



# **Rynek pracy w Małopolsce 2021**

Ocena sytuacji na rynku pracy  
województwa małopolskiego w roku 2021

Załącznik do Uchwały nr LIV/772/22  
Sejmiku Województwa Małopolskiego  
z dnia 30.05.2022 r.

# Ocena sytuacji na rynku pracy województwa małopolskiego w roku 2021

Wojewódzki Urząd Pracy w Krakowie



Opracowanie powstało w Wojewódzkim Urzędzie Pracy w Krakowie

Zespół Redakcyjny:

Katarzyna Antończak-Świder (red.), Emilia Bakura-Cybulska, Adam Biernat,  
Agnieszka Brożkowska, Krzysztof Czycz, Barbara Dopierała, Dominika Kadula,  
Edyta Klimowska-Bobula, Marta Korczyńska-Zdąbłarz, Marcin Krzowski, Joanna Łuszczki,  
Michał Niedzielczyk, Melania Ogrodniczuk, Paulina Sas, Magdalena Sendrowicz-Grabek,  
Magdalena Tarnowska-Torbus, Justyna Telejko, Monika Wadowska, Barbara Walczak,  
Tadeusz Woźniak

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

Projekt i opracowanie graficzne, skład, łamanie, druk i oprawa:

*Argrafpol* sp. z o.o.

ul. Żmudzka 21, 51-354 Wrocław

tel. 507 096 545

email: argrafpol@argrafpol.pl; www.argrafpol.pl

Publikacja jest dystrybuowana bezpłatnie.

Kraków 2022



# SPIS TREŚCI

<b>Wstęp</b> .....	5
<b>Gospodarka</b> .....	6
Sytuacja gospodarcza.....	6
Podmioty gospodarcze.....	10
Podmioty gospodarcze w powiatach .....	12
Podmioty gospodarcze wg branż (sekcji PKD).....	14
Kondycja małopolskich przedsiębiorstw .....	17
Branże o największej dynamice wzrostu .....	22
Sektor nowoczesnych usług dla biznesu.....	22
Zakwaterowanie i gastronomia .....	24
Budownictwo .....	25
Upadłości.....	26
Tarcze antykryzysowe.....	27
<b>Zatrudnienie</b> .....	29
Sytuacja demograficzna, a zarządzanie wiekiem w przedsiębiorstwach .....	29
Aktywność zawodowa.....	33
Pracujący.....	34
Oferty pracy .....	37
Mobilność zawodowa .....	40
Zwolnienia grupowe.....	43
Wynagrodzenia.....	44
Praca zdalna .....	46
Imigranci.....	50
Szara strefa .....	52
<b>Bezrobocie i bierność zawodowa</b> .....	54
Poziom bezrobocia.....	54
Stopa bezrobocia w powiatach .....	56
Profil bezrobotnych .....	57
Poziom bierności .....	60

Aktywizacja zawodowa .....	61
Działania powiatowych urzędów pracy.....	61
Skuteczność działań aktywizacyjnych .....	63
<b>Uczenie się dorosłych.....</b>	<b>66</b>
Aktywność edukacyjna dorosłych.....	66
Uczenie się w miejscu pracy .....	69
Doradztwo zawodowe.....	73
Kompetencje przyszłości.....	75
Działania w zakresie polityki uczenia się dorosłych.....	78
<b>Bieżąca sytuacja i prognoza .....</b>	<b>80</b>
Obywatele Ukrainy w Małopolsce .....	80
Gospodarka .....	82
Rynek pracy.....	84
<b>Załącznik.....</b>	<b>86</b>

# WSTĘP

**Odbudowa gospodarki w 2021 roku przełożyła się na poprawę sytuacji na rynku pracy. W kolejnych latach spodziewane jest jednak osłabienie trendu wzrostowego m.in. ze względu na wojnę w Ukrainie.**

W 2021 roku pandemia COVID-19 w mniejszym stopniu wpływała na sytuację w gospodarce i na rynku pracy. Po pierwsze dlatego, że ograniczenia w prowadzeniu działalności gospodarczej były mniej drastyczne niż rok wcześniej, ale także dlatego, że pracodawcy i pracownicy wykazali się elastycznością i przystosowali do działania w warunkach pandemicznych.

O poprawie koniunktury w gospodarce i na rynku pracy w 2021 roku świadczy m.in.:

- wzrost PKB Polski
- wzrost liczby podmiotów we wszystkich branżach oraz wszystkich powiatach województwa
- poprawa wyniku finansowego przedsiębiorstw oraz większe inwestycje
- zwiększenie liczby ofert pracy
- wzrost liczby pracujących
- wyższe wynagrodzenia
- większy napływ imigrantów zarobkowych
- mniejszy poziom bezrobocia i bierności zawodowej

Pandemia unaoczniała jak ważna jest umiejętność dostosowywania się do zmian i ciągłego uczenia. Aby zachować ciągłość działania wiele firm, a także instytucji publicznych, przestawiło się na pracę w trybie zdalnym, a rozwiązania te coraz częściej na stałe wpisują się w strukturę organizacyjną przedsiębiorstw. Zarówno ze strony mieszkańców, jak i pracodawców, widać zaangażowanie w proces podnoszenia kompetencji.

W związku z wojną w Ukrainie należy spodziewać się kolejnych zmian, które wpłyną na sytuację w gospodarce i na rynku pracy. Zgodnie z prognozami w 2022 roku nastąpi spowolnienie wzrostu gospodarczego, co będzie wynikało m.in. ze wzrostu cen, zaburzeń w łańcuchach dostaw oraz pogorszenia sytuacji w krajach, które są głównymi partnerami handlowymi Polski.

Sytuacja na rynku pracy powinna być jednak nadal korzystna: zwiększy się zatrudnienie oraz wynagrodzenia. Bezrobocie utrzyma się na niskim poziomie. Przymusowa migracja obywateli Ukrainy (głównie kobiet z dziećmi) może przyczynić się do zmniejszenia deficytów w zawodach z branży usługowej, gastronomicznej, czy medycznej. W budownictwie, produkcji, czy transporcie braki wykwalifikowanych pracowników będą nadal odczuwalne.

# GOSPODARKA

Drugi rok funkcjonowania w warunkach pandemicznych był dla gospodarki znacznie korzystniejszy – wzrosła przedsiębiorczość, poprawiła się kondycja firm, zwiększyły się inwestycje. Ożywienie było wzmacniane przez działania osłonowe (tzw. tarcze antykrzysowe) oraz zniesienie najbardziej restrykcyjnych ograniczeń w prowadzeniu działalności gospodarczej. Negatywnym zjawiskiem była wzrastająca inflacja.

## Sytuacja gospodarcza

**Wzrost**  
PKB  
w Polsce

W 2021 roku nastąpiła szybka **odbudowa polskiej gospodarki**, po spowolnieniu zapoczątkowanym przez pandemię COVID-19 w II kwartale 2020 roku. Według szacunków Głównego Urzędu Statystycznego wzrost PKB w Polsce (Produktu Krajowego Brutto – podstawowej miary aktywności gospodarczej) w 2021 roku wyniósł realnie 5,7%, wobec spadku o 2,5% rok wcześniej.

Silne ożywienie widoczne było przede wszystkim w przemyśle (wzrost 14,1% w stosunku do 2020 roku), ale także w handlu i naprawach (5,9%). Słabsze natomiast w budownictwie (1,2%)<sup>1</sup>.

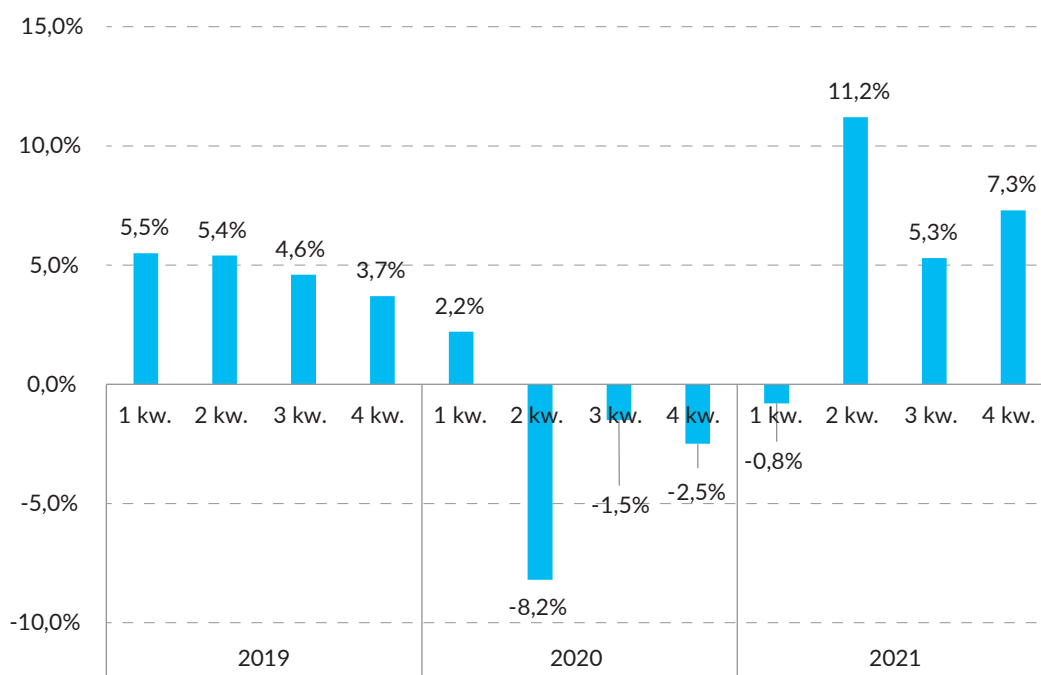
Dodatknie odczyty PKB od II kwartału 2021 roku pokazują, że gospodarka dostosowała się do działania w warunkach pandemii. Biorąc pod uwagę IV kwartał była o 5% większa niż przed pandemią, ale, jak szacują ekonomiści, o 3,3% mniejsza niż gdyby pandemii nie było<sup>2</sup>. W końcu 2021 roku wzrost PKB stymulowały głównie inwestycje (+11,7% rok do roku) oraz konsumpcja (+7,9% rok do roku). Ujemny wkład miał handel zagraniczny – nieprzewidywalne ceny na rynkach światowych oraz nieustający popyt na produkty, a przez to generowanie przez przedsiębiorców zapasów, spowodowały, że import przewyższył eksport o 3,2 p.p.<sup>3</sup>

<sup>1</sup> Por. Produkt krajowy brutto w 2021 roku – szacunek wstępny, GUS, dostęp: Główny Urząd Statystyczny / Obszary tematyczne / Rachunki narodowe / Roczne rachunki narodowe / Produkt krajowy brutto w 2021 roku – szacunek wstępny [25.02.2022]

<sup>2</sup> Por. Polska gospodarka zaskoczyła wynikiem. Wzrost PKB lepszy od oczekiwanego, money.pl, dostęp: Polska gospodarka zaskoczyła wynikiem. Wzrost PKB lepszy od oczekiwanego - Money.pl [25.02.2022]

<sup>3</sup> GUS podał dane o produkcie krajowym brutto w IV kwartale 2021 r., interia.pl, dostęp: GUS podał dane o produkcie krajowym brutto w IV kwartale 2021 r. - Biznes w INTERIA.PL [1.03.2022].

**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 4 kwartałe 2021 roku*, GUS

## Wzrost Inflacji

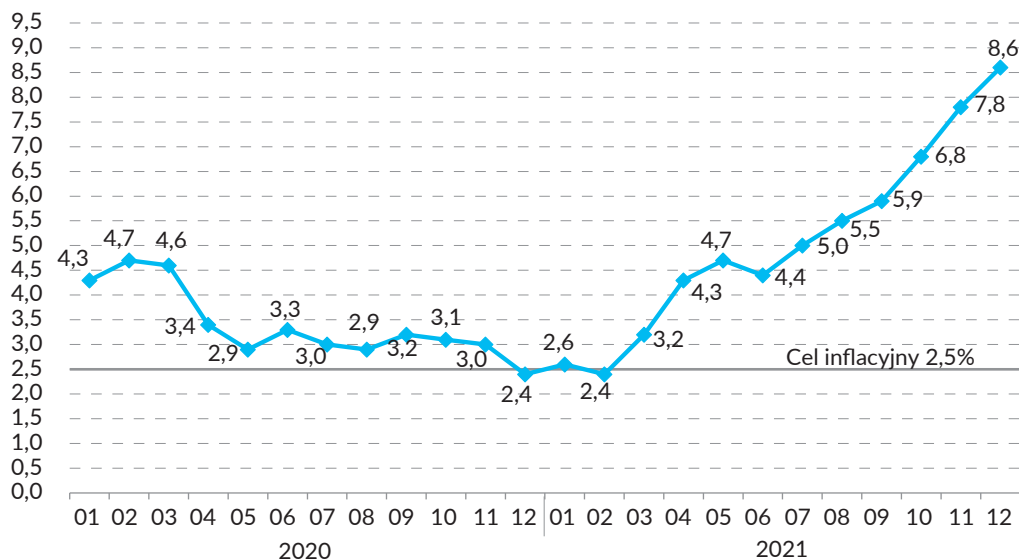
Coraz większym zagrożeniem dla rozwoju stają się jednak inflacja, która zmniejsza siłę nabywczą dochodów Polaków<sup>4</sup>.

W kwietniu 2021 roku został przekroczony cel inflacyjny (2,5% z tolerancją +/- 1%), a w grudniu ceny towarów i usług konsumpcyjnych, w porównaniu z analogicznym miesiącem ubiegłego roku, wzrosły o 8,6% (przy wzroście cen towarów – o 9,0% i usług – o 7,6%) – najwięcej od 21 lat. W całym 2021 roku wzrost cen towarów i usług konsumpcyjnych w stosunku do roku poprzedniego wyniósł 5,1%<sup>5</sup>.

<sup>4</sup> Por. Inflacja uderza w PKB. Ekonomiści już zmieniają prognozy, [businessinsider.com.pl](https://businessinsider.com.pl), dostęp: Inflacja uderza w PKB. Ekonomiści już zmieniają prognozy ([businessinsider.com.pl](https://businessinsider.com.pl)) [1.03.2022]

<sup>5</sup> Por. Wskaźniki cen towarów i usług konsumpcyjnych w grudniu 2021 roku, GUS, dostęp: Główny Urząd Statystyczny / Obszary tematyczne / Ceny. Handel / Wskaźniki cen / Wskaźniki cen towarów i usług konsumpcyjnych w grudniu 2021 roku [1.03.2022]



**Wykres 2. Zmiany cen towarów i usług konsumpcyjnych w stosunku do analogicznego okresu roku poprzedniego (w %)**

Źródło: opracowanie własne na podstawie *Wskaźniki cen towarów i usług konsumpcyjnych w grudniu 2021 roku*, GUS

Pomiędzy grudniem 2020, a grudniem 2021 najbardziej podrożał autogaz (o 52,3%). O prawie 40% droższy niż rok temu był opał. Olej napędowy podrożał o 32%, a benzyna o 30,5%. Bardzo szybkie wzrosty cen odnotowało wiele artykułów spożywczych: drób (o 30,1% rok do roku), tłuszcze roślinne (o 24,5%), cukier (23,3%), masło (19,3%), wołowina (19%), pieczywo (14,3%) oraz warzywa (11,6%), jaja (11,5%) i mąka (11,3%). W dwucyfrowym tempie wzrosły też ceny wywozu śmieci (o 16,2%), krajowej turystyki zorganizowanej (o 11,4%) oraz mebli (o 10,8%)<sup>6</sup>.

### Czynniki wpływające na wzrost cen<sup>7</sup>:

- **wzrost wynagrodzeń** – dobra kondycja gospodarki oraz rosnące niedobory pracowników powodują szybki wzrost wynagrodzeń (por. rozdz. Wynagrodzenia),
- **presja płacowa** (wzrost płac szybszy od wzrostu wydajności) – na koniec 2021 roku udział przedsiębiorstw deklarujących, że przeciętne wynagrodzenie rośnie szybciej niż wydajność, wyniósł 25%,
- **zaburzone łańcuchy dostaw** (wzrost cen, czasu dostawy, zwiększenie opóźnień w transporcie morskim) – na przełomie września i października 2021 roku wartość wskaźnika BDI<sup>8</sup> osiągnęła najwyższą wartość od października 2007, czyli pół roku przed kryzysem finansowym w 2008 roku,
- **drożące nośniki energii** – powodujące wzrost kosztów wytwarzania dóbr i usług. Ceny ropy naftowej rosną systematycznie od połowy 2020 roku. Pod koniec 2021 roku znalazły się na poziomie najwyższym od 2015 roku. Wzrost cen gazu był istotnie większy – znalazły się one pod koniec 2021 r. na historycznie rekordowym poziomie,

<sup>6</sup> Por. *Inflacja najwyższa od 21 lat. GUS pokazał szczegółowe dane*, bankier.pl, dostęp: Inflacja w Polsce w grudniu 2021 r. Finalne dane GUS - Bankier.pl [1.03.2022]

<sup>7</sup> Opracowanie własne na podstawie materiałów Deloitte z webinaru 22.02.2022 r. *Co z tą inflacją? Prognozy gospodarcze na 2022*

<sup>8</sup> BDI – Baltic Dry Index – Indeks agreguje średnie ceny transportu surowców, który odbywa się drogą morską

- **polityka klimatyczna Unii Europejskiej** – wpływająca na ceny energii poprzez system handlu prawami do emisji ETS<sup>9</sup>. W 2021 roku koszty emisji CO<sub>2</sub> wzrosły z 30 do 90 euro za tonę. W ocenie Europejskiego Banku Centralnego wzrost cen energii odpowiadał w okresie od kwietnia do grudnia 2021 r. za połowę tempa inflacji w strefie euro,
- **oczekiwania inflacyjne** – wpływające na decyzje konsumpcyjne i inwestycyjne. Badanie wskaźników koniunktury konsumenckiej GUS pokazuje, że, w porównaniu do okresu 2016-2019, w latach 2020-2021 zdecydowanie przybyło osób spodziewających się wzrostu cen,
- **polityka monetarna** (niskie stopy procentowe i operacje REPO) - w latach 2015–2019 stopy procentowe były utrzymywane na stosunkowo niskim poziomie, poniżej 2%, a w 2020 zostały radykalnie obniżone do poziomu 0,10%. W tym czasie NBP utrzymywał na niskim poziomie poziom rezerwy obowiązkowej (część depozytów banków komercyjnych, utrzymywana w formie rezerwy na rachunkach NBP), przeprowadzał również w czasie trwania pandemii operacje otwartego rynku REPO, czyli skup papierów skarbowych, zapewniając bankom komercyjnym dodatkową płynność i dostarczając pieniądze na rynek. NBP zaczął wycofywać się z operacji REPO jesienią 2021 roku, wtedy też zaczął podnosić stopy procentowe.

### **Pogorszenie nastrojów konsumenckich – rosną obawy o inflację, maleją o pandemię COVID-19**

W grudniu 2021 roku nastroje konsumentów były na równie niskim poziomie, jak w trakcie I i II fali pandemii COVID-19.

Bieżący wskaźnik ufności konsumenckiej (BWUK), który odzwierciedla oceny i oczekiwania gospodarstw domowych dotyczące ich sytuacji finansowej oraz stanu gospodarki, a także skłonność konsumentów do dokonywania ważnych zakupów, zmalał w grudniu 2021 roku do -27,3 pkt (z -23,3 pkt w listopadzie). Spadek wskaźnika obrazujący skłonność do dokonywania ważnych zakupów dowodzi rosnących obaw o inflację. W grudniu wyniósł -22,1 pkt i znalazł się na najniższym poziomie od listopada 2020 roku.

Natomiast pandemię, jako zagrożenie dla osobistego zdrowia, na koniec 2021 roku postrzegało 27,7% (wiosną niemal 40%), a utraty pracy w związku z pandemią obawiało się 19,3% (w 2020 roku ten odsetek ani razu nie spadł poniżej 22%, a momentami przewyższał wyraźnie 30%).

Przewidywania konsumentów dotyczące zmiany ich sytuacji finansowej w najbliższych 12 miesiącach były najślabsze od maja 2020 roku.

Źródło: opracowanie własne na podstawie Polscy konsumenci przestają się bać wirusa. Bardziej niepokoi ich inflacja, [www.rp.pl](http://www.rp.pl)

<sup>9</sup> Celem działania unijnego ETS jest doprowadzenie do redukcji emisji gazów cieplarnianych, poprzez uwzględnienie kosztu emisji CO<sub>2</sub> w produkcji energii i wyrobów przemysłowych. Ma to sprawić, że wysokoemisyjna działalność stanie się droższa niż w przypadku wykorzystania w niej czystszych alternatyw. EU-ETS zobowiązuje emitentów do pozyskania i umarzania uprawnień do emisji CO<sub>2</sub> (ang. EU allowances – EUA). Co do zasady, uprawnienia są kupowane na rynku z dostępnej puli, znanej wszystkim uczestnikom rynku. Od tej reguły są jednak wyjątki: ciepłownictwo oraz przemysł i lotnictwo narażone na tzw. ucieczkę emisji otrzymują część uprawnień za darmo. Ponieważ system ETS ma przede wszystkim prowadzić do ograniczenia emisji CO<sub>2</sub> do atmosfery, pula dostępnych na rynku uprawnień z roku na rok maleje, zgodnie z celami redukcyjnymi UE. Ograniczona podaż podnosi ceny uprawnień. Por. *Po co jest EU-ETS i jaka reforma nas czeka?*, dostęp: Po co jest EU-ETS i jaka reforma nas czeka? - Forum Energii ([forum-energii.eu](http://forum-energii.eu)) [2.03.2022]

## Podmioty gospodarcze

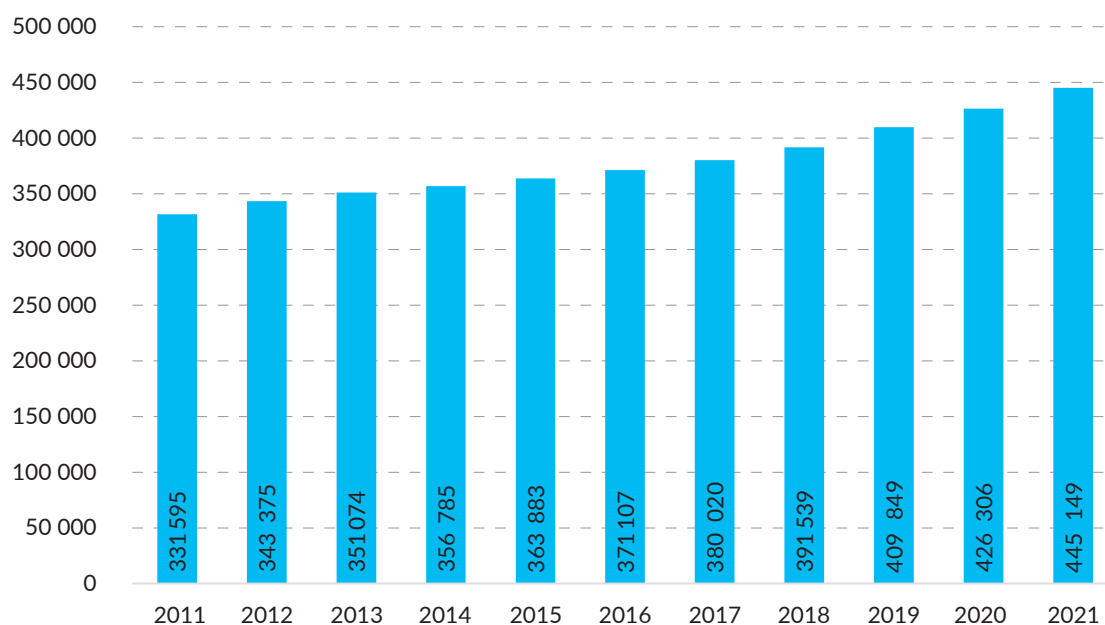
**Więcej**  
podmiotów  
gospodarczych

W gospodarce kraju i województwa stale przybywa podmiotów gospodarczych. Tej tendencji nie zatrzymały nawet obostrzenia w funkcjonowaniu wielu branż wprowadzane w latach 2020-2021 w związku z pandemią COVID-19.

Na koniec 2021 roku w Małopolsce zarejestrowanych było 445,1 tys. podmiotów, czyli o 18,8 tys. (4,4%) więcej niż na koniec roku 2020. Dynamika wzrostu była więc wyższa niż średnio w kraju (3,7%), a także wyższa niż rok wcześniej (4%), mniejsza jednak niż w 2019 roku, czyli przed pandemią (4,7%).

Zdecydowaną większość podmiotów w województwie stanowiły te z sektora prywatnego – 96,9%. W ujęciu rocznym ich liczba zwiększyła się o 4,3%, a w publicznym – o 0,8%. Przybyło także podmiotów z III sektora: liczba fundacji zwiększyła się o 6,7%, stowarzyszeń i organizacji społecznych o 2,2%. Ubyło natomiast spółdzielni, o 1,6%.

**Wykres 3. Liczba podmiotów gospodarczych w Małopolsce w latach 2011-2021**



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych BDL

Za wzrost liczby podmiotów w województwie niezmiennie odpowiada przede wszystkim **grupa mikroprzedsiębiorstw** (zatrudniających do 9 pracowników). Na koniec 2021 roku było ich w Małopolsce już ponad 430 tys., czyli o 4,6% więcej niż rok wcześniej. Stanowiły one 96,7% ogółu podmiotów zarejestrowanych w województwie (o 0,1 p.p. więcej niż na koniec 2020 roku).

Niewielki wzrost liczby podmiotów (w granicy 1%) odnotowano w 2021 roku także w grupie małych, średnich i dużych podmiotów. Tym samym zatrzymała się obserwowana w ostatnich latach tendencja spadkowa w tych grupach.

**Tabela 1. Liczba podmiotów gospodarczych w Małopolsce w 2021 r. oraz relacja do roku 2020 w podziale na wielkość podmiotów**

Wielkość podmiotu	Liczba podmiotów w Małopolsce	Relacja do roku ubiegłego
Mikro do 9 pracowników	430 539	4,6% ↑
Małe od 10 do 49 pracowników	12 029	0,1% ↑
Średnie od 50 do 249 pracowników	2 240	0,1% ↑
<b>Duże powyżej 250 pracowników</b>	341	<b>0,9% ↑</b>

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych BDL

Wzrost liczby podmiotów obserwowany w 2021 roku wynikał z większej liczby rejestracji nowych podmiotów niż wykreśleń, odpowiednio: 35 899 (16,4% więcej niż w 2020 roku), 16 671 (o 18,6% więcej niż rok wcześniej). W porównaniu z 2020 rokiem przybyło zatem zarówno nowych podmiotów, jak i tych, które zakończyły działalność.

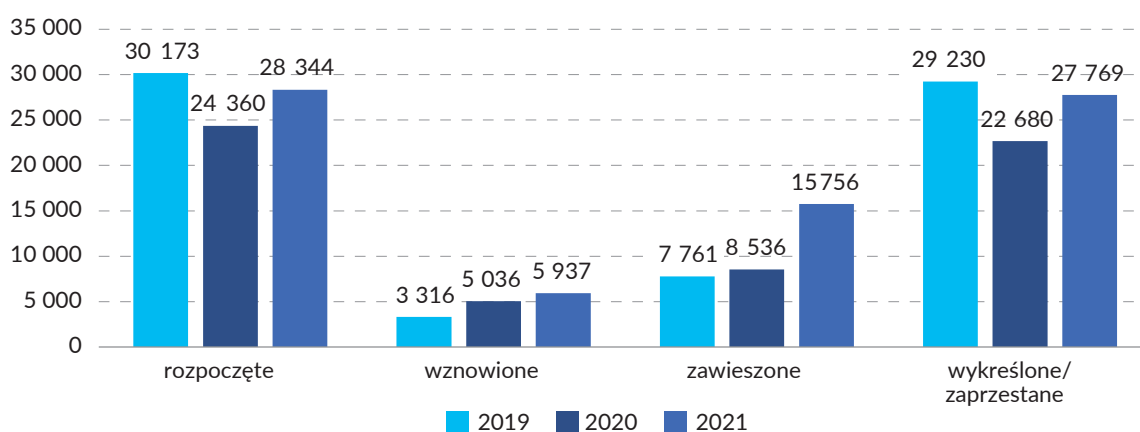
Zawężając analizy do działalności gospodarczych prowadzonych przez osoby fizyczne, wpisane do Centralnej Ewidencji Działalności Gospodarczych (CEiDG), pojawiają się analogiczne wnioski.

W 2021 roku, kiedy to ograniczenia związane z pandemią COVID-19 nie były już tak bardzo restrykcyjne, zwiększyła się liczba rozpoczętych działalności (o 16,4% względem 2020 roku). Wygaszanie instrumentów pomocowych, które przeważnie nakładały wymóg kontynuowania działalności (por. rozdz. tarcze antykryzysowe) przyczyniło się natomiast do większej liczby wykreśleń i zaprzestań niż w 2020 roku (o 22,4%).

W 2021 roku przybyło także firm, które wznowiły działalność (o 17,9% w porównaniu z 2020 rokiem), a także tych, które ją zawiesiły (o 84,6%).

Okazuje się więc, że sumarycznie w 2021 roku więcej działalności zniknęło z rynku (tj. zamknięto się lub zawiesiło) niż się na nim pojawiło (tj. otwarto lub wznowiło funkcjonowanie).

Najczęściej działalność zawieszaly firmy zajmujące się: budownictwem (23,1% wszystkich zawieszonych w 2021 roku działalności), handlem hurtowym i detalicznym (17,1%) oraz działalnością profesjonalną, naukową i techniczną (10,9%).

**Wykres 4. Liczba rozpoczętych, wznowionych, zawieszonych, wykreślonych i zaprzestanych działalności gospodarczych w Małopolsce w latach 2019-2021**

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych CEiDG

## Efektywność dotacji na rozpoczęcie działalności gospodarczej

W latach 2015-2020 w 10141 osób otrzymało dofinansowanie z PO WER na założenie działalności gospodarczej. Przeważnie byli to: bezrobotni (bez pracy i poszukujący pracy), mężczyźni, w wieku 25 lat, mieszkańcy obszarów wiejskich, z wykształceniem średnim.

Działalności dofinansowane z PO WER w latach 2015-2020 reprezentowały 18 branż (sekcji PKD), przy czym zdecydowanie najczęściej przynależało do branży budowlanej. Poza tym dość licznie powstawały firmy zajmujące się działalnością profesjonalną, naukową i techniczną (z sekcji M), handlem (sekcja G), działalnością usługową (sekcja S) i przetwórstwem przemysłowym (sekcja C).

Według stanu na 31.08.2021 r. aktywnych zawodowo pozostawało 82% osób, które otrzymały dotację z POWER:

- 68 % to osoby nadal prowadzące firmę z dotacją,
- 14% to osoby, które zamknęły/zawiesiły firmę z dotacją ale pracują w innym miejscu.

Zestawienie przeżywalności firm z dotacją oraz ogółu firm, które powstały w Małopolsce w analogicznym czasie pokazuje, że generalnie przeżywalność firm z dotacją PO WER jest wyraźnie wyższa (choć przewaga firm z dotacją zmniejsza się wraz z długością funkcjonowania działalności). Co najmniej 27 miesięcy (czyli co najmniej kwartał w warunkach rynkowych – bez obniżonej stawki ZUS) funkcjonowało:

- 76,7% firm, które powstały dzięki dotacji z POWER
- 72,2% ogółu firm, które powstały w Małopolsce w latach 2015-2020.

Z badania nie wynika, aby pandemia w sposób znaczący wpłynęła na przeżywalność firm założonych z dotacją PO WER. Niemniej widać, że w 2020 i 2021 roku była ona najczęściej wymienianym powodem zamknięcia działalności gospodarczej (odpowiednio 42% w przypadku firm zamkniętych w 2020 roku i 56% dla firm zamkniętych w 2021). We wcześniejszych latach prowadzący firmy dofinansowane z PO WER jako powód zakończenia działalności wskazywali głównie zbyt niskie dochody czy zbyt wysokie podatki i składki ZUS.

Źródło: opracowanie własne na podstawie raportu Efektywność dotacji finansowanych z POWER, WUP Kraków, 2021

## Podmioty gospodarcze w powiatach

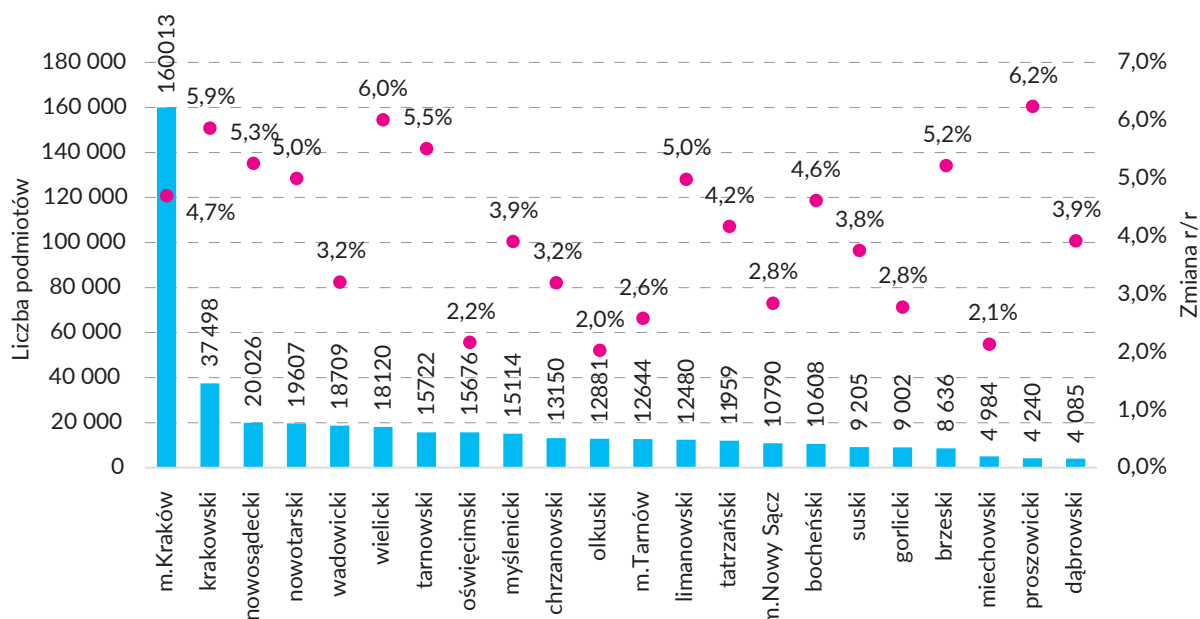


Rozwój przedsiębiorczości, obserwowany w skali całego regionu, był widoczny także na poziomie lokalnym. W 2021 roku liczba podmiotów gospodarczych zwiększyła się we wszystkich powiatach.

Największą dynamikę wzrostu odnotowano w powiecie proszowickim (6,2%), wielickim (6,0%) oraz krakowskim (5,9%). Najmniejszą zaś na zachodzie województwa – w powiatach olkuskim i oświęcimskim (odpowiednio: 2,0%; 2,2%), a także w powiecie miechowskim (wzrost o 2,1%).

Znaczący wzrost, rzędu 4,7%, miał miejsce także w Krakowie, dzięki czemu liczba podmiotów w stolicy województwa przekroczyła na koniec 2021 roku 160 tys.

**Wykres 5. Liczba podmiotów gospodarczych w grudniu 2021 roku w powiatach Małopolski (oś lewa) oraz zmiana liczby podmiotów w stosunku do 2020 roku (oś prawa)**



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

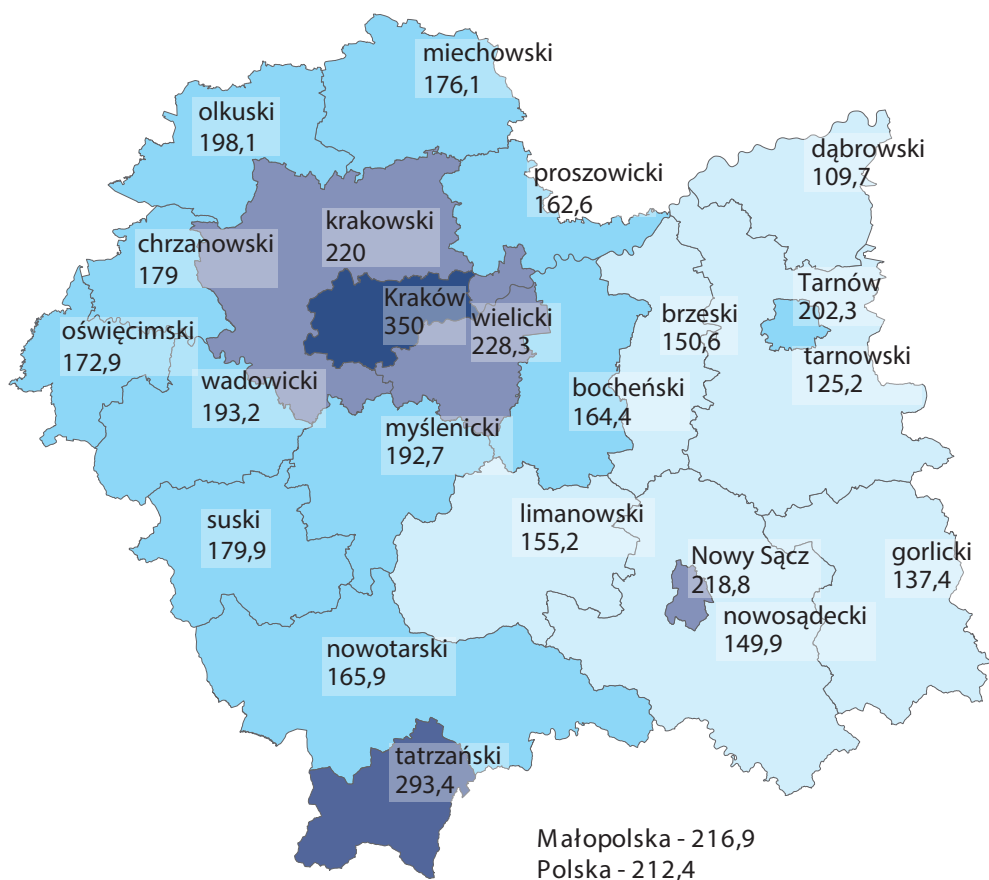
Wskaźnik przedsiębiorczości, czyli liczba podmiotów gospodarczych w przeliczeniu na 1 tys. mieszkańców w wieku produkcyjnym, osiągnął w 2021 roku w Małopolsce wartość 216,9. Tym samym był wyższy niż rok wcześniej (gdzie wyniósł 206,4) i wyższy niż średnio w kraju (212,4). W rankingu województw pozwolił utrzymać 6. miejsce w kraju za województwem mazowieckim (292,0), dolnośląskim (240,2), zachodniopomorskim (238,7), pomorskim (238,6) i wielkopolskim (228,8).

Patrząc na powiaty w Małopolsce, największą wartość wskaźnika przedsiębiorczości w 2021 roku odnotowano w Krakowie (350,0), powiecie tatrzańskim (293,4) i powiecie wielickim (228,3). Z kolei najniższą – we wschodnich powiatach granicznych, czyli: dąbrowskim (109,7), tarnowskim (125,2) i gorlickim (137,4).

Na tle niskich wartości wskaźnika w powiatach małopolski wschodniej wyróżniają się miasta Nowy Sącz (wartość wskaźnika 218,8 – piąte miejsce w województwie) i Tarnów (202,3 – szóste miejsce). Warto także zauważyć, że inne powiaty, zlokalizowane we wschodniej części Małopolski, powoli skracają dystans: tarnowski, brzeski i nowosądecki odnotowały wyższą dynamikę wzrostu wskaźnika przedsiębiorczości niż średnio w województwie.



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



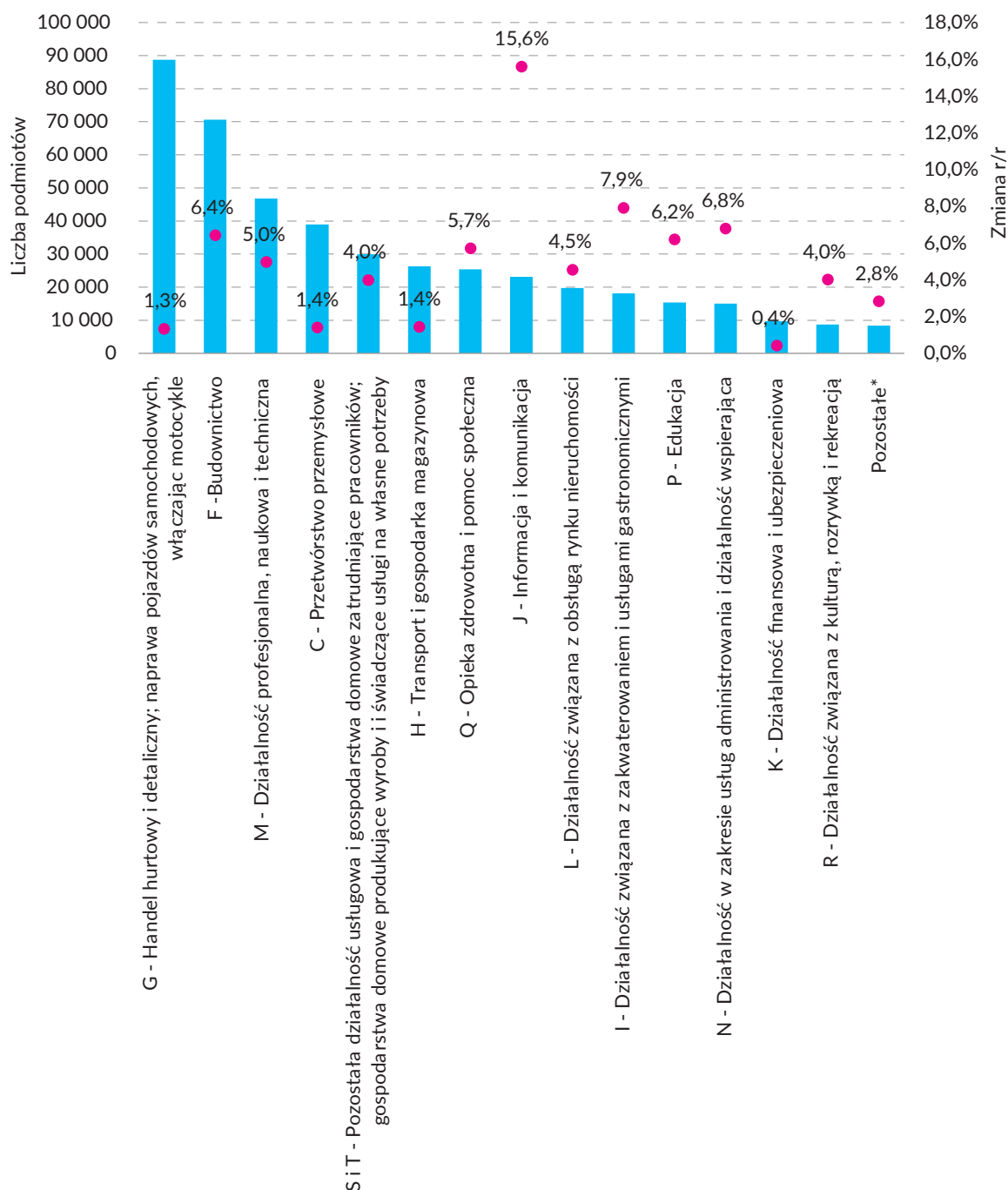
Źródło: opracowanie własne na podstawie danych z Biuletynu statystycznego województwa małopolskiego - IV kwartał 2020

## Podmioty gospodarcze wg branż (sekcji PKD)

**Rozwój**  
przedsiębiorczości  
we wszystkich  
branżach

Tendencja wzrostowa liczby podmiotów utrzymała się nie tylko we wszystkich powiatach w Małopolsce, ale także we wszystkich branżach (sekcjach PKD).

Najszybszy, dwucyfrowy wzrost odnotowano w branży informacja i komunikacja (15,6% w stosunku do 2020 roku). Poza tym, dynamiczny wzrost miał miejsce w sekcji zakwaterowanie i gastronomia (7,9%) i to mimo obostrzeń dotyczących tę gałąź gospodarki w związku z pandemią COVID-19, a także w sekcjach: usługi administrowania i działalność wspierająca (6,8%) oraz budownictwo (6,4%). Najmniejszą dynamikę wzrostu, rzędu 0,4%, widać było w branży finansowo-ubezpieczeniowej.

**Wykres 6. Liczba podmiotów gospodarczych w Małopolsce w 2021 r. oraz zmiana liczby podmiotów w stosunku do 2020 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 (88,6 tys. podmiotów zarejestrowanych w REGON na koniec grudnia 2021 roku). Jednakże udział tej branży w regionalnej gospodarce ponownie się zmniejszył i wyniósł w 2021 roku 19,9%, tj. 0,6 p.p. mniej niż w 2020.



## Zmiany w branży handlowej

Na popularności zyskuje handel elektroniczny, a traci tradycyjny.

W 2021 roku przedsiębiorcy w Polsce zarejestrowali 13,3 tys. sklepów internetowych, a wykreślili 5,5 tys. tego typu działalności. Tym samym liczba e-sklepów przekroczyła w Polsce 52 tys. Faktyczna skala rynku jest większa, bo wiele firm sprzedaje wyłącznie poprzez takie platformy, jak Allegro czy Amazon.

Jednocześnie z roku na rok ubywa placówek sprzedaży detalicznej, choć od kilku lat tempo ogólnego spadku wyhamowuje. Sytuacja jest mocno zróżnicowana w poszczególnych sektorach. Spadek liczby placówek odnotowano w 15 z 28 monitorowanych branż.

Największy w ujęciu procentowym widać w takich sektorach, jak sprzedaż artykułów piśmienniczych, artykułów używanych oraz aptek. Z kolei wzrost liczby placówek notuje się w 13 z 28 monitorowanych branż. Największy zanotowano w przypadku piekarni i ciastkarni oraz sklepów z artykułami medycznymi.

Niekorzystne tendencje dotyczą także duże centra handlowe, których w Polsce jest niemal 600. Liczba ich klientów względem 2019 roku zmniejszyła się o 20%.

Główne problemy, z jakimi borykają się galerie, to:

- rozdrobnienie handlu,
- kanibalizującą się ofertą centrów handlowych (obiekty te bardzo często konkurują ze sobą o klienta mieszkającego w tej samej strefie oddziaływania, nie mając przy tym wyraźnych wyróżników),
- zmiana preferencji konsumentów wybierających kanał online.

Źródło: opracowanie własne na podstawie <https://www.rp.pl/handel/art19297511-nowa-fala-wirusa-znow-napedzi-e-sprzedaz>, <https://www.rp.pl/handel/art19306111-sklepy-w-polsce-wciaz-znikaja-ale-wolniej-glownie-apteki-i-second-hand>y, <https://www.rp.pl/handel/art19307591-pandemie-przetrwaja-tylko-najsilniejsze-centra-handlowe>

**Coraz większy udział zyskuje natomiast sektor usług biznesowych (w tym branża IT) oraz budownictwo.**

W 2021 roku 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 85 tys. podmiotów, co stanowiło 19,1% ogółu podmiotów w województwie (o 0,6 p.p. więcej niż rok wcześniej). Budownictwo, liczące 70,6 tys. podmiotów na koniec 2021 roku, zwiększyło udział z 15,6% w 2020 r. do 15,9%.

## Kondycja małopolskich przedsiębiorstw (wynik finansowy, inwestycje, innowacje)

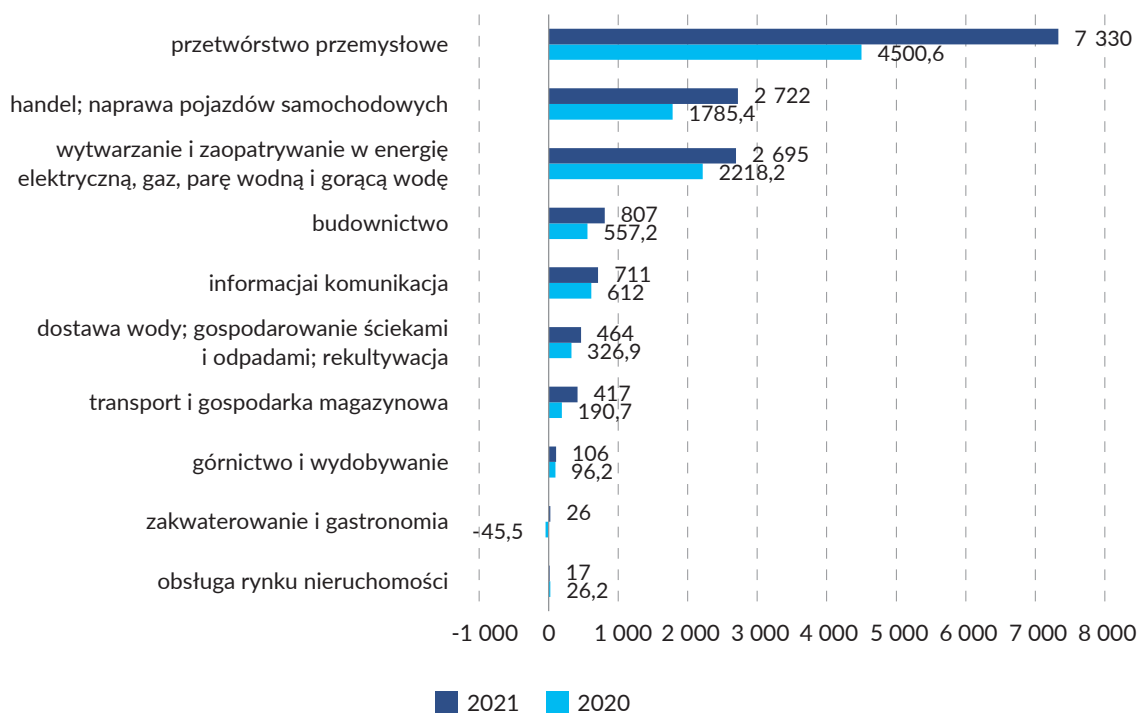
### Poprawa sytuacji małopolskich przedsiębiorstw

Główne wskaźniki obrazujące sytuację małopolskich przedsiębiorstw w 2021 roku wskazują na poprawę, nie tylko w stosunku do 2020 roku (pierwszego w warunkach pandemicznych), ale także 2019 (przed pandemią).

Jak wynika z danych GUS zysk netto w trzech pierwszych kwartałach 2021 roku wypracowało 83,7% małopolskich przedsiębiorstw, tj. o 3,7 p.p. więcej niż w analogicznym okresie 2020 roku oraz o 1,8 p.p. więcej niż w 2019.

Wynik finansowy brutto w trzech pierwszych kwartałach wyniósł 17,4 mld zł, co oznacza, że był o 58% większy niż rok wcześniej. Zdecydowanie najwyższy wynik odnotowało przetwórstwo przemysłowe – 7,3 mld zł, tj. o 63% lepszy niż w 2020 roku. Poprawę wyniku finansowego widać było we wszystkich branżach (sekcjach PKD), poza obsługą rynku nieruchomości, gdzie był o 9 mln zł niższy niż w 2020 roku (tj. o 34%). W transporcie i gospodarce magazynowej wynik finansowy był o 119% lepszy. W zakwaterowaniu i gastronomii po trzech kwartałach 2021 udało się osiągnąć wartość dodatnią, chociaż w pierwszym półroczu jeszcze utrzymywał się ujemny wynik finansowy.

**Wykres 7. Wynik finansowych brutto małopolskich przedsiębiorstw od stycznia do września 2020 i 2021 roku**



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

## Większe nakłady inwestycyjne

Wyraźnie wzrosły także nakłady inwestycyjne małopolskich przedsiębiorstw. W trzech pierwszych kwartałach 2021 roku wyniosły 8,3 mld zł, czyli o 12,2% więcej niż w 2020 roku i o 9,9% więcej niż w 2019. Zdecydowana większość tej kwoty została przeznaczona na zakup środków trwałych, tj.:

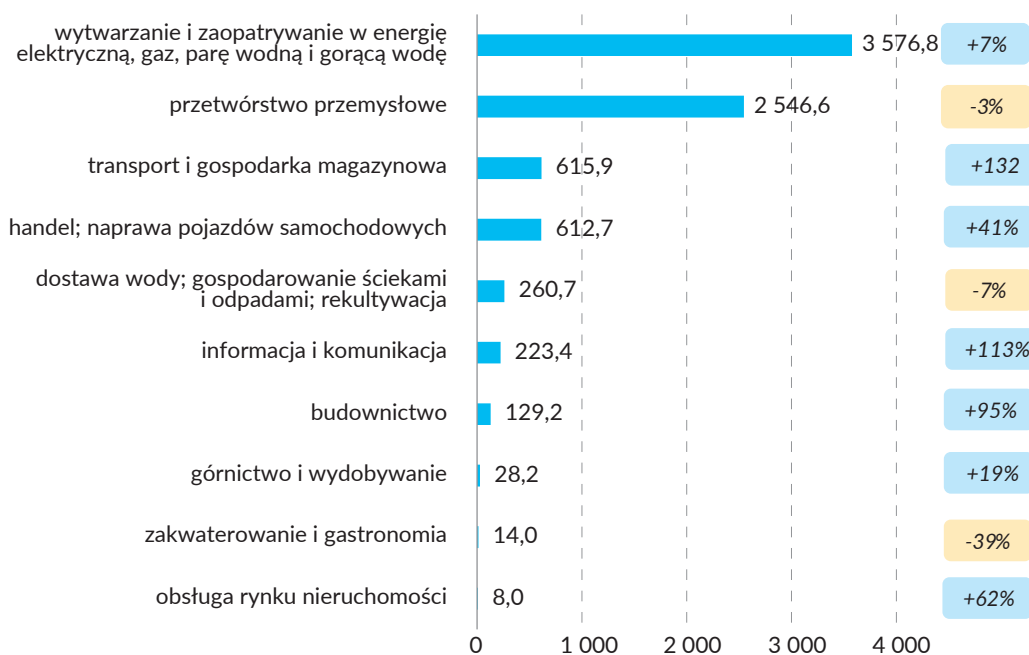
- 48% na budynki i budowle,
- 35% na maszyny, urządzenia techniczne i narzędzia
- 10% na środki transportu

W porównaniu z 2020 rokiem przedsiębiorcy przede wszystkim zwiększyli nakłady na środki transportu (o 70%) raz na budynki i budowle (o 10%). Nakłady na maszyny i narzędzia zmniejszyły się o 11,7% (a w stosunku do 2019 roku nawet o 19%).

Z punktu widzenia branży największe nakłady inwestycyjne w trzech kwartałach 2021 roku w Małopolsce, stanowiące 43% ogółu, poczyniły przedsiębiorstwa zajmujące się wytwarzaniem i zaopatrywaniem w energię. Na drugim miejscu znalazło się przetwórstwo przemysłowe (31% ogółu nakładów w województwie). Nakłady w pozostałych branżach były już zdecydowanie mniejsze (nie przekraczały 7% całościowej kwoty).

W stosunku do 2020 roku, w siedmiu branżach nakłady wzrosły, a w trzech zmalały. Największą dynamikę wzrostu odnotowano w transporcie i gospodarce magazynowej (132%). Największą dynamikę spadku (podobnie jak w poprzednim roku) w gastronomii i zakwaterowaniu – 39%, co zapewne wiąże się z trudniejszą sytuacją w jakiej znalazła się branża w związku z pandemią i stosunkowo niskimi wynikami finansowymi.

**Wykres 8. Nakłady inwestycyjne przedsiębiorstw w Małopolsce w trzech pierwszych kwartałach 2021 roku (w mln zł) oraz zmiana w stosunku do roku 2020**



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

### Start-upy w Małopolsce jako potencjał innowacyjny regionu

Z racji solidnego zaplecza w postaci przestrzeni biurowych, firm technologicznych, specjalistów IT i studentów kierunków informatycznych, Kraków postrzegany jest jako jedno z najbardziej innowacyjnych miejsc dla rozwoju startupów. Zaraz po Warszawie, gdzie zarejestrowanych jest 32% z nich i Wrocławiu (ponad 9%)<sup>10</sup>.

Krakowski rynek to ponad 250 startupów, zarówno tych rodzimych jak i zagranicznych (9% ogółu startupów w kraju). W ramach badania przeprowadzonego przez fundację #OMGKRK przeanalizowanych zostało 140 z nich, dzięki czemu możliwa jest charakterystyka branży.

Większość spośród krakowskich startupów to podmioty młode, istniejące nie dłużej niż 5 lat (59,3%), z których najwięcej powstało w roku 2020. Aż 85% startupów zatrudnia maksymalnie do 50 pracowników, a wśród nich największą grupą są startupy zatrudniające do 5 osób (32,8%). Jeśli chodzi o podstawę prawną działania, założyciele najczęściej decydują się na stworzenie spółki z ograniczoną odpowiedzialnością (78,6%).

Produkty i rozwiązania powstające w krakowskich startupach często nie są dedykowane konkretnej branży, ale mimo to można wskazać kilka wiodących specjalizacji – handel i e-commerce, zdrowie, biotechnologia i nauki przyrodnicze, produkcja i rolnictwo, finanse, bankowość i ubezpieczenia<sup>11</sup>.

Źródło: opracowanie własne na podstawie Krakow Startups report

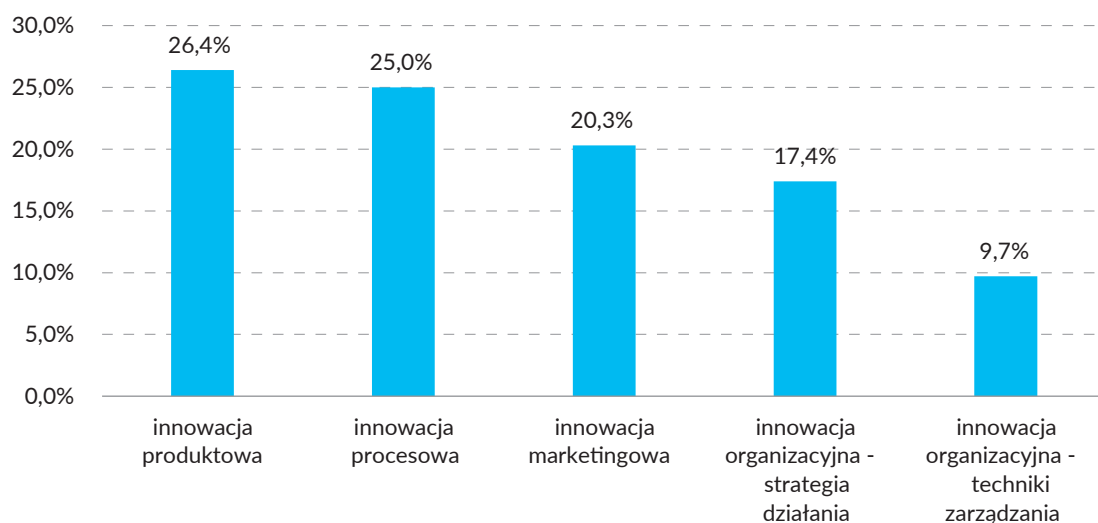
Z punktu widzenia rozwoju gospodarki szczególnie istotne są inwestycje przedsiębiorstw w działania innowacyjne. Jak wynika z badania przeprowadzonego w 2020 roku przez Małopolskie Obserwatorium Rozwoju Regionalnego, szeroko rozumiane działania innowacyjne<sup>12</sup> w ciągu ostatnich dwóch lat prowadziło 44% małopolskich przedsiębiorstw. Najwięcej firm, ok. jedna czwarta, wprowadziła innowacje produktowe i innowacje procesowe. Przy czym większość przedsiębiorców podejmowała działania w kilku różnych obszarach.

<sup>10</sup> Por. *Polskie Startupy 2021*, dostęp: Raport\_Polskie\_Startupy\_2021.pdf (startuppoland.org) [10.03.2022]

<sup>11</sup> Por. Krakow Startups report, dostęp: OMG\_KRK\_REPORT\_KONSPEKT\_GRUDZIEN (omgkrk.com) [10.03.2022]

<sup>12</sup> W badaniu uwzględniono następujące rodzaje innowacji: **a) innowacja produktowa** – obejmująca wprowadzenie do sprzedaży nowego lub znacząco udoskonalonego produktu lub usługi, **b) innowacja procesowa** – dotycząca wprowadzenia nowego lub znacząco zmienionego procesu produkcji/świadczenia usługi, **c) innowacja organizacyjna** – rozbita w ankiecie na dwa zagadnienia: wdrożenia nowej lub istotnie zmienionej strategii działania przedsiębiorstwa oraz wdrożenia tzw. zaawansowanej techniki zarządzania, **d) innowacja marketingowa** – obejmująca wdrożenie nowych form promocji produktów i usług.

**Wykres 9. Odsetek małopolskich przedsiębiorstw wprowadzających różne rodzaje innowacji w ostatnich dwóch latach poprzedzających badanie**



Źródło: opracowanie własne na podstawie raportu Postawy małopolskich przedsiębiorców wobec proinnowacyjnych rozwiązań, UMWM, 2021

### Działania innowacyjne domeną średnich i dużych firm

Badanie małopolskich przedsiębiorstw potwierdziło, że działania innowacyjne są domeną przede wszystkim średnich i dużych firm. Podczas gdy wśród średnich i dużych firm aktywność innowacyjną przejawiało ponad 80%, wśród małych 37%, a mikro 34%.

Główną motywacją do wprowadzenia innowacji stanowiło dążenie do rozwoju przedsiębiorstwa. Ważnym czynnikiem były także oczekiwania klientów oraz presja rynku. Pozostałe kwestie, jak poprawa BHP, czy też wyniki badań i audytów, odgrywały zdecydowanie mniejszą rolę.

Największą przeszkodę przy wdrażaniu innowacji stanowiła bariera finansowa. Rzadziej przedsiębiorcy doświadczali problemów po stronie kadrowej, popytowej, czy technologicznej.

Co ważne, zdecydowana większość małopolskich przedsiębiorców (81%) planuje w najbliższych dwóch latach wprowadzać innowacje. Większą gotowość wykazują przy tym firmy duże, a także te o globalnym zasięgu działania i globalnym poziomie technologicznym (tj. umożliwiającym konkurowanie na rynkach światowych)<sup>13</sup>.

<sup>13</sup> Por. Postawy małopolskich przedsiębiorców wobec proinnowacyjnych rozwiązań, UMWM, 2021, dostęp: Postawy małopolskich przedsiębiorców wobec proinnowacyjnych rozwiązań (obserwatorium.małopolska.pl) [10.03.2022]

## Przemysł 4.0 w Małopolsce

Czwarta rewolucja przemysłowa (P4.0) oznacza przełomową zmianę w produkcji dóbr. Kluczowe komponenty Przemysłu 4.0 stanowią:

- Systemy Cyberfizyczne - systemy, w których świat fizyczny, poprzez sensory i moduły wykonawcze, łączy się z wirtualnym światem, w którym następuje przetwarzanie informacji dotyczących świata fizycznego, w oparciu o matematyczne odwzorowanie fizycznych obiektów
- Internet Rzeczy - stanowi dynamiczną globalną sieć fizycznych obiektów, systemów, platform i aplikacji, charakteryzujących się zdolnością do komunikowania oraz dzielenia się inteligencją pomiędzy sobą, zewnętrznym otoczeniem i ludźmi.
- Internet Usług - część Internetu reprezentująca usługi i ich funkcjonalność jako komponenty dostarczane przez różnych dostawców, dostępne do wykorzystania na życzenie i charakteryzujące się możliwością integracji wzajemnej.
- Inteligentne fabryki - inaczej smart factories, traktowane są jako rozwiązanie docelowe. W strukturze inteligentnych fabryk cyberfizyczne systemy monitorują fizyczne procesy, tworzą wirtualne kopie fizycznego świata i podejmują zdecentralizowane decyzje, opierając się na mechanizmach samoorganizacji.

Małopolskie firmy z sektora MŚP zajmujące się przetwórstwem przemysłowym (sekcja C) przeważnie są zaznajomione z pojęciem Przemysłu 4.0, lecz niewiele jest w stanie wskazać jego kluczowe komponenty, co świadczy o niewielkim rozeznaniu w temacie i przekłada się na bardzo ograniczone działania na tym polu.

W większości przedsiębiorstw dotychczas nie były wdrożone rozwiązania z zakresu P4.0, tzn. nie było stosowane oprogramowanie wspomagające zarządzanie i podejmowanie decyzji, nie wykorzystywano robotów w procesie produkcyjnym, nie zatrudniano osób do planowania i zarządzania projektami wdrożeniowymi nowych technologii, ani też nie opracowano strategii odnośnie cyfryzacji i automatyzacji. Przy czym sytuacja mocno różniła się w zależności od wielkości firmy – wśród mikroprzedsiębiorstw działania wpisujące się w model P4.0 podejmowały tylko nieliczne (15,5%), wśród małych przedsiębiorstw około połowa (55,7%), natomiast wśród średnich zdecydowana większość (80,9%).

Podobne wnioski wypływają z analizy aktywności szkoleniowej firm. Ogólnie rzecz biorąc niewielu przedsiębiorców (18%) dokształcało w ostatnich dwóch latach swoją załogę w zakresie nowych technologii w przemyśle, przy czym w grupie średnich było to 43,8%, a w grupie mikroprzedsiębiorstw 9,3%.

Także korzystanie z doradztwa w zakresie m.in. planowania lub usprawniania procesów, optymalizacji, nowych linii produkcyjnych, zmian w parku maszynowym nie było powszechne. Tylko nieliczni przedsiębiorcy potrafili wskazać firmy czy instytucje udzielające wsparcia w tym zakresie. Najbardziej rozpoznawalne były – Małopolska Agencja Rozwoju Regionalnego i Krakowski Park Technologiczny.

Z deklaracji przedsiębiorców nie wynika aby w perspektywie najbliższych dwóch lat sytuacja miała ulec znaczącej poprawie - 67,1% nie zamierza nabywać ani wdrażać żadnego z głównych rozwiązań wpisujących się w model P 4.0. (77% mikroprzedsiębiorstw oraz 34,8% średnich).

Źródło: opracowanie własne na podstawie Badanie potrzeb i gotowości małopolskich MŚP do adaptacji rozwiązań właściwych modelowi tzw. Przemysłu 4.0. Raport z badania, UMWM, 2021

## Branże o największej dynamice wzrostu

Branże, w których pomiędzy 2020 a 2021 rokiem wzrost liczby podmiotów w Małopolsce był najszybszy to: sektor nowoczesnych usług dla biznesu, zakwaterowanie i gastronomia oraz budownictwo.

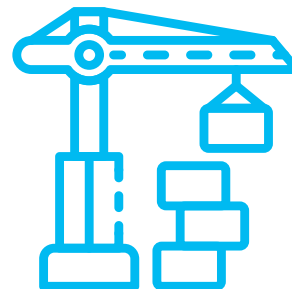
Rysunek 1. Branże o największym procentowym wzroście liczby podmiotów gospodarczych pomiędzy 2020 a 2021 rokiem



Usługi dla biznesu  
**+ 8,0%**



Zakwaterowanie  
i gastronomia  
**+ 7,9%**



Budownictwo  
**+ 6,4%**

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS, BDL

### Sektor nowoczesnych usług dla biznesu

Sektor usług biznesowych pomimo pandemii jest wciąż jednym z najszybciej rosnących sektorów polskiej gospodarki, tym samym stanowiącym stabilizujący ją filar. Obecnie na sektor ten składają się 1 602 centra obsługi procesów biznesowych (BPO), usług wspólnych (SSC/GBS), IT oraz centra badawczo-rozwojowe (R&D), dające 355 tys. miejsc pracy w Polsce<sup>14</sup>. Prognozuje się, że w przeciągu najbliższych 10 lat łączne zatrudnienie w sektorze może wzrosnąć aż do 650 tys.

Jednym z liderów, jeśli chodzi o miejsca pracy w tej branży, nieustannie jest Kraków. Według danych za III kwartał 2021 roku **w centrach mieszczących się w stolicy Małopolski pracowało 82,6 tys. osób** (23,1% ogółu zatrudnionych w sektorze nowoczesnych usług biznesowych w Polsce), czyli prawie co 4 zatrudniony w regionie i o blisko 4,5 tys. więcej w porównaniu do roku poprzedniego.

Spośród 1 661 centrów w całej Polsce w Krakowie w III kwartale 2021 roku zlokalizowanych było 257 (w I kwartale 2020 roku – 234), z czego aż 205 należących do podmiotów zagranicznych z 29 państw (najwięcej ze Stanów Zjednoczonych

<sup>14</sup> Por. Sektor usług biznesowych stabilizuje gospodarkę, dostęp: PAIH | Sektor usług biznesowych stabilizuje gospodarkę [09.03.2022]



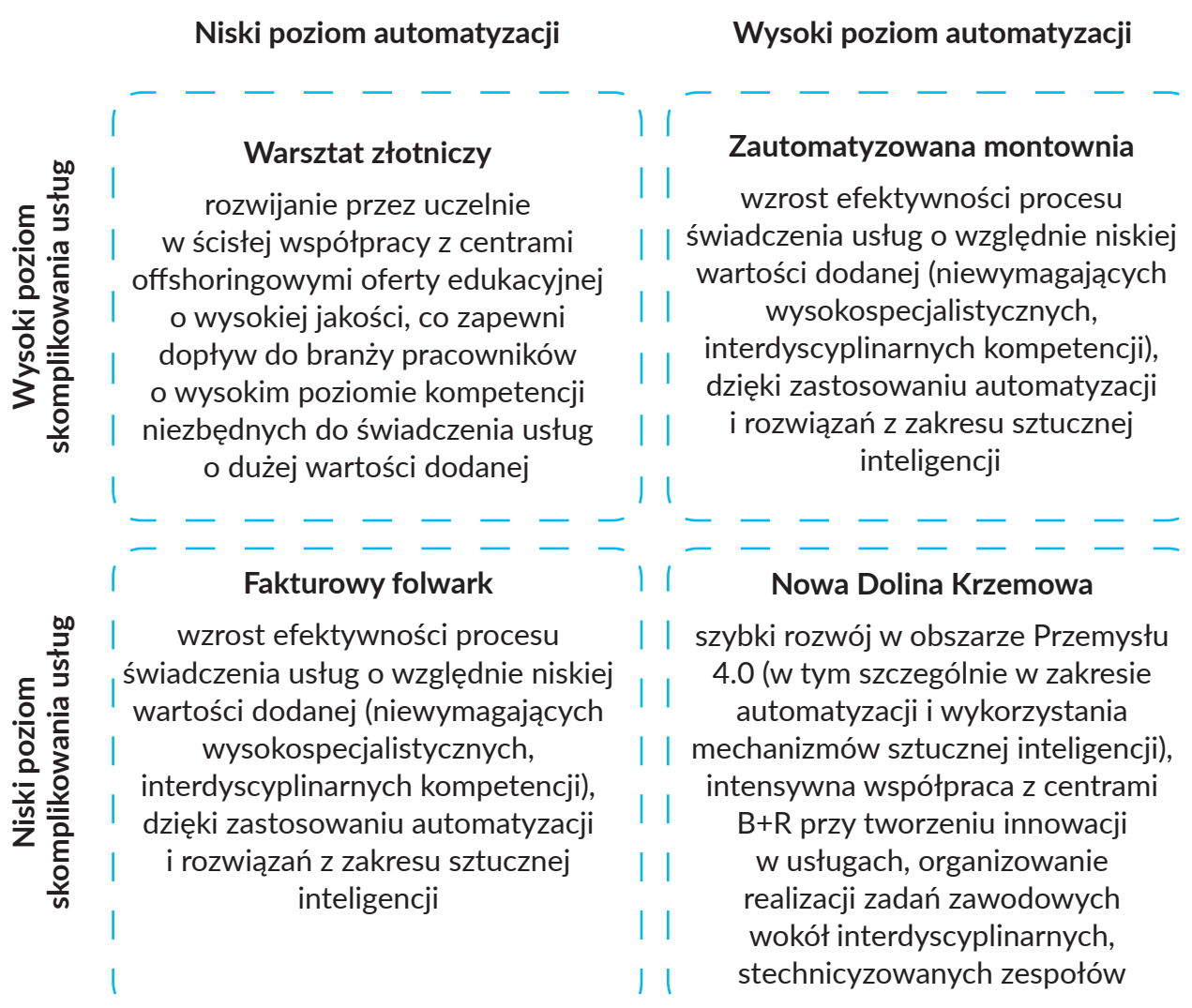
i Wielkiej Brytanii). Jak komentuje Jerzy Muzyk, zastępca prezydenta miasta Krakowa ds. zrównoważonego rozwoju, rok 2021 przyniósł siedem nowych inwestycji znanych marek o dużym kapitale, m.in. AstraZeneca, Dyson czy Westinghouse<sup>15</sup>.

Biorąc pod uwagę dwa czynniki:

1. rozwój automatyzacji i rozwiązań opartych na mechanizmach sztucznej inteligencji oraz
2. tworzenie, dostarczanie usług o dużej wartości dodanej dla klienta,

Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości przygotowała 4 możliwe **scenariusze rozwoju branży w Polsce**<sup>16</sup>.

**Rysunek 2. Scenariusze rozwoju sektora usług dla biznesu w Polsce oraz warunki ich realizacji**



Źródło: opracowanie własne na podstawie raportu Branżowy Bilans Kapitału Ludzkiego II – branża nowoczesnych usług biznesowych. Raport z I edycji badań, PARP, 2022

<sup>15</sup> Por. Sektor nowoczesnych usług biznesowych w Krakowie 2021, dostęp: ABSL-Sektor-Nowoczesnych-Uslug-Biznesowych-w-Krakowie.pdf [09.03.2022]

<sup>16</sup> Por. Branżowy Bilans Kapitału Ludzkiego II – branża nowoczesnych usług biznesowych. Raport z I edycji badań, PARP, 2022, dostęp: Branża gospodarki wodno-ściekowej i rekultywacji Branżowy Bilans Kapitału Ludzkiego Paulina Urbanowicz Iwona Kania dr Janusz Kornecki dr inż. Marcin Krukowski dr inż. Paweł Jelec (parp.gov.pl) [05.04.2022]



## Zakwaterowanie i gastronomia

Branża hotelarsko-gastronomiczna była jedną z tych, które w największym stopniu zostały dotknięte obostrzeniami w prowadzeniu działalności gospodarczej w związku z pandemią COVID-19<sup>17</sup>. Mimo to, zarówno w 2020, jaki i 2021 roku, powiększyła się o kolejne podmioty, co umocniło ją w gronie kluczowych branż w regionie (por. rozdz. Podmioty gospodarcze wg branż). Nie zmienia to jednak faktu, że ogólna sytuacja w zakwaterowaniu i gastronomii nadal była bardzo trudna.

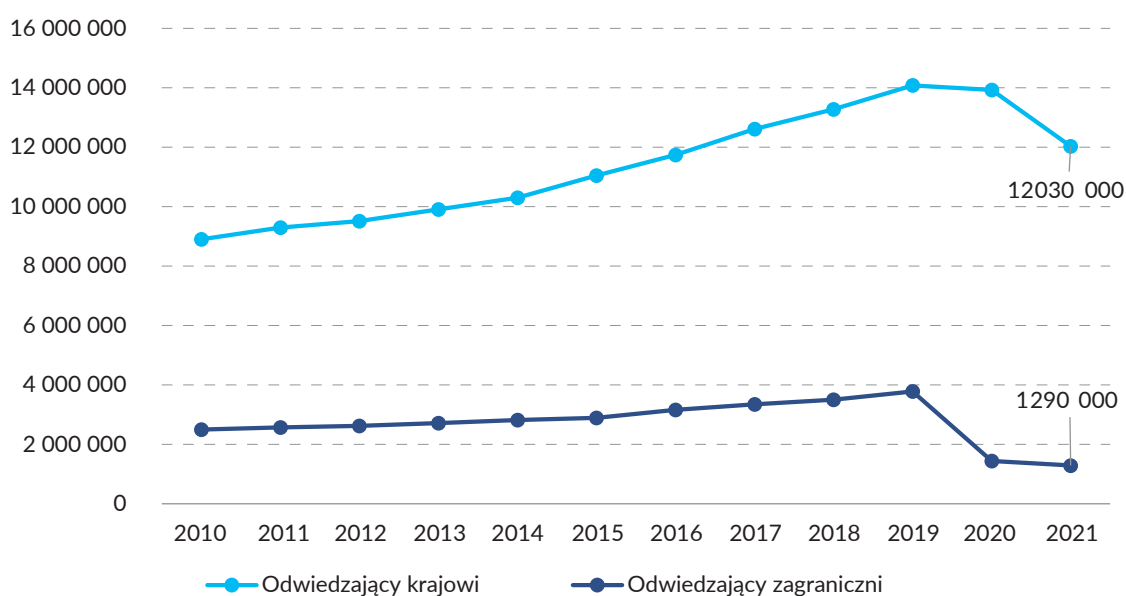
Na przestrzeni lat 2020 i 2021 znacząco **zmniejszył się ruch turystyczny** w województwie. W 2021 roku Małopolskę odwiedziło 13,3 mln osób, tj. o 25% mniej niż w 2019 roku, czyli przed pandemią (porównywalnie do wielkości z 2014 roku). Spadek odnotowano w przypadku gości z Polski (o prawie 15% w stosunku do 2019 roku, tj. do wielkości 12,03 mln osób), ale przede wszystkim z zagranicy (o ponad 66%, tj. do wielkości 1,29 mln osób).

Wśród turystów zagranicznych najwięcej osób odwiedzających Małopolskę w 2021 roku pochodziło z Wielkiej Brytanii (19,1%), Niemiec (14,9%) i Francji (12,1%). Wśród odwiedzających z Polski największą grupę stanowili mieszkańcy Śląska (26,7%), Małopolski (24,4%), Mazowsza (10,8%) oraz Podkarpacia (5,9%).

Wpływy Małopolski z turystyki wyniosły w 2021 roku 10,8 mld zł i były o 9,9% wyższe niż rok wcześniej. Nie osiągnęły jednak poziomu sprzed pandemii, czyli z 2019 roku, gdy odnotowano rekordowe 15,2 mld zł wpływu<sup>18</sup>.

<sup>17</sup> W związku z "pierwszą falą" pandemii SARS-CoV-2 od 1 kwietnia do 4 maja 2020 roku zostały zamknięte obiekty noclegowe. Podczas „drugiej fali” od 7 listopada 2020 z obiektów noclegowych mogli korzystać tylko goście podróżujący służbowo, a 28 grudnia 2020 zostały one całkowicie zamknięte. Na początku 2021 roku obostrzenia zostały złagodzone, między innymi hotele, kina i teatry mogły udostępnić do 50% miejsc. W reżimie sanitarnym można było także korzystać z basenów i stoków narciarskich. Jednak rosnąca średnia zakażeń spowodowała ponowne wprowadzenie obostrzeń w I kwartale 2021 roku. W tym czasie ponownie zostały zamknięte hotele, muzea, kina, baseny i obiekty sportowe. Hotele i obiekty noclegowe zostały otwarte dopiero 3 maja, natomiast ogródki w restauracjach – 15 maja. Sytuacja ponownie zaczęła się pogarszać w IV kwartale wraz z pojawieniem się nowego wariantu koronawirusa. Pierwsze obostrzenia dotyczyły zakazu lotów z siedmiu krajów afrykańskich. Lesotho, Botswana, Zimbabwe, Mozambik, Namibia, Eswatini i RPA. Dodatkowo dla osób podróżujących do Polski spoza strefy Schengen wprowadzono się 14-dniową kwarantannę, z której zwalniał jedynie negatywny wynik testu na obecność wirusa SARS-CoV2. Od 15 grudnia zaostrożono obostrzenia, w restauracjach, barach i hotelach wprowadzono został limit 30% obłożenia lokalu (początkowo było to 50%), a dyskoteki i kluby zostały zamknięte (poza dniami: 31 grudnia 2021 i 1 stycznia 2022, kiedy to otwarto lokale, ale mogło w nich przebywać 100 osób, przestrzegając reżimu sanitarnego). Po raz pierwszy wprowadzono w tym czasie zasadę, że do określonych limitów nie wliczały się zweryfikowane osoby zaszczepione. Por. Ruch turystyczny w Małopolsce w 2021 roku, Małopolska Organizacja Turystyczna, 2021.

<sup>18</sup> Por. Ruch turystyczny w Małopolsce w 2021 roku, Małopolska Organizacja Turystyczna, 2021, dostęp: Ponad 13 mln turystów odwiedziło Małopolskę w 2021 roku » Małopolska ([www.malopolska.pl](http://www.malopolska.pl)) [5.04.2022]

**Wykres 10. Szacunkowa liczba gości odwiedzających Małopolskę w latach 2010-2021**

Źródło: opracowanie własne na podstawie raportu Ruch turystyczny w Małopolsce w 2021 roku

## Budownictwo

Dynamiczny wzrost liczby podmiotów w Małopolsce wpisuje się w rozwój branży budowlanej obserwowany w całym kraju.

W listopadzie 2021 r. produkcja budowlana w Polsce wzrosła r/r o 12,7 %. To najwyższe tempo od maja 2019 r. i najwyższe w Europie. Porównywalny z polskim wzrost rynku budowlanego odnotowały w listopadzie tylko Węgry (o 12,3 % r/r). W całej Unii wzrost był niewielki i wyniósł 1,3 % r/r, w tym w strefie euro o zaledwie 0,5 % r/r. Poza Polską budownictwo szybko rozwijało się w Finlandii (+8,4 % r/r), segment inżynierii lądowej w Austrii (+7,3 % r/r) i stawiania budynków w Czechach (+5,1 % r/r). W pozostałych krajach UE odnotowano niewielkie wzrosty albo spadki<sup>19</sup>.

Dużą rolę w rozwoju branży w Polsce odgrywają:

- inwestycje publiczne, szczególnie w zakresie projektów transportowych, energetycznych i społecznych. Większość inwestycji budowlanych w Europie, ale też w Polsce i w Małopolsce, jest finansowana z funduszy Unii Europejskiej.
- duży udział wytwórstwa materiałów budowlanych, co zapewnia Polsce w kontekście budownictwa niemal samowystarczalność,
- wysoki poziom kompetencji polskich firm budowlanych, zarówno w kwestii kadr i doświadczenia, jak i stosowania nowoczesnych technologii, o czym świadczy fakt, że rodzime firmy realizują skomplikowane inwestycje nie tylko w Polsce, ale i na rynkach zagranicznych<sup>20</sup>.

<sup>19</sup> Por. Polska placem budowy Europy. Nigdzie nie ma takich wzrostów, dostęp: Polska placem budowy Europy. Nigdzie nie ma takich wzrostów (businessinsider.com.pl) [5.04.2022]

<sup>20</sup> Por. Polska liderem w inwestycjach w budownictwo. Wyprzedza nas tylko Finlandia, dostęp: Raport Budimex 2021 - rynek budowlany w Polsce i w UE (spidersweb.pl) [5.04.2022]

**Największe wyznawania**, z którymi musiała się zmierzyć branża budowlana w 2021 r., a które wpłynęły znacząco na koszty inwestycji to z kolei:

- rekordowe ceny materiałów budowlanych<sup>21</sup>,
- rosnąca presja płacowa,
- niestabilne przepisy prawne,
- obawa o poziom inwestycji publicznych finansowanych z funduszy UE,
- niepokój o skalę inwestycji prywatnych w obliczu rosnącej inflacji i stóp procentowych<sup>22</sup>.

W Małopolsce w 2021 roku ukończono kilka **inwestycji drogowych**. m.in.<sup>23</sup>:

- drogę S7 na odcinku Szczepanowice - Widoma,
- udostępniono drugą jezdnię na odcinku S7 Lubień – Naprawa
- udostępniono drugą jezdnię DK94 od węzła Modlnica do ronda ze zjazdem na Giebułtów.
- na drodze DK75 w Kurowie oddano nowy 602 m most na Dunajcu.

Prężnie rozwijało się w województwie **budownictwo mieszkaniowe**. Duży popyt na nowe lokale obserwowano nie tylko w Krakowie, ale w całej Małopolsce, także w miejscowościach, w których często od lat nie budowano żadnych mieszkań.

W 2021 roku oddano do użytkowania w całym województwie 21 984 mieszkania, czyli o 10,8% więcej niż w 2020. W budownictwie indywidualnym liczba nowo oddanych mieszkań zwiększyła się o 27 %, natomiast w przeznaczonym na sprzedaż lub wynajem – o 5%. Najszybciej wzrosła w województwie liczba budowanych domów, powstało ich razem 9 100, a średnia powierzchnia wyniosła 152,1 m<sup>2</sup>. Natomiast liczba mieszkań przeznaczonych na sprzedaż lub wynajem wyniosła 12 716, a ich średnia powierzchnia – 60,8 m<sup>2</sup><sup>24</sup>.

## Upadłości



**Mniej  
upadłości**

W skali całego kraju w 2021 odnotowano 412 upadłości firm, tj. o 30% mniej niż w 2020 roku. Tylko w województwie pomorskim było ich więcej, a w województwie lubuskim liczba utrzymała się na tym samym poziomie. W pozostałych województwach upadłości było mniej.

Najwięcej postępowań dotyczyło podmiotów zajmujących się handlem (103, co stanowi 25% wszystkich upadłości), przetwórstwem przemysłowym (90 – 21,8%) oraz budownictwem (51 – 7,2%).

<sup>21</sup> Wzrost cen materiałów budowlanych został wywołany po pierwsze przez pandemię i wprowadzone obostrzenia, które spowolniły dynamikę produkcji, co wydłużyło terminy dostaw. Do tego nastąpiła kumulacja innych czynników na rynku: zaczęły rosnąć ceny paliw, energii, wynagrodzeń pracowników, spotęgowała się inflacja, niekorzystny kurs polskiej waluty względem euro i dolara, a to zwiększyło popyt i ostatecznie przełożyło się na wzrost cen i kosztów w budownictwie. Por. Gwałtowny wzrost cen materiałów budowlanych w 2021 r., dostęp: Gwałtowny wzrost cen materiałów budowlanych w 2021 r. - Inżynier Budownictwa (inzynierbudownictwa.pl) [5.04.2022]

<sup>22</sup> Por. Analiza sytuacji w sektorze budownictwa – styczeń 2022, dostęp: PZPB | Analiza sytuacji w sektorze budownictwa - styczeń 2022 - Polski Związek Pracodawców Budownictwa [5.04.2022]

<sup>23</sup> Por. Co się zmieniło na drogach krajowych Małopolski w 2021 r.?, dostęp: Co się zmieniło na drogach krajowych Małopolski w 2021 r.? - Generalna Dyrekcja Dróg Krajowych i Autostrad- Oddział Kraków - Portal Gov.pl (www.gov.pl) [5.04.2022]

<sup>24</sup> Por. Gdzie powstają mieszkania w Małopolsce?..., dostęp: Gdzie powstają mieszkania w Małopolsce? Dużo się buduje poza Krakowem. Wreszcie! Średnia powierzchnia 100 m kw. W Krakowie - 58 m kw. | Dziennik Polski (dziennikpolski24.pl) [5.04.2022]

Jak podaje Centralny Ośrodek Informacji Gospodarczej jedynie w sześciu działach gospodarki zanotowano w 2021 **wzrost liczby ogłoszonych upadłości**, tj.:

- działalność związana z obsługą rynku nieruchomości (ogłoszone 23 upadłości – wzrost o 4,55% w porównaniu z rokiem 2020),
- opieka zdrowotna i pomoc społeczna (17 – wzrost o 6,25%),
- wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, parę wodną, gorącą wodę i powietrze do układów klimatyzacyjnych (6 – wzrost o 100%),
- pozostała działalność usługowa (5 – wzrost o 25%),
- dostawa wody; gospodarowanie ściekami i odpadami oraz działalność związana z rekultywacją (3 – wzrost o 50%)
- edukacja (3 – wzrost o 200%)

Pozostałe branże zanotowały **spadek liczby zgłaszanych upadłości**. Co ważne, w dużej mierze były to branże, które szczególnie odczuły obostrzenia związane z pandemią COVID-19, tj. m.in.:

- działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją (spadek o 71,4%),
- transport i gospodarka magazynowa (spadek o 57,1%),
- zakwaterowanie i usługi gastronomiczne (spadek o 25,8%).

W Małopolsce w 2021 roku upadłość zgłosiło 31 firm – o 13,9% mniej niż w 2020 roku. W porównaniu z innymi województwami jest to piąty wynik za województwem: mazowieckim (123 ogłoszonych upadłości co stanowi 29,8%), śląskim (40), wielkopolskim (39) i dolnośląskim (36). Większość małopolskich firm, które zgłosiły upadłość miała siedzibę w Krakowie (58%).

## Tarcze antykryzysowe

Wsparcie  
**mniejsze**  
i bardziej  
**ukierunkowane**

W 2021 roku kontynuowane było wsparcie dla pracodawców w celu ochrony miejsc pracy. Instrumenty pomocowe, chociaż nie tak duże jak w poprzednim roku, wciąż były na nieporównywalną z innymi działaniami skalę.

Wsparcie do pracodawców i pracowników w zakresie walki ze skutkami kryzysu wywołanymi pandemią COVID-19 kierowane było z poziomu kraju. Funkcjonowały kolejne odsłony tzw. „tarcz antykryzysowych”, wspierane dodatkowymi środkami w ramach „tarcz branżowych”.

W 2021 roku pracodawcy i pracownicy z Małopolski mogli uzyskać wsparcie od 6 Instytucji: Agencji Rozwoju Przemysłu (ARP), Banku Gospodarstwa Krajowego (BGK), Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Krakowie – z Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych (FGŚP), powiatowych urzędów pracy – z Funduszu Pracy (FP), Polskiego Funduszu Rozwoju (PFR) oraz Zakładu Ubezpieczeń Społecznych (ZUS).

W 2021 roku nadal dostępna była większość instrumentów uruchomionych rok wcześniej. Dodatkowo pojawiły się instrumenty dedykowane dla wybranych branż najbardziej dotkniętych przez ograniczenia w prowadzeniu działalności gospodarczej. W największym wymiarze pomoc adresowana była do:

- punktów usługowych oferujących wyżywieniem (także sklepików szkolnych),
- branży hotelarskiej,

- branży turystycznej,
- firm zajmujących się transportem i gospodarką magazynową,
- działalności rozrywkowych, sportowych, rekreacyjnych,
- obiektów kulturalnych oraz bibliotek, muzeów,
- podmiotów zajmujących się organizacją eventów i wydarzeń (w tym targów, wystaw, kongresów czy przedstawień artystycznych),
- podmiotów paramedycznych i fizjoterapeutycznych,
- zakładów fryzjerskich i kosmetycznych,
- jednostek edukacyjnych prowadzących pozaszkolne formy nauki,
- punktów handlu detalicznego,
- podmiotów zajmujących produkcją filmów, nagrań wideo, programów telewizyjnych, nagrań dźwiękowych i muzycznych,
- działalności profesjonalnych (w tym fotograficznych), naukowych lub technicznych.

Wsparcie kierowane na rynek w 2021 roku było bardziej sprecyzowane. Jednak wciąż głównym celem była ochrona miejsc pracy (przeciwdziałanie zwolnieniom), utrzymanie płynności finansowej przedsiębiorstw (przeciwdziałanie bankructwom) czy zapewnienie środków finansowych dla osób zwolnionych w związku z pandemią COVID-19. Również warunki uzyskania wsparcia nie różniły się od tych oferowanych w roku poprzednim.

**13,8 mld zł**  
wsparcia w latach  
2020-2021

W sumie w latach 2020-2021 w Małopolsce na wsparcie w zakresie walki ze skutkami kryzysu wywołanymi pandemią COVID-19 wydatkowano 13,8 mld zł. Ze względu na brak możliwości uzyskania informacji nt. wsparcia oferowanego przez Agencję Rozwoju Przemysłu dane pokazywane te są niekompletne.

Instrumenty dostępne dla przedsiębiorców i pracowników z Małopolski wraz z kwotami, które zostały przeznaczone na wsparcie w latach 2020-2021, przedstawia tabela w załączniku.

# ZATRUDNIENIE

Wraz z poprawą koniunktury w gospodarce poprawiły się możliwości pozyskania pracy. Przybyło ofert zatrudnienia, zwiększyła się aktywność zawodowa Małopolan, a także napływ pracowników z zagranicy. Pogorszyła się natomiast sytuacja demograficzna, zarówno w kraju, jak i w województwie.

## Sytuacja demograficzna, a zarządzanie wiekiem w przedsiębiorstwach

Według wstępnych wyników Narodowego Spisu Powszechnego Ludności i Mieszkań 2021, w Polsce 31 marca 2021 roku mieszkało 38,2 mln osób. W porównaniu z wynikami Spisu z 2011 roku liczba ludności zmniejszyła się o ok. 332 tys., tj. o 0,9%.

W okresie 2011-2021 miały miejsce duże zmiany w strukturze ludności:

- zmniejszył się odsetek ludności w wieku przedprodukcyjnym (0-17 lat) – z 18,7% w 2011 roku do 18,2% w 2021,
- zmniejszył się odsetek ludności w wieku produkcyjnym (18-59/64 lata) – z 64,4% w 2011 roku do 60,0% w 2021,
- zwiększył się udział ludności w wieku poprodukcyjnym – z 16,9% do 21,8%, tj. o prawie 5 p.p.

Oznacza to, że w ciągu dekady przybyło ponad 1,8 miliona osób w grupie wieku 60/65 i więcej, a tym samym już ponad co 5. mieszkaniec Polski ma ponad 60 lat<sup>25</sup>.



**Mniej**  
ludności

<sup>25</sup> Por. Informacja o wstępnych wynikach Narodowego Spisu Powszechnego Ludności i Mieszkań 2021, GUS, 2022, dostęp: Główny Urząd Statystyczny / Spisy Powszechne / NSP 2021 / NSP 2021 - wyniki wstępne / Informacja o wstępnych wynikach Narodowego Spisu Powszechnego Ludności i Mieszkań 2021 [25.03.2022]. W momencie przygotowywania opracowania dane ze Spisu w 2021 roku dla województwa małopolskiego nie były jeszcze dostępne. Z danych Urzędu Statystycznego w Krakowie wynika, że liczba ludności w Małopolsce na koniec grudnia 2020 roku wyniosła 3410,4 tys. osób i stanowiła 8,9% ogólnej liczby ludności kraju. W porównaniu z 2019 rokiem zmniejszyła się o 0,01%. Por. Sytuacja demograficzna województwa małopolskiego w 2020 r., Urząd Statystyczny w Krakowie, 2021, dostęp: Urząd Statystyczny w Krakowie / Publikacje i foldery / Ludność / Sytuacja demograficzna województwa małopolskiego w 2020 r. [25.03.2022]



**Rysunek 3. Struktura wiekowa ludności w Polsce w 2021 roku oraz jej zmiana w stosunku do 2011 roku**



Źródło: opracowanie własne na podstawie Informacji o wstępnych wynikach Narodowego Spisu Powszechnego Ludności i Mieszkań 2021, GUS

Wraz ze starzeniem się społeczeństwa kurczą się zasoby siły roboczej, gdyż po osiągnięciu wieku emerytalnego przeważnie szybko następuje dezaktywizacja zawodowa. Jak wynika z danych OECD, w 2020 roku średni efektywny wiek opuszczenia rynku pracy (czyli wiek, w którym naprawdę przechodzi się na emeryturę) wyniósł w Polsce w grupie mężczyzn 62,2 lata, a w grupie kobiet 60,1 lat. Mężczyźni pracowali więc średnio krócej niż wynosi oficjalny wiek przechodzenia na emeryturę (65 lat, co ma związek z przywilejami emerytalnymi), kobiety średnio kończyły aktywność zawodową dokładnie na poziomie wieku ustawowego (60 lat). Dla porównania we wszystkich krajach OECD średni efektywny wiek opuszczenia rynku pracy wynosił 63,8 lat dla mężczyzn i 62,4 lat dla kobiet. Najniższy dla mężczyzn był w Luksemburgu – 59,2 lat, a dla kobiet w Grecji – 58,1 lat. Najwyższy dla mężczyzn w Nowej Zelandii – 68,2 lat, a dla kobiet w Japonii – 66,7 lat<sup>26</sup>.

**Mały**  
udział osób  
starszych  
w rynku pracy

Z perspektywy regionalnej także widać, że zatrudnianie pracowników po 60. roku życia jest mało powszechne. Badania Małopolskiego Obserwatorium Rozwoju Regionalnego z 2021 roku pokazują, że 46% firm z Małopolski nie ma w swojej załodze ani jednego pracownika w tym wieku. 41% ma, ale stanowią oni nie więcej niż 10% ogółu pracujących. Jedynie w przypadku 13% firm udział w zatrudnieniu osób starszych przekracza 10%. Stosunkowo najczęściej są to małe i średnie podmioty działające w budownictwie, w handlu, transporcie, turystyce i komunikacji oraz pozostałych usługach<sup>27</sup>.

<sup>26</sup> Por. Pensions at a Glance 2021, OECD, 2021, dostęp: Pensions at a Glance 2021 : OECD and G20 Indicators | OECD Pensions at a Glance | OECD iLibrary (oecd-ilibrary.org) [28.03.2022]

<sup>27</sup> Por. Zarządzanie wiekiem stosowane przez małopolskich pracodawców, Urząd Marszałkowski Województwa Małopolskiego, 2021, dostęp: MORR Zarządzanie wiekiem stosowane przez małopolskich pracodawców - MORR (obserwatorium.małopolska.pl) [28.03.2022]

Niski udział osób po 60 r.ż. w zatrudnieniu wynika z wielu przyczyn. Jedną z nich jest **przedwczesna rezygnacja pracowników z pracy**. Do głównych **czynników fizycznych** powodujących dezaktywizację zalicza się:

- czynności wymagające koncentracji wzroku (najczęstsze wśród specjalistów oraz operatorów i monterów oraz w branży pozostałe usługi),
- pogarszający się stan zdrowia pracowników (najczęściej wśród robotników wykwalifikowanych oraz operatorów i monterów w branży budowlanej),
- wysiłek fizyczny związany z przemieszczaniem ciężkich ładunków (najczęściej wśród pracowników prac prostych oraz operatorów i monterów w branży budowlanej),
- wymuszona, niewygodna pozycja ciała (najczęściej wśród robotników wykwalifikowanych oraz operatorów i monterów w branży budowlanej),
- szybkie tempo pracy fizycznej (najczęściej wśród operatorów i monterów).

Natomiast **do głównych czynników psychicznych** zalicza się:

- praca pod presją czasu (najczęściej wśród dyrektorów i kierowników oraz średniego personelu w branży związanej z finansami, ubezpieczeniami i nieruchomościami),
- wypalenie zawodowe (najczęściej wśród dyrektorów i kierowników oraz specjalistów w branży związanej z finansami, ubezpieczeniami i nieruchomościami),
- ponadnormatywny stres zawodowy (najczęściej wśród dyrektorów i kierowników oraz specjalistów w branży związanej z handlem, transportem, turystyką i komunikacją).

Jakiegokolwiek działania mające na celu **przeciwdziałanie przedwczesnej rezygnacji z pracy** pracowników z powodów zdrowotnych podejmuje 59% małopolskich przedsiębiorców (w tym 36% podejmuje takie działania dla wszystkich stanowisk, a 23% tylko dla niektórych). Brak działań w tym zakresie deklaruje 41% badanych firm, przy czym wśród dużych firm zaledwie 22% nie prowadziło żadnych działań, wśród średnich 38%, a wśród małych i mikro – 42%. Takie wyniki nie zaskakują biorąc pod uwagę, że w przypadku mikroprzedsiębiorstw stosowanie wielu instrumentów przeciwdziałających dezaktywizacji jest praktycznie niemożliwe (np. przesunięcia na inne stanowisko, przekwalifikowanie pracowników) lub nieoptyczne (prywatna opieka zdrowotna, zajęcia sportowe – w przypadku małej liczby pracowników generują wysokie koszty jednostkowe).

Zdaniem małopolskich przedsiębiorców największą barierę w zarządzaniu wiekiem stanowią: niechęć pracowników do zmian, brak środków (finansowych i organizacyjnych) na zarządzanie wiekiem, niedostateczne wsparcie ze strony kierownictwa, słaba integracja pracowników z różnych grup wiekowych oraz trudności wdrożenia instrumentów zarządzania wiekiem. 29% firm z województwa nie widzi żadnych barier<sup>28</sup>.

Kolejną przyczyną niskiego udziału osób po 60 r.ż. w zatrudnieniu to **niechęć pracodawców do rekrutacji starszych pracowników**.

Jak pokazują wyniki eksperymentalnego badania przeprowadzonego przez Polski Instytut Ekonomiczny w 2021 roku<sup>29</sup>, młodszy kandydaci (poniżej 30 lat) otrzymywali zaproszenie na rozmowę rekrutacyjną średnio dwa razy częściej niż starsi (powyżej 50 lat). Dyskryminacja ze względu na wiek (tzw. ageizm) na polskim rynku pracy była widoczna – tak w przypadku ofert zawierających minimalne wymagania stawiane kandydatom, jak i w przypadku procesów rekrutacyjnych na stanowiska, na które wymagane było posiadanie

<sup>28</sup> Jw.

<sup>29</sup> Eksperyment terenowy polegał na wysyłaniu zgłoszeń do pracy przez fikcyjne osoby w wieku 28 lat i 52 lat weryfikacji współczynnika pozytywnych odpowiedzi na otrzymane oferty. Fikcyjni kandydaci brali udział w rekrutacji na stanowiska w branżach sprzedaży i obsługi klienta, a także finansów, bankowości i ubezpieczeń.



doświadczenia branżowego. Młodszy kandydaci byli znacznie częściej zapraszani do dalszego etapu rekrutacji. W samych ogłoszeniach o preferencje dotyczące wieku kandydatów pojawiały się sporadycznie<sup>30</sup>.

Niska aktywność zawodowa osób starszych wynika także z **innych przyczyn** m.in. ekonomicznych (gdy bardziej opłacalne jest przejście na emeryturę niż kontynuacja pracy), czy osobistych (kiedy pracownicy mimo możliwości pracy podejmują decyzję o wyjściu z rynku pracy).

Prognozowane trendy w zatrudnieniu wskazują, że nastawienie do starszych pracowników będzie się jednak zmieniać i nastąpi **zwrot w kierunku pokolenia Silvers**. Katarzyna Syrówka, autorka raportu Future 2021/2022, przekonuje, że wkraczające na rynek pracy pokolenie Z, będące tzw. „pokoleniem zleceń”, nie zapełni potrzeb kadrowych, przez co pracodawcy zwrócą się w kierunku sprawdzonego, lojalnego, z wysoką etyką pracy pokolenia Silvers<sup>31</sup>.

### Działania na rzecz zarządzania wiekiem w projekcie Bonus dla biznesu

Projekt pilotażowy „Bonus dla biznesu” realizowany jest przez Wojewódzki Urząd Pracy w Krakowie. W projekcie bierze udział 20 małych pracodawców z Małopolski, zatrudniających od kilkunastu do 49 osób. W jego ramach w każdej firmie przeprowadzana jest diagnoza i analiza dotycząca w szczególności zarządzania wiekiem i różnorodnością w zespołach pracowniczych. Diagnozy przeprowadzono na podstawie rozmów z kadrą zarządzającą, wywiadów z pracownikami i warsztatów, w których brali udział jedni i drudzy.

Z przeprowadzanych analiz wynika, że właściwe w żadnej z firm biorących udział w projekcie nie funkcjonują żadne rozwiązania dotyczące zarządzania wiekiem, a znaczne deficyty występują w obszarze zarządzania zasobami ludzkimi w ogóle.

Firmy skupiają się głównie na rekrutacji pracowników, czasem procesie wdrażania do pracy. Zwykle są to jednak niesformalizowane działania. Do tego niemal w każdej firmie brak jest efektywnego systemu motywacyjnego, ocen pracowniczych, planowania rozwoju kadr. Sytuacja taka ma miejsce nie tylko w firmach zatrudniających kilkanaście osób, ale i tych, które mają ich prawie 50.

Właściwie we wszystkich 20 firmach biorących udział w projekcie zdiagnozowano także problemy kadry zarządzającej, przejawiające się m.in. w:

- jednoosobowym zarządzaniu całą firmą przez właściciela,
- nieumiejętności delegowania zadań,
- nieumiejętności motywowania pracowników,
- braku planowania,
- nieinwestowaniu w kapitał ludzki.

Do tego dochodzą błędy w komunikacji w postaci:

- nieprzejrzystego podziału obowiązków kadry kierowniczej,
- braku informacji zwrotnej do pracowników,
- braku zaufania pomiędzy szefem a pracownikiem.

<sup>30</sup> Por. Ageizm w Polsce – podsumowanie eksperymentalnego badania terenowego, Polski Instytut Ekonomiczny, 2021, dostęp: Polscy pracodawcy niechętnie zatrudniają osoby po 50-tce – wynika z eksperymentalnego badania PIE – Polski Instytut Ekonomiczny [28.03.2022]

<sup>31</sup> Por. Rynek pracy przyszłości. O automatyzacji i AI w raporcie Future 2021/22 | INNPoland.pl [30.03.2022]

W wyniku doradztwa i działań projektowych zostanie wypracowanie rozwiązań dostosowanych do osiągnięcia celów, jakimi są:

- wydłużenie wieku aktywności zawodowej pracowników,
- ułatwienie godzenia życia zawodowego z prywatnym,
- dbałość o dobrostan pracowników,
- wykorzystanie potencjału pracowników w różnym wieku.

Pracodawcy mogą również w projekcie uzyskać dofinansowanie na wdrożenie niektórych rozwiązań, m.in.:

- konsultacji ergonomicznych i dostosowania stanowisk pracy do wymagań ergonomicznych – poprawiających komfort pracy i umożliwiających wydłużenie wieku aktywności zawodowej,
- refundacji usług zdrowotnych i rehabilitacyjnych dla pracowników – wsparcie w zachowaniu pracowników w dobrej kondycji fizycznej i psychicznej,
- organizacji zdalnych stanowisk pracy – ułatwiających godzenie życia zawodowego z prywatnym,
- zorganizowania mentoringu (rozwój systemów wdrażania do pracy nowych pracowników) – usprawniającego proces adaptacji oraz wzmacniającego integrację i przywiązanie nowych pracowników do firmy.

Jednocześnie przez cały okres realizacji projektu prowadzone są działania uświadamiające pracodawcom, przedstawicielom kadry zarządzającej oraz pracownikom korzyści płynące z wdrażania takich rozwiązań. Poprzez doradztwo ekspertów oraz szkolenia niwelowane są bariery, głównie istniejące w świadomości pracodawców i ich pracowników, hamujące rozwój zarządzania wiekiem w przedsiębiorstwach.

Źródło: opracowanie własne WUP Kraków

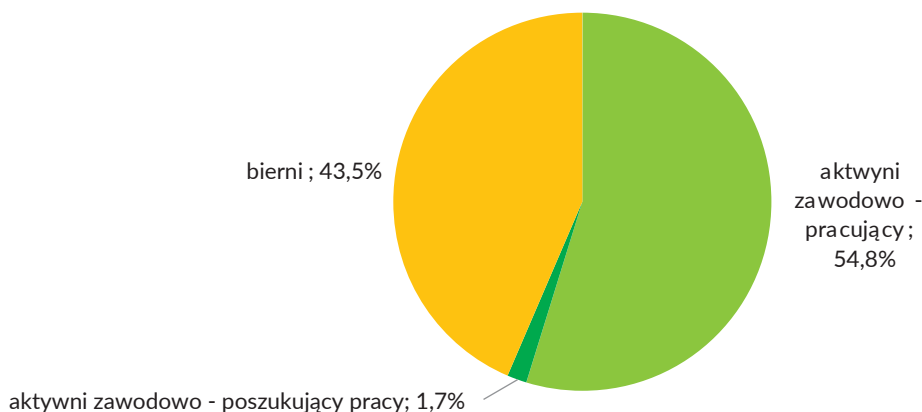
## Aktywność zawodowa

**Większa**  
aktywność  
zawodowa

Mimo trwającej pandemii COVID-19 i znaczących utrudnień w funkcjonowaniu wielu branż, zarówno w 2020, jak i 2021 roku wzrosła aktywność zawodowa Małopolan.

W IV kwartale 2021 roku odnotowano w województwie 1 480 tys. osób, które pracowały lub poszukiwały pracy, czyli o 10 tys. (0,7%) więcej niż w IV kwartale 2020 roku oraz o 69 tys. (4,9%) więcej niż w IV kwartale 2019 roku – czyli przed pandemią. Wśród aktywnych zawodowo zdecydowanie przeważali pracujący (97%). Osoby bez pracy – aktywnie jej poszukujące – stanowiły 3% zbiorowości.

**Wykres 11. Struktura ludności w wieku 15–89 lat według aktywności ekonomicznej w IV kwartale 2021 roku**



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS, BDL

Współczynnik aktywności zawodowej<sup>32</sup> w Małopolsce w IV kwartale 2021 roku osiągnął wartość 56,5%, co oznacza, że był wyższy niż w analogicznym okresie 2020 roku (o 0,6 p.p.), a także wyraźnie wyższy niż w 2019 roku (o 2,8 p.p.)<sup>33</sup>. W stosunku do średniej krajowej był jednak niższy (o 1,5 p.p.), co nie odbiega od sytuacji obserwowanej w poprzednich latach<sup>34</sup>.

Niezmiennie najwyższą wartość wskaźnika aktywności zawodowej w Małopolsce odnotowano w grupie:

- mężczyzn (63,7%, o 14 p. p. większą niż wśród kobiet),
- mieszkańców miast (58,5%, o 3,9 p. p. większą od obserwowanej na wsi),
- osób w wieku 25-34 lata (86,8%, o 63,1 p. p. większą niż wśród osób w wieku 55 lat i starszych),
- z wykształceniem wyższym (81,5%, o 65,1 p. p. większą niż wśród osób z wykształceniem gimnazjalnym i niższym)<sup>35</sup>.

## Pracujący

W IV kwartale 2021 roku pracowało 1 436 tys. Małopolan. Po dynamicznym wzroście obserwowanym między 2019 a 2020 rokiem, kiedy liczba pracujących w IV kwartale powiększyła się o 3,8%, w 2021 roku tempo wzrostu osłabło do 0,2%. Co oznacza, że było też znacznie niższe niż średnio w kraju (2,8%).

Trzeba przy tym zauważyć, że wzrost liczby pracujących w województwie dotyczył tylko grupy kobiet – ich liczba zwiększyła

**Więcej  
pracujących**

<sup>32</sup> Współczynnik aktywności to procentowy udział aktywnych zawodowo (pracujących i bezrobotnych) w ogólnej liczbie ludności. Por. 2021\_informacja\_sygnalna\_bael\_4\_kwartal\_2021\_r.pdf [31.03.2022]

<sup>33</sup> Por. Aktywność ekonomiczna ludności w województwie małopolskim – 4 kwartał 2021 r., Urząd Statystyczny w Krakowie, dostęp: 2021\_informacja\_sygnalna\_bael\_4\_kwartal\_2021\_r.pdf [31.03.2022]

<sup>34</sup> Wnioski dotyczą wskaźników przeliczonych przez GUS zgodnie z nową metodologią. Por. Uwagi metodologiczne, dostęp: Urząd Statystyczny w Krakowie / Opracowania bieżące / Informacje sygnałowe / Praca, wynagrodzenie / Aktywność ekonomiczna ludności w województwie małopolskim - IV kwartał 2021 r.[7.04.2022].

<sup>35</sup> Por. Aktywność ekonomiczna ludności w województwie małopolskim – 4 kwartał 2021 r., Urząd Statystyczny w Krakowie, dostęp: 2021\_informacja\_sygnalna\_bael\_4\_kwartal\_2021\_r.pdf [31.03.2022]

się o 16 tys. (tj. o 2,5% w porównaniu z IV kwartałem 2020 roku), podczas gdy liczba pracujących mężczyzn spadła o 14 tys. (tj. o 1,8%).

Największą grupę pracujących w IV kwadracie 2021 roku stanowiły w Małopolsce:

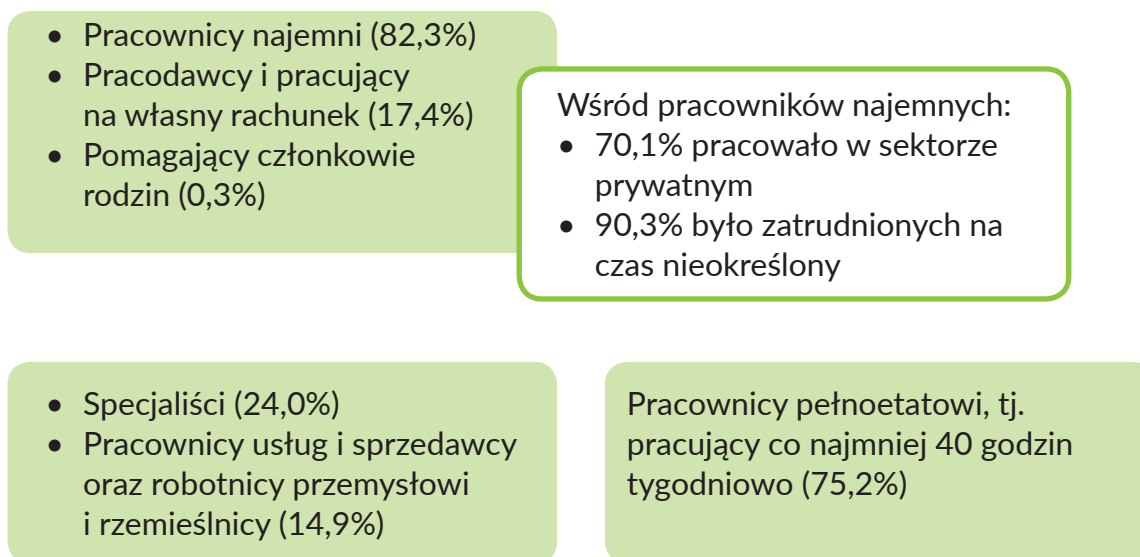
- osoby w wieku 35-44 (31,6% ogółu pracujących) oraz w wieku 45-54 (23,9%),
- osoby z wykształceniem zawodowym (45,8% pracujących, w tym: 26% z policealnym i średnim zawodowym, 19,8% branżowym). Wykształcenie wyższe posiadało (42% ogółu pracujących). Bez wyuczonego zawodu pracowało 12,2% osób (w tym 7,5% z wykształceniem średnim ogólnokształcącym oraz 4,7% z wykształceniem gimnazjalnym i niższym).

Wraz ze wzrostem liczby pracujących poprawił się także wskaźnik zatrudnienia w Małopolsce (tj. udział pracujących w ogóle ludności w wieku 15-89). W IV kwartale wyniósł 54,8%, tj. o 0,4 p.p. więcej niż przed rokiem. W pozostałych kwartałach także był wyższy niż w analogicznych okresach 2019 i 2020 roku. W stosunku do średniej krajowej był jednak mniejszy, w IV kwartale 2021 o 1,5 p.p.

Najwyższy wskaźnik zatrudnienia w Małopolsce w IV kwartale odnotowano w grupie:

- mężczyzn (62,1%),
- mieszkańców miast (57,2%),
- ludność w wieku 35-44 lata (84,9%),
- osób z wykształceniem wyższym (80,1%).

#### Rysunek 4. Charakterystyka osób pracujących w IV kwartale 2021 roku w Małopolsce

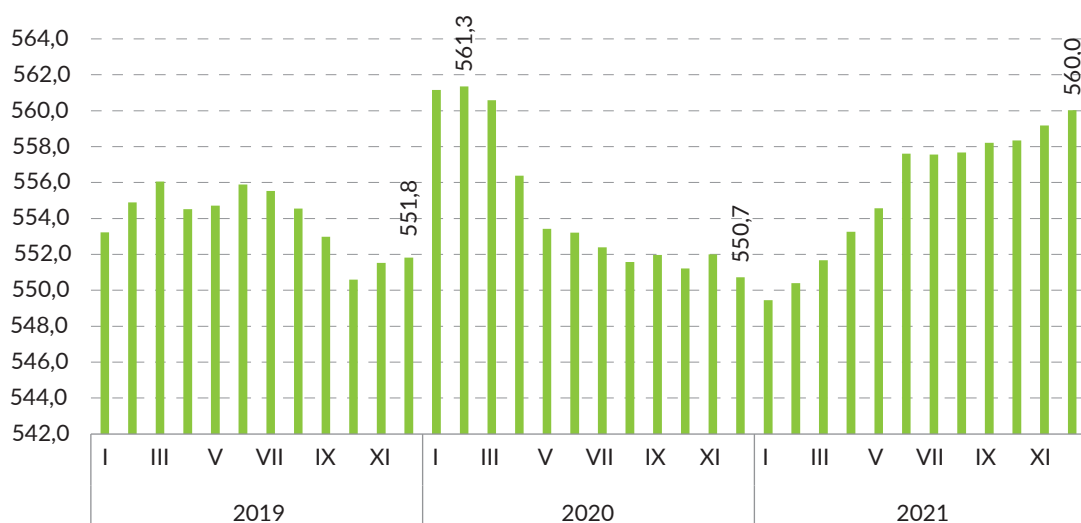


Źródło: opracowanie własne na podstawie Aktywność ekonomiczna ludności w województwie małopolskim – 4 kwartał 2021 r., Urząd Statystyczny w Krakowie

## Więcej pracujących w sektorze przedsiębiorstw

Biorąc pod uwagę sytuację zatrudnieniową przedsiębiorstw w Małopolsce, w 2021 roku widać było zdecydowaną poprawę<sup>36</sup>. Począwszy od lutego, z miesiąca na miesiąc zwiększała się liczba pracujących w przedsiębiorstwach. Na koniec grudnia 2021 roku wniosła 560 tys., czyli o 1,7% więcej w analogicznym okresie 2020 roku. W porównaniu do czasów sprzed pandemii była wyższa niż w grudniu 2019 (o 1,5%) i tylko niewiele mniejsza (o 0,2%) niż w rekordowym lutym 2020 roku.

**Wykres 12. Liczba pracujących w sektorze przedsiębiorstw w Małopolsce od stycznia 2019 do grudnia 2021 roku**



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS, BDL

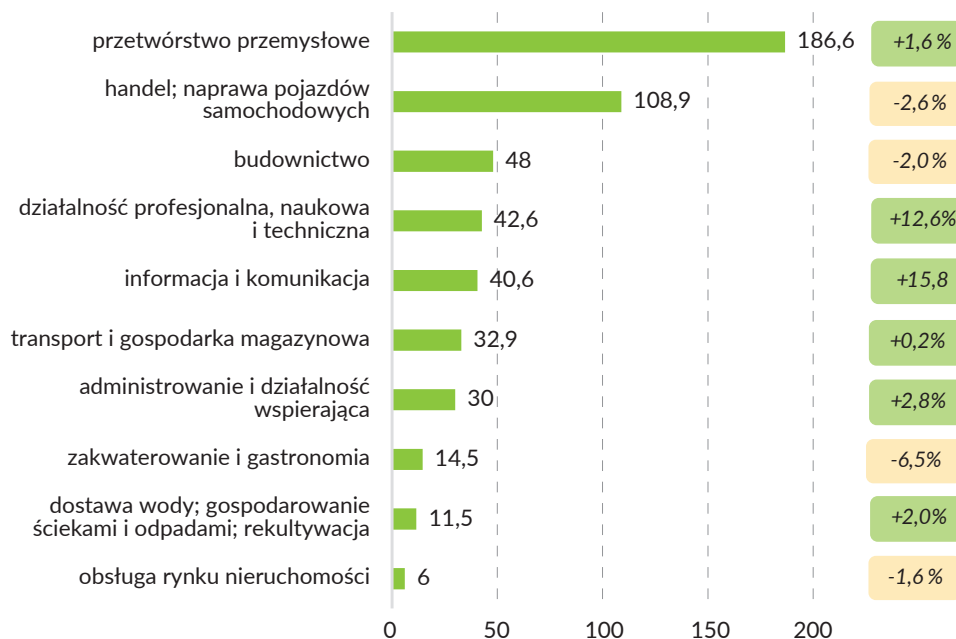
Na koniec 2021 roku najwięcej osób pracowało w przedsiębiorstwach zajmujących się przetwórstwem przemysłowym oraz handlem (łącznie 53% ogółu pracujących w sektorze przedsiębiorstw). Przy czym względem 2020 roku przetwórstwo powiększyło zatrudnienie (o 1,6%), natomiast handel zmniejszył (o 2,6%).

Wzrost liczby pracujących odnotowano ponadto w przedsiębiorstwach zajmujących się dostawą wody, gospodarowaniem ściekami i odpadami, transportem i gospodarką magazynową, a przede wszystkim usługami dla biznesu, czyli m.in. działalnością profesjonalną, naukową i techniczną (o 12,6%) oraz informacją i komunikacją (o 15,8%). Potwierdza to silny trend rozwojowy w tej branży (por. rozdział Sektor nowoczesnych usług biznesowych).

Zmniejszenie liczby pracujących, podobnie jak przed rokiem, najbardziej było widoczne w zakwaterowaniu i gastronomii (pomiędzy grudniem 2021 a grudniem 2020 spadło o 6,5%), poza tym także w budownictwie oraz obsłudze rynku nieruchomości.

<sup>36</sup> Dane dotyczą przedsiębiorstw zatrudniających powyżej 9 pracowników.

**Wykres 13. Liczba pracujących w sektorze przedsiębiorstw w Małopolsce w grudniu 2021 roku w podziale na branże (w tys.) oraz zmiana liczby pracujących w stosunku do grudnia 2020**



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS, BDL

## Oferty pracy

W 2021 roku widać było dużo **większe zapotrzebowanie na pracowników** niż w roku 2020, kiedy to pracodawcy, w związku z niepewnością wywołaną przez pandemię COVID-19, wstrzymywali się z ruchami kadrowymi.

W skali całego kraju w IV kwartale 2021 roku, w stosunku do analogicznego okresu 2020 roku, odnotowano:

- więcej nowo utworzonych miejsc pracy o 23,1%,
- więcej zlikwidowanych miejsc pracy o 20,3%,
- więcej wolnych miejsc pracy o 62,8%<sup>37</sup>.

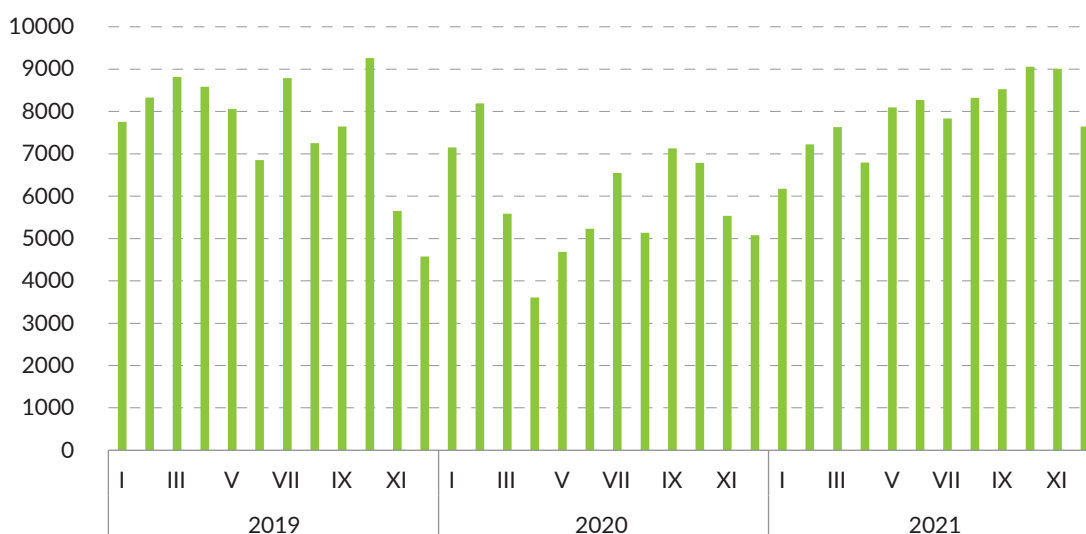
O większym zapotrzebowaniu na pracowników świadczy także wzrost liczby ofert pracy zgłaszanych do powiatowych urzędów pracy oraz publikowanych w Internecie.

<sup>37</sup> Por. Popyt na pracę w czwartym kwartale 2021 roku, GUS, dostęp: Główny Urząd Statystyczny / Obszary tematyczne / Rynek pracy / Popyt na pracę / Popyt na pracę w 2020 roku [11.04.2022].

**Więcej  
ofert pracy**

W 2021 roku do powiatowych urzędów pracy w Małopolsce zgłoszono 94,6 tys. ofert, czyli o 33,9% więcej niż w 2020 roku i o 3,3% więcej niż w 2019 roku. Wyraźny trend wzrostowy obserwowany był od stycznia, ze szczytem w październiku i listopadzie, kiedy to liczba zgłaszanych ofert przekroczyła 9 tys. W grudniu nastąpił zwyczajowy spadek liczby oferowanych miejsc pracy – widoczny także w latach 2019 i 2020, który wiąże się z zakończeniem prac sezonowym, m.in. w budownictwie.

**Wykres 14. Wolne miejsca pracy i miejsca aktywizacji zawodowej w powiatowych urzędach pracy w Małopolsce od stycznia 2019 do grudnia 2021 roku**



Źródło: opracowanie własne na podstawie sprawozdania o rynku pracy MRPiPS-01 i MRPiT-01

Biorąc pod uwagę **internetowe ogłoszenia o pracę**, ich liczba także wyraźnie wzrosła. Jak wynika z badania Grant Thornton, od marca do grudnia 2021 roku roczna dynamika nowych ofert pracy publikowanych na 50 największych portalach rekrutacyjnych osiągała same dodatnie wyniki. W grudniu 2021 roku pracodawcy opublikowali 236,2 tys. nowych ofert pracy, tj. o 34% więcej w porównaniu do grudnia 2020 roku i o 12% więcej niż w grudniu 2019 roku.

W tej puli 15,8 tys. ogłoszeń dotyczyło pracy w Krakowie. Więcej opublikowano tylko w Warszawie (32,6 tys. ofert). Kraków okazał się natomiast liderem pod względem dynamiki wzrostu liczby ogłoszeń (+87% rok do roku, w Warszawie +66%), a także w przeliczeniu liczby ofert na 1000 mieszkańców (20,3, w Warszawie – 18,2)<sup>38</sup>.

Zgodnie z danymi portalu Pracuj.pl, w Internecie pracodawcy w całej Polsce najczęściej poszukiwali:

- pracowników ds. handlu i sprzedaży – dotyczyło ich 27% wszystkich ofert opublikowanych na portalu Pracuj.pl w całym 2021 roku,
- specjalistów IT – 22% wszystkich ofert w serwisie,
- pracowników obsługi klienta – 15% ofert,
- pracowników fizycznych – 12% ofert<sup>39</sup>.

<sup>38</sup> Por. Rynek pracy w czasie COVID-19, GrantThornton, grudzień 2021

<sup>39</sup> Por. Rynek Pracy Specjalistów 2021. Wyjątkowy rok rekrutacji, Pracuj.pl, dostęp: b46536b22a1591f6005e3deee09f24c6.pdf (amazonaws.com) [12.04.2022]



## Rosnące zapotrzebowanie na specjalistów IT

Kolejny rok pandemii i wymuszonej przez nią transformacji cyfrowej wielu przedsiębiorstw przyczynił się do jeszcze większego zapotrzebowania na specjalistów z branży IT. Jak wynika z raportu „Rynek pracy IT w 2021 roku”, aż 90 944 oferty pracy opublikowane na polskich portalach rekrutacyjnych dotyczyły właśnie tej branży, a to o 236% ofert więcej niż w roku ubiegłym (czyli o ok. 2-3 razy więcej miesięcznie). Niezmiennie, jeśli chodzi o ilość miejsc pracy, w czołówce pozostaje Kraków (tuż za Warszawą i coraz bardziej popularną formą pracy zdalnej). Zadaniem autorów raportu „2021 Krakow IT Market Report”, tak duży odsetek ofert pracy nie powinien dziwić, ponieważ pandemia COVID-19 przyczyniła się do tego, że Kraków stał się strategiczną lokalizacją dla wielu globalnych firm, a swoje oddziały co roku otwiera tutaj przynajmniej 10 firm, głównie z sektora obejmującego firmy finansowe i technologiczne. Korzystną pozycję Krakowa dodatkowo wzmacniają, już wcześniej postrzegany jako silny, ekosystem branży i świetne kwalifikacje prawie 50 tys. specjalistów do spraw IT<sup>40</sup>. A tych z kolei, oprócz ciekawych projektów, przyciąga także wysokość zarobków (przykładowo wśród pracowników zatrudnionych w oparciu o umowę o pracę mediany wynagrodzeń w trzech najpopularniejszych kategoriach (Security, DevOps i Big Data) wynosiły 12-18 tys. zł brutto, co znów stawia Kraków w pozycji lidera).

Najwyższy popyt na role zawodowe w obszarze IT dotyczy programistów, ekspertów od wdrażania produktów czy rozwoju biznesu, ale także testerów czy analityków dużych baz danych i projektantów rozwiązań UX. Tak duże zapotrzebowanie na pracowników IT powoduje także wzrost oczekiwań względem zatrudnianych osób. Dlatego też najczęściej poszukiwanymi są średniozaawansowani specjaliści, mający ponad 5 lat doświadczenia w branży (64,17% ofert), najrzadziej natomiast osoby początkujące (7,73%). Dla pracodawców kluczowe są tutaj zarówno wiedza teoretyczna, dotycząca szerokich zagadnień technologicznych, potrzeb bezpieczeństwa czy elementów algorytmiki oraz logiki, jak również wiedza praktyczna, związana z pisaniem kodu i znajomością języków programowania. Jako ważne umiejętności wskazywane są również te związane z analizowaniem danych, wyciąganiem wniosków, kreatywnością czy kompetencje biznesowe, pozwalające na skuteczną współpracę z klientem i monitorowanie jego potrzeb oraz umiejętność pracy w zespole, wysoka kultura osobista, komunikatywność, radzenie sobie z krytyką (w tym przyjmowanie i udzielanie informacji zwrotnej), a także umiejętność pracy w dynamicznie rozwijającym się środowisku.

Źródło: opracowanie własne na podstawie Krakow IT Market Report 2021, Raport z badania Global Entrepreneurship Monitor Polska, Rynek pracy IT w 2021 roku. Zarobki w Polsce i specjalizacje, Branżowy Bilans Kapitału Ludzkiego II – sektor IT, Kompetencje IT. Jak skutecznie rozwijać karierę w IT?

<sup>40</sup> Por. Krakow IT Market Report 2021, dostęp: MOTIFE\_ASPIRE\_Krakow\_IT\_Market\_Report\_2021.pdf (motifedigital.com) [09.03.2022]



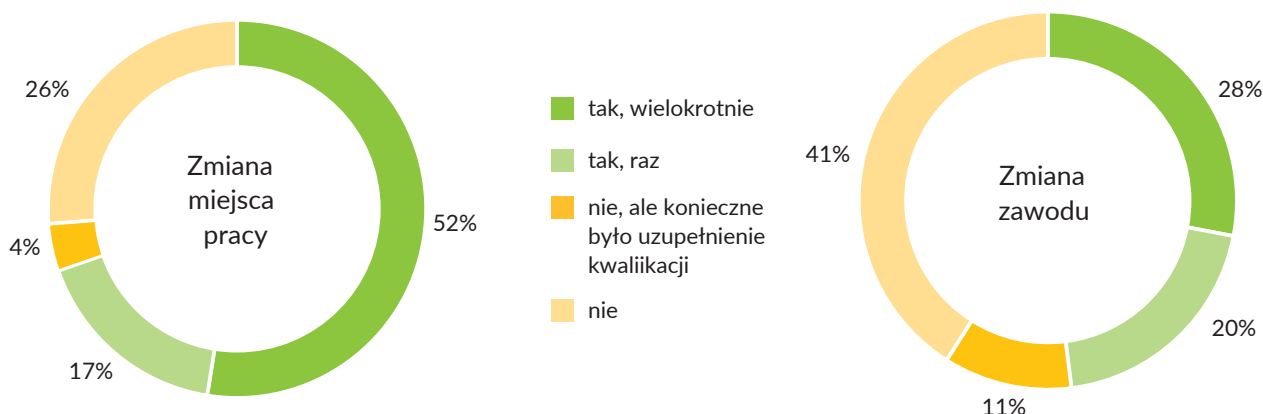
## Mobilność zawodowa

**Ponad 2/3**  
Małopolan  
zmieniało  
miejsce pracy

Wśród mieszkańców województwa mobilność zawodowa jest dość powszechna. Jak wynika z badania przeprowadzonego przez Małopolskie Obserwatorium Rozwoju Regionalnego w 2021 roku, w trakcie swojego życia zawodowego miejsce pracy zmieniło 69% Małopolan, zawód – 48%. Przy tym, jeśli Małopolanie zmieniali miejsce pracy, to przeważnie robili to więcej niż jeden raz (52%). Kilkukrotne zmiany zawodu zdarzały się zdecydowanie rzadziej – dotyczyły 20% mieszkańców województwa. Trzeba jednak pamiętać, że bardzo często były to sytuacje powiązane –

w przypadku niemal 2/3 Małopolan, którzy w ciągu swojego życia przynajmniej raz zmienili miejsce pracy, zmiana ta wiązała się także z przebranzowaniem<sup>41</sup>.

**Wykres 15. Zmiana miejsca pracy i zmiana zawodu w ciągu całej kariery zawodowej przez mieszkańców Małopolski**



Źródło: opracowanie własne na podstawie raportu Badanie opinii mieszkańców Małopolski 2021. Edycja 12, UMWM

Zarówno do zmiany miejsca pracy, jak i zmiany zawodu bardziej skłonni byli mężczyźni:

- miejsce pracy zmieniło 73% vs. 66% kobiet
- zawód zmieniło 53% vs. 43% kobiet

Ze względu na szybkość zmian na rynku pracy sytuacje wiązania się pracowników z jednym pracodawcą i wykonywanie jednego zawodu stają się coraz radsze. Wśród osób między 45 a 59 r.ż.:

- miejsce pracy zmieniło 72%
- zawód zmieniło 52%

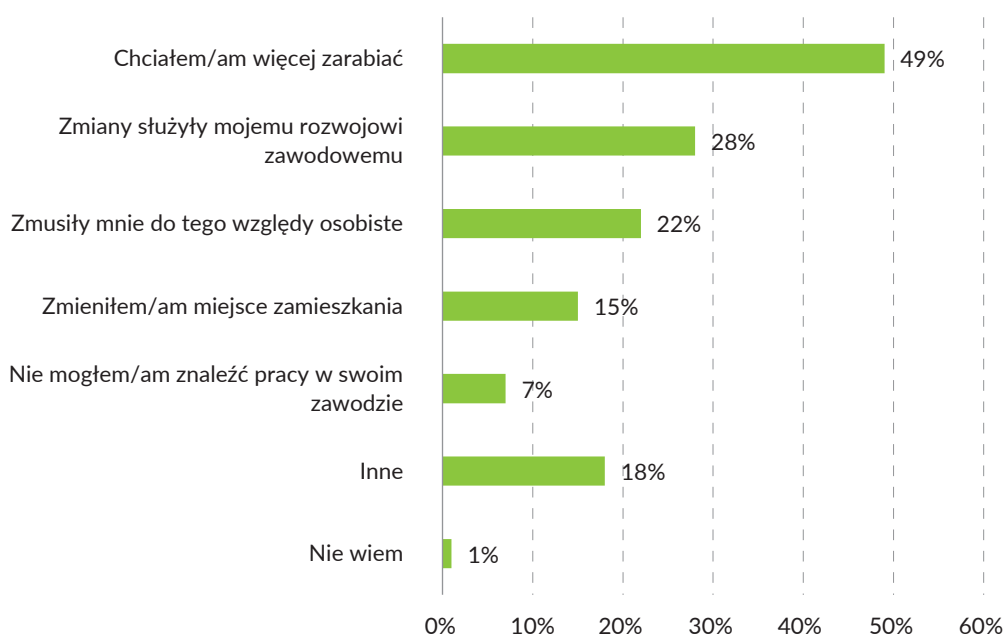
Wśród osób po 60 r.ż. odsetek tych, które w ciągu kariery zmieniały czy to miejsce pracy, czy to zawód, był niższy niż w młodszych grupach wiekowych (45-59, czy 25-44 lata), co potwierdza, że starsze generacje były bardziej przywiązane do pracodawcy i zawodu.

<sup>41</sup> Por. Badanie opinii mieszkańców Małopolski 2021. Edycja 12, UMWM, dostęp: Badanie opinii mieszkańców Małopolski 2021. Edycja 12. (obserwatorium.malopolska.pl) [12.04.2022]

Natomiast wśród mieszkańców Małopolski w wieku 18-24 lata, a więc będących na początku kariery zawodowej, ponad połowa (55%) miała już okazję zmienić miejsce pracy, a 37% zawód, co pokazuje z kolei, że **osoby młode są nastawione na zmiany**.

Zmianę zawodu czy miejsca pracy powodowały najczęściej względy ekonomiczne – 49% tych, którzy mieli w swojej karierze choć jedną taką zmianę, dokonywało jej ze względu na chęć osiągnięcia wyższych zarobków. 28% widziało w takiej zmianie szansę rozwoju zawodowego. Jak wynika z deklaracji Małopolan, rzadziej zmiana pracy była wymuszona przez sytuację, tj.: względy osobiste (22%), zmianę miejsca zamieszkania (15%), czy niemożność znalezienia zatrudnienia w swoim zawodzie (7%)<sup>42</sup>.

### Wykres 16. Motywy zmiany zawodu i/lub miejsca pracy przez mieszkańców Małopolski



Źródło: opracowanie własne na podstawie raportu Badanie opinii mieszkańców Małopolski 2021. Edycja 12, UMWM

Ponadto warto zauważyć, że:

- chęć zwiększenia zarobków jako motywacja do zmiany zawodu lub miejsca pracy spada wraz z wiekiem – największy odsetek wskazań dla tego czynnika odnotowano wśród osób w wieku 18–24 lata (58%), a najniższy wśród seniorów (różnica niemal 20 p. p.).
- rozwój zawodowy stosunkowo najczęściej motywuje Małopolan w wieku 25–44 lata (37% wskazało ten czynnik)
- mężczyźni w większym stopniu niż kobiety kładą nacisk na kwestie finansowe – dążenie do wyższych zarobków wskazało 40% kobiet i 57% mężczyzn.
- im wyższe wykształcenie tym większe znaczenie rozwoju zawodowego – wśród osób z wykształceniem podstawowym była to motywacja do zmiany pracy dla 8%, wśród osób z wykształceniem wyższym dla 38%<sup>43</sup>.

<sup>42</sup> Jw.

<sup>43</sup> Por. jw.

## **Sprawiedliwa transformacja – mobilność zawodowa wymuszana przez przekształcenia energetyczne**

Mobilność zawodowa polegająca na zmianie miejsca pracy lub konieczności przebranżowienia coraz częściej wymuszana jest przez zmiany w sektorze energetycznym.

Na podstawie kompleksowego badania zrealizowanego w Wielkopolsce w Zespole Elektrowni „Pątnów-Adamów-Konin” (ZE PAK) ustalono jakie czynniki odgrywają kluczową rolę przy zmianie zatrudnienia i jak wpływają na oczekiwania płacowe pracowników. Analizy pokazały, że w obliczu zmiany miejsca pracy pracownicy:

- bardzo preferują oferty z krótkim czasem dojazdu,
- ważne jest dla nich znalezienie zawodu zgodnego z wykształceniem i umiejętnościami, ale pozytywnie podchodzą do kwestii podnoszenia kwalifikacji,
- pracownicy z wyższym wykształceniem preferują pracę w sektorze energii odnawialnej oraz przetwórstwie przemysłowym, niechętnie podejmą prace w rolnictwie,
- nie przywiązują większej wagi do dodatkowych świadczeń.

W Małopolsce także planowane są zmiany w sektorze energetycznym. 24 czerwca Zarząd Województwa Małopolskiego przyjął projekt Terytorialnego Planu Sprawiedliwej Transformacji Małopolski Zachodniej (zmieniony 7 grudnia 2021 roku). Prace nad dokumentem trwały od 2020 roku. Na jego podstawie Małopolska ubiega się o włączenie jej do grona regionów węglowych z dostępem do unijnego Funduszu Sprawiedliwej Transformacji.

Główny cel transformacji energetycznej Małopolski Zachodniej to dążenie do modelu gospodarki neutralnej dla klimatu, a Małopolska Zachodnia to podregion, w którym przemysł węglowy jest istotnym pracodawcą. Konieczne jest podjęcie dodatkowych działań, aby odpowiednio zadbać o ludzi, którzy staną w obliczu zmiany miejsca pracy, a często także zawodu. 3 cele szczegółowe planu to:

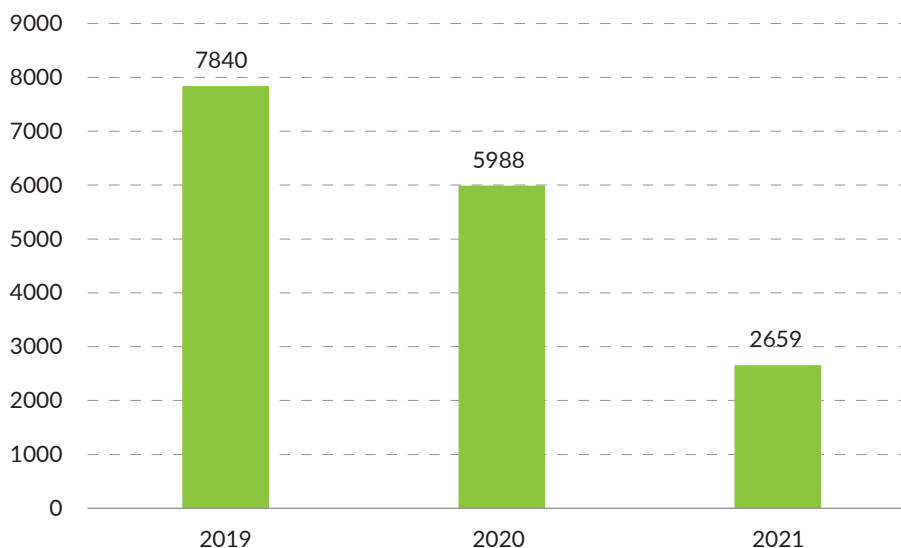
1. aktywni zawodowo i społecznie mieszkańcy;
2. stabilna i zróżnicowana niskoemisyjna gospodarka ze zminimalizowaną presją środowiskową;
3. wysoka jakość i atrakcyjność środowiska.

Źródło: opracowanie własne na podstawie prezentacji Ku sprawiedliwej transformacji: preferencje i gotowość wobec nadchodzących zmian z dnia 16.02.2022, Przyjęcie Terytorialnego Planu Sprawiedliwej Transformacji Małopolski Zachodniej » Małopolska ([www.malopolska.pl](http://www.malopolska.pl))

## Zwolnienia grupowe

W 2021 łączna liczba osób objętych zwolnieniami grupowymi w Małopolsce wyniosła 2659 osób, tj. o 55,6% mniej niż w 2020 roku i o 66% mniej niż w 2019 roku<sup>44</sup>. Nie widać zatem, aby pandemia COVID-19 przyczyniła się do większej fali zwolnień grupowych w województwie.

**Wykres 17. Liczba pracowników objętych zwolnieniami grupowymi zgłoszonymi do urzędów pracy w Małopolsce**



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych WUP

Najwięcej pracowników zostało zwolnionych z firm związanych z sekcją G – handel hurtowy i detaliczny (43,6% zwolnionych pracowników), a także C - przetwórstwo przemysłowe (27,8% zwolnionych pracowników). Ponadto zwolnień dokonywały również firmy m.in. z sekcji M - działalność profesjonalna i naukowa (12,9%) oraz H - transport i gospodarka magazynowa (10,6%).


<sup>44</sup> Informację o planowanych i zrealizowanych zwolnieniach pracowników składają podmioty zatrudniające co najmniej 20 pracowników. Pracodawcy składają taką informację do powiatowego urzędu pracy właściwego dla miejsca rejestracji firmy – a nie dla miejsca faktycznego wykonywania pracy przez pracowników. Dane prezentowane w rozdziale podsumowują zgłoszenia złożone w powiatowych urzędach pracy w Małopolsce.

## Wynagrodzenia

Dobra koniunktura w gospodarce, a do tego silna konkurencja o pracowników w wielu branżach, podniesienie płacy minimalnej oraz presja inflacyjna przełożyły się na dynamiczny wzrost płac.

W Małopolsce przeciętne miesięczne wynagrodzenie brutto w sektorze przedsiębiorstw<sup>45</sup> wyniosło w 2021 roku **6 020,56 zł**. Co oznacza, że:

- było o 537,28 zł wyższe w porównaniu z rokiem poprzednim.
- było o 130,72 zł wyższe niż średnio w Polsce,
- dynamika wzrostu była wyższa niż przed rokiem (9,8% vs. 6,4% pomiędzy 2019 i 2020 rokiem),
- dynamika wzrostu była wyższa niż średnio w kraju (9,8% vs. 8,8%),
- tylko w 3 województwach odnotowano wyższe wynagrodzenia, tj. w mazowieckim (6 847,08 zł), dolnośląskim (6 238,01 zł) i pomorskim (6 045,62 zł).

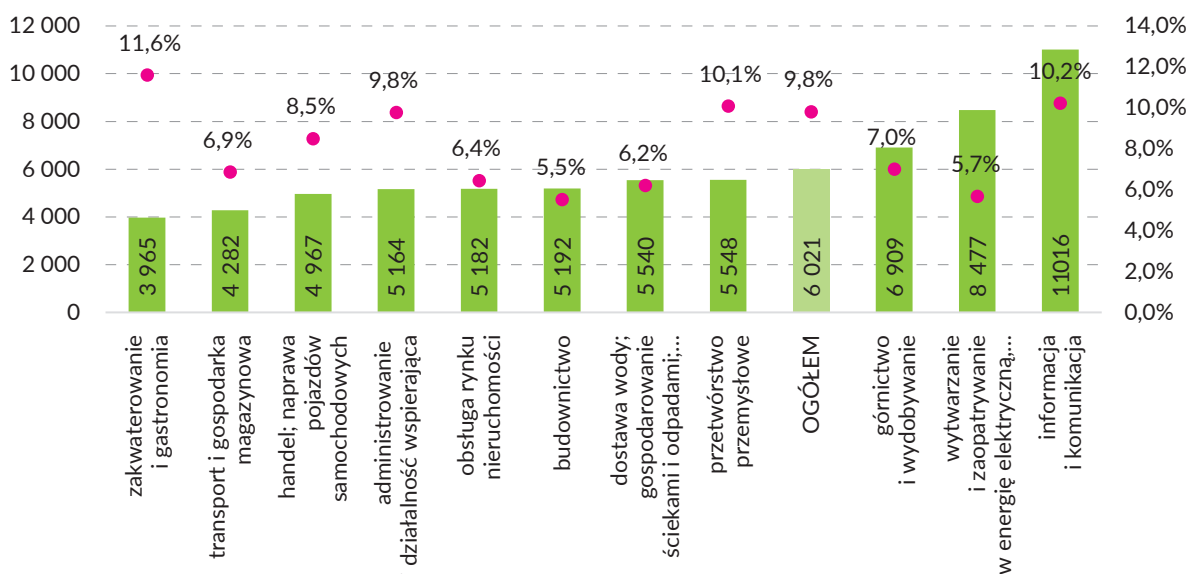


**Wzrost**  
wynagrodzeń

Podobnie jak w poprzednich latach, w 2021 roku najwyższe wynagrodzenia w Małopolsce odnotowano w przedsiębiorstwach z branży informacja i komunikacja (11 015,99 zł), a najniższe w zakwaterowaniu i gastronomii (3 965,21 zł). Warto tutaj zauważyć, że były to też dwie branże, w których odnotowano największą dynamikę wzrostu wynagrodzeń (odpowiednio 10,2% i 11,6%). Pokazuje to, z jednej strony, że sytuacja najlepiej zarabiających jeszcze bardziej się poprawiła. Z drugiej strony, że pracodawcy, którzy zostali najbardziej dotknięci przez pandemię COVID-19, wracając do normalnej działalności, starają się przyciągnąć pracowników wyższymi niż dotychczas zarobkami.

<sup>45</sup> Zatrudniających powyżej 9 pracowników.

**Wykres 18. Przeciętne miesięczne wynagrodzenie brutto w sektorze przedsiębiorstw w 2021 roku w Małopolsce (oś lewa) oraz dynamika wynagrodzenia względem 2020 roku (oś prawa)**



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS, BDL

Na podstawie bardziej szczegółowego badania GUS dot. Wynagrodzeń, obejmującego nie tylko sektor przedsiębiorstw, ale także inne podmioty zatrudniające 10 i więcej pracowników (m.in. w urzędach, czy III sektor), widać ponadto, że:

- w skali kraju wynagrodzenia w wysokości mniejszej lub równej przeciętnemu miesięcznemu wynagrodzeniu brutto otrzymywało 69,0% kobiet i 62,5% mężczyzn,
- w województwie pomiędzy październikiem 2018 a 2020 wynagrodzenia kobiet wzrosły o 20,7%, a mężczyzn o 12,9%, w związku z czym zmniejszyła się różnica między ich płacami. W październiku 2020 roku wynosiła 693,92 zł na korzyść mężczyzn, tj. o 227,11 zł (o 24,7%) mniej niż w październiku 2018 roku.
- W województwie szybciej rosły wynagrodzenia w sektorze publicznym (21,5%)<sup>46</sup>, niż w sektorze prywatnym (o 14,4%). Tym samym różnica między zarobkami w sektorze publicznym i prywatnym zwiększyła się ze 116,09 zł w 2018 roku do 489,45 zł w 2020 (na korzyść tych pierwszych)<sup>47</sup>.

<sup>46</sup> Sektor publiczny to ogół podmiotów gospodarki narodowej grupujących własność państwową (Skarbu Państwa i państwowych osób prawnych), własność jednostek samorządu terytorialnego lub samorządowych osób prawnych oraz „własność mieszaną” z przewagą kapitału (mienia) podmiotów sektora publicznego. Por. Główny Urząd Statystyczny / Metainformacje / Słownik pojęć / Pojęcia stosowane w statystyce publicznej [22.04.2022]

<sup>47</sup> Por. Struktura wynagrodzeń według zawodów w październiku 2020 roku, GUS, dostęp: Główny Urząd Statystyczny / Obszary tematyczne / Rynek pracy / Pracujący. Zatrudnieni. Wynagrodzenia. Koszty pracy / Przeciętne zatrudnienie i wynagrodzenie w sektorze przedsiębiorstw w styczniu 2022 roku [13.04.2022]

## Płaca minimalna w Polsce w 2021 roku

W 2021 roku płaca minimalna w Polsce wyniosła 2800 zł i była wyższa od minimalnego wynagrodzenia w roku 2020 o 200 zł. Minimalna stawka godzinowa wzrosła w 2021 roku z 17 zł do 18,30 zł (procentowo wzrost minimalnego wynagrodzenia oraz stawki godzinowej wyniósł 7,7% w porównaniu do ich wartości z 2020 roku).

Źródło: opracowanie własne na podstawie Rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 15 września 2020 r. w sprawie wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę oraz wysokości minimalnej stawki godzinowej w 2021 r.

## Praca zdalna

### Popularyzacja pracy zdalnej

Na przestrzeni 2021 roku stopniowo zmniejszała się liczba pracujących w formie zdalnej – w I kwartale w skali całego kraju było to 2,4 mln osób (tj. 14,7% wszystkich pracujących), podczas gdy w IV kwartale 1,1 mln (tj. 6,8% ogółu pracujących). Przy czym wykonywanie pracy w formie zdalnej w coraz mniejszym stopniu wymuszane jest przez powody związane z pandemią COVID-19 – w I kwartale 2021 roku w 89,7% praca zdalna była konsekwencją pandemii, w IV kwartale już tylko w 69,2%. Tym samym znacząco zwiększyła się grupa pracujących, dla których forma zdalna stanowi standardową opcję. W I kwartale było to 249,5 tys. osób, w IV kwartale już 350,8 tys.<sup>48</sup>.

W IV kwartale 2021 roku **skala wykorzystania pracy zdalnej** w związku z sytuacją epidemiczną była największa w<sup>49</sup>:

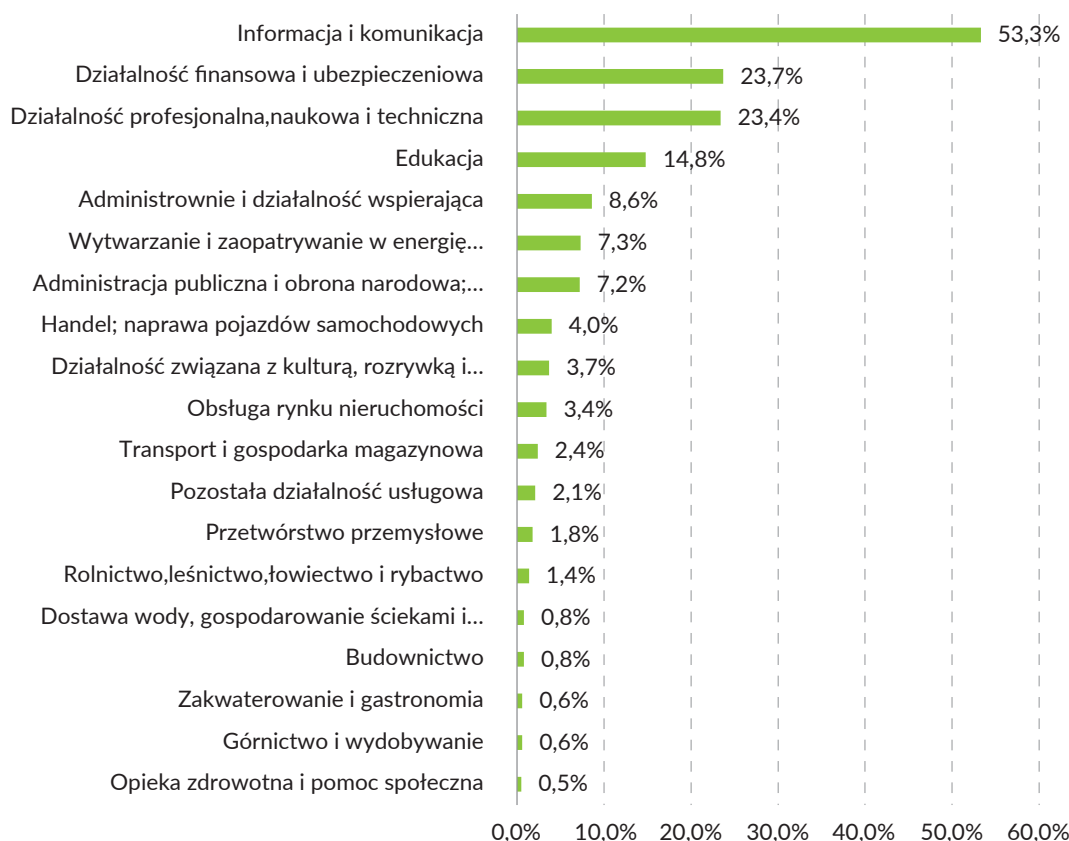
- **sektorze publicznym** – 8,0% pracowników wykonywało pracę w formie zdalnej, w sektorze prywatnym było to 6,6%,
- **średnich i dużych firmach** zatrudniających powyżej 49 osób – 8,8% pracujących. Najmniejsza w mikroprzedsiębiorstwach zatrudniających do 9 pracowników – 2,6%,
- **regionie warszawskim stołecznym** – 17% pracujących. Najmniejsza w województwach warmińsko-mazurskim i świętokrzyskim – 2,4%. Małopolska z odsetkiem pracujących zdalnie na poziomie 7,5% znalazła się na drugim miejscu za regionem warszawskim stołecznym,
- **branży informacja i komunikacja** – 53,3% pracujących. Najmniejsza w opiece zdrowotnej, górnictwie, zakwaterowaniu i gastronomii, budownictwie i dostawie wody – nie przekroczyła 1% pracujących w tych branżach.

<sup>48</sup> Por. Pracujący, bezrobotni i bierni zawodowo (wyniki wstępne BAEL) w pierwszym kwartale 2021 r. oraz Pracujący, bezrobotni i bierni zawodowo (wyniki wstępne BAEL) w czwartym kwartale 2021 r., GUS, dostęp: Główny Urząd Statystyczny / Obszary tematyczne / Rynek pracy / Pracujący. Bezrobotni. Bierni zawodowo wg BAEL / Pracujący, bezrobotni i bierni zawodowo (wyniki wstępne BAEL) w czwartym kwartale 2021 r. [31.03.2022]

<sup>49</sup> Por. Wpływ epidemii COVID-19 na wybrane elementy rynku pracy w Polsce w czwartym kwartale 2021 r., GUS, dostęp: Główny Urząd Statystyczny / Obszary tematyczne / Rynek pracy / Popyt na pracę / Wpływ epidemii COVID-19 na wybrane elementy rynku pracy w Polsce w drugim kwartale 2021 r. [31.03.2022]



### Wykres 19. Udział pracujących, którzy w związku z sytuacją epidemiczną pracowali zdalnie w wybranych sekcjach PKD w czwartym kwartale 2021 roku



Źródło: opracowanie własne na podstawie Wpływ epidemii COVID-19 na wybrane elementy rynku pracy w Polsce w czwartym kwartale 2021 r., GUS

Opinie dotyczące pracy zdalnej są podzielone. Zarówno pracodawcy, jak i pracownicy, dostrzegają wady i zalety takiego rozwiązania. Szczególnie trudno o jednoznaczną ocenę dotyczącą efektywności pracy zdalnej. Przeważają neutralne opinie.

Jak wynika z badania przeprowadzonego przez BG Info Monitor, przedstawiciele mikro, małych i średnich przedsiębiorstw oceniający pracę zdalną, głównie z punktu widzenia jej wpływu na biznes, w zdecydowanej większości nie mieli zastrzeżeń. Ponad połowa uważała, że **efektywność pracowników działających z domu** jest taka sama jak w przypadku pracy w biurze, a 7% jest zdania, że nawet się poprawiła. Wiele zależy jednak od wielkości firmy – im większa, tym lepsze postrzeżenie pracowników działających z domu. Częściej niezadowolone były najmniejsze biznesy (41% oceniało, że efektywność spadła) oraz przedstawiciele handlu i przetwórstwa przemysłowego, gdzie negatywne zdanie wyrażała niemal połowa.

Wśród pracowników, którzy mieli okazję pracować zdalnie, także przeważały opinie, że efektywność była taka sama lub nawet wyższa (52%). Pracownicy stosunkowo rzadziej niż pracodawcy odnotowywali spadek efektywności (22% vs. 34% w grupie przedsiębiorców), zdecydowanie częściej mieli jednak problemy z jednoznaczną oceną (26% odpowiedziało „trudno powiedzieć” vs. 6% w grupie przedsiębiorców)<sup>50</sup>.

<sup>50</sup> Por. Nie ma zgody między pracodawcami a pracownikami w ocenie pracy zdalnej, dostęp: Nie ma zgody między pracodawcami a pracownikami w ocenie pracy zdalnej | Biuro prasowe BIG InfoMonitor [7.04.2022]

Tabela 2. Wady i zalety pracy zdalnej w opinii pracodawców i pracowników

	ZALETY	WADY
<b>PRACOWNIK</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>+ Oszczędność czasu na dojazdy</li> <li>+ Oszczędność pieniędzy (na dojazdach i posiłkach)</li> <li>+ Elastyczność w planowaniu pracy i wykonywaniu obowiązków.</li> <li>+ Możliwość pracy w dowolnej lokalizacji.</li> <li>+ Łatwiejsze skupienie na realizowanych zadaniach.</li> <li>+ Szansa rozwoju dla osób z problemami zdrowotnymi</li> <li>+ Więcej czasu dla najbliższych/na przyjemności</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Problem z oddzieleniem życia zawodowego od prywatnego</li> <li>- Konieczność posiadania wystarczającej samokontroli i motywacji do pracy</li> <li>- Brak regularnego kontaktu z innymi pracownikami</li> <li>- Konieczność stworzenia domowego biura (korzystania z przestrzeni prywatnej do celów zawodowych)</li> <li>- Problem z zapewnieniem stanowiska spełniającego wymogi BHP</li> <li>- Utrudniony awans ze względu na brak bezpośredniego kontaktu z przełożonym</li> </ul>
<b>PRACODAWCA</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>+ Mniejsze koszty związane z utrzymaniem miejsca pracy</li> <li>+ Dostęp do większej liczby potencjalnych pracowników (możliwość rekrutacji osób z innych miast, innych krajów)</li> <li>+ Mniejsze obciążenie BHP (Szkolenie musi przeprowadzić pracodawca, ale już za odpowiednie dostosowanie stanowiska pracy do przedstawionych wymogów odpowiada pracownik)</li> <li>+ Mniejsza rotacja pracowników.</li> <li>+ Mniejsza liczba zwolnień lekarskich i opiekuńczych</li> <li>+ Impuls do unowocześniania infrastruktury informatycznej</li> <li>+ Elastyczność działania w przypadku wystąpienia nieprzewidzianych zdarzeń takich jak pandemia</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Utrudniona organizacja pracy pracowników</li> <li>- Mniejsza kontrola nad pracownikiem</li> <li>- Mniejsza integracja pracowników w firmie</li> <li>- Utrudniony przepływ informacji (także tych nieformalnych)</li> <li>- Utrudnione wprowadzanie nowych pracowników w kulturę organizacyjną.</li> <li>- Problemy z cyberbezpieczeństwem i poufnością danych</li> <li>- Niestabilna łączność internetowa, uniemożliwiająca pracę</li> </ul>

Źródło: opracowanie własne na podstawie <https://www.jobillico.com/blog/en/common-dip-sadvantages-of-remote-work/>, <https://www.nibusinessinfo.co.uk/content/advantages-and-disadvantages-working-home>, <https://kadry.infor.pl/kadry/hrm/komunikacja/5410238,War-dy-i-zalety-pracy-zdalnej-BADANIE.html>, <https://www.netia.pl/pl/srednie-i-duze-firmy/youtro-strefa-wiedzy/zalety-i-wady-pracy-zdalnej>, [flexjobs.com/blog/post/benefits-of-remotework/](https://flexjobs.com/blog/post/benefits-of-remotework/), <https://www.nntfi.pl/finanse-po-godzinach/praca-zdalna-wady-i-zalety>, <https://www.ekransystem.com/pl/blogpolska/zalety-i-wady-pracy-zdalnej>, <https://mikroporady.pl/porady/zatrudnianie-pracownikow-do-pracy-zdalnej-jak-zatrudniac-pracownika-do-pracy-zdalnej-plusy-i-minusy-jakie-obowiazki-ciaza-na-pracodawcy-i-prawa-pracownika>

Możliwość pracy zdalnej staje się dla pracowników coraz ważniejszym elementem zatrudnienia. Badania jednego z największych portali rekrutacyjnych, Pracuj.pl, z marca 2022 roku pokazują, że tylko co czwarty respondent (26%) deklaruje, że nie chciałby pracować zdalnie lub hybrydowo. Z drugiej strony zaledwie 14% chciałoby pracować tylko zdalnie. **Najbardziej preferowana jest opcja hybrydowa**, na którą stawia 59,5% badanych<sup>51</sup>. Jeszcze dalej idą oczekiwania specjalistów – z sondażu przeprowadzonego przez firmę konsultingową Advanced Workplace Associates na grupie 10 tys. osób zatrudnionych na całym świecie, między innymi w finansach, firmach technologicznych i energetyce wynika, że tylko 3% ankietowanych chce powrócić do biura na pięć dni w tygodniu<sup>52</sup>.

Pracodawcy coraz częściej wychodzą naprzeciw tym oczekiwaniom. Pod koniec 2021 roku co piąte ogłoszenie w serwisie Pracuj.pl (19%) dotyczyło stanowisk umożliwiających pracę zdalną, podczas gdy na koniec pierwszego półrocza było to ponad 10%, a w listopadzie 2020 roku – około 7%<sup>53</sup>.

### Projekt nowelizacji kodeksu pracy

W odpowiedzi na popularyzację pracy zdalnej Ministerstwo Rodziny i Polityki Społecznej planuje zmiany w kodeksie pracy.

Pracodawca nie będzie mógł zmusić pracownika do pracy zdalnej. Jedynym wyjątkiem od tej sytuacji jest stan nadzwyczajny (taki jak pandemia) czy też zdarzenie losowe (jak choćby pożar w budynku firmy). Równocześnie pracownik będzie mógł poprosić o możliwość przejścia na pracę zdalną: w formie pełnej albo w trybie hybrydowym (na przykład 3 dni w domu, 2 dni w biurze).

Zaproponowano także zupełnie nowe rozwiązanie, które można by określić jako „home office na żądanie”. Jeśli z jakiegoś powodu pracownik nie będzie mógł przyjechać do pracy, to zamiast brać urlop na żądanie, będzie mógł przejść danego dnia na tryb zdalny. Projekt przewiduje 12 takich dni w roku (czyli w przeliczeniu 1 na miesiąc), a wśród beneficjentów wymienia przede wszystkim rodziców i opiekunów.

W zaktualizowanym Kodeksie pracy mają również zostać rozwiązane kwestie ekonomiczne. Pracodawca ma być zobowiązany do pokrycia kosztów home office. Chodzi tu o zakup, instalację i utrzymanie wszelkich urządzeń i narzędzi potrzebnych do wykonywania zawodowych obowiązków.

W kwestii BHP zakłada się, że szkolenie musi przeprowadzić pracodawca, ale już za odpowiednie dostosowanie stanowiska pracy do przedstawionych wymogów odpowiadać będzie sam pracownik. Projekt zakłada możliwość przeprowadzenia kontroli pod tym kątem.

Źródło: opracowanie własne na podstawie artykułu Praca zdalna w Kodeksie pracy? Rząd wzięł się za home office

<sup>51</sup> Por. Dwa lata nowej normalności Pracownicy i kandydaci w nowym świecie pracy. Praport Pracuj.pl, dostęp: c665d55ec33787076aad2cc305ce65eb.pdf (amazonaws.com) [7.04.2022]

<sup>52</sup> Por: Większość wykwalifikowanych specjalistów nie chce wracać do biur, dostęp: Większość wykwalifikowanych specjalistów nie chce wracać do biur - Forsal.pl [7.04.2022]

<sup>53</sup> Por. Rynek Pracy Specjalistów 2021. Wyjątkowy rok rekrutacji, Pracuj.pl, dostęp: b46536b22a1591f6005e3deee09f24c6.pdf (amazonaws.com) [12.04.2022]

## Imigranci

**Więcej**  
cudzoziemców  
na rynku pracy

Z fragmentarycznych danych, dostępnych na temat zatrudnienia imigrantów widać, że Małopolska nadal stanowi atrakcyjne miejsce do podejmowania pracy. Pandemia COVID-19 i obostrzenia w przemieszczaniu się tylko chwilowo spowolniły napływ cudzoziemców do województwa.

W 2021 roku powiatowe urzędy pracy w Małopolsce zarejestrowały 93,5 tys. oświadczeń o zamiarze zatrudnienia cudzoziemca, czyli o 22% więcej niż w 2020 roku. Biorąc pod uwagę, że w 2021 roku nadal obowiązywały przepisy wydłużające prawo legalnej pracy w Polsce<sup>54</sup>, można przyjąć, że napływ pracowników z byłych republik radzieckich był także większy niż w okresie przed pandemią.

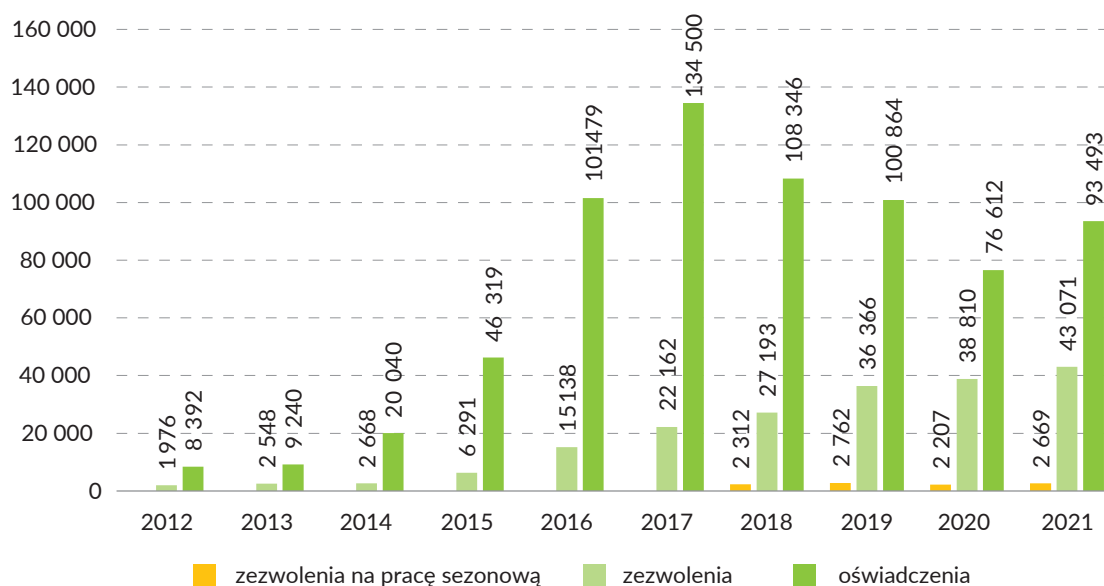
Liczba wydanych w Małopolsce zezwoleń na pracę zwiększyła się o 11% i wyniosła w 2021 roku 43,1 tys. Natomiast liczba zezwoleń na pracę sezonową zwiększyła się o 21%, do poziomu 2,7 tys.

Analogicznie do lat poprzednich, największą grupę cudzoziemców podejmujących pracę w Małopolsce stanowili obywatele Ukrainy. Jednak ich udział w ogóle imigrantów ponownie spadł. W przypadku oświadczeń do poziomu 83,6% (tj. o 6,2 p.p. mniej niż w 2020 roku), a w przypadku zezwoleń na pracę do poziomu 65,3% (tj. o 14,4 p.p. mniej niż rok wcześniej).

Biorąc pod uwagę zarejestrowane oświadczenia, pomiędzy 2020 a 2021 rokiem wyraźnie zwiększył się napływ chętnych do pracy z Armenii, Gruzji (3 krotnie) oraz Rosji (dwukrotnie).

Analiza wydanych zezwoleń pokazuje natomiast duży wzrost napływu imigrantów zarobkowych z Uzbekistanu (ponad 4 krotny), Turcji (ponad trzykrotny), Indii oraz Nepalu (ponad dwukrotny).

<sup>54</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 20. Oświadczenia i zezwolenia na pracę w Małopolsce w latach 2012-2021**

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych z systemu analityczno-raportowego CeSAR [data pobrania danych 14.04.2022] oraz danych z serwisu <https://archiwum.mrips.gov.pl/analizy-i-raporty/cudzoziemcy-pracujacyw-polsce-statystyki/>

**Tabela 3. Zezwolenia na pracę wg obywatelstwa wydane w Małopolsce w 2021 roku oraz zmiana względem roku 2020**

	liczba wydanych zezwoleń w 2021 roku	udział w ogóle wydanych zezwoleń	zmiana liczby względem 2020 roku
<b>OGÓŁEM</b>	<b>43 071</b>	<b>100,0%</b>	<b>11,0%</b>
Ukraina	28 140	65,3%	-9,0%
Indie	2 488	5,8%	+178,9%
Białoruś	1 768	4,1%	+56,6%
Gruzja	1 251	2,9%	+53,9%
Uzbekistan	1 181	2,7%	+339,0%
Mołdawia	908	2,1%	-15,5%
Nepal	893	2,1%	+166,6%
Filipiny	773	1,8%	+52,2%
Rosja	635	1,5%	+75,4%
Turcja	544	1,3%	+248,7%

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych z systemu analityczno-raportowego CeSAR [data pobrania danych 14.04.2022]

### Zmiany w zakresie legalizacji pracy cudzoziemców w Polsce

29 stycznia 2022 r. weszła w życie nowelizacja ustawy o cudzoziemcach oraz niektórych innych ustaw, mająca na celu uproszczenie i skrócenie procedur związanych z zatrudnianiem cudzoziemców.

Zmiany polegają m.in. na:

- wydłużeniu z 6 do 24 miesięcy możliwości zatrudniania cudzoziemców na podstawie oświadczenia o powierzeniu wykonywania pracy. Dodatkowo zniesiony został okres karencji, co oznacza, że cudzoziemca będzie można zatrudnić na 24 miesiące, a po tym okresie na kolejne 24 miesiące
- wprowadzenie 60-dniowego terminu załatwienia sprawy administracyjnej dotyczącej udzielenia cudzoziemcowi zezwolenia na pobyt czasowy (w tym pobyt czasowy i pracę)
- wprowadzenie rozwiązań przyspieszających uzyskanie zezwolenia na pobyt czasowy i pracę przez cudzoziemców zamierzających wykonywać pracę u przedsiębiorców o szczególnym znaczeniu strategicznym dla polskiej gospodarki (wykaz przedsiębiorców w drodze rozporządzenia określi minister właściwy ds. gospodarki)

Źródło: Opracowanie własne na podstawie artykułu Prezydent podpisał nowelizację ustawy o cudzoziemcach, Dziennik Gazeta Prawna

**Opis bieżącej sytuacji imigrantów z Ukrainy w związku z wojną w tym kraju znajduje się w rozdziale Bieżąca sytuacja i prognoza.**

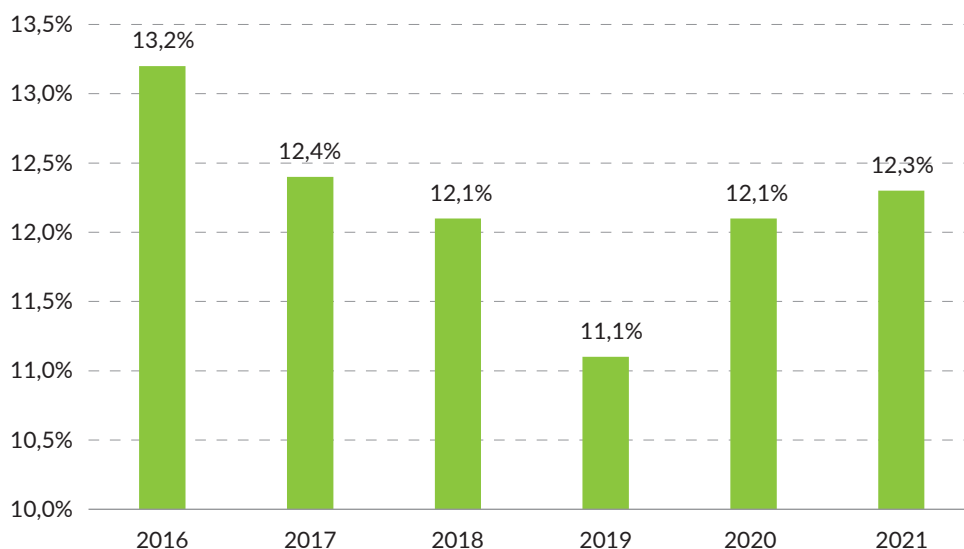
## Szara strefa

**Większa  
szara strefa**

Pandemia COVID-19 przyczyniła się do wzrostu szarej strefy. We wcześniejszych latach (2016-2019) z roku na rok udział szarej strefy w gospodarce malał.

Zgodnie z szacunkami Instytutu Prognoz i Analiz Gospodarczych (IPAG) wartość szarej strefy w 2021 roku wyniosła 320 mld zł, co stanowiło 12,3% PKB Polski (o 0,2 p.p. więcej niż w 2020 roku).

**Wykres 21. Udział szarej strefy w PKB w latach 2016-2021**



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych z publikacji: Szara strefa 2020, Szara strefa 2021, Szara strefa 2022, Instytut Prognoz i Analiz Gospodarczych.

Czynniki, które spowodowały wzrost szarej strefy to:

- ograniczenia w prowadzeniu działalności gospodarczej związane z pandemią COVID-19,
- omijanie zakazów administracyjnych,
- niższe zyski i szukanie oszczędności przez przedsiębiorców w związku z niższą koniunkturą gospodarczą,
- inflacja, oznaczająca również presję na wzrost wynagrodzeń w szarej strefie,
- kolejny wzrost płacy minimalnej skutkujący przechodzeniem mniejszych firm w szarą strefę
- pojawienie się nowych nielegalnych usług i produktów stricte związanych z pandemią, jak na przykład handel szczepionkami oraz świadectwami szczepień<sup>55</sup>.

<sup>55</sup> Por. Szara strefa 2022, Instytut Prognoz i Analiz Gospodarczych, Warszawa, marzec 2022 r., dostęp: Szara Strefa 2021 (ipag.org.pl), [30.03.2022]



# BEZROBOCIE I BIERNOŚĆ ZAWODOWA

Poprawę sytuacji na rynku pracy potwierdza spadek bezrobocia – więcej osób wyrejestrowywało się, niż rejestrowało w urzędach pracy – a także zmniejszenie grupy biernych zawodowo. Złożona sytuacja społeczno-zawodowa osób, które pozostają bez pracy, sprawia, że ich aktywizacja wymaga większych nakładów czasowych i finansowych oraz wymaga indywidualizacji wsparcia.

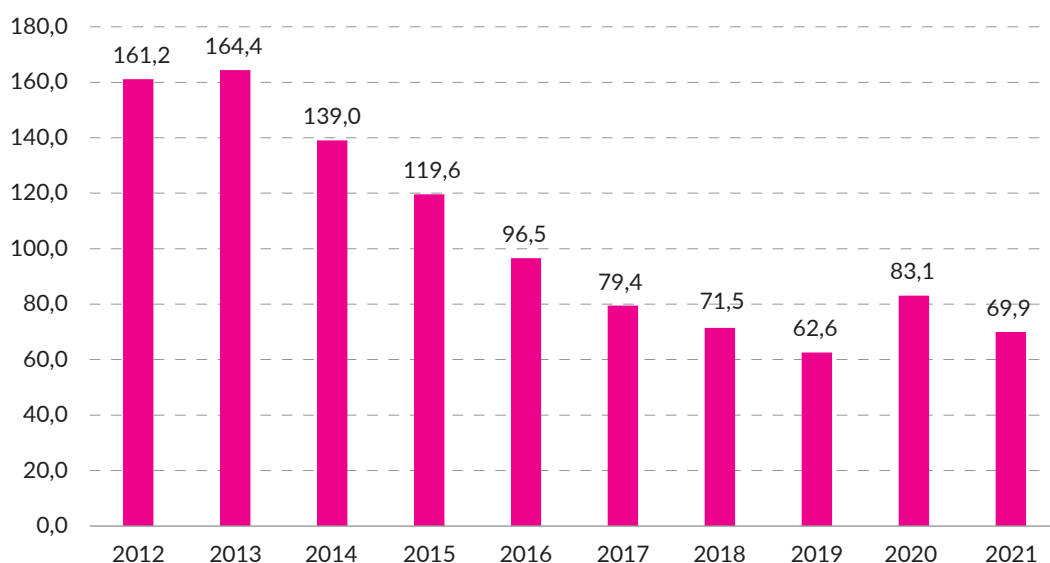
## Poziom bezrobocia

**Mniej**  
bezrobotnych

Duże zapotrzebowanie na pracowników przyczyniło się do spadku bezrobocia w regionie. Osoby chętne do pracy i gotowe do jej podjęcia przeważnie bez większych problemów znajdowały zatrudnienie.

Na koniec grudnia 2021 roku w powiatowych urzędach pracy w Małopolsce zarejestrowanych było 69 948 osób, tj. o 13 102 osób mniej niż rok wcześniej (16%), więcej jednak niż na koniec 2019 roku, czyli przed pandemią (o 12%).

Wykres 22. Liczba osób bezrobotnych w Małopolsce w latach 2012-2021 w tys., stan na koniec grudnia



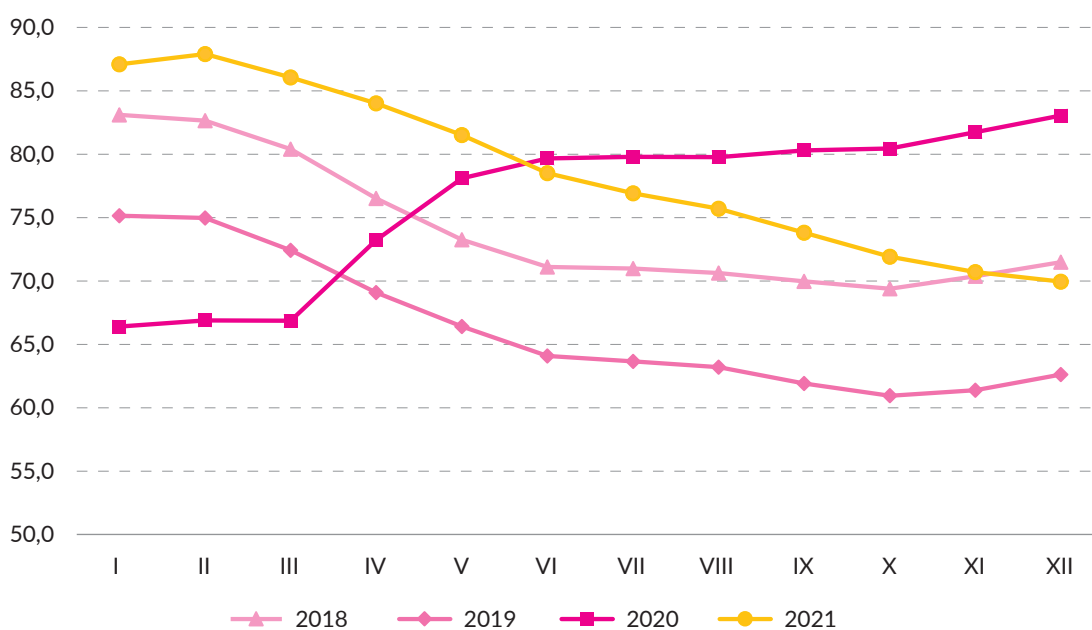
Źródło: opracowanie własne na podstawie danych ze sprawozdania MRiPS-01

Liczba zarejestrowanych bezrobotnych zmniejszyła się we wszystkich powiatach.

W 2021 roku nadal zaburzone były sezonowe wahania bezrobocia, choć w znacznie mniejszym stopniu niż w roku poprzednim (czyli w pierwszej fazie pandemii).

Zapoczątkowany w marcu 2021 roku spadek liczby bezrobotnych kontynuowany był aż do grudnia. W poprzednich latach w miesiącach jesiennych (listopad i grudzień) następował wzrost bezrobocia, związany z zakończeniem prac sezonowych w rolnictwie, turystyce i budownictwie. Tym razem, w związku z odbudową gospodarki, zapotrzebowanie na pracowników w końcówce 2021 roku nadal było duże. Zwiększona w stosunku do 2020 roku liczba ofert pracy pojawiających się w urzędach pracy ułatwiała podejmowanie zatrudnienia przez osoby bezrobotne. W ciągu roku średnio na jedną ofertę przypadało ok. 10 osób bezrobotnych, podczas gdy rok wcześniej było to 14 osób. W poprzednich latach średnio na 1 ofertę przypadało ok. 9 osób, co może świadczyć o powrocie do sytuacji sprzed pandemii (por. rozdz. Oferty pracy)

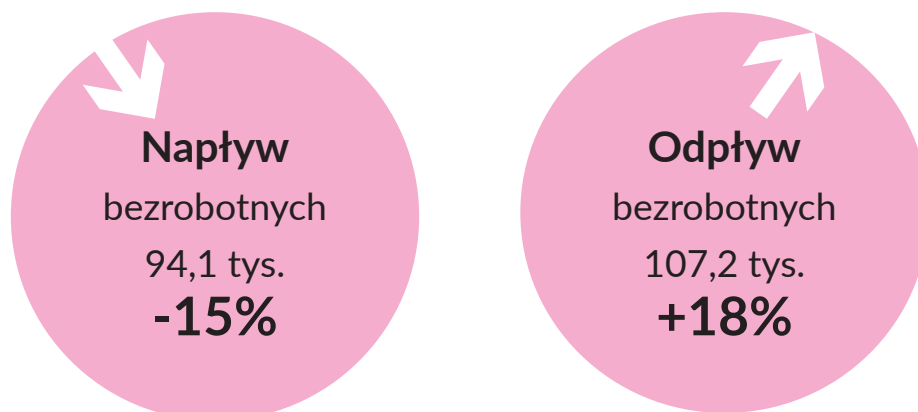
**Wykres 23. Liczba osób bezrobotnych w Małopolsce w poszczególnych miesiącach w latach 2018-2021, w tys.**



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych ze sprawozdania MRiPS-01

Obserwowany w 2021 roku spadek bezrobocia jest konsekwencją równocześnie zwiększonego odpływu osób bezrobotnych z rejestrów, jak i zmniejszonego napływu. W ciągu 2021 roku w małopolskich powiatowych urzędach pracy zarejestrowano łącznie 94 127 osób, tj. o 13 712 osób mniej niż przed rokiem (-15%). Wyrejestrowano natomiast 107 229 osób, o 20 830 osób więcej niż w 2020 r. (+18%). Jedynie w styczniu i lutym 2021 liczba rejestracji przewyższyła liczbę wyrejestrowań. W pozostałych miesiącach wystąpiła nadwyżka wyrejestrowań nad rejestracjami.

Rysunek 5. Liczba zarejestrowanych i wyrejestrowanych bezrobotnych w Małopolsce w 2021 roku oraz zmiana w odniesieniu do 2020 roku



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych ze sprawozdania MRiPS-01

## Stopa bezrobocia w powiatach

Na koniec 2021 roku stopa bezrobocia rejestrowanego<sup>56</sup> w Małopolsce wyniosła 4,5%, co oznacza, że była:

- mniejsza niż w roku poprzednim (o 0,8 p.p.), ale wyższa niż w roku 2019, czyli przed pandemią (o 0,2 p.p.),
- mniejsza niż średnio w kraju (o 0,9 p.p.),
- trzecia najniższa w Polsce za województwem wielkopolskim (3,1%) i śląskim (4,2%).

**Spadek**  
stopy bezrobocia

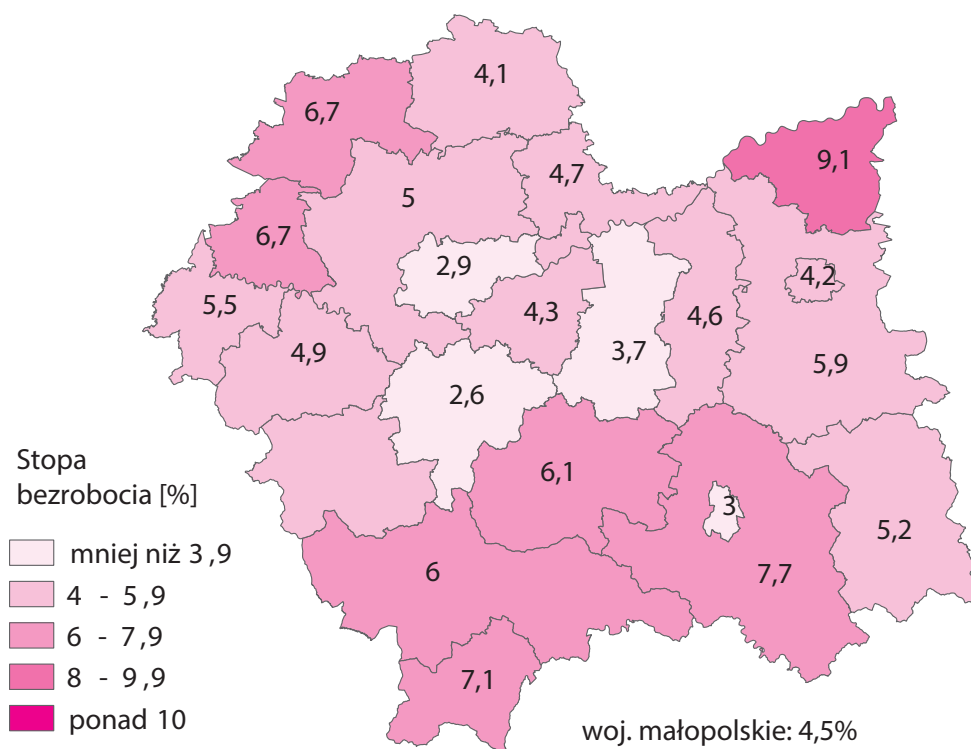
Patrząc na zróżnicowanie powiatowe widać istotne zmiany. Stopa bezrobocia najmniejszą wartość przyjęła w powiecie myślenickim (2,6%). Natomiast Kraków, dotychczasowy lider, ze stopą na poziomie 2,9% znalazł się na drugim miejscu. Warto zauważyć, że po raz pierwszy Kraków stracił pozycję lidera pod względem stopy bezrobocia na koniec roku. Taka sytuacja wynika z jednej strony z dużego spadku liczby bezrobotnych w powiecie myślenickim, z drugiej strony z trudniejszej sytuacji Krakowa spowodowanej przez pandemię COVID-19, w tym m.in. ze zmniejszenia ruchu turystycznego z zagranicy, co w istotny sposób wpłynęło na zatrudnienie w stolicy województwa.

Najwyższą wartość stopy bezrobocia odnotowano w powiecie dąbrowskim (9,1%).

Spadek stopy bezrobocia w ciągu roku wystąpił we wszystkich powiatach. Największy w wadowickim – o 2 p.p., czyli dokładnie o tyle, o ile stopa w tym powiecie wzrosła w trakcie pierwszego roku pandemii. Można więc powiedzieć, że sytuacja wróciła do stanu z 2019 roku. Znaczący spadek odnotowano także w powiecie dąbrowskim (1,9 p.p.), co z kolei oznaczało powrót do wartości jednocyfrowego bezrobocia na tym obszarze. Najmniejszy spadek stopy bezrobocia miał miejsce w Krakowie (o 0,2 p.p.) oraz powiecie krakowskim (o 0,3 p.p.).

<sup>56</sup> Stopa bezrobocia to stosunek liczby bezrobotnych do liczby aktywnych zawodowo (pracujących i poszukujących pracy)

Mapa 2. Stopa bezrobocia w Małopolsce w grudniu 2021 roku



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS, BDL

## Profil bezrobotnych

Patrząc na ogół bezrobotnych zarejestrowanych w Małopolsce w grudniu 2021 roku najliczniejsze grupy stanowiły:

- kobiety – 54,4%
- mieszkańcy wsi – 51,3%
- osoby pomiędzy 25 a 34 r.ż. – 26,4%
- z wykształceniem zasadniczym zawodowym/branżowym – 25,8%
- z krótkim doświadczeniem zawodowym (1-5 lat) – 25,1% oraz
- przebywające w rejestrze powyżej 24 miesięcy – 26,6%.

Ponadto trzeba zauważyć, że większość zarejestrowanych bezrobotnych to osoby w szczególnej sytuacji na rynku pracy<sup>57</sup>, czyli takie, które ze względu na swoją sytuację życiową mają większe trudności w znalezieniu i utrzymaniu zatrudnienia. Osoby te wymagają zazwyczaj większego zaangażowania czasu i środków finansowych w ich aktywizację. Na koniec grudnia 2021 r. grupa ta liczyła 59 787 i stanowiła 85,5% ogółu bezrobotnych – o 4,2 p.p. więcej niż rok wcześniej.

W stosunku do poprzednich lat profil bezrobotnych zasadniczo nie uległ zmianie, jednak w drugim roku pandemii i w obliczu dynamicznych zmian na rynku pracy pojawiły się pewne różnice.

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

Osoby w wieku mobilnym produkcyjnym (18-44 lata) stanowiły 64,1% wszystkich zarejestrowanych, podczas gdy rok wcześniej było to 66,5%, czyli o 2,4 p.p. więcej.

W przypadku osób młodych do 30 roku życia – w 2021 roku spadła liczba (o 5,9 tys. osób), jak i udział młodych w ogóle zarejestrowanych bezrobotnych (o 3,1 p.p.). Na koniec 2021 roku młodzi stanowili 25,9% ogółu wszystkich bezrobotnych.

W przypadku osób starszych – po 50 roku życia – na koniec 2021 roku w Małopolsce zarejestrowanych było o 2 tys. mniej bezrobotnych powyżej 50 r.ż. niż rok wcześniej, ale ich udział w ogóle bezrobotnych wzrósł o 1,7 p.p. do poziomu 26,2%.

Pokazuje to, że w wyniku poprawy sytuacji na rynku pracy większy był odpływ z bezrobocia osób młodszych niż starszych, a przez to „postarzała” się struktura zarejestrowanych bezrobotnych. Jest to sytuacja typowa dla momentów wychodzenia ze spowolnienia gospodarczego.

### ➔ zmniejszył się udział absolwentów

Na koniec 2021 roku absolwenci, czyli osoby do 12 miesięcy od dnia ukończenia nauki, stanowiły 4,3 ogółu zarejestrowanych bezrobotnych, tj. o 0,8 p.p. mniej niż na koniec 2020 roku. W poprzednich latach, tj. 2020 i 2019, udział absolwentów w ogóle bezrobotnych wzrastał z roku na rok.

Po ukończeniu nauki w urzędach rejestrowali się absolwenci: techników i szkół policealnych (36,6% ogółu rejestrujących się absolwentów w 2021 roku), szkół wyższych (24,1%) oraz zasadniczych zawodowych i branżowych I stopnia (23,1%).

<sup>57</sup> Osoba w szczególnej sytuacji na rynku pracy, to, zgodnie z zapisami Ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy: 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]

→ **zmniejszył się udział mieszkańców wsi**

Od 2017 do 2020 roku sukcesywnie zwiększał się udział mieszkańców wsi w ogóle bezrobotnych. Pandemia odwróciła ten trend. W 2020 roku liczba zarejestrowanych bezrobotnych mieszkańców wsi wyniosła 43 450 (52,3%), a w 2021 r. 36 131 i stanowiła już tylko 51,7% liczby wszystkich bezrobotnych – najmniej w ciągu ostatnich 11 lat.

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

W 2021 r. bezrobotni bez udokumentowanego doświadczenia lub z doświadczeniem krótszym niż rok stanowili 32,6% ogółu zarejestrowanych (tj. o 0,8 p.p. więcej niż w 2020 r.). Drugą najliczniejszą grupą (25,1% ogółu bezrobotnych) były osoby ze stażem od 1 do 5 lat. Osoby z dużym doświadczeniem zawodowym, tj. z ponad 20-letnim stażem, stanowiły 11,7% wszystkich bezrobotnych.

→ **wydłużył się czas przebywania na bezrobociu**

Udział długotrwale bezrobotnych w 2021 roku wyniósł 55,6%, czyli o 10,8 p.p. więcej niż w roku poprzednim. Tym samym przerwany został obserwowany od 2015 r. trend spadkowy. Jednocześnie zmniejszył się udział osób będących bezrobotnymi od 6 do 12 miesięcy (z 22,4% w 2020 roku do 13,5% w 2021 roku).

→ **zwiększył się udział osób z niepełnosprawnościami**

W 2021 r. liczba bezrobotnych z niepełnosprawnościami wzrosła o 5,4% względem 2020 r. Udział tej grupy w ogóle bezrobotnych również wzrósł. Na koniec 2021 roku wyniósł 6,5%, tj. o 1,3 p.p. więcej niż w roku poprzednim.

37% bezrobotnych z niepełnosprawnościami to osoby po 55 roku życia (52,5%), 27% jest w wieku 45-54 lata. Osoby z niepełnosprawnością przeważnie borykają się z problemem długotrwałego bezrobocia – 57,1% z nich pozostawało bez pracy powyżej 12 miesięcy (3 p.p. mniej r/r), z czego 37,1% była w rejestrach ponad 2 lata. Większość osób bezrobotnych z niepełnosprawnością to mężczyźni (56,3%).

→ **nie zmienił się poziom wykształcenia bezrobotnych**

Najliczniejszą grupę, podobnie jak w 2019 r. i 2020 r., stanowiły osoby z wykształceniem zasadniczym zawodowym/branżowym (25,8%) oraz policealnym i średnim zawodowym (23,8%). Ponad jedna piąta (22,1%) bezrobotnych nie posiadała żadnych kwalifikacji zawodowych.

→ **ustabilizował się udział kobiet**

Na koniec roku liczba bezrobotnych kobiet wyniosła 38,1 tys. i, podobnie jak przed rokiem, stanowiła 54,4% wszystkich zarejestrowanych w PUP.

Bezrobocie kobiet często związane jest z koniecznością sprawowania opieki nad małym dzieckiem. W 2021 r. kobiety wychowujące dzieci do 6. roku życia stanowiły 33,0% ogółu zarejestrowanych kobiet (o 4,4 p.p. więcej niż rok wcześniej). Ponad jedna czwarta bezrobotnych kobiet (27,3%) nie podjęła zatrudnienia po urodzeniu dziecka.

## Poziom bierności

### Mniejsza bierność zawodowa

W 2021 roku kontynuowany był pozytywny trend polegający na zmniejszaniu się bierności zawodowej Małopolan.

W IV kwartale grupa biernych w wieku 15-89 lat w województwie liczyła 1,1 mln osób, tj. o 1,8% mniej niż w analogicznym okresie 2020 roku, a także o 4,4% mniej niż w 2019 roku (czyli przed pandemią).

#### Różnice między biernymi a bezrobotnymi

Jednym z głównych kryteriów odróżniających biernych od bezrobotnych jest gotowość do podjęcia zatrudnienia. Bezrobotni wykazują taką gotowość i aktywnie poszukują pracy. Wśród biernych wyróżnia się natomiast:

- grupę poszukujących pracy, ale niegotowych do jej podjęcia – do nich zalicza się osoby, które chciałyby pracować, poszukują pracy, ale ich gotowość do podjęcia zatrudnienia jest ograniczona (np. ze względów zdrowotnych).
- grupę nieposzukujących pracy, ale gotowych do jej podjęcia – są to osoby niepracujące, które chciałyby pracować i byłyby gotowe do podjęcia pracy w okresie najbliższych dwóch tygodni, jednak nie poszukują pracy, przykładowo ze względu na przekonanie o bezskuteczności tych działań.
- grupę nieposzukujących i niegotowych do podjęcia pracy – czyli osoby, które nie zamierzają podjąć pracy w najbliższych 2 tygodniach i jej nie szukają.

Jak zauważają eksperci OECD, faktyczne różnice pomiędzy osobami długotrwale bezrobotnymi a biernymi są niewielkie, a te same zjawiska społeczne uwidaczniają się w obu tych grupach.

Źródło: opracowanie własne na podstawie raportu OECD Local Job Creation Review: Regional economic inactivity trends in Poland oraz słownika pojęć GUS

Wśród biernych zawodowo w Małopolsce niezmiennie dominowały:

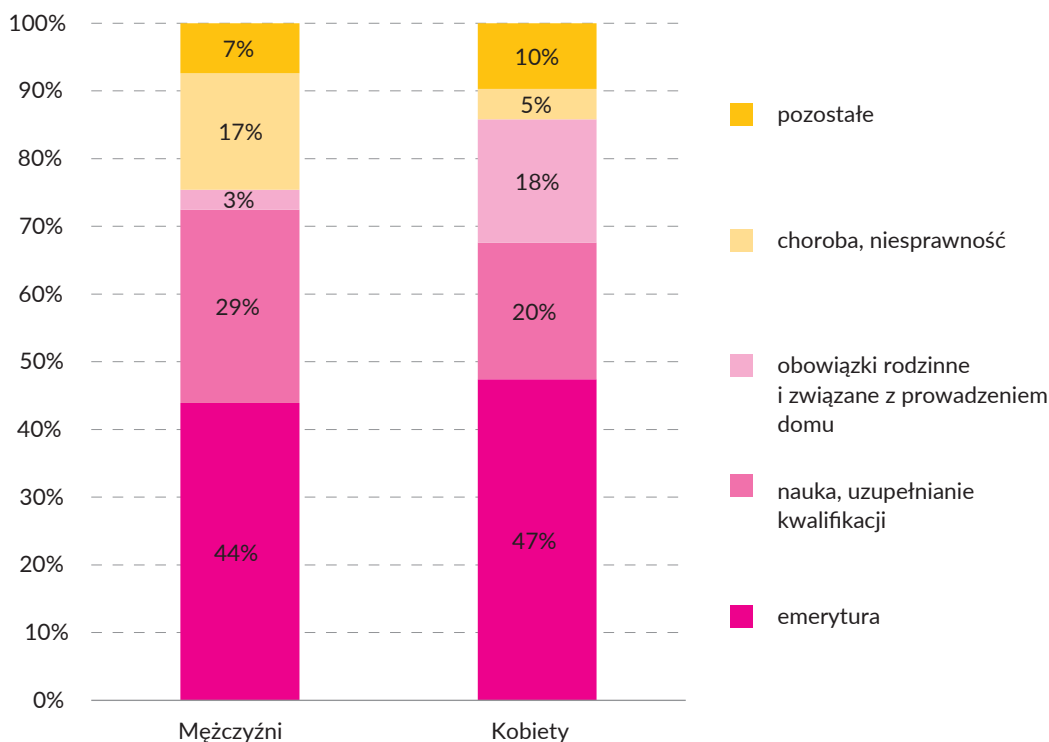
- **kobiety**, które w IV kwartale 2021 roku stanowiły 60% ogółu biernych w województwie,
- osoby **mieszkające na wsi** (55% ogółu biernych),
- osoby **w wieku 55 lat i więcej** (63% ogółu biernych).

Zdecydowana większość biernych (80%) nie poszukiwała pracy – najczęściej ze względu na emeryturę (46%) oraz naukę i uzupełnianie kwalifikacji (24%). Przy czym widać znaczące różnice pod względem płci:

- wśród kobiet stosunkowo większą grupę stanowiły osoby będące poza rynkiem pracy ze względu na emeryturę (niższy wiek emerytalny oraz wyższą długość życia), obowiązki rodzinne (opieka nad członkami rodziny),
- wśród mężczyzn stosunkowo większą grupę stanowiły natomiast osoby bierne z powodu nauki oraz choroby i niepełnosprawności.



**Wykres 24. Przyczyny bierności zawodowej w IV kwartale 2021 roku wśród biernych w wieku 15-74 lata nieposzukujących pracy**



Źródło: opracowanie własne na podstawie Aktywność ekonomiczna ludności w województwie małopolskim - IV kwartał 2021 r., GUS

## Aktywizacja zawodowa

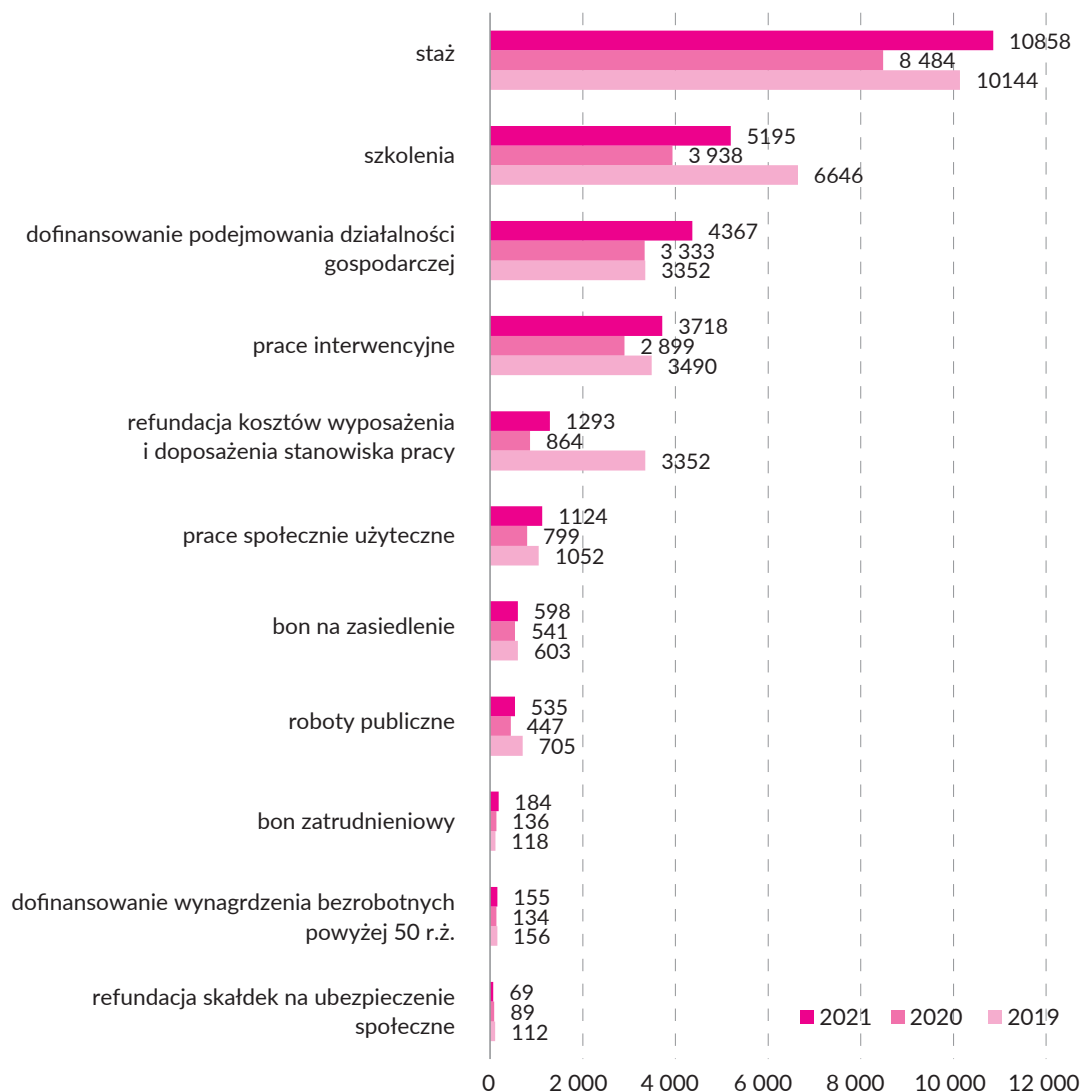
### Działania powiatowych urzędów pracy

Osoby zarejestrowane w powiatowych urzędach pracy mogą liczyć na zróżnicowaną pomoc w znalezieniu zatrudnienia. Z założenia forma aktywizacji powinna być dobrana do indywidualnych potrzeb każdego bezrobotnego.

W stosunku do 2020 roku, czyli pierwszego po wybuchu pandemii, w 2021 roku powiatowe urzędy pracy podejmowały znacznie więcej działań aktywizacyjnych, zbliżając się do poziomu sprzed pandemii.

Niezmiennie najczęściej stosowaną formę aktywizacji stanowiły staże (10,9 tys.) i szkolenia (6,6 tys.). W 2021 na popularności zyskały staże, dofinansowania do podejmowania działalności gospodarczej, prace interwencyjne, prace społecznie użyteczne oraz bony zatrudnieniowe.

**Więcej**  
działań  
aktywizacyjnych

**Wykres 25. Liczba działań aktywizacyjnych realizowanych przez powiatowe urzędy pracy w Małopolsce w latach 2019-2021\***

\*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
- Europejskiego Funduszu Społecznego
  - Programu Operacyjnego Wiedza Edukacja Rozwój (PO WER) – dla osób do 30 r.ż.<sup>58</sup>
  - Regionalnego Programu Operacyjnego dla Województwa Małopolskiego (RPO WM) – dla osób powyżej 30 r.ż.<sup>59</sup>

<sup>58</sup> W latach 2015-2021 w ramach PO WER powiatowe urzędy pracy zrealizowały 126 projektów na kwotę 668,8 mln zł. W projektach tych wzięło udział 57,3 tys. bezrobotnych. Wsparcie z PO WER udzielały także inne instytucje wybrane w drodze konkursowej. Beneficjenci konkursowi zrealizowali 113 projektów na kwotę 240,2 mln zł i objęli nimi 11,3 tys. biernych zawodowo oraz 1,2 tys. bezrobotnych

<sup>59</sup> W latach 2015-2021 w ramach RPO WM powiatowe urzędy pracy zrealizowały 147 projektów na kwotę 408,9 mln zł. W projektach tych wzięło udział 29,4 tys. bezrobotnych. Wsparcie z RPO WM udzielały także inne instytucje wybrane w drodze konkursowej. Beneficjenci konkursowi zrealizowali 187 projektów na kwotę 476,4 mln zł i objęli nimi 6,7 tys. biernych zawodowo oraz 15,3 tys. bezrobotnych

## Skuteczność działań aktywizacyjnych

Ocena skuteczności poszczególnych form aktywizacji bezrobotnych możliwa jest na podstawie nowego modelu wypracowanego w ramach projektu dofinansowanego z funduszy europejskich<sup>60</sup>.

W modelu tym **wskaźnik skuteczności zatrudnieniowej** definiowany jest jako liczba dni zatrudnienia niesubsydiowanego w okresie 6/12/24 miesięcy od dnia zakończenia aktywizacji w stosunku do liczby dni przypadających w okresie 6/12/24 miesięcy razy 100%.

Aby uchwycić dwuletnią perspektywę czasową, do wyliczenia wskaźnika w 2021 roku zostały przyjęte dane o działaniach aktywizacyjnych prowadzony przez powiatowe urzędy pracy w 2018 roku. Działania te objęły w Małopolsce 30,8 tys. bezrobotnych.

Dla 6 miesięcy od ukończenia aktywizacji wartość wskaźnika dla województwa wyniosła 64,8%, co oznacza, że osoby bezrobotne, które otrzymały pomoc powiatowego urzędu pracy w znalezieniu zatrudnienia, pracowały średnio 4 miesiące.

Patrząc na wartość wskaźnika w kolejnych odcinkach czasu widać niewielkie zmiany, co wskazuje na **trwałość efektów zatrudnieniowych**. Po 12 miesiącach skuteczność działań aktywizacyjnych wyniosła 64,6%, a po 24 miesiącach 66,9%.

Skuteczność działań aktywizacyjnych została wyliczona także dla poszczególnych form<sup>61</sup>. Po 12 miesiącach **najwyższą skuteczność** odnotowano w przypadku dotacji na założenie działalności gospodarczej (90,2%)<sup>62</sup>, bonów na zasiedlenie<sup>63</sup> (84,2%), a także bonów zatrudnieniowych (80,2%)<sup>64</sup>.

**Najniższą skuteczność** odnotowano w przypadku prac społecznie użytecznych 12,4%, co oznacza, że osoby w nich uczestniczące, w ciągu 12 miesięcy po ich zakończeniu, pracowały zaledwie 45 dni, czyli półtora miesiąca<sup>65</sup>.

Biorąc pod uwagę **najpopularniejsze formy aktywizacji**, czyli staże i szkolenia, trzeba zauważyć, że skuteczność zatrudnieniowa staży jest umiarkowana, a szkoleń niska. Po okresie 12 miesięcy wskaźnik wyniósł dla staży 62,8%, a dla szkoleń 21,1%. Pokazuje to, że bez dodatkowego wsparcia, szkolenia nie wystarczają do powrotu na rynek pracy.

<sup>60</sup> Projekt „Wypracowanie metodologii i wdrożenie monitorowania efektywności zatrudnieniowej podstawowych form aktywizacji zawodowej bezrobotnych w okresie dłuższym niż 12 miesięcy od zakończenia działań urzędów pracy” został dofinansowany z Programu Operacyjnego Wiedza Edukacja Rozwój, z okresem realizacji od 1.03.2018 do 31.05.2022

<sup>61</sup> Do analizy włączono te formy, w których udział zakończyło w 2018 roku przynajmniej 50 bezrobotnych. Wśród form, które były stosowane rzadko, warto wyróżnić zatrudnienie wspierane, którym objęto 5 osób, a jego skuteczność w perspektywie 12 miesięcy wyniosła 100% oraz programy specjalne, w których uczestniczyło 16 osób, a skuteczność wyniosła 81,5%. Programy specjalne to narzędzie wsparcia osób, którym najtrudniej znaleźć i utrzymać pracę. Minister właściwy do spraw pracy określa szczegółowe zasady organizacji i realizacji programów specjalnych, zakres ich stosowania, sposób wyłaniania i doboru uczestników oraz sposób finansowania.

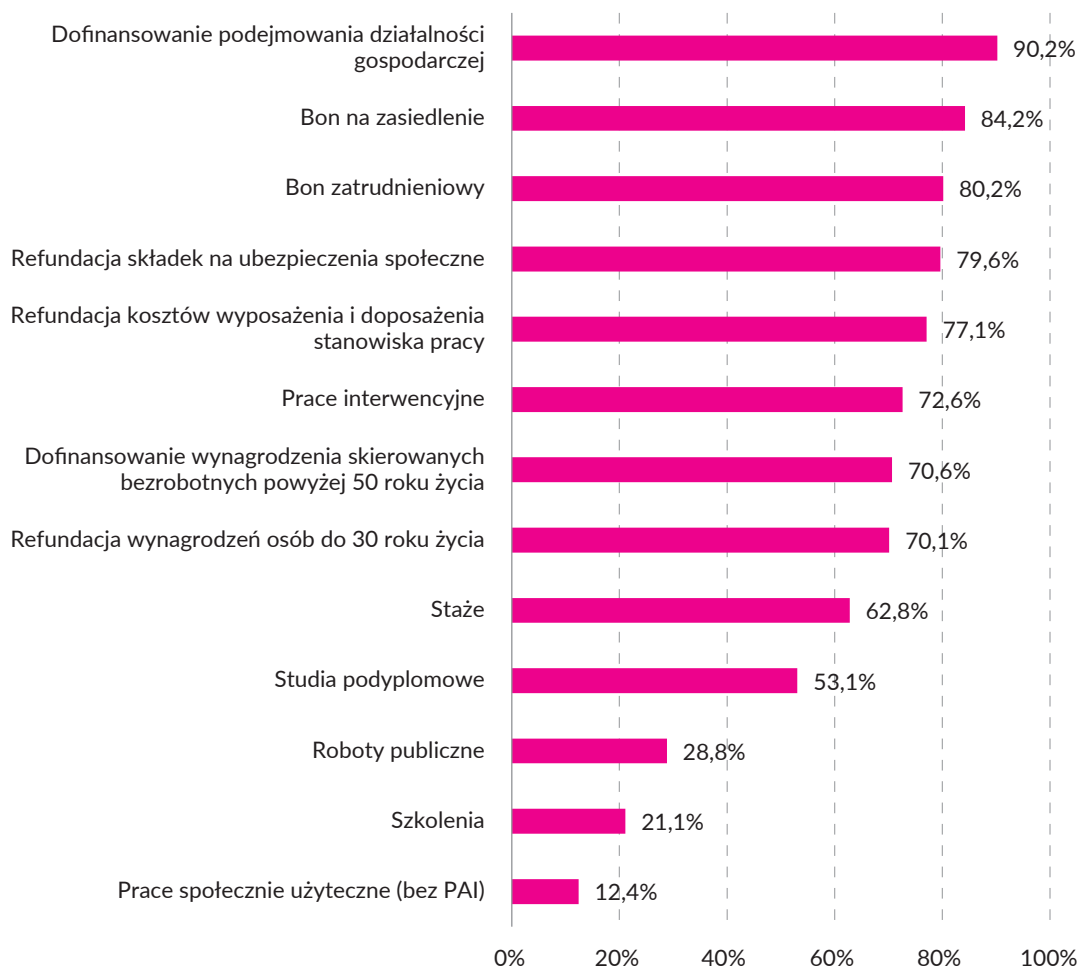
<sup>62</sup> Skuteczność tej formy była liczona po upływie obowiązkowego okresu 12 miesięcy utrzymania firmy.

<sup>63</sup> Boni przyznawane są na wniosek bezrobotnego do 30. roku życia na zasiedlenie w związku z podjęciem przez niego poza miejscem dotychczasowego zamieszkania zatrudnienia, innej pracy zarobkowej lub działalności gospodarczej.

<sup>64</sup> Bon zatrudnieniowy może być przyznany zarejestrowanej osobie bezrobotnej w wieku do 30 roku życia, która znalazła pracodawcę chętnego zatrudnić ją na okres 18 miesięcy. Bon zatrudnieniowy przyznawany jest na wniosek bezrobotnego. Bon zatrudnieniowy stanowi gwarancję zrefundowania pracodawcy części kosztów wynagrodzenia i składek na ubezpieczenia społeczne w związku z zatrudnieniem bezrobotnego posiadacza bonu.

<sup>65</sup> Programu Aktywizacja i Integracja (PAI) jest realizowany przez powiatowe urzędy pracy w formie prac społecznie użytecznych, a także przez ośrodki pomocy społecznej jako działania w zakresie integracji społecznej osób bezrobotnych, tj. m.in. grupowe poradnictwo specjalistyczne, warsztaty trenerskie i grupy wsparcia, w wymiarze co najmniej 10 godzin tygodniowo.

**Wykres 26. Skuteczność poszczególnych form aktywizacji bezrobotnych w okresie 12 miesięcy od ich zakończenia**



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych MRiPS

Skuteczność poszczególnych form różni się znacząco w zależności od grup, które z nich korzystały. I tak np. dla robót publicznych, studiów podyplomowych czy staży wskaźnik skuteczności po 12 miesiącach w grupie młodych bezrobotnych (do 30 r.ż.) był znacząco wyższy niż w grupie starszych (po 50 r.ż.):

- w przypadku robót publicznych wyniósł 46,8% vs. 19,8% w grupie starszej
- w przypadku staży wyniósł 64,3% vs. 48,9%
- w przypadku studiów podyplomowych wyniósł 70% vs. 43,1%.

Rysunek 6. Formy aktywizacji o najwyższym wskaźniku skuteczności po 12 miesiącach od ich ukończenia

**NAJSKUTECZNIEJSZE**  
**formy aktywizacji**  
**zawodowej**  
**DLA:**

**długotrwale bezrobotnych**

- Dofinansowanie podejmowania działalności gospodarczej (86,5%)
- Bon na zasiedlenie (80,5%)
- Bon zatrudnieniowy (73,4%)
- Refundacja kosztów wyposażenia i doposażenia stanowiska pracy (72,2%)

**starszych bezrobotnych**

- Dofinansowanie podejmowania działalności gospodarczej (84,1%)
- Refundacja składek na ubezpieczenia społeczne (80%)
- Dofinansowanie wynagrodzenia bezrobotnych powyżej 50 roku życia (70,8%)
- Refundacja kosztów wyposażenia i doposażenia stanowiska pracy (69,1%)

**młodych bezrobotnych**

- Dofinansowanie podejmowania działalności gospodarczej (90,4%)
- Bon na zasiedlenie (84,2%)
- Bon zatrudnieniowy (80%)
- Refundacja składek na ubezpieczenia społeczne (79,9%)

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych MRiPS

# UCZENIE SIĘ DOROSŁYCH

Do kluczowych kompetencji, które poszukiwane są na rynku pracy obecnie i które będą zyskiwały na znaczeniu w przyszłości, zalicza się szybką adaptację do zmian i umiejętność uczenia się. Wśród większości dorosłych Małopolan i przedsiębiorców z Małopolski widać zaangażowanie w proces podnoszenia kompetencji. Jednak przyspieszające zmiany technologiczne będą wymagały zdecydowanej intensyfikacji działań rozwojowych.

Ponadto, przy sporym rozproszeniu instytucji odpowiadających za rozwój kompetencji w ramach edukacji formalnej, pozaformalnej i wspierających nieformalne uczenie się, konieczne staje się prowadzenie koordynacji polityki na poziom krajowym i regionalnym.

## Aktywność edukacyjna dorosłych

Posiadane przez mieszkańców umiejętności w obliczu zmian zachodzących w gospodarce i na rynku pracy, częściej niż w przeszłości ulegają dezaktualizacji. John Brown Seely<sup>66</sup> twierdzi, że średni okres przydatności poszczególnych umiejętności to 5 lat. Dlatego proces kształcenia powinien trwać przez całe życie.

Dorośli  
aktywnie  
**rozwijają**  
swoje  
kompetencje

Idea uczenia całożyciowego zakłada potrzebę nauki zarówno w instytucjach szkolnych i akademickich (edukacja formalna), jak i na różnego typu i poziomu kursach, szkoleniach, warsztatach (edukacja pozaformalna) oraz podczas pracy zawodowej i relacji z innymi ludźmi (edukacja nieformalna).

Jak wynika z badania przeprowadzonego w Małopolsce w 2021 roku, **większość dorosłych mieszkańców województwa jest aktywna edukacyjnie** – 70% w ciągu ostatnich 12 miesięcy rozwijało swoje kompetencje<sup>67</sup>, czy to formalnie, pozaformalnie, czy nieformalnie.

Udział w uczeniu się dorosłych Małopolan różnił się w zależności od:

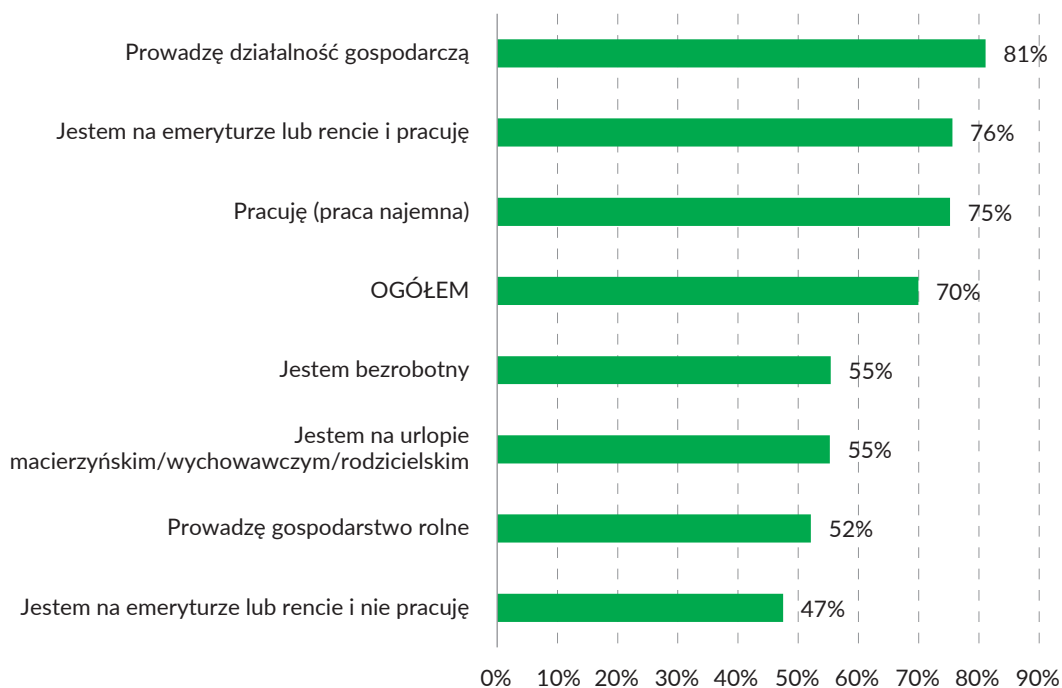
- **wiek** – maleł wraz z wiekiem. W grupie osób między 18 a 24 rokiem życia wyniósł 80%, w grupie wiekowej 25-44 lata – 75%. Natomiast w grupie 60 lat i więcej – 58%,
- **poziomu wykształcenia** – im wyższy poziom, tym wyższy udział. Wśród mieszkańców z wykształceniem gimnazjalnym lub niższym, a także zasadniczym zawodowym wyniósł 46%, wśród osób z wykształceniem średnim (czy to ogólnokształcącym, czy zawodowym) 65%, a wśród osób z wykształceniem wyższym 85%,

<sup>66</sup> Współautor książki *A New Culture of Learning: Cultivating the Imagination for a World of Constant Change* (2011).

<sup>67</sup> W całym opracowaniu pojęcia kompetencje i umiejętności używane są zamiennie

- **sytuacji zawodowej** – najwyższy był w grupie pracujących. Wśród osób, czy to prowadzących własną działalność gospodarczą, czy też pracujących najemnie, odsetek uczących się wyniósł ponad 75%, podczas gdy wśród bezrobotnych 55%.

**Wykres 27. Odsetek dorosłych Małopolan (18 lat i więcej) uczących się w ciągu ostatnich 12 miesięcy poprzedzających badanie, w podziale na sytuację zawodową**



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych z badania Małopolskiego Obserwatorium Rozwoju Regionalnego, UMWM

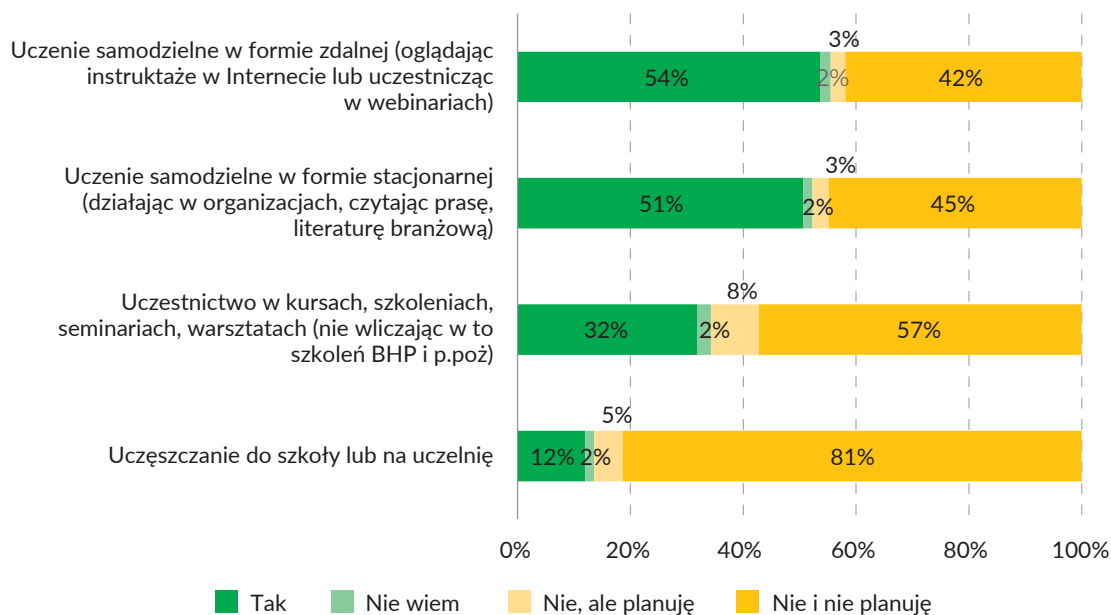
W badaniu zrealizowanym w Małopolsce nie widać było natomiast zróżnicowania ze względu na płeć. Zarówno kobiety, jak i mężczyźni, przejawiali podobną aktywność edukacyjną. W grupie kobiet odnotowano 31% uczących się, a w grupie mężczyzn 29%.

Małopolanie najczęściej uczyli się **samodzielnie** – 54% w formie zdalnej, np. uczestnicząc w webinarach, 51% w formie stacjonarnej, np. czytając prasę. Mniej powszechne było natomiast uczestnictwo w kursach/szkoleniach (dotyczyło 32% mieszkańców), czy też nauka w szkole/na uczelni (12%).

Osoby, które nie rozwijały swoich kompetencji, raczej nie planują takich działań w najbliższych 12 miesiącach. Jeśli już, to raczej chcą wziąć udział w zorganizowanych formach (8% Małopolan planuje kursy/szkolenia, 5% chce zapisać się do szkoły), niż samodzielnie się doksztalać (3% w formie zdalnej i tyle samo w formie stacjonarnej).



## Wykres 28. Formy rozwijania kompetencji przez dorosłych Małopolan w ciągu ostatnich 12 miesięcy



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych z badania Małopolskiego Obserwatorium Rozwoju Regionalnego, UMWM, 2021

Największą popularnością wśród mieszkańców województwa cieszyły się działania związane z tematyką zawodową (podejmowało je 57% uczących się Małopolan), co potwierdza, że **aktywność edukacyjna bardzo silnie powiązana jest z aktywnością zawodową**. Kursy i szkolenia hobbystyczne (np. fotografii, malarstwa) podejmowało już znacznie mniej osób – 25% ogółu uczących się, szkolenia językowe czy informatyczne 10%.

Zdecydowana większość Małopolan (tj. 81% ogółu uczących się) doksztalała się z własnej inicjatywy, co pokazuje duże zaangażowanie mieszkańców we własny rozwój. Z inicjatywy pracodawcy doksztalało się 20% uczących się mieszkańców, ale częściej były to działania dobrowolne (12%), niż przymusowe (5%), a w przypadku 3% i takie i takie.

## Wpływ pandemii COVID na aktywność edukacyjną dorosłych

Badania Bilans Kapitału Ludzkiego pokazują, że restrykcje związane z pandemią COVID-19 nie wpłynęły na obniżenie ogólnego poziomu aktywności edukacyjnej dorosłych Polaków.

Zasadnicza zmiana, jaką przyniósł 2020 rok, to radykalny wzrost odsetka osób, które swoje kompetencje rozwijały w sposób zdalny. W szkoleniach zawodowych realizowanych przez Internet uczestniczyło w 2020 roku prawie dwukrotnie więcej Polaków niż w 2019 roku (21% w 2020 roku wobec 11% w 2019 roku). Pandemia COVID-19 w sposób zdecydowany przyspieszyła więc proces cyfryzacji usług edukacyjnych, wymuszając zmianę zachowań zarówno pod stronie dostawców, jak i odbiorców usług.

Przy czym towarzyszące pandemii przeniesienie aktywności edukacyjnej do Internetu otworzyło co prawda możliwości rozwoju osobom, dla których barierą dostępu była odległość od ośrodków szkoleniowych, nie zmieniło natomiast w znaczącym stopniu sytuacji tych, którzy nie uczą się, gdyż nie stymuluje ich do tego środowisko pracy. Z tego też względu pandemia COVID-19 może utrwalić, a nawet wzmocnić, różnice pomiędzy osobami trwale aktywnymi i biernymi edukacyjnie.

Źródło: opracowanie własne na podstawie Raportu podsumowującego wyniki badań 2019–2020 Bilans Kapitału Ludzkiego, PARP, UJ

## Uczenie się w miejscu pracy

Firmy  
rozwijają  
kompetencje  
pracowników

Z uwagi na fakt, że do nauki stymuluje ludzi przede wszystkim środowisko pracy, postawa pracodawców ma tutaj kluczowe znaczenie.

Wyniki badania przeprowadzonego wśród małopolskich przedsiębiorstw pokazują, że zdecydowana większość **wspiera rozwój kompetencji** swojej kadry – 94% firm w ciągu ostatniego roku poprzedzającego badanie dokształcało pracowników.

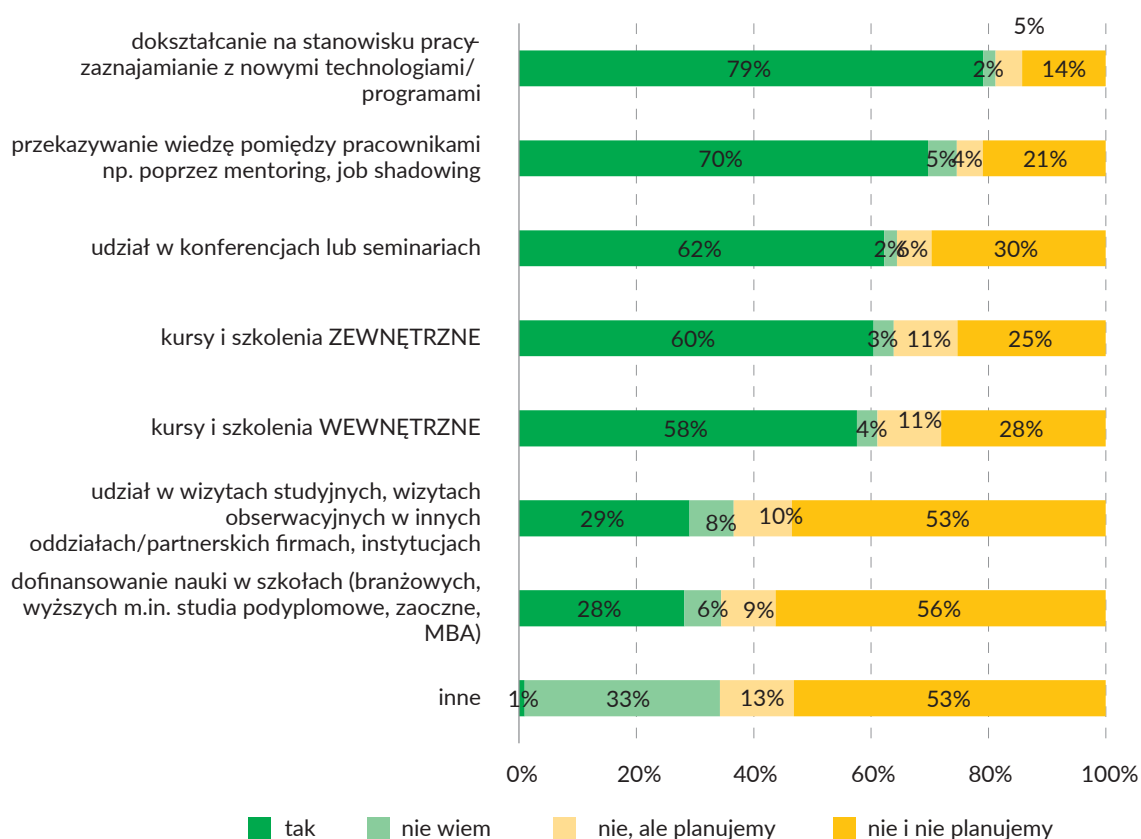
Podejmowanie działań rozwojowych było najbardziej rozpowszechnione w grupie:

- **dużych przedsiębiorstw** (zatrudniających 250 i więcej osób) gdzie 100% firm dokształcało pracowników. W grupie małych i średnich było to 97%. Najmniej w grupie mikro (zatrudniających do 9 pracowników) – 87%,
- przedsiębiorstw z branży **Informacja i komunikacja** (sekcja J), **Finanse i ubezpieczenia** (sekcja K), **Kultura, rozrywka i rekreacja** (sekcja R), gdzie 100% podejmowało działania rozwojowe. Najmniej powszechne były w branży Transport i gospodarka magazynowa (sekcja H), w której były podejmowane przez 85% firm.

Kształcenie kadr najczęściej opierało się na zasobach własnych firmy: 79% pracodawców dokształcało pracowników na stanowisku pracy poprzez pokazywanie im nowych technologii/programów, 70% zlecało swoim pracownikom dokształcanie współpracowników, a 58% prowadziło szkolenia wewnętrzne.

Ponadto przedsiębiorcy preferowali **szybkie formy doształceni**: konferencje, kursy/ szkolenia. Zdecydowanie rzadziej delegowali pracowników do nauki w szkołach, czy to na poziomie średnim, czy wyższym – takie działania podejmowało 28% przedsiębiorców zatrudniających pracowników.

**Wykres 29. Formy doształceni pracowników przez pracodawców z Małopolski w okresie 12 miesięcy poprzedzających badanie**

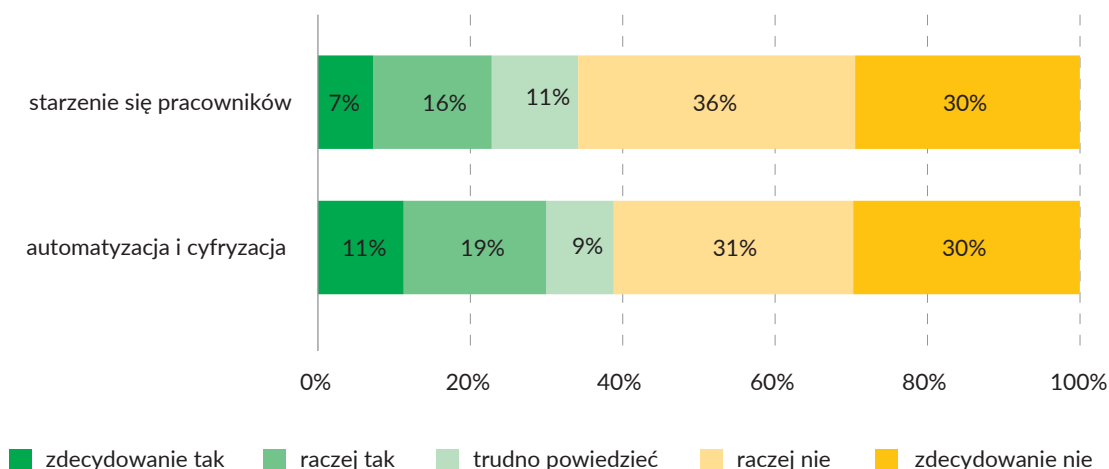


Źródło: opracowanie własne na podstawie badania przedsiębiorców zrealizowanego przez Małopolskie Obserwatorium Rozwoju Regionalnego, UMWM, 2021

Zdecydowanie najczęściej przedsiębiorcy rozwijali **kompetencje zawodowe** pracowników (89% ogółu firm doształcających pracowników), w drugiej kolejności kompetencje cyfrowe (31%), w trzeciej, kompetencje miękkie, takie jak umiejętność pracy w grupie (26%), czy interpersonalne (23%). Pokazuje to, że cały czas działania szkoleniowe przedsiębiorstw są powiązane z bieżącymi potrzebami firmy. Wydaje się, że taka sytuacja może wynikać z faktu, że przedsiębiorcy nie widzą jeszcze przełożenia pojawiających się trendów na funkcjonowanie swojej firmy i przeważnie nie dostrzegają potrzeby podejmowania dodatkowych działań, mających na celu przygotowanie/ przeciwdziałanie ich skutkom. Jak wynika z badania przeprowadzonego w Małopolsce, zwiększenie kształceni pracowników w ciągu następnych 12 miesięcy w związku:

- z automatyzacją i cyfryzacją zakłada 30% firm,
- ze starzeniem się pracowników zakłada 23% przedsiębiorstw.

**Wykres 30. Dodatkowe działania rozwojowe pracowników planowane w kolejnych 12 miesiącach przez małopolskich przedsiębiorców w związku ze starzeniem się pracowników i automatyzacją pracy**



Źródło: opracowanie własne na podstawie badania przedsiębiorców zrealizowanego przez Małopolskie Obserwatorium Rozwoju Regionalnego, UMWM, 2021

### Dofinansowanie szkoleń dla firm i osób pracujących w Małopolsce

Rozwój kompetencji osób pracujących wspierany jest ze środków publicznych m.in. w ramach:

#### 1. Krajowego Funduszu Szkoleniowego

Krajowy Fundusz Szkoleniowy (KFS) ma za zadanie wesprzeć pracodawców i pracowników w procesie kształcenia ustawicznego. Działania KFS finansowane są z Funduszu Pracy, a dofinansowanie przyznają powiatowe urzędy pracy. W 2021 roku na ten cel przeznaczono w Małopolsce 19,8 mln zł.

Mimo trwania pandemii, czasowych lockdownów, w 2021 roku zainteresowanie pracodawców środkami KFS na szkolenia było na wyższym poziomie niż w 2020 roku, ale nie wróciło jeszcze do poziomu sprzed pandemii. Wsparciem z KFS objęto w 2021 roku 1 581 pracodawców, głównie (w 61%) z sektora mikroprzedsiębiorstw, który może liczyć na pełne (100%) dofinansowanie szkoleń.

Środki z KFS zostały przeznaczone na 8,5 tys. różnych form kształcenia dla 6 699 pracowników (1 pracownik mógł skorzystać z kilku form). Średnia kwota wsparcia na osobę z KFS zwiększyła się z 2 386 zł w 2020 roku do 2 920 zł w roku 2021, tj. o 22,4%.

Największą popularnością cieszyły się szkolenia z takich obszarów jak: fryzjerstwo, księgowość, opieka zdrowotna, obsługa maszyn oraz prawo jazdy.

## **2. Poddziałania 8.4.1. Regionalnego Programu Operacyjnego Województwa Małopolskiego**

Poddziałanie 8.4.1 RPO WM ma za zadanie wesprzeć mikro, małych i średnich przedsiębiorców w zdobywaniu kwalifikacji i podnoszeniu kompetencji ich pracowników. Działania projektowe współfinansowane są z Europejskiego Funduszu Społecznego, a dofinansowanie przyznają Operatorzy (Beneficjenci wyłonieni w konkursie):

- Małopolska Agencja Rozwoju Regionalnego S.A. (subregion KOM),
  - Krajowe Centrum Pracy Sp. z o.o. (subregion tarnowski),
  - Społeczna Szkoła Zarządzania i Handlu w Oświęcimiu (Małopolska Zachodnia),
  - Miasto Nowy Sącz – Nowosądecki Inkubator Przedsiębiorczości (subregion sądecki),
  - Fundacja Rozwoju Regionu Rabka (subregion podhalański).
- Podstawowe dofinansowanie wynosi 50%, ale przedsiębiorcy mogą ubiegać się o poziom podwyższony 80% (po spełnieniu kryteriów preferencji).

W 2021 roku na ten cel przeznaczono w Małopolsce 19,6 mln zł dofinansowania z EFS (23 mln zł z wkładem własnym MŚP).

W warunkach pandemii, czasowych lockdownów, w 2021 roku zainteresowanie pracodawców usługami rozwojowymi nie ustawało. Większość usług, z których korzystali przedsiębiorcy, odbywała się z formie stacjonarnej. Wsparciem w 8.4.1 RPO WM objęto w 2021 roku 822 przedsiębiorców, głównie (w 74%) z sektora mikroprzedsiębiorstw (w tym samozatrudnionych). Przeważał (96%) podwyższony poziom dofinansowania usług.

Środki z EFS zostały przeznaczone na niemal 3,6 tys. różnych usług rozwojowych dla 5 166 pracowników (1 pracowników mógł skorzystać z kilku form). Średnia kwota wsparcia na osobę z EFS wyniosła w roku 2021 3 796 zł.

Największą popularnością cieszyły się usługi rozwojowe z takich obszarów jak: fryzjerstwo i kosmetyka, fizjoterapia, księgowość, sprzedaż i obsługa klienta, zarządzanie, gastronomia, obsługa maszyn oraz prawo jazdy.

## **3. Projektów Kierunek Kariera, Kierunek Kariera Zawodowa i Łap skilla!**

Wszystkie trzy projekty mają za zadanie wsparcie pracujących osób dorosłych w ich rozwoju osobistym, ale przede wszystkim zawodowym.

Oferta projektów obejmuje usługi doradztwa zawodowego - Bilansu Kariery oraz dofinansowanie do szkoleń lub kursów w formie bonów szkoleniowych. Dodatkowo w projekcie „Łap skilla!”, który dedykowany jest osobom młodym, poniżej 25 roku życia, z niskimi dochodami, istnieje możliwość skorzystania z warsztatów tworzenia własnego portfolio zawodowego.

W 2021 roku, mimo trwającej pandemii nie zmalało zainteresowanie usługami dostępnymi w projektach. Doradztwo zawodowe realizowane było głównie w formie spotkań online, również firmy szkoleniowe dostosowały swoją ofertę do panujących warunków epidemicznych i umożliwiły realizację usług zdalnie, w czasie rzeczywistym.

W projekcie „Kierunek Kariera” z usługi Bilansu Kariery skorzystało 12 825 osób. Zawarto 8 040 umów o dofinansowanie i rozliczono usługi szkoleniowe na łączną kwotę 4,9 mln zł. W projekcie „Kierunek Kariera Zawodowa” zawarto 5 166 umów o dofinansowanie z uczestnikami projektu i rozliczono usługi szkoleniowe na łączną kwotę 16,7 mln zł. Projekt „Łap skilla!” objął swoim wsparciem w zakresie doradztwa zawodowego 877 osób.

Zrealizowane przez uczestników projektów usługi szkoleniowe, egzaminacyjne to prawie 4 tys. różnych form uczenia się. Uczestnicy najchętniej korzystali z kursów prawa jazdy, szkoleń językowych i informatycznych.

Źródło: opracowanie własne WUP Kraków

## Doradztwo zawodowe

Rośnie rola całościowego doradztwa zawodowego. W obecnych czasach nie jest to tylko usługa dla biernych i bezrobotnych, którym doradca ma pomóc w przygotowaniu do podjęcia zatrudnienia i pomóc zdiagnozować bariery w skutecznym poszukiwaniu pracy. Zajęcia z doradztwa zawodowego odbywają się już w szkołach podstawowych, a ich celem jest wspieranie uczniów w wyborze ścieżki kształcenia. Spotkania z doradcą adresowane są także do osób pracujących, aby pokazać im różne warianty rozwoju kariery zawodowej i zachęcić do ciągłego rozwoju zawodowego.

### **Małopolski Kongres Szkolnego Doradztwa Zawodowego, czyli działania samorządu województwa na rzecz podnoszenia jakości doradztwa zawodowego w szkołach**

Kongres został zorganizowany po raz pierwszy w 2021 roku – w efekcie zacieśnienia współpracy pomiędzy Wojewódzkim Urzędem Pracy w Krakowie a Małopolskim Centrum Doskonalenia Nauczycieli. Instytucje te współpracowały wcześniej w ramach Małopolskiego Partnerstwa na rzecz Kształcenia Ustawicznego. W 2022 roku odbyła się II edycja Kongresu.

Głównym celem Małopolskiego Kongresu Szkolnego Doradztwa Zawodowego jest przybliżenie szkolnym doradcom zawodowym oraz nauczycielom wszystkich poziomów nauczania, którzy dbają o preorientację i orientację zawodową małopolskich uczniów, informacji o rynku pracy w Małopolsce, ze szczególnym uwzględnieniem ciekawych branż.

Oferta Kongresu skierowana jest także do dyrektorów przedszkoli i szkół.

Każda z edycji Kongresu trwała 6 dni, podczas których organizowane były sesje tematyczne, w większości zdalne, przeznaczone dla dyrektorów, doradców i nauczycieli z danego poziomu nauczania, np. nauczania wczesnoszkolnego. Część z sesji poświęcona była konkretnym branżom. W 2021 roku sesje branżowe dotyczyły: branży medycznej, chemicznej, a także robotyzacji i automatyzacji, a w 2022 roku zorganizowano sesje poświęcone branżom: HORECA oraz technologicznej, ze szczególnym uwzględnieniem start'upów.

W I edycji Kongresu (2021) wzięło udział ok. 1100 uczestników, w II (2022) ponad 500. Kolejna edycja planowana jest w kwietniu 2023 roku.

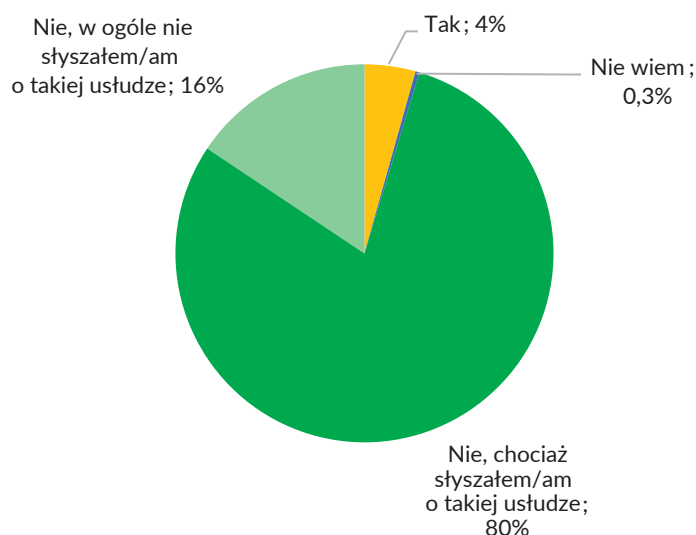
Źródło: opracowanie własne WUP Kraków.

Małopolanie  
znają  
usługę  
doradztwa  
zawodowego

Dorośli mieszkańcy województwa mają świadomość, że **usługi doradztwa zawodowego są dostępne**, natomiast rzadko z nich korzystają. Wyniki badania przeprowadzonego w Małopolsce w 2021 roku wskazują, że w ciągu 12 miesięcy poprzedzających badanie w spotkaniach z doradcą uczestniczyło 4% mieszkańców. 80% Małopolan nie brało udziału, ale słyszało o doradztwie zawodowym, natomiast 16% w ogóle nie miało świadomości, że takie usługi są dostępne.

Trzeba jednak wziąć pod uwagę, że na wyniki badania miał wpływ fakt ich realizacji w trakcie pandemii COVID-19, kiedy usługi doradztwa zostały przynajmniej czasowo ograniczone, a następnie realizowane głównie w formie zdalnej. Ponadto z usługi doradztwa (poza doradztwem szkolnym) rzadko korzysta się co roku, przeważnie są to spotkania raz na kilka lat w przełomowych momentach kariery zawodowej (choć prognozy wskazują, że częstotliwość będzie rosta).

**Wykres 31. Udział Małopolan w spotkaniach z doradcą zawodowym w ostatnich 12 miesiącach poprzedzających badanie**



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych z badania Małopolskiego Obserwatorium Rozwoju Regionalnego, UMWM, 2021

Biorąc pod uwagę płeć i wykształcenie mieszkańców, korzystanie Małopolan z usług doradztwa w ostatnich 12 miesiącach poprzedzających badanie było na podobnym poziomie. Zdecydowanie bardziej zróżnicowany był natomiast poziom wiedzy o dostępie do doradztwa:

- więcej kobiet (83%) niż mężczyzn (76%) słyszało o usłudze doradztwa ,
- lepiej poinformowane były osoby z wyższym wykształceniem – 83% słyszało o takiej usłudze, najstąbiej osoby z wykształceniem podstawowym i gimnazjalnym – 68%. Wśród osób z wykształceniem średnim, zarówno zasadniczym zawodnych, technikalnym, jak i ogólnokształcącym, było to ok. 78%



Osoby, które w ostatnim roku uczestniczyły w spotkaniach z doradcą, w zdecydowanej większości korzystały z **bezpłatnych usług** (86%).

Takie nieodpłatne usługi świadczą powiatowe i wojewódzkie urzędy pracy. W 2021 roku indywidualnym poradnictwem zawodowym objęły one łącznie 33 tys. Małopolan, tj. o 37% więcej niż w 2020 roku, ale o 17% mniej niż w roku 2019, czyli nie wróciły jeszcze do poziomu sprzed pandemii.

Wojewódzki Urząd Pracy w Krakowie koncentruje swoje działania na osobach pracujących, zainteresowanych rozwojem w obecnym miejscu pracy, zmianą pracodawcy lub inną zmianą zawodową – w 2021 roku stanowili oni 99% spośród 14,4 tys. klientów WUP. Z kolei w powiatowych urzędach pracy porady zawodowe otrzymują przede wszystkim osoby bezrobotne – w 2021 było to 18,3 tys. osób, co stanowiło 99% klientów PUP. Z usług urzędów pracy mogą korzystać również osoby poszukujące zatrudnienia, jednak ich zainteresowanie poradnictwem zawodowym jest znikome.

## Kompetencje przyszłości

Na rynku pracy kształtowanym przez przemysł 4.0 kluczowego znaczenia nabierają kompetencje, które odróżniają pracę człowieka od pracy systemów informatycznych, robotów czy sztucznej inteligencji. Ponieważ w tych obszarach człowiek będzie wciąż trudny do zastąpienia, zostały one nazywane kompetencjami przyszłości<sup>68</sup>. Opracowana na podstawie licznej bibliografii lista pożądanych kompetencji przyszłości obejmuje 50 pozycji (por. Rysunek 7)<sup>69</sup>.

Spośród wyłonionych kompetencji większość ma charakter przekrojowy i uniwersalny, co sprawia, że znajdują zastosowanie w wielu obszarach gospodarki, a także w życiu prywatnym. Wraz z upowszechnianiem się rozwiązań technologicznych przemysłu 4.0 będzie następował **wzrost zapotrzebowania na kompetencje przekrojowe (transwersalne)**.

Jeśli przyjąć szerokie rozumienie kompetencji, to nasuwa się wniosek, że zasadniczo nie widać potrzeby kształtowania nowego rodzaju kompetencji, natomiast wyzwaniem jest formowanie ich nowych kombinacji. A jeśli tak, to akcent trzeba położyć nie na samych poszczególnych kompetencjach, ale na sposobie ich kształtowania, nabywania i twórczej rekonfiguracji. To w tym obszarze konieczna jest zasadnicza zmiana. Obecnie dominuje **transmisyjny (jednokierunkowy) model edukacji, który powinien być zastąpiony przez model relacyjny**, w którym doświadczanie rzeczywistości dzieje się w bezpośredniej relacji między dwiema lub więcej osobami (rówieśnikami, jak i międzypokoleniowo), stanowiąc podstawowe ogniwo budowania wiedzy, umiejętności, postaw i wartości. Przejście do modelu relacyjnego jest potrzebne po to, by mocniej wydobyć to, w czym człowiek ma szansę być lepszy od maszyny<sup>70</sup>.

<sup>68</sup> Kompetencje przyszłości. Jak je kształtować w elastycznym ekosystemie edukacyjnym?, R. Włoch, K. Śledziwska, DELab Uniwersytet Warszawski, 2019.

<sup>69</sup> Lista kompetencji powstała w ramach Analizy społecznej na potrzeby projektu *Kompetencje dla pracy – doskonalenie kluczowych umiejętności miękkich i kompetencji przyszłości z wykorzystaniem interaktywnych narzędzi edukacyjnych, umożliwiających przekazywanie wiedzy i umiejętności na odległość*, A. Brożkowska, U. Rędziniak, WUP w Krakowie, 2022.

<sup>70</sup> Poza horyzont. Kurs na edukację. Przyszłość systemu rozwoju kompetencji w Polsce, Ł. Cieślak, K. Dynowska-Chmielewska, M. Fedorowicz, K. Głuc, J. Górniak, J. Hausner, M. Jelonek, M. Kędziński, S. Mazur, W. Paprocki, B. Worek, Fundacja Gospodarki i Administracji Publicznej, 2020.

Badanie fokusowe przeprowadzone w ramach projektu *Kompetencje dla pracy*<sup>71</sup> oraz wyniki badania zawarte w raporcie *Przedsiębiorczość młodych Małopolan*<sup>72</sup> wskazują na **gry jako tę metodę, która jest niezwykle przydatna w kształtowaniu kompetencji i umiejętności osób młodych**. Gry pozwalają na doskonalenie szerokiego wachlarza kompetencji, w tym tych najtrudniejszych w kształtowaniu – postaw. Według raportu Małopolskiego Obserwatorium Rozwoju Regionalnego, głównym powodem występowania luk kompetencyjnych u młodych osób jest obecnie funkcjonujący system edukacji oparty o tradycyjny model nauczania.

### Rysunek 7. Lista 50 kompetencji przyszłości

- |                                      |  |
|--------------------------------------|--|
| 1. przedsiębiorczość                 | koncentrującej się na szczegółowej     |
| 2. kreatywność                       | analizie sytuacji z pominięciem        |
| 3. otwartość na nowości, umiejętność | szerszego kontekstu                    |
| szybkiego/nieustannego uczenia się   | 11. zdolności interpersonalne          |
| 4. samorozwój, umiejętność i chęć    | i komunikacyjne                        |
| ciągłego rozwoju                     | 12. zdolność budowania relacji         |
| 5. zdolność do podejmowania          | międzyludzkich i zarządzania nimi,     |
| inicjatywy                           | w tym rozwiązywania konfliktów         |
| 6. innowacyjność, zdolność do zmiany | i napięć                               |
| paradygmatów                         | 13. zdolności negocjacyjne             |
| 7. elastyczność poznawcza/           | 14. współpraca, współpraca             |
| intelektualna                        | międzykulturowa,                       |
| 8. integracja wiedzy i umiejętności  | międzypokoleniowa, współpraca          |
| zawodowych z różnych obszarów        | w wirtualnym zespole                   |
| (branż), multidyscyplinarność,       | 15. zdolności adaptacyjne, zwinna      |
| transdyscyplinarność                 | adaptacja do zmian, myślenie           |
| 9. wszechstronność – posiadanie      | adaptacyjne                            |
| wszechstronnej wiedzy ogólnej oraz   | 16. zwinność                           |
| przekrojowych, zróżnicowanych        | 17. rezyliencja (odporność psychiczna) |
| umiejętności oraz zdolności do ich   | 18. elastyczność poznawcza/            |
| umiejętnego łączenia i wykorzystania | intelektualna                          |
| 10. perspektywa holistyczna –        | 19. inteligencja emocjonalna           |
| umiejętność rozpatrywania            | 20. kompetencje społeczno-emocjonalne  |
| problemów z wielu różnych            | (jak np. wytrwałość, uwaga,            |
| perspektyw oraz zdolność do          | motywacja, poczucie sprawstwa          |
| holistycznego, tj. całościowego      | i zaufanie do własnych możliwości)     |
| postrzegania problemów, np.          | 21. empatia                            |
| z wykorzystaniem podejścia           | 22. asertywność                        |
| systemowego; perspektywa             | 23. umiejętność podejmowania decyzji   |
| holistyczna jest przeciwieństwem     | 24. odporność na stres                 |
| perspektywy analitycznej             | 25. zarządzanie czasem                 |

<sup>71</sup> Analiza społeczna na potrzeby projektu *Kompetencje dla pracy – doskonalenie kluczowych umiejętności miękkich i kompetencji przyszłości*, op. cit.

<sup>72</sup> *Przedsiębiorczość młodych Małopolan*, Małopolskie Obserwatorium Rozwoju Regionalnego, Departament Zrównoważonego Rozwoju Urzędu Marszałkowskiego Województwa Małopolskiego, 2022.

- |   |  |
|---|--|
| 26. dobra organizacja własnej pracy   | 42. zdolność do zarządzania karierą zawodową   |
| 27. sense-making (zdolność do odkrywania i nadawania głębszego sensu temu, co chcemy wyrazić) | 43. myślenie analityczne: analiza i synteza danych, wnioskowanie   |
| 28. dojrzałość moralna, etyczność, świadomość etyczna   | 44. kompetencje cyfrowe (9 na 10 współczesnych zawodów wymaga podstawowych kompetencji cyfrowych)  |
| 29. wrażliwość i wyobraźnia   | 45. umiejętność pracy z nowymi technologiami (pod pojęciem technologii należy rozumieć obszar związany ze sztuczną inteligencją, uczeniem maszynowym, digitalizacją i automatyzacją) |
| 30. odwaga  | 46. projektowanie i programowanie technologii  |
| 31. precyzja, pragmatyzm i sprawczość   | 47. zorientowanie na usługi  |
| 32. zdolność krytycznego myślenia   | 48. biegłość w nowych mediach  |
| 33. niezależność w myśleniu   | 49. wiedza z obszaru IT  |
| 34. rozwiązywanie złożonych problemów   | 50. STEM (kompetencje z obszaru nauki, technologii, inżynierii i matematyki)   |
| 35. radzenie sobie z przetądowaniem informacyjnym   |  |
| 36. myślenie projektowe (design thinking)   |  |
| 37. zarządzanie ludźmi, przywództwo   |  |
| 38. zarządzanie zmianą  |  |
| 39. zarządzanie czasem  |  |
| 40. wywieranie wpływu społecznego   |  |
| 41. zdolność zarządzania talentami  |  |

Źródło: Analiza społeczna na potrzeby projektu Kompetencje dla pracy – doskonalenie kluczowych umiejętności miękkich i kompetencji przyszłości z wykorzystaniem interaktywnych narzędzi edukacyjnych, umożliwiających przekazywanie wiedzy i umiejętności na odległość.

Oprócz digitalizacji, automatyzacji i robotyzacji, będących podstawą przemysłu 4.0, największy wpływ na rynki pracy w UE w trzeciej dekadzie XXI wieku będzie miała **zmiana w kierunku bardziej ekologicznych i zrównoważonych gospodarek**. Ważnym wyzwaniem na najbliższe lata jest przyspieszenie podnoszenia i zmiany kompetencji tak, by kształtować te, które pozwalają na funkcjonowanie w bardziej cyfrowych i ekologicznych miejscach pracy. Konsekwencje przechodzenia do zielonej gospodarki<sup>73</sup> będą wykraczać poza sektory bezpośrednio związane ze zrównoważonym rozwojem i neutralnością klimatyczną. Nie tylko sektory takie jak energia (zwłaszcza odnawialne źródła energii), transport, produkcja (szczególnie motoryzacyjna, stalowa i żelazna), budownictwo, rolnictwo i gospodarka odpadami, ale także inne sektory będą odczuwać skutki tego przejścia, choć z różną intensywnością<sup>74</sup>.

<sup>73</sup> Według International Labour Organization (Międzynarodowa Organizacja Pracy) zielona gospodarka to gospodarka, która skutkuje poprawą dobrobytu ludzi i sprawiedliwości społecznej, przy jednoczesnym znacznym zmniejszeniu zagrożeń dla środowiska i niedoborów ekologicznych.

<sup>74</sup> The green employment and skills transformation: insights from a European Green Deal skills forecast scenario, Luxembourg: Publications Office, Cedefop, 2021, <http://data.europa.eu/doi/10.2801/112540>

Wpływ realizacji celów Europejskiego Zielonego Ładu na zatrudnienie będzie prawdopodobnie nieznacznie pozytywny lub w przybliżeniu neutralny<sup>75</sup>. W kontekście zielonej transformacji<sup>76</sup> wymagany poziom zielonych kompetencji dla poszczególnych zawodów zależy w dużej mierze od sektora i rodzaju działalności. Cedefop (Europejskie Centrum Rozwoju Kształcenia Zawodowego) definiuje zielone umiejętności jako „wiedzę, umiejętności, wartości i postawy potrzebne do życia w zrównoważonym i zasobooszczędnym społeczeństwie, rozwijania go i wspierania”.

Międzynarodowa Organizacja Pracy wśród kompetencji transwersalnych, mających zastosowanie do ekologicznych rynków pracy, wymienia: kompetencje strategiczne i przywódcze, gotowość do uczenia się w zakresie zrównoważonego rozwoju, zarządzanie, przedsiębiorczość, umiejętność prowadzenia działalności gospodarczej, umiejętność konsultacji w zakresie doradztwa dla konsumentów, analizę systemów i ryzyka, a także kompetencje językowe i informatyczne. Konieczne jest zatem **włączenie świadomości ekologicznej** (np. rozumienia różnorodności biologicznej i ekosystemów; znajomości związanych z nimi wymogów prawnych) **w kształcenie** tych **umiejętności ogólnych**.

## Działania w zakresie polityki uczenia się dorosłych

### Koordinacja polityki uczenia przez całe życie

Województwo Małopolskie jest jedynym regionem w Polsce, który przyjął na siebie zadanie polegające na koordynacji uczenia się dorosłych. Zadanie to Zarząd Województwa powierzył Wojewódzkiemu Urzędowi Pracy w Krakowie. Jest to konsekwencja wieloletniej pracy nad budowaniem świadomości i potrzeby realizacji polityki uczenia się przez całe życie jako integralnej części polityki rozwoju społecznego i gospodarczego.

Małopolska od 2008 roku buduje współpracę międzyinstytucjonalną służącą rozwojowi edukacyjnemu i zawodowemu Małopolan w każdym wieku poprzez Małopolskie Partnerstwo na Rzecz Kształcenia Ustawicznego (MPKU). Wiele innowacyjnych rozwiązań zainicjowanych bądź konsultowanych przez członków MPKU, takich jak: Małopolskie Standardy Usług Edukacyjno-Szkoleniowych, Festiwal Zawodów, Podmiotowy System Finansowania Szkoleń, Metoda Bilansu Kompetencji zostało włączonych do nurtu polityk krajowych. Za prace partnerstwa odpowiada Wojewódzki Urząd Pracy w Krakowie.

Mechanizmy współpracy wypracowane w ramach MPKU zostały docenione i wskazane jako dobra praktyka podczas toczącej się dyskusji o **potrzebie współpracy i koordynacji** działań w obszarze edukacji uwzględniającej uczenie się przez całe życie zarówno na poziomie krajowym, jak i regionalnym, podczas tworzenia założeń do Zintegrowanej Strategii Umiejętności (ZSU). W swoim raporcie Organizacja Europejskiej Współpracy Gospodarczej (OECD) wskazuje, że „ogólnie Polska charakteryzuje się ograniczoną współpracą na poziomie regionalnym [...]. Jednak niektóre regiony mogą poszczycić się

<sup>75</sup> Według OECD dziesięć najbardziej wysokoemisyjnych gałęzi przemysłu w UE-25 odpowiada za 90% wszystkich emisji CO<sub>2</sub>, ale odpowiada jedynie za 14% całkowitego zatrudnienia we wszystkich sektorach gospodarki. Branże te obejmują dostawę energii elektrycznej, gazu i wody, transport wodny, transport lotniczy, produkty naftowe i węglowe, transport lądowy, produkty z pozostałych surowców niemetalicznych, metale podstawowe, rolnictwo, rybołówstwo, żywność, chemikalia i produkty chemiczne, górnictwo i kamieniołomy.

<sup>76</sup> Zielona transformacja to proces, w wyniku którego gospodarka staje się gospodarką ekologiczną, a tym samym zmniejsza swoją zależność od emisji gazów cieplarnianych (niskoemisyjność) i staje się zasobooszczędna.

wysoce rozwiniętymi mechanizmami współpracy, np. partnerstwo na rzecz uczenia się przez całe życie w Krakowie<sup>77</sup>.

Dodatkowo województwo małopolskie, w związku z długoletnim doświadczeniem w budowaniu partnerstw i rozwiązań wspierających uczenie się dorosłych, przygotowało dla MEiN rekomendacje dla prowadzenia regionalnej polityki uczenia dorosłych.

Z inicjatywy Małopolski przy konwencie Dyrektorów Wojewódzkich Urzędów Pracy został powołany Zespół ds. uczenia się przez całe życie. Zespół ma na celu wymianę informacji, dzielenie się wiedzą oraz wypracowywanie wspólnych stanowisk w obszarze uczenia się przez całe życie oraz poradnictwa całonocnego. W związku z pozycją lidera i innowatora w obszarze uczenia się dorosłych, koordynacja zespołu została powierzona WUP w Krakowie.

### **COMORELP – monitoring regionalnych polityk uczenia się przez całe życie**

Projekt realizowany jest przez instytucje z 5 regionów europejskich, w tym Włoch, Belgii, Francji, Turcji, Wielkiej Brytanii i Polski. Małopolskę reprezentują dwie instytucje: Uniwersytet Jagielloński, lider projektu, oraz Wojewódzki Urząd Pracy.

Celem projektu jest stworzenie warunków do wzajemnego uczenia regionów od siebie w ramach m.in. wymiany dobrych praktyk, porównywania narzędzi wykorzystywanych w budowaniu regionalnych polityk w obszarze uczenia dorosłych, czy oceny skuteczności tych narzędzi i polityk.

Działania projektowe zakładają zaangażowanie szerokiego gremium przedstawicieli różnych grup interesariuszy uczenia dorosłych nie tylko z obszaru rynku pracy czy edukacji formalnej, ale również włączenia społecznego, kultury, czy edukacji poza formalnej. Są wśród nich zarówno pracownicy sektora publicznego, w tym decydenci regionalni, ale też osoby działające w organizacjach pozarządowych i firmach komercyjnych. Wspólnie tworzą oni swoiste laboratoria regionalnych polityk uczenia się przez całe życie.

W ramach jednego z laboratoriów, akademicy, eksperci w dziedzinie uczenia przez całe życie wraz z decydentami z kluczowych małopolskich instytucji (Uniwersytet Jagielloński, Uniwersytet Ekonomiczny w Krakowie, MCDN, Departament Edukacji UMWM, Małopolski Instytut Kultury, NGO i WUP w Krakowie), sformułowali wyzwania dla Małopolski w tym obszarze:

- sprostanie wyzwaniom demograficznym i rozwojowym poprzez zapewnienie aktualnych i nowoczesnych kompetencji mieszkańcom Małopolski, również seniorom i ludności napływowej, w celu utrzymania ich na regionalnym rynku pracy, gdyż kompetentne kadry zwiększają szansę na wzrost inwestycji w regionie
- przekraczania silosów, branż, dzielenie się doświadczeniami i uczenie się od innych – jako element przyszłości
- wsparcie szkół w transformacji: szkoła jako miejsce rozwoju uczenia się
- partnerstwo i wzajemna współpraca angażująca również pracodawców
- kontynuacja tworzenia systemu uczenia dorosłych
- dostrzeżenie potencjału edukacyjnego i wykorzystanie „zielonych zasobów” w uczeniu się na każdym etapie życia, zrozumienie, że uczenie się jest kluczowym zasobem stanowiącym źródło rozwoju gospodarczego, kulturalnego i społecznego naszego regionu.

<sup>77</sup> Strategia umiejętności OECD Polska 2019 WNIOSKI I REKOMENDACJE, str. 25





# BIEŻĄCA SYTUACJA I PROGNOZA

Na sytuację w gospodarce i na rynku pracy będą wpływały skutki pandemii oraz wojna w Ukrainie. Prognozy wskazują, że utrzyma się dobra koniunktura, aczkolwiek na niższym poziomie niż zakładano na początku 2022 roku.

Bezrobocie w 2022 roku powinno pozostać na niskim poziomie. Przymusowa migracja obywateli Ukrainy (głównie kobiet z dziećmi) może przyczynić się do zmniejszenia deficytów w zawodach z branży usługowej, gastronomicznej, czy medycznej.

W związku z inflacją zwiększą się oczekiwania płacowe pracujących i poszukujących pracy.

## Obywatele Ukrainy w Małopolsce

Na skutek konfliktu zbrojnego toczącego się w Ukrainie, w Małopolsce znacznie wzrosła liczba obywateli tego kraju. Zgodnie z regulacjami zawartymi w Ustawie z dnia 12 marca 2022 r. o pomocy obywatelom Ukrainy w związku z konfliktem zbrojnym na terytorium tego państwa (dalej jako: Specustawa) pobyt obywateli Ukrainy, którzy wjechali legalnie do Polski, uznaje się za legalny w okresie 18 miesięcy licząc od dnia 24 lutego 2022 r. Specustawa w art. 22 określa zasady funkcjonowania tych osób na polskim rynku pracy.

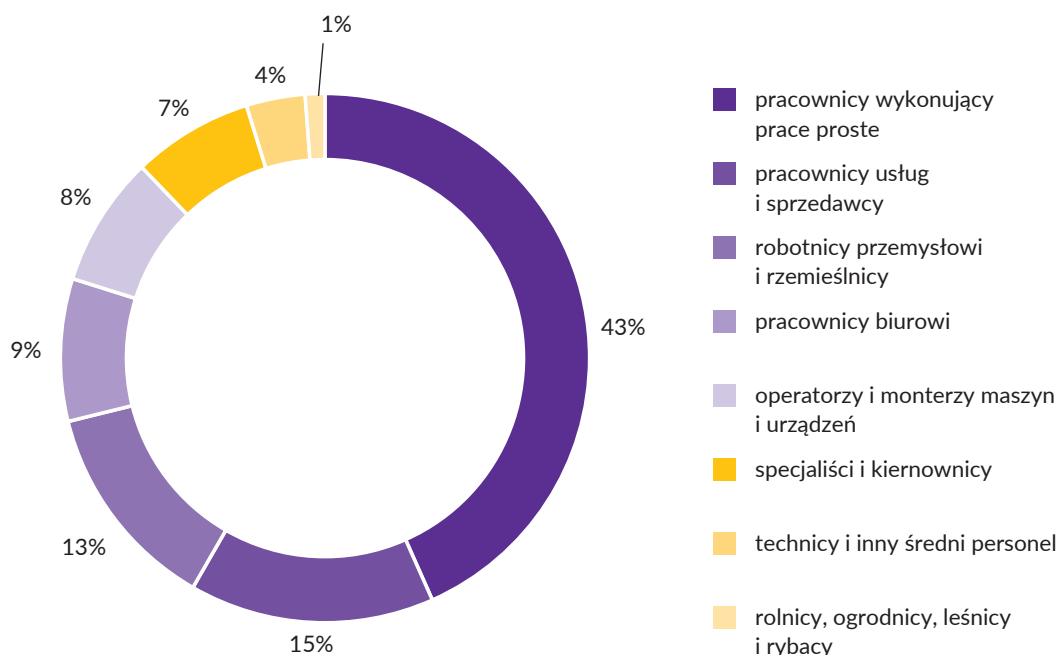
Obywatele Ukrainy **mogą zarejestrować się w powiatowych urzędach pracy** jako osoby bezrobotne albo poszukujące pracy. Wówczas mają możliwość skorzystania ze wsparcia udzielanego zgodnie z ustawą z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, w zakresie takim samym jak każdy zarejestrowany bezrobotny i poszukujący pracy obywatel Polski, a także uczestniczyć w projektach aktywizacyjnych dofinansowywanych z Europejskiego Funduszu Społecznego (por. rozdz. Aktywizacja zawodowa). Od 24 lutego 2022 r. do końca kwietnia w Małopolsce zarejestrowało się ponad 2,4 tys. obywateli Ukrainy, w zdecydowanej większości kobiety.

Należy podkreślić, że **rejestracja w urzędzie pracy nie jest konieczna** w celu podjęcia pracy i wiele osób szuka jej na własną rękę. Tym bardziej, że procedura zatrudnienia imigrantów z Ukrainy (nie tylko uchodźców) została uproszczona. Wystarczy, że pracodawca decydujący się na zatrudnienie obywatela Ukrainy powiadomi o tym fakcie właściwy powiatowy urząd pracy za pośrednictwem systemu teleinformatycznego – [praca.gov.pl](http://praca.gov.pl) w terminie 14 dni od dnia rozpoczęcia pracy. Nie są już konieczne oświadczenia ani zezwolenia na pracę, aczkolwiek ten sposób legalizacji zatrudnienia obywateli Ukrainy nadal jest możliwy.

Według stanu na koniec kwietnia 2022 roku, czyli przez ponad 2 miesiące od rozpoczęcia inwazji Rosji na Ukrainę, do powiatowych urzędów pracy w Małopolsce pracodawcy zgłosili zatrudnienie 6,5 tys. osób, w tym:

- 77% stanowiły kobiety,
- większość została zatrudniona na podstawie umowy zlecenia (65%), umowę o pracę (na czas nieokreślony, określony, czy też okres próbny) otrzymało 32% imigrantów z Ukrainy,
- najwięcej osób zatrudnili pracodawcy zajmujący się przetwórstwem przemysłowym (Sekcja C – 27%), a także zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi (Sekcja I – 12%) oraz w działalnością w zakresie usług administrowania i działalnością wspierającą (Sekcja N – również 12%).
- imigranci z Ukrainy zostali zatrudnieni głównie do prac prostych (43%), następnie jako sprzedawcy i pracownicy usług (15%) oraz robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy (13%). Na stanowiskach specjalistycznych bądź kierowniczych pracę podjęło 7% imigrantów.

**Wykres 32. Informacja o powierzeniu pracy obywatelowi Ukrainy przekazana do poszczególnych powiatowych urzędów pracy z Małopolski wg grup zawodów (stan na dzień 20 kwietnia 2022)**



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

Zdecydowanie najwięcej zgłoszeń o powierzeniu pracy obywatelom Ukrainy wpłynęło do miasta Krakowa (ponad 2,7 tys.) oraz powiatu krakowskiego (ponad 800), a następnie Nowego Sącza (340).



## Profil imigranta z Ukrainy zainteresowanego podjęciem pracy w Małopolsce

Wojewódzki urząd Pracy w Krakowie wspiera obywateli Ukrainy w podejmowaniu pracy w Małopolsce. Wszystkie zainteresowane osoby proszone są o uzupełnienie krótkiej ankiety<sup>78</sup>. Wśród osób, które zdecydowały się na wypełnienie ankiety, dominowały:

- kobiety (94%)
- osoby w wieku 35-44 lata (42%)
- osoby z wykształceniem wyższym (64%), najczęściej o profilu ekonomicznym/finansowym, pedagogicznym, technicznym i medycznym. Osoby z wykształceniem średnim (35%) najczęściej ukończyły profil handlowy, kosmetyczny/fryzjerski i gastronomiczny. Tylko 53% posiada dokumenty potwierdzające kwalifikacje.

Zdecydowana większość respondentów (94%) jest elastycznie nastawiona do poszukiwania pracy i wyraża gotowość podjęcia zatrudnienia także w innym zawodzie niż wyuczony. Główną barierę może stanowić jednak niewielka znajomość języka polskiego (70% nie zna go wcale, a 24% słabo), a także innych języków obcych (68% nie zna żadnego w stopniu komunikatywnym, 29% komunikatywnie posługuje się angielskim). Poza tym 47%, aby podjąć pracę, potrzebuje zapewnić opiekę nad osobą zależną, w większości przypadków nad dzieckiem.

Źródło: opracowanie własne WUP Kraków

## Gospodarka

**Mniejszy  
wzrost  
gospodarczy**

Po okresie odbudowy gospodarki w 2021 roku, tempo wzrostu PKB w Polsce wyraźnie się zmniejszy. Czynniki oddziałującymi na aktywność ekonomiczną w Polsce w 2022 roku będą m.in. wysokie ceny surowców, produktów i usług oraz przebieg wojny w Ukrainie.

Bank Światowy, przygotowując aktualizację prognozy dla Polski uwzględniającą skutki napaści Rosji na Ukrainę obniżył przewidywania dotyczące wzrostu gospodarczego w 2022 roku z 4,7% na 3,9%. W kolejnych latach wzrost PKB w kraju powinien wynieść 3,6% w 2023 roku oraz 3,7% w 2024<sup>79</sup>.

<sup>78</sup> Ankiety rozdawane są na spotkaniach informacyjnych organizowanych przez jednostki samorządowe oraz różne instytucje działające na rzecz wsparcia obywateli Ukrainy. Ankiety wypełnia ok. 10-15% osób uczestniczących w spotkaniach. Ankietowanymi są najczęściej osoby najbardziej zmotywowane do poszukiwania zatrudnienia, stąd wnioski, że wyniki ankiety nie powinny być traktowane jako reprezentatywne ani dla całego społeczeństwa ukraińskiego, ani dla grupy uchodźców przebywających w Małopolsce. Przykładowo, w przypadku oceny poziomu wykształcenia osoby wypełniające ankietę same go deklarują i nie jest on weryfikowany na podstawie dokumentów. W efekcie powoduje to znaczne różnice w strukturze wykształcenia ankietowanych w stosunku do obywateli Ukrainy zarejestrowanych w małopolskich powiatowych urzędach pracy. Fakt, że znaczna część obywateli Ukrainy nie posiada dokumentów poświadczających wykształcenie sprawia, że w rejestrach PUP są oni przypisani do kategorii wykształcenia „gimnazjalne / podstawowe i poniżej”. Do dnia 26.04.2022 roku ankietę wypełniło 999 osób.

<sup>79</sup> Por. Europe and Central Asia Economic Update, Spring 2022 : War in the Region, World Bank Group, 2022, dostęp: Europe and Central Asia Economic Update, Spring 2022 : War in the Region (worldbank.org) [4.05.2022]

Skutki konfliktu zbrojnego będą odczuwalne także w innych krajach Europy i Azji Środkowej. Eksperci Banku Światowego przewidują, że wzrost gospodarczy w strefie euro także ulegnie spowolnieniu do poziomu 3,5% w 2022 roku<sup>80</sup>.

Czynniki, które będą **negatywnie oddziaływać** na gospodarkę w 2022 roku to:

- wyższe ceny surowców,
- zaburzenia w łańcuchach dostaw, mniejsza dostępność materiałów i półproduktów,
- wzrost niepewności, który ograniczy inwestycje,
- wysoka inflacja oraz podwyżki stóp procentowych,
- spowolnienie w gospodarkach głównych partnerów handlowych, niższy popyt zewnętrzny z krajów strefy euro,
- zmniejszenie ruchu turystycznego z zagranicy<sup>81</sup>.

W 2022 roku spodziewany jest **dalszy wzrost udziału szarej strefy** w PKB kraju m.in. ze względu na wyższe koszty prowadzenia działalności gospodarczej, inflację, wzrost cen materiałów (głównie w branży budowlanej) oraz problemy z prawidłowym rozliczaniem podatków i wynagrodzeń pracowniczych.

Na wzrost szarej strefy będzie także pośrednio wpływał konflikt zbrojny w Ukrainie. Prognozuje się, że obywatele Ukrainy, chcąc pozyskać środki do życia w Polsce, będą podejmować zatrudnienie w charakterystycznych dla szarej strefy branżach (hotelarstwo, gastronomia, handel, rolnictwo lub usługi gospodarstw domowych)<sup>82</sup>.

### Prognozy dla branży budowlanej

Polski Związek Pracodawców Budownictwa wśród największych wyzwań, przed którymi stoi branża budowlana w Polsce po wybuchu wojny w Ukrainie, wymienia m.in. odpływ pracowników z Ukrainy, niedobór wyrobów stalowych oraz kolejne podwyżki cen materiałów. W konsekwencji istnieje duże ryzyko fali upadłości firm budowlanych i wyhamowania inwestycji. Jeszcze w styczniu 2022 roku bankructwa obawiało 20% firm, w marcu było to ok. 33%.

Z problemami mierzą się zarówno małe, jak i duże firmy, np. grupa Budimex - branżowy lider, z powodu gwałtownie rosnących cen materiałów nie podpisała kontraktów drogowych o wartości 3 mld zł, gdyż z powodu wzrostu cen materiałów już w momencie ich zawierania kontrakty byłyby nierentowne.

Ze względu na rosnące koszty budowy i ograniczenie dostępu do kredytu zmniejszą się prawdopodobnie inwestycje prywatne. Poważne konsekwencje dla funkcjonowania sektora budownictwa i branż pokrewnych może mieć także opóźnienie w dostępie do środków z funduszy europejskich, co wpłynie na przesunięcie i ograniczenie skali inwestycji publicznych.

Źródło: opracowanie własne na podstawie artykułów Bankructwa firm - upadłość w 2022 roku ogłosi nawet 1/3 firm budowlanych - muratorplus.pl, Firmy rezygnują z umów. Wysokie ceny wykańczają budowlankę - WP Finanse, PZPB | Analiza sytuacji polskiego budownictwa po ataku Rosji na Ukrainę - Polski Związek Pracodawców Budownictwa

<sup>80</sup> Por. Bank Światowy zmienia prognozy dla polskiej gospodarki, dostęp: Rosja - Ukraina. Rosyjska inwazja a prognozy PKB dla Polski - TVN24 Biznes [4.05.2022]

<sup>81</sup> Por. Ekonomiści tną prognozy dla polskiej gospodarki. Jest jeden najważniejszy powód, dostęp: Polska gospodarka wyhamuje jeszcze bardziej. Nowe prognozy Banku Światowego - Money.pl [4.05.2022]

<sup>82</sup> Por. Szara strefa 2022, Instytut Prognoz i Analiz Gospodarczych, Warszawa, marzec 2022 r., dostęp: Szara Strefa 2021 (ipag.org.pl), [30.03.2022]

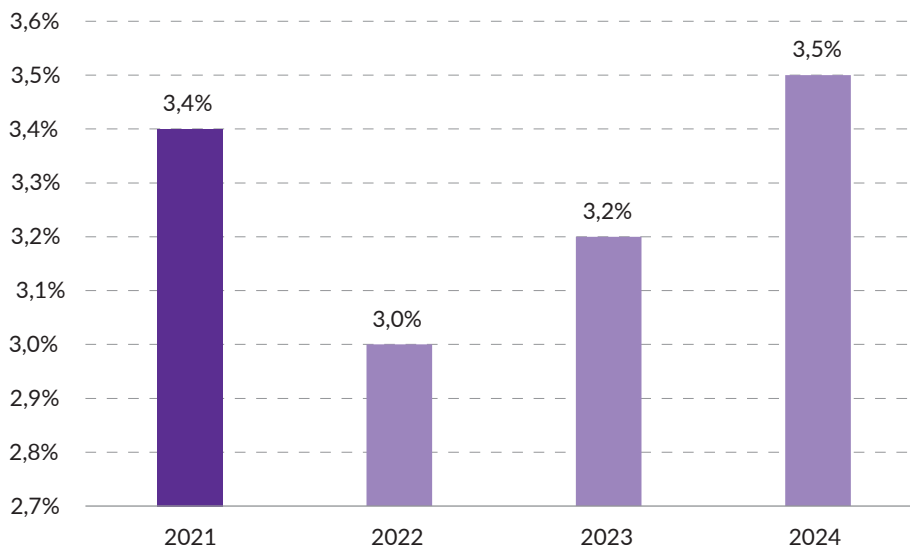
## Rynek pracy

Prognozy Narodowego Banku Polskiego (NBP) przygotowane w marcu 2022 roku wskazują na utrzymanie się korzystnej sytuacji na krajowym rynku pracy. Spodziewany jest m.in.:

- **wzrost zapotrzebowania na pracowników**, o czym świadczy m.in. wysoki odsetek firm deklarujących wakaty oraz optymistyczne prognozy zatrudnienia firm działających w sektorze przedsiębiorstw. W dalszym horyzoncie czasowym – wraz z obniżaniem się dynamiki PKB – należy spodziewać się stopniowego ograniczenia popytu na pracę,
- **wzrost wynagrodzeń**, wynikający z niedoboru pracowników oraz presji płacowej (przedsiębiorstwa wskazują na narastanie nacisków w związku z inflacją). Dynamika wzrostu wynagrodzeń w 2022 roku powinna wynieść 9,7%,
- **spadek stopy bezrobocia**, który będzie pochodną dobrych perspektyw na znalezienie zatrudnienia. Zgodnie z prognozami NBP stopa bezrobocia wg BAEL<sup>83</sup> wyniesie w 2022 roku 3,0% czyli będzie o 0,4 p.p. niższa niż w 2021 roku. W kolejnych latach, w związku z mniejszym wzrostem gospodarczym poziom bezrobocia, może stopniowo rosnąć<sup>84</sup>.

**Dobra**  
sytuacja  
na rynku pracy

Wykres 33. Prognoza stopy bezrobocia wg BAEL w Polsce



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych NBP (Narodowy Bank Polski - Internetowy Serwis Informacyjny (nbp.pl))

<sup>83</sup> Stopa bezrobocia według BAEL wyliczana jest na podstawie badania ankietowego, a stopa bezrobocia rejestrowanego – na podstawie liczby zarejestrowanych bezrobotnych.

<sup>84</sup> Por. Raport o inflacji, NBP, marzec 2022, dostęp: Narodowy Bank Polski - Internetowy Serwis Informacyjny (nbp.pl) oraz Projekcje inflacji i PKB – marzec 2022, NBP, dostęp: Narodowy Bank Polski - Internetowy Serwis Informacyjny (nbp.pl) [5.05.2022]

Obywatele Ukrainy zamierzający podjąć pracę mogą w części zmniejszyć występujące braki pracowników, niemniej nie zaspokoi to wszystkich potrzeb. Jak wskazują wyniki Barometru zawodów w województwie **poszukiwani będą** m.in. pracownicy z branży:

- **budowlanej** (brukarze, cieśle i stolarze budowlani, dekarze, robotnicy budowlani),
- **produkcyjnej** (operatorzy obrabiarek skrawających, spawacze, robotnicy obróbki drewna i stolarze, elektrycy),
- **medyczno-opiekuńczej** (pielęgniarki i położne, ratownicy medyczni, psychologowie, opiekunowie osoby starszej lub niepełnosprawnej)
- **edukacyjnej** (nauczyciele praktycznej nauki zawodu, nauczyciele przedmiotów zawodowych, nauczyciele szkół specjalnych i oddziałów integracyjnych),
- **finansowej** (samodzielni księgowi, pracownicy ds. rachunkowości i księgowości)

Wiele miejsc pracy będzie także oferowanych w usługach (dla fryzjerów, czy sprzedawców) oraz w gastronomii (dla kucharzy czy szefów kuchni). We wszystkich powiatach poszukiwani będą kierowcy samochodów ciężarowych. W sumie na liście zawodów deficytowych w Małopolsce na rok 2022 znalazły się 34 profesje, o 6 więcej niż w prognozie na 2021 rok<sup>85</sup>.

**Podsumowując**, w latach 2020-2021 sytuację w gospodarce i na rynku pracy zaburzała pandemia COVID-19. Rozpoczęta przez Rosję w lutym 2022 roku wojna w Ukrainie powoduje kolejne problemy i zakłócenia cykli koniunkturalnych. Sytuacja w kraju prawdopodobnie ulegnie pogorszeniu, ale będzie to raczej wyhamowanie niż załamanie koniunktury. Spowolnienie wzrostu gospodarczego w roku 2022 nie będzie miało istotnego wpływu na rynek pracy również dlatego, że skutki zmian w gospodarce znajdują odzwierciedlenie w zatrudnieniu i bezrobociu z opóźnieniem. Osoby chętne do pracy nadal nie powinny mieć problemu ze znalezieniem zatrudnienia.

---

<sup>85</sup> Por. dane z serwisu [www.barometrzwodow.pl](http://www.barometrzwodow.pl). Prognoza na 2022 rok powstała pod koniec 2021 roku, tak więc przed rozpoczęciem wojny w Ukrainie.

# ZAŁĄCZNIK

Tabela 4. Instrumenty wsparcia dla poszkodowanych w wyniku pandemii COVID-19 w latach 2020-2021

Źródło finansowania/ instytucja udzielająca wsparcia	Nazwa wsparcia	Liczba pracodawców	Liczba pracowników	Kwota w mln zł
Polski Fundusz Rozwoju <sup>86</sup>	Tarcza finansowa dla mikro, małych i średnich przedsiębiorstw	41 938 <sup>87</sup>	323 526 <sup>88</sup>	7 042,20
Zakład Ubezpieczeń Społecznych	Tarcza Finansowa dla dużych przedsiębiorstw	12	2 476	69,40
	Świadczenia postojowe dla osób prowadzących działalność gospodarczą	Bd	Bd	199,94
	Kontynuacja świadczenia postojowego dla osób prowadzących działalność gospodarczą	Bd	Bd	284,66
	Świadczenia postojowe dla umów cywilnoprawnych - zleceń, agencyjnych i umów o dzieło	Bd	Bd	44,89
	Kontynuacja świadczenia postojowego dla umów cywilnoprawnych - zleceń, agencyjnych i umów o dzieło	Bd	Bd	66,48
	Dodatkowe świadczenie postojowe dla umów cywilnoprawnych (złożonych przez osoby wykonujące umowę)	Bd	Bd	1,27

<sup>86</sup> Opracowanie własne na podstawie danych Tarcza Finansowa PFR – Polski Fundusz Rozwoju S.A. (pfrsa.pl) [12.03.2022 r.]

<sup>87</sup> Wartość ta jest wynikiem sumowania danych za rok 2020 oraz 2021, w związku z tym możliwa jest sytuacja, w której część pracodawców korzystała ze wsparcia dwukrotnie i została podwójnie ujęta w zestawieniu.

<sup>88</sup> Wartość ta jest wynikiem sumowania danych za rok 2020 oraz 2021, w związku z tym możliwa jest sytuacja, w której część pracowników dwukrotnie otrzymała wsparcie i została podwójnie ujęta w zestawieniu.

Źródło finansowania/ instytucja udzielająca wsparcia	Nazwa wsparcia	Liczba pracodawców	Liczba pracowników	Kwota w mln zł
Zakład Ubezpieczeń Społecznych	Świadczenia postojowe dla umów zlecenia złożonych przez osoby wykonujące umowę	Bd	Bd	0,97
	Zwolnienie z obowiązku opłacania należności z tytułu składek	Bd	Bd	1 577,67
	Świadczenia postojowe dla osób prowadzących pozarolniczą działalność gospodarczą w określonych branżach	Bd	Bd	0,10
	Dodatkowe świadczenie oraz kontynuacja świadczenia postojowego dla osób prowadzących pozarolniczą działalność gospodarczą	Bd	Bd	70,11
	Dodatkowe świadczenie oraz kontynuacja świadczenia postojowego dla osób prowadzących pozarolniczą działalność gospodarczą	Bd	Bd	14,82
	Dodatkowe świadczenie oraz kontynuacja świadczenia postojowego dla osób prowadzących pozarolniczą działalność gospodarczą	Bd	Bd	963,45
	Świadczenie postojowe dla osób prowadzących 30.09.2020 pozarolniczą działalność gospodarczą w określonych branżach na terenie jednostek systemu oświaty	Bd	Bd	0,44

Źródło finansowania/ instytucja udzielająca wsparcia	Nazwa wsparcia	Liczba pracodawców	Liczba pracowników	Kwota w mln zł
Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych <sup>89</sup> / wojewódzki urząd pracy	Świadczenia z tytułu przestoju ekonomicznego	1 325	19 941	55,28
	Świadczenia z tytułu obniżenia wymiaru czasu pracy	2 554	94 798	444,09
	Świadczenia nieobjęte przestojem ekonomicznym	4 744	116 270	479,54
	Świadczenie z art. 15gga (wsparcie branżowe)	7 359	50 169	244,45
	Świadczenie z art. 15gga1 (tzw. „sklepiki szkolne”)	4	11	0,05
Fundusz Pracy <sup>90</sup> / powiatowe urzędy pracy	Niskooprocentowana pożyczka z Funduszu Pracy dla mikroprzedsiębiorców	185 113	31 033	921,53
	Dofinansowanie części kosztów prowadzenia działalności gospodarczej dla przedsiębiorców samozatrudnionych	40 386	bd	219,89
	Dofinansowanie części kosztów wynagrodzeń pracowników oraz należnych od nich składek na ubezpieczenia społeczne dla mikroprzedsiębiorców, małych i średnich przedsiębiorców	19 852	141 856	488,55
	Dofinansowanie części kosztów wynagrodzeń pracowników dla organizacji pozarządowych	478	3 543	16,92

<sup>89</sup> Opracowanie własne na podstawie danych z systemu Viator wg stanu na dzień 31.12.2021 r.

<sup>90</sup> Opracowanie własne na podstawie danych z Centralnego Systemu Analityczno-Raportowego (CeSAR) wg stanu na dzień 31.12.2021 r.



Źródło finansowania/ instytucja udzielająca wsparcia	Nazwa wsparcia	Liczba pracodawców	Liczba pracowników	Kwota w mln zł
Fundusz Pracy / powiatowe urzędy pracy	Dotacja na pokrycie bieżących kosztów prowadzenia działalności gospodarczej mikroprzedsiębiorcy i małego przedsiębiorcy określonych branż	9 958	bd	49,78
Bank Gospodarstwa Krajowego	POIR Fundusz Pożyczkowy Wsparcia Płynności MSP (Małopolska)	563	bd	228,61
Bank Gospodarstwa Krajowego i Zarząd Województwa Małopolskiego	Pożyczki płynnościowe - Regionalny Program Operacyjny 2014-2020 - poddziałanie 3.4.1 oraz 3.4.2	247	bd	43,0
Zarząd Województwa Małopolskiego	Małopolska Tarcza Antykryzysowa - Pakiet Przedsiębiorczości	Bd	8 040	280,4
<b>RAZEM</b>				<b>13 808,49</b>

Bd – brak danych

Źródło: opracowanie własne

# Notatki

Publikacja podsumowuje najważniejsze zjawiska zachodzące na rynku pracy w 2021 roku. Analiza danych z obszaru gospodarki, zatrudnienia, bezrobocia, kształcenia ustawicznego oraz regionalnych polityk publicznych pokazała, że:

1. Drugi rok funkcjonowania w warunkach pandemicznych był dla gospodarki znacznie korzystniejszy – w 2021 roku wzrosła przedsiębiorczość, poprawiła się kondycja firm, zwiększyły się inwestycje. Ożywienie było wzmacniane przez działania osłonowe (tzw. tarcze antykryzysowe) oraz zniesienie najbardziej restrykcyjnych ograniczeń w prowadzeniu działalności gospodarczej. Negatywnym zjawiskiem była wzrastająca inflacja.
2. Wraz z poprawą koniunktury w gospodarce poprawiły się możliwości pozyskania pracy. Przybyło ofert zatrudnienia, zwiększyła się aktywność zawodowa Małopolan, a także napływ pracowników z zagranicy. Pogorszyła się natomiast sytuacja demograficzna, zarówno w kraju, jak i w województwie.
3. Poprawę sytuacji na rynku pracy potwierdza spadek bezrobocia – więcej osób wyrejestrowywało się, niż rejestrowało w urzędach pracy – a także zmniejszenie grupy biernych zawodowo. Złożona sytuacja społeczno-zawodowa osób, które pozostają bez pracy, sprawia, że ich aktywizacja wymaga większych nakładów czasowych i finansowych oraz wymaga indywidualizacji wsparcia.
4. Do kluczowych kompetencji, które poszukiwane są na rynku pracy obecnie i które będą zyskiwały na znaczeniu w przyszłości, zalicza się szybką adaptację do zmian i umiejętność uczenia się. Wśród większości dorosłych Małopolan i przedsiębiorców z Małopolski widać zaangażowanie w proces podnoszenia kompetencji. Jednak przyspieszające zmiany technologiczne będą wymagały zdecydowanej intensyfikacji działań rozwojowych.
5. W 2022 roku na sytuację w gospodarce i na rynku pracy będą wpływały skutki pandemii oraz wojna w Ukrainie. Prognozy wskazują, że utrzyma się dobra koniunktura, aczkolwiek na niższym poziomie niż zakładano na początku 2022 roku. Bezrobocie w 2022 roku powinno pozostać na niskim poziomie. Przymusowa migracja obywateli Ukrainy (głównie kobiet z dziećmi) może przyczynić się do zmniejszenia deficytów w zawodach z branży usługowej, gastronomicznej, czy medycznej. W związku z inflacją zwiększą się oczekiwania płacowe pracujących i poszukujących pracy.

Wydawca: Wojewódzki Urząd Pracy w Krakowie  
pl. Na Stawach 1, 30-107 Kraków  
Tel. 12 428 78 70, Faks 12 422 97 85  
e-mail: kancelaria@wup-krakow.pl  
www.wup-krakow.pl

 MAŁOPOLSKA

ISSN: 2081-9242

EGZEMPLARZ BEZPŁATNY