% ogółu biernych,
- ▶ **osób w wieku 55 lat i więcej** czyli zbliżających się do wieku emerytalnego lub w wieku emerytalnym, którzy stanowili 64% ogółu biernych.

Najczęściej występującymi powodami bierności pozostały w 2019 r. przejścia na emeryturę (53,4% ogółu biernych) oraz pobieranie nauki (17,4% biernych)<sup>77</sup>. Warto jednak zauważyć, że w odniesieniu do 2018 r. zmniejszyła się liczba biernych z powodu:



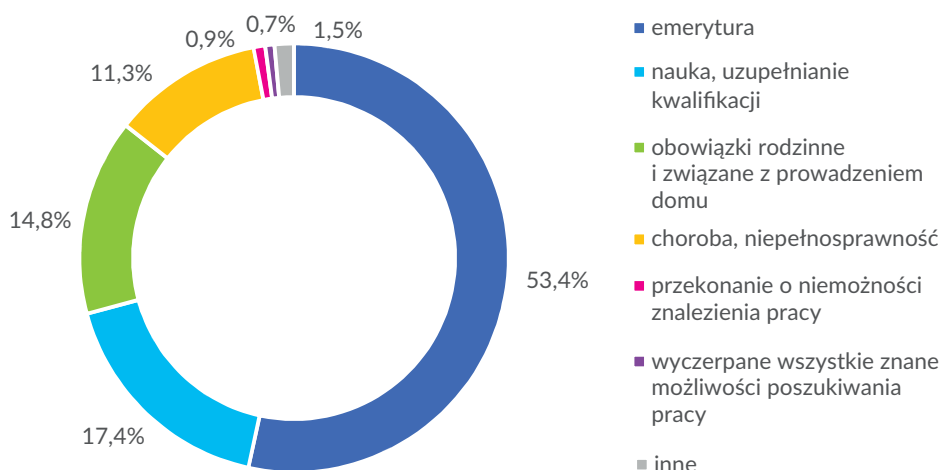
- ▶ choroby i niepełnosprawności (o 14%),
- ▶ nauki (6%),
- ▶ przekonania o niemożności znalezienia pracy (23%).

Zwiększyła się natomiast grupa biernych z powodu:



- ▶ emerytury (o 4%),
- ▶ obowiązków rodzinnych i związanych z prowadzeniem domu (6%),
- ▶ wyczerpania wszystkich znanych możliwości poszukiwania pracy (14%).

<sup>77</sup> W momencie przygotowywania opracowania nie były dostępne dane za 2020 r.

**Wykres 34. Powody bierności w Małopolsce w 2019 r.**

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych BDL

## OPIEKA NAD OSOBAMI ZALEŻNYMI

Osoba zależna to, zgodnie z definicją GUS, osoba wymagająca, ze względu na stan zdrowia lub wiek, stałej opieki<sup>78</sup>, czyli m.in. małe dzieci, niepełnosprawni, chorzy, osoby starsze. Funkcję opiekuna przeważnie sprawują najbliżsi członkowie rodziny.

Podejmowanie przez opiekunów pracy zawodowej zależy od szeregu czynników. Jednym z ważniejszych jest dostęp do usług opiekuńczych świadczonych przez wyspecjalizowane jednostki. Niestety, w wielu miejscach województwa oferta jest ciągle niewystarczająca.

### OPIEKA ŻŁOBKOWA NAD DZIEĆMI DO LAT 3

W ostatnich latach znacząco poprawił się dostęp do usług żłobkowych w Małopolsce. Pomiędzy 2012 a 2020 r. prawie pięciokrotnie wzrosła liczba dostępnych miejsc opieki nad dziećmi do lat 3. W lipcu 2020 r. było ich 17,8 tys., głównie w placówkach prywatnych.

Na 514 placówek działających w lipcu 2020 r. tylko 74 były prowadzone przez Jednostki Samorządu Terytorialnego (JST) – co stanowiło 14,4% ogółu placówek. W placówkach tych funkcjonowało 4405 miejsc opieki nad dziećmi (tj. 24,7% ogółu).

Mimo poprawy sytuacji, nadal z usług żłobkowych w skali województwa może skorzystać tylko niewielka część dzieci. Według stanu na lipiec 2020 r. miejsc w żłobkach starczało dla 16% najmłodszych Małopolan. Dostępność była mocno zróżnicowana terytorialnie.

W 77 gminach Małopolski nie było ani jednego miejsca opieki nad dziećmi do lat 3. Gminy te zlokalizowane były przeważnie w południowej i północno-wschodniej części województwa.

<sup>78</sup> Por. <https://stat.gov.pl/metainformacje/sloownik-pojec/pojecia-stosowane-w-statystyce-publicznej/3657,pojecie.html> [8.03.2021]

W kolejnych 40 gminach liczba miejsc nie przekraczała 5% liczby dzieci w wieku żłobkowym. Najwyższy poziom (nieznacznie powyżej 30%), występował w gminie miejskiej Limanowa. Poza tym stosunkowo dużą dostępność odnotowano w Krakowie (22%), w Rabce Zdroju (19%) i Suchej Beskidzkiej (17%). Por. mapa 3. poniżej.

### Żłobki dofinansowane z funduszy europejskich

W ramach działania 8.5 Regionalnego Programu Operacyjnego dla Województwa Małopolskiego od 2016 r. do lipca 2020 r. powstało 3112 miejsc, w tym 269 utworzyły JST. Oznacza to, że 17% ogółu miejsc w żłobkach powstało dzięki wsparciu z UE. W planach jest utworzenie kolejnych 1107 miejsc (w tym 210 przez JST).

- Środki na utworzenie miejsc opieki nad dziećmi do lat 3 trafiły do 48 gmin
- W 9 gminach wszystkie miejsca opieki, które funkcjonują w gminie, powstały dzięki środkom z RPO
- 58 gmin posiada miejsca opieki i nie korzystało przy tym ze wsparcia z RPO. Przy czym poziom dostępności usług opiekuńczych w tych gminach jest przeważnie niski – w przypadku 49 gmin nie przekracza 10% dzieci w wieku żłobkowym

Przed epidemią (w roku szkolnym 2019/2020) jedna czwarta beneficjentów miała więcej chętnych niż wolnych miejsc w swojej placówce. Jedna trzecia beneficjentów miała natomiast problem z wypełnieniem wszystkich wolnych miejsc. Powodem takiej sytuacji były, zdaniem beneficjentów: opłaty za żłobek, których rodzice nie byli skłonni ponieść, pojawienie się konkurencji (także z innych projektów unijnych), a także obawy rodziców o zdrowie dzieci.

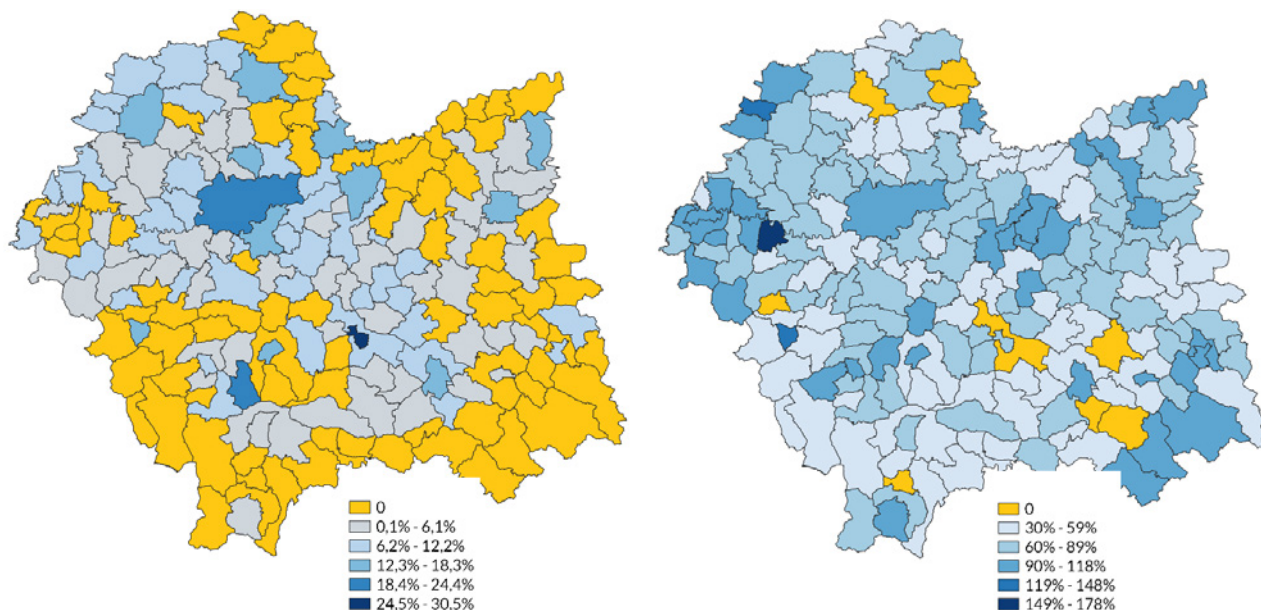
Pandemia zmniejszyła zainteresowanie usługami żłobków. Niemal połowa beneficjentów pytanym w lipcu 2020 r. twierdziła, że na rok szkolny 2020/2021 ma mniej zapisanych dzieci niż dostępnych miejsc.

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych WUP

## OPIEKA PRZEDSZKOLNA NAD DZIEĆMI W WIEKU OD 3 DO 6 LAT

Opieka przedszkolna jest powszechnie dostępna w województwie. W 2019 r. (najnowsze dostępne dane) tylko w pojedynczych gminach (9 na 182 w województwie) nie było miejsc wychowania przedszkolnego. Średnio w Małopolsce na 1000 dzieci w wieku od 3 do 6 lat przypadało 767 miejsc wychowania przedszkolnego. Co oznacza, że 76,7% wszystkich dzieci z Małopolski w wieku od 3 do 6 lat miało możliwość uczęszczania do takiej placówki.

**Mapa 3. Dostępność\* opieki żłobkowej (mapa lewa) w lipcu 2020 r. i przedszkolnej (mapa prawa) w 2019 r. w Małopolsce**



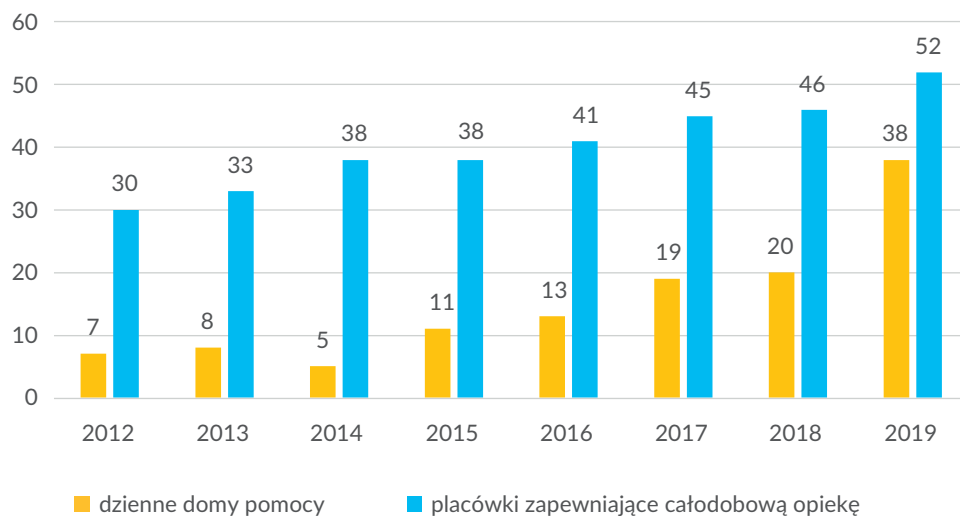
\*Liczba dzieci w danej kategorii wiekowej odniesiona do liczby miejsc w danej gminie

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych z BDL oraz portalu Emp@tia

## OPIEKA NAD OSOBAMI CHORYMI I STARSZYMI

Z roku na rok przybywa ośrodków, które świadczą usługi opiekuńcze dla osób niesamodzielnych. W Małopolsce, na koniec roku 2019, funkcjonowały 52 placówki zapewniające opiekę całodobową (o 13% więcej niż rok wcześniej) oraz 38 dziennych domów pomocy (prawie dwa razy więcej niż w 2018 r.). Nie zmienia to jednak faktu, że potrzeby są nadal duże. W 2019 r. na miejsce w domu opieki społecznej oczekiwało 416 osób (rok wcześniej było ich 465). W 6 powiatach (dąbrowskim, gorlickim, m. Nowy Sącz, miechowskim, proszowickim i suskim) wg stanu na 2019 r. nie było ani jednej placówki zapewniającej opiekę całodobową, a w 3 (tatrzańskim, chrzanowskim i nowotarskim) ani jednego dziennego domu pomocy.

**Wykres 35. Liczba placówek zapewniających opiekę całodobową oraz dziennych domów pomocy w Małopolsce w latach 2012-2019**



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych z Internetowego Obserwatora Statystyk Społecznych

## SYTUACJA OPIEKUNÓW BIERNYCH ZAWODOWO

Z badania przeprowadzonego pod koniec 2019 r. w województwie małopolskim wśród opiekunów biernych zawodowo (nie pracujących i nie poszukujących pracy) wynika, że<sup>79</sup>:

- ▶ Osoby biernie, które opiekują się dziećmi, sporadycznie korzystają z usług żłobka (23% dzieci w wieku żłobkowym korzystało z tej formy opieki), częściej z przedszkola (37% dzieci uczęszczało do placówek przedszkolnych), powszechnie posyłają dzieci do szkół (95% dzieci w wieku szkolnym pobierało naukę w szkole<sup>80</sup>).
- ▶ W opiece nad osobami dorosłymi pomagają przede wszystkim inne, które robią to nieodpłatnie (wg deklaracji opiekunów 47% podopiecznych ma taką dodatkową pomoc). W pojedynczych przypadkach podopieczni korzystają z wyspecjalizowanych usług: 6% ma zatrudnionego opiekuna, 4% uczęszcza do dziennych ośrodków opieki.
- ▶ Około 60% opiekunów biernych zawodowo posiada doświadczenie zawodowe (62% opiekunów dzieci i 60% opiekunów osób dorosłych).
- ▶ Pozostawanie poza rynkiem pracy stanowi problem przede wszystkim dla opiekunów osób dorosłych. W grupie tej 42% badanych wskazało, że brak pracy jest problemem, podczas gdy wśród opiekunów dzieci jedynie 19%. Co więcej, w sytuacji gdyby opiekunowie mieli dostęp do profesjonalnej i dostosowanej do potrzeb (swoich i swoich podopiecznych) opieki, to wszyscy opiekunowie osób dorosłych zadeklarowali

<sup>79</sup> Badanie przeprowadził Wojewódzki Urząd Pracy w Krakowie w IV kwartale 2019 r. Objęto nim osoby biernie zawodowo (w tym opiekunów osób zależnych) w wieku produkcyjnym z wyłączeniem osób pobierających emeryturę i uczących się. Najważniejsze wyniki dostępne są na stronie: <https://wupkrakow.praca.gov.pl/documents/67976/13865790/Badanie%20Bierni%20Zawodowo%20w%20Ma%C5%82opolsce%20-%20skr%C3%B3t/d8c0fc4b-c063-42e8-884a-d2414f14c299?t=1608279456000> [04.05.2021]

<sup>80</sup> W przypadku pozostałych dzieci, rodzice decydowali się na naukę domową lub stan zdrowia dzieci nie pozwalał na naukę w szkole.



gotowość podjęcia pracy, natomiast w grupie opiekunów dzieci chęć aktywizacji zawodowej wyraziło 45%, a 34% nawet w takiej sytuacji nie wróciłoby na rynek pracy.

- ▶ Osoby opiekujące się dziećmi, wyrażające gotowość podjęcia pracy, (niezależnie czy są to dzieci najmłodsze, w wieku żłobkowym, czy starsze (w wieku szkolnym) najbardziej oczekują opieki osoby spokrewnionej/znajomej – np. babci dziecka. Poza tym badani bardziej preferują opiekę instytucjonalną (żłobek/przedszkole/szkołę) niż nianię.
- ▶ Tylko niewielka grupa opiekunów dzieci mogłaby ponosić opłatę za opiekę zgodnie z obowiązującym cennikiem. Ponad połowa deklaruje, że usługa musiałaby być zupełnie bezpłatna, a około jedna piąta, że konieczne byłoby dofinansowanie.
- ▶ W przypadku opiekunów osób dorosłych, którzy samodzielnie sprawują opiekę, podjęcie pracy warunkowane jest zatrudnieniem opiekuna lub dostępem do dziennego ośrodka opieki. W przypadku opiekunów, którzy mają wsparcie w opiece, potrzebne jest wydłużenie go w czasie.
- ▶ Opiekunowie osób dorosłych, podobnie jak opiekunowie dzieci, przeważnie nie mają środków na pokrycie kosztów opieki wg cen rynkowych. Ponad połowa deklaruje, że usługa musiałaby być całkowicie bezpłatna, ok. 10% potrzebowałoby dofinansowania.
- ▶ W gospodarstwach domowych opiekunów średni dochód miesięczny na osobę netto wynosi przeważnie do 1000 zł (46% opiekunów dzieci i 44% opiekunów dorosłych). Dochody powyżej 2000 zł na osobę deklaruje 15% opiekunów dzieci oraz 11% opiekunów osób starszych.

## SYTUACJA OPIEKUNÓW ŁĄCZĄCYCH OPIEKĘ Z PRACĄ

Z szacunków Forum Odpowiedzialnego Biznesu wynika, że 5,2 mln osób w Polsce łączy pracę z obowiązkiem opieki nad dzieckiem do lat 14, a 3 mln osób ma w rodzinie niesamodzielną osobę dorosłą, wymagającą regularnej opieki. Kwestia łączenia pracy z obowiązkami opiekuńczymi dotyczy tym samym ok. 37% wszystkich gospodarstw domowych w Polsce.

Obowiązki opiekuńcze w większym stopniu dotyczą kobiet, jednak mężczyźni również odgrywają znaczącą rolę, zwłaszcza przy opiece nad osobami dorosłymi.

Opieka nad osobami dorosłymi jest znacznie słabiej obecna w świadomości i rozmowach pracowników niż opieka nad dziećmi. 38% badanych nie wie, czy ma w swoim otoczeniu osoby opiekujące się dorosłymi, podczas gdy tylko 9% nie orientuje się, czy ich współpracownicy mają dzieci.

Mniej osób dostrzega także wyzwania związane z łączeniem roli pracownika i opiekuna osoby dorosłej, niż w przypadku łączenia roli pracownika i opiekuna dziecka – 52% pracowników uznało, że opieka nad osobą dorosłą jest istotną kwestią dla zespołu (tzn. wpływa na nieobecności, wyjścia z pracy itp.), w przypadku opieki nad dzieckiem takie deklaracje pracowników stanowiły 64%. Jak podkreślają autorzy raportu, w związku ze starzeniem się społeczeństwa, postrzeganie roli opiekuna osoby dorosłej powinno się zmieniać, gdyż będzie dotyczyło rosnącej rzeszy pracowników.

Z jednej strony większość opiekunów (63%) uznaje, że osiąga odpowiednią równowagę między pracą a opieką nad innymi. Z drugiej, niemal wszyscy pracownicy (99%) z obowiązkami opiekuńczymi podejmowali już jakieś działania dla zapewnienia równowagi praca-życie osobiste. Najczęściej odbywało się to kosztem rezygnacji z pewnych form aktywności poza pracą (sport, hobby). Główne podejmowane działania z obszaru aktywności zawodowej to zmiana czasu pracy oraz przejście na elastyczny czas pracy.

Pracodawcy w zdecydowanej większości wychodzą naprzeciw oczekiwaniom pracowników, oferując im różnego rodzaju rozwiązania sprzyjające godzeniu ról zawodowych i opiekuńczych. Zadeklarowało tak aż 80% badanych pracowników-opiekunów.

Najczęściej wykorzystywanymi udogodnieniami są: możliwość krótkiego wyjścia z pracy w ciągu dnia, z możliwością odrobienia, bez straty urlopu (28% korzystających - 77% osób ma dostęp do tego rozwiązania w pracy), elastyczne godziny pracy (16% korzysta – spośród 72% osób, które mają to rozwiązanie oferowane w pracy) oraz możliwość pracy z domu (11% - 69% tych, którzy mają taką szansę). Poza tym, dla pracowników pomocne byłoby:

- ▶ dofinansowanie przez pracodawcę żłobków / przedszkoli – atrakcyjne dla 56%, dostępne tylko dla 6% pracowników;
- ▶ przyzakładowe przedszkole / żłobek – atrakcyjne dla 53%, dostępne tylko dla 3% pracowników;
- ▶ dofinansowanie do usług opiekuńczych (bony na usługi opiekuńcze) – atrakcyjne dla 51%, dostępne tylko dla 5% pracowników;
- ▶ dodatkowe dni wolne na opiekę nad osobami dorosłymi – atrakcyjne dla 48%, dostępne tylko dla 5% pracowników;
- ▶ dodatkowe dni wolne na opiekę nad dzieckiem – atrakcyjne dla 54%, dostępne tylko dla 12%.

Pełnienie roli opiekuna i pracownika ma swoje pozytywne strony – czterech na dziesięciu pracowników-opiekunów twierdzi, że obowiązki opiekuńcze zwiększyły ich kompetencje przydatne w pracy. Jednakże co trzeci badany jest zdania, że przez obowiązki opiekuńcze stracił pewne szanse zawodowe<sup>81</sup>.

<sup>81</sup> Por. *Praca zawodowa a pełnienie ról opiekuńczych przez kobiety i mężczyzn w Polsce*, Forum Odpowiedzialnego Biznesu, 2020, dostęp: [https://odpowiedzialnybiznes.pl/wp-content/uploads/2020/08/FOB\\_Praca-zawodowa-a-pe%C5%82nienie-r%C3%B3l-opieku%C5%84czych-przez-kobiety-i-m%C4%99%C5%BCzyn-w-Polsce.pdf](https://odpowiedzialnybiznes.pl/wp-content/uploads/2020/08/FOB_Praca-zawodowa-a-pe%C5%82nienie-r%C3%B3l-opieku%C5%84czych-przez-kobiety-i-m%C4%99%C5%BCzyn-w-Polsce.pdf) [19.04.2021]

## AKTYWIZACJA ZAWODOWA

Mniej działań  
aktywizacyjnych

Zalecenia dotyczące zachowania społecznego dystansu oraz mniejsza liczba wolnych miejsc pracy utrudniały aktywizację bezrobotnych w 2020 r. Ze względu na niepewną przyszłość, pracodawcy mniej chętnie, niż w roku 2019, zdecydowali się na przyjęcie na staż lub subsydiowane zatrudnienie osoby bezrobotnej, którą po okresie refundacji musieliby zatrudnić. W powiatowych urzędach pracy w Małopolsce liczba podjętych działań aktywizacyjnych zmniejszyła się pomiędzy 2019 a 2020 r. o 27%.

W 2020 roku, podobnie jak w latach poprzednich, powiatowe urzędy pracy (PUP) najczęściej aktywizowały bezrobotnych poprzez staże i szkolenia, choć w zdecydowanie mniejszej skali niż w 2019 r. (odpowiednio o 16% i 41%).

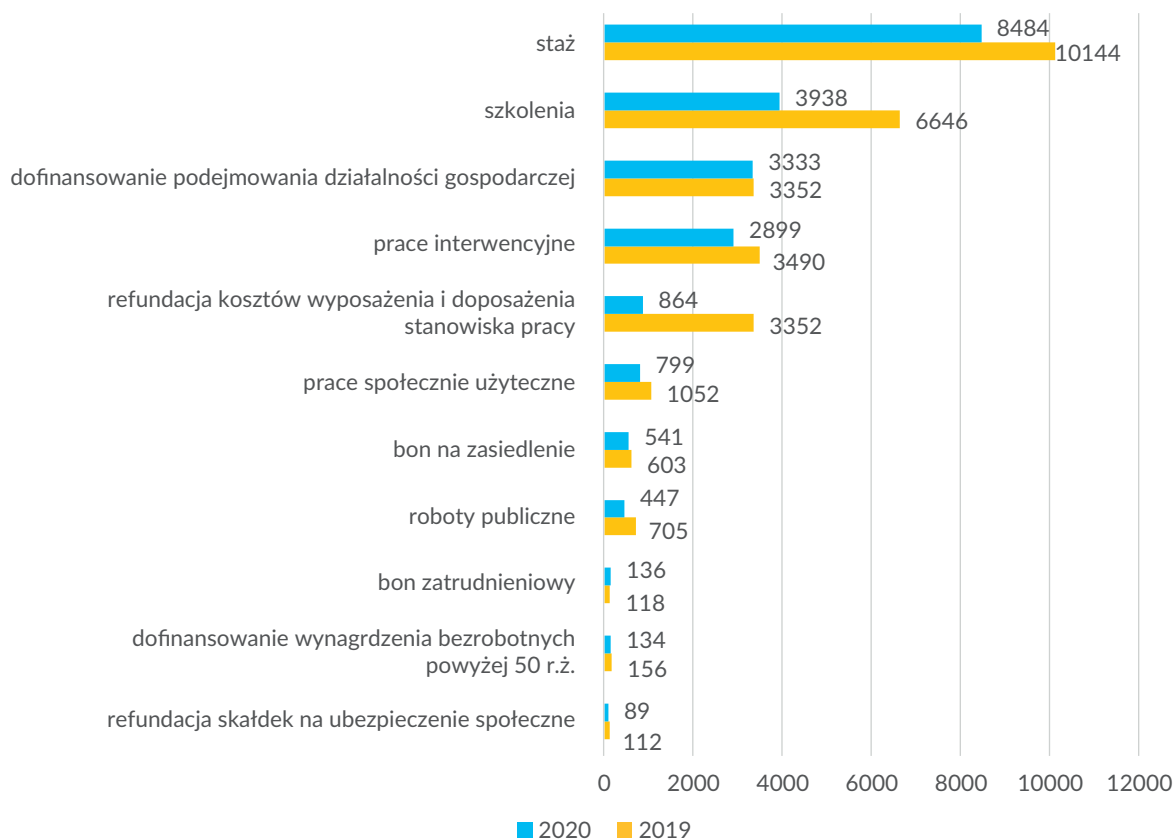
PUP aktywizowały bezrobotnych także poprzez wsparcie dla pracodawców, którzy oferowali im zatrudnienie m.in. poprzez refundację kosztów wyposażenia stanowiska pracy. W 2020 r. liczba przyznanych refundacji zmniejszyła się o 70% w stosunku do roku 2019, przy czym spadek zainteresowania tą formą aktywizacji wynikał także z kwestii regulaminowych. Zgodnie z obowiązującymi w 2020 r. przepisami, o refundację nie mogli ubiegać się pracodawcy, którzy zmniejszyli wymiar czasu pracy swoim pracownikom. Tymczasem, w związku z pandemią, wielu pracodawców decydowało się na takie rozwiązanie. Po nowelizacji przepisów (obowiązującej od 21.01.2021 r.) o dopłatę do wyposażenia stanowiska pracy mogą wnioskować także pracodawcy, którzy obniżyli pracownikom wymiar czasu pracy<sup>82</sup>.

W 2020 r. znacząco zmniejszyła się także liczba sfinansowanych przez PUP robót publicznych (o 37%), prac społecznie użytecznych (o 24%) oraz refundacji składek na ubezpieczenie społeczne (o 21%).

Na podobnym poziomie utrzymała się liczba przyznanych dotacji na założenie działalności gospodarczej, a o 15% zwiększyła się liczba bonów zatrudnieniowych – co nie zmienia faktu, że jest to cały czas jedna z najmniej popularnych form aktywizacji bezrobotnych.

<sup>81</sup> Por. Łatwiej o refundację kosztów wyposażenia lub doposażenia stanowiska pracy, dostęp: <https://inforfk.pl/aktualnosc/8076559,Latwiej-o-refundacje-kosztow-wyposazenia-lub-doposazenia-stanowiska-pracy.html> [20.04.2021]

### Wykres 36. Liczba działań aktywizacyjnych realizowanych przez powiatowe urzędy pracy w Małopolsce w 2019 r. i 2020 r.\*



\*jeden bezrobotny mógł skorzystać z kilku form aktywizacji

Źródło: opracowanie własne na podstawie sprawozdania MRPiPS-02

Działania aktywizacyjne prowadzone przez powiatowe urzędy pracy finansowane były z:

- ▶ Funduszu Pracy, w tym wydzielonej puli Funduszu Pracy na realizację Programów Regionalnych<sup>83</sup>,
- ▶ Europejskiego Funduszu Społecznego
  - Programu Operacyjnego Wiedza Edukacja Rozwój (POWER) – dla osób do 30 r.ż.<sup>84</sup>
  - Regionalnego Programu Operacyjnego dla Województwa Małopolskiego (RPO WM) – dla osób powyżej 30 r.ż.<sup>85</sup>

<sup>83</sup> Programy Regionalne są inicjatywą regionalną, ale realizowane są przez poszczególne powiatowe urzędy pracy, które dzięki włączeniu się w nią pozyskują dodatkowe środki z Funduszu Pracy na aktywizację osób bezrobotnych

<sup>84</sup> Wsparcia w ramach POWER udzielają oprócz powiatowych urzędów pracy (PUP), także beneficjenci projektów konkursowych. W latach 2015-2020 było to w sumie 213 projektów, na łączną kwotę 723,8 mln zł, w tym: 105 projektów PUP na kwotę 518,4 mln zł oraz 108 projektów konkursowych na kwotę 205,4 mln zł. W 2020 roku podpisano także umowy o dofinansowanie ostatniej w tym okresie edycji projektów PUP – 21 projektów na kwotę 151,3 mln zł. Będą one realizowane w okresie od stycznia 2021 roku do grudnia 2022 roku. Do końca 2020 r. w projektach konkursowych wzięło udział 9,7 tys. osób biernych i 0,4 tys. osób bezrobotnych, w projektach PUP – 49,4 tys. osób bezrobotnych.

<sup>85</sup> Wsparcia w ramach RPO WM udzielają, oprócz powiatowych urzędów pracy, także beneficjenci projektów konkursowych. Łącznie w latach 2015-2020 zawarto 301 umów w zakresie aktywizacji zawodowej osób w wieku ponad 30 lat, w tym: 126 umów na kwotę 302,7 mln zł na realizację projektów pozakonkursowych przez powiatowe urzędy pracy, 165 umów na kwotę 234,1 mln zł na realizację projektów przez podmioty wyłonione w konkursach dotyczących aktywizacji zawodowej oraz 10 umów na kwotę 223,5 mln zł na realizację projektów ukierunkowanych na zakładanie działalności gospodarczych przez osoby pozostające bez pracy. W latach 2015-2020 z różnych form pomocy skorzystało 41,8 tys. osób pozostających bez pracy, w tym 37,2 tys. osób bezrobotnych i 4,6 tys. osób biernych zawodowo.

## Programy Regionalne w Małopolsce

W 2020 roku zakończyła się realizacja Małopolskich Programów Regionalnych z edycji 2019 – 2020. W tym okresie realizowane były trzy programy:

- Program **„Konserwator”** realizowany był przez 13 powiatowych urzędów pracy, które łącznie objęły wsparciem 207 osób bezrobotnych, w szczególności kobiet i osób długotrwale bezrobotnych. Nawiązano tutaj współpracę z łącznie 82 instytucjami kultury i innymi podmiotami realizującymi zadania związane z ochroną zabytków i dziedzictwa kulturowego z terenu Małopolski. W programie łączone były prozatrudnieniowe cele i działania służące wsparciu osób pozbawionych zatrudnienia z celami związanymi z kadrowym wsparciem instytucji kultury.
- Program **„Firma+1”** realizowało 18 powiatowych urzędów pracy, które łącznie objęły wsparciem 693 osoby bezrobotne w szczególności osoby 40+, kobiety i osoby długotrwale bezrobotne. Tutaj pomoc w zatrudnieniu pracownika otrzymywali mikro i mali przedsiębiorcy oraz osoby samozatrudnione. Program stanowił odpowiedź na potrzeby dwóch grup, z jednej strony wspierał osoby bezrobotne w procesie aktywizacji zawodowej, z drugiej był narzędziem, dzięki któremu małe lokalne firmy zdobywały często pierwszych pracowników. W całej edycji 2019 – 2020 wsparcie otrzymało 666 mikro i małych firm.
- Program **„Zbuduj swoją przyszłość”** realizowany był przez 2 powiatowe urzędy pracy. W ramach tego programu w latach 2019 – 2020 wsparcie otrzymały 43 osoby bezrobotne chcące pracować w branży budowlanej. Bezrobotni – głównie mężczyźni dzięki objęciu programem zdobyli umiejętności potrzebne do pracy w zawodach budowlanych, doświadczenie zawodowe oraz uzyskali lub uaktualnili wymagane przez pracodawców kwalifikacje. Równocześnie Program ten był inicjatywą odpowiadającą na potrzeby przedsiębiorców działających w branży budowlanej, którzy zgłaszali bardzo duże problemy ze znalezieniem pracowników. W całej edycji 2019 – 2020 wsparcie otrzymało 40 firm z branży budowlanej.

W grudniu 2020 roku podpisano nowe porozumienie na realizację trzech Programów Regionalnych w latach 2021–2022: programów „Konserwator” i „Firma +1” realizowanych już w poprzednich latach oraz po raz pierwszy zainicjowanego programu pn. „Bumerang – powrót na rynek pracy” będącego odpowiedzią na kryzys wywołany przez pandemię COVID-19 w Polsce. Program ten będzie wspierał głównie osoby bezrobotne, które utraciły pracę z przyczyn dotyczących zakładu pracy, a także osoby do 30 r.ż. oraz absolwentów.

Źródło: opracowanie własne WUP

# UCZENIE SIĘ DOROSŁYCH

Konieczność zachowania dystansu społecznego zmieniła oblicze rynku szkoleniowego. Zarówno poradnictwo zawodowe, jak i szkolenia, w dużej mierze zostały przeniesione do Internetu.

Przyspieszająca w wyniku pandemii automatyzacja i cyfryzacja sprawiła, że kompetencje przyszłości potrzebne są już obecnie.

Polacy widzą potrzebę rozwijania swoich umiejętności, a do nauki stymuluje ich przede wszystkim środowisko pracy. Jednak ze względu na obostrzenia w funkcjonowaniu wielu branż, ta forma uczenia się została ograniczona w czasie pandemii.

## AKTYWNOŚĆ EDUKACYJNA DOROSŁYCH

**Większość**  
Polaków  
**rozwija**  
kompetencje

O konieczności ciągłego rozwijania kompetencji eksperci mówili wielokrotnie już przed pandemią COVID-19. Pandemia, wymuszając reorganizację pracy w wielu zawodach i konieczność dostosowania się do nowej rzeczywistości, z całą mocą unaoczniała wagę procesu uczenia się.

Badania Bilansu Kapitału Ludzkiego potwierdzają wysoki poziom aspiracji związanych ze zdobywaniem umiejętności, a także faktyczną aktywność w tym obszarze. W 2019 r. 80% Polaków

w wieku 25–64 lata deklarowało, że rozwijało swoje kompetencje w ciągu 12 miesięcy poprzedzających badanie. Wśród pracujących ten odsetek sięgał 88%. Z wcześniejszej edycji badania (z 2017 r.) wynika, że:

- ▶ 6% Polaków 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).

Jak podkreśla dr Barbara Worek, do uczenia się stymuluje dorosłych przede wszystkim środowisko pracy, które zmienia się gwałtownie nie tylko w związku z pandemią COVID-19. Dlatego też gotowość do uczenia się i rozwoju można bez wątplenia uznać za najważniejszą kompetencję przyszłości<sup>86</sup>. Podobne wnioski płyną z raportu Deloitte. Jedną z prezentowanych w raporcie strategii pracowniczych brzmi: więcej niż przekwalifikowanie: uwolnienie potencjału pracowników<sup>87</sup>.

### Zintegrowana Strategia Umiejętności 2030 (ZSU 2030)

28 grudnia 2020 r. Rada Ministrów przyjęła „Zintegrowaną Strategię Umiejętności 2030 (część szczegółowa)”. ZSU 2030 stanowi ramy strategiczne polityki na rzecz rozwoju umiejętności niezbędnych do wzmocnienia kapitału społecznego, włączenia społecznego, wzrostu gospodarczego i osiągnięcia wysokiej jakości życia. Obszary oddziaływania to:

- umiejętności podstawowe, przekrojowe i zawodowe dzieci, młodzieży i osób dorosłych,
- rozwijanie umiejętności w edukacji formalnej – kadry zarządzające,
- rozwijanie umiejętności w edukacji formalnej – kadry uczące,
- rozwijanie umiejętności poza edukacją formalną,
- rozwijanie i wykorzystanie umiejętności w miejscu pracy,
- doradztwo zawodowe,
- współpraca pracodawców z edukacją formalną i pozaformalną,
- planowanie uczenia się przez całe życie i potwierdzanie umiejętności.

Każdy z obszarów oddziaływania zawiera tematy i kierunki działań, a także katalog podmiotów, które będą zaangażowane w realizację strategii. Zapisy ZSU 2030 należy traktować jako merytoryczny drogowskaz dla optymalnej alokacji funduszy krajowych i europejskich na rzecz rozwoju umiejętności na poziomie krajowym i regionalnym.

Dokument został opracowany w wyniku szerokich konsultacji, z uwzględnieniem: wymogów wynikających z Umowy Partnerstwa, rekomendacji raportu „Strategia Umiejętności OECD: Polska” oraz założeń Nowego Europejskiego Programu na rzecz Umiejętności. Wojewódzki Urząd Pracy w Krakowie aktywnie uczestniczył w procesie konsultacji, zgłaszając szereg rekomendacji, które zostały uwzględnione w ZSU.

Źródło: opracowanie własne na podstawie [https://eacea.ec.europa.eu/national-policies/eurydice/content/national-reforms-related-transversal-skills-and-employability-50\\_pl](https://eacea.ec.europa.eu/national-policies/eurydice/content/national-reforms-related-transversal-skills-and-employability-50_pl) [29.04.2021]

<sup>86</sup> *Automatyzacja goni do nauki. Polacy chcą się doksztalać* - Rynek pracy - rp.pl

<sup>87</sup> *RAPORT: Trendy HR 2021 | Global Human Capital Trends 2021* (deloitte.com)

# UCZENIE SIĘ PRACUJĄCYCH

Wśród pracowników w Polsce widać dużą gotowość do rozwijania swoich kompetencji. Aż 86% z nich (w porównaniu do 76% na świecie) jest gotowa do ciągłego zdobywania nowych umiejętności, a nawet do przekwalifikowania, aby utrzymać się na rynku pracy<sup>88</sup>.

Jak wynika jednak z analiz OECD w wyniku pandemii zmniejszyła się aktywność edukacyjna w miejscu pracy. W związku z przejściem na pracę zdalną, czy też wymuszonym przestojem ekonomicznym, w wielu zawodach pracownicy mieli mniej sposobności, aby uczyć się od siebie nawzajem, ale także aby uczestniczyć w szkoleniach i warsztatach prowadzonych przez pracodawcę.

## Mniej nauki w miejscu pracy

OECD szacuje, że w czasie *lockdownów*, udział pracowników w kształceniu pozaformalnym (m.in. warsztatach i szkoleniach prowadzonych przez pracodawcę) spadł średnio o 18%, a w uczeniu nieformalnym (obejmującym m.in. uczenie się przez działanie i uczenie się nowych rzeczy w pracy) nawet o 25%.

Ograniczenie możliwości uczenia się dotyczyło przede wszystkim osób zatrudnionych w branży: administrowanie i działalność wspierająca, sztuka, rozrywka i rekreacja. Szacuje się, że na każdy tydzień zamknięcia, pracownicy zatrudnieni w tych sektorach tracili średnio prawie trzy czwarte możliwości uczenia się nieformalnego i pozaformalnego, w porównaniu z ilością nauki, jaką pobierali tygodniowo przed wybuchem pandemii.

Ponadto z ustaleń OECD wynika, że pandemia najbardziej dotknęła pracowników z najniższym wykształceniem. Ich możliwości uczenia się nieformalnego i pozaformalnego, zmniejszyły się dwa razy bardziej niż w przypadku pracowników z wyższym wykształceniem<sup>89</sup>.

Uczenie w miejscu pracy zostało także ograniczone ze względu na okrojenie budżetów szkoleniowych przez część firm. Pomimo, że coraz więcej pracodawców widzi potrzebę doksztalcenia pracowników (94% firm twierdzi, że w związku ze zmieniającymi się warunkami pracy, pracownicy powinni nabyć nowe umiejętności – w 2018 takie deklaracje składało 65% firm<sup>90</sup>) to jednak w sytuacji kryzysowej, takiej jak pandemia, są zmuszani do zmniejszania wydatków na szkolenia.

<sup>88</sup> Por. *Przyszłość rynku pracy. Polska perspektywa*. Badanie PwC „Upskilling Hopes & Fears 2021”, dostęp: <https://www.pwc.pl/pl/publikacje/przyszlosc-ryнку-pracy-polska-perspektywa-badanie-2021.html> [29.04.2021]

<sup>89</sup> Por. *Adult Learning and COVID-19: How much informal and non-formal learning are workers missing?*, OECD, marzec 2021

<sup>90</sup> Por. *The Future of Jobs Report 2020, OCTOBER 2020*, World Economic Forum, dostęp: <https://www.weforum.org/reports/the-future-of-jobs-report-2020> [23.04.2021]



Z badania ManpowerGroup wynika, że w 2020 r. niemal jedna czwarta firm w Polsce (22%) zdecydowała się na rezygnację z części benefitów dla pracowników, w tym ze m.in. ze szkoleń. 63% przedsiębiorstw pozostawiło benefity bez zmian. 9% rozszerzyło je – najczęściej o dodatkowe szkolenia wewnętrzne związane z zarządzaniem sobą w czasie pracy lub efektywną pracą zdalną, wsparcie psychologiczne pracowników. 6% firm pozostało przy tej samej liczbie benefitów, zmieniając jednak ich zakres<sup>91</sup>.

### **Dofinansowanie do szkoleń dla pracowników z KFS**

Krajowy Fundusz Szkoleniowy (KFS) ma za zadanie wesprzeć pracodawców i pracowników w procesie uczenia się. W 2020 r. na ten cel przeznaczono w Małopolsce 18,4 mln zł.

Mimo zamknięcia wielu branż, w 2020 r. tylko nieznacznie zmniejszyła się liczba pracodawców korzystających z KFS w stosunku do roku poprzedniego. O ile w 2019 było to 1657 podmiotów, o tyle w 2020 było ich 1449 (o 12,5% mniej). Jeśli chodzi o pracowników biorących udział w szkoleniach to było ich 15% mniej w stosunku do roku poprzedniego (7023 do 8287).

Osoby objęte wsparciem w 2020 r. uczestniczyły łącznie 9 198 razy w różnych formach podnoszenia kompetencji (jedna osoba mogła uczestniczyć w kilku formach). Średnia wartość wsparcia na pracodawcę wyniosła 11,6 tys. zł.

Wśród podmiotów zdecydowaną większość stanowiły firmy z sektora mikroprzedsiębiorstw (854 umów – 59%). Grupa ta mogła liczyć na pełne – (100%) dofinansowanie szkoleń.

Pozytywnym aspektem wdrażania KFS w 2020 roku było upowszechnienie elektronicznych platform do komunikowania z urzędem (np. ePUAP) oraz popularyzacja szkoleń online i blended learning (łączyjących metody tradycyjne i zdalne), które oceniane były równie dobrze jak stacjonarne.

Działania KFS finansowane są z Funduszu Pracy. Dofinansowanie przyznają powiatowe urzędy pracy.

Źródło: opracowanie własne WUP w Krakowie

<sup>91</sup> Ocena nowej rzeczywistości rynku pracy – perspektywa pracowników i pracodawców, ManpowerGroup, dostęp: [https://www.manpowergroup.pl/wp-content/uploads/2020/10/ManpowerGroup-i-HRlink\\_Ocena-nowej-rzeczywistosc%CC%81ci-ryнку-pracy.pdf](https://www.manpowergroup.pl/wp-content/uploads/2020/10/ManpowerGroup-i-HRlink_Ocena-nowej-rzeczywistosc%CC%81ci-ryнку-pracy.pdf) [26.04.2021]

# KOMPETENCJE PRZYSZŁOŚCI

Jak pokazują prognozy, do 2025 r. maszyny będą pracowały tyle samo czasu co ludzie. Wraz z rozwojem technologii zniknie 85 mln obecnych miejsc pracy, ale pojawi się 97 mln nowych, lepiej dostosowanych do zmieniającego się podziału pracy między ludzi, maszyny i algorytmy<sup>92</sup>. Aby pozostać konkurencyjnymi na rynku pracy, pracownicy muszą nieustannie zdobywać nowe umiejętności, co wymaga elastyczności, zwinności, ciekawości oraz pozytywnego nastawienia do procesu uczenia się<sup>93</sup>.

Kluczowego znaczenia nabierają kompetencje<sup>94</sup>, które odróżniają pracę człowieka od pracy systemów informatycznych, robotów czy sztucznej inteligencji i będą stanowiły o jego przewadze konkurencyjnej<sup>95</sup>. Przy czym te kompetencje, od dawna funkcjonują na rynku pracy, tyle, że dotychczas traktowane były pobocznie (jako dodatek do kompetencji zawodowych). W obliczu transformacji cyfrowej nabierają na znaczeniu i przesuują się na pierwszy plan, dlatego też nazywa się je kompetencjami przyszłości.

Do kompetencji przyszłości zalicza się m.in.: adaptację do zmian, współpracę, kreatywność, umiejętność rozwiązywania problemów, umiejętności cyfrowe i umiejętności zawodowe.

## Schemat 4. Kompetencje przyszłości na rynku pracy



Źródło: opracowanie własne na podstawie Kompetencje przyszłości, Greenhat

<sup>92</sup> Por. *The Future of Jobs Report 2020, OCTOBER 2020*, World Economic Forum, dostęp: <https://www.weforum.org/reports/the-future-of-jobs-report-2020> [23.04.2021]

<sup>93</sup> Por. *SKILLS FOR 2030*, OECD, dostęp: [https://www.oecd.org/education/2030-project/teaching-and-learning/learning/skills/Skills\\_for\\_2030\\_concept\\_note.pdf](https://www.oecd.org/education/2030-project/teaching-and-learning/learning/skills/Skills_for_2030_concept_note.pdf) [23.04.2021]

<sup>94</sup> W całym opracowaniu termin kompetencje i umiejętności stosowane są zamiennie.

<sup>95</sup> Por. *Kompetencje przyszłości. Jak je kształtować w elastycznym systemie edukacyjnym*, Wyd. DELab UW, Warszawa 2019, dostęp: [https://pfr.pl/dam/jcr:42fb0b02-bae5-4c78-b8570349ae97f6df/Kompetencje\\_przyszlosci\\_7.06\\_ONLINE.pdf](https://pfr.pl/dam/jcr:42fb0b02-bae5-4c78-b8570349ae97f6df/Kompetencje_przyszlosci_7.06_ONLINE.pdf) [23.04.2021]

Analiza ofert pracy w Małopolsce publikowanych w Internecie potwierdza, że „kompetencje jutra” zyskują na znaczeniu i już obecnie są poszukiwane przez pracodawców. Na liście 10 najczęściej pojawiających się w 2020 r. wymagań znalazły się kolejno: adaptacja do zmian, praca w grupie, terminowość, prawo jazdy, pozyskiwanie i analiza danych, zarządzanie czasem, korzystanie z narzędzi internetowych do celów współpracy, zarządzanie i administrowanie, znajomość języków obcych, komunikatywność<sup>97</sup>.

Pandemia COVID-19 niewątpliwie przyczyniła się do rozwoju kompetencji cyfrowych. Badanie PwC pokazuje, że w momencie wybuchu pandemii wystarczające umiejętności w tym zakresie miało 26% aktywnych zawodowo Polaków. 36% miało je opanowane w pewnym stopniu i w ciągu ostatniego roku je rozwinęło. Niemal co piąty respondent w Polsce (19%) jeszcze rok temu nie miał wystarczających umiejętności cyfrowych, a ich nauczenie stanowiło duże wyzwanie. Co ważne, 84% polskich uczestników badania wyraża pewność, co do umiejętności przystosowania się do korzystania z nowych technologii w miejscu pracy.

Niemniej, cały czas widoczne są luki kompetencyjne, które mogą powodować wykluczenie cyfrowe sporej grupy osób. Z badania przeprowadzonego przez GUS w 2020 r. wynika, że w ciągu ostatnich 3 miesięcy z Internetu korzystało 80,8% mieszkańców Małopolski w wieku 16-74 lat (w kraju 83,2%). W tej grupie:

- ▶ osoby nie posiadające żadnych umiejętności cyfrowych stanowiły 1,4% (tyle samo, co średnio w Polsce),
- ▶ osoby posiadające niskie umiejętności cyfrowe stanowiły 28,2% (w kraju 31,5%),
- ▶ osoby posiadające podstawowe umiejętności cyfrowe stanowiły 22,2% (w kraju 24,1%),
- ▶ osoby posiadające ponadpodstawowe umiejętności cyfrowe stanowiły 29,0% (w kraju 26,1%)<sup>98</sup>.

### Wyzwania związane z gospodarką obiegu zamkniętego

Gospodarka obiegu zamkniętego to nie tylko recykling, czy odpowiednie zarządzanie śmieciami. To umiejętność wykorzystania odpadów, maksymalne wydłużeniu każdego z cyklu życia materiałów i produktów, nieustanne ich odzyskiwanie w celu ograniczenia konsumpcji zasobów naturalnych.

<sup>97</sup> Por. *Przyszłość rynku pracy. Polska perspektywa*. Badanie PwC „Upskilling Hopes & Fears 2021”, dostęp: <https://www.pwc.pl/pl/publikacje/przyszlosc-ryнку-pracy-polska-perspektywa-badanie-2021.html> [29.04.2021]

<sup>98</sup> Osoby NIEPOSIADAJĄCE ŻADNYCH OGÓLNYCH UMIEJĘTNOŚCI CYFROWYCH – osoby, które korzystały z Internetu w ciągu ostatnich 3 miesięcy i nie posiadały żadnych cyfrowych umiejętności informacyjnych, komunikacyjnych, rozwiązywania problemów i związanych z oprogramowaniem. Osoby POSIADAJĄCE NISKIE UMIEJĘTNOŚCI CYFROWE – osoby, które korzystały z Internetu w ciągu ostatnich 3 miesięcy i nie posiadały od 1 do 3 z cyfrowych umiejętności informacyjnych, komunikacyjnych, rozwiązywania problemów lub związanych z oprogramowaniem. Osoby POSIADAJĄCE PODSTAWOWE UMIEJĘTNOŚCI CYFROWE – osoby, które korzystały z Internetu w ciągu ostatnich 3 miesięcy i posiadały każdy rodzaj umiejętności z cyfrowych umiejętności informacyjnych, komunikacyjnych, rozwiązywania problemów lub związanych z oprogramowaniem, ale co najmniej jeden rodzaj na poziomie podstawowym. Osoby POSIADAJĄCE PONADPODSTAWOWE UMIEJĘTNOŚCI CYFROWE – osoby, które korzystały z Internetu w ciągu ostatnich 3 miesięcy i posiadały każdy rodzaj umiejętności z cyfrowych umiejętności informacyjnych, komunikacyjnych, rozwiązywania problemów lub związanych z oprogramowaniem na poziomie ponadpodstawowym. Por. Wykorzystanie technologii informacyjno-komunikacyjnych w gospodarstwach domowych w 2020 roku, część 3, GUS oraz Społeczeństwo informacyjne w Polsce w 2020 r., GUS

Takie podejście stwarza przestrzeń do pojawiania się nowych kwalifikacji i kompetencji, już na etapie projektowania poszczególnych produktów – projektowania, które zapewni wielokrotne użycie danego dobra. Jednocześnie gospodarka obiegu zamkniętego stawia wyzwanie obecnym zawodom, aby dostosować się do wymogów zielonej gospodarki. Jednym z przykładów jest sektor budowlany.

Dostosowanie budynków do wymogów efektywności energetycznej będzie wymagało ich przebudowania lub zbudowania na nowo. Jednak w przypadku gospodarki obiegu zamkniętego nie będziemy mówić o wyburzeniu, a o rozebraniu konstrukcji, w celu wykorzystania możliwie maksymalnej ilości użytych materiałów. To oznacza potrzebę dodatkowych umiejętności po stronie pracowników dotychczas odpowiedzialnych za tego typu prace, a związanych ze znajomością materiałów, ich odpowiednią segregacją, odzyskaniem i możliwością ponownego użycia.

Źródło: opracowanie własne na podstawie wypowiedzi Kestutisa Sadauskasa, przedstawiciela Komisji Europejskiej, Dyrektora Departamentu ds. Gospodarki obiegu zamkniętym i zielonego wzrostu, podczas 5 Europejskiego Tygodnia Kompetencji Zawodowych (5th European Vocational Skills Week)

## INSTYTUCJE SZKOLENIOWE

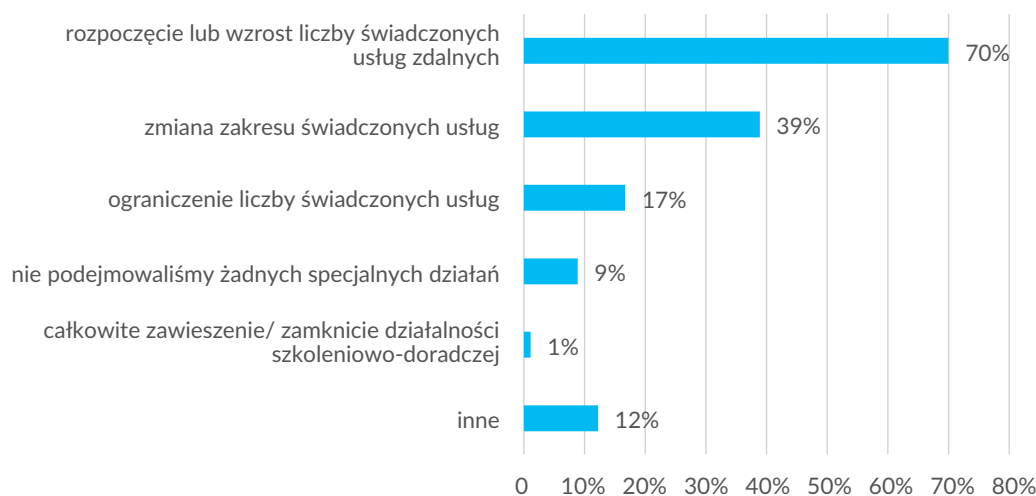
Zmiany wywołane przez pandemię COVID 19 nie ominęły także rynku szkoleń, który po pierwszych perturbacjach (wg danych PARP liczba szkoleń w Małopolsce w I półroczu zmniejszyła się o jedną trzecią – do poziomu ok. 20 tys.), szybko zaczął dostosowywać swoją ofertę szkoleniową i formę szkoleń do aktualnych warunków i możliwości technicznych – na przełomie 2020 i 2021 r. liczba szkoleń znowu zaczęła się zbliżać do poziomu 30 tys.

Z badania przeprowadzonego w Małopolsce wśród firm szkoleniowych ze znakiem jakości MSUES<sup>99</sup> wynika, że jedynie 9% badanych nie podejmowało żadnych działań, aby dostosować się do nowych warunków, a 1% zawiesiło całkowicie działalność. Zdecydowanie najwięcej instytucji (70%) ukierunkowało się na usługi zdalne – rozpoczęło ich świadczenie lub poszerzyło dotychczasową ofertę<sup>100</sup>.

<sup>99</sup> Znak jakości MSUES (Małopolskie Standardy Usług Edukacyjno-Szkoleniowych) przyznawany jest przez Województwo Małopolskie - Wojewódzki Urząd Pracy w Krakowie w ramach Centrum Zapewniania Jakości Kształcenia. Centrum dba o wysoką jakość szkoleń i doradztwa w Małopolsce. Wspiera również instytucje szkoleniowe i doradcze, zainteresowane stałym podnoszeniem jakości swojej oferty. Por. <https://www.pociagdokariery.pl/oferta/znak-jakosci-msues> [27.04.2021 r.]

<sup>100</sup> Badanie zostało przeprowadzone przez Wojewódzki Urząd Pracy w Krakowie w listopadzie 2020 r. i objęło 90 firm ze znakiem jakości MSUES .

### Wykres 37. Działania adaptacyjne podejmowane w czasie pandemii przez firmy szkoleniowo-doradcze dysponujące znakiem jakości MSUES



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych WUP w Krakowie

W efekcie firmy za znakiem jakości MSUES, które w czasie pandemii nie miały w swojej ofercie usług zdalnych, stanowiły zaledwie 13% ogółu badanych (przed pandemią ponad połowę – 54%). W przypadku jednej trzeciej firm usługi zdalne stały się głównym obszarem działań (stanowiły ponad 60% ogółu świadczonych usług). Przed pandemią taki model występował zdecydowanie rzadziej (dotyczył 8% firm).

Dużym wyzwaniem dla instytucji szkoleniowych przy przejściu na usługi online było m.in.:

- ▶ przygotowanie infrastruktury technicznej, która umożliwi sprawną realizację szkoleń,
- ▶ zapewnienie wysokiej jakości materiałów szkoleniowych, które nie tylko przekazywałyby wiedzę, ale także utrzymywałyby uwagę i zainteresowanie uczestników
- ▶ szybka adaptacja trenerów – do narzędzi online, a także nowego sposobu prowadzenia szkoleń. Jak zauważa Dagmara Ptasińska z T-Mobile Polska, czas w online płynie szybciej, uczestnicy potrzebują wielu atraktorów, ale również wymiany zdań, myśli i interakcji wymagających chociażby wpisania pytań na czacie czy opinii na storyboardzie<sup>101</sup>

Pozytywne opinie uczestników kształcenia zdalnego wskazują, że większość firm poradziła sobie z tymi wyzwaniami. Według raportu Digital University, 77% badanych pracowników uważa, że edukacja zdalna może być takim samym doświadczeniem jak edukacja stacjonarna (dobrym lub złym). Aż 66% badanych uważa, że większość wydarzeń online, w jakich uczestniczyła, była wysokiej jakości. Zdaniem 47% badanych odpłatność wydarzenia z reguły oznacza jego wyższy poziom merytoryczny (zarówno w przypadku edukacji stacjonarnej jak i zdalnej)<sup>102</sup>.

<sup>101</sup> Por. *Edukacja pracowników w czasach COVID, Raport z badania*, Digital University, Great Digital, 2020 r. Badanie objęło próbę 376 osób, które w ciągu ostatnich 12 miesięcy przed badaniem brały udział w różnych formach edukacji zdalnej.

<sup>102</sup> Jw.

Rzeczywiste efekty szkoleń online będzie można ocenić dopiero za jakiś czas, gdyż od upowszechnienia na szeroką skalę tej formy kształcenia minęło jeszcze stosunkowo mało czasu. Do niewątpliwych zalet należy elastyczność usług zdalnych, które dostępne są z dowolnego miejsca i w szerszym zakresie czasowym – od wczesnego poranka do późnej nocy. Stanowi to przede wszystkim atut dla osób, które mają ograniczoną możliwość stacjonarnej nauki: opiekunów osób zależnych, młodych rodziców, czy seniorów.

Mimo postępu techniki nadal nie wszystkie szkolenia możliwe są do realizacji w formie zdalnej. Niektóre, przede wszystkim zawodowe (praktyczne), z założenia muszą odbywać się w tradycyjnej formule, np. kurs prawa jazdy czy obsługi wózka widłowego.

## PORADNICTWO ZAWODOWE

Przez pandemię COVID-19 spotkania z doradcą zawodowym w 2020 r. odbywały się rzadziej i przeważnie w formie zdalnej.

### Mniej spotkań z doradcą

Liczba dorosłych, którzy uczestniczyli w indywidualnych spotkaniach oferowanych przez publiczne służby zatrudnienia (tj. powiatowe i wojewódzkie urzędy pracy), wyniosła w 2020 r. 24,0 tys. i była o 39% niższa niż w 2019 r. Podobnie jak w poprzednich latach, powiatowe urzędy pracy obsługiwały głównie osoby bezrobotne – 99% klientów. Natomiast Wojewódzki Urząd Pracy w Krakowie ukierunkował swoją działalność na osoby pracujące (w tym osoby zainteresowane przekwalifikowaniem) – stanowili oni 99% klientów.

Ze względu na zalecenia dot. zachowania dystansu społecznego, gdy tylko była taka możliwość, doradztwo zawodowe świadczone w formie zdalnej<sup>103</sup>. Z doświadczeń Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Krakowie wynika, że od kwietnia do grudnia 2020 r. usługi zdalne, za pośrednictwem komunikatorów audio-video, stanowiły aż 96% ogółu. Pozostałe spotkania, dla osób wykluczonych cyfrowo, odbyły się w formie stacjonarnej, z zachowaniem reżimu sanitarnego<sup>104</sup>.

Największym wyzwaniem dla klientów i doradców przy przejściu na formę zdalną była nie tylko zmiana przyzwyczajeń, ale też takie zastosowanie narzędzi cyfrowych, aby służyły ludziom, skracały dystans i nie zakłócały rozmowy doradczej. Zgodnie z wypracowanymi w WUP wytycznymi, usługa zdalnego doradztwa była realizowana w 5 etapach:

<sup>103</sup> Możliwość świadczenia tego typu usług wynika z obowiązujących podstaw prawnych: Ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz. U. z 2020 r. poz. 1409, z późn. zm.) oraz Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 14 maja 2014 r. w sprawie szczegółowych warunków realizacji oraz trybu i sposobów prowadzenia usług rynku pracy (Dz.U. z 2014 r. poz. 667) - § 46 - 65.

<sup>104</sup> Przed pandemią usługi zdalne świadczyło 10% doradców zawodowych pracujących w Centrach Informacji i Planowania Kariery Zawodowej w WUP w Krakowie. W większości porady te dotyczyły kwestii związanych z pisaniem CV, a podstawową formą komunikacji był e-mail.

1. **zgłoszenie się klienta** – w przypadku doradztwa świadczonego w ramach projektów dofinansowanych z Unii Europejskiej (Kierunek Kariera, Nowy Start w Małopolsce) poprzez formularz zgłoszeniowy,
2. **przygotowanie do usługi zdalnej** – ustalenie terminu i zasad przeprowadzenia usługi,
3. **realizacja usługi doradczej** – nawiązanie relacji z klientem za pośrednictwem komunikatora audio-wideo, ustalenie celu porady, zawarcie kontraktu, przeprowadzenie bilansu kariery ,
4. **zakończenie usługi doradczej** - podsumowanie rozmowy/ów i przeprowadzonych testów (jeśli takie były), przekazanie informacji nt. dostępnych usług rozwojowych, utrzymywanie kontaktu z klientem w formie zdalnej (telefon, e-mail). Przygotowanie dokumentacji klienta – opracowanie pisemnej informacji zwrotnej,
5. **przekazanie dokumentacji**

Pozytywne opinie uczestników świadczą, że udało się zachować wysoki standard jakości. Klienci korzystający z usługi zdalnego poradnictwa zawodowego WUP w zdecydowanej większości byli zadowoleni z tej formy komunikacji (99%). Czego nie zmienił nawet fakt, iż część z nich – 9%, doświadczyła trudności technicznych przed usługą. Klienci rekomendowali także, aby usługa zdalna została włączona na stałe do oferty<sup>105</sup>.

Opinie doradców są zróżnicowane. Większość dostrzega zarówno zalety jak i wady poradnictwa zdalnego (por. Schemat 5.)

#### Schemat 5. Zalety i wady poradnictwa zdalnego w opinii doradców WUP w Krakowie

Zalety	Wady
<ul style="list-style-type: none"> <li>• elastyczne godziny spotkań (dostosowane do możliwości klientów),</li> <li>• łatwiejszy dostęp dla klientów spoza województwa,</li> <li>• łatwiejszy dostęp dla osób z niepełnosprawnościami i wycofanych społecznie (które w domu czują się bardziej komfortowo),</li> <li>• oszczędność czasu i środków na dojazd, mniejsze problemy z logistyką,</li> <li>• rozwój kompetencji cyfrowych klientów,</li> <li>• bezpieczeństwo w dobie pandemii.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• potencjalne problemy techniczne z połączeniem,</li> <li>• brak bezpośredniego kontaktu z klientem,</li> <li>• utrudnienia w korzystaniu ze wszystkich narzędzi doradczych (m.in. testów),</li> <li>• brak wystarczających kompetencji cyfrowych u niektórych klientów,</li> <li>• niemożność dotarcia do osób wykluczonych cyfrowo.</li> </ul>

Źródło: opracowanie własne WUP

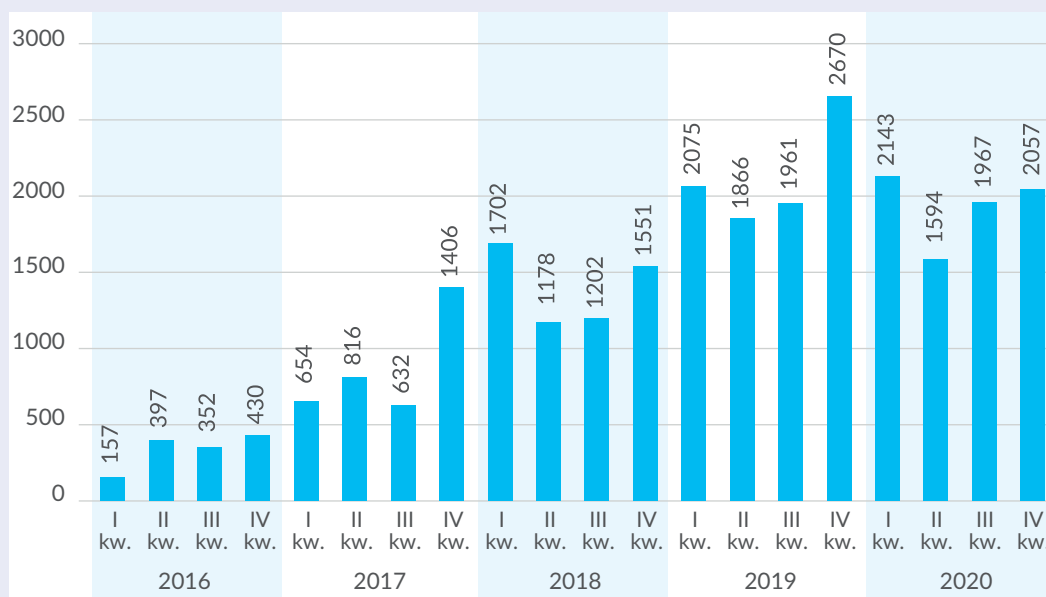
<sup>105</sup> Por. *Jakość w poradnictwie zawodowym. Badanie rezultatów prowadzonego poradnictwa zawodowego w Centrach Informacji i Planowania Kariery Zawodowej WUP w Krakowie, Wojewódzki Urząd Pracy w Krakowie, marzec 2021*

Zdaniem ekspertów, po pandemii mimo wszystko nastąpi powrót do tradycyjnego doradztwa zawodowego – opartego na bezpośrednim kontakcie. Zdalne poradnictwo zawodowe będzie funkcjonować jako alternatywna forma dla osób, które nie mogą spotkać się z doradcą ze względu na odległość od miejsca zamieszkania, zmianowy tryb pracy, pracę za granicą, czy ograniczenia zdrowotne.

### Działania doradczo-szkoleniowe w projekcie Kierunek Kariera

W 2020 r. zorganizowano wiele spotkań i webinarów w sieci i na Facebooku – tak aby dotrzeć z ofertą do najszerszego grona odbiorców.

Oprócz tego świadczone podstawową usługę w projekcie, czyli Bilans Kariery<sup>106</sup>. W 2020 r. objęto nim w sumie 7760 osób. Szybkie udostępnienie usługi w formie zdalnej umożliwiło prowadzenie doradztwa mimo obowiązujących obostrzeń. I tak po wyraźnym spadku liczby klientów w 2 kwartale, w trzecim i czwartym nastąpił znaczący wzrost.



Na 2021 r. w ramach projektu zaplanowano kolejne działania m.in. grupowe spotkania zdalne w dwóch przewodnich tematach 1) sposoby przystosowania się do zmian, 2) jak wykorzystać swoją inteligencję emocjonalną, aby efektywnie radzić sobie z otaczającym światem. Wybór powyższych zagadnień jest odpowiedzią doradców na potrzeby klientów, które pojawiały się w trakcie indywidualnych rozmów doradczych.

Projekt Kierunek Kariera finansowany jest ze środków Unii Europejskiej – Regionalnego Programu Operacyjnego

Źródło: opracowanie własne WUP

<sup>106</sup> Bilans Kariery to specjalistyczna usługa doradcza mająca na celu podsumowanie dotychczasowej ścieżki zawodowej i wyznaczenie kolejnych celów rozwojowych. Metoda została wypracowana przez Wojewódzki Urząd Pracy w Krakowie oraz członków Małopolskiego Partnerstwa na rzecz Kształcenia Ustawicznego.



# PROGNOZA

Wraz z poprawą sytuacji epidemicznej będzie postępowało ożywienie gospodarcze. Ze względu na wygaszanie działań osłonowych, bezrobocie może okresowo rosnąć. Rynek pracy będzie jednak na tyle chłonny, że osoby chętne do podjęcia zatrudnienia nie powinny mieć problemu z jego znalezieniem.

## GOSPODARKA

### Wzrośnie PKB

W 2021 r. gospodarka w Polsce i na całym świecie będzie podnosić się z kryzysu wywołanego przez pandemię COVID-19. Poprawa sytuacji uzależniona będzie jednak od szeregu czynników, w tym przede wszystkim od dalszego przebiegu pandemii oraz tempa szczepień.

OECD zakłada dwa scenariusze<sup>107</sup>:

1. **pozytywny**, w którym to produkcja i dystrybucja szczepionek przyspiesza, jest lepiej skoordynowana na całym świecie i wyprzedza mutacje wirusów. W takiej sytuacji ograniczenia w prowadzeniu działalności gospodarczej znoszone są szybciej, a globalne PKB rośnie, zbliżając się do prognoz sprzed pandemii,
2. **negatywny**, w którym to programy szczepień nie są wystarczająco szybkie, aby obniżyć wskaźniki zakażeń i/lub nowe warianty stają się bardziej rozpowszechnione, co wymusza zmiany w obecnych szczepionkach. W takiej sytuacji obniżają się wydatki konsumentów i zaufanie przedsiębiorców. W rezultacie spada także PKB.

Komisja Europejska skłania się do ostrożnego optymizmu. W swojej prognozie przyjmuje, że restrykcyjne obostrzenia obowiązujące w IV kwartale 2020 r. oraz na początku 2021 r. zostaną nieznacznie złagodzone pod koniec drugiego kwartału 2021 r., a potem znacznie złagodzone w drugiej połowie roku, kiedy zaszczepione powinny być już osoby najbardziej narażone i coraz więcej osób nie będących w grupie ryzyka. Nieliczne środki bezpieczeństwa będą nadal obowiązywać pod koniec 2021 r., a w 2022 r. utrzymane zostaną jedynie ukierunkowane środki sektorowe.

<sup>107</sup> Por. OECD Economic Outlook [27.04.2021 r.]

Przy takim przebiegu pandemii gospodarka Unii Europejskiej powinna odnotować wzrost rzędu 3,7% w 2021 r. i 3,9% w 2022 r. Gospodarka Polski ma należeć do najszybciej odbudowujących się – z szacowanym wzrostem PKB przekraczającym 5% w 2022 r.<sup>108</sup>

**Tabela 5. Prognoza wzrostu PKB w latach 2021-22**

	2020	2021	2022
Polska	-2,8	3,1	5,1
Unia Europejska	-6,3	3,7	3,9

Źródło: opracowanie własne na podstawie raportu European Economic Forecast, Winter 2021 (Interim), European Commission

Na sytuację w Polsce będzie wpływać<sup>109</sup>:

- ▶ wzrost prywatnej konsumpcji – stanowiący główny impuls ożywienia,
- ▶ zmniejszenie skumulowanych oszczędności poczynionych w trakcie pandemii,
- ▶ poprawa nastrojów wśród przedsiębiorców i korzystna sytuacja na rynku pracy,
- ▶ zwiększenie inwestycji wynikające m.in. z niskich kosztów kredytu (co powinno także wesprzeć sektor budowlany),
- ▶ szybki wzrost importu (po gwałtownym spadku w 2020 r.) – szybszy niż eksportu. Ujemne saldo handlu osłabi wzrost w 2021 r., a także w 2022 r., ale już w mniejszym stopniu.

Dodatkowym bodźcem ożywienia gospodarczego w Polsce powinny być także środki unijne z instrumentu EU New Generation, które nie były uwzględnione w prognozie Komisji Europejskiej. Według prognoz NBP, które kalkulują ten czynnik, wzrost gospodarczy w 2021 r. może wynieść w kraju nawet 4,1% (czyli o 1 p.p. więcej niż zakłada Komisja).

### Ożywienie koniunktury w przemyśle

W marcu wskaźnik PMI<sup>110</sup>, obrazujący koniunkturę w sektorze przemysłowym, wzrósł do poziomu 54,3, sygnalizując najbardziej znaczącą poprawę kondycji w branży od stycznia 2018 r. Ponadto wskaźnik odnotował czwarty wzrost z rzędu, wyznaczając najdłuższą taką sekwencję od 2013 r.

<sup>108</sup> Por. *Gospodarka 2021: pandemia nadal dominuje*, dostęp: *Gospodarka 2021: pandemia nadal dominuje* (europa.eu), [27.04.2021 r.]

<sup>109</sup> Por. *European Economic Forecast, Winter 2021 (Interim)*, European Commission, dostęp: *European Economic Forecast, Winter 2021 (Interim)* (europa.eu) [27.04.2021 r.]

<sup>110</sup> Wskaźnik PMI kalkulowany jest na podstawie ankiety przeprowadzonej wśród menedżerów firm przemysłowych. Proszeni są o porównanie z poprzednim miesiącem wielkości nowych zamówień (30 proc.), produkcji (25 proc.), zatrudnienia (20 proc.), prędkości dostaw (15 proc.) oraz zapasów (10 proc.). Wyniki poniżej 50 punktów sygnalizują spadek aktywności ekonomicznej w badanym sektorze, zaś odczyty powyżej 50 punktów wskazują na ekspansję gospodarczą. Uważa się, że indeks PMI jest wskaźnikiem wyprzedzającym koniunktury poszczególnych gospodarek. Oznacza to, że wyniki ukazane podczas badania PMI niejako zapowiadają przyszłe wyniki PKB. Por. <https://www.bankier.pl/wiadomosc/PMI-Polska-marzec-2021-8085837.html> oraz *Wskaźnik PMI w 2020. Co to jest, co pokazuje, wynik dla Polski w 2020* (zadluzenia.com)

Wyniki poniżej 50 punktów sygnalizują spadek aktywności ekonomicznej w badanym sektorze, zaś odczyty powyżej 50 punktów wskazują na ekspansję gospodarczą. Uważa się, że indeks PMI jest wskaźnikiem wyprzedzającym koniunktury poszczególnych gospodarek. Oznacza to, że wyniki ukazane podczas badania PMI niejako zapowiadają przyszłe wyniki PKB. Por. <https://www.bankier.pl/wiadomosc/PMI-Polska-marzec-2021-8085837.html> oraz Wskaźnik PMI w 2020. Co to jest, co pokazuje, wynik dla Polski w 2020 (zadluzenia.com)

Pojawiły się jednak również negatywne konsekwencje ożywienia. Braki w zaopatrzeniu w surowce, wyższe koszty transportu oraz osłabienie złotego zwiększyły presję inflacyjną w polskim sektorze wytwórczym do najwyższego poziomu w historii badań. Wraz ze wzrastającymi kosztami produkcji wzrosły także ceny produktów gotowych, co za jakiś czas zapewne przełoży się także na wyższe ceny płacone przez konsumentów za dobra przemysłowe.

Źródło: opracowanie własne na podstawie PMI: rekordowa inflacja w polskim przemyśle (bankier.pl) oraz W polskim przemyśle dzieje się coś, czego nie widzieliśmy od 23 lat (businessinsider.pl)

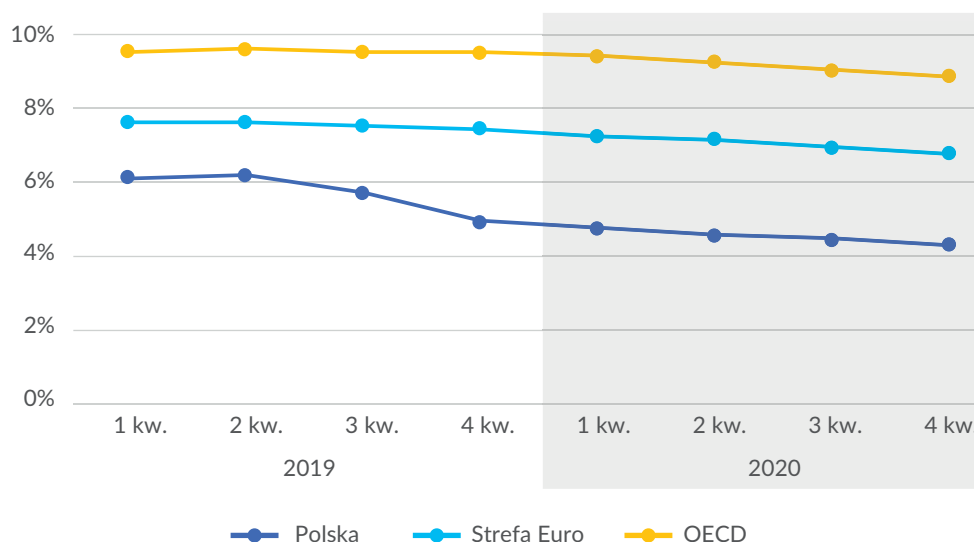
## RYNEK PRACY

**Poprawi  
się sytuacja na  
rynku pracy**

Prognozowane w 2021 r. ożywienie gospodarcze powinno korzystnie wpłynąć na sytuację na rynku pracy. Niemniej stopniowe wycofywanie działań osłonowych podejmowanych na poziomie centralnym i regionalnym, a także wejście na rynek nowych roczników może spowodować okresowy wzrost bezrobocia.

Jak wynika z prognoz OECD stopa bezrobocia w Polsce będzie rosła w pierwszym półroczu 2021 r. W drugim półroczu zacznie spadać i na koniec 2021 r. może wynieść 4,7%, tj. dwa razy mniej niż w krajach strefy Euro. W kolejnym roku trend spadkowy powinien się utrzymać.

Wykres 38. Prognoza stopy bezrobocia w kwartałach 2021 i 2022 r.



Źródło opracowanie własne na podstawie Unemployment - Unemployment rate forecast - OECD Data [28.04.2021 r.]

O stopniowo poprawiającej się sytuacji w Polsce świadczą także dane dotyczące perspektyw na pracę w 2021 r. Według badania ManpowerGroup w drugim kwartale 2021 r. prognoza netto zatrudnienia wyniesie +6%, co oznacza, że więcej pracodawców będzie zatrudniać niż zwalniać. W stosunku do roku 2020 jest to wzrost o 3 p.p. Przy tym sytuacja będzie różniła się ze względu na<sup>111</sup>:

- ▶ **wielkość firmy** – najkorzystniejszą sytuację na rynku pracy deklarują duże przedsiębiorstwa, z prognozą na poziomie +14%. Również w małych i średnich przedsiębiorstwach saldo powinno być dodatnie (prognoza netto zatrudnienia wynosi +3% i +6%). Natomiast w mikroprzedsiębiorstwach przeważać będą spadki zatrudnienia (na poziomie -2%),
- ▶ **branżę** – najbardziej optymistyczne plany rekrutacyjne przedstawiają firmy z branży budowlanej, gdzie prognoza netto zatrudnienia wynosi +13% oraz zajmujące się produkcją przemysłową (prognoza netto +11%). Znaczący wzrost wystąpi także w handlu detalicznym i hurtowym (+8%). W przypadku finansów/usług dla biznesu przewidywany jest umiarkowany wzrost (+3%). Redukcji etatów spodziewają się pracodawcy w restauracjach/hotelach (-2%), co niewątpliwie stanowi pokłosie trudnej sytuacji w branży, utrzymującej się niemal przez cały okres pandemii.
- ▶ **region** – w południowej części kraju (czyli łącznie województwie śląskim i małopolskim) w okresie kwiecień–czerwiec spodziewana jest stagnacja na rynku pracy (prognoza netto zatrudnienia wynosi 0). Prawdopodobnie ma to związek z silną pozycją branży hotelarsko-gastronomicznej, która szczególnie mocno została dotknięta przez pandemię. W pozostałych regionach prognoza netto zatrudnienia jest dodatnia. Najwyższy wynik, tj. +10%, przyjmuje na południowym-zachodzie (łącznie województwa dolnośląskie i opolskie).

<sup>111</sup> Por. Barometr ManpowerGroup Perspektyw Zatrudnienia Polska Q2 2021, dostęp: Barometr\_ManpowerGroup\_Perspektyw\_Zatrudnienia\_Q2\_21\_PL\_WWW-1.pdf [28.04.2021]

Z badania Barometr Zawodów wynika, że w 2021 r. pracodawcy w Małopolsce będą mieli trudności z rekrutacją pracowników w 28 zawodach (rok wcześniej w 35). Deficyt wykwalifikowanych i chętnych do pracy kandydatów pojawi się przede wszystkim w profesjach z branży:

- ▶ medyczo-opiekuńczej – brakować będzie m.in. lekarzy, pielęgniarek i położnych, fizjoterapeutów i masażyistów. Dotychczas obserwowane niedobory zostały dodatkowo pogłębione przez pandemię.
- ▶ budowlanej – brakować będzie m.in. cieśli i stolarzy budowlanych, monterów instalacji budowlanych, czy murarzy i tynkarzy
- ▶ transportowej – brakować będzie m.in. kierowców samochodów ciężarowych i ciągników siodłowych, kierowców autobusów
- ▶ produkcyjnej – brakować będzie m.in. operatorów obrabiarek skrawających, pracowników obróbki drewna i stolarzy.

Nadwyżka pracowników spodziewana jest w 2021 r. w dwóch zawodach. Do ekonomistów, którzy także w poprzednich latach znajdowali się w tej kategorii (ze względu na stały dopływ dużej liczby absolwentów na poziomie średnim), dołączyli pracownicy biur podróży i obsługi ruchu turystycznego. Spadek zapotrzebowania na pracowników w tym zawodzie wynika z obostrzeń w podróżowaniu i mniejszej liczby turystów. Zniesienie ograniczeń i ożywienie w branży (raczej w dłuższym horyzoncie czasowym – wykraczającym poza 2021 r.) powinno poprawić perspektywy na pracę w zawodzie<sup>112</sup>.

#### **Podsumowując w 2021 r. w Małopolsce:**

- ➔ osoby chętne do pracy i posiadające odpowiednie kwalifikacje powinny znaleźć dla siebie zajęcie (na co wskazuje mała liczba zawodów nadwyżkowych),
- ➔ w wielu profesjach utrzyma się deficyt, ale problemy z rekrutacją odpowiedniej kadry będą dla pracodawców mniej dotkliwe niż w latach ubiegłych,
- ➔ w zdecydowanej większości zawodów w Małopolsce popyt na pracowników zrównoważy się z ich podażą.

---

<sup>112</sup> Por. Barometr zawodów 2021. Raport podsumowujący badanie w województwie małopolskim, Wojewódzki Urząd Pracy w Krakowie, 2020, dostęp: [https://barometrzwodow.pl//forecast-card-zip/2021/report\\_pl/raport\\_województwo\\_małopolskie\\_2021.pdf](https://barometrzwodow.pl//forecast-card-zip/2021/report_pl/raport_województwo_małopolskie_2021.pdf) [28.04.2021]

Publikacja podsumowuje najważniejsze zjawiska zachodzące na rynku pracy w 2020 roku. Analiza danych z obszaru gospodarki, zatrudnienia, bezrobocia, kształcenia ustawicznego oraz regionalnych polityk publicznych pokazała, że:

1. Sytuację w 2020 roku definiowały pandemia COVID-19 oraz wprowadzane w jej wyniku ograniczenia w działalności gospodarczej.
2. Pandemia miała zróżnicowany wpływ na gospodarkę Małopolski. Wiele firm znalazło się w trudnej sytuacji, którą pogłębiała niepewność co do czasu trwania wprowadzanych obostrzeń. Szczególnie dotyczyło to branż: gastronomicznej, kulturalnej i turystycznej. Podmioty z branż: budowlanej, produkcyjnej, logistycznej czy IT przeważnie zachowały ciągłość pracy, a niektóre nawet poprawiły wynik finansowy.
3. Wprowadzone mechanizmy osłonowe zostały skierowane przede wszystkim do pracodawców, a ich głównym celem była ochrona miejsc pracy. Skala wsparcia zarówno z tarcz krajowych, jak i regionalnej, była bezprecedensowa.
4. Mimo pogorszenia sytuacji w ważnych dla regionu branżach, udało się zachować wiele miejsc pracy. Po wyraźnym spadku aktywności zawodowej Małopolan w II kwartale, w IV widać było już znaczącą poprawę. Zwiększyło się zatrudnienie, a pracodawcy nadal przyjmowali do pracy cudzoziemców. Pandemia wymusiła zmianę charakteru pracy – przyspieszyła cyfryzację w wielu zawodach i przyczyniła się do upowszechnienia pracy zdalnej.
5. W 2020 r. w Małopolsce wzrosło bezrobocie – jednak poniżej poziomu prognozowanego na początku pandemii. Wzrost wynikał nie tyle ze zwiększonego napływu bezrobotnych, co ze zdecydowanie mniejszego odpływu (tj. liczby wyrejestrowań). Ograniczona liczba ofert pracy na rynku utrudniała podejmowanie zatrudnienia. Jednocześnie w województwie ubyło biernych zawodowo (niepracujących i nie szukających pracy).
6. Konieczność zachowania dystansu społecznego zmieniła oblicze rynku szkoleniowego. Zarówno poradnictwo zawodowe, jak i szkolenia, w dużej mierze zostały przeniesione do Internetu. Przyspieszająca w wyniku pandemii automatyzacja i cyfryzacja sprawiła, że kompetencje przyszłości potrzebne są już obecnie. Polacy widzą potrzebę rozwijania swoich umiejętności, a do nauki stymuluje ich przede wszystkim środowisko pracy. Jednak ze względu na obostrzenia w funkcjonowaniu wielu branż, ta forma uczenia się została ograniczona w czasie pandemii.
7. Wraz z poprawą sytuacji epidemicznej będzie postępowało ożywienie gospodarcze. Ze względu na wygaszanie działań osłonowych, bezrobocie może okresowo rosnąć. Rynek pracy będzie jednak na tyle chłonny, że osoby chętne do podjęcia zatrudnienia nie powinny mieć problemu z jego znalezieniem.

Wojewódzki Urząd Pracy w Krakowie jest instytucją realizującą zadania Samorządu Województwa Małopolskiego w zakresie kreowania polityki rynku pracy. Inicjuje i wspiera skuteczne rozwiązania, które przyczyniają się do realizacji misji WUP w Krakowie „Kompetentny, wykwalifikowany i pracujący mieszkaniec Małopolski”.

Wydawca: Wojewódzki Urząd Pracy w Krakowie  
plac Na Stawach 1, 30-107 Kraków  
tel. 12 42 87 870, faks 12 42 29 785  
e-mail: kancelaria@wup-krakow.pl  
www.wup-krakow.pl



ISSN: 2081-9242

EGZEMPLARZ BEZPŁATNY